

Stellungnahme zum Vernehmlassungsbericht zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158

Allgemeines

Wir begrüßen die Behandlung des Themas Vereinbarkeit von Familie und Beruf und begrüßen die Einführung des Vaterschaftsurlaubes. Insgesamt würden wir uns aber eine ambitioniertere Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 (RL) wünschen. Liechtenstein weist einen sehr hohen Wohlstand auf und hat eines der weltweit höchsten BIP pro Kopf. Es ist daher nicht nachvollziehbar, weshalb das Land weiter in die attraktiven Wirtschaftsbedingungen höher zu gewichten scheint als attraktive Lebensbedingungen/Lebensqualität. Auch in Anbetracht des Fachkräftemangels ist die RL-Umsetzung eher als kurzfristig zu beurteilen.

Im Regierungsprogramm 2021 – 2025 wird ausgeführt, dass «die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bleibt ein wichtiges Anliegen – sowohl aus gesellschaftlicher Perspektive als auch von Seiten der Wirtschaft» bleibt. Daher ist es bedauerlich – und auch etwas erstaunlich - dass ein grosser Teil der Umsetzungen nur Minimalumsetzungen der RL darstellt, und zwar:

- der Vaterschaftsurlaub;
- der Pflegeurlaub;
- Dauer des Elternurlaubs;
- Dauer des bezahlten Teils des Elternurlaubs;
- Konkretisierung des Anwendungsfall der höheren Gewalt.

Auch bedauern wir, dass im Vernehmlassungsbericht gewisse zentrale Punkte zu wenig betont wurden, wie zum Beispiel der wesentliche Umstand, dass die RL die Bezahlung des Elternurlaubs für eine Dauer von mindestens zwei Monaten vorschreibt. Dies wurde in Kapitel 3.1.2 (Neuregelung) nur kurz gestreift. Explizit erwähnt wurde dies erst in den Erläuterungen zum betreffenden Artikel.

Zum Vaterschaftsurlaub:

§ 1173a Art. 34b Abs. 3 ABGB: die Formulierung «*spätestens aber, wenn das Kind acht Monate alt ist*» ist ohne Erläuterungen nicht verständlich. Ein Gesetz hat aber auch ohne Erläuterungen verständlich zu sein.

§ 1173a Art. 34b Abs. 4 ABGB: Es wäre eleganter sich in Abs. 1 auf 10 aufeinanderfolgende Arbeitstage zu beziehen, dann wäre Abs. 4 überflüssig.

In diesem Zusammenhang wird angeregt, dass das Amt für soziale Dienste seine Homepage bezüglich vorgeburtlicher Vaterschaftsanerkennung aktualisiert. Die vorgeburtliche Vaterschaftsanerkennung ist möglich, vom ASD so auf der Homepage aber nicht transparent dargestellt.

Elternurlaub

Wir erlauben uns die Vorbemerkung, dass es unverständlich ist, dass im Vernehmlassungsbericht keine Zahlen enthalten sind, wie viele Prozent der Eltern derzeit Elternurlaub beziehen.

§ 1173 Art. 34c ABGB

Abs. 1: Bisher lautet die Voraussetzung wie folgt: «(...) *oder ist es auf mehr als ein Jahr eingegangen*»

Aus der Erwägung 46 der RL geht klar hervor, dass bestehende Rechte nicht abgebaut werden dürfen. Diese Möglichkeit soll nun aufgehoben werden, insofern werden bestehende Rechte eingeschränkt. Gemäss der RL ist dies nicht zulässig.

Gerade bei jungen Arbeitnehmern besteht das Bedürfnis, relativ häufig Jobs zu wechseln und ist auch wichtig, erste Erfahrungen zu sammeln. Weiter erhalten Hochschulabsolventen in den ersten 5 Jahren nach Studienabschluss regelmässig nur temporäre Stellen und es dauert eine Weile, bis in der Arbeitswelt mit einem unbefristeten Vertrag Fuss gefasst werden kann. Deshalb soll die bisherige Formulierung beibehalten werden, um den Elternurlaub möglichst vielen Arbeitnehmenden zu ermöglichen.

Dauer und Höhe der Bezahlung

Die Bezahlung des Elternurlaubs ist mit 2380 CHF in Anbetracht der hohen Lebenskosten in Liechtenstein zu tief, um geeignet zu sein, über den Ist-Zustand hinaus Eltern dazu zu bringen, den Elternurlaub zu beziehen. Folglich werden nur jene Eltern den Elternurlaub beziehen und von der Bezahlung profitieren können, welche sich auch (wie bisher) einen unbezahlten Elternurlaub leisten können. Oder aber es dient den Frauen, welche bereits in tiefen Prozentsätzen arbeiten.

Nicht aber wird es dazu dienen, den gleichwertigen Bezug bei jenen Eltern zu fördern, da derjenige Elternteil, der den höheren Lohn verdient, den Elternurlaub aus wirtschaftlichen Überlegungen nicht beziehen wird. Daher vermag die Umsetzung ihr Ziel nicht zu erreichen.

§ 1173 Art. 34f Abs. 2 ABGB: Es wird angeregt zumindest in den Erläuterungen zu konkretisieren, was gravierende Störung der Abläufe wären. Durch die offene Formulierung besteht wesentliche Unsicherheit für alle Parteien, da ohne Einschränkung des Begriffs eine solche gravierende Störung in jedem Fall behauptet werden kann und so der Anspruch auf Elternurlaub ausgehebelt werden kann.

§ 1173 Art. 34f Abs. 3 ABGB: Es ist nicht klar, was mit «flexiblen Bezug» gemeint ist. Die RL erwähnt hier zum Beispiel Arbeitspensensreduktion oder Home Office-Möglichkeiten. Die vorgeschlagene Umsetzung der Regierung ist diesbezüglich sehr vage und in der Normdichte ungenügend. Wie sollen Arbeitnehmende auf sein Recht auf flexiblen Bezug bestehen, wenn nicht klar ist, worin diese bestehen?

Pflegeurlaub:

Es ist nicht verständlich, inwiefern Beanspruchung einer Freistellung aus familiären Gründen zur Pflege eines Angehörigen oder im selben Haushalt lebenden Person (Pflegeurlaub) verschuldet sein soll, Freistellung aufgrund von höherer Gewalt bei Krankheit einer im gleichen Haushalt lebenden Person aber nicht.

Wir regen an, die Abgrenzung zur Freistellung aufgrund höherer Gewalt ist besser darzulegen.

Auch ist nicht klar, wer unbezahlten Pflegeurlaub beziehen wurde, wenn uneingeschränkt auf das Kalenderjahr pro Pflegefall drei bezahlte Tage gewährt werden. Inwiefern sind hier die Krankheitsfälle «höhere Gewalt» und was sind «normale» Krankheiten, für welche Pflegeurlaub bezogen werden soll? Dient der Pflegeurlaub faktisch zur Pflege jener kranken Familienangehörigen, welche nicht im gleichen Haushalt leben?

Und inwiefern sind 5 unbezahlte Tage pro Kalenderjahr geeignet, der Pflege eines Angehörigen nachzukommen? Im Vergleich hierzu wurde in der Schweiz 2021 ein zu 80% bezahlter Betreuungsurlaub von 14 Wochen für Eltern eingeführt, welche ein gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind pflegen müssen wie z.B. krebskranke Kinder. Zwar ist der Anwendungsbereich im Vergleich zu der liechtensteinischen Lösung eingeschränkter, sie ist aber eher geeignet, das verfolgte Ziel zu erreichen und den Betroffenen eine tatsächliche Entlastung darzustellen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erreichen.

Flexible Arbeitsregelungen

Im Vernehmlassungsbericht fehlen Ausführungen dazu, was eine flexible Arbeitsregelung wäre. Einziger Hinweis in den Erläuterungen ist, dass es darum geht, die gleichbleibenden Arbeitsstunden anders zu verteilen (S. 52). Ein Recht ohne konkreten Inhalt/mangelnder Normdichte vermag sich nicht zu entfalten.

Insofern ist auch der Nutzen des Rechts auf Antragstellung zu hinterfragen.

Zuletzt bedauern wir, dass hier kein Anspruch eingeführt wurde, sondern nur ein Recht auf Antragsstellung und Kündigungsschutz. Es ist fraglich, ob so eine Zunahme flexibler Arbeitsbedingungen erreicht werden kann.

Freundliche Grüsse

Nora Zenhäusern und Sara Meier

Nora Zenhäusern, Pradafant 42, 9490 Vaduz

Sara Meier, Alemannenstrasse 22, 9492 Eschen