

**MÄNNER  
FRAGEN**  
Verein

An die  
Fürstliche Regierung  
Ministerium für Inneres, Wirtschaft und Umwelt  
9490 Vaduz

Schaan, 17.03.2023

1 **Vernehmlassung betreffend Abänderung des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches (Arbeitsvertragsrecht), des Familienzulagengesetzes (FZG), des Krankenversicherungsgesetzes sowie weiterer Gesetze**

Sehr geehrte Frau Regierungschef-Stellvertreterin

Der Verein für Männerfragen wurde von der Regierung des Fürstentums Liechtenstein eingeladen, bei der Vernehmlassung mitzuwirken. Wir bedanken uns für diese Möglichkeit und nehmen hiermit innert offener Frist Stellung zum o.e. Vernehmlassungsbericht der Regierung:

**1. Regelungsbedarf (EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben)**

- Die sog. Vereinbarkeitsrichtlinie der EU 2019/1158 soll die Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt fördern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben für Arbeitnehmer/innen erleichtern. Die Richtlinie sieht individuelle Rechte und Mindeststandards für den Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub und Urlaub für pflegende Angehörige sowie Rechte für flexible Arbeitsregelungen für jene Arbeitnehmer/innen vor, die Eltern oder pflegende Angehörige sind.
- Die bestehende Regelung von vier Monaten unbezahlten Elternurlaubs erscheint uns als reiner „Papiertiger“, zumal er von den Eltern bisher kaum in Anspruch genommen wird. Es besteht also Handlungsbedarf; der Rahmen und die Mindeststandards der Vereinbarkeitsrichtlinie sind unserer Meinung nach bei einer Neuregelung in allen Punkten einzuhalten.

Feldkircherstrasse 50  
9494 Schaan

Tel: +423 794 07 07  
info@maennerfragen.li  
www.maennerfragen.li

- Die Regierungsvorlage zur Umsetzung der Richtlinie schafft nach unserer Auffassung zwar bestimmte Fortschritte, erreicht jedoch keine durchschlagende Verbesserung im Hinblick auf Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

## 2. Überlegungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf

### 2.1 Grundsätzliche Überlegungen

Vaterschafts- und Elternurlaub sind ein wesentliches gesellschaftliches Bedürfnis. Das ergibt sich aus zahlreichen Umfragen, politischen Vorstössen und Bekundungen der dafür zuständigen Ministerien. Letztlich kommt die verlangte angemessene Umsetzung der Richtlinie nicht nur den betroffenen Eltern selbst, sondern auch der Wirtschaft zugute. In Zeiten von Fachkräftemangel und veränderten Bedürfnissen insbesondere jüngerer Beschäftigten ist es ein Gebot der Stunde, nicht bloss eine Minimalvariante der Richtlinie umzusetzen, sondern den Bedürfnissen von Wirtschaft und Gesellschaft nach flexiblen Arbeitszeitregelungen und einer gerechteren Aufteilung von Betreuungs- und Familienarbeit zwischen Männern und Frauen Rechnung zu tragen.

### 2.2 Väter und Elternzeit

- Elternzeit ist bisher – wie in den meisten europäischen Ländern – in erster Linie Mütterzeit. Wenn es ein familienpolitisches Ziel sein sollte, dass Kinder – gerade, wenn sie noch klein sind – nicht fast ausschliesslich den Müttern überlassen werden sollen, dann ist noch sehr viel zu tun. Mütter arbeiten eher in typischen Frauenberufen, eher in Teilzeitverhältnissen als Männer und verdienen dementsprechend durchschnittlich weniger.

#### Was hindert Männer also daran, alles zu tun, damit sich die Dinge ändern?

- Statistiken belegen, dass Männer deutlich weniger Elternzeit als Mütter in Anspruch nehmen, obwohl sie – auch nach unseren Erfahrungen aus Hunderten von Beratungen in der Fachstelle Männerfragen – sich mehr Zeit für ihre Familie wünschen.
- Eine wesentliche Rolle spielt das Geld. Wenn der Vater wesentlich mehr verdient als die Mutter, dann bleibt die Betreuungs- und Erziehungsarbeit nach der Geburt eines Kindes in der Regel auch bei der Mutter. Während sie erst einmal daheimbleibt, arbeitet er Vollzeit weiter. Eine Familie muss meistens genau rechnen, welche Auszeit sich am Ende besser finanzieren lässt.
- Ein weiterer Grund für die väterliche Zurückhaltung bei der Elternzeit ist, dass Männer sich häufig nicht trauen, Elternzeit zu nehmen, weil sie berufliche Nachteile befürchten. Aus einer Karriereperspektive betrachtet, ist die Inanspruchnahme einer längeren Elternzeit für den beruflichen Aufstieg eher hinderlich.

- Bei der Entscheidung, welcher Elternteil in welchem Umfang Elternzeit nehmen soll, greifen alte Rollenbilder: Der Mann als Vater sieht sich als Ernährer. Als der besserverdienende Teil sieht er sich veranlasst, alles zu tun, um den Lebensstandard zu erhalten. Wenn sich beide Elternteile gegenseitig so in ihren stereotypen Rollen stützen, wird die ungleiche Aufteilung von Familienarbeit weiter verfestigt.
- Ausserdem spielen betriebliche Handlungsspielräume eine nicht zu unterschätzende Rolle: Während kleinere Unternehmen weniger Handlungsspielräume sehen, ist es bei grösseren Unternehmen einfacher, Elternzeit auch organisatorisch umzusetzen. Aus Sicht eines zeitgemässen Personal- und Standortmarketings lässt sich mit Familienfreundlichkeit ohnehin besser um Fachkräfte werben.

### 3. Elternzeit aus der Familien- und Gleichstellungsperspektive

#### 3.1 Familien- und Kindeswohlperspektive

Diverse Familienumfragen ergeben ein eindeutiges Bild: Die allermeisten Eltern wünschen sich – trotz schwieriger Ausgangslage – eine bezahlte Elternzeit. Aus psychologischer Sicht wird immer wieder darauf hingewiesen, dass der Aufbau einer sicheren Bindung eines Säuglings zu Mutter und Vater die Voraussetzung für die langfristige seelische und körperliche Gesundheit des Kindes ist. Auch die Sophie von Liechtenstein Stiftung empfiehlt eine ausserhäusliche Betreuung des Kindes erst nach dem ersten Lebensjahr. Ohne entsprechende finanzielle und arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen lässt sich eine häusliche Betreuung durch Mutter und Vater jedoch nicht herstellen. Steht das Kindeswohl im Zentrum aller Überlegungen von Staat und Familie, dann sind sichere Bedingungen und Anreize zu schaffen, die es beiden Elternteilen von der Geburt an und möglichst über das zweite Lebensjahr des Kindes hinaus ermöglichen, sich um das Kind im eigenen Haushalt zu kümmern. Eine ausserhäusliche Betreuung in Kindertagesstätten und dgl. soll aus unserer Sicht nicht zu früh (frühestens ab dem 3. Lebensjahr) erfolgen. Sie soll ergänzend zur häuslichen Betreuung hinzutreten, aber nicht ersetzen.

#### 3.2 Gleichstellungsperspektive

- Elternzeit ist ein wichtiger Beitrag zur Gleichstellung. Sie hilft, Gleichstellung voranzubringen, sollte aber in neue flexible Arbeitszeitmodelle eingebunden werden. Auch ohne Geburt und Elternschaft sollten Paare die Möglichkeit haben, ihre Beziehung nach partnerschaftlichen Grundsätzen im Alltag zu leben.
- Teilzeitarbeit ist aufzuwerten: Männer und Frauen sollen, ob Eltern oder nicht, flächendeckende Teilzeitmodelle nutzen können. Dabei kommen Modelle wie Home-Office, Job-Sharing, Vertrauensarbeitszeit und generelle Arbeitszeitumverteilung in Betracht. Vollzeitstellen dürfen keine Bedingung für beruflichen Aufstieg sein.

- Männer sollten ihr Rollenbild überdenken: Der Verein für Männerfragen denkt unideologisch und hat keine Präferenzen für ein bestimmtes Familienmodell. Paare sollen partnerschaftlich und einvernehmlich das für sie passende Modell wählen können. Die Arbeitgeber, allen voran Land und Gemeinden, sollen Vorreiter für flexible Arbeitszeitmodelle sein und dazu beitragen, starre Rollenaufteilungen aufzubrechen. Immer mehr Männer – das sind seit Jahren gefestigte Erfahrungswerte aus unseren Beratungen – wünschen sich mehr Verantwortung für ihre Familie, nicht nur dadurch, dass sie der hauptsächliche „Ernährer“ sind. Verantwortung soll auch durch Präsenz, Fürsorgetätigkeiten oder Hausarbeit umgesetzt werden. Je mehr Männer Teilzeitmodelle wählen, desto schneller wird dies zur neuen Normalität. Je präsenter Väter für ihre Kinder werden und je paritätischer in Partnerbeziehungen Familien- und Erziehungsarbeit praktiziert wird, umso grösser ist die Chance, dass Beziehungen intakt oder – im Trennungsfall – paritätische Modelle weiter bestehen bleiben. Das ist ein besonders wichtiger Einflussfaktor auf die Qualität von Eltern-Kind-Beziehungen und hilft präventiv, Entfremdungssituationen im Falle von Trennungen und Scheidungen entgegenzuwirken.

#### **4. Position des Vereins für Männerfragen**

Grundsätzlich unterstützt der Verein für Männerfragen die Kernanliegen der IG Elternzeit, eine bezahlte Mutter-, Vater- und Elternzeit und eine weitgehend flexible Ausgestaltung ab der Geburt bis zum vierten Lebensjahr des Kindes einzuführen. Darüber hinaus benötigt die Familie aus unserer Sicht auch mit Kindern im Pubertätsalter besondere Unterstützung. Diese soll gesondert geregelt werden.

##### **4.1 Mutterschaftsurlaub (§ 1173 a Art. 34 a ABGB)**

Die Regierungsvorlage sieht eine Freistellung frühestens vier Wochen vor der Niederkunft vor mit einem Anspruch auf 20 zusammenhängende Wochen in Karenz vor. Gegen diesen Vorschlag ist nichts einzuwenden.

##### **4.2 Vaterschaftsurlaub (§ 1173 a Art. 34 b ABGB)**

- Die Regierungsvorlage erfüllt den Mindeststandard in Form eines Anspruches des Vaters auf eine Freistellung von zwei zusammenhängenden Wochen. Wir fordern einen Mindest-Vaterschaftsurlaub von vier zusammenhängenden Wochen. Wir begrüßen einerseits die Entschädigung in Höhe von 80% des AHV-pflichtigen Lohns und andererseits auch den Einbezug von Wahlvätern (§§ 179 ff ABGB).
- Wünschenswert wäre zudem, den Vaterschaftsurlaub bis zum Umfang des Mutterschaftsurlaub (16 Wochen nach der Niederkunft) zuzusprechen, für den Fall, dass die Mutter im zeitlichen Nahbereich zur Geburt stirbt. Für diesen besonders gravierenden Ausnahmefall sollte das Wohl des Kindes im Vordergrund stehen und eine Sonderlösung im Gesetz gesucht werden.

#### 4.3 Elternurlaub (§ 1173 a Art. 34 c ABGB)

- Die neu in der Regierungsvorlage von vier Monaten nichtübertragbare Elternzeit befürworten wir grundsätzlich. Allerdings werden die in der Richtlinie erwähnten Standards bei der Vergütung unterschritten: Statt einer Vergütung von vier Monaten bezahlter Elternzeit in Höhe von 80 % des AHV-pflichtigen Lohns ist die vorgesehene 50% Vergütung von zwei statt vier Monaten nicht geeignet, den bisherigen Lebensstandard der Familie beizubehalten. Liechtensteinische Unternehmen haben zudem im Wettbewerb um inländische und ausländische Fachkräfte das Nachsehen, wenn hier nicht nachgebessert wird. Wir stellen uns wie beim Vaterschaftsurlaub eine **durchgehende 80 % Vergütung des AHV-pflichtigen Lohns**, mit einer Deckelung auf den Medianlohn, vor.
- Wie Mutterschaftskarenz und Vaterschaftsurlaub soll aus unserer Sicht auch die bezahlte Elternzeit über die FAK finanziert werden. Dabei können die Abgaben für Arbeitgeber intakt bleiben (1,9 %), bei gleichzeitigem Arbeitnehmerbeitrag in Höhe von 0,1-0,2 Lohnprozenten. Dass die Finanzierung über die FAK, welche per Ende 2022 über ein Vermögen von CHF 237 Mio. verfügt, gestemmt werden kann, bedarf keiner weiterer Erörterungen.
- Richtig ist, dass die Elternzeit Vater und Mutter zusteht und nicht auf einen Elternteil übertragbar sein soll. Wir schlagen – in Anlehnung an das spanische Modell der bezahlten Elternzeit – vor, dass die ersten Wochen nach der Geburt (im Umfang von mindestens vier Wochen) für Väter obligatorisch werden. Dies hätte den Vorteil, dass sie den Vaterschaftsurlaub vor der Geburt beantragen können. Die Väter sollen zudem frei wählen können, ob sie die weitere Elternzeit am Stück oder als einzelne Wochen in Anspruch nehmen. Damit werden einerseits Väter dazu animiert, sich vermehrt um die Kinder zu kümmern, überhaupt als Väter präsent zu sein. Andererseits hätte diese Neuregelung den Nebeneffekt, dass Mütter in ihrem Beruf nicht mehr benachteiligt sind.

5

#### 4.4 Pflegeurlaub (§ 1173 A Art. 34 d ABGB)

Der Arbeitnehmer soll der Regierungsvorlage zufolge Anspruch auf eine bis fünftägige Freistellung haben. Nach unserer Auffassung soll hier ebenfalls eine Vergütung von 80 % des AHV-pflichtigen Lohns für pflegende Angehörige integriert werden (Deckelung Medianlohn).

#### 4.5 Arbeitsfreistellung aufgrund höherer Gewalt (§ 1173 a Art. 34 e ABGB)

Gegen die in der Regierungsvorlage vorgeschlagene Regelung mit einer Lohnfortzahlungspflicht für eine Freistellung von bis zu drei Arbeitstagen ist nichts einzuwenden.

#### **4.6 Information und Mitsprache (§§ 1173 a Art.34 f)**

Gemäss Regierungsvorlage hat der Arbeitnehmer eine Freistellung aus familiären Gründen spätestens drei Monate vor dem voraussichtlichen Bezug anzukündigen. Die Ankündigungspflicht mag beim Vaterschafts- oder Elternurlaub verständlich und sinnvoll sein, bei Bezug von Pflegeurlaub ist dies häufig (bei Akutfällen) nicht möglich. Die geplante Ankündigungspflicht sollte somit ausdrücklich auf Vaterschafts- und Elternurlaub eingegrenzt werden.

#### **4.7 Flexible Arbeitszeitregelungen aus familiären Gründen (§ 1173 a art. 36 b ABGB)**

Die in der Regierungsvorlage vorgesehene Möglichkeit, beim Arbeitgeber für Betreuungs- oder Pflegezwecke flexible Arbeitszeiten zu beantragen, ist grundsätzlich begrüssenswert, doch bleibt die Regelung zu vage. Der Arbeitgeber kann den Antrag mit einer Begründung ablehnen, wobei unklar ist, in welchen Fällen eine Ablehnung in Betracht kommt (d.h. hier wäre ein Katalog von Ablehnungsgründen, die allesamt sehr gravierend sein müssen, zielführend). Ein festgeschriebener Anspruch auf Teilzeitarbeit, etwa im Umfang von 60% des bisherigen Arbeitspensums oder weitere Optionen flexibler Arbeitszeitregelungen, wäre ein wegweisender Schritt für eine gerechtere Verteilung von Familien-, Care- und Betreuungsarbeit.

#### **4.8 Kündigungsschutz (§ 1173 a Art. 46 Abs. 2 Bst.f u.a.)**

Hier sieht die Regierungsvorlage einen verbesserten Schutz für Arbeitnehmer/innen vor missbräuchlichen Kündigungen aus, indem die Missbrauchstatbestände mit Bst. f) erweitert wurden, was im Sinne der Rechtssicherheit zu begrüssen ist. Folgerichtig müsste eine vom Arbeitgeber ausgesprochene Kündigung während des Elternurlaubs / Vaterschaftsurlaubs auch unter dem Schutz durch eine Sperrfrist stehen („Kündigung zur Unzeit“). Da die Nichtigkeitsgründe in § 1173 a Art. 49 ABGB jedoch analog der schweizerischen Rezeptionsvorlage in Art. 336 c OR abschliessend aufgezählt sind, sollte dieser Tatbestand auch (ebenso wie eine Schwangerschaft) als ausdrücklicher Nichtigkeitsgrund gelten. Kurzum: Eine Missbrauchskündigung liegt vor, wenn der Arbeitgeber kündigt, weil der Arbeitnehmer um eine Freistellung angesucht hat – eine Kündigung zur Unzeit, wenn der Arbeitgeber während des Freistellungszeitraums kündigt.

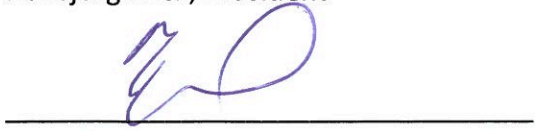
Auf jeden Fall ist es richtig, dass in entsprechenden arbeitsrechtlichen Verfahren die Beweislast beim Arbeitgeber liegt (§ 1173 a Art. 48 Sachtitel Abs. 3 ABGB).

## 5. Abschliessende Beurteilung

- Der Verein für Männerfragen erkennt und begrüsst die Verbesserungen, die aufgrund der Umsetzungspflicht vorgeschlagen werden. Da die bisherigen Regelungen zur Elternzeit insgesamt zu unbefriedigend und für die betroffenen Eltern unattraktiv sind, besteht dringender Handlungsbedarf.
- Wir wünschen uns einen Paradigmenwechsel in den geplanten Neuregelungen, die es den betroffenen Eltern wirklich ermöglicht, Beruf und Familie vereinbar zu machen. Die Vorschläge der Regierungsvorlage bleiben in dieser Richtung auf halbem Weg stecken. Eltern mit unterdurchschnittlichem Einkommen wären durch die Neuregelungen weiterhin benachteiligt und wegen der fehlenden Kostendeckung gar nicht in der Lage, bezahlte Elternzeit zu beziehen. Diese ausgrenzende Wirkung gilt es in erster Linie durch eine wesentlich grosszügigere Regelung, insb. für den bezahlten Elternurlaub, abzustellen.
- Auch hinsichtlich der Vorgaben der von Liechtenstein 1996 ratifizierten UN-Kinderrechtskonvention (insb. Art. 3 UNKR) und der Unterstützung der Eltern in der Familienarbeit (Art. 18 UNKR). [Art. 18 Abs. 1 1. Satz UNKRK: „Die Vertragsstaaten bemühen sich nach besten Kräften, die Anerkennung des Grundsatzes sicherzustellen, dass beide Elternteile gemeinsam für die Erziehung und Entwicklung des Kindes verantwortlich sind.“] erweist sich der Regierungsvorschlag zur bezahlten Elternzeit als zu halbherzig und nicht zielführend.
- Aus unserer Sicht benötigt die Familie mit Kindern im Pubertätsalter auch besondere Unterstützung. Diese soll gesondert geregelt werden.
- Wir begrüssen, dass die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf der Regierung ein wichtiges Anliegen ist – sowohl aus gesellschaftlicher als auch wirtschaftlicher Perspektive. Wir erwarten Taten, die diese Ziele erreichen.
- Wie die Regierung richtigerweise festgestellt hat, bietet der derzeitige Rechtsrahmen auf EWR-Ebene Männern nur wenig Anreize, einen gleichwertigen Anteil an den Betreuungs- und Pflegeaufgaben zu übernehmen. Umso mehr sind diese Anreize in Liechtenstein umgehend zu schaffen.
- Die Änderungen auf gesetzlicher Ebene allein reichen unserer Ansicht nach nicht aus, die gesteckten Ziele innert nützlicher Frist zu erreichen. Es braucht begleitender und unterstützender Öffentlichkeits-, Sensibilisierungs- und Projektarbeit. Der Verein für Männerfragen leistet hierzu gerne seinen Beitrag im Rahmen der Möglichkeiten.

Wir hoffen, dass unsere Überlegungen dazu beitragen, wesentliche Nachbesserungen ins Auge zu fassen.

Hansjörg Frick, Präsident



Nicolaus Ruther, Vorstandsmitglied

