

**VERNEHMLASSUNGSBERICHT**  
**DER REGIERUNG**  
**BETREFFEND**  
**DIE ABÄNDERUNG 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)**

**Ministerium für Inneres, Wirtschaft und Umwelt**

**Vernehmlassungsfrist: 17. März 2023**



## INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
Zusammenfassung .....	7
Zuständige Ministerien .....	9
Betroffene Stellen .....	9
1. Ausgangslage .....	11
1.1 Bisherige Regelung auf EWR-Ebene .....	11
1.2 Interpellation zur Finanzierung einer bezahlten Elternzeit .....	12
1.3 Petition der IG Elternzeit .....	13
1.4 Positionspapier des Liechtensteinischen ArbeitnehmerInnenverband (LANV) .....	14
1.5 Positionierung des Liechtensteiner Bankenverbands, der Liechtensteinischen Industrie- und Handelskammer und der Wirtschaftskammer Liechtenstein .....	16
2. Begründung der Vorlage .....	17
2.1 Umsetzung von EWR-Recht .....	17
2.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf .....	18
3. Schwerpunkte der Vorlage .....	19
3.1 Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 .....	19
3.1.1 Gegenstand und Inhalt .....	19
3.1.2 Einführung eines bezahlten Elternurlaubs .....	20
3.1.3 Einführung eines bezahlten Vaterschaftsurlaubs .....	23
3.1.4 Einführung eines Pflegeurlaubs .....	24
3.1.5 Arbeitsfreistellung aufgrund höherer Gewalt .....	25
3.1.6 Flexible Arbeitsregelungen .....	26
3.2 Ausrichtung des Mutterschaftstaggeldes bei längerem Spitallaufenthalt des Kindes nach der Geburt (Motion vom 23. September 2022) .....	27
3.3 Neuregelung der Finanzierung des Krankengeldes bei Mutterschaft (Motion vom 8. April 2019) .....	28
3.4 Regelung der Finanzierung .....	28
3.5 Sicherstellung des Versicherungsschutzes bei Bezug der Elternzeit .....	31

3.6	Zusammenfassung.....	33
4.	Erläuterungen zu den einzelnen Artikeln .....	35
4.1	Abänderung von § 1173a des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches .....	35
4.2	Abänderung des Staatspersonalgesetzes .....	57
4.3	Abänderung des Richterdienstgesetzes.....	58
4.4	Abänderung des Staatsanwaltschaftsgesetzes .....	59
4.5	Abänderung des Lehrerdienstgesetzes.....	60
4.6	Abänderung des Gesetzes über die Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (Arbeitslosenversicherungsgesetz; ALVG).....	60
4.7	Abänderung des Familienzulagengesetzes .....	61
4.8	Abänderung des Gesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung .....	68
4.9	Abänderung des Gesetzes über Ergänzungsleistungen zur Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung .....	70
4.10	Abänderung des Gesetzes über die Krankenversicherung .....	71
4.11	Abänderung des Gesetzes über die obligatorische Unfallversicherung .....	82
4.12	Abänderung des Gesetzes über die betriebliche Personalvorsorge (BPVG) .....	85
5.	Verfassungsmässigkeit / Rechtliches.....	88
6.	Auswirkungen auf die nachhaltige Entwicklung.....	89
7.	Regierungsvorlagen .....	91
7.1	Gesetz über die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches .....	91
7.2	Gesetz über die Abänderung des Gesetzes über das Dienstverhältnis des Staatspersonals (Staatspersonalgesetz; StPG).....	101
7.3	Gesetz über die Abänderung des Richterdienstgesetzes.....	103
7.4	Gesetz über die Abänderung des Staatsanwaltschaftsgesetzes.....	105
7.5	Gesetz über die Abänderung des Gesetzes über das Dienstverhältnis der Lehrer (Lehrerdienstgesetz, LdG) .....	107
7.6	Gesetz über die Abänderung des Gesetzes über die Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (Arbeitslosenversicherungsgesetz; ALVG) .....	109
7.7	Gesetz über die Abänderung des Gesetzes über die Familienzulagen (Familienzulagengesetz; FZG) .....	111

7.8	Gesetz über die Abänderung des Gesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG).....	117
7.9	Gesetz über die Abänderung des Gesetzes über Ergänzungsleistungen zur Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung (ELG).....	119
7.10	Gesetz über die Abänderung des Gesetzes über die Krankenversicherung (KVG) .....	121
7.11	Gesetz über die Abänderung des Gesetzes über die obligatorische Unfallversicherung (Unfallversicherungsgesetz; UVersG) .....	127
7.12	Gesetz über die Abänderung des Gesetzes über die betriebliche Personalvorsorge (BPVG) .....	131



## **ZUSAMMENFASSUNG**

*Seit 1. Januar 2004 gibt es in Liechtenstein einen gesetzlichen Anspruch auf Elternurlaub. Dieser Anspruch basiert auf der Richtlinie 96/34/EG, welche das Ziel hat, eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erreichen und die Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen zu fördern. Die Richtlinie wurde primär in den Arbeitsvertragsrechtsbestimmungen im Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuch (ABGB) umgesetzt. Durch die Folgerichtlinie 2010/18/EU wurden bestimmte Aspekte angepasst und überarbeitet, um die angestrebten Ziele noch besser erreichen zu können.*

*Die vorliegende Richtlinie (EU) 2019/1158 baut auf den Bestimmungen der Richtlinie 2010/18/EU auf und ergänzt diese, indem bestehende Rechte gestärkt und neue Rechte eingeführt werden. Konkret soll die Vereinbarkeit von Beruf und Familie mit folgenden Neuerungen verbessert werden:*

- Einführung eines bezahlten Elternurlaubs*
- Einführung eines bezahlten Vaterschaftsurlaubs*
- Einführung eines Pflegeurlaubs*
- Konkretisierung der Arbeitsfreistellung aufgrund höherer Gewalt*
- Bessere Ausgestaltung der flexiblen Arbeitsregelungen*
- Ausdrückliche Schutzbestimmung für die Beschäftigungsansprüche von Arbeitnehmenden*

*Die Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 bedingt die Anpassung der entsprechenden Bestimmungen im ABGB. Da der Vaterschaftsurlaub und neu auch ein Teil des Elternurlaubs zu vergüten sind, sind zusätzliche Gesetzesanpassungen im Familienzulagengesetz und im Krankenversicherungsgesetz notwendig.*

*Zur Umsetzung der Kernelemente der Richtlinie (EU) 2019/1158, sprich Elternurlaub, Vaterschaftsurlaub und Pflegeurlaub, schlägt die Regierung folgendes vor:*

- Pro Elternteil soll ein Anspruch auf vier Monate nicht-übertragbaren Elternurlaub bestehen, welcher grundsätzlich bis zum dritten Lebensjahr des Kindes bezogen werden muss. Zwei der vier Monate Elternurlaub werden mit*

*50% des durchschnittlichen massgebenden Monatslohns, jedoch begrenzt auf den Höchstbetrag der monatlichen Altersrente von CHF 2'380.- gemäss AHVG, vergütet. Finanziert und administriert werden soll der bezahlte Elternurlaub durch die Familienausgleichskasse (FAK). Es wird mit jährlichen Kosten in der Höhe von ca. CHF 6.7 Mio. gerechnet.*

- *Väter sollen Anspruch auf zwei zusammenhängende Arbeitswochen Vaterschaftsurlaub haben, welcher spätestens innert 8 Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden muss. Vergütet wird der Vaterschaftsurlaub mit 80% des AHV-pflichtigen Lohnes. Diese Leistung wird über das Krankenversicherungsgesetz gewährt. Es wird mit jährlichen Kosten in Höhe von ca. CHF 1.9 Mio. gerechnet.*
- *Ist die erhebliche Pflege oder Unterstützung von Angehörigen oder von mit der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebenden Personen notwendig, so hat die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer Anspruch auf Pflegeurlaub im Umfang von bis zu fünf Arbeitstagen pro Jahr. Der Pflegeurlaub ist nicht vergütet.*

*Neben der eigentlichen Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 soll die Finanzierung des Mutterschaftsurlaubs neu geregelt werden. Damit sollen die Motion vom 23. September 2022 zur Ausrichtung des Mutterschaftstaggeldes bei längerem Spitalaufenthalt des Kindes nach der Geburt sowie die Motion vom 8. April 2019 zur Neuregelung der Taggeldversicherung bei Mutterschaft umgesetzt werden.*



**ZUSTÄNDIGE MINISTERIEN**

Ministerium für Inneres, Wirtschaft und Umwelt (federführend)

Ministerium für Gesellschaft und Kultur

Ministerium für Präsidiales und Finanzen

**BETROFFENE STELLEN**

Amt für Volkswirtschaft

Amt für Gesundheit

Liechtensteinische AHV-IV-FAK

Amt für Soziale Dienste

Stabsstelle EWR

Finanzmarktaufsicht



Vaduz, 13. Dezember 2022

LNR 2022-1887

P

## 1. AUSGANGSLAGE

### 1.1 Bisherige Regelung auf EWR-Ebene

Die Richtlinie 96/34/EG<sup>1</sup> hat das Ziel, eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erreichen und die Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen zu fördern. Durch die Folgerichtlinie 2010/18/EU<sup>2</sup> wurden bestimmte Aspekte angepasst und überarbeitet, um die angestrebten Ziele noch besser erreichen zu können. Bspw. wurde die Mindestdauer des Elternurlaubs von drei auf vier Monate erhöht. Von einer Vergütung des Elternurlaubs wurde aber weiterhin abgesehen. Umgesetzt wurden beide genannten Richtlinien im Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuch (Arbeitsvertragsrecht).

Das Thema „bezahlter Elternurlaub“ wurde im Rahmen der Umsetzung der Richtlinie 2010/18/EU bereits kontrovers diskutiert. In der damaligen Debatte sprach sich der Landtag kritisch gegenüber einem bezahlten Elternurlaub aus und befürwortete eine Minimalumsetzung, somit einen unbezahlten Elternurlaub.

---

<sup>1</sup> Richtlinie 96/34/EG des Rates vom 3. Juni 1996 zu der von UNICE, CEEP und EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Elternurlaub (ABl. L 145 vom 19/06/1996 S. 4 - 9), mit Beschluss des Gemeinsamen EWR-Ausschusses Nr. 42/1999 vom 26. März 1999 in das EWR-Abkommen übernommen.

<sup>2</sup> Richtlinie 2010/18/EU des Rates vom 8. März 2010 zur Durchführung der von BUSINESSEUROPE, UE-APME, CEEP und EGB geschlossenen überarbeiteten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub und zur Aufhebung der Richtlinie 96/34/EG (ABl. L 68 vom 18.3.2010, S. 13–20) mit Beschluss des Gemeinsamen EWR-Ausschusses Nr. 40/2011 vom 1. April 2011 in das EWR-Abkommen übernommen.

Die vorliegende Richtlinie (EU) 2019/1158<sup>3</sup> baut auf den Bestimmungen der Richtlinie 2010/18/EU auf und ergänzt diese, indem bestehende Rechte gestärkt und neue eingeführt werden. Die Richtlinie 2010/18/EU wird durch die Richtlinie (EU) 2019/1158 aufgehoben.

## **1.2 Interpellation zur Finanzierung einer bezahlten Elternzeit**

In Liechtenstein rückte die Richtlinie (EU) 2019/1158 erstmals durch die «Interpellation zur Finanzierung einer bezahlten Elternzeit» vom 3. Februar 2020, eingereicht durch die Abgeordneten Georg Kaufmann, Thomas Lageder und Patrick Risch und deren Beantwortung durch die Regierung vom 27. Oktober 2020 (Nr. 121/2020) in den Fokus.

Die Interpellanten stellten darin folgende Fragen an die Regierung:

- Wie viele Geburten hätten in den Jahren 2010 bis 2018 jeweils einen Anspruch auf eine bezahlte Elternzeit ausgelöst, gäbe es diese in Liechtenstein?
- Wie hoch wären die Kosten für die Jahre 2010 bis 2018 jeweils gewesen, wenn die Elternzeit mit 80% des statistisch ermittelten Medianlohn des Vorjahres für 4 Monate vergütet worden wäre?
- Über welche Kanäle oder Quellen könnte eine bezahlte Elternzeit in Liechtenstein finanziert werden?

Unter den von den Interpellanten vorgegebenen Rahmenbedingungen kam die Regierung in der Interpellationsbeantwortung zum Schluss, dass im Jahr 2018 insgesamt rund 1'400 Personen anspruchsberechtigt gewesen wären und bei einem vollständigen Bezug des Elternurlaubs in diesem Jahr zu den von den Interpellanten vorgegebenen Konditionen insgesamt Lohnkosten von rund CHF 30.5 Mio.

---

<sup>3</sup> Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates (ABl. L 188 vom 12.7.2019, S. 79–93).

entstanden wären. Weitere Kosten, welche den Arbeitgebern durch Abwesenheiten von Arbeitnehmern entstehen hätten können, wurden in dieser Betrachtung nicht berücksichtigt. Hinsichtlich der Frage nach den möglichen Finanzierungsquellen führte die Regierung aus, dass letztlich nur die Arbeitgeber, die Arbeitnehmer oder die Steuerzahler als mögliche Quellen in Frage kommen. Alle anderen Quellen, also insbesondere Sozialsysteme, würden letztlich von einer oder mehreren dieser drei Quellen finanziert.

### **1.3 Petition der IG Elternzeit**

Am 10. August 2021 reichten die Petitionäre Stephan Agnolazza-Hoop, Lino Nägele, Sarah Nägele und Orlando Wanner als Vertreter der Interessensgemeinschaft Elternzeit (IG Elternzeit) die Petition «Elternzeit – die liechtensteinische Lösung» ein.

Die Petitionäre baten den Landtag, die Regierung damit zu beauftragen, bis zum Ende des Jahres einen Vorschlag zur Einführung einer flexiblen, bezahlten Elternzeit in Abstimmung mit der EU-Regelung (Richtlinie (EU) 2019/1158) und auf Grundlage des Vorschlages «Elternzeit – eine liechtensteinische Lösung» auszuarbeiten und in die Vernehmlassung zu schicken.

Der Vorschlag der IG Elternzeit «Elternzeit – eine liechtensteinische Lösung» sieht dabei eine Elternzeit bestehend aus zwei Phasen vor.

In der Kennenlernphase (während dem ersten Lebensjahr des Kindes) sollte ein Anspruch der Mutter auf 10 Wochen Mutterschaftsschutz und 4 Wochen Mutterschaftszeit, ein Anspruch des Vaters auf 2 Wochen Vaterschaftszeit und ein gemeinsamer Anspruch von Mutter und Vater auf 8 Wochen übertragbare und flexible Elternzeit bestehen. Vergütet werden sollten diese Anspruchszeiten mit 80% des AHV-pflichtigen Lohnes vor der Geburt des Kindes, was gemäss Berechnungen

der IG Elternzeit zu effektiven Gesamtkosten zwischen CHF 15 und 25 Millionen pro Jahr für die Kennenlernphase führen würde.

In der Bindungsphase (während den ersten 4 Lebensjahren des Kindes) sollten Mutter und Vater jeweils Anspruch auf 8 Wochen bezahlte Mutter- bzw. Vaterschaftszeit haben und zudem ein gemeinsamer Anspruch auf 16 Wochen unbezahlte, frei übertragbare Elternzeit bestehen. Vergütet werden sollen die bezahlte Mutter- bzw. Vaterschaftszeit mit 80% des AHV-pflichtigen Lohnes vor der Geburt des Kindes bis zu einem Maximalbetrag von CHF 4'175.- brutto pro Monat was gemäss Berechnungen der IG Elternzeit zu effektiven Gesamtkosten zwischen CHF 5 – 15 Millionen pro Jahr für die Bindungsphase führen würde.

So würden unter dem Strich insgesamt 56 Wochen Elternzeit resultieren, wovon 40 Wochen bezahlt würden. Die Gesamtkosten beliefen sich nach Schätzung der IG Elternzeit auf CHF 20 – 40 Millionen pro Jahr.

Eine Finanzierung der Elternzeit über einen gleich hohen Beitrag von Arbeitgeber und Arbeitnehmer sei aus Sicht der IG Elternzeit der logische Schritt. Hierfür wurde die Schaffung einer eigens dafür vorgesehenen Kasse befürwortet.

Der Landtag behandelte die Petition «Elternzeit – die liechtensteinische Lösung» in seiner Sitzung vom 1. September 2021. Nach eingehender Diskussion wurde die Petition mit 24 Stimmen bei 25 Anwesenden zur geeigneten Verfügung an die Regierung überwiesen.

#### **1.4 Positionspapier des Liechtensteinischen ArbeitnehmerInnenverband (LANV)**

Im Positionspapier „Bessere Bedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige“ vom August 2021 legt der LANV seine Vorstellungen zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 dar. Erklärtes

Ziel des LANV ist es, durch gezielte Massnahmen die Eigenbetreuung des Kindes durch die Eltern im ersten Lebensjahr zu ermöglichen, ohne dass die Eltern dadurch berufliche oder gravierende finanzielle Nachteile haben.

Zusammengefasst wird vom LANV im Wesentlichen folgendes gefordert bzw. vorgeschlagen:

- Bezahlte Stillzeit (kein Bestandteil der Richtlinie (EU) 2019/1158);
- Beibehaltung der Mutterschaftskarenz von 20 Wochen; keine Kürzung, keine Übertragung;
- 10-tägiger, zu mindestens 80% des AHV-pflichtigen Lohns vergüteter Vaterschaftsurlaub;
- neun-wöchiger, zu 80% des AHV-pflichtigen Lohns vergüteter Elternurlaub; Deckelung bei Höhe des Medianlohns;
- Finanzierung der bezahlten Elternzeit und des Vaterschaftsurlaubs über die FAK;
- Kosten der bezahlten Elternzeit und des Vaterschaftsurlaubs sollen Arbeitgeber und Arbeitnehmende tragen; Arbeitnehmende sollen neu einen solidarischen Beitrag zusteuern.

Zu den vom LANV vorgegebenen Konditionen (Anspruchsdauer von 9 Wochen; 80% des AHV-pflichtigen Lohns; Deckelung beim Medianlohn (2020: CHF 6'852)) und unter Bezug der in der Interpellationsbeantwortung Nr. 121/2020 ausgewiesenen Berechnungsgrundlage (1'400 anspruchsberechtigte Personen) würden, grob geschätzt, bei vollständigem Bezug des Elternurlaubs jährliche Kosten von ca. CHF 15 Mio. entstehen.

### **1.5 Positionierung des Liechtensteiner Bankenverbands, der Liechtensteinischen Industrie- und Handelskammer und der Wirtschaftskammer Liechtenstein**

Auch die Wirtschaftsverbände – namentlich der Liechtensteiner Bankenverband, die Wirtschaftskammer und die Liechtensteinische Industrie- und Handelskammer (LIHK) – haben sich hinsichtlich der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 positioniert. Folgende Kernaussagen lassen sich hieraus zusammenfassen:

- der Vereinbarkeit von Familie und Beruf kommt, auch mit Blick auf die Standortattraktivität, eine grosse Bedeutung zu;
- über die Mindestvorgaben der EU soll nicht hinausgegangen werden (zwei Monate bezahlte Elternzeit, 10-Tage bezahlter Vaterschaftsurlaub);
- der grosse Wettbewerbsvorteil des Wirtschaftsstandortes Liechtenstein, sprich vergleichsweise niedrige Lohnnebenkosten bei gleichzeitig hohen Löhnen, soll beibehalten werden;
- der bezahlte Teil von zwei Monaten muss die finanzielle Überbrückung der Elternzeit ermöglichen, aber die Eltern nicht 1:1 entschädigen;
- insb. mit Blick auf Geringverdienende wird eine Grundsicherung anstatt eines prozentualen Anteils des Lohnes gefordert;
- für die Finanzierung soll keine neue Kasse aufgebaut werden.



## **2. BEGRÜNDUNG DER VORLAGE**

### **2.1 Umsetzung von EWR-Recht**

Die Richtlinie (EU) 2019/1158 ist EWR-relevant. Das heisst, dass sie in das EWR-Abkommen übernommen und von den EWR/EFTA-Staaten, somit auch von Liechtenstein, bis zum Ablauf der Umsetzungsfrist in nationales Recht umgesetzt werden muss.

Aktuell befindet sich die Richtlinie (EU) 2019/1158 noch im Übernahmeverfahren in das EWR-Abkommen. Sie ist somit noch nicht EWR-Rechtsbestand und für Liechtenstein noch nicht verbindlich.

Die Umsetzungsfrist für die Richtlinie (EU) 2019/1158 endet für die EWR/EFTA-Staaten mit abgeschlossener Übernahme der Richtlinie in das EWR-Abkommen. Dieses Datum steht aktuell noch nicht fest. Es ist jedoch davon auszugehen, dass die Richtlinie im Jahr 2023 in das EWR-Abkommen übernommen wird. Es ist daher wichtig, mit den Umsetzungsarbeiten bereits zu beginnen.

Die Regierung hat mit Beschluss vom 22. Februar 2022 (LNR 2022-256) eine Arbeitsgruppe eingesetzt und mit dem Auftrag befasst, den Umsetzungsbedarf zu ermitteln und die notwendigen Umsetzungsmassnahmen im Detail vorzubereiten. In der Arbeitsgruppe vertreten sind das Ministerium für Inneres, Wirtschaft und Umwelt (Vorsitz), das Ministerium für Gesellschaft und Kultur, das Amt für Volkswirtschaft, das Amt für Soziale Dienste, das Amt für Gesundheit, die AHV-IV-FAK-Anstalten und die Stabsstelle EWR.

Im Rahmen der Umsetzung stand vor allem auch die Frage der Finanzierung und der Beibehalt attraktiver Rahmenbedingungen für die Wirtschaft im Zentrum. Die Arbeitsgruppe wurde beauftragt, bis spätestens Ende Februar 2023 einen entsprechenden Vernehmlassungsbericht auszuarbeiten.

Die Arbeitsgruppe traf sich zu insgesamt neun Arbeitssitzungen. Das Ergebnis der Arbeiten der Gruppe ist der vorliegende Vernehmlassungsbericht.

## **2.2 Vereinbarkeit von Familie und Beruf**

Für die Regierung ist und bleibt die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein wichtiges Anliegen – sowohl aus gesellschaftlicher als auch wirtschaftlicher Perspektive. Sie hat sich daher im aktuellen Regierungsprogramm zum Ziel gesetzt, die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familien und Beruf innerhalb der Bereiche Staat, Gemeinden und Wirtschaft zu koordinieren und zu optimieren. Insbesondere sollen das Angebot von ausserhäuslicher Kinderbetreuung sowie Tagesstrukturen und Mittagstischangeboten bedarfsgerecht ausgestaltet werden. Eine weitere Massnahme ist die Erleichterung der Inanspruchnahme des Elternurlaubs im ersten Lebensjahr nach der Geburt des Kindes. Letzteres ist, wie die Familienumfrage aus dem Jahr 2018 gezeigt hat, ein grosses Anliegen der Bevölkerung.

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist dabei nicht nur ein klares gesellschaftspolitisches Bedürfnis, sondern auch eine wirtschaftspolitische Notwendigkeit. Denn mit Massnahmen zur besseren Vereinbarkeit kann auch das Potential an inländischen Arbeitskräften noch besser genutzt und ausgeschöpft werden als bislang. Mit Blick auf den zunehmenden Fachkräfte- bzw. Arbeitskräftemangel besteht hier auf jeden Fall Handlungsbedarf. Beispielsweise liegt die Erwerbsquote der Frauen in Liechtenstein mit weniger als 70% aktuell vergleichsweise tief. Hier besteht also noch Potential und es sind geeignete Massnahmen zu überlegen und umzusetzen, sowohl von Seiten des Staates als auch der Wirtschaft.

### **3. SCHWERPUNKTE DER VORLAGE**

#### **3.1 Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158**

##### **3.1.1 Gegenstand und Inhalt**

Nach Ansicht der EU-Kommission haben unausgewogene Regelungen des Elternurlaubs für Frauen und Männer, eingeschränkte Möglichkeiten zur Inanspruchnahme flexibler Arbeitsregelungen, unzureichende formale Betreuungs-/Pflegedienste sowie wirtschaftliche Negativanreize allesamt die Herausforderungen in Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit von Frauen verschärft.

Der derzeitige Rechtsrahmen auf EWR-Ebene bietet Männern nur wenig Anreize, einen gleichwertigen Anteil an den Betreuungs- und Pflegeaufgaben zu übernehmen. So gibt es derzeit keine in das EWR-Abkommen übernommenen EU-Rechtsvorschriften über Vaterschaftsurlaub oder Urlaub zur Pflege kranker oder pflegebedürftiger Angehöriger, mit Ausnahme des Rechts auf Arbeitsfreistellung im Fall höherer Gewalt. Dadurch werden die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei Erwerbstätigkeit und Betreuungspflichten weiter verstärkt.

Umgekehrt seien positive Auswirkungen festzustellen, wenn Väter die Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, etwa Urlaubsregelungen, in Anspruch nehmen. Diese Väter beteiligten sich auch später stärker an der Kindererziehung, der Anteil der unbezahlten Arbeit, die Frauen im Vergleich zu Männern leisten, verringere sich und den Frauen bleibe mehr Zeit, eine bezahlte Beschäftigung auszuüben.

Die EU-Kommission hat daher den Vorschlag für eine neue «Work-Life-Balance»-Richtlinie vorgelegt. Als Richtlinie (EU) 2019/1158 ist diese am 1. August 2019 in

Kraft getreten. Sie war von den EU-Mitgliedstaaten innerhalb einer Frist von drei Jahren, konkret bis zum 2. August 2022, umzusetzen.<sup>4</sup>

Für die EWR/EFTA-Staaten endet die Frist zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158, wie oben dargelegt, mit dem Datum des Inkrafttretens des entsprechenden EWR-Übernahmebeschlusses.

Um eine Gleichstellung von Männern und Frauen im Hinblick auf Arbeitsmarktchancen herzustellen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben zu erleichtern sieht die Richtlinie (EU) 2019/1158 individuelle Rechte, insbesondere in Bezug auf Vaterschaftsurlaub, Elternurlaub, Pflegeurlaub, Arbeitsfreistellung aufgrund höherer Gewalt und flexible Arbeitsregelungen, vor.

Diese Rechte bilden den Kerngehalt der Richtlinie (EU) 2019/1158.

### 3.1.2 Einführung eines bezahlten Elternurlaubs

#### Bisherige Regelung

In Umsetzung der Vorgängerrichtlinie 2010/18/EU besteht derzeit auf nationaler Ebene ein Anspruch auf unbezahlten Elternurlaub im Umfang von jeweils vier Monaten, sofern als Eltern bzw. Pflegeeltern mit dem Kind gemeinsam im Haushalt gelebt und dieses überwiegend selbst betreut wird (§ 1173a Art. 34a ff. ABGB). Anspruch auf Elternurlaub besteht, wenn das Arbeitsverhältnis mehr als ein Jahr gedauert hat oder es auf mehr als ein Jahr eingegangen wurde. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer ist berechtigt, den Elternurlaub in Vollzeit, in Teilzeit, in Teilen oder stundenweise zu beziehen. Dabei ist auf die berechtigten Interessen

---

<sup>4</sup> Die Frist für die Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 endete für die EU-Staaten am 2. August 2022. Die folgenden Mitgliedstaaten haben per Stichtag 21. September 2022 keine nationalen Massnahmen zur vollständigen Umsetzung der Richtlinie in nationales Recht mitgeteilt und erhielten daher ein Aufforderungsschreiben der EU-Kommission: Belgien, Tschechien, Dänemark, Deutschland, Irland, Griechenland, Spanien, Frankreich, Kroatien, Zypern, Lettland, Luxemburg, Ungarn, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Slowenien und die Slowakei ([https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/inf\\_22\\_5409](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/de/inf_22_5409)).

des Arbeitgebers und der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.

#### Neuregelung gemäss der Richtlinie (EU) 2019/1158

Die Richtlinie (EU) 2019/1158 bringt einige Änderungen bei der Ausgestaltung des Elternurlaubs mit sich.

Da die meisten Väter ihr Recht auf Elternurlaub nicht in Anspruch nehmen oder einen beträchtlichen Teil ihres Urlaubsanspruchs auf Mütter übertragen, dehnt die Richtlinie (EU) 2019/1158 den Mindestzeitraum des Elternurlaubs, der nicht von einem Elternteil auf den anderen übertragen werden kann, von einem auf zwei Monate aus. Dies soll Väter zur Inanspruchnahme von Elternurlaub ermutigen. Mit anderen Worten, die Richtlinie (EU) 2019/1158 sieht vor, dass zumindest zwei Monate des (mindestens vier Monate zu dauernden) Elternurlaubs nicht übertragbar sind. Sie lässt somit aber auch die Option zu, überhaupt keine Übertragbarkeit zwischen Mutter und Vater (bzw. *vice versa*) vorzusehen.

Die Mitgliedstaaten sollen die Frist, innerhalb welcher eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer dem Arbeitgeber melden muss, dass Elternurlaub beantragt wird, selbst festlegen und entscheiden können, ob der Anspruch auf Elternurlaub an eine bestimmte Betriebszugehörigkeitsdauer gebunden sein soll.

Um die Bedürfnisse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und jene der Arbeitgeber ausgewogen zu berücksichtigen, sollen die Mitgliedstaaten auch entscheiden können, ob es der Arbeitnehmerin/dem Arbeitgeber unter bestimmten Bedingungen erlaubt sein soll, die Gewährung eines Elternurlaubs aufzuschieben.

Der Zeitraum, innerhalb dessen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer Anspruch auf Elternurlaub haben, soll an das Alter des Kindes geknüpft sein. Dieses Alter soll so

festgelegt werden, dass beide Elternteile ihren Anspruch auf Elternurlaub tatsächlich in vollem Umfang geltend machen können.

Die Bezahlung oder Vergütung ist von den EWR-Staaten oder den Sozialpartnern so festzulegen, dass die Inanspruchnahme von Elternurlaub durch beide Elternteile erleichtert wird.

### Nationale Umsetzung

Der Elternurlaub ist aktuell in drei Bestimmungen (§ 1173a Art. 34a – Art. 34c ABGB) geregelt. Neu soll der Kernregelungsgehalt des Elternurlaubs in § 1173a Art. 34c ABGB überführt werden.

Wie bereits nach geltendem Recht besteht ein Anspruch auf vier Monate Elternurlaub pro Elternteil – dies entspricht der Mindestanforderung von Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie (EU) 2019/1158. Ebenso soll der Anspruch auf Elternurlaub wie bislang nicht übertragbar sein. Damit kann das Ziel der Richtlinie (EU) 2019/1158, die Chancengleichheit von Mann und Frau im Erwerbsleben zu fördern, am besten erreicht werden.

Entstehungszeitpunkt (Lebendgeburt des Kindes bzw. Annahme an Kindesstatt oder Pflegekindschaftsverhältnis) und Bezugsdauer (bis zum dritten Lebensjahr des Kindes bzw. bis zum vierten Lebensjahr bei einer Adoption oder einem Pflegekindschaftsverhältnis) des Elternurlaubs werden beibehalten.

In einigen weiteren Punkten wird der Gehalt des bestehenden Rechts allerdings abgeändert:

Die Formel «Hat das Arbeitsverhältnis mehr als ein Jahr gedauert oder ist es auf mehr als ein Jahr eingegangen» wird verkürzt, sodass künftig nur noch bezugsberechtigt sein soll, wer tatsächlich seit mehr als einem Jahr im selben Betrieb beschäftigt ist.

Auf das Kriterium, dass der Elternurlaub nur von einer Person bezogen werden kann, die mit dem Kind im selben Haushalt lebt, soll aufgrund der heutigen Lebensmodelle künftig verzichtet werden.

Neu zu regeln ist zudem die Vergütung des Elternurlaubs. Entsprechend sind Anpassungen im Familienzulagengesetz (FZG) vorgesehen. Konkret schlägt die Regierung vor, dass zwei der vier Monate Elternurlaub je Elternteil vergütet werden. Die Vergütung soll 50% des durchschnittlichen massgebenden Monatslohns betragen, jedoch begrenzt auf den Höchstbetrag der monatlichen Altersrente im Sinne von Art. 68 des Gesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung bei lückenloser Beitragsdauer. Eine solche Monatsrente beträgt momentan CHF 2'380.-. Finanziert und administriert wird der vergütete Elternurlaub durch die Familienausgleichskasse (FAK).

### 3.1.3 Einführung eines bezahlten Vaterschaftsurlaubs

#### Bisherige Regelung

Weder das aktuelle EWR-Recht noch das aktuelle nationale Recht sehen einen Vaterschaftsurlaub im Sinne der Richtlinie (EU) 2019/1158 vor.

#### Neuregelung gemäss der Richtlinie (EU) 2019/1158

Um eine gleichmässige Aufteilung von Betreuungs- und Pflegeaufgaben zwischen Frauen und Männern zu fördern und den frühzeitigen Aufbau einer engen Bindung zwischen Vätern und Kindern zu ermöglichen, soll mit der Richtlinie (EU) 2019/1158 ein verbindlicher Vaterschaftsurlaub eingeführt werden. Dieser Vaterschaftsurlaub sollte um den Zeitpunkt der Geburt des Kindes herum genommen werden und eindeutig mit der Geburt – zum Zweck der Erbringung von Betreuungs- und Pflegeleistungen – zusammenhängen.

Die Richtlinie (EU) 2019/1158 sieht einen Anspruch auf zehn Arbeitstage Vaterschaftsurlaub vor. Dieser darf nicht an eine vorherige Beschäftigungs- oder Betriebszugehörigkeitsdauer geknüpft werden.

Die Bezahlung/Vergütung des Vaterschaftsurlaubs muss mindestens der Bezahlung/Vergütung entsprechen, die der betreffende Arbeitnehmer im Falle einer Unterbrechung seiner Tätigkeit aus Gründen im Zusammenhang mit seinem Gesundheitszustand erhalten würde.

Die EWR-Staaten sind frei darin zu bestimmen, ob der Vaterschaftsurlaub auch teilweise vor der Geburt des Kindes, ausschliesslich danach oder ob er in flexibler Form genommen werden kann.

Die EWR-Staaten können den Anspruch auf eine Bezahlung/Vergütung des Vaterschaftsurlaubs von einer vorherigen Beschäftigungsdauer abhängig machen. Diese darf jedoch maximal sechs Monate unmittelbar vor dem errechneten Geburtstermin des Kindes betragen.

### Nationale Umsetzung

Der Vaterschaftsurlaub wird neu in § 1173a 34b ABGB geregelt. Es ist vorgesehen, dass der rechtliche Vater zum Zwecke der Betreuung und Pflege des Kindes einen Anspruch auf eine Freistellung von zwei zusammenhängenden Arbeitswochen hat. Der Vaterschaftsurlaub ist spätestens innert acht Monaten nach der Geburt des Kindes zu beziehen und wird mit 80% des AHV-pflichtigen Lohnes vergütet.

#### 3.1.4 Einführung eines Pflegeurlaubs

##### Bisherige Regelung

Weder das aktuelle EWR-Recht noch das aktuelle nationale Recht sehen einen Pflegeurlaub im Sinne der Richtlinie (EU) 2019/1158 vor.



### Neuregelung gemäss der Richtlinie (EU) 2019/1158

Um Männern und Frauen, die Pflege- oder Betreuungsaufgaben wahrnehmen, mehr Möglichkeiten zu bieten, berufstätig zu bleiben sowie Beruf und Familienleben somit besser vereinbaren zu können, sollte gemäss der Richtlinie (EU) 2019/1158 neu jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer Anspruch auf fünf Arbeitstage Pflegeurlaub pro Jahr haben. Die EWR-Staaten können weitere Einzelheiten, wie beispielsweise die Vorlage eines geeigneten Nachweises, festlegen. Zudem steht es den EWR-Staaten frei zu entscheiden, ob sie bei einem Pflegeurlaub eine Bezahlung/Vergütung gewähren.

### Nationale Umsetzung

Der Pflegeurlaub wird neu in § 1173a 34d ABGB geregelt. Es ist vorgesehen, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses einen Anspruch auf Freistellung im Umfang von bis zu fünf Arbeitstagen zu gewähren, um Angehörige oder im selben Haushalt lebende Personen zu pflegen, soweit diese aufgrund einer gesundheitlichen Beeinträchtigung auf Betreuung angewiesen sind. Eine Vergütung des Pflegeurlaubs ist nicht vorgesehen.

### 3.1.5 Arbeitsfreistellung aufgrund höherer Gewalt

#### Bisherige Regelung

In Umsetzung der Richtlinie 2010/18/EU besteht bereits heute auf nationaler Ebene ein Anspruch auf Arbeitsfreistellung im Fall höherer Gewalt wegen dringender familiärer Gründe bei Krankheiten oder Unfällen, die die sofortige Anwesenheit der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers erfordern.

### Neuregelung gemäss der Richtlinie (EU) 2019/1158

Die Richtlinie (EU) 2019/1158 sieht hinsichtlich des Anspruchs auf Arbeitsfreistellung aufgrund höherer Gewalt keine Neuerungen vor.

### Nationale Umsetzung

Die Freistellung aufgrund höherer Gewalt ist aktuell in § 1173a Art. 29 Abs. 5 ABGB geregelt. Diese Bestimmung soll aufgehoben und der Regelungsgehalt in § 1173a Art. 34e ABGB überführt werden. Da die Richtlinie (EU) 2019/1158 nichts an den materiellen Voraussetzungen ändert, kann auch die nationale Umsetzungsmassnahme grundsätzlich beibehalten werden.

Zu erwähnen ist, dass neu genauer definiert wird, für welche, mit ihr/ihm in Hausgemeinschaft lebenden Personen eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf Freistellung aufgrund höherer Gewalt geltend machen kann.

Es gilt weiterhin, dass während der Freistellung aufgrund höherer Gewalt volle Lohnfortzahlungspflicht besteht.

### 3.1.6 Flexible Arbeitsregelungen

#### Bisherige Regelung

In der Richtlinie 2010/18/EU wird ausgeführt, dass es erwerbstätigen Eltern durch flexible Arbeitsregelungen ermöglicht werden soll, ihre beruflichen und elterlichen Pflichten besser miteinander in Einklang zu bringen. Konkret vorgeschrieben wird durch das aktuelle EWR-Recht jedoch lediglich ein Anspruch auf reduzierte und flexible Arbeitszeiten nach der Rückkehr aus dem Elternurlaub. Umgesetzt wurde diese Verpflichtung im geltenden § 1173a Art. 34c Abs. 2 ABGB.

#### Neuregelung gemäss der Richtlinie (EU) 2019/1158

Damit Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die Eltern oder pflegende Angehörige sind, angeregt werden, erwerbstätig zu bleiben, sollten sie ihre Arbeitspläne an ihre persönlichen Bedürfnisse und Präferenzen anpassen können.

Neu haben Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit Kindern bis zu einem bestimmten Alter, mindestens jedoch bis zum Alter von acht Jahren, sowie pflegende Angehörige daher das Recht, flexible Arbeitsregelungen für Betreuungs- und Pflegezwecke zu beantragen. Für solche flexiblen Arbeitsregelungen kann eine angemessene zeitliche Begrenzung gelten. Die Arbeitgeber prüfen diese Anträge auf flexible Arbeitsregelungen innerhalb eines angemessenen Zeitraums, wobei sie sowohl die eigenen Bedürfnisse als auch jene der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers berücksichtigen. Jede Ablehnung bzw. jede Aufschiebung muss begründet werden.

#### Nationale Umsetzung

Die Vorgaben der Richtlinie (EU) 2019/1158 betreffend flexible Arbeitsregelungen werden neu in einer spezifischen Bestimmung, konkret § 1173a Art. 36b ABGB, umgesetzt.

Zu erwähnen ist, dass die Dauer der flexiblen Arbeitsregelungen nicht beschränkt werden soll. Hingegen soll eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer einen Antrag auf flexible Arbeitszeitregelung erst stellen können, wenn sie/er seit mindestens sechs Monaten in einem Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber steht.

### **3.2 Ausrichtung des Mutterschaftstaggeldes bei längerem Spitalaufenthalt des Kindes nach der Geburt (Motion vom 23. September 2022)**

Am 23. September 2022 reichten die Abgeordneten Albert Frick, Sebastian Gassner, Thomas Hasler, Franziska Hoop, Johannes Kaiser, Elke Kindle, Wendelin Lampert, Daniel Oehry, Bettina Petzold-Mähr, Sascha Quaderer, Daniel Seger, Nadine Vogelsang und Karin Zech-Hoop eine Motion zur Ausrichtung des Mutterschaftstaggeldes bei längerem Spitalaufenthalt des Kindes nach der Geburt ein (vom Landtag am 2. November 2022 überwiesen). Die Regierung wurde beauftragt, dem Landtag eine Gesetzesänderung vorzulegen, um berufstätigen Müttern, deren

Kindern aufgrund schwerer Komplikationen bei oder nach der Geburt für eine längere Zeit im Spital verbleiben müssen, den Bezug des Mutterschaftstaggeldes nach der Heimkehr des Kindes zu ermöglichen. Die Regierung unterstützt dieses Anliegen ausdrücklich. Die Umsetzung erfolgt, indem in solchen Fällen der Anspruch auf Mutterschaftstaggeld um höchstens acht Wochen verlängert werden kann (vgl. unten, Kapitel 4.10. zu Art. 15 Abs. 3a und 4 KVG). Parallel dazu sind arbeitsrechtliche Bestimmungen zur Dauer des Mutterschaftsurlaubes und zum Kündigungsschutz anzupassen (vgl. unten, Kapitel 4.1).

### **3.3 Neuregelung der Finanzierung des Krankengeldes bei Mutterschaft (Motion vom 8. April 2019)**

Mit der Motion der Abgeordneten Herbert Elkuch, Erich Hasler und Thomas Rehak vom 8. April 2019 zum Thema Neuregelung der Taggeldversicherung bei Mutterschaft (vom Landtag am 8. Mai 2019 überwiesen) regen die Motionäre ein geändertes Finanzierungsmodell für das Krankengeld bei Mutterschaft im KVG an. Sie schlagen vor, das Mutterschaftsrisiko aus der Krankengeldprämie herauszulösen. Für die Finanzierung sollen zudem nur jene Betriebe aufkommen, die in der Krankengeldversicherung Wartefristen von weniger als fünf Monaten gewählt haben. Die Regierung hat vorliegend eine rechtliche Umsetzung des von den Motionären vorgeschlagenen Modells ausgearbeitet, wenngleich Bedenken hinsichtlich der Erforderlichkeit und der Geeignetheit der Motion bestehen (vgl. unten, Kapitel 4.10. zu Art. 22 Abs. 1a Bst. b und 7a KVG).

### **3.4 Regelung der Finanzierung**

Zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 in nationales Recht sind verschiedene Leistungen vorgesehen:

### Entschädigung des Vaterschaftsurlaubs im Umfang von zehn Arbeitstagen

Die Bezahlung/Vergütung des Vaterschaftsurlaubs muss gemäss der Richtlinie (EU) 2019/1158 mindestens der Bezahlung oder Vergütung entsprechen, die der betreffende Arbeitnehmer im Fall einer Unterbrechung seiner Tätigkeit aus Gründen im Zusammenhang mit seinem Gesundheitszustand erhalten würde. In Liechtenstein sind dies 80% des AHV-pflichtigen Lohnes.

Ausgehend von rund 700 Anspruchsberechtigten<sup>5</sup> und basierend auf dem Medianlohn von CHF 6'852.- (2020) ergeben sich die Kosten für einen 10-tägigen Vaterschaftsurlaub wie folgt:

Wenn der Vaterschaftsurlaub tatsächlich von rund 700 Vätern vollumfänglich (Quote der Inanspruchnahme: 100%) bezogen würde, wäre mit Kosten von 700 (Personen) x ½ (Bezugsdauer 10 Tage = ½ Monat) x 5'482.- (80% x CHF 6'852.-= Höchstbetrag) zu rechnen: somit rund CHF 1'920'000 Mio. pro Jahr.

Mit einem Anteil von 50% an den 1'400 Anspruchsberechtigten wird der Anteil der Männer wahrscheinlich unterschätzt. Mit dem Medianeinkommen (über alle Altersklassen) wird das Einkommen der eher jüngeren Personen, die als Väter in Frage kommen, eher überschätzt. Es handelt sich daher bei der Kostenrechnung um eine grobe Kostenabschätzung.

Aus praktischen Überlegungen wird vorgeschlagen, die Bezahlung/Vergütung für den Vaterschaftsurlaub analog dem Taggeld bei Mutterschaft im Krankenversicherungsgesetz (KVG) zu regeln. Die geschätzten Kosten von ca. CHF 1.92 Mio. pro Jahr entsprechen in Relation zum jährlichen Prämienvolumen in der Krankengeldversicherung von CHF 41 Mio. (Basis: 2021) einem Prozentsatz von 4.6%. In diesem Umfang müssten die Taggeldprämien im Durchschnitt steigen, um die zusätzliche

---

<sup>5</sup> Siehe Interpellationsbeantwortung Nr. 121/2020, welche insgesamt von gut 1'400 Anspruchsberechtigten (beide Elternteile) pro Jahr für den Elternurlaub ausgeht.

Leistung zu finanzieren. Es ist allerdings festzuhalten, dass viele Unternehmen beim Krankengeld einen sogenannten Aufschub vereinbart haben, d.h. die Leistungen der Krankengeldversicherung setzen entsprechend später ein, wenn der Arbeitgeber für die Zeit des Aufschubs die Lohnfortzahlung gewährleistet. Bei allen Unternehmen, die sich für einen Aufschub von mehr als 10 Tagen entschieden haben, trägt der Arbeitgeber folglich die Kosten des Vaterschaftsurlaubs.

#### Elterngeld im Umfang von zwei Monaten

Das Elterngeld soll durch die Familienausgleichskasse (FAK) finanziert und administriert werden. Dabei ist zu bedenken, dass die Beitragseinnahmen der FAK zum allergrössten Teil, zu rund 97%, aus Beiträgen der Arbeitgeber bestehen. Bei der Arbeitnehmerin bzw. beim Arbeitnehmer werden für die FAK keine Abzüge vom Bruttolohn gemacht. Die Selbständigerwerbenden erbringen rund 3% aller Beitragseinnahmen der FAK, der Beitrag der Nichterwerbstätigen ist verschwindend klein. Zusätzlich zu diesen Beiträgen finanziert sich die FAK durch Erträge aus der Bewirtschaftung des Vermögens. Nachdem der Staatsbeitrag im Jahr 1992 abgeschafft wurde (LGBl. 1992 Nr. 10) leistet der Staat selbst keine Beiträge mehr an die FAK. Er hätte jedoch eine Defizitgarantie zu tragen. Sofern das Vermögen der FAK auf Ende eines Kalenderjahres unter eine Jahresausgabe in Reserve fällt, hat das Land der FAK den entsprechenden Differenzbetrag zu ersetzen (Art. 47 FZG).

Ausgehend von den Annahmen in der Interpellationsbeantwortung Nr. 121/2020 wären rund 1'400 Personen anspruchsberechtigt. Der vorliegende Vernehmlassungsbericht sieht eine Anspruchsdauer von zwei Monaten vor. Die Vergütung soll 50% des durchschnittlichen massgebenden Monatslohns betragen, allerdings begrenzt auf den Höchstbetrag der Altersrente gemäss AHVG. Dieser Höchstbetrag liegt bei CHF 2'380.-.

Wenn das Elterngeld tatsächlich von rund 1'400 Personen vollumfänglich (Quote der Inanspruchnahme: 100%) bezogen würde, wäre also mit Kosten von 1'400

(Personen) x 2 (Bezugsdauer) x CHF 2'380.- (Höchstbetrag) zu rechnen: somit rund CHF 6.7 Mio. pro Jahr.

### **3.5 Sicherstellung des Versicherungsschutzes bei Bezug der Elternzeit**

Die Regierung ist der Ansicht, dass Elternzeitbezügerinnen/Elternzeitbezüger während dem Bezug weiterhin sozialversichert, pensionsversichert, krankenversichert und unfallversichert sein sollen. Dies wird als wesentliche Voraussetzung für den effektiven Bezug gesehen und bedingt verschiedene Anpassungen in den entsprechenden Gesetzen.

#### AHV/IV

Mit dem neuen Art. 34 Abs. 3 AHVG (vgl. unten, Kapitel 4.8) soll sichergestellt werden, dass Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die einen Elternurlaub beziehen, unabhängig ob während zweier Monate mit Anspruch auf Elterngeld oder (zeitlich) darüber hinaus unbezahlt, während der gesamten Dauer weiter bei der AHV versichert bleiben. Dadurch erleiden sie keinen Verlust an rentenbildenden Beitragsmonaten und können Familienzulagen beziehen.

Besonders wichtig erscheint der Regierung dieser Versicherungsschutz vor allem bei den Risikoversicherungen. Wenn jemand bei längerem, aber vorübergehendem Elternurlaub während der Zeit der "Nichtversicherung" invalid wird oder stirbt, soll garantiert sein, dass Anspruch auf Invaliditätsleistungen oder Todesfallleistungen besteht. Für diese Fälle soll eine Versicherungszeit bzw. Beitragszeit "simuliert" werden, ohne dass die Pflicht zur Leistung von Versicherungsbeiträgen gilt.

#### Betriebliche Personalvorsorge

Mit der Anpassung der Art. 3 Abs. 1b, Art. 6 Abs. 8 und Art. 7 Abs. 8 des Gesetzes über die betriebliche Personalvorsorge (BPVG) soll sichergestellt werden, dass

Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer während der Zeit des bezahlten Elternurlaubs weiterhin gegen die Risiken Invalidität und Tod abgesichert sind. Für Beiträge und Leistungen massgebend soll dabei der vor dem Beginn des Elternurlaubs versicherte Jahreslohn sein.

Eine Pflicht zur Weiterführung der Versicherung für die Altersleistungen während der Dauer des bezahlten und des unbezahlten Elternurlaubs wird einerseits aufgrund der anfallenden Kosten und andererseits wegen der geringen Auswirkung auf das Altersguthaben im Rentenalter nicht eingeführt. Die Weiterführung der Versicherung der Altersleistungen sollte der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer unter voller Kostentragung möglich sein. Die Vorsorgeeinrichtungen müssen dies in ihren Reglementen vorsehen; so wie dies bereits jetzt bei unbezahltem Urlaub gängige Praxis ist. Dem Arbeitgeber steht es selbstverständlich frei, sich an den Beiträgen für eine die Mindestleistungen übersteigende Versicherung finanziell zu beteiligen.

Im BPVG wird dem Arbeitgeber die Pflicht zur Durchführung der betrieblichen Personalvorsorge für seine Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer während der Dauer des Arbeitsverhältnisses auferlegt. Die betriebliche Personalvorsorge orientiert sich somit stets an einem Arbeitsverhältnis und an der Ausrichtung eines beitragspflichtigen Lohnes. Durch die Weiterführung der Risikoversicherung während der Dauer des bezahlten Elternurlaubs wird die Charakteristik der betrieblichen Vorsorge verändert. Mit der Ausdehnung der Versicherungspflicht auf eine Zeit, in welcher kein beitragspflichtiger Lohn bezahlt, sondern nur fingiert wird und eine Leistung der FAK bezogen wird, entsteht eine Situation, welche so vom Gesetzgeber nicht vorgesehen war.

### Unfallversicherung

Im Unfallversicherungsgesetz (UVersG) sind Art. 1 Abs. 1, Art. 7 Abs. 1, Art. 15 Abs. 2a und Art. 79 Abs. 3 anzupassen, damit Bezügerinnen/Bezüger von



bezahltem Elternurlaub nicht benachteiligt werden. Sie sollen während des Bezugs von bezahltem Elternurlaub weiterhin obligatorisch für Unfall versichert sein, im Falle eines Unfalls einen Leistungsanspruch haben und dafür auch Prämien anteilig entrichten. Für Leistungen und Prämien massgebend soll der vor dem Unfall bezogene Lohn sein. Im Übrigen wird auf die Ausführungen in Kapitel 4.11 verwiesen.

#### Krankenversicherung

Mittels Anpassung der Art. 7 Abs. 1 Bst. b, Art. 14. Abs.3 und Art. 22 Abs. 8 Abs. 8a des Krankenversicherungsgesetzes (KVG) soll sichergestellt werden, dass Bezügerinnen/Bezüger von bezahltem Elternurlaub gleichgestellt sind, als ob sie weiterhin für ihren Arbeitgeber tätig wären. Sie sollen während des Bezugs von bezahltem Elternurlaub weiterhin obligatorisch für Krankengeld versichert sein, im Krankheitsfall einen Leistungsanspruch haben und dafür auch Prämien anteilig entrichten. Für Leistungen und Prämien massgebend soll der vor Eintritt der Krankheit bezogene Lohn sein. Ausserdem sollen Bezügerinnen/Bezüger von bezahltem Elternurlaub während dessen Dauer weiterhin Anspruch auf den Beitrag des Arbeitgebers zur Krankenpflegeversicherung haben. Im Übrigen wird auf die Ausführungen zu den genannten Artikeln in Kapitel 4.10 verwiesen.

#### Arbeitslosenversicherung

Diesbezüglich wird auf die Ausführungen zu Art. 15 in Kapitel 4.6 verwiesen.

### **3.6 Zusammenfassung**

Unter Berücksichtigung der bestehenden Rechtslage, der dargelegten Verpflichtungen und Ziele der Richtlinie (EU) 2019/1158 und im Lichte einer sozial- und wirtschaftspolitischen Gesamtschau schlägt die Regierung folgende wesentlichen Regelungen vor:

**Elternurlaub:**

- Anspruch pro Elternteil auf vier Monate Elternurlaub, davon 2 Monate bezahlt;
- grundsätzlich bis zum dritten Lebensjahr des Kindes zu beziehen;
- Anspruch auf Elternurlaub nicht übertragbar;
- vergütet mit 50% des durchschnittlichen massgebenden Monatslohns, jedoch begrenzt auf den Höchstbetrag der monatlichen Altersrente;
- finanziert und administriert durch die Familienausgleichskasse (FAK).

**Vaterschaftsurlaub:**

- Anspruch auf zwei zusammenhängende Arbeitswochen;
- spätestens innert 8 Monaten nach der Geburt des Kindes zu beziehen;
- vergütet mit 80% des AHV-pflichtigen Lohnes;
- gewährt über das Krankenversicherungsgesetz;
- finanziert durch die obligatorische Krankengeldversicherung.

**Pflegeurlaub:**

- Anspruch auf Freistellung im Umfang von bis zu fünf Arbeitstagen pro Jahr;
- Betreuung von Angehörigen oder von mit der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer im gemeinsamen Haushalt lebenden Personen;
- wie bislang keine Lohnfortzahlungspflicht.

Darüber hinaus werden Bestimmungen zu flexiblen Arbeitszeitregeln und der bereits bestehenden Arbeitsfreistellung aufgrund höherer Gewalt eingeführt bzw. konkretisiert. Weiter werden gemeinsame Regelungen betr. der Wahrung von Beschäftigungsansprüchen, dem Verbot von Benachteiligungen und dem Kündigungsschutz beim Bezug von Freistellungen aus familiären Gründen festgelegt.

Der Mutterschaftsurlaub als solcher wird erstmal als eine solche Freistellung aus familiären Gründen in das Arbeitsvertragsrecht aufgenommen.

Mit den vorgeschlagenen Regelungen wird nach Ansicht der Regierung der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der besseren Gleichstellung von Männern und Frauen im Hinblick auf Arbeitsmarktchancen und die Behandlung am Arbeitsplatz, unter angemessener Berücksichtigung gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Überlegungen, Rechnung getragen.

#### **4. ERLÄUTERUNGEN ZU DEN EINZELNEN ARTIKELN**

##### **4.1 Abänderung von § 1173a des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches**

###### **Allgemeines**

Bereits die Richtlinie 2010/18/EU sowie deren Vorgänger-Richtlinie sind im ABGB umgesetzt worden. Die Neuerungen in der Richtlinie (EU) 2019/1158 bedingen entsprechende Anpassungen und Ergänzungen im ABGB (Arbeitsvertragsrecht).

Die Regierung beabsichtigt mit dieser Vorlage den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern den EWR-rechtlich vorgesehenen Schutz vollumfänglich zukommen zu lassen, gleichzeitig aber die Lohnnebenkosten ~~eine~~ für die Unternehmen in Liechtenstein tief zu halten.

Bei der Einführung von Ansprüchen auf Freistellungen, welche z. T. vom Arbeitgeber bezahlt, z. T. mit Geldern der FAK entschädigt und z. T. unentschädigt bleiben sollen, stellt sich die Frage, inwiefern die Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers berührt ist. Art. 18 regelt heute im Zusammenspiel mit Art. 19, in welchen Fällen trotz Verhinderung der Arbeitsleistung durch die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer der Arbeitgeber zur Lohnfortzahlung verpflichtet ist.

So soll die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer weiterhin ihren/seinen Lohn erhalten, wenn sie/er aus persönlichen Gründen und unverschuldet an ihrer/seiner

Arbeitsleistung verhindert ist, und in jedem Fall auch dann, wenn die Nichtleistung auf höhere Gewalt im Sinne von Art 34e zurückzuführen ist. In die grundsätzliche Systematik der Lohnfortzahlungspflicht soll mit dieser Revision nicht eingegriffen werden.

Bei der Beanspruchung einer Freistellung aus familiären Gründen liegt in der Regel keine unverschuldete Verhinderung vor. Vielmehr wird die Freistellung frei gewählt. Dies trifft aber nicht für die Freistellung aufgrund höherer Gewalt zu, bei der eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer zu Hause bleiben muss, um beispielsweise ihr/sein plötzlich erkranktes Kind solange zu pflegen, bis die Pflege anderweitig organisiert ist. Für diese Fälle von höherer Gewalt, die heute unter Art. 18 subsumiert werden können, soll neu zur Klarstellung eine spezialgesetzliche Regelung eingeführt werden.

#### **Zu Art. 8c – Gleichbehandlung von aus familiären Gründen freigestellten Arbeitnehmern**

Die Einführung dieses Artikels dient der Umsetzung von Art. 11 der Richtlinie (EU) 2019/1158. Der Gehalt geht über jenen des geltenden § 1173a Art. 27 Abs. 2a ABGB hinaus, weil dieser nur vor Repressalien des Arbeitgebers als Antwort auf eine Beschwerde oder die Einleitung eines Verfahrens schützt, während Art. 11 der Richtlinie (EU) 2019/1158 überhaupt jede Diskriminierung durch den Arbeitgeber im Zusammenhang mit den sich aus dieser Richtlinie ergebenden Freistellungsansprüchen verbietet.

Der **Sachtitel** nimmt Bezug auf die «Freistellung aus familiären Gründen». Dieser Begriff umfasst als Oberbegriff den Mutter-, Vater-, Eltern- und Pflegeurlaub sowie die Freistellung aufgrund höherer Gewalt.

### **Titel vor Art. 29**

Im geltenden Recht bildet Art. 34a den ersten Artikel des Abschnitts «3. Elternurlaub». Neu sollen ab Art. 34a sämtliche «Freistellungen aus familiären Gründen» gesammelt eingefügt werden. Dies bedingt Anpassungen in der Systematik.

In der Umgangssprache haben sich die Begriffe «Mutterschaftsurlaub», «Vaterschaftsurlaub» etc. schon festgesetzt. Es wäre daher nicht sinnvoll, im Arbeitsvertragsrecht neue Begriffe einzuführen. Gleichwohl ist klar zu stellen, dass es sich nicht um «Urlaub» im umgangssprachlichen Sinne von Ferien handelt. Ferien (im arbeitsvertragsrechtlichen Sinne) können ohne weitere Voraussetzungen bezogen werden und müssen einen Erholungszweck erfüllen. Bei den Freistellungen aus familiären Gründen dagegen wird Erholung gerade nicht bezweckt. Vielmehr bildet der Zweck – nämlich die Betreuung oder Pflege eines Familienmitglieds – eine Voraussetzung für den Anspruch darauf.

Der Oberbegriff «Freistellung aus familiären Gründen» macht deutlich, dass bestimmte Gründe vorliegen müssen, damit eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer von ihrer/seiner arbeitsvertraglichen Leistungspflicht befreit wird. Der Begriff der Freistellung wird in der Richtlinie (EU) 2019/1158 bei der Definition der einzelnen «Urlaubsformen» verwendet. In Lehre und Praxis wird der Begriff der Freistellung oft verwendet, wenn der Arbeitgeber nach einer Kündigung die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer anweist, nicht mehr am Arbeitsplatz zu erscheinen. Da der Begriff im Arbeitsvertragsrecht bislang aber nicht verwendet wird, kann dieser im Sinne der Richtlinie (EU) 2019/1158 übernommen werden.

### **Zu Art. 29 – Freizeit**

**Abs. 5** wurde mit LGBl. 2003 Nr. 276 zur Umsetzung der Richtlinie 96/34/EG eingeführt und bei der Umsetzung der Richtlinie 2010/18/EU belassen. Er regelt die Freistellung aufgrund höherer Gewalt. Der Regelungsgehalt soll von Art. 29, der dem Sachtitel entsprechend Freizeit regelt, zu Art. 34e verschoben werden, damit

die verschiedenen Formen der Freistellung aus familiären Gründen in einem gesammelten Abschnitt geregelt sind.

### **Zu Art. 31 – Kürzung**

Art. 31 Abs. 1 verwirklicht das Prinzip «ohne Arbeit keine Ferien» und erlaubt es dem Arbeitgeber, den Anspruch auf Ferien *pro rata* zu kürzen, wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer an der Arbeit verhindert ist. Abs. 2 und 3 schränken dieses Recht des Arbeitgebers aber ein oder verbieten die Kürzung teilweise bei Vorliegen bestimmter Gründe.

**Abs. 2** sieht heute schon vor, dass die Ferien nicht gekürzt werden dürfen, soweit der Bezug des Elternurlaubs weniger als zwei Monate dauert. Diese Regelung soll beibehalten werden. In diese Kategorie soll neu auch der Pflegeurlaub aufgenommen werden.

Mit Aufnahme eines Mutterschafts- und eines Vaterschaftsurlaubs ins ABGB, deren Ausgestaltung weitgehend jener des schweizerischen Rechts gleicht, sollen auch hinsichtlich der Regeln zur Ferienkürzung die Regeln aus dem schweizerischen Obligationenrecht (OR)<sup>6</sup> rezipiert werden: Für den Mutter- und den Vaterschaftsurlaub soll gemäss **Abs. 3** jegliche Kürzung ausgeschlossen sein, für eine Verhinderung von bis zu zwei Monaten aufgrund der Schwangerschaft soll ebenfalls keine Ferienkürzung erfolgen (vgl. Art. 329b OR).

### **Zu Art. 34a – Mutterschaftsurlaub**

Der Mutterschaftsurlaub bildet nicht Teil der Richtlinie (EU) 2019/1158, sondern war schon nach Massgabe der Richtlinie 1992/85/EWG<sup>7</sup> einzuführen. Mit LGBL.

---

<sup>6</sup> Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht) vom 30. März 1911 (Stand am 1. Januar 2022), SR 220.

<sup>7</sup> Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG); ABl. L 348 vom 28.11.1992, S. 1–7.

1995 Nr. 93 wurde im KVG geregelt, dass bei Mutterschaft «während 20 Wochen, wovon mindestens 16 Wochen nach der Niederkunft liegen müssen» Krankengeldleistungen, zu erbringen sind.<sup>8</sup> Der analoge Anspruch, dass die Wöchnerin in dieser Zeit von der Arbeit freigestellt ist, wurde nicht geregelt. Im Arbeitsvertragsrecht (§ 1173a Art. 36b ABGB) findet sich mit Bezug auf Mutterschaftsurlaub lediglich die Regel, dass die Arbeitnehmerin bei der Rückkehr aus dem Mutterschaftsurlaub das Recht hat, «an ihren früheren Arbeitsplatz zurückzukehren oder, wenn dies nicht möglich ist, einer gleichwertigen Arbeit zugewiesen zu werden», der Urlaub als solcher wird aber nicht geregelt.

Auch wenn diese Lücke in der Praxis bis jetzt nicht zu Problemen geführt hat, soll der Mutterschaftsurlaub als Freistellung aus familiären Gründen im Arbeitsvertragsrecht aufgenommen werden. Die neue Norm orientiert sich dabei wie die Schweizer Rezeptionsgrundlage (Art. 329f OR) an den Ansprüchen, welche in der Schweiz gemäss Mutterschaftsversicherung bzw. in Liechtenstein gemäss KVG bestehen oder neu eingeführt werden.

**Abs. 1** bestimmt in Satz 1, dass der Mutterschaftsurlaub in 20 zusammenhängenden Wochen zu beziehen ist. Eine Kürzung des Mutterschaftsurlaub zugunsten des Elternurlaubs, wie dies von den Petitionären «Elternzeit – eine liechtensteinische Lösung» gefordert wurde, soll nicht erfolgen. Satz 2 ermöglicht es, den Mutterschaftsurlaub zu verlängern, wenn das Neugeborene nach der Geburt hospitalisiert werden muss. Hierzu werden die Kriterien des neuen Art. 15 Abs. 3a Bst. a KVG angeführt.

**Abs. 2** trägt dem Umstand Rechnung, dass die Leistungen nach Art. 15 KVG im Unterschied zur Schweizer Regelung schon für die letzten vier Wochen vor der

---

<sup>8</sup> Die Dauer des Mutterschaftsurlaubs von 20 Wochen liegt hierbei deutlich über dem EWR-rechtlich vorgeschriebenen Minimum von 14 Wochen.

Geburt bezogen werden können und gewährt für diese Zeit entsprechend auch einen Anspruch auf Freistellung.

Mit der Einführung dieser neuen Bestimmung soll hinsichtlich der Lohnfortzahlungspflicht an der bestehenden Rechtslage nichts geändert werden. Im Normalfall hat die Arbeitnehmerin im Mutterschaftsurlaub Anspruch auf Krankengeld in der Höhe von 80% des versicherten Verdienstes. Damit entfällt gemäss der Ausnahmeregelung von Art. 19 die Lohnfortzahlungspflicht gemäss Art. 18 Abs. 3. Besteht aber kein Anspruch auf Versicherungsleistungen, so bleibt der Arbeitgeber lohnfortzahlungspflichtig.

#### **Zu Art. 34b – Vaterschaftsurlaub**

Mit diesem Artikel wird Art. 4 Abs. 1 der Richtlinie (EU) 2019/1158 umgesetzt. Dieser verlangt, dass Väter und nach nationalem Recht gleichgestellte zweite Elternteile Anspruch auf zehn Arbeitstage Vaterschaftsurlaub haben. Der Urlaub ist «anlässlich der Geburt des Kindes» zu nehmen. Den Mitgliedstaaten bleibt freigestellt, ob der Urlaub teilweise bereits vor der Geburt des Kindes bezogen und ob er in flexibler Form bezogen werden kann. In Erwägungsgrund 19 der Richtlinie (EU) 2019/1158 wird weiter angeführt, dass der Vaterschaftsurlaub auch bei einer Totgeburt gewährt werden kann und dass es den Mitgliedstaaten überlassen bleibt, den Zeitraum für den Bezug zu definieren. Das Thema von Mehrlingsgeburten wird in der Richtlinie (EU) 2019/1158 nur sehr allgemein angesprochen. Erwägungsgrund 37 sagt, die Mitgliedstaaten seien «angehalten zu beurteilen, ob die Zugangsbedingungen und Modalitäten für die Wahrnehmung des Rechts auf Vaterschaftsurlaub, Urlaub für pflegende Angehörige und flexible Arbeitsregelungen an den besonderen Bedarf von etwa alleinerziehenden Elternteilen, Adoptiveltern, Eltern mit Behinderungen, Eltern von Kindern mit Behinderungen oder einer chronischen Erkrankung oder Eltern in einer besonderen Lage wie etwa nach einer Mehrlingsgeburt oder einer Frühgeburt angepasst werden sollten».



In der Schweiz wurde der Vaterschaftsurlaub per 1. Januar 2021 eingeführt (siehe Bundesblatt 2019 3414). Er beträgt zwei Wochen und ist binnen sechs Monaten nach der Geburt tage- oder wochenweise zu beziehen. Er ist bei Mehrlingsgeburten, wie auch der Mutterschaftsurlaub, nur einmal zu gewähren. Während der Mutterschaftsurlaub in jedem Fall bei einer Geburt nach der 23. Schwangerschaftswoche in vollem Umfang gewährt wird – auch dann, wenn das Kind tot zur Welt kommt oder nach der Geburt stirbt – besteht der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub nur, solange das Kind lebt und die rechtliche Vaterschaft besteht. Begründet wird dieser Unterschied damit, dass der Vaterschaftsurlaub primär dazu da ist, sich in die veränderte Familiensituation mit dem Neugeborenen einzubringen.

Da auch der Vaterschaftsurlaub im Sinne von Art. 3 Abs. 1 Bst. a) der Richtlinie (EU) 2019/1158 eine «Arbeitsfreistellung [...] anlässlich der Geburt eines Kindes zum Zweck der Betreuung und Pflege» darstellt, erscheint es gerechtfertigt, die Bezugsdauer relativ kurz zu definieren und den Urlaub nur zu gewähren, wenn das lebende Kind betreut und gepflegt wird. Ebenso erscheint es gerechtfertigt, auch bei Mehrlingsgeburten den Urlaub nur einmal zu gewähren, da der notwendige Mehraufwand für Mehrlinge in derselben Zeit zu leisten ist. Anders als in der Schweiz – und stattdessen analog zum Mutterschaftsurlaub – soll der Vaterschaftsurlaub zusammenhängend bezogen werden müssen. Auf diese Weise wird das in Erwägungsgrund 19 ausgeführte Ziel der Richtlinie (EU) 2019/1158, die «gleichmässige Aufteilung von Betreuungs- und Pflegeaufgaben zwischen Frauen und Männern zu fördern und den frühzeitigen Aufbau einer engen Bindung zwischen Vätern und Kindern zu ermöglichen», am besten erreicht.

Ebenso unterscheidet sich die liechtensteinische Umsetzung insofern von der schweizerischen, als in der Schweiz nur der «rechtliche Vater» urlaubsberechtigt ist, ein Pflege- oder Adoptivvater dagegen nicht. Der Grund hierfür liegt im unterschiedlichen Adoptivverfahren. Nach liechtensteinischem Recht ist es möglich –

wenn sich alle Beteiligten einig sind – ein Adoptionsverfahren in wenigen Monaten durchzuführen, während das schweizerische Recht zunächst eine einjährige Pflegeelternschaft voraussetzt. Der Vaterschaftsurlaub soll jener Person zustehen, welche das Kind als Vater, als Pflegevater (gemäss § 186ff. ABGB) oder als Adoptivvater («Wahlvater» gemäss § 179ff. ABGB) betreut und zu ihm eine Familienbeziehung aufbaut. Als Vater gilt dabei nach Massgabe von § 138d ABGB der Ehemann der Mutter, der Mann, der die Vaterschaft anerkannt hat oder der Mann, dessen Vaterschaft gerichtlich festgestellt ist. Die tatsächliche Vaterschaft allein, welche keinen zivilrechtlichen Niederschlag gefunden hat, genügt damit nicht.

Nach «nationalem Recht anerkannte gleichgestellte zweite Elternteile» im Sinne der Richtlinie (EU) 2019/1158 existieren in Liechtenstein aktuell nicht. Die eingetragene Partnerin einer Mutter ist einem Vater nicht gleichgestellt. Sie hat der Mutter bei der «Erfüllung der Unterhaltspflicht und in der Ausübung der Obsorge in angemessener Weise» beizustehen und diese in obsorgerechtlichen Angelegenheiten erforderlichenfalls zu vertreten, die «Elternrechte bleiben jedoch in allen Fällen gewahrt».<sup>9</sup>

Für den Vaterschaftsurlaub wird nicht verlangt, dass der Vater im selben Haushalt lebt wie das Kind oder die Mutter des Kindes.

**Abs. 3:** Die schweizerische Vorlage sieht vor, dass der Vaterschaftsurlaub innert sechs Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden muss. Die Richtlinie (EU) 2019/1158 überlässt es Mitgliedstaaten zu bestimmen, ob der Vaterschaftsurlaub auch teilweise vor der Geburt des Kindes oder ausschliesslich danach genommen werden kann. Der bezweckte Aufbau einer Beziehung wird dann am ehesten erreicht, wenn der Urlaub erst nach der Geburt bezogen wird. Aus

---

<sup>9</sup> Vgl. Art. 24 Abs. 1 und 2 des Gesetzes vom 16. März 2011 über die eingetragene Partnerschaft gleichgeschlechtlicher Paare (Partnerschaftsgesetz; PartG) (LR 212.41, i.d.g.F.). Allfälligen relevanten Entwicklungen in Bezug auf das Partnerschaftsgesetz werden im Rahmen der Erarbeitung des Bericht und Antrags berücksichtigt.

demselben Grund ist es gerechtfertigt, den Bezug des Vaterschaftsurlaubs auf die frühe Säuglingsphase zu beschränken. Daher soll der Zeitraum der Inanspruchnahme des Vaterschaftsurlaubs sechs Monate nach Entstehen der Vaterschaft, der Wahl- oder Pflegevaterschaft enden, spätestens aber, wenn das Kind acht Monate alt ist. Letzteres berücksichtigt jene Fälle, in denen Arbeitnehmer erst in der Zeit nach der Geburt des Kindes zu dessen rechtllichem Vater, Adoptiv- oder Pflegevater werden.

**Abs. 4:** Für den Vaterschaftsurlaub soll, wie für die Ferien, gelten, dass er entsprechend verlängert wird, wenn Feiertage auf Werktage in der Bezugszeit fallen. In den Fällen, in denen bezüglich der Arbeitsleistung auch ein Verhinderungsgrund nach Art. 18 vorliegen würde – etwa Unfall oder Krankheit – soll der Vaterschaftsurlaub ebenso verlängert werden.<sup>10</sup>

#### **Zu Art. 34c – Elternurlaub**

Das geltende Recht kennt bereits einen unbezahlten Elternurlaub. Dieser wurde zur Umsetzung der Richtlinie 96/34/EG per 1. Januar 2004 eingeführt. Vorgesehen war ein Elternurlaub von je 3 Monaten. Mit Umsetzung der Richtlinie 2010/18/EU wurde der Elternurlaubsanspruch per 1. Januar 2013 auf je vier Monate erhöht. Diese Richtlinie wird mit der aktuell umzusetzenden Richtlinie (EU) 2019/1158 aufgehoben.

Hinsichtlich des Elternurlaubs ergeben sich durch die Richtlinie (EU) 2019/1158 im Wesentlichen folgende Neuerungen:

Die ersten zwei der je vier Monate sind so zu bezahlen/vergüten, dass die Inanspruchnahme von Elternurlaub durch beide Elternteile erleichtert wird.

---

<sup>10</sup> Diese Regeln gelten für die Ferien aufgrund ständiger Rechtsprechung. Die Begründung, dass etwa bei Krankheit der Erholungszweck der Ferien nicht verwirklicht werden kann, kann auch auf den Vaterschaftsurlaub mit seinem Betreuungszweck übertragen werden.

Die Bedingungen für die Rückkehr an den Arbeitsplatz werden angepasst, ebenso die Möglichkeiten der Arbeitnehmerin/des Arbeitgebers, ihre/seine Interessen hinsichtlich der konkreten Ausgestaltung und hinsichtlich eines Aufschubs geltend zu machen.

Was den eigentlichen Anspruch auf Freistellung anbelangt, sieht die Richtlinie (EU) 2019/1158 aber keine wesentlichen Änderungen vor, sodass hier das geltende Recht von Art. 34a bis Art. 34c weitgehend übernommen werden kann. Es wird systematisch aber neu in Art. 34c ff. überführt.

**Abs. 1** übernimmt weitgehend die Regelungen des bestehenden Einleitungssatzes von Art. 34a. Wie bereits nach geltendem Recht besteht ein Anspruch auf vier Monate Elternurlaub pro Elternteil – dies entspricht der Mindestanforderung von Art. 5 Abs. 1 der Richtlinie (EU) 2019/1158. Ebenso besteht der Anspruch weiterhin sowohl für leibliche Eltern als auch für Pflege- und Adoptiveltern (Wahneltern gemäss Art. 179 ff. ABGB). In zwei weiteren Punkten wird der Gehalt des bestehenden Rechts allerdings abgeändert:

Zum ersten wird die Formel «Hat das Arbeitsverhältnis mehr als ein Jahr gedauert oder ist es auf mehr als ein Jahr eingegangen» verkürzt, sodass künftig nur noch bezugsberechtigt sein soll, wer tatsächlich seit mehr als einem Jahr im selben Betrieb beschäftigt ist. Mit der aktuellen Formel «... oder ist es auf mehr als ein Jahr eingegangen» würden Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer mit befristeten Verträgen mit einer Laufzeit von über einem Jahr ohne sachliche Rechtfertigung gegenüber Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern mit unbefristeten Verträgen begünstigt und wären bereits vom ersten Tag des Arbeitsverhältnisses an bezugsberechtigt. Die Richtlinie (EU) 2019/1158 sieht in Art. 5 Abs. 4 vor, dass bei aufeinanderfolgenden befristeten Verträgen die Gesamtlaufzeit dieser Verträge zu berücksichtigen ist. Sie spricht dabei aber von «Wartezeit». Daraus geht hervor, dass nur die vergangene Laufzeit dieser Verträge berücksichtigt werden muss.

Zum zweiten wird neu auf das Kriterium verzichtet, dass der Elternurlaub nur von einer Person bezogen werden kann, die mit dem Kind im selben Haushalt lebt. Entsprechend der Definition von Art. 3 Abs. 1 Bst. b der Richtlinie (EU) 2019/1158 muss der Elternurlaub der Betreuung des Kindes dienen. Es entspricht dabei heutigen Lebenswirklichkeiten, dass Eltern nicht zusammenwohnen und sich die Betreuung der Kinder dennoch teilen. Auch solchen Eltern soll der Elternurlaub ermöglicht werden. Deshalb stellt **Abs. 2** zunächst eine gesetzliche Vermutung auf, wonach ein Elternteil, das im selben Haushalt wie das Kind lebt, dieses auch tatsächlich selbst betreut. Daneben soll dem Elternteil aber auch ermöglicht werden, auf andere Weise nachzuweisen, dass es sein Kind selbst betreut.

**Abs. 3** ersetzt die Bestimmungen des bestehenden Art. 34a Bst. a und b und regelt Entstehungszeitpunkt und Bezugsdauer des Elternurlaubs. Wie der Vaterschaftsurlaub dient auch der Elternurlaub der Betreuung des Kindes, entsprechend besteht der Anspruch darauf nur, wenn das Kind lebt. Bezüglich der Bezugsdauer verlangt Richtlinie (EU) 2019/1158, wie auch schon die Richtlinie 2010/18/EU, dass diese maximal acht Jahre beträgt. Der Gesetzgeber hat sich bei der Umsetzung der Richtlinie 2010/18/EU dafür entschieden, den Urlaubsanspruch bis zum dritten Lebensjahr des Kindes zu gewähren, bei einer Adoption oder einem Pflegschaftsverhältnis bis zum fünften Lebensjahr. Eine weitere Ausdehnung erscheint auch aus heutiger Sicht nicht angezeigt.

Mit **Abs. 4** wird klargestellt, dass der Anspruch nicht übertragbar ist. Die Richtlinie 2010/18/EU sieht vor, dass ein Monat nicht übertragbar ist. Die Richtlinie (EU) 2019/1158 dehnt den nicht-übertragbaren Teil auf zumindest zwei Monate aus. Nach geltendem liechtensteinischem Recht besteht überhaupt keine Übertragbarkeit. Dies entspricht dem Ziel der Richtlinie (EU) 2019/1158, im Sinne der Gleichberechtigung der Geschlechter auch die Beteiligung der Väter bei den familiären Aufgaben zu fördern und soll deshalb beibehalten werden.

Die Richtlinie (EU) 2019/1158 macht zu Freistellungsansprüchen bei Mehrlingsgeburten keine verpflichtenden Vorgaben. In **Abs. 5** wird, analog dem Vaterschaftsurlaub, festgelegt, dass sich der Anspruch auf Elternurlaub bei einer Mehrlingsgeburt nicht erhöht.

**Abs. 6** übernimmt den Wortlaut des bestehenden Art. 34a Abs. 2 und dient der Umsetzung von Art. 5 Abs. 4 der Richtlinie (EU) 2019/1158.

#### **Zu Art. 34d – Pflegeurlaub**

Diese Bestimmung setzt Art. 6 und Art. 3 Abs. 1 Bst. d der Richtlinie (EU) 2019/1158 um. Der Pflegeurlaub<sup>11</sup> war in den Vorgängerrichtlinien nicht vorgesehen und bildet auch ein Novum im ABGB.

Die Richtlinie (EU) 2019/1158 verlangt, dass Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern das Recht gewährt werden muss, fünf Tage unbezahlten Urlaub zu beziehen, um Angehörige oder im selben Haushalt lebende Personen zu pflegen, soweit diese aus schwerwiegenden medizinischen Gründen auf erhebliche Pflege oder Unterstützung angewiesen sind.

Die Richtlinie (EU) 2019/1158 stellt es den Mitgliedstaaten frei, bezüglich der medizinischen Gründe einen Nachweis zu verlangen. Ebenso können die Staaten festlegen, ob der Bezug pro bedürftige Person oder pro Fall zu gewähren ist.

Hinsichtlich der Dauer von 5 Tagen pro Jahr und hinsichtlich des Umstands, dass die Freistellung ohne Entschädigung gewährt werden soll, wird eine Mindestumsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 vorgeschlagen. Der Kreis der zu pflegenden Angehörigen wird, Art. 3 Abs. 1 Bst. e) der Richtlinie (EU) 2019/1158 entspre-

---

<sup>11</sup> Der Begriff der Richtlinie «Urlaub für pflegende Angehörige» wurde hier verkürzt übernommen. Es ist zu sehen, dass der Begriff der Pflege in einem umgangssprachlichen Sinne zu verstehen und keinesfalls eine Tätigkeit meint, welche der gesundheitspolizeilichen Aufsicht unterstellt ist.

chend, mit «Sohn, Tochter, Mutter, Vater, Ehepartner oder [...] Partner in einer eingetragenen Partnerschaft» definiert.

Hinsichtlich der Voraussetzungen der Pflegebedürftigkeit aber soll über das von der Richtlinie geforderte Minimum hinaus die Freistellung nicht nur bei schwerwiegenden medizinischen Gründen und dem Angewiesensein auf erhebliche Pflege oder Unterstützung gewährt werden, sondern bereits bei einer «gesundheitlichen Beeinträchtigung», welche die Betreuung notwendig macht. Der Begriff der «gesundheitlichen Beeinträchtigung» ist dem schweizerischen Recht (Art. 329h OR) entnommen und beschränkt sich nicht auf Krankheit oder Unfall, sondern umfasst beispielsweise auch eine Behinderung. Das liechtensteinische Recht wird sich hier an der schweizerischen Praxis orientieren. Der schweizerischen Regelung entsprechend sollen ein ärztliches Zeugnis oder ein ähnlicher Beweis (bspw. eine Verfügung der Invalidenversicherung, mit der Ansprüche auf Betreuungs- und Pflegegeld festgestellt werden) nicht ausdrücklich verlangt werden.<sup>12</sup> Mit der teilweisen Übernahme des schweizerischen Rechts ist gewährleistet, dass sich Liechtenstein an der Praxis des Nachbarlands orientieren kann.

#### **Zu Art. 34e – Freistellung aufgrund höherer Gewalt**

Die Freistellung aufgrund höherer Gewalt ist dem geltenden Arbeitsrecht bereits bekannt. Art. 29 Abs. 5 regelt im Abschnitt «Freizeit», dass der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer bei Krankheit oder Unfall von in Hausgemeinschaft lebenden Familienmitgliedern gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses, Freizeit im Umfang von bis zu drei Tagen pro Pflegefall zu gewähren ist, sofern die sofortige Anwesenheit der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers dringend erforderlich ist und die Pflege nicht anderweitig organisiert werden kann. Aus den Materialien geht hervor, dass der Gesetzgeber die volle Lohnfortzahlungspflicht für diese Fälle

---

<sup>12</sup> Kommt es allerdings zu einer gerichtlichen Auseinandersetzung, so wird die Beweislast dennoch beim/bei der Arbeitnehmenden liegen.

vorsah.<sup>13</sup> Diese Bestimmung wurde in Umsetzung der Richtlinie 96/34/EG eingeführt. Die Richtlinie (EU) 2019/1158 ändert nichts an den materiellen Voraussetzungen, sodass die Bestimmung grundsätzlich beizubehalten ist.

Während die Richtlinie (EU) 2019/1158 für den Pflegeurlaub genau bestimmt, bei welchen pflege- bzw. betreuungsbedürftigen Personen ein Anspruch auf Urlaub besteht, tut sie dies – so wenig wie die beiden Vorgängerrichtlinien – bezüglich der Freistellung aufgrund höherer Gewalt nicht. Es ist lediglich die Rede von «dringenden familiären Gründen» und dem Umstand, dass eine Erkrankung oder ein Unfall die unmittelbare Anwesenheit des Arbeitnehmers erfordert. Das geltende liechtensteinische Recht hat hier eine Einschränkung auf «in Hausgemeinschaft lebende Familienmitglieder» vorgenommen. Anstelle dieses Begriffs soll neu analog zur Regelung des Pflegeurlaubs die Aufzählung «Kind, Elternteil oder Ehe- oder eingetragener Partner» verwendet werden, wobei das Kriterium der Hausgemeinschaft beizubehalten ist. Die weitere Voraussetzung der nicht anderweitig organisierten Pflege von Art. 29 Abs. 5 soll beibehalten werden, sie dient der Umsetzung der «Dringlichkeit».

Die Richtlinie (EU) 2019/1158 überlässt es den Mitgliedstaaten, den Freistellungsanspruch «auf eine bestimmte Zeitspanne pro Jahr oder pro Fall oder beides» zu beschränken. Diesbezüglich soll am geltenden Recht festgehalten werden, welche den Anspruch auf drei Tage pro Fall beschränkt, aber keine jährliche Höchstzahl nennt.

Mit **Abs. 2** wird geklärt, dass volle Lohnfortzahlungspflicht besteht. Diesbezüglich wird die bestehende Regelung festgeschrieben. Im Unterschied zur Lohnfortzahlung nach Art. 18 besteht die vorliegende Lohnfortzahlungspflicht ohne Rücksicht

---

<sup>13</sup> Vgl. Bericht und Antrag Nr. 88/2003, S. 10f., mit Verweisen auf Art. 36 Abs. 3 des schweizerischen Bundesgesetzes über Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz).



auf die bestehende Dauer des Arbeitsverhältnisses, ist umgekehrt aber auf drei Tage pro Fall beschränkt.

#### **Zu Art. 34f – Information und Mitsprache**

In **Abs. 1** wird materiell der Inhalt des bestehenden Art. 34b Abs. 1 übernommen, dieser aber auf alle Formen der Freistellung aus familiären Gründen ausgedehnt und durch den Zusatz «nach Möglichkeit» ergänzt.

Die Richtlinie (EU) 2019/1158 verlangt in Art. 5 Abs. 3, dass die Staaten lediglich bezüglich des Elternurlaubs eine angemessene Meldefrist festlegen, innerhalb der eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer ihren/seinen Arbeitgeber über die Inanspruchnahme des Rechts auf Elternurlaub zu informieren hat. Da der Arbeitgeber aber auch beim Mutterschafts-, Vaterschafts- und Pflegeurlaub unter Umständen Vorkehrungen zu treffen hat, erscheint es gerechtfertigt, diese Pflicht zur Ankündigung auch auf diese anderen Formen auszudehnen. Gleichzeitig soll die Frist aber nicht dazu führen, dass ein Anspruch verwirkt wird, wenn es der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer gar nicht möglich war, die Ankündigung rechtzeitig vorzubringen.

**Abs. 2** gibt der Arbeitnehmerin/dem Arbeitgeber das Recht, den Vaterschafts-, Eltern- oder Pflegeurlaub in einem «vernünftigen zeitlichen Rahmen» aufzuschieben. Dieser offene Begriff entstammt Art. 5 Abs. 5 der Richtlinie (EU) 2019/1158 und soll nicht weiter konkretisiert werden. Es wird aber im Interesse der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers klargestellt, dass ein Aufschub nicht dazu führen darf, dass die Inanspruchnahme des Urlaubs durch den Aufschub erschwert oder sogar verunmöglicht wird.

Der Aufschub ist zudem auch nur möglich, wenn anders «gravierende Störung der Abläufe beim Arbeitgeber» entstünden. Mit der Bedingung der «gravierenden Störung» werden die Anforderungen somit verschärft. Die Richtlinie 2010/18/EG

verlangte lediglich «berechtigte betriebliche Gründe». Die Richtlinie (EU) 2019/1158 sieht auch keine spezifische Bestimmung mehr vor, um diesbezüglich den Bedürfnissen kleiner Unternehmen speziell Rechnung zu tragen.

Wenn sich die Bestimmung von Art. 5 Abs. 5 der Richtlinie (EU) 2019/1158 auch nur auf den Elternurlaub bezieht und für den Vaterschafts- und Pflegeurlaub keine entsprechenden Regeln aufstellt, so ist es doch gerechtfertigt und für die Rechtsicherheit hilfreich, wenn die entsprechenden Regelungen auf den Vater- und den Pflegeurlaub ausgedehnt werden.

In **Abs. 3** wird zur Umsetzung von Art. 5 Abs. 5 letzter Satz der Richtlinie (EU) 2019/1158 geregelt, dass eine Verschiebung durch den Arbeitgeber von diesem zu begründen ist. Die hierfür gesetzte Frist von zwei Wochen ist von der Richtlinie (EU) 2019/1158 nicht verlangt, soll aber einerseits dem Arbeitgeber die Zeit verschaffen, um allenfalls arbeitsorganisatorische Fragen abklären zu können, und andererseits dem Arbeitnehmer Planbarkeit seiner Familienzeit gewähren.

Die gegenseitigen Informationspflichten von **Abs. 4** und **Abs. 5** konkretisieren den Grundsatz von Treu und Glauben und entsprechen einer Empfehlung in Erwägungsgrund 25 der Richtlinie (EU) 2019/1158. Da das Arbeitsverhältnis weiterhin bestehen bleibt, bleiben auch Nebenpflichten grundsätzlich bestehen. Eine Nichtbeachtung dieser Pflichten hat keine unmittelbaren Auswirkungen, kann aber relevant werden, wenn einer Partei daraus ein Schaden entsteht.

#### **Zu Art 34g – Ausgestaltung**

Dieser Artikel übernimmt Art. 34b Abs. 4 im Wortlaut und ändert ihn nur insofern, als die Regel auch auf den Pflegeurlaub ausgedehnt wird. Aus den Erfordernissen der rechtzeitigen Ankündigung, der Planbarkeit und der Rücksichtnahme (siehe oben) ergibt sich, dass sich die beiden Parteien darüber einigen, zu welchen (in der

Regel wiederkehrenden) Zeiten und in welchem Zeitraum die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer den Urlaub beziehen wird.

#### **Zu Art. 34h – Rückkehr an den Arbeitsplatz**

Mit dieser Bestimmung wird Art. 10 Abs. 2 der Richtlinie (EU) 2019/1158 umgesetzt. Bis anhin bestanden zwei unterschiedliche Rückkehrregelungen: Jene für den Mutterschaftsurlaub nach Art. 36b und jene für den Elternurlaub nach Art. 34c. Letzterer verlangte im Unterschied zu Art. 36b nicht, dass der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer auch alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, auf welche sie/er während seiner Abwesenheit Anspruch gehabt hätte, zugutekommen sollen. Die Richtlinie (EU) 2019/1158 verlangt dies nun aber auch für den Vaterschafts-, Eltern- und Pflegeurlaub, sodass entsprechend der Regelungsgehalt des Art. 36b übernommen und auf alle Freistellungen aus familiären Gründen ausgedehnt wird.

#### **Zu Art. 34i – Ende des Arbeitsverhältnisses bei bestehenden Ansprüchen auf Freistellung aus familiären Gründen**

Mit dieser Norm wird keine Bestimmung der Richtlinie (EU) 2019/1158 umgesetzt, sie dient aber doch der Rechtssicherheit bezüglich der Ansprüche, die aus der Richtlinie erwachsen und regelt den Übergang der Ansprüche bei einem Stellenwechsel. Es ist unzulässig, im Bewerbungsgespräch Fragen nach einer bestehenden Schwangerschaft oder der Familienplanung zu stellen, es ist aber zulässig, Fragen zur familiären Situation zu stellen. Der Arbeitgeber soll insbesondere wissen dürfen, ob bereits Ansprüche auf Freistellungen entstanden sind, die er allenfalls zu gewähren hätte.

#### **Zu Art. 36b – Flexible Arbeitszeitregelungen aus familiären Gründen**

Art. 36b dient der Umsetzung von Art. 9 der Richtlinie (EU) 2019/1158. Es geht nicht um einen Anspruch auf Freistellung und damit das Recht, weniger zu arbeiten, sondern um die Möglichkeit, die gleichbleibende Arbeitszeit anders zu

verteilen, sodass die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer die Möglichkeit hat, Arbeit und Aufgaben in der Familie aufeinander abzustimmen.

Rudimentär ist eine ähnliche Regel für die Zeit nach einem Elternurlaub schon im bestehenden Art. 34c Abs. 2 vorhanden. In **Abs. 1** wird diese Regel nun aber auf die Betreuung von Kindern bis acht Jahren oder die Pflege von Angehörigen ausgedehnt.

Die Bestimmung verschafft der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer allerdings keinen Anspruch, die Lage ihrer/seiner Arbeitszeiten selbst festzulegen, vielmehr erhält sie/er lediglich das Recht, flexible Arbeitszeiten zu beantragen und bei Ablehnung eine Begründung zu erhalten.

Art. 36 Arbeitsgesetz<sup>14</sup> enthält bereits die Vorschrift, dass der Arbeitgeber «bei der Festsetzung der Arbeits- und Ruhezeit [...] auf Arbeitnehmer mit Familienpflichten besonders Rücksicht zu nehmen [hat]. Als Familienpflichten gelten namentlich die Erziehung von Kindern bis 15 Jahren sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder nahestehender Personen».<sup>15</sup> Eine Rücksichtnahme auf familiäre Verpflichtungen ergibt sich auch aus dem Grundsatz von Treu und Glauben. Diesem Grundsatz muss zum Beispiel auch bei der Verpflichtung zur Leistung von Überstundenarbeit Rechnung getragen werden.

Mit Blick auf dieses geltende Recht soll von der in Art. 9 Abs. 1 letzter Satz der Richtlinie (EU) 2019/1158 vorgesehenen Möglichkeit, die Dauer der Flexibilisierung zu beschränken, kein Gebrauch gemacht werden. Dagegen soll der Anspruch auf einen Antrag für eine flexible Arbeitszeitregelung erst entstehen, wenn das

---

<sup>14</sup> Gesetz vom 29. Dezember 1966 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz), LGBl. 1967 Nr. 6, idgF.

<sup>15</sup> Allerdings ist zu beachten, dass sich der Geltungsbereich des Arbeitsgesetzes nicht vollständig mit jenem des privaten Arbeitsvertragsrechts deckt. Weiter als das liechtensteinische Arbeitsgesetz geht Art. 36 des schweizerischen Arbeitsgesetzes, welcher zusätzlich einen Betreuungsurlaub von 3 Tagen pro Ereignis vorsieht.

Arbeitsverhältnis seit mindestens 6 Monaten besteht (Abs. 1 Bst. c). Dies entspricht dem Spielraum von Art. 9 Abs. 4 der Richtlinie (EU) 2019/1158.

Die **Abs. 2 und 3** legen das Verfahren nach einem gestellten Antrag fest und verpflichten den Arbeitgeber insbesondere, den Antrag binnen zweier Wochen schriftlich zu beantworten und dabei eine Ablehnung oder teilweise Ablehnung zu begründen.

**Abs. 4** gewährleistet den Anspruch des Arbeitnehmers auf Rückkehr zum ursprünglichen Arbeitszeitenmuster.

#### **Zu Art. 46 – Kündigungsschutz – Missbräuchliche Kündigung – Grundsatz**

Art. 12 Abs. 1 der Richtlinie (EU) 2019/1158 verpflichtet die Mitgliedstaaten, Massnahmen zu ergreifen, die für ein «Verbot der Kündigung und aller Vorbereitungen für eine Kündigung aufgrund der Beantragung oder der Inanspruchnahme eines Urlaubs» notwendig sind. Der zu regelnde Schutz bezieht sich dabei allein auf eine ordentliche Arbeitgeberkündigung. Eine fristlose Kündigung, eine Kündigung durch die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer oder eine einvernehmliche Vertragsauflösung bleiben davon unberührt und jederzeit möglich.

In Anlehnung an das rezipierte Schweizer Obligationenrecht gilt in Liechtenstein bei privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen grundsätzlich das Prinzip der Kündigungsfreiheit. Das bedeutet, dass die Vertragsparteien (Arbeitgeber und Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer) das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der vertraglichen oder gesetzlichen Frist auflösen können, ohne dass es einen besonderen Grund dafür braucht. Diese Situation unterscheidet sich wesentlich von anderen europäischen Ländern, wie z. B. Deutschland.

Trotz dieser Kündigungsfreiheit kann in Liechtenstein eine Kündigung aber missbräuchlich sein. Das Gesetz enthält in Art. 46 einen Katalog von Fällen, in denen Kündigungen missbräuchlich sind.

Ein arbeitsrechtliches Kündigungsverbot kennt das ABGB hingegen bisher nur in Form der sogenannten Kündigung zur Unzeit nach Art. 49, wonach in den in Abs. 1 genannten Fallkonstellationen, wie insbesondere während des Mutterschutzes oder einer bei Krankheit geltenden Sperrfrist, eine Kündigung nichtig ist.

Vergleichbare Regelungen zum Elternurlaub bestehen bislang nicht. Es gilt daher, für alle Arten der Freistellungen sowie für die Inanspruchnahme flexibler Arbeitszeitregelungen aus familiären Gründen einen richtlinienkonformen Kündigungsschutz zu schaffen. Dies könnte sowohl durch eine Einordnung bei den Nichtigkeitsvoraussetzungen (Art. 49) als auch bei der Missbräuchlichkeit (Art. 46) erfolgen.

Die Richtlinie (EU) 2019/1158 sieht kein absolutes Kündigungsverbot vor, sondern verbietet nur eine Kündigung, die aufgrund der Inanspruchnahme einer Freistellung oder von flexiblen Arbeitszeiten erfolgt. Dies ist vergleichbar mit einer Rache- bzw. Vereitelungskündigung, wie sie bereits in Art. 46 geregelt sind. Entsprechend erscheint es systematisch richtig, den von der Richtlinie (EU) 2019/1158 geforderten Kündigungsschutz durch Aufnahme der Tatbestände im Missbrauchskatalog von Art. 46 aufzunehmen. **Abs. 2** ist daher mit dem neuen Bst. f zu ergänzen. Danach ist eine Kündigung als missbräuchlich anzusehen, wenn sie ausgesprochen wird, weil die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer eine Freistellung oder eine flexible Arbeitszeitregelung aus familiären Gründen nach Art. 34a bis 34d oder Art. 36b beansprucht oder beantragt hat.

#### **Zu Art. 48 – Verfahren; Beweis**

Der neue **Abs. 3** setzt Art. 12 Abs. 3 der Richtlinie (EU) 2019/1158 um und implementiert eine Beweislast erleichterung. Trägt die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer im Verfahren Tatsachen vor, die darauf schliessen lassen, dass die Kündigung aufgrund der Beantragung oder Inanspruchnahme eines Vaterschafts-, Eltern- oder Pflegeurlaubs nach Art. 34a bis 34d erfolgte, obliegt dem Arbeitgeber der

Nachweis, dass die Kündigung aus anderen Gründen erfolgt ist. Diese Beweislastenerleichterung gilt nur für die Freistellungen, nicht aber für die Inanspruchnahme flexibler Arbeitszeitregelungen nach Art. 36b.

Gäbe es diese Norm nicht, müsste die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer den vollen Beweis erbringen, dass die Kündigung nach Art. 46 Abs. 1 Bst. f missbräuchlich ist. Dies ist in der Regel nur schwer möglich, da die Beweggründe für eine Arbeitgeberkündigung meist nur dem Arbeitgeber vollständig bekannt sein dürften. Die Beweislastenerleichterung soll es betroffenen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern daher erleichtern, eine mögliche Missbräuchlichkeit überprüfen zu lassen. Von Seiten der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer ist es danach ausreichend, wenn sie glaubhaft vortragen können, dass die Kündigung aufgrund der Inanspruchnahme einer Freistellung nach Art. 34b bis 34d erfolgt ist.

Dies setzt wiederum voraus, dass die betroffenen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer überhaupt Kenntnis über die Umstände und Gründe einer Kündigung in diesem Kontext erlangen können, weshalb Art. 12 Abs. 2 der Richtlinie (EU) 2019/1158 auf Verlangen eine Pflicht des Arbeitgebers zur schriftlichen Begründung vorsieht. Mit Art. 45 Abs. 2 besteht bereits eine solche Pflicht der kündigenden Vertragspartei, die Kündigungsgründe auf Verlangen der gekündigten Partei schriftlich darzulegen. Diese allgemeine Begründungspflicht gilt auch für die neuen Tatbestände einer missbräuchlichen Kündigung nach Art. 46 Abs. 2 Bst. f der Vorlage und erfüllt demzufolge die Vorgaben von Art. 12 Abs. 2 der Richtlinie (EU) 2019/1158 hinreichend. Das bedeutet im vorliegenden Kontext konkret, dass Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die der Ansicht sind, ihre Kündigung sei aufgrund der Beantragung oder der Inanspruchnahme einer Freistellung oder einer flexiblen Arbeitszeitregelung aus familiären Gründen erfolgt, vom Arbeitgeber verlangen können, dass er hinreichend genau bezeichnete Kündigungsgründe schriftlich darlegt.

**Zu Art. 113 – Unabänderlichkeit zu Ungunsten des Arbeitnehmers**

Art. 112 und 113 zählen die zwingenden Vorschriften im Arbeitsvertragsrecht auf, von denen durch Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag nicht abgewichen werden darf. Dabei wird zwischen einer Unabänderlichkeit zu Ungunsten des Arbeitgebers und der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers (die sogenannten beidseitig zwingenden Normen nach Art. 112) und einer Unabänderlichkeit zu Ungunsten der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers (einseitig zwingende Normen nach Art. 113) unterschieden. Dieser Katalog ist – soweit erforderlich – entsprechend den vorliegenden Änderungen anzupassen, respektive zu ergänzen. Mit Ausnahme der neuen Bestimmung zur Beweislast erleichterung bei einer missbräuchlichen Kündigung, von welcher auch nicht zu Ungunsten des Arbeitgebers abgewichen werden dürfen soll, handelt sich bei den anderen Normen um Mindestansprüche der Arbeitnehmerinnen/der Arbeitnehmer, die einer für sie günstigeren Regelung durch Einzel-, Normal- oder Gesamtarbeitsvertrag nicht entgegenstehen. Entsprechend sind die Normen in Art. 113 aufzunehmen.

**Zu II. Umsetzung von EWR-Rechtsvorschriften**

Hiermit wird Art. 20 Abs. 3 der Richtlinie (EU) 2019/1158 umgesetzt

**Zu III. Inkrafttreten**

Hiermit wird das Inkrafttreten des Gesetzes geregelt.



## **4.2 Abänderung des Staatspersonalgesetzes**

### **Zur Überschrift vor Art. 33a und zu Art. 33a – Freistellung und flexible Arbeitszeitregelungen aus familiären Gründen / Anwendbares Recht**

Das Staatspersonalgesetz (StPG)<sup>16</sup> regelt das Dienstverhältnis der Angestellten des Staates (Staatspersonal) und der diesen gleichgestellten Personen. Zum Verhältnis zwischen ABGB und StPG hält Art. 3 StPG als Grundsatz fest, dass die Bestimmungen des ABGB zur Anwendung kommen, soweit das StPG nichts Abweichendes bestimmt. Das ABGB kommt somit auf das Dienstverhältnis der Staatsangestellten subsidiär zur Anwendung. Aufgrund der europarechtlichen Verpflichtung, die Richtlinie (EU) 2019/1158 auch für das Staatspersonal zur Anwendung zu bringen,<sup>17</sup> ist in Ergänzung zum Grundsatz von Art. 3 klarzustellen, dass für das Staatspersonal bezüglich eines Anspruchs auf Freistellung und flexible Arbeitszeitregelungen aus familiären Gründen die entsprechenden Bestimmungen von § 1173a ABGB Anwendung finden. Wie bereits oben zum ABGB ausgeführt wurde, handelt sich bei den neu in das ABGB eingeführten Normen (mit Ausnahme der Beweislast erleichterung) um Mindestansprüche der Arbeitnehmerinnen/der Arbeitnehmer, die einer für sie günstigeren Regelung durch Einzel-, Normal- oder Gesamtarbeitsvertrag nicht entgegenstehen. Der Regierung bleibt es als Arbeitgeber also unbenommen, von diesen Regelungen zu Gunsten der Angestellten abzuweichen. Bereits heute gelten gemäss Staatspersonalverordnung (StPV)<sup>18</sup> teilweise Regelungen, die über die Mindestanforderungen dieser Vorlage hinausgehen, wie etwa die Regelung, wonach Staatsangestellten bis zu 20 Tagen unbezahlter Urlaub aus persönlichen oder familiären Gründen gewährt werden kann. An diesen Regelungen soll, soweit sie mit den europäischen Vorgaben konform gehen, festgehalten werden.

### **Zu II. Inkrafttreten**

Hiermit wird das Inkrafttreten des Gesetzes geregelt.

### 4.3 Abänderung des Richterdienstgesetzes

#### **Zu Art. 29a – Freistellung und flexible Arbeitszeitregelungen aus familiären Gründen**

Das Richterdienstgesetz (RDG)<sup>19</sup> regelt das Dienstverhältnis der Richterinnen/der Richter der ordentlichen Gerichte und der Richteramtsanwärterinnen/der Richteramtsanwärter. Dieser Personenkreis ist vom Geltungsbereich der Richtlinie (EU) 2019/1158 nicht ausgeschlossen. Es ist mithin sicherzustellen, dass bezüglich Freistellung und flexibler Arbeitszeitregelungen aus familiären Gründen dieselben Rechte und Pflichten wie für andere Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer zur Anwendung kommen.

Für Richteramtsanwärterinnen/Richteramtsanwärter ist das StPG nach Art. 6 ergänzend anwendbar. Da in den Bestimmungen für Richteramtsanwärterinnen/Richteramtsanwärter (Art. 6 bis 12) keine Regelungen vorgesehen sind, die den Regelungen zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 entgegenstehen, kommt für diese der Verweis in Art. 33a StPG auf die einschlägigen Vorschriften von § 1173a ABGB uneingeschränkt zur Anwendung. Für ernannte Richterinnen/Richter hingegen beschränkt sich der Verweis auf die Anwendung des StPG in Art. 29 Abs. 1 einerseits auf die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub sowie auf die Regelung der dienstfreien Tage, andererseits auf vollamtliche Richterinnen/Richter. Um eine richtlinienkonforme Umsetzung sicherzustellen, wird mit Art. 29a klargestellt, dass alle Richterinnen/Richter, also sowohl voll- als auch nebenamtliche Richterinnen/Richter, Anspruch auf Freistellung und flexible Arbeitszeitregelungen aus familiären Gründen haben. Es wird hier auf das StPG

---

<sup>16</sup> Gesetz vom 24. April 2008 über das Dienstverhältnis des Staatspersonals (Staatspersonalgesetz; StPG), LGBl. 2008 Nr. 144, idgF.

<sup>17</sup> Vgl. Art. 2 und Erwägungsgrund 17 der Richtlinie (EU) 2019/1158.

<sup>18</sup> Verordnung vom 2. Dezember 2008 über das Dienstverhältnis des Staatspersonals (Staatspersonalverordnung; StPV) LGBl. 2008 Nr. 303, idgF.

<sup>19</sup> Richterdienstgesetz (RDG) vom 24. Oktober 2007, LGBl. 2007 Nr. 347, idgF.

verwiesen und nicht auf das ABGB, weil sich das Richterdienstrecht auch bzgl. anderer Materien und dem Verfahrensrecht am Staatspersonalrecht orientiert und nicht direkt auf das ABGB verweist.

Dieser Verweis führt auch dazu, dass dem RDG unterstellte Personen davon profitieren, wenn das Staatspersonalgesetz eine günstigere Lösung vorsieht als das vom ABGB gesicherte Minimum.

## **Zu II. Inkrafttreten**

Hiermit wird das Inkrafttreten des Gesetzes geregelt.

### **4.4 Abänderung des Staatsanwaltschaftsgesetzes**

#### **Zu Art. 46a – Freistellung und flexible Arbeitszeitregelungen aus familiären Gründen**

Die Richtlinie (EU) 2019/1158 gilt auch für Staatsanwältinnen/Staatsanwälte. Deren Dienstverhältnis wird im Staatsanwaltschaftsgesetz (StAG)<sup>20</sup> geregelt.

Zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 sieht die neue Bestimmung von Art. 46a deshalb vor, dass für Staatsanwältinnen/Staatsanwälte bezüglich Freistellung und flexibler Arbeitszeitregelungen aus familiären Gründen die Bestimmungen des StPG zur Anwendung kommen. Wie für das RDG gilt auch für das StAG, dass der Verweis auf das StPG damit zu begründen ist, dass sich das StAG auch bzgl. anderer Materien und dem Verfahrensrecht am Staatspersonalrecht orientiert und nicht direkt auf das ABGB verweist.

## **Zu II. Inkrafttreten**

Hiermit wird das Inkrafttreten des Gesetzes geregelt.

---

<sup>20</sup> Staatsanwaltschaftsgesetz (StAG) vom 15. Dezember 2010, LGBl. 2011 Nr. 49, idgF.

#### **4.5 Abänderung des Lehrerdienstgesetzes**

##### **Zu Art. 28a – Freistellung und flexible Arbeitszeitregelungen aus familiären Gründen**

Das Lehrerdienstgesetz (LdG)<sup>21</sup> regelt das Dienstverhältnis von Lehrerinnen/Lehrern. Deren Anspruch auf Freistellung und flexible Arbeitszeitregelungen aus familiären Gründen ist gleichermassen auf gesetzlicher Ebene zu verankern. Wie im RDG und StAG soll deshalb auch im LdG ein Verweis auf das StPG eingefügt werden.

##### **Zu II. Inkrafttreten**

Hiermit wird das Inkrafttreten des Gesetzes geregelt.

#### **4.6 Abänderung des Gesetzes über die Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (Arbeitslosenversicherungsgesetz; ALVG)**

##### **Zu Art. 15– Beitragszeit**

Die Bestimmung von Art. 15 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (ALVG)<sup>22</sup> regelt, unter welchen Voraussetzungen die für einen Anspruch auf Arbeitslosenschädigung erforderliche Beitragszeit von mindestens zwölf Monaten erfüllt ist. Neben der Ausübung einer beitragspflichtigen Beschäftigung können auch weitere Zeiten angerechnet werden, wie insbesondere Zeiten krankheits- oder unfallbedingter Arbeitsunfähigkeit während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses (Abs. 2 Bst. b) oder Arbeitsunterbrüche wegen Mutterschaft (Abs. 2 Bst. c).

Die in Abs. 2 Bst. b genannten Zeiten sind dahingehend zu ergänzen, dass auch die Zeiten als Beitragszeiten und damit als anspruchsbegründend anzusehen sind, in

---

<sup>21</sup> Gesetz vom 26. November 2003 über das Dienstverhältnis der Lehrer (Lehrerdienstgesetz, LdG), LGBl. 2004 Nr. 4, idgF.

<sup>22</sup> Gesetz vom 24. November 2010 über die Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (Arbeitslosenversicherungsgesetz; ALVG), LGBl. 2010 Nr. 452, idgF.

denen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses aus familiären Gründen nach § 1173a Art. 34a bis 34d ABGB freigestellt sind. Damit soll sichergestellt werden, dass die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer in diesen Zeiten sozialversicherungsrechtlich umfassend abgesichert bleiben und nicht benachteiligt werden.

Die Anrechnung als Beitragszeit hat im Weiteren für die Berechnung des versicherten Verdienstes nach Art. 30 zur Folge, dass derjenige Lohn massgebend ist, den die versicherte Person «normalerweise» erzielt hätte. Das heisst konkret, dass für die oben genannten Zeiten einer Freistellung aus familiären Gründen der Durchschnitt der letzten sechs bzw. zwölf Monate des vertraglich vereinbarten Lohns als rechnerische Bemessungsgrundlage heranzuziehen ist, auch wenn die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer während einer Freistellung aus familiären Gründen keinen Lohn erhalten. Eine Freistellung aus familiären Gründen führt damit zu keiner Schmälerung der Ansprüche auf Leistungen der Arbeitslosenversicherung, z.B. in Form niedrigerer Taggelder.

## **Zu II. Inkrafttreten**

Hiermit wird das Inkrafttreten des Gesetzes geregelt.

### **4.7 Abänderung des Familienzulagengesetzes**

#### **Zum Titel**

Bisher waren nach Massgabe des Familienzulagengesetzes (FZG) die verschiedenen Familienzulagen auszurichten (Art. 23). Neu hat die Familienausgleichskasse (FAK) auch das Elterngeld nach Massgabe des FZG auszurichten. Daher wird eine Anpassung des Titels vorgenommen und das Elterngeld im Titel erwähnt. Unverändert bleiben die Abkürzungen (Familienzulagengesetz und FZG). Dadurch kann verhindert werden, dass zusätzlich weitere Gesetze oder Verordnungen, in denen

auf das Familienzulagengesetz oder FZG verwiesen wird, angepasst werden müssen.

### **Zu Art. 23 – Leistungen**

In Art. 23 sind die Leistungen, welche im FZG geregelt und durch die FAK ausgerichtet werden, aufgezählt. Neben den Familienzulagen (wie bisher, neu als Bst. a Ziff. 1 bis 3) wird nun auch das Elterngeld (Bst. b) nach Massgabe des FZG ausgerichtet. Das Elterngeld ist die Entschädigung für den Lohnausfall beim Bezug des Elternurlaubs. Der Begriff Elterngeld wird nicht durch die Richtlinie (EU) 2019/1158 bestimmt und ist somit nicht vorgegeben (der Begriff ist also "frei" wählbar).

### **Zu Abschnitt E. Elterngeld**

#### **Zu Art. 34bis – Anspruchsberechtigung**

Dieser Artikel regelt die (nationale) Anspruchsberechtigung auf Auszahlung des Elterngeldes. Gemäss Wortlaut ist Voraussetzung, dass die/der in Liechtenstein unselbständig Erwerbstätige nach § 1173a Art. 34c ABGB Elternurlaub bezieht.

Die Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 mit dem darin verwendeten Arbeitnehmer(innen)begriff hat grundsätzlich nicht direkt mit Verordnung (EG) Nr. 883/2004 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit zu tun. Die Verordnung (EG) Nr. 883/2004 aber bestimmt, dass jede Person nur dem Sozialrecht eines einzigen Staates unterliegt (mit wenigen Ausnahmen), auch wenn sie in mehreren Staaten erwerbstätig ist. Dieser Grundsatz ist auch bei der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 zu berücksichtigen.

Dabei orientiert man sich in erster Linie am sog. „Erwerbortsprinzip“ (eine Person ist grundsätzlich immer in jenem Staat sozialversichert, in dem die Tätigkeit tatsächlich ausgeübt wird und dort sind auch die Sozialversicherungsbeiträge zu erheben bzw. geschuldet). Das Erwerbortsprinzip findet sich nicht nur in der

Verordnung (EG) Nr. 883/2004, sondern liegt allen zwischenstaatlichen Vereinbarungen im Bereich der sozialen Sicherheit zu Grunde.

Wenn zudem parallele (also "gleichzeitige") Arbeitsverhältnisse in Liechtenstein und im Ausland (Schweiz, EFTA-Staaten, EWR-Staaten, Drittstaaten) vorliegen, wird die Abklärung, welcher Staat für das Elterngeld zuständig ist, schwieriger. Dabei kommt das von der EU vorgegebene Prinzip der „Unterstellung in einem einzigen Staat“ zur Anwendung. Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ist nicht in mehreren Staaten versichert, sondern nur in einem einzigen Staat.

Personen, die in zwei Staaten als Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer für zwei Arbeitgeber arbeiten, sind dem System an ihrem Wohnort unterstellt, wenn sie am Wohnort selbst auch arbeiten, soweit die Tätigkeit am Wohnsitz wesentlich ist (wesentlich ist die Tätigkeit, wenn die Arbeitszeit und/oder das Arbeitseinkommen mindestens 25% am ganzen ausmachen).

In vielen Fällen paralleler Arbeitsverhältnisse liegen folgende Sachverhalte zu Grunde:

Beispiel 1: Für eine Person, die in LI wohnt und zu 80% für einen Arbeitgeber in LI und zu 20% für einen Arbeitgeber in CH oder AT arbeitet, sind die Beiträge auf die Einkommen (LI sowie CH oder AT) ausschliesslich in LI zu entrichten. Das würde auch bedeuten, dass die FAK auf das in- und ausländische Einkommen das Elterngeld ausbezahlen hat.

Beispiel 2: Wenn eine Person, die in LI wohnt, 80% für einen Arbeitgeber in CH oder AT und nur zu 20% in LI arbeitet, sind die Beiträge auf beide Einkommen (LI sowie CH oder AT) in CH oder AT zu entrichten, da die Person in CH oder AT versichert ist. AT müsste das Elterngeld bei Elternurlaub in AT sowie LI auszahlen. Demgegenüber würde CH als zuständiges Land weder auf das in- noch ausländische Arbeitsverhältnis beim Bezug von Elternurlaub ein Elterngeld ausrichten (da der

Elternurlaub in dieser Form in CH nicht gesetzlich geregelt bzw. nicht vorgesehen ist).

Beispiel 3: Für eine Pendlerin/einen Pendler, die/der in CH wohnt und zu 75% für einen Arbeitgeber in LI und zu 25% für einen Arbeitgeber in CH arbeitet, sind die Beiträge auf beide Einkommen (LI und CH) ausschliesslich in CH zu entrichten. Die Pendlerin/der Pendler hat aber keinen Anspruch auf Auszahlung eines Elterngeldes (wie in Beispiel 2). Tauscht man CH aber mit AT aus, dann entrichtet AT das Elterngeld nach österreichischem Recht.

Beispiel 4: Für eine Grenzgängerin/einen Grenzgänger, die/der in LI wohnt und zu 80% für einen Arbeitgeber in LI und zu 20% für einen Arbeitgeber in CH oder AT arbeitet, sind die Beiträge auf beide Einkommen (LI und CH oder AT) ausschliesslich in LI zu entrichten. Die Grenzgängerin/der Grenzgänger erhält von LI dafür das Elterngeld auf beide Einkommen.

Aufgrund der Versicherungsmöglichkeit bei der AHV erhalten

- Personen, die im Ausland in den Diensten des Fürstentums Liechtenstein oder besonderer Institutionen tätig sind, bspw. Botschaft etc. (Art. 5bis AHVV), und in Liechtenstein versichert sind, und
- Personen, die freiwillig bei der AHV sind (Art. 5quater AHVV), die also ausserhalb LI/CH und EWR leben und dort allenfalls auch erwerbstätig sind

ein Elterngeld nach liechtensteinischem Recht.

Personen, die in Liechtenstein nur für eine verhältnismässig kurze Zeit eine Erwerbstätigkeit ausüben und nicht versichert sind, erfüllen die Voraussetzung von einem Jahr ununterbrochener Arbeitstätigkeit nicht.



### **Zu Art. 34ter – Anspruchsumfang**

Zwar können die Anspruchsberechtigten gemäss § 1173a Art. 34c Abs. 1 ABGB vier Monate Elternurlaub beziehen, soweit sie als Eltern- bzw. Pflegeeltern das Kind überwiegend selbst betreuen, allerdings besteht nur bei Bezug der ersten beiden Monate auch Anspruch auf ein Elterngeld. Der dem Anspruchsberechtigten zustehende Teil kann nicht übertragen werden (§ 1173a Art. 34c Abs. 4 ABGB). Wer keine Betreuungsaufgabe wahrnimmt oder wahrnehmen kann (bspw. Besuchsverbot), dem steht kein Elternurlaub und folglich auch kein Elterngeld zu.

### **Zu Art. 34quater – Höhe des Elterngeldes**

Im Grundsatz ist das Elterngeld auf 50% des Monatslohns beschränkt (**Abs. 1**). Entscheidend ist dabei nicht der zuletzt ausbezahlte Monatslohn, sondern der durchschnittlich massgebende Monatslohn nach Art. 38 Abs. 2 AHVG.

Gemäss **Abs. 2** berechnet sich der durchschnittliche massgebende Monatslohn aus den vom Arbeitgeber, bei dem der Elternurlaub bezogen wird, ausbezahlten Löhnen der letzten zwölf Monate vor Anmeldung, dividiert durch zwölf. Zu berücksichtigen ist dabei jedes Entgelt für in der unselbständigen Stellung geleistete Arbeit (Art. 38 Abs. 2 AHVG i.V.m. Art. 8 AHVV). Hat eine Person mehr als einen Arbeitgeber, so ist bei jedem Arbeitgeber, bei dem auch der Elternurlaub bezogen wird, eine eigene Berechnung des Elterngeldes vorzunehmen. Sollten die Elternurlaube bei den verschiedenen Arbeitgebern aber gleichzeitig und gleichlang bezogen werden, kann eine Gesamtrechnung vorgenommen werden.

Das für einen Monat bezogene Elterngeld ist nicht nur auf die 50% gedeckelt, sondern auf die Höhe der maximalen monatlichen Altersrente plafoniert (**Abs. 3**). Eine solche Monatsrente beträgt momentan CHF 2'380.-. Da das Elterngeld für zwei Monate ausgerichtet wird, beträgt der Höchstbetrag des Elterngeldes CHF 4'760.-

**Zu Art. 34quinquies – Vermeidung von Doppelbezug**

Personen, die Anspruch auf eine gleichartige ausländische Leistung haben, sollen keinen Anspruch auf Elterngeld haben. Die Konstellation eines doppelten Anspruchs auf die gleiche Leistung (Entschädigung für bezogenen Elternurlaub) kann insbesondere entstehen, wenn die Vorschriften zweier Staaten zum Elterngeld nicht koordiniert sind.

**Zu Art. 34sexies – Geltendmachung**

In **Abs. 1** wird festgelegt, dass der Anspruch auf Elterngeld zu beantragen ist. Die Anmeldung kann durch den Anspruchsberechtigten, aber auch durch den Arbeitgeber erfolgen.

Damit die FAK das Elterngeld ausbezahlen kann, muss sie wissen, ob und wie viele Tage/Wochen/Monate Elternurlaub bezogen wurden. Sie braucht hierfür, gemäss **Abs. 2**, eine durch den Arbeitgeber bestätigte Aufstellung des bezogenen Elternurlaubs.

**Zu Art. 34septies – Vollzug des Elterngeldes**

Zur Auszahlung des Elterngeldes braucht es noch weitere Ausführungsbestimmung. Beispielsweise muss die Umrechnung des monatlichen Elterngeldes in ein Taggeld festgelegt werden und auch, wie genau der Anspruch auf Auszahlung bei der FAK geltend zu machen ist.

**Zu Abschnitt F. Verschiedene Bestimmungen****Zu Art. 38 – Nachforderung nicht bezogener Leistungen**

Wie die Familienzulagen soll auch das Elterngeld, das nicht bezogen wurde, innert fünf Jahren nachgefordert werden können. Art. 38 ist daher entsprechend anzupassen.

### **Zu Art. 39 – Rückerstattung von zu Unrecht bezogenen Leistungen**

Wie die Familienzulagen soll auch das Elterngeld, das zu Unrecht bezogen wurde, mit Verweis auf Art. 82 AHVG zurückgefordert werden können. Da in Abs. 1 von unrechtmässig bezogenen Leistungen (vgl. neu Art. 23) gesprochen wird, ist das Elterngeld damit bereits mitumfasst. Anzupassen ist nur die Sachüberschrift.

### **Zu Art. 41 – Auszahlung der Leistungen**

Neu geht es in Art. 41 auch um die Auszahlung vom Elterngeld. Die Sachüberschrift ist deshalb entsprechend anzupassen (auf Leistungen gemäss Art. 23).

Aufgrund der variablen Bezugsmöglichkeit des Elternurlaubes (monats-, wochen- oder tageweise) macht es beim Elterngeld gerade bei relativ wenig bezogenen Elternurlaubstage während eines Monats keinen Sinn, das Elterngeld (wie die Familienzulagen) monatlich auszuzahlen. Das Elterngeld ist eine nachträgliche Entschädigung und darf nicht im Voraus ausbezahlt werden. In **Abs. 1bis** ist deshalb vorgesehen, dass zumindest zehn Tage Elterngeld bezogen sein müssen, um eine Auszahlung zu beantragen.

In jedem Fall aber ist nach einem halben Jahr eine Zwischenauszahlung vorzunehmen (**Abs. 1ter**). Wenn also immer wieder nur einzelne Elternurlaubstage über eine längere Zeit bezogen werden, in Summe aber weniger als zehn bezogene Elterntage vorliegen, so werden die bezogenen Elternurlaubstage nach einem halben Jahr seit Einreichung des aktuellen Antrags entschädigt.

In **Abs. 2** wird bestimmt, dass das Elterngeld an die Berechtigte/den Berechtigten ausbezahlt wird. Hingegen ist nicht die Möglichkeit vorgesehen, die Auszahlung wie bei den Familienzulagen an den Arbeitgeber veranlassen zu können. Erstens handelt es sich hierbei um eine nachträgliche Entschädigung für die Berechtigte/den Berechtigten (und nicht um eine periodische Leistung wie die Familienzulage, welche der Arbeitgeber insbesondere bei Pendlerinnen/Pendlern,

ausrichtet). Zweitens würde sich bei der Auszahlung des Elterngeldes an mehrere Arbeitgeber der/des Berechtigten Koordinationsprobleme ergeben (wenn 50% der Lohnsumme aller Arbeitgeber grösser wäre als die Maximalrente).

#### **Zu Art. 42 – Auskunfts- und Meldepflicht**

**Abs. 1** wird dahingehend angepasst, dass auch Personen, die das Elterngeld beziehen, über die für die Ausrichtung des Geldes massgebenden Verhältnisse wahrheitsgetreu und vollständig Auskunft geben müssen. Die Arbeitgeber haben den Bezug von Elternurlaub und dessen Dauer für die Anstalt zu bestätigen.

Auch sind Personen, die Elterngeld erhalten, gemäss **Abs. 2** verpflichtet, Tatsachen, die zum Erlöschen des Anspruchs auf Elterngeld führen, der FAK zu melden. Die dafür gewährte Frist entspricht der Frist bei den Familienzulagen.

#### **Zu II. Übergangsbestimmungen**

In der Übergangsbestimmung wird klargestellt, dass der Anspruch auf Elterngeld auch für Fälle besteht, in denen die Geburt des Kindes vor Inkrafttreten dieses Gesetzes erfolgte. Der Anspruch auf Geldleistung ist jedoch auf den Zeitraum nach Inkrafttreten dieses Gesetzes beschränkt.

#### **Zu III. Inkrafttreten**

Hiermit wird das Inkrafttreten des Gesetzes geregelt.

### **4.8 Abänderung des Gesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung**

#### **Zu Art. 34 – Obligatorisch Versicherte**

Obligatorisch versichert nach Massgabe des AHVG sind natürliche Personen, die entweder in Liechtenstein ihren Wohnsitz haben oder, unabhängig vom Wohnsitz, in Liechtenstein eine Erwerbstätigkeit ausüben (soweit die Systeme der sozialen Sicherheit nach der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 nicht zu koordinieren sind).

Eine Erwerbstätigkeit übt aus, wer dabei ein Einkommen erzielt. Im Umkehrschluss heisst dies, dass eine Person, die kein Einkommen erzielt, keine Erwerbstätigkeit ausübt. Während eine in Liechtenstein wohnhafte Person dann als eine nichterwerbstätige Person weiterhin bei der AHV versichert und beitragspflichtig bleibt, ist eine Grenzpendlerin/ein Grenzpendler, der in Liechtenstein kein Einkommen erzielt (und sei es nur für einen mehr als einmonatigen unbezahlten Urlaub), für diese Periode nicht mehr bei der AHV versichert (unterstellt).

Das Anrecht des Arbeitnehmers auf Elternurlaub (bisher § 1173a Art. 34a ABGB) besteht schon seit 2004, allerdings bisher ohne Anspruch auf eine finanzielle Leistung durch den Arbeitgeber oder eine Sozialversicherung. Pendlerinnen/Pendler, die einen unbezahlten Elternurlaub bezogen, wären eigentlich während der Bezugsdauer (wie oben dargelegt) für diese Zeit nicht mehr bei der AHV versichert gewesen. Da aber der unbezahlte Elternurlaub für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer nicht wirklich attraktiv ist, sollte die Pendlerin/der Pendler, die/der den Elternurlaub bezog, nicht noch zusätzlich damit "bestraft" werden, dass sie/er für die Bezugsdauer aus der obligatorischen Versicherung ausgeschlossen wird und in dieser Zeit keine Beitragsmonate, welche rentenbildend sind, generieren kann. In der Praxis wurde der unbezahlte Bezug des Elternurlaubs daher nicht als ein "Ruhe" der Versicherungspflicht angesehen, sondern der Bezüger des Elternurlaubes wurde von der AHV weiterhin als obligatorisch versicherte Person geführt.

Das für den Bezug des Elternurlaubs auszurichtende Elterngeld wird nicht vom Arbeitgeber bezahlt, sondern ist eine Leistung der FAK. Die ebenfalls durch die FAK auszurichtenden Familienzulagen gehören aus AHV-rechtlicher Sicht nicht zum Erwerbseinkommen und sind somit auch nicht beitragspflichtig (Art. 6 Abs. 2 Bst. c AHVV). Auch das Elterngeld wird in die zuvor erwähnte AHVV-Norm aufzunehmen sein. Mit dem neuen **Abs. 3** soll sichergestellt werden, dass Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die einen Elternurlaub beziehen, unabhängig ob während

zweier Monate mit Anspruch auf Elterngeld oder (zeitlich) darüber hinaus unbezahlt, während dieser gesamten Dauer weiter bei der AHV versichert bleiben. Dadurch erleiden sie keinen Verlust an rentenbildenden Beitragsmonaten und können Familienzulagen beziehen. Allerdings wird das Elterngeld als nicht zum Erwerbseinkommen gehörende Leistung angesehen und untersteht somit auch nicht der Beitragspflicht. Es wird daher auch nicht als Teil des Jahreseinkommens im Individuellen Konto des Versicherten eingetragen. Dies hat zur Folge, dass das massgebende durchschnittliche Jahreseinkommen, das neben der Beitragsdauer für die Rentenberechnung massgebend ist, etwas geringer sein kann. Das Ausmass wird aber in den allermeisten Fällen so gering sein, dass keine tieferen Renten resultieren.

## **Zu II. Übergangsbestimmungen**

In der Übergangsbestimmung wird klargestellt, dass die Regelung von Art. 34 Abs. 3 auch für Fälle gilt, in denen die Geburt des Kindes vor Inkrafttreten dieses Gesetzes erfolgte. Die Weiterführung der obligatorischen Versicherung ist jedoch auf den Zeitraum nach Inkrafttreten dieses Gesetzes beschränkt.

## **Zu III. Inkrafttreten**

Hiermit wird das Inkrafttreten des Gesetzes geregelt.

## **4.9 Abänderung des Gesetzes über Ergänzungsleistungen zur Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung**

### **Zu Art. 2 - Anrechenbares Einkommen**

In **Abs. 1** wird aufgezählt, was bei der Berechnung des Ergänzungsleistungsanspruchs als Einkommen angerechnet wird. In Bst. d ist die Familienzulage als anrechenbares Einkommen genannt. Konsequenterweise muss auch das Elterngeld als anrechenbares Einkommen in Bst. d aufgenommen werden.

## **Zu II. Inkrafttreten**

Hiermit wird das Inkrafttreten des Gesetzes geregelt.

### **4.10 Abänderung des Gesetzes über die Krankenversicherung**

#### **Allgemeines**

In Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 soll Vätern oder den allenfalls gleichgestellten zweiten Elternteilen der Anspruch auf zwei zusammenhängende Wochen (entspricht zehn Arbeitstagen) Vaterschaftsurlaub anlässlich der Geburt eines Kindes zum Zweck der Erbringung von Betreuungs- und Pflegeleistungen eingeräumt werden. Der Rechtsanspruch auf die Arbeitsfreistellung zum Bezug von Vaterschaftsurlaub im Sinne der gegenständlichen Richtlinie (EU) 2019/1158 soll mittels Anpassung von arbeitsrechtlichen Bestimmungen gewährleistet werden (vgl. die Ausführungen zu § 1173a Art. 34b ABGB). Hinsichtlich des in der Richtlinie (EU) 2019/1158 vorgesehenen verpflichtenden Rechtsanspruches auf eine Bezahlung oder Vergütung bei Vaterschaftsurlaub in einer Höhe, die mindestens der Höhe der Bezahlung oder Vergütung entspricht, die im Falle einer Unterbrechung der Arbeitstätigkeit aus Gründen im Zusammenhang mit dem Gesundheitszustand entstehen würde, wird aus praktischen Überlegungen vorgeschlagen, diese für den Vaterschaftsurlaub analog dem Taggeld bei Mutterschaft im Krankenversicherungsgesetz (KVG) zu regeln.

Durch die Richtlinie (EU) 2019/1158 soll Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern, die Eltern sind, ein Mindestelternurlaub von jeweils vier Monaten gewährt werden. Davon müssen mindestens zwei Monate in angemessener Höhe bezahlt werden. Das sogenannte Elterngeld wird von der Familienausgleichskasse an die Bezügerin/den Bezüger ausbezahlt. Im KVG sind einige Anpassungen (Art. 7 Abs. 1 Bst. b, Art. 14. Abs. 3 und Art. 22 Abs. 8 Abs. 8a) notwendig, damit die Bezügerinnen/Bezüger von bezahltem Elternurlaub gleichgestellt sind, als ob sie weiterhin für ihren Arbeitgeber tätig wären.

Mit der vorgeschlagenen Anpassung von Art. 15 Abs. 3a und 4 KVG wird ausserdem das von der Motion der Abgeordneten Albert Frick, Sebastian Gassner, Thomas Hasler, Franziska Hoop, Johannes Kaiser, Elke Kindle, Wendelin Lampert, Daniel Oehry, Bettina Petzold-Mähr, Sascha Quaderer, Daniel Seger, Nadine Vogelsang und Karin Zech-Hoop vom 23. September 2022 vorgebrachte Anliegen umgesetzt. Der Vorschlag soll eine Verbesserung für Mütter bringen, deren Kinder nach der Geburt für längere Zeit im Spital bleiben müssen.

Ebenso soll die Motion der Abgeordneten Herbert Elkuch, Erich Hasler und Thomas Rehak vom 8. April 2019 zur Neuregelung der Taggeldversicherung bei Mutterschaft (vom Landtag überwiesen am 8. Mai 2019) mit dem vorliegenden Vernehmlassungsbericht berücksichtigt werden. Das Anliegen der Motion hat eine lange Vorgeschichte, bei der sich auch der Landtag mit verschiedenen Reformvorschlägen befasst hat, welche allerdings jeweils verworfen wurden. Die Motionäre gehen davon aus, dass einzelne Betriebe infolge der Ausrichtung von Mutterschaftsleistungen aus der Krankengeldversicherung mit Prämien erhöhungen in ihren Kollektivverträgen konfrontiert sind. Darin wird eine Benachteiligung von solchen Betrieben abgeleitet, welche überwiegend Frauen beschäftigen. Manche sehen darin ein Hindernis, junge Frauen einzustellen.

Im Vernehmlassungsbericht der Regierung vom Juli 2014 zur «grossen» KVG-Revision wurde als Alternative die Abschaffung des Versicherungsobligatoriums in der Krankengeldversicherung und die Finanzierung der Mutterschaftsleistungen über die Familienausgleichskasse (FAK) zur Diskussion gestellt. Die Vernehmlassungsteilnehmenden votierten jedoch überwiegend und sehr deutlich für eine Beibehaltung des Obligatoriums als wichtige soziale Errungenschaft.

Ebenso wurde die Einführung einer Einheitsprämie von der Regierung nicht weiterverfolgt (Stellungnahme der Regierung Nr. 91/2015, S. 39f.). Die Regierung argumentierte dabei, dass mit der Einheitsprämie auf den Solidarbeitrag jener



Unternehmen verzichtet werde, welche über eine freiwillige Wartefrist bereit wären, auch Mutterschaftstaggelder für eine vereinbarte Dauer als Lohnfortzahlung selbst zu übernehmen. Die Einheitsprämie für Mutterschaft würde dadurch für alle Versicherten deutlich höher ausfallen müssen als heute. Entsprechende Erhebungen der Kassen zeigten, dass zum damaligen Zeitpunkt bei rund CHF 4.6 Mio. an ausgerichteten Mutterschaftsleistungen aufgrund des Wegfalls von Wartefristen weitere rund CHF 2.2 Mio. an Leistungen zu finanzieren wären. Die rechnerische Prämie für das Mutterschaftstaggeld müsste somit im Durchschnitt etwa das Anderthalbfache der kalkulierten Prämie ohne Wartefristen betragen.

Im 2016 wurde auch das Initiativbegehren der Wirtschaftskammer (Bericht und Antrag Nr. 73/2016) betreffend Abwicklung des Mutterschaftsgeldes über die FAK vom Volk direkt abgelehnt (Volksabstimmung vom 18. September 2016 zum Gesetz vom 9. Juni 2016 über die Abänderung des Gesetzes über die Familienzulagen).

Mit der Motion vom 8. April 2019 wird ein konkretes Versicherungsmodell zur Umgestaltung der Taggeldversicherung bei Mutterschaft gefordert. Konkret schlagen die Motionäre vor, das Mutterschaftstaggeld weiterhin im KVG zu belassen und das Risiko aus der Krankengeldprämie herauszulösen. Die Wahl verschiedener Wartefristen soll dabei weiterhin möglich sein. Als Besonderheit sollen ausserdem nur jene Betriebe für die Finanzierung des Mutterschaftsrisikos über Taggeldprämien aufkommen, welche Wartefristen von weniger als fünf Monaten gewählt haben. Betriebe mit Wartefristen über fünf Monaten würden die Lohnfortzahlung bei Mutterschaft selbst leisten und sollen daher von der Neuausrichtung nicht betroffen sein.

Mit der Motion ist die Regierung mit der rechtlichen Umsetzung dieses konkreten Modells beauftragt. Die Regierung kommt diesem Auftrag hiermit nach, obwohl einerseits Zweifel hinsichtlich der Erforderlichkeit als auch der Geeignetheit des

vorgeschlagenen Modells bestehen (vgl. die Ausführungen unten zu Art. 22 Abs. 1a Bst. b und 7a).

So ist davon auszugehen, dass die Prämienhöhungen, welche die Diskussion ursprünglich auslösten, in viel stärkerem Ausmass auf zu tiefe Ausgangsprämien in einzelnen Verträgen zurückzuführen waren, als auf die ausgerichteten Leistungen bei Mutterschaft. Hierzu ist festzuhalten, dass die Krankengeldversicherung bei diesen Verträgen gesamthaft defizitär verlief, weshalb nicht alle Kassen dazu in der Lage waren, die erforderlichen Mindestreserven zu bilden. Die betroffenen Kassen waren zu Prämienhöhungen gezwungen, um die gesetzlichen Vorgaben wieder erfüllen zu können. Die Bereinigung vollzog sich vor allem in den Jahren vor 2017. Naturgemäss waren Kollektivverträge mit besonders tiefen Ausgangsprämien von Prämienanpassungen überdurchschnittlich betroffen. Seither hat sich die Reservensituation trotz steigender Kosten insgesamt entspannt.

In der Landtagsdiskussion wurden unter anderem auch fehlende Daten von Seiten der Kassen zu den erfolgten Vertragsanpassungen moniert. Eine zusammenfassende Darstellung über die Ursachen von Prämienanpassungen bei Kollektivverträgen in den Jahren 2017 bis 2019 wurde dem Amt für Gesundheit im Nachgang vorgelegt. Demnach sind jedes Jahr durchschnittlich weniger als 5% der Betriebe in Liechtenstein von einer «Sanierung» der Krankengeldprämien betroffen. Bei lediglich 0.8% der Betriebe ist darunter Mutterschaft der Auslöser.

#### **Zu Art. 1 – Gegenstand**

Als neue Leistung, die über das Krankenversicherungsgesetz (nachfolgend KVG) gewährt wird, werden die Leistungen bei Vaterschaftsurlaub aufgenommen. Der Regierung ist bewusst, dass es sich auf den ersten Blick um einen «Fremdkörper» im KVG handeln mag. Es ist in dem Zusammenhang an die in der Vergangenheit immer wieder aufkommende Diskussion zu erinnern, wonach Mutterschaft keine Krankheit sei (und Vaterschaft genauso wenig, möchte man ergänzen).

Mutterschaft war zwar rechtlich «der Krankheit gleichgestellt», wie im Bericht und Antrag Nr. 135/2019 auf S. 26 f ausgeführt, was aber nie zu bedeuten hatte, dass es sich deswegen um eine Krankheit handle. Mit der jüngsten Abänderung von Art. 1 Abs. 2 Bst. c (LGBl. 2020 Nr. 211) wurde dieser Umstand besser zum Ausdruck gebracht.

**Abs. 2** definiert, welche Leistungen die Krankenversicherung gewährt. Neu gewährt sie gemäss Bst. d neben den Leistungen bei Krankheit, Unfall und Mutterschaft auch solche bei Vaterschaftsurlaub.

Es wurde bewusst der Begriff «Vaterschaftsurlaub» und nicht «Vaterschaft» gewählt, weil zu den Leistungen bei Mutterschaft (Art. 1 Abs. 2 Bst. c) sowohl solche der obligatorischen Krankenpflegeversicherung (z.B. Geburt, Vor- und Nachsorgeuntersuchungen), als auch solche der Krankengeldversicherung gehören. Bei Vaterschaft werden nur letztere (Geldleistungen) ausgerichtet, was durch den gewählten Begriff verdeutlicht werden soll. Zudem ist Auslöser für die gegenständliche Bezahlung oder Vergütung die Arbeitsfreistellung des Vaters (Vaterschaftsurlaub), welche zum Zwecke der Betreuung und Pflege gewährt wird und nicht die Vaterschaft an sich. Dies im Gegensatz zur Mutterschaft, welche der auslösende Faktor für die Inanspruchnahme der Leistungen bei Mutterschaft bildet.

### **Zu Art. 7 – Obligatorische Versicherung**

In Art. 7 wird generell definiert, welche Personen obligatorisch für Krankenpflege und Krankengeld zu versichern sind. In **Abs. 1 Bst. b** wird bestimmt, welche Personen für Krankengeld obligatorisch zu versichern sind. Mit der vorliegenden Erweiterung sind Bezügerinnen/Bezüger eines bezahlten Elternurlaubs ebenfalls obligatorisch für Krankengeld zu versichern. Auch wenn sie trotz weiter bestehendem Arbeitsverhältnis keinen Lohn vom Arbeitgeber während des Bezugs des bezahlten Elternurlaubs erhalten, wird der Personenkreis der obligatorisch Versicherten

um diesen Sonderfall des bezahlten Elternurlaubs erweitert. Im Übrigen erfährt die Bestimmung keine Änderung.

#### **Zu Art. 12 – Versichertes Risiko**

In **Abs. 1** wird das versicherte Risiko um den Sachverhalt des Vaterschaftsurlaubes erweitert. Voraussetzung für die Ausrichtung der Vergütung ist, dass eine obligatorische oder freiwillige Krankengeldversicherung nach KVG vorliegt. Obligatorisch für Krankengeld versichert sind alle über 15-jährigen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die in Liechtenstein für einen Arbeitgeber mit Sitz oder Niederlassung in Liechtenstein tätig sind (Art. 7 Abs. 1 Bst. b KVG). Ausnahmen bestehen für kurzfristig oder unregelmässig beschäftigte Personen. Als solche gelten Personen, die in einem auf maximal drei Monate befristeten Arbeitsverhältnis stehen (z.B. Praktikanten/Praktikanten, Aushilfen, Gelegenheitsarbeiterinnen/Gelegenheitsarbeiter, Art. 38 der Krankenversicherungsverordnung; KVV), bzw. Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die im Jahresdurchschnitt weniger als acht Arbeitsstunden pro Woche bei einem Arbeitgeber beschäftigt sind (Art. 37 Abs. 2 KVV). Gestützt auf Art. 8 KVG können sich in Liechtenstein wohnhafte über 15-jährige Personen, die für Krankengeld nicht obligatorisch versichert sind, hierfür freiwillig versichern. Arbeitslose haben unter den Voraussetzungen von Art. 14 Abs. 8 bzw. 8a Anspruch auf Abschluss einer freiwilligen Versicherung.

#### **Zu Art. 14 – Krankengeld**

In **Abs. 3** wird die Berechnung der Höhe des Krankengeldes definiert. Grundsätzlich beträgt das Krankengeld bei einer vollen Arbeitsunfähigkeit mindestens 80% des versicherten Verdienstes, wobei als versicherter Verdienst der letzte vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit bezogene Lohn gilt. Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit von mindestens 50% wird das Krankengeld entsprechend gekürzt. Während des Bezugs von bezahltem Elternurlaub wird kein Lohn vom Arbeitgeber bezogen, so dass bei Eintritt einer Arbeitsunfähigkeit während dieser Zeit kein Lohn für die

Bemessung vorliegen würde. Daher wird in Abs. 3 ausdrücklich angeführt, dass bei Eintritt eine Arbeitsunfähigkeit während des Bezugs von bezahltem Elternurlaub nicht das Elterngeld als Bemessungsgrundlage heranzuziehen ist, sondern der vor Bezug des bezahlten Elternurlaubs bezogene Lohn. Damit sind solche Fälle abgedeckt, in denen aufgrund von Krankheit bzw. Arbeitsunfähigkeit der Betreuungszweck nicht erfüllt werden kann.

#### **Art. 15 – Leistungen bei Mutterschaft**

Wenn ein Kind aufgrund von Komplikationen bei oder nach der Geburt für längere Zeit im Spital bleiben muss, kann es vorkommen, dass die Mutter das Mutterschaftstaggeld bereits ganz oder zu einem grossen Teil bezogen hat, wenn das Kind nach Hause kommt und eine Betreuung in besonderem Masse benötigt. Diese Problemstellung wurde anlässlich einer früheren Revision des KVG vom Liechtensteinischen Krankenkassenverband eingebracht und im Bericht und Antrag Nr. 135/2019 (S. 33f) behandelt. In der Schweiz konnte nach damaliger Rechtslage der Zeitpunkt des Bezugs der Mutterschaftsentschädigung in solchen Fällen verschoben werden<sup>23</sup>. Bei längerem Spitalaufenthalt des neugeborenen Kindes konnte die Mutter beantragen, dass die Mutterschaftsentschädigung erst ausgerichtet wird, wenn das Kind nach Hause kommt.

Zwischenzeitlich ist eine gesetzliche Konkretisierung in der Schweiz erfolgt. Nunmehr kann dort gemäss Art. 16c Abs. 3 EOG die Dauer des Anspruchs auf Mutterschaftsentschädigung um höchstens 56 Tage verlängert werden, sofern das Neugeborene direkt nach der Geburt für mindestens zwei Wochen im Spital verbleiben muss. Auf die Verlängerung haben nur Mütter Anspruch, die nach dem Mutterschaftsurlaub wieder erwerbstätig sind. Mit dieser Massnahme kann der Lohnausfall in rund 80% der Fälle, in denen ein Neugeborenes länger im Spital bleiben

---

<sup>23</sup> Bundesgesetz über den Erwerbssersatz (Erwerbssersatzgesetz, EOG) vom 25. September 1952 (Stand am 1. Januar 2022), SR 834.1, Art. 16c Abs. 2.

muss, entschädigt und das achtwöchige Arbeitsverbot nach der Geburt abgedeckt werden. Parallel dazu wurden im Schweizer Obligationenrecht die Dauer des Mutterschaftsurlaubes und des Kündigungsschutzes angepasst. Entsprechende Anpassungen sollen im liechtensteinischen Recht vorgenommen werden.

### **Zu Art. 15a – Leistungen bei Vaterschaftsurlaub**

Die Höhe der Bezahlung oder Vergütung während des Vaterschaftsurlaubs muss gemäss der Richtlinie (EU) 2019/1158 der Höhe des Krankengeldes in dem jeweiligen Land entsprechen. Durch die vorgeschlagene Abbildung des Vaterschaftsurlaubes im KVG können die entsprechenden Vorgaben für das Krankengeld wie beim Mutterschaftstaggeld relativ einfach übernommen werden. Mittels Referenzierung auf Art. 14 des Gesetzes soll dies gewährleistet werden. Die rechtliche Umsetzung erfolgt in Analogie zu Art. 15 Abs. 3 für das Mutterschaftstaggeld.

Der Kreis der Anspruchsberechtigten wird im **Abs. 1** in Abstimmung mit § 1173a Art. 34b Abs. 1 definiert. Es sind daher nicht nur Väter im biologischen Sinn anspruchsberechtigt.

Gemäss der Richtlinie (EU) 2019/1158 darf der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub nicht an eine vorherige Beschäftigungs- oder Betriebszugehörigkeitsdauer geknüpft werden, hingegen kann auf nationaler Ebene der Anspruch auf eine Bezahlung oder Vergütung von einer vorherigen Beschäftigungsdauer abhängig gemacht werden, die jedoch maximal sechs Monate unmittelbar vor dem errechneten Geburtstermin des Kindes betragen darf. Mit dem letzten Teilsatz von Abs. 1 wird eine solche Mindestversicherungszeit von 180 Tagen verlangt. Wie beim Mutterschaftstaggeld kann diese auch bei verschiedenen Arbeitgebern im Inland, sowie aufgrund internationaler Koordinierungsvorschriften im EWR-Raum oder in der Schweiz nachgewiesen werden.

In **Abs. 2** ist die Leistungsdauer von zwei zusammenhängenden Wochen normiert, beginnend frühestens am Tag nach der Geburt. Sie ist spätestens innerhalb von acht Monaten zu beziehen. Andernfalls entfällt der Anspruch. Die Leistung endet nach dem Bezug der zwei Wochen. Die weiteren Sachverhalte (Bst. a bzw. c bis e) welche gemäss Art. 14 Abs. 1 das Krankengeld beenden (Wiedererlangen der Arbeitsfähigkeit, Erreichen des Pensionsalters), sind im gegenständlichen Fall, wie auch beim Mutterschaftstaggeld, nicht massgebend. Das Ende des Anspruches wird beim Mutterschaftstaggeld und beim Vaterschaftsurlaub über die Dauer des Bezugs definiert.

Ausdrücklich wird festgelegt, dass auch das Taggeld bei Vaterschaftsurlaub nicht auf die Frist von 720 Tagen innerhalb von 900 Tagen, nach welcher der maximale Krankengeldbezug ausgeschöpft ist, anzurechnen ist. Vaterschaftsurlaub und Mutterschaft stellen eigenständige Sachverhalte dar, bei denen unabhängig von einer allfälligen (längeren) Krankheit ein Anspruch auf Geldleistungen bestehen soll.

Ausdrücklich wird im Zusammenhang mit dem Vaterschaftstaggeld auf die Bestimmung von Art. 14 Abs. 2 hingewiesen. Demnach kann der Leistungsbeginn für das Krankengeld für die zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbarte oder durch Gesetz festgelegte Dauer der Lohnfortzahlung aufgeschoben werden, sofern der Arbeitgeber Gewähr für die Lohnfortzahlung bietet. In der Praxis machen viele Betriebe von dieser Möglichkeit Gebrauch, da der Aufschub mit einer Prämienermässigung verbunden ist. Genaue Angaben darüber, wie viele Verträge welche Dauer des Aufschubs aufweisen, liegen nicht vor. In der Krankenkassenstatistik finden sich Angaben zu den ausbezahlten Leistungen nach Wartefristen. Demnach sind im 2021 16% der Leistungen aus Verträgen mit gesetzlicher Wartefrist («ab dem 2. Tag nach dem Tag der Erkrankung») bezahlt worden, den verbleibenden 84% der Krankengeldleistungen liegen längere Wartefristen zu Grunde. Nach den noch etwas detaillierteren Angaben des Amtes für Gesundheit werden

70% der Leistungen im Zusammenhang mit Wartezeiten von 30 Tagen oder mehr ausbezahlt. Diese Daten lassen sich nicht 1:1 auf das Vaterschaftstaggeld übertragen. Sie zeigen aber, dass ein Grossteil der Betriebe die vorgesehenen zwei zusammenhängenden Wochen im Rahmen der gewählten Aufschubfrist als Lohnfortzahlung selbst werden leisten müssen.

#### **Zu Art. 22 – Beiträge der Versicherten und Arbeitgeber**

Mit der Ergänzung im **Abs. 1** wird der Vorschlag gemäss der Motion vom 8. April 2019 betreffend Neuregelung der Taggeldversicherung bei Mutterschaft umgesetzt. Bst. c<sup>bis</sup> besagt, wie von den Motionären vorgeschlagen, dass für die Mutterschaft gesonderte Taggeldprämien zu berechnen sind. Diese sollen nach Ansicht der Motionäre nicht von einzelnen, kleinen Betriebskollektiven getragen werden, sondern gleichmässig und solidarisch von vielen Versicherten.

Gleichzeitig wird im **Abs. 7a** die Möglichkeit einer Differenzierung nach Wartezeiten eingeräumt, wobei Betriebe mit Wartezeiten von mehr als fünf Monaten (bzw. dem Anspruch auf Mutterschaftsleistungen im Umfang von 20 Wochen) keine Prämien entrichten müssen.

Der von den Motionären vorgelegte Lösungsansatz entspricht dem Grunde nach dem bereits 2015 diskutierten Modell einer Einheitsprämie mit Wahlmöglichkeit. Dazu hat die Regierung (Bericht und Antrag Nr. 91/2015, S. 39 f) wie folgt Stellung bezogen: «Ein System mit nach Wartezeit differenzierten Prämienzuschlägen für Mutterschaft wäre wiederum genau keine Einheitsprämie mehr, könnten sich doch Unternehmen mit erwartungsgemäss wenig Mutterschaftsleistungen über hohe Wartezeiten doch wieder der Solidarität entziehen und somit günstige Prämien sichern.» Diese Überlegung ist aus Sicht der Regierung weiterhin zutreffend.

Betriebe mit Wartezeiten über fünf Monaten sollen gemäss der Motion zudem keine Prämie entrichten müssen. Jene Betriebe – mutmasslich oftmals kleinere – ,



die sich keine langen Wartefristen leisten können oder wollen, werden in der Folge mit dem Mutterschaftsrisiko allein gelassen. Die Prämie muss für die im verkleinerten Kollektiv verbleibenden Betriebe daher deutlich höher ausfallen. Das Modell ist somit hochgradig unsolidarisch und befördert unerwünschte Risikoselektionseffekte. Die kleinen Betriebe mit weiblichen Angestellten, welchen ursprünglich geholfen werden sollte, haben am Ende die Wahl, entweder die Mutterschaftsleistungen selbst zu bezahlen oder massive Prämien erhöhungen in Kauf zu nehmen.

Mit den Änderungen von Abs. 8 und 8a sollen die Bezügerinnen/die Bezüger von bezahltem Elternurlaub gleichgestellt sein, als ob sie weiterhin für ihren Arbeitgeber tätig wären.

In **Abs. 8** wird bezüglich des Arbeitgeberbeitrages zur Krankenpflegeversicherung bestimmt, dass Bezügerinnen/Bezüger von bezahltem Elternurlaub ebenfalls Anspruch haben. Die Höhe des Arbeitgeberbeitrages richtet sich nach dem Beschäftigungsgrad, den diese vor Bezug des bezahlten Elternurlaubs hatten.

**Abs. 8a** verpflichtet den Arbeitgeber, die Beiträge der obligatorischen Krankengeldversicherung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers bei der Lohnzahlung in Abzug zu bringen und zusammen mit seinen eigenen periodisch, spätestens auf das Ende des jeweiligen Kalenderquartals, der Kasse zu entrichten. Mit der Ergänzung soll sichergestellt werden, dass auch während des Bezugs von bezahltem Elternurlaubs, die Beiträge für die Krankengeldversicherung an die Kasse vom Arbeitgeber und Arbeitnehmerin/Arbeitnehmer zu entrichten sind. Dies korrespondiert mit Art. 7 Abs. 1 Bst. b, wonach Bezügerinnen/Bezüger von bezahltem Elternurlaub obligatorisch zu versichern sind und Art. 14 Abs. 3, wonach diese im Krankheitsfall Anspruch auf Krankengeld haben.

Weil beim Bezug von bezahltem Elternurlaub keine Lohnzahlung erfolgt, ist ein Abzug des Arbeitnehmeranteils durch den Arbeitgeber vom Lohn für die laufende Periode nicht möglich. Die Beiträge der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers sind ihm daher in geeigneter Form zu verrechnen. In jedem Fall hat der Arbeitgeber sie zusammen mit seinen eigenen an die Kasse weiter zu leiten.

## **Zu II. Inkrafttreten**

Hiermit wird das Inkrafttreten des Gesetzes geregelt.

### **4.11 Abänderung des Gesetzes über die obligatorische Unfallversicherung**

#### **Allgemeines**

In Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 soll Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern, die Eltern sind, ein Mindestelternurlaub von vier Monaten gewährt werden, davon sollen zwei Monate bezahlt sein. Die Inanspruchnahme von bezahltem Elternurlaub soll nicht dazu führen, dass die Bezügerinnen/Bezüger nach dem Unfallversicherungsgesetz eine Einbusse erfahren bzw. benachteiligt werden. Ziel ist es, dass die Bezügerinnen/Bezüger von bezahltem Elternurlaub obligatorisch versichert sind und während des Bezugs von bezahltem Elternurlaub einer arbeitstätigen Person gleichgestellt sind. Das Beschäftigungsverhältnis zwischen der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber bleibt während des Bezugs des Elternurlaubs aufrecht, Lohn wird aber keiner ausbezahlt. Sie sind trotzdem obligatorisch zu versichern und die Prämie ist ebenfalls zu entrichten. Somit haben die Bezügerinnen/Bezüger von bezahltem Elternurlaub Anspruch auf die gesetzlichen Versicherungsleistungen bei Berufsunfällen, Nichtberufsunfällen und Berufskrankheiten.

#### **Zu Art. 1 – Versicherte Personen**

**Abs. 1** definiert die obligatorisch versicherten Personen. Neu sollen auch die Bezügerinnen/Bezüger von bezahltem Elternurlaub obligatorisch für Unfall

versichert sein. Bezügerinnen/Bezüger von unbezahltem Elternurlaub sind hingegen nicht obligatorisch versichert. Diese haben gemäss Art. 3 Abs. 3 die Möglichkeit durch Abrede mit dem Versicherer die Verlängerung der Nichtberufsunfallversicherung vor dem Ende dieser Versicherung bis zu sechs Monate zu verlängern. Diese Möglichkeit des Abschlusses einer sogenannten Abredeversicherung – Verlängerung der Unfallversicherung um bis zu sechs Monaten ab dem Zeitpunkt in dem die Versicherung endet – besteht bereits heute im Gesetz.

#### **Zu Art. 7 – Berufsunfälle**

Vorliegender Artikel bestimmt, welche Unfälle als Berufsunfälle im Sinne des Gesetzes gelten. Nachdem auch während des Bezugs von bezahltem Elternurlaub ein voller Versicherungsschutz besteht, ist in **Abs. 1 Bst. c** aufzunehmen, dass ein Unfall während des Bezugs von bezahltem Elternurlaub als Berufsunfall anzusehen ist. Damit ist gewährleistet, dass jeder Unfall während des bezahlten Elternurlaubs als Berufsunfall zu qualifizieren ist und somit Versicherungsleistungen auslöst. Bezügerinnen/Bezüger von bezahltem Elternurlaub sind somit faktisch den beschäftigten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern in Liechtenstein gleichgestellt. Entsprechend wurden mit der Aufnahme der Bezügerinnen/Bezüger von bezahltem Elternurlaub als obligatorisch Versicherte in Art. 1 Abs. 1 die Gleichstellung mit in Liechtenstein beschäftigten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern vollzogen.

#### **Zu Art. 15 – Versicherter Verdienst**

Der versicherte Verdienst, welcher als Grundlage für die Bemessung von Unfalltaggelder und Renten herangezogen wird, ist im vorliegenden Artikel geregelt. Bei der Berechnung der Unfalltaggelder wird auf den vor dem Unfall bezogenen Lohn und bei der Rente auf den innerhalb eines Jahres vor dem Unfall bezogenen Lohn abgestellt. Eine Bezügerin/ein Bezüger von bezahltem Elternurlaub erhält keinen Lohn vom Arbeitgeber, sondern eine Leistung der Familienausgleichskasse, das sogenannte Elterngeld. Tritt das Unfallereignis während des Bezugs von bezahltem

Elternurlaub ein, wurde vor dem Unfall kein Lohn, sondern Elterngeld bezogen. Damit die Bezügerin/der Bezüger von bezahltem Elterngeld während dieses Bezugs gleichgestellt ist, als wenn sie/er vor dem Unfall weiterhin seinen bisherigen Lohn bezogen hätte, ist **Abs. 2a** einzuführen. Ausdrücklich wird in Abs. 2a bestimmt, wie sich Unfalltaggelder und Renten während des Bezugs von bezahltem Elternurlaub bemessen. Demnach gilt als versicherter Verdienst im Sinne des Art. 15 der Lohn, der vor Bezug des bezahlten Elternurlaubs bezogen wurde. Wird der bezahlte Elternurlaub nicht am Stück bezogen, richtet sich die Bemessung des versicherten Verdienstes nach den Bestimmungen für Versicherte, die unregelmässig beschäftigt sind (Art. 15 Abs. 3 Bst. d). Bei Versicherten ohne regelmässige Erwerbstätigkeit oder mit stark schwankendem Lohn ist beim massgebenden Lohn für die Berechnung des Taggeldes auf einen angemessener Durchschnittslohn pro Tag abzustellen (Art. 29 Abs. 3 UVersV). Hat die Versicherte/der Versicherte im Jahr vor seinem Unfall einen verminderten Lohn bezogen, wird gem. Art. 30 Abs. 1 UVersV der versicherte Verdienst nach dem Lohn festgesetzt, den die Versicherte/der Versicherte ohne Unfall, Krankheit, Mutterschaft, Erfüllung öffentlich-rechtlicher Pflichten, Arbeitslosigkeit oder Kurzarbeit erzielt hätte. Neu muss hier in der UVersV auch der Bezug von bezahltem Elternurlaub aufgenommen werden, damit die angestrebte Gleichstellung mit beschäftigten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern in Liechtenstein gegeben ist.

Die Prämien werden gemäss Art. 80 Abs. 3 in Promille des versicherten Verdienstes festgelegt. Im Falle einer Bezügerin/eines Bezügers von bezahltem Elternurlaub greifen bei der Prämienfestlegung wiederum die Bestimmungen über den versicherten Verdienst in Sonderfällen (Art. 15 Abs. 3 Bst. d).

#### **Zu Art. 79 – Prämienpflicht**

Nach **Abs. 3** schuldet der Arbeitgeber den gesamten Prämienbetrag. Der Anteil der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers zieht der Arbeitgeber vom Lohn ab. Der

Abzug darf für den auf eine Lohnperiode entfallenden Prämienbetrag nur am Lohnbetrag dieser oder der unmittelbar nachfolgenden Periode stattfinden. Mit der Ergänzung soll sichergestellt werden, dass auch während des Bezugs von bezahltem Elternurlaubs, der Anteil der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers für die obligatorische Versicherung von Nichtberufsunfällen vom Arbeitgeber entrichtet wird.

## **Zu II. Inkrafttreten**

Hiermit wird das Inkrafttreten des Gesetzes geregelt.

### **4.12 Abänderung des Gesetzes über die betriebliche Personalvorsorge (BPVG)**

#### **Allgemeines**

Mit der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 soll für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die Eltern sind, ein Anspruch auf einen Mindestelternurlaub von vier Monaten eingeführt werden, wovon zwei Monate bezahlt sein sollen. Während des bezahlten Elternurlaubs sollen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, die vor Inanspruchnahme des Elternurlaubs bereits in der betrieblichen Personalvorsorge versichert gewesen sind, weiterhin vor den Risiken Invalidität und Tod geschützt bleiben. Sollte sich während des Elternurlaubs eines der Risiken Invalidität oder Tod verwirklichen, würde die zuständige Vorsorgeeinrichtung auf Grundlage des bis anhin versicherten Lohnes Invaliden- oder Hinterlassenenleistungen ausrichten.

Das Arbeitsverhältnis zwischen der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber bleibt auch während des Elternurlaubs bestehen, wobei der Arbeitgeber keinen Lohn ausbezahlt. Bezügerinnen/Bezüger des Elternurlaubs erhalten eine Leistung der FAK. Aus AHV-rechtlicher Sicht werden Leistungen der FAK nicht als beitragspflichtiges Erwerbseinkommen angesehen. Damit mangelt es auch in der 2. Säule ab Bezug des Elternurlaubs an einem beitragspflichtigen Lohn (vgl.

Art. 6 Abs. 2 BPVG), so dass grundsätzlich die Versicherung in der betrieblichen Vorsorge während des bezahlten Urlaubs aussetzen würde und unweigerlich eine Vorsorgelücke entstünde. Letzteres soll jedoch verhindert werden, weshalb für die Versicherung der Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, welche Elternurlaub beziehen, als fiktive Annahme der vor dem Elternurlaub geltende massgebende Jahreslohn nach Art. 6 BPVG herangezogen würde. Somit haben die Bezügerinnen/Bezüger von bezahltem Elternurlaub bei Eintritt eines Risikofalles Anspruch auf die Leistungen aus der 2. Säule, wie wenn sie auch während diesen beiden Monaten einen beitragspflichtigen Lohn von ihrem Arbeitgeber erhalten würden.

Die Vorsorgeeinrichtungen werden diese gesetzliche Neuerung in ihren Reglementen abbilden müssen. Eine über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinausgehende Versicherung kann auch für den Elternurlaub jederzeit vorgesehen werden. Zu denken ist hierbei beispielsweise an Regelungen wie sie bereits jetzt in vielen Reglementen für unbezahlten Urlaub vorgesehen sind: Zum einen die Weiterführung der Risikoversicherung auch während des unbezahlten Elternurlaubs, zum anderen die Fortführung des Alterssparens.

Eine Anpassung des Gesetzes über die betriebliche Personalvorsorge des Staates (SBPVG) erübrigt sich, da das BPVG auf alles Anwendung findet, was nicht ausdrücklich im SBPVG geregelt ist (Art. 3 SBPVG). Somit könnten auch Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, welche dem SBPVG unterstellt sind, von dem im BPVG geregelten bezahlten Elternurlaub profitieren.

### **Zu Art. 3 – Versicherungspflicht und Ausnahmen**

Art. 3 bestimmt die obligatorisch versicherten Personen und bezeichnet die Ausnahmen von der Versicherungspflicht. Gemäss dem neu aufzunehmenden **Abs. 1b** sollen nun die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer auch während des Bezugs von bezahltem Elternurlaub für die Risiken Tod und Invalidität der Versicherungspflicht unterstehen.

Für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer, welche unbezahlten Elternurlaub beziehen, soll während dieser Zeit hingegen keine Versicherungspflicht bestehen.

Die Vorsorgeeinrichtungen müssen die neuen gesetzlichen Vorgaben in ihren Reglementen konkretisieren und können ihren Versicherten in diesem Rahmen auch die Möglichkeit einer über die gesetzlichen Mindestbestimmungen hinausgehenden Versicherung gewähren. Zu denken ist hier beispielsweise an die Versicherung während der Dauer des unbezahlten Elternurlaubs.

#### **Zu Art. 6 – Zu versichernder Lohn**

Als der für die Versicherung in der betrieblichen Personalvorsorge massgebende Jahreslohn gilt das auf das ganze Jahr berechnete Einkommen aus dem Arbeitsverhältnis, nach dem sich die gesetzlichen Beiträge für die Alters- und Hinterlassenenversicherung berechnen. Da während des Elternurlaubs kein AHV-pflichtiger Lohn ausbezahlt wird, gibt es keinen nach BPVG versicherungspflichtigen Lohn. Als Konsequenz der neu eingeführten Versicherungspflicht für die Zeit des Bezugs des bezahlten Elterngeldes und um den Bezüglern den Fortbestand des bisherigen Versicherungsschutzes für die Risikoleistungen zu gewährleisten, wird in **Abs. 8** als Berechnungsgrundlage für die Beiträge, der vor dem Bezug des Elternurlaubs versicherte Jahreslohn herangezogen.

#### **Zu Art. 7 – Beiträge**

Diese Bestimmung legt die Beitragshöhe und die Zahlungsmodalitäten der Versicherungsbeiträge fest. Nach Art. 7 Abs. 1 BPVG legt jede Vorsorgeeinrichtung selbst die Höhe der Beiträge fest. Die Beiträge müssen hoch genug sein, um die Finanzierung der in Art. 8a vorgesehenen Mindestleistungen für den Invaliditätsfall zu gewährleisten. Ziel ist ein versicherungstechnisches Gleichgewicht zwischen den Risikoleistungen und den Risikobeiträgen. Die Vorsorgeeinrichtungen legen die Risikobeiträge, welche sie für die Ausrichtung ihrer Risikoleistungen benötigen in ihren Reglementen fest.

Als Bemessungsgrundlage für die Beiträge dient der versicherte Lohn gemäss dem neu einzuführenden Art. 6 Abs. 8 BPVG.

Während des Bezugs des Elternurlaubs steht die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber mit ihrer/seiner Arbeitskraft nicht zur Verfügung und der Arbeitgeber bezahlt der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer keinen Lohn; das Arbeitsverhältnis bleibt aber bestehen. Da für die Arbeitnehmerin/den Arbeitnehmer die Situation so belassen werden sollte, als würde sie/er weiterhin seiner Erwerbstätigkeit nachgehen und einen beitragspflichtigen Lohn beziehen, trägt der Arbeitgeber die Hälfte der Beiträge während der Zeit des bezahlten Elternurlaubs (vgl. Art. 7 Abs. 4 BPVG). Der Arbeitgeber schuldet der Vorsorgeeinrichtung die gesamten Beiträge für die Versicherung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers während des Bezugs des bezahlten Elternurlaubs (analog Art. 7 Abs. 5 BPVG). Der Arbeitgeber behält die Arbeitnehmerbeiträge bei der letzten Lohnzahlung vor Antritt des Elternurlaubs zurück und vergütet diese zusammen mit seinem Beitragsanteil der Vorsorgeeinrichtung. In **Abs. 8** wird dies entsprechend normiert.

## **Zu II. Inkrafttreten**

Hiermit wird das Inkrafttreten des Gesetzes geregelt.

## **5. VERFASSUNGSMÄSSIGKEIT / RECHTLICHES**

Die Richtlinie (EU) 2019/1158 befindet sich noch im Übernahmeverfahren ins EWR-Abkommen. Da mit dem zu fassenden EWR-Übernahmebeschluss Verpflichtungen gemäss Art. 8 Abs. 2 der Landesverfassung eingegangen werden, bedarf dieser der Zustimmung des Landtags. Zu diesem Zwecke wird ein entsprechender Bericht und Antrag nach Art. 103 des EWR-Abkommens erstellt und dem Hohen Landtag zur Beschlussfassung vorgelegt werden. Weiter wirft die Vorlage keine verfassungsmässigen Fragen auf.



## 6. AUSWIRKUNGEN AUF DIE NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

Am 15. September 2015 verabschiedeten die Mitgliedstaaten der UNO im Rahmen eines Gipfeltreffens die sogenannte UNO-Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung. Diese Agenda umfasst insgesamt 17 Nachhaltigkeitsziele, die sogenannten *Sustainable Development Goals (SDGs)*, sowie 169 Unterziele, die weiter ins Detail gehen.

Es ist davon auszugehen, dass sich die gegenständliche Regierungsvorlage zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 positiv auf SDG 5 (Geschlechtergleichheit) auswirken wird. Negative Auswirkungen auf andere SDG sind nicht ersichtlich.



**7. REGIERUNGSVORLAGEN**

**7.1 Gesetz über die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches**

**Gesetz**

vom

**über die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches**

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

**I.**

**Abänderung bisherigen Rechts**

Das Allgemeine bürgerliche Gesetzbuch vom 1. Juni 1811, im Fürstentum Liechtenstein eingeführt aufgrund der Fürstlichen Verordnung vom 18. Februar 1812 (ASW), in der geltenden Fassung, wird wie folgt abgeändert:

§ 1173a Art. 8c

*3. Gleichbehandlung von aus familiären Gründen freigestellten Arbeitnehmern*

Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer nicht benachteiligen, weil dieser eine Freistellung nach Art. 34a bis 34e oder Rechte nach Art. 36b beantragt oder in Anspruch nimmt.

Titel vor § 1173a Art. 29

### **VIII. Freizeit, Ferien und Freistellung aus familiären Gründen**

§ 1173a Art. 29 Abs. 5

aufgehoben

§ 1173a Art. 31 Abs. 2 und 3

2) Beträgt die Verhinderung insgesamt nicht mehr als einen Monat im Dienstjahr, und ist sie durch Gründe, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, wie Krankheit, Unfall, Eltern- oder Pflegeurlaub, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne Verschulden des Arbeitnehmers verursacht, so dürfen die Ferien vom Arbeitgeber nicht gekürzt werden.

3) Die Ferien dürfen vom Arbeitgeber auch nicht gekürzt werden:

- a) wenn eine Arbeitnehmerin wegen Schwangerschaft bis zu zwei Monaten an der Arbeitsleistung verhindert ist;
- b) bei Mutter- oder Vaterschaftsurlaub.

Titel vor § 1173a Art. 34a

### **3. Freistellung aus familiären Gründen**

## § 1173a Art. 34a

*a) Mutterschaftsurlaub*

1) Anlässlich der Niederkunft hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf eine Freistellung von 20 zusammenhängenden Wochen. Bei einem unmittelbar auf die Geburt folgenden Spitalaufenthalt des Neugeborenen von mindestens zwei ununterbrochenen Wochen verlängert sich dieser Anspruch um die Dauer des Spitalaufenthalts des Neugeborenen, höchstens aber um acht Wochen.

2) Die Freistellung beginnt frühestens 4 Wochen vor der Niederkunft.

## § 1173a Art. 34b

*b) Vaterschaftsurlaub*

1) Der Arbeitnehmer, der Vater, Wahl- oder Pflegevater eines Kindes ist, hat zum Zweck der Betreuung und Pflege des Kindes Anspruch auf eine Freistellung von zwei zusammenhängenden Arbeitswochen.

2) Bei Mehrlingsgeburten besteht ein einmaliger Freistellungsanspruch.

3) Der Zeitraum der Inanspruchnahme beginnt mit Entstehen der Vaterschaft, der Wahl- oder der Pflegevaterschaft und endet sechs Monate später, spätestens aber, wenn das Kind acht Monate alt ist.

4) Fallen Feiertage im Zeitraum des Vaterschaftsurlaubs auf Werktage oder wäre der Arbeitnehmer im Zeitraum des Vaterschaftsurlaubs gleichzeitig aus Gründen nach Art. 18 Abs. 1 verhindert, so verlängert sich der Urlaub um die entsprechende Anzahl Tage.

## § 1173a Art. 34c

*c) Elternurlaub*

1) Hat das Arbeitsverhältnis mehr als ein Jahr gedauert, so hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Elternurlaub im Umfang von vier Monaten, sofern er als Eltern-, Wahleltern- oder Pflegeelternanteil das Kind überwiegend selbst betreut.

2) Lebt der Arbeitnehmer mit dem Kind in einem gemeinsamen Haushalt, gilt die widerlegbare Vermutung, dass er das Kind überwiegend selbst betreut; ansonsten hat er dies dem Arbeitgeber mit anderen geeigneten Mitteln nachzuweisen.

3) Der Anspruch auf Elternurlaub entsteht:

- a) mit der Lebendgeburt eines Kindes und kann bis zur Vollendung dessen dritten Lebensjahres bezogen werden; oder
- b) mit der Annahme an Kindesstatt oder mit einem auf Dauer begründeten Pflegekindschaftsverhältnis und kann bis zur Vollendung des fünften Lebensjahres des Kindes geltend gemacht werden.

4) Der Anspruch auf Elternurlaub ist nicht übertragbar.

5) Bei Mehrlingsgeburten besteht ein einmaliger Freistellungsanspruch.

6) Für die Berechnung der Dauer des Arbeitsverhältnisses nach Abs. 1 sind aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverhältnisse mit demselben Arbeitgeber zusammenzurechnen.

## § 1173a Art. 34d

*d) Pflegeurlaub*

Ist ein Kind, ein Elternteil oder der Ehe- oder eingetragene Partner des Arbeitnehmers oder eine mit ihm im gemeinsamen Haushalt lebende Person aufgrund einer gesundheitlichen Beeinträchtigung auf Betreuung angewiesen, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Freistellung im Umfang von bis zu fünf Arbeitstagen pro Jahr.

## § 1173a Art. 34e

*e) Freistellung aufgrund höherer Gewalt*

1) Bei Krankheit oder Unfall eines Kindes, eines Elternteils oder eines Ehe- oder eingetragenen Partners des Arbeitnehmers, das oder der mit diesem in Hausgemeinschaft lebt, hat der Arbeitnehmer gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses Anspruch auf Freistellung im Umfang von bis zu drei Arbeitstagen pro Pflegefall von der Arbeit, sofern die sofortige Anwesenheit des Arbeitnehmers dringend erforderlich ist und die Pflege nicht anderweitig organisiert werden kann.

2) Dem Arbeitnehmer ist der volle Lohn für die nach Abs. 1 in Anspruch genommene Freistellung zu entrichten.

## Titel vor § 1173a 34f

*f) Gemeinsame Bestimmungen*

## § 1173a Art. 34f

*aa) Information und Mitsprache*

1) Beabsichtigt der Arbeitnehmer, eine Freistellung aus familiären Gründen nach Art. 34a, 34b, 34c oder 34d in Anspruch zu nehmen, hat er nach Möglichkeit

dem Arbeitgeber spätestens drei Monate vor dem voraussichtlichen Bezug die geplante Freistellung anzukündigen.

2) Der Arbeitgeber hat das Recht, den Vaterschafts-, Eltern- oder Pflegeurlaub in einem vernünftigen zeitlichen Rahmen aufzuschieben, wenn die Inanspruchnahme zu dem Zeitpunkt eine gravierende Störung der Abläufe beim Arbeitgeber bewirken würde.

3) Verlangt der Arbeitgeber eine Verschiebung eines Urlaubs gemäss Abs. 2, so hat er dies schriftlich und binnen zweier Wochen ab Erhalt der Ankündigung nach Abs. 1 zu begründen. Bezieht sich die Ankündigung auf einen Eltern- oder Pflegeurlaub, so muss er zuvor nach Möglichkeit einen flexiblen Bezug anbieten.

4) Vom Zeitpunkt der Ankündigung nach Abs. 1 an hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber wesentliche Änderungen der Anspruchsvoraussetzungen mitzuteilen.

5) Während einer Freistellung aus familiären Gründen hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über wichtige Betriebsgeschehnisse, welche die Interessen des freigestellten Arbeitnehmers berühren, zu informieren.

#### § 1173a Art 34g

##### *bb) Ausgestaltung*

Der Arbeitnehmer ist berechtigt, den Eltern- und Pflegeurlaub in Vollzeit, in Teilzeit, in Teilen, tage- oder stundenweise zu beziehen. Dabei ist auf die berechtigten Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.



## § 1173a Art. 34h

*cc) Rückkehr an den Arbeitsplatz*

Im Anschluss an eine Freistellung aus familiären Gründen hat der Arbeitnehmer das Recht, an seinen früheren Arbeitsplatz zurückzukehren oder, wenn dies nicht möglich ist, einer gleichwertigen Arbeit zugewiesen zu werden, unter Bedingungen, die für den Arbeitnehmer nicht weniger günstig sind. Der Arbeitnehmer hat Anspruch darauf, dass ihm auch alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, auf welche er während seiner Abwesenheit Anspruch gehabt hätte, zugutekommen.

## § 1173a Art. 34i

*dd) Ende des Arbeitsverhältnisses bei bestehenden Ansprüchen auf Freistellung aus familiären Gründen*

Endet das Arbeitsverhältnis in einem Zeitpunkt, in dem noch Ansprüche auf Freistellung aus familiären Gründen bestehen, ist ein neuer Arbeitgeber verpflichtet, den verbleibenden Anspruch auf Freistellung zu gewähren, sofern ihm der Arbeitnehmer das Bestehen des Anspruchs rechtzeitig vor Abschluss des neuen Arbeitsvertrags bekannt gibt und die übrigen Voraussetzungen erfüllt sind.

## § 1173a Art. 36b

*4. Flexible Arbeitszeitregelungen aus familiären Gründen*

1) Ein Arbeitnehmer kann beim Arbeitgeber für den Zweck der Betreuung oder der Pflege flexible Arbeitszeitregelungen für eine angemessene Zeitspanne beantragen, wenn er

- a) als Eltern- oder Pflegeeltern ein Kind, welches das achte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, überwiegend selbst betreut; oder

- b) seinen Sohn, seine Tochter, seine Mutter, seinen Vater, seinen Ehe- oder eingetragenen Partner oder eine im selben Haushalt lebende Person pflegt; und
- c) seit mindestens sechs Monaten in einem Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber steht. Art. 34c Abs. 6 ist sinngemäss anwendbar.

2) Der Arbeitgeber muss einen Antrag nach Abs. 1 und 4 prüfen und dabei auch die Interessen des Arbeitnehmers berücksichtigen.

3) Ein Antrag nach Abs. 1 ist binnen zweier Wochen schriftlich zu beantworten. Gibt der Arbeitgeber dem Antrag nicht oder nicht vollumfänglich statt, so hat er dies zu begründen.

4) Der Arbeitnehmer hat das Recht, zum ursprünglichen Arbeitszeitenmuster zurückzukehren:

- a) nach Ablauf der nach Abs. 1 vereinbarten Zeitspanne;
- b) zu jedem früheren Zeitpunkt, wenn er dies beantragt und der Arbeitgeber dem Antrag zustimmt.

#### § 1173a Art. 46 Abs. 2 Bst. f

2) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im Weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:

- f) weil der Arbeitnehmer eine Freistellung oder eine flexible Arbeitszeitregelung aus familiären Gründen nach Art. 34a bis 34d oder Art. 36b beantragt oder in Anspruch nimmt.

§ 1173a Art. 48 Sachtitel, Abs. 3

*c) Verfahren; Beweis*

3) Trägt der Arbeitnehmer im Verfahren Tatsachen vor, die darauf schliessen lassen, dass die Kündigung aufgrund der Beantragung oder Inanspruchnahme einer Freistellung aus familiären Gründen nach Art. 34a bis 34d, obliegt dem Arbeitgeber der Nachweis, dass die Kündigung aus anderen Gründen erfolgt ist.

§ 1173a Art. 113 Abs. 1

1) Durch Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag darf von den folgenden Vorschriften zu Ungunsten des Arbeitnehmers nicht abgewichen werden:

(...)

Art. 8c (Gleichbehandlung von aus familiären Gründen freigestellten Arbeitnehmern)

(...)

Art. 29 Abs. 1, 2 und 3 (Freizeit)

(...)

Art. 34a (Mutterschaftsurlaub)

Art. 34b (Vaterschaftsurlaub)

Art. 34c (Elternurlaub)

Art. 34d (Pflegeurlaub)

Art. 34e (Freistellung aufgrund höherer Gewalt)

Art. 34f (Information und Mitsprache)

Art. 34g (Ausgestaltung)

Art. 34h (Rückkehr an den Arbeitsplatz)

Art. 34i (Ende des Arbeitsverhältnisses während einer Freistellung aus familiären Gründen)

(...)

Art. 36b (Flexible Arbeitszeitregelungen)

(...)

## II.

### **Umsetzung von EWR-Rechtsvorschriften**

Dieses Gesetz dient der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates (ABl. L 188 vom 12.7.2019, S. 79–93).

## III.

### **Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt unter Vorbehalt des ungenutzten Ablaufs der Referendumsfrist am ... in Kraft, andernfalls am Tag nach der Kundmachung.

**7.2 Gesetz über die Abänderung des Gesetzes über das Dienstverhältnis des  
Staatspersonals (Staatspersonalgesetz; StPG)**

**Gesetz**

vom

**über die Abänderung des Gesetzes über das Dienstverhältnis des  
Staatspersonals (Staatspersonalgesetz; StPG)**

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

**I.**

**Abänderung bisherigen Rechts**

Das Gesetz vom 24. April 2008 über das Dienstverhältnis des Staatspersonals (Staatspersonalgesetz; StPG), LGBl. 2008 Nr. 144, in der geltenden Fassung, wird wie folgt abgeändert:

Überschrift vor Art. 33a

*Freistellung und flexible Arbeitszeitregelungen aus familiären Gründen*

Art. 33a

*Anwendbares Recht*

Auf die Freistellung und die flexiblen Arbeitszeitregelungen aus familiären Gründen finden die Bestimmungen des § 1173a ABGB Anwendung.

**II.**

**Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt gleichzeitig mit dem Gesetz vom ... betreffend die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches in Kraft.

### **7.3 Gesetz über die Abänderung des Richterdienstgesetzes**

#### **Gesetz**

vom

#### **über die Abänderung des Richterdienstgesetzes**

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

#### **I.**

##### **Abänderung bisherigen Rechts**

Das Richterdienstgesetz (RDG) vom 24. Oktober 2007, LGBl. 2007 Nr. 347, in der geltenden Fassung, wird wie folgt abgeändert:

##### **Art. 29a**

##### *Freistellung und flexible Arbeitszeitregelungen aus familiären Gründen*

Auf die Freistellung und die flexiblen Arbeitszeitregelungen aus familiären Gründen finden die Bestimmungen des Staatspersonalgesetzes Anwendung.

**II.**

**Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt gleichzeitig mit dem Gesetz vom ... betreffend die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches in Kraft.



## **7.4 Gesetz über die Abänderung des Staatsanwaltschaftsgesetzes**

### **Gesetz**

vom

### **über die Abänderung des Staatsanwaltschaftsgesetzes**

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

#### **I.**

#### **Abänderung bisherigen Rechts**

Das Staatsanwaltschaftsgesetz (StAG) vom 15. Dezember 2010, LGBl. 2011 Nr. 49, in der geltenden Fassung, wird wie folgt abgeändert:

#### **Art. 46a**

#### *Freistellung und flexible Arbeitszeitregelungen aus familiären Gründen*

Auf die Freistellung und die flexiblen Arbeitszeitregelungen aus familiären Gründen finden die Bestimmungen des Staatspersonalgesetzes Anwendung.

**II.**

**Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt gleichzeitig mit dem Gesetz vom ... betreffend die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches in Kraft.

**7.5 Gesetz über die Abänderung des Gesetzes über das Dienstverhältnis der  
Lehrer (Lehrerdienstgesetz, LdG)**

**Gesetz**

vom

**über die Abänderung des Gesetzes über das Dienstverhältnis der  
Lehrer (Lehrerdienstgesetz, LdG)**

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

**I.**

**Abänderung bisherigen Rechts**

Das Gesetz vom 26. November 2003 über das Dienstverhältnis der Lehrer (Lehrerdienstgesetz, LdG), LGBl. 2004 Nr. 4, in der geltenden Fassung, wird wie folgt abgeändert:

**Art. 28a**

*Freistellung und flexible Arbeitszeitregelungen aus familiären Gründen*

Auf die Freistellung und die flexiblen Arbeitszeitregelungen aus familiären Gründen finden die Bestimmungen des Staatspersonalgesetzes Anwendung.

## **II. Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt gleichzeitig mit dem Gesetz vom ... betreffend die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches in Kraft.

**7.6 Gesetz über die Abänderung des Gesetzes über die Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (Arbeitslosenversicherungsgesetz; ALVG)**

**Gesetz**

vom

**über die Abänderung des Gesetzes über die  
Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung  
(Arbeitslosenversicherungsgesetz; ALVG)**

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

**I.**

**Abänderung bisherigen Rechts**

Das Gesetz vom 24. November 2010 über die Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (Arbeitslosenversicherungsgesetz; ALVG), LGBl. 2010 Nr. 452, in der geltenden Fassung, wird wie folgt abgeändert:

Art. 15 Abs. 2 Bst. b

*Beitragszeit*

2) Angerechnet werden auch:

- b) Zeiten, in denen der Versicherte zwar in einem Arbeitsverhältnis steht, aber wegen Krankheit, Unfalls oder Freistellung aus familiären Gründen nach § 1173a Art. 34a bis 34d ABGB keinen Lohn erhält und daher keine Beiträge bezahlt;

## **II.**

### **Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt gleichzeitig mit dem Gesetz vom ... betreffend die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches in Kraft.

**7.7 Gesetz über die Abänderung des Gesetzes über die Familienzulagen (Familienzulagengesetz; FZG)**

**Gesetz**

vom

**über die Abänderung des Gesetzes über die Familienzulagen  
(Familienzulagengesetz; FZG)**

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

**I.**

**Abänderung bisherigen Rechts**

Das Gesetz vom 18. Dezember 1985 über die Familienzulagen (Familienzulagengesetz; FZG), LGBl. 1986 Nr. 28, in der geltenden Fassung, wird wie folgt abgeändert:

**Titel**

Gesetz über die Familienzulagen und das Elterngeld (Familienzulagengesetz; FZG)

Art. 23  
*Leistungen*

Nach Massgabe dieses Gesetzes sind folgende Leistungen auszurichten:

- a) Familienzulagen, bestehend aus
  - 1. Kinderzulagen;
  - 2. Geburtszulagen;
  - 3. Alleinerziehendenzulagen sowie
- b) das Elterngeld.

Überschrift vor Art. 34bis

**E. Elterngeld**

Art.34bis  
*Anspruchsberechtigung*

Wer bei einem in Liechtenstein ansässigen Arbeitgeber Elternurlaub nach § 1173a Art. 34c ABGB bezieht, erhält für den Bezug des Elternurlaubs Elterngeld ausbezahlt.

Art. 34ter  
*Anspruchsumfang*

Wer anspruchsberechtigt ist, hat Anspruch auf Auszahlung auf Elterngeld im Umfang von zwei Monaten.



Art. 34quater

*Höhe des Elterngeldes*

1) Das monatliche Elterngeld beträgt 50 % des durchschnittlichen massgebenden Monatslohns nach Art. 38. Abs. 2 AHVG.

2) Der durchschnittliche massgebende Monatslohn berechnet sich aus den vom Arbeitgeber, bei dem der Elternurlaub bezogen wird, ausbezahlten Löhnen der letzten zwölf Monate vor Anmeldung, dividiert durch zwölf.

3) Das monatliche Elterngeld wird auf den Höchstbetrag der monatlichen Altersrente im Sinne von Art. 68 des Gesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung bei lückenloser Beitragsdauer begrenzt. Dies auch, wenn bei mehreren Arbeitgebern Elternurlaub bezogen wird.

Art. 34quinquies

*Vermeidung von Doppelbezug*

Personen, die Anspruch auf eine gleichartige ausländische Leistung haben, haben keinen Anspruch auf Elterngeld.

Art. 34sexies

*Geltendmachung*

1) Der Anspruch auf das Elterngeld ist mittels eines Antrags geltend zu machen.

2) Der Bezug des Elternurlaubs ist vom Arbeitgeber bestätigen zu lassen

Art. 34septies

*Vollzug des Elterngeldes*

Die Regierung erlässt ergänzende Vorschriften über den Bezug des Elterngeldes, insbesondere die Höhe des Elterngeldes, wenn es wochen- oder tagesweise bezogen wird, und die Geltendmachung des Anspruchs.

Überschrift vor Art. 35

**F. Verschiedene Bestimmungen**

Art. 38 Sachüberschrift sowie Abs. 1

*Nachforderung nicht bezogener Leistungen*

1) Wer eine ihm zustehende Leistung im Sinne dieses Gesetzes nicht bezogen hat oder eine niedrigere Leistung erhalten hat, als er zu beziehen berechtigt ist, kann den ihm zustehenden Betrag nachfordern.

Art. 39 Sachüberschrift

*Rückerstattung von zu Unrecht bezogenen Leistungen*

Art. 41 Sachüberschrift sowie Abs. 1bis bis 1quater und Abs. 2

*Auszahlung der Leistungen*

1bis) Für die Auszahlung des Elterngeldes müssen mindestens zehn Tage Elternurlaub bezogen worden sein.

1ter) Werden innert eines halben Jahres weniger als zehn Tage Elternurlaub bezogen, so werden die bis dahin bezogenen Elternurlaubstage dennoch ausbezahlt.

2) Die Auszahlung der Familienzulagen oder des Elterngeldes hat von der Anstalt direkt an den Berechtigten zu erfolgen.

Art. 42 Abs. 1 und 2

*Auskunfts- und Meldepflicht*

1) Personen, die Anspruch auf die Familienzulagen oder das Elterngeld erheben, sind verpflichtet, der Anstalt über die für die Ausrichtung des Geldes massgebenden Verhältnisse wahrheitsgetreu und vollständig Auskunft zu geben. Die Arbeitgeber haben den Arbeitnehmern die erforderlichen Bescheinigungen über Beginn, Umfang und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses sowie über die bezogenen Elternurlaubstage auszustellen.

2) Personen, denen Familienzulagen oder Elterngeld ausgerichtet werden, sind verpflichtet, Tatsachen, die bewirken, dass der Anspruch auf die Leistung erlischt, zu melden. Die Meldung hat innerhalb eines Monats, gerechnet vom Tage des Bekanntwerdens der zu meldenden Tatsache, bei der Anstalt zu erfolgen.

**II.**

**Übergangsbestimmungen**

Anspruch auf Elterngeld besteht auch für Fälle, in denen die Geburt des Kindes vor Inkrafttreten dieses Gesetzes erfolgte. Der Anspruch auf Geldleistung ist jedoch auf den Zeitraum nach Inkrafttreten dieses Gesetzes beschränkt.

### **III. Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt gleichzeitig mit dem Gesetz vom ... betreffend die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches in Kraft.

**7.8 Gesetz über die Abänderung des Gesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG)**

**Gesetz**

vom

**über die Abänderung des Gesetzes über die Alters- und  
Hinterlassenenversicherung (AHVG)**

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

**I.**

**Abänderung bisherigen Rechts**

Das Gesetz vom 14. Dezember 1952 über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG), LGBl. 1952 Nr. 29, in der geltenden Fassung, wird wie folgt abgeändert:

**2. Teil**

**Die versicherten Personen**

**Art. 34 Abs. 3**

3) Durch den Bezug des Elternurlaubs nach § 1173a Art. 34c ABGB wird die obligatorische Versicherung gemäss Abs. 1 Bst. b nicht unterbrochen.

## **II.**

### **Übergangsbestimmungen**

Die Regelung von Art. 34 Abs. 3 gilt auch für Fälle, in denen die Geburt des Kindes vor Inkrafttreten dieses Gesetzes erfolgte. Die Weiterführung der obligatorischen Versicherung ist jedoch auf den Zeitraum nach Inkrafttreten dieses Gesetzes beschränkt.

### **III. Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt gleichzeitig mit dem Gesetz vom ... betreffend die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches in Kraft.

**7.9 Gesetz über die Abänderung des Gesetzes über Ergänzungsleistungen zur Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung (ELG)**

**Gesetz**

vom

**über die Abänderung des Gesetzes über Ergänzungsleistungen zur Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung (ELG)**

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

**I.**

**Abänderung bisherigen Rechts**

Das Gesetz vom 10. Dezember 1965 über Ergänzungsleistungen zur Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung (ELG), LGBl. 1965 Nr. 46, in der geltenden Fassung, wird wie folgt abgeändert:

Art. 2 Abs. 1 Bst. d

- 1) Als Einkommen werden angerechnet:
- d) Familienzulagen und Elterngeld;

**II.**

**Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt gleichzeitig mit dem Gesetz vom ... betreffend die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches in Kraft.



**7.10 Gesetz über die Abänderung des Gesetzes über die Krankenversicherung  
(KVG)**

**Gesetz**

vom

**über die Abänderung des Gesetzes über die Krankenversicherung  
(KVG)**

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

**I.**

**Abänderung bisherigen Rechts**

Das Gesetz vom 24. November 1971 über die Krankenversicherung (KVG),  
LGBl. 1971 Nr. 50, in der geltenden Fassung, wird wie folgt abgeändert:

Art. 1 Abs. 2 Bst. d

2) Die Krankenversicherung gewährt Leistungen bei:

(...)

- d) Vaterschaftsurlaub; dieser umfasst die Arbeitsfreistellung von Vätern oder gleichgestellten zweiten Elternteilen anlässlich der Geburt oder Adoption eines Kindes zur Betreuung und Pflege des Kindes;

Art. 7 Abs. 1 Bst. b

1) Obligatorisch versichert sind:

(...)

- b) für Krankengeld: Personen, die in Liechtenstein für einen Arbeitgeber mit Sitz oder Niederlassung in Liechtenstein tätig sind sowie Personen, die einen bezahlten Elternurlaub beziehen.

Art. 12 Abs. 1

1) Die Leistungen sind den obligatorisch und freiwillig Versicherten bei Krankheit, Unfall, Mutterschaft und Vaterschaftsurlaub zu gewähren. Vorbehalten bleiben die Abs. 2 und 3.

Art. 14 Abs. 3

3) Das Krankengeld beträgt bei voller Arbeitsunfähigkeit mindestens 80% des versicherten Verdienstes; als versicherter Verdienst gilt der letzte vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit bezogene Lohn. Bei Bezüglern von bezahltem Elternurlaub gilt als versicherter Verdienst der letzte vor Antritt des bezahlten Elternurlaubs bezogene Lohn. Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit von mindestens 50% wird das Krankengeld entsprechend gekürzt.

Art. 15 Abs. 3a (neu) und 4

3a) Bei einem Spitalaufenthalt des Neugeborenen verlängert sich die Dauer der Ausrichtung um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens aber um 8 Wochen, wenn:

- a) das Neugeborene unmittelbar nach der Geburt ununterbrochen während mindestens zwei Wochen im Spital verweilt; und
- b) die Mutter nachweist, dass sie im Zeitpunkt der Niederkunft bereits beschlossen hatte, nach Ende des Mutterschaftsurlaubs wieder eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen.

4) Die Regierung kann Vorschriften erlassen über die Krankengeldberechtigung von Wöchnerinnen, die ihre Erwerbstätigkeit vorzeitig aufgeben. Sie regelt den Anspruch auf Verlängerung der Dauer der Ausrichtung nach Abs. 3a für Frauen, die wegen Arbeitsunfähigkeit oder Arbeitslosigkeit nach Ende des Mutterschaftsurlaubs nicht wieder erwerbstätig sein können.

#### Art. 15a (neu)

##### *Leistungen bei Vaterschaftsurlaub*

1) Arbeitnehmern, die im Zeitpunkt der Geburt eines Kindes dessen rechtlicher Vater sind oder dies innerhalb der folgenden sechs Monate werden, sind die Leistungen nach Art. 14 zu gewähren, wenn sie bis zum errechneten Geburtstermin des Kindes während wenigstens 180 Tagen Kassen angehört haben.

2) Die Leistungen nach Art. 14 sind während zwei zusammenhängender Wochen zu erbringen. Der Zeitraum der Inanspruchnahme beginnt frühestens am Tag nach der Geburt und endet spätestens mit Ablauf von acht Monaten. Diese Leistung darf nicht auf die Dauer der Bezugsberechtigung nach Art. 14 Abs. 1 Bst. b angerechnet werden und ist auch nach deren Ausschöpfung zu leisten.

#### Art. 22 Abs. 1 Bst. c<sup>bis</sup>, Abs. 7a (neu) , 8 und 8a

- 1) die Kassen haben getrennt Beiträge festzulegen für:

(...)

c<sup>bis</sup>) das Taggeld bei Mutterschaft (Art. 15 Abs. 3).

7a) Die Beiträge für das Taggeld bei Mutterschaft gemäss Abs. 1 Bst. c<sup>bis</sup> dürfen nur nach der Wartefrist differenziert werden. Bei Wartefristen im Umfang von 20 Wochen oder mehr ist keine Prämie gemäss Abs. 1 Bst. c<sup>bis</sup> zu erheben.

8) Die Beiträge der obligatorischen Krankenpflege- und Krankengeldversicherung der Arbeitnehmer gehen zur Hälfte zu Lasten des Arbeitgebers. Das Amt für Gesundheit bestimmt gestützt auf den Landesdurchschnitt der Prämien in der obligatorischen Krankenpflegeversicherung einen für alle Versicherten und alle Arbeitgeber einheitlichen Beitrag des Arbeitgebers. Bei Teilzeitbeschäftigten reduziert sich der Arbeitgeberbeitrag entsprechend dem Beschäftigungsgrad. Bei Bezüglern von bezahltem Elternurlaub richtet sich der Arbeitgeberbeitrag nach dem Beschäftigungsgrad vor dem Bezug des bezahlten Elternurlaubs. Bei Jugendlichen entspricht der Arbeitgeberbeitrag der Hälfte des Beitrages für Erwachsene.

8a) Der Arbeitgeber hat die Beiträge der obligatorischen Krankengeldversicherung des Arbeitnehmers bei der Lohnzahlung in Abzug zu bringen. Bezüglern von bezahltem Elternurlaub haben ihren Beitrag der obligatorischen Krankengeldversicherung an den Arbeitgeber zu leisten. Der Arbeitgeber hat die Beiträge des Arbeitnehmers zusammen mit seinen eigenen periodisch, spätestens auf das Ende des jeweiligen Kalenderquartales, der Kasse zu entrichten.

**II.**

**Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt gleichzeitig mit dem Gesetz vom ... betreffend die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches in Kraft.



**7.11 Gesetz über die Abänderung des Gesetzes über die obligatorische Unfallversicherung (Unfallversicherungsgesetz; UVersG)**

**Gesetz**

vom

**über die Abänderung des Gesetzes über die obligatorische Unfallversicherung (Unfallversicherungsgesetz; UVersG)**

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

**I.**

**Abänderung bisherigen Rechts**

Das Gesetz vom 28. November 1989 über die Unfallversicherung (Unfallversicherungsgesetz, UVersG), LGBl. 1990 Nr. 46, in der geltenden Fassung, wird wie folgt abgeändert:

**Art. 1 Abs. 1**

1) Obligatorisch versichert sind in Liechtenstein beschäftigten Arbeitnehmer, einschliesslich der Heimarbeiter, Lehrlinge, Praktikanten, Volontäre, der in Beschützenden Betrieben oder Invalidenbetrieben tätigen Personen sowie Bezüger von bezahltem Elternurlaub.

Art. 7 Abs. 1 Bst. c

1) Als Berufsunfälle gelten Unfälle, die dem Versicherten zustossen:

(...)

c) während des Bezugs von bezahltem Elternurlaub.

Art. 15 Abs. 2a (neu)

2a) Bei Bezug von bezahltem Elternurlaub gilt als versicherter Verdienst für die Bemessung der Taggelder der letzte vor dem Bezug von bezahltem Elternurlaub bezogene Lohn, für die Bemessung der Renten der innerhalb eines Jahres vor dem Bezug von bezahltem Elternurlaub bezogene Lohn.

Art. 79 Abs. 3

3) Der Arbeitgeber schuldet den gesamten Prämienbetrag. Er zieht den Anteil des Arbeitnehmers vom Lohn ab. Dieser Abzug darf für den auf eine Lohnperiode entfallenden Prämienbetrag nur um Lohnbetrag dieser oder der unmittelbar nachfolgenden Periode stattfinden. Jede abweichende Abrede zuungunsten der Versicherten ist ungültig. Bezüger von bezahltem Elternurlaub haben ihren Beitrag der obligatorischen Versicherung der Nichtberufsunfälle an den Arbeitgeber zu leisten.



**II.**

**Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt gleichzeitig mit dem Gesetz vom ... betreffend die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches in Kraft.



**7.12 Gesetz über die Abänderung des Gesetzes über die betriebliche Personalvorsorge (BPVG)**

**Gesetz**

vom

**über die Abänderung des Gesetzes über die betriebliche  
Personalvorsorge (BPVG)**

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

**I.**

**Abänderung bisherigen Rechts**

Das Gesetz vom 20. Oktober 1987 über die betriebliche Personalvorsorge (BPVG), LGBl. 1988 Nr. 12, in der geltenden Fassung, wird wie folgt abgeändert:

**I. Zweck, Geltungsbereich, Versichertenkreis**

Art. 3 Abs. 1b

1b) Arbeitnehmer unterstehen während des Bezugs des bezahlten Elternurlaubs der Versicherungspflicht für die Risiken Tod und Invalidität.

Art. 6 Abs. 8

8) Die Beiträge für die Risikoversicherung während des bezahlten Elternurlaubs werden auf Grundlage des vor dem Elternurlaub versicherten Jahreslohnes berechnet.

Art. 7 Abs. 8

8) Die Beiträge für die Risikoversicherung während des bezahlten Elternurlaubs werden je hälftig von Arbeitgeber und Arbeitnehmer geleistet. Der Arbeitgeber behält den Anteil des Arbeitnehmers bei der letzten Lohnzahlung vor Antritt des Elternurlaubs zurück und vergütet der Vorsorgeeinrichtung die gesamten Beiträge.

## **II. Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt gleichzeitig mit dem Gesetz vom ... betreffend die Abänderung des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches in Kraft.