

Ministerium für Inneres, Wirtschaft und Umwelt
Frau Sabine Monauni
Peter-Kaiser-Platz 1
Postfach 684
9490 Vaduz

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

17. März 2023

Sehr geehrte Frau Monauni

Die Freie Liste setzt sich seit ihrer Gründung für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Gleichstellung und Chancengerechtigkeit ein. Wir begrüßen es sehr, dass die liechtensteinische Regierung mit der Umsetzung der EU-Richtlinie 2019/1158 weitere Schritte in diese Richtung vornimmt. Mit nachfolgender Stellungnahme wollen wir dazu beitragen, dass die nationale Umsetzung der Richtlinie einem möglichst breiten Teil der Gesellschaft zugutekommt und die oben genannten sozial- und gesellschaftspolitischen Ziele mit griffigen Massnahmen vorangetrieben werden.

Die Freie Liste ist überzeugt, dass die Verwendung von Sprache Denkprozesse von Individuen und damit auch ganze Gesellschaften formt. Wie die Regierung im vorliegenden Vernehmlassungsbericht erkennt, ist die Zeit nach der Geburt eines Kindes keineswegs mit «Urlaub» im Sinne von Ferien gleichzusetzen. Um diesem besonderen Umstand gerecht zu werden, bedarf es einer sachgerechten Begrifflichkeit. In nachfolgender Stellungnahme werden wir dementsprechend «Elternzeit», «Mutterschaftskarenz» und «Vaterschaftszeit» anstelle von «Elternurlaub», «Mutterschaftsurlaub» und «Vaterschaftsurlaub» verwenden. Auch die Pflege von Angehörigen hat nichts mit Ferien zu tun. Wir verweisen deshalb nachfolgend auf «Pflegetage» anstelle von «Pflegeurlaub». Im Gegensatz zur Regierung erachten wir es als sinnvoll und wichtig, die Begrifflichkeiten auch in der Gesetzgebung in diesem Sinne anzupassen. Dies soll (unbewusste) Vorurteile abbauen.

Anmerkungen zur Umsetzung der Richtlinie

3.1.2 Einführung eines bezahlten Elternurlaubs

Anpassung bezugsberechtigter Personen

Die Freie Liste begrüsst den Verzicht auf das Kriterium, dass die Elternzeit nur von Personen beansprucht werden kann, die in einem Haushalt mit dem Kind leben. Damit wird den vielfältigen Lebensmodellen Rechnung getragen.

Dauer der Elternzeit

Die Freie Liste hat sich in diversen Vorstössen in den Jahren 2006, 2012 und 2020 für eine (bezahlte) Elternzeit von mindestens sechs Monaten ausgesprochen. Dass bei der Umsetzung der EU-Richtlinie an der Mindestanforderung von vier Monaten festgehalten wird, ist bedauerlich. Um den Bedürfnissen junger Familien Rechnung zu tragen, halten wir ein Minimum von sechs Monaten Elternzeit für absolut nötig. Damit soll die Eigenbetreuung im ersten Lebensjahr eines Kindes ermöglicht werden.

Vergütung der Elternzeit

Grundsätzlich ist die Vergütung von zumindest einem Teil der Elternzeit erfreulich. Damit der Bezug der Elternzeit auch für Eltern aus den unteren Lohnsegmenten realistisch ist, muss diese angemessen vergütet werden. Die von der Regierung vorgeschlagene Vergütung von maximal 50% des durchschnittlich massgebenden Monatslohns für zwei Monate, gedeckelt ab dem Höchstbetrag der monatlichen Altersrente (CHF 2'380.-), erachten wir als unzureichend. Familien, die in der Zeit vor der Kindesgeburt kein Vermögen ansparen konnten, werden sich die bezahlte Elternzeit auf Grund der hohen Lohn einbussen nicht leisten können. Danach eine unbezahlte Elternzeit in Anspruch zu nehmen, wird für viele finanziell erst recht nicht möglich sein. Mit diesem Vergütungsmodell werden vor allem jene Eltern die Elternzeit beziehen, die es auch ohne finanzielle Unterstützung tun könnten.

Die Freie Liste geht mit dem Positionspapier des LANV einig: Damit der Bezug der Elternzeit für einen möglichst breiten Teil der anspruchsberechtigten Personen realistisch ist, muss diese für mindestens zwei Monate mit 80% des AHV-pflichtigen Lohns vergütet werden. Eine Deckelung kann ab dem Medianlohn vorgenommen werden. Die so zu erwartenden jährlichen Kosten — sollten 100% der Anspruchsberechtigten eine je zweimonatige, bezahlte Elternzeit in Anspruch nehmen — lägen bei maximal 15 Mio. CHF, so der LANV. Die FAK verzeichnete in den Jahren 2017 bis 2021 jährliche Überschüsse von durchschnittlich 17.75 Mio. CHF. Die Finanzierung von je zwei Monaten bezahlter Elternzeit zu 80% des AHV-pflichtigen Lohnes, mit Deckelung ab dem Medianlohn, wäre dementsprechend problemlos tragbar. Wenn zusätzlich der Vorschlag des LANV aufgegriffen würde, bei dem Arbeitnehmer:innen im Bedarfsfall einen Solidaritätsbeitrag von 0.1-0.2 Lohnprozent in die FAK leisten, wäre auch eine bezahlte Elternzeit von je vier Monaten zu 80% des Lohnes finanzierbar. Die Kosten der Elternzeit werden zudem durch mehrere Faktoren ausgewogen, einerseits durch höhere Steuereinnahmen, da die Mütter während dem gesamten Berufsleben in der Arbeitswelt verbleiben und andererseits durch tiefere Sozialhilfebezüge, sowohl während des Berufslebens als auch bei der Trennung von Paaren mit Kindern und bei der Pensionierung. Art. 31 der EU-Richtlinie gibt eine finanzielle Entschädigung der gesamten nicht übertragbaren Elternzeit vor. Um die Minimalanforderungen der Richtlinie zu erfüllen, müssten in Liechtenstein also konsequenterweise vier Monate, weil nicht übertragbar, vergütet werden. Die Freie Liste spricht sich für eine bezahlte Elternzeit von vier Monaten aus und bittet die Regierung, diesen Sachverhalt erneut zu prüfen.

3.1.3 Einführung eines bezahlten Vaterschaftsurlaubs

Die Einführung der 10-tägigen Vaterschaftszeit, die zu 80% des AHV-pflichtigen Lohnes vergütet wird, ist erfreulich. Ebenso erfreulich ist die Ausweitung des Anspruchs auf Pflege- und Adoptivväter. Weil die Mutterschaftskarenz von 20 Wochen den gebärenden Müttern vorbehalten bleibt, plädiert die Freie Liste analog zur Vaterschaftszeit auch für eine 10-tägige Mutterschaftszeit für Adoptivmütter. Weil ein Kindsverlust für Eltern ein einschneidendes, traumatisches Erlebnis bedeutet, würden wir den Anspruch auf Vaterschaftszeit ausserdem auch auf den Fall einer Totgeburt ausweiten. Ebenso traumatisch ist der Verlust eines Elternteils: In der Schweiz sollen Väter beim Tod der Mutter kurz nach der Geburt dementsprechend die gesamte Mutterschaftskarenz zugesprochen bekommen. Die Mutter soll beim Tod des Vaters zusätzlich

zur Karenz die zwei Wochen bezahlte Vaterschaftszeit erhalten. Wir empfehlen, diese Anpassung analog der Schweiz auch in unsere Gesetzgebung mitaufzunehmen.

3.1.4 Einführung eines Pflegeurlaubs

Grundsätzlich befürwortet die Freie Liste die Einführung von Pflgetagen ausdrücklich. Wir bezweifeln aber, dass unbezahlte Pflgetage, die drei Monate vor dem voraussichtlichen Bezug angekündigt werden sollen, wirksam sind. Die Richtlinie empfiehlt eine Vergütung der Pflgetage, damit sichergestellt ist, dass pflegende Angehörige — insbesondere Männer — ihr Recht tatsächlich in Anspruch nehmen. Wir möchten uns hiermit für eine bezahlte und praktikable Umsetzung von bis zu neun Pflgetagen pro Jahr aussprechen. Beim Kreis der zu pflegenden Angehörigen sollen die Schwiegereltern mitaufgenommen werden.

3.1.6 Flexible Arbeitsregelungen

Sowohl die Sophie von Liechtenstein Stiftung als auch der LANV haben sich in der Vergangenheit für die Möglichkeit zur Reduktion von Arbeitspensen von Müttern und Vätern im ersten und zweiten Lebensjahr des Kindes ausgesprochen. Konkret soll eine Reduktion um bis zu 40% auf 60 Stellenprozent im ersten Lebensjahr und um bis zu 20% auf 80 Stellenprozent im zweiten Lebensjahr gewährleistet werden, sofern dies von dem:der Arbeitnehmer:in gewollt ist. Das derzeit gültige Personalreglement der Liechtensteinischen Landesbank umfasst eine solche Regelung bereits.

Auch die Freie Liste befürwortet die Aufnahme dieser konkreten Möglichkeit in die nationale Gesetzgebung. Eine gesetzliche Regelung in diesem Sinne erhöht die Planbarkeit für Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen und bringt eine deutliche Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit sich. Darüber hinaus begrüßen wir die Umsetzung der Flexiblen Arbeitsregelungen aus familiären Gründen, wie sie von der Regierung vorgeschlagen wird.

3.2 Ausrichtung des Mutterschaftstaggeldes bei längerem Spitalaufenthalt des Kindes nach der Geburt

Die Fraktion der Freien Liste hat die «Motion zur Ausrichtung des Mutterschaftstaggeldes bei längerem Spitalaufenthalt des Kindes nach der Geburt» vom 23. September 2022 einstimmig überwiesen und begrüsst die entsprechende Umsetzung der Regierung.

3.3 Neuregelung der Finanzierung des Krankengeldes bei Mutterschaft

Betriebe, die überwiegend Frauen beschäftigen und daher vermehrt Mutterschaftszahlungen auszurichten haben, sind mit Prämien erhöhungen in der Kollektivversicherung konfrontiert. Damit Arbeitgebende, die jüngere Frauen einstellen, nicht abgestraft oder gar davon abgehalten werden, sollte die Finanzierung auf die gesamte Arbeitnehmer:innenschaft aufgeteilt werden. Gemäss dpl-Motion zur Neuregelung der Finanzierung des Taggelds bei Mutterschaft, soll diese im KVG belassen werden, während das Mutterschaftsrisiko aus der Krankengeldprämie herausgelöst wird. Die Regierung meldet Bedenken an, dass mit der Motion kleine Betriebe mit einer hohen Zahl weiblicher Arbeitskräfte entgegen der ursprünglichen Intention mehr statt weniger belastet würden. Aufgrund der Tatsache, dass die Vaterschaftszeit auch über das Krankenversicherungsgesetz geregelt werden soll, muss eine Lösung für das Mutterschaftstaggeld innerhalb des KVG gefunden werden, ohne dass damit kleine Betriebe übermässig belastet werden. Hierzu soll die Regierung bis zum Bericht und Antrag eine konkrete Lösung vorstellen.

3.5 Sicherstellung des Versicherungsschutzes bei Bezug der Elternzeit

Die Sicherstellung des Versicherungsschutzes bei Bezug der Elternzeit befürworten wir selbstverständlich. Die Pflicht zur Weiterführung der betrieblichen Personalvorsorge soll allerdings nicht auf die Risiken Invalidität und Tod beschränkt werden, sondern auch die Altersleistungen umfassen.

Anmerkungen zu den einzelnen Artikeln

Art. 31 – Kürzung

Gemäss Art. 31, Abs. 1 darf der Anspruch auf Ferien *pro rata* gekürzt werden, wenn der:die Arbeitnehmer:in verhindert ist. Abs. 2 des Artikels bestimmt, dass bei einem Bezug der Elternzeit von weniger als zwei Monaten, keine Kürzung erfolgen darf. Im Umkehrschluss bedeutet das, dass bei einem vollumfänglichen Bezug der Elternzeit von vier Monaten, die bezahlten Ferien zugunsten der unbezahlten Elternzeit gekürzt werden können. Die Freie Liste fordert hier eine Anpassung der Regelung dahingehend, als dass die gesamte Elternzeit ohne eine Kürzung des Ferienanspruchs gewährleistet werden soll.

Art. 46 und Art. 48 – Kündigungsschutz

Die Aufnahme der Missbräuchlichkeit einer Kündigung auf Grund von Inanspruchnahme der Vaterschafts-, Elternzeit oder von Pflgetagen sowie auf Grund der Beantragung flexibler Arbeitsregelung ins Gesetz befürworten wir. Die Beweislast erleichterung sollte auf die Inanspruchnahme flexibler Arbeitszeitregelung nach Art. 36b ausgeweitet werden.

Zusätzliche Anmerkungen

Bezahlte Stillzeit

Die Stillzeit ist zwar kein Bestandteil der EU-Richtlinie 2019/1158, nichtsdestotrotz möchten wir im Rahmen dieser Vernehmlassung auf die unzureichende gesetzliche Regelung diesbezüglich hinweisen. Arbeitgebende sind gemäss Arbeitsgesetz Art. 35a Abs. 2 dazu verpflichtet, einer stillenden Mutter die erforderliche Zeit zum Stillen oder Abpumpen zu gewährleisten. Nicht geregelt ist jedoch, ob diese Zeit bezahlt ist oder nicht. Die Freie Liste schliesst sich der Forderung der infra und des LANV an, analog zur Schweizer Regelung von 2014 in Liechtenstein eine gesetzlich verbindliche Regelung für eine bezahlte Stillzeit einzuführen.

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 darum entsprechende Sanktionen zu erlassen.

Nichtdiskriminierung

Die Freie Liste fordert, dass alle in der Gesetzesvorlage geregelten Massnahmen («Urlaubsformen» und flexible Arbeitsregelungen) so ausgestaltet werden, dass sie gleichgeschlechtliche Paare nicht diskriminieren und auch sonst keine diskriminierenden Auswirkungen haben. Es soll explizit rechtlich verankert werden, dass benachteiligte Eltern besonders berücksichtigt werden bzw. auf ihre Situation abgestimmte Massnahmen erhalten können.

Schlussbemerkungen

Mit der nationalen Umsetzung der EU-Richtlinie kann die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie die Gleichstellung und Chancengerechtigkeit von Müttern und Vätern auf dem Arbeitsmarkt wirksam gefördert werden. Das wirkt sich positiv auf das Wohl von Kind und Eltern, auf die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit Liechtensteins und auf die Ausschöpfung von weiblichen Arbeitskräfteressourcen aus.

Mit der Einführung der Vaterschaftszeit wird es Vätern hiezulande endlich erleichtert, frühzeitig eine enge Bindung zu ihren Kindern aufzubauen. Wir sind zuversichtlich, dass dies in Kombination mit weiteren Anreizen (Pflgetage etc.) dazu beiträgt, dass Väter auch danach eine aktivere Rolle in Betreuungs- und Pflegeaufgaben einnehmen.

Stellungnahme



Die Unübertragbarkeit der Elternzeit fördert eine ausgeglichene Inanspruchnahme von Vätern und Müttern. Im Berufs- und Familienumfeld führt dies zu einem Abbau von geschlechtsspezifischen Unterschieden, weil sich Männer mehr in der Familie engagieren können und Frauen trotz Mutterschaft erwerbstätig bleiben. Der nach wie vor herrschenden Diskriminierung von Frauen im Arbeitsleben wird insofern entgegengewirkt, als dass Arbeitgebende davon ausgehen müssen, dass sowohl Mütter als auch Väter nach der Geburt eines Kindes Elternzeit in Anspruch nehmen.

Damit die Elternzeit das beschriebene Potenzial im Sinne der Gleichstellung erwirken kann, muss sie so vergütet werden, dass sie Möglichkeit und Anreiz bietet, von beiden Elternteilen und unabhängig vom Einkommen genommen zu werden. Unserer Einschätzung nach ist das mit dem vorliegenden Vorschlag der Regierung leider nicht gegeben. Wir sind der Ansicht, dass bei der geplanten Umsetzung gesellschaftspolitischen Bedürfnissen zu wenig Beachtung geschenkt wurde. Stattdessen liegt der Fokus stark auf den Kosten und Anliegen der Wirtschaftsverbände. Diese Unausgewogenheit können wir nicht nachvollziehen, denn Vereinbarkeit und Geschlechtergerechtigkeit sind *sowohl* gesellschaftspolitisches Bedürfnis *als auch* wirtschaftspolitische Notwendigkeit. Wir plädieren daher, wie oben beschrieben, für eine bezahlte Elternzeit von vier Monaten zu 80% des AHV-pflichtigen Lohnes. Für eine spürbare Verbesserung von Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf braucht es zusätzlich zur Elternzeit weitere verbindliche Massnahmen. Hier erachten wir eine per Gesetz geregelte Möglichkeit für Mütter und Väter auf Reduktion vom Arbeitspensum zur Kinderbetreuung in den ersten zwei Jahren als besonders wichtig.

Wir bedanken uns für die Kenntnisnahme unserer Stellungnahme und hoffen, damit einen konstruktiven Beitrag zur Umsetzung der Richtlinie geleistet zu haben. Es wäre erfreulich, wenn unsere Anregungen in die überarbeitete Fassung einfließen.

Freundliche Grüsse

Für die Freie Liste
Tatjana As'Ad
Co-Geschäftsstellenleiterin