

Regierung des
Fürstentums Liechtenstein
Frau Regierungschef-Stellvertreterin
Sabine Monauni
Regierungsgebäude
9490 Vaduz

Triesen, 6. März 2023/fl

Stellungnahme zum Vernehmlassungsbericht der Regierung betreffend des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches (Arbeitsvertragsrecht), des Familienzulagengesetzes (FZG), des Krankenversicherungsgesetzes sowie weiterer Gesetze (Umsetzung der EU-Richtlinie 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige)

Sehr geehrte Frau Regierungschef-Stellvertreterin,

vielen Dank für die Möglichkeit zur Stellungnahme, welche wir gerne nutzen.

Dank den europäischen Sozialpartnern ist Liechtenstein gezwungen, eine bezahlte Elternzeit sowie weitere signifikante Verbesserungen in der Vereinbarkeit von Familie und Beruf einzuführen. Bereits in früheren Stellungnahmen sprach sich der LANV u.a. für eine bezahlte Elternzeit aus. Trotz positiven Lichtblicken erkennen wir bei der Ausgestaltung grosses Potential für Verbesserungen, damit die Geschlechtergleichstellung tatsächlich gefördert wird und die Gesetzgebung positive Auswirkungen auf die Beschäftigungsquote von Frauen hat. Dies ist mit dem zunehmenden Arbeitskräftemangel zwingend nötig. Gerne gehen wir im Folgenden auf die einzelnen Punkte des Vernehmlassungsberichts ein:

2. Begründung der Vorlage

2.1 Umsetzung von EWR-Recht

Wir sind der Ansicht, dass bei der geplanten Umsetzung gesellschaftspolitischen Bedürfnissen viel zu wenig Beachtung geschenkt wurde. Stattdessen wurde der Fokus zu stark auf die Kosten gerichtet. Mit der Richtlinie sollen Väter dazu angeregt werden, ihr Recht auf einen Elternurlaub in Anspruch zu nehmen. Die Bezahlung soll in einer angemessenen Höhe festgesetzt werden, so dass Erstverdiener in einer Familie ihren Anspruch auf Elternurlaub tatsächlich geltend machen können. Hierfür ist eine ausreichende Vergütung nötig, um einen angemessenen Lebensstandard zu gewährleisten. Mit dem Regierungsvorschlag wird dem nicht Genüge getan.

2.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Gemäss Familienumfrage aus dem Jahr 2018 ist die Inanspruchnahme des Elternurlaubs ein grosses Anliegen der Bevölkerung. Die Vereinbarkeit ist wie Sie richtigerweise darlegen, nicht nur ein gesellschaftspolitisches Bedürfnis, sondern auch eine wirtschaftspolitische Notwendigkeit. Gemäss Richtlinie sollte die Politik zur Vereinbarkeit und Geschlechtergerechtigkeit beitragen, indem sie die Erwerbstätigkeit von Frauen und die gerechte Aufteilung von Betreuungs- und Pflegeaufgaben zwischen Männern und Frauen unterstützt. Dies ist auch der Wille der Generationen «Y» und «Z», denen die Gesetzesänderungen zu Gute kommen werden.

3. Schwerpunkt der Vorlage - 3.1 Umsetzung der Richtlinie 2019/1158

3.1.1 Gegenstand und Inhalt

Die Herausforderungen im Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit der Frauen wurde nach Ansicht der EU-Kommission u.a. durch unausgewogene Regelungen des Elternurlaubs verschärft. Um die geforderte spürbare Verbesserung zu erzielen, bedarf es viel mehr als vorgeschlagen.

3.1.2 Einführung eines bezahlten Elternurlaubs

Der zentrale Punkt der Richtlinie ist die Einführung des bezahlten Elternurlaubs. Dies widerspiegelt die dringendste Forderung der Familienumfrage, bei der sich eine überwältigende Mehrheit dafür ausgesprochen hat. Der Anspruch auf Elternurlaub kann an eine Betriebszugehörigkeit geknüpft werden. Diese darf maximal ein Jahr betragen. Die Regierung schöpft ihren Spielraum hier voll aus, was wir nachvollziehen können. Ebenfalls befürworten wir die Nichtübertragbarkeit der gesamten vier Monate. Mindestens zwei Monate des Elternurlaubs müssen so vergütet werden, dass ein angemessener Lebensstandard gewährleistet wird. Mit 50 Prozent des Lohnes und der Deckelung bei der maximalen AHV-Rente ist dies jedoch illusorisch. Wie bereits bei der Umsetzung der Richtlinie 2010/18/EU werden es sich damit «Normalverdiener» erneut nicht leisten können, die Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Wenn in Liechtenstein die Förderung der Geschlechtergleichstellung, die Erhöhung der Frauenerwerbsquote, die Chancengleichheit und die Erhöhung der Standortattraktivität nicht nur Lippenbekenntnisse bleiben sollen, muss die Vergütung der bezahlten Elternzeit signifikant erhöht werden. Um den Anforderungen der Richtlinie Folge zu leisten, ist unserer Meinung eine Bezahlung von jeweils zwei Monaten mit 80 Prozent des durchschnittlichen Lohnes nötig. Der Betrag soll beim Medianeinkommen (derzeit CHF 6'852.--) gedeckelt werden.

Wir bitten Sie eindringlich, die Höhe der Vergütung entsprechend zu erhöhen. Aus Studien geht hervor, dass in Mitgliedstaaten, in denen ein grosser Teil des Elternurlaubs Vätern gewährt wird und die Arbeitnehmer während des Urlaubs eine relativ hohe Bezahlung als Lohnersatzleistung erhalten, mehr Väter Elternurlaub in Anspruch nehmen und positive Auswirkungen auf die Beschäftigungsquote von Müttern spürbar sind.

Die FAK erwirtschaftete in den vergangenen Jahren (Zeitraum 2017 - 2021) einen jährlichen Überschuss von durchschnittlich CHF 17.75 Mio. Das Vermögen betrug per Ende 2021 CHF 250.95 Mio. Selbst ein rekordhoher Verlust wie 2022 ändert nichts an der ausgezeichneten Finanzlage der FAK. Bei einer unrealistischen 100 prozentigen Bezugsquote entstehen mit unserer Lösung jährliche Kosten von maximal CHF 15 Mio. Gemäss Erfahrungswerten aus anderen Ländern kann mit einer Bezugsquote von ca. 75 Prozent gerechnet werden. Demnach betragen die Kosten gut CHF 11 Mio. Die LANV-Lösung kann sich die FAK somit ohne weiteres aus den

jährlichen Einnahmen leisten. Sollten die Reserven wider Erwarten unter eine Jahresausgabe sinken, sollen die Abgaben für Arbeitgeber nicht erhöht werden oder die Defizitgarantie des Staates zum Tragen kommen. Stattdessen können in diesem unwahrscheinlichen Szenario die Arbeitnehmenden einen Solidaritätsbeitrag von 0.1 – 0.2 Lohnprozent, was 1 – 2 Tassen Kaffee entspricht, in die FAK leisten.

3.1.3 Einführung eines bezahlten Vaterschaftsurlaubs

Mit dem Regierungsvorschlag werden die Mindestanforderungen der Richtlinie erfüllt. Wir begrüssen die Entschädigung in Höhe von 80 Prozent des AHV-pflichtigen Lohnes für zwei Wochen Vaterschaftsurlaub bis sechs Monaten nach Annahme der Vaterschaft und innert acht Monaten nach der Geburt. Es sollte jedoch den Familien überlassen bleiben, ob die zwei Wochen am Stück oder flexibel bezogen werden, um eine optimale Betreuung zu gewährleisten. Lobend erwähnen möchten wir den geplanten Anspruch eines Wahlvaters gemäss §179ff. ABGB. Analog dazu soll auch die Wahlmutter einen zwei wöchigen Mutterschaftsurlaub erhalten, da der 20-wöchige Mutterschaftsurlaub nur für Wöchnerinnen gilt.

In der Schweiz sollen Väter beim Tod der Mutter kurz nach der Geburt den gesamten Mutterschaftsurlaub zugesprochen bekommen. Die Mutter soll beim Tod des Vaters zusätzlich zur Karenz die zwei Wochen bezahlten Vaterschaftsurlaub erhalten. So können tragische Einzelschicksale gemildert werden, ohne dass spürbare finanzielle Auswirkungen für die Allgemeinheit entstehen. Kinder sind nach solchen Schicksalsschlägen besonders schutzbedürftig. Das Interesse des Babys muss in einer solchen Situation Vorrang haben. Wir empfehlen diese Anpassung analog der Schweiz in unsere Gesetzgebung mitaufzunehmen. Auch gab es in der Schweiz seit Einführung des bezahlten Vaterschaftsurlaubes bereits zwei Motionen, den Vaterschaftsurlaub auch bei einer Totgeburt zu gewähren, damit sich der Vater im Moment dieses grossen Schicksalsschlags um seine Partnerin kümmern bzw. sein eigenes Trauma bewältigen kann. Auch dies bitten wir in Ihre Überlegungen miteinzubeziehen.

3.1.4 Einführung eines Pflegeurlaubs

In den Ausführungen zu Art. 34 d ABGB steht, die Richtlinie verlange, dass Arbeitnehmenden das Recht gewährt werden muss, fünf Tage unbezahlten Urlaub zu beziehen. Dies ist nicht ganz korrekt. Die Vergütung des fünftätigen Pflegeurlaubs wird in der Richtlinie ausdrücklich empfohlen, damit sichergestellt ist, dass pflegende Angehörige, insbesondere Männer, ihr Recht tatsächlich in Anspruch nehmen. Deshalb empfehlen wir eine Vergütung von mindestens 80 Prozent des AHV-pflichtigen Lohnes. Beim Kreis der zu pflegenden Angehörigen, sollen die Schwiegereltern mitaufgenommen werden.

3.1.5 Arbeitsfreistellung aufgrund höherer Gewalt

Die Richtlinie schreibt vor, dass bisherige Rechte beibehalten werden müssen. Somit gilt weiterhin, dass während der Freistellung aufgrund höherer Gewalt bis zu drei Tagen volle Lohnfortzahlung besteht. Der entsprechende Gesetzestext §1173a Art. 36e ABGB soll mit dem Hinweis der vollen Lohnfortzahlungspflicht ergänzt werden, um allfälligen Missverständnissen vorzubeugen. Einen Widerspruch erkennen wir mit dem Beibehalten des Kriteriums «der Hausgemeinschaft». Beim Elternurlaub weisen Sie darauf hin, dass dies nicht die aktuellen Lebensumstände widerspiegelt. Wir sind der Meinung, dass auch Schwiegereltern als Familienmitglieder betrachtet werden müssen. Deshalb bitten wir, den Gesetzestext entsprechend zu ergänzen.

3.1.6 Flexible Arbeitsregelungen

Die Möglichkeit, die gleichbleibende Arbeitszeit anders zu verteilen, ist eine leichte Verbesserung. Das Recht des Arbeitgebers mittels schriftlicher Begründung eine Anfrage abzulehnen, muss jedoch im Sinne der Rechtssicherheit klar definiert sein und soll nur bei gravierender Betriebsstörung erlaubt sein. Wir wünschen uns jedoch einen mutigeren Schritt und eine spürbare Verbesserung. Nämlich den Anspruch der Eltern, das Pensum im ersten Jahr nach der Geburt auf 60 Prozent und im zweiten Jahr auf 80 Prozent reduzieren zu können. Dies hilft den Eltern, die Betreuungsaufgaben gleichwertig zu verteilen und hält insbesondere die dringend benötigten Mütter in der Berufswelt. Unsere Erfahrungen zeigen, dass jungen Müttern nach der Karenz bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz oftmals die Kündigung vorgelegt wird bzw. sie zur Kündigung gezwungen werden. Dies aufgrund ihres Wunsches nach Pensumsreduktion. Teilzeitstellen für Väter und Mütter sind ein wichtiger Faktor einer durchdachten Familienpolitik. Für Pflegende Angehörige soll die Möglichkeit der Reduktion ihres Arbeitspensum von bis zu 50 Prozent für die Dauer der Betreuung und Pflege geschaffen werden.

3.2 Ausrichtung des Mutterschaftstaggeldes bei längeren Spitalaufenthalt des Kindes nach der Geburt (Motion vom 23.09.2022)

Wir bedanken uns bei den Motionären für das Einbringen unseres Anliegen gemäss LANV-Positionspapier und begrüssen die geplante Umsetzung.

3.3 Neuregelung der Finanzierung des Krankengeldes bei Mutterschaft (Motion vom 08.04.2019)

Die Finanzierung soll unbedingt solidarisch auf die gesamte Arbeitnehmerschaft aufgeteilt werden, um Arbeitgeber bei Schwangerschaften nicht abzustrafen bzw. davon abzuhalten, Frauen, die allenfalls vor der Kinderplanung stehen, überhaupt einzustellen. Seit Jahren setzt sich der LANV für einen Kollektivtopf der Krankenkassen ein, um die Kosten auf alle Betriebe Liechtensteins zu verteilen. Entsprechend begrüssen wir grundsätzlich die Ideen der Motionäre. Aufgrund der Bedenken der Regierung soll eine bessere Lösung gefunden werden, um die Intention der Motionäre zu erreichen.

Versicherungsbeiträge

Aus den Ausführungen des Vernehmlassungsberichts geht hervor, dass Arbeitnehmende die Versicherungsbeiträge (BVG-Risiko, NBU, Krankentaggeld, insgesamt ca. 3.5 Prozent) während des Bezugs des reduzierten Elternurlaubsgeldes auf den vollen Lohn abliefern müssen. Wir begrüssen grundsätzlich den Versicherungsschutz für die besagten Versicherungen. Jedoch wünschen wir uns diesbezüglich eine für Arbeitnehmende kostengünstigere Variante analog des Bezugs von Taggeldern. Hierbei wird beim Bezug von Taggeldern auf Sozialversicherungsbeiträge verzichtet, um das geschmälerete Einkommen nicht weiter zu reduzieren.

Zu Art. 34f Information und Mitsprache

Wir können nachvollziehen, dass Arbeitgeber möglicherweise auch beim Vaterschafts- und Pflegeurlaub Vorkehrungen zu treffen haben. Ein Bezug von Pflegeurlaub kann jedoch in der Regel nicht drei Monate im Voraus angekündigt werden. Auch wenn wir grundsätzlich Rechtssicherheit befürworten, sollte diese Anforderung beim Pflegeurlaub gestrichen bzw. massiv verkürzt werden.

Zu Art. 34i – Ende des Arbeitsverhältnisses bei bestehenden Ansprüchen auf Freistellung aus familiären Gründen

Im Gegensatz zu Schwangerschaften, bei denen ebenfalls Ansprüche auf Freistellungen entstanden sind, dürfen Arbeitgeber demnach Fragen, ob Ansprüche auf Freistellungen in Bezug auf Elternurlaub entstanden sind. Wir können die unterschiedliche Handhabung nicht nachvollziehen, da auch beim Elternurlaub ein mögliches Diskriminierungspotenzial vorliegt.

Zu Art. 46 – Kündigungsschutz – Missbräuchliche Kündigung - Grundsatz

Auch wenn wir den Aufwand für Arbeitnehmende bei einer Klassifizierung als missbräuchliche Kündigung höher sehen, als bei Nichtigkeitsvoraussetzungen, erachten wir diese Einstufung aufgrund der grösseren Hürde für den Kündigungsausspruch für Arbeitgeber als vertretbar.

Zu Art. 48 – Verfahren; Beweis

Die Beweislast erleichterung sollte auf die Inanspruchnahme flexibler Arbeitszeitregelungen nach Art. 36b bzw. ausgeweitet werden.

§1173a Art. 34a Mutterschaftsurlaub

Die Freistellung beginnt frühestens 4 Wochen vor der Niederkunft. Der Gesetzgeber soll festhalten, dass der Entscheid, wann die Freistellung innerhalb dieser Frist beginnt, nur bei der Frau liegt. Zu häufig sehen wir Fälle, bei denen Arbeitgeber den Frauen vorschreiben, dass sie 4 Wochen vor Niederkunft in die Karenz müssen.

Sanktionen

Die Richtlinie empfiehlt 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. Wir bitten entsprechende Sanktionen zu erlassen.

Bezahlte Stillzeit

Auch wenn kein Bestandteil der EU-Richtlinie, ist jetzt der Zeitpunkt diesen Punkt im Sinne einer ausgewogenen Familienpolitik sowie der Rechtssicherheit mitaufzunehmen. Im Arbeitsgesetz ist nicht festgehalten, ob die Stillzeit bezahlt ist oder nicht. Eine stillende Mutter, die nach der Karenz ihre Arbeit wieder aufnimmt und weiterhin stillt, kann folglich Minusstunden anhäufen. Aufgrund dieser „selbstverschuldeten Minusstunden“ kann der Arbeitgeber den Lohn kürzen. Die bestehende Regelung gibt immer wieder Anlass zu Konflikten zwischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitgebern. Gemäss der Familienumfrage müssen Frauen häufig ungewollt abstillen. ArGV1, Art. 45 Abs. 2 soll dahingehend ergänzt werden, dass die erforderliche Zeit zum Stillen oder Abpumpen der Milch im ersten Lebensjahr des Babys bezahlt ist.

Betreuungsurlaub für Eltern von schwerkranken Kindern

In der Schweiz ist am 1. Juli 2021 ein bis zu 14 Wochen dauernder und mit 80 Prozent des Lohnes vergüteter Betreuungsurlaub für Eltern von schwerkranken Kindern in Kraft getreten. Soeben hat nach dem Ständerat auch der Nationalrat einer Motion zugestimmt. Der Antrag schlägt vor, ein eindeutiges Kriterium einzuführen, nämlich die Dauer des Krankenhausaufenthalts des Kindes von mindestens vier Tagen und die Notwendigkeit für einen Elternteil, seine Erwerbstätigkeit zu unterbrechen.

Auch in Liechtenstein sind Eltern von solchen Schicksalsschlägen betroffen. Gemäss §1173a Art. 18 gilt der Grundsatz der Lohnfortzahlung bei Verhinderung durch das Ausüben von gesetzlichen Pflichten. Eine solche gesetzliche Pflicht liegt vor bei der Pflege und Betreuung der Kinder. Um Rechtssicherheit zu schaffen und die Einzelschicksale abzufedern, bitten wir einen solchen Betreuungsurlaub analog der neuen Schweizer Lösung einzuführen.

Wir hoffen, mit unserer Stellungnahme einen konstruktiven Beitrag für eine nachhaltige Familienpolitik geleistet zu haben.

Freundliche Grüsse

**LANV Liechtensteinischer
ArbeitnehmerInnenverband**



Sigi Langenbahn
Präsident



Fredy Litscher
Co-Stv. Geschäftsführer