



Per E-Mail an: wirtschaft@regierung.li

Regierung des Fürstentums Liechtenstein
Ministerium für Inneres, Wirtschaft und Umwelt
Regierungsgebäude
Peter-Kaiser-Platz 1
Postfach 684
9490 Vaduz

Vaduz, 16. März 2023

Stellungnahme des Personalverbandes öffentlicher Verwaltungen Liechtensteins zum Vernehmlassungsbericht der Regierung betreffend die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches und weiterer Gesetze (Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige)

Sehr geehrte Frau Regierungschef-Stellvertreterin Monauni,

Der Personalverband öffentlicher Verwaltungen Liechtensteins (PVL) bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme zu dem vorliegenden Vernehmlassungsbericht betreffend die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB) und weiterer Gesetze zur Umsetzung der europäischen Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige (nachfolgend: Richtlinie (EU) 2019/1158).

Gerne äussern wir uns zu dem Vernehmlassungsbericht, der auch Anpassungen des Staatspersonalgesetzes (StPG), des Richterdienstgesetzes (RDG), Staatsanwaltschaftsgesetzes (StAG) und des Lehrerdienstgesetzes (LdG) umfasst, wie folgt:

Der PVL begrüsst ausdrücklich, dass die Regierung die Wichtigkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf würdigt und mit der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 hierzu einen wesentlichen Beitrag auf den Weg bringen möchte. In der Thronrede vom 26. Februar 2023 anlässlich der Eröffnung des Landtags hat der Erbprinz S. D. Alois von und zu Liechtenstein insbesondere die Wichtigkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf hervorgehoben. Schliesslich könnte es dazu führen, dass Eltern wieder früher und mehr Kinder bekommen. Auch die demografische Entwicklung und der Fachkräftemangel erfordern ein Umdenken und dringenden Handlungsbedarf.

Die geplanten Gesetzesanpassungen sind deshalb im gesellschafts- und sozialpolitischen Gesamtkontext zu sehen. Die Vorlage ist hierbei ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu einer verbesserten Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Es braucht jedoch künftig weitere Massnahmen, um eine tatsächliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erreichen, die in allen Bevölkerungsgruppen akzeptiert wird und von allen gleichermassen gelebt werden kann.

Positiv hervorzuheben ist zudem, dass bereits bestehende Rechte und Ansprüche in diesem Zusammenhang unangetastet bleiben sollen. Beispielsweise soll der Anspruch auf Mutterschaftsurlaub weiterhin ungeschmälert 20 Wochen umfassen; zu nennen ist ebenso die Möglichkeit nach Art. 26 Staatspersonalverordnung (StPV), aus wichtigen Gründen, wie z. B. aus persönlichen und familiären

Gründen, 20 Tage unbezahlten Urlaub im Jahr beanspruchen zu können. Dies wird von Seiten des PVL ausdrücklich befürwortet.

Unsere Gesellschaft steht vor grossen Herausforderungen. Die jetzige Vorlage könnte daher über die EWR-rechtliche Verpflichtung, die Richtlinie (EU) 2019/1158 in nationales Recht umsetzen zu müssen, hinaus als gesellschaftspolitisches Zeichen verstanden und genutzt werden. Als eine (von mehreren) Massnahme(n), die darauf abzielt, gesellschaftliche Strukturen und Prozesse in Orientierung an uns wichtigen Werten wie Familie, Gerechtigkeit und Chancengleichheit zukunftstauglich zu gestalten.

An dieser Stelle kommen wir zu dem – aus Sicht des PVL – eigentlichen Kritikpunkt an der Vorlage: Wollen wir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ernst nehmen und einen positiven Beitrag in diesem Bereich anstreben, muss vor allem auch die Finanzierung der Freistellungen aus familiären Gründen den realen Lebensverhältnissen in Liechtenstein entsprechen, um tatsächlich eine Wirkung zu erzielen und in Anspruch genommen zu werden. Dies gilt im Besonderen für den bezahlten Elternurlaub, dessen Einführung uneingeschränkt befürwortet wird, dessen finanzielle Ausgestaltung allerdings nachgebessert werden muss. Hinzu kommt, dass die Wirkung möglichst früh und schnell einsetzen muss, um der demografischen Entwicklung auch tatsächlich entgegen wirken zu können.

Eine gesellschaftspolitische Wirkung infolge der Inanspruchnahme des Elternurlaubs vor allem vermehrt durch die Hauptverdiener würde insbesondere bedingen, dass sie für die betroffenen Familien finanziell ausreicht, um zumindest das Existenzminimum zu realisieren. Dies ist bei der jetzigen Finanzierung nicht möglich.

Das Engagement für Familien ist genauso wie ehrenamtliche Tätigkeit ein wichtiger Grundpfeiler unserer gut funktionierenden Gesellschaft. Dazu gehört auch ein attraktives Angebot und eine unkomplizierte Inanspruchnahme.

Gemäss Vernehmlassungsbericht S. 30f. wäre mit Kosten von 6.7 Mio. Franken zu rechnen, wenn alle Anspruchsberechtigten Elternurlaub im vollen Umfang beziehen würden. Dem Vernehmlassungsbericht ist nicht zu entnehmen, bei wie vielen Anspruchsberechtigten zu erwarten ist, dass sie den Elternurlaub tatsächlich auch beziehen. Dem PVL sind die hierfür relevanten Daten (Einkommen und verfügbare Mittel jener Personen, welche planen, in naher Zukunft Eltern zu werden) nicht bekannt. Es ist aber für die Entscheidung über die richtige Ausgestaltung zentral, hierzu fundierte Aussagen machen zu können. Der PVL wünscht sich deshalb, dass die Regierung im Bericht und Antrag vorlegt, aufgrund welcher Daten sie wie viele Inanspruchnahmen erwartet. Solange diese Zahlen nicht vorliegen, muss nach Ansicht des PVL davon ausgegangen werden, dass nur sehr wenige Personen den bezahlten Teil des Elternurlaubs beanspruchen werden, und noch viel weniger den unbezahlten.

Nach allgemeiner Erfahrung haben Menschen, welche Eltern werden, noch sehr wenig Ersparnis zur Seite legen können und befinden sich eher am Anfang ihrer beruflichen Karriere und haben entsprechend noch verhältnismässig niedrige Löhne. Somit ergibt sich, dass ein grosser Teil des Einkommens bereits mit den laufenden Kosten gebunden ist und Einkommenslücken nur schwer überbrückbar sind. Wenn nun ein Kind unterwegs ist, sind weitere ausserordentliche Anschaffungen zu machen, unter Umständen soll eine grössere Wohnung bezogen werden.¹

¹ Zu den Lebenshaltungskosten siehe <https://www.liechtenstein-business.li/leben-und-arbeiten-liechtenstein/wohnen/lebenshaltungskosten>.

Die FAK vergütet nur 50 % des entgangenen Lohns, bei einem Lohn von 5'000 Franken erhält ein Anspruchsberechtigter 2'380 Franken, bei einem Lohn von 4'000 Franken noch 2'000 Franken. Diese Einkommensverluste können nur dann kompensiert werden, wenn reichlich Ersparnis vorhanden ist oder andere Quellen zur Verfügung stehen. Wenn auch noch der unbezahlte Teil des Elternurlaubs bezogen werden soll, steigen die Verluste noch stärker an. Es ist deshalb davon auszugehen, dass nur jene Personen den Elternurlaub beziehen, deren Einkommen nur eine willkommene, aber nicht notwendige Ergänzung zum Hauptverdienst ist.

Dies entspricht nicht den Absichten der Richtlinie und auch nicht den Ansprüchen der Regierung (s. Vernehmlassungsbericht S. 18). Damit der Elternurlaub – wenigstens der bezahlte Teil – tatsächlich auch von Personen in Anspruch genommen wird, die von ihrem Lohn leben, muss der Elternurlaub im unteren Quartal der Löhne mit 100% und bis zur Höhe des Medianlohns mit 80% vergütet werden.

Die finanzielle Ausgestaltung des Elternurlaubs sollte sicherstellen, dass alle Arbeitnehmenden die gleichen Chancen und Möglichkeiten haben. Wir fordern keine „Vollkaskoversicherung“, wie es teilweise in anderen Ländern gehandhabt wird, aber wir wollen eine gut funktionierende Lösung im Sinne der beabsichtigten Ziele. Denn die Möglichkeit allein schafft noch keine verbesserte Work-Life-Balance oder eine höhere Geburtenrate. Dies ist aus Sicht des PVL eine verpasste Chance, da gerade Liechtenstein mit dem höchsten Median-Einkommen europaweit es sich leisten können sollte, eine den tatsächlichen Lebensverhältnissen angemessene Umsetzung anzustreben. Der Wandel der Gesellschaft erfordert ein Umdenken der Wirtschaft, wovon letztlich alle durch höhere Zufriedenheit, bessere Gesundheit und Wohlstand nur profitieren würden.

Um das Erreichen dieser Ziele zu unterstützen, könnten weitere flankierende Massnahmen ins Auge gefasst werden. Insbesondere sollte eine Verlängerung des Anspruchs auf Elternzeit auf bis zu einem Jahr geprüft werden. Zum einen würde dies die Bindung zwischen Eltern und Kind erheblich stärken und gleichzeitig ein deutliches Zeichen der Wertschätzung und gesellschaftlichen Anerkennung der Wichtigkeit der Kindererziehung setzen. Kinder sind unsere Zukunft. Zum anderen wäre es erst bei längeren Freistellungen für Arbeitgeber sinnvoll, für diese Zeiten befristete Stellvertretungen vorzusehen. Bei Freistellungen von nur vier Monaten wird eine Stellvertretung unattraktiv. Folge hiervon ist eine deutliche Mehrbelastung für die Arbeitskollegen oder dass sogar Arbeiten zurückgestellt werden müssen, was wiederum zu einer Mehrbelastung des an den Arbeitsplatz zurückkehrenden Elternteils führen könnte (Burn out-Fälle).

Wir bitten um Kenntnisnahme.

Freundliche Grüsse im Auftrag des PVL-Vorstandes



Thomas Klaus
PVL-Präsident

