

Per Post und E-Mail versandt

Vaduz, 24.03.2023

Regierung des Fürstentums Liechtenstein
Ministerium für Inneres, Wirtschaft und Umwelt
Regierungschef-Stv. Sabine Monauni
Peter-Kaiser-Platz 1
Postfach 684
FL-9490 Vaduz

Stellungnahme zum Vernehmlassungsbericht der Regierung betreffend die Abänderung des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches (Arbeitsvertragsrecht), des Familienzulagengesetzes (FZG), des Krankenversicherungsgesetzes sowie weiterer Gesetze

Sehr geehrte Frau Regierungschef-Stellvertreterin Monauni, liebe Sabine

Gerne möchten wir hiermit davon Gebrauch machen und zum eingangs bezeichneten Vernehmlassungsbericht Stellung nehmen. Wir danken Ihnen für die Einräumung dieser Möglichkeit sowie die gewährte Fristverlängerung und möchten nach Abschluss des verbandsinternen Konsultationsverfahrens zur gegenständlichen Gesetzesvorlage Folgendes ausführen:

1. Allgemeine Anmerkungen zum Entwurf

Die Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige verfolgt unter anderem das Ziel, eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erreichen. Der Bankenverband hat in einem gemeinsamen Positionspapier mit der Liechtensteinischen Industrie- und Handelskammer und der Wirtschaftskammer die Bedeutung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf betont. Bei der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 bestehen unterschiedliche Auffassungen zwischen verschiedenen Institutionen und Interessengruppen. Für uns ist es von grosser Bedeutung, dass der Zweck des Eltern-, Vaterschafts- und Pflegeurlaubs im Vordergrund steht.

Der Bankenverband begrüsst grösstenteils die in dem vorliegenden Vernehmlassungsbericht vorgeschlagene Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 und bedankt sich an dieser Stelle. Gerne möchten wir die Gelegenheit nutzen, auf einzelne Punkte und Fragen einzugehen, die im Detail nochmals überprüft werden sollten.

2. Punktuelle Anmerkungen

Elternurlaub

a) Umsetzung

Wir unterstützen die geplante Umsetzung, dass von den vier Monaten Elternurlaub zwei Monate bezahlt werden und der Anspruch nicht übertragbar ist. Die Anpassung, dass zukünftig nur noch bezugsberechtigt ist, wer tatsächlich seit mehr als einem Jahr im selben Betrieb



LIECHTENSTEINISCHER BANKENVERBAND

In den meisten GAV und EAV wird ab dem zweiten oder dritten Tag ein ärztliches Attest verlangt. Um eine Verlängerung des Vaterschaftsurlaubs zu beantragen, muss künftig bei einer ein- oder zweitägigen Arbeitsunfähigkeit ein Attest eingeholt werden, was Auswirkungen auf die Krankenkassenprämien haben wird. Der LBBV kann den Vorschlag, den Vaterschaftsurlaub bei Feiertagen oder Gründen gemäss Art. 18 Abs. 1 (Krankheit, Unfall usw.) entsprechend zu verlängern, daher nicht unterstützen. Eine Verlängerung könnte in Ausnahmefällen (z.B. bei schwerer Krankheit/Unfall mit Krankenhausaufenthalt) beim Arbeitgeber beantragt werden.

Der Anspruch auf Bezahlung oder Vergütung des Vaterschaftsurlaubs kann gemäss Art. 8 Abs. 3 der Richtlinie von einer vorherigen Beschäftigungsdauer abhängig gemacht werden (maximal 6 Monate unmittelbar vor Geburtstermin). Die Regierung verzichtet in der aktuellen Vorlage auf diese Bedingung, was uns fraglich erscheint.

b) Finanzierung

Wir halten den Vorschlag, den Vaterschaftsurlaub analog zum Taggeld bei Mutterschaft im Krankenversicherungsgesetz zu regeln, für suboptimal und plädieren für eine Überprüfung. Zudem fragen wir uns, ob bei einer Finanzierung aus dem Krankengeld wie bei Mutterschaft nicht zumindest eine Deckelung bei CHF 148'200 Lohnobergrenze eingeführt werden sollte. In diesem Fall würden die meisten Arbeitgeber die Kosten zu 100% tragen, da das Taggeld aus Kostengründen aufgeschoben wurde.

Wenn alle berechtigten Väter den Vaterschaftsurlaub in Anspruch nehmen, entstehen jährliche Kosten von 1,9 Mio. Franken. Wir fragen uns, ob diese Finanzierung nicht auch über die Familienausgleichskasse abgewickelt werden kann. Wie bei der Bezahlung des Elternurlaubs schlagen wir auch beim Vaterschaftsurlaub eine paritätische Finanzierung durch Arbeitgeber (FAK) und Arbeitnehmende vor. Wenn der Vaterschaftsurlaub über die Krankenkassen bezahlt wird, steigen wiederum die Prämien. Die Regierung rechnet mit einer Krankengelderhöhung um 4,6% (Zusatzkosten 1,9 Mio. zu 41 Mio.).

Pflegeurlaub / Freistellung infolge höherer Gewalt

Der LBBV betrachtet den Vorschlag für einen fünftägigen unbezahlten Pflegeurlaub als durchführbar. Allerdings stellen wir uns die Frage, wie eine klare Unterscheidung zwischen Pflegeurlaub (Art. 34d) und Freistellung aufgrund höherer Gewalt (Art. 34e) getroffen werden kann. Beide Freistellungen basieren auf gesundheitlichen Beeinträchtigungen (Krankheit oder Unfall), was zu Diskussionen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer darüber führen könnte, welcher Fall unter welchen Umständen fällt.

Die liechtensteinische Gesetzgebung kennt schon einen dreitägigen Pflegeurlaub (§1173a Art. 29 Abs. 5 ABGB). Im Vernehmlassungsbericht wird darauf hingewiesen, dass der Gesetzgeber eine volle Lohnfortzahlungspflicht (100%) bei Freistellungen aufgrund höherer Gewalt vorsieht. Der LBBV teilt diese Meinung nicht und vertritt die Auffassung, dass eine Lohnfortzahlung von 80% durch den Arbeitgeber geschuldet ist. Dieser Artikel ist vergleichbar mit § 1173a Art. 18 ABGB und basiert ebenfalls auf Krankheit oder Unfall. Um Kontinuität zu gewährleisten, halten wir Leistungen gemäss Art. 14 KVG (80%) für angemessen.



LIECHTENSTEINISCHER
BANKENVERBAND

Aufwand erfolgen kann, da die Abrechnung des Elternurlaubs über die Familienausgleichskasse läuft.

Übergangsregelungen FZG

Die Übergangsbestimmung im FZG, wonach ein Anspruch auf Elterngeld auch für Fälle besteht, in denen die Geburt des Kindes vor Inkrafttreten dieses Gesetzes erfolgte, könnte dazu führen, dass einige Eltern mit Kindern unter 3 bzw. 5 Jahren den bezahlten Elternurlaub nachträglich in Anspruch nehmen könnten. Dies könnte zu einer beträchtlichen Anzahl von Elternteilen führen, die gleichzeitig diesen bezahlten Elternurlaub in Anspruch nehmen möchte. Zudem stellt sich die Frage, welche Rechte Elternteile haben, die noch einen Bezug nach dem "alten" Modell gemacht haben. Haben sie einen zusätzlichen Anspruch auf das "neue" Modell? Uns ist klar, dass bei der Einführung neuer gesetzlicher Bestimmungen eine gewisse Ungerechtigkeit oder Ungleichbehandlung entstehen kann. Um diese Problematik gar nicht erst entstehen zu lassen, empfehlen wir, dass der Anspruch auf bezahlten Eltern-/Vaterschaftsurlaub erst bei einer Geburt nach Inkrafttreten dieses Gesetzes erfolgt.

3. Fazit

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist bedeutend. Um in Zeiten der sich wandelnden Gesellschaft als attraktiver Wirtschaftsstandort wahrgenommen zu werden, unterstützen wir die Familienpolitik der Regierung, die zum Ziel hat, den Eltern die Betreuung ihres Kindes im ersten Lebensjahr zu erleichtern. Dennoch müssen auch die Interessen der Wirtschaft berücksichtigt werden und die Lohnnebenkosten für die Unternehmen so gering wie möglich gehalten werden. Die Umsetzung bedingt auch eine finanzielle Beteiligung durch die Arbeitnehmenden und da es sich um ein gesellschaftliches Thema handelt, stellt sich uns auch die Frage, welche Rolle der Staat hinsichtlich einer finanziellen Beteiligung bei der Finanzierung von der Vereinbarkeit von Familie und Beruf einnehmen möchte.

Wir danken für Ihre Kenntnisnahme und Berücksichtigung der vorstehenden Ausführungen und stehen Ihnen bei Fragen selbstverständlich gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen
LIECHTENSTEINISCHER BANKENVERBAND

Simon Tribelhorn
Geschäftsführer

Claudia Guntli
Personalentwicklung /-strategie