

Regierung des Fürstentums Liechtenstein
Ministerium für Inneres, Wirtschaft und Umwelt
Regierungsgebäude
9490 Vaduz

Vaduz, 24. März 2023

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

Sehr geehrte Damen und Herren

Besten Dank für die Möglichkeit, zum Vernehmlassungsbericht der Regierung betreffend die Abänderung des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches (Arbeitsvertragsrecht), des Familienzulagengesetzes (FZG), des Krankenversicherungsgesetzes sowie weitere Gesetze (Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige) Stellung nehmen zu können.

Die Liechtensteinische Industrie- und Handelskammer (LIHK) begrüsst die Zielsetzung der Regierung, mit der Umsetzung der Richtlinie eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erreichen und den Eltern die Betreuung ihres Kindes im ersten Lebensjahr zu erleichtern. Ein Grossteil der im Vernehmlassungsbericht vorgeschlagenen Punkte ist nach Ansicht der LIHK dazu geeignet, sowohl die wirtschaftlichen, gesellschaftspolitischen und familiären Interessen zu wahren und zu vereinen.

A) Einführung eines bezahlten Elternurlaubs

Die LIHK hat sich im gemeinsam mit der Wirtschaftskammer Liechtenstein und dem Liechtensteinischen Bankenverband erarbeiteten Positionspapier, das im Januar 2022 an die Regierung gegangen ist, bereits für die richtlinienkonforme Umsetzung mittels machbarer Lösungen ausgesprochen und dankt der Regierung für diese geplante Umsetzung.

A1) ABGB § 1173a Art. 34c Elternurlaub

Die LIHK befürwortet die in Art. 34c genannten Regelungen ausdrücklich, insbesondere die Dauer des Elternurlaubs von vier Monaten, die Grundvoraussetzung einer gewissen Dauer des Arbeitsverhältnisses (wobei auch eine Dauer von sechs Monaten vorstellbar wäre), den Bezug des Elternurlaubs bis zum dritten bzw. fünften Lebensjahr des Kindes oder die Unübertragbarkeit des Elternurlaubs.

A2) Familienzulagengesetz (FZG) LGBl. 1986 Nr. 28 / Finanzierung des Elternurlaubs

Dauer und Finanzierungsquelle Elterngeld

Die LIHK begrüsst im Grundsatz die laut Art. 34ter vorgeschlagene Finanzierung von zwei Monaten Elternurlaub für jeden Elternteil. Jedoch ist die LIHK klar für eine paritätische Finanzierung des Elternurlaubs von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite.

Im FZG sollen die Leistungen unter Art. 23 neben den Kinderzulagen, der Geburtszulage und der Alleinerziehendenzulage neu um das Elterngeld erweitert werden. Da die Familienausgleichskasse (FAK) ausschliesslich aus Arbeitgeberbeiträgen finanziert wird, würde dies die vollständige Finanzierung des Elterngelds durch die Arbeitgeber bedeuten.

Die LIHK spricht sich einerseits dafür aus – wie bereits im eingangs erwähnten gemeinsamen Positionspapier LIHK/WKL/LBV festgehalten – keine neue Kasse aufzubauen und den Arbeitgeberanteil am Elterngeld aus der FAK zu finanzieren. Jedoch ist die LIHK für eine paritätische Finanzierung des Elterngelds aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträgen. Dies stellt für die LIHK eine Grundvoraussetzung für einen Konsens dar.

Höhe des Elterngelds

Die LIHK unterstützt die von der Regierung in Art. 34quater vorgeschlagene Höhe des Elterngelds, die sich an die AHV-Maximalrente anlehnt. Diese maximale Höhe ist auch bei einer paritätischen Finanzierung des Elterngelds von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite beizubehalten, um die Lohnnebenkosten für die Arbeitnehmenden in einem massvollen Rahmen zu halten. Der hälftige Beitrag der Arbeitgeberseite ist wie oben erwähnt aus der FAK zu entnehmen.

Bezüglich Höhe des Elterngelds schreibt die EU-Richtlinie vor, dass die Bezahlung der je zwei nicht übertragbaren Monate des Elternurlaubs so festgelegt ist, dass die Inanspruchnahme von Elternurlaub durch beide Elternteile erleichtert wird, siehe Art. 8 Abs. 3 der Richtlinie. Die LIHK anerkennt die Notwendigkeit, den Eltern den Bezug des Elternurlaubs finanziell zu erleichtern. Die Höhe der Finanzierung muss sich am Ziel der EU-Richtlinie und an der langfristigen Machbarkeit orientieren. Die Regierung trägt dem Gedanken der Grundsicherung der Eltern mit ihrem Vorschlag, das Elterngeld analog der AHV-Maximalrente zu gestalten, vollumfänglich Rechnung. Die LIHK begrüsst dies.

Übergangsbestimmungen für das Elterngeld

Laut den im Vernehmlassungsbericht vorgeschlagenen Übergangsbestimmungen bestünde der Anspruch auf Elterngeld auch für alle Fälle, in denen die Geburt des Kindes vor Inkrafttreten des Gesetzes erfolgt ist. Dies würde dazu führen, dass alle Eltern von noch nicht dreijährigen (bzw. fünfjährigen) Kindern, die nicht bereits unbezahlten Elternurlaub bezogen haben, einen bezahlten Elternurlaub nachbeziehen können. Dies ist für die Unternehmen in Zeiten des Fachkräftemangels nicht handhabbar.

Die LIHK spricht sich dafür aus, dass der Anspruch auf Elterngeld für Eltern gilt, deren Kindern nach dem Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes zur Welt kommen.

A3) Versicherungsschutz im Elternurlaub

Die LIHK hat sich seit Einführung des Elternurlaubs insbesondere bei der AHV dafür eingesetzt, dass Eltern bei Bezug des Elternurlaubs weiterhin versichert bleiben und begrüsst es, dass dies nun für die verschiedenen Versicherungsbereiche festgehalten wird.

Eine Ausnahme macht die LIHK bei der von der Regierung vorgesehenen Berufsunfallversicherung, deren Neuregelung nach Ansicht der LIHK verfehlt ist:

Unfallversicherungsgesetz LGBl. 1990 Nr. 46

Für die LIHK ist unverständlich, wie ein Unfall während des Elternurlaubs als Berufsunfall eingeordnet werden soll.

Gemäss Art. 7 sind Berufsunfälle Unfälle, die dem Versicherten zustossen: „...a) bei Arbeiten, die er auf Anordnung des Arbeitgebers oder in dessen Interesse ausführt; b) während der Arbeitspausen sowie vor und nach der Arbeit, wenn er sich befugterweise auf der Arbeitsstätte oder im Bereiche der mit seiner beruflichen Tätigkeit zusammenhängenden Gefahren aufhält...“

Nach Ansicht der LIHK ist ein Unfall während des Elternurlaubs ein Nichtbetriebsunfall.

B) Einführung eines bezahlten Vaterschaftsurlaubs

Dauer

Laut § 1173a Art. 34b kann der Vaterschaftsurlaub während zwei zusammenhängenden Arbeitswochen innerhalb von sechs Monaten nach Entstehen der Vaterschaft genommen werden, was die LIHK befürwortet.

Die EU-Richtlinie möchte mit dem geburtsnahen Vaterschaftsurlaub die gleichmässige Aufteilung von Betreuungs- und Pflegeaufgaben zwischen Frauen und Männern fördern und den frühzeitigen Aufbau einer engen Bindung zwischen Vätern und Kindern ermöglichen.

Inwieweit es für die vorgenannte Zielsetzung nötig ist, die zwei Wochen Vaterschaftsurlaub zu verlängern, falls ein Feiertag auf einen Werktag fällt oder falls Gründe nach Art. 18 Abs. 1 eintreten, stellt die LIHK in Frage und ersucht die Regierung, dies nochmals zu prüfen.

Klärung in Bezug auf bestehende freiwillige Regelungen

In verschiedenen Gesamtarbeitsverträgen, auch demjenigen der LIHK, und in den Reglementen einiger Unternehmen ist bereits heute ein bezahlter Vaterschaftsurlaub (von unterschiedlicher Dauer) festgelegt. Die Festlegung des gesetzlichen Vaterschaftsurlaubs darf nicht dazu führen, den bereits freiwillig mittels GAV oder betrieblicher Regelung festgelegten bezahlten Vaterschaftsurlaub automatisch um die Dauer der gesetzlichen zwei Wochen zu erhöhen. Die LIHK ersucht die Regierung um eine entsprechende Klärung.

Finanzierungsquelle

Die Höhe der Finanzierung des Vaterschaftsurlaubs wird von der EU-Richtlinie festgelegt: Sie muss mindestens der Höhe der Finanzierung von Krankheit gleichgestellt sein. Somit sind 80 % des Lohnes (mit dem Höchstbetrag des versicherten Verdienstes laut Krankenversicherungsgesetz) für zwei Wochen zu finanzieren.

Die Regierung schlägt die Finanzierung analog des Mutterschaftstaggeldes vor. Die LIHK kann sich damit einverstanden erklären.

C) Einführung eines Pflegeurlaubs

Dem im Vernehmlassungsbericht vorgeschlagenen unbezahlten Pflegeurlaub von fünf Tagen für einen definierten Kreis von pflegebedürftigen Personen stimmt die LIHK zu.

D) Motion Ausrichtung des Mutterschaftstaggeldes bei längerem Spitalaufenthalt des Kindes nach der Geburt

Mit einer vom Landtag überwiesenen Motion wurde die Regierung beauftragt, eine Gesetzesänderung zur Ausrichtung des Mutterschaftstaggeldes bei längerem Spitalaufenthalt des Kindes nach der Geburt vorzulegen. Die LIHK befürwortet die im Vernehmlassungsbericht vorgeschlagene Ausgestaltung der Umsetzung der Motion.

E) Motion Neuregelung der Finanzierung des Krankengeldes bei Mutterschaft

Mit einer vom Landtag überwiesenen Motion wurde die Regierung beauftragt, ein geändertes Finanzierungsmodell für das Krankengeld bei Mutterschaft im KVG vorzulegen. Die Regierung hat eine rechtliche Umsetzung des von den Motionären vorgeschlagenen Modells ausgearbeitet. Die LIHK teilt die Bedenken der Regierung hinsichtlich der Erforderlichkeit und der Geeignetheit der Motion und lehnt die Gesetzesänderung ab.

Fazit

Die LIHK hält die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für ein wichtiges Element in der heutigen Arbeitswelt und sieht die im Vernehmlassungsbericht vorgeschlagene Umsetzung der EU-Richtlinie in vielen Teilen als zielorientiert und wertvoll an. Es wird sich daraus eine bedeutende Verbesserung für junge Eltern ergeben, gleichzeitig sind die gesetzlichen Regelungen für die Unternehmen wirtschaftlich machbar und tragbar.

Besten Dank für Ihre Kenntnisnahme.

Freundliche Grüsse

Liechtensteinische Industrie-
und Handelskammer - LIHK



lic.iur. Brigitte Haas
Geschäftsführerin