

BERICHT UND ANTRAG
DER REGIERUNG
AN DEN
LANDTAG DES FÜRSTENTUMS LIECHTENSTEIN
BETREFFEND
DIE ABÄNDERUNG DES ALLGEMEINEN BÜRGERLICHEN
GESETZBUCHES (ARBEITSVERTRAGSRECHT), DES
FAMILIENZULAGENGESETZES, DES
KRANKENVERSICHERUNGSGESETZES SOWIE WEITERER GESETZE

(Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige)

<i>Behandlung im Landtag</i>	
	<i>Datum</i>
1. Lesung	
2. Lesung	
Schlussabstimmung	

Nr. 13/2024

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
Zusammenfassung	7
Zuständige Ministerien	10
Betroffene Stellen	10
I. BERICHT DER REGIERUNG	11
1. Ausgangslage	11
1.1 Bisherige Regelung auf EWR-Ebene.....	11
1.2 Interpellation zur Finanzierung einer bezahlten Elternzeit	12
1.3 Petition der IG Elternzeit.....	13
1.4 Positionspapier des Liechtensteinischen ArbeitnehmerInnenverbands (LANV).....	15
1.5 Positionierung des Liechtensteinischen Bankenverbands, der Liechtensteinischen Industrie- und Handelskammer und der Wirtschaftskammer Liechtenstein	16
2. Begründung der Vorlage.....	17
2.1 Umsetzung von EWR-Recht	17
2.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf	17
3. Schwerpunkte der Vorlage	19
3.1 Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158.....	19
3.1.1 Gegenstand und Inhalt.....	19
3.1.2 Einführung einer bezahlten Elternzeit	20
3.1.3 Einführung einer bezahlten Vaterschaftszeit	24
3.1.4 Einführung einer Betreuungszeit	26
3.1.5 Freistellung aufgrund höherer Gewalt.....	27
3.1.6 Flexible Arbeitsregelungen aus familiären Gründen	28
3.2 FBP-Motion vom 23. September 2022 zur „Ausrichtung des Mutterschaftstaggeldes bei längerem Spitalaufenthalt des Kindes nach der Geburt“	29
3.3 DpL-Motion vom 8. April 2019 zur „Neuregelung der Taggeldversicherung bei Mutterschaft“	30
3.4 Mutter- und Vaterschaftszeit im Falle des Todes eines Elternteils ...	30
3.5 Finanzierung, Kostenschätzung und Prognose über die finanziellen Auswirkungen	31

3.6	Einführung eines Lohnabzuges bei Arbeitnehmenden an die FAK....	45
3.7	Sicherstellung des Versicherungsschutzes bei Bezug der Elternzeit	46
3.8	Zusammenfassung.....	54
4.	Vernehmlassung	57
4.1	Allgemeines	57
4.2	Ergebnisse der Vernehmlassung	61
4.2.1	Terminologie	62
4.2.2	Mutterschaftszeit.....	63
4.2.3	Vaterschaftszeit.....	67
4.2.4	Elternzeit	78
4.2.5	Betreuungszeit	100
4.2.6	Freistellung aufgrund höherer Gewalt.....	105
4.2.7	Flexible Arbeitsregelung	108
4.2.8	FBP-Motion vom 23. September 2022 zur „Ausrichtung des Mutterschaftstaggeldes bei längerem Spitalaufenthalt des Kindes nach der Geburt“	110
4.2.9	DpL-Motion vom 8. April 2019 zur „Neuregelung der Taggeldversicherung bei Mutterschaft“	111
4.2.10	Bezahlte Stillzeit	112
4.2.11	Betreuungszeit für Eltern von schwer beeinträchtigten Kindern	113
4.2.12	Sanktionen	114
4.2.13	Benachteiligte Eltern.....	114
4.2.14	Gleichgeschlechtliche Paare	115
4.2.15	Weitere Ergebnisse aus der Vernehmlassung	115
5.	Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen unter Berücksichtigung der Vernehmlassung	116
5.1	Abänderung von § 1173a des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB).....	116
5.2	Abänderung des Staatspersonalgesetzes	148
5.3	Abänderung des Richterdienstgesetzes.....	149
5.4	Abänderung des Staatsanwaltschaftsgesetzes	150
5.5	Abänderung des Lehrerdienstgesetzes	151
5.6	Abänderung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes.....	152
5.7	Abänderung des Familienzulagengesetzes (FZG).....	153
5.8	Abänderung des Gesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG).....	164
5.9	Abänderung des Gesetzes über Ergänzungsleistungen zur Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung	166

5.10	Abänderung des Gesetzes über die Krankenversicherung	167
5.11	Abänderung des Unfallversicherungsgesetzes	178
5.12	Abänderung des Gesetzes über die betriebliche Personalvorsorge (BPVG)	180
6.	Verfassungsmässigkeit / Rechtliches.....	184
7.	Auswirkungen auf Verwaltungstätigkeit, Ressourceneinsatz und nachhaltige Entwicklung.....	184
7.1	Neue und veränderte Kernaufgaben	184
7.2	Personelle, finanzielle, organisatorische und räumliche Auswirkungen.....	185
7.3	Betroffene UNO-Nachhaltigkeitsziele und Auswirkungen auf deren Umsetzung	186
7.4	Evaluation.....	187
II.	ANTRAG DER REGIERUNG	188
III.	REGIERUNGSVORLAGEN	189
1.	Gesetz über die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches.....	189
2.	Gesetz über die Abänderung des Gesetzes über das Dienstverhältnis des Staatspersonals (Staatspersonalgesetz; StPG).....	202
3.	Gesetz über die Abänderung des Richterdienstgesetzes.....	204
4.	Gesetz über die Abänderung des Staatsanwaltschaftsgesetzes	206
5.	Gesetz über die Abänderung des Gesetzes über das Dienstverhältnis der Lehrer (Lehrerdienstgesetz, LdG).....	208
6.	Gesetz über die Abänderung des Gesetzes über die Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (Arbeitslosenversicherungsgesetz; ALVG).....	210
7.	Gesetz über die Abänderung des Gesetzes über die Familienzulagen (Familienzulagengesetz; FZG)	212
8.	Gesetz betreffend die Abänderung des Gesetzes über die Alters- und Hinterlassenversicherung (AHVG)	219

9.	Gesetz betreffend die Abänderung des Gesetzes über Ergänzungsleistungen zur Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung (ELG)	221
10.	Gesetz betreffend die Abänderung des Gesetzes über die Krankenversicherung (KVG).....	223
11.	Gesetz über die Abänderung des Gesetzes über die obligatorische Unfallversicherung (Unfallversicherungsgesetz; UVersG).....	229
12.	Gesetz betreffend die Abänderung des Gesetzes über die betriebliche Personalvorsorge (BPVG).....	231

ZUSAMMENFASSUNG

Seit 1. Januar 2004 gibt es in Liechtenstein einen gesetzlichen Anspruch auf Elternzeit.¹ Dieser Anspruch basiert auf der Richtlinie 96/34/EG, welche das Ziel hat, eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erreichen und die Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen zu fördern. Die Richtlinie wurde primär in den Arbeitsvertragsrechtsbestimmungen im Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuch (ABGB) umgesetzt. Durch die Folgerichtlinie 2010/18/EU wurden bestimmte Aspekte angepasst und überarbeitet, um die angestrebten Ziele noch besser erreichen zu können.

Die vorliegende Richtlinie (EU) 2019/1158 baut auf den Bestimmungen der Richtlinie 2010/18/EU auf und ergänzt diese, indem bestehende Rechte gestärkt und neue Rechte eingeführt werden. Konkret soll die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit folgenden Neuerungen verbessert werden:

- *Einführung einer bezahlten Elternzeit*
- *Einführung einer bezahlten Vaterschaftszeit*
- *Einführung einer Betreuungszeit*
- *Konkretisierung der Freistellung aufgrund höherer Gewalt*
- *Bessere Ausgestaltung der flexiblen Arbeitsregelungen*
- *Ausdrückliche Schutzbestimmung für die Beschäftigungsansprüche von Arbeitnehmenden*

Die Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 bedingt die Anpassung der entsprechenden Bestimmungen im ABGB. Da die Vaterschaftszeit und neu auch ein Teil der Elternzeit zu vergüten sind, sind zusätzliche Gesetzesanpassungen im Familienzulagengesetz und im Krankenversicherungsgesetz notwendig.

¹ Aufgrund zahlreicher Rückmeldungen im Rahmen der Vernehmlassung werden im vorliegenden Bericht und Antrag durchgehend die Begrifflichkeiten «Elternzeit» anstelle von «Elternurlaub», «Mutterschaftszeit» anstelle von «Mutterschaftsurlaub», «Vaterschaftszeit» anstelle von «Vaterschaftsurlaub» und «Betreuungszeit» anstelle von «Pflegerurlaub» bzw. von «Urlaub für pflegende Angehörige» verwendet. Lediglich bei Verweisen auf die einschlägigen EWR-Richtlinien und bei Verweisen auf aktuelles liechtensteinisches Gesetzesrecht können, wo zweckmässig, noch die aktuellen Begrifflichkeiten (bspw. Elternurlaub) verwendet werden. Weitere Ausführungen zur Terminologie finden sich in Kapitel 4.2.1.

Zur Umsetzung der Kernelemente der Richtlinie (EU) 2019/1158, sprich Elternzeit, Vaterschaftszeit, Betreuungszeit und Freistellung aufgrund höherer Gewalt, schlägt die Regierung folgendes vor:

- *Pro Elternteil soll ein Anspruch auf vier Monate nicht-übertragbarer Elternzeit bestehen, welche grundsätzlich bis zum dritten Lebensjahr des Kindes bezogen werden muss. Zwei der vier Monate Elternzeit werden mit je 100% des durchschnittlichen massgebenden Monatslohns, jedoch begrenzt auf das Doppelte des Höchstbetrags der monatlichen Altersrente von CHF 2'380 gemäss AHVG, somit CHF 4'760 monatlich, vergütet (Elterngeld). Finanziert und administriert werden soll das Elterngeld durch die Familienausgleichskasse (FAK). Bei einer Inanspruchnahme der gesamten, vergüteten Elternzeit durch alle hierzu berechtigten Personen (100% der Anspruchsberechtigten), deren Kinder nach Inkrafttreten der Vorlage geboren werden, wird mit jährlichen Kosten in der Höhe von maximal CHF 13.4 Mio. gerechnet. Wesentlich realistischer erscheint jedoch der Bezug des Elterngeldes durch ca. 50 bis 75% der Anspruchsberechtigten und hieraus folgend jährliche Kosten in der Höhe von ca. CHF 6.7 – CHF 10 Mio. Hinzu kommen die Kosten der vergüteten Elternzeit für jene Eltern, deren Kinder vor Inkrafttreten der Vorlage geboren wurden, das dritte Lebensjahr aber noch nicht vollendet haben.*
- *Väter sollen Anspruch auf zwei aufeinanderfolgende Arbeitswochen Vaterschaftszeit haben, welche innert 8 Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden muss. Vergütet wird die Vaterschaftszeit mit 80% des AHV-pflichtigen Lohnes. Diese Leistung wird über das Krankenversicherungsgesetz gewährt. Bei einer Inanspruchnahme der gesamten Vaterschaftszeit durch alle hierzu berechtigten Personen wird mit jährlichen Kosten in Höhe von maximal CHF 1.92 Mio. gerechnet.*
- *Ist die erhebliche Betreuung von Angehörigen oder von mit der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebenden Personen notwendig, so hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer Anspruch auf Betreuungszeit im Umfang von bis zu fünf Arbeitstagen pro Jahr. Die Betreuungszeit ist nicht vergütet.*
- *Gemäss geltendem Recht hat eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer bei Krankheit oder Unfall von in Hausgemeinschaft lebenden Familienmit-*

gliedern unter Umständen Anspruch auf Freistellung aufgrund höherer Gewalt für bis zu drei Tagen pro Ereignis bei voller Entlohnung durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber, sofern ihre bzw. seine sofortige Anwesenheit dringend erforderlich ist und die Pflege nicht anderweitig organisiert werden kann. Diese bereits bestehende Regelung wird neu gefasst, indem der Kreis der Familienangehörigen abschliessend definiert, das Kriterium der Hausgemeinschaft gestrichen und die volle Lohnfortzahlung explizit aufgenommen werden.

Neben der eigentlichen Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 soll neu die Mutterschaftszeit als Freistellungsanspruch in das ABGB aufgenommen werden. Zudem sollen die FBP-Motion vom 23. September 2022 zur Ausrichtung des Mutterschaftstaggeldes bei längerem Spitalaufenthalt des Kindes nach der Geburt sowie die Motion der DpL-Abgeordneten Herbert Elkuch, Erich Hasler und Thomas Rehak vom 8. April 2019 zur Neuregelung der Taggeldversicherung bei Mutterschaft umgesetzt werden.

Zur Finanzierung der Elternzeit, sowie der weiteren, aus der FAK finanzierten Leistungen, soll per 1. Januar 2025 eine allgemeine FAK-Beitragspflicht für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (mit einem Beitragssatz von 0.1 Prozentpunkten) eingeführt werden. Dadurch wird sich auch der Beitrag der Selbständigerwerbenden um 0.1 Prozentpunkte und in geringfügigem Masse auch der Beitrag der Nichterwerbstätigen erhöhen.

ZUSTÄNDIGE MINISTERIEN

Ministerium für Inneres, Wirtschaft und Umwelt (federführend)

Ministerium für Gesellschaft und Kultur

BETROFFENE STELLEN

Amt für Volkswirtschaft

Amt für Gesundheit

AHV-IV-FAK-Anstalten

Amt für Soziale Dienste

Stabsstelle EWR

Finanzmarktaufsicht Liechtenstein

Vaduz, 6. Februar 2024

LNR 2024-92

P

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,
Sehr geehrte Frauen und Herren Abgeordnete

Die Regierung gestattet sich, dem Hohen Landtag nachstehenden Bericht und Antrag betreffend die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches (Arbeitsvertragsrecht), des Familienzulagengesetzes, des Krankenversicherungsgesetzes sowie weiterer Gesetze zu unterbreiten.

I. BERICHT DER REGIERUNG

1. AUSGANGSLAGE

1.1 Bisherige Regelung auf EWR-Ebene

Die Richtlinie 96/34/EG² hat das Ziel, eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erreichen und die Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen zu fördern. Durch die Folgerichtlinie 2010/18/EU³ wurden bestimmte

² Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub (ABl. L 145 vom 19/06/1996 S. 4 - 9), mit Beschluss des Gemeinsamen EWR-Ausschusses Nr. 42/1999 vom 26. März 1999 in das EWR-Abkommen übernommen.

³ Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UE-APME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG (ABl. L 68 vom 18.3.2010, S. 13–20) mit Beschluss des Gemeinsamen EWR-Ausschusses Nr. 40/2011 vom 1. April 2011 in das EWR-Abkommen übernommen.

Aspekte angepasst und überarbeitet, um die angestrebten Ziele noch besser erreichen zu können. Bspw. wurde die Mindestdauer der Elternzeit von drei auf vier Monate erhöht. Von einer Vergütung der Elternzeit wurde aber weiterhin abgesehen. Umgesetzt wurden die genannten Richtlinien im Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuch (ABGB, Arbeitsvertragsrecht).⁴

Das Thema „bezahlte Elternzeit“ wurde bereits im Rahmen der Umsetzung der Richtlinie 2010/18/EU kontrovers diskutiert. In der damaligen Debatte sprach sich der Landtag kritisch gegenüber einer bezahlten Elternzeit aus. Er befürwortete eine Minimalumsetzung, somit eine unbezahlte Elternzeit.

Die vorliegende Richtlinie (EU) 2019/1158⁵ baut auf den Bestimmungen der Richtlinie 2010/18/EU auf und ergänzt diese, indem bestehende Rechte gestärkt und neue eingeführt werden. Die Richtlinie 2010/18/EU wird durch die Richtlinie (EU) 2019/1158 aufgehoben.

1.2 Interpellation zur Finanzierung einer bezahlten Elternzeit

In Liechtenstein rückte die Richtlinie (EU) 2019/1158 erstmals durch die «Interpellation zur Finanzierung einer bezahlten Elternzeit» vom 3. Februar 2020, eingereicht durch die Abgeordneten Georg Kaufmann, Thomas Lageder und Patrick Risch und deren Beantwortung durch die Regierung vom 27. Oktober 2020 (Nr. 121/2020) in den Fokus.

Die Interpellanten stellten darin folgende Fragen an die Regierung:

- Wie viele Geburten hätten in den Jahren 2010 bis 2018 jeweils einen Anspruch auf eine bezahlte Elternzeit ausgelöst, gäbe es diese in Liechtenstein?

⁴ Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch vom 1. Juni 1811, LGBl. 1003 Nr. 1, idgF.

⁵ Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates (ABl. L 188 vom 12.7.2019, S. 79–93).

- Wie hoch wären die Kosten für die Jahre 2010 bis 2018 jeweils gewesen, wenn die Elternzeit mit 80% des statistisch ermittelten Medianlohns des Vorjahres für vier Monate vergütet worden wäre?
- Über welche Kanäle oder Quellen könnte eine bezahlte Elternzeit in Liechtenstein finanziert werden?

Unter den von den Interpellanten vorgegebenen Rahmenbedingungen kam die Regierung in der Interpellationsbeantwortung zum Schluss, dass im Jahr 2018 insgesamt rund 1'400 Personen anspruchsberechtigt gewesen wären und bei einem vollständigen Bezug der Elternzeit in diesem Jahr zu den von den Interpellanten vorgegebenen Konditionen insgesamt Kosten von rund CHF 30.5 Mio. entstanden wären. Weitere Kosten, welche den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern durch Absenzen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern entstehen hätten können, wurden in dieser Betrachtung nicht berücksichtigt. Hinsichtlich der Frage nach den möglichen Finanzierungsquellen führte die Regierung aus, dass letztlich nur die Arbeitgebenden, die Arbeitnehmenden oder die Steuerzahler als mögliche Quellen in Frage kommen. Alle anderen Quellen, also insbesondere Sozialsysteme, würden letztlich von einer oder mehrerer dieser drei Quellen finanziert.

1.3 Petition der IG Elternzeit

Am 10. August 2021 reichten die Petitionäre Stephan Agnolazza-Hoop, Lino Nägele, Sarah Nägele und Orlando Wanner als Vertreter der Interessensgemeinschaft Elternzeit (IG Elternzeit) die Petition «Elternzeit – die liechtensteinische Lösung» ein.

Die Petitionäre baten den Landtag, die Regierung damit zu beauftragen, bis Ende 2021 einen Vorschlag zur Einführung einer flexiblen, bezahlten Elternzeit in Abstimmung mit der EU-Regelung (Richtlinie (EU) 2019/1158) und auf Grundlage des

Vorschlages «Elternzeit – eine liechtensteinische Lösung» auszuarbeiten und in die Vernehmlassung zu schicken.

Der Vorschlag der IG Elternzeit «Elternzeit – eine liechtensteinische Lösung» sieht dabei eine Elternzeit bestehend aus zwei Phasen vor.

In der Kennenlernphase (während des ersten Lebensjahrs des Kindes) sollte ein Anspruch der Mutter auf zehn Wochen Mutterschaftsschutz und vier Wochen Mutterschaftszeit, ein Anspruch des Vaters auf zwei Wochen Vaterschaftszeit und ein gemeinsamer Anspruch von Mutter und Vater auf acht Wochen übertragbare und flexible Elternzeit bestehen. Vergütet werden sollten diese Anspruchszeiten mit 80% des AHV-pflichtigen Lohnes vor der Geburt des Kindes, was gemäss Berechnungen der IG Elternzeit zu effektiven Gesamtkosten von CHF 15 – 25 Mio. pro Jahr für die Kennenlernphase führen würde.

In der Bindungsphase (während den ersten vier Lebensjahren des Kindes) sollten sowohl die Mutter als auch der Vater Anspruch auf acht Wochen bezahlte Mutter- bzw. Vaterschaftszeit haben und zudem sollte ein gemeinsamer Anspruch auf 16 Wochen unbezahlte, frei übertragbare Elternzeit bestehen. Vergütet werden sollen die bezahlte Mutter- bzw. Vaterschaftszeit mit 80% des AHV-pflichtigen Lohnes vor der Geburt des Kindes bis zu einem Maximalbetrag von CHF 4'175 brutto pro Monat was gemäss Berechnungen der IG Elternzeit zu effektiven Gesamtkosten von CHF 5 – 15 Mio. pro Jahr für die Bindungsphase führen würde.

So würden unter dem Strich insgesamt 56 Wochen Elternzeit resultieren, wovon 40 Wochen bezahlt würden. Die Gesamtkosten beliefen sich nach Schätzung der IG Elternzeit auf CHF 20 – 40 Mio. pro Jahr.

Eine Finanzierung der Elternzeit über einen gleich hohen Beitrag von Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer sei aus Sicht der IG

Elternzeit der logische Schritt. Hierfür wurde die Schaffung einer eigens dafür vorgesehenen Kasse befürwortet.

Der Landtag behandelte die Petition «Elternzeit – die liechtensteinische Lösung» in seiner Sitzung vom 1. September 2021. Nach eingehender Diskussion wurde die Petition mit 24 Stimmen bei 25 Anwesenden zur geeigneten Verfügung an die Regierung überwiesen.

1.4 Positionspapier des Liechtensteinischen ArbeitnehmerInnenverbands (LANV)

Im Positionspapier „Bessere Bedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige“ vom August 2021 legt der LANV seine Vorstellungen zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 dar. Erklärtes Ziel des LANV ist es, durch gezielte Massnahmen die Eigenbetreuung des Kindes durch die Eltern im ersten Lebensjahr zu ermöglichen, ohne dass die Eltern dadurch berufliche oder gravierende finanzielle Nachteile haben.

Zusammengefasst wird vom LANV im Wesentlichen folgendes gefordert bzw. vorgeschlagen:

- Bezahlte Stillzeit (kein Bestandteil der Richtlinie (EU) 2019/1158);
- Beibehaltung der Mutterschaftskarenz von 20 Wochen; keine Kürzung, keine Übertragung;
- 10-tägige, zu mindestens 80% des AHV-pflichtigen Lohns vergütete Vaterschaftszeit;
- Neunwöchige, zu 80% des AHV-pflichtigen Lohns vergütete Elternzeit; Deckelung bei Höhe des Medianlohns;
- Finanzierung der bezahlten Elternzeit und der Vaterschaftszeit über die FAK;

- Kosten der bezahlten Elternzeit und der Vaterschaftszeit sollen Arbeitgebende und Arbeitnehmende tragen; Arbeitnehmende sollen neu einen solidarischen Beitrag zusteuern.

1.5 Positionierung des Liechtensteinischen Bankenverbands, der Liechtensteinischen Industrie- und Handelskammer und der Wirtschaftskammer Liechtenstein

Auch die Wirtschaftsverbände – namentlich der Liechtensteinische Bankenverband, die Wirtschaftskammer Liechtenstein und die Liechtensteinische Industrie- und Handelskammer – haben sich hinsichtlich der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 positioniert. Folgende Kernaussagen lassen sich hieraus zusammenfassen:

- der Vereinbarkeit von Familie und Beruf kommt, auch mit Blick auf die Standortattraktivität, eine grosse Bedeutung zu;
- über die Mindestvorgaben der EU soll nicht hinausgegangen werden (zwei Monate bezahlte Elternzeit, 10 Tage bezahlte Vaterschaftszeit);
- der grosse Wettbewerbsvorteil des Wirtschaftsstandortes Liechtenstein, sprich vergleichsweise niedrige Lohnnebenkosten bei gleichzeitig hohen Löhnen, soll erhalten bleiben;
- der bezahlte Teil von zwei Monaten muss die finanzielle Überbrückung der Elternzeit ermöglichen, aber die Eltern nicht 1:1 entschädigen;
- insbesondere mit Blick auf Geringverdienende wird eine Grundsicherung anstatt eines prozentualen Anteils des Lohnes gefordert;
- für die Finanzierung soll keine neue Kasse aufgebaut werden.

2. BEGRÜNDUNG DER VORLAGE

2.1 Umsetzung von EWR-Recht

Die Richtlinie (EU) 2019/1158 ist EWR-relevant. Das heisst, dass sie in das EWR-Abkommen übernommen und von den EWR/EFTA-Staaten, somit auch von Liechtenstein, bis zum Ablauf der Umsetzungsfrist in nationales Recht umgesetzt werden muss.

Aktuell befindet sich die Richtlinie (EU) 2019/1158 noch im Übernahmeverfahren in das EWR-Abkommen. Sie ist somit noch nicht EWR-Rechtsbestand und für Liechtenstein noch nicht verbindlich.

Aktuell wird davon ausgegangen, dass die Richtlinie (EU) 2019/1158 Mitte 2024 in das EWR-Abkommen übernommen wird und in Kraft tritt. Zu diesem Zeitpunkt endet auch die Umsetzungsfrist für die EWR/EFTA-Staaten.

Die Regierung hat mit Beschluss vom 22. Februar 2022 (LNR 2022-256) eine Arbeitsgruppe eingesetzt und mit dem Auftrag befasst, den Umsetzungsbedarf zu ermitteln, die notwendigen Umsetzungsmassnahmen im Detail vorzubereiten und bis spätestens Ende Februar 2023 einen entsprechenden Vernehmlassungsbericht auszuarbeiten.

Die Arbeiten konnten früher abgeschlossen und der Vernehmlassungsbericht bereits am 13. Dezember 2022 mit Frist zur Stellungnahme bis 17. März 2023 publiziert werden.

Die Ergebnisse der Vernehmlassung werden näher in Kapitel 4 vorgestellt.

2.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Für die Regierung ist die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein wichtiges Anliegen – sowohl aus gesellschaftlicher als auch wirtschaftlicher

Perspektive. Sie hat sich daher im aktuellen Regierungsprogramm 2021-2025 zum Ziel gesetzt, die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf innerhalb der Bereiche Staat, Gemeinden und Wirtschaft zu koordinieren und zu optimieren. Insbesondere sollen das Angebot von ausserhäuslicher Kinderbetreuung sowie von Tagesstrukturen und Mittagstischangeboten bedarfsgerecht ausgestaltet werden. Eine weitere Massnahme ist die Erleichterung der Inanspruchnahme der Elternzeit im ersten Lebensjahr nach der Geburt des Kindes. Letzteres ist, wie die Familienumfrage aus dem Jahr 2018 gezeigt hat, ein grosses Anliegen der Bevölkerung.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist dabei nicht „nur“ ein klares gesellschaftspolitisches Bedürfnis, sondern auch eine wirtschaftspolitische Notwendigkeit. Denn mit Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit kann auch das Potential an inländischen Arbeitskräften noch besser genutzt und ausgeschöpft werden als bislang. Mit Blick auf den zunehmenden Fachkräfte- bzw. Arbeitskräftemangel besteht hier auf jeden Fall Handlungsbedarf.

Die Erwerbsquote der Frauen in Liechtenstein liegt mit 71% etwa gleich hoch wie in Österreich (71.3%) und etwas höher als der EWR-Durchschnitt von 67.7%. Sie ist hingegen tiefer als in Deutschland (75.9%), der Schweiz (77.8%) und den beiden EWR/EFTA-Staaten Island und Norwegen (jeweils 77.5%).⁶ Hier besteht also noch Potential und es sind geeignete Massnahmen zu überlegen und umzusetzen, sowohl von Seiten des Staates als auch der Wirtschaft.

⁶ <https://www.statistikportal.li/de/publikation/282-erwerbstaetigkeit-dezember-2020/2021/01/v-1/p11514> (Folie 4); zuletzt abgerufen am 19. Dezember 2023.

3. SCHWERPUNKTE DER VORLAGE

3.1 Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158

3.1.1 Gegenstand und Inhalt

Nach Ansicht der EU-Kommission haben unausgewogene Regelungen der Elternzeit für Frauen und Männer, eingeschränkte Möglichkeiten zur Inanspruchnahme flexibler Arbeitsregelungen, unzureichende Betreuungs- und Pflegedienste sowie wirtschaftliche Negativanreize allesamt die Herausforderungen im Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit von Frauen verschärft.

Zudem bietet der derzeitige Rechtsrahmen auf EWR-Ebene Männern nur wenig Anreize, einen gleichwertigen Anteil an den Betreuungsaufgaben zu übernehmen. So gibt es derzeit keine in das EWR-Abkommen übernommenen EU-Rechtsvorschriften über Vaterschaftszeit oder Betreuungszeit, mit Ausnahme des Rechts auf Freistellung aufgrund höherer Gewalt. Dadurch werden die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei Erwerbstätigkeit und Betreuungspflichten weiter verstärkt.

Umgekehrt sind gemäss Aussagen der EU-Kommission positive Auswirkungen festzustellen, wenn Väter die Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben, etwa Freistellungen aus familiären Gründen, in Anspruch nehmen. Diese Väter beteiligten sich auch später stärker an der Kindererziehung, der Anteil der unbezahlten Arbeit, die Frauen im Vergleich zu Männern leisteten, verringerte sich und den Frauen bleibe mehr Zeit, eine bezahlte Beschäftigung auszuüben.

Die EU-Kommission hat daher den Vorschlag für eine neue «Work-Life-Balance»-Richtlinie vorgelegt. Als Richtlinie (EU) 2019/1158 ist diese am 1. August 2019 in

Kraft getreten. Sie war von den EU-Mitgliedstaaten innerhalb einer Frist von drei Jahren, konkret bis zum 2. August 2022, umzusetzen.⁷

Für die EWR/EFTA-Staaten endet die Frist zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158, wie oben dargelegt, mit dem Datum des Inkrafttretens des entsprechenden EWR-Übernahmebeschlusses.

Um eine Gleichstellung von Männern und Frauen im Hinblick auf deren Arbeitsmarktchancen herzustellen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben zu erleichtern sieht die Richtlinie (EU) 2019/1158 individuelle Rechte, insbesondere in Bezug auf Vaterschaftszeit, Elternzeit, Betreuungszeit, Freistellung aufgrund höherer Gewalt und flexible Arbeitsregelungen, vor.

Diese Rechte bilden den Kerngehalt der Richtlinie (EU) 2019/1158.

3.1.2 Einführung einer bezahlten Elternzeit

Bisherige Regelung

In Umsetzung der Vorgängerrichtlinie 2010/18/EU besteht derzeit auf nationaler Ebene ein Anspruch auf unbezahlte Elternzeit im Umfang von jeweils vier Monaten pro Elternteil, sofern als Eltern- bzw. Pflegeelternteil mit dem Kind gemeinsam im Haushalt gelebt und dieses überwiegend selbst betreut wird (§ 1173a Art. 34a ff. ABGB).

⁷ Die Frist für die Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 endete für die EU-Staaten am 2. August 2022. Am 19. April 2023 informierte die EU-Kommission, dass die Richtlinie in 11 EU-Mitgliedstaaten noch immer nicht vollständig umgesetzt wurde. Sie übermittelte daher eine mit Gründen versehene Stellungnahme an Belgien, Frankreich, Irland, Griechenland, Kroatien, Luxemburg, Österreich, Spanien, Slowenien, Tschechien und Zypern. Diesen Mitgliedstaaten wurde eine Frist von zwei Monaten gegeben, um der mit Gründen versehenen Stellungnahme nachzukommen. Andernfalls kann die EU-Kommission beim Gerichtshof der Europäischen Union Klage gegen diese Staaten einreichen. (https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/ip_23_2112).

Anspruch auf Elternzeit besteht, wenn das Arbeitsverhältnis mehr als ein Jahr gedauert hat oder es auf mehr als ein Jahr eingegangen wurde.

Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ist berechtigt, die Elternzeit in Vollzeit, in Teilzeit, in Teilen oder stundenweise zu beziehen. Dabei ist auf die berechtigten Interessen der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers und der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.

Neuregelung gemäss der Richtlinie (EU) 2019/1158

Die Richtlinie (EU) 2019/1158 bringt einige Änderungen bezüglich der Ausgestaltung der Elternzeit mit sich.

Die EU-Kommission hat festgestellt, dass bisher die meisten Väter ihr Recht auf Elternzeit nicht in Anspruch nehmen oder einen beträchtlichen Teil ihres Elternzeitanspruchs auf die Mutter übertragen, soweit dies im jeweiligen Staat zulässig ist. Die Richtlinie (EU) 2019/1158 dehnt daher den Mindestzeitraum der Elternzeit, der nicht von einem Elternteil auf den anderen übertragen werden kann, von einem auf zwei Monate aus. Dies soll Väter zur Inanspruchnahme von Elternzeit ermutigen. Mit anderen Worten, die Richtlinie (EU) 2019/1158 sieht vor, dass zumindest zwei Monate der (mindestens vier Monate zu dauernden) Elternzeit nicht übertragbar sind. Sie lässt aber auch die Option zu, überhaupt keine Übertragbarkeit zwischen Mutter und Vater vorzusehen.

Die Mitgliedstaaten sollen die Frist, innerhalb welcher eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber melden muss, dass Elternzeit beantragt wird, selbst festlegen. Sie sollen auch entscheiden können, ob der Anspruch auf Elternzeit an eine bestimmte Betriebszugehörigkeitsdauer gebunden sein soll.

Um die Interessen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und jene der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ausgewogen zu berücksichtigen, sollen die Mitgliedstaaten weiter entscheiden können, ob es der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber unter bestimmten Bedingungen erlaubt sein soll, die Gewährung einer Elternzeit aufzuschieben.

Der Zeitraum, innerhalb dessen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer Anspruch auf Elternzeit haben, soll an das Alter des Kindes geknüpft sein. Dieses Alter soll so festgelegt werden, dass beide Elternteile ihren Anspruch auf Elternzeit tatsächlich in vollem Umfang geltend machen können.

Gemäss der Richtlinie (EU) 2019/1158 sind mindestens zwei Monate Elternzeit zu bezahlen oder zu vergüten. Die Bezahlung oder Vergütung ist von den EWR-Staaten oder den Sozialpartnern so festzulegen, dass die Inanspruchnahme von Elternzeit durch beide Elternteile erleichtert wird.

Umsetzungsvorschlag

Die Elternzeit ist aktuell unter dem Begriff „Elternurlaub“ in drei Bestimmungen (§ 1173a Art. 34a bis Art. 34c ABGB) geregelt. Neu soll der Kernregelungsgehalt der Elternzeit in § 1173a Art. 34c ABGB überführt werden.

Wie bereits nach geltendem Recht besteht – rein arbeitsrechtlich – ein Anspruch auf vier Monate Elternzeit pro Elternteil. Dies entspricht der Mindestanforderung von Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie (EU) 2019/1158. Ebenso soll der Anspruch auf Elternzeit wie bislang nicht übertragbar sein. Damit kann nach Ansicht der Regierung das Ziel der Richtlinie (EU) 2019/1158, die Chancengleichheit von Mann und Frau im Erwerbsleben zu fördern und die Diskriminierung von Müttern im Arbeitsleben zu mindern, am besten erreicht werden.

Entstehungszeitpunkt des Anspruchs auf Elternzeit (Lebendgeburt des Kindes bzw. Annahme an Kindesstatt oder Pflegekindschaftsverhältnis) und Ende der Rahmenfrist für deren Bezug (bis zum dritten Lebensjahr des Kindes bzw. bis zum fünften Lebensjahr bei einer Adoption oder einem Pflegekindschaftsverhältnis) werden beibehalten.

In einigen Punkten wird der Gehalt des bestehenden Rechts allerdings abgeändert:

Die Formel «hat das Arbeitsverhältnis mehr als ein Jahr gedauert oder ist es auf mehr als ein Jahr eingegangen» wird verkürzt, sodass künftig nur noch bezugsberechtigt sein soll, wer tatsächlich seit mehr als einem Jahr im selben Betrieb beschäftigt ist.

Auf das Kriterium, dass die Elternzeit nur von einer Person bezogen werden kann, die mit dem Kind im selben Haushalt lebt, soll aufgrund der Vielfalt heutiger Lebensmodelle künftig verzichtet werden.

Neu zu regeln ist zudem die Vergütung der Elternzeit. Entsprechend sind Anpassungen im Familienzulagengesetz (FZG)⁸ vorgesehen. Konkret schlägt die Regierung vor, dass zwei der vier Monate Elternzeit je Elternteil vergütet werden. Die Vergütung soll 100% des durchschnittlichen massgebenden Monatslohns betragen, jedoch begrenzt auf das Doppelte des Höchstbetrags der monatlichen Altersrente im Sinne von Art. 68 des Gesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG)⁹ bei lückenloser Beitragsdauer. Eine solche Monatsrente beträgt momentan CHF 2'380. Die maximale Vergütung der Elternzeit beträgt somit CHF 4'760 pro Monat. Finanziert und administriert wird die vergütete Elternzeit durch die Familienausgleichskasse (FAK).

⁸ Gesetz vom 18. Dezember 1985 über die Familienzulagen (Familienzulagengesetz; FZG), LGBl. 1986 Nr. 28, idgF.

⁹ Gesetz vom 14. Dezember 1952 über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG), LGBl. 1952 Nr. 29, idgF.

Zu bedenken gilt hierbei, dass die Vergütung der Elternzeit nicht die einzige finanzielle Leistung im Zusammenhang mit Kindern ist. Es bestehen daneben die einmalige Geburtszulage/Adoptionszulage in Höhe von CHF 2'300 bei Geburt/Adoption eines Kindes (CHF 2'800 pro Kind bei Mehrlingsgeburten) und die anschliessend laufenden Kinderzulagen in Höhe von CHF 280 monatlich pro Kind, erhöht auf CHF 330 monatlich pro Kind ab dem dritten Kind bzw. ab dem 10. Altersjahr des Kindes.

Zu erwähnen ist hier zudem, dass die Fortschrittliche Bürgerpartei (FBP) mit ihrer «Initiative zur Erhöhung der Familienzulagen der Familienausgleichskasse FAK» vom 4. September 2023 einen konkreten Vorschlag zur Erhöhung der Kinderzulagen von CHF 280 monatlich (respektive CHF 330 monatlich) auf CHF 310 monatlich (respektive CHF 360 monatlich), der Geburtszulage von CHF 2'300 (respektive CHF 2'800) auf CHF 2'500 (respektive CHF 3'050) sowie der Alleinerziehendenzulage von CHF 110 monatlich auf CHF 120 monatlich eingebracht hat.

Weitere Ausführungen zur Finanzierung der Elternzeit finden sich in Kapitel 3.5.

3.1.3 Einführung einer bezahlten Vaterschaftszeit

Bisherige Regelung

Das aktuelle nationale Recht sieht keine Vaterschaftszeit im Sinne der Richtlinie (EU) 2019/1158 vor.

Neuregelung gemäss der Richtlinie (EU) 2019/1158

Um eine gleichmässige Aufteilung von Betreuungsaufgaben zwischen Frauen und Männern zu fördern und den frühzeitigen Aufbau einer engen Bindung zwischen Vätern und Kindern zu ermöglichen, wird mit der Richtlinie (EU) 2019/1158 eine verbindliche Vaterschaftszeit eingeführt. Diese Vaterschaftszeit sollte um den

Zeitpunkt der Geburt des Kindes herum genommen werden und eindeutig mit der Geburt – zum Zweck der Erbringung von Betreuungsleistungen – zusammenhängen.

Die Richtlinie (EU) 2019/1158 sieht einen Anspruch auf zehn Arbeitstage Vaterschaftszeit vor. Dieser darf nicht an eine vorherige Beschäftigungs- oder Betriebszugehörigkeitsdauer geknüpft werden.

Die Bezahlung/Vergütung der Vaterschaftszeit muss mindestens der Bezahlung/Vergütung entsprechen, die der betreffende Arbeitnehmer im Falle einer Unterbrechung seiner Tätigkeit aus Gründen im Zusammenhang mit seinem Gesundheitszustand erhalten würde. Der Anspruch auf eine Bezahlung/Vergütung der Vaterschaftszeit kann von einer vorherigen Beschäftigungsdauer abhängig gemacht werden. Diese darf jedoch maximal sechs Monate unmittelbar vor dem errechneten Geburtstermin des Kindes betragen.

Die EWR-Staaten sind frei darin zu bestimmen, ob die Vaterschaftszeit auch teilweise vor der Geburt des Kindes, ausschliesslich danach oder ob sie in flexibler Form genommen werden kann.

Umsetzungsvorschlag

Die Vaterschaftszeit wird neu in § 1173a Art. 34b ABGB geregelt. Es ist vorgesehen, dass der rechtliche Vater zum Zweck der Betreuung des Kindes einen Anspruch auf eine Freistellung von zwei aufeinanderfolgenden Arbeitswochen hat. Die Vaterschaftszeit ist innert acht Monaten ab Geburt des Kindes zu beziehen und wird, gestützt auf den neu eingeführten Art. 15a KVG, mit 80% des AHV-pflichtigen Lohnes vergütet.

3.1.4 Einführung einer Betreuungszeit

Bisherige Regelung

Das aktuelle nationale Recht sieht keine Betreuungszeit im Sinne der Richtlinie (EU) 2019/1158 vor.

Neuregelung gemäss der Richtlinie (EU) 2019/1158

Um Männern und Frauen, die Betreuungsaufgaben wahrnehmen, mehr Möglichkeiten zu bieten, berufstätig zu bleiben und somit Beruf und Familienleben besser vereinbaren zu können, sieht die Richtlinie (EU) 2019/1158 neu für jede Arbeitnehmerin und jeden Arbeitnehmer einen Anspruch auf mindestens fünf Arbeitstage Betreuungszeit pro Jahr vor. Die EWR-Staaten können weitere Einzelheiten, wie beispielsweise die Vorlage eines geeigneten Nachweises, festlegen. Zudem steht es den EWR-Staaten frei zu entscheiden, ob sie bei einer Betreuungszeit eine Bezahlung/Vergütung gewähren.

Umsetzungsvorschlag

Die Betreuungszeit soll neu in § 1173a Art. 34d ABGB geregelt werden. Es ist vorgesehen, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einen Anspruch auf Freistellung im Umfang von bis zu fünf Arbeitstagen zu gewähren, um Angehörige (Kind, Elternteil, Ehe- oder eingetragener Partner bzw. eingetragene Partnerin) oder im gemeinsamen Haushalt lebende Personen zu betreuen, soweit diese aufgrund einer gesundheitlichen Beeinträchtigung auf Betreuung angewiesen sind. Eine Vergütung der Betreuungszeit ist nicht vorgesehen. Es gilt aber zu bedenken, dass bereits nach geltendem Recht die Betreuung von Angehörigen, wenn die Betreuung

langfristig ist, durch Hilflosenentschädigung bis zu CHF 952 monatlich und Pflegegeld bis zu CHF 180 täglich finanziell unterstützt werden kann.

3.1.5 Freistellung aufgrund höherer Gewalt

Bisherige Regelung

In Umsetzung der Richtlinie 2010/18/EU besteht bereits heute auf nationaler Ebene ein Anspruch von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Freistellung bei Krankheit oder Unfall von in Hausgemeinschaft lebenden Familienmitgliedern, sofern ihre sofortige Anwesenheit dringend erforderlich ist und die Betreuung nicht anderweitig organisiert werden kann.

Neuregelung gemäss der Richtlinie (EU) 2019/1158

Die Richtlinie (EU) 2019/1158 sieht hinsichtlich des Anspruchs auf Freistellung aufgrund höherer Gewalt keine Neuerungen vor.

Umsetzungsvorschlag

Die Freistellung aufgrund höherer Gewalt ist aktuell in § 1173a Art. 29 Abs. 5 ABGB geregelt. Diese Bestimmung soll aufgehoben und der Regelungsgehalt in § 1173a Art. 34e ABGB überführt werden. Dabei wird der Kreis der Familienangehörigen, für welche eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer den Anspruch auf Freistellung aufgrund höherer Gewalt geltend machen kann, neu abschliessend definiert, das Kriterium der Hausgemeinschaft gestrichen und die bereits heute geltende, volle Lohnfortzahlung explizit aufgenommen.

3.1.6 Flexible Arbeitsregelungen aus familiären Gründen

Bisherige Regelung

In der Richtlinie 2010/18/EU wird ausgeführt, dass es erwerbstätigen Eltern durch flexible Arbeitsregelungen ermöglicht werden soll, ihre beruflichen und elterlichen Pflichten besser miteinander in Einklang zu bringen. Konkret vorgeschrieben wird durch das aktuelle EWR-Recht jedoch lediglich ein Anspruch auf reduzierte und flexible Arbeitszeiten nach der Rückkehr aus der Elternzeit. Umgesetzt wurde diese Verpflichtung im geltenden § 1173a Art. 34c Abs. 2 ABGB.

Neuregelung gemäss der Richtlinie (EU) 2019/1158

Damit Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die Eltern oder betreuende Angehörige sind, angeregt werden, erwerbstätig zu bleiben, sollten sie ihre Arbeitspläne an ihre persönlichen Bedürfnisse und Präferenzen anpassen können.

Neu haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Kindern bis zu einem bestimmten Alter, mindestens jedoch bis zum Alter von acht Jahren, sowie betreuende Angehörige daher das Recht, flexible Arbeitsregelungen für Betreuungszwecke zu beantragen. Für solche flexiblen Arbeitsregelungen kann eine angemessene zeitliche Begrenzung gelten. Die Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber prüfen diese Anträge auf flexible Arbeitsregelungen innerhalb eines angemessenen Zeitraums, wobei sie sowohl die eigenen Bedürfnisse als auch jene der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers berücksichtigen. Jede Ablehnung und jede Aufschiebung muss begründet werden.

Nationale Umsetzung

Die Vorgaben der Richtlinie (EU) 2019/1158 betreffend flexible Arbeitsregelungen aus familiären Gründen werden neu in einer spezifischen Bestimmung, konkret § 1173a Art. 36b ABGB, umgesetzt.

Zu erwähnen ist, dass die Dauer der flexiblen Arbeitsregelungen nicht beschränkt werden soll. Hingegen soll eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer einen Antrag auf flexible Arbeitsregelung erst stellen können, wenn sie bzw. er seit mindestens sechs Monaten in einem Arbeitsverhältnis zur selben Arbeitgeberin bzw. zum selben Arbeitgeber steht.

3.2 FBP-Motion vom 23. September 2022 zur „Ausrichtung des Mutterschaftstaggeldes bei längerem Spitalaufenthalt des Kindes nach der Geburt“

Am 23. September 2022 reichten die FBP-Abgeordneten Albert Frick, Sebastian Gassner, Thomas Hasler, Franziska Hoop, Johannes Kaiser, Elke Kindle, Wendelin Lampert, Daniel Oehry, Bettina Petzold-Mähr, Sascha Quaderer, Daniel Seger, Nadine Vogelsang und Karin Zech-Hoop eine Motion zur Ausrichtung des Mutterschaftstaggeldes bei längerem Spitalaufenthalt des Kindes nach der Geburt ein. Die Motion wurde vom Landtag am 2. November 2022 überwiesen. Die Regierung wurde beauftragt, dem Landtag eine Gesetzesänderung vorzulegen, um berufstätigen Müttern, deren Kindern aufgrund schwerer Komplikationen bei oder nach der Geburt für eine längere Zeit im Spital verbleiben müssen, den Bezug des Mutterschaftstaggeldes nach der Heimkehr des Kindes zu ermöglichen.

Die Regierung unterstützt dieses Anliegen ausdrücklich. Die Umsetzung erfolgt, indem in solchen Fällen der Anspruch auf Mutterschaftstaggeld um bis zu acht Wochen verlängert werden kann (vgl. unten, Kapitel 5.10, Erläuterungen zu Art. 15

Abs. 3a und 3b Krankenversicherungsgesetz, KVG¹⁰). Parallel dazu sind arbeitsrechtliche Bestimmungen zur Dauer der Mutterschaftszeit und zum Kündigungsschutz anzupassen (vgl. unten, Kapitel 5.1).

3.3 DpL-Motion vom 8. April 2019 zur „Neuregelung der Taggeldversicherung bei Mutterschaft“

Mit der Motion vom 8. April 2019 zum Thema Neuregelung der Taggeldversicherung bei Mutterschaft, welche vom Landtag am 8. Mai 2019 überwiesen wurde, regen die DpL-Abgeordneten Herbert Elkuch, Erich Hasler und Thomas Rehak ein geändertes Finanzierungsmodell für das Krankengeld bei Mutterschaft im KVG an. Sie schlagen vor, das Mutterschaftsrisiko aus der Krankengeldprämie herauszulösen. Für die Finanzierung sollen zudem nur jene Betriebe aufkommen, die in der Krankengeldversicherung Wartefristen von weniger als fünf Monaten gewählt haben. Die Regierung hat vorliegend eine rechtliche Umsetzung des von den Motionären vorgeschlagenen Modells ausgearbeitet, wenngleich Bedenken hinsichtlich der Erforderlichkeit und der Geeignetheit der Motion bestehen (vgl. unten, Kapitel 5.10, Allgemeines, sowie Erläuterungen zu Art. 22 Abs. 1 Bst. c^{bis} und 7a KVG).

3.4 Mutter- und Vaterschaftszeit im Falle des Todes eines Elternteils

Über die Materie der Richtlinie (EU) 2019/1158 hinaus schlägt die Regierung zudem eine Lösung für jene Fälle vor, in denen ein Elternteil kurz nach der Geburt eines Kindes verstirbt.

Wenn die Mutter bei der Geburt oder in den 20 Wochen danach stirbt, soll der Vater einen Anspruch auf eine zusätzliche, nach KVG vergütete und 20 Wochen dauernde Freistellung haben, um sich um sein Kind zu kümmern. Für den umgekehrten Fall, dem Todesfall des Vaters während der acht Monate nach der Geburt,

¹⁰ Gesetz vom 24. November 1971 über die Krankenversicherung (KVG), LGBI. 1971 Nr. 50, idgF.

soll die hinterbliebene Mutter eine zusätzliche und wie die Mutterschaftszeit vergütete Freistellung von zwei Wochen erhalten.

Ergänzend wird auf die Kapitel 4.2.2.3 und 4.2.3.12 und die Erläuterungen zu den darin genannten Gesetzesbestimmungen verwiesen.

3.5 Finanzierung, Kostenschätzung und Prognose über die finanziellen Auswirkungen

In Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 werden zwei neue Leistungen eingeführt. Zum einen handelt es sich um eine Leistung bei Inanspruchnahme der Vaterschaftszeit und zum anderen um das Elterngeld im Sinne des Familienzulagengesetzes.

Im Folgenden soll dargestellt werden, wie diese beiden Leistungen finanziert werden sollen und mit welchen Kosten zu rechnen sein wird. Zudem wird jeweils eine Prognose über die finanziellen Auswirkungen der Ausrichtung dieser Leistungen aufgestellt.

Leistungen bei Inanspruchnahme der Vaterschaftszeit

Finanzierung

Die Bezahlung/Vergütung der Vaterschaftszeit muss gemäss der Richtlinie (EU) 2019/1158 mindestens der Bezahlung/Vergütung entsprechen, die der betreffende Arbeitnehmer im Fall einer Unterbrechung seiner Tätigkeit aus Gründen im Zusammenhang mit seinem Gesundheitszustand erhalten würde. In Liechtenstein sind dies 80% des AHV-pflichtigen Lohnes. Entsprechend soll ein neuer Art. 15a in das KVG eingeführt werden, welcher die Leistung bei Inanspruchnahme der Vaterschaftszeit regelt.

Kostenschätzung

Ausgehend von rund 700 Anspruchsberechtigten¹¹ und basierend auf dem Medianlohn von CHF 6'852 (2020) ergeben sich bei vollumfänglichem Bezug (Quote der Inanspruchnahme: 100%) in etwa folgende Kosten für die 10-tägige Vaterschaftszeit pro Jahr:

700 (Personen) x ½ (Bezugsdauer 10 Arbeitstage = ½ Monat) x 5'482 (80% von CHF 6'852 = Höchstbetrag) = CHF 1.92 Mio. pro Jahr.

Es handelt sich bei dieser Berechnung um eine grobe Kostenabschätzung. Mit einem Anteil von 50% an den 1'400 Personen, die Anspruch auf Elternzeit haben, wird der Anteil der Männer wohl unterschätzt¹². Mit dem Medianlohn (über alle Altersklassen) wird das Einkommen der eher jüngeren Personen, die als Väter wahrscheinlicher in Frage kommen, hingegen eher überschätzt.

Prognose über die finanziellen Auswirkungen

Aus praktischen Überlegungen wird vorgeschlagen, die Leistung bei Vaterschaftszeit analog dem Taggeld bei Mutterschaft im KVG zu regeln (vgl. unten Kapitel 5.10, Erläuterungen zu Art. 15a KVG). Die geschätzten Kosten von ca. CHF 1.92 Mio. pro Jahr entsprechen in Relation zum jährlichen Prämienvolumen in der Krankengeldversicherung von CHF 42.8 Mio. (Basis: 2022) einem Prozentsatz von 4.5%.

¹¹ Die Interpellationsbeantwortung Nr. 121/2020 geht für die Elternzeit von gut 1'400 Anspruchsberechtigten (beide Elternteile) pro Jahr aus. Auf Grundlage dieser Zahl kann von ca. 700 Vätern ausgegangen werden, die zusätzlich Anspruch auf die Vaterschaftszeit haben.

¹² Die Gesamtzahl von rund 1400 Anspruchsberechtigten (für die Elternzeit) leitet sich aus der Anzahl ausbezahlter Geburtszulagen ab. Diese Zulage wurde 2018 (Referenzjahr) für 378 Geburten im Inland und 753 Geburten im Ausland (Grenzgänger) ausbezahlt. Anspruch auf Elternzeit besteht dabei nur, wenn die Arbeitnehmereigenschaft gegeben ist. Bei den Geburten im Inland wurde von einer Erwerbstätigkeitsquote der Mütter nach der Geburt von 78% und der Väter von 100% ausgegangen – somit von 295 bezugsberechtigten Müttern (378 Geburten x 78%) und 378 bezugsberechtigten Vätern. Bei den relevanten Geburten im Ausland wurde angenommen, dass 100% der Bezugsberechtigten nach der Geburt ihre Arbeitnehmereigenschaft beibehalten, somit 753 Anspruchsberechtigte. Da bei den in Liechtenstein Beschäftigten mit ausländischem Wohnsitz der Anteil der Frauen lediglich ca. 36% beträgt, ist anzunehmen, dass unter diesen 753 «ausländischen» Anspruchsberechtigten ebenfalls mehr Männer als Frauen zu finden sind.

In diesem Umfang müssten die Taggeldprämien im Durchschnitt steigen, um die zusätzliche Leistung zu finanzieren. Es ist allerdings festzuhalten, dass viele Unternehmen beim Krankengeld einen sogenannten Aufschub vereinbart haben, d.h. die Leistungen der Krankengeldversicherung setzen entsprechend später ein, wenn die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber für die Zeit des Aufschubs die Lohnfortzahlung gewährleistet. Bei allen Unternehmen, die sich für einen Aufschub von mehr als 10 Tagen entschieden haben, trägt die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber folglich die Kosten der Vaterschaftszeit.

Elterngeld (Leistung bei Bezug der bezahlten Elternzeit)

Finanzierung

Das Elterngeld soll durch die Familienausgleichskasse (FAK) finanziert und administriert werden.

Dabei ist zu bedenken, dass die Beitragseinnahmen der FAK zu rund 97% aus Beiträgen der Arbeitgebenden bestehen. Der Beitragssatz an die FAK beträgt für Arbeitgebende derzeit 1.9%. Im Jahr 2022 resultierten daraus Beitragseinnahmen von rund CHF 64 Mio.

Die Selbständigerwerbenden erbringen aktuell rund 3% aller Beitragseinnahmen der FAK. Der Beitrag der Nichterwerbstätigen ist mit ca. 0.45% verschwindend klein.

Bei der Arbeitnehmerin bzw. beim Arbeitnehmer eines beitragspflichtigen Arbeitgebers bzw. einer beitragspflichtigen Arbeitgeberin werden derzeit für die FAK keine Abzüge vom Bruttolohn gemacht. Dies soll sich nach dem vorliegenden Vorschlag der Regierung ändern und künftig zur Finanzierung der Elternzeit, sowie der weiteren, aus der FAK finanzierten Leistungen, per 1. Januar 2025 ein Beitragssatz für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an die FAK in Höhe von 0.1 Prozentpunkten eingeführt werden.

Die Neueinführung eines Arbeitnehmerbeitrages in Höhe von 0.1 Prozentpunkten auf Basis der entsprechenden Zahlen aus dem Jahr 2022 führt zu rund CHF 3.4 Mio. Mehreinnahmen pro Jahr zugunsten der FAK. Die Einführung eines Arbeitnehmerbeitrages ist auch mit Blick auf die durch die parlamentarische Initiative der Fortschrittliche Bürgerpartei (FBP) vom 4. September 2023 angestossene Diskussion betreffend die Erhöhung der Familienzulagen, welche ebenfalls über die FAK finanziert werden, angezeigt.

Zu beachten gilt, dass sich durch die Einführung eines Beitragssatzes für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an die FAK in Höhe von 0.1 Prozentpunkten auch der Beitrag der Selbständigerwerbenden um 0.1 Prozentpunkte und in geringfügigem Masse auch der Beitrag der Nichterwerbstätigen erhöhen wird.

Zusätzlich zu diesen Beiträgen finanziert sich die FAK durch Erträge aus der Bewirtschaftung des Vermögens.

Nachdem der Staatsbeitrag im Jahr 1992 abgeschafft wurde (LGBl. 1992 Nr. 10) leistet der Staat selbst keine Beiträge mehr an die FAK. Er hätte jedoch ein Defizit zu tragen. Sofern das Vermögen der FAK auf Ende eines Kalenderjahres unter eine Jahresausgabe in Reserve fällt, hat das Land der FAK den entsprechenden Differenzbetrag zu ersetzen (Art. 47 FZG).

Kostenschätzung

Ausgehend von den Annahmen in der Interpellationsbeantwortung Nr. 121/2020 hätten rund 1'400 Personen Anspruch auf bezahlte Elternzeit. Gemäss der gegenständlichen Regierungsvorlage sollen zwei der vier Monate Elternzeit je Elternteil vergütet werden. Die Vergütung soll 100% des durchschnittlichen massgebenden Monatslohns betragen, jedoch begrenzt auf das Doppelte des Höchstbetrags der monatlichen Altersrente im Sinne von Art. 68 AHVG. Dieser Höchstbetrag liegt momentan bei CHF 2'380, der doppelte Betrag somit bei CHF 4'760.

Wenn das Elterngeld tatsächlich von rund 1'400 Personen vollumfänglich (Quote der Inanspruchnahme: 100%) bezogen würde und wenn diese ausserdem alle einen Jahreslohn von mindestens CHF 57'000 hätten (CHF 4'760 x 12), wäre also mit maximalen Kosten von 1'400 (Personen) x 2 (Bezugsdauer in Monaten) x CHF 4'760 (monatlicher Höchstbetrag) zu rechnen: somit mit rund CHF 13.4 Mio. pro Jahr.

Wesentlich realistischer erscheint jedoch der Bezug von Elterngeld durch ca. 50 – 75% der Anspruchsberechtigten. Die jährlichen Kosten würden sich – wiederum unter der Voraussetzung, dass alle Bezügerinnen und Bezüger einen Jahreslohn von mindestens CHF 57'000 hätten – dann auf ca. CHF 6.7 – CHF 10 Mio. pro Jahr belaufen.

Prognosen über die finanziellen Auswirkungen

In den folgenden schematischen Darstellungen wird aufgezeigt, wie sich die FAK-Jahresausgaben in Reserve bei verschiedenen Konstellationen bis ins Jahr 2040 entwickeln würden.

Der Regierung ist es wichtig zu betonen, dass es sich um reine Modellrechnungen handelt. Diese können lediglich aufzeigen, welche ungefähren Auswirkungen der eine oder andere gesetzgeberische Entscheid hat.

Sämtlichen Berechnungen wurden folgende Faktoren zu Grunde gelegt:

Das jährliche Beitragswachstum wurde mit 2.5%, die Vermögenserträge auf dem Eigenkapital des Vorjahres mit 2.5% und das erwartete jährliche Ausgabenwachstum mit 3% kalkuliert.

Angenommen wurde ausserdem, dass das Elterngeld per 1. Juli 2024 in Kraft tritt. Dieses Datum wurde in den Modellrechnungen auch für die Erhöhung der Familienzulagen (parlamentarische Initiative der FPB vom 4. September 2023) angenommen.

Für das Datum des Inkrafttretens der Erhöhung des Beitragssatzes von 1.9% auf 2.0% wurde der 1. Januar 2025 simuliert.

Weiter ist zu bedenken, dass auch Eltern, deren Kinder am Tag des Inkrafttretens der Vorlage das dritte Lebensjahr bzw. im Falle der Annahme an Kindesstatt oder eines auf Dauer begründeten Pflegekindschaftsverhältnisses das fünfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben, den Anspruch auf Elternzeit nach den neuen Bestimmungen geltend machen können.

Eine Übergangsbestimmung, welche an das Geburtsdatum des Kindes anknüpfen und den Anspruch auf Elternzeit auf Kinder, die nach dem Inkrafttreten der Vorlage geboren sind, beschränken würde, würde gegen EWR-Recht verstossen¹³. Vor diesem Hintergrund wurde in den folgenden Berechnungen jeweils die Annahme getroffen, dass die Bezugsquote der "Geburten vor Inkrafttreten" 75% der Bezugsquote der "Geburten nach Inkrafttreten" beträgt.

Zudem ist zu berücksichtigen, dass in den dargestellten Rechenmodellen simuliert wird, dass das Elterngeld bereits ab dem Tag der Einführung (in den Modellrechnungen angenommen: per 1. Juli 2024) voll zum Tragen kommt. Wahrscheinlicher ist hingegen, dass in den Anfangsjahren die Inanspruchnahme weniger ausgeprägt ist und dass diese neue Leistung erst nach und nach zum Tragen kommt.

Es ist aber wichtig, dass zumindest in den ersten Jahren nicht ohne Not grundsätzliche Änderungen der Leistungshöhe beim Elterngeld vorgenommen werden, da sonst die eine Gruppe (welche die Leistung sofort bezieht) gegenüber der anderen Gruppe (welche zuwartet) ungleich behandelt wird.

¹³ Siehe Urteil des Gerichtshofs (Achte Kammer) vom 25. Februar 2021 in der Rechtssache C-129/20, XI gegen Caisse pour l'avenir des enfants, Randziffer 45, [ECLI:EU:C:2021:140], und das hierin genannte Urteil des Gerichtshofs (Dritte Kammer) vom 14. April 2005 in der Rechtssache C-519/03, Kommission der Europäischen Gemeinschaften gegen Großherzogtum Luxemburg, Randziffer 47, [E-CLI:EU:C:2005:234].

a) Einführung von Elterngeld ohne Beitragsänderungen und ohne Erhöhung der Familienleistungen

In den folgenden drei Grafiken wird aufgezeigt, wie sich die FAK-Jahresausgaben in Reserve bei verschiedenen Bezugsquoten der Elternzeit (100%, 75% und 50% der „Geburten nach Inkrafttreten“ bzw. dazu korrelierend 75%, 56.25% und 37.5% der „Geburten vor Inkrafttreten“) bei gleichbleibenden Beiträgen und ohne Berücksichtigung einer allfälligen Erhöhung der Familienleistungen wie in der parlamentarischen Initiative der FBP vom 4. September 2023 vorgeschlagen, bei welcher von Mehrkosten in Höhe von rund CHF 6.5 Mio. jährlich ausgegangen wird, bis ins Jahr 2040 prognostisch entwickeln würden.

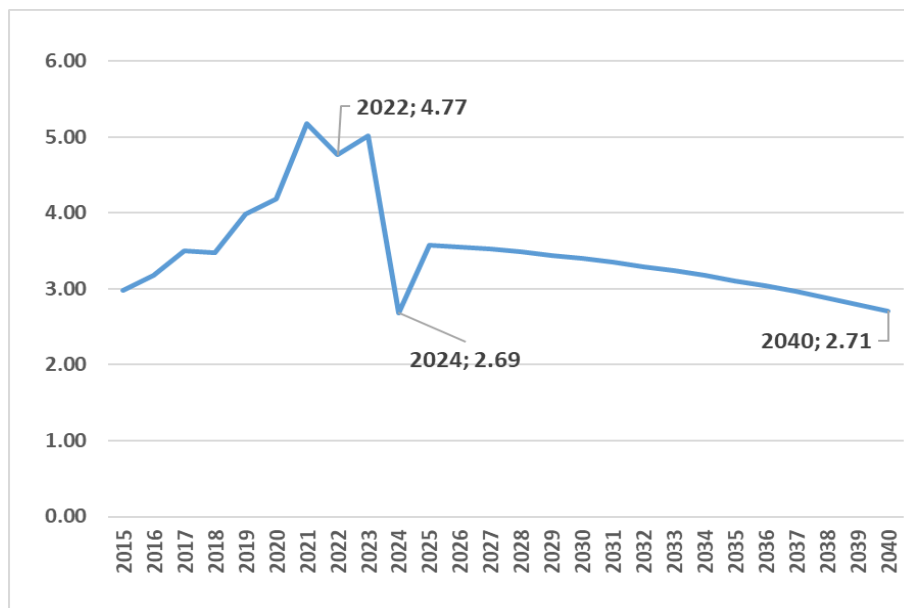
Dabei wird davon ausgegangen, dass die Bezüger der Elternzeit diese während der maximal möglichen Bezugsdauer (2 Monate) und zur maximal möglichen Höhe (100% von CHF 4'760) beziehen.

FAK-Jahresausgaben in Reserve

Bezugsquote Elterngeld **100%** ab 1. Juli 2024

[ohne Erhöhung Beitragssatz an FAK um 0.1% ab 1. Januar 2025]

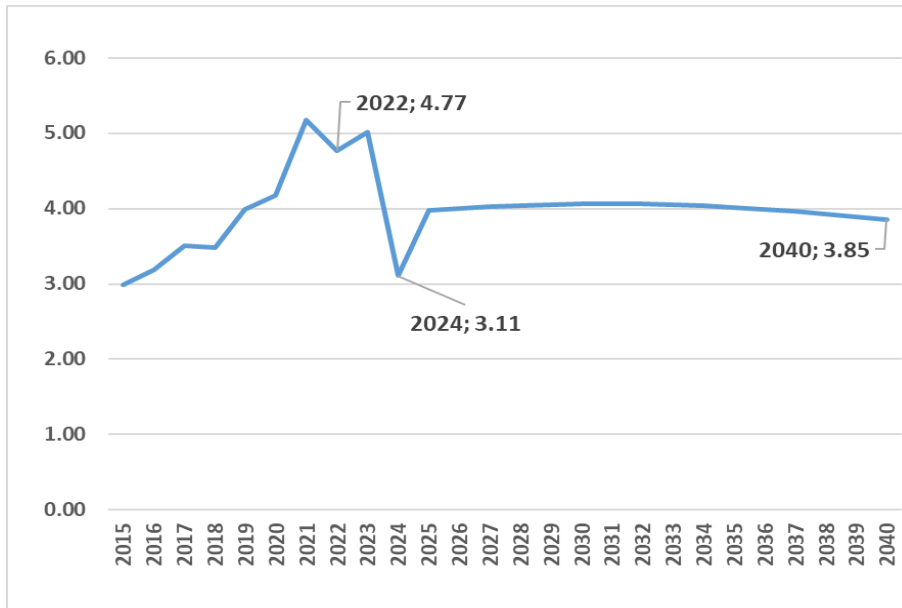
[ohne Erhöhung Familienzulagen ab 1. Juli 2024]



FAK-Jahresausgaben in Reserve

Bezugsquote Elterngeld 75% ab 1. Juli 2024

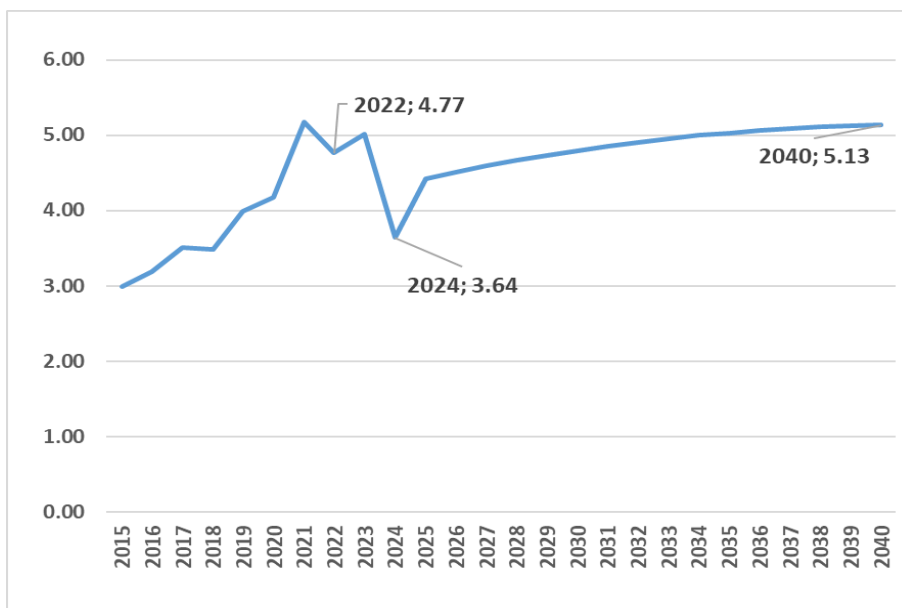
[ohne Erhöhung Beitragssatz an FAK um 0.1% ab 1. Januar 2025]
 [ohne Erhöhung Familienzulagen ab 1. Juli 2024]



FAK-Jahresausgaben in Reserve

Bezugsquote Elterngeld 50% ab 1. Juli 2024

[ohne Erhöhung Beitragssatz an FAK um 0.1% ab 1. Januar 2025]
 [ohne Erhöhung Familienzulagen ab 1. Juli 2024]

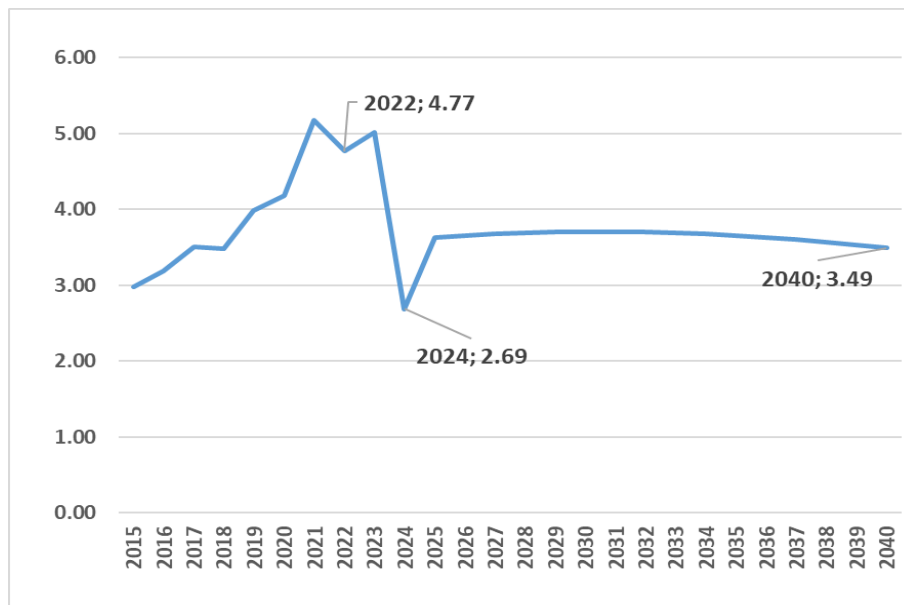


b) Einführung von Elterngeld mit Beitragsänderungen aber ohne Erhöhung der Familienleistungen

Im Vergleich zu den Modellrechnungen unter Punkt a) gehen die folgenden Modellrechnungen von einer Erhöhung des Beitragssatzes auf 2.0% aus. Das heisst: unverändert 1.9% für Arbeitgeber, neu 0.1% für Arbeitnehmer und 2.0% für die übrigen Beitragspflichtigen (Selbständigerwerbende, Arbeitnehmer ohne beitragspflichtigen Arbeitgeber, Nichterwerbstätige). Die übrigen Parameter bleiben sich gleich.

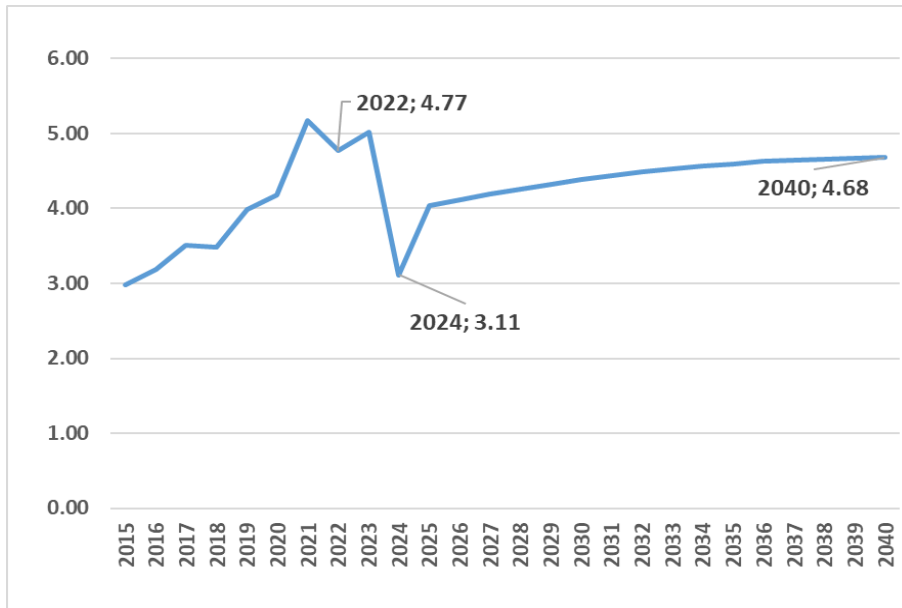
FAK-Jahresausgaben in Reserve

Bezugsquote Elterngeld **100%** ab 1. Juli 2024
 Erhöhung Beitragssatz an FAK um 0.1% ab 1. Januar 2025
 [ohne Erhöhung Familienzulagen ab 1. Juli 2024]



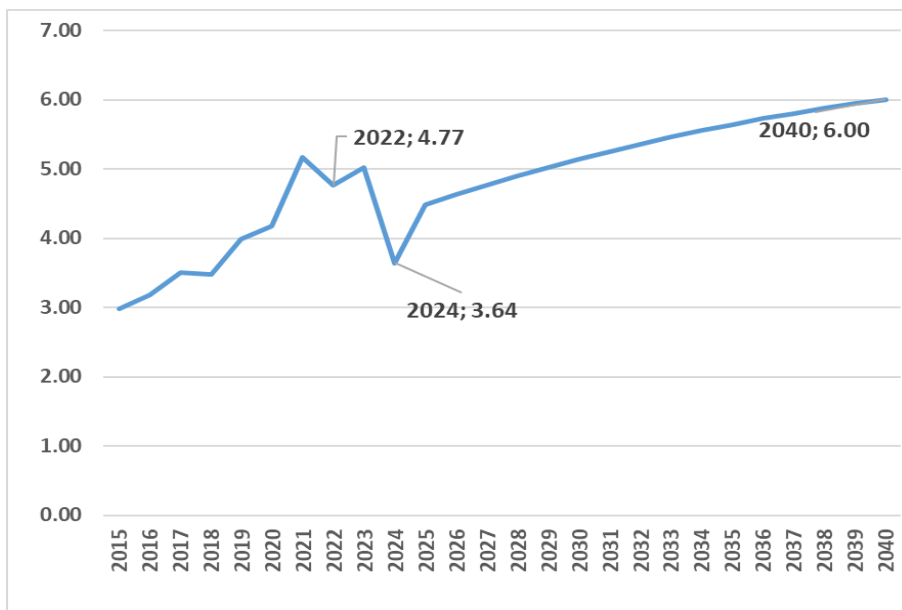
FAK-Jahresausgaben in Reserve

Bezugsquote Elterngeld **75%** ab 1. Juli 2024
 Erhöhung Beitragssatz an FAK um 0.1% ab 1. Januar 2025
 [ohne Erhöhung Familienzulagen ab 1. Juli 2024]



FAK-Jahresausgaben in Reserve

Bezugsquote Elterngeld **50%** ab 1. Juli 2024
 Erhöhung Beitragssatz an FAK um 0.1% ab 1. Januar 2025
 [ohne Erhöhung Familienzulagen ab 1. Juli 2024]



c) Einführung von Elterngeld und Erhöhung der Familienleistungen ohne Beitragsänderungen

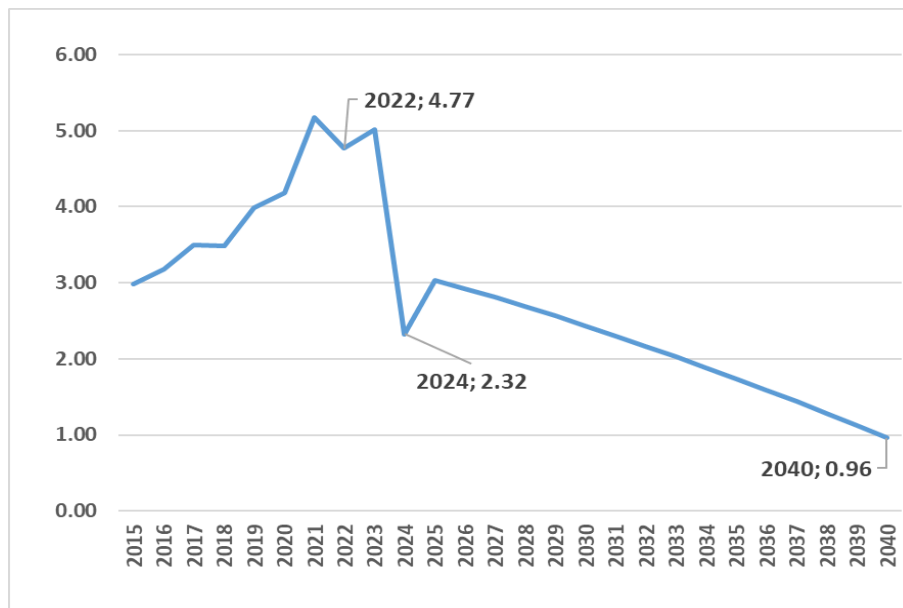
Im Vergleich zu den Modellrechnungen unter Punkt a) gehen die folgenden Modellrechnungen von einer Erhöhung der Familienleistungen (einmalige Geburtszulage, monatliche Kinderzulage, monatliche Alleinerziehendenzulage) im Sinne der erwähnten parlamentarischen Initiative der FBP im Gesamtumfang von rund CHF 6.5 Mio. jährlich aus. Die übrigen Parameter bleiben sich gleich.

FAK-Jahresausgaben in Reserve

Bezugsquote Elterngeld **100%** ab 1. Juli 2024

Erhöhung Familienzulagen ab 1. Juli 2024

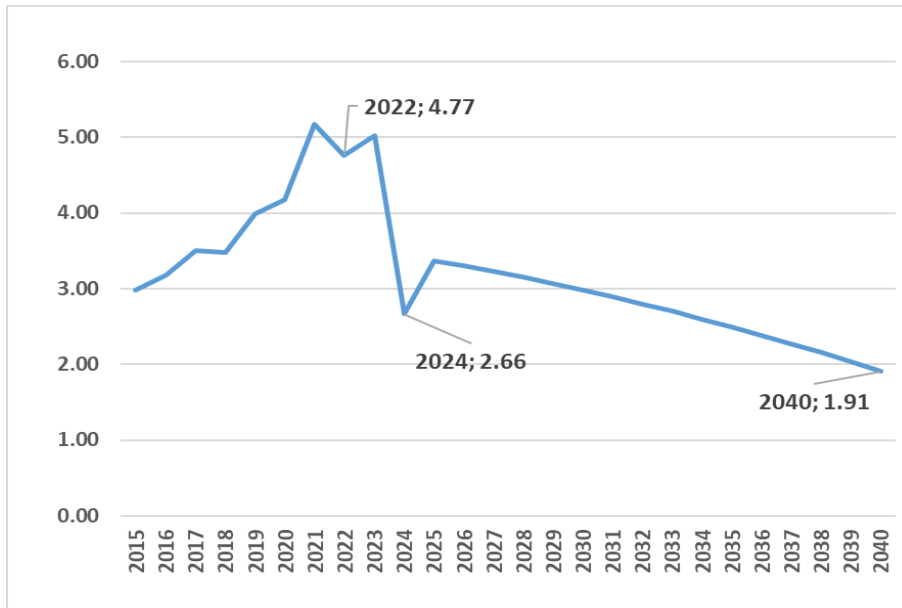
[ohne Erhöhung Beitragssatz an FAK um 0.1% ab 1. Januar 2025]



FAK-Jahresausgaben in Reserve

Bezugsquote Elterngeld **75%** ab 1. Juli 2024
 Erhöhung Familienzulagen ab 1. Juli 2024

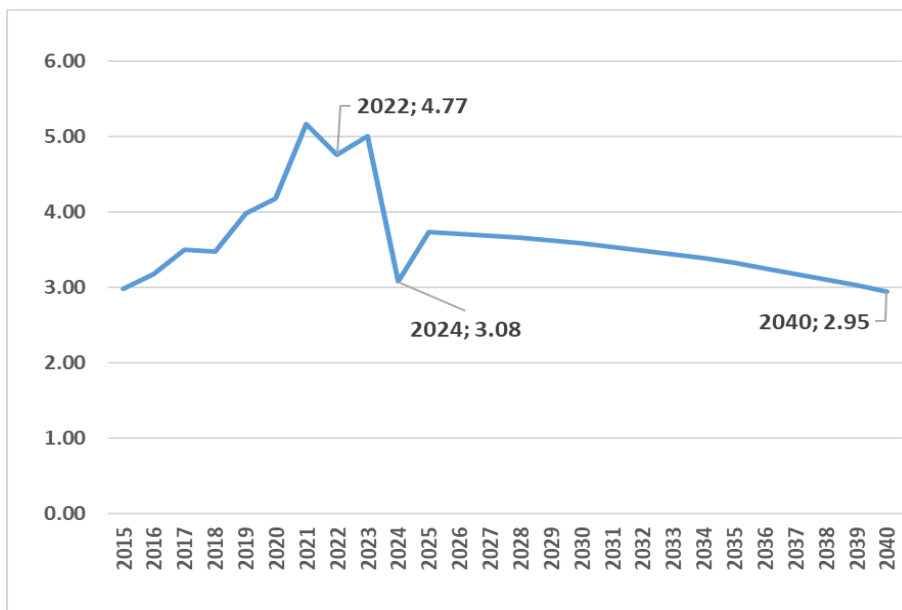
[ohne Erhöhung Beitragssatz an FAK um 0.1% ab 1. Januar 2025]



FAK-Jahresausgaben in Reserve

Bezugsquote Elterngeld **50%** ab 1. Juli 2024
 Erhöhung Familienzulagen ab 1. Juli 2024

[ohne Erhöhung Beitragssatz an FAK um 0.1% ab 1. Januar 2025]

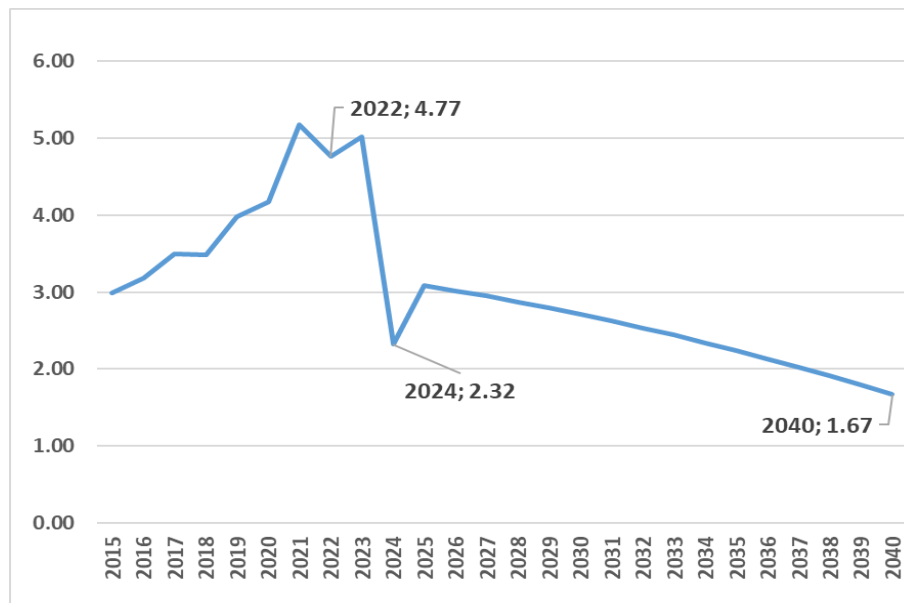


d) Einführung von Elterngeld und Erhöhung der Familienleistungen mit Beitragsänderungen

Im Vergleich zu den Modellrechnungen unter Punkt a) gehen die folgenden Modellrechnungen zum einen von einer Erhöhung der Familienleistungen (einmalige Geburtszulage, monatliche Kinderzulage, monatliche Alleinerziehendenzulage) im Sinne der erwähnten parlamentarischen Initiative der FBP im Gesamtvolumen von rund CHF 6.5 Mio. jährlich und zum anderen von einer Erhöhung des Beitragssatzes auf 2.0% aus. Das heisst: unverändert 1.9% für Arbeitgeber, neu 0.1% für Arbeitnehmer und 2.0% für die übrigen Beitragspflichtigen (Selbständigerwerbende, Arbeitnehmer ohne beitragspflichtigen Arbeitgeber, Nichterwerbstätige). Die übrigen Parameter bleiben sich gleich.

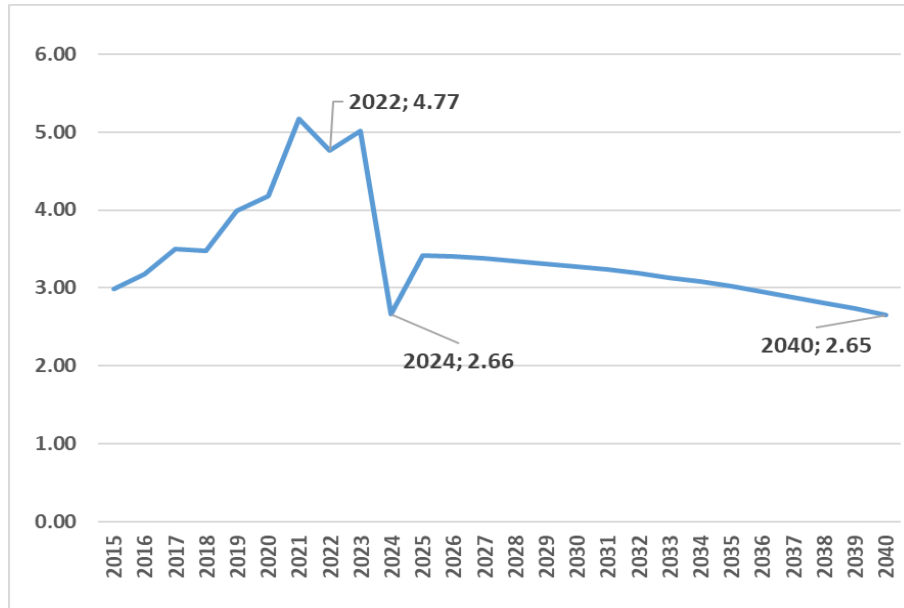
FAK-Jahresausgaben in Reserve

Bezugsquote Elterngeld **100%** ab 1. Juli 2024
 Erhöhung Beitragssatz an FAK um 0.1% ab 1. Januar 2025
 Erhöhung Familienzulagen ab 1. Juli 2024



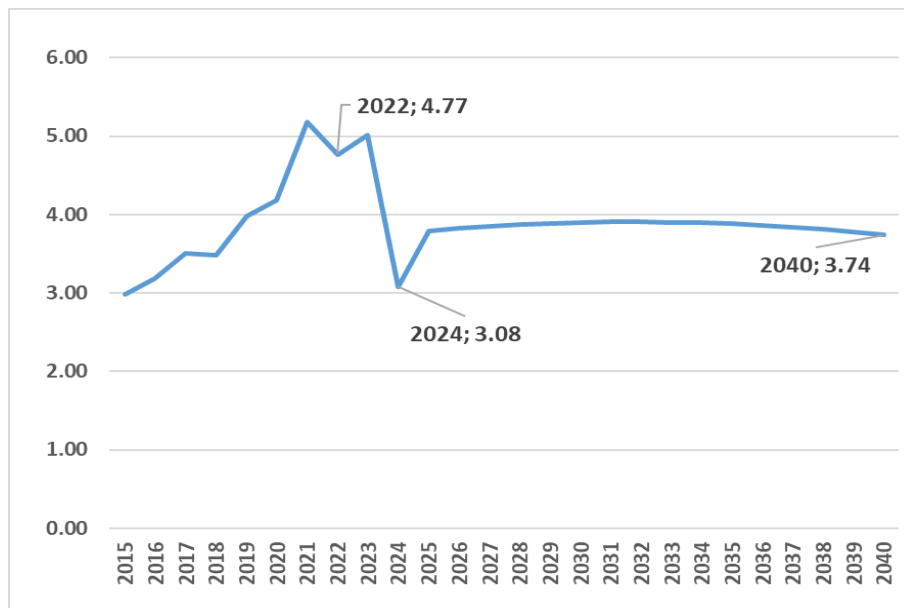
FAK-Jahresausgaben in Reserve

Bezugsquote Elterngeld **75%** ab 1. Juli 2024
 Erhöhung Beitragssatz an FAK um 0.1% ab 1. Januar 2025
 Erhöhung Familienzulagen ab 1. Juli 2024



FAK-Jahresausgaben in Reserve

Bezugsquote Elterngeld **50%** ab 1. Juli 2024
 Erhöhung Beitragssatz an FAK um 0.1% ab 1. Januar 2025
 Erhöhung Familienzulagen ab 1. Juli 2024



e) Evaluierung

Die dargestellten Modellrechnungen können eine Einschätzung der Entwicklung der FAK-Jahresausgaben in Reserve bis ins Jahr 2040 geben. Je nach Konstellation können sich diese positiv oder negativ entwickeln. Es ist aber nochmals dezidiert darauf hinzuweisen, dass es sich um ungesicherte Prognoseannahmen handelt.

Da die tatsächlichen finanziellen Auswirkungen – unabhängig davon, welche der oben dargestellten Varianten schliesslich eingeführt wird – nicht konkret absehbar sind, schlägt die Regierung in den Übergangsbestimmungen zum Familienzulagengesetz (FZG) eine Evaluierungsverpflichtung vor. Gemäss dieser muss die Regierung spätestens innerhalb von fünf Jahren nach Inkrafttreten dieses Gesetzes eine Evaluierung der langfristigen finanziellen Sicherheit der Familienausgleichskasse vornehmen und dem Landtag einen Bericht vorlegen. Zeigt sich dabei, dass ein dauerhaftes jährliches Defizit zu erwarten ist, hat sie dem Landtag Vorschläge zur finanziellen Konsolidierung der Anstalt zu unterbreiten.

3.6 Einführung eines Lohnabzuges bei Arbeitnehmenden an die FAK

Nach geltendem Recht haben Arbeitnehmende, die in Liechtenstein erwerbstätig sind, keine Beiträge an die FAK zu entrichten. Dennoch können sie als Anspruchsberechtigte Familienzulagen beziehen. Mit der Einführung der Elternzeit werden Arbeitnehmende für den Bezug der Elternzeit Elterngeld beziehen (als Ersatz für den Wegfall des Lohnes). Die meisten Sozialversicherungen (z.B. Invaliden- oder Arbeitslosenversicherung) werden von Arbeitgeber und Arbeitnehmer paritätisch bezahlt. Abweichend von diesem Grundsatz haben bislang praktisch ausschliesslich die Arbeitgebenden in die Familienausgleichskasse eingezahlt bzw. die Familienleistungen wie einmalige Geburtszulagen, monatlich Kinderzulagen und monatliche Alleinerziehendenzulagen finanziert. Mit der Ausweitung der Leistungen (Vergütung der Elternzeit) für Arbeitnehmende sollen zukünftig auch die

Arbeitnehmenden in geringem Masse zur Finanzierung der Familienleistungen beitragen. Die Regierung schlägt einen minimalen Beitragssatz von 0.1% vor.

3.7 Sicherstellung des Versicherungsschutzes bei Bezug der Elternzeit

In der gegenständlichen Gesetzesvorlage schlägt die Regierung vor, dass pro Elternteil ein Anspruch auf vier Monate nicht-übertragbarer Elternzeit bestehen soll. Zwei der vier Monate Elternzeit werden mit Elterngeld vergütet.

Dieses Elterngeld beläuft sich auf 100% des durchschnittlichen massgebenden Monatslohns, begrenzt auf das Doppelte des Höchstbetrags der monatlichen Altersrente von CHF 2'380 gemäss AHVG, somit CHF 4'760 monatlich.

Die Regierung ist der Ansicht, dass Elternzeitbezüglerinnen bzw. Elternzeitbezügler zumindest während des Bezugs des Elterngeldes, somit während des Bezugs der vergüteten Elternzeit, weiterhin sozialversichert sein sollen (AHV, IV, FAK, Pensionskasse, Krankenkasse, Unfallversicherung). Dies wird als wesentliche Voraussetzung für den effektiven Bezug gesehen.

Die Sicherstellung eines solchen Versicherungsschutzes bedingt verschiedene Anpassungen in den entsprechenden Gesetzen.

AHV/IV

Mit dem neuen Art. 34 Abs. 3 AHVG (vgl. unten, Kapitel 5.8) soll sichergestellt werden, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Elternzeit beziehen, unabhängig ob während zweier Monate mit Anspruch auf Elterngeld oder (zeitlich) darüber hinaus unbezahlt, während der gesamten Dauer weiter bei der AHV

versichert bleiben. Dadurch erleiden sie keinen Verlust an rentenbildenden Beitragsmonaten und können Familienzulagen beziehen.

Besonders wichtig erscheint der Regierung dieser Versicherungsschutz vor allem bei den Risikoversicherungen. Wenn jemand bei längerer, aber vorübergehender Elternzeit während der Zeit der "Nichtversicherung" invalid wird oder stirbt, soll garantiert sein, dass Anspruch auf Invaliditätsleistungen oder Todesfallleistungen besteht. Für diese Fälle soll eine Versicherungszeit bzw. Beitragszeit "simuliert" werden, ohne dass die Pflicht zur Leistung von Versicherungsbeiträgen gilt.

Betriebliche Personalvorsorge

Mit der Anpassung der Art. 3 Abs. 1b, Art. 6 Abs. 8 und Art. 7 Abs. 8 des Gesetzes über die betriebliche Personalvorsorge (BPVG)¹⁴ soll sichergestellt werden, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während des Bezugs von Elterngeld weiterhin gegen die Risiken Invaldität und Tod abgesichert sind. Für Beiträge und Leistungen massgebend soll dabei der vor dem Beginn der Elternzeit versicherte Jahreslohn sein.

Eine Pflicht zur Weiterführung der Versicherung für die Altersleistungen während des Bezugs von Elterngeld und der unbezahlten Elternzeit wird einerseits aufgrund der anfallenden Kosten und andererseits wegen der geringen Auswirkung auf das Altersguthaben im Rentenalter nicht eingeführt. Die Weiterführung der Versicherung der Altersleistungen sollte der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer unter voller Kostentragung möglich sein. Der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber steht es dabei selbstverständlich frei, sich an den Beiträgen für eine Weiterführung der Altersleistungen während des Bezugs von Elterngeld sowie der unbezahlten Elternzeit finanziell zu beteiligen. Die Vorsorgeeinrichtungen müssen dies in ihren

¹⁴ Gesetz vom 20. Oktober 1987 über die betriebliche Personalvorsorge (BPVG), LGBl. 1988 Nr. 12, idgF.

Reglementen vorsehen, so wie dies bereits jetzt bei unbezahltem Urlaub gängige Praxis ist.

Im BPVG wird der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber die Pflicht zur Durchführung der betrieblichen Personalvorsorge für seine Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer während der Dauer des Arbeitsverhältnisses auferlegt. Die betriebliche Personalvorsorge orientiert sich somit stets an einem Arbeitsverhältnis und an der Ausrichtung eines beitragspflichtigen Lohnes. Durch die Weiterführung der Risikoversicherung während der Dauer des Bezugs von Elterngeld wird die Charakteristik der betrieblichen Vorsorge verändert. Mit der Ausdehnung der Versicherungspflicht auf eine Zeit, in welcher kein beitragspflichtiger Lohn bezahlt, sondern nur fingiert wird und eine Leistung der FAK bezogen wird, entsteht eine Situation, welche so vom Gesetzgeber bislang nicht vorgesehen war.

Im Übrigen wird auf die Ausführungen in Kapitel 5.12 verwiesen.

Unfallversicherung

Im Unfallversicherungsgesetz (UVersG)¹⁵ sind Art. 1 Abs. 1, Art. 7 Abs. 1 Bst. c, Art. 15 Abs. 2a und Art. 79 Abs. 3 anzupassen, damit Bezügerinnen und Bezüger von Elterngeld nicht benachteiligt werden. Sie sollen während der Dauer des Bezugs von Elterngeld weiterhin obligatorisch für Unfall versichert sein, im Falle eines Unfalls einen Leistungsanspruch haben und dafür auch Prämien anteilig entrichten.

¹⁵ Gesetz vom 28. November 1989 über die obligatorische Unfallversicherung (Unfallversicherungsgesetz; UVersG), LGBl. 1990 Nr. 46, idgF.

Für Leistungen und Prämien massgebend soll der vor dem Unfall bezogene Lohn sein.

Im Übrigen wird auf die Ausführungen in Kapitel 5.11 verwiesen.

Krankenversicherung

Mittels Anpassung der Art. 7 Abs. 1 Bst. b, Art. 14 Abs. 3 sowie Art. 22 Abs. 8 und Abs. 8a KVG soll sichergestellt werden, dass Bezügerinnen und Bezüger von Elterngeld gleichgestellt sind, als ob sie weiterhin für ihre Arbeitgeberin bzw. ihren Arbeitgeber tätig wären. Sie sollen während des Bezugs von Elterngeld weiterhin obligatorisch für Krankengeld versichert sein, im Krankheitsfall einen Leistungsanspruch haben und dafür auch Prämien anteilig entrichten. Für Leistungen und Prämien massgebend soll der vor Eintritt der Krankheit bezogene Lohn sein.

Ausserdem sollen Bezügerinnen und Bezüger von Elterngeld während der Bezugsdauer weiterhin Anspruch auf den Beitrag der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers zur Krankenpflegeversicherung haben.

Im Übrigen wird auf die Ausführungen zu den genannten Artikeln in Kapitel 5.10 verwiesen.

Arbeitslosenversicherung

Mit den Anpassungen im Arbeitslosenversicherungsgesetz (ALVG)¹⁶ wird erreicht, dass durch den Bezug von Elternzeit keine Nachteile bei Eintritt der Arbeitslosigkeit entstehen. Es entsteht keine Lücke bei der Berechnung der Beitragszeiten, ebenso entsteht keine Verringerung des versicherten Verdiensts. Wird eine

¹⁶ Gesetz vom 24. November 2010 über die Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (Arbeitslosenversicherungsgesetz; ALVG), LGBl. 2010 Nr. 452, idgF.

Person nach Bezug der Elternzeit arbeitslos, so kann sie die Elternzeit als Beitragszeit anrechnen lassen. Als versicherter Verdienst wird der Lohn herangezogen, den sie üblicherweise verdient hat, das ist der Lohn vor Antritt der Elternzeit.

Im Übrigen wird auf die Ausführungen zu Art. 15 ALVG in Kapitel 5.6 verwiesen.

Übersicht

Versicherungsschutz während des Bezugs von Elterngeld (vergütete Elternzeit)¹⁷				
	AHV / IV	Betriebliche Personalvorsorge	Unfallversicherung	Kranken(tag)geldversicherung
Versicherungsschutz	Ja	Ja (Tod und Invalidität) Nein (Altersleistungen)	Ja	Ja
Beitragspflicht Arbeitnehmer	Nein	Ja	Ja (Nichtbetriebsunfall, NBU)	Ja
Beitragshöhe	-	je nach Vorsorgeeinrichtung	Beitragshöhe NBU 11.94 Promille	50%
Grundlage für die Bemessung der Beiträge	-	Jahreslohn vor Bezug von Elterngeld	Versicherter Verdienst vor Eintritt des Unfalls	Versicherter Verdienst vor Eintritt der Krankheit
Leistungsminde- rung	In Ausnahmefällen bei	Keine Leistungsminde-	Nein	Nein

¹⁷ Die Arbeitslosenversicherung wurde nicht in die Tabelle aufgenommen, da sich Elterngeldbezug und Arbeitslosigkeit gegenseitig ausschliessen. Es kann somit während des Bezugs von Elterngeld im Sinne des Familienzulagengesetzes kein entsprechender «Versicherungsschutz» zum Tragen kommen.

	Rentenversicherung möglich (siehe Erläuterungen zu Art. 34 Abs. 3 AHVG)	rung in der Risikoversicherung (Tod und Invalidität)		
Beitragspflicht Arbeitgeber	Nein	Ja (mindestens 50%)	Ja (Betriebsunfall)	Ja (50%)

Berechnungsbeispiele:

Beispiel 1:

Eine in Liechtenstein wohnhafte Arbeitnehmerin ist zu 100% bei einem liechtensteinischen Arbeitgeber angestellt und verdient seit mehr als einem Jahr regelmässig CHF 6'852 monatlich (Medianlohn, 2020).

Der für die Berechnung des Elterngeldes massgebende Monatslohn beläuft sich gemäss Art. 34b Abs. 2 FZG (neu) auf $(12 \times \text{CHF } 6'852) : 12$, somit auf CHF 6'852.

Aufgrund der Deckelung des Elterngeldes auf den doppelten Höchstbetrag der monatlichen AHV-Altersrente gemäss Art. 34b Abs. 4 FZG (neu) stehen dieser Arbeitnehmerin während den beiden bezahlten Monaten Elternzeit jeweils CHF 4'760 brutto pro Monat zu.

Von diesem Betrag sind folgende Versicherungsbeiträge abzuziehen:

Bruttobetrag Elterngeld pro Monat	CHF 4'760
Kranken(tag)geldbeitrag Arbeitnehmerin	CHF 83.30 ¹⁸

¹⁸ Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin tragen 50% der Kranken(tag)geldprämie. Diese variiert je nach Kasse und gewähltem Leistungsaufschub. Basierend auf einer mittleren Einzelkranken(tag)geldprämie und einem Leistungsaufschub von 30 Tagen wurde ein Arbeitnehmerbeitrag von 1.75% angenommen.

Pensionskassenbeitrag Arbeitnehmerin	CHF 47.60 (Schätzwert) ¹⁹
Nichtbetriebsunfall	CHF 56.83 ²⁰
Nettobetrag Elterngeld pro Monat	CHF 4'572.27

Im Ergebnis steht der Arbeitnehmerin während der beiden bezahlten Monate Elternzeit jeweils Elterngeld in Höhe von rund CHF 4'570 monatlich zur Verfügung. Dieser Betrag gilt gemäss Steuergesetz als steuerbefreit.

Beispiel 2:

Ein in Liechtenstein wohnhafter Arbeitnehmer ist zu 50% bei einem liechtensteinischen Arbeitgeber angestellt und verdient seit 3 Monaten CHF 2'700. Zuvor lag sein Lohn beim selben Arbeitgeber während mehrerer Jahre bei CHF 2'500 monatlich.

Der für die Berechnung des Elterngeldes massgebende Monatslohn beläuft sich gemäss Art. 34b Abs. 2 FZG (neu) auf $(3 \times \text{CHF } 2'700 + 9 \times \text{CHF } 2'500) : 12$, somit auf CHF 2'550.

Dieser Betrag liegt unterhalb der Deckelung des Elterngeldes auf den doppelten Höchstbetrag der monatlichen AHV-Altersrente. Somit beläuft sich das Elterngeld gemäss Art. 34b Abs. 1 FZG brutto auf CHF 2'550 (entspricht 100% des durchschnittlichen massgebenden Monatslohns).

Von diesem Betrag sind folgende Versicherungsbeiträge abzuziehen:

¹⁹ Für die betriebliche Personalvorsorge wurde ein Arbeitnehmerbeitrag für die Risikoversicherung von 1% angenommen. Der tatsächliche Arbeitnehmerbeitrag wird von jeder Vorsorgeeinrichtung selbst festgelegt, da das BPVG lediglich die von der Vorsorgeeinrichtung zu erbringenden Mindestleistungen festlegt (Art. 8a Abs. 1 BPVG) und es der Vorsorgeeinrichtung überträgt, die dazu notwendigen Beiträge zu bestimmen (Art. 7 Abs. 1 BPVG). Die Beitragshöhe für die Risikoversicherung hängt nicht nur von der Vorsorgeeinrichtung ab, bei welcher der Arbeitnehmer versichert ist, sondern auch von den im Rahmen seines Anschlusses versicherten Leistungen und Konditionen.

²⁰ Ab 8 Wochenstunden besteht NBU-Pflicht. Diese variiert nach Gefahrenstufe und Verwaltungskostenzuschlag. Vorliegend wurde 1.194% angenommen.

Bruttobetrag Elterngeld pro Monat	CHF 2'550
Kranken(tag)geldbeitrag Arbeitnehmer	CHF 44.65 ²¹
Pensionskassenbeitrag Arbeitnehmer	CHF 25.50 (Schätzwert) ²²
Nichtbetriebsunfall	CHF 30.45 ²³
Nettobetrag Elterngeld pro Monat	CHF 2'449.40

Im Ergebnis steht dem Arbeitnehmer während der beiden bezahlten Monate Elternzeit jeweils Elterngeld in Höhe von rund CHF 2'450 monatlich zur Verfügung. Dieser Betrag gilt gemäss Steuergesetz als steuerbefreit.

Versicherungsschutz während des Bezugs von unvergüteter Elternzeit²⁴				
	AHV / IV	Betriebliche Personalvorsorge	Unfallversicherung	Kranken(tag)geldversicherung
Versicherungsschutz	Ja	Nein	freiwillig; Abredeversicherung bis zu 180 Tage	Nein
Beitragspflicht Arbeitnehmer	Nein		Ja, bei freiwilliger Abredeversicherung	
Beitragshöhe			ca. CHF 50 pro Monat	

²¹ Siehe Fussnote 18.

²² Siehe Fussnote 19.

²³ Siehe Fussnote 20.

²⁴ Die Arbeitslosenversicherung wurde nicht in die Tabelle aufgenommen, da sich der Bezug von unvergüteter Elternzeit und Arbeitslosigkeit gegenseitig ausschliessen. Es kann somit während des Bezugs von unvergüteter Elternzeit kein entsprechender «Versicherungsschutz» zum Tragen kommen.

Grundlage für die Bemessung der Beiträge			versicherter Verdienst vor Antritt der Elternzeit	
Leistungsminde- rung	Wenn überhaupt, dann gering ²⁵ .		Nein	
Beitragspflicht Arbeitgeber	Nein		Nein	

3.8 Zusammenfassung

Unter Berücksichtigung der bestehenden Rechtslage, der dargelegten Verpflichtungen und Ziele der Richtlinie (EU) 2019/1158 und im Lichte einer gesellschafts-, sozial- und wirtschaftspolitischen Gesamtschau schlägt die Regierung folgende wesentlichen Regelungen vor:

Elternzeit:

- Anspruch pro Elternteil auf vier Monate Elternzeit, davon 2 Monate bezahlt;
- grundsätzlich bis zum dritten Lebensjahr des Kindes zu beziehen;
- Anspruch auf Elternzeit nicht übertragbar;
- vergütet mit 100% des durchschnittlichen massgebenden Monatslohns, jedoch begrenzt auf das Doppelte des Höchstbetrags der monatlichen Altersrente im Sinne von Art. 68 AHVG;
- finanziert und administriert durch die Familienausgleichskasse (FAK).

²⁵ In vielen Fällen wird das geringere Jahreseinkommen zu keiner Leistungsminde- rung führen. Aufgrund der Erziehungsgutschriften wird zudem das geringere Jahreseinkommen kompensiert und es erfolgt keine Leistungsminde- rung.

Vaterschaftszeit:

- Anspruch auf zwei aufeinanderfolgende Arbeitswochen;
- innert 8 Monaten ab Geburt des Kindes zu beziehen;
- vergütet mit 80% des AHV-pflichtigen Lohnes;
- gewährt über das Krankenversicherungsgesetz;
- finanziert durch Prämien an die obligatorische Krankengeldversicherung, administriert durch die in Liechtenstein anerkannten Krankenkassen.

Betreuungszeit:

- Anspruch auf Freistellung im Umfang von bis zu fünf Arbeitstagen pro Jahr;
- Betreuung von Angehörigen oder von mit der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebenden Personen;
- wie bislang keine Lohnfortzahlungspflicht.

Darüber hinaus werden Bestimmungen zu flexiblen Arbeitsregelungen aus familiären Gründen und der bereits bestehenden Freistellung aufgrund höherer Gewalt eingeführt bzw. konkretisiert. Weiter werden gemeinsame Regelungen betreffend die Wahrung von Beschäftigungsansprüchen, dem Verbot von Benachteiligungen und dem Kündigungsschutz beim Bezug von Freistellungen aus familiären Gründen festgelegt. Die Mutterschaftszeit als solche wird erstmal als eine solche Freistellung aus familiären Gründen in das Arbeitsvertragsrecht aufgenommen. Durch Abänderung der relevanten Bestimmungen wird der Versicherungsschutz während des Bezugs von Elterngeld sichergestellt.

Neben den bisherigen Beitragszahlern (Arbeitgeber/Arbeitgeberin, Selbständigerwerbende, Arbeitnehmer/Arbeitnehmerin ohne beitragspflichtigen Arbeitgeber

bzw. ohne beitragspflichtige Arbeitgeberin, Nichterwerbstätige und der Rentnersteuer unterstehende Personen) sollen neu per 1. Januar 2025 auch die bei der AHV versicherten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beitragspflichtig werden. Konkret wird zur Finanzierung der Elternzeit, sowie der weiteren, aus der FAK finanzierten Leistungen, die Einführung eines Beitragssatzes für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an die FAK in Höhe von 0.1 Prozentpunkten vorgeschlagen. Auf Basis der entsprechenden Zahlen aus dem Jahr 2022 würde die Neueinführung eines Arbeitnehmerbeitrages in Höhe von 0.1 Prozentpunkten zu rund CHF 3.4 Mio. Mehreinnahmen pro Jahr zugunsten der FAK führen.

Mit den vorgeschlagenen Regelungen wird nach Ansicht der Regierung der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der besseren Gleichstellung von Männern und Frauen im Hinblick auf Arbeitsmarktchancen und die Behandlung am Arbeitsplatz, unter angemessener Berücksichtigung gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Überlegungen, adäquat Rechnung getragen.

4. VERNEHMLASSUNG

4.1 Allgemeines

Mit Beschluss vom 14. Dezember 2022 hat die Regierung den Vernehmlassungsbericht der Regierung betreffend die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches (Arbeitsvertragsrecht), des Familienzulagengesetzes (FZG), des Krankenversicherungsgesetzes sowie weiterer Gesetze genehmigt und an nachfolgende Organisationen und Verbände zur Stellungnahme bis spätestens 17. März 2023 übermittelt:

- alle Gemeinden
- Finanzmarktaufsicht Liechtenstein
- Liechtensteinischer Pensionskassenverband
- Liechtensteinischer Krankenkassenverband
- IG Elternzeit
- Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband
- Liechtensteinische Industrie- und Handelskammer
- Wirtschaftskammer Liechtenstein
- Liechtensteinischer Bankenverband
- Liechtensteinische AHV-IV-FAK
- Personalverband öffentlicher Verwaltungen Liechtensteins
- CONCORDIA Schweizerische Kranken- und Unfallversicherung AG
- FKB - Die Liechtensteinische Gesundheitskasse
- SWICA Gesundheitsorganisation
- Zürich Versicherungs-Gesellschaft AG
- Verein für Menschenrechte

- Ombudsstelle für Kinder- und Jugendliche
- infra – Informations- und Beratungsstelle für Frauen
- Verein für Männerfragen
- Verein Frauennetz Liechtenstein
- Sophie von Liechtenstein Stiftung

Zudem wurde der Vernehmlassungsbericht an folgende Stellen zur internen Stellungnahme versandt:

- Amt für Gesundheit
- Amt für Soziale Dienste
- Amt für Volkswirtschaft
- Stabsstelle EWR
- Fürstliches Landgericht
- Liechtensteinische Staatsanwaltschaft
- Schulamt
- Amt für Personal und Organisation

Insgesamt sind 45 Stellungnahmen eingegangen.

Folgende Vernehmlassungsteilnehmende haben auf eine inhaltliche Stellungnahme verzichtet:

- Gemeinde Eschen/Nendeln
- Amt für Gesundheit
- Gemeinde Triesen
- Liechtensteinische Staatsanwaltschaft
- Gemeinde Schaan

- CONCORDIA²⁶
- Gemeinde Gamprin
- Gemeinde Triesenberg
- Gemeinde Vaduz
- Gemeinde Mauren
- Gemeinde Planken
- Fürstliches Landgericht
- Gemeinde Ruggell

Folgende Vernehmlassungsteilnehmende haben die Möglichkeit zur inhaltlichen Stellungnahme genutzt:

- NTi Audio AG
- Sophie von Liechtenstein Stiftung
- Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband
- Liechtensteinische AHV-IV-FAK
- Liechtensteinischer Pensionskassenverband
- Gemeinde Balzers
- Verein für Menschenrechte und Ombudsstelle für Kinder und Jugendliche
- Komitee für UNICEF Schweiz und Liechtenstein
- Finanzmarktaufsicht Liechtenstein
- Kinder- und Jugendbeirat Liechtenstein
- Liechtensteinischer Krankenkassenverband

²⁶ Die CONCORDIA hat gemeinsam mit allen in Liechtenstein tätigen Krankenversicherern über den Liechtensteinischen Krankenkassenverband (LKV) eine gemeinschaftliche Stellungnahme abgegeben. Aus diesem Grund hat die CONCORDIA auf eine separate Stellungnahme verzichtet.

- infra – Informations- und Beratungsstelle für Frauen
- Personalverband öffentlicher Verwaltungen Liechtensteins
- Amt für Soziale Dienste
- IG Elternzeit
- Stabsstelle EWR
- Liechtensteinischer Dachverband von Gesundheitsberufen
- Frau Anna Ospelt
- Freie Liste
- Verein für Männerfragen
- Frau Cornelia Wolf
- Verein Frauennetz Liechtenstein, unterstützt von Frauen in guter Verfassung, Eltern Kind Forum, infra, Frauenunion Vaterländische Union, aha Liechtenstein und Freie Liste
- Liechtensteinische Zahnärzte Gesellschaft
- Datenschutzstelle
- Frau Nora Zenhäusern und Frau Sara Meier
- Amnesty International Liechtenstein
- Wirtschaftskammer Liechtenstein
- Demokraten pro Liechtenstein (DpL)
- Liechtensteinischer Bankenverband
- Amt für Volkswirtschaft
- Liechtensteinische Industrie- und Handelskammer
- Stufenvereine der Lehrpersonen

4.2 Ergebnisse der Vernehmlassung

Die Rückmeldungen auf die Vorlage sind sehr heterogen.

Insbesondere hinsichtlich der Höhe der Vergütung und der Finanzierung der bezahlten Elternzeit, sprich des Elterngeldes, gehen die Meinungen teilweise stark auseinander.

Breiten Zuspruch der Vernehmlassungsteilnehmenden finden hingegen die Einführung einer bezahlten Vaterschaftszeit (die Detailregelungen waren dann allerdings wieder umstrittener), die Umsetzung der FBP-Motion zur Ausrichtung des Mutterschaftstaggeldes bei längerem Spitalaufenthalt des Kindes nach der Geburt und die Sicherstellung des Versicherungsschutzes während des Bezugs von Elterngeld.

Zahlreiche Rückmeldungen in der Vernehmlassung kritisieren die von der Richtlinie (EU) 2019/1158 übernommenen Begrifflichkeiten wie «Elternurlaub», «Vaterschaftsurlaub» u.a. Diese seien den jeweiligen Umständen in keiner Weise angemessen. Eine Änderung der Terminologie wird gefordert.

Mehrere Vernehmlassungsteilnehmende teilen die Bedenken der Regierung hinsichtlich der vorgeschlagenen Umsetzung der DpL-Motion zur Neuregelung der Taggeldversicherung bei Mutterschaft.

Einige Vernehmlassungsteilnehmende bringen konkrete Anpassungsvorschläge bezüglich einzelner Gesetzesbestimmungen ein.

Andere wiederum machen Anregungen, die über die Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 bzw. über die Vernehmlassungsvorlage hinausgehen, wie beispielsweise die Einführung einer bezahlten Stillzeit, einer Betreuungszeit für Eltern von schwer beeinträchtigten Kindern oder eines gesetzlichen Anspruchs auf Teilzeit.

Auf all diese zustimmenden als auch kritischen Rückmeldungen sowie auf weitere Punkte wird in den folgenden Kapiteln eingegangen.

4.2.1 Terminologie

Im aktuellen liechtensteinischen Recht werden bereits die Begrifflichkeiten „Elternurlaub“ und „Mutterschaftsurlaub“ verwendet.

Die umzusetzende Richtlinie (EU) 2019/1158 sieht ebenfalls, wie bereits die Vorgängerrichtlinien 2010/18/EU und 96/34/EG, den Begriff „Elternurlaub“ vor. Zudem führt die Richtlinie (EU) 2019/1158 neu einen „Vaterschaftsurlaub“ und einen „Urlaub für pflegende Angehörige“ ein.

Um die bisherige Terminologie im liechtensteinischen Recht beizubehalten und gleichzeitig jene der Richtlinie (EU) 2019/1158 zu übernehmen, sieht der Vernehmlassungsbericht die Begrifflichkeiten „Elternurlaub“, „Vaterschaftsurlaub“, „Pflegeurlaub“ (entspricht „Urlaub für pflegende Angehörige“) und „Mutterschaftsurlaub“ vor.

Diese Terminologie stösst jedoch bei mehreren Vernehmlassungsteilnehmenden auf Kritik. Der **Verein für Menschenrechte** und die **Ombudsstelle für Kinder und Jugendliche** sind der Ansicht, dass der Begriff „Urlaub“ den Umständen nicht angemessen ist. Diese Ansicht wird von der **Gemeinde Balzers**, der **infra**, der **IG Elternzeit**, der **Freien Liste** und der **Stufenvereine der Lehrpersonen** geteilt.

Auch die **Sophie von Liechtenstein Stiftung**, die **Liechtensteinische AHV-IV-FAK** und Frau **Cornelia Wolf** sprechen sich für die Umbenennung aller oder einiger der genannten Begrifflichkeiten aus.

Die Regierung kann die Überlegungen und Argumentation der erwähnten Vernehmlassungsteilnehmenden nachvollziehen und schlägt daher vor, die Begrifflichkeiten wie folgt zu ersetzen:

- „Mutterschaftszeit“ anstelle von „Mutterschaftsurlaub“
- „Vaterschaftszeit“ anstelle von „Vaterschaftsurlaub“
- „Elternzeit“ anstelle von „Elternurlaub“

Zudem schlägt die Regierung ihrerseits eine weitere Abänderung vor: Der Begriff „Pflege“, der von der Richtlinie zum Teil synonym und zum Teil zusammen mit dem Begriff „Betreuung“ verwendet wird, soll nach Möglichkeit vermieden werden, da „Pflege“ oft für eine medizinisch indizierte Tätigkeit verwendet wird. Vielmehr soll einzig der Begriff „Betreuung“ verwendet werden. Anstelle des im Vernehmlassungsbericht verwendeten Begriffs „Pflegeurlaub“ wird daher in der gegenständlichen Regierungsvorlage der Begriff „Betreuungszeit“ verwendet.

Aufgrund dieser Änderung der Begrifflichkeiten sind zusätzlich die Staatspersonalverordnung²⁷ und die Lehrerdienstverordnung²⁸ anzupassen.

4.2.2 Mutterschaftszeit

4.2.2.1 Dauer des Leistungs- und Freistellungsanspruches

Gemäss aktuellem Art. 15 KVG sind bei Mutterschaft «während 20 Wochen, wovon mindestens 16 Wochen nach der Niederkunft liegen müssen» Krankengeldleistungen, zu erbringen. Der analoge Anspruch, dass die Wöchnerin in dieser Zeit von der Arbeit freigestellt ist, wird bisher nicht geregelt. Der Vernehmlassungsbericht sieht entsprechend vor, die Mutterschaftszeit erstmals als eine Freistellung aus familiären Gründen in das Arbeitsvertragsrecht aufzunehmen. Die Dauer des Freistellungsanspruches wird dabei, analog zur Dauer des Leistungsanspruches nach KVG, auf 20 Wochen festgelegt.

²⁷ Verordnung vom 2. Dezember 2008 über das Dienstverhältnis des Staatspersonals (Staatspersonalverordnung; StPV), LR 174.111.

²⁸ Verordnung vom 6. April 2004 zum Lehrerdienstgesetz (Lehrerdienstverordnung, LdV), LR 411.311.

Die Dauer des Freistellungs- und Leistungsanspruches bei Mutterschaft liegt mit 20 Wochen deutlich über dem EWR-rechtlich vorgeschriebenen Minimum von 14 Wochen. Theoretisch könnte diese Dauer auch in Liechtenstein auf die EWR-rechtliche Mindestdauer von 14 Wochen gekürzt und die „überzähligen“ 6 Wochen auf die Elternzeit der Mutter angerechnet werden. Dies wird in Art. 20 Abs. 6 der Richtlinie (EU) 2019/1158 auch ausdrücklich erwähnt. Hiervon wird in der Vernehmlassungsvorlage aber bewusst abgesehen. Sie spricht sich dezidiert gegen eine Kürzung des aktuell 20 Wochen dauernden Anspruchs auf Geldleistungen bei Mutterschaft aus. Entsprechend ist auch ein Freistellungsanspruch von dieser Dauer vorgesehen.

Dieses Vorgehen findet die ausdrückliche Unterstützung des **Vereins für Menschenrechte**, der **Ombudsstelle für Kinder und Jugendliche**, des **Kinder- und Jugendbeirats Liechtenstein** und des **Personalverbands öffentlicher Verwaltungen Liechtensteins**.

Auch der **Verein für Männerfragen** spricht sich für 20 zusammenhängende Wochen Mutterschaftszeit aus.

Die Regierung sieht sich in ihrem Vorgehen bestätigt und schlägt in der Vorlage den Beibehalt des aktuellen Anspruchs auf Geldleistungen bei Mutterschaft während 20 Wochen und die Einführung eines Freistellungsanspruches von gleicher Dauer vor.

4.2.2.2 Regelung der Geldleistungen bei Mutterschaft im Krankenversicherungsgesetz (KVG)

Der Vernehmlassungsbericht sieht vor, dass die Geldleistungen bei Bezug der Vaterschaft analog der Mutterschaft über das KVG geregelt werden sollen.

Der **Verein für Menschenrechte** und die **Ombudsstelle für Kinder und Jugendliche** kritisieren diese Vorgehensweise und fordern, dass das Mutterschaftsrisiko aus der Krankengeldprämie herausgelöst und über die FAK beglichen wird. Somit werde die Mutterschaft nicht als Risiko für Arbeitgebende bewertet.

Der **Liechtensteinische Dachverband von Gesundheitsberufen** und die **Liechtensteinische Zahnärzte Gesellschaft** fordern ebenfalls, die Finanzierung des Krankengeldes bei Mutterschaft aus dem Krankenversicherungsbereich herauszulösen. Am einfachsten wäre eine Finanzierung aus der ersten Säule.

Auch Frau **Cornelia Wolf** ist der Ansicht, dass ein Unternehmen durch Geburten der angestellten Arbeitnehmerinnen nicht durch Erhöhung der Taggeldprämie „abgestraft“ werden dürfe und dass das Wort „Schadenfälle“ in diesem Zusammenhang dringend gestrichen werden sollte.

Der **Verein für Männerfragen** spricht sich auch für eine Finanzierung über die FAK aus.

Die **Demokraten pro Liechtenstein (DpL)** sind ebenfalls der Ansicht, dass die Ausrichtung des Mutterschafts- und Vaterschaftsgelds nicht (mehr) über die Krankentaggeldversicherung erfolgen soll.

Schliesslich weist auch der **Liechtensteinische Krankenkassenverband** darauf hin, dass die Finanzierung des Mutterschaftsgeldes und der neu geplanten Vaterschaftszeit aus dem KVG entfallen bzw. nicht in das KVG aufgenommen werden sollten. Der Krankenkassenverband plädiert für eine Finanzierung und Abwicklung dieser Familienleistungen über die FAK. Als Mischform wäre auch eine Finanzierung durch die FAK oder den Staat und eine Abwicklung über die Krankenversicherer denkbar.

Aus Sicht der Regierung würde eine Änderung dieses Systems die Vorlage überfrachten. Durch die analoge Regelung der Vaterschaftszeit ergibt sich zudem eine gewisse Angleichung des Ausfallrisikos bei beiden Geschlechtern.

4.2.2.3 Übertragbarkeit der Mutterschaftszeit

Der **Liechtensteinische ArbeitnehmerInnenverband** und die **Freie Liste** führen in ihren Stellungnahmen aus, dass in der Schweiz Väter beim Tod der Mutter kurz nach der Geburt die gesamte Mutterschaftskarenz zugesprochen bekommen sollen. Sie empfehlen, eine solche Regelung auch in die liechtensteinische Gesetzgebung aufzunehmen. Auch die **Stufenvereine der Lehrpersonen** sprechen sich dafür aus, dass beim Tod der Mutter, dem Vater die gesamte Mutterschaftskarenz zugesprochen wird.

Aus Sicht des **Vereins für Männerfragen** wäre es ebenfalls wünschenswert, die Vaterschaftszeit bis zum Umfang der Mutterschaftszeit (16 Wochen nach Niederkunft) auszuweiten, wenn die Mutter im zeitlichen Nahbereich zur Geburt stirbt.

Der oben angeführten Empfehlung der genannten Vernehmlassungsteilnehmenden möchte die Regierung im Grundsatz folgen und schlägt entsprechende Regelungen in § 1173a Art. 34b Abs. 2 ABGB in Verbindung mit Art. 15a Abs. 2 KVG vor.

Demnach soll im Fall des Todes der Kindsmutter am Tag der Niederkunft oder während der 20 Wochen danach, der Vater Anspruch auf eine zusätzliche Freistellung von 20 aufeinanderfolgenden Wochen zum Zweck der Betreuung des Kindes haben. Die allenfalls bereits durch die verstorbene Arbeitnehmerin bezogene Mutterschaftszeit ist dabei nicht anzurechnen bzw. nicht in Abzug zu bringen.

Korrespondierend dazu verlängert sich auch der Anspruch auf Geldleistungen (Art. 15a Abs. 2 KVG). Beim Krankengeld i.e.S. ist eine maximale Bezugsdauer von 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen vorgesehen (Art. 14 Abs. 1

Bst. b KVG). Das Taggeld bei Vaterschaftszeit im Sinne von § 1173a Art. 34b Abs. 2 ABGB darf gemäss Art. 15a Abs. 3 KVG auf diese Bezugsdauer nicht angerechnet werden. Es stellt, wie auch die entsprechende Leistung bei Mutterschaft, eine davon unabhängige, eigenständige Leistung dar.

Die Regierung verweist ergänzend auf die Erläuterungen zu § 1173a Art. 34b Abs. 2 und Abs. 8 Bst. b ABGB sowie Art. 15a KVG.

4.2.3 Vaterschaftszeit

4.2.3.1 Allgemeines

Die Einführung einer bezahlten Vaterschaftszeit wird von allen Vernehmlassungsteilnehmenden, die sich diesbezüglich äussern, begrüsst. Insbesondere wird die Möglichkeit für Väter, frühzeitig eine enge Bindung zu ihren Kindern aufzubauen, und die Möglichkeit, die Mutter des Kindes nach der Geburt zu entlasten, positiv hervorgehoben.

4.2.3.2 Dauer

Die **Sophie von Liechtenstein Stiftung**, die **infra**, der **Verein Frauennetz Liechtenstein**, die **IG Elternzeit**, der **Verein für Menschenrechte**, die **Ombudsstelle für Kinder und Jugendliche**, die **Wirtschaftskammer Liechtenstein**, der **Liechtensteinische Bankenverband** und die **Liechtensteinische Industrie- und Handelskammer** stimmen der in der Vernehmlassungsvorlage vorgesehenen Dauer der Vaterschaftszeit von 10 Tagen zu.

Einzig das **Komitee für UNICEF Schweiz und Liechtenstein** (zusätzliche Wochen) und der **Verein für Männerfragen** (vier zusammenhängende Wochen) sprechen sich für eine längere Vaterschaftszeit aus.

Aufgrund der breiten Zustimmung der Vernehmlassungsteilnehmenden hält die Regierung an der Dauer der Vaterschaftszeit von zwei aufeinanderfolgenden Arbeitswochen (entspricht bei einer 100%-Anstellung in der Regel 10 Arbeitstagen) fest.

4.2.3.3 Höhe der Vergütung

Die Richtlinie (EU) 2019/1158 gibt vor, dass die Bezahlung/Vergütung der Vaterschaftszeit mindestens der Bezahlung/Vergütung entsprechen muss, die der betreffende Arbeitnehmer/die betreffende Arbeitnehmerin im Fall einer Unterbrechung seiner/ihrer Tätigkeit aus Gründen, die im Zusammenhang mit seinem/ihrer Gesundheitszustand stehen, erhalten würde.

Entsprechend sieht der Vernehmlassungsbericht eine Vergütung in Höhe von 80% des AHV-pflichtigen Lohnes vor.

Dieser Vorschlag wird von den Vernehmlassungsteilnehmenden, die sich diesbezüglich äussern, gutgeheissen.

Die Regierung hält entsprechend an dieser Vergütung fest.

4.2.3.4 Bezug

Gemäss der Richtlinie (EU) 2019/1158 sind die EWR-Staaten frei darin zu bestimmen, ob die Vaterschaftszeit auch teilweise vor der Geburt des Kindes, ausschliesslich danach oder in flexibler Form genommen werden kann.

Im Vernehmlassungsbericht wird vorgeschlagen, dass die Vaterschaftszeit nicht in flexibler Form, sondern in zwei aufeinanderfolgenden Wochen zu beziehen ist und dass sie ausschliesslich nach der Geburt des Kindes und dann innerhalb von acht Monaten bezogen werden muss.

Der Bezugszeitrahmen von acht Monaten nach der Geburt des Kindes wird von den wenigen Vernehmlassungsteilnehmenden, die sich diesbezüglich äussern, gutgeheissen.

Die Regierung hält entsprechend an diesem Bezugszeitrahmen fest.

Betreffend die Vorgabe in der Vernehmlassungsvorlage, dass der Bezug in Form von zwei aufeinanderfolgenden Wochen erfolgen muss, äussern sich einige Vernehmlassungsteilnehmende.

Die **Wirtschaftskammer Liechtenstein** und der **Liechtensteinische Bankenverband** unterstützen den Vorschlag der Regierung, da so dem Grundgedanken der Vater-Kind-Bindung Rechnung getragen werde.

Der **Liechtensteinische ArbeitnehmerInnenverband** und die **Stufenvereine der Lehrpersonen** sprechen sich für einen flexibleren Bezug aus. Auch die **Demokraten pro Liechtenstein (DpL)** wollen die Entscheidung, ob der Bezug zusammenhängend oder als einzelne Tage erfolgt, den Arbeitnehmenden und Arbeitgebern überlassen.

Die Regierung vertritt die Ansicht, dass das in Erwägungsgrund 19 ausgeführte Ziel der Richtlinie (EU) 2019/1158, die „gleichmässige Aufteilung von Betreuungs- und Pflegeaufgaben zwischen Frauen und Männern zu fördern und den frühzeitigen Aufbau einer engen Bindung zwischen Vätern und Kindern zu ermöglichen“ am besten durch einen zusammenhängenden Bezug der Vaterschaftszeit nahe am Zeitpunkt der Geburt des Kindes erreicht werden kann. Es soll daher an dieser Vorgabe festgehalten werden.

4.2.3.5 Finanzierung / Regelung im Krankenversicherungsgesetz (KVG)

Nach Ansicht der **Gemeinde Balzers** erscheint das von der Regierung vorgeschlagene Vorgehen zur Finanzierung der Vaterschaftszeit respektive dessen Bezahlung/Vergütung über die Krankenversicherung gemäss KVG, analog zur Handhabung des Taggeldes bei Mutterschaft, administrativ sowie finanzierungstechnisch sinnvoll. Zum einen wird die Nutzung bestehender Versicherungen und Kassen und zum anderen die hälftige Finanzierung durch Arbeitgebende und Arbeitnehmende begrüsst.

Die **Liechtensteinische Industrie- und Handelskammer** kann sich ebenfalls mit der Finanzierung der Vaterschaftszeit analog des Mutterschaftstaggeldes einverstanden erklären.

Der **Verein für Menschenrechte**, die **Ombudsstelle für Kinder und Jugendliche** sowie der **Verein für Männerfragen** sprechen sich hingegen für eine Finanzierung der Vaterschaftszeit über die FAK aus.

Auch der **Liechtensteinische Dachverband von Gesundheitsberufen**, die **Liechtensteinische Zahnärzte Gesellschaft** und der **Liechtensteinische Krankenkassenverband** fordern bzw. schlagen vor, die Finanzierung der Vaterschaftszeit aus dem Krankenversicherungsbereich herauszulösen. Am einfachsten wäre eine Finanzierung aus der ersten Säule.

Die **Wirtschaftskammer Liechtenstein** und der **Liechtensteinische Bankenverband** erachten den Vorschlag, die Vaterschaftszeit analog dem Taggeld bei Mutterschaft im KVG zu regeln ebenfalls nicht als ideale Lösung. Falls hieran festgehalten werden sollte, wird eine Deckelung bei CHF 148'200 Lohnobergrenze gefordert. Zu beachten sei zudem, dass die meisten Gewerbebetriebe eine höhere Wartezeit vereinbart haben und somit die Vaterschaftszeit vollumfänglich selbst bezahlen müssten. Es wird die Abwicklung der Vergütung der Vaterschaftszeit über

die FAK sowie die paritätische Finanzierung durch Arbeitgebende und Arbeitnehmende zur Diskussion gestellt.

Die **Demokraten pro Liechtenstein (DpL)** vertreten die Ansicht, dass Mutterschafts- und Vaterschaftsgeld sowie die Vergütung der Elternzeit auf jeden Fall aus demselben „Topf“ finanziert werden soll, der durch Arbeitgebende und Arbeitnehmende geäufnet wird. Grundsätzlich könnte dieser „Topf“ die FAK sein.

Nach Ansicht der Regierung ist, wie oben ausgeführt, die aktuelle Vorlage kein Anlass zur Neuregelung des Taggeldes bei Mutterschaft. Es erscheint administrativ sowie finanzierungstechnisch sinnvoll und konsequent, die Leistung bei Bezug der Vaterschaftszeit analog zum Taggeld bei Mutterschaft über die Krankenversicherung zu finanzieren. Eine komplette Systemänderung würde die Vorlage überfrachten.

4.2.3.6 Anspruch bei Totgeburten

In Erwägungsgrund 19 der Richtlinie (EU) 2019/1158 wird ausgeführt, dass die Vaterschaftszeit auch bei einer Totgeburt gewährt werden kann. Im Vernehmlassungsbericht wird hiervon Abstand genommen und vorgeschlagen, dass ein Anspruch auf Vaterschaftszeit, welche das Ziel der Betreuung des Kindes verfolgt, nur bei Lebendgeburten bestehen soll.

Der **Liechtensteinische ArbeitnehmerInnenverband** spricht sich für einen Anspruch auf Vaterschaftszeit auch bei einer Totgeburt aus, damit sich der Vater im Moment dieses grossen Schicksalsschlags um seine Partnerin kümmern bzw. sein eigenes Trauma bewältigen kann. Auch die **Freie Liste** würde den Anspruch auf Vaterschaftszeit auf den Fall einer Totgeburt ausweiten, weil ein Kindsverlust für Eltern ein einschneidendes, traumatisches Erlebnis bedeutet.

Der **Verein Frauennetz Liechtenstein**, die **Stufenvereine der Lehrpersonen** und die **infra** sprechen sich ebenfalls für einen Anspruch auf Vaterschaftszeit bei einer Totgeburt aus.

Die Regierung teilt die Ansicht des Liechtensteinischen ArbeitnehmerInnenverbands und der Freien Liste, dass die Totgeburt eines Kindes für die Eltern ein grosser Schicksalsschlag ist. Dennoch sieht die Regierung in der Vaterschaftszeit, wie dies auch in der Richtlinie (EU) 2019/1158 ausgeführt wird, eine Freistellung von der Arbeit zum Zweck der Betreuung des Kindes. Aus diesem Grunde schlägt die Regierung vor, an dem bereits im Vernehmlassungsbericht ausgeführten Vorschlag festzuhalten und die Vaterschaftszeit nur dann zu gewähren, wenn das Kind lebt.

4.2.3.7 Vorherige Beschäftigungsdauer

Der Anspruch auf Vaterschaftszeit darf gemäss der Richtlinie (EU) 2019/1158 nicht an eine vorherigen Beschäftigungs- oder Betriebszugehörigkeitsdauer geknüpft werden.

Hingegen erlaubt es die Richtlinie, die Vergütung der Vaterschaftszeit von einer vorherigen Beschäftigungsdauer abhängig zu machen, die jedoch maximal sechs Monate unmittelbar vor dem errechneten Geburtstermin betragen darf.

Die **IG Elternzeit** hebt positiv hervor, dass der Anspruch auf Vaterschaftszeit nicht an eine vorherige Beschäftigungs- oder Betriebszugehörigkeitsdauer geknüpft wird.

Die **Wirtschaftskammer Liechtenstein** und der **Liechtensteinische Bankenverband** hingegen hinterfragen den Verzicht auf die vorherige Beschäftigungsdauer bei der Bezahlung bzw. Vergütung der Vaterschaftszeit kritisch.

Es ist zwischen «Beschäftigungsdauer» und «Betriebszugehörigkeitsdauer» zu unterscheiden.

Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie (EU) 2019/1158 verlangt, dass der Anspruch auf Vaterschaftszeit nicht an eine vorherige Beschäftigungs- oder Betriebszugehörigkeitsdauer geknüpft ist. Entsprechend ist die Freistellung als Anspruch gegenüber der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber frei von diesen Bedingungen.

Davon zu unterscheiden ist die Bezahlung/Vergütung der Vaterschaftszeit. Diese darf, gemäss Art. 8 Abs. 2 der Richtlinie (EU) 2019/1158 von einer Beschäftigungsdauer von maximal sechs Monaten, nicht jedoch von einer Betriebszugehörigkeitsdauer abhängig gemacht werden.

Gemäss Art. 15a Abs. 1 KVG (neu) soll Arbeitnehmern eine Bezahlung/Vergütung der Vaterschaftszeit zustehen, wenn sie bis zum errechneten Geburtstermin des Kindes während wenigstens 180 Tagen Kassen angehört haben. Damit wird das Kriterium der vorhergehenden Beschäftigungsdauer in jener Bestimmung, welche die Bezahlung/Vergütung der Vaterschaftszeit regelt, verankert.

4.2.3.8 Anspruch eines Wahl- oder Pflegevaters bzw. einer Wahl- oder Pflegemutter

Der Vernehmlassungsvorschlag, den Anspruch auf Vaterschaftszeit auch auf Wahl- oder Pflegeväter auszuweiten, wird vom **Liechtensteinischen ArbeitnehmerInnenverband**, dem **Verein für Menschenrechte**, der **Ombudsstelle für Kinder und Jugendliche**, dem **Verein für Männerfragen**, den **Stufenvereinen der Lehrpersonen**, dem **Kinder- und Jugendbeirat Liechtenstein**, der **infra**, der **Freien Liste** und dem **Verein Frauennetz Liechtenstein** ausdrücklich positiv hervorgehoben.

Nach Ansicht des **Liechtensteinischen ArbeitnehmerInnenverbands**, der **Stufenvereine der Lehrpersonen**, der **infra**, der **Freien Liste** und des **Vereins Frauennetz**

Liechtenstein sollten aber – analog zu Wahl- oder Pflegevätern – auch Wahl- oder Pflegemütter eine zweiwöchige Betreuungszeit erhalten.

Der vorgeschlagene Anspruch auf Vaterschaftszeit für Wahl- oder Pflegeväter ist unbestritten. Entsprechend wird hieran festgehalten.

Insbesondere mit Blick auf die Gleichbehandlung kann die Regierung dem Vorschlag, auch für Wahl- oder Pflegemütter eine der Vaterschaftszeit bezüglich Dauer und Voraussetzungen gleichgestellte Freistellung vorzusehen, viel abgewinnen.

Die Regierung verweist ergänzend auf die Erläuterungen zu § 1173a Art. 34b Abs. 8 Bst. a ABGB.

4.2.3.9 Gemeinsamer Haushalt

Analog zur angedachten neuen Regelung bei der Elternzeit sieht die Vernehmlassungsvorlage vor, auch beim Anspruch auf Vaterschaftszeit vom Kriterium „gemeinsamer Haushalt“ abzusehen.

Die **Gemeinde Balzers**, der **Verein für Menschenrechte**, die **Ombudsstelle für Kinder und Jugendliche** sowie der **Kinder- und Jugendbeirat Liechtenstein** begrüßen diese Regelung ausdrücklich.

Kritisch äussert sich die **Wirtschaftskammer Liechtenstein**. Sie unterstreicht, dass der Sinn und Zweck der Vaterschaftszeit in der Betreuung des Kindes liegt und hinterfragt, ob ein Vater, der nicht im gleichen Haushalt lebt wie das Kind, dem gerecht werden kann.

Die Regierung ist der Ansicht, dass auch ein Vater, der nicht im selben Haushalt wie sein Kind lebt, dieses betreuen können soll und kann. Der Anspruch auf Vaterschaftszeit soll daher nicht an das Kriterium „gemeinsamer Haushalt“ geknüpft

werden. Dies kommt letztlich dem Kind zugute und nimmt Rücksicht auf die heutigen Lebensmodelle bzw. gelebten flexiblen Familienmodelle.

4.2.3.10 Verlängerung bei Feiertagen oder Verhinderungsgründen nach § 1173a Art. 18 Abs. 1 ABGB

Im Vernehmlassungsbericht wird vorgeschlagen, dass sich die Vaterschaftszeit, analog zu Ferien, entsprechend verlängern soll, wenn Feiertage²⁹ auf Werktage in der Bezugszeit fallen.

Weiter ist vorgesehen, dass sich in den Fällen, in denen bezüglich der Arbeitsleistung ein Verhinderungsgrund nach § 1173a Art. 18 Abs. 1 ABGB vorliegen würde – etwa Unfall oder Krankheit – die Vaterschaftszeit ebenso um die entsprechende Anzahl Tage verlängern soll.

Die **Wirtschaftskammer Liechtenstein**, der **Liechtensteinische Bankenverband** und die **Liechtensteinische Industrie- und Handelskammer** können das Vorhaben, dass sich die Vaterschaftszeit bei Feiertagen oder Gründen nach § 1173a Art. 18 Abs. 1 ABGB (Krankheit, Unfall, etc.) um die entsprechende Anzahl Tage verlängert, nicht unterstützen und schlagen vor, dass eine Verlängerung nur in Ausnahmefällen (z.B. bei schwerer Krankheit/Unfall mit Krankenhausaufenthalt) bei der Arbeitgeberin bzw. beim Arbeitgeber beantragt werden kann. Insbesondere ist für die **Wirtschaftskammer Liechtenstein** eine Verlängerung aufgrund eines Feiertages nicht verständlich, da der Sinn und Zweck der Vaterschaftszeit (Zeit mit dem Kind) durch einen Feiertag nicht verhindert wird.

²⁹ Gemäss Art. 18 Abs. 2 des Arbeitsgesetzes (Gesetz vom 29. Dezember 1966 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz); LR 822.10) gelten als gesetzliche Feiertage, die den Sonntagen gleichzustellen sind: Neujahr, Hl. Drei Könige, Ostermontag, 1. Mai, Christi Himmelfahrt (Auffahrt), Pfingstmontag, Fronleichnam, Maria Himmelfahrt, Maria Geburt, Allerheiligen, Maria Empfängnis, Weihnacht, St. Stephanstag.

Dem Vorbringen der genannten Vernehmlassungsteilnehmenden kann die Regierung nicht beipflichten und bleibt bei ihrem Vorschlag, die Vaterschaftszeit bei Feiertagen oder Verhinderungsgründen nach § 1173a Art. 18 Abs. 1 ABGB entsprechend zu verlängern.

Zur Begründung wird auf die Ausführungen zu § 1173a Art. 34b Abs. 7 ABGB verwiesen.

4.2.3.11 Kumulierung von Ansprüchen auf Vaterschaftszeit

In einzelnen Gesamtarbeitsverträgen (GAV) und Reglementen einiger Unternehmen ist bereits eine bezahlte Vaterschaftszeit (unter dem Begriff „Vaterschaftsurlaub“) von unterschiedlicher Dauer vorgesehen. Nach Ansicht der **Wirtschaftskammer Liechtenstein** und der **Liechtensteinischen Industrie- und Handelskammer** darf die Festlegung einer gesetzlichen Vaterschaftszeit nicht dazu führen, die bereits freiwillig mittels GAV oder Reglement festgelegte bezahlte Vaterschaftszeit automatisch um die Dauer der gesetzlichen zwei Wochen zu erhöhen. Eine Kumulierung der Anspruchszeiten ist auszuschliessen.

Nach Ansicht der Regierung muss nicht zwingend ausgeschlossen werden, dass neben dem neuen gesetzlichen Anspruch auf Vaterschaftszeit eine darüber hinausgehende Regelung je nach Unternehmen bzw. nach Branche zur Anwendung kommt. Der Vaterschaftsurlaub gemäss GAV sieht zudem eine 100%-Lohnfortzahlung vor³⁰, während die gesetzliche Vaterschaftszeit eine Entschädigung in Höhe und Form des Krankengeldes vorsieht. Es obliegt dem Unternehmen bzw. den Sozialpartnern die entsprechenden Ansprüche aufeinander abzustimmen.

³⁰ So zumindest in den allgemeinverbindlich erklärten GAV.

4.2.3.12 Übertragbarkeit der Vaterschaftszeit

Der **Liechtensteinische ArbeitnehmerInnenverband** und die **Freie Liste** führen in ihren Stellungnahmen aus, dass in der Schweiz Mütter beim Tod des Vaters die zwei Wochen bezahlte Vaterschaftszeit zusätzlich zur Mutterschaftskarenz erhalten sollen. Sie empfehlen, eine solche Regelung auch in die liechtensteinische Gesetzgebung aufzunehmen. Auch die **Stufenvereine der Lehrpersonen** sprechen sich für die Übertragbarkeit der Vaterschaftszeit aus.

Der oben angeführten Empfehlung möchte die Regierung im Grundsatz folgen und schlägt entsprechende Regelungen in § 1173a Art. 34a Abs. 3 ABGB in Verbindung mit Art. 15 Abs. 3c KVG vor. Demnach soll im Fall des Todes des anderen Elternteils während der acht Monate nach der Geburt des Kindes die Kindsmutter Anspruch auf eine zusätzliche Freistellung von zwei aufeinanderfolgenden Wochen zum Zweck der Betreuung des Kindes haben. Die allenfalls bereits durch den verstorbenen Arbeitnehmer bezogene Vaterschaftszeit ist dabei nicht anzurechnen bzw. nicht in Abzug zu bringen.

Korrespondierend dazu verlängert sich auch der Anspruch auf Geldleistungen (Art. 15 Abs. 3c KVG). Beim Krankengeld i.e.S. ist eine maximale Bezugsdauer von 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen vorgesehen (Art. 14 Abs. 1 Bst. b KVG). Das Taggeld bei Vaterschaftszeit darf auf diese Bezugsdauer nicht angerechnet werden, sondern stellt, wie auch die entsprechende Leistung bei Mutterschaft eine davon unabhängige, eigenständige Leistung dar.

Die Regierung verweist ergänzend auf die Erläuterungen zu § 1173a Art. 34a Abs. 3 ABGB und Art. 15 Abs. 3c KVG.

4.2.3.13 Übergangsbestimmung

Die **Wirtschaftskammer Liechtenstein** und der **Liechtensteinische Bankenverband** sind der Auffassung, dass ausschliesslich Arbeitnehmer einen Anspruch auf Vaterschaftszeit erhalten sollen, deren Kinder nach Inkrafttreten des vorliegenden Gesetzes geboren worden sind.

Eine Übergangsbestimmung, welche an das Geburtsdatum des Kindes anknüpfen und den Anspruch auf die Vaterschaftszeit nach dieser Vorlage auf Kinder, die nach deren Inkrafttreten geboren sind, beschränken würde, würde gegen EWR-Recht verstossen³¹. Vielmehr müssen sowohl Arbeitnehmer als auch Wahlväter und Wahlmütter sowie Pflegeväter und Pflegemütter, deren Kinder am Tag des Inkrafttretens der Vorlage den achten Lebensmonat noch nicht vollendet haben den Anspruch auf Vaterschaftszeit im Sinne von § 1173a Art. 34b ABGB geltend machen können.

Nähere Ausführungen, insbesondere zur analogen Regelung bei der Elternzeit, finden sich in den Erläuterungen zu Titel III „Übergangsbestimmungen“ ABGB.

4.2.4 Elternzeit

4.2.4.1 Dauer der Elternzeit

In der Vernehmlassungsvorlage wird ein Anspruch auf vier Monate Elternzeit vorgeschlagen. Dies entspricht der Anspruchsdauer nach geltendem Recht und der Mindestanforderung nach Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie (EU) 2019/1158.

Eine längere Anspruchsdauer wird explizit nur von wenigen Vernehmlassungsteilnehmenden gefordert. Nach Ansicht des **Personalverbands öffentlicher Verwaltungen Liechtensteins (PvL)** sollte eine Verlängerung des Anspruchs auf Elternzeit

³¹ Siehe Fussnote 13.

auf bis zu einem Jahr geprüft werden. Der PVL führt nicht näher aus, ob diese zeitliche Ausdehnung pro Elternteil oder für beide Elternteile zusammengerechnet (somit sechs Monate pro Elternteil) gelten soll. Die **Freie Liste** und die **Stufenvereine der Lehrpersonen** fordern ein Minimum von sechs Monaten Elternzeit je Elternteil. Auch Frau **Cornelia Wolf** schlägt eine insgesamt mindestens 12-monatige Elternzeit vor, wobei der Mutter des Kindes neun Monate und dem Vater drei Monate zukommen sollen.

Der **Verein für Menschenrechte** und die **Ombudsstelle für Kinder und Jugendliche** fordern eine genügend lange Elternzeit pro Elternteil, sodass eine Eigenbetreuung im ersten Jahr möglich ist.

Aufgrund der Rückmeldungen in der Vernehmlassung ist die Regierung der Ansicht, dass die vorgeschlagene Dauer der Elternzeit von je vier Monaten pro Elternteil grossmehrheitlich gutgeheissen wird. Aus zeitlicher Perspektive ermöglicht die vorgeschlagene Dauer der Elternzeit – zusammen mit der 20-wöchigen Mutterschaftszeit – eine Eigenbetreuung des Kindes im ersten Lebensjahr durch die jungen Eltern.

4.2.4.2 Dauer der Vergütung

Die Vernehmlassungsvorlage sieht eine Vergütung von zwei Monaten der insgesamt vier Monate Elternzeit vor.

Von einigen Vernehmlassungsteilnehmenden wird eine Ausdehnung der Dauer der Vergütung der Elternzeit gefordert. **Amnesty International Liechtenstein** schlägt vor, mindestens vier Monate Elternzeit je Elternteil zu vergüten.

Auch der **Kinder- und Jugendbeirat Liechtenstein**, der **Verein Frauennetz Liechtenstein**, die **Sophie von Liechtenstein Stiftung** und die **Freie Liste** sprechen sich für eine Vergütung der gesamten vier Monate aus.

Den Vorschlag der Regierung, zwei der vier Monate Elternzeit zu vergüten findet die Zustimmung des **Liechtensteinischen Bankenverbands, der Liechtensteinischen Industrie- und Handelskammer, der Wirtschaftskammer Liechtenstein und der Liechtensteinischen AHV-IV-FAK.**

Nach Ansicht der Regierung sind die Höhe der Vergütung der Elternzeit und die Dauer der Vergütung der Elternzeit gemeinsam zu betrachten. Massgebend sind die finanziellen Mittel, welche für die Vergütung der Elternzeit zur Verfügung gestellt werden können. Mit diesen Mitteln können entweder zwei Monate der Elternzeit mit einem höheren Betrag oder die gesamten vier Monate der Elternzeit mit einem halb so hohen Betrag vergütet werden. Nach Ansicht der Regierung soll die Vergütung der Elternzeit in erster Linie jenen Personen, welche ein tiefes Einkommen haben, zumindest den Bezug der „bezahlten Elternzeit“ ermöglichen.

Bei einer höheren Vergütung während zwei Monaten können Eltern mit einem Lohn bis zu CHF 4'760 die bezahlte Elternzeit beziehen, ohne finanzielle Einbussen zu erleiden. Die Chance, dass tatsächlich Elternzeit bezogen wird, ist nach Ansicht der Regierung somit wesentlich höher, wenn nur zwei der vier Monate Elternzeit vergütet werden, dafür mit einem entsprechend höheren Betrag. Die Regierung schlägt daher vor, die Dauer der Vergütung bei zwei von vier Monaten Elternzeit festzulegen.

Der **Verein Frauennetz Liechtenstein**, der **Verein für Menschenrechte**, die **Ombudsstelle für Kinder und Jugendliche**, die **infra** und die **Freie Liste** führen in ihren Stellungnahmen aus, dass gemäss Erwägungsgrund 31 der Richtlinie (EU) 2019/1158 eine angemessene Bezahlung der Elternzeit während des gesamten nicht übertragbaren Mindestzeitraums der Elternzeit zu gewähren ist. Mit Blick auf die Tatsache, dass gemäss Vernehmlassungsbericht der Anspruch auf Elternzeit nicht übertragbar sein soll, folgern sie, dass eine angemessene Bezahlung sämtlicher vier und nicht nur von zwei Monaten Elternzeit vorzusehen wäre.

*Dieser Argumentation kann die Regierung nicht folgen. Erwägungsgrund 31 der Richtlinie (EU) 2019/1158 führt folgendes aus: „Die Mitgliedstaaten sollten die Bezahlung oder Vergütung während **des nicht übertragbaren Mindestzeitraums** des Elternurlaubs **nach dieser Richtlinie** in einer angemessenen Höhe festsetzen“ (Herforderhebungen durch die Regierung). Die Richtlinie legt in Art. 5 Abs. 2 diesen nicht übertragbaren Mindestzeitraum der Elternzeit auf zwei Monate fest. Das heisst, dass zumindest zwei Monate in angemessener Höhe bezahlt oder vergütet werden müssen. Dies wird in Art. 8 Abs. 3 der Richtlinie durch die Rückverweisung auf Art. 5 Abs. 2 der Richtlinie bestätigt.*

Die Tatsache, dass gemäss dem Vorschlag der Regierung über die Mindestanforderung der Richtlinie hinaus die gesamte Dauer der Elternzeit nicht übertragbar sein soll und dadurch die Gleichstellung von Mann und Frau gefördert werden soll, ändert nichts am Zeitraum der Vergütung.

4.2.4.3 Höhe der Vergütung

Zahlreiche Reaktionen der Vernehmlassungsteilnehmenden löst die Vergütung der Elternzeit aus. Im Vernehmlassungsbericht vorgesehen ist eine Vergütung in Höhe von 50% des durchschnittlichen massgebenden Monatslohns, begrenzt auf den Höchstbetrag der monatlichen Altersrente im Sinne von Art. 68 AHVG bei lückenloser Beitragsdauer, was CHF 2'380 entspricht.

Diese Beschränkung auf 50% findet Unterstützung beim **Liechtensteinischen Bankenverband**, der **Liechtensteinischen Industrie- und Handelskammer** und der **Wirtschaftskammer Liechtenstein**.

Die **NTi Audio AG** spricht sich für eine angemessene Vergütung der Elternzeit aus und sieht diese z.B. bei 80% des durchschnittlichen massgeblichen Lohnes. Ziel der

Vergütung soll es sein, dass sich auch Arbeitnehmende mit tiefen Löhnen die Elternzeit leisten können.

Der **Liechtensteinische ArbeitnehmerInnenverband** spricht sich für eine Bezahlung von jeweils zwei Monaten mit 80% des durchschnittlichen Lohnes mit einer Deckelung beim Medianlohn aus. Dies sei zum einen nötig, damit es sich „Normalverdiener“ leisten können, die Elternzeit in Anspruch zu nehmen und zum anderen für die Förderung der Geschlechtergleichstellung, die Erhöhung der Frauenerwerbsquote, die Chancengleichheit und die Erhöhung der Standortattraktivität.

Das vom **Liechtensteinischen ArbeitnehmerInnenverband** vorgeschlagene Finanzierungsmodell (80% des durchschnittlichen Lohnes mit einer Deckelung beim Medianlohn) findet die Unterstützung der **infra**, des **Vereins für Menschenrechte** und der **Ombudsstelle für Kinder und Jugendliche**.

Nach Ansicht der **Sophie von Liechtenstein Stiftung** werde der Vorschlag der Regierung dazu führen, dass der Staat unterschiedlich hohe Unterstützungen pro Kind, teilweise deutlich weniger als CHF 2'380, leisten wird. Sie hinterfragt, ob dem Staat beim Elterngeld nicht jedes Kind gleich viel wert sein sollte und schlägt einen wertgesicherten Fixbetrag in Höhe der genannten CHF 2'380 vor.

Amnesty International Liechtenstein und der **Kinder- und Jugendbeirat Liechtenstein** teilen die Ansicht, dass die im Vernehmlassungsbericht vorgeschlagene Vergütung der Elternzeit zu einer Diskriminierung von einkommensschwachen gegenüber einkommensstarken Familien führt und fordern eine mindestens viermonatige bezahlte Elternzeit je Elternteil mit einer Vergütung in der Höhe von 80% des AHV-pflichtigen Lohns mit einer Deckelung beim Medianlohn. Dies ist auch die Forderung des **Vereins für Männerfragen**.

Die **Stufenvereine der Lehrpersonen** plädieren ebenfalls für eine Vergütung in der Höhe von 80% des AHV-pflichtigen Lohns mit einer Deckelung beim Medianlohn, wobei die bezahlte Dauer der Elternzeit mehr als zwei Monate betragen müsse.

Das **Komitee für UNICEF Schweiz und Liechtenstein** spricht sich für eine Erhöhung der Vergütung der Elternzeit aus, so dass sie von allen Eltern auch tatsächlich genutzt werden kann.

Die **IG Elternzeit** plädiert für Vergütung in der Höhe von 80% des AHV-pflichtigen Lohns mit einem Maximalbetrag in Höhe von CHF 4'175.

Der **Verein Frauennetz Liechtenstein** vertritt die Ansicht, dass die vorgeschlagene Vergütung den Anforderungen einer wirksamen Elternzeit gänzlich zuwiderläuft. Sie nimmt ebenfalls Bezug auf die Vergütung mit 80% des durchschnittlichen Lohnes mit einer Deckelung beim Medianlohn.

Auch für Frau **Nora Zenhäusern** und Frau **Sara Meier** ist die vorgeschlagene Vergütung zu tief.

Nach Ansicht der **Gemeinde Balzers** könnte die in der Vernehmlassungsvorlage vorgeschlagene Höhe der Vergütung zu empfindlichen Lohneinbussen führen, was wiederum die gewünschte Wirkung der Vorlage verhindern würde.

Der **Personalverband öffentlicher Verwaltungen Liechtensteins** fordert, dass die Elternzeit im unteren Quartil der Löhne mit 100% und bis zur Höhe des Medianlohns mit 80% vergütet wird.

Auch nach Ansicht der **Demokraten pro Liechtenstein (DpL)** ist die Entschädigung zu tief angesetzt. Um Familien mit einem tiefen Einkommen nicht zu benachteiligen, soll die Vergütung auf 80% des durchschnittlichen Lohnes mit einer Deckelung bei CHF 220 pro Tag (entspricht der schweizerischen Erwerbsersatzordnung)

liegen. Als Maximalvariante wird eine Vergütung der Elternzeit mit 80% des bisherigen Lohnes genannt.

Die **Freie Liste** vertritt die Meinung, dass die Elternzeit angemessen vergütet werden muss, damit der Bezug auch für Eltern aus den unteren Lohnsegmenten realistisch ist. Sie spricht sich für eine bezahlte Elternzeit von vier Monaten zu 80% des AHV-pflichtigen Lohnes aus, wobei eine Deckelung ab dem Medianlohn vorgenommen werden kann.

Die **Liechtensteinische AHV-IV-FAK**, aus deren Kasse (finanziert durch die Wirtschaft) die Elternzeit bezahlt werden soll, hält fest, dass der FAK-Fonds derzeit überdotiert ist und rein finanziell sehr wohl in der Lage ist, die im Vernehmlassungsbericht genannte Zahl von CHF 6,7 Mio. zu stemmen. Massiv höhere Ausgaben, bspw. in Höhe von „80% des versicherten Lohnes ohne Obergrenze“ würden den Rahmen des Machbaren jedoch sprengen. Dies könne zum nicht erstrebenswerten Ergebnis einer Defizittragung durch den Staat gemäss Art. 47 FZG führen.

Die Regierung ist sich bewusst, dass je höher die Vergütung der Elternzeit ausfällt, desto höher der Anreiz (gerade auch für Väter) sein wird, sie zu beziehen. Die Regierung möchte aber auch klar festhalten, dass es nicht das Ziel der Vergütung der Elternzeit ist, den bisherigen Lebensstandard der Familie in jedem Falle beizubehalten. Vielmehr soll gemäss der Richtlinie (EU) 2019/1158 die Bezahlung oder Vergütung der Elternzeit so festgelegt werden, dass deren Inanspruchnahme durch beide Elternteile erleichtert wird. Der Bezug der Elternzeit kann nach Ansicht der Regierung bei besserverdienenden Eltern daher durchaus mit einer – zeitlich begrenzten – Einkommenseinbusse einhergehen. Man muss zudem berücksichtigen, dass Arbeitslohn steuer- und sozialversicherungspflichtig ist, Elterngeld hingegen nicht. Beim Elterngeld bleibt also mehr "Netto" vom "Brutto" als beim Lohn.

Bei geringverdienenden Familien stellt sich die Situation anders dar. Eine Einkommenseinbusse während des Bezuges der Elternzeit wäre in vielen Fällen nicht tragbar und die Eltern könnten sich den Wunsch nach Bezug der Elternzeit aufgrund wirtschaftlicher Überlegungen nicht erfüllen. Die Regierung ist der Ansicht, dass es daher insbesondere das Ziel der Vergütung sein soll, dass sich geringverdienende Familien die Elternzeit leisten können sollen, ohne hierfür Überbrückungshilfen, wie beispielsweise die rückzahlungspflichtige wirtschaftliche Sozialhilfe, in Anspruch nehmen zu müssen. Es kann aus Sicht der Regierung nicht Sinn und Zweck sein, dass die Inanspruchnahme der Elternzeit für Geringverdienende über die Sozialhilfe finanziert wird.

Die Inanspruchnahme des Elternurlaubs insbesondere für Geringverdienende soll daher durch zwei Änderungen gegenüber der Vernehmlassungsvorlage erleichtert werden: Einerseits soll die Vergütung von 50% auf 100% des bisherigen Lohns angehoben werden; andererseits soll die maximale Vergütung auf das Doppelte der maximalen AHV-Rente, also auf CHF 4'760, erhöht werden.

Gemäss Lohnstatistik 2020 (siehe Schema 1 unten) verdienen 34.7% der Arbeitnehmenden (Vollzeit- und Teilzeitangestellte) in Liechtenstein CHF 5'000 oder weniger (Jahreslohn geteilt durch 12).

Mit der vorgeschlagenen Regelung würden somit die Arbeitnehmenden im unteren Einkommensdrittel keine finanziellen Einbussen beim Bezug des Elterngeldes in Kauf nehmen müssen und sich diese leisten können.

Bei den Teilzeitangestellten wären es gar gut 70% der Arbeitnehmenden, die keine solchen finanziellen Einbussen hätten (Schema 2).

	Verteilung in %			Verteilung kumuliert in %		
	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
Gesamt	100.0	100.0	100.0			
0 - 1'000	1.8	3.2	0.9	1.8	3.2	0.9
1'001 - 2'000	4.8	9.0	2.1	6.6	12.2	2.9
2'001 - 3'000	6.6	11.7	3.1	13.2	23.9	6.0
3'001 - 4'000	8.4	13.7	4.9	21.6	37.6	10.9
4'001 - 5'000	13.1	17.1	10.5	34.7	54.7	21.4
5'001 - 6'000	14.6	13.8	15.1	49.3	68.6	36.5
6'001 - 7'000	12.8	9.9	14.8	62.2	78.5	51.3
7'001 - 8'000	9.3	7.0	10.7	71.4	85.5	62.0
8'001 - 9'000	6.7	4.7	8.0	78.1	90.2	70.1
9'001 - 1'00'00	5.1	3.0	6.4	83.2	93.3	76.5
1'0001 - 11'000	3.8	1.9	5.0	86.9	95.1	81.5
11'001 - 12'000	2.7	1.3	3.6	89.6	96.4	85.1
12'001 - 13'000	2.2	0.9	3.1	91.8	97.3	88.2
13'001 - 14'000	1.5	0.6	2.0	93.3	97.9	90.2
14'001 - 15'000	1.3	0.4	1.8	94.5	98.3	92.0
15'001 - 16'000	0.9	0.3	1.3	95.4	98.6	93.3
16'001 - 17'000	0.8	0.2	1.2	96.2	98.8	94.5
17'001 - 18'000	0.5	0.1	0.8	96.8	99.0	95.3
18'001 - 19'000	0.5	0.2	0.7	97.2	99.1	96.0
19'001 - 20'000	0.4	0.1	0.5	97.6	99.2	96.5
20'000+	2.4	0.8	3.5	100.0	100.0	100.0

Tabelle 1: Häufigkeitsverteilung der effektiven Bruttomonatslöhne nach Lohnhöhenklassen und Geschlecht 2020 – Voll- und Teilzeitbeschäftigte³²

³² Amt für Statistik. 31.05.2022. Löhne 2020. Publikations-ID: 291.2020.01.1 (zu finden unter: <https://www.statistikportal.li/de/themen/arbeits-und-erwerb/loehne> (Daten, Tabellen, Tabelle 13.1)).

	Vollzeitbeschäftigte			Teilzeitbeschäftigte		
	Verteilung in %			Verteilung in %		
	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer
Gesamt	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
0 - 1'000	0.0	0.0	0.0	6.3	6.2	6.6
1'001 - 2'000	0.0	0.0	0.0	16.9	17.4	15.7
2'001 - 3'000	1.9	2.7	1.5	18.4	20.0	14.0
3'001 - 4'000	4.8	7.8	3.6	17.6	19.3	13.3
4'001 - 5'000	13.1	21.0	10.2	13.2	13.5	12.2
5'001 - 6'000	16.4	18.1	15.8	10.1	9.9	10.8
6'001 - 7'000	15.3	14.2	15.6	6.7	5.9	8.9
7'001 - 8'000	11.5	11.3	11.6	3.6	3.1	5.0
8'001 - 9'000	8.5	7.8	8.7	2.3	1.8	3.6
9'001 - 1'00'00	6.5	5.1	7.0	1.5	1.2	2.4
1'0001 - 11'000	4.8	3.2	5.4	1.1	0.7	2.3
11'001 - 12'000	3.5	2.4	3.9	0.6	0.3	1.4
12'001 - 13'000	3.0	1.6	3.4	0.3	0.2	0.7
13'001 - 14'000	1.9	1.0	2.3	0.3	0.2	0.6
14'001 - 15'000	1.7	0.8	2.0	0.2	0.1	0.4
15'001 - 16'000	1.2	0.5	1.4	0.1	0.1	0.3
16'001 - 17'000	1.1	0.4	1.3	0.2	0.0	0.5
17'001 - 18'000	0.7	0.2	0.9	0.1	0.0	0.3
18'001 - 19'000	0.6	0.3	0.7	0.1	0.0	0.2
19'001 - 20'000	0.5	0.2	0.6	0.0	0.0	0.1
20'000+	3.3	1.4	3.9	0.4	0.2	0.9

Tabelle 2: Häufigkeitsverteilung der effektiven Bruttomonatslöhne nach Lohnhöhenklassen und Geschlecht 2020 – Vollzeitbeschäftigte/Teilzeitbeschäftigte

In seiner Stellungnahme führte der Verein für Männerfragen aus, dass die Betreuungs- und Erziehungsarbeit nach der Geburt eines Kindes in der Regel bei der Mutter bleibt, wenn der Vater wesentlich mehr verdient.

Durch die nun vorgeschlagene Lösung (Vergütung von 100% des bisherigen Lohns gedeckelt auf das Doppelte der maximalen AHV-Rente) werden die Geringverdienende (oftmals Mütter in Teilzeitpensen) finanziell schadlos gehalten. Das heisst, sie verdienen während des Bezuges von Elterngeld gleichviel als wenn sie ihrer

regulären Tätigkeit nachgehen, faktisch gar mehr, da das Elterngeld, wie oben erwähnt, nicht steuer- und sozialversicherungspflichtig ist. Zugleich wird auch vom mehrverdienenden Elternteil ein guter Teil des Lohnes vergütet, sodass ein Anreiz gesetzt wird, dass beide Elternteile ihren Anspruch auf Elternzeit tatsächlich geltend machen.

Ausserdem besteht weiterhin die Möglichkeit, die Elternzeit in Teilzeit oder stundenweise zu beziehen.

Ebenfalls zu berücksichtigen gilt es, dass Eltern neben dem Elterngeld auch Anspruch auf die einmalige Geburtszulage/Adoptionszulage in Höhe von CHF 2'300 bei Geburt/Adoption eines Kindes (CHF 2'800 pro Kind bei Mehrlingsgeburten) und die anschliessend laufenden Kinderzulagen in Höhe von monatlich CHF 280 pro Kind, erhöht auf monatlich CHF 330 pro Kind ab dem dritten Kind bzw. ab dem 10. Altersjahr des Kindes haben. Diese Ansprüche, sowie der Anspruch auf Alleinerzieherzulage, könnten sich, sollte der parlamentarischen Initiative der Fortschrittlichen Bürgerpartei (FBP) vom 4. September 2023 zur Erhöhung der Familienzulagen der Familienausgleichskasse gefolgt werden, künftig noch erhöhen.

4.2.4.4 Übertragbarkeit

Mit Übertragbarkeit ist die Möglichkeit gemeint, die Elternzeit oder einen Teil derselben von einem Elternteil auf den anderen zu übertragen. Die Richtlinie (EU) 2019/1158 gibt diesbezüglich vor, dass zumindest zwei Monate der Elternzeit unübertragbar sein müssen. Sie lässt aber auch die Option offen, überhaupt keine Übertragbarkeit zwischen Mutter und Vater vorzusehen.

Diese Option wird in der Vernehmlassungsvorlage vorgeschlagen. Damit kann nach Ansicht der Regierung das Ziel der Richtlinie (EU) 2019/1158, die Chancengleichheit von Mann und Frau im Erwerbsleben zu fördern und die Diskriminierung

von Müttern im Arbeitsleben zu mindern, am besten erreicht werden. Zudem sollen dadurch, wie dies auch in Erwägungsgrund 20 der Richtlinie (EU) 2019/1158 ausgeführt wird, Väter zur Inanspruchnahme von Elternzeit ermutigt werden.

Der Vorschlag, dass die gesamte Elternzeit nicht übertragbar sein soll, findet die explizite Zustimmung des **Liechtensteinischen ArbeitnehmerInnenverbands**, der **Liechtensteinischen AHV-IV-FAK**, der **infra**, der **Freien Liste**, des **Vereins für Männerfragen**, Frau **Anna Ospelt**, des **Vereins Frauennetz Liechtenstein**, **Amnesty International Liechtenstein**, der **Wirtschaftskammer Liechtenstein**, des **Liechtensteinischen Bankenverbands** und der **Liechtensteinischen Industrie- und Handelskammer**.

Amnesty International Liechtenstein sieht in der Tatsache, dass die Elternzeit für Männer wie auch Frauen gleich lang und unübertragbar ist, eine zentrale Voraussetzung dafür, dass Männer und Frauen in der Arbeitswelt überhaupt gleichbehandelt werden können. Auch nach Ansicht der **Freien Liste** und des **Vereins Frauennetz Liechtenstein** führt die Unübertragbarkeit zu einem Abbau von geschlechtsspezifischen Unterschieden. Frau **Anna Ospelt** sieht einen Schritt zur Aufweichung stereotyper Rollenbilder im Fürsorgebereich. Für die **Liechtensteinische AHV-IV-FAK** steht fest, dass es bei einer Übertragbarkeit meist wiederum die Frau wäre, die „zu Hause“ bleibt. Ihre Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt würde eingeschränkt und der Zweck der Vorlage (Chancengleichheit) geradezu unterminiert.

Demgegenüber zeigen sich die **NTi Audio AG**, die **Sophie von Liechtenstein Stiftung**, die **Gemeinde Balzers** und die **IG Elternzeit** mit dem Vorschlag der Regierung nicht einverstanden und plädieren für die zumindest teilweise Übertragbarkeit der Elternzeit. Hierbei wird insbesondere das Argument der Flexibilität bzw. der Gestaltungsfreiheit beim Bezug der Elternzeit angeführt.

Vor dem Hintergrund der klaren Zielsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158, im Sinne der Gleichberechtigung der Geschlechter auch die Beteiligung der Väter bei den familiären Aufgaben zu fördern und der Tatsache, dass wesentlich mehr Vernehmlassungsteilnehmende sich für die Nicht-Übertragbarkeit aussprechen, denn gegen dieselbe, hält die Regierung an ihrem Vorschlag fest. Es soll somit die gesamte Dauer der Elternzeit nicht-übertragbar sein.

4.2.4.5 Finanzierung

Nach Ansicht des **Vereins für Menschenrechte** und der **Ombudsstelle für Kinder und Jugendliche** soll die Finanzierung der Elternzeit nicht alleine durch die FAK-Beiträge der Arbeitgebenden, sondern durch einen neu einzuführenden Lohnabzug bei Arbeitnehmenden oder aus einer Form der Steuerabgabe generiert werden. Auch der **Verein für Männerfragen** spricht sich für einen Arbeitnehmerbeitrag aus und beziffert diesen auf 0,1-0,2 Lohnprozent.

Ebenso sollte nach Ansicht des **Liechtensteinischen Bankenverbandes**, der **Liechtensteinischen Industrie- und Handelskammer** und der **Wirtschaftskammer Liechtenstein** die Anspruchsgruppe „Arbeitnehmer“ paritätisch an der Finanzierung der Elternzeit beteiligt werden. Für die **Liechtensteinische Industrie- und Handelskammer** stellt dies eine Grundvoraussetzung für einen Konsens dar. Alle drei Interessensvertretungen unterstützen es, dass keine zusätzlichen Lohnnebenkosten für Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber eingeführt werden und keine neue Kasse aufgebaut werden soll. Die **Wirtschaftskammer Liechtenstein** stellt zudem die Rolle des Staates hinsichtlich der Finanzierung von der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in den Raum.

Die **Demokraten pro Liechtenstein (DpL)** sind auch der Ansicht, dass die Finanzierung der Elternzeit je hälftig durch alle Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden erfolgen sollte, damit die Erkenntnis, dass „soziale Errungenschaften“ etwas kosten,

nicht verloren gehe. Sie stellen zudem die Schaffung einer neuen Kasse analog der schweizerischen Erwerbsersatzordnung zur Diskussion.

Die **Gemeinde Balzers** sieht eine Vergütung der Elternzeit ausschliesslich über Beiträge der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber als fragwürdig oder zumindest überprüfenswert an und schlägt eine mögliche Mitfinanzierung durch Beiträge der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer oder auch Staatsbeiträge vor. Die Finanzierung über ein bestehendes Gefäss wird begrüsst.

Der **Liechtensteinische ArbeitnehmerInnenverband** spricht sich für eine Finanzierung über die FAK aus. Sollten die Reserven der FAK wider Erwarten unter eine Jahresausgabe sinken, so sollen nicht die Abgaben der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber erhöht werden oder die Defizitgarantie des Staates zum Tragen kommen, sondern die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Beitrag von 0,1-0,2 Lohnprozent in die FAK leisten.

Die Regierung sieht sich durch die Vernehmlassungsergebnisse in ihrem Vorschlag bestätigt, das Elterngeld über ein bestehendes Gefäss, konkret die FAK, auszurichten und keine neuen Strukturen bzw. keine neue Kasse hierfür aufzubauen. Entsprechend wird an diesem Vorschlag auch in der gegenständlichen Regierungsvorlage festgehalten.

Aufgrund der Rückmeldungen aus der Vernehmlassung schlägt die Regierung neu vor, neben den Arbeitgebenden auch die Arbeitnehmenden in die Finanzierung der Elternzeit miteinzubeziehen. Entsprechend soll ein solidarischer Beitrag der Arbeitnehmenden an die FAK in Höhe von 0.1 Prozentpunkte Lohnabzug eingeführt werden. Basierend auf den FAK-Beitragseinnahmen aus dem Jahr 2022 in Höhe von 64 Mio. würden durch die Einführung eines Lohnabzuges von 0.1 Prozentpunkten bei den Arbeitnehmenden Mehreinnahmen in Höhe von 3.4 Mio. zugunsten der FAK generiert werden. Bei einem Medianlohn von rund CHF 6'850 (Lohnstatistik

2020) entsprechen 0.1 Prozentpunkte Beitragssatz CHF 6.85 pro Monat bzw. CHF 82.20 pro Jahr.

Es ist darauf hinzuweisen, dass eine allfällige Änderung von Beitragssätzen an die FAK, wie die angedachte Einführung von Arbeitnehmerinnen- bzw. Arbeitnehmer-Lohnabzügen zur Finanzierung der FAK zwingend auf den 1. Januar eines Jahres erfolgen muss.

Die Regierung verweist ergänzend auf die Ausführungen in den Kapiteln 3.5 und 3.6 sowie die Erläuterungen zu Art. 44 FZG.

Die Regierung soll zudem den Auftrag erhalten (siehe vorgeschlagene Übergangsbestimmung im Familienzulagengesetz), spätestens innerhalb von fünf Jahren nach Inkrafttreten der vorgeschlagenen Gesetzesabänderung eine Evaluierung der langfristigen finanziellen Sicherheit der Anstalt vorzunehmen und dem Landtag einen Bericht vorzulegen. Sollte sich dabei zeigen, dass ein dauerhaftes jährliches Defizit zu erwarten ist, hat die Regierung dem Landtag Vorschläge zur finanziellen Konsolidierung der Anstalt zu unterbreiten. Auch vor dem Hintergrund der von der Fortschrittlichen Bürgerpartei (FBP) eingereichten «Initiative zur Erhöhung der Familienzulagen der Familienausgleichskasse FAK» vom 4. September 2023 ist eine solche Evaluierung angezeigt.

4.2.4.6 Bezugsdauer

Im Vernehmlassungsbericht ist eine Bezugsdauer für die Elternzeit bis zum dritten Lebensjahr des Kindes bzw. bis zum fünften Lebensjahr bei einer Adoption oder einem Pflegekindschaftsverhältnis vorgesehen. Dies entspricht dem aktuell geltenden Recht in Liechtenstein.

Dieser Vorschlag wird von der **Liechtensteinischen Industrie- und Handelskammer** ausdrücklich unterstützt.

Die **IG Elternzeit** schlägt in ihrer Stellungnahme – mit Blick auf das gesetzlich festgelegte Mindestalter für den Eintritt in den Kindergarten – einen Bezug bis zum Ende des vierten Lebensjahres vor. Dies wird auch vom **Verein für Männerfragen** unterstützt.

Die Regierung ist der Ansicht, dass hinsichtlich der Bezugsdauer an der aktuellen Regelung festgehalten werden soll. Mit der geltenden Begrenzung der Bezugsdauer wird insbesondere der Hauptzweck der Elternzeit, sprich der möglichst frühe Aufbau der Eltern-Kind-Beziehung, verfolgt und auch erreicht. Weitere Argumente sind der ebenfalls möglichst frühe Zeitpunkt des Wiedereinstiegs der Arbeitnehmerin in den Arbeitsprozess und die bessere Planbarkeit der Elternzeit aus Sicht der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Ebenso muss die Bezugsdauer nicht zwingend an den Eintritt in den Kindergarten gebunden sein, da auch schon vorher die Möglichkeit zur ausserhäuslichen Kinderbetreuung in Anspruch genommen werden kann.

4.2.4.7 Versicherungsschutz

Der Vorschlag, den Versicherungsschutz während des Bezugs des Elterngeldes aufrecht zu erhalten, wird von der **Gemeinde Balzers** und der **Sophie von Liechtenstein Stiftung** ausdrücklich begrüsst.

Der **Liechtensteinische ArbeitnehmerInnenverband** moniert, dass die Arbeitnehmenden die Versicherungsbeiträge (BVG-Risiko, NBU, Krankentaggeld) auf den vollen Lohn abliefern müssen und wünscht sich eine für die Arbeitnehmenden kostengünstigere Variante analog des Bezugs von Taggeldern, um das geschmälerte Einkommen während des Bezugs des Elterngeldes nicht noch weiter zu reduzieren.

Die **Wirtschaftskammer Liechtenstein**, der **Liechtensteinische Bankenverband** und die **Liechtensteinische Industrie- und Handelskammer** erachten den Versicherungsschutz während des Bezugs von Elterngeld als wichtig. In Frage gestellt wird hingegen, ob die Bezüger von Elterngeld tatsächlich weiterhin obligatorisch auch für Berufsunfälle versichert sein sollen, da aus rechtlicher Sicht während des Bezugs von Elternzeit kein Berufsunfall passieren kann. Unfälle während des Bezugs von Elterngeld müssen als Nichtberufsunfälle qualifiziert werden. Die **Wirtschaftskammer Liechtenstein** und der **Liechtensteinische Bankenverband** unterstützen zudem ausdrücklich, dass sowohl Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber die entsprechenden Versicherungsbeiträge zu entrichten haben.

Der **Liechtensteinische Pensionskassenverband** unterstützt die Versicherungspflicht während des Bezugs von Elterngeld, gibt aber zur angedachten Revision des BPVG mehrere Aspekte zu bedenken.

Die **infra**, die **Freie Liste** und der **Verein Frauennetz Liechtenstein** begrüßen den Versicherungsschutz während des Bezugs von Elterngeld ebenfalls ausdrücklich. Sie sind jedoch der Auffassung, dass auch eine Weiterführung der Altersversicherung in der betrieblichen Vorsorge für Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verpflichtend sein soll.

Auf die Kritik, dass Arbeitnehmende während des Bezuges von Elterngeld ihre Versicherungsbeiträge auf den vollen Lohn abliefern müssen, möchte die Regierung ausführen, dass korrespondierend zu den Beiträgen auch die Leistungen der Kranken- bzw. Unfallversicherungen im Schadensfall sich nach dem zuletzt bezogenen Verdienst vor Antritt der Elternzeit richten. Damit ist eine finanzielle Absicherung bei Krankheit oder Unfall gewährleistet, als ob die Bezüger von Elternzeit weiter berufstätig wären.

Die Ausführungen, wonach Unfälle während des Bezugs von Elterngeld zwingend als Nichtberufsunfälle qualifiziert werden müssten, teilt die Regierung nicht. Es erfolgt hier bewusst eine Gleichstellung der Eltern als ob sie weiterhin berufstätig wären. Die Berufsunfallversicherung sieht im Schadensfall neben der Deckung der Heilungskosten auch Taggeld- und gegebenenfalls Rentenzahlungen vor. Die Nichtberufsunfallversicherung deckt hingegen lediglich Heilungskosten.

Auf die artikelspezifischen Ausführungen des Liechtensteinischen Pensionskassenverbands geht die Regierung im Rahmen der Erläuterungen zu den einzelnen Artikeln ein und verweist auf Kapitel 5.12.

Mehrere Vernehmlassungsteilnehmende bringen vor, dass während des Bezugs von Elterngeld auch eine Weiterführung der Altersversicherung in der betrieblichen Vorsorge für Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verpflichtend sein soll. Die Regierung sieht diese Notwendigkeit beim Sparteil, welcher über 40 Jahre hinweg angehäuft wird, nicht. Beim Risikoteil hingegen ist die Notwendigkeit entschieden grösser.

Ergänzend wird auf die Ausführungen in Kapitel 3.7 verwiesen.

4.2.4.8 Vorherige Betriebszugehörigkeitsdauer

Als eine der Voraussetzungen für einen Anspruch auf Elternzeit sieht das aktuelle Recht in § 1173a Art. 34a ABGB vor, dass das Arbeitsverhältnis mehr als ein Jahr gedauert hat oder auf mehr als ein Jahr eingegangen worden ist.

In der Vernehmlassungsvorlage wird eine Anpassung dieser Formulierung vorgeschlagen, sodass künftig nur noch bezugsberechtigt sein soll, wer tatsächlich seit mehr als einem Jahr im selben Betrieb beschäftigt ist. Dies ist auch das Verständnis der Richtlinie (EU) 2019/1158, welche in Art. 5 Abs. 4 festhält, dass die Mitglied-

staaten den Anspruch auf Elternzeit von einer Beschäftigungs- oder Betriebszugehörigkeitsdauer abhängig machen können, die maximal ein Jahr betragen darf.

Die **Wirtschaftskammer Liechtenstein** und der **Liechtensteinische Bankenverband** unterstützen in ihren Stellungnahmen ausdrücklich den Vorschlag der Regierung. Die **Liechtensteinische Industrie- und Handelskammer** unterstützt den Vorschlag ebenfalls, könnte sich aber auch eine Dauer von sechs Monaten vorstellen. Auch der **Liechtensteinische ArbeitnehmerInnenverband** kann nachvollziehen, dass die Regierung an diesem Kriterium festhält.

Frau **Nora Zenhäusern** und Frau **Sara Meier** sehen in der Streichung der Wortfolge „...oder ist es auf mehr als ein Jahr eingegangen...“ eine Einschränkung bestehender Rechte, welche gemäss Erwägungsgrund 46 der Richtlinie (EU) 2019/1158 nicht zulässig sei.

Aufgrund der Rückmeldungen in der Vernehmlassung hält die Regierung an ihrem Vorschlag fest und verweist ergänzend auf die Erläuterungen zu § 1173a Art. 34c ABGB.

Betreffend die Ausführungen von Frau Nora Zenhäusern und Frau Sara Meier ist die Regierung der Ansicht, dass durch die Vereinheitlichung der Anforderung an die vorherige Beschäftigungsdauer weder geltende Rechtsvorschriften der EU bzw. des EWR verletzt, noch das allgemeine Schutzniveau der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne von Art. 16 der Richtlinie (EU) 2019/1158 abgesenkt wird. Vielmehr führt die vorgeschlagene Anpassung zu einer sachlich gerechtfertigten Gleichstellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit befristeten und solchen mit unbefristeten Arbeitsverträgen und erscheint auch nötig, um etwaigem Missbrauch vorzubeugen.

4.2.4.9 Gemeinsamer Haushalt

Das aktuelle Recht sieht vor, dass Elternzeit nur von einer Person bezogen werden kann, die mit ihrem Kind im selben Haushalt lebt. Aufgrund der Vielfalt heutiger Lebensmodelle sieht die Vernehmlassungsvorlage vor, künftig auf das Kriterium „gemeinsamer Haushalt“ zu verzichten.

Die **Freie Liste**, die **Gemeinde Balzers** und die **Stufenvereine der Lehrpersonen** unterstützen in ihren Stellungnahmen ausdrücklich den Vorschlag der Regierung.

Gegenteilige Ansichten wurden im Rahmen der Vernehmlassung nicht geäußert.

Die Regierung hält daher an ihrem Vorschlag fest und verweist ergänzend auf die Erläuterungen zu § 1173a Art. 34c ABGB.

4.2.4.10 Flexibler Bezug

In der Vernehmlassungsvorlage wird vorgeschlagen, dass Arbeitnehmende berechtigt sein sollen, die Eltern- und Betreuungszeit in Vollzeit, in Teilzeit, in Teilen, tage- oder stundenweise zu beziehen, wobei auf die berechtigten Interessen der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers und der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen ist. Mit Blick auf die Elternzeit wird diese Möglichkeit des flexiblen Bezugs explizit von Art. 5 Abs. 6 der Richtlinie (EU) 2019/1158 gefordert.

Die **Finanzmarktaufsicht Liechtenstein (FMA)** führt diesbezüglich kritisch ins Feld, dass die variable Bezugsmöglichkeit der Elternzeit mit Blick auf die Abrechnung der Beiträge für die betriebliche Personalvorsorge zu nicht unerheblichem Aufwand und allenfalls Durchführungsschwierigkeiten bei den einzelnen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern führen könnte. Die FMA regt daher an, diese geplante Regelung des „Splittings“ nochmals zu überprüfen.

Die Regierung kann die Ausführungen der FMA, wonach ein flexibler Bezug der Elternzeit bei den zuständigen Stellen zu administrativen Herausforderungen führen kann, nachvollziehen. Aufgrund der klaren Vorgabe der Richtlinie (EU) 2019/1158 und der Überzeugung, dass ein flexibler Bezug der Elternzeit den jungen Eltern bestmöglich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erlaubt, soll jedoch am flexiblen Bezug der Elternzeit festgehalten werden. Familien können somit selbst entscheiden, wann und in welcher Form der Bezug der Elternzeit für sie am besten ist.

Der **Verein für Männerfragen** schlägt mit Blick auf die Elternzeit vor, dass die ersten Wochen nach der Geburt (im Umfang von mindestens vier Wochen) für Väter obligatorisch werden.

Die Regierung ist der Ansicht, dass eine verpflichtende Elternzeit für Väter über das Ziel hinaus geht. Gemäss Richtlinie (EU) 2019/1158 sind die Mitgliedstaaten angehalten, Väter zur Inanspruchnahme von Elternzeit „anzuregen“ (siehe Erwägungsgrund 20). Dies wird damit erfüllt, indem die Elternzeit des Vaters nicht auf die Mutter übertragbar ist.

4.2.4.11 Kontrolle und möglicher Missbrauch

Nach Ansicht des **Liechtensteinischen Bankenverbands** und der **Wirtschaftskammer Liechtenstein** müssten die Themen „Kontrolle“ und „möglicher Missbrauch“ stärker thematisiert werden. Insbesondere bei einem Stellenwechsel müsse gewährleistet sein, dass die (bezahlte) Elternzeit nicht doppelt in Anspruch genommen werden kann. Zudem stelle sich die Frage wie sichergestellt werden kann, dass die Zeit, während welcher Elterngeld bezogen wird, tatsächlich für die Kinderbetreuung genutzt wird, insbesondere wenn der betreffende Elternteil nicht im gleichen Haushalt wie das Kind lebt.

Die Regierung ist der Ansicht, dass durch Art. 39 FZG Möglichkeiten geschaffen werden bzw. bestehen, um im Falle eines Doppelbezuges von liechtensteinischen Leistungen, wie beispielsweise des Elterngeldes, den möglichen Schaden durch eine Rückerstattungsforderung zu minimieren.

Nach Ansicht der Regierung liegt es in der Verantwortung der Eltern, die Elternzeit im Sinne des mit ihr verbundenen Zwecks der Betreuung des Kindes zu nutzen. Eine effektive Kontrolle, ob die Elternzeit tatsächlich in diesem Sinne genutzt wird, ist weder vorgesehen noch faktisch möglich.

4.2.4.12 Übergangsbestimmung

Die **Wirtschaftskammer Liechtenstein**, der **Liechtensteinische Bankenverband** und die **Liechtensteinische Industrie- und Handelskammer** geben zu bedenken, dass die Übergangsbestimmung zu einer beträchtlichen Anzahl Elternteile führt, die gleichzeitig Elterngeld in Anspruch nehmen möchten. Zudem stellt sich die Frage, welche Rechte Eltern haben, die noch einen Bezug nach dem „alten“ Modell gemacht haben. Sie sprechen sich dafür aus, den Anspruch auf bezahlte Eltern- und Vaterschaftszeit auf Geburten nach Inkrafttreten der gegenständlichen Gesetzesvorlage zu beschränken.

Wie bereits beim Übergang von der ersten Elternzeit-Richtlinie 96/34/EG auf die zweite Elternzeit-Richtlinie 2010/18/EU (siehe Bericht und Antrag Nr. 82/2012) ist auch bei der Umsetzung der vorliegenden Richtlinie (EU) 2019/1158, welche die Richtlinie 2010/18/EU aufhebt, eine Übergangsbestimmung vorzusehen.

Die Regierung verweist ergänzend auf die Erläuterungen zu Titel III „Übergangsbestimmungen“ ABGB.

4.2.5 Betreuungszeit

4.2.5.1 Dauer

Der **Verein für Menschenrechte**, die **Ombudsstelle für Kinder und Jugendliche**, die **infra**, **Frau Anna Ospelt**, der **Verein Frauennetz Liechtenstein**, der **Verein für Männerfragen**, die **Wirtschaftskammer Liechtenstein**, der **Liechtensteinische Bankenverband** und die **Liechtensteinische Industrie- und Handelskammer** stimmen der in der Vernehmlassungsvorlage vorgesehenen Dauer der Betreuungszeit von fünf Tagen pro Jahr ausdrücklich zu.

Für eine längere Betreuungszeit sprechen sich die **Freie Liste** (bis zu neun Tage pro Jahr), Frau **Nora Zenhäusern** und Frau **Sara Meier** sowie die **Stufenvereine der Lehrpersonen** (jeweils ohne konkrete Nennung einer Dauer) aus. Nach Ansicht der **Stufenvereine der Lehrpersonen** sollten Alleinerziehende einen Anspruch auf zehn Tage haben.

Aufgrund der mehrheitlich zustimmenden Rückmeldungen hält die Regierung an der vorgeschlagenen Dauer der Betreuungszeit, konkret fünf Tage pro Jahr, fest.

4.2.5.2 Vergütung

Die Richtlinie (EU) 2019/1158 empfiehlt in Erwägungsgrund 32 die Einführung einer Vergütung für die Betreuungszeit, überlässt die definitive Entscheidung hierüber aber den Mitgliedstaaten. In der Vernehmlassungsvorlage wird von einer Vergütung der Betreuungszeit abgesehen.

Dies wird von mehreren Vernehmlassungsteilnehmenden kritisiert.

Der **Liechtensteinische ArbeitnehmerInnenverband**, der **Verein für Menschenrechte**, die **Ombudsstelle für Kinder und Jugendliche**, die **infra** und die **Freie Liste** sind der Ansicht, dass eine Vergütung der Betreuungszeit notwendig ist, damit

sichergestellt ist, dass betreuende Angehörige – insbesondere Männer – diese auch tatsächlich in Anspruch nehmen.

Der **Liechtensteinische ArbeitnehmerInnenverband** empfiehlt eine Vergütung der Betreuungszeit von mindestens 80% des AHV-pflichtigen Lohnes. Der **Verein für Männerfragen** fordert eine Vergütung von genau 80% des AHV-pflichtigen Lohns mit Deckelung beim Medianlohn. Auch die **Stufenvereine der Lehrpersonen** sprechen sich für eine Vergütung der Betreuungszeit aus, ohne diese jedoch weiter zu konkretisieren. Der **Verein Frauennetz Liechtenstein** gibt zu bedenken, dass eine unbezahlte Betreuungszeit eine „leere Gesetzesbestimmung“ bleiben wird.

Den Vorschlag, die Betreuungszeit nicht zu vergüten, unterstützen hingegen die **Wirtschaftskammer Liechtenstein**, der **Liechtensteinische Bankenverband** und die **Liechtensteinische Industrie- und Handelskammer**.

Nach Ansicht der Regierung steht bei der planbaren Betreuungszeit der rechtliche Anspruch auf Freistellung im Vordergrund, das heisst die rechtliche Möglichkeit, die Zeit nicht bei der bezahlten Arbeitsstelle, sondern für die Betreuung aufzuwenden. Eine Vergütung der Betreuungszeit müsste mit entsprechenden Nachweisen einhergehen. D.h. es müsste jeweils, wie dies beispielsweise auch bei der Freistellung aufgrund höherer Gewalt der Fall ist, die Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses oder einer ähnlichen Bestätigung verlangt werden können. Die Überprüfbarkeit wäre in jedem Falle schwierig. Zudem ist davon auszugehen, dass die Betreuungszeit nicht in ganzen Tagen bezogen wird. Folglich müsste auch die Vergütung der Betreuungszeit in vielen Fällen halbtagesweise oder gar stundenweise erfolgen, dies verbunden mit einem enormen administrativen Aufwand bei allen involvierten Stellen. Schliesslich gibt es mit der Hilflosenentschädigung sowie dem Betreuungs- und Pflegegeld bereits gesetzliche Angebote, welche die Funktion der Vergütung einer Betreuungszeit (zumindest teilweise) übernehmen.

Aufgrund dieser Überlegungen wird in der gegenständlichen Regierungsvorlage nach wie vor von einer Vergütung der Betreuungszeit abgesehen.

4.2.5.3 Kreis der zu betreuenden Angehörigen

Im Vernehmlassungsbericht wird der Kreis der zu betreuenden Angehörigen im Einklang mit Art. 3 Abs. 1 Bst. d und e Richtlinie (EU) 2019/1158 wie folgt definiert: Kinder, Elternteile sowie der Ehe- oder eingetragene Partner des oder der anspruchsberechtigten Arbeitnehmenden oder eine mit dem oder der Arbeitnehmenden im gemeinsamen Haushalt lebende Person.

Mehrere Vernehmlassungsteilnehmende schlagen eine Erweiterung des Kreises der zu betreuenden Angehörigen vor.

So vertreten der **Liechtensteinische ArbeitnehmerInnenverband**, die **Freie Liste** und die **Stufenvereine der Lehrpersonen** die Ansicht, dass auch die Schwiegereltern in diesen Kreis aufgenommen werden sollten. Die **infra** stimmt dem ebenfalls zu und möchte den Kreis zudem auf die Geschwister der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers ausgeweitet sehen.

Für den **Kinder- und Jugendbeirat Liechtenstein** ist der Kreis der Bezugsberechtigten ebenfalls zu eng gefasst. Nach seiner Ansicht ist zudem die Voraussetzung des Wohnens im gleichen Haushalt nicht zielführend.

Der **Verein für Menschenrechte** und die **Ombudsstelle für Kinder und Jugendliche** möchten die Liste der Bezugsberechtigten auf Geschwister, nicht eingetragene Partner oder Partnerinnen und enge Vertraute erweitern.

Die Regierung möchte zunächst festhalten, dass der gemeinsame Haushalt kein Kriterium für den Anspruch auf Betreuungszeit ist. D.h. eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer kann beispielsweise auch für ihre bzw. seine Mutter, die nicht im

gemeinsamen Haushalt wohnt, aber aufgrund einer gesundheitlichen Beeinträchtigung auf Betreuung angewiesen ist, Betreuungszeit beziehen.

Eine Ausweitung des Kreises der zu betreuenden Angehörigen auf beispielsweise die Schwiegereltern, Geschwister oder enge Vertraute sieht die Regierung als nicht zielführend an. Nach Ansicht der Regierung ist zu beachten, dass die Richtlinie (EU) 2019/1158 insbesondere bezweckt, die Stellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Der Einbezug der Schwiegereltern, Geschwister oder enge Vertraute in den Kreis der zu betreuenden Angehörigen würde wohl dazu führen, dass in allererster Linie Arbeitnehmerinnen auch die Care-Verantwortung für diese Personengruppen übernehmen und entsprechend vermehrt an ihrer Arbeitsstelle fehlen würden. Damit würde die klassische Rollenverteilung perpetuiert und die Erreichung des erwähnten Zwecks erschwert. Die Regierung empfiehlt daher, den Kreis der zu betreuenden Angehörigen nicht über den von der Richtlinie (EU) 2019/1158 definierten Personenkreis auszudehnen.

4.2.5.4 Vorankündigung

Der **Liechtensteinische ArbeitnehmerInnenverband** gibt zu bedenken, dass ein Bezug von Betreuungszeit in der Regel nicht drei Monate im Voraus angekündigt werden kann und diese Anforderung bei der Betreuungszeit daher gestrichen bzw. massiv verkürzt werden soll. Auch die **infra**, der **Verein Frauennetz Liechtenstein**, der **Verein für Männerfragen** und die **Freie Liste** sehen eine solche Vorankündigung bei der Betreuungszeit skeptisch.

Mit Blick auf die Bedenken der oben genannten Vernehmlassungsteilnehmenden möchte die Regierung zunächst betonen, dass die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer eine Freistellung aus familiären Gründen nicht zwingend, sondern „nach Möglichkeit“ drei Monate vor dem voraussichtlichen Bezug ankündigen muss. Das heisst, der Anspruch auf Freistellung verwirkt nicht, wenn es der Arbeitnehmerin

bzw. dem Arbeitnehmer gar nicht möglich war, die Ankündigung rechtzeitig vorzubringen. Die Vorankündigung hat zum Ziel, der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber die notwendige Zeit zu geben, um allfällige Vorkehrungen zu treffen. Je früher die Ankündigung erfolgt, desto eher kann die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber arbeitsorganisatorische Vorkehrungen treffen und desto eher kann ein Aufschub im Sinne von § 1173a Art. 34f Abs. 2 ABGB vermieden werden.

4.2.5.5 Abgrenzung zur Freistellung aufgrund höherer Gewalt

In mehreren Rückmeldungen zur Vernehmlassung wird festgehalten, dass die Abgrenzung zwischen Betreuungszeit und Freistellung aufgrund höherer Gewalt klarer festzulegen sei.

Diesem Anliegen möchte die Regierung mit der folgenden Übersicht gerne nachkommen.

	Betreuungszeit	Freistellung aufgrund höherer Gewalt
Rechtsgrundlage	Art. 34d (neu)	Art. 29 (5) (aktuell); Art. 34e (neu)
Aktive Anspruchsbe-rechtigte	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer	Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
Passive Anspruchsbe-rechtigte	Kinder, Elternteile, Ehepartner, eingetragene Partner oder im gleichen Haushalt lebende Personen	Kinder, Elternteile, Ehepartner oder eingetragene Partner, sofern Hausgemeinschaft besteht (neu soll das Kriterium «Hausgemeinschaft» entfallen)
Anlass	Gesundheitliche Beeinträchtigung	Krankheit oder Unfall
Voraussetzungen	Betreuung notwendig	Sofortige Anwesenheit der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers dringend erforderlich und Betreuung nicht anderweitig organisierbar (Dringlichkeit!)
Planbarkeit	Ja	Nein
Ärztliche Bestätigung	Darf nicht verlangt werden	Darf verlangt werden
Freistellungsanspruch	max. 5 Tage pro Jahr	max. 3 Tage pro Ereignis
Vergütung	Nein	Volle Lohnfortzahlung

Zentrale Elemente der Unterscheidung zwischen einer Betreuungszeit gemäss § 1173a Art. 34d (neu) ABGB und einer Freistellung aufgrund höherer Gewalt gemäss § 1173a Art. 34e (neu) ABGB (aktuell § 1173a Art. 29 Abs. 5 ABGB) sind die Planbarkeit und Dringlichkeit.

Wenn beispielsweise der betagte Vater der Arbeitnehmerin nach einem Sturz eine Physiotherapie von zweimal einer Stunde pro Woche verschrieben bekommt und den Weg zur Physiotherapie nicht mehr alleine zurücklegen kann, so hat die Arbeitnehmerin einen Rechtsanspruch auf Betreuungszeit, um den Vater (Elternteil) aufgrund seiner gesundheitliche Beeinträchtigung (Folgen des Sturzes) zu betreuen (Fahrt zur Physiotherapie). Diese Art der Betreuung ist planbar.

Anders sieht es beispielsweise aus, wenn die Tochter des Arbeitnehmers über Nacht an einer schweren Magen-Darm-Grippe erkrankt. Die Tochter kann aufgrund dieser Erkrankung nicht in die Schule und braucht entsprechende Betreuung zuhause. Diese Situation ist dringlich und war nicht planbar. Der Arbeitnehmer hat somit Anspruch auf Freistellung aufgrund höherer Gewalt.

4.2.6 Freistellung aufgrund höherer Gewalt

4.2.6.1 Gemeinsamer Haushalt

Das aktuelle Recht sieht in § 1173a Art. 29 Abs. 5 ABGB vor, dass der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer bei Krankheit oder Unfall von in Hausgemeinschaft lebenden Familienmitgliedern gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses Freizeit im Umfang von bis zu drei Tagen pro Ereignis zu gewähren ist, sofern die sofortige Anwesenheit der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers dringend erforderlich ist und die Betreuung nicht anderweitig organisiert werden kann.

Der Vernehmlassungsbericht präzisiert den Kreis der zu betreuenden Familienangehörigen, wobei am Kriterium der „Hausgemeinschaft“ festgehalten wird.

Der **Liechtensteinische ArbeitnehmerInnenverband** erkennt mit dem Beibehalt des Kriteriums „der Hausgemeinschaft“ einen Widerspruch zur neu vorgeschlagenen Regelung bei der Elternzeit, gemäss welcher auf Grund der aktuellen Lebensumstände künftig auf den „gemeinsamen Haushalt“ verzichtet werden soll.

Die Regierung kann die Überlegung des Liechtensteinischen ArbeitnehmerInnenverbands nachvollziehen. Entsprechend wird in der gegenständlichen Vorlage der Verzicht auf das bisherige Kriterium des „gemeinsamen Haushalts“ vorgeschlagen.

Die Regierung verweist ergänzend auf die Erläuterungen zu § 1173a Art. 34e ABGB.

4.2.6.2 Lohnfortzahlungspflicht

Aus den Gesetzesmaterialien zum aktuellen § 1173a Art. 29 Abs. 5 ABGB geht hervor, dass bei einer Freistellung aufgrund höherer Gewalt die volle Lohnfortzahlungspflicht gelten soll. Entsprechend wird dies explizit in § 1173a Art. 34e Abs. 2 ABGB der Vernehmlassungsvorlage aufgenommen.

Die **Wirtschaftskammer Liechtenstein** und der **Liechtensteinische Bankenverband** teilen die Ansicht der Regierung nicht. Sie vertreten vielmehr die Auffassung, dass eine Lohnfortzahlung von 80% durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber geschuldet ist, da § 1173a Art. 34e ABGB der Vernehmlassungsvorlage mit § 1173a Art. 18 ABGB vergleichbar ist und ebenfalls auf Krankheit oder Unfall basiert. Um eine gewisse Kontinuität beizubehalten, erachten die genannten Vernehmlassungsteilnehmenden Leistungen nach Art. 14 KVG (80%) als richtig an.

Die Regierung stimmt aus folgenden Gründen nicht mit der Wirtschaftskammer Liechtenstein und dem Liechtensteinischen Bankenverband überein. Erstens handelt es sich hier nicht um Leistungen nach Art. 14 KVG (Krankengeld). Zweitens wird die volle Lohnfortzahlungspflicht durch die Ausführungen in den einschlägigen Materialien – hier insbesondere der Bericht und Antrag Nr. 88/2003 und das

entsprechende Landtagsprotokoll³³ – bestätigt. Drittens ist zur Lohnfortzahlungspflicht nach § 1173a Art. 18 ABGB – welche nach Ansicht der Regierung im Anlassfall gar nicht zur Anwendung gelangt – zu sagen, dass diese immer eine 100%-Lohnfortzahlungspflicht ist und die Reduktion auf 80% nur als Ausnahme nach § 1173a Art. 19 ABGB zum Tragen kommt.

Aus den genannten Gründen hält die Regierung an ihrem Vorschlag der vollen Lohnfortzahlung bei Freistellung aufgrund höherer Gewalt fest.

4.2.6.3 Kreis der zu betreuenden Angehörigen

Im Vernehmlassungsbericht wird der Kreis der zu betreuenden Angehörigen analog der aktuell geltenden Regelung (§ 1173a Art. 29 Abs. 5 ABGB) wie folgt definiert: Kinder, Elternteile oder der Ehe- oder eingetragene Partner des anspruchsberechtigten Arbeitnehmenden, die oder der mit diesem in Hausgemeinschaft lebt.

Betreffend das Kriterium der Hausgemeinschaft wird auf die Ausführungen unter Kapitel 4.2.6.1 und die ergänzenden Erläuterungen zu § 1173a Art. 34e ABGB verwiesen.

Der **Liechtensteinische ArbeitnehmerInnenverband** vertritt die Meinung, dass auch die Schwiegereltern in diesen Kreis aufgenommen werden sollten.

Die Regierung ist der Ansicht, dass der Kreis der zu betreuenden Angehörigen analog zur Regelung betreffend die Betreuungszeit definiert werden soll und sieht daher in der gegenständlichen Vorlage von der Aufnahme der Schwiegereltern der

³³ Vgl. Bericht und Antrag Nr. 88/2003, S. 10f., mit Verweisen auf Art. 36 Abs. 3 des schweizerischen Bundesgesetzes über Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz), sowie das Protokoll über die öffentliche Landtagssitzung vom 26./27./28. November 2003, Teil 1.

Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers in den Kreis der zu betreuenden Angehörigen ab.

Hinsichtlich der Begründung wird auf Kapitel 4.2.5.3 verwiesen.

4.2.7 Flexible Arbeitsregelung

4.2.7.1 Gesetzlicher Anspruch auf Teilzeit

Der **Liechtensteinische ArbeitnehmerInnenverband** fordert, einen gesetzlichen Anspruch für Eltern auf Teilzeit einzuführen. Konkret sollen Eltern das Arbeitspensum im ersten Jahr nach der Geburt auf 60% und im zweiten Jahr auf 80% reduzieren können. Dies wird von der **infra**, der **Freien Liste** und dem **Verein Frauennetz Liechtenstein** unterstützt.

Auch der **Verein für Männerfragen** spricht sich für einen festgeschriebenen Anspruch auf Teilzeitarbeit, etwa im Umfang von 60%, aus.

Für betreuende Angehörige soll nach Ansicht des **Liechtensteinische ArbeitnehmerInnenverbands** die Möglichkeit der Reduktion ihres Arbeitspensums von bis zu 50% für die Dauer der Betreuung geschaffen werden.

Grundsätzliche Zustimmung zur vorgeschlagenen Regelung der flexiblen Arbeitszeitenregelungen aus familiären Gründen äussern die **Wirtschaftskammer Liechtenstein** und der **Liechtensteinische Bankenverband**.

Ein gesetzlicher Anspruch auf Teilzeit wäre ein neuer Rechtsanspruch im liechtensteinischen Recht. Die Regierung erachtet es als nicht zweckmässig, im Rahmen der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 über die Elternzeit einen gesetzlichen Anspruch auf Teilzeit, welcher in der genannten Richtlinie nicht vorgesehen ist, einzuführen. Die Voraussetzungen eines solchen Anspruchs auf Teilzeit müssten sorgfältig abgeklärt und im Rahmen einer Vernehmlassung diskutiert werden.

4.2.7.2 Möglichkeit der Ablehnung durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber

Nach Ansicht des **Liechtensteinischen ArbeitnehmerInnenverbands** soll eine Arbeitgeberin bzw. ein Arbeitgeber eine Anfrage der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers auf flexible Arbeitszeitenregelung nur bei gravierender Betriebsstörung ablehnen dürfen. Diese Meinung wird von der **infra**, dem **Verein Frauennetz Liechtenstein** und dem **Verein für Männerfragen** geteilt.

Das Kriterium der „gravierenden Betriebsstörung“ wird gemäss dem vorgeschlagenen § 1173a Art. 34f Abs. 2 ABGB im Zusammenhang mit der Aufschiebung der Inanspruchnahme der Vaterschafts-, Eltern- und Betreuungszeit verwendet und basiert auf Art. 5 Abs. 5 der Richtlinie (EU) 2019/1158.

Hinsichtlich der Ablehnung oder Aufschiebung eines Antrages auf eine flexible Arbeitsregelung sieht die Richtlinie (EU) 2019/1158 das Kriterium der „gravierenden Betriebsstörung“ nicht vor. Vielmehr soll die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber gemäss Erwägungsgrund 36 entscheiden können, ob sie/er den Antrag einer Arbeitnehmerin bzw. eines Arbeitnehmers auf flexible Arbeitsregelungen annimmt oder ablehnt. Die Regierung hält daher an der bereits im Vernehmlassungsbericht vorgeschlagenen Formulierung fest, welche die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber verpflichtet, die Verweigerung einer flexiblen Arbeitsregelung gegenüber der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer zu begründen.

4.2.7.3 Anspruchsvoraussetzungen

Die **Gemeinde Balzers** wirft in ihrer Stellungnahme die Frage auf, ob die Beschränkung auf das achte Lebensjahr des Kindes sinnvoll respektive notwendig sei.

Die genannte Beschränkung auf das achte Lebensjahr des Kindes entspricht einer Minimalumsetzung von Art. 9 Abs. 1 der Richtlinie (EU) 2019/1158. Da jedoch

bereits in Art. 36 Arbeitsgesetz³⁴ eine besondere Rücksicht der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers gegenüber Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Kindern bis 15 Jahren gefordert wird, ist es nach Ansicht der Regierung gerechtfertigt und aus Gründen der Einheitlichkeit sinnvoll, auch in § 1173a Art. 36b Abs. 1 Bst. a ABGB die Altersgrenze auf 15 Jahre anzuheben.

4.2.8 FBP-Motion vom 23. September 2022 zur „Ausrichtung des Mutterschaftstaggeldes bei längerem Spitalaufenthalt des Kindes nach der Geburt“

Der Vorschlag der Regierung zur Umsetzung der Motion zur Ausrichtung des Mutterschaftstaggeldes bei längerem Spitalaufenthalt des Kindes nach der Geburt wird vom **Liechtensteinischen ArbeitnehmerInnenverband**, dem **Verein für Menschenrechte**, der **Ombudsstelle für Kinder und Jugendliche**, dem **Kinder- und Jugendbeirat Liechtenstein**, der **infra**, der **IG Elternzeit**, der **Freien Liste**, dem **Verein Frauennetz Liechtenstein**, der **Wirtschaftskammer Liechtenstein**, dem **Liechtensteinischen Bankenverband** und der **Liechtensteinischen Industrie- und Handelskammer** ausdrücklich begrüsst.

Der **Liechtensteinische Krankenkassenverband** heisst die vorgeschlagene Umsetzung der genannten Motion ebenfalls gut. Allerdings muss nach Ansicht des Verbandes die Handhabung auf Verordnungsebene konkretisiert und klargestellt werden, dass diese Änderung zum Anstieg der Prämien im Krankengeldbereich und somit zu höheren Lohnabzügen führen wird.

Kritische Stimmen gibt es zur vorgeschlagenen Umsetzung keine.

Aufgrund der durchgehend positiven Rückmeldungen im Rahmen der Vernehmlassung hält die Regierung an ihrem Vorschlag zur Umsetzung der Motion zur

³⁴ Gesetz vom 29. Dezember 1966 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz), LGBl. 1967 Nr. 6, idgF.

Ausrichtung des Mutterschaftstaggeldes bei längerem Spitalaufenthalt des Kindes nach der Geburt fest.

4.2.9 DpL-Motion vom 8. April 2019 zur „Neuregelung der Taggeldversicherung bei Mutterschaft“

Mit der Motion vom 8. April 2019 zum Thema Neuregelung der Taggeldversicherung bei Mutterschaft regen die DpL-Abgeordneten Herbert Elkuch, Erich Hasler und Thomas Rehak ein geändertes Finanzierungsmodell für das Krankengeld bei Mutterschaft im KVG an. Sie schlagen vor, das Mutterschaftsrisiko aus der Krankengeldprämie herauszulösen. Für die Finanzierung sollen zudem nur jene Betriebe aufkommen, die in der Krankengeldversicherung Wartefristen von weniger als fünf Monaten gewählt haben.

Durch die Motion ist die Regierung mit der Umsetzung dieses konkreten Modells beauftragt. Entsprechend hat die Regierung im Vernehmlassungsbericht eine rechtliche Umsetzung des von den Motionären vorgeschlagenen Modells ausgearbeitet, obwohl seitens der Regierung Zweifel sowohl hinsichtlich der Erforderlichkeit als auch der Geeignetheit des vorgeschlagenen Modells bestehen.

Die Bedenken der Regierung werden auch von zahlreichen Vernehmlassungsteilnehmenden geteilt. So lehnen die **Gemeinde Balzers**, der **Liechtensteinische Krankenkassenverband** und die **Liechtensteinische Industrie- und Handelskammer** den Vorschlag zur Umsetzung der Motion ab.

Der **Liechtensteinische ArbeitnehmerInnenverband** begrüsst grundsätzlich die Ideen der Motionäre. Die Finanzierung soll jedoch solidarisch auf die gesamte Arbeitnehmerschaft aufgeteilt werden, um Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei Schwangerschaften nicht abzustrafen bzw. davon abzuhalten, Frauen, die allenfalls vor der Kinderplanung stehen, überhaupt einzustellen. Aufgrund der Bedenken der Regierung fordert der Verband diese auf, eine bessere Lösung zu finden.

Auch nach Ansicht der **infra**, der **Freien Liste**, des **Vereins Frauennetz Liechtenstein** soll die Finanzierung unbedingt solidarisch auf die gesamte Arbeitnehmerschaft aufgeteilt werden. Die Regierung soll innerhalb des KVG eine konkrete Lösung ausarbeiten, die kleinere Betriebe nicht übermässig belastet.

Die **Wirtschaftskammer Liechtenstein** befürwortet nach wie vor den Grundgedanken einer Neuregelung der Taggeldversicherung bei Mutterschaft bzw. für die Mutterschaft gesonderte Taggeldprämien zu berechnen und solidarisch von vielen Versicherten tragen zu lassen.

Die **Demokraten pro Liechtenstein (DpL)** begrüßen ausdrücklich, dass im Vernehmlassungsbericht eine Umsetzung der Motion vorgeschlagen wird.

Trotz der von mehreren Vernehmlassungsteilnehmenden geäußerten Bedenken hinsichtlich der vorgeschlagenen rechtlichen Umsetzung des von den Motionären skizzierten Modells und der eigenen Zweifel der Regierung hinsichtlich der Erforderlichkeit als auch der Geeignetheit dieses Modells ist die Regierung verpflichtet, dem Landtag eine rechtliche Umsetzung der Motion vorzulegen, welche dem Anliegen der Motionäre entspricht. Es obliegt dem Landtag, über diesen Umsetzungsvorschlag zu entscheiden.

4.2.10 Bezahlte Stillzeit

Die bezahlte Stillzeit ist kein Bestandteil der Richtlinie (EU) 2019/1158. Die Vernehmlassungsvorlage sieht daher keine Bestimmung bezüglich bezahlter Stillzeit vor. Dies wird von einigen Vernehmlassungsteilnehmenden kritisiert.

Nach Ansicht des **Liechtensteinischen ArbeitnehmerInnenverbands** ist jetzt der Zeitpunkt, im Sinne einer ausgewogenen Familienpolitik sowie der Rechtssicherheit das Thema „bezahlte Stillzeit“ in die gegenständliche Vorlage mitaufzunehmen. Das **Komitee für UNICEF Schweiz und Liechtenstein**, die **Freie Liste**, der

Verein Frauennetz Liechtenstein und die **infra** sprechen sich ebenfalls für eine solche gesetzlich verbindliche Regelung der bezahlten Stillzeit aus, wobei letztere die Forderung auf das erste Lebensjahr des Kindes einschränkt. Auch Frau **Cornelia Wolf** unterstreicht in ihrer Stellungnahme die Wichtigkeit der Stillbeziehung zwischen Mutter und Kind.

Der Anspruch auf bezahlte Stillzeit wäre ein neuer Rechtsanspruch im liechtensteinischen Recht. Die Regierung erachtet es als nicht zweckmässig, im Rahmen der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 über die Elternzeit eine bezahlte Stillzeit, welche in der genannten Richtlinie nicht vorgesehen ist, einzuführen. Die Voraussetzungen und die Finanzierung einer solchen bezahlten Stillzeit müssen sorgfältig abgeklärt und im Rahmen einer Vernehmlassung diskutiert werden.

4.2.11 Betreuungszeit für Eltern von schwer beeinträchtigten Kindern

Frau **Nora Zenhäusern** und Frau **Sara Meier** sowie der **Liechtensteinische ArbeitnehmerInnenverband** bringen die Thematik „Betreuungszeit für Eltern von schwer beeinträchtigten Kindern“ in ihren Stellungnahmen auf.

Der **Liechtensteinische ArbeitnehmerInnenverband** äussert konkret die Bitte, einen Betreuungsurlaub analog der neuen Schweizer Lösung einzuführen, um Rechtssicherheit zu schaffen und Einzelschicksale abzufedern.

Der Anspruch auf Urlaub für die Betreuung von schwer beeinträchtigten Kindern, wie er 2021 in der Schweiz eingeführt worden ist, wäre ein neuer Rechtsanspruch im liechtensteinischen Recht. Die Regierung erachtet es als nicht zweckmässig, im Rahmen der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 über die Elternzeit noch eine zusätzliche Kategorie einer Betreuungszeit, welche in der genannten Richtlinie nicht vorgesehen ist, einzuführen. Die Voraussetzungen und die Finanzierung eines solchen Leistungsanspruchs müssten sorgfältig abgeklärt und im Rahmen einer Vernehmlassung diskutiert werden.

4.2.12 Sanktionen

Die Richtlinie (EU) 2019/1158 verlangt wirksame, verhältnismässige und abschreckende Sanktionen für Verstösse gegen die verabschiedeten Rechtsvorschriften. Diese Sanktionen können verwaltungsrechtliche und finanzielle Sanktionen wie Geldbussen oder Entschädigungszahlungen sowie andere Arten von Sanktionen umfassen.

Sowohl der **Liechtensteinische ArbeitnehmerInnenverband** als auch die **Freie Liste** fordern, entsprechende Sanktionen zu erlassen.

Liechtenstein steht in der Tradition des liberalen Arbeitsvertragsrechts und kennt keine behördliche Sanktionierung von Verletzungen arbeitsvertragsrechtlicher Pflichten. Vielmehr werden die Parteien des Arbeitsvertrags auf den ordentlichen Gerichtsweg verwiesen. Eine Kündigung wegen Beantragung oder Inanspruchnahme der Rechte aus der Richtlinie wird in den Katalog der missbräuchlichen Kündigungen (§ 1173a Art. 46 ABGB) aufgenommen und führt zu einer Sanktionierung nach § 1173a Art. 47 ABGB (Entschädigung bis zu 6 Monatslöhnen). Die Einführung zusätzlicher Sanktionsinstrumente ist dem bestehenden Arbeitsvertragsrecht sachfremd. Die Regierung schlägt deshalb vor, an der grundsätzlichen Konzeption des Arbeitsvertragsrechts festzuhalten.

4.2.13 Benachteiligte Eltern

Der **Verein für Menschenrechte** und die **Ombudsstelle für Kinder und Jugendliche** fordern, dass eine rechtlich verbindliche Regelung, wonach „benachteiligte Eltern“ (bspw. alleinerziehende Eltern, Adoptiveltern, Eltern mit Behinderungen oder Eltern von Kindern mit Behinderungen) besonders berücksichtigt werden bzw. auf ihre Situation abgestimmte Massnahmen hinsichtlich der Freistellungen aus familiären Gründen und den flexiblen Arbeitszeitregelungen erhalten können. Auch die

Stufenvereine der Lehrpersonen und die **Freie Liste** fordern eine besondere Berücksichtigung.

Die Regierung hält fest, dass es bereits verschiedene Unterstützungsleistungen gibt, beispielsweise die Alleinerziehendenzulagen der FAK, Pflegebeiträge für hilflose Minderjährige, Hilfslosenentschädigung und das Pflegegeld. Von einer rechtlich verbindlichen Regelung, wie oben beschrieben, sieht die Regierung derzeit daher ab.

4.2.14 Gleichgeschlechtliche Paare

Der **Verein für Menschenrechte**, die **Ombudsstelle für Kinder und Jugendliche**, die **Stufenvereine der Lehrpersonen** und die **Freie Liste** fordern, dass alle Massnahmen („Freistellungen aus familiären Gründen“ und „flexible Arbeitszeitregelungen“) so ausgestaltet werden, dass sie gleichgeschlechtliche Paare nicht diskriminieren.

Die Regierung ist der Ansicht, dass die vorgeschlagene Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 zu keiner Diskriminierung gleichgeschlechtlicher Paare führt.

4.2.15 Weitere Ergebnisse aus der Vernehmlassung

Die **Datenschutzstelle** unterstreicht in ihrer Stellungnahme, dass die gegenständlichen Vorlagen den Datenschutz nicht berühren.

5. ERLÄUTERUNGEN ZU DEN EINZELNEN BESTIMMUNGEN UNTER BERÜCKSICHTIGUNG DER VERNEHMLASSUNG

5.1 Abänderung von § 1173a des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB)

Allgemeines

Bereits die Richtlinie 2010/18/EU sowie deren Vorgänger-Richtlinie sind im ABGB umgesetzt worden. Die Neuerungen in der Richtlinie (EU) 2019/1158 bedingen entsprechende Anpassungen und Ergänzungen im ABGB (Arbeitsvertragsrecht).

Die Regierung beabsichtigt mit dieser Vorlage den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern den EWR-rechtlich vorgesehenen Schutz vollumfänglich zukommen zu lassen, gleichzeitig aber die Lohnnebenkosten für die Unternehmen in Liechtenstein nicht zu erhöhen und auf dem aktuell tiefen Niveau zu halten.

Bei der Einführung von Ansprüchen auf Freistellungen stellt sich die Frage der Lohnfortzahlungspflicht der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers. § 1173a Art. 18 ABGB regelt heute im Zusammenspiel mit § 1173a Art. 19 ABGB, in welchen Fällen trotz Verhinderung der Arbeitsleistung durch die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber zur Lohnfortzahlung verpflichtet ist.

So soll die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer weiterhin den Lohn erhalten, wenn sie bzw. er aus persönlichen Gründen und unverschuldet an der Arbeitsleistung verhindert ist, und in jedem Fall auch dann, wenn die Nichtleistung auf höhere Gewalt im Sinne von § 1173a Art. 34e ABGB zurückzuführen ist. In die grundsätzliche Systematik der Lohnfortzahlungspflicht soll mit dieser Revision nicht eingegriffen werden.

Bei der Beanspruchung einer Freistellung aus familiären Gründen liegt in der Regel keine unverschuldete Verhinderung vor. Vielmehr wird die Freistellung frei gewählt. Es gilt somit auch keine Lohnfortzahlungspflicht.

Einzigste Ausnahme ist die Freistellung aufgrund höherer Gewalt, bei der eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer zu Hause bleiben muss, um beispielsweise ihr bzw. sein plötzlich erkranktes Kind solange zu betreuen, bis die Betreuung anderweitig organisiert ist. Die diesbezüglich geltende Lohnfortzahlungspflicht wird explizit in den neuen § 1173a Art. 34e Abs. 2 ABGB aufgenommen.

Zu Art. 8c – Gleichbehandlung von Arbeitnehmern bei Freistellung oder flexibler Arbeitsregelung aus familiären Gründen

Die Einführung dieses Artikels dient der Umsetzung von Art. 11 der Richtlinie (EU) 2019/1158. Es wird klargestellt, dass die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber eine Arbeitnehmerin bzw. einen Arbeitnehmer nicht benachteiligen darf, wenn diese bzw. dieser eine Freistellung oder eine flexible Arbeitsregelung aus familiären Gründen beantragt oder in Anspruch nimmt. Der Gehalt von **Art. 8c** geht dabei über jenen des geltenden § 1173a Art. 27 Abs. 2a ABGB hinaus, weil dieser nur vor Repressalien der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers als Antwort auf eine Beschwerde oder die Einleitung eines Verfahrens schützt, während Art. 8c überhaupt jede Diskriminierung durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber im Zusammenhang mit den sich aus der Richtlinie (EU) 2019/1158 ergebenden Freistellungsansprüchen verbietet. Im Unterschied zu Art. 27 schützt Art. 8c die Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer nicht nur bei Beschwerden und eingeleiteten Verfahren, sondern auch bei allen Anträgen bzgl. und Beanspruchungen von Rechten, welche die Richtlinie gewährt. Zudem schützt Art. 8c vor jeglichen Benachteiligungen (Lohnunterschiede, Aufstiegschancen, Zugang zu Weiterbildung etc.), dies etwa im Unterschied zu § 1173a Art. 46 ABGB, welcher «nur» vor missbräuchlicher Kündigung schützt.

Überschrift vor Art. 29 – VIII. Freizeit, Ferien und Freistellung aus familiären Gründen

Im geltenden Recht bildet § 1173a Art. 34a ABGB den ersten Artikel des Abschnitts «3. Elternurlaub». Neu sollen ab Art. 34a sämtliche «Freistellungen aus familiären Gründen» gesammelt eingefügt werden. Dies bedingt Anpassungen in der Systematik.

In der Umgangssprache haben sich die Begriffe «Mutterschaftsurlaub», «Vaterschaftsurlaub» etc. zwar schon festgesetzt. Es handelt sich aber keineswegs um «Urlaub» im umgangssprachlichen Sinne von Ferien.

Ferien (im arbeitsvertragsrechtlichen Sinne) können ohne weitere Voraussetzungen bezogen werden und dienen der Erholung, die aufgrund der Arbeit nötig wird. Bei den Freistellungen aus familiären Gründen dagegen wird Erholung gerade nicht bezweckt³⁵. Vielmehr bildet der Zweck – nämlich die Betreuung eines Familienmitglieds – eine Voraussetzung für den Anspruch.

Der Oberbegriff «Freistellung aus familiären Gründen» macht deutlich, dass bestimmte Gründe vorliegen müssen, damit eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer von der arbeitsvertraglichen Leistungspflicht befreit wird. Der Begriff der Freistellung wird in der Richtlinie (EU) 2019/1158 bei der Definition der einzelnen «Urlaubsformen» verwendet. Umgangssprachlich und zum Teil auch in Lehre und Praxis wird der Begriff der Freistellung oft verwendet, wenn die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber nach einer Kündigung die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer anweisen, nicht mehr am Arbeitsplatz zu erscheinen. Da der Begriff im Arbeitsvertragsrecht bislang aber nicht verwendet wird, kann dieser im Sinne der Richtlinie (EU) 2019/1158 übernommen werden.

³⁵ Eine Ausnahme bildet die Mutterschaftszeit, die zum Teil der medizinisch notwendigen Erholung/Rückbildung nach der Schwangerschaft dient.

Zu Art. 29 – Freizeit

Abs. 5 wurde mit LGBl. 2003 Nr. 276 zur Umsetzung der Richtlinie 96/34/EG eingeführt und bei der Umsetzung der Richtlinie 2010/18/EU belassen. Er regelt die Freistellung aufgrund höherer Gewalt. Der Regelungsgehalt soll von Art. 29, der dem Sachtitel entsprechend Freizeit regelt, in den neuen, spezifischen Art. 34e verschoben werden, damit die verschiedenen Formen der Freistellung aus familiären Gründen in einem gesammelten Abschnitt geregelt sind.

Zu Art. 31 – Kürzung

Abs. 1 verwirklicht das Prinzip «ohne Arbeit keine Ferien» und erlaubt es der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber, den Anspruch auf Ferien *pro rata* zu kürzen, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer an der Arbeit verhindert ist. Abs. 2 und 3 schränken dieses Recht der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers aber ein oder verbieten die Kürzung teilweise bei Vorliegen bestimmter Gründe.

Abs. 2 sieht heute schon vor, dass die Ferien nicht gekürzt werden dürfen, soweit der Bezug der Elternzeit zusammen mit anderen in diesem Absatz genannten Verhinderungen weniger als zwei Monate dauert. Diese Regelung soll beibehalten werden. In diese Kategorie soll neu auch die Betreuungszeit aufgenommen werden.

Mit Aufnahme einer Mutterschafts- und einer Vaterschaftszeit ins ABGB, deren Ausgestaltung weitgehend jener des schweizerischen Rechts gleicht, sollen auch hinsichtlich der Regeln zur Ferienkürzung die Regeln aus dem schweizerischen Obligationenrecht (OR) rezipiert werden. Gemäss **Abs. 3 Bst. a** soll für eine Verhinderung von bis zu zwei Monaten aufgrund der Schwangerschaft keine Ferienkürzung erfolgen (vgl. Art. 329b OR). Zudem soll gemäss **Abs. 3 Bst. b** jegliche Kürzung aufgrund der Inanspruchnahme von Mutter- oder Vaterschaftszeit ausgeschlossen sein. Dies betrifft sowohl den originären Anspruch auf Mutterschaftszeit im Sinne von Art. 34a Abs. 1 als auch den Anspruch auf zusätzliche Freistellung im Falle des

Todes des anderen Elternteils gemäss Art. 34a Abs. 3 ebenso wie den originären Anspruch auf Vaterschaftszeit im Sinne von Art. 34b Abs. 1 und den Anspruch auf zusätzliche Freistellung im Falle des Todes der Mutter gemäss Art. 34b Abs. 2.

Sachüberschrift vor Art. 34a – 3. Freistellung aus familiären Gründen

Die neue Sachüberschrift «Freistellung aus familiären Gründen» ordnet sich als dritte Sachüberschrift unter der Überschrift «VIII. Freizeit, Ferien und Freistellung aus familiären Gründen» ein und umfasst die neu einzuführenden Freistellungen (Mutterschaftszeit, Vaterschaftszeit, Elternzeit, Betreuungszeit und Freistellung aufgrund höherer Gewalt) sowie die gemeinsamen Bestimmungen für diese Freistellungen.

Zu Art. 34a – Mutterschaftszeit

Die Mutterschaftszeit ist nicht Teil der Richtlinie (EU) 2019/1158, sondern war schon nach Massgabe der Richtlinie 1992/85/EWG³⁶ einzuführen. Mit LGBl. 1995 Nr. 93 wurde im KVG geregelt, dass bei Mutterschaft «während 20 Wochen, wovon mindestens 16 Wochen nach der Niederkunft liegen müssen», Krankengeldleistungen zu erbringen sind.³⁷ Der analoge Anspruch, dass die Wöchnerin in dieser Zeit von der Arbeit freigestellt ist, wurde nicht geregelt. Im aktuellen Arbeitsvertragsrecht findet sich mit Bezug auf Mutterschaftszeit lediglich die Regel, dass die Arbeitnehmerin bei der Rückkehr aus der Mutterschaftszeit das Recht hat, «an ihren früheren Arbeitsplatz zurückzukehren oder, wenn dies nicht möglich ist, einer gleichwertigen Arbeit zugewiesen zu werden» (§ 1173a Art. 36b ABGB). Die Mutterschaftszeit als solche wird aber nicht geregelt.

³⁶ Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Massnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG); ABl. L 348 vom 28.11.1992, S. 1–7.

³⁷ Die Dauer der aktuellen Mutterschaftszeit von 20 Wochen liegt hierbei deutlich über dem EWR-rechtlich vorgeschriebenen Minimum von 14 Wochen.

Auch wenn diese Lücke in der Praxis bis jetzt nicht zu Problemen geführt hat, soll die Mutterschaftszeit als Freistellung aus familiären Gründen im Arbeitsvertragsrecht aufgenommen werden. Die neue Norm orientiert sich dabei, wie die Schweizer Rezeptionsgrundlage (Art. 329f OR), an den Ansprüchen, welche in der Schweiz gemäss Mutterschaftsversicherung bzw. in Liechtenstein gemäss KVG bestehen oder neu eingeführt werden.

Abs. 1 bestimmt in Satz 1, dass die Mutterschaftszeit in 20 aufeinanderfolgenden Wochen zu beziehen ist. Eine Kürzung der Mutterschaftszeit zugunsten der Elternzeit, wie dies von den Petitionären «Elternzeit – eine liechtensteinische Lösung» gefordert wurde, soll nicht erfolgen. Satz 2 trägt dem Umstand Rechnung, dass die Leistungen nach Art. 15 KVG im Unterschied zur Schweizer Regelung schon für die letzten vier Wochen vor der Geburt bezogen werden können und gewährt für diese Zeit entsprechend auch einen Anspruch auf Freistellung. Der Entscheid, wann die Freistellung innerhalb dieser Frist beginnen soll, liegt bei der betroffenen Arbeitnehmerin.

Gemäss Art. 40 Abs. 1 Bst. b KVV³⁸ entsteht der Anspruch auf Mutterschaftstaggeld unter anderem, wenn ein Kind lebensfähig geboren wird oder wenn die Schwangerschaft mindestens 23 Wochen gedauert hat. Dementsprechend gilt eine Totgeburt nach der 23. Schwangerschaftswoche als Niederkunft, welche zum Bezug von Mutterschaftstaggeld berechtigt. Dies entspricht der schweizerischen Regelung. Der Anspruch auf Mutterschaftstaggeld besteht 20 Wochen. Der Anspruch erlischt nicht mit dem Tod des Kindes während dieser Zeit. Analog zum Anspruch auf Mutterschaftstaggeld gilt der Anspruch auf Freistellung. Das heisst, die Kindsmutter hat einen Freistellungsanspruch im Sinne von Abs. 1 ab der 23. Schwangerschaftswoche unabhängig davon, ob das Kind danach lebend oder tot geboren wird oder nach der Geburt verstirbt.

³⁸ Verordnung vom 14. März 2000 zum Gesetz über die Krankenversicherung (KVV), LGBl. 2000 Nr. 74, idgF.

Abs. 2 ermöglicht es, die Mutterschaftszeit um bis zu acht Wochen zu verlängern, wenn das Neugeborene nach der Geburt hospitalisiert werden muss. Die Dauer der Ausrichtungen der Leistungen bei Mutterschaft im Sinne von Art. 15 KVG verlängert sich entsprechend. Der Anspruch auf Verlängerung besteht allerdings nur, wenn das Neugeborene unmittelbar nach der Geburt für mindestens 2 Wochen hospitalisiert werden muss und die Mutter (gegenüber der Krankenversicherung) nachweist, dass sie im Zeitpunkt der Niederkunft bereits beschlossen hatte, nach Ende der Mutterschaftszeit wieder eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen (siehe auch Erläuterungen zu Art. 15 KVG).

In **Abs. 3** wird der Anspruch der Arbeitnehmerin auf eine zusätzliche Freistellung von zwei aufeinanderfolgenden Wochen im Falle des Todes des anderen Elternteils während der acht Monate nach der Geburt normiert. Die Ausgestaltung orientiert sich an den in der Schweiz eingeführten Bestimmungen, welche per 1. Januar 2024 in Kraft getreten sind³⁹.

Stirbt der andere Elternteil – das kann der Vater sein oder die eingetragene Partnerin der Mutter, die das Kind adoptiert hat – während der acht Monate nach der Geburt, so soll die Mutter neben ihrer Mutterschaftszeit einen zusätzlichen Anspruch erhalten, der denselben Umfang hat wie die Vaterschaftszeit. Es ist dabei unerheblich, ob der verstorbene Elternteil seinerseits überhaupt einen Anspruch auf Vaterschaftszeit hatte, und falls ja, ob er ihn bezogen hat oder nicht. Es handelt sich also nicht um die Übertragung eines Anspruchs vom verstorbenen Elternteil auf die Mutter, vielmehr entsteht bei der Mutter ein Anspruch auf eine zusätzliche Freistellung. Entsprechend wird dieser Anspruch im Artikel zur Mutterschaftszeit eingeordnet. Damit ist aber auch gegeben, dass nur eine leibliche Mutter einen

³⁹ Bundesgesetz über den Erwerbsersatz (Erwerbsersatzgesetz, EOG) (Taggelder für den hinterlassenen Elternteil) Änderung vom 17. März 2023, BBl 2023 783, AS 2023 680 (abrufbar unter: <https://www.fedlex.admin.ch/eli/oc/2023/680/de>). Konkret bildete der im Anhang zu diesem Gesetz aufgeführte Art. 329f Abs. 3 OR die Rezeptionsgrundlage.

solchen Anspruch erwerben kann. Im Unterschied zur eigentlichen Mutterschaftszeit besteht der Anspruch nach Abs. 3 aber nur, wenn das Kind lebt und betreut wird. Diese Voraussetzung besteht auch bei der Vaterschaftszeit. Der Anspruch besteht wie bei der Vaterschaftszeit für zwei zusammenhängende Wochen, wird aber bei Krankheit oder Feiertagen nicht verlängert. Die Rahmenfrist für den Bezug beginnt mit Ablauf der Freistellung nach Abs. 1 und 2 und endet, wenn das Kind das erste Lebensjahr vollendet hat. Stirbt der andere Elternteil in den ersten acht Monaten nach der Geburt des Kindes, so hat die Mutter damit mindestens vier Monate Zeit um diese Freistellung zu beziehen.

Zu Art. 34b – Vaterschaftszeit

Mit diesem Artikel wird Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie (EU) 2019/1158 umgesetzt. Dieser verlangt, dass Väter und nach nationalem Recht gleichgestellte zweite Elternteile Anspruch auf zehn Arbeitstage Vaterschaftszeit haben. Die Vaterschaftszeit ist «anlässlich der Geburt des Kindes» zu nehmen. Den Mitgliedstaaten bleibt freigestellt zu entscheiden, ob die Vaterschaftszeit teilweise bereits vor der Geburt des Kindes bezogen und ob er in flexibler Form bezogen werden kann. In Erwägungsgrund 19 der Richtlinie (EU) 2019/1158 wird weiter angeführt, dass die Vaterschaftszeit auch bei einer Totgeburt gewährt werden kann und dass es den Mitgliedstaaten überlassen bleibt, den Zeitraum für den Bezug zu definieren. Das Thema von Mehrlingsgeburten wird in der Richtlinie (EU) 2019/1158 nur sehr allgemein angesprochen. Erwägungsgrund 37 sagt, die Mitgliedstaaten seien angehalten zu beurteilen, ob die Zugangsbedingungen und Modalitäten für die Wahrnehmung des Rechts auf Vaterschaftszeit, Betreuungszeit und flexible Arbeitsregelungen an den besonderen Bedarf von Eltern in einer besonderen Lage wie etwa nach einer Mehrlingsgeburt angepasst werden sollten.

In der Schweiz wurde die Vaterschaftszeit (dort unter der Terminologie «Vaterschaftsurlaub») per 1. Januar 2021 eingeführt⁴⁰. Sie beträgt zwei Wochen und ist binnen sechs Monaten nach der Geburt tage- oder wochenweise zu beziehen. Sie ist bei Mehrlingsgeburten, wie auch die Mutterschaftszeit, nur einmal zu gewähren. Während die Mutterschaftszeit in jedem Fall bei einer Geburt nach der 23. Schwangerschaftswoche in vollem Umfang gewährt wird – auch dann, wenn das Kind tot zur Welt kommt oder nach der Geburt stirbt – besteht der Anspruch auf Vaterschaftszeit nur, solange das Kind lebt und die rechtliche Vaterschaft besteht. Begründet wird dieser Unterschied damit, dass die Vaterschaftszeit primär dazu da ist, sich in die veränderte Familiensituation mit dem Neugeborenen einzubringen. Auch in Liechtenstein soll gelten, dass Vaterschaftszeit nur gewährt wird, wenn das Kind lebt.

Anders als in der Schweiz – und stattdessen analog zur Mutterschaftszeit – soll in **Abs. 1** festgelegt werden, dass die Vaterschaftszeit zusammenhängend (zwei aufeinanderfolgende Wochen) bezogen werden muss. Auf diese Weise wird das in Erwägungsgrund 19 der Richtlinie (EU) 2019/1158 ausgeführte Ziel, die «gleichmässige Aufteilung von Betreuungs- und Pflegeaufgaben zwischen Frauen und Männern zu fördern und den frühzeitigen Aufbau einer engen Bindung zwischen Vätern und Kindern zu ermöglichen», am besten erreicht.

Anspruchsberechtigt ist der Arbeitnehmer, der Vater des Kindes ist. Als Vater gilt dabei nach Massgabe von § 138d ABGB der Ehemann der Mutter, der Mann, der die Vaterschaft anerkannt hat oder der Mann, dessen Vaterschaft gerichtlich festgestellt ist. Die tatsächliche Vaterschaft allein, welche keinen zivilrechtlichen Niederschlag gefunden hat, genügt damit nicht.

⁴⁰ Bundesgesetz über die Verbesserung der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung vom 20. Dezember 2019, in Kraft seit 1.1.2020, AS 2020 4525.

Die eingetragene Partnerin einer Mutter ist nach geltendem Recht einem Vater nicht gleichgestellt. Sie hat zwar der Mutter bei der «Erfüllung der Unterhaltspflicht und in der Ausübung der Obsorge in angemessener Weise» beizustehen und diese in obsorgerechtlichen Angelegenheiten erforderlichenfalls zu vertreten, die «Elternrechte bleiben jedoch in allen Fällen gewahrt».⁴¹ Seit dem 1. Juni 2023 ist es der eingetragenen Partnerin einer leiblichen Mutter oder dem eingetragenen Partner eines leiblichen Vaters aber möglich, das Kind der Partnerin bzw. des Partners zu adoptieren⁴² und so zur Wahlmutter oder zum Wahlvater zu werden.

Für die Vaterschaftszeit wird nicht verlangt, dass der Vater im selben Haushalt lebt wie das Kind oder die Mutter des Kindes.

In **Abs. 2** wird geregelt, dass der Vater einen Anspruch auf eine 20 Wochen dauernde Freistellung hat, wenn die Mutter bei der Geburt oder in den 20 Wochen danach stirbt. Wie bei der Einführung von Art. 34a Abs. 3 für den umgekehrten Fall des Todes des Vaters bzw. des anderen Elternteils (s.o.) bildete auch hier das am 17. März 2023 in der Schweiz beschlossene und am 1. Januar 2024 in Kraft getretene Gesetz die Rezeptionsgrundlage.⁴³ Der Anspruch entsteht, wenn die leibliche Mutter bei der Geburt oder in den 20 Wochen danach verstirbt. Sie muss ihrerseits keinen Anspruch auf Mutterschaftszeit gehabt haben. Der Anspruch besteht nur, wenn und solange das Kind lebt und vom Vater betreut wird. Wie die Mutterschaftszeit verlängert sich auch diese Freistellung um maximal acht Wochen bei einer unmittelbar auf die Geburt folgende und mindestens zwei Wochen dauernde Hospitalisierung des Neugeborenen.

⁴¹ Vgl. Art. 24 Abs. 1 und 2 des Gesetzes vom 16. März 2011 über die eingetragene Partnerschaft gleichgeschlechtlicher Paare (Partnerschaftsgesetz; PartG) (LR 212.41, i.d.g.F.).

⁴² Stiefkindadoption nach Art. 24a PartG iVm § 179 Abs. 2 ABGB.

⁴³ Bundesgesetz über den Erwerbsersatz (Erwerbsersatzgesetz, EOG) (Taggelder für den hinterlassenen Elternteil) Änderung vom 17. März 2023, BBl 2023 783, AS 2023 680 (abrufbar unter: <https://www.fedlex.admin.ch/eli/oc/2023/680/de>). Konkret bildete der im Anhang zu diesem Gesetz aufgeführte Art. 329gbis OR die Rezeptionsgrundlage.

In **Abs. 3** wird festgehalten, dass bei Mehrlingsgeburten die Freistellungsansprüche nach Abs. 1 und 2 jeweils nur einmalig bestehen. Dies entspricht zudem der Rechtslage in der Schweiz und wurde auch im Rahmen der Vernehmlassung grundsätzlich bejaht.

In **Abs. 4** wird klargestellt, dass die Freistellungsansprüche nach Abs. 1 und 2 jeweils mit der Begründung der Vaterschaft entstehen.

Die schweizerische Vorlage sieht vor, dass die Vaterschaftszeit innert sechs Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden muss. Die Richtlinie (EU) 2019/1158 überlässt es Mitgliedstaaten zu bestimmen, ob die Vaterschaftszeit auch teilweise vor der Geburt des Kindes oder ausschliesslich danach genommen werden kann. Der bezweckte Aufbau einer Beziehung wird dann am ehesten erreicht, wenn die Vaterschaftszeit erst nach der Geburt bezogen wird. Aus demselben Grund ist es gerechtfertigt, den Bezug der Vaterschaftszeit auf die frühe Säuglingsphase zu beschränken. In **Abs. 5 Bst. a** wird daher festgelegt, dass die Rahmenfrist für den Bezug der Freistellung nach Abs. 1 mit der Geburt des Kindes beginnt und mit Vollendung des achten Lebensmonats des Kindes endet. Mit dieser Rahmenfrist werden beispielsweise auch jene Fälle berücksichtigt, in denen Arbeitnehmer erst in der Zeit nach der Geburt des Kindes zu dessen rechtl. Vater, Wahl- oder Pflegevater werden. In **Bst. b** wird die Rahmenfrist für die Freistellung gemäss Abs. 2 definiert. Diese beginnt mit dem Todestag der leiblichen Mutter des Kindes und endet mit Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes.

In **Abs. 6** wird eine Regelung für den Fall definiert, dass die Freistellungsansprüche gemäss Abs. 1 und Abs. 2 zeitlich zusammenfallen. In einem solchen Fall geht die Freistellung nach Abs. 2 vor und allfällige Freistellungsansprüche nach Abs. 1 können im Anschluss daran bezogen werden. Die grundsätzlich definierte Rahmenfrist ist einem solchen Fall nicht mehr massgeblich.

In **Abs. 7** wird klargestellt, dass für die Freistellung gemäss Abs. 1, wie für die Ferien, gelten soll, dass sie entsprechend verlängert wird, wenn Feiertage auf Werk-tage in der Bezugszeit fallen. Dies ist auch insoweit schlüssig, als die Richtlinie (EU) 2019/1158 einen Anspruch auf mindestens zehn Arbeitstage Vaterschaftszeit im Sinne von Abs. 1 fordert. Ein Feiertag ist jedoch kein Arbeitstag und kann nach Ansicht der Regierung somit auch nicht an die geforderten zehn Arbeitstage ange-rechnet werden.

Nach ständiger Rechtsprechung kann etwa bei Krankheit der Erholungszweck von Ferien nicht verwirklicht werden. Analog hierzu kann auch der Betreuungszweck der Vaterschaftszeit bei Krankheit oder allen anderen unter §1173a Art. 18 Abs. 1 ABGB fallenden Gründen nicht erfüllt werden. Daher soll die Vaterschaftszeit auch in jenen Fällen verlängert werden, in denen bezüglich der Arbeitsleistung ein Ver-hinderungsgrund nach Art. 18 Abs. 1 vorliegen würde – etwa Unfall oder Krank-heit. Für den Anspruch nach Abs. 2 soll diese Regel nicht übernommen werden, dies in Analogie zur «originären» Mutterschaftszeit nach Art. 34a Abs. 1.

In **Abs. 8 Bst. a** wird klargestellt, dass der Anspruch auf Freistellung im Sinne von Abs. 1 sinngemäss auch für Wahlväter und Wahlmütter (gemäss § 179ff. ABGB) sowie für Pflegeväter und Pflegemütter (gemäss § 186f. ABGB) gilt mit der Mass-gabe, dass der Anspruch nach Abs. 1 mit der Begründung des Wahlkindschaftsver-hältnisses bzw. des Pflegeverhältnisses entsteht. Der Anspruch auf Freistellung im Sinne von Abs. 2 hingegen ist nur bei einem Wahlkindschaftsverhältnis, nicht je-doch bei einem Pflegekindschaftsverhältnis denkbar. Entsprechend ist **Bst. b** aus-formuliert.

Zu Art. 34c – Elternzeit

Das geltende Recht kennt bereits eine unbezahlte Elternzeit (unter der Termino-logie «Elternurlaub»). Diese wurde zur Umsetzung der Richtlinie 96/34/EG per 1. Januar 2004 eingeführt. Vorgesehen war eine Elternzeit von je drei Monaten. Mit

Umsetzung der Richtlinie 2010/18/EU wurde der Elternzeitanspruch per 1. Januar 2013 auf je vier Monate erhöht. Die Richtlinie 2010/18/EU wird durch die aktuell umzusetzende Richtlinie (EU) 2019/1158 aufgehoben.

Hinsichtlich der Elternzeit ergeben sich durch die Richtlinie (EU) 2019/1158 im Wesentlichen folgende Neuerungen:

- Die ersten zwei der je vier Monate sind so zu bezahlen/vergüten, dass die Inanspruchnahme von Elternzeit durch beide Elternteile erleichtert wird.
- Die Bedingungen für die Rückkehr an den Arbeitsplatz werden angepasst, ebenso die Möglichkeiten der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitgebers, ihre bzw. seine Interessen hinsichtlich der konkreten Ausgestaltung und hinsichtlich eines Aufschubs geltend zu machen.

Was den eigentlichen Anspruch auf Freistellung anbelangt, sieht die Richtlinie (EU) 2019/1158 aber keine wesentlichen Änderungen vor, sodass hier das geltende Recht von Art. 34a bis Art. 34c weitgehend übernommen werden kann. Es wird systematisch aber neu in Art. 34c überführt.

Abs. 1 übernimmt weitgehend die Regelungen des bestehenden Einleitungssatzes von Art. 34a. Wie bereits nach geltendem Recht besteht ein Anspruch auf Freistellung im Umfang von vier Monaten pro Elternteil – dies entspricht der Mindestanforderung von Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie (EU) 2019/1158. Ebenso besteht der Anspruch weiterhin sowohl für leibliche Eltern als auch für Wahl- und Pflegeeltern (im Sinne von § 179 ff. und § 186f. ABGB). Dass von diesen vier Monaten Elternzeit pro Elternteil je zwei Monate vergütet werden, wird im Familienzulagengesetz geregelt.

In zwei Punkten wird der Gehalt des bestehenden Rechts allerdings abgeändert:

Es wird die Formulierung «Hat das Arbeitsverhältnis mehr als ein Jahr gedauert oder ist es auf mehr als ein Jahr eingegangen» verkürzt, sodass künftig nur noch bezugsberechtigt sein soll, wer tatsächlich seit mehr als einem Jahr im selben Betrieb beschäftigt ist. Dadurch wird eine Gleichstellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit befristeten und solchen mit unbefristeten Arbeitsverträgen erreicht. Würde man an der aktuellen Formulierung «... oder ist es auf mehr als ein Jahr eingegangen» festhalten, würden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit befristeten Verträgen mit einer Laufzeit von über einem Jahr ohne sachliche Rechtfertigung gegenüber Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit unbefristeten Verträgen begünstigt und wären bereits vom ersten Tag des Arbeitsverhältnisses an berechtigt, Elternzeit zu beziehen.

Nach aktuellem Recht haben nur jene Elternteile Anspruch auf Elternzeit, die mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt leben und dieses überwiegend selbst betreuen. Auf das Kriterium des «gemeinsamen Haushalts» wird künftig verzichtet, da es nicht mehr den heutigen Lebenswirklichkeiten entspricht. Eltern können sich, auch wenn sie nicht zusammenwohnen, dennoch die Betreuung der Kinder teilen. In einem solchen Falle sollen auch beide Eltern Anspruch auf Elternzeit haben, unabhängig davon, ob sie mit dem Kind in einem gemeinsamen Haushalt leben. Weiterhin vorausgesetzt wird hingegen, dass das Kind während des Bezugs der Elternzeit überwiegend selbst betreut wird.

In **Abs. 2** wird eine gesetzliche Vermutung aufgestellt, wonach ein Elternteil, der im selben Haushalt wie das Kind lebt, dieses auch tatsächlich überwiegend selbst betreut und somit diese Anspruchsvoraussetzung erfüllt. Daneben soll dem Elternteil aber auch ermöglicht werden, auf andere Weise nachzuweisen, dass er sein Kind überwiegend selbst betreut.

In **Abs. 3 Bst. a und b** werden die Anspruchsvoraussetzungen geregelt. Wie die Vaterschaftszeit dient auch die Elternzeit der Betreuung des Kindes. Entsprechend besteht der Anspruch darauf nur, wenn und solange das Kind lebt.

Bezüglich der Anspruchsdauer verlangt die Richtlinie (EU) 2019/1158, wie auch schon die Richtlinie 2010/18/EU, dass diese Dauer maximal acht Jahre beträgt. Der Gesetzgeber hat sich bei der Umsetzung der Richtlinie 2010/18/EU dafür entschieden, den Freistellungsanspruch bis zum dritten Lebensjahr des Kindes zu gewähren, bei einer Adoption oder einem Pflegschaftsverhältnis bis zum fünften Lebensjahr. Mit der geltenden Begrenzung der Bezugsdauer wird insbesondere der Hauptzweck der Elternzeit, sprich der möglichst frühe Aufbau der Eltern-Kind-Beziehung, verfolgt und auch erreicht. Eine weitere Ausdehnung erscheint auch aus heutiger Sicht daher nicht angezeigt. Entsprechend wird die Rahmenfrist in **Abs. 4 Bst. a und b** für den jeweiligen Anspruch nach Abs. 3 Bst. a und b definiert.

Die Richtlinie (EU) 2019/1158 macht zu Freistellungsansprüchen bei Mehrlingsgeburten keine verpflichtenden Vorgaben. In **Abs. 5** wird, analog der Mutterschafts- und Vaterschaftszeit, festgelegt, dass sich der Anspruch auf Elternzeit bei einer Mehrlingsgeburt nicht erhöht. Es besteht ein einmaliger Freistellungsanspruch.

Mit **Abs. 6** wird klargestellt, dass der Anspruch auf Elternzeit – wie bereits nach aktuellem liechtensteinischen Recht – zur Gänze nicht übertragbar ist. Damit wird das Ziel der Richtlinie (EU) 2019/1158, die Chancengleichheit von Mann und Frau im Erwerbsleben zu fördern und die Diskriminierung von Müttern im Arbeitsleben zu mindern, am besten erreicht.

Abs. 7 übernimmt den Wortlaut des bestehenden Art. 34a Abs. 2 und dient der Umsetzung von Art. 5 Abs. 4 der Richtlinie (EU) 2019/1158.

Zu Art. 34d – Betreuungszeit

Diese Bestimmung setzt Art. 6 und Art. 3 Abs. 1 Bst. d der Richtlinie (EU) 2019/1158 um. Eine Betreuungszeit war in den Vorgängerrichtlinien nicht vorgesehen und bildet somit auch ein Novum im ABGB.

Der Begriff der Richtlinie (EU) 2019/1158 «Urlaub für pflegende Angehörige» wird hier nicht übernommen. Die Richtlinie verwendet die Begriffe Betreuung und Pflege abwechslungsweise, zum Teil synonym oder als Begriffspaar, zum Teil verbunden mit «Unterstützung». Im englischen Richtlinienentwurf wird ausschliesslich «care» verwendet. Um die hier gemeinte Tätigkeit von einer medizinisch indizierten Pflege, welche der gesundheitspolizeilichen Aufsicht unterstellt ist, zu unterscheiden, wurde der Begriff der Betreuung gewählt. Dies entspricht auch den Begrifflichkeiten im schweizerischen Recht.

Die Richtlinie (EU) 2019/1158 verlangt, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern das Recht gewährt werden muss, fünf Tage pro Jahr Betreuungszeit zu beziehen, um Angehörige oder im selben Haushalt lebende Personen «zu pflegen oder zu unterstützen»⁴⁴, soweit diese aus schwerwiegenden medizinischen Gründen auf erhebliche Betreuung oder Unterstützung angewiesen sind. Die Richtlinie sieht in Erwägungsgrund 32 eine Empfehlung zur Einführung einer Vergütung für die Betreuungszeit vor, überlässt die definitive Entscheidung hierüber aber den Mitgliedstaaten.

Ebenso stellt es die Richtlinie (EU) 2019/1158 den Mitgliedstaaten frei, bezüglich der medizinischen Gründe einen Nachweis zu verlangen. Auch können die Staaten festlegen, ob der Bezug pro bedürftige Person oder pro Fall zu gewähren ist.

Hinsichtlich der Dauer von fünf Tagen pro Jahr wird eine Mindestumsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 vorgeschlagen. Konkret hat jede Arbeitnehmerin und

⁴⁴ Wortlaut von Art. 3 Abs. 1 Bst. c der Richtlinie (EU) 2019/1158.

jeder Arbeitnehmer pro Dienstjahr einen Gesamtanspruch auf Freistellung im Umfang von bis zu fünf Arbeitstagen. Der Anspruch erhöht sich nicht bei mehreren Ereignissen (im Gegensatz zur Freistellung aufgrund höherer Gewalt) oder bei mehreren zu betreuenden Angehörigen.

Hinsichtlich des Umstands, dass die Freistellung ohne Entschädigung gewährt werden soll, wird ebenfalls eine Mindestumsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 vorgeschlagen.

Der Kreis der zu betreuenden Angehörigen umfasst die Kinder, Elternteile sowie den Ehe- oder eingetragenen Partner der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers und die mit ihm im gemeinsamen Haushalt lebenden Personen.

Hinsichtlich der Voraussetzungen der Betreuungsbedürftigkeit aber soll über das von der Richtlinie (EU) 2019/1158 geforderte Minimum hinaus die Freistellung nicht nur bei schwerwiegenden medizinischen Gründen und dem Angewiesensein auf erhebliche Betreuung gewährt werden, sondern bereits bei einer «gesundheitlichen Beeinträchtigung», welche die Betreuung notwendig macht. Der Begriff der «gesundheitlichen Beeinträchtigung» ist dem schweizerischen Recht (Art. 329h OR) entnommen und beschränkt sich nicht auf Krankheit oder Unfall, sondern umfasst beispielsweise auch eine Behinderung. Das liechtensteinische Recht wird sich hier an der schweizerischen Praxis orientieren. Der schweizerischen Regelung entsprechend sollen ein ärztliches Zeugnis oder ein ähnlicher Beweis (bspw. eine Verfügung der Invalidenversicherung, mit der Ansprüche auf Betreuungs- und Pflegegeld festgestellt werden) nicht ausdrücklich verlangt werden.⁴⁵

⁴⁵ Kommt es allerdings zu einer gerichtlichen Auseinandersetzung, so wird die Beweislast dennoch beim Arbeitnehmer bzw. bei der Arbeitnehmerin liegen.

Zu Art. 34e – Freistellung aufgrund höherer Gewalt

Die Freistellung aufgrund höherer Gewalt ist dem geltenden Arbeitsrecht bereits bekannt. Art. 29 Abs. 5 regelt im Abschnitt «Freizeit», dass der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer bei Krankheit oder Unfall von in Hausgemeinschaft lebenden Familienmitgliedern gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses, Freizeit im Umfang von bis zu drei Tagen pro Ereignis zu gewähren ist, «sofern die sofortige Anwesenheit der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers dringend erforderlich ist und die Pflege nicht anderweitig organisiert werden kann»⁴⁶. Aus den Materialien – insbesondere Bericht und Antrag Nr. 88/2003 und das entsprechende Landtagsprotokoll – geht hervor, dass der Gesetzgeber die volle Lohnfortzahlungspflicht für diese Fälle vorsah.⁴⁷ Diese Bestimmung wurde in Umsetzung der Richtlinie 96/34/EG eingeführt. Die Richtlinie (EU) 2019/1158 ändert nichts an den materiellen Voraussetzungen, sodass die Bestimmung grundsätzlich beizubehalten ist.

Während die Richtlinie (EU) 2019/1158 für die Betreuungszeit genau bestimmt, bei welchen betreuungsbedürftigen Personen ein Anspruch auf Freistellung besteht, tut sie dies – so wenig wie die beiden Vorgängerrichtlinien – bezüglich der Freistellung aufgrund höherer Gewalt nicht. Es ist lediglich die Rede von «dringenden familiären Gründen» und dem Umstand, dass eine Erkrankung oder ein Unfall die unmittelbare Anwesenheit der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers erfordert. Das geltende liechtensteinische Recht hat hier eine Einschränkung auf «in Hausgemeinschaft lebende Familienmitglieder» vorgenommen. Anstelle dieses Begriffs soll neu in **Abs. 1** analog zur Regelung der Betreuungszeit die Aufzählung «Kind, Elternteil oder Ehe- oder eingetragener Partner» verwendet werden. Auf das bisherige Kriterium der Hausgemeinschaft soll künftig verzichtet werden. Das heisst, die genannten Familienmitglieder müssen nicht zwingend mit der

⁴⁶ Wortlaut des geltenden § 1173a Art. 29 Abs. 5 ABGB.

⁴⁷ Siehe Fussnote 34.

Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer im selben Haushalt leben, damit letzterer einen Anspruch auf «Freistellung aufgrund höherer Gewalt» geltend machen kann.

Mit Blick auf die Kinder entspricht es, wie bereits bei der Elternzeit ausgeführt, heutigen Lebenswirklichkeiten, dass sich Eltern, auch wenn sie nicht zusammenwohnen, die Betreuung der Kinder oftmals dennoch teilen. In einem solchen Fall soll auch jener Elternteil, bei welchem das Kind nicht wohnt, bei Krankheit oder Unfall des Kindes ein Anspruch auf Freistellung aufgrund höherer Gewalt haben.

Auch in Bezug auf die Eltern der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers ist das strikte Kriterium der Hausgemeinschaft sehr einschränkend und wenig lebensnah. Wohnen die Eltern bspw. im obersten Stockwerk eines Mehrfamilienhauses und die Arbeitnehmerin in einem der unteren Stockwerke, so wäre keine Hausgemeinschaft gegeben und somit auch kein Anspruch auf Freistellung. Gleiches gilt, wenn der Arbeitnehmer und Eltern je eine Doppelhaushälfte bewohnen und somit faktisch Tür an Tür leben.

Bezüglich zu betreuender Personen, die zwar mit der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer im selben Haushalt leben, jedoch keine der hier explizit genannten Familienangehörigen sind, besteht allerdings weiterhin kein Anspruch auf «Freistellung aufgrund höherer Gewalt».

Die weitere Voraussetzung der nicht anderweitig organisierbaren Betreuung soll beibehalten werden. Sie dient der Umsetzung der «Dringlichkeit».

Die Richtlinie (EU) 2019/1158 überlässt es den Mitgliedstaaten, den Freistellungsanspruch «auf eine bestimmte Zeitspanne pro Jahr oder pro Fall oder beides» zu beschränken. Diesbezüglich soll am geltenden Recht festgehalten werden, welches den Anspruch auf drei Tage pro Ereignis beschränkt, aber keine jährliche Höchstzahl nennt.

Mit **Abs. 2** wird geklärt, dass volle Lohnfortzahlungspflicht besteht. Diesbezüglich wird die bestehende Regelung festgeschrieben. Im Unterschied zur Lohnfortzahlung nach Art. 18 besteht die vorliegende Lohnfortzahlungspflicht ohne Rücksicht auf die bestehende Dauer des Arbeitsverhältnisses, ist umgekehrt aber auf drei Tage pro Fall beschränkt.

Sachüberschrift vor Art. 34f – f) Gemeinsame Bestimmungen

Die neue Sachüberschrift «f) Gemeinsame Bestimmungen» umfasst die gemeinsamen Bestimmungen für die Freistellungen aus familiären Gründen (Art. 34f – Art. 34i), wobei nicht alle «gemeinsamen Bestimmungen» immer auf alle Freistellungen aus familiären Gründen Anwendung finden. Der konkrete Anwendungsbereich wird in den jeweiligen Artikeln durch Verweise auf die entsprechenden Freistellungen aus familiären Gründen festgelegt.

Zu Art. 34f – Information und Mitsprache

In **Abs. 1** wird materiell der Inhalt des bestehenden Art. 34b Abs. 1 übernommen, dieser aber auf alle Formen der Freistellung aus familiären Gründen mit Ausnahme der Freistellung aufgrund höherer Gewalt ausgedehnt und durch den Zusatz «nach Möglichkeit» ergänzt.

Die Richtlinie (EU) 2019/1158 verlangt in Art. 5 Abs. 3 lediglich bezüglich der Elternzeit, dass eine angemessene Meldefrist festgelegt wird, innerhalb der eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber über die Inanspruchnahme des Rechts auf Elternzeit zu informieren hat. Da die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber aber auch bei der Mutterschafts-, Vaterschafts- und Betreuungszeit unter Umständen Vorkehrungen zu treffen hat, erscheint es gerechtfertigt, diese Pflicht zur Ankündigung auch auf diese anderen Formen der Freistellung aus familiären Gründen auszudehnen. Gleichzeitig darf die Einführung dieser Frist aber nicht dazu führen, dass ein Anspruch verwirkt wird, wenn es der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer gar nicht möglich war, die Ankündigung

rechtzeitig vorzubringen. Inwieweit die Einhaltung der Frist eingefordert werden kann, entscheidet sich gemäss den allgemein geltenden Treuepflichten.

Abs. 2 gibt der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber das Recht, die Vaterschaftszeit gemäss Art. 34b Abs. 1 sowie die Eltern- oder Betreuungszeit in einem «vernünftigen zeitlichen Rahmen» aufzuschieben. Dieser offene Begriff entstammt Art. 5 Abs. 5 der Richtlinie (EU) 2019/1158 und soll nicht weiter konkretisiert werden. Ein solcher Aufschub darf nicht dazu führen, dass die Inanspruchnahme der Freistellung erschwert oder sogar verunmöglicht wird. Die Vaterschaftszeit gemäss Art. 34b Abs. 2, sprich die 20 Wochen zusätzliche Freistellung im Falle des Todes der leiblichen Mutter des Kindes, ist bewusst nicht in dieser Bestimmung reflektiert worden. Diesen zusätzlichen Anspruch auf Freistellung soll der Vater ohne Mitspracherecht der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers im Rahmen der vorgesehenen Frist beziehen können.

Der Aufschub ist zudem auch nur möglich, wenn anders eine «gravierende Störung der Abläufe beim Arbeitgeber» entstände. Mit der Bedingung der «gravierenden Störung», einem Begriff, der in der Richtlinie (EU) 2019/1158 nicht näher bestimmt wird, werden die Anforderungen somit verschärft. Die Richtlinie 2010/18/EU verlangte lediglich «berechtigte betriebliche Gründe». Die Richtlinie (EU) 2019/1158 sieht auch, im Gegensatz zur Vorgängerrichtlinie, keine spezifische Bestimmung mehr vor, um diesbezüglich den Bedürfnissen kleiner Unternehmen speziell Rechnung zu tragen.

In **Abs. 3** wird zur Umsetzung von Art. 5 Abs. 5 letzter Satz der Richtlinie (EU) 2019/1158 geregelt, dass eine Verschiebung durch den Arbeitgeber von diesem schriftlich zu begründen ist. Die hierfür gesetzte Frist von zwei Wochen ist von der Richtlinie (EU) 2019/1158 nicht verlangt, soll aber einerseits der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber die Zeit verschaffen, um allenfalls arbeitsorganisatorische Fragen abklären zu können, und andererseits der Arbeitnehmerin bzw. dem

Arbeitnehmer Planbarkeit der Freistellung aus familiären Gründen gewähren. Zur Umsetzung von Art. 5 Abs. 7 der Richtlinie (EU) 2019/1158 wird in Satz 2 normiert, dass die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber einen flexiblen Bezug von Eltern- oder Betreuungszeit anbieten muss, bevor sie bzw. er eine Verschiebung der Freistellung verlangt. Damit wird die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber gehalten, als Kompromiss eine Lösung anzubieten, bei welcher die Elternzeit nur in Teilzeit, stunden- oder tageweise bezogen wird und so die Arbeitskraft im Betrieb nicht gänzlich fehlt.

Die gegenseitigen Informationspflichten von **Abs. 4** und **Abs. 5** konkretisieren den Grundsatz von Treu und Glauben und entsprechen einer Empfehlung in Erwägungsgrund 25 der Richtlinie (EU) 2019/1158. Da das Arbeitsverhältnis weiterhin bestehen bleibt, bleiben auch Nebenpflichten grundsätzlich bestehen. Eine Nichtbeachtung dieser Pflichten hat keine unmittelbaren Auswirkungen, kann aber relevant werden, wenn einer Partei daraus ein Schaden entsteht.

Zu Art. 34g – Ausgestaltung

Dieser Artikel übernimmt Art. 34b Abs. 4 im Wortlaut und ändert ihn nur insofern, als die Regel auf die Betreuungszeit ausgedehnt wird. Aus den Erfordernissen der rechtzeitigen Ankündigung, der Planbarkeit und der Rücksichtnahme (siehe Ausführungen zu Art. 34f) ergibt sich, dass sich die beiden Parteien darüber einigen, zu welchen (in der Regel wiederkehrenden) Zeiten und in welchem Zeitraum die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer die Freistellung beziehen wird.

Zu Art. 34h – Rückkehr an den Arbeitsplatz

Mit dieser Bestimmung wird Art. 10 Abs. 2 der Richtlinie (EU) 2019/1158 umgesetzt. Im geltenden Recht bestehen zwei unterschiedliche Rückkehrregelungen: Jene für die Mutterschaftszeit nach Art. 36b und jene für die Elternzeit nach Art. 34c. Letztere verlangte im Unterschied zu Art. 36b nicht, dass der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer auch alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen,

auf welche sie bzw. er während seiner Abwesenheit Anspruch gehabt hätte, zugutekommen sollen. Die Richtlinie (EU) 2019/1158 verlangt dies nun aber auch ausdrücklich für die Vaterschafts-, Eltern- und Betreuungszeit, sodass entsprechend in **Abs. 1** und **Abs. 2** der Regelungsgehalt des geltenden Art. 36b übernommen und auf alle Freistellungen aus familiären Gründen ausgedehnt wird.

Zu Art. 34i – Übertragung von Freistellungsansprüchen auf neue Arbeitsverhältnisse

Mit dieser Norm wird keine Bestimmung der Richtlinie (EU) 2019/1158 umgesetzt, sie dient aber doch der Rechtssicherheit bezüglich der Ansprüche, die aus der Richtlinie erwachsen und regelt den Übergang der Ansprüche auf Vaterschaftszeit gemäss Art. 34b Abs. 1 und auf Elternzeit bei einem Stellenwechsel während der Rahmenfrist für den Bezug dieser beiden Freistellungen. Die Einführung dieses Artikels soll es der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer erlauben, vor Stellenantritt bereits zu klären, wie noch verbleibende Ansprüche bei der neuen Arbeitgeberin bzw. dem neuen Arbeitgeber bezogen werden können. Daneben bleibt der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer aber auch das Recht, die Ansprüche noch im Rahmen des alten Arbeitsverhältnisses zu konsumieren – allerdings besteht die Gestaltungsfreiheit des Bezugs in Teilzeit etc. nicht mehr (siehe Art. 45c Abs. 3). Es ist darauf hinzuweisen, dass sich gemäss Art. 34b Abs. 2 FZG die Entschädigung der Elternzeit unabhängig vom bestehenden Arbeitsverhältnis auf Basis des Lohns im Zeitpunkt der Geburt des Kindes berechnet.

Die Betreuungszeit ist hier nicht aufgenommen, der Anspruch darauf ist *pro rata* zu gewähren.

Zu Art. 36b – Flexible Arbeitsregelungen aus familiären Gründen

Art. 36b dient der Umsetzung von Art. 9 der Richtlinie (EU) 2019/1158. Es geht nicht um einen Anspruch auf Freistellung und damit das Recht, weniger zu arbeiten, sondern um die Möglichkeit, die Arbeitszeit anders zu verteilen oder Teile

davon als Telearbeit zu leisten, sodass die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer die Möglichkeit haben, die bezahlte Arbeit und die Aufgaben in der Familie aufeinander abzustimmen.

Rudimentär ist eine ähnliche Regel für die Zeit nach einer Elternzeit schon im bestehenden Art. 34c Abs. 2 vorhanden. In **Abs. 1** wird diese Regel nun konkret formuliert für die Betreuung von Kindern bis 15 Jahren (**Bst. a**) oder von Angehörigen und Mitbewohnern, die aufgrund einer gesundheitlichen Beeinträchtigung auf Betreuung angewiesen sind (**Bst. b**). Da der Kreis der Personen nach **Bst. b** jenem Kreis entspricht, für dessen Betreuung ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin eine Betreuungszeit nach Art. 34d in Anspruch nehmen darf, soll auf Art. 34d verwiesen werden.

Die Bestimmung verschafft der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer allerdings keinen Anspruch, die Arbeitszeiten oder den Arbeitsort selbst festzulegen. Vielmehr erhält sie bzw. er lediglich das Recht, flexible Arbeitsregelungen zu beantragen und bei Ablehnung eine Begründung zu erhalten.

Art. 36 Arbeitsgesetz enthält bereits die Vorschrift, dass der Arbeitgeber «bei der Festsetzung der Arbeits- und Ruhezeit [...] auf Arbeitnehmer mit Familienpflichten besonders Rücksicht zu nehmen [hat]. Als Familienpflichten gelten namentlich die Erziehung von Kindern bis 15 Jahren sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder nahestehender Personen». Eine Pflicht zur Rücksichtnahme auf familiäre Verpflichtungen ergibt sich weiter auch aus dem Grundsatz von Treu und Glauben.

Mit Blick auf dieses geltende Recht soll von der in Art. 9 Abs. 1 letzter Satz der Richtlinie (EU) 2019/1158 vorgesehenen Möglichkeit, die Dauer der Flexibilisierung zu beschränken, kein Gebrauch gemacht werden.

Hingegen soll das Recht, einen Antrag auf eine flexible Arbeitsregelung zu stellen erst entstehen, wenn das Arbeitsverhältnis seit mindestens sechs Monaten besteht. Dies entspricht dem Spielraum von Art. 9 Abs. 4 der Richtlinie (EU) 2019/1158.

In **Abs. 2** wird mit Verweis auf Art. 34c Abs. 7 klargestellt, dass für die Berechnung der Dauer des Arbeitsverhältnisses nach Abs. 1 aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverhältnisse mit demselben Arbeitgeber zusammenzurechnen sind.

Abs. 3 verpflichtet den Arbeitgeber, den Antrag binnen zweier Wochen schriftlich zu beantworten und dabei eine Ablehnung oder teilweise Ablehnung zu begründen.

Abs. 4 Bst. a und b gewährleisten den Anspruch des Arbeitnehmers auf Rückkehr zum ursprünglichen Arbeitsplan.

Mit **Abs. 5** wird der Arbeitgeber verpflichtet, bei der Prüfung eines Antrages nach Abs. 1 oder 4 seine eigenen Interessen und jene des Arbeitnehmers gleichgewichtig zu berücksichtigen.

Zu Art. 45c – Kündigungsfristen – nach Ablauf der Probezeit

Mit der Einführung von **Abs. 3** soll erreicht werden, dass ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin seine bzw. ihre Ansprüche auf Vaterschafts- und Elternzeit nicht verliert, wenn ihm oder ihr gekündigt wird.

Abs. 3 übernimmt materiell im Wesentlichen die Regel von Art. 335c Abs. 3 des schweizerischen OR und bestimmt, dass sich das Arbeitsverhältnis um den noch nicht bezogenen Freistellungsanspruch verlängert. Dieser Anspruch besteht nur bei einer ordentlichen Kündigung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers. Anders als bei der schweizerischen Rezeptionsgrundlage soll diese Norm aber nur greifen, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer die Verlängerung des

Arbeitsverhältnisses beantragt. Es soll der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer nämlich auch möglich sein, die verbliebenen Ansprüche auf Vaterschafts- oder Elternzeiten «mitzunehmen» und gemäss Art. 34i im neuen Arbeitsverhältnis zu beziehen. Ein solcher Bezug nach Art. 34i erlaubt es, die Elternzeit bei der neuen Arbeitgeberin bzw. beim neuen Arbeitgeber in Teilen, Teilzeit, tage- oder stundenweise zu beziehen, während der Bezug in der verlängerten Kündigungsfrist gemäss Abs. 3 ausschliesslich in Vollzeit stattzufinden hat. Damit leisten die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer nach Ablauf der Kündigungsfrist keine Arbeit mehr und haben auch keinen Anspruch mehr auf Lohn. Sie beziehen lediglich noch ihre Freistellungsansprüche und erhalten auf KVG oder FZG gestützte Entschädigungen.

Die Mitteilung des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin, dass er bzw. sie gewillt ist, die noch offenen Freistellungsansprüche im gekündigten Arbeitsverhältnis zu beziehen, muss schriftlich und spätestens binnen zwei Wochen nach Zugang der Kündigung erfolgen.

Zu Art. 46 – Kündigungsschutz – Missbräuchliche Kündigung – Grundsatz

Art. 12 Abs. 1 der Richtlinie (EU) 2019/1158 verpflichtet die Mitgliedstaaten, Massnahmen zu ergreifen, die für ein «Verbot der Kündigung und aller Vorbereitungen für eine Kündigung aufgrund der Beantragung oder der Inanspruchnahme eines Urlaubs» notwendig sind. Der zu regelnde Schutz bezieht sich dabei allein auf eine ordentliche Arbeitgeberkündigung. Eine fristlose Kündigung, eine Kündigung durch die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer oder eine einvernehmliche Vertragsauflösung bleiben davon unberührt und sind unverändert möglich.

In Anlehnung an das rezipierte Schweizer Obligationenrecht gilt in Liechtenstein bei privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen grundsätzlich das Prinzip der Kündigungsfreiheit. Das bedeutet, dass die Vertragsparteien (Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer) das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der vertraglichen oder gesetzlichen Frist auflösen können, ohne dass es einen

besonderen Grund dafür braucht. Diese Situation unterscheidet sich wesentlich von anderen europäischen Ländern, wie z. B. Deutschland.

Trotz dieser Kündigungsfreiheit kann in Liechtenstein eine Kündigung aber missbräuchlich sein. Das ABGB enthält in Art. 46 einen Katalog von Fällen, in denen Kündigungen missbräuchlich sind.

Ein arbeitsrechtliches Kündigungsverbot kennt das ABGB hingegen bisher nur in Form der sogenannten Kündigung zur Unzeit nach Art. 49. Gemäss Abs. 1 dieser Bestimmung ist eine Kündigung insbesondere während des Mutterschutzes oder einer bei Krankheit geltenden Sperrfrist nichtig.

In Umsetzung des erwähnten Art. 12 der Richtlinie (EU) 2019/1158 ist nun auch für alle Arten der Freistellungen aus familiären Gründen sowie für die Inanspruchnahme flexibler Arbeitsregelungen aus familiären Gründen ein richtlinienkonformer Kündigungsschutz zu schaffen. Dies könnte sowohl durch eine Einordnung bei den Nichtigkeitsvoraussetzungen (Art. 49) als auch bei der Missbräuchlichkeit (Art. 46) erfolgen.

Die Richtlinie (EU) 2019/1158 sieht kein absolutes Kündigungsverbot vor, sondern verbietet nur eine Kündigung, die aufgrund der Beantragung (somit vor) oder Inanspruchnahme (somit während oder nach) einer Freistellung aus familiären Gründen oder von flexiblen Arbeitsregelungen erfolgt. Dies ist vergleichbar mit einer Rache- bzw. Vereitelungskündigung, wie sie bereits in Art. 46 geregelt ist. Daher erscheint es systematisch richtig, den von der Richtlinie (EU) 2019/1158 geforderten Kündigungsschutz durch Aufnahme der Tatbestände im Missbrauchskatalog von Art. 46 umzusetzen. **Abs. 2** wird entsprechend mit dem neuen **Bst. f** ergänzt. Danach ist eine Kündigung als missbräuchlich anzusehen, wenn sie ausgesprochen wird, weil die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer eine Freistellung oder eine flexible Arbeitsregelung aus familiären Gründen nach Art. 34a bis 34d

oder Art. 36b beantragt oder beantragt hat bzw. beansprucht oder beansprucht hat.⁴⁸

Da eine Kündigung während der Schwangerschaft und der Mutterschaftszeit aber auch eine Kündigung zur Unzeit darstellt (siehe Abänderung und Erläuterungen zu Art. 49), ergeben sich bei der Mutterschaftszeit zwei mögliche Rechtsfolgen: Nichtigkeit wegen Kündigung zur Unzeit oder Schadenersatz wegen Missbräuchlichkeit. Wenn eine (ordentliche) Kündigung zur Unzeit erfolgt – und es ist dann nicht von Belang, weswegen sie erfolgt ist – so ist sie immer nichtig. Sie existiert damit rechtlich nicht und kann entsprechend nicht missbräuchlich sein. Dennoch soll Mutterschaftszeit hier in Art. 46 als missbräuchlicher Kündigungsgrund aufgenommen werden, da Art. 46 der Arbeitnehmerin den Schutz auch nach Bezug der Mutterschaftszeit gewährt.

Zu Art. 48 – Verfahren und Beweislast erleichterung

Der neue **Abs. 3** setzt Art. 12 Abs. 3 der Richtlinie (EU) 2019/1158 um und implementiert eine Beweislast erleichterung. Trägt die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer im Verfahren Tatsachen vor, die darauf schliessen lassen, dass die Kündigung aufgrund der Beantragung oder Inanspruchnahme einer Freistellung aus familiären Gründen nach Art. 34a bis 34d erfolgte, obliegt der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber der Nachweis, dass die Kündigung aus anderen Gründen erfolgt ist. Diese Beweislast erleichterung gilt – analog der Vorgaben der Richtlinie (EU) 2019/1158 – nur für die genannten Freistellungen aus familiären Gründen, nicht aber für die Inanspruchnahme flexibler Arbeitsregelungen nach Art. 36b.

Gäbe es diese Norm nicht, müsste die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer den vollen Beweis erbringen, dass die Kündigung nach Art. 46 Abs. 2 Bst. f missbräuch-

⁴⁸ Art. 12 Abs. 1 der Richtlinie (EU) 2019/1158 verlangt den Kündigungsschutz nur für die Vaterschafts-, Eltern- und Betreuungszeit sowie für die Inanspruchnahme der flexiblen Arbeitsregelungen, nicht aber für die Freistellung aufgrund höherer Gewalt. Entsprechend ist auch Art. 34e (Freistellung aufgrund höherer Gewalt) nicht in § 1173a Art. 46 Abs. 2 Bst. f (neu) ABGB aufgeführt.

lich ist. Dies ist in der Regel nur schwer möglich, da die Beweggründe für eine Arbeitgeberkündigung meist nur dem Arbeitgeber vollständig bekannt sein dürften. Die Beweislast erleichterung soll es betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern daher erleichtern, eine mögliche Missbräuchlichkeit überprüfen zu lassen. Von Seiten der Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer ist es somit ausreichend, wenn sie glaubhaft vortragen können, dass die Kündigung aufgrund der Beantragung oder Inanspruchnahme einer Freistellung nach Art. 34a bis 34d erfolgt ist.

Dies setzt wiederum voraus, dass die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer überhaupt Kenntnis über die Umstände und Gründe einer Kündigung in diesem Kontext erlangen können, weshalb Art. 12 Abs. 2 der Richtlinie (EU) 2019/1158 auf Verlangen eine Pflicht des Arbeitgebers zur schriftlichen Begründung vorsieht. Mit Art. 45 Abs. 2 besteht bereits eine solche Pflicht der kündigenden Vertragspartei, die Kündigungsgründe auf Verlangen der gekündigten Partei schriftlich darzulegen. Diese allgemeine Begründungspflicht gilt auch für die neuen Tatbestände einer missbräuchlichen Kündigung nach Art. 46 Abs. 2 Bst. f der Vorlage und erfüllt demzufolge die Vorgaben von Art. 12 Abs. 2 der Richtlinie (EU) 2019/1158 hinreichend. Das bedeutet im vorliegenden Kontext konkret, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die der Ansicht sind, ihre Kündigung sei aufgrund der Beantragung oder der Inanspruchnahme einer Freistellung oder einer flexiblen Arbeitsregelung aus familiären Gründen erfolgt, von der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber verlangen können, dass er hinreichend genau bezeichnete Kündigungsgründe schriftlich darlegt.

Die **Sachüberschrift** wird entsprechend diesen Ausführungen ergänzt und lautet neu «Verfahren und Beweislast erleichterung».

Zu Art. 49 – Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber

Mit der Neuerung von Art. 15 Abs. 3a Bst. a KVG und § 1173a Art. 34a Abs. 2 ABGB kann sich die Mutterschaftszeit um bis zu 8 Wochen verlängern. Um sicherzustellen, dass eine Mutter während der gesamten Mutterschaftszeit vor einer Kündigung geschützt ist, soll **Abs. 1 Bst. b** entsprechend angepasst werden. Ebenso soll eine Mutter während der zusätzlichen Freistellung im Falle des Todes des anderen Elternteils im Sinne von Art. 34a Abs. 3 und ein Vater während des Bezuges von zusätzlicher Freistellung im Falle des Todes der leiblichen Mutter des Kindes im Sinne von Art. 34b Abs. 2 vor einer Kündigung geschützt werden. Mit der Einführung dieser Bestimmung wird im Wesentlichen der schweizerischen Rezeptionsgrundlage gefolgt.⁴⁹

Zu Art. 113 – Unabänderlichkeit zu Ungunsten des Arbeitnehmers

Art. 112 und 113 zählen die zwingenden Vorschriften im Arbeitsvertragsrecht auf, von denen durch Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag nicht abgewichen werden darf. Dabei wird zwischen einer Unabänderlichkeit zu Ungunsten der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers und der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers (die sogenannten beidseitig zwingenden Normen nach Art. 112) und einer Unabänderlichkeit zu Ungunsten der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers (einseitig zwingende Normen nach Art. 113) unterschieden. Dieser Katalog ist – soweit erforderlich – entsprechend den vorliegenden Änderungen anzupassen, respektive zu ergänzen. Mit Ausnahme der neuen Bestimmung zur Beweislast erleichterung bei einer missbräuchlichen Kündigung, von welcher auch nicht zu Ungunsten des Arbeitgebers abgewichen werden dürfen soll, handelt es sich bei den anderen Normen um Mindestansprüche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die einer für sie günstigeren Regelung durch Einzel-, Normal- oder

⁴⁹ Vgl. Fassung von Art. 336c OR in der Fassung von BBI 2023 783.

Gesamtarbeitsvertrag nicht entgegenstehen. Entsprechend sind die Normen in **Abs. 1** aufzunehmen.

Zu II. Umsetzung von EWR-Rechtsvorschriften

Hiermit wird Art. 20 Abs. 3 der Richtlinie (EU) 2019/1158 umgesetzt

Zu III. Übergangsbestimmung

Um EWR-konform zu sein, müssen auch Eltern, deren Kinder am Tag des Inkrafttretens der Vorlage das dritte Lebensjahr bzw. im Falle der Annahme an Kindesstatt oder eines auf Dauer begründeten Pflegekindschaftsverhältnisses das fünfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben, den Anspruch auf Elternzeit nach den neuen Bestimmungen geltend machen können. Eine Übergangsbestimmung, welche an das Geburtsdatum des Kindes anknüpfen und den Anspruch auf die Elternzeit nach dieser Vorlage auf Kinder, die nach deren Inkrafttreten geboren sind, beschränken würde, würde gegen EWR-Recht verstossen.

Eine entsprechende Übergangsbestimmung wurde bei der ursprünglichen Einführung der Elternzeit in Liechtenstein vorgesehen und musste in der Folge aufgrund eines von der EFTA-Überwachungsbehörde eingeleiteten Vertragsverletzungsverfahrens abgeändert werden (siehe Bericht und Antrag Nr. 64/2005).

Hinsichtlich der Frage, welche Rechte Eltern haben, die noch einen Bezug nach dem „alten“ Modell gemacht haben, wird auf Art. 19 Abs. 2 der Richtlinie (EU) 2019/1158 verwiesen. In dieser Bestimmung heisst es sinngemäss, dass Elternzeiten, die von einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer gemäss der Richtlinie 2010/18/EU vor dem Inkrafttreten der gegenständlichen Gesetzesvorlage genommen oder übertragen wurden, vom Anspruch dieser Arbeitnehmerin bzw. dieses Arbeitnehmers auf Elternzeit gemäss Art. 5 der Richtlinie (EU) 2019/1158 abgezogen werden können.

Von dieser Möglichkeit macht die Regierung Gebrauch und schlägt in Abs. 1 eine entsprechende Übergangsbestimmung vor. Wer Elternurlaub nach geltendem Recht bei Inkrafttreten bereits bezieht oder bezogen hat, muss sich diesen Bezug an den Anspruch auf Elternzeit nach neuem Recht anrechnen lassen, wobei die Anrechnung zuerst an die nicht-vergütete Dauer der Elternzeit erfolgt. Hat ein Arbeitnehmer bei Inkrafttreten des Gesetzes also beispielsweise bereits 3 Monate des altrechtlichen Elternurlaubs bezogen, verbleibt ihm noch ein Monat Elternzeit nach neuem Recht, sofern die Voraussetzungen alle erfüllt sind. Für diesen einen Monat hat er Anspruch auf Elterngeld nach Art. 34a FZG.

Ähnlich ist die Situation bei der Mutterschaftszeit: Diese ist zwar im geltenden Arbeitsvertragsrecht nicht geregelt, wohl aber im KVG. Mit Einführung des Anspruchs auf Mutterschaftszeit im ABGB ist zu definieren, wie lange dieser Anspruch noch besteht, wenn bereits vor Inkrafttreten des Gesetzes Leistungen bei Mutterschaft bezogen wurden. Auch hier sollen bereits bezogene Mutterschaftszeiten in Abzug gebracht werden (Abs. 2). Eine Verlängerung der Mutterschaftszeit wegen eines unmittelbar auf die Geburt folgenden Spitalaufenthalts des Neugeborenen (nach Art. 34a Abs. 2) kann nur erfolgen, soweit dieser Spitalaufenthalt nach Inkrafttreten stattfindet – auch wenn er bereits schon vorher begonnen hat.

Eine Übergangsbestimmung, welche an das Geburtsdatum des Kindes anknüpfen und den Anspruch auf die Vaterschaftszeit nach dieser Vorlage auf Kinder, die nach deren Inkrafttreten geboren sind, beschränken würde, würde ebenfalls gegen EWR-Recht verstossen⁵⁰. Vielmehr müssen sowohl Arbeitnehmer als auch Wahlväter bzw. Wahlmütter sowie Pflegeväter bzw. Pflegemütter, deren Kinder am Tag des Inkrafttretens der Vorlage den 8 Lebensmonat noch nicht vollendet haben, den Anspruch auf Vaterschaftszeit im Sinne von Art. 34b geltend machen können.

⁵⁰ Siehe hierzu Fussnote 13 (einschlägige Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union bezüglich Übergangsbestimmung bei der Elternzeit).

Zu IV. Inkrafttreten

Hiermit wird das Inkrafttreten des Gesetzes geregelt.

5.2 Abänderung des Staatspersonalgesetzes

Zu Art. 33a – Freistellung oder flexible Arbeitsregelung aus familiären Gründen

Das Staatspersonalgesetz (StPG)⁵¹ regelt das Dienstverhältnis der Angestellten des Staates (Staatspersonal) und der diesen gleichgestellten Personen. Zum Verhältnis zwischen ABGB und StPG hält Art. 3 StPG als Grundsatz fest, dass die Bestimmungen des ABGB zur Anwendung kommen, soweit das StPG nichts Abweichendes bestimmt. Das ABGB kommt somit auf das Dienstverhältnis der Staatsangestellten subsidiär zur Anwendung. Aufgrund der europarechtlichen Verpflichtung, die Richtlinie (EU) 2019/1158 auch für das Staatspersonal zur Anwendung zu bringen,⁵² ist in Ergänzung zum Grundsatz von Art. 3 StPG klarzustellen, dass für das Staatspersonal bezüglich eines Anspruchs auf Freistellung und flexible Arbeitsregelungen aus familiären Gründen die entsprechenden Bestimmungen von § 1173a ABGB sinngemäss Anwendung finden. Wie bereits oben zum ABGB ausgeführt wurde, handelt sich bei den neu in das ABGB eingeführten Normen (mit Ausnahme der Beweislast erleichterung) um Mindestansprüche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die einer für sie günstigeren Regelung durch Einzel-, Normal- oder Gesamtarbeitsvertrag nicht entgegenstehen. Der Regierung bleibt es als Arbeitgeberin also unbenommen, von diesen Regelungen zu Gunsten der Angestellten abzuweichen. Bereits heute gelten gemäss Staatspersonalverordnung (StPV)⁵³ teilweise Regelungen, die über die Mindestanforderungen dieser Vorlage hinausgehen, wie etwa die Regelung, wonach Staatsangestellten bis zu 20 Tagen

⁵¹ Gesetz vom 24. April 2008 über das Dienstverhältnis des Staatspersonals (Staatspersonalgesetz; StPG), LGBl. 2008 Nr. 144, idgF.

⁵² Vgl. Art. 2 und Erwägungsgrund 17 der Richtlinie (EU) 2019/1158.

⁵³ Verordnung vom 2. Dezember 2008 über das Dienstverhältnis des Staatspersonals (Staatspersonalverordnung; StPV) LGBl. 2008 Nr. 303, idgF.

unbezahlter Urlaub aus persönlichen oder familiären Gründen gewährt werden kann. An diesen Regelungen soll festgehalten werden.

Zu II. Inkrafttreten

Hiermit wird das Inkrafttreten des Gesetzes geregelt.

5.3 Abänderung des Richterdienstgesetzes

Zu Art. 29 – Urlaub und dienstfreie Tage

Das Richterdienstgesetz (RDG)⁵⁴ regelt das Dienstverhältnis der Richterinnen und Richter der ordentlichen Gerichte und der Richteramtsanwärterinnen und Richteramtsanwärter. Dieser Personenkreis ist vom Geltungsbereich der Richtlinie (EU) 2019/1158 nicht ausgeschlossen. Es ist mithin sicherzustellen, dass für sie bezüglich Freistellung und flexibler Arbeitsregelungen aus familiären Gründen dieselben Rechte und Pflichten wie für andere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Anwendung kommen.

Für Richteramtsanwärterinnen und Richteramtsanwärter ist das StPG nach Art. 6 RDG ergänzend anwendbar. Da in den Bestimmungen für Richteramtsanwärterinnen und Richteramtsanwärter (Art. 6 bis 12 RDG) keine Regelungen vorgesehen sind, die den Regelungen zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 entgegenstehen, kommt für diese der Verweis in Art. 33a StPG (neu) auf die einschlägigen Vorschriften von § 1173a ABGB uneingeschränkt zur Anwendung. In diesem Zusammenhang ist klarzustellen, dass sich die Ausbildungszeit einer Richteramtsanwärterin oder eines Richteramtsanwärters entsprechend verlängert, wenn Elternzeit und/oder Vaterschaftszeit bezogen wird. Das bedeutet, dass der Ausbildungsvertrag entsprechend zu verlängern ist (vgl. Art. 10 Abs. 3 RDG).

⁵⁴ Richterdienstgesetz (RDG) vom 24. Oktober 2007, LGBl. 2007 Nr. 347, idgF.

Für vollamtliche Richterinnen und Richter beschränkt sich der Verweis auf die Anwendung des geltenden StPG in Art. 29 Abs. 1 RDG auf die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub sowie auf die Regelung der dienstfreien Tage. Um eine richtlinienkonforme Umsetzung sicherzustellen, wird in **Abs. 1** klargestellt, dass auch vollamtliche Richterinnen und Richter Anspruch auf Freistellung und flexible Arbeitsregelungen aus familiären Gründen haben. Auf nebenamtliche Richterinnen und Richter findet diese Bestimmung hingegen keine Anwendung.

In Art. 29 Abs. 1 RDG wird auf das StPG verwiesen und nicht auf das ABGB, weil sich das Richterdienstrecht auch bzgl. anderer Materien und dem Verfahrensrecht am Staatspersonalrecht orientiert und nicht direkt auf das ABGB verweist.

Dieser Verweis führt auch dazu, dass dem RDG unterstellte Personen davon profitieren, wenn das Staatspersonalgesetz eine günstigere Lösung vorsieht als das vom ABGB gesicherte Minimum.

Im Zuge der oben erläuterten Anpassung wird zudem der Begriff „Ausführungsverordnungen“ durch den heute üblichen Begriff „Durchführungsverordnungen“ ersetzt.

Zu II. Inkrafttreten

Hiermit wird das Inkrafttreten des Gesetzes geregelt.

5.4 Abänderung des Staatsanwaltschaftsgesetzes

Zu Art. 46 – Urlaub und dienstfreie Tage

Die Richtlinie (EU) 2019/1158 gilt auch für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte. Deren Dienstverhältnis wird im Staatsanwaltschaftsgesetz (StAG)⁵⁵ geregelt.

⁵⁵ Staatsanwaltschaftsgesetz (StAG) vom 15. Dezember 2010, LGBl. 2011 Nr. 49, idGF.

Zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 wird **Abs. 1** ergänzt und somit sichergestellt, dass für Staatsanwältinnen und Staatsanwälte bezüglich Freistellung und flexibler Arbeitsregelungen aus familiären Gründen die Bestimmungen des StPG zur Anwendung kommen. Wie für das RDG gilt auch für das StAG, dass der Verweis auf das StPG damit zu begründen ist, dass sich das StAG auch bzgl. anderer Materien und dem Verfahrensrecht am Staatspersonalrecht orientiert und nicht direkt auf das ABGB verweist.

Im Zuge der oben erläuterten Anpassung wird zudem die Wortfolge „dazugehörenden Durchführungsverordnungen“ durch die heute übliche Formulierung „dazu erlassenen Durchführungsverordnungen“ ersetzt.

Zu II. Inkrafttreten

Hiermit wird das Inkrafttreten des Gesetzes geregelt.

5.5 Abänderung des Lehrerdienstgesetzes

Zu Art. 28a – Freistellung und flexible Arbeitsregelung aus familiären Gründen

Das Lehrerdienstgesetz (LdG)⁵⁶ regelt das Dienstverhältnis von Lehrerinnen und Lehrern. Deren Anspruch auf Freistellung und flexible Arbeitsregelung aus familiären Gründen ist gleichermassen auf gesetzlicher Ebene zu verankern. Es soll hierzu ein neuer Art. 28a LdG eingeführt und in diesem, wie im RDG und StAG, ein Verweis auf das StPG aufgenommen werden.

Zu II. Inkrafttreten

Hiermit wird das Inkrafttreten des Gesetzes geregelt.

⁵⁶ Gesetz vom 26. November 2003 über das Dienstverhältnis der Lehrer (Lehrerdienstgesetz, LdG), LGBl. 2004 Nr. 4, idgF.

5.6 Abänderung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes

Zu Art. 15– Beitragszeit

Die Bestimmung von Art. 15 ALVG regelt, unter welchen Voraussetzungen die für einen Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung erforderliche Beitragszeit von mindestens zwölf Monaten erfüllt ist. Neben der Ausübung einer beitragspflichtigen Beschäftigung können auch weitere Zeiten angerechnet werden, wie insbesondere Zeiten krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses (Abs. 2 Bst. b) oder Arbeitsunterbrüche wegen Mutterschaft (Abs. 2 Bst. c).

Die in **Abs. 2 Bst. b** genannten Zeiten sind dahingehend zu ergänzen, dass auch jene Zeiten als Beitragszeiten und damit als anspruchsbegründend anzusehen sind, in denen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses aus familiären Gründen nach § 1173a Art. 34a bis 34d ABGB freigestellt sind. Damit soll sichergestellt werden, dass die Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer in diesen Zeiten sozialversicherungsrechtlich umfassend abgesichert bleiben und nicht benachteiligt werden.

Die Anrechnung als Beitragszeit hat im Weiteren für die Berechnung des versicherten Verdienstes nach Art. 30 zur Folge, dass derjenige Lohn massgebend ist, den die versicherte Person «normalerweise» erzielt hätte. Das heisst konkret, dass für die oben genannten Zeiten einer Freistellung aus familiären Gründen der Durchschnitt der letzten sechs bzw. zwölf Monate des vertraglich vereinbarten Lohns als rechnerische Bemessungsgrundlage heranzuziehen sind, auch wenn die Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer während einer Freistellung aus familiären Gründen keinen Lohn erhalten. Eine Freistellung aus familiären Gründen führt damit zu keiner Schmälerung der Ansprüche auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung, z.B. in Form niedrigerer Taggelder.

Zu II. Inkrafttreten

Hiermit wird das Inkrafttreten des Gesetzes geregelt.

5.7 Abänderung des Familienzulagengesetzes (FZG)

Zum Titel

Bisher waren nach Massgabe des FZG die verschiedenen Familienzulagen auszurichten (Art. 23). Neu hat die Familienausgleichskasse (FAK) auch das Elterngeld nach Massgabe des FZG auszurichten. Daher wird eine Anpassung des Titels vorgenommen und das Elterngeld im Titel erwähnt. Unverändert bleiben der Kurztitel Familienzulagengesetz und die Abkürzung FZG. Dadurch kann verhindert werden, dass zusätzlich weitere Gesetze oder Verordnungen, in denen auf das Familienzulagengesetz oder FZG verwiesen wird, angepasst werden müssen.

Zu Art. 23 – Leistungen

In Art. 23 sind die Leistungen, welche im FZG geregelt und durch die FAK ausgerichtet werden, aufgezählt. Neben den bisher ausbezahlten Familienzulagen (neu **Bst. a Ziff. 1 bis 3**) wird nun auch das Elterngeld (**Bst. b**) nach Massgabe des FZG ausgerichtet. Das Elterngeld ist die Entschädigung für den Lohnausfall beim Bezug der «bezahlten Elternzeit». Der Begriff Elterngeld wird nicht durch die Richtlinie (EU) 2019/1158 bestimmt und ist somit nicht vorgegeben (der Begriff ist also "frei" wählbar).

Auf Grundlage von Art. 15 Abs. 2 Bst. f SteG⁵⁷ gilt das über die FAK administrierte und finanzierte Elterngeld als steuerbefreit.

Überschrift vor Art. 34a – E. Elterngeld

Die Bestimmungen zum Elterngeld werden systematisch nach Art. 34 unter der neuen Überschrift «E. Elterngeld» eingefügt.

⁵⁷ Gesetz vom 23. September 2010 über die Landes- und Gemeindesteuern (Steuergesetz; SteG), LGBl. 2010 Nr. 340, idgF.

Zu Art. 34a – Anspruchsberechtigung

Dieser Artikel regelt die (nationale) Anspruchsberechtigung auf Auszahlung des Elterngeldes. Gemäss Wortlaut ist Voraussetzung, dass die bzw. der in Liechtenstein unselbständig Erwerbstätige nach § 1173a Art. 34c ABGB Elternzeit bezieht.

Die Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 mit dem darin verwendeten Arbeitnehmer(innen)begriff hat grundsätzlich nicht direkt mit der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit zu tun. Die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 aber bestimmt, dass jede Person nur dem Sozialrecht eines einzigen Staates unterliegt (mit wenigen Ausnahmen), auch wenn sie in mehreren Staaten erwerbstätig ist. Dieser Grundsatz ist auch bei der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 zu berücksichtigen.

Dabei orientiert man sich in erster Linie am sog. „Erwerbortsprinzip“ (eine Person ist grundsätzlich immer in jenem Staat sozialversichert, in dem die Tätigkeit tatsächlich ausgeübt wird und dort sind auch die Sozialversicherungsbeiträge zu erheben bzw. geschuldet). Das Erwerbortsprinzip findet sich nicht nur in der Verordnung (EG) Nr. 883/2004, sondern liegt allen zwischenstaatlichen Vereinbarungen im Bereich der sozialen Sicherheit zu Grunde.

Wenn zudem parallele (also "gleichzeitige") Arbeitsverhältnisse in Liechtenstein und im Ausland (Schweiz, EFTA-Staaten, EWR-Staaten, Drittstaaten) vorliegen, wird die Abklärung, welcher Staat für das Elterngeld zuständig ist, schwieriger. Dabei kommt das von der EU vorgegebene Prinzip der „Unterstellung in einem einzigen Staat“ zur Anwendung. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ist nicht in mehreren Staaten versichert, sondern nur in einem einzigen Staat.

Personen, die in zwei Staaten als Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer für zwei Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber arbeiten, sind dem System an ihrem Wohnort unterstellt, wenn sie am Wohnort selbst auch arbeiten und diese Tätigkeit

wesentlich ist (wesentlich ist die Tätigkeit, wenn die Arbeitszeit und/oder das Arbeitseinkommen mindestens 25% am ganzen ausmachen).

Vielen Fällen paralleler Arbeitsverhältnisse liegen folgende Sachverhalte zu Grunde:

Beispiel 1: Für eine Person, die in Liechtenstein wohnt und zu 80% für einen Arbeitgeber in Liechtenstein und zu 20% für einen Arbeitgeber in der Schweiz oder Österreich arbeitet, sind die Beiträge auf die Einkommen (Liechtenstein sowie Schweiz oder Österreich) ausschliesslich in Liechtenstein zu entrichten. Das würde auch bedeuten, dass die FAK auf das in- und ausländische Einkommen das Elterngeld auszuzahlen hat. Dies gilt auch bei Telearbeit.

Beispiel 2: Wenn eine Person, die in Liechtenstein wohnt, 80% für einen Arbeitgeber in der Schweiz oder Österreich und nur zu 20% in Liechtenstein arbeitet, sind die Beiträge auf beide Einkommen (Liechtenstein sowie Schweiz oder Österreich) in der Schweiz oder Österreich zu entrichten, da die Person in der Schweiz oder Österreich versichert ist. Österreich müsste das Elterngeld in Österreich sowie Liechtenstein auszahlen. Demgegenüber würde die Schweiz als zuständiges Land weder auf das in- noch ausländische Arbeitsverhältnis beim Bezug von Elternzeit ein Elterngeld ausrichten (da die Elternzeit in dieser Form in der Schweiz nicht gesetzlich geregelt bzw. nicht vorgesehen ist).

Beispiel 3: Für eine Grenzgängerin bzw. einen Grenzgänger, die bzw. der in der Schweiz wohnt und zu 75% für eine Arbeitgeberin bzw. einen Arbeitgeber in Liechtenstein und zu 25% für eine Arbeitgeberin bzw. einen Arbeitgeber in der Schweiz arbeitet, sind die Beiträge auf beide Einkommen (Liechtenstein und Schweiz) ausschliesslich in der Schweiz zu entrichten. Die Grenzgängerin bzw. der Grenzgänger hat aber keinen Anspruch auf Auszahlung eines Elterngeldes (siehe Beispiel 2).

Tauscht man die Schweiz aber mit Österreich aus, dann entrichtet Österreich das Elterngeld nach österreichischem Recht.

Beispiel 4: Für eine Grenzgängerin bzw. einen Grenzgänger, die bzw. der in der Schweiz oder Österreich wohnt und zu 80% für einen Arbeitgeber in Liechtenstein und zu 20% für einen Arbeitgeber im Wohnsitzstaat arbeitet, sind die Beiträge auf beide Einkommen (Liechtenstein sowie Schweiz oder Österreich) ausschliesslich in Liechtenstein zu entrichten. Die Grenzgängerin bzw. der Grenzgänger erhält von Liechtenstein dafür das Elterngeld auf beide Einkommen.

Aufgrund der Versicherungsmöglichkeit bei der AHV erhalten auch Personen, die im Ausland in den Diensten des Fürstentums Liechtenstein oder besonderer Institutionen tätig sind, bspw. Botschaft etc. (Art. 5bis AHVV⁵⁸), und in Liechtenstein versichert sind, ein Elterngeld nach liechtensteinischem Recht.

Personen, die in Liechtenstein nur für eine verhältnismässig kurze Zeit eine Erwerbstätigkeit ausüben und nicht versichert sind, erfüllen hingegen die Voraussetzung von einem Jahr ununterbrochener Arbeitstätigkeit nicht.

Zwar können die Anspruchsberechtigten gemäss § 1173a Art. 34c Abs. 1 ABGB vier Monate Elternzeit beziehen, soweit sie als Eltern-, Wahl Eltern- oder Pflegeeltern teil das Kind überwiegend selbst betreuen, allerdings besteht nur bei Bezug der ersten beiden Monate auch Anspruch auf ein Elterngeld. Die dem Anspruchsberechtigten zustehende Elternzeit kann nicht übertragen werden (§ 1173a Art. 34c Abs. 6 ABGB). Wer keine Betreuungsaufgabe wahrnimmt oder wahrnehmen kann (bspw. Besuchsverbot), dem steht keine Elternzeit und folglich auch kein Elterngeld zu.

⁵⁸ Verordnung vom 7. Dezember 1981 zum Gesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVV, LGBl. 1982 Nr. 35, idgF.

Zu Art. 34b – Höhe des Elterngeldes

Im Grundsatz beträgt das Elterngeld 100% des Monatslohns (**Abs. 1**).

Gemäss **Abs. 2** berechnet sich der durchschnittliche massgebende Monatslohn (Art. 38 Abs. 2 AHVG) aus den vom Arbeitgeber, bei dem die Elternzeit bezogen wird, ausbezahlten Löhnen der letzten zwölf Monate vor der Geburt dividiert durch zwölf. In der Lohnsumme von 12 Monaten enthalten sind auch allfällig weitere Leistungen wie der 13. Monatslohn, Gratifikation, Bonus etc.

Für die Berechnung des durchschnittlich massgebenden Monatslohns ist gemäss **Abs. 3** dem Zeitpunkt der Geburt jener der Annahme an Kindesstatt oder des auf Dauer begründeten Pflegekindschaftsverhältnisses gleichgestellt.

Würde hinsichtlich der Berechnung des durchschnittlichen Lohnes auf den Zeitpunkt der Anmeldung bzw. Antragstellung abgestellt, läge kein für alle Bezügerinnen bzw. Bezüger des Elterngeldes gleicher Zeitrahmen für die Bemessung des Elterngeldes vor, sondern die Versicherten könnten diesen Zeitrahmen frei wählen (bis fünf Jahre nach der Geburt, siehe Art. 38), und das Elterngeld würde unterschiedlich gross ausfallen (zum Beispiel wenn inzwischen Lohnerhöhungen erfolgten oder das Arbeitspensum geändert wurde).

Vielmehr sollen für alle, welche die Elternzeit beziehen und Anspruch auf Elterngeld haben, unabhängig vom Zeitpunkt des Bezuges, dieselben Bemessungsregeln gelten. Dies kann für die Bezügerin bzw. den Bezüger der Elternzeit unterschiedliche Auswirkungen haben. So werden bspw. Lohnerhöhungen nach der Geburt nicht mehr berücksichtigt, aber auch nicht eine nach der Geburt erfolgte Reduktion des Arbeitspensums (bspw. von 100% auf 80%) oder ein Übergang zu einem neuen Arbeitsverhältnis (vgl. § 1173a Art. 34i ABGB).

Als massgebender Lohn gilt jedes Entgelt für in unselbständiger Stellung geleistete Arbeit (Art. 38 Abs. 2 AHVG i.V.m. Art. 8 AHVV). Hat eine Person mehr als einen

Arbeitgeber, so ist bei jedem Arbeitgeber, bei dem auch die Elternzeit bezogen wird, eine eigene Berechnung des Elterngeldes vorzunehmen. Sollten die Elternzeiten bei den verschiedenen Arbeitgebern aber gleichzeitig und gleichlang bezogen werden, kann eine Gesamtrechnung vorgenommen werden.

Das für einen Monat bezogene Elterngeld ist auf die Höhe der doppelten maximalen monatlichen Altersrente plafoniert (**Abs. 4**). Eine solche Monatsrente beträgt momentan CHF 2'380, so dass die maximale Höhe des Elterngeldes pro Monat CHF 4'760 beträgt. Da das Elterngeld für zwei Monate ausgerichtet wird, beträgt der Höchstbetrag des Elterngeldes CHF 9'520. Entscheidend für den Höchstbetrag ist die Höhe der Maximalrente zum Zeitpunkt der Geburt. Dieser Wert gilt auch dann, wenn die Elternzeit über einen längeren Zeitraum bezogen wird und in diesem Zeitraum eine Erhöhung der Maximalrente erfolgt.

Zu Art. 34c – Vermeidung von Doppelbezug

Personen, die Anspruch auf eine gleichartige ausländische Leistung haben, sollen keinen Anspruch auf Elterngeld haben. Die Konstellation eines doppelten Anspruchs auf die gleiche Leistung (Entschädigung für bezogene Elternzeit) kann insbesondere entstehen, wenn die Vorschriften zweier Staaten zum Elterngeld nicht koordiniert sind.

Zu Art. 34d – Geltendmachung des Anspruchs

In **Abs. 1** wird festgelegt, dass der Anspruch auf Elterngeld zu beantragen ist. Die Anmeldung kann durch den Anspruchsberechtigten, aber auch durch den Arbeitgeber erfolgen.

Damit die FAK das Elterngeld ausbezahlen kann, muss sie wissen, ob und wie viele Tage/Wochen/Monate Elternzeit bezogen wurden. Sie braucht hierfür, gemäss **Abs. 2**, eine durch den Arbeitgeber bestätigte Aufstellung der bezogenen Elternzeit.

Zu Art. 34e – Durchführungsvorschriften

Zur Auszahlung des Elterngeldes braucht es noch weitere Ausführungsbestimmung.

So muss die Umrechnung des monatlichen Elterngeldes bestimmt werden, wenn das Elterngeld statt monatsweise in Teilzeit, in Teilen, tage- oder stundenweise bezogen wird (**Bst. a**).

Ebenso ist auf Verordnungsebene zu regeln, wie die Geltendmachung des Anspruchs gemäss Art. 34d zu erfolgen hat (**Bst. b**).

Überschrift vor Art. 35 – F. Verschieden Bestimmungen

Aufgrund der Einführung der Bestimmungen zum Elterngeld unter der neuen Überschrift «E. Elterngeld» wird die bisherige Überschrift «E. Verschiedene Bestimmungen» neu zur Überschrift «F. Verschiedene Bestimmungen».

Zu Art. 38 – Nachforderung nicht bezogener Leistungen

Da sich die Nachforderung nicht mehr nur auf Familienleistungen beziehen kann, sondern auch auf das Elterngeld, ist die **Sachüberschrift** entsprechend anzupassen.

Wie die Familienzulagen soll auch das Elterngeld, das nicht bezogen wurde, innert fünf Jahren gemäss dem damaligen massgebenden Lohn (der letzten zwölf Monate vor Geburt) bzw. damaligen doppelten Höchstbetrag (bei Geburt) nachgefordert werden können. **Abs. 1** ist daher entsprechend anzupassen.

Zu Art. 39 – Rückerstattung von zu Unrecht bezogenen Leistungen

Wie die Familienzulagen soll auch das Elterngeld, das zu Unrecht bezogen wurde, mit Verweis auf Art. 82 AHVG zurückgefordert werden können. Da in Abs. 1 von unrechtmässig bezogenen Leistungen (vgl. neu Art. 23 FZG) gesprochen wird, ist das Elterngeld damit bereits mitumfasst. Anzupassen ist nur die **Sachüberschrift**.

Zu Art. 41 – Auszahlung der Leistungen

Neu geht es in Art. 41 auch um die Auszahlung des Elterngeldes. Die Sachüberschrift ist deshalb entsprechend anzupassen (auf Leistungen gemäss Art. 23).

Aufgrund der variablen Bezugsmöglichkeit der Elternzeit (in Teilzeit, in Teilen, tage- oder stundenweise) macht es beim Elterngeld gerade bei relativ wenig bezogenen Elternzeittage während eines Monats keinen Sinn, das Elterngeld (wie die Familienzulagen) monatlich auszuzahlen. Das Elterngeld ist eine nachträgliche Entschädigung für Lohnausfall und darf nicht im Voraus ausbezahlt werden. In **Abs. 1a** ist deshalb vorgesehen, dass zumindest zehn Tage Elternzeit bezogen sein müssen, um eine Auszahlung zu beantragen. Es gibt einen Grenznutzen in Bezug auf den administrativen Aufwand, der mit dem Zahlungsaufwand bzw. -rhythmus verbunden ist.

In jedem Fall aber ist nach einem halben Jahr eine Zwischenauszahlung vorzunehmen (**Abs. 1b**). Wenn also immer wieder nur einzelne Elternzeittage über eine längere Zeit bezogen werden, in Summe aber weniger als zehn bezogene Elternzeittage vorliegen, so werden die bezogenen Elternzeittage nach einem halben Jahr seit Einreichung des aktuellen Antrags entschädigt.

In **Abs. 2** wird bestimmt, dass das Elterngeld an die Berechtigte bzw. den Berechtigten ausbezahlt wird. Die Möglichkeit, die Auszahlung wie bei den Familienzulagen an die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber veranlassen zu können, ist nicht vorgesehen. Erstens handelt es sich hierbei um eine nachträgliche Entschädigung für die Berechtigte bzw. den Berechtigten (und nicht um eine periodische Leistung wie die Familienzulage, welche die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber insbesondere bei Pendlerinnen bzw. Pendlern, ausrichtet). Zweitens würde sich bei der Auszahlung des Elterngeldes an mehrere Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber der bzw. des Berechtigten Koordinationsprobleme ergeben (wenn 100% der

monatlichen Lohnsumme aller Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber grösser wäre als die doppelte Maximalrente).

Zu Art. 42 – Auskunfts- und Meldepflicht

Abs. 1 wird dahingehend angepasst, dass auch Personen, die das Elterngeld beziehen, über die für die Ausrichtung des Geldes massgebenden Verhältnisse wahrheitsgetreu und vollständig Auskunft geben müssen. Die Arbeitgeber haben den Bezug von Elternzeit und dessen Dauer für die Anstalt zu bestätigen.

Auch sind Personen, die Elterngeld erhalten, gemäss **Abs. 2** verpflichtet, Tatsachen, die zum Erlöschen des Anspruchs auf Elterngeld führen, der FAK zu melden. Die dafür gewährte Frist entspricht jener bei den Familienzulagen.

Zu Art. 44 – Finanzierung

Zur Finanzierung der Familienausgleichskasse werden neu auch die in Liechtenstein versicherten und beitragspflichtigen Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen herangezogen. Die Begründung dafür findet sich in Kapitel 3.6.

Bisher wurden in **Bst. a** nur die Beiträge der Arbeitgeber genannt. Neu werden in **Bst. a** neben den Arbeitgebern (Art. 47 AHVG) auch die im bisherigen **Bst. b** aufgeführten beitragspflichtigen Versicherten (Selbständigerwerbende, Arbeitnehmer ohne beitragspflichtigen Arbeitgeber, Nichterwerbstätige und der Rentnersteuer unterstehenden Personen [bzw. der Besteuerung nach Aufwand unterstehende Personen]) genannt. Mitumfasst vom Hinweis auf Art. 36 AHVG sind nun auch die Arbeitnehmenden.

Neu in **Bst. b** wird der Landesbeitrag genannt (bisher in **Bst. c**) und in **Bst. c** die Vermögenserträge (bisher in **Bst. d**).

Zu Art. 46 – Beitragspflicht der Versicherten

Die Sachüberschrift wurde vereinfacht und auf «Beitragspflicht der Versicherten» reduziert.

Bisher wurden die Beitragssätze der beitragspflichtigen Versicherten in den Abs. 1 und 2 geregelt. Dadurch, dass nun auch die Arbeitnehmer beitragspflichtig sind, wird der Artikel neu in Bst. a, b und c gegliedert.

In **Bst. a** finden sich die bisher in Abs. 1 genannten Selbständigerwerbenden und Arbeitnehmende nicht beitragspflichtiger Arbeitgeber. Der Beitragssatz wurde, entsprechend dem Beitrag der Arbeitnehmenden, um 0.1% erhöht, von 1.9% auf 2%.

In **Bst. b** werden die bisher in Abs. 2 genannten Nichterwerbstätigen und die der Besteuerung nach Aufwand unterstehenden Personen genannt. Auch bei diesen wurde der Beitragssatz um 0.1% auf 2% erhöht.

Bst. c nennt die neu beitragspflichtigen Arbeitnehmenden. Ihr Beitragssatz beträgt 0.1%.

Zu II. Übergangsbestimmungen

In **Abs. 1** der Übergangsbestimmungen wird klargestellt, dass der Anspruch auf Elterngeld auch für Fälle besteht, in denen die Geburt des Kindes vor Inkrafttreten dieses Gesetzes erfolgte. Der Anspruch auf Geldleistung ist jedoch auf den Zeitraum nach Inkrafttreten dieses Gesetzes beschränkt.

Dem Zeitpunkt der Geburt ist hierbei jener der Annahme an Kindesstatt oder des auf Dauer begründeten Pflegekindschaftsverhältnisses gleichgestellt (**Abs. 2**).

Bereits nach geltendem Recht bezogene Elternzeit wird von der Anspruchsdauer auf Elternzeit nach dem neuen Recht in Abzug gebracht. Zunächst wird diese bereits bezogene Elternzeit an die zwei Monate nicht-vergütete Elternzeit gemäss

der neuen Rechtslage angerechnet. Sollte nach dem aktuell geltenden Recht bei Inkrafttreten des neuen Rechts bereits Elternzeit in der Dauer von mehr als zwei Monaten bezogen worden sein, so ist der Teil des Bezugs, welcher zwei Monate übersteigt, an die vergütete Elternzeit gemäss neuem Recht anzurechnen.

Folgende Beispiele:

Herr X (100% unselbständig tätig) ist im April 2023 Vater eines Sohnes geworden. Nach Rücksprache mit seinem Arbeitgeber hat Herr X sich entschieden, ab 1. Mai 2023 zwei Tage unbezahlten Elternurlaub (nach geltendem Recht) pro Woche zu beziehen. Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes zur Abänderung des Familienzulagengesetzes per 1. Februar 2024 (Annahme) hätte Herr X somit bereits ca. 9/10 seines Anspruchs auf Elternzeit konsumiert (eine genaue Berechnung müsste den Ferienbezug von Herrn X, allfällige Feiertage etc. noch berücksichtigen). Herrn X blieben somit noch ca. 1/10 seines vier-monatigen Anspruches, somit ca. 8,5 Tage übrig. Für diese 8,5 Tage könnte er Elterngeld beziehen.

Frau Y (100% unselbständig tätig) ist im August 2023 Mutter einer Tochter geworden. Nach der Geburt ihrer Tochter bezog Frau Y 16 Wochen Mutterschaftszeit. Sie entschied sich, ab 1. Dezember 2023 vier Tage Elternzeit pro Monat zu beziehen. Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes zur Abänderung des Familienzulagengesetzes per 1. Februar 2024 (Annahme) hätte Frau Y somit bereits ca. 2/5 ihres Anspruchs auf Elternzeit konsumiert (eine genaue Berechnung müsste den Ferienbezug von Frau Y, allfällige Feiertage etc. noch berücksichtigen). Frau Y blieben somit noch ca. 3/5 ihres vier-monatigen Anspruches, somit ca. 50 Tage übrig. Das heisst, Frau Y hätte noch Anspruch auf volle 2 Monate Elterngeld sowie einen Teilanspruch auf unbezahlte Elternzeit in der Dauer von ca. 10 Tagen.

In **Abs.3** wird festgehalten, dass die finanziellen Auswirkungen spätestens in fünf Jahren überprüft werden sollen. Die Vorschrift der Evaluierung der langfristigen finanziellen Sicherheit der Anstalt ist ähnlich (weniger weitgehend) der Regelung in Art. 25bis AHVG.

Zu III. Inkrafttreten

Hiermit wird das Inkrafttreten des Gesetzes geregelt. Während nach **Abs. 1** das Gesetz gleichzeitig mit dem Gesetz über die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches in Kraft tritt, gibt es gemäss **Abs. 2** einen Vorbehalt für Art. 44 und Art. 46, da Beitragsanpassungen auf einen 1. Januar hin erfolgen müssen.

5.8 Abänderung des Gesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG)

Zu Art. 34 – Obligatorisch Versicherte

Obligatorisch versichert nach Massgabe des AHVG sind natürliche Personen, die entweder in Liechtenstein ihren Wohnsitz haben oder, unabhängig vom Wohnsitz, in Liechtenstein eine Erwerbstätigkeit ausüben (soweit die Systeme der sozialen Sicherheit nach der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 nicht zu koordinieren sind).

Eine Erwerbstätigkeit übt aus, wer dabei ein Einkommen erzielt. Im Umkehrschluss heisst dies, dass eine Person, die kein Einkommen erzielt, keine Erwerbstätigkeit ausübt. Während eine in Liechtenstein wohnhafte Person dann als eine nichterwerbstätige Person weiterhin bei der AHV versichert und beitragspflichtig bleibt, ist eine Grenzpendlerin bzw. ein Grenzpendler, die bzw. der in Liechtenstein kein Einkommen erzielt (und sei es nur für einen mehr als einmonatigen unbezahlten Urlaub), für diese Periode nicht mehr bei der AHV versichert (unterstellt).

Das Anrecht der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers auf Elternzeit (aktuell in § 1173a Art. 34a ABGB geregelt und noch als Elternurlaub bezeichnet) besteht schon seit 2004, allerdings bisher ohne Anspruch auf eine finanzielle Leistung

durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber oder eine Sozialversicherung. Pendlerinnen und Pendler, die eine unbezahlte Elternzeit bezogen, wären eigentlich während der Bezugsdauer (wie oben dargelegt) für diese Zeit nicht mehr bei der AHV versichert gewesen. Da aber die unbezahlte Elternzeit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht wirklich attraktiv ist, sollte die Pendlerin bzw. der Pendler, die bzw. der die Elternzeit bezog, nicht noch zusätzlich damit "bestraft" werden, dass sie bzw. er für die Bezugsdauer aus der obligatorischen Versicherung ausgeschlossen wird und in dieser Zeit keine Beitragsmonate, welche rentenbildend sind, generieren kann. In der Praxis wurde der unbezahlte Bezug der Elternzeit daher nicht als ein "Ruhen" der Versicherungspflicht angesehen, sondern die Bezügerin bzw. der Bezüger der Elternzeit wurde von der AHV weiterhin als obligatorisch versicherte Person geführt.

Das für den Bezug der Elternzeit auszurichtende Elterngeld wird nicht von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber bezahlt, sondern ist eine Leistung der FAK. Die ebenfalls durch die FAK auszurichtenden Familienzulagen gehören aus AHV-rechtlicher Sicht nicht zum Erwerbseinkommen und sind somit auch nicht beitragspflichtig (Art. 6 Abs. 2 Bst. c AHVV). Auch das Elterngeld wird in die zuvor erwähnte AHVV-Norm aufzunehmen sein. Mit dem neuen **Abs. 3** soll sichergestellt werden, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die eine Elternzeit beziehen, unabhängig ob während zweier Monate mit Anspruch auf Elterngeld oder (zeitlich) darüber hinaus unbezahlt, während dieser gesamten Dauer weiter bei der AHV versichert bleiben. Dadurch erleiden sie keinen Verlust an rentenbildenden Beitragsmonaten und können Familienzulagen beziehen. Allerdings wird das Elterngeld als nicht zum Erwerbseinkommen gehörende Leistung angesehen und untersteht somit auch nicht der Beitragspflicht. Es wird daher auch nicht als Teil des Jahreseinkommens im Individuellen Konto des Versicherten eingetragen. Dies hat zur Folge, dass das massgebende durchschnittliche Jahreseinkommen, das neben der Beitragsdauer für die Rentenberechnung massgebend ist, etwas geringer sein kann.

Das Ausmass wird aber in den allermeisten Fällen so gering sein, dass keine tieferen Renten resultieren. Zudem ist zu berücksichtigen, dass mit der Geburt eines Kindes grundsätzlich auch der Anspruch auf Erziehungsgutschriften entsteht. Damit wird ein allfälliger Mindererwerb, der sich negativ auf die Rentenberechnung auswirken könnte (wohl nur in einer sehr geringen Anzahl von Fällen), wettgemacht bzw. bei Geringverdienenden mehr als ausgeglichen.

Zu II. Übergangsbestimmungen

In Abs. 1 der Übergangsbestimmung wird klargestellt, dass die Regelung von Art. 34 Abs. 3 auch für Fälle gilt, in denen die Geburt des Kindes vor Inkrafttreten dieses Gesetzes erfolgte. Die Weiterführung der obligatorischen Versicherung ist jedoch auf den Zeitraum nach Inkrafttreten dieses Gesetzes beschränkt.

Der Geburt nach Abs. 1 ist gemäss **Abs. 2** die Annahme an Kindesstatt und das auf Dauer begründete Pflegekindschaftsverhältnis gleichgestellt.

Zu III. Inkrafttreten

Hiermit wird das Inkrafttreten des Gesetzes geregelt.

5.9 Abänderung des Gesetzes über Ergänzungsleistungen zur Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung

Zu Art. 2 - Anrechenbares Einkommen

In **Abs. 1** wird aufgezählt, was bei der Berechnung des Ergänzungsleistungsanspruchs als Einkommen angerechnet wird. In **Bst. d** ist neben den Familienzulagen neu auch das Elterngeld als anrechenbares Einkommen aufzunehmen.

Zu II. Inkrafttreten

Hiermit wird das Inkrafttreten des Gesetzes geregelt.

5.10 Abänderung des Gesetzes über die Krankenversicherung

Allgemeines

In Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 soll Vätern oder den gleichgestellten zweiten Elternteilen der Anspruch auf zwei aufeinanderfolgende Wochen (entspricht zehn Arbeitstagen) Vaterschaftszeit anlässlich der Geburt eines Kindes zum Zweck der Erbringung von Betreuungsleistungen eingeräumt werden. Der Rechtsanspruch auf die Arbeitsfreistellung zum Bezug von Vaterschaftszeit im Sinne der Richtlinie (EU) 2019/1158 soll mittels Anpassung von arbeitsrechtlichen Bestimmungen gewährleistet werden (vgl. die Ausführungen zu § 1173a Art. 34b ABGB). Hinsichtlich des in der Richtlinie (EU) 2019/1158 vorgesehenen verpflichtenden Rechtsanspruches auf eine Bezahlung oder Vergütung bei Vaterschaftszeit in einer Höhe, die mindestens der Höhe der Bezahlung oder Vergütung entspricht, die im Falle einer Unterbrechung der Arbeitstätigkeit aus Gründen im Zusammenhang mit dem Gesundheitszustand entstehen würde, wird aus praktischen Überlegungen vorgeschlagen, diese für die Vaterschaftszeit analog dem Taggeld bei Mutterschaft im KVG zu regeln.

Durch die Richtlinie (EU) 2019/1158 soll Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die Eltern sind, eine Mindestelternzeit von jeweils vier Monaten gewährt werden. Davon müssen mindestens zwei Monate in angemessener Höhe bezahlt werden. Das sogenannte Elterngeld wird von der Familienausgleichskasse an die Bezügerin bzw. den Bezüger ausbezahlt. Im KVG sind einige Anpassungen (Art. 7 Abs. 1 Bst. b, Art. 14. Abs. 3 und Art. 22 Abs. 8 und 8a) notwendig, damit die Bezügerinnen und Bezüger von Elterngeld gleichgestellt sind, als ob sie weiterhin für ihren Arbeitgeber tätig wären.

Ausserhalb der Richtlinie (EU) 2019/1158 soll im Falle des Todes der Kindsmutter am Tag der Niederkunft oder während der 20 Wochen danach, der Vater zusätzlich zu seinem Anspruch auf Vaterschaftsleistungen einen Anspruch auf Leistungen

nach Art. 14 KVG während 20 aufeinanderfolgenden Wochen erhalten. Umgekehrt soll die Mutter beim Tod des Vaters die zwei aufeinanderfolgenden Wochen zusätzlich zum Anspruch auf Mutterschaftsleistungen beziehen können. Dies soll die besonders schwierige Situation, in der sich der hinterbliebene Elternteil befindet, entschärfen helfen und Zeit verschaffen, um sich und die familiäre Situation neu organisieren zu können.

Mit der vorgeschlagenen Anpassung von Art. 15 Abs. 3a und 3b KVG wird ausserdem das von der Motion der FBP-Abgeordneten Albert Frick, Sebastian Gassner, Thomas Hasler, Franziska Hoop, Johannes Kaiser, Elke Kindle, Wendelin Lampert, Daniel Oehry, Bettina Petzold-Mähr, Sascha Quaderer, Daniel Seger, Nadine Vogelsang und Karin Zech-Hoop vom 23. September 2022 vorgebrachte Anliegen umgesetzt. Der Vorschlag soll eine Verbesserung für Mütter bringen, deren Kinder nach der Geburt für längere Zeit im Spital bleiben müssen.

Ebenso soll die Motion der DpL-Abgeordneten Herbert Elkuch, Erich Hasler und Thomas Rehak vom 8. April 2019 zur Neuregelung der Taggeldversicherung bei Mutterschaft (vom Landtag überwiesen am 8. Mai 2019) mit dem vorliegenden Vernehmlassungsbericht berücksichtigt werden. Das Anliegen der Motion hat eine lange Vorgeschichte, bei der sich auch der Landtag mit verschiedenen Reformvorschlägen befasst hat, welche allerdings jeweils verworfen wurden. Die Motionäre gehen davon aus, dass einzelne Betriebe infolge der Ausrichtung von Mutterschaftsleistungen aus der Krankengeldversicherung mit Prämien erhöhungen in ihren Kollektivverträgen konfrontiert sind. Darin wird eine Benachteiligung von solchen Betrieben abgeleitet, welche überwiegend Frauen beschäftigen. Manche sehen darin ein Hindernis, junge Frauen einzustellen.

Im Vernehmlassungsbericht der Regierung vom Juli 2014 zur «grossen» KVG-Revision wurde als Alternative die Abschaffung des Versicherungsobligatoriums in der Krankengeldversicherung und die Finanzierung der Mutterschaftsleistungen über

die Familienausgleichskasse (FAK) zur Diskussion gestellt. Die Vernehmlassungsteilnehmenden votierten jedoch überwiegend und sehr deutlich für eine Beibehaltung des Obligatoriums als wichtige soziale Errungenschaft.

Ebenso wurde die Einführung einer Einheitsprämie von der Regierung nicht weiterverfolgt (Stellungnahme der Regierung Nr. 91/2015, S. 39f.). Die Regierung argumentierte dabei, dass mit der Einheitsprämie auf den Solidarbeitrag jener Unternehmen verzichtet werde, welche über eine freiwillige Wartefrist bereit wären, auch Mutterschaftstaggelder für eine vereinbarte Dauer als Lohnfortzahlung selbst zu übernehmen. Die Einheitsprämie für Mutterschaft würde dadurch für alle Versicherten deutlich höher ausfallen müssen als heute. Entsprechende Erhebungen der Kassen zeigten, dass zum damaligen Zeitpunkt bei rund CHF 4.6 Mio. an ausgerichteten Mutterschaftsleistungen aufgrund des Wegfalls von Wartefristen weitere rund CHF 2.2 Mio. an Leistungen zu finanzieren wären. Die rechnerische Prämie für das Mutterschaftstaggeld müsste somit im Durchschnitt etwa das Anderthalbfache der kalkulierten Prämie ohne Wartefristen betragen.

Im 2016 wurde auch das Initiativbegehren der Wirtschaftskammer Liechtenstein (Bericht und Antrag Nr. 73/2016) betreffend Abwicklung des Mutterschaftsgeldes über die FAK vom Volk direkt abgelehnt (Volksabstimmung vom 18. September 2016 zum Gesetz vom 9. Juni 2016 über die Abänderung des Gesetzes über die Familienzulagen).

Mit der DpL-Motion vom 8. April 2019 wird ein konkretes Versicherungsmodell zur Umgestaltung der Taggeldversicherung bei Mutterschaft gefordert. Die Motionäre schlagen vor, das Mutterschaftstaggeld weiterhin im KVG zu belassen und das Risiko aus der Krankengeldprämie herauszulösen. Die Wahl verschiedener Wartefristen soll dabei weiterhin möglich sein. Als Besonderheit sollen ausserdem nur jene Betriebe für die Finanzierung des Mutterschaftsrisikos über Taggeldprämien aufkommen, welche Wartefristen von weniger als fünf Monaten gewählt haben.

Betriebe mit Wartefristen über fünf Monaten würden die Lohnfortzahlung bei Mutterschaft selbst leisten und sollen daher von der Neuausrichtung nicht betroffen sein.

Mit der Motion ist die Regierung mit der rechtlichen Umsetzung dieses konkreten Modells beauftragt. Die Regierung kommt diesem Auftrag hiermit nach, obwohl einerseits Zweifel hinsichtlich der Erforderlichkeit als auch der Geeignetheit des vorgeschlagenen Modells bestehen (vgl. die Ausführungen unten zu Art. 22 Abs. 1 Bst. c^{bis} und 7a).

So ist davon auszugehen, dass die Prämienhöhungen, welche die Diskussion ursprünglich auslösten, in viel stärkerem Ausmass auf zu tiefe Ausgangsprämien in einzelnen Verträgen zurückzuführen waren, als auf die ausgerichteten Leistungen bei Mutterschaft. Hierzu ist festzuhalten, dass die Krankengeldversicherung bei diesen Verträgen gesamthaft defizitär verlief, weshalb nicht alle Kassen dazu in der Lage waren, die erforderlichen Mindestreserven zu bilden. Die betroffenen Kassen waren zu Prämienhöhungen gezwungen, um die gesetzlichen Vorgaben wieder erfüllen zu können. Die Bereinigung vollzog sich vor allem in den Jahren vor 2017. Naturgemäss waren Kollektivverträge mit besonders tiefen Ausgangsprämien von Prämienanpassungen überdurchschnittlich betroffen. Seither hat sich die Reservensituation trotz steigender Kosten insgesamt entspannt.

In der Landtagsdiskussion wurden unter anderem auch fehlende Daten von Seiten der Kassen zu den erfolgten Vertragsanpassungen moniert. Eine zusammenfassende Darstellung über die Ursachen von Prämienanpassungen bei Kollektivverträgen in den Jahren 2017 bis 2019 wurde dem Amt für Gesundheit im Nachgang vorgelegt. Demnach sind jedes Jahr durchschnittlich weniger als 5% der Betriebe in Liechtenstein von einer «Sanierung» der Krankengeldprämien betroffen. Bei lediglich 0.8% der Betriebe ist Mutterschaft der Auslöser.

Zu Art. 1 – Gegenstand

Abs. 2 definiert, welche Leistungen die Krankenversicherung gewährt.

Bst. c wird abgeändert. Die bisherige Formulierung führt aus, was Mutterschaft umfasst, nämlich Schwangerschaft und Niederkunft und die Erholungszeiten der Mutter. Dies wäre im Hinblick auf die Leistungen bei Tod des anderen Elternteils zu eng gefasst. Daher wird im Sinne einer Vereinfachung vorgeschlagen, nur noch «Mutterschaft» in **Bst. c** aufzuführen.

Neu gewährt die Krankenversicherung gemäss **Bst. d** neben den Leistungen bei Krankheit, Unfall und Mutterschaft auch solche bei Vaterschaftszeit im Sinne von Art. 34b ABGB.

Es wurde bewusst der Begriff «Vaterschaftszeit» und nicht «Vaterschaft» gewählt, weil zu den Leistungen bei Mutterschaft (Art. 1 Abs. 2 **Bst. c**) sowohl solche der obligatorischen Krankenpflegeversicherung (z.B. Geburt, Vor- und Nachsorgeuntersuchungen), als auch solche der Krankengeldversicherung gehören. Bei Vaterschaft werden nur letztere (Geldleistungen) ausgerichtet, was durch den gewählten Begriff verdeutlicht werden soll. Zudem ist Auslöser für die gegenständliche Bezahlung oder Vergütung die Arbeitsfreistellung des Vaters (Vaterschaftszeit), welche zum Zweck der Betreuung gewährt wird und nicht die Vaterschaft an sich. Dies im Gegensatz zur Mutterschaft, welche der auslösende Faktor für die Inanspruchnahme der Leistungen bei Mutterschaft bildet.

Zu Art. 7 – Obligatorische Versicherung

In Art. 7 wird generell definiert, welche Personen obligatorisch für Krankenpflege und Krankengeld zu versichern sind.

In **Abs. 1 Bst. b** wird bestimmt, welche Personen für Krankengeld obligatorisch zu versichern sind. Mit der vorliegenden Erweiterung sind Bezügerinnen und Bezüger von Elterngeld ebenfalls obligatorisch für Krankengeld zu versichern. Auch wenn

sie trotz weiter bestehendem Arbeitsverhältnis keinen Lohn vom Arbeitgeber während des Bezugs des Elterngeldes erhalten, wird der Personenkreis der obligatorisch Versicherten um diesen Sonderfall erweitert. Im Übrigen erfährt die Bestimmung keine Änderung.

Zu Art. 12 – Versichertes Risiko

In **Abs. 1** wird das versicherte Risiko um den Sachverhalt der Vaterschaftszeit erweitert.

Zu Art. 14 – Krankengeld

In **Abs. 3** wird die Berechnung der Höhe des Krankengeldes definiert. Grundsätzlich beträgt das Krankengeld bei einer vollen Arbeitsunfähigkeit mindestens 80% des versicherten Verdienstes, wobei als versicherter Verdienst der letzte vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit bezogene Lohn gilt. Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit von mindestens 50% wird das Krankengeld entsprechend gekürzt. Während des Bezugs von Elterngeld wird kein Lohn vom Arbeitgeber bezogen, sodass bei Eintritt einer Arbeitsunfähigkeit während dieser Zeit kein Lohn für die Bemessung vorliegen würde. Daher wird in Abs. 3 ausdrücklich angeführt, dass bei Eintritt einer Arbeitsunfähigkeit während des Bezugs von Elterngeld nicht das Elterngeld als Bemessungsgrundlage heranzuziehen ist, sondern der vor Bezug des Elterngeldes bezogene Lohn. Damit sind solche Fälle abgedeckt, in denen aufgrund von Krankheit bzw. Arbeitsunfähigkeit der Betreuungszweck nicht erfüllt werden kann.

Art. 15 – Leistungen bei Mutterschaft

Wenn ein Kind aufgrund von Komplikationen bei oder nach der Geburt für längere Zeit im Spital bleiben muss, kann es vorkommen, dass die Mutter das Mutterschaftstaggeld bereits ganz oder zu einem grossen Teil bezogen hat, wenn das Kind nach Hause kommt und eine Betreuung in besonderem Masse benötigt. Diese Problemstellung wurde anlässlich einer früheren Revision des KVG vom Liechtensteinischen Krankenkassenverband eingebracht und im Bericht und Antrag Nr.

135/2019 (S. 33f) behandelt. In der Schweiz konnte nach damaliger Rechtslage der Zeitpunkt des Bezugs der Mutterschaftsentschädigung in solchen Fällen verschoben werden. Bei längerem Spitalaufenthalt des neugeborenen Kindes konnte die Mutter beantragen, dass die Mutterschaftsentschädigung erst ausgerichtet wird, wenn das Kind nach Hause kommt.

Zwischenzeitlich ist eine gesetzliche Konkretisierung in der Schweiz erfolgt. Nunmehr kann dort gemäss Art. 16c Abs. 3 EOG die Dauer des Anspruchs auf Mutterschaftsentschädigung um höchstens 56 Tage verlängert werden, sofern das Neugeborene direkt nach der Geburt für mindestens zwei Wochen im Spital verbleiben muss. Auf die Verlängerung haben nur Mütter Anspruch, die nach der Mutterschaftszeit wieder erwerbstätig sind. Mit dieser Massnahme kann der Lohnausfall in rund 80% der Fälle, in denen ein Neugeborenes länger im Spital bleiben muss, entschädigt und das achtwöchige Arbeitsverbot nach der Geburt abgedeckt werden. Parallel dazu wurden im Schweizer Obligationenrecht die Dauer der Mutterschaftszeit und des Kündigungsschutzes angepasst.

Entsprechende Regelungen sollen durch die Einfügung der neuen **Abs. 3a und 3b** auch in das liechtensteinische Recht aufgenommen werden.

In **Abs. 3c** wird verankert, dass im Falle des Todes des anderen Elternteils während der acht Monate nach der Geburt des Kindes, die versicherte Arbeitnehmerin während der Mutterschaftszeit im Sinne von § 1173a Art. 34a Abs. 3 ABGB, Anspruch auf Leistungen nach Art. 14 während zwei aufeinanderfolgenden Wochen hat. Damit ist gewährleistet, dass während des arbeitsrechtlichen Freistellungsanspruches auch eine Leistung gemäss KVG gewährt wird. Die Leistung nach Abs. 3c wird nur gewährt, wenn ein arbeitsrechtlicher Freistellungsanspruch im Sinne von § 1173a Art. 34a Abs. 3 ABGB besteht.

Zu Art. 15a – Leistungen bei Vaterschaftszeit

Die Höhe der Bezahlung oder Vergütung während der Vaterschaftszeit muss gemäss der Richtlinie (EU) 2019/1158 der Höhe des Krankengeldes in dem jeweiligen Land entsprechen. Durch die vorgeschlagene Abbildung der Vaterschaftszeit im KVG können die entsprechenden Vorgaben für das Krankengeld wie beim Mutterschaftstaggeld relativ einfach übernommen werden. Mittels Referenzierung auf Art. 14 des Gesetzes soll dies gewährleistet werden. Die rechtliche Umsetzung erfolgt in Analogie zu Art. 15 Abs. 3 für das Mutterschaftstaggeld.

Der Kreis der Anspruchsberechtigten wird im **Abs. 1** in Abstimmung mit § 1173a Art. 34b Abs. 1 ABGB definiert. Es sind daher nicht nur Väter im biologischen Sinn anspruchsberechtigt.

Gemäss der Richtlinie (EU) 2019/1158 darf der Anspruch auf Vaterschaftszeit nicht an eine vorherige Beschäftigungs- oder Betriebszugehörigkeitsdauer geknüpft werden. Hingegen kann auf nationaler Ebene der Anspruch auf eine Bezahlung oder Vergütung der Vaterschaftszeit von einer vorherigen Beschäftigungsdauer abhängig gemacht werden, die jedoch maximal sechs Monate unmittelbar vor dem errechneten Geburtstermin des Kindes betragen darf. Mit dem letzten Teilsatz von Abs. 1 wird eine solche Mindestversicherungszeit von 180 Tagen verlangt. Wie beim Mutterschaftstaggeld kann diese auch bei verschiedenen Arbeitgebern im Inland, sowie aufgrund internationaler Koordinierungsvorschriften im EWR-Raum oder in der Schweiz nachgewiesen werden.

Ebenfalls in Abs. 1 ist die Leistungsdauer von zwei aufeinanderfolgenden Wochen normiert, gemäss § 1173a Art. 34b Abs. 5 ABGB beginnend frühestens am Tag der Geburt. Die Leistung ist spätestens innerhalb von acht Monaten zu beziehen. Andernfalls entfällt der Anspruch. Die Leistung endet nach dem Bezug der zwei Wochen. Die weiteren Sachverhalte (Bst. a bzw. c bis e) welche gemäss Art. 14 Abs. 1 das Krankengeld beenden (Wiedererlangen der Arbeitsfähigkeit, Erreichen des

Pensionsalters), sind im gegenständlichen Fall, wie auch beim Mutterschaftstaggeld, nicht massgebend. Das Ende des Anspruches wird beim Mutterschaftstaggeld und bei der Vaterschaftszeit über die Dauer des Bezugs definiert.

In **Abs. 2** wird normiert, dass im Falle des Todes der Mutter am Tag der Niederkunft oder während der 20 Wochen danach, der versicherte Arbeitnehmer während 20 aufeinanderfolgenden Wochen Anspruch auf Leistungen nach Art. 14 hat. Korrespondierend dazu ist im ABGB ein Freistellungsanspruch für die Zeit des Leistungsbezuges geregelt. Somit ist gewährleistet, dass während des arbeitsrechtlichen Freistellungsanspruches auch Leistungen nach Art. 14 KVG bestehen. Ein solcher Leistungsanspruch besteht nur, wenn ein arbeitsrechtlicher Freistellungsanspruch besteht. Der vorliegend gewährte Leistungsanspruch soll insbesondere zur Unterstützung des versicherten Arbeitnehmers beitragen und auch die Betreuung des Kindes soll trotz der neuen Situation weiterhin durch die finanzielle Unterstützung gewährleistet sein.

In **Abs. 3** wird ausdrücklich festgelegt, dass auch das Taggeld bei der Vaterschaftszeit nicht auf die Frist von 720 Tagen innerhalb von 900 Tagen, nach welcher der maximale Krankengeldbezug ausgeschöpft ist, anzurechnen ist. Vaterschaftszeit und Mutterschaft stellen eigenständige Sachverhalte dar, bei denen unabhängig von einer allfälligen (längeren) Krankheit ein Anspruch auf Geldleistungen bestehen soll.

Weiter wird im Zusammenhang mit dem Vaterschaftstaggeld ausdrücklich auf die Bestimmung von Art. 14 Abs. 2 hingewiesen. Demnach kann der Leistungsbeginn für das Krankengeld für die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbarte oder durch Gesetz festgelegte Dauer der Lohnfortzahlung aufgeschoben werden, sofern der Arbeitgeber Gewähr für die Lohnfortzahlung bietet. In der Praxis machen viele Betriebe beim Mutterschaftstaggeld von dieser Möglichkeit Gebrauch, da der Aufschub mit einer Prämienermässigung verbunden ist. Genaue Angaben

darüber, wie viele Verträge welche Dauer des Aufschubs aufweisen, liegen nicht vor. In der Krankenkassenstatistik finden sich Angaben zu den ausbezahlten Leistungen nach Wartefristen. Demnach sind im 2022 14% der Leistungen aus Verträgen mit gesetzlicher Wartefrist («ab dem 2. Tag nach dem Tag der Erkrankung») bezahlt worden, den verbleibenden 86% der Krankengeldleistungen liegen längere Wartefristen zu Grunde. Nach den noch etwas detaillierteren Angaben des Amtes für Gesundheit werden 70% der Leistungen im Zusammenhang mit Wartefristen von 30 Tagen oder mehr ausbezahlt. Diese Daten lassen sich nicht 1:1 auf das Vaterschaftstaggeld übertragen. Es ist jedoch wahrscheinlich, dass ein Grossteil der Betriebe die Leistungen bei Vaterschaftszeit im Rahmen der gewählten Aufschubfrist als Lohnfortzahlung selbst werden leisten müssen.

Abs. 4 regelt, dass bei Mehrlingsgeburten die Leistungen nach Abs. 1 und 2 nur einmal ausgezahlt werden.

Zu Art. 22 – Beiträge der Versicherten und Arbeitgeber

Mit der Ergänzung in **Abs. 1** wird die DpL-Motion vom 8. April 2019 betreffend Neuregelung der Taggeldversicherung bei Mutterschaft umgesetzt. **Bst. c^{bis}** besagt, wie von den Motionären vorgeschlagen, dass für Leistungen bei Mutterschaft gesonderte Beiträge festzulegen sind. Diese sollen nach Ansicht der Motionäre nicht von einzelnen, kleinen Betriebskollektiven getragen werden, sondern gleichmässig und solidarisch von vielen Versicherten.

Gleichzeitig wird im **Abs. 7a** die Möglichkeit einer Differenzierung nach Wartefristen eingeräumt, wobei Betriebe mit Wartefristen von mehr als fünf Monaten (bzw. dem Anspruch auf Mutterschaftsleistungen im Umfang von 20 Wochen) keine Prämien entrichten müssen.

Der von den Motionären vorgelegte Lösungsansatzes entspricht dem Grunde nach dem bereits 2015 diskutierten Modell einer Einheitsprämie mit Wahlmöglichkeit.

Dazu hat die Regierung (Bericht und Antrag Nr. 91/2015, S. 39f) wie folgt Stellung bezogen: «Ein System mit nach Wartefrist differenzierten Prämienzuschlägen für Mutterschaft wäre wiederum genau keine Einheitsprämie mehr, könnten sich doch Unternehmen mit erwartungsgemäss wenig Mutterschaftsleistungen über hohe Wartefristen doch wieder der Solidarität entziehen und somit günstige Prämien sichern.» Diese Überlegung ist aus Sicht der Regierung weiterhin zutreffend.

Betriebe mit Wartefristen über fünf Monaten sollen gemäss der Motion zudem keine Prämie entrichten müssen. Jene Betriebe – mutmasslich oftmals kleinere –, die sich keine langen Wartefristen leisten können oder wollen, werden in der Folge mit dem Mutterschaftsrisiko allein gelassen. Die Prämie muss für die im verkleinerten Kollektiv verbleibenden Betriebe daher deutlich höher ausfallen. Das Modell ist somit hochgradig unsolidarisch und befördert unerwünschte Risikoselektionseffekte. Die kleinen Betriebe mit weiblichen Angestellten, welchen ursprünglich geholfen werden sollte, haben am Ende die Wahl, entweder die Mutterschaftsleistungen selbst zu bezahlen oder massive Prämien erhöhungen in Kauf zu nehmen.

Mit den Änderungen von Abs. 8 und 8a sollen die Bezügerinnen und Bezüger von Elterngeld gleichgestellt sein, als ob sie weiterhin für ihre Arbeitgeberin bzw. ihren Arbeitgeber tätig wären.

In **Abs. 8** wird ergänzend bestimmt, dass sich bei Bezügerinnen und Bezüger von Elterngeld der Beitrag der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers zur Krankenpflegeversicherung nach dem Beschäftigungsgrad der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers vor Bezug des Elterngelds richtet.

Gemäss dem aktuellen **Abs. 8a** ist die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber verpflichtet, die Beiträge der obligatorischen Krankengeldversicherung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers bei der Lohnzahlung in Abzug zu bringen und

zusammen mit seinen eigenen periodisch, spätestens auf das Ende des jeweiligen Kalenderquartals, der Kasse zu entrichten.

Weil beim Bezug von Elterngeld keine Lohnzahlung erfolgt, ist ein Abzug des Anteils der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber vom Lohn während dieser Zeit nicht möglich. Abs. 8a wird daher insofern ergänzt, als dass Bezügerinnen und Bezüger von Elterngeld ihren Beitrag der obligatorischen Krankengeldversicherung an die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber leisten müssen. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber sind ihrerseits verpflichtet die Beiträge der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers zusammen mit ihren eigenen an die Kasse zu entrichten.

Zu II. Inkrafttreten

Hiermit wird das Inkrafttreten des Gesetzes geregelt.

5.11 Abänderung des Unfallversicherungsgesetzes

Allgemeines

Bezügerinnen und Bezüger von Elterngeld sollen weiterhin obligatorisch für Unfall versichert sein und Anspruch auf die gesetzlichen Versicherungsleistungen bei Berufsunfällen, Nichtberufsunfällen und Berufskrankheiten haben. Hierfür sind entsprechend Prämien zu entrichten.

Zu Art. 1 – Versicherte Personen

Abs. 1 definiert die obligatorisch versicherten Personen. Neu sollen auch die Bezügerinnen und Bezüger von Elterngeld obligatorisch für Unfall versichert sein. Abs. 1 wird entsprechend ergänzt. Bezügerinnen und Bezüger von Elternzeit, für welche kein Anspruch auf Elterngeld besteht, sind hingegen nicht obligatorisch versichert. Sie haben gemäss Art. 3 Abs. 3 jedoch heute bereits die Möglichkeit durch Abrede mit dem Versicherer die Verlängerung der Nichtberufsunfall-

versicherung vor dem Ende dieser Versicherung bis zu sechs Monate zu verlängern (Abredeversicherung).

Die weitere Anpassung von Abs. 1 ist rein sprachlicher Natur.

Zu Art. 7 – Berufsunfälle

Art. 7 bestimmt, welche Unfälle als Berufsunfälle im Sinne des Gesetzes gelten. Neu werden in **Abs. 1 Bst. c** Unfälle, die dem Versicherten während des Bezugs von Elterngeld zustossen, aufgenommen. Damit ist gewährleistet, dass jeder Unfall während dieser Zeit als Berufsunfall zu qualifizieren ist und somit Versicherungsleistungen auslöst. Bezügerinnen und Bezüger von Elterngeld im Sinne des Familienzulagengesetzes sind somit faktisch den beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Liechtenstein gleichgestellt. Entsprechend wurden mit der Aufnahme der Bezügerinnen und Bezüger von Elterngeld als obligatorisch Versicherte in Art. 1 Abs. 1 die Gleichstellung mit in Liechtenstein beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern vollzogen.

Zu Art. 15 – Versicherter Verdienst

Art. 15 bestimmt, dass Taggelder und Renten nach dem versicherten Verdienst bemessen werden. Als versicherter Verdienst gilt hierbei der letzte vor dem Unfall bezogene Lohn, für die Bemessung der Renten der innerhalb eines Jahres vor dem Unfall bezogene Lohn.

Bezügerinnen und Bezüger von Elterngeld im Sinne des Familienzulagengesetzes erhalten während des Bezugs keinen Lohn von der Arbeitgeberin bzw. vom Arbeitgeber, sondern eine Leistung der Familienausgleichskasse. Es muss daher bestimmt werden, wie sich Unfalltaggelder und Renten während des Bezugs von Elterngeld bemessen. Gemäss **Abs. 2a** gilt in einem solchen Fall als versicherter Verdienst im Sinne des Art. 15 jener Lohn, der vor Bezug des Elterngeld bezogen wurde. Wird das Elterngeld nicht am Stück bezogen, richtet sich die Bemessung

des versicherten Verdienstes nach den Bestimmungen für Versicherte, die unregelmässig beschäftigt sind (Art. 15 Abs. 3 Bst. d).

Zu Art. 79 – Prämienpflicht

Durch die Ergänzung von **Abs. 3** wird klargestellt, dass Bezügerinnen und Bezüger von Elterngeld im Sinne des Familienzulagengesetzes ihren Beitrag für die obligatorische Versicherung der Nichtberufsunfälle an die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber zu leisten haben. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber schuldet dann, wie dies im bestehenden Abs. 3 bereits geregelt ist, den gesamten Prämienbetrag.

Zu II. Inkrafttreten

Hiermit wird das Inkrafttreten des Gesetzes geregelt.

5.12 Abänderung des Gesetzes über die betriebliche Personalvorsorge (BPVG)

Allgemeines

Mit der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 soll für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Eltern sind, ein Anspruch auf eine Elternzeit von vier Monaten eingeführt werden, wovon zwei Monate mittels Elterngeld bezahlt sein sollen. Während des Bezugs von Elterngeld sollen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die vor diesem Bezug bereits in der betrieblichen Personalvorsorge versichert gewesen sind, weiterhin vor den Risiken Invalidität und Tod geschützt bleiben. Sollte sich während des Bezugs von Elterngeld eines der Risiken Invalidität oder Tod verwirklichen, würde die zuständige Vorsorgeeinrichtung auf Grundlage des bis anhin versicherten Lohnes Invaliden- oder Hinterlassenenleistungen ausrichten.

Das Arbeitsverhältnis zwischen der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer und der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber bleibt auch während der Elternzeit bestehen, wobei die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber keinen Lohn ausbezahlt. Bezügerinnen und Bezüger von Elterngeld erhalten eine Leistung der FAK. Aus AHV-rechtlicher Sicht werden Leistungen der FAK nicht als beitragspflichtiges

Erwerbseinkommen angesehen. Damit mangelt es auch in der 2. Säule ab Bezug des Elterngelds an einem beitragspflichtigen Lohn (vgl. Art. 6 Abs. 2 BPVG), sodass grundsätzlich die Versicherung in der betrieblichen Vorsorge während des Bezugs von Elterngeld aussetzen würde und unweigerlich eine Vorsorgelücke entstünde. Letzteres soll jedoch verhindert werden, weshalb für die Versicherung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, welche Elterngeld beziehen, als fiktive Annahme der vor dem Bezug geltende massgebende Jahreslohn nach Art. 6 BPVG herangezogen würde. Somit haben die Bezügerinnen und Bezüger von Elterngeld bei Eintritt eines Risikofalles Anspruch auf die Leistungen aus der 2. Säule, wie wenn sie auch während diesen beiden Monaten einen beitragspflichtigen Lohn von ihrer Arbeitgeberin bzw. ihrem Arbeitgeber erhalten würden.

Die Vorsorgeeinrichtungen werden diese gesetzliche Neuerung in ihren Reglementen abbilden müssen. Eine über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinausgehende Versicherung kann auch für die Elternzeit jederzeit vorgesehen werden. Zu denken ist hierbei beispielsweise an Regelungen, wie sie bereits jetzt in vielen Reglementen für unbezahlten Urlaub vorgesehen sind: Zum einen die Weiterführung der Risikoversicherung auch während der nicht mit Elterngeld vergüteten Elternzeit, zum anderen die Fortführung des Alterssparens.

Eine Anpassung des Gesetzes über die betriebliche Personalvorsorge des Staates (SBPVG)⁵⁹ erübrigt sich, da das BPVG auf alles Anwendung findet, was nicht ausdrücklich im SBPVG geregelt ist (Art. 3 SBPVG). Somit können auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, welche dem SBPVG unterstellt sind, vom im BPVG geregelten Versicherungsschutz während des Bezugs von Elterngeld profitieren.

⁵⁹ Gesetz vom 6. September 2013 über die betriebliche Personalvorsorge des Staates (SBPVG), LGBl. 2013 Nr. 329, idgF.

Zu Art. 3 – Versicherungspflicht und Ausnahmen

Art. 3 bestimmt die obligatorisch versicherten Personen und bezeichnet die Ausnahmen von der Versicherungspflicht. Gemäss dem neu aufzunehmenden **Abs. 1b** sollen nun die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch während des Bezugs von Elterngeld für die Risiken Tod und Invalidität der Versicherungspflicht unterstehen.

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Elternzeit beziehen, für welche kein Anspruch auf Elterngeld besteht, soll während dieser Zeit hingegen keine Versicherungspflicht bestehen.

Die Vorsorgeeinrichtungen müssen die neuen gesetzlichen Vorgaben in ihren Reglementen konkretisieren und können ihren Versicherten in diesem Rahmen auch die Möglichkeit einer über die gesetzlichen Mindestbestimmungen hinausgehenden Versicherung gewähren. Zu denken ist hier beispielsweise – wie oben erwähnt – an die Versicherung während der Dauer der Elternzeit, für welche kein Anspruch auf Elterngeld besteht.

Zu Art. 6 – Zu versichernder Lohn

Als der für die Versicherung in der betrieblichen Personalvorsorge massgebende Jahreslohn gilt das auf das ganze Jahr berechnete Einkommen aus dem Arbeitsverhältnis, nach dem sich die gesetzlichen Beiträge für die Alters- und Hinterlassenenversicherung berechnen. Da während der Elternzeit kein AHV-pflichtiger Lohn ausbezahlt wird, gibt es keinen nach BPVG versicherungspflichtigen Lohn. Als Konsequenz der neu eingeführten Versicherungspflicht für die Dauer des Bezugs von Elterngeld und um den Bezügerinnen und Bezüger den Fortbestand des bisherigen Versicherungsschutzes für die Risikoleistungen zu gewährleisten, wird in **Abs. 8** als Berechnungsgrundlage für die Beiträge, der vor dem Bezug des Elterngelds versicherte Jahreslohn herangezogen.

Zu Art. 7 – Beiträge

Diese Bestimmung legt die Beitragshöhe und die Zahlungsmodalitäten der Versicherungsbeiträge fest. Nach Art. 7 Abs. 1 BPVG legt jede Vorsorgeeinrichtung selbst die Höhe der Beiträge fest. Die Beiträge müssen hoch genug sein, um die Finanzierung der in Art. 8a vorgesehenen Mindestleistungen für den Invaliditätsfall zu gewährleisten. Ziel ist ein versicherungstechnisches Gleichgewicht zwischen den Risikoleistungen und den Risikobeiträgen. Die Vorsorgeeinrichtungen legen die Risikobeiträge, welche sie für die Ausrichtung ihrer Risikoleistungen benötigen in ihren Reglementen fest.

Als Bemessungsgrundlage für die Beiträge dient der versicherte Lohn gemäss dem neu einzuführenden Art. 6 Abs. 8 BPVG.

Während des Bezugs von Elterngeld steht die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber mit ihrer bzw. seiner Arbeitskraft nicht zur Verfügung und die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber bezahlt der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer keinen Lohn; das Arbeitsverhältnis bleibt aber bestehen. Da für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer die Situation so belassen werden sollte, als würde sie bzw. er weiterhin einer Erwerbstätigkeit nachgehen und einen beitragspflichtigen Lohn beziehen, trägt die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber mindestens die Hälfte der Beiträge während der Dauer des Bezuges von Elterngeld (vgl. Art. 7 Abs. 4 BPVG). Es steht der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber frei, mehr als die Hälfte der Beiträge zu bezahlen. Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber schuldet der Vorsorgeeinrichtung die gesamten Beiträge für die Versicherung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers während des Bezugs von Elterngeld (analog Art. 7 Abs. 5 BPVG). Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber behält die Arbeitnehmerinnen- bzw. Arbeitnehmerbeiträge bei der letzten Lohnzahlung vor Beginn des Bezugs von Elterngeld zurück und vergütet

diese zusammen mit seinem Beitragsanteil der Vorsorgeeinrichtung. In **Abs. 8** wird dies entsprechend normiert.

Zu II. Inkrafttreten

Hiermit wird das Inkrafttreten des Gesetzes geregelt.

6. VERFASSUNGSMÄSSIGKEIT / RECHTLICHES

Die Richtlinie (EU) 2019/1158 befindet sich noch im Übernahmeverfahren ins EWR-Abkommen. Da mit dem zu fassenden EWR-Übernahmebeschluss Verpflichtungen gemäss Art. 8 Abs. 2 der Landesverfassung eingegangen werden, bedarf dieser der Zustimmung des Landtags. Zu diesem Zweck wird ein entsprechender Bericht und Antrag nach Art. 103 des EWR-Abkommens erstellt und dem Hohen Landtag zur Beschlussfassung vorgelegt werden. Weiter wirft die Vorlage keine verfassungsmässigen Fragen auf.

7. AUSWIRKUNGEN AUF VERWALTUNGSTÄTIGKEIT, RESSOURCENEINSATZ UND NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

7.1 Neue und veränderte Kernaufgaben

Bei der **FAK** wird mit dem Elterngeld eine neue Kernaufgabe eingeführt. Neben Geburtszulagen, Kinderzulagen und Alleinerziehendenzulagen handelt es sich um die vierte Kernaufgabe der FAK, wobei bei den bisherigen Leistungen jeweils noch der Differenzausgleich dazukommt (Differenz zwischen den höheren liechtensteinischen zu den vorrangig vom ausländischen Träger auszurichtenden, tieferen ausländischen Familienleistungen).

Die **Finanzmarktaufsicht (FMA)** hat in Zusammenarbeit mit der AHV die Aufgabe im Rahmen der betrieblichen Personalvorsorge sogenannte Anschlusskontrollen durchzuführen. D.h., die FMA prüft, ob die Arbeitgebenden ihre Arbeitnehmenden

korrekt gemäss BPVG versichern. Durch die Schaffung des Elterngelds muss die FMA bei Durchführung einer Anschlusskontrolle neu prüfen, ob Bezüger und Bezügerinnen des Elterngelds korrekt in der betrieblichen Personalvorsorge versichert und die Beiträge richtig abgerechnet werden.

Auch auf die **Vorsorgeeinrichtungen** kommt durch die Versicherung der Bezügerinnen und Bezüger von Elterngeld eine neue Aufgabe zu, welche gerade bei gesplittetem Bezug zu einem Mehraufwand führen wird. Anfänglich müssen sämtliche Vorsorgeeinrichtungen die neue Situation in ihren Reglementen abbilden. Bei den Vorsorgeeinrichtungen handelt es sich zwar nicht im Verwaltungsinstitutionen, da sie aber mit der Durchführung des BPVG betraut sind, sei Obiges hier erwähnt.

Auch die Krankenkassen sind keine Verwaltungsinstitutionen. Dennoch sei an dieser Stelle erwähnt, dass die Abwicklung des Vaterschaftstaggeldes eine neue Aufgabe der Krankenkassen darstellen und entsprechend zusätzlichen Aufwand verursachen wird.

7.2 Personelle, finanzielle, organisatorische und räumliche Auswirkungen

Das Elterngeld wird bei den **AHV-IV-FAK-Anstalten** beim Team FAK angesiedelt (eine bereits bestehende Organisationseinheit). Beim Personal rechnet die FAK-Anstalt mit zwei zusätzlichen Vollzeitstellen. Das hängt davon ab, wie flexibel – monatsweise am Stück oder eben tageweise flexibel – die Kunden die neue Leistungsart beziehen. Ausgehend von diesen zusätzlichen Personalressourcen ergeben sich Auswirkungen bezüglich Infrastruktur und Verwaltungskosten (Raumkosten, Arbeitsplatz, IT-Lizenzen usw.). Bei den IT-Kosten kommt noch die Notwendigkeit einer neu zu schaffenden Applikation dazu. Es braucht ein Verarbeitungssystem, mit dem Zahlungen generiert und verbucht werden können. Diesbezüglich ist aktuell nur eine sehr rudimentäre Schätzung möglich: Initialkosten von

CHF 150'000, wiederkehrende Kosten von CHF 6'000 pro Jahr (4%). Dies wäre aber nur eine rasch einzuführende Übergangslösung. Ein Detailkonzept mit allen erforderlichen Spezifikationen ist nicht möglich, solange die vom Gesetz- und Verordnungsgeber getroffene Lösung nicht vorliegt.

Die geschätzten Kosten für die Leistungsart Elterngeld sind im Kapitel 3.5 beschrieben.

Bei der **Finanzmarktaufsicht (FMA)** sind durch die Übernahme und Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 keine personellen, finanziellen, organisatorischen oder räumlichen Auswirkungen zu erwarten. Der Mehraufwand im Rahmen der Anschlusskontrollen wird durch die bestehenden Mitarbeitenden der FMA abgedeckt werden.

Auch beim **Amt für Soziale Dienste, dem Amt für Volkswirtschaft, dem Amt für Gesundheit** und bei der **Stabsstelle EWR** hat die Übernahme und Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 keine personellen, finanziellen, organisatorischen und räumlichen Auswirkungen.

7.3 Betroffene UNO-Nachhaltigkeitsziele und Auswirkungen auf deren Umsetzung

Es ist davon auszugehen, dass sich die Vorlage im Hinblick auf Arbeitsmarktchancen und im Sinne der Erleichterung der Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben positiv auf das Nachhaltigkeitsziel der Geschlechtergleichstellung (Ziel Nr. 5 der UNO-Nachhaltigkeitsziele) auswirken wird. Ausgewogenere Regelungen des Elternurlaubes für Frauen und Männer, mehr Möglichkeiten zur Inanspruchnahme flexibler Arbeitsregelungen und die vorgesehenen Regelungen zum Vaterschaftsurlaub oder Urlaub zur Pflege kranker oder pflegebedürftiger Angehöriger werden die geschlechtsspezifischen Unterschiede und fehlenden Anreize bei Erwerbstätigkeit und Betreuungspflichten erwartungsgemäss weiter entschärfen. Positive

Auswirkungen hat die Vorlage ausserdem auf die Förderung von Gesundheit und Wohlergehen (Ziel Nr. 3) sowie die Sicherstellung von menschenwürdiger Arbeit und Wirtschaftswachstum (Ziel Nr. 8).

Negative Auswirkungen auf andere UNO-Nachhaltigkeitsziele sind nicht ersichtlich.

7.4 Evaluation

Es ist keine Frist für eine Evaluation vorgesehen.

II. ANTRAG DER REGIERUNG

Aufgrund der vorstehenden Ausführungen unterbreitet die Regierung dem Landtag den

Antrag,

der Hohe Landtag wolle diesen Bericht und Antrag zur Kenntnis nehmen und die beiliegenden Gesetzesvorlagen in Behandlung ziehen.

Genehmigen Sie, sehr geehrter Herr Landtagspräsident, sehr geehrte Frauen und Herren Abgeordnete, den Ausdruck der vorzüglichen Hochachtung.

**REGIERUNG DES
FÜRSTENTUMS LIECHTENSTEIN**

gez. Dr. Daniel Risch

III. REGIERUNGSVORLAGEN

1. GESETZ ÜBER DIE ABÄNDERUNG DES ALLGEMEINEN BÜRGERLICHEN GESETZBUCHES

Gesetz

vom ...

über die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

I.

Abänderung bisherigen Rechts

§ 1173a des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches vom 1. Juni 1811, im Fürstentum Liechtenstein eingeführt aufgrund der Fürstlichen Verordnung vom 18. Februar 1812 (ASW), in der geltenden Fassung, wird wie folgt abgeändert:

Art. 8c

*3. Gleichbehandlung von Arbeitnehmern bei Freistellung oder flexibler
Arbeitsregelung aus familiären Gründen*

Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer nicht benachteiligen, weil dieser eine Freistellung oder eine flexible Arbeitsregelung aus familiären Gründen (Art. 34a bis 34e und 36b) beantragt oder in Anspruch nimmt.

Überschrift vor Art. 29

VIII. Freizeit, Ferien und Freistellung aus familiären Gründen

Art. 29 Abs. 5

Aufgehoben

Art. 31 Abs. 2 und 3

2) Beträgt die Verhinderung insgesamt nicht mehr als einen Monat im Dienstjahr, und ist sie durch Gründe, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, wie Krankheit, Unfall, Eltern- oder Betreuungszeit, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne Verschulden des Arbeitnehmers verursacht, so dürfen die Ferien vom Arbeitgeber nicht gekürzt werden.

3) Die Ferien dürfen vom Arbeitgeber auch nicht gekürzt werden, wenn:

- a) eine Arbeitnehmerin wegen Schwangerschaft bis zu zwei Monaten an der Arbeitsleistung verhindert ist;
- b) eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer eine Freistellung nach Art. 34a Abs. 1 oder 3 beziehungsweise Art. 34b Abs. 1 oder 2 in Anspruch nimmt.

Sachüberschrift vor Art. 34a

3. Freistellung aus familiären Gründen

Art. 34a

a) Mutterschaftszeit

1) Anlässlich der Niederkunft hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf eine Freistellung von 20 aufeinanderfolgenden Wochen. Der Anspruch entsteht frühestens vier Wochen vor der Niederkunft.

2) Bei einem unmittelbar auf die Geburt folgenden Spitalaufenthalt des Neugeborenen von mindestens zwei ununterbrochenen Wochen verlängert sich der Anspruch nach Abs. 1 um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens jedoch um acht Wochen.

3) Stirbt der andere Elternteil während der acht Monate nach der Geburt des Kindes, so hat die Arbeitnehmerin zum Zweck der Betreuung des Kindes Anspruch auf eine zusätzliche Freistellung von zwei aufeinanderfolgenden Wochen. Die Rahmenfrist für den Bezug dieser Freistellung beginnt mit Ablauf der Freistellung nach Abs. 1 und 2 und endet, wenn das Kind das erste Lebensjahr vollendet hat.

Art. 34b

b) Vaterschaftszeit

1) Der Arbeitnehmer, der Vater eines Kindes ist, hat zum Zweck der Betreuung des Kindes Anspruch auf eine Freistellung von zwei aufeinanderfolgenden Wochen.

2) Stirbt die Mutter am Tag der Niederkunft oder während der 20 Wochen danach, so hat der Arbeitnehmer zum Zweck der Betreuung des Kindes Anspruch auf eine zusätzliche Freistellung von 20 aufeinanderfolgenden Wochen. Bei Hospitalisierung des Neugeborenen findet Art. 34a Abs. 2 sinngemäss Anwendung.

3) Bei Mehrlingsgeburten bestehen die Ansprüche nach Abs. 1 und 2 nur einmal.

4) Die Ansprüche nach Abs. 1 und 2 entstehen mit der Begründung der Vaterschaft.

5) Die Rahmenfrist für den Bezug der Freistellung dauert:

- a) bei einer Freistellung nach Abs. 1 vom Tag der Geburt bis zur Vollendung des achten Lebensmonats des Kindes;
- b) bei einer Freistellung nach Abs. 2 vom Todestag der Mutter bis zur Vollendung des ersten Lebensjahrs des Kindes.

6) Bei einer Freistellung nach Abs. 2 können nicht beanspruchte Tage der Freistellung nach Abs. 1 unabhängig vom Ablauf der Rahmenfrist nach Abs. 5 Bst. a unmittelbar im Anschluss an die Freistellung nach Abs. 2 bezogen werden.

7) Fallen Feiertage während der Freistellung nach Abs. 1 auf Werktage oder ist der Arbeitnehmer während dieser Freistellung gleichzeitig aus Gründen nach Art. 18 Abs. 1 verhindert, so verlängert sich der Anspruch nach Abs. 1 um die entsprechende Anzahl Tage.

8) Es finden sinngemäss mit der Massgabe, dass die Ansprüche nach Abs. 1 und 2 mit der Begründung des jeweiligen Rechtsverhältnisses entstehen, Anwendung:

- a) Abs. 1 auf die Wahl- und Pflegevaterschaft sowie die Wahl- und Pflegemutterschaft;
- b) Abs. 2 auf die Wahlvaterschaft und Wahlmutterschaft.

Art. 34c

c) Elternzeit

1) Hat das Arbeitsverhältnis mehr als ein Jahr gedauert, so hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Freistellung im Umfang von vier Monaten, sofern er als Eltern-, Wahleltern- oder Pflegeelternanteil das Kind überwiegend selbst betreut.

2) Lebt der Arbeitnehmer mit dem Kind in einem gemeinsamen Haushalt, gilt die widerlegbare Vermutung, dass er das Kind überwiegend selbst betreut; andernfalls hat er dies dem Arbeitgeber mit anderen geeigneten Mitteln nachzuweisen.

3) Der Anspruch nach Abs. 1 entsteht:

- a) mit der Lebendgeburt eines Kindes; oder
- b) mit der Annahme an Kindesstatt oder mit einem auf Dauer begründeten Pflegekindschaftsverhältnis.

4) Die Rahmenfrist für den Bezug der Elternzeit dauert:

- a) bei einem Anspruch nach Abs. 3 Bst. a vom Tag der Lebendgeburt bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes;
- b) bei einem Anspruch nach Abs. 3 Bst. b vom Tag der Begründung der Wahleltern- oder Pflegeelternschaft bis zur Vollendung des fünften Lebensjahres des Kindes.

5) Bei Mehrlingsgeburten besteht der Anspruch nach Abs. 1 nur einmal.

6) Der Anspruch nach Abs. 1 ist nicht übertragbar.

7) Für die Berechnung der Dauer des Arbeitsverhältnisses nach Abs. 1 sind aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverhältnisse mit demselben Arbeitgeber zusammenzurechnen.

Art. 34d

d) Betreuungszeit

Ist ein Kind, ein Elternteil oder der Ehe- oder eingetragene Partner des Arbeitnehmers oder eine mit ihm im gemeinsamen Haushalt lebende Person aufgrund einer gesundheitlichen Beeinträchtigung auf Betreuung angewiesen, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Freistellung im Umfang von bis zu fünf Arbeitstagen pro Dienstjahr.

Art. 34e

e) Freistellung aufgrund höherer Gewalt

1) Bei Krankheit oder Unfall eines Kindes, eines Elternteils oder eines Ehe- oder eingetragenen Partners des Arbeitnehmers hat der Arbeitnehmer gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses Anspruch auf Freistellung im Umfang von bis zu drei Arbeitstagen pro Ereignis, sofern die sofortige Anwesenheit des Arbeitnehmers dringend erforderlich ist und die Betreuung nicht anderweitig organisiert werden kann.

2) Dem Arbeitnehmer ist der volle Lohn für die nach Abs. 1 in Anspruch genommene Freistellung zu entrichten.

Sachüberschrift vor Art. 34f

f) Gemeinsame Bestimmungen

Art. 34f

aa) Information und Mitsprache

1) Beabsichtigt der Arbeitnehmer, eine Freistellung aus familiären Gründen nach Art. 34a bis 34d in Anspruch zu nehmen, hat er nach Möglichkeit dem Arbeitgeber spätestens drei Monate vor dem voraussichtlichen Bezug die geplante Freistellung anzukündigen.

2) Der Arbeitgeber hat das Recht, eine Freistellung aus familiären Gründen nach Art. 34b Abs. 1, Art. 34c oder 34d in einem vernünftigen zeitlichen Rahmen aufzuschieben, wenn die Inanspruchnahme zu dem Zeitpunkt eine gravierende Störung der Abläufe beim Arbeitgeber bewirken würde.

3) Verlangt der Arbeitgeber eine Verschiebung einer Freistellung nach Abs. 2, so hat er dies schriftlich und innerhalb von zwei Wochen ab Erhalt der Ankündigung nach Abs. 1 zu begründen. Bezieht sich die Ankündigung auf eine Eltern- oder Betreuungszeit, so muss er zuvor nach Möglichkeit eine flexible Form des Bezugs nach Art. 34g anbieten.

4) Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber nach der Ankündigung gemäss Abs. 1 über wesentliche Änderungen der Anspruchsvoraussetzungen zu unterrichten.

5) Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer während einer Freistellung aus familiären Gründen über wichtige Betriebsgeschehnisse, welche die Interessen des freigestellten Arbeitnehmers berühren, zu informieren.

Art. 34g

bb) Ausgestaltung

Der Arbeitnehmer ist berechtigt, die Eltern- und Betreuungszeit in Vollzeit, in Teilzeit, in Teilen, tage- oder stundenweise zu beziehen. Dabei ist auf die berechtigten Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.

Art. 34h

cc) Rückkehr an den Arbeitsplatz

1) Im Anschluss an eine Freistellung aus familiären Gründen hat der Arbeitnehmer das Recht, an seinen früheren Arbeitsplatz zurückzukehren oder, wenn dies nicht möglich ist, einer gleichwertigen Arbeit zugewiesen zu werden, unter Bedingungen, die für den Arbeitnehmer nicht weniger günstig sind.

2) Der Arbeitnehmer hat zudem Anspruch darauf, dass ihm alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, auf welche er während seiner Abwesenheit Anspruch gehabt hätte, zugutekommen.

Art. 34i

dd) Übertragung von Freistellungsansprüchen auf neue Arbeitsverhältnisse

Endet das Arbeitsverhältnis zu einem Zeitpunkt, in dem noch Ansprüche auf Freistellung aus familiären Gründen nach Art. 34b Abs. 1 oder Art. 34c bestehen, ist ein neuer Arbeitgeber verpflichtet, den verbleibenden Anspruch auf Freistellung zu gewähren, sofern ihm der Arbeitnehmer das Bestehen des Anspruchs rechtzeitig vor Abschluss des neuen Arbeitsvertrags bekannt gibt und die übrigen Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind.

Art. 36b

4. Flexible Arbeitsregelungen aus familiären Gründen

1) Ein Arbeitnehmer, der seit mindestens sechs Monaten in einem Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber steht, kann bei diesem zum Zweck der Betreuung flexible Arbeitsregelungen für eine angemessene Zeitspanne beantragen, wenn er:

- a) als Eltern-, Wahl Eltern- oder Pflegeelternanteil ein Kind, welches das 15. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, überwiegend selbst betreut; oder
- b) eine Person nach Art. 34d betreut.

2) Auf die Berechnung der Dauer des Arbeitsverhältnisses nach Abs. 1 findet Art. 34c Abs. 7 sinngemäss Anwendung.

3) Der Arbeitgeber hat den Antrag nach Abs. 1 innerhalb von zwei Wochen schriftlich zu beantworten. Gibt er dem Antrag nicht oder nur teilweise statt, so ist dies zu begründen.

4) Der Arbeitnehmer hat das Recht, zum ursprünglichen Arbeitsplan zurückzukehren:

- a) nach Ablauf der nach Abs. 1 vereinbarten Zeitspanne;
- b) zu jedem früheren Zeitpunkt, wenn er dies beantragt und der Arbeitgeber dem Antrag zustimmt.

5) Der Arbeitgeber berücksichtigt bei der Prüfung eines Antrags nach Abs. 1 oder 4 sowohl seine eigenen Interessen als auch jene des Arbeitnehmers.

Art. 45c Abs. 3

3) Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis und hat der Arbeitnehmer vor Ende des Arbeitsverhältnisses noch Ansprüche auf Vaterschaftszeit nach Art. 34b Abs. 1 oder Elternzeit nach Art. 34c, so wird die Kündigungsfrist des Arbeitnehmers höchstens um den noch nicht bezogenen Freistellungsanspruch verlängert. Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber den Bezug dieses Freistellungsanspruchs innerhalb von zwei Wochen ab Zugang der Kündigung schriftlich mitzuteilen. Abweichend von Art. 34g ist die Elternzeit in Vollzeit zu beziehen.

Art. 46 Abs. 2 Bst. f

2) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im Weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:

- f) wegen Beantragung oder Inanspruchnahme einer Freistellung oder flexiblen Arbeitsregelung aus familiären Gründen (Art. 34a bis 34d und 36b).

Art. 48 Sachüberschrift und Abs. 3

c) Verfahren und Beweislast erleichterung

3) Trägt der Arbeitnehmer im Verfahren Tatsachen vor, die darauf schliessen lassen, dass die Kündigung aufgrund der Beantragung oder Inanspruchnahme einer Freistellung aus familiären Gründen nach Art. 34a bis 34d ausgesprochen wurde, obliegt dem Arbeitgeber der Nachweis, dass die Kündigung aus anderen Gründen erfolgt ist.

Art. 49 Abs. 1 Bst. b

1) Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

- b) während der Schwangerschaft, während des Bezugs von Mutterschaftszeit einer Arbeitnehmerin (Art. 34a Abs. 1) und der zusätzlichen Freistellung im Falle des Todes des anderen Elternteils (Art. 34a Abs. 3) sowie während des Bezugs von Vaterschaftszeit im Falle des Todes der Mutter (Art. 34b Abs. 2).

Art. 113 Abs. 1 (Änderung der Artikelaufzählung)

1) Durch Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag darf von den folgenden Vorschriften zu Ungunsten des Arbeitnehmers nicht abgewichen werden:

...

Art. 8c (Gleichbehandlung von Arbeitnehmern bei Freistellung oder flexibler Arbeitsregelung aus familiären Gründen)

...

Art. 29 Abs. 1, 2 und 3 (Freizeit)

...

Art. 34a (Mutterschaftszeit)

Art. 34b (Vaterschaftszeit)

Art. 34c (Elternzeit)

Art. 34d (Betreuungszeit)

Art. 34e (Freistellung aufgrund höherer Gewalt)

Art. 34f (Information und Mitsprache)

Art. 34g (Ausgestaltung)

Art. 34h (Rückkehr an den Arbeitsplatz)

Art. 34i (Übertragung von Freistellungsansprüchen auf neue Arbeitsverhältnisse)

...

Art. 36b (Flexible Arbeitsregelungen)

...

II.

Umsetzung von EWR-Rechtsvorschriften

Dieses Gesetz dient der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates (ABl. L 188 vom 12.7.2019, S. 79).

III.

Übergangsbestimmungen

1) Ein bei Inkrafttreten dieses Gesetzes bereits in Anspruch genommener Elternurlaub nach Art. 34a des bisherigen Rechts ist vom Anspruch auf Elternzeit nach Art. 34c des neuen Rechts abzuziehen.

2) Bezieht eine Arbeitnehmerin bei Inkrafttreten dieses Gesetzes Leistungen bei Mutterschaft nach Art. 15 Abs. 3 des Gesetzes über die Krankenversicherung,

so hat sie für die Dauer des verbleibenden Anspruchs auf diese Leistungen Anspruch auf Mutterschaftszeit nach Art. 34a.

IV.

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt unter Vorbehalt des ungenutzten Ablaufs der Referendumsfrist am ... in Kraft, andernfalls am Tag nach der Kundmachung.

2. **GESETZ ÜBER DIE ABÄNDERUNG DES GESETZES ÜBER DAS DIENSTVERHÄLTNIS DES STAATSPERSONALS (STAATSPERSONALGESETZ; STPG)**

Gesetz

vom ...

über die Abänderung des Staatspersonalgesetzes

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

I.

Abänderung bisherigen Rechts

Das Gesetz vom 24. April 2008 über das Dienstverhältnis des Staatspersonals (Staatspersonalgesetz; StPG), LGBl. 2008 Nr. 144, wird wie folgt abgeändert:

Art. 33a

Freistellung oder flexible Arbeitsregelung aus familiären Gründen

Auf die Freistellung und flexible Arbeitsregelung aus familiären Gründen finden für Angestellte die Bestimmungen des § 1173a ABGB sinngemäss Anwendung.

II.

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt gleichzeitig mit dem Gesetz vom ... über die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches in Kraft.

3. **GESETZ ÜBER DIE ABÄNDERUNG DES RICHTERDIENSTGESETZES**

Gesetz

vom ...

über die Abänderung des Richterdienstgesetzes

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

I.

Abänderung bisherigen Rechts

Das Richterdienstgesetz (RDG) vom 24. Oktober 2007, LGBl. 2007 Nr. 347, wird wie folgt abgeändert:

Art. 29 Abs. 1

1) Die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub, die Freistellung und flexible Arbeitsregelung aus familiären Gründen sowie die Regelung der dienstfreien Tage für vollamtliche Richter richten sich nach den Bestimmungen des Staatspersonalgesetzes und den dazu erlassenen Durchführungsverordnungen.

II.

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt gleichzeitig mit dem Gesetz vom ... über die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches in Kraft.

4. **GESETZ ÜBER DIE ABÄNDERUNG DES STAATSANWALTSCHAFTSGESETZES**

Gesetz

vom ...

über die Abänderung des Staatsanwaltschaftsgesetzes

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

I.

Abänderung bisherigen Rechts

Das Staatsanwaltschaftsgesetz (StAG) vom 15. Dezember 2010, LGBl. 2011 Nr. 49, wird wie folgt abgeändert:

Art. 46 Abs. 1

1) Die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub, die Freistellung und flexible Arbeitsregelung aus familiären Gründen sowie die Regelung der dienstfreien Tage für Staatsanwälte richten sich nach den Bestimmungen des Staatspersonalgesetzes und den dazu erlassenen Durchführungsverordnungen.

II.

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt gleichzeitig mit dem Gesetz vom ... über die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches in Kraft.

5. **GESETZ ÜBER DIE ABÄNDERUNG DES GESETZES ÜBER DAS DIENSTVERHÄLTNIS DER LEHRER (LEHRERDIENSTGESETZ, LDG)**

Gesetz

vom ...

über die Abänderung des Lehrerdienstgesetzes

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

I.

Abänderung bisherigen Rechts

Das Gesetz vom 26. November 2003 über das Dienstverhältnis der Lehrer (Lehrerdienstgesetz, LdG), LGBl. 2004 Nr. 4, wird wie folgt abgeändert:

Art. 28a

Freistellung und flexible Arbeitsregelung aus familiären Gründen

Auf die Freistellung und flexible Arbeitsregelung aus familiären Gründen finden für Lehrer die Bestimmungen des Staatspersonalgesetzes Anwendung.

II.

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt gleichzeitig mit dem Gesetz vom ... über die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches in Kraft.

6. **GESETZ ÜBER DIE ABÄNDERUNG DES GESETZES ÜBER DIE ARBEITSLOSEN-
VERSICHERUNG UND DIE INSOLVENZENTSCHÄDIGUNG (ARBEITSLOSEN-
VERSICHERUNGSGESETZ; ALVG)**

Gesetz

vom ...

über die Abänderung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

I.

Abänderung bisherigen Rechts

Das Gesetz vom 24. November 2010 über die Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (Arbeitslosenversicherungsgesetz; ALVG), LGBl. 2010 Nr. 452, wird wie folgt abgeändert:

Art. 15 Abs. 2 Bst. b

2) Angerechnet werden auch:

- b) Zeiten, in denen der Versicherte zwar in einem Arbeitsverhältnis steht, aber wegen Krankheit, Unfalls oder Freistellung aus familiären Gründen (§ 1173a Art. 34a bis 34d ABGB) keinen Lohn erhält und daher keine Beiträge bezahlt;

II.

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt gleichzeitig mit dem Gesetz vom ... über die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches in Kraft.

7. **GESETZ ÜBER DIE ABÄNDERUNG DES GESETZES ÜBER DIE FAMILIENZULAGEN (FAMILIENZULAGENGESETZ; FZG)**

Gesetz

vom ...

über die Abänderung des Familienzulagengesetzes

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

I.

Abänderung bisherigen Rechts

Das Gesetz vom 18. Dezember 1985 über die Familienzulagen (Familienzulagengesetz; FZG), LGBl. 1986 Nr. 28, in der geltenden Fassung, wird wie folgt abgeändert:

Titel

Gesetz über die Familienzulagen und das Elterngeld (Familienzulagengesetz; FZG)

Art. 23

Leistungen

Nach Massgabe dieses Gesetzes sind folgende Leistungen auszurichten:

- a) Familienzulagen in Form von:
 - 1. Kinderzulagen;
 - 2. Geburtszulagen;
 - 3. Alleinerziehendenzulagen; und
- b) das Elterngeld.

Überschrift vor Art. 34a

E. Elterngeld

Art. 34a

Anspruchsberechtigung

Wer bei einem in Liechtenstein ansässigen Arbeitgeber Elternzeit nach § 1173a Art. 34c ABGB bezieht und bei der Anstalt versichert ist, hat Anspruch auf Elterngeld im Umfang von höchstens zwei Monaten.

Art. 34b

Höhe des Elterngeldes

1) Das Elterngeld beträgt vorbehaltlich Abs. 4 monatlich 100 % des durchschnittlichen massgebenden Monatslohns nach Abs. 2.

2) Der durchschnittliche massgebende Monatslohn berechnet sich unter Berücksichtigung von Art. 38 Abs. 2 des Gesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung aus den vom Arbeitgeber, bei dem die Elternzeit bezogen wird, ausbezahlten Löhnen der letzten zwölf Monate vor der Geburt, dividiert durch zwölf.

3) Der Geburt nach Abs. 2 gleichgestellt sind die Annahme an Kindesstatt und das Pflegekindschaftsverhältnis.

4) Das monatliche Elterngeld wird auf den doppelten Höchstbetrag der monatlichen Altersrente im Sinne von Art. 68 des Gesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung bei lückenloser Beitragsdauer begrenzt und zwar auch dann, wenn die Elternzeit bei mehreren Arbeitgebern bezogen wird.

Art. 34c

Vermeidung von Doppelbezug

Personen, die Anspruch auf eine gleichartige ausländische Leistung haben, haben keinen Anspruch auf Elterngeld.

Art. 34d

Geltendmachung des Anspruchs

1) Der Anspruch auf Elterngeld ist mittels Antrag geltend zu machen.

2) Dem Antrag nach Abs. 1 ist eine Bestätigung des Arbeitgebers über den Bezug der Elternzeit beizulegen.

Art. 34e

Durchführungsvorschriften

Die Regierung regelt das Nähere über das Elterngeld mit Verordnung, insbesondere:

a) die Höhe des Elterngeldes, wenn die Elternzeit in Teilzeit, in Teilen, tages- oder stundenweise bezogen wird;

- b) die Geltendmachung des Anspruchs.

Überschrift vor Art. 35

F. Verschiedene Bestimmungen

Art. 38 Sachüberschrift und Abs. 1

Nachforderung nicht bezogener Leistungen

1) Wer eine ihm zustehende Leistung im Sinne von Art. 23 nicht bezogen hat oder eine niedrigere Leistung erhalten hat, als er zu beziehen berechtigt ist, kann den ihm zustehenden Betrag nachfordern.

Art. 39 Sachüberschrift

Rückerstattung von zu Unrecht bezogenen Leistungen

Art. 41 Sachüberschrift sowie Abs. 1a, 1b und 2

Auszahlung der Leistungen

1a) Für die Auszahlung des Elterngeldes müssen vorbehaltlich Abs. 1b mindestens zehn Tage Elternzeit bezogen worden sein.

1b) Werden innerhalb von sechs Monaten weniger als zehn Tage Elternzeit bezogen, so wird das Elterngeld für die bis dahin bezogenen Tage dennoch ausbezahlt.

2) Die Auszahlung der Familienzulagen oder des Elterngeldes hat direkt an den Berechtigten zu erfolgen.

Art. 42 Abs. 1 und 2

1) Personen, die Anspruch auf Leistungen im Sinne von Art. 23 erheben, sind verpflichtet, der Anstalt über die für die Ausrichtung der Leistungen massgebenden Verhältnisse wahrheitsgetreu und vollständig Auskunft zu geben. Die Arbeitgeber haben den Arbeitnehmern die erforderlichen Bescheinigungen über Beginn, Umfang und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses sowie über die bezogenen Elternzeit auszustellen.

2) Personen, denen Leistungen im Sinne von Art. 23 ausgerichtet werden, sind verpflichtet, Tatsachen, die bewirken, dass der Anspruch auf die Leistung erlischt, zu melden. Die Meldung hat innerhalb eines Monats, gerechnet vom Tage des Bekanntwerdens der zu meldenden Tatsache, bei der Anstalt zu erfolgen.

Art. 44

Finanzierung

Die Mittel für die nach diesem Gesetz vorgesehenen Leistungen werden aufgebracht durch:

- a) die Beiträge der in Art. 36 und 47 des Gesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung genannten Versicherten und Arbeitgeber; ausgenommen sind die freiwillig Versicherten gemäss Art. 35 des Gesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung;
- b) den Beitrag des Landes;
- c) die Erträge aus dem Vermögen der Anstalt.

Art. 46

Beitragspflicht der Versicherten

Die in Art. 36 des Gesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung genannten Versicherten haben folgende jährlichen Beiträge zu entrichten:

- a) die obligatorisch versicherten Selbständigerwerbenden sowie die Arbeitnehmer nicht beitragspflichtiger Arbeitgeber: 2 % auf das bei der Alters- und Hinterlassenenversicherung beitragspflichtige Einkommen;
- b) die obligatorisch versicherten Nichterwerbstätigen und die der Besteuerung nach Aufwand unterstehenden Personen: 2 % des gemäss Art. 63quinquies des Gesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung angerechneten Erwerbseinkommens;
- c) die obligatorisch versicherten Arbeitnehmer: 0.1 % auf das bei der Alters- und Hinterlassenenversicherung beitragspflichtige Einkommen.

II.

Übergangsbestimmungen

1) Anspruch auf Elterngeld besteht auch für Fälle, in denen das Kind vor Inkrafttreten dieses Gesetzes geboren wurde. Die Auszahlung des Elterngeldes erfolgt jedoch nur für den Zeitraum nach Inkrafttreten dieses Gesetzes.

2) Der Geburt nach Abs. 1 gleichgestellt sind die Annahme an Kindesstatt und das Pflegekindschaftsverhältnis.

3) Die Regierung muss spätestens innerhalb von fünf Jahren nach Inkrafttreten dieses Gesetzes eine Evaluierung der langfristigen finanziellen Sicherheit der

Anstalt vornehmen und dem Landtag einen Bericht vorlegen. Zeigt sich dabei, dass ein dauerhaftes jährliches Defizit zu erwarten ist, hat sie dem Landtag Vorschläge zur finanziellen Konsolidierung der Anstalt zu unterbreiten.

III.

Inkrafttreten

1) Dieses Gesetz tritt vorbehaltlich Abs. 2 gleichzeitig mit dem Gesetz vom ... über die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches in Kraft.

2) Art. 44 und 46 treten am 1. Januar 2025 in Kraft.

8. **GESETZ BETREFFEND DIE ABÄNDERUNG DES GESETZES ÜBER DIE ALTERS-
UND HINTERLASSENENVERSICHERUNG (AHVG)**

Gesetz

vom ...

**betreffend die Abänderung des Gesetzes über die Alters- und
Hinterlassenenversicherung**

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

I.

Abänderung bisherigen Rechts

Das Gesetz vom 14. Dezember 1952 über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG), LGBl. 1952 Nr. 29, wird wie folgt abgeändert:

Art. 34 Abs. 3

3) Durch den Bezug der Elternzeit nach § 1173a Art. 34c ABGB wird die obligatorische Versicherung gemäss Abs. 1 Bst. b nicht unterbrochen.

II.

Übergangsbestimmung

1) Art. 34 Abs. 3 gilt auch für Fälle, in denen das Kind vor Inkrafttreten dieses Gesetzes geboren wurde. Die Weiterführung der obligatorischen Versicherung erfolgt jedoch nur für den Zeitraum nach Inkrafttreten dieses Gesetzes.

2) Der Geburt nach Abs. 1 gleichgestellt sind die Annahme an Kindesstatt und das Pflegekindschaftsverhältnis.

III.

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt gleichzeitig mit dem Gesetz vom ... über die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches in Kraft.

9. **GESETZ BETREFFEND DIE ABÄNDERUNG DES GESETZES ÜBER ERGÄNZUNGSLEISTUNGEN ZUR ALTERS-, HINTERLASSENEN- UND INVALIDENVERSICHERUNG (ELG)**

Gesetz

vom ...

betreffend die Abänderung des Gesetzes über Ergänzungsleistungen zur Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

I.

Abänderung bisherigen Rechts

Das Gesetz vom 10. Dezember 1965 über Ergänzungsleistungen zur Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung (ELG), LGBl. 1965 Nr. 46, in der geltenden Fassung, wird wie folgt abgeändert:

Art. 2 Abs. 1 Bst. d

- 1) Als Einkommen werden angerechnet:
- d) Familienzulagen und Elterngeld;

II.

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt gleichzeitig mit dem Gesetz vom ... über die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches in Kraft.

10. **GESETZ BETREFFEND DIE ABÄNDERUNG DES GESETZES ÜBER DIE KRANKENVERSICHERUNG (KVG)**

Gesetz

vom ...

**betreffend die Abänderung des Gesetzes über die
Krankenversicherung**

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

I.

Abänderung bisherigen Rechts

Das Gesetz vom 24. November 1971 über die Krankenversicherung (KVG), LGBl. 1971 Nr. 50, in der geltenden Fassung, wird wie folgt abgeändert:

Art. 1 Abs. 2 Bst. c und d

2) Die Krankenversicherung gewährt Leistungen bei:

- c) Mutterschaft;
- d) Vaterschaftszeit im Sinne von § 1173a Art. 34b ABGB.

Art. 7 Abs. 1 Bst. b

1) Obligatorisch versichert sind:

- b) für Krankengeld: über 15jährige Arbeitnehmer, die in Liechtenstein für einen Arbeitgeber mit Sitz oder Niederlassung in Liechtenstein tätig sind sowie Personen, die Elterngeld im Sinne des Familienzulagengesetzes beziehen.

Art. 12 Abs. 1

1) Die Leistungen sind den obligatorisch und freiwillig Versicherten bei Krankheit, Unfall, Mutterschaft und Vaterschaftszeit zu gewähren. Vorbehalten bleiben die Abs. 2 und 3.

Art. 14 Abs. 3

3) Das Krankengeld beträgt bei voller Arbeitsunfähigkeit mindestens 80 % des versicherten Verdienstes; als versicherter Verdienst gilt der letzte vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit bezogene Lohn. Bei Bezüglern von Elterngeld im Sinne des Familienzulagengesetzes gilt als versicherter Verdienst der letzte vor Antritt der Elternzeit bezogene Lohn. Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit von mindestens 50 % wird das Krankengeld entsprechend gekürzt.

Art. 15 Abs. 3a bis 3c

3a) Bei einem Spitalaufenthalt des Neugeborenen verlängert sich die Dauer der Ausrichtung der Leistungen nach Abs. 3 um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens aber um acht Wochen, wenn:

- a) das Neugeborene unmittelbar nach der Geburt ununterbrochen während mindestens zwei Wochen im Spital verweilt; und
- b) die Mutter nachweist, dass sie im Zeitpunkt der Niederkunft bereits beschlossen hatte, nach Ende der Mutterschaftszeit wieder eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen.

3b) Die Regierung regelt den Anspruch auf Verlängerung der Dauer der Ausrichtung nach Abs. 3a für Frauen, die wegen Arbeitsunfähigkeit oder Arbeitslosigkeit nach Ende der Mutterschaftszeit nicht wieder erwerbstätig sein können.

3c) Stirbt der andere Elternteil während der acht Monate nach der Geburt des Kindes, so hat die obligatorisch Versicherte während der Mutterschaftszeit im Sinne von § 1173a Art. 34a Abs. 3 ABGB Anspruch auf Leistungen nach Art. 14 während zwei aufeinanderfolgenden Wochen.

Art. 15a

Leistungen bei Vaterschaftszeit

1) Obligatorisch Versicherten, die Anspruch auf Vaterschaftszeit im Sinne von § 1173a Art. 34b Abs. 1 ABGB haben, sind die Leistungen nach Art. 14 während zwei aufeinanderfolgenden Wochen zu gewähren, wenn sie während wenigstens 180 Tagen unmittelbar vor Begründung der Vaterschaft Kassen angehört haben.

2) Stirbt die Mutter am Tag der Niederkunft oder während der 20 Wochen danach, so hat der obligatorisch Versicherte während der Vaterschaftszeit im Sinne von § 1173a Art. 34b Abs. 2 ABGB Anspruch auf Leistungen nach Art. 14 während 20 aufeinanderfolgenden Wochen, wenn er während wenigstens 180 Tage unmittelbar vor Begründung der Vaterschaft Kassen angehört hat.

3) Die Leistungen nach Abs. 1 und 2 dürfen nicht auf die Dauer der Bezugsberechtigung nach Art. 14 Abs. 1 Bst. b angerechnet werden und sind auch nach deren Ausschöpfung zu leisten.

4) Bei Mehrlingsgeburten bestehen die Leistungen nach Abs. 1 und 2 nur einmal.

Art. 22 Abs. 1 Bst. c^{bis} sowie Abs. 7a, 8 und 8a

1) Die Kassen haben getrennt Beiträge festzulegen für:

c^{bis}) die Leistungen bei Mutterschaft (Art. 15 Abs. 2 und 3);

7a) Die Beiträge für Leistungen bei Mutterschaft nach Abs. 1 Bst. c^{bis} dürfen nur nach dem aufgeschobenen Leistungsbeginn nach Art. 14 Abs. 2 abgestuft werden. Bei aufgeschobenem Leistungsbeginn im Umfang von 20 Wochen oder mehr sind keine Beiträge nach Abs. 1 Bst. c^{bis} zu erheben.

8) Die Beiträge der obligatorischen Krankenpflege- und Krankengeldversicherung der Arbeitnehmer gehen zur Hälfte zu Lasten des Arbeitgebers. Das Amt für Gesundheit bestimmt gestützt auf den Landesdurchschnitt der Prämien in der obligatorischen Krankenpflegeversicherung einen für alle Versicherten und alle Arbeitgeber einheitlichen Beitrag des Arbeitgebers. Bei Teilzeitbeschäftigten reduziert sich der Arbeitgeberbeitrag entsprechend dem Beschäftigungsgrad. Bei Bezüglern von Elterngeld im Sinne des Familienzulagengesetzes richtet sich der Arbeitgeberbeitrag nach dem Beschäftigungsgrad vor diesem Bezug. Bei Jugendlichen entspricht der Arbeitgeberbeitrag der Hälfte des Beitrages für Erwachsene.

8a) Der Arbeitgeber hat die Beiträge der obligatorischen Krankengeldversicherung des Arbeitnehmers bei der Lohnzahlung in Abzug zu bringen. Bezüglern von Elterngeld im Sinne des Familienzulagengesetzes haben ihren Beitrag der obligatorischen Krankengeldversicherung an den Arbeitgeber zu leisten. Der Arbeitgeber hat die Beiträge des Arbeitnehmers zusammen mit seinen eigenen periodisch, spätestens auf das Ende des jeweiligen Kalenderquartales, der Kasse zu entrichten.

II.

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt gleichzeitig mit dem Gesetz vom ... über die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches in Kraft.

11. **GESETZ ÜBER DIE ABÄNDERUNG DES GESETZES ÜBER DIE OBLIGATORISCHE UNFALLVERSICHERUNG (UNFALLVERSICHERUNGSGESETZ; UVERSG)**

Gesetz

vom ...

über die Abänderung des Unfallversicherungsgesetzes

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

I.

Abänderung bisherigen Rechts

Das Gesetz vom 28. November 1989 über die Unfallversicherung (Unfallversicherungsgesetz; UVersG), LGBl. 1990 Nr. 46, in der geltenden Fassung, wird wie folgt abgeändert:

Art. 1 Abs. 1

1) Obligatorisch versichert sind die in Liechtenstein beschäftigten Arbeitnehmer, einschliesslich der Heimarbeiter, Lehrlinge, Praktikanten, Volontäre, der in Beschützenden Betrieben oder Invalidenbetrieben tätigen Personen sowie der Bezüger von Elterngeld im Sinne des Familienzulagengesetzes.

Art. 7 Abs. 1 Bst. c

- 1) Als Berufsunfälle gelten Unfälle, die dem Versicherten zustossen:
- c) während des Bezugs von Elterngeld im Sinne des Familienzulagengesetzes.

Art. 15 Abs. 2a

2a) Bei Bezug von Elterngeld im Sinne des Familienzulagengesetzes gilt als versicherter Verdienst für die Bemessung der Taggelder der letzte vor diesem Bezug bezogene Lohn, für die Bemessung der Renten der innerhalb eines Jahres vor diesem Bezug bezogene Lohn.

Art. 79 Abs. 3

3) Der Arbeitgeber schuldet den gesamten Prämienbetrag. Er zieht den Anteil des Arbeitnehmers vom Lohn ab. Dieser Abzug darf für den auf eine Lohnperiode entfallenden Prämienbetrag nur am Lohnbetrag dieser oder der unmittelbar nachfolgenden Periode stattfinden. Jede abweichende Abrede zuungunsten der Versicherten ist ungültig. Bezüger von Elterngeld im Sinne des Familienzulagengesetzes haben ihren Beitrag für die obligatorische Versicherung der Nichtberufsunfälle an den Arbeitgeber zu leisten.

II.

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt gleichzeitig mit dem Gesetz vom ... über die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches in Kraft.

12. GESETZ BETREFFEND DIE ABÄNDERUNG DES GESETZES ÜBER DIE BETRIEBLICHE PERSONALVORSORGE (BPVG)

Gesetz

vom ...

**betreffend die Abänderung des Gesetzes über die betriebliche
Personalvorsorge**

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

I.

Abänderung bisherigen Rechts

Das Gesetz vom 20. Oktober 1987 über die betriebliche Personalvorsorge (BPVG), LGBl. 1988 Nr. 12, in der geltenden Fassung, wird wie folgt abgeändert:

Art. 3 Abs. 1b

1b) Arbeitnehmer unterstehen während des Bezugs von Elterngeld im Sinne des Familienzulagengesetzes der Versicherungspflicht für die Risiken Tod und Invalidität.

Art. 6 Abs. 8

8) Die Beiträge für die Risikoversicherung während des Bezugs von Elterngeld im Sinne des Familienzulagengesetzes werden auf Grundlage des vor diesem Bezug versicherten Jahreslohnes berechnet.

Art. 7 Abs. 8

8) Die Beiträge für die Risikoversicherung des Arbeitnehmers während des Bezugs von Elterngeld im Sinne des Familienzulagengesetzes werden mindestens zur Hälfte vom Arbeitgeber geleistet. Der Arbeitgeber behält den Anteil des Arbeitnehmers bei der letzten Lohnzahlung vor dem Bezug von Elterngeld zurück und vergütet der Vorsorgeeinrichtung die gesamten Beiträge.

II.

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt gleichzeitig mit dem Gesetz vom ... über die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches in Kraft.

RICHTLINIEN

RICHTLINIE (EU) 2019/1158 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES

vom 20. Juni 2019

zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates

DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT UND DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION —

gestützt auf den Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union, insbesondere auf Artikel 153 Absatz 2 Buchstabe b in Verbindung mit Artikel 153 Absatz 1 Buchstabe i,

auf Vorschlag der Europäischen Kommission,

nach Zuleitung des Entwurfs des Gesetzgebungsakts an die nationalen Parlamente,

nach Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses ⁽¹⁾,

nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen ⁽²⁾,

gemäß dem ordentlichen Gesetzgebungsverfahren ⁽³⁾,

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Gemäß Artikel 153 Absatz 1 Buchstabe i des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) unterstützt und ergänzt die Union die Tätigkeit der Mitgliedstaaten auf dem Gebiet der Chancengleichheit von Männern und Frauen auf dem Arbeitsmarkt und der Gleichbehandlung am Arbeitsplatz.
- (2) Die Gleichstellung von Männern und Frauen ist ein Grundprinzip der Union. Artikel 3 Absatz 3 Unterabsatz 2 des Vertrags über die Europäische Union (EUV) legt fest, dass die Union die Gleichstellung von Frauen und Männern fördert. Artikel 23 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union (im Folgenden „Charta“) legt fest, dass die Gleichheit von Männern und Frauen in allen Bereichen, einschließlich der Beschäftigung, der Arbeit und des Arbeitsentgelts, sicherzustellen ist.
- (3) Artikel 33 der Charta sieht das Recht auf Schutz vor Entlassung aus einem mit der Mutterschaft zusammenhängenden Grund sowie den Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub und auf einen Elternurlaub nach der Geburt oder Adoption eines Kindes vor, um Familien- und Berufsleben miteinander in Einklang bringen zu können.
- (4) Die Union hat das Übereinkommen der Vereinten Nationen von 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen ratifiziert. Das Übereinkommen ist somit integraler Bestandteil der Rechtsordnung der Union, und die Rechtsakte der Union sind möglichst so auszulegen, dass sie mit dem Übereinkommen in Einklang stehen. Insbesondere in Artikel 7 Absatz 1 des Übereinkommens ist festgelegt, dass die Vertragsparteien alle erforderlichen Maßnahmen treffen, um zu gewährleisten, dass Kinder mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen Kindern alle Menschenrechte und Grundfreiheiten genießen können.
- (5) Die Mitgliedstaaten haben das Übereinkommen der Vereinten Nationen von 1989 über die Rechte des Kindes ratifiziert. In Artikel 18 Absatz 1 des Übereinkommens ist festgelegt, dass beide Elternteile gemeinsam für die Erziehung und Entwicklung des Kindes verantwortlich sind und das Wohl des Kindes ihr Grundanliegen sein sollte.
- (6) Die Politik im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sollte zur Förderung der Geschlechtergleichstellung beitragen, indem sie die Erwerbstätigkeit von Frauen und die gerechte Aufteilung von Betreuungs- und Pflegeaufgaben zwischen Männern und Frauen unterstützt und indem sie die Einkommens- und Entgeltschere zwischen den Geschlechtern schließt. Eine solche Politik sollte auch demografische Veränderungen berücksichtigen, darunter die Auswirkungen der Bevölkerungsalterung.

⁽¹⁾ ABl. C 129 vom 11.4.2018, S. 44.

⁽²⁾ ABl. C 164 vom 8.5.2018, S. 62.

⁽³⁾ Standpunkt des Europäischen Parlaments vom 4. April 2019 (noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht) und Beschluss des Rates vom 13. Juni 2019.

- (7) In Anbetracht der mit dem demografischen Wandel verbundenen Herausforderungen und des damit einhergehenden Drucks auf die öffentlichen Ausgaben in manchen Mitgliedstaaten ist davon auszugehen, dass der Bedarf an informeller Betreuung zunehmen wird.
- (8) Auf Unionsebene gibt es mehrere Richtlinien zu Geschlechtergleichstellung und Arbeitsbedingungen, in denen bestimmte für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben maßgebliche Aspekte bereits behandelt werden, insbesondere die Richtlinien 2006/54/EG⁽⁴⁾ und 2010/41/EU⁽⁵⁾ des Europäischen Parlaments und des Rates und die Richtlinien 92/85/EWG⁽⁶⁾, 97/81/EG⁽⁷⁾ und 2010/18/EU⁽⁸⁾ des Rates.
- (9) Die Grundsätze der Gleichstellung der Geschlechter und der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben werden in den Grundsätzen 2 und 9 der europäischen Säule sozialer Rechte bekräftigt, die am 17. November 2017 vom Europäischen Parlament, vom Rat und von der Kommission proklamiert wurde.
- (10) Die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben stellt jedoch – insbesondere aufgrund der zunehmenden Verbreitung verlängerter Arbeitszeiten und wechselnder Arbeitspläne – für viele Arbeitnehmer und Eltern mit Betreuungs- bzw. Pflegeaufgaben eine große Herausforderung dar, was negative Auswirkungen auf die Beschäftigungsquote von Frauen hat. Frauen sind vor allem auch deshalb am Arbeitsmarkt unterrepräsentiert, weil sich berufliche und familiäre Pflichten nur schwer vereinbaren lassen. Frauen mit Kindern sind häufig in geringerem Stundenausmaß bezahlt beschäftigt und wenden mehr Zeit für unbezahlte Betreuungs- und Pflegeaufgaben auf. Auch die Erkrankung oder Pflegebedürftigkeit von Angehörigen wirkt sich nachweislich negativ auf die Erwerbstätigkeit von Frauen aus und führt sogar dazu, dass manche Frauen ganz aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden.
- (11) Der derzeitige Rechtsrahmen der Union bietet Männern nur wenige Anreize, um einen gleichwertigen Anteil an den Betreuungs- und Pflegeaufgaben zu übernehmen. In vielen Mitgliedstaaten gibt es keinen bezahlten Vaterschafts- und Elternurlaub, weshalb nur wenige Väter einen Urlaub in Anspruch nehmen. Die Politik zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Frauen bzw. Männer ist so unausgewogen gestaltet, dass sie die Geschlechterstereotype und -unterschiede sowohl im Beruf als auch im Bereich von Betreuung und Pflege noch verstärkt. Mit Gleichbehandlungsmaßnahmen sollte unter anderem das Problem der Stereotype bei der Beschäftigung und den Rollen sowohl von Männern als auch von Frauen angegangen werden, und die Sozialpartner sind dazu angehalten, ihrer Schlüsselrolle gerecht zu werden, indem sie sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber informieren und sie für die Bekämpfung von Diskriminierung sensibilisieren. Wenn Väter Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in Anspruch nehmen, wie z. B. Urlaub oder flexible Arbeitsregelungen, wirkt sich dies außerdem nachweislich positiv in der Form aus, dass Frauen relativ betrachtet weniger unbezahlte Familienarbeit leisten und ihnen mehr Zeit für eine bezahlte Beschäftigung bleibt.
- (12) Bei der Umsetzung dieser Richtlinie sollten die Mitgliedstaaten berücksichtigen, dass die ausgewogene Inanspruchnahme von Urlaub aus familiären Gründen durch Männer und Frauen auch von anderen geeigneten Maßnahmen abhängt, wie z. B. der Bereitstellung zugänglicher und erschwinglicher Kinderbetreuung und Langzeitpflege, die unabdingbar dafür ist, dass Eltern und pflegende Angehörige eine Beschäftigung aufnehmen oder sie weiterführen bzw. erneut eine Beschäftigung aufnehmen können. Die Beseitigung wirtschaftlicher Negativanreize kann zudem Zweitverdiener, bei denen es sich zumeist um Frauen handelt, ermutigen, sich uneingeschränkt in den Arbeitsmarkt einzubringen.
- (13) Um die Auswirkungen dieser Richtlinie bewerten zu können, sollten die Kommission und die Mitgliedstaaten bei der Erstellung vergleichbarer und nach Geschlecht aufgeschlüsselter Statistiken auch künftig zusammenarbeiten.
- (14) Die Kommission hat die Sozialpartner in einer zweistufigen Konsultation gemäß Artikel 154 AEUV zu den Herausforderungen im Bereich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben befragt. Die Sozialpartner konnten sich nicht darauf einigen, über diese Fragen – einschließlich Elternurlaub – in Verhandlungen einzutreten. Es ist jedoch wichtig, in diesem Bereich aktiv zu werden und den derzeitigen Rechtsrahmen unter Berücksichtigung der Ergebnisse dieser Konsultationen sowie der öffentlichen Konsultation, mit der die Meinung von Interessenträgern sowie Bürgerinnen und Bürgern eingeholt wurde, zu modernisieren und anzupassen.

⁽⁴⁾ Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (ABl. L 204 vom 26.7.2006, S. 23).

⁽⁵⁾ Richtlinie 2010/41/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. Juli 2010 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbständige Erwerbstätigkeit ausüben, und zur Aufhebung der Richtlinie 86/613/EWG des Rates (ABl. L 180 vom 15.7.2010, S. 1).

⁽⁶⁾ Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) (ABl. L 348 vom 28.11.1992, S. 1).

⁽⁷⁾ Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über (ABl. L 14 vom 20.1.1998, S. 9).

⁽⁸⁾ Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG (ABl. L 68 vom 18.3.2010, S. 13).

- (15) Die Richtlinie 2010/18/EU regelt den Elternurlaub, indem sie eine von den Sozialpartnern geschlossene Rahmenvereinbarung umsetzt. Die vorliegende Richtlinie baut auf den Bestimmungen der Richtlinie 2010/18/EU auf und ergänzt diese, indem bestehende Rechte gestärkt und neue eingeführt werden. Die Richtlinie 2010/18/EU sollte aufgehoben und durch die vorliegende Richtlinie ersetzt werden.
- (16) Mit dieser Richtlinie werden Mindestvorschriften für Vaterschafts- und Elternurlaub und Urlaub für pflegende Angehörige sowie für flexible Arbeitsregelungen für Arbeitnehmer, die Eltern oder pflegende Angehörige sind, festgelegt. Diese Richtlinie sollte zu den im Vertrag formulierten Zielen zur Geschlechtergleichstellung im Hinblick auf Arbeitsmarktchancen, zur Gleichbehandlung am Arbeitsplatz und zur Förderung eines hohen Beschäftigungsniveaus in der Union beitragen, indem es diesen Eltern und pflegenden Angehörigen leichter gemacht wird, Beruf und Familienleben zu vereinbaren.
- (17) Diese Richtlinie gilt für alle Arbeitnehmer mit Arbeitsverträgen oder anderen Formen von Beschäftigungsverhältnissen, einschließlich – wie zuvor von der Richtlinie 2010/18/EU geregelt – Verträgen im Zusammenhang mit der Beschäftigung oder mit Beschäftigungsverhältnissen von Personen, die in Teilzeit oder befristet beschäftigt sind oder mit einem Leiharbeitsunternehmen einen Arbeitsvertrag geschlossen haben oder ein Beschäftigungsverhältnis eingegangen sind. Unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union (Gerichtshof) zu den Kriterien für die Festlegung des Arbeitnehmerbegriffs, ist es Sache der Mitgliedstaaten, die Begriffe „Arbeitsvertrag“ und „Beschäftigungsverhältnis“ zu definieren.
- (18) Die Mitgliedstaaten sind dafür zuständig, Ehe- und Familienstand zu definieren und festzulegen, welche Personen als Elternteil, Mutter und Vater gelten sollen.
- (19) Um eine gleichmäßigere Aufteilung von Betreuungs- und Pflegeaufgaben zwischen Frauen und Männern zu fördern und den frühzeitigen Aufbau einer engen Bindung zwischen Vätern und Kindern zu ermöglichen, sollte das Recht auf Vaterschaftsurlaub für Väter – oder, sofern nach nationalem Recht anerkannt, für gleichgestellte zweite Elternteile – eingeführt werden. Dieser Vaterschaftsurlaub sollte um den Zeitpunkt der Geburt des Kindes herum genommen werden und eindeutig mit der Geburt – zum Zweck der Erbringung von Betreuungs- und Pflegeleistungen – zusammenhängen. Die Mitgliedstaaten können auch bei einer Totgeburt Vaterschaftsurlaub gewähren. Es fällt in die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten zu entscheiden, ob der Vaterschaftsurlaub teilweise auch vor der Geburt des Kindes oder ausschließlich danach genommen werden kann, innerhalb welchen Zeitrahmens er genommen werden kann und ob und unter welchen Bedingungen Vaterschaftsurlaub als Teilzeit, in abwechselnden Zeiträumen, beispielsweise für mehrere aufeinander folgende Tage oder als durch Arbeitsblöcke unterbrochenen Urlaub, oder auf andere flexible Art und Weise genommen werden kann. Die Mitgliedstaaten können festlegen, ob Vaterschaftsurlaub in Arbeitstagen, Arbeitswochen oder anderen Zeiteinheiten bemessen wird, wobei zehn Arbeitstage zwei Kalenderwochen entsprechen. Der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub sollte unabhängig von dem gemäß dem nationalen Recht definierten Ehe- oder Familienstand gewährt werden, um Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten zu berücksichtigen.
- (20) Da die meisten Väter ihr Recht auf Elternurlaub nicht in Anspruch nehmen oder einen beträchtlichen Teil ihres Urlaubsanspruchs auf Mütter übertragen, dehnt diese Richtlinie den Mindestzeitraum des Elternurlaubs, der nicht von einem Elternteil auf den anderen übertragen werden kann, von einem auf zwei Monate aus, um Väter zur Inanspruchnahme von Elternurlaub zu ermutigen, behält jedoch den Anspruch jedes Elternteils auf mindestens vier Monate Elternurlaub bei, wie in der Richtlinie 2010/18/EU festgelegt. Mit dieser Regelung, wonach mindestens zwei Monate Elternurlaub ausschließlich jedem einzelnen Elternteil zustehen und nicht auf den anderen Elternteil übertragen werden können, sollen Väter dazu angeregt werden, ihr Recht auf einen solchen Urlaub in Anspruch zu nehmen. Sie fördert und erleichtert zudem die Wiedereingliederung von Müttern in den Arbeitsmarkt im Anschluss an den Mutterschafts- und Elternurlaub.
- (21) Durch diese Richtlinie wird Arbeitnehmern, die Eltern sind, ein Mindestelternurlaub von vier Monaten gewährt. Die Mitgliedstaaten sind dazu angehalten, das Recht auf Elternurlaub allen Arbeitnehmern zu gewähren, die elterliche Verantwortung wahrnehmen.
- (22) Die Mitgliedstaaten sollten die Frist, innerhalb der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber melden müssen, dass sie Elternurlaub beantragen, selbst festlegen und entscheiden können, ob der Anspruch auf Elternurlaub an eine bestimmte Betriebszugehörigkeitsdauer gebunden sein soll. Angesichts der zunehmenden Vielfalt an Vertragsformen sollte bei aufeinanderfolgenden befristeten Verträgen, die mit demselben Arbeitgeber abgeschlossen wurden, bei der Berechnung dieser Betriebszugehörigkeitsdauer die Gesamtlaufzeit dieser Verträge berücksichtigt werden. Um die Bedürfnisse der Arbeitnehmer und jene der Arbeitgeber ausgewogen zu berücksichtigen, sollten die Mitgliedstaaten auch entscheiden können, ob es dem Arbeitgeber unter bestimmten Bedingungen erlaubt sein soll, die Gewährung eines Elternurlaubs aufzuschieben, sofern das Erfordernis besteht, dass der Arbeitgeber eine solche Verschiebung schriftlich begründen sollte.

- (23) Flexible Lösungen erhöhen die Wahrscheinlichkeit, dass beide Elternteile – insbesondere Väter – einen solchen Urlaubsanspruch wahrnehmen, weshalb Arbeitnehmer die Möglichkeit haben sollten, Elternurlaub auf Vollzeit- oder Teilzeitbasis, in zwischen Erwerbszeiten und Urlaub abwechselnden, beispielsweise wochenweisen Zeiträumen welchen Bedingungen Vaterschaftsurlaub als Teilzeit, in abwechselnden Zeiträumen, beispielsweise für mehrere aufeinander folgende Tage oder als durch Arbeitsblöcke unterbrochenen Urlaub, oder in anderer flexibler Art und Weise zu beantragen. Der Arbeitgeber sollte einen solchen Antrag auf Elternurlaub, der nicht in Vollzeit, sondern in einer anderen Art und Weise genommen wird, akzeptieren oder ablehnen können. Die Mitgliedstaaten sollten prüfen, ob die für Elternurlaub geltenden Zugangsbedingungen und Modalitäten an die spezifischen Bedürfnisse von besonders benachteiligten Eltern angepasst werden sollten.
- (24) Der Zeitraum, innerhalb dessen Arbeitnehmer Anspruch auf Elternurlaub haben, sollte an das Alter des Kindes geknüpft sein. Dieses Alter sollte so festgelegt werden, dass beide Elternteile ihren Anspruch auf Elternurlaub gemäß dieser Richtlinie tatsächlich in vollem Umfang geltend machen können.
- (25) Um nach dem Elternurlaub den Wiedereinstieg ins Berufsleben zu erleichtern, wird Arbeitnehmern und Arbeitgebern empfohlen, während des Elternurlaubs freiwillig in Kontakt zu bleiben und sich über geeignete Maßnahmen abzustimmen, damit der Wiedereinstieg ins Berufsleben erleichtert wird. Dieser Kontakt und diese Maßnahmen werden von den Betroffenen unter Berücksichtigung des nationalen Rechts, von Kollektiv- bzw. Tarifverträgen oder Gepflogenheiten beschlossen. Die Arbeitnehmer sollten über Beförderungsverfahren und freie Stellen im Unternehmen informiert werden und in der Lage sein, sich an solchen Verfahren zu beteiligen und sich auf solche freien Stellen zu bewerben.
- (26) Aus Studien geht hervor, dass in den Mitgliedstaaten, in denen ein großer Teil des Elternurlaubs Vätern gewährt wird und die Arbeitnehmer während des Urlaubs eine relativ hohe Bezahlung oder Vergütung als Lohnersatzleistung erhalten, mehr Väter Elternurlaub in Anspruch nehmen und positive Auswirkungen auf die Beschäftigungsquote von Müttern spürbar sind. Es ist daher angemessen, zu ermöglichen, diese Regelungen, sofern sie bestimmten Mindestvoraussetzungen entsprechen, weiterzuführen, anstatt die in dieser Richtlinie vorgesehene Bezahlung oder Vergütung für Vaterschaftsurlaub auszubezahlen.
- (27) Um Männern und Frauen, die Pflege- oder Betreuungsaufgaben wahrnehmen, mehr Möglichkeiten zu bieten, berufstätig zu bleiben, sollte jeder Arbeitnehmer Anspruch auf fünf Arbeitstage Urlaub für pflegende Angehörige pro Jahr haben. Die Mitgliedstaaten dürfen festlegen, dass dieser Urlaub pro Fall in Zeiträumen von einem oder mehreren Arbeitstagen genommen werden kann. Um den unterschiedlichen nationalen Regelungen gerecht zu werden, sollten die Mitgliedstaaten den Urlaub für pflegende Angehörige anhand eines Bezugszeitraums, der nicht ein Jahr beträgt, für die jeweilige pflege- oder unterstützungsbedürftige Person oder pro Fall berechnen können. Aufgrund der Bevölkerungsalterung und der damit einhergehenden Häufung von altersbedingten Beeinträchtigungen ist von einem steigenden Pflege- und Betreuungsbedarf auszugehen. Dieser steigende Pflege- und Betreuungsbedarf sollte von den Mitgliedstaaten bei der Konzipierung ihrer Politik im Bereich der Pflege und der Betreuung – auch im Hinblick auf Urlaub für pflegende Angehörige – berücksichtigt werden. Die Mitgliedstaaten sind dazu angehalten, den Anspruch auf Urlaub für pflegende Angehörige auch bei anderen Angehörigen wie etwa Großeltern und Geschwistern zu gewähren. Die Mitgliedstaaten können eine vorherige ärztliche Bescheinigung der erheblichen Pflegebedürftigkeit oder Unterstützung aus einem schwerwiegenden medizinischen Grund verlangen.
- (28) Neben dem in dieser Richtlinie vorgesehenen Anspruch auf Urlaub für pflegende Angehörige sollten alle Arbeitnehmer im Falle höherer Gewalt aus dringenden und unerwarteten familiären Gründen weiterhin – wie derzeit in der Richtlinie 2010/18/EU festgelegt – Anspruch auf Arbeitsfreistellung unter den von den Mitgliedstaaten festgelegten Bedingungen haben, ohne dass sie die Arbeitnehmerrechte verlieren, die sie bereits erworben haben oder im Begriff sind zu erwerben.
- (29) Um die Inanspruchnahme der in dieser Richtlinie festgelegten Urlaubszeiten für Arbeitnehmer, die Eltern sind, insbesondere für Männer, noch attraktiver zu machen, sollten die Betroffenen während des Urlaubs Anspruch auf eine angemessene Vergütung haben.
- (30) Die Mitgliedstaaten sollten deshalb für den Mindestzeitraum des Vaterschaftsurlaubs eine Höhe für die Bezahlung oder Vergütung festsetzen, die mindestens der Höhe des Krankengelds in dem jeweiligen Mitgliedstaat entspricht. Da mit der Gewährung des Rechts auf Vaterschafts- und Mutterschaftsurlaub dieselben Ziele – der Aufbau einer engen Bindung zwischen Elternteil und Kind – verfolgt werden, sind die Mitgliedstaaten dazu angehalten, während des Vaterschaftsurlaubs eine Bezahlung oder Vergütung in derselben Höhe wie die auf nationaler Ebene gewährte Bezahlung oder Vergütung während des Mutterschaftsurlaubs zu gewähren.
- (31) Die Mitgliedstaaten sollten die Bezahlung oder Vergütung während des nicht übertragbaren Mindestzeitraums des Elternurlaubs nach dieser Richtlinie in einer angemessenen Höhe festsetzen. Bei der Festsetzung der Höhe der Bezahlung oder Vergütung, die während des nicht übertragbaren Mindestzeitraums des Elternurlaubs gewährt wird, sollten die Mitgliedstaaten berücksichtigen, dass die Inanspruchnahme von Elternurlaub oft zu einem Einkommensverlust in der Familie führt und dass Erstverdiener in einer Familie ihren Anspruch auf Elternurlaub nur dann geltend machen können, wenn dieser ausreichend vergütet wird, sodass ein angemessener Lebensstandard gewährleistet ist.

- (32) Den Mitgliedstaaten steht es zwar frei zu entscheiden, ob sie bei einem Urlaub für pflegende Angehörige eine Bezahlung oder Vergütung gewähren, jedoch wird ihnen empfohlen, eine solche Bezahlung oder Vergütung einzuführen, damit sichergestellt ist, dass pflegende Angehörige – insbesondere Männer – ihr Recht tatsächlich in Anspruch nehmen.
- (33) Diese Richtlinie gilt unbeschadet der Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit gemäß den Verordnungen (EG) Nr. 883/2004⁽⁹⁾ und (EU) Nr. 1231/2010⁽¹⁰⁾ des Europäischen Parlaments und des Rates und der Verordnung (EG) Nr. 859/2003 des Rates⁽¹¹⁾. Der für die soziale Sicherheit eines Arbeitnehmers zuständige Mitgliedstaat wird durch diese Verordnungen bestimmt.
- (34) Damit Arbeitnehmer, die Eltern oder pflegende Angehörige sind, angehalten werden, erwerbstätig zu bleiben, sollten sie ihre Arbeitspläne an ihre persönlichen Bedürfnisse und Präferenzen anpassen können. Sie sollten deshalb – zu diesem Zweck und mit besonderem Augenmerk auf dem Bedarf des Arbeitnehmers – das Recht haben, flexible Arbeitsregelungen zu beantragen, damit sie ihre Arbeitsmuster anpassen können, wo dies möglich ist auch durch Nutzung von Telearbeit oder flexiblen Arbeitsplänen oder der Reduzierung der Anzahl der Arbeitsstunden zu Pflege- oder Betreuungszwecken reduzieren.
- (35) Um den Bedürfnissen sowohl von Arbeitnehmern als auch von Arbeitgebern gerecht zu werden, sollten die Mitgliedstaaten für flexible Arbeitsregelungen, darunter reduzierte Arbeitszeiten oder Telearbeit, eine zeitliche Befristung festlegen können. Für manche Frauen ist Teilzeitbeschäftigung zwar nachweislich eine gute Lösung, um nach der Geburt eines Kindes oder trotz der Betreuung von pflege- oder unterstützungsbedürftigen Angehörigen weiter berufstätig zu bleiben; lange Erwerbsphasen mit verkürzten Arbeitszeiten können jedoch niedrigere Sozialbeiträge und in der Folge geringere oder gar keine Pensions- bzw. Rentenansprüche nach sich ziehen.
- (36) Bei der Prüfung der Anträge auf flexible Arbeitsregelungen sollte der Arbeitgeber u. a. die Dauer der beantragten flexiblen Arbeitsregelungen sowie seine Ressourcen und operativen Kapazitäten zur Bereitstellung solcher Regelungen berücksichtigen können. Der Arbeitgeber sollte entscheiden können, ob er den Antrag eines Arbeitnehmers auf flexible Arbeitsregelungen annimmt oder ablehnt. Die konkreten Umstände, die flexible Arbeitsregelungen notwendig machen, können sich ändern. Daher sollten Arbeitnehmer nicht nur das Recht haben, am Ende einer gemeinsam vereinbarten Zeitspanne zu ihrem ursprünglichen Arbeitsmuster zurückzukehren, sondern sie sollten dies auch zu einem früheren Zeitpunkt beantragen können, wenn eine Änderung der zugrunde liegenden Umstände dies erfordert.
- (37) Ungeachtet der Anforderung zu beurteilen, ob die für Elternurlaub geltenden Zugangsbedingungen und Modalitäten an den besonderen Bedarf von besonders benachteiligten Eltern angepasst werden sollten, sind die Mitgliedstaaten dazu angehalten zu beurteilen, ob die Zugangsbedingungen und Modalitäten für die Wahrnehmung des Rechts auf Vaterschaftsurlaub, Urlaub für pflegende Angehörige und flexible Arbeitsregelungen an den besonderen Bedarf von etwa alleinerziehenden Elternteilen, Adoptiveltern, Eltern mit Behinderungen, Eltern von Kindern mit Behinderungen oder einer chronischen Erkrankung oder Eltern in einer besonderen Lage wie etwa nach einer Mehrlingsgeburt oder einer Frühgeburt angepasst werden sollten.
- (38) Urlaubsregelungen dienen der zeitlich befristeten Unterstützung von Arbeitnehmern, die Eltern oder pflegende Angehörige sind, um ihre Verbindung zum Arbeitsmarkt aufrechtzuerhalten und zu fördern. Daher ist es angebracht, eine ausdrückliche Schutzbestimmung für die Beschäftigungsansprüche von Arbeitnehmern, die gemäß dieser Richtlinie Urlaub nehmen, vorzusehen. Diese Richtlinie schützt insbesondere das Recht von Arbeitnehmern, nach einem solchen Urlaub an ihren früheren oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückzukehren, und das Recht, aufgrund ihres Urlaubs keine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen ihres Arbeitsvertrags oder ihres Beschäftigungsverhältnisses hinnehmen zu müssen. Die Arbeitnehmer sollten das Recht auf die relevanten Ansprüche, die sie bereits erworben haben oder im Begriff sind zu erwerben, bis zum Ende eines solchen Urlaubs behalten.

⁽⁹⁾ Verordnung (EG) Nr. 883/2004 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 29. April 2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (ABl. L 166 vom 30.4.2004, S. 1).

⁽¹⁰⁾ Verordnung (EU) Nr. 1231/2010 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. November 2010 zur Ausdehnung der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 und der Verordnung (EG) Nr. 987/2009 auf Drittstaatsangehörige, die ausschließlich aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit nicht bereits unter diese Verordnungen fallen (ABl. L 344 vom 29.12.2010, S. 1).

⁽¹¹⁾ Verordnung (EG) Nr. 859/2003 des Rates vom 14. Mai 2003 zur Ausdehnung der Bestimmungen der Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 und der Verordnung (EWG) Nr. 574/72 auf Drittstaatsangehörige, die ausschließlich aufgrund ihrer Staatsangehörigkeit nicht bereits unter diese Bestimmungen fallen (ABl. L 124 vom 20.5.2003, S. 1).

- (39) Wie bereits in der Richtlinie 2010/18/EU festgelegt, sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, den Status des Arbeitsvertrags oder Beschäftigungsverhältnisses für den Zeitraum des Elternurlaubs zu bestimmen. Im Einklang mit der Rechtsprechung des Gerichtshofs bleibt das Beschäftigungsverhältnis zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber während des Elternurlaubs aufrecht, weshalb die bzw. der Begünstigte eines solchen Urlaubs für die Zwecke des Unionsrechts während dieser Zeit Arbeitnehmer bleibt. Daher sollten die Mitgliedstaaten bei der Statusfeststellung des Arbeitsvertrages oder Beschäftigungsverhältnisses während des Urlaubs gemäß dieser Richtlinie, auch im Hinblick auf Sozialleistungsansprüche, gewährleisten, dass das Beschäftigungsverhältnis aufrecht bleibt.
- (40) Arbeitnehmer, die ihr Recht auf Urlaub oder auf Beantragung flexibler Arbeitsregelungen nach dieser Richtlinie in Anspruch nehmen, sollten vor Diskriminierung oder Schlechterstellung aufgrund der Inanspruchnahme dieser Rechte geschützt sein.
- (41) Arbeitnehmer, die ihr Recht auf Urlaub oder auf Beantragung flexibler Arbeitsregelungen gemäß dieser Richtlinie in Anspruch nehmen, sollten im Einklang mit der Rechtsprechung des Gerichtshofs wie etwa seinem Urteil in der Rechtssache C-460/06 ⁽¹²⁾ vor Kündigung und sämtlichen Vorbereitungen für eine mögliche Kündigung aufgrund der Beantragung oder Inanspruchnahme eines solchen Urlaubs oder aufgrund der Wahrnehmung ihres Rechts, eine flexible Arbeitsregelung zu beantragen, geschützt sein. Ist ein Arbeitnehmer der Ansicht, er sei aus dem Grund entlassen worden, dass er diese Rechte wahrgenommen hat, sollte er den Arbeitgeber auffordern können, hinreichend genau bezeichnete Gründe für die Kündigung anzuführen. Hat ein Arbeitnehmer Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub oder Urlaub für pflegende Angehörige nach dieser Richtlinie beantragt, sollte der Arbeitgeber die Gründe für die Kündigung schriftlich darlegen.
- (42) Die Beweislast, dass die Kündigung nicht aufgrund der Beantragung oder Inanspruchnahme von Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub oder Urlaub für pflegende Angehörige nach dieser Richtlinie erfolgt ist, sollte beim Arbeitgeber liegen, wenn der Arbeitnehmer vor Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen anführt, die darauf schließen lassen, dass die Entlassung aus den genannten Gründen erfolgt ist.
- (43) Die Mitgliedstaaten sollten wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen für Verstöße gegen die gemäß dieser Richtlinie verabschiedeten nationalen Rechtsvorschriften oder gegen die bei Inkrafttreten dieser Richtlinie bereits geltenden Vorschriften über die Rechte, die unter diese Richtlinie fallen, vorsehen. Diese Sanktionen können verwaltungsrechtliche und finanzielle Sanktionen wie Geldbußen oder Entschädigungszahlungen sowie andere Arten von Sanktionen umfassen.
- (44) Die wirksame Umsetzung der Grundsätze der Gleichbehandlung und der Chancengleichheit erfordert angemessenen Rechtsschutz von Arbeitnehmern vor Benachteiligungen oder negativen Konsequenzen aufgrund einer Beschwerde oder eines Verfahrens im Zusammenhang mit den Rechten gemäß dieser Richtlinie. Wegen der Gefahr von Vergeltungsmaßnahmen könnten Opfer davor zurückschrecken, ihre Rechte in Anspruch zu nehmen, und sollten daher bei der Wahrnehmung ihrer Rechte gemäß der vorliegenden Richtlinie vor jeglicher Benachteiligung geschützt sein. Besonders wichtig ist dieser Schutz für Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter in Ausübung ihrer Funktion.
- (45) Um das Schutzniveau der laut dieser Richtlinie gewährten Rechte weiter zu verbessern, sollten die nationalen Gleichbehandlungsstellen für Fragen im Zusammenhang mit Diskriminierung, die unter diese Richtlinie fallen, sowie für die Aufgabe zuständig sein, Opfern von Diskriminierung unabhängige Unterstützung hinsichtlich ihrer Beschwerden zu leisten.
- (46) Mit dieser Richtlinie werden Mindestvorschriften festgelegt, d. h. die Mitgliedstaaten können auch für Arbeitnehmer günstigere Bestimmungen einführen oder beibehalten. Die Möglichkeit, dass ein Elternteil dem anderen Elternteil mehr als zwei Monate der vier Monate Elternurlaub nach dieser Richtlinie überträgt, ist keine für die Arbeitnehmer günstigere Bestimmung als die in dieser Richtlinie festgelegten Mindestbestimmungen. Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Richtlinie erworbene Ansprüche sollten weiterhin gelten, es sein denn, durch diese Richtlinie werden günstigere Bestimmungen eingeführt. Die Umsetzung dieser Richtlinie sollte weder dafür genutzt werden, in diesem Bereich geltende Rechtsvorschriften der Union abzubauen, noch kann sie eine Rechtfertigung für die Absenkung des allgemeinen Schutzniveaus der Arbeitnehmer in den von der Richtlinie erfassten Bereichen sein.

⁽¹²⁾ Urteil des Gerichtshofs vom 11. Oktober 2007, Nadine Paquay / Société d'architectes Hoet + Minne SPRL, C-460/06, ECLI:EU:C:2007:601.

- (47) Daher sollte diese Richtlinie insbesondere nicht dahingehend ausgelegt werden, dass sie die Rechte gemäß den Richtlinien 2010/18/EU, 92/85/EWG und 2006/54/EG, insbesondere Artikel 19 der Richtlinie 2006/54/EG, einschränkt.
- (48) Kleinstunternehmen sowie kleine und mittlere Unternehmen (KMU) im Sinne der Definition im Anhang zu der Empfehlung 2003/361/EG der Kommission ⁽¹³⁾, die den größten Teil der Unternehmen in der Union ausmachen, verfügen unter Umständen über begrenzte finanzielle, technische und personelle Ressourcen. Bei der Umsetzung dieser Richtlinie sollten die Mitgliedstaaten sich darum bemühen, keine administrativen, finanziellen oder rechtlichen Auflagen vorzuschreiben, die der Gründung und dem Ausbau von KMU entgegenstehen oder Arbeitgeber einer unverhältnismäßigen Belastung aussetzen. Deshalb werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, die Auswirkungen ihres Umsetzungsrechtsakts auf KMU sorgfältig zu prüfen, um zu gewährleisten, dass alle Arbeitnehmer gleichbehandelt werden, dass KMU und insbesondere Kleinstunternehmen nicht unverhältnismäßig beeinträchtigt werden und dass unnötiger Verwaltungsaufwand vermieden wird. Die Mitgliedstaaten sind dazu angehalten, Anreize für KMU zu schaffen und ihnen Orientierung und Beratung bei der Einhaltung der in dieser Richtlinie verankerten Verpflichtungen anzubieten.
- (49) Jede Art von Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen, insbesondere Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub und Urlaub für pflegende Angehörige, die im nationalen Recht oder in Kollektiv- oder Tarifverträgen vorgesehen ist, sollte bei der Erfüllung der Anforderungen für eine oder mehrere der in dieser Richtlinie und in der Richtlinie 92/85/EWG vorgesehenen Arten von Urlaub berücksichtigt werden, sofern die in den Richtlinien festgelegten Mindestanforderungen erfüllt sind und das allgemeine Niveau des Arbeitnehmerschutzes in den von den Richtlinien erfassten Bereichen nicht abgesenkt wird. Bei der Umsetzung dieser Richtlinie sind die Mitgliedstaaten nicht verpflichtet, die verschiedenen Arten von Urlaub aus familiären Gründen, die im nationalen Recht oder in Kollektiv- bzw. Tarifverträgen vorgesehen sind und die im Hinblick auf die Einhaltung der Vorschriften dieser Richtlinie berücksichtigt werden, umzubenennen oder in anderer Weise abzuändern.
- (50) Die Mitgliedstaaten sind dazu angehalten, im Einklang mit den nationalen Gepflogenheiten einen sozialen Dialog mit den Sozialpartnern zu fördern, damit die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben vorangebracht wird, indem sie Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben am Arbeitsplatz fördern, Systeme für die freiwillige Zertifizierung einrichten, Maßnahmen der beruflichen Bildung anbieten sowie Sensibilisierungs- und Informationskampagnen durchführen. Außerdem sind die Mitgliedstaaten dazu angehalten, in einen Dialog mit einschlägigen Interessenträgern wie etwa Nichtregierungsorganisationen, lokalen und regionalen Gebietskörperschaften und Dienstleistern einzutreten, damit die Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben im Einklang mit dem nationalen Recht und Gepflogenheiten gefördert werden.
- (51) Die Sozialpartner sollten dazu angehalten werden, Systeme für die freiwillige Zertifizierung zu fördern, mit denen die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben am Arbeitsplatz bewertet werden kann.
- (52) Da das Ziel dieser Richtlinie – zu gewährleisten, dass der Gleichstellungsgrundsatz im Hinblick auf die Arbeitsmarktchancen von Männern und Frauen und ihre Behandlung am Arbeitsplatz unionsweit umgesetzt wird – auf Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend verwirklicht werden kann, sondern vielmehr wegen seines Umfangs und seiner Wirkungen auf Unionsebene besser zu verwirklichen ist, kann die Union im Einklang mit dem Subsidiaritätsprinzip gemäß Artikel 5 EUV tätig werden. Entsprechend dem in demselben Artikel genannten Grundsatz der Verhältnismäßigkeit geht diese Richtlinie nicht über das für die Verwirklichung dieser Ziele erforderliche Maß hinaus —

HABEN FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

Artikel 1

Gegenstand

Mit dieser Richtlinie werden Mindestvorschriften festgelegt, um die Gleichstellung von Männern und Frauen im Hinblick auf Arbeitsmarktchancen und die Behandlung am Arbeitsplatz dadurch zu erreichen, dass Arbeitnehmern, die Eltern oder pflegende Angehörige sind, die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben erleichtert wird.

Hierzu legt diese Richtlinie individuelle Rechte fest, und zwar in Bezug auf Folgendes:

- a) Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub und Urlaub für pflegende Angehörige;
- b) flexible Arbeitsregelungen für Arbeitnehmer, die Eltern oder pflegende Angehörige sind.

⁽¹³⁾ Empfehlung der Kommission 2003/361/EG vom 6. Mai 2003 betreffend die Definition der Kleinstunternehmen sowie der kleinen und mittleren Unternehmen (ABl. L 124 vom 20.5.2003, S. 36).

*Artikel 2***Anwendungsbereich**

Diese Richtlinie gilt für alle Arbeitnehmer, Männer wie Frauen, die nach der die Rechtsprechung des Gerichtshofs berücksichtigenden Definition im Recht, in den Kollektiv- bzw. Tarifverträgen oder den Gepflogenheiten jedes einzelnen Mitgliedstaats einen Arbeitsvertrag haben oder in einem Beschäftigungsverhältnis stehen.

*Artikel 3***Begriffsbestimmungen**

- (1) Für die Zwecke dieser Richtlinie bezeichnet der Ausdruck
- a) „Vaterschaftsurlaub“ die Arbeitsfreistellung für Väter oder – soweit nach nationalem Recht anerkannt – gleichgestellte zweite Elternteile anlässlich der Geburt eines Kindes zum Zweck der Betreuung und Pflege;
 - b) „Elternurlaub“ die Arbeitsfreistellung von Eltern anlässlich der Geburt oder Adoption eines Kindes zur Betreuung dieses Kindes;
 - c) „Urlaub für pflegende Angehörige“ die Arbeitsfreistellung von Arbeitnehmern, um einen Angehörigen oder eine im gleichen Haushalt wie der Arbeitnehmer lebende Person, der bzw. die aus schwerwiegenden medizinischen Gründen gemäß der Definition in jedem Mitgliedstaat auf erhebliche Pflege oder Unterstützung angewiesen ist, zu pflegen oder zu unterstützen;
 - d) „pflegende Angehörige“ Arbeitnehmer, die einen Angehörigen oder eine im gleichen Haushalt wie der Arbeitnehmer lebende Person, der bzw. die aus schwerwiegenden medizinischen Gründen gemäß der Definition in jedem Mitgliedstaat, auf erhebliche Pflege oder Unterstützung angewiesen ist, pflegen oder unterstützen;
 - e) „Angehöriger“ Sohn, Tochter, Mutter, Vater, Ehepartner oder, sofern das nationale Recht diese Partnerschaften vorsieht, Partner in einer eingetragenen Partnerschaft;
 - f) „flexible Arbeitsregelungen“ die Möglichkeit für Arbeitnehmer, ihre Arbeitsmuster anzupassen, einschließlich durch Nutzung von Telearbeit oder flexiblen Arbeitsplänen oder der Reduzierung der Arbeitszeiten.
- (2) Die Bezugnahme auf Arbeitstage in den Artikeln 4 und 6 ist als Bezugnahme auf eine Vollzeitarbeitsstelle gemäß der Definition in dem jeweiligen Mitgliedstaat zu verstehen.

Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf Urlaub kann entsprechend dem im Arbeitsvertrag oder Beschäftigungsverhältnis des Arbeitnehmers festgelegten Arbeitsmuster proportional zu seiner Arbeitszeit berechnet werden.

*Artikel 4***Vaterschaftsurlaub**

- (1) Die Mitgliedstaaten ergreifen die notwendigen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass Väter oder – soweit nach nationalem Recht anerkannt – gleichgestellte zweite Elternteile, Anspruch auf zehn Arbeitstage Vaterschaftsurlaub haben, der anlässlich der Geburt des Kindes des Arbeitnehmers genommen werden muss. Die Mitgliedstaaten können bestimmen, ob der Vaterschaftsurlaub auch teilweise vor der Geburt des Kindes oder ausschließlich danach genommen werden kann und ob er in flexibler Form genommen werden kann.
- (2) Der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub ist nicht an eine vorherige Beschäftigungs- oder Betriebszugehörigkeitsdauer geknüpft.
- (3) Der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub wird unabhängig vom im nationalen Recht definierten Ehe- oder Familienstand des Arbeitnehmers gewährt.

*Artikel 5***Elternurlaub**

- (1) Die Mitgliedstaaten ergreifen die notwendigen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass jeder Arbeitnehmer einen eigenen Anspruch auf vier Monate Elternurlaub hat, der zu nehmen ist, bevor das Kind ein bestimmtes Alter, das maximal acht Jahre beträgt, erreicht, das im Rahmen des nationalen Rechts oder von Kollektiv- bzw. Tarifverträgen zu bestimmen ist. Dieses Alter wird so festgelegt, dass gewährleistet ist, dass jeder Elternteil sein Recht auf Elternurlaub tatsächlich und gleichberechtigt wahrnehmen kann.

- (2) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass zwei Monate des Elternurlaubs nicht übertragbar sind.
- (3) Die Mitgliedstaaten legen eine angemessene Meldefrist fest, innerhalb der die Arbeitnehmer den Arbeitgeber über die Inanspruchnahme ihres Rechts auf Elternurlaub informieren müssen. Dabei berücksichtigen die Mitgliedstaaten die Bedürfnisse sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer.
- Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass der Arbeitnehmer im Antrag auf Elternurlaub den geplanten Beginn sowie das geplante Ende des Urlaubs anführt.
- (4) Die Mitgliedstaaten können den Anspruch auf Elternurlaub von einer Beschäftigungs- oder Betriebszugehörigkeitsdauer abhängig machen, die jedoch maximal ein Jahr betragen darf. Bei aufeinanderfolgenden befristeten Verträgen im Sinne der Richtlinie 1999/70/EG des Rates ⁽¹⁴⁾, die mit demselben Arbeitgeber abgeschlossen wurden, ist bei der Berechnung dieser Wartezeit die Gesamtlaufzeit dieser Verträge zu berücksichtigen.
- (5) Die Mitgliedstaaten können selbst festlegen, unter welchen Umständen ein Arbeitgeber – nach Konsultation gemäß dem nationalen Recht, Kollektiv- bzw. Tarifverträgen oder Gepflogenheiten – die Gewährung des Elternurlaubs in einem vernünftigen zeitlichen Rahmen aufschieben darf, weil die Inanspruchnahme des Elternurlaubs zu dem Zeitpunkt eine gravierende Störung der Abläufe beim Arbeitgeber bewirken würde. Der Arbeitgeber muss eine solche Aufschiebung des Elternurlaubs schriftlich begründen.
- (6) Die Mitgliedstaaten ergreifen die notwendigen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass die Arbeitnehmer auch Elternurlaub in flexibler Form beantragen können. Die Mitgliedstaaten können die Einzelheiten für die Anwendung selbst festlegen. Der Arbeitgeber prüft und beantwortet solche Anträge unter Berücksichtigung der Bedürfnisse sowohl des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers. Der Arbeitgeber muss jede Ablehnung eines solchen Antrags innerhalb eines angemessenen Zeitraums ab der Antragstellung schriftlich begründen.
- (7) Die Mitgliedstaaten ergreifen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die Arbeitgeber bei der Prüfung von Anträgen auf Elternzeit auf Vollzeitbasis vor einer Aufschiebung gemäß Absatz 5 nach Möglichkeit eine flexible Form des Elternurlaubs gemäß Absatz 6 anbieten.
- (8) Die Mitgliedstaaten prüfen, ob die Zugangsbedingungen und die Modalitäten für die Anwendung von Elternurlaub an die Bedürfnisse von Adoptiveltern, Eltern mit einer Behinderung und Eltern von Kindern mit einer Behinderung oder einer chronischen Erkrankung angepasst werden müssen.

Artikel 6

Urlaub für pflegende Angehörige

- (1) Die Mitgliedstaaten ergreifen die notwendigen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass Arbeitnehmer das Recht haben, fünf Arbeitstage pro Jahr Urlaub für pflegende Angehörige zu nehmen. Die Mitgliedstaaten können gemäß dem nationalen Recht oder nationalen Gepflogenheiten zusätzliche Einzelheiten mit Blick auf den Anwendungsbereich von Urlaub für pflegende Angehörige und die diesbezüglichen Voraussetzungen festlegen. Die Inanspruchnahme dieses Rechts kann im Einklang mit dem nationalen Recht oder nationalen Gepflogenheiten von einem geeigneten Nachweis abhängig gemacht werden.
- (2) Die Mitgliedstaaten können den Urlaub für pflegende Angehörige anhand eines Bezugszeitraums, der nicht ein Jahr beträgt, für die jeweilige pflege- oder unterstützungsbedürftige Person oder pro Fall gewähren.

Artikel 7

Arbeitsfreistellung aufgrund höherer Gewalt

Die Mitgliedstaaten ergreifen die notwendigen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass Arbeitnehmer im Falle höherer Gewalt das Recht auf Arbeitsfreistellung aus dringenden familiären Gründen haben, wenn eine Erkrankung oder ein Unfall ihre unmittelbare Anwesenheit erfordern. Die Mitgliedstaaten können das Recht jedes Arbeitnehmers auf Arbeitsfreistellung wegen höherer Gewalt auf eine bestimmte Zeitspanne pro Jahr oder pro Fall oder beides beschränken.

⁽¹⁴⁾ Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge (ABl. L 175 vom 10.7.1999, S. 43).

*Artikel 8***Bezahlung oder Vergütung**

- (1) Im Einklang mit den nationalen Gegebenheiten, wie dem nationalen Recht, Kollektiv- bzw. Tarifverträgen oder Gepflogenheiten und unter Berücksichtigung der den Sozialpartnern übertragenen Befugnisse stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass Arbeitnehmer, die ihr Recht auf Urlaub gemäß Artikel 4 Absatz 1 oder Artikel 5 Absatz 2 in Anspruch nehmen, eine Bezahlung oder eine Vergütung gemäß den Absätzen 2 und 3 des vorliegenden Artikels erhalten.
- (2) Bei Vaterschaftsurlaub nach Artikel 4 Absatz 1 ist eine Bezahlung oder Vergütung in einer Höhe zu entrichten, die mindestens der Höhe der Bezahlung oder Vergütung entspricht, die der betreffende Arbeitnehmer vorbehaltlich der im nationalen Recht festgelegten Obergrenzen im Fall einer Unterbrechung seiner Tätigkeit aus Gründen im Zusammenhang mit seinem Gesundheitszustand erhalten würde. Die Mitgliedstaaten können den Anspruch auf eine Bezahlung oder Vergütung von einer vorherigen Beschäftigungsdauer abhängig machen, die jedoch maximal sechs Monate unmittelbar vor dem errechneten Geburtstermin des Kindes betragen darf.
- (3) Bei Elternurlaub nach Artikel 5 Absatz 2 wird diese Bezahlung oder Vergütung von dem Mitgliedstaat oder den Sozialpartnern so festgelegt, dass die Inanspruchnahme von Elternurlaub durch beide Elternteile erleichtert wird.

*Artikel 9***Flexible Arbeitsregelungen**

- (1) Die Mitgliedstaaten ergreifen die notwendigen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass Arbeitnehmer mit Kindern bis zu einem bestimmten Alter, mindestens jedoch bis zum Alter von acht Jahren, sowie pflegende Angehörige das Recht haben, flexible Arbeitsregelungen für Betreuungs- und Pflegezwecke zu beantragen. Für solche flexiblen Arbeitsregelungen kann eine angemessene zeitliche Begrenzung gelten.
- (2) Die Arbeitgeber prüfen und beantworten die Anträge auf flexible Arbeitsregelungen gemäß Absatz 1 innerhalb eines angemessenen Zeitraums, wobei sie sowohl die Bedürfnisse des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers berücksichtigen. Die Arbeitgeber müssen jede Ablehnung eines solchen Antrags bzw. jede Aufschiebung der Inanspruchnahme einer solchen Regelung begründen.
- (3) Wenn flexible Arbeitsregelungen gemäß Absatz 1 zeitlich begrenzt sind, hat der Arbeitnehmer das Recht, am Ende der vereinbarten Zeitspanne zum ursprünglichen Arbeitsmuster zurückzukehren. Der Arbeitnehmer hat außerdem das Recht, die Rückkehr zum ursprünglichen Arbeitsmuster vor Ende der vereinbarten Zeitspanne zu beantragen, wenn eine Änderung der Umstände dies rechtfertigt. Der Arbeitgeber prüft und beantwortet die Anträge auf eine vorzeitige Rückkehr zum ursprünglichen Arbeitsmuster unter Berücksichtigung der Bedürfnisse sowohl des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers.
- (4) Die Mitgliedstaaten können den Anspruch auf die Beantragung flexibler Arbeitsregelungen von einer bestimmten Beschäftigungs- oder Betriebszugehörigkeitsdauer abhängig machen, die jedoch maximal sechs Monate betragen darf. Bei aufeinanderfolgenden befristeten Verträgen im Sinne der Richtlinie 1999/70/EG des Rates, die mit demselben Arbeitgeber abgeschlossen wurden, ist bei der Berechnung der Wartezeit die Gesamtlaufzeit dieser Verträge zu berücksichtigen.

*Artikel 10***Beschäftigungsansprüche**

- (1) Ansprüche, die die Arbeitnehmer zu Beginn eines Urlaubs gemäß den Artikeln 4, 5 und 6 oder einer Arbeitsfreistellung nach Artikel 7 bereits erworben haben oder im Begriff sind zu erwerben, bleiben bis zum Ende eines solchen Urlaubs oder einer solchen Arbeitsfreistellung aufrecht. Im Anschluss an einen solchen Urlaub oder eine solche Arbeitsfreistellung gelten diese Ansprüche einschließlich aller Änderungen, die sich aus dem nationalen Recht, Kollektiv- bzw. Tarifverträgen oder Gepflogenheiten ergeben.
- (2) Die Mitgliedstaaten sorgen dafür, dass die Arbeitnehmer nach Ablauf eines Urlaubs gemäß Artikel 4, 5 und 6 Anspruch darauf haben, an ihren früheren oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz unter Bedingungen zurückzukehren, die für sie nicht weniger günstig sind, und in den Genuss aller Verbesserungen der Arbeitsbedingungen zu kommen, auf die sie Anspruch gehabt hätten, wenn sie den Urlaub nicht genommen hätten.
- (3) Die Mitgliedstaaten bestimmen den Status des Arbeitsvertrags oder Beschäftigungsverhältnisses für den Zeitraum des Urlaubs gemäß Artikel 4, 5 und 6 oder der Arbeitsfreistellung nach Artikel 7, auch im Hinblick auf Sozialleistungsansprüche einschließlich der Rentenbeiträge, und stellen sicher, dass das Beschäftigungsverhältnis während dieses Zeitraums bestehen bleibt.

*Artikel 11***Diskriminierung**

Die Mitgliedstaaten ergreifen die notwendigen Maßnahmen für ein Verbot der Schlechterstellung von Arbeitnehmern aufgrund der Beantragung oder Inanspruchnahme eines Urlaubs gemäß Artikel 4, 5 und 6 oder einer Arbeitsfreistellung nach Artikel 7 oder aufgrund der Inanspruchnahme der Rechte gemäß Artikel 9.

*Artikel 12***Kündigungsschutz und Beweislast**

(1) Die Mitgliedstaaten ergreifen die notwendigen Maßnahmen für ein Verbot der Kündigung und aller Vorbereitungen für eine Kündigung aufgrund der Beantragung oder der Inanspruchnahme eines Urlaubs gemäß Artikel 4, 5 und 6 oder aufgrund der Inanspruchnahme der flexiblen Arbeitsregelungen gemäß Artikel 9.

(2) Arbeitnehmer, die der Ansicht sind, ihre Kündigung sei aufgrund der Beantragung oder der Inanspruchnahme eines Urlaubs gemäß den Artikeln 4, 5 und 6 oder aufgrund der Inanspruchnahme des Rechts gemäß Artikel 9, flexible Arbeitsregelungen zu beantragen, erfolgt, können vom Arbeitgeber verlangen, dass er hinreichend genau bezeichnete Kündigungsgründe anführt. Im Falle der Kündigung eines Arbeitnehmers, der Urlaub gemäß Artikel 4, 5 oder 6 beantragt oder in Anspruch genommen hat, muss der Arbeitgeber diese Gründe schriftlich darlegen.

(3) Die Mitgliedstaaten ergreifen die notwendigen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass in Fällen, in denen Arbeitnehmer, die der Ansicht sind, ihre Kündigung sei aufgrund der Beantragung oder der Inanspruchnahme eines Urlaubs gemäß den Artikeln 4, 5 und 6 erfolgt, vor Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen anführen, die darauf schließen lassen, dass die Kündigung aus diesen Gründen erfolgt ist, dem Arbeitgeber der Nachweis obliegt, dass die Kündigung aus anderen Gründen erfolgt ist.

(4) Absatz 3 lässt das Recht der Mitgliedstaaten, eine für die Arbeitnehmer günstigere Beweislastregelung vorzusehen, unberührt.

(5) Die Mitgliedstaaten sind nicht dazu verpflichtet, Absatz 3 auf Verfahren anzuwenden, in denen die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle obliegt.

(6) Sofern von den Mitgliedstaaten nicht anders geregelt, findet Artikel 3 in Strafverfahren keine Anwendung.

*Artikel 13***Sanktionen**

Die Mitgliedstaaten erlassen Vorschriften über Sanktionen die bei Verstößen gegen die gemäß dieser Richtlinie erlassenen nationalen Vorschriften, oder gegen die bereits geltenden einschlägigen Vorschriften zu Rechten, die in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie fallen, zu verhängen sind und treffen alle für die Anwendung der Sanktionen erforderlichen Maßnahmen. Die Sanktionen müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein.

*Artikel 14***Schutz vor Benachteiligung oder negativen Konsequenzen**

Die Mitgliedstaaten führen die notwendigen Maßnahmen ein, um Arbeitnehmer, einschließlich Arbeitnehmervertretern, vor jedweder Benachteiligung durch den Arbeitgeber oder vor negativen Konsequenzen zu schützen, denen sie ausgesetzt sind, weil sie mit dem Ziel, die Einhaltung der in dieser Richtlinie niedergelegten Anforderungen durchzusetzen, im Unternehmen Beschwerde eingereicht oder ein Gerichtsverfahren angestrengt haben.

*Artikel 15***Gleichbehandlungsstellen**

Unbeschadet der Zuständigkeiten der Arbeitsaufsichtsbehörden oder anderer Stellen, die mit der Durchsetzung der Arbeitnehmerrechte befasst sind, einschließlich der Sozialpartner, sorgen die Mitgliedstaaten dafür, dass die gemäß Artikel 20 der Richtlinie 2006/54/EG bezeichnete Stelle oder bezeichneten Stellen, deren Aufgabe es ist, die Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu fördern, zu analysieren, zu beobachten und zu unterstützen, für Fragen im Zusammenhang mit Diskriminierung zuständig sind, die unter diese Richtlinie fallen.

*Artikel 16***Schutzniveau**

(1) Die Mitgliedstaaten können Vorschriften beibehalten oder einführen, die für die Arbeitnehmer günstiger sind als die Bestimmungen dieser Richtlinie.

(2) Die Umsetzung dieser Richtlinie kann keinesfalls als Rechtfertigung für eine Absenkung des allgemeinen Schutzniveaus für Arbeitnehmer in den von dieser Richtlinie erfassten Bereichen herangezogen werden. Das Verbot einer solchen Absenkung des Schutzniveaus berührt nicht das Recht der Mitgliedstaaten und der Sozialpartner, angesichts sich wandelnder Umstände andere Rechts- und Verwaltungsvorschriften oder vertragliche Regelungen festzulegen als diejenigen, die am 1. August 2019 gelten, sofern die Mindestvorschriften dieser Richtlinie eingehalten werden.

*Artikel 17***Verbreitung von Informationen**

Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass in ihrem Hoheitsgebiet die nationalen Maßnahmen zur Umsetzung dieser Richtlinie sowie die bereits geltenden einschlägigen Vorschriften, die gemäß Artikel 1 Gegenstand dieser Richtlinie sind, Arbeitnehmern sowie Arbeitgebern – insbesondere KMU – mit allen geeigneten Mitteln zur Kenntnis gebracht werden.

*Artikel 18***Berichterstattung und Überprüfung**

(1) Bis zum 2. August 2027 übermitteln die Mitgliedstaaten der Kommission alle Informationen zur Umsetzung dieser Richtlinie, die die Kommission für die Erstellung eines Berichts benötigt. Diese Informationen umfassen die verfügbaren aggregierten Daten zur Inanspruchnahme der verschiedenen Arten von Urlaub und flexibler Arbeitsregelungen nach dieser Richtlinie durch Arbeitnehmer, Männer und Frauen, damit die Umsetzung dieser Richtlinie insbesondere im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter ordnungsgemäß überwacht und bewertet werden kann.

(2) Die Kommission übermittelt den Bericht nach Absatz 1 dem Europäischen Parlament und dem Rat. Sie fügt dem Bericht gegebenenfalls einen Legislativvorschlag bei.

Dem Bericht sind außerdem beizufügen:

- a) eine Studie über das Zusammenwirken der verschiedenen in dieser Richtlinie vorgesehenen Arten von Urlaub und anderer Arten von Urlaub aus familiären Gründen wie etwa Urlaub aus Gründen einer Adoption, und
- b) eine Studie über den Anspruch Selbständiger auf Urlaub aus familiären Gründen.

Artikel 19

Aufhebung

- (1) Die Richtlinie 2010/18/EU wird mit Wirkung vom 2. August 2022 aufgehoben. Bezugnahmen auf die aufgehobene Richtlinie gelten als Bezugnahmen auf die vorliegende Richtlinie und sind nach Maßgabe der Entsprechungstabelle im Anhang zu lesen.
- (2) Ungeachtet der Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU gemäß Absatz 1 des vorliegenden Artikels können Elternurlaubszeiten oder separate kumulierte Elternurlaubszeiten, die von einem Arbeitnehmer gemäß der genannten Richtlinie vor dem 2. August 2022 genommen oder übertragen wurden, von dem Anspruch dieses Arbeitnehmers auf Elternurlaub gemäß Artikel 5 der vorliegenden Richtlinie abgezogen werden.

Artikel 20

Umsetzung

- (1) Die Mitgliedstaaten setzen die Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, die erforderlich sind, um dieser Richtlinie bis zum 2. August 2022 nachzukommen. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.
- (2) Hinsichtlich der Bezahlung oder Vergütung für die letzten beiden Wochen des Elternurlaubs nach Artikel 8 Absatz 3 setzen die Mitgliedstaaten ungeachtet des Absatzes 1 des vorliegenden Artikels die Rechts- und Verwaltungsvorschriften in Kraft, die erforderlich sind, um dieser Richtlinie bis zum 2. August 2024 nachzukommen. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.
- (3) Bei Erlass der in den Absätzen 1 und 2 genannten Maßnahmen nehmen die Mitgliedstaaten in den Maßnahmen selbst oder durch einen beigefügten Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf die vorliegende Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten dieser Bezugnahme.
- (4) Die Mitgliedstaaten teilen der Kommission den Wortlaut der wichtigsten nationalen Maßnahmen mit, die sie auf den unter diese Richtlinie fallenden Gebieten erlassen.
- (5) Die Einzelheiten und Modalitäten für die Anwendung dieser Richtlinie werden nach dem nationalen Recht, Kollektiv- bzw. Tarifverträgen oder Gepflogenheiten im Einklang mit den Mindestanforderungen und Zielen dieser Richtlinie festgelegt.
- (6) Im Hinblick auf die Erfüllung der Anforderungen der Artikel 4, 5, 6 und 8 dieser Richtlinie und der Richtlinie 92/85/EWG können die Mitgliedstaaten jeden Zeitraum und jede Bezahlung oder Vergütung für Arbeitsfreistellung aus familiären Gründen, insbesondere Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub und Urlaub für pflegende Angehörige, der bzw. die auf nationaler Ebene vorgesehen ist und über den Mindeststandards gemäß dieser Richtlinie oder der Richtlinie 92/85/EWG liegt, berücksichtigen, sofern die Mindestanforderungen für diesen Urlaub erfüllt sind und das allgemeine Niveau des Arbeitnehmerschutzes in den von den genannten Richtlinien erfassten Bereichen nicht abgesenkt wird.
- (7) Wenn die Mitgliedstaaten während eines Elternurlaubs von mindestens sechs Monaten Dauer für jeden Elternteil eine Bezahlung oder Vergütung in Höhe von mindestens 65 % des Nettoeinkommens des Arbeitnehmers – möglicherweise vorbehaltlich einer Obergrenze – gewähren, können sie beschließen, nicht die in Artikel 8 Absatz 2 genannte Bezahlung oder Vergütung zu entrichten, sondern diese Regelung weiterzuführen.
- (8) Die Mitgliedstaaten können den Sozialpartnern die Umsetzung dieser Richtlinie übertragen, sofern die Sozialpartner dies gemeinsam beantragen und sofern die Mitgliedstaaten alle erforderlichen Maßnahmen treffen, um zu gewährleisten, dass die mit dieser Richtlinie angestrebten Ergebnisse jederzeit erzielt werden.

Artikel 21

Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am zwanzigsten Tag nach ihrer Veröffentlichung im *Amtsblatt der Europäischen Union* in Kraft.

*Artikel 22***Adressaten**

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel am 20. Juni 2019.

Im Namen des Europäischen Parlaments

Der Präsident

A. TAJANI

Im Namen des Rates

Der Präsident

G. CIAMBA

ANHANG

ENTSPRECHUNGSTABELLE

Richtlinie 2010/18/EU	Diese Richtlinie
Paragraf 1 Absatz 1	Artikel 1
Paragraf 1 Absatz 2	Artikel 2
Paragraf 1 Absatz 3	Artikel 2
Paragraf 2 Absatz 1	Artikel 5 Absatz 1
Paragraf 2 Absatz 2	Artikel 5 Absätze 1 und 2
Paragraf 3 Absatz 1 Buchstabe a	Artikel 5 Absatz 6
Paragraf 3 Absatz 1 Buchstabe b	Artikel 5 Absatz 4
Paragraf 3 Absatz 1 Buchstabe c	Artikel 5 Absatz 5
Paragraf 3 Absatz 1 Buchstabe d	—
Paragraf 3 Absatz 2	Artikel 5 Absatz 3
Paragraf 3 Absatz 3	Artikel 5 Absatz 8
Paragraf 4 Absatz 1	Artikel 5 Absatz 8
Paragraf 5 Absatz 1	Artikel 10 Absatz 2
Paragraf 5 Absatz 2	Artikel 10 Absatz 1
Paragraf 5 Absatz 3	Artikel 10 Absatz 3
Paragraf 5 Absatz 4	Artikel 11
Paragraf 5 Absatz 5 Unterabsatz 1	Artikel 10 Absatz 3
Paragraf 5 Absatz 5 Unterabsatz 2	Artikel 8 Absatz 3
Paragraf 6 Absatz 1	Artikel 9
Paragraf 6 Absatz 2	Erwägungsgrund 25
Paragraf 7 Absatz 1	Artikel 7
Paragraf 7 Absatz 2	Artikel 7
Paragraf 8 Absatz 1	Artikel 16 Absatz 1
Paragraf 8 Absatz 2	Artikel 16 Absatz 2
Paragraf 8 Absatz 3	—
Paragraf 8 Absatz 4	—
Paragraf 8 Absatz 5	—
Paragraf 8 Absatz 6	—
Paragraf 8 Absatz 7	—