

**STELLUNGNAHME
DER REGIERUNG
AN DEN
LANDTAG DES FÜRSTENTUMS LIECHTENSTEIN
ZU DEN ANLÄSSLICH DER ERSTEN LESUNG BETREFFEND
DIE ABÄNDERUNG DES ALLGEMEINEN BÜRGERLICHEN
GESETZBUCHES (ARBEITSVERTRAGSRECHT),
DES FAMILIENZULAGENGESETZES,
DES KRANKENVERSICHERUNGSGESETZES SOWIE WEITERER GESETZE
AUFGEWORFENEN FRAGEN**

| <i>Behandlung im Landtag</i> | |
|------------------------------|--------------|
| | <i>Datum</i> |
| 1. Lesung | 8. März 2024 |
| 2. Lesung | |
| Schlussabstimmung | |

Nr. 115/2024

INHALTSVERZEICHNIS

| | Seite |
|---|----------|
| Zusammenfassung | 6 |
| Zuständiges Ministerium..... | 7 |
| Betroffene Stellen | 7 |
| I. STELLUNGNAHME DER REGIERUNG | 9 |
| 1. Allgemeines | 9 |
| 2. Grundsätzliche Fragen | 10 |
| 2.1 Inkrafttreten der Gesetzesvorlagen | 10 |
| 2.2 Bezahlte Stillzeit | 11 |
| 2.3 Rechtlicher Anspruch auf Teilzeit..... | 12 |
| 2.4 Benachteiligte Eltern | 12 |
| 2.5 Einheitliche Zeitangaben für Freistellungen aus familiären Gründen | 13 |
| 2.6 Versicherungsschutz und Beitragspflicht während der Elternzeit..... | 14 |
| 2.7 Traditionelles Familienmodell..... | 15 |
| 2.8 Organisation und Finanzierung des Mutterschafts- und Vaterschaftsgeldes (Motion der DpL vom 8. April 2019 zur «Neuregelung der Taggeldversicherung bei Mutterschaft») | 16 |
| 2.9 Besteuerung von Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elterngeld | 26 |
| 2.10 Übertragung von Freistellungsansprüchen auf neue Arbeitsverhältnisse..... | 28 |
| 2.11 Verlängerte Kündigungsfristen | 30 |
| 3. Fragen zu den einzelnen Artikeln | 33 |
| 3.1 Abänderung von § 1173a des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB)..... | 33 |
| 3.2 Abänderung des Lehrpersonalgesetzes | 59 |
| 3.3 Abänderung des Familienzulagengesetzes (FZG)..... | 59 |
| 3.4 Abänderung des Gesetzes über die Alters- und Hinterlassenen- versicherung (AHVG) | 77 |
| 3.5 Abänderung des Gesetzes über Ergänzungsleistungen zur Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung (ELG)..... | 77 |
| 3.6 Abänderung des Gesetzes über die Krankenversicherung | 78 |

| | | |
|-------------|---|-----------|
| 3.7 | Abänderung des Gesetzes über die obligatorische Unfallversicherung | 80 |
| 3.8 | Abänderung des Gesetzes betreffend Ausrichtung einer Mutterschaftszulage | 82 |
| 3.9 | Abänderung des Steuergesetzes | 82 |
| 3.10 | Abänderung des Gesetzes über die betriebliche Personalvorsorge | 83 |
| II. | ANTRAG DER REGIERUNG..... | 84 |
| III. | REGIERUNGSVORLAGEN | 85 |
| 1. | Gesetz über die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches..... | 85 |
| 2. | Gesetz über die Abänderung des Gesetzes über das Dienstverhältnis des Staatspersonals (Staatspersonalgesetz; StPG)..... | 99 |
| 3. | Gesetz über die Abänderung des Richterdienstgesetzes | 101 |
| 4. | Gesetz über die Abänderung des Staatsanwaltschaftsgesetzes | 103 |
| 5. | Gesetz über die Abänderung des Gesetzes über das Dienstverhältnis der Lehrer (Lehrerdienstgesetz, LdG) | 105 |
| 6. | Gesetz über die Abänderung des Gesetzes über die Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (Arbeitslosenversicherungsgesetz; ALVG) | 107 |
| 7. | Gesetz über die Abänderung des Gesetzes über die Familienzulagen (Familienzulagengesetz; FZG) | 109 |
| 8. | Gesetz betreffend die Abänderung des Gesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG) | 123 |
| 9. | Gesetz betreffend die Abänderung des Gesetzes über Ergänzungsleistungen zur Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung (ELG) | 125 |
| 10. | Gesetz betreffend die Abänderung des Gesetzes über die Krankenversicherung (KVG)..... | 127 |
| 11. | Gesetz über die Abänderung des Gesetzes über die obligatorische Unfallversicherung (Unfallversicherungsgesetz; UVersG)..... | 131 |

12. Gesetz über die Abänderung des Gesetzes betreffend Ausrichtung einer Mutterschaftszulage..... 133
13. Gesetz über die Landes- und Gemeindesteuern 135
14. Gesetz betreffend die Abänderung des Gesetzes über die betriebliche Personalvorsorge (BPVG)..... 137

ZUSAMMENFASSUNG

In seiner Sitzung vom 8. März 2024 hat der Landtag die Regierungsvorlage betreffend die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches (Arbeitsvertragsrecht), des Familienzulagengesetzes, des Krankenversicherungsgesetzes sowie weiterer Gesetze zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 in erster Lesung beraten. Das Eintreten auf die Gesetzesvorlage war unbestritten und wurde einhellig beschlossen.

Mit der vorliegenden Stellungnahme beantwortet die Regierung die anlässlich der ersten Lesung aufgeworfenen Fragen, soweit sie nicht bereits anlässlich der Landtagsdebatte vom zuständigen Regierungsmitglied beantwortet wurden.

Auf Grundlage der Diskussion im Landtag anlässlich der ersten Lesung werden in der gegenständlichen Gesetzesvorlage verschiedene Anpassungen vorgeschlagen. Diese betreffen insbesondere die Überführung des Mutterschafts- und Vaterschaftsgeldes von der Krankenversicherung in die Familienausgleichskasse (FAK-Anstalt). Damit kann die Motion der DpL vom 8. April 2019 zur «Neuregelung der Taggeldversicherung bei Mutterschaft» abgeschrieben und eine langjährige Forderung der Wirtschaftskammer und des Liechtensteiner Krankenkassenverbands erfüllt werden.

Bezüglich Finanzierung hat ein Prognosemodell der FAK-Anstalt gezeigt, dass ein zusätzlicher Finanzierungsbeitrag von rund 0.2% der AHV-pflichtigen Lohnsumme ausreichend ist, um die Kasse unter Berücksichtigung der neuen Leistungen (Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elterngeld sowie die erhöhten Familienzulagen gemäss der Initiative der FBP vom 4. September 2023 zur «Erhöhung der Familienzulagen der Familienausgleichskasse FAK») langfristig stabil zu halten, wenn auch auf tieferem Niveau als bisher.

Zur Mitfinanzierung der Leistungen, welche neu von der FAK-Anstalt ausgerichtet werden sollen (Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elterngeld), schlägt die Regierung einen Arbeitnehmerbeitrag in Höhe von 0.2% des Lohns vor. Dieser Beitrag berücksichtigt den bereits im Bericht und Antrag Nr. 13/2024 vorgesehenen Beitragssatz für das Elterngeld in Höhe von 0.1% sowie den bestehenden Arbeitnehmerbeitrag für das Mutterschaftsgeld im Rahmen der Krankenversicherung (0.1%). Durch die Überführung des Mutterschaftsgeldes in

die FAK-Anstalt wird es umgekehrt zu einer Entlastung bei den Prämien für die Krankenversicherung kommen. Konkret heisst das, dass sich der Arbeitnehmerbeitrag infolge der zusätzlichen Leistungen um insgesamt rund 0.1% erhöhen wird. Die Arbeitgeber finanzieren mit einem FAK-Beitrag von 1.9% nach wie vor den Hauptanteil der Leistungen aus der FAK-Anstalt.

Zudem werden die Übergangsbestimmungen für den Bezug der Elternzeit, der Mutterschaftszeit im Falle des Todes des anderen Elternteils, der ordentlichen Vaterschaftszeit und der Vaterschaftszeit im Falle des Todes der Mutter im Sinne des EWR-Rechts konkretisiert.

Auch wird klargestellt, dass Unfälle während der Elternzeit als Nichtbetriebsunfälle gelten mit der Folge, dass es keine Abgrenzungsfragen zwischen Betriebsunfällen und Nichtbetriebsunfällen gibt.

Schliesslich schlägt die Regierung vor, das Inkrafttreten der Vorlage auf den 1. Januar 2026 zu verschieben. Die Überführung des Mutterschafts- und Vaterschaftsgeldes in die Familienausgleichskasse bedingt umfangreiche Systemanpassungen bei der AHV-IV-FAK, unter anderem die Einführung eines Taggeldsystems sowie Anpassungen im Zuge der ohnehin anstehenden Erneuerung des IT-Systems. Ebenso soll den Unternehmen ausreichend Vorbereitungszeit gegeben werden, um organisatorische Vorkehrungen für bevorstehende Abwesenheiten aufgrund von Eltern- und Vaterschaftszeit zu treffen und entsprechende versicherungsrechtliche Fragen zu klären.

ZUSTÄNDIGES MINISTERIUM

Ministerium für Inneres, Wirtschaft und Umwelt (federführend)

Ministerium für Gesellschaft und Kultur

BETROFFENE STELLEN

Amt für Volkswirtschaft

Amt für Gesundheit

AHV-IV-FAK-Anstalten

Amt für Soziale Dienste

Stabsstelle EWR

Finanzmarktaufsicht Liechtenstein

Vaduz, 08. Oktober 2024

LNR 2024-1509

P

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,
Sehr geehrte Frauen und Herren Abgeordnete

Die Regierung gestattet sich, dem Hohen Landtag nachstehende Stellungnahme zu den anlässlich der ersten Lesung betreffend die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches (Arbeitsvertragsrecht), des Familienzulagengesetzes, des Krankenversicherungsgesetzes sowie weiterer Gesetze (Bericht und Antrag Nr. 13/2024) aufgeworfenen Fragen zu unterbreiten.

I. STELLUNGNAHME DER REGIERUNG

1. ALLGEMEINES

An der Landtagssitzung vom 8. März 2024 hat der Landtag den Bericht und Antrag Nr. 13/2024 betreffend die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches (Arbeitsvertragsrecht), des Familienzulagengesetzes, des Krankenversicherungsgesetzes sowie weiterer Gesetze in erster Lesung beraten. Das Eintreten erfolgte mit einhelliger Zustimmung.

Neben spezifischen Fragen zu einzelnen Artikeln wurde in der Eintretensdebatte vor allem der Vorschlag sehr kontrovers diskutiert, die Leistung bei Vaterschaftszeit, analog dem bestehenden Mutterschaftstaggeld, über das

Krankenversicherungsgesetz zu gewähren. Es wurde eine paritätische Finanzierung des Mutterschaftstaggeldes und der bezahlten Vaterschaftszeit gefordert, die, so die weitgehend einhelligen Vorstellungen der Abgeordneten, idealerweise über die Familienausgleichskasse erfolgen sollte.

Ebenfalls zu zahlreichen kritischen Wortmeldungen Anlass gab die Umsetzung der DpL-Motion vom 8. April 2019 zur «Neuregelung der Taggeldversicherung bei Mutterschaft». Diese Motion hat eine gleichmässige Verteilung der Prämien für das Mutterschaftstaggeld auf alle Versicherten bzw. Kollektive zum Ziel. Hinsichtlich der Geeignetheit des konkret vorgeschlagenen Modells wurden jedoch sowohl von der Regierung als auch von mehreren Abgeordneten Bedenken geäussert.

2. GRUNDSÄTZLICHE FRAGEN

Bevor in den Erläuterungen zu den einzelnen Artikeln auf die von den Landtagsabgeordneten gestellten Fragen eingegangen wird, sollen einige grundsätzliche Aspekte erläutert werden. Das Hauptaugenmerk liegt dabei auf der Organisation und Finanzierung des Mutterschafts- und Vaterschaftsgeldes.

2.1 Inkrafttreten der Gesetzesvorlagen

Das Inkrafttreten sämtlicher Gesetzesanpassungen ist an das Inkrafttreten des Gesetzes über die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches gekoppelt.

Das Datum des Inkrafttretens des Gesetzes über die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches wurde im Bericht und Antrag Nr. 13/2024 bewusst noch offengelassen.

Von einigen Abgeordneten wurde das lediglich für die Modellrechnungen (Bericht und Antrag Nr. 13/2024, S. 37 – 44) angenommene Inkrafttretensdatum 1. Juli 2024 als tatsächlich angedachtes Inkrafttretensdatum der Gesetzesvorlagen angesehen. Entsprechend führten die Abgeordneten kritisch aus, dass ein solch frühes Inkrafttreten zum einen aufgrund des noch notwendigen Gesetzgebungsprozesses und zum anderen aufgrund der kurzen Vorbereitungszeit, insbesondere für die Arbeitgebenden, nicht möglich bzw. nicht opportun sei.

Die Regierung möchte nochmals klarstellen, dass das Inkrafttretensdatum 1. Juli 2024 lediglich im Zusammenhang mit den oben genannten Modellrechnungen verwendet wurde. Die Regierung schlägt vor, dass die gegenständlichen Gesetzesvorlagen am 1. Januar 2026 in Kraft treten. Damit ist sichergestellt, dass ausreichend Zeit besteht, um die notwendigen Systemumstellungen aufgrund der Überführung des Mutterschafts- und Vaterschaftsgeldes in die Familienausgleichskasse vorzunehmen.

2.2 Bezahlte Stillzeit

Im Bewusstsein, dass mit der Einführung der Elternzeit die Thematik etwas entschärft werde, bat eine Abgeordnete die Regierung, erneut das Gespräch mit den Sozialpartnern zu suchen und die Einführung einer bezahlten Stillzeit zu prüfen.

Wie bereits im Bericht und Antrag Nr. 13/2024 ausgeführt, wäre der Anspruch auf eine bezahlte Stillzeit ein neuer Rechtsanspruch im liechtensteinischen Recht. Die Regierung erachtet es als nicht zweckmässig, im Rahmen der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 eine bezahlte Stillzeit, welche in der genannten Richtlinie nicht vorgesehen ist, einzuführen. Die Voraussetzungen und die Finanzierung einer

solchen bezahlten Stillzeit müssen sorgfältig abgeklärt und im Rahmen einer Vernehmlassung diskutiert werden.

2.3 Rechtlicher Anspruch auf Teilzeit

Mit Blick auf § 1173a Art. 36b ABGB forderte eine Abgeordnete, einen gesetzlichen Anspruch auf Teilzeit einzuführen. Konkret sollten Eltern das Arbeitspensum im ersten Jahr nach der Geburt ihres Kindes auf 60% und im zweiten Jahr auf 80% reduzieren können.

Ein gesetzlicher Anspruch auf Teilzeit wäre ein neuer Rechtsanspruch im liechtensteinischen Recht. Die Regierung erachtet es als nicht zweckmässig, im Rahmen der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 einen gesetzlichen Anspruch auf Teilzeit, welcher in der genannten Richtlinie nicht vorgesehen ist, einzuführen. Die Voraussetzungen eines solchen Anspruchs auf Teilzeit müssten sorgfältig abgeklärt und im Rahmen einer Vernehmlassung diskutiert werden. Dies insbesondere, da die liechtensteinische Beschäftigungsstruktur geprägt ist von verhältnismässig vielen Arbeitsplätzen in Kleinst- und Kleinunternehmen. Gerade bei diesen Betrieben könnte ein gesetzlich verankerter Anspruch auf Teilzeit zu betriebsorganisatorischen Problemen führen. Zudem würde ein (einseitiges) Gestaltungsrecht nach Meinung der Regierung zu sehr in die arbeitsrechtliche Vertragsautonomie eingreifen.

2.4 Benachteiligte Eltern

Eine Abgeordnete regt an, dass sich die Regierung mit der Thematik der benachteiligten Eltern tiefer auseinandersetzen solle. Es würde ihr nicht reichen, dass es bereits verschiedene Unterstützungsleistungen gibt.

Mit der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 werden Mindestvorschriften festgelegt, um die Gleichstellung von Männern und Frauen im Hinblick auf

Arbeitsmarktchancen und die Behandlung am Arbeitsplatz dadurch zu erreichen, dass Arbeitnehmern, die Eltern oder pflegende Angehörige sind, die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben erleichtert wird. Benachteiligte Eltern erhalten bereits heute eine Vielzahl an Unterstützungsleistungen. Der Fokus der Umsetzung ist die Möglichkeit der Eltern, ihre Kinder für eine gewisse Zeit bezahlt zu betreuen.

2.5 Einheitliche Zeitangaben für Freistellungen aus familiären Gründen

Eine Abgeordnete warf die Frage auf, ob nicht eine einheitliche Regelung bezüglich der Zeitangaben/Zeiteinheiten für Freistellungen aus familiären Gründen gefunden werden könne.

Der Richtlinie (EU) 2019/1158 sowie dem geltenden liechtensteinischen Recht folgend wurden die Zeiteinheiten für die entsprechenden Freistellungen aus familiären Gründen wie folgt festgelegt:

- Mutterschaftszeit: in Wochen
- Übertragene Vaterschaftszeit: in Wochen
- Vaterschaftszeit: in Wochen
- Übertragene Mutterschaftszeit: in Wochen
- Elternzeit: in Monaten
- Betreuungszeit: in Tagen
- Freistellung aufgrund höherer Gewalt: in Tagen

Denkbar wäre eine Vereinheitlichung in dem Sinne, dass die Ansprüche auf die genannten Freistellungen durchgehend in Tagen ausgedrückt würden. Dies wäre allerdings hinsichtlich der Mutterschaftszeit und der Elternzeit eine Abkehr von der aktuell geltenden Rechtslage in Liechtenstein.

Der Regierung ist nicht bekannt, dass die aktuell bereits bestehenden unterschiedlichen Zeiteinheiten (Monate bei Elternzeit gemäss §1173a Art. 34a Abs. 1 ABGB, Wochen bei Mutterschaftszeit gemäss Art. 15 Abs. 3 KVG und Tage bei Freistellungen aufgrund höherer Gewalt gemäss §1173a Art. 29 Abs. 5 ABGB) in der Praxis zu Schwierigkeiten geführt hätten.

Aus diesen Gründen schlägt die Regierung vor, die Zeiteinheiten wie im Bericht und Antrag Nr. 13/2024 vorgesehen zu belassen. Damit bleiben die bereits heute im liechtensteinischen Recht geltenden Zeiteinheiten unverändert. Für die neu einzuführenden Freistellungen werden die Zeiteinheiten gemäss der Richtlinie (EU) 2019/1158 verwendet.

2.6 Versicherungsschutz und Beitragspflicht während der Elternzeit

Bezugnehmend auf Seite 46 des Bericht und Antrags Nr. 13/2024 und die Aussage, dass Elternzeitbezügerinnen bzw. Elternzeitbezüger zumindest während des Bezugs des Elterngeldes, weiterhin sozialversichert sein sollen, wollte eine Abgeordnete wissen, ob eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer in der nicht vergüteten Zeit selbst für die Beitragszahlungen zu sorgen habe. Zudem stellte sie die Frage, ob die Versicherungen die Rechnungen für die Beiträge in diesem Fall direkt an die Arbeitnehmer stellen oder nach wie vor alles über die Arbeitgeber laufen würde.

Die Regierung hält dazu fest, dass bei unbezahlter Elternzeit die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer selbst für die Entrichtung der relevanten Beiträge zu sorgen hat. Dies entspricht der heutigen Regelung beim Bezug von unbezahltem Elternurlaub. Hinsichtlich der AHV-Anstalt ist anzuführen, dass während des Bezugs des unbezahlten Elternurlaubes nach geltendem Recht bzw. der unbezahlten Elternzeit nach neuem Recht die Person weiterhin versichert bleibt, ohne Beitragspflicht. Beitragspflichtig ist nur der Lohn, nicht aber das Elterngeld

und auch nicht die unbezahlte Freistellung. Jedenfalls hat sich die Person um den Einschluss des Unfallrisikos bei der Krankenpflegeversicherung zu kümmern.

Eine Abgeordnete wollte konkret wissen, wie die Regierung zum Schluss komme, dass während der Elternzeit Krankentaggeldprämien zu zahlen sind, wenn während der Elternzeit kein AHV-pflichtiger Lohn vorliegt. Die Abgeordnete vermutete weiter ein mögliches Missbrauchspotential, indem mit einer Krankschreibung die Elternzeit verlängert werden könne.

Die Regierung führt dazu aus, dass Elterngeld Vorrang vor anderen Taggeldleistungen hat und somit Missbrauch verhindert wird. Massgebend für die Höhe der Prämie ist der Lohn vor Antritt der Elternzeit. Bei einer Erkrankung während der bezahlten Elternzeit setzen die Leistungen der Krankengeldversicherung erst nach Ende der Elternzeit ein. Somit ist sichergestellt, dass Bezüger von Elterngeld so gestellt sind, als wären sie durchgehend erwerbstätig.

Ein Abgeordneter äusserte deutlich, dass der Versicherungsschutz nur wirklich Sinn machen würde, wenn er für alle vier Monate Elternzeit gälte.

Die unbezahlte Elternzeit wird gehandhabt wie bisher der unbezahlte Elternurlaub. Diesbezüglich gibt es keine Änderung.

2.7 Traditionelles Familienmodell

Ein Abgeordneter kritisierte, dass das traditionelle Familienmodell ausser Acht gelassen werde, da nicht erwerbstätige Elternteile ausgeklammert würden. Er brachte die Idee vor, dass die Weiterführung der Risikoversicherung in der zweiten Säule auch für nicht erwerbstätige Eltern geöffnet werden solle. Auch eine Auszahlung des Elterngeldes an nicht erwerbstätige Eltern solle geprüft werden.

Mit der Einführung der bezahlten Elternzeit wird gerade dem Wunsch von Familien entgegengekommen, die Betreuung von Kindern durch die eigenen Eltern im ersten Lebensjahr zu ermöglichen. Eine Förderung von Elternteilen, die sich ausschliesslich der Kinderbetreuung widmen, ist nicht Gegenstand der umzusetzenden Richtlinie (EU) 2019/1158, die ausdrücklich die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zum Ziel hat.

2.8 Organisation und Finanzierung des Mutterschafts- und Vaterschaftsgeldes (Motion der DpL vom 8. April 2019 zur «Neuregelung der Taggeldversicherung bei Mutterschaft»)

Im Bericht und Antrag Nr. 13/2024 wurde seitens der Regierung vorgeschlagen, die Vaterschaftszeit analog dem bestehenden Mutterschaftstaggeld über das Krankenversicherungsgesetz zu gewähren.

Im Rahmen dieser Regelung wurde auch die DpL-Motion vom 8. April 2019 zur «Neuregelung der Taggeldversicherung bei Mutterschaft» berücksichtigt, obgleich die Regierung Zweifel an der Geeignetheit des vorgeschlagenen Modells äusserte.

Anlässlich der ersten Lesung wurde von verschiedenen Abgeordneten die Forderung gestellt, die Finanzierung des Mutterschafts- und Vaterschaftsgeldes von der Krankenversicherung in die Familienausgleichskasse zu überführen, wobei diese im Sinne einer paritätischen Beitragspflicht zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfolgen sollte.

Am 4. April 2024 reichten zudem die Abgeordneten Albert Frick, Sebastian Gassner, Franziska Hoop, Wendelin Lampert, Daniel Oehry, Bettina Petzold-Mähr, Sascha Quaderer, Daniel Seger, Nadine Vogelsang und Karin Zech-Hoop eine Motion zur Organisation und Finanzierung des Mutterschaftstaggeldes und der bezahlten Vaterschaftszeit ein.

Die Motionäre führen aus, dass das heutige Finanzierungsmodell mit risikoabhängigen Prämien und der Möglichkeit zu einem vertraglich vereinbarten Leistungsaufschub kleinere Unternehmen benachteilige und darunter jene, die überdurchschnittlich viele Eltern, und hier vor allem Mütter, beschäftigen. Mutmasslich würden daraus negative Anreize hinsichtlich der Anstellung von künftigen Eltern, insbesondere künftigen Müttern, resultieren. Im Hinblick auf die Bemühungen der Gleichstellung und Schaffung einer optimalen Ausgangslage zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde die Regierung beauftragt, die gesetzlichen Grundlagen zu schaffen, um das heute im Rahmen des Krankengeldes, gestützt auf das Gesetz über die Krankenversicherung (KVG), finanzierte Mutterschaftstaggeld und die im Rahmen der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 geplante bezahlte Vaterschaftszeit solidarisch als Familienleistungen der Familienausgleichskasse (FAK-Anstalt) zu finanzieren.

Für die Umsetzung dieses Anliegens wurde die im Jahr 2016 unter dem Vorsitz des Ministeriums für Gesellschaft eingerichtete Arbeitsgruppe Mutterschaftstaggeld reaktiviert und mit der Ausarbeitung eines konkreten Umsetzungsvorschlages beauftragt. Die Arbeitsgruppe setzte sich zusammen aus Vertreterinnen und Vertretern des LKV, der Liechtensteinischen Industrie- und Handelskammer (LIHK), der Wirtschaftskammer Liechtenstein, des Liechtensteinischen ArbeitnehmerInnenverbandes (LANV) sowie des Amtes für Gesundheit und der AHV-IV-FAK-Anstalten.

Im Rahmen dieser Arbeitsgruppe wurden die in der Motion aufgeworfenen Fragen wie folgt geklärt: ¹

¹ Die Fragen aus der Motion sind im Wortlaut zitiert, die Reihenfolge wurde aufgrund der Beantwortungslogik aber verändert.

«Beziffern der geschätzten Gesamtsumme der neu über die Familienausgleichskasse zu tragenden Leistungen. Die bezahlte Vaterschaftszeit wird im Bericht und Antrag Nr. 13/2024 mit CHF 1.9 Mio. veranschlagt. Die Mutterschaftstaggelder betragen gemäss Krankenkassenstatistik 2022 CHF 5.7 Mio. Dazu kommen Lohnfortzahlungen aufgrund Mutterschaft, die heute im Rahmen des aufgeschobenen Krankengelds von den Unternehmen geleistet werden.»

Gestützt auf die Angaben der Kassen wurden in den Jahren 2021-2023 durchschnittlich CHF 5.8 Mio. jährlich an Taggeldleistungen bei Mutterschaft ausgerichtet. Hinzu kommen CHF 2.2 Mio. an Leistungen pro Jahr, welche die Arbeitgeber im Rahmen von Wartefristen selbst bezahlt haben, im Total sind somit CHF 8.0 Mio. für Mutterschaftsleistungen zu finanzieren.

Im Bericht und Antrag Nr. 13/2024 wurden für die bezahlte Vaterschaftszeit ausgehend von rund 700 Anspruchsberechtigten und basierend auf dem Medianlohn von CHF 6'852 (2020) bei vollumfänglichem Bezug (Quote der Inanspruchnahme: 100%) in etwa folgende Kosten für die zweiwöchige Vaterschaftszeit pro Jahr ermittelt: $700 \text{ (Personen)} \times \frac{1}{2} \text{ (Bezugsdauer 10 Arbeitstage = } \frac{1}{2} \text{ Monat)} \times 5'482 \text{ (80\%} \times \text{CHF 6'852 = Höchstbetrag)} = \text{CHF 1.92 Mio. pro Jahr. Aktualisiert auf den Medianlohn 2022 von CHF 7'042 ergeben sich nach dieser Kalkulation Kosten von CHF 1.97 Mio. pro Jahr.}$

«Kalkulieren, wie die zukünftigen FAK Beiträge der Arbeitgeber und Arbeitnehmer für eine paritätische Finanzierung der oben genannten Leistungen gestaltet werden müssen.»

Die zu finanzierenden Mutterschaftsleistungen von CHF 8 Mio. entsprechen, gemessen an der AHV-Lohnsumme von CHF 3'607 Mio. (2023), einem Beitrag von 0.22%.

Die Leistungen für das Vaterschaftsgeld betragen wie oben ermittelt CHF 1.97 Mio. jährlich, oder 0.05% gemessen an der AHV-Lohnsumme.

«Aufzeigen, wie die Beiträge (Krankengeld Art. 22 Abs. 8 KVG) weiterhin paritätisch gestaltet werden können (50% Arbeitgeber / 50% Arbeitnehmer) und somit keine Prämienhöhung, sondern nur eine Prämienverschiebung von der Krankengeldversicherung in die Familienausgleichskasse (FAK) stattfindet.»

Die Beiträge an die Krankengeldversicherung werden heute paritätisch, d.h. zu je 50% von Arbeitgebern und Arbeitnehmern getragen. Bei einer Aufteilung zu gleichen Teilen wären die Beiträge für Mutterschaftsleistungen von 0.22% der AHV-Lohnsumme zu je 0.11% auf beide Finanzierungspartner aufzuteilen. Unter der Prämisse, dass es zu keiner Veränderung der Prämienlast kommen soll, wäre ausserdem folgender Umstand zu berücksichtigen: Im Rahmen der Krankengeldversicherung tragen heute Arbeitgeber einen erheblichen Teil der Leistungen (CHF 2.2 Mio., wie oben ausgeführt), als Lohnfortzahlung aufgrund von Wartefristen. Bei einem Übergang an die FAK-Anstalt entfallen diese Leistungen für die Arbeitgeber. Möchte man dies in der künftigen Finanzierung weiterhin berücksichtigen so ergibt sich die folgende Beitragsaufteilung:

| Beitrag in % des versicherten AHV-pflichtigen Lohnes | Arbeitgeber -Anteil | Arbeitnehmer -Anteil | Total |
|---|--------------------------------|---------------------------------|--------------|
| <ul style="list-style-type: none"> Leistungen Mutterschaftstaggeld (Kassen) | 0.08% | 0.08% | 0.16% |
| <ul style="list-style-type: none"> Lohnfortzahlung aufgrund von Wartefristen (Arbeitgeber) | 0.06% | - | 0.06% |
| Total Finanzierungsbeitrag Mutterschaftsgeld | 0.14% | 0.08% | 0.22% |

Die Leistungen für das Vaterschaftsgeld wären bei paritätischer, im Sinne von hälftiger Finanzierung mit je 0.025² Lohnprozenten anzusetzen.

In jedem Fall hat eine Entlastung bei den Prämien für die bestehenden obligatorische (Geld-)Leistungen bei Mutterschaft gemäss KVG zu erfolgen, da diese Leistungen künftig nicht mehr über das KVG abgedeckt sein werden. Nach einhelliger Auffassung der Arbeitsgruppe Mutterschaftstaggeld soll die Prämienreduktion für die Prämienzahler sichtbar sein.

Die Mutterschaftsleistungen, gemessen an der für Krankengeld versicherten Lohnsumme, unterscheiden sich bei den einzelnen Unternehmen und Kassen. Weil die Ausgangslage differenziert ist, kann kein einheitlicher Abschlag für alle Verträge festgelegt werden. Die Entlastung wird aufgrund des heute angewendeten Tarifierungssystems im Durchschnitt über alle Verträge stimmen, nicht zwingend jedoch in jedem Einzelfall. Ausdrücklich festzuhalten ist, dass es

² Für die tatsächliche Beitragserhebung ist eine Rundung auf zwei Nachkommastellen vorzusehen.

gegenüber heute Gewinner und Verlierer geben wird. Das ist der (gewünschte) Effekt der Umstellung auf eine stärker paritätische Finanzierung.

Die Kassen haben folgendes Modell für die Prämienreduktion vorgelegt: In der Praxis gibt es heute Verträge, bei denen das Mutterschaftsrisiko explizit als individueller Lohnprozentsatz je Vertrag ausgewiesen ist, und Verträge, die das Mutterschaftsrisiko in die Gesamtprämie einkalkuliert haben.

Bei jenen Verträgen, bei denen das Mutterschaftsrisiko im Vertrag gesondert ausgewiesen ist, soll dieser individuell vereinbarte Lohnprozentsatz in Abzug gebracht werden. Für alle anderen Verträge muss eine pauschalierende Vorgehensweise gefunden werden. Hierfür soll zunächst eine Unterscheidung der Verträge mit Wartezeiten kleiner gleich bzw. grösser 140 Tage vorgenommen werden.

Für die Gruppe von Verträgen mit Wartezeiten von bis zu 140 Tagen haben die Kassen den Anteil des Mutterschaftstaggelds an der für Krankengeld versicherten Lohnsumme auf Basis der letzten drei abgeschlossenen Abrechnungsperioden (2021-2023) ermittelt. Rechnerisch beträgt der Anteil 0.23%.³ Unter Berücksichtigung eines Abschlags für die anteiligen Verwaltungskosten (0.23% x 1.05) ergibt sich ein linearer Abschlag für alle Unternehmenskunden mit einer Wartezeit von bis zu 140 Tagen von 0.24%.

Unternehmen, die eine Wartezeit von mehr als 140 Tagen vereinbart haben, sollen keine Senkung des Prämienatzes erfahren. Sie haben die Mutterschaftsleistungen

³ Der Unterschied zum weiter oben ermittelten Prozentsatz (0.22%, ohne anteilige Verwaltungskosten) ergibt sich durch die unterschiedlichen Bezugsgrößen. Die künftige, von allen Unternehmen zu leistende einheitliche Prämie wird auf Basis der Gesamtleistungen (mit und ohne Wartezeit) in Relation zur gesamten AHV-pflichtige Lohnsumme berechnet. Der Berechnung der Kassen zum Entlastungsmodell liegen hingegen nur jener Teil der Leistungen und der dazu korrespondierenden für Krankengeld versicherte Lohnsumme zugrunde, die eine Wartezeit kleiner gleich 140 Tagen vereinbart haben und bei denen das Mutterschaftsrisiko im Vertrag nicht einzeln ausgewiesen ist.

bisher selbst in Form von Lohnfortzahlungen ausgerichtet. Das Mutterschaftsrisiko wurde durch das Unternehmen getragen und war folglich nicht in die Krankengeldprämien einkalkuliert.

Verträge, welche unterschiedliche Wartefristen für verschiedene Unternehmensbereiche aufweisen, sollen individuell geprüft werden.

Es ist vorgesehen, die Umsetzung des vorgeschlagenen Modells durch das Amt für Gesundheit prüfen zu lassen.

Die Kassen halten dazu fest: Der Wegfall des Mutterschaftsrisikos aus dem Krankengeld erfolgt als einmalige Herabsetzung der Prämien bei allen Verträgen. Je nach Schadenverlauf des Unternehmens kann trotzdem eine Sanierungsnotwendigkeit bestehen. Diese Betrachtung erfolgt individuell und unabhängig vom Wegfall des Mutterschaftsrisikos.

«Weiter soll geprüft werden, ob die Administration und das Beitragsinkasso des Mutterschaftstaggelds und der bezahlten Vaterschaftszeit bei der Familienausgleichskasse angesiedelt werden soll oder bei der Krankenversicherung verbleibt (Vor- und Nachteile der Varianten).»

Wenn von «Übertragung an die FAK-Anstalt» gesprochen wird, so ist darunter jedenfalls zu verstehen, dass die Leistungen und die Finanzierung zukünftig im FZG (neu FZEG) verankert und durch die FAK-Anstalt gewährt werden sollen. Die Finanzierung soll über einen einheitlichen Beitragssatz erfolgen. Die FAK-Anstalt hebt bereits heute vergleichbare Beiträge ein. Eine Durchführung des Beitragsinkassos durch die Krankenkassen, wie von den Motionären als Option vorgebracht, hätte keinen erkennbaren Vorteil oder Mehrwert.

Diskutiert wurde, die Leistungsabwicklung des Mutterschafts- und des Vaterschaftsgeldes den Kassen im Wege einer Leistungsvereinbarung gegen Entgelt zu überlassen. Mit der Abbildung des Mutterschaftsgeldes im FZEG geht

der Bezug zum KVG und damit zu den anerkannten Krankenkassen verloren und somit auch die gesetzliche Basis für eine allfällige Leistungsvereinbarung mit den Kassen. Sofern gewünscht, wäre dafür eine neue Rechtsgrundlage im FZEG zu schaffen.

Bei Übertragung an die FAK-Anstalt sollen das Mutterschafts- bzw. Vaterschaftsgeld allen bei der Alters- und Hinterlassenenversicherung versicherter Arbeitnehmenden gewährt werden, die bei einem in Liechtenstein ansässigen Arbeitgeber Mutterschafts- bzw. Vaterschaftszeit beziehen. Die erforderlichen Informationen über den Versichertenstatus punkto Alters- und Hinterlassenenversicherung bzw. den versicherten Verdienst (das allerdings erst auf konkrete Meldung durch die Arbeitgeber an die Anstalten, also erst im Zeitpunkt der Anmeldung) liegen den AHV-IV-FAK-Anstalten vor, hingegen nicht den Krankenkassen.

Vordergründig betrachtet, könnte ein Vorteil der Abwicklung über die Kassen darin bestehen, dass Leistungen zwischen dem Bezug von Krankengeld und darauffolgend Mutterschaftsgeld einfacher zu koordinieren wären. Diese Koordination ist in jedem Fall erforderlich, egal wer das Mutterschaftstaggeld durchführt.

Unabhängig davon, für welche Organisationsform man sich entscheidet, sind in jedem Fall die erforderlichen Rechtsgrundlagen für den Informationsaustausch zwischen Kassen und FAK-Anstalt vorzusehen.

Gemäss Bericht und Antrag Nr. 13/2024 (S. 67) hat der LKV eine Mischform, (Finanzierung durch die FAK-Anstalt oder den Staat und Abwicklung über die Krankenversicherer) als «denkbar» bezeichnet. Im Rahmen der Arbeitsgruppe Mutterschaftstaggeld haben die Kassen nunmehr nach genauerer Prüfung mitgeteilt, dass sie die Abwicklung des Mutterschaftsgeldes nur als

Übergangslösung durchzuführen bereit wären. Keinesfalls würden sie eine gänzlich neue Leistung, wie das Vaterschaftsgeld, übernehmen können, da dies für die Kassen umfangreiche Systemanpassungen bedeuten würde.

Die AHV-IV-FAK-Anstalten selbst würden die Administration von Mutterschaftsgeld und Vaterschaftsgeld über die Krankenkassen bevorzugen.

Die Regierung ist nach Abwägung sämtlicher Argumente zum Schluss gekommen, dass die Abwicklung über die FAK-Anstalt sachrichtig ist. Das Mutterschaftsgeld soll neu im FZEG geregelt werden, wodurch es rechtlich aus dem Zuständigkeitsbereich der Kassen fällt. Die Kassen sind privatrechtliche Unternehmen, die sich um die Anerkennung gemäss KVG beworben haben.

Die Kassen benötigen für die Umstellung der Verträge etwas Zeit, jedoch ist die beschriebene, modellhaft errechnete Prämienreduktion auf das Inkrafttreten per 01.01.2026 umsetzbar. Hieraus ergibt sich kein Nachteil für die Anspruchsberechtigten. Die Leistungen werden bis dahin weiterhin aus einem anderen Sozialversicherungszweig gewährt. Auf Seiten der FAK-Anstalt wird dadurch Zeit für die Übernahme der Mutterschaftsleistungen gewonnen. Diese Zeit wird auch für den Aufbau einer neuen Taggeldleistung, wie dem Vaterschaftsgeld, benötigt werden. Es wird deshalb vorgeschlagen, auch diese Leistung auf den 1. Januar 2026 einzuführen.

«Aufarbeiten von Fragen zur Koordination des Mutterschaftstaggeldes und der bezahlten Vaterschaftszeit mit Leistungen der Arbeitgeber und der Krankengeldversicherung.»

Die Arbeitsgruppe Mutterschaftstaggeld hat sich mit verschiedenen Koordinationsfragen befasst. Konkret werden diese bei den Erläuterungen zu den einzelnen Artikeln behandelt. Die wichtigsten Erkenntnisse sind wie folgt zusammenzufassen:

- *Bei Zusammentreffen von Taggeldleistungen verschiedener Sozialversicherungszweige hat Mutterschaftsgeld Vorrang vor den anderen Leistungen.*
- *Mutterschaftsgeld wird stets für volle 20 Wochen ausbezahlt, wovon mindestens 16 Wochen zwingend nach der Geburt zu leisten sind. Ist die Mutter vor der Geburt krank, so werden, wie im geltenden Recht, spätestens vier Wochen vor der Geburt die Leistungen der Krankengeldversicherung vom Mutterschaftsgeld abgelöst.*
- *Die Leistungen bei Mutterschaft und Vaterschaft sollen grundsätzlich an den Arbeitgeber ausbezahlt werden. Dieser kann wie bisher, freiwillig oder auf Basis eines geltenden Gesamtarbeitsvertrages, 100% Lohnfortzahlung leisten. Die Auszahlung an den Arbeitgeber ist nur in dem Ausmass möglich, in welchem eine Lohnfortzahlung erfolgt. Übersteigt das Mutterschafts- oder Vaterschaftsgeld die Höhe der Lohnfortzahlung, wird der Differenzbetrag direkt an den Antragsteller ausbezahlt.*
- *Kurzfristig und unregelmässig Beschäftigte sind im KVG von der Versicherungspflicht und somit vom Anspruch auf Mutterschaftstaggeld ausgenommen. Bei der AHV-Versicherungspflicht besteht keine solche Geringfügigkeitsgrenze, womit auch Beschäftigte mit regelmässig weniger als 8 Stunden Wochenarbeitszeit Ansprüche auf Mutterschaftsgeld erlangen. Oftmals handelt es sich bei diesem Personenkreis um mehrfach geringfügig Beschäftigte, für die eine Lösung in obigem Sinne erwünscht ist. Die Mehrkosten hierfür können daher in Kauf genommen werden.*
- *Im Zusammenhang mit der Besserstellung von geringfügig Beschäftigten wurde die Frage nach der künftigen Bedeutung der Mutterschaftszulage aufgeworfen. Diese wurde vor über 40 Jahren für Wöchnerinnen eingeführt, denen bei Mutterschaft kein Anspruch auf Bezug eines Krankengeldes aus der obligatorischen Krankenversicherung zusteht oder – im Sinne einer*

Differenzzahlung – für solche, bei denen die Krankengeldentschädigungen nicht den Wert der vorgesehenen Zulage erreicht.⁴

Im Jahr 2023 wurden an 54 Antragstellerinnen in Summe CHF 156'121 bzw. durchschnittlich knapp CHF 2'900 einmalig ausbezahlt. Unter den Empfängerinnen waren 2023 insgesamt 29, bei denen nur der Partner berufstätig war und das gemeinsame Einkommen unter dem vorgesehenen Grenzwert lag. Bei 9 Empfängerinnen waren weder die Empfängerin noch ihr Partner (sofern vorhanden) arbeitstätig. Von diesen hatten 7 Anspruch auf Leistungen des Amtes für Soziale Dienste. 16 Bezügerinnen hatten vorgängig gearbeitet. Die Arbeitsgruppe regt an, die künftige Bedeutung und Ausgestaltung der Mutterschaftszulage angesichts der bestehenden und der neu eingeführten Familienleistungen zu überprüfen.⁵

- *Gestützt auf Art. 8 Abs. 2 KVG können sich Personen, die nicht obligatorisch für Krankengeld versichert sind (Selbständige), freiwillig versichern. Sie erwerben damit auch Ansprüche auf Mutterschaftsleistungen. Das Mutterschaftsrisiko entfällt beim Krankengeld nach KVG bei einer Überführung in die FAK-Anstalt komplett und ist somit auch nicht mehr freiwillig versicherbar.*

2.9 Besteuerung von Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elterngeld

Das Eltern- und Vaterschaftsgeld sind neue Leistungen. Das Mutterschaftsgeld ist eine bestehende Leistung, die aktuell über das Krankenversicherungsgesetz geregelt ist und als Lohnersatz Einkunft besteuert wird.

⁴ Vgl. Bericht und Antrag Nr. 61/1981

⁵ Die Abschaffung wurde im Rahmen der Sanierung des Staatshaushaltes im Jahr 2011 im Rahmen einer Vernehmlassung zur Diskussion gestellt und in Folge der Vernehmlassungsergebnisse aber verworfen.

Neu sollen alle drei Leistungen über die FAK-Anstalt finanziert werden. Aktuell gelten «Bezüge aus der FAK-Anstalt» als steuerbefreit.

Es stellte sich die Frage, ob diese drei Leistungen (Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elterngeld) gemäss Art. 15 Abs. 2 Bst. f SteG als «Bezüge aus der FAK» steuerbefreit sein, ob sie als Lohnersatz Einkünfte gelten und gemäss Art. 14 Abs. 2 Bst. f SteG besteuert werden sollten (wie bis anhin das Mutterschaftsgeld) oder ob innerhalb der Leistungen eine Unterscheidung stattfinden soll.

Nach Ansicht der Regierung sollten das Mutterschafts- und das Vaterschaftsgeld auf jeden Fall steuerpflichtig sein. Folgende Gründe sprechen hierfür: Bei Mutterschafts- und das Vaterschaftsgeld handelt es sich klar um Lohnersatz. Diese Leistungen werden auch nach dem Lohn (80%) bemessen. Das Mutterschaftsgeld war bisher bereits steuerpflichtig. Auch andere Lohnersatzleistungen sind steuerpflichtig.

Das Elterngeld hingegen soll nach Auffassung der Regierung steuerbefreit sein. Das Elterngeld liegt deutlich unter dem Medianlohn und wird nur für 2 Monate bezahlt. Es handelt sich – im Gegensatz zu Mutterschafts- und Vaterschaftsgeld – nicht um einen eigentlichen Lohnersatz (auch wenn das Elterngeld für die Zwecke der FAK-Anstalt in Art. 23 FZEG in der Leistungskategorie «Erwerb ersatz» aufgeführt wird).

Da neu gewisse Bezüge aus der Familienausgleichskasse, konkret das Mutterschafts- und das Vaterschaftsgeld, steuerpflichtig sein sollen, ist eine Anpassung von Art. 15 Abs. 2 Bst. f SteG notwendig.

2.10 Übertragung von Freistellungsansprüchen auf neue Arbeitsverhältnisse

Im Bericht und Antrag Nr. 13/2024 schlägt die Regierung die Einführung eines neuen §1173a Art. 34i ABGB betreffend die Übertragung von Ansprüchen auf Vaterschaftszeit und Elternzeit bei einem Stellenwechsel vor.

Im Rahmen der ersten Lesung wurde über Art. 34i kontrovers debattiert. Eine Abgeordnete kritisierte, dass die Beschäftigungsdauer von einem Jahr bei einem Stellenwechsel hinfällig wäre. Ein Abgeordneter forderte, dass die Bekanntgabe bestehender Ansprüche durch die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer zwingend schriftlich erfolgen sollte. Aufgrund der Diskussion im Landtag schien zudem unklar zu sein, was unter «rechtzeitig» zu verstehen sei. Die Frage, wie und durch wen kontrolliert werden könne, ob mitgeteilte (Rest-)Ansprüche auf Freistellungen aus familiären Gründen tatsächlich noch bestehen, wurde mehrmals aufgebracht. Weiter wurde kritisiert, dass mit Art. 34i eine Bestimmung eingeführt würde, die von der Richtlinie (EU) 2019/1158 nicht gefordert würde. Letztlich brachte eine Abgeordnete die Frage auf, ob es aus datenschutzrechtlicher Sicht überhaupt zulässig sei, dass eine Arbeitgeberin bzw. ein Arbeitgeber die zukünftige Arbeitnehmerin bzw. den zukünftigen Arbeitnehmer vor der Anstellung nach bestehenden Freistellungsansprüchen fragt.

Die Regierung hat die geäußerte Kritik an der vorgeschlagenen Bestimmung reflektiert und ist zum Ergebnis gelangt, dass Art. 34i zu streichen ist.

Der Zweck von Art. 34i liegt in der Klarstellung, dass Ansprüche auf Vaterschafts- und Elternzeit bei einem Stellenwechsel nicht verwirken. Die neue Arbeitgeberin bzw. der neue Arbeitgeber hat den verbleibenden Anspruch auf Freistellung zu gewähren, sofern alle Bedingungen und Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind. Zu diesen Anspruchsvoraussetzungen gehört z.B. bei der Elternzeit auch die notwendige Betriebszugehörigkeit. Das heisst, ein Bezug der Elternzeit beim neuen

Arbeitgeber ist erst nach Ablauf der notwendigen Betriebszugehörigkeit möglich. Diese beträgt neu ein halbes Jahr (Art. 34c Abs. 1 ABGB).

Dass bestehende Ansprüche auf Freistellungen bei einem Stellenwechsel nicht verwirken und dass die Geltendmachung eines solchen Anspruches an die Erfüllung der jeweiligen gesetzlich vorgeschriebenen Voraussetzungen geknüpft ist, gilt jedoch unabhängig von einer ausdrücklichen gesetzlichen Regelung. Der zur 1. Lesung vorgeschlagene Art. 34i kann daher gestrichen werden.

Mit dem Verzicht auf Art. 34i entfällt auch die Pflicht der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers, das Bestehen von Ansprüchen anzuzeigen. Diese Anzeigepflicht hätte eine weitere Voraussetzung für den Bezug von Eltern- und Vaterschaftszeit dargestellt, welche von der Richtlinie (EU) 2019/1158 nicht vorgesehen ist und auf welche daher zu verzichten ist.

Inwiefern bestehende Ansprüche auf Eltern- oder Vaterschaftszeit Gegenstand in einem Bewerbungsgespräch sein dürfen, ist der Rechtsanwendung durch die ordentlichen Gerichte vorzubehalten. Massgeblich dabei sind nach Auffassung der Regierung die Regeln zur Datenbearbeitung und das Diskriminierungsverbot im Arbeitsvertragsrecht sowie die Diskriminierungsverbote nach dem Gleichstellungsgesetz (GLG).⁶

Nach Ansicht der Regierung wird zu berücksichtigen sein, dass gemäss § 1173a Art. 28a ABGB der Arbeitgeber nur die Fragen stellen darf, deren Antworten für «die Entscheidung über die Begründung des Arbeitsverhältnisses, insbesondere die Eignung des Arbeitnehmers für das Arbeitsverhältnis» erforderlich sind. Das Diskriminierungsverbot des neuen § 1173a Art. 8c ABGB ist dabei bereits in der

⁶ Gesetz vom 10. März 1999 über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GLG), LGBl. 1999 Nr. 96.

vorvertraglichen Phase (also auch während des Anstellungsgesprächs) wirksam. Art. 3 Abs. 1 GLG verbietet zudem eine Diskriminierung «aufgrund des Geschlechts, insbesondere unter Berufung auf den [...] Familienstand». Nach Ansicht der Regierung ist es richtig, dass über diese Frage im Einzelfall entschieden wird und damit nicht in die Systematik der Diskriminierungsverbote und des Datenschutzrechts eingegriffen wird.

2.11 Verlängerte Kündigungsfristen

Im Bericht und Antrag Nr. 13/2024 wurde die Einführung eines neuen § 1173a Art. 45c Abs. 3 ABGB vorgeschlagen. Mit dieser Bestimmung hätte die Möglichkeit einer verlängerten Kündigungsfrist der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers bei Kündigung der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers geregelt werden sollen.

Eine Abgeordnete betonte die massiven Folgen, welche eine solche Regelung für die Arbeitgebenden hätte. Diese würden verpflichtet, im Maximalfall bis zu 4,5 Monate Versicherungsleistungen aufrecht zu erhalten und Prämien zu bezahlen. Zudem seien praktische Fragen ungelöst, wie beispielsweise die Frage, was passiere, wenn eine Arbeitnehmerin während der verlängerten Kündigungsfrist erkrankte. Im Ergebnis plädierte die Abgeordnete für die ersatzlose Streichung dieser Bestimmung, insbesondere, da diese nicht Teil des Vernehmlassungsberichts gewesen sei und von der Richtlinie (EU) 2019/1158 nicht gefordert werde. Eine weitere Abgeordnete forderte ebenfalls, dass die Regierung klar darlege, wer während der verlängerten Kündigungsfrist welche Abgaben zu bezahlen habe, welcher Versicherungsschutz gegeben sei und durch welche Prämie.

Ein Abgeordneter sah die Bestimmung ebenfalls kritisch, da eine Person, die bspw. ihre Arbeitsstelle ins Ausland wechselt, so noch das Elterngeld in Liechtenstein beziehen könnte.

Hingegen äusserte sich ein anderer Abgeordneter dahingehend, dass eine Streichung dieser Bestimmung für ihn absolut nicht in Frage käme.

Durch Art. 45c Abs. 3 ABGB, der nicht Teil des Vernehmlassungsberichts war, sollte klargestellt werden, dass auch im Falle einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber die Ansprüche der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers auf Vaterschafts- und Elternzeit nicht verwirken (siehe hierzu auch die Ausführungen in Kapitel 2.10).

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollten mit Art. 45c Abs. 3 ABGB eine Alternative für den Bezug von Vaterschafts- und Elternzeit erhalten, falls ihnen vor (vollständigem) Bezug einer dieser Freistellungen gekündigt wird. Konkret wurde vorgeschlagen, dass die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer den Restbezug noch im Rahmen des aktuellen (aber gekündigten) Arbeitsverhältnisses hätte geltend machen können und sich die Kündigungsfrist (und somit die Dauer des Arbeitsverhältnisses) um die Dauer der noch bestehenden Freistellungsansprüche verlängert hätte.

Die Regierung kann jedoch die kritischen Voten der Abgeordneten nachvollziehen. Insbesondere da die schweizerische Rezeptionsvorlage (Art. 335c Abs. 3 des schweizerischen Obligationenrechts) dort nur für die (verhältnismässig kurze) Dauer der Vaterschaftszeit gilt, während Art. 45c Abs. 3 zusätzlich für die (verhältnismässig lange) Dauer der Elternzeit Anwendung gefunden hätte. Da diese Bestimmung zudem nicht von der Richtlinie (EU) 2019/1158 gefordert wird und zahlreiche praktische Herausforderungen und Unklarheiten mit sich bringen könnte, ist die Regierung zum Schluss gekommen, auf Art. 45c Abs. 3 ABGB zu verzichten.

Allerdings ist auch in diesem Zusammenhang zu betonen, dass bestehende Ansprüche auf Freistellungen bei einem Stellenwechsel nicht verwirken. Diese

können im Rahmen des neuen Arbeitsverhältnisses geltend gemacht werden, sofern die jeweiligen gesetzlich vorgeschriebenen Voraussetzungen erfüllt sind. Diesbezüglich wird auf die Erläuterungen in Kapitel 2.10 verwiesen. Mit dem Wegfall der Möglichkeit, eine Vaterschafts- oder Elternzeit noch im gekündigten Arbeitsverhältnis beziehen zu können, sind die Arbeitnehmenden darauf angewiesen, die Freistellung bei einem neuen Arbeitgeber beanspruchen zu können.

Zudem ist auf den neuen Art. 46 Abs. 2 Bst. f ABGB hinzuweisen, wonach die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber missbräuchlich ist, wenn sie wegen der Beantragung oder Inanspruchnahme einer Freistellung oder flexiblen Arbeitsregelung aus familiären Gründen ausgesprochen wird.⁷

Abschliessend wird auf die vorgeschlagene Abänderung von Art. 34c Abs. 1 verwiesen, wonach die Betriebszugehörigkeitsdauer als Voraussetzung für einen Anspruch auf Elternzeit nicht mehr ein Jahr, sondern neu sechs Monate betragen soll. Diese Verkürzung rechtfertigt sich nach Ansicht der Regierung auch durch den Umstand, dass neu auf Art. 45c Abs. 3 verzichtet wird.

⁷ Es ist aber darauf hinzuweisen, dass der Schutz vor missbräuchlicher Kündigung die Ansprüche auf den Bezug von Elternzeit nicht vollständig kompensiert: Eine missbräuchliche Kündigung führt nur zu Schadenersatz in einer vom Gericht festzulegenden Höhe und bedingt eine Klage des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin, bei welcher die Missbräuchlichkeit glaubhaft zu machen ist.

3. FRAGEN ZU DEN EINZELNEN ARTIKELN

3.1 Abänderung von § 1173a des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB)

Zu Art. 31 Abs. 2

Von einer Abgeordneten kam die Anregung, dass jede Form der Inanspruchnahme von familiären Freistellungen, sei das Betreuungs-, Eltern-, Vaterschafts- und Mutterschaftszeit ohne Kürzung des Ferienanspruchs gewährleistet werden soll.

Hinsichtlich der Elternzeit möchte die Regierung daran festhalten, dass eine Ferienkürzung erfolgen kann, dies entspricht auch geltendem Recht. Es ist einem Elternteil mit einem jährlichen Anspruch auf 4 Wochen Ferien zuzumuten, dass der Ferienanspruch von 20 auf 15 Tage gekürzt wird, wenn im selben Jahr vier Monate Elternzeit bezogen werden.

Hinsichtlich der Betreuungszeit, welche fünf Tage pro Jahr betragen kann, stellt sich die Problematik nicht so sehr, da während des ersten Monats der unverschuldeten Arbeitsverhinderung die Ferien vor einer Kürzung geschützt bleiben.

Die Freistellung aufgrund höherer Gewalt ist nicht explizit in Art. 31 Abs. 2 oder 3 genannt. Die Erklärung hierfür ist, dass diese Freistellung bereits über den jetzigen Wortlaut von Abs. 2 (Erfüllung gesetzlicher Pflichten) mitumfasst ist, zumindest hinsichtlich der Obsorge gegenüber minderjährigen Kindern.

Hinsichtlich der Ferienkürzung bei Mutterschafts- und Vaterschaftszeit kommt Abs. 3 zur Anwendung.

Aufgrund des Dargestellten ist der Wortlaut von Abs. 2, wie er im Bericht und Antrag Nr. 13/2024 vorgeschlagen worden ist, zu belassen.

Zu Art. 31 Abs. 3 Bst. a

Eine Abgeordnete ersuchte die Regierung, bei der bisher geltenden Regelung zu bleiben, die ein Ferienkürzungsverbot von insgesamt 5 Monaten bei einer Verhinderung wegen Schwangerschaft und Niederkunft vorsieht. Sie führte insbesondere aus, dass mit der im Bericht und Antrag Nr. 13/2024 vorgeschlagenen Regelung neu ein Ferienkürzungsverbot nicht nur für die Mutterschaftszeit von 20 Wochen, sondern zusätzlich für weitere acht Wochen eingeführt würde, wenn die Frau aufgrund Schwangerschaft ausfällt.

Zunächst möchte die Regierung klarstellen, dass letztere Aussage so nicht korrekt ist, da die möglichen Zeiten vor und nach der Geburt nicht einfach addiert werden können. Die zur ersten Lesung vorgelegte Bestimmung hätte dazu geführt, dass bei einem jährlichen Ferienanspruch von 4 Wochen maximal 1¼ Ferientage zusätzlich von einer Kürzung geschützt gewesen wären. Korrekt ist hingegen, dass dieser zusätzliche Schutz nicht von der Richtlinie (EU) 2019/1158 verlangt wird. Die Regierung schlägt daher vor, Art. 31 Abs. 3 Bst. a ABGB analog dem heutigen Art. 31 Abs. 3 ABGB auszuformulieren und zu bestimmen, dass die Ferien vom Arbeitgeber nicht gekürzt werden dürfen, wenn eine Arbeitnehmerin wegen Schwangerschaft und Niederkunft bis zu fünf Monaten an der Arbeitsleistung verhindert ist.

Zu Art. 31 Abs. 3 Bst. b

Im Bericht und Antrag Nr. 13/2024 wurde in Bst. b unter anderem auf Art. 34a Abs. 1, somit auf die Freistellung anlässlich der Niederkunft verwiesen. Mit diesem Verweis waren sowohl die originäre Freistellung nach Art. 34a Abs. 1 als auch die mögliche Verlängerung dieser Freistellung um maximal acht Wochen im Falle der Hospitalisierung des Neugeborenen unmittelbar nach der Geburt (Art. 34a Abs. 2) abgedeckt.

Aufgrund der vorgeschlagenen Abänderung in Art. 31 Abs. 3 Bst. a (siehe oben) ist der Verweis auf Art. 34a Abs. 1 in Art. 31 Abs. 3 Bst. b nun zu streichen. Um klarzustellen, dass aber auch während der Verlängerung der Freistellung gemäss Art. 34a Abs. 2 ein Ferienkürzungsverbot besteht, wird neu explizit auf eben diese Bestimmung verwiesen.

Zu Art. 34a Abs. 3

Eine Abgeordnete warf die Frage auf, ob bei einem Todesfall des Vaters versicherungstechnisch die Leistung unter Mutterschaft oder Vaterschaft falle bzw. wie dies bei einem erwerbslosen Elternteil zu behandeln wäre.

Im Wortlaut des Artikels 34b Abs. 3 FZEG wurde zur Klarstellung ausdrücklich der Begriff Mutterschaftsgeld aufgenommen. Die hinterbliebene Mutter hat Anspruch auf zusätzliche zwei Wochen Mutterschaftsgeld. Die Höhe der Leistung berechnet sich nach dem Lohn der Mutter.

Zu Art. 34b Abs. 1

Eine Abgeordnete brachte das Verhältnis des vorgeschlagenen gesetzlichen Anspruchs auf Vaterschaftszeit zum Anspruch auf Vaterschaftszeit in bestimmten Gesamtarbeitsverträgen (GAV) zur Sprache. Sie äusserte die Ansicht, dass es nicht zu einer Kumulierung der Ansprüche kommen dürfe und daher die entsprechenden Freistellungen in den GAV an den gesetzlichen Anspruch angerechnet werden müssten.

Diese Ansicht teilt die Regierung nicht. Mit dem Anspruch auf Vaterschaftszeit nach ABGB verbunden ist ein Anspruch auf Vaterschaftsgeld der FAK-Anstalt. Mit dem Anspruch auf Vaterschaftsurlaub nach GAV verbunden ist ein Anspruch auf Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber.

Der gesetzliche Anspruch auf Vaterschaftszeit ist zwingend und kann auch mit GAV nicht wegbedungen werden. Ob die bestehenden GAV-Normen weiterhin bestehen

und damit ein über das gesetzliche Minimum hinausgehender Anspruch auf Vaterschaftszeit vorgesehen werden soll, soll im Rahmen der Sozialpartnerschaft geklärt werden.

Mehrere Abgeordnete stellten die Forderung, Vaterschaftszeit auch bei einer Totgeburt zu gewähren.

Die Regierung anerkennt, dass die Totgeburt eines Kindes für die Eltern ein grosser Schicksalsschlag ist. Dennoch sieht die Regierung in der Vaterschaftszeit, wie dies auch in der Richtlinie (EU) 2019/1158 ausgeführt wird, eine Freistellung von der Arbeit zum Zweck der Betreuung des Kindes. Aus diesem Grund schlägt die Regierung vor, an dem im Bericht und Antrag Nr. 13/2024 ausgeführten Vorschlag festzuhalten und die Vaterschaftszeit nur dann zu gewähren, wenn das Kind lebt.

Zudem ist eine Gleichstellung von Vaterschaftszeit und Mutterschaftszeit im Falle einer Totgeburt nicht angezeigt. Die Gewährung der Mutterschaftszeit bei einer Totgeburt ist insbesondere auch physiologisch angezeigt.

Die Forderung einer Gewährung der Vaterschaftszeit bei Totgeburt des Kindes im Sinne einer Trauerzeit ist mit Blick auf den schweren Schicksalsschlag selbstverständlich nachvollziehbar. Eine solche Freistellung zur Trauer müsste dann konsequenterweise aber immer vorgesehen werden, wenn ein Kind stirbt und nicht nur bei einer Totgeburt.

Eine Abgeordnete stellte die Frage, ob bei einem gleichgeschlechtlichen, männlichen Paar beide Väter Anspruch auf Vaterschaftszeit hätten.

Gleichgeschlechtliche Männerpaare können Vater und Adoptivvater oder Adoptivvater und Adoptivvater sein und somit beide eine rechtlich verfestigte Beziehung zum Kind haben. Entsprechend haben beide Partner Anspruch auf Vaterschafts- und auch Elternzeit.

Von einer Abgeordneten wurde gefordert, einen Anspruch auf Vaterschaftszeit nur zu gewähren, wenn Vater und Kind im selben Haushalt leben.

Die Regierung ist der Ansicht, dass auch ein Vater, der nicht im selben Haushalt wie sein Kind lebt, dieses betreuen kann und auch betreuen können soll. Dies kommt letztlich dem Kind zugute und nimmt Rücksicht auf die heutigen Lebens- bzw. gelebten flexiblen Familienmodelle. Zudem ist die Regierung der Auffassung, dass eine solche Einschränkung des Anspruchs auf Vaterschaftszeit von der Richtlinie (EU) 2019/1158 nicht gedeckt wäre.

Eine Abgeordnete warf die Frage auf, wie sichergestellt werden könne, dass nicht «mehrere Väter» die Vaterschaftszeit beziehen.

Wie weiter oben ausgeführt, wird der Nachweis einer rechtlich verfestigten Beziehung zum Kind entscheidend für den Anspruch auf Vaterschaftszeit sein. Dabei ist allerdings nicht gänzlich auszuschliessen, dass nachfolgend «mehrere Väter» mit Bezug auf dasselbe Kind einen Anspruch haben können. Zu denken ist dabei an den Fall, dass es nach Bezug der Vaterschaftszeit durch den leiblichen Vater zu einer Adoption oder Pflegevaterschaft kommt. In einem solchen Fall erscheint der Regierung ein zweimaliger Bezug durch den Adoptiv- bzw. Pflegevater gerechtfertigt.

Die Frage wurde aufgeworfen, wie bei einem Stellenwechsel der neue Arbeitgeber bzw. die neue Arbeitgeberin kontrollieren könne, ob der vom neuen Arbeitnehmer proklamierte Anspruch auf Vaterschaftszeit tatsächlich noch gegeben ist und die Freistellung nicht bereits beim vorhergehenden Arbeitgeber bezogen wurde.

Zunächst ist klar festzuhalten, dass ein Arbeitnehmer als Vater eines Kindes zum Zweck der Betreuung dieses Kindes einen einmaligen Anspruch auf Freistellung von zwei aufeinanderfolgenden Wochen hat. Wenn der Arbeitnehmer diesen Anspruch mehrmals geltend macht, handelt er gesetzeswidrig. Zudem besteht durch Art. 39

FZG die Möglichkeit, im Falle eines Doppelbezuges von liechtensteinischen Leistungen, wie beispielsweise das neu über die FAK-Anstalt administrierte Vaterschaftsgeld, den möglichen Schaden durch eine Rückerstattungsforderung zu minimieren.

Zu Art. 34b Abs. 2

Eine Abgeordnete bat die Regierung um Bestätigung, dass ihr Verständnis richtig sei, dass im Anlassfall die Taggeldversicherung des Vaters diese Leistungen übernehmen müsse und nicht die Taggeldversicherung der verstorbenen Mutter.

Aufgrund der vorgesehenen Übertragung des Mutterschaftsgeldes an die FAK-Anstalt stellt sich diese Frage nicht mehr. Mutterschaftsgeld ist zukünftig nicht mehr in der Krankengeldversicherung abgedeckt. Das Vaterschaftsgeld ist eine neue Leistung und war daher bisher nicht Gegenstand einer Krankengeldversicherung.

Gemäss Vorschlag der Regierung hat der Vater einen Anspruch auf eine 20 Wochen dauernde Freistellung, wenn die Mutter bei der Geburt oder in den 20 Wochen danach stirbt. Eine Abgeordnete sprach sich klar für eine Anrechnung der von der Mutter vor ihrem Tod bereits bezogenen Mutterschaftszeit aus, so dass sich der Anspruch des Vaters entsprechend verkürzt.

Zunächst möchte die Regierung festhalten, dass der geburtsnahe Tod der Mutter ein äusserst einschneidendes und belastendes Ereignis sowohl für das Kind selbst als auch für den Vater desselben ist. Ein solcher tragischer Fall ist zum Glück selten. Sollte er aber eintreten, ist es aus Sicht der Regierung wichtig und richtig, dem Vater Zeit einzuräumen, das Kleinkind zu betreuen.

Mit Blick auf den Anspruch auf zusätzliche Freistellung im Sinne von Art. 34b Abs. 2 ist entscheidend festzuhalten, dass es sich nicht um die Übertragung eines Anspruchs der verstorbenen Mutter des Kindes auf den Vater des Kindes handelt.

Vielmehr entsteht beim Vater ein originärer Anspruch auf eine zusätzliche Freistellung, welcher unabhängig davon besteht, ob die verstorbene Mutter ihrerseits überhaupt einen Anspruch auf Mutterschaftszeit hatte, und falls ja, ob sie ihn geltend gemacht hat oder nicht. Eine Anrechnung der allenfalls bereits von der Mutter bezogenen Mutterschaftszeit auf den Anspruch des Vaters würde dem Zweck der zusätzlichen Freistellung entgegenlaufen.

Zu Art. 34b Abs. 7

Von verschiedenen Abgeordneten wurde gefordert, Feiertage, falls diese in den Bezugszeitraum der Vaterschaftszeit fallen, an die Dauer der Freistellung von zehn Arbeitstagen anzurechnen. Begründet wurde dies insbesondere damit, dass auch während eines Feiertages der Sinn und Zweck der Vaterschaftszeit – nämlich die Betreuung des Kindes – erfüllt werden kann.

Die Regierung hat die Forderung, Feiertage an den Bezugszeitraum der Vaterschaftszeit anzurechnen, nochmals mit Blick auf die umzusetzende Richtlinie (EU) 2019/1158 geprüft. Die Richtlinie fordert in Art. 4 Abs. 1 einen Anspruch auf mindestens zehn Arbeitstage Vaterschaftszeit. Das heisst, ein Vater hat Anspruch darauf, zehn Tage von der Arbeit freigestellt zu werden, um sein neugeborenes Kind zu betreuen. An einem Feiertag wird der Arbeitnehmer jedoch nicht von der Arbeit freigestellt, um sein Kind zu betreuen, sondern weil es ihm aufgrund von Art. 18 Abs. 2 Arbeitsgesetz grundsätzlich verboten ist, an einem Feiertag seiner Arbeit nachzugehen. Ein Feiertag ist kein Arbeitstag. Daher kann nach Ansicht der Regierung ein Feiertag auch nicht an die von der Richtlinie (EU) 2019/1158 geforderten zehn Arbeitstage angerechnet werden. Entsprechend schlägt die Regierung vor, an der bereits im Bericht und Antrag Nr. 13/2024 vorgeschlagenen Regelung zu bleiben, wonach sich der Anspruch auf Freistellung von zwei aufeinanderfolgenden Wochen um die entsprechende Anzahl Tage verlängert, wenn ein oder mehrere Feiertage in den Bezugszeitraum fallen.

Eine Abgeordnete merkte kritisch an, dass die Vaterschaftszeit durch Krankheit nicht unterbrochen bzw. durch Krankheitstage nicht entsprechend verlängert werden solle, da dies bei der Taggeldversicherung zu Problemen führen würde.

Die Regierung ist der Meinung, dass obige Ausführungen zu den Feiertagen analog auch bei Krankheit gelten. Ein Krankheitstag ist kein Arbeitstag und kann folglich nicht an die geforderten zehn Arbeitstage angerechnet werden. Zudem ist durch ständige Rechtsprechung klargestellt, dass etwa bei Krankheit der Erholungszweck von Ferien nicht verwirklicht werden kann. Analog hierzu kann auch der Betreuungszweck der Vaterschaftszeit bei Krankheit oder allen anderen unter §1173a Art. 18 Abs. 1 ABGB fallenden Gründen nicht erfüllt werden.

Zu Art. 34b Abs. 8

Ein Abgeordneter fragte nach, ob Wahlaltern- bzw. Adoptionsverfahren tatsächlich innert der notwendigen Zeit durchgeführt werden können, sodass der Bezug von Vaterschaftszeit im Rahmen der gemäss Art. 34b Abs. 5 definierten Rahmenfrist möglich ist.

Die Regierung hat dies bereits im Rahmen des Vernehmlassungsberichts und des Berichts und Antrags mit den zuständigen Stellen geklärt und deren Bestätigung erhalten.

Zu Art. 34c Abs. 1

Von einer Abgeordneten wurde der Vorschlag eingebracht, alleinerziehenden Elternteilen nebst dem eigenen Anspruch auf Elternzeit zusätzlich den Anspruch des fehlenden anderen Elternteils gutzuschreiben, so dass eine Betreuung des Kindes während des ersten Lebensjahres möglich würde.

Es gilt zu bedenken, dass die grosse Mehrheit der alleinerziehenden Eltern mit Kindern unter 18 Jahren Frauen sind.⁸ Auf eine «doppelte Elternzeit» hätten somit grossmehrheitlich Frauen Anspruch. Familienpolitisch ist die Forderung nach einer solchen «doppelten Elternzeit» für alleinerziehende Eltern verständlich. Arbeitsmarktpolitisch geht eine solche Regelung aber genau in die entgegengesetzte Richtung zur Intention der Richtlinie (EU) 2019/1158, sprich der besseren Gleichstellung von Männern und Frauen im Hinblick auf Arbeitsmarktchancen und die Behandlung am Arbeitsplatz.

Aus diesen Überlegungen sieht die Regierung davon ab, alleinerziehenden Eltern nebst ihrem eigenen Anspruch auf Elternzeit zusätzlich den Anspruch des fehlenden anderen Elternteils zu gewähren.

Eine Abgeordnete regte an, eine Zusatzbestimmung einzufügen, wonach ein gleichzeitiger Bezug der bezahlten Elternzeit durch die Eltern eines Kindes nicht möglich sein soll.

Die Regierung vertritt die Ansicht, dass eine solche Bestimmung den Gestaltungsspielraum der Eltern zu sehr einschränken würde. Zudem liegt es auch nicht immer in der Hand der Eltern, den Zeitraum des Bezugs der Elternzeit frei zu wählen. Daher sieht die Regierung von der Einführung einer Bestimmung ab, welche den gleichzeitigen Bezug der bezahlten Elternzeit durch beide Elternteile untersagt.

Die einjährige Betriebszugehörigkeitsdauer als Voraussetzung für den Anspruch auf Elternzeit wurde von einigen Abgeordneten als zu lang kritisiert.

⁸ Das Statistikportal erfasste mit Stichtag 31. Dezember 2020 gesamthaft 59 alleinerziehende Männer mit Kindern unter 18 Jahren und 558 alleinerziehende Mütter mit Kindern unter 18 Jahren (Amt für Statistik. 15.12.2022. Haushalte, Familien 2020. Publikations-ID: 251.2020.01.1 (zu finden unter: <https://www.statistikportal.li/de/themen/bevoelkerung/haushalte-familien> (Daten, Tabellen, Tabellen 1.457 und 1.458).

Zunächst möchte die Regierung darauf hinweisen, dass das geltende Recht (§ 1173a Art. 34a ABGB) als eine der Voraussetzungen für einen Anspruch auf Elternzeit vorsieht, dass das Arbeitsverhältnis mehr als ein Jahr gedauert hat oder auf mehr als ein Jahr eingegangen worden ist. In der Vernehmlassungsvorlage und später auch im Bericht und Antrag Nr. 13/2024 wurde eine Anpassung dieser Formulierung vorgeschlagen, sodass künftig nur noch bezugsberechtigt sein soll, wer tatsächlich seit mehr als einem Jahr im selben Betrieb beschäftigt ist. Dies ist auch das Verständnis der Richtlinie (EU) 2019/1158, welche in Art. 5 Abs. 4 festhält, dass die Mitgliedstaaten den Anspruch auf Elternzeit von einer Beschäftigungs- oder Betriebszugehörigkeitsdauer abhängig machen können, die maximal ein Jahr betragen darf.

Hinsichtlich der Dauer der Betriebszugehörigkeit als solcher schlägt die Regierung mit Blick auf die Voten anlässlich der ersten Lesung eine Verkürzung von einem Jahr auf sechs Monate vor. Diese Kürzung erscheint der Regierung gerechtfertigt. Dies insbesondere, weil der im Bericht und Antrag Nr. 13/2024 vorgeschlagene Art. 45c Abs. 3 (Verlängerung der Kündigungsfrist um die Dauer der noch nicht bezogenen Ansprüche auf Vaterschafts- oder Elternzeit) ersatzlos gestrichen werden soll.

Von einem Abgeordneten wurde die Frage gestellt, ob vom einjährigen Betriebszugehörigkeitserfordernis im gegenseitigen Einverständnis von Arbeitgeberin bzw. Arbeitgeber und Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer abgewichen und eine kürzere Frist vorgesehen werden kann.

Wie oben ausgeführt, wird vorgeschlagen, das Erfordernis der Betriebszugehörigkeit von einem Jahr auf sechs Monate zu verkürzen. Darüber hinaus bleibt es Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberin und Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerin unbenommen, im gegenseitigen Einverständnis eine kürzere Frist

für den Bezug der Elternzeit vorzusehen.⁹ Ein Anspruch auf Elterngeld besteht hingegen erst dann, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen, darunter die Betriebszugehörigkeit, erfüllt sind und nachgewiesen werden können.

Ein Abgeordneter wollte wissen, ob der Anspruch auf Elternzeit bzw. Elterngeld auf in Liechtenstein wohnhafte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgeweitet werden könnte, die im Ausland einer unselbständigen Erwerbstätigkeit nachgehen und dort keinen Anspruch auf eine vergleichbare Leistung haben.

Ein Anspruch auf Freistellung im Sinne von Art. 34c besteht immer dann, wenn die Bestimmungen des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches zur Anwendung gelangen und die entsprechenden Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind. Ob ersteres der Fall ist, bestimmt sich nach den jeweiligen Regeln des internationalen Privatrechts.

Wie bereits im Bericht und Antrag Nr. 13/2024 ausgeführt, hat die Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 mit dem darin verwendeten Arbeitnehmer(innen)begriff grundsätzlich nicht direkt mit der 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 Sozialversicherungsrecht 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.

Es muss daher im Einzelfall geprüft werden, in welchem Land die Person sozialversicherungsrechtlich unterstellt ist und wo sie Anspruch auf Leistungen hat.

⁹ Die Bestimmung über die Betriebszugehörigkeit gehört zu den sogenannten einseitig zwingenden Bestimmungen im Katalog von Art. 113 ABGB, von denen nur «zu Ungunsten des Arbeitnehmers nicht abgewichen werden» darf.

Zu Art. 34c Abs. 3 Bst. b

Es kam die Frage auf, was «auf Dauer» hiesse, da doch innert kürzester Zeit mehrere Pflegschaftsverhältnisse eingegangen werden können.

Ein auf Dauer begründete Pflegekindschaftsverhältnis muss bezüglich der Entstehung einer dem Eltern-Kind-Verhältnis ähnlichen emotionalen Bindung von vornherein für längere Dauer beabsichtigt und nicht nur für eine Übergangszeit bis zu einer anderweitigen Unterbringung gedacht sein. Entscheidend ist die zu Beginn des Pflegekindschaftsverhältnisses bestehende Absicht, das Pflegekind auf Dauer – im Sinne von «für immer» – und nicht nur vorübergehend (wie bspw. zum vorübergehenden Schutz des Kindes im Falle einer Platzierung bei einer Krisenpflegefamilie) aufzunehmen. Nicht entscheidend ist im Nachhinein, wie lange das Pflegekindschaftsverhältnis de facto gedauert hat.

Zu Art. 34c Abs. 4

Ein Abgeordneter stellte im Rahmen der ersten Lesung die Frage, ob Eltern eines Kindes, das beim Inkrafttreten der neuen Gesetzesbestimmungen, beispielsweise bereits zwei Jahre und 11 Monate alt ist, noch den vollen Anspruch auf Elternzeit geltend machen können oder ob die Rahmenfrist in Abs. 4 («bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes») entscheidend sei.

Für Eltern, deren Kind nach Inkrafttreten der vorliegenden Gesetzesbestimmungen geboren wird, sind die Rahmenfristen in Abs. 4 Bst. a und b massgebend. Für Eltern, deren Kind vor Inkrafttreten der vorliegenden Gesetzesbestimmungen geboren wurde und zum Zeitpunkt des Inkrafttretens das dritte Lebensjahr noch nicht vollendet hatte, sind die Rahmenfristen gemäss Übergangsbestimmungen bestimmend. Diesen Eltern ist aus EWR-rechtlicher Sicht zwingend zu ermöglichen, das Recht auf Elternzeit tatsächlich und gleichberechtigt in Anspruch zu nehmen. Entsprechend werden die Rahmenfristen festgelegt.

Zu Art. 34c Abs. 7

Nach dem im EWR-Sozialversicherungsrecht geltenden Grundsatz der Anrechnung von Sozialleistungen aus anderen EWR-Mitgliedstaaten ist Liechtenstein nach Ansicht der Regierung berechtigt, die in einem anderen EWR-Mitgliedstaat in Anspruch genommene, vergleichbare Elternzeit an den nationalen Anspruch auf Elternzeit (und gegebenenfalls auch Elterngeld) anzurechnen.

Entsprechend soll in **Abs. 7** festgehalten werden, dass sich der nationale Anspruch auf Elternzeit gemäss Art. 34c Abs. 1 entsprechend verkürzt, wenn in einem anderen EWR-Mitgliedstaat bereits eine vergleichbare Elternzeit in Anspruch genommen wurde.

Als «vergleichbar» gilt jene Elternzeit, die in einem anderen EWR-Staat ebenfalls auf der Grundlage der Richtlinie (EU) 2019/1158 gewährt bzw. bezogen wurde.

Ob tatsächlich bereits in einem anderen EWR-Staat vergleichbare Elternzeit bezogen worden ist, kann allerdings nicht behördlich festgestellt werden. Hierzu fehlen die notwendigen, zwischenstaatlichen Strukturen.

Ein Bezug von Elternzeit trotz Kenntnis, dass der Anspruch aufgrund Bezugs im EWR-Ausland nicht mehr oder nicht mehr in der entsprechenden Dauer besteht, wäre eine Verletzung der Treuepflichten der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers.

Zu Art. 34c Abs. 8

Aufgrund der Einfügung eines neuen Abs. 7 wird der bisherige Abs. 7 zu Abs. 8.

Zu Art. 34d

Eine Abgeordnete ersuchte die Regierung, eine Vergütung der Betreuungszeit mit 80% des versicherten Verdienstes zu prüfen. Mehrere Abgeordnete sprachen sich dezidiert gegen eine Vergütung der Betreuungszeit aus.

Die Regierung folgt bezüglich der Vergütung der Betreuungszeit der Mehrheit der Voten im Landtag und sieht von einer Vergütung ab. Wie bereits im Bericht und Antrag Nr. 13/2024 erläutert, steht nach Ansicht der Regierung bei der planbaren Betreuungszeit der rechtliche Anspruch auf Freistellung im Vordergrund, das heisst die rechtliche Möglichkeit, die Zeit nicht bei der bezahlten Arbeitsstelle zu verbringen, sondern für die Betreuung aufzuwenden. Eine Vergütung der Betreuungszeit müsste mit entsprechenden Nachweisen einhergehen. D.h. es müsste jeweils, wie dies beispielsweise auch bei der Freistellung aufgrund höherer Gewalt der Fall ist, die Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses oder einer ähnlichen Bestätigung verlangt werden können. Die Überprüfbarkeit wäre in jedem Falle schwierig. Zudem ist davon auszugehen, dass die Betreuungszeit nicht in ganzen Tagen bezogen wird. Folglich müsste auch die Vergütung der Betreuungszeit in vielen Fällen halbtagesweise oder gar stundenweise erfolgen, dies verbunden mit einem enormen administrativen Aufwand bei allen involvierten Stellen. Schliesslich gibt es mit der Hilfloosenentschädigung sowie dem Betreuungs- und Pflegegeld bereits gesetzliche Angebote, welche die Funktion der Vergütung einer Betreuungszeit (zumindest teilweise) übernehmen.

Von einer Abgeordneten wurde der Vorschlag eingebracht, alleinerziehenden Elternteilen zweimal fünf Tage vergütete Betreuungszeit zu gewähren.

Bezüglich der Vergütung der Betreuungszeit verweist die Regierung auf die vorhergehenden Ausführungen.

Hinsichtlich der doppelten Anzahl von Betreuungstagen pro Jahr für alleinerziehende Elternteile gilt es zu bedenken, dass die grosse Mehrheit der alleinerziehenden Eltern mit Kindern unter 18 Jahren¹⁰ Frauen sind. Auf eine

¹⁰ Siehe Fussnote 8.

«doppelte Betreuungszeit» könnten somit grossmehrheitlich Frauen Rückgriff nehmen. Familienpolitisch ist die Forderung nach einer solchen «doppelten Betreuungszeit» für alleinerziehende Eltern verständlich. Arbeitsmarktpolitisch geht eine solche Regelung aber genau in die entgegengesetzte Richtung zur Intention der Richtlinie (EU) 2019/1158, sprich der besseren Gleichstellung von Männern und Frauen im Hinblick auf Arbeitsmarktchancen und die Behandlung am Arbeitsplatz.

Aus diesen Überlegungen sieht die Regierung davon ab, eine Bestimmung einzuführen, wonach alleinerziehende Eltern einen Anspruch auf zweimal fünf Tage vergütete Betreuungszeit hätten.

Ein Abgeordneter stellte die Forderung, den Kreis der zu betreuenden Angehörigen auf die Schwiegereltern auszuweiten.

Die Regierung sieht eine Ausweitung des Kreises der zu betreuenden Angehörigen auf beispielsweise die Schwiegereltern, Geschwister oder enge Vertraute als nicht zielführend an. Nach Ansicht der Regierung ist zu beachten, dass die Richtlinie (EU) 2019/1158 insbesondere bezweckt, die Stellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Der Einbezug der Schwiegereltern, Geschwister oder engen Vertrauten in den Kreis der zu betreuenden Angehörigen würde wohl dazu führen, dass in allererster Linie Arbeitnehmerinnen auch die Care-Verantwortung für diese Personengruppen übernehmen und entsprechend vermehrt an ihrer Arbeitsstelle fehlen würden. Damit würde die klassische Rollenverteilung perpetuiert und die Erreichung des erwähnten Zwecks erschwert. Die Regierung empfiehlt daher, den Kreis der zu betreuenden Angehörigen nicht über den von der der Richtlinie (EU) 2019/1158 definierten Personenkreis auszudehnen.

Zu Art. 34e Abs. 1

Eine Abgeordnete hinterfragte, ob es sinnvoll sei, bei jeder Freistellung aufgrund höherer Gewalt das Vorlegen eines ärztlichen Zeugnisses zu verlangen.

Bereits das geltende Recht sieht die Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses bei Freistellung aufgrund höherer Gewalt vor (§1173a Art. 29 Abs. 5 ABGB). Daher und insbesondere auch, weil bei einer Freistellung aufgrund höherer Gewalt eine Lohnfortzahlungspflicht besteht, soll nach Ansicht der Regierung an der grundsätzlichen Verpflichtung zur Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses festgehalten werden. Selbstverständlich bleibt es dem Arbeitgeber unbenommen, auf die Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses durch seine Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer zu verzichten.

Ein Abgeordneter schlug vor, dass eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer nicht nur bei Krankheit oder Unfall eines Kindes, eines Elternteils oder eines Ehe- oder eingetragenen Partners einen Anspruch auf Freistellung aufgrund höherer Gewalt haben sollte, sondern auch beim Tode einer der genannten Personen.

Art. 7 der Richtlinie (EU) 2019/1158 beschränkt die Anlassfälle von «Freistellung aufgrund höherer Gewalt» auf Unfall oder Erkrankung. Die Freistellung soll dabei dem Zweck dienen, im Sinne einer familiären Verpflichtung dem erkrankten oder verunfallten Familienmitglied die dringlich notwendige Betreuung zukommen zu lassen. Im Todesfall ginge es jedoch nicht mehr um die Betreuung eines Familienmitgliedes, sondern um die Bewältigung des tragischen Ereignisses durch die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer selbst. Dies stellt rechtlich gesehen eine völlig andere Situation dar, welche heute bereits über Art. 18 ABGB (Lohn bei Verhinderung des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin) geregelt werden könnte. Die Regierung sieht es daher weder als notwendig noch als angebracht an, den Anwendungsbereich von Art. 34e über die Richtlinie (EU) 2019/1158 hinaus auszudehnen.

Von einer Abgeordneten wurde moniert, dass der Kreis der zu betreuenden Angehörigen zu offen sei und das Kriterium der Hausgemeinschaft nicht hätte gestrichen werden sollen.

Zunächst ist festzuhalten, dass der Kreis der zu betreuenden Angehörigen im vorgeschlagenen Art. 34e erstmals klar definiert wird. Dies ist weder im geltenden Recht (§1173a Art. 29 Abs. 5 ABGB), welches generell auf «in Hausgemeinschaft lebende Familienmitglieder» verweist, noch in der Richtlinie (EU) 2019/1158 der Fall.

Hinsichtlich des Kriteriums der Hausgemeinschaft vertritt die Regierung die Ansicht, dass dieses zu einschränkend und wenig lebensnah ist. Folglich soll auf dieses Kriterium künftig verzichtet werden.

Ein Abgeordneter stellte die Forderung, den Kreis der zu betreuenden Angehörigen auf die Schwiegereltern auszuweiten.

Die Regierung ist der Ansicht, dass der Kreis der zu betreuenden Angehörigen analog zur Regelung betreffend die Betreuungszeit definiert werden soll und sieht daher von der Aufnahme der Schwiegereltern der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers in den Kreis der zu betreuenden Angehörigen ab. Zur Begründung wird auf die entsprechenden Erläuterungen zu Art. 34d verwiesen.

Ein Abgeordneter wünschte eine nähere Erläuterung, was unter «anderweitig organisiert» zu verstehen ist.

Die Regierung versteht diese Wendung wortwörtlich.

Art. 34e kann Anwendung finden, wenn im Anlassfall eine dringliche Betreuung eines erkrankten oder verunfallten Familienmitgliedes notwendig wird. In einem solchen Falle stellt sich die Frage, wer diese Betreuung übernimmt. Aufgrund der Dringlichkeit des Ereignisses (bspw. eine Verletzung des minderjährigen Kindes

beim Turnunterricht in der Schule) kann es sein, dass diese Erst-Betreuung durch den Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin als Vater bzw. Mutter des Kindes erfolgen muss (Abholen des Kindes von der Schule, Pflege zuhause), da diese Betreuung aktuell von niemand anderem (bspw. durch die pensionierten Grosseltern) übernommen werden kann. Spätestens innert drei Tagen sollte eine anderweitige Betreuung, d.h. eine Betreuung durch eine andere Person als die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer (bspw. andere Familienmitglieder) oder durch eine entsprechende Institution (bspw. das Krankenhaus, falls die Verletzung erheblicher ist und eine stationäre Behandlung notwendig macht oder die Spitex etc.) organisierbar oder aufgrund des ärztlichen Befundes verordnet sein.

Ein Abgeordneter stellte die Frage, wie kontrolliert werden könne, dass nicht beide Elternteile gleichzeitig bei ihrer jeweiligen Arbeitgeberin einen Anspruch auf Freistellung aufgrund höherer Gewalt geltend machen, um das gemeinsame, kranke Kind zu betreuen, wobei eines der Elternteile tatsächlich die Pflege und Betreuung übernimmt, das andere Elternteil hingegen die freien Tage genießt.

Es ist davon auszugehen, dass in aller Regel die Anwesenheit einer Person genügt, um die nötige Betreuung zu leisten. Jede weitere Person würde eine Freistellung in missbräuchlicher Weise in Anspruch nehmen und würde damit seine Arbeitsvertragspflichten verletzen.

Eine solche missbräuchliche Ausnutzung der Möglichkeit auf Freistellung aufgrund höherer Gewalt kann nach Ansicht der Regierung aber weder völlig ausgeschlossen noch kontrolliert werden.

Zu Art. 34f Abs. 1

Ein Abgeordneter bat die Regierung um Klarstellung, weshalb für die Vaterschaftszeit und die Elternzeit keine Vorankündigungsfrist vorgesehen ist.

Die Vorankündigungsfrist im Sinne von Art. 34f Abs. 1 gilt für alle Freistellungen aus familiären Gründen nach Art. 34a bis 34d, somit insbesondere auch für die Vaterschafts- und Elternzeit.

Die Richtlinie (EU) 2019/1158 verlangt in Art. 5 Abs. 3 bezüglich der Elternzeit, dass eine angemessene Vorankündigungsfrist festgelegt wird, innerhalb der eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber über die Inanspruchnahme des Rechts auf Elternzeit zu informieren hat. Da die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber aber auch bei der Mutterschafts-, Vaterschafts- und Betreuungszeit unter Umständen arbeitsorganisatorische Vorkehrungen zu treffen hat, erscheint es der Regierung gerechtfertigt, diese Pflicht zur Ankündigung auch über die Elternzeit hinaus auf diese anderen Formen der Freistellung aus familiären Gründen auszudehnen.

Diese Vorankündigungsfrist soll vor allem der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber die notwendige Zeit geben, allfällige Anpassungen bei den Arbeitsabläufen rechtzeitig treffen zu können. Betreffend Vorankündigungsfrist wird vorgeschlagen, dass die Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber nach Möglichkeit drei Monate vor dem voraussichtlichen Bezug die geplante Freistellung ankündigen muss. Der Regierung erscheint diese Frist nach wie vor zielführend. Entsprechend schlägt die Regierung vor, Abs. 1 unverändert zu belassen.

Zu Art. 34f Abs. 2

Ein Abgeordneter ersuchte die Regierung darum, «gravierende Störung» besser zu definieren.

Das Kriterium der „gravierenden Störung“ basiert auf Art. 5 Abs. 5 der Richtlinie (EU) 2019/1158. Eine nähere Definition von «gravierende Störung» enthält die Richtlinie nicht. Nach Ansicht der Regierung ist die neue Anforderung der

«gravierenden Störung» sicherlich strenger als die bisher vorgesehene, auf der Vorgängerrichtlinie 2010/18/EU basierende Anforderung der «berechtigten betrieblichen Gründe».

Man darf annehmen, dass sich durch die Freistellung der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers aus familiären Gründen zum beantragten Zeitpunkt im Betrieb eine Störung der Abläufe ergeben müsste, die von grosser Bedeutung ist und sich negativ auf den Betrieb auswirken würde. Droht eine solche gravierende Störung darf der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin den Bezug der Freistellung in einem vernünftigen Rahmen aufschieben. Ein Aufschub dergestalt, dass der Bezug der Freistellung in der Rahmenfrist nicht mehr möglich wäre, wäre hingegen unzulässig.

Zu Art. 34f Abs. 3

Es wurde im Landtag zum Teil die Ansicht vertreten, dass ein ungerechtfertigtes Ungleichgewicht zwischen der Vorankündigungsdauer durch den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin gemäss Abs. 1 («nach Möglichkeit spätestens drei Monate vor dem voraussichtlichen Bezug der Freistellung») und der Antwortfrist für die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber von zwei Wochen, welche als zu kurz angesehen wird, bestehe. Zudem wurde kritisiert, dass nur von der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber Schriftlichkeit verlangt werde.

Die Frist, innert welcher die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber eine Verschiebung bzw. Aufschiebung einer Freistellung gemäss Art. 34a bis 34d mitteilen muss, wird von der Richtlinie (EU) 2019/1158 nicht festgelegt. Es ist daher aus Sicht der Regierung durchaus vertretbar, die im Bericht und Antrag Nr. 13/2024 vorgesehene und im Rahmen der ersten Lesung als zu kurz befundene Zwei-Wochen-Frist durch die offene Formulierung «innerhalb einer angemessenen Frist» zu ersetzen. Die Angemessenheit wird sich hierbei an den allgemein geltenden Treuepflichten messen lassen müssen.

Hingegen verlangt Art. 5 Abs. 5 der Richtlinie (EU) 2019/1158 ausdrücklich, dass die Verschiebung bzw. Aufschiebung der Elternzeit schriftlich zu begründen ist. Das Erfordernis der Schriftlichkeit kann daher zumindest hinsichtlich der Elternzeit aus EWR-rechtlicher Sicht nicht gestrichen werden. Die Regierung erachtet es als angemessen, dieses Schriftlichkeitserfordernis aus Gründen der Einheitlichkeit auch hinsichtlich der weiteren betroffenen Freistellungen aus familiären Gründen vorzusehen.

Zu Art. 34g

Ein Abgeordneter bezeichnete den vorgesehenen stundenweisen Bezug von Elternzeit nicht praktikabel für die Arbeitgebenden und forderte, dass der Minimalbezug halbtagesweise erfolgen sollte.

Aufgrund der klaren Vorgabe der Richtlinie (EU) 2019/1158 und der Überzeugung, dass ein flexibler Bezug der Elternzeit den jungen Eltern bestmöglich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erlaubt, hält die Regierung am flexiblen Bezug der Elternzeit inkl. stundenweisem Bezug fest. Familien können somit selbst entscheiden, in welcher Form der Bezug der Elternzeit für sie am besten ist.

Zudem ist zu beachten, dass bereits nach geltendem Recht der Bezug von «Elternurlaub» auf Stundenbasis erfolgen kann (siehe §1173a Art. 34b Abs. 4 ABGB). In der Praxis hat diese Bestimmung nach Kenntnis der Regierung bisher noch nie zu Problemen geführt.

Von einem Abgeordneten wurde die Frage gestellt, ob die viermonatige Elternzeit, wenn der Arbeitnehmer Vollzeit beschäftigt ist, auf bspw. acht Monate in Teilzeit (50%) ausgedehnt werden könne.

Die Frage ist grundsätzlich zu bejahen, zu betonen ist aber, dass die Rahmenfrist für den Bezug einen fixen Endpunkt hat (Vollendung des dritten bzw. fünften Lebensjahres des Kindes, s. Art. 34c Abs. 4).

Zu Art. 36b Abs. 1

Eine Abgeordnete bat die Regierung darum, die Formulierung «für eine angemessene Zeitspanne» genauer zu bestimmen.

Diesbezüglich ist festzuhalten, dass eine starre Regelung, somit eine fixe Zeiteinheit, für welche die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer eine flexible Arbeitsregelung beantragen kann, nicht mit dem geltenden Arbeitsgesetz vereinbar wäre.

Die Richtlinie (EU) 2019/1158 sieht diesbezüglich in Art. 9 Abs. 1 letzter Satz vor, dass für flexible Arbeitsregelungen aus familiären Gründen eine angemessene zeitliche Begrenzung vorgesehen werden kann. Eine Verpflichtung hierzu besteht nicht.

Die Regierung ist aber aufgrund der Diskussion im Landtag sowie den obigen Ausführungen zum Schluss gekommen, auf die Wendung «für eine angemessene Zeitdauer», welche tatsächlich keinen wesentlichen Mehrwert bringt, zu verzichten. Es wird daher an der Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin liegen, hinsichtlich der Dauer der flexiblen Arbeitsregelung aus familiären Gründen ein Übereinkommen zu finden.

Dieselbe Abgeordnete forderte mit Blick auf Bst. a, dass eine Arbeitnehmerin bzw. ein Arbeitnehmer flexible Arbeitsregelungen zur Betreuung eines Kindes nur bis zum 8. Lebensjahr des Kindes beantragen können soll.

Heute wird bereits in Art. 36 Arbeitsgesetz eine besondere Rücksicht der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers gegenüber Arbeitnehmerinnen und

Arbeitnehmern mit Kindern bis 15 Jahren verlangt. Daher ist es nach Ansicht der Regierung gerechtfertigt und aus Gründen der Einheitlichkeit sinnvoll, auch in Art. 36b Abs. 1 Bst. a ABGB die Altersgrenze bei 15 Jahre zu belassen und nicht auf 8 Jahre zu kürzen.

Zu Art. 36b Abs. 3

Eine Abgeordnete monierte, dass die vorgesehene Frist von zwei Wochen, innerhalb welcher eine Arbeitgeberin bzw. ein Arbeitgeber einen Antrag auf flexible Arbeitsregelungen zu beantworten hat, zu kurz sei.

Vor dem Hintergrund dieses Vorbringens und mit Blick auf Art. 9 Abs. 2 der Richtlinie (EU) 2019/1158 schlägt die Regierung vor, die bisherige fixe Frist von zwei Wochen durch die Formulierung «innerhalb einer angemessenen Frist» zu ersetzen.

Zu Art. 36b Abs. 4

Aufgrund der Diskussion im Landtag schien unklar zu sein, was unter dem Begriff «Arbeitsplan» zu verstehen ist. Zudem wurde von einer Abgeordneten vorgebracht, dass nicht vom «ursprünglichen Arbeitsplan», sondern von einem «gleichwertigen Arbeitsplan» gesprochen werden soll, in dem Sinne, dass man keinen Anspruch auf den ursprünglichen Arbeitsplatz haben sollte sondern auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz.

Der Begriff «Arbeitsplan» entstammt der Richtlinie (EU) 2019/1152¹¹ «über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union» und wird in Art. 2 Bst. a dieser Richtlinie definiert als «Plan, in dem die Uhrzeiten und die Tage festgelegt sind, zu bzw. an denen die Arbeit beginnt und endet». Auch

¹¹ Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union, ABl. L 186 vom 11.7.2019, S. 105 – 121.

wenn sich die Richtlinie (EU) 2019/1152 noch im Übernahmeverfahren in das EWR-Abkommen befindet, soll der Begriff «Arbeitsplan» an dieser Stelle bereits Verwendung finden, weil dieser den Gegenstand des Antrags auf flexible Arbeitszeiten bildet. Die Rückkehr zum ursprünglichen Arbeitsplan bedeutet somit, dass die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer nach Beendigung der flexiblen Arbeitsregelungen ihre bzw. seine Tätigkeit wieder zu den ursprünglich vereinbarten Arbeitszeiten ausüben können muss.

In Bezug auf die Rückkehr an den ursprünglichen Arbeitsplatz zur Sprache kam, möchte die Regierung auf Art. 34h verweisen. Diese Bestimmung sieht ausdrücklich vor, dass im Anschluss an eine Freistellung aus familiären Gründen ein Recht auf Rückkehr an den ursprünglichen Arbeitsplatz oder, wenn dies nicht möglich ist, zu einer gleichwertigen Arbeit besteht. Art. 34h bezieht sich im Gegensatz zu Art. 36b nicht nur auf Arbeitszeiten, sondern auf weitere Arbeitsbedingungen und Vertragsgegenstände.

Zu III. Übergangsbestimmungen

Eine Abgeordnete fragte, wie sich die Regierung die Handhabung des Personalausfalls in den Unternehmen vorstelle, wenn alle Anträge auf Elternzeit aus den letzten drei Jahren praktisch gleichzeitig zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Gesetzesvorlage gestellt werden. Ein Abgeordneter bezeichnete die Rückwirkung für nicht bezogene Elternzeit auf die letzten drei Jahre vor Inkrafttreten als grosse Herausforderung für die Klein- und Kleinstunternehmen in Liechtenstein.

Die Regierung ist sich dieser Problematik bewusst.

Zunächst ist klarzustellen, dass das individuelle Recht auf Elternzeit EWR-rechtlich nicht auf jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschränkt werden darf, deren Kind nach dem Inkrafttreten der Gesetzesvorlagen geboren oder adoptiert

wird. Nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union knüpft dieses Recht auf Elternzeit nämlich nicht an den Zeitpunkt der Geburt oder Adoption des Kindes an. Vielmehr ist den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein Anspruch auf Elternzeit und Elterngeld für jene Kinder zu gewähren, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Gesetzesvorlage die innerstaatlich festgelegte Rahmenfrist (3 Jahre bei Lebendgeburt bzw. 5 Jahre bei Annahme an Kindesstatt oder einem auf Dauer begründeten Pflegekindschaftsverhältnis) noch nicht überschritten hat. Eine Rückwirkung (= Anwendung der neuen gesetzlichen Regelungen auf Eltern, deren Kind bei Inkrafttreten dieser Regelungen das dritte bzw. fünfte Lebensjahr (Rahmenfrist) noch nicht vollendet hat) ist somit aus EWR-rechtlicher Sicht verpflichtend vorzusehen.

Damit jeder Elternteil, der unter die Rückwirkung fällt, sein Recht auf Elternzeit von je vier Monaten tatsächlich und gleichberechtigt in Anspruch nehmen kann, ist eine angemessene Übergangsfrist festzulegen.

*Nach Rücksprache mit den Wirtschaftsverbänden und auf deren ausdrücklichem Wunsch hin schlägt die Regierung entsprechend in **Abs. 1 Bst. d** vor, dass die Rahmenfrist für Wahl- und Pflegeeltern von Kindern mit Jahrgang 2021 und für Eltern von Kindern mit Jahrgang 2023 ein Jahr nach Inkrafttreten der Regierungsvorlagen enden soll.*

Ausgehend davon, dass die Gesetzesvorlage am 1. Januar 2026 in Kraft tritt, ist damit sichergestellt, dass alle Personen, welche bei Inkrafttreten einen Anspruch auf eine Freistellung haben, mindestens ein Jahr Zeit haben, um diesen zu realisieren.

Eine Abgeordnete erkundigte sich darüber hinaus explizit danach, wie die Übergangszeit bei der Einführung der Vaterschaftszeit gestaltet werden solle,

sodass nicht alle Arbeitnehmenden gleichzeitig ihren Anspruch geltend machen müssen.

*Analog dem oben beschriebenen Vorgehen der Verlängerung der Rahmenfristen bei der Elternzeit sollen in **Abs. 1 Bst. a bis c** die Rahmenfristen für den Bezug von Mutterschaftszeit im Falle des Todes des anderen Elternteils nach Art. 34a Abs. 3 (Bst. a), von Vaterschaftszeit nach Art. 34b Abs. 1 (Bst. b) und von Vaterschaftszeit im Falle des Todes der Mutter nach Art. 34b Abs. 2 (Bst. c) jeweils entsprechend verlängert werden.*

Zu IV. Inkrafttreten

Die Überführung des Mutterschafts- und Vaterschaftsgeldes in die Familienausgleichskasse bedingt umfangreiche Systemanpassungen bei der AHV-IV-FAK. Ebenso soll den Unternehmen ausreichend Vorbereitungszeit gegeben werden, um organisatorische Vorkehrungen für bevorstehende Abwesenheiten aufgrund von Eltern- und Vaterschaftszeit zu treffen und entsprechende versicherungsrechtliche Fragen zu klären. Das Gesetz über die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches soll daher am 1. Januar 2026 in Kraft treten.

3.2 Abänderung des Lehrpersonalgesetzes

Anlässlich der ersten Lesung gab es keine Fragen zum Lehrerdienstgesetz. Dennoch sind ein paar wenige Anpassungen vorzunehmen, da zwischenzeitlich eine Revision dieses Gesetzes in Kraft getreten ist.

Zum Titel

Mit der letzten Revision des Lehrerdienstgesetzes, die am 1. August 2024 in Kraft getreten ist, wurde der Titel des Gesetzes auf «Lehrpersonalgesetz» abgeändert.

Zu Art. 28a

Die frühere Bezeichnung «Lehrer» ist durch die nun zu verwendende Bezeichnung «Lehrpersonen» zu ersetzen.

Zu Art. 43a

Um sicherzustellen, dass die Freistellung und flexible Arbeitsregelung aus familiären Gründen via Art. 28a auch für das schulische Assistenzpersonal sinngemäss Anwendung findet, ist die Aufzählung der Artikel in Art. 43a entsprechend anzupassen und Art. 28a mitaufzunehmen.

3.3 Abänderung des Familienzulagengesetzes (FZG)

Im Bericht und Antrag Nr. 13/2024 war vorgesehen, die Leistung bei Vaterschaftszeit, analog zum bestehenden Mutterschaftstaggeld, über das KVG zu gewähren. Diese Regelung wurde anlässlich der ersten Lesung kritisiert und eine paritätische Finanzierung des Mutterschaftstaggeldes und der bezahlten Vaterschaftszeit – idealerweise über die Familienausgleichskasse – gefordert. Um dieser Forderung, welche von der Arbeitsgruppe Mutterschaftstaggeld und den darin vertretenen Institutionen begrüsst wird, nachzukommen, sind zahlreiche Bestimmungen zum Mutterschafts- und Vaterschaftsgeld neu in das FZEG aufzunehmen. Ebenso verlangt die DpL-Motion vom 8. April 2019 zur

«Neuregelung der Taggeldversicherung bei Mutterschaft» eine gleichmässige Verteilung der Prämien für das Mutterschaftstaggeld auf alle Versicherten bzw. ihre Kollektive.

Zum Titel

Nachdem für die 2. Lesung neben dem Elterngeld auch das Mutterschafts- und Vaterschaftsgeld ins FZG aufgenommen werden, ist der Titel des Gesetzes entsprechend anzupassen: Neu lautet der Titel «Gesetz über die Familienzulagen und den Erwerbsersatz bei Mutterschaft, Vaterschaft und Elternzeit (Familienzulagen- und Erwerbsersatzgesetz; FZEG)».

Zu Art. 15 – Verarbeitung und Offenlegung personenbezogener Daten

Da aufgrund der Aufnahme der Erwerbsersatz-Leistungen Mutterschafts- und Vaterschaftsgeld die FAK-Anstalt Daten zur Verarbeitung und für die Prüfung der Anträge benötigt und die Arbeitgeber und Versicherungen von der FAK-Anstalt Daten zur Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgaben brauchen wird Art. 15 um zwei weitere Absätze ergänzt.

Abs. 1 entspricht dem bisherigen Inhalt des Art. 15.

Neu haben gemäss **Abs. 2** die Kranken-, die Invaliden-, die Unfall- und die Arbeitslosenversicherung der FAK-Anstalt auf deren Gesuch hin die für die FAK-Anstalt notwendigen Daten kostenlos bekannt zu geben. Die FAK-Anstalt benötigt die Daten der oben erwähnten Versicherungen, um dem Leistungsauftrag nachkommen zu können.

In **Abs. 3** ist es die FAK-Anstalt, die den Arbeitgebern und den in Abs. 2 genannten Versicherungen auf Gesuch hin die Daten im Zusammenhang mit dem Leistungsbezug bekannt zu geben hat, sofern diese für die Erfüllung der Aufgaben der Sozialversicherungen und Arbeitgeber erforderlich sind.

Zu Art. 23 – Leistungen

In Art. 23 sind die Leistungen aufgezählt, die durch die FAK-Anstalt ausgerichtet werden. Gegenüber der 1. Lesung (Bericht und Antrag Nr. 13/2024), wonach neben den Familienzulagen (Kinder-, Geburts- und Alleinerziehendenzulage) auch das Elterngeld als Leistung aufgezählt wurde, sind neu auch das Mutterschafts- und Vaterschaftsgeld durch die FAK-Anstalt auszurichtende FZEG-Leistungen. Die unterschiedlichen Leistungen (Zulagen und Erwerbsersatz) führen zu einer neuen Gliederung von Art. 23. Die Familienzulagen finden sich nun in Bst. a, Ziff. 1 bis 3, der Erwerbsersatz (Mutterschaftsgeld, Vaterschaftsgeld und Elterngeld) in Bst. b, Ziff. 1 bis 3. Zur unterschiedlichen steuerrechtlichen Behandlung der drei Erwerbsersatz-Leistungen siehe Kapitel 2.9 und 3.9.

Überschrift vor Art. 34a – E. Mutterschaftsgeld

Die Bestimmungen zum Mutterschaftsgeld werden systematisch neu unter Art. 34a ff. eingefügt. Vor Art. 34a wird die Überschrift «E. Mutterschaftsgeld» eingefügt.

Zu Art. 34a – Anspruchsberechtigung

Dieser Artikel regelt die (nationale) Anspruchsberechtigung auf Auszahlung des Mutterschaftsgeldes. Bisher wurde das Mutterschaftsgeld zusammen mit dem Krankentaggeld im KVG geregelt (insb. Art. 14 und 15 KVG) und durch die Krankenkasse ausgerichtet. Neu soll die Leistung durch die FAK-Anstalt ausgerichtet werden. Gemäss Einleitungssatz ist unter anderem Anspruchsvoraussetzung, dass die in Liechtenstein unselbständig Erwerbstätige nach § 1173a Art. 34a ABGB Mutterzeit bezieht und bei der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) versichert ist. Die in Bst. a bis c aufgezählten Voraussetzungen wurden aus dem KVG sinngemäss übernommen.

Bst. a entspricht dem bisherigen Art 15 Abs. 2 KVG; wonach Arbeitnehmerinnen die Leistungen dann zu gewähren sind, wenn sie bis zum Tag der Niederkunft

während wenigstens 270 Tagen, ohne eine Unterbrechung von mehr als drei Monaten, (den Kranken-)Kassen angehört haben. Nicht mehr ausschlaggebend ist mit der Übernahme ins FZEG, ob sie einer Kasse angehören, sondern ob sie bei der AHV-Anstalt versichert ist (bzw. dem entsprechenden Sozialversicherungsträger im EWR-Raum oder in der Schweiz).

Bst. b entspricht dem bisherigen Art. 40 Abs. 1 Bst. a KVV. Um Anspruch auf das Mutterschaftsgeld zu haben, darf die Arbeitnehmerin ihre Erwerbstätigkeit nicht früher als 20 Wochen vor ihrer Niederkunft aufgeben, sofern nicht eine dieser Frist vorausgehende mindestens hälftige Arbeitsunfähigkeit ärztlich bescheinigt ist.

Bst. c entspricht dem bisherigen Art. 40 Abs. 1 Bst. b KVV. Demgemäss muss das Kind lebensfähig geboren werden oder die Schwangerschaft mindestens 23 Wochen gedauert haben.

Zu Art. 34b – Dauer der Leistungen

Gemäss **Abs. 1**, welcher den Wortlaut von Art. 15 Abs. 3 Satz 1 und 2 KVG aus dem Bericht und Antrag Nr. 13/2024 übernimmt, ist das Mutterschaftsgeld während 20 Wochen zu erbringen. Dies entspricht der Dauer der Freistellung gemäss § 1173a Art. 34a Abs. 1 ABGB. Bei einer vorgeburtlichen Krankschreibung der Mutter, unabhängig ob es sich um eine volle oder teilweise Arbeitsunfähigkeit handelt, setzt das Mutterschaftsgeld wie bisher vier Wochen vor der Geburt ein.

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. 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 der Mutterschaftszeit wieder erwerbstätig sind. Mit dieser Massnahme kann der Lohnausfall in rund 80% der Fälle, in denen ein Neugeborenes länger im Spital bleiben muss, entschädigt und das achtwöchige Arbeitsverbot nach der Geburt abgedeckt werden.

Entsprechende Regelungen sollen durch die Einfügung der neuen **Abs. 2 Bst. a und b** auch in das liechtensteinische Recht aufgenommen werden.

Abs. 3 entspricht dem Entwurf von Art. 15 Abs. 3c KVG im Bericht und Antrag Nr. 13/2024. Die Arbeitnehmerin soll im Falle des Todes des anderen Elternteils während der acht Monate nach der Geburt des Kindes Anspruch auf zusätzliches Mutterschaftsgeld während zwei aufeinanderfolgenden Wochen haben. Die Leistung wird nur gewährt, wenn ein arbeitsrechtlicher Freistellungsanspruch im Sinne von § 1173a Art. 34a Abs. 3 ABGB besteht.

Abs. 4 regelt, dass der Anspruch auf Mutterschaftsgeld vorzeitig endet, wenn die Bezügerin ihre Erwerbstätigkeit wiederaufnimmt oder wenn sie stirbt.

In **Abs. 5** wird der Regierung die Ermächtigung erteilt, in den genannten Fällen den Anspruch auf Verlängerung der Dauer der Ausrichtung zu regeln.

Zu Art. 34c – Höhe des Mutterschaftsgeldes

Das Mutterschaftsgeld entspricht betragsmässig 80% des vor der Geburt erzielten Erwerbseinkommens (**Abs. 1**). Grundlage für die Ermittlung des Erwerbseinkommens ist das letzte vor Eintritt der Mutterschaft bezogene AHV-pflichtige Einkommen (Lohn). Dies entspricht sinngemäss auch der schweizerischen Regelung (Art. 11 ch-EOG). Die Beschränkung auf die 80% ist der bisherigen Taggeldleistung bei Mutterschaft entnommen (Art. 15 Abs. 2 i.V.m. Art. 14 Abs. 3 KVG). Während beim Mutterschaftsgeld gemäss KVG eine freiwillige Höherversicherung möglich war, ist dies im Rahmen des FZEG nicht mehr möglich. Die Taggeldleistungen betragen neu genau 80% und nicht mehr mindestens 80% des Lohnes. Eine freiwillige Versicherung nach den Bestimmungen des FZEG ist nicht vorgesehen.

Abs. 2 ist eine Delegationsbestimmung, wonach die Regierung den Höchstbetrag des Lohnes per Verordnung festlegt. Diese Regelung entspricht der bisherigen Regelung von Art. 14 Abs. 3a KVG.

Zu Art. 34d – Vorrang des Mutterschaftsgeldes

In **Abs. 1** wird geregelt, dass die Ausbezahlung des Mutterschaftsgeldes den Bezug von Taggeldern anderer Sozialversicherungen ausschliesst. In den **Bst. a bis d** werden diese Sozialversicherungen explizit aufgezählt (Kranken-, Arbeitslosen-, Invaliden- und Unfallversicherung). Die Regelung ist an das ch-EOG angelehnt (Art. 16g Abs. 1).

In **Abs. 2** wird eine Art Besitzschutz normiert. Das Mutterschaftsgeld muss mindestens dem bisher bezogenen Taggeld (einer der in Abs. 1 enthaltenen Sozialversicherungen) entsprechen. Die Regelung ist dem ch-EOG entnommen (Art. 16m Abs. 1).

Zu Art. 34e – Geltendmachung des Anspruchs

In **Abs. 1** wird festgelegt, dass der Anspruch auf Mutterschaftsgeld mittels Antrag geltend zu machen ist.

Gemäss **Abs. 2** ist dem Antrag eine Bestätigung des Arbeitgebers über den Bezug der Mutterschaftszeit beizulegen.

Zu Art. 34f – Durchführungsvorschriften

Es handelt sich hierbei um eine Delegationsnorm. Die Regierung kann auch weitere Fragen zur Durchführung regeln, insbesondere wie der Anspruch auf das Mutterschaftsgeld geltend zu machen ist.

Überschrift vor Art. 34g – F. Vaterschaftsgeld

Die neue Überschrift «F. Vaterschaftsgeld» wird systematisch vor Art. 34g eingefügt.

Zu Art. 34g – Anspruchsberechtigung, Dauer der Leistungen und Vorrang des Vaterschaftsgeldes

Mit der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 soll Vätern (oder den gleichgestellten zweiten Elternteilen) der Anspruch Vaterschaftszeit anlässlich der Geburt eines Kindes zum Zweck der Erbringung von Betreuungsleistungen eingeräumt werden. Der Rechtsanspruch auf die Arbeitsfreistellung zum Bezug von Vaterschaftszeit im Sinne der Richtlinie (EU) 2019/1158 wird mittels Anpassung von arbeitsrechtlichen Bestimmungen gewährleistet (§ 1173a Art. 34b ABGB).

Der Kreis der Anspruchsberechtigten wird in **Abs. 1** in Abstimmung mit § 1173a Art. 34b Abs. 1 ABGB definiert. Es sind dabei nicht nur Väter im biologischen Sinn anspruchsberechtigt. Gegenüber dem im Bericht und Antrag Nr. 13/2024 enthaltenen KVG-Entwurf (Art. 15a Abs. 1) sind diese nicht mehr als Arbeitnehmer bei einer Krankenkasse versichert, sondern sie haben in ihrer Eigenschaft als

Arbeitnehmer Versicherte der AHV-Anstalt zu sein. Die Richtlinie (EU) 2019/1158 lässt es zu, dass eine Mindestversicherungszeit von 180 Tagen verlangt wird. Wie beim Mutterschaftstaggeld kann die Mindestversicherungszeit bei verschiedenen Arbeitgebern im Inland, sowie aufgrund internationaler Koordinierungsvorschriften im EWR-Raum oder in der Schweiz nachgewiesen werden.

Entsprechend der Richtlinie (EU) 2019/1158 steht den Vätern (oder den gleichgestellten zweiten Elternteilen) der Anspruch auf zwei aufeinanderfolgende Wochen Vaterschaftszeit zu.

Ebenfalls ist in Abs. 1 die Leistungsdauer von zwei aufeinanderfolgenden Wochen normiert, gemäss § 1173a Art. 34b Abs. 5 ABGB beginnend frühestens am Tag der Geburt. Die Leistung ist spätestens innerhalb von acht Monaten zu beziehen. Andernfalls entfällt der Anspruch. Die Leistung endet nach dem Bezug der zwei Wochen.

In **Abs. 2** wird verankert, dass im Falle des Todes der Mutter am Tag der Niederkunft oder während der 20 Wochen danach der versicherte Arbeitnehmer während der Mutterschaftszeit Anspruch auf Mutterschaftsgeld während 20 aufeinanderfolgenden Wochen hat (entspricht damit dem Entwurf des Art. 15 Abs. 3c KVG anlässlich der 1. Lesung). Damit ist gewährleistet, dass während des arbeitsrechtlichen Freistellungsanspruches auch eine Leistung gemäss FZEG gewährt wird. Die Leistung nach Abs. 2 wird nur gewährt, wenn ein arbeitsrechtlicher Freistellungsanspruch im Sinne von § 1173a Art. 34a Abs. 3 ABGB besteht.

Abs. 3 regelt, dass bei Mehrlingsgeburten die Leistungen nach Abs. 1 und 2 nur einmal ausgezahlt werden.

In **Abs. 4** wird normiert, dass entsprechend der Bestimmung beim Mutterschaftsgeld (Art. 34d) auch das Vaterschaftsgeld gegenüber Leistungen

anderer Sozialversicherungen Vorrang hat. Auch muss das Vaterschaftsgeld (im Betrag) mindestens dem bisher bezogenen Taggeld entsprechen.

Zu Art. 34h – Höhe des Vaterschaftsgeldes

Die Höhe der Bezahlung oder Vergütung während der Vaterschaftszeit muss gemäss der umzusetzenden Richtlinie (EU) 2019/1158 der Höhe des Krankengeldes entsprechen. Durch Verweis auf Art. 34c des Gesetzes und dessen sinngemässe Anwendung ist die Höhe des Vaterschaftsgeldes bestimmt.

Zu Art. 34i – Geltendmachung des Anspruchs

Da der Anspruch auf das Vaterschaftsgeld gleich wie auf das Mutterschaftsgeld geltend zu machen ist, soll Art. 34e sinngemäss Anwendung finden.

Zu Art. 34k – Durchführungsvorschriften

Die Regierung kann mittels dieser Bestimmung weitere Durchführungsfragen, insbesondere wie der Anspruch geltend gemacht werden kann, regeln.

Überschrift vor Art. 34l – G. Elterngeld

Aufgrund der Aufnahme des Mutterschafts- und Vaterschaftsgeldes in das FZEG lautete die Überschrift neu «G. Elterngeld» statt «E. Elterngeld».

Zu Art. 34l – Anspruchsberechtigung und Dauer der Leistung

Dieser Artikel regelt die (nationale) Anspruchsberechtigung auf Auszahlung des Elterngeldes und die Dauer der Leistung. Geändert hat durch das Voranstellen von Mutterschafts- und Vaterschaftsgeld die Artikelbezeichnung (Art. 34l statt Art. 34a). Zudem wird im Titel die Leistungsdauer aufgenommen.

Ein Abgeordneter vertrat die Ansicht, die Dauer der bezahlten Elternzeit wäre auf vier Monate auszudehnen, um die Betreuung eines Kindes durch die Eltern im ersten Lebensjahr zu gewährleisten.

Die Regierung hält an ihrem Vorschlag fest, dass von den vier Monaten Elternzeit lediglich zwei Monate vergütet werden. So sind wie bereits im Bericht und Antrag Nr. 13/2024 ausgeführt die Höhe der Vergütung der Elternzeit und die Dauer der Vergütung der Elternzeit gemeinsam zu betrachten. Massgebend sind die finanziellen Mittel, welche für die Vergütung der Elternzeit zur Verfügung gestellt werden können. Mit diesen Mitteln können entweder zwei Monate der Elternzeit mit einem höheren Betrag oder die gesamten vier Monate der Elternzeit mit einem halb so hohen Betrag vergütet werden. Es wird daran festgehalten, dass die Vergütung der Elternzeit in erster Linie jenen Personen, welche ein tiefes Einkommen haben, zumindest den Bezug der «bezahlten Elternzeit» ermöglichen soll. Bei einer höheren Vergütung während zwei Monaten können Eltern mit einem Lohn bis zu CHF 4'760 die bezahlte Elternzeit beziehen, ohne finanzielle Einbussen zu erleiden. Die Chance, dass tatsächlich Elternzeit bezogen wird, ist nach Ansicht der Regierung somit wesentlich höher, wenn nur zwei der vier Monate Elternzeit vergütet werden, dafür mit einem entsprechend höheren Betrag. Die Regierung folgt hier auch den Anforderungen der Richtlinie (EU) 2019/1158, welche besagt, dass die Vergütung während des nicht übertragbaren Mindestzeitraums der Elternzeit in einer angemessenen Höhe festzusetzen ist.

Zu Art. 34m – Höhe des Elterngeldes

Diese Bestimmung bleibt gegenüber der 1. Lesung (zuvor Art. 34b) unverändert.

Es wurde seitens einer Abgeordneten hinterfragt, weshalb eine 100% Entschädigung und nicht eine 80% Entschädigung erfolge, wie bei anderen Sozialversicherungen.

Die Regierung hat sich für die Variante 100% mit einer Deckelung nach oben entschieden, um Lohneinbussen für Personen mit tiefen Einkommen oder in Teilzeitpensum weitgehend zu vermeiden. Es soll möglichst allen die Möglichkeit gegeben werden, die bezahlte Elternzeit zu beziehen. Aus diesem Grund hält die

Regierung an ihrem Vorschlag in der Höhe von 100% fest, mit der Deckelung des doppelten Höchstbetrags der monatlichen AHV-Altersrente.

Zu Art. 34n – Vermeidung von Doppelbezug und Vorrang des Elterngeldes

Der bisherige Inhalt dieser Bestimmung (zuvor Art. 34c) findet sich nun in **Abs. 1.**

Im neuen **Abs. 2** wird darauf hingewiesen, dass Art. 34d auch beim Elterngeld sinngemäss anzuwenden ist, dass also das Elterngeld gegenüber den Leistungen der verschiedenen Sozialversicherungen Vorrang hat. Zudem muss das Elterngeld (im Betrag) mindestens dem bisher bezogenen Taggeld entsprechen.

Zu Art. 34o – Geltendmachung des Anspruchs

Die Bestimmung ist gegenüber der 1. Lesung anders formuliert, indem sie nicht den gesamten Normtext wiederholt, sondern auf eine gleichlautende Norm verweist (Verweisnorm).

Zu Art. 34p – Durchführungsvorschriften

Die Bestimmung wurde zum besseren Verständnis leicht angepasst, bleibt aber inhaltlich unverändert.

Überschrift vor Art. 35 – H. Verschiedene Bestimmungen

Aufgrund der Aufnahme des Mutterschafts- und Vaterschaftsgeldes in das FZEG lautet die Überschrift neu «H. Verschiedene Bestimmungen» statt «F. Verschiedene Bestimmungen».

Zu Art. 38 – Nachforderung nicht bezogener Leistungen

Gegenüber der 1. Lesung gibt es keine inhaltliche Änderung.

Eine Abgeordnete fragte, ob es aufgrund einer Nachforderung dazu kommen kann, dass eine Person den Lohn und dazu noch das Elterngeld bekommt.

Eine sogenannte «Überentschädigung» ist gemäss den allgemeinen sozialversicherungsrechtlichen Grundsätzen nicht möglich. Für den Fall, dass seitens der Eltern keine Anmeldung bei der FAK-Anstalt für die bezahlte Elternzeit vorgenommen wurde und während dieser Elternzeit kein Lohn bezogen wurde, kann das Elterngeld nachgefordert werden. Das bedeutet, man bezieht entweder Elterngeld oder Lohn. Eine Überentschädigung ist jedoch ausgeschlossen.

Zu Art. 39 – Rückerstattung von zu Unrecht bezogenen Leistungen

Die Bestimmung bleibt gegenüber der 1. Lesung unverändert.

Zu Art. 41 – Auszahlung der Leistungen

Neu wird in Art. 41 nebst der Auszahlung der Familienleistungen auch die Auszahlung des Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elterngeldes geregelt. Die Sachüberschrift ist deshalb entsprechend «Auszahlung der Leistungen» statt «Auszahlung der Familienzulagen».

Aufgrund der flexiblen Bezugsmöglichkeiten der Elternzeit (in Teilzeit, in Teilen, tage- oder stundenweise) macht es beim Elterngeld gerade bei relativ wenig bezogenen Elternzeittagen während eines Monats keinen Sinn, das Elterngeld (wie die Familienzulagen) monatlich auszuzahlen. Das Elterngeld ist eine nachträgliche Entschädigung für Lohnausfall und darf nicht im Voraus ausbezahlt werden. In **Abs. 1a** ist deshalb vorgesehen, dass zumindest zehn Tage Elternzeit bezogen sein müssen, um eine Auszahlung zu beantragen. Es gibt einen Grenznutzen in Bezug auf den administrativen Aufwand, der mit dem Zahlungsaufwand bzw. -rhythmus verbunden ist.

In jedem Fall aber ist nach einem halben Jahr eine Zwischenauszahlung vorzunehmen (**Abs. 1b**). Wenn also immer wieder nur einzelne Elternzeittage über eine längere Zeit bezogen werden, in Summe aber weniger als zehn bezogene

Elternzeittage vorliegen, so werden die bezogenen Elternzeittage nach einem halben Jahr seit Einreichung des aktuellen Antrags entschädigt.

In **Abs. 2** wird bestimmt, dass das Elterngeld sowie das Mutterschafts- und Vaterschaftsgeld an die Berechtigte bzw. den Berechtigten ausbezahlt wird. Die Möglichkeit, die Auszahlung wie bei den Familienzulagen an die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber veranlassen zu können, ist mit Ausnahme der Fälle in Abs. 2a nicht vorgesehen. Erstens handelt es sich hierbei um eine nachträgliche Entschädigung für die Berechtigte bzw. den Berechtigten (und nicht um eine periodische Leistung wie die Familienzulage). Zweitens würden sich bei der Auszahlung des Elterngeldes an mehrere Arbeitgeber Koordinationsprobleme ergeben (wenn 100% der monatlichen Lohnsumme aller Arbeitgeber grösser wäre als die doppelte Maximalrente).

Neu wird in **Abs. 2a** festgelegt, dass das Mutterschafts- und Vaterschaftsgeld in dem Ausmass an den Arbeitgeber ausbezahlt wird, als der Arbeitgeber für den Bezug von Mutterschafts- und Vaterschaftszeit weiterhin Lohn ausbezahlt. Diese Bestimmung ist an das ch-ATSG und ch-EOG angelehnt (Art. 19 Abs. 2 ATSG und Art. 19 Abs. 2 EOG).

Zu Art. 42 – Auskunfts- und Meldepflicht

Abs. 1 wird dahingehend angepasst, dass der Arbeitgeber neben den Arbeitnehmern auch der FAK-Anstalt die erforderlichen Bescheinigungen über Beginn, Umfang und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses sowie über die bezogenen Leistungen auszustellen hat.

Neu sind in **Abs. 2** auch Personen, denen anstelle des Anspruchsberechtigten ausbezahlt wird, um die Gewährleistung zweckmässiger Verwendung sicherzustellen (Art. 36), verpflichtet, anspruchserlöschende Tatsachen zu

melden. Auch besteht die Pflicht, Änderungen des Namens oder der Anschrift zu melden.

In **Abs. 3** wird anstelle des ursprünglichen Begriffs Familienzulagen der Begriff Leistungen (nach Art. 23) verwendet.

Zu Art. 44 – Finanzierung

Die Bestimmung bleibt gegenüber der 1. Lesung unverändert.

Zu Art. 46 – Beitragspflicht der Versicherten

Aufgrund der Überführung des Mutterschafts- und Vaterschaftsgeldes in die FAK-Anstalt wird der Beitragssatz des Arbeitnehmers von 0.1% (Finanzierung Elternzeit gemäss Bericht und Antrag Nr. 13/2024) auf 0.2% erhöht. Gleichzeitig wird es im Einzelfall zu Entlastungen bei den Prämien für die Krankenversicherung kommen.

Die Finanzierung der Elternzeit mit einem Arbeitnehmerbeitrag von 0.1% war im Rahmen der 1. Lesung grundsätzlich unumstritten. Mehrere Abgeordnete forderten jedoch, den Beitragssatz für Arbeitnehmende nochmals kritisch zu prüfen, da hierdurch keine paritätische Finanzierung der Elternzeit gewährleistet sei.

Nach eingehender Prüfung lässt sich hierzu folgendes festhalten:

- *durch einen Beitragssatz für Arbeitnehmende in Höhe von 0.1% wird tatsächlich keine paritätische Finanzierung der Elternzeit durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer geleistet. Ausgehend von einem Bezug des neu eingeführten Elterngeldes durch 75% der Berechtigten ist von jährlichen Kosten in Höhe von ca. CHF 10 Mio. auszugehen. Gemessen an der AHV-Lohnsumme aus dem Jahr 2023 (CHF 3'607 Mio.) entspricht dies einem Beitragssatz von 0.28%. Für eine absolut paritätische Finanzierung der Elternzeit müsste der Beitragssatz für Arbeitnehmende bei 0.14% festgelegt werden;*

- *neu wird ab 1. Januar 2026 auch das Mutterschaftsgeld in Höhe von ca. 8 Mio./Jahr über die FAK-Anstalt finanziert; diese Kosten entsprechen einem Beitragssatz von 0.22%, bzw. je 0.11% für Arbeitgeber- bzw. Arbeitnehmerseite bei absolut paritätischer Finanzierung;*
- *ebenfalls wird neu ab 1. Januar 2026 das Vaterschaftsgeld in Höhe von ca. 2 Mio./Jahr über die FAK-Anstalt finanziert; diese Kosten entsprechen einem Beitragssatz von 0.05%, bzw. je 0.025% bei absolut paritätischer Finanzierung;*
- *bei einer absolut paritätischen Finanzierung aller drei Leistungen (Vaterschaftsgeld in Höhe von 0.025%, Mutterschaftsgeld in Höhe von 0.11% und Elterngeld in Höhe von 0.14%) würde sich der Arbeitnehmer-Anteil somit auf einen Beitragssatz in Höhe von 0.275% belaufen.*

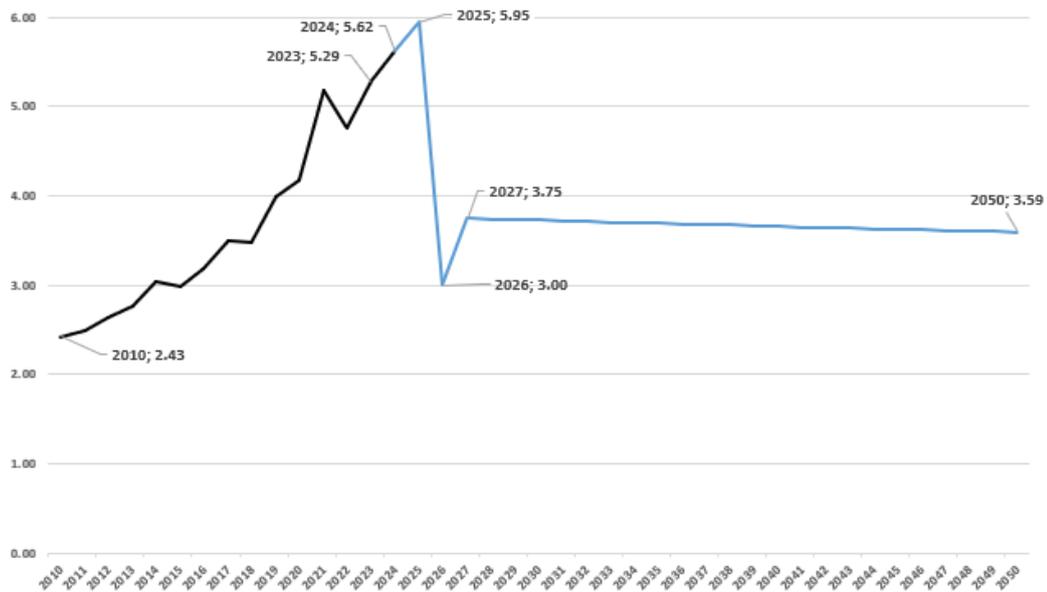
Die Regierung schlägt jedoch vor, den Arbeitnehmer-Beitrag zur Mitfinanzierung von Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elterngeld, auf 0.2% zu beschränken.

Entscheidend hierfür ist insbesondere, dass ein Prognosemodell der FAK-Anstalt (siehe Grafik unten) ergeben hat, dass ein zusätzlicher Finanzierungsbeitrag von rund 0.2% der AHV-pflichtigen Lohnsumme ausreichend ist, um die Kasse unter Berücksichtigung der neuen Leistungen (Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elterngeld, sowie der durch die FBP-«Initiative zur Erhöhung der Familienzulagen der Familienausgleichskasse FAK» anfallenden Mehrkosten in Höhe von ca. 6.6 Mio./Jahr) langfristig stabil zu halten, wenn auch auf tieferem Niveau als bisher.

FAK-Jahresausgaben in Reserve

Modellrechnung: Ist-Zahlen bis 2023, Prognosezahlen ab 2024, folgendes Szenario:

- Bezugsquote Elterngeld 75% ab 01.01.2026
- Erhöhung Familienzulagen ab 01.01.2026 (Teuerung)
- Mutterschaftsgeld ab 2026
- Zudem Aufholeffekt Elterngeld für 3 Jahre in 1 Jahr (2026) mit 67%
- Beitragssatzerhöhung 0.20 Prozentpunkte ab 2026
- Vaterschaftsgeld ab 2026



Die Grafik zeigt, dass nach Inkrafttreten der Gesetzesvorlagen aufgrund der EWR-rechtlich verpflichtend vorzusehenden Rückwirkung mit einem starken Aufholeffekt und damit einhergehend einem starken Rückgang der Reserven zu rechnen ist. Nach Ende des Aufholeffekts kann zunächst von einer erneuten Zunahme der Reserven und danach von einer langfristigen Stabilisierung derselben bei ca. 3.5 Jahresausgaben ausgegangen werden. In anderen Worten, ab 2027 werden sich mit der nun vorgeschlagenen Anpassung der Finanzierung die Einnahmen und die Ausgaben der FAK-Anstalt die Waage halten.

Daher ist nach Ansicht der Regierung eine Erhöhung des Arbeitgeber-Beitragssatzes an die FAK-Anstalt von aktuell 1.9% derzeit nicht erforderlich. Dabei ist auch zu bedenken, dass gemäss Berechnungen der FAK-Anstalt seitens der Arbeitgebenden seit 2011 effektiv durchschnittlich 0.35% zu viel bezahlt (1.9% anstatt 1.55%) und dadurch die FAK-Anstalt überfinanziert worden ist.

Entsprechend all dieser Überlegungen wurde Bst. c angepasst und der Arbeitnehmer-Beitragssatz auf 0.2% festgelegt. Im Gegenzug für diesen Beitragssatz von 0.2% werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer künftig aus der FAK-Anstalt Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elterngeld sowie die erhöhten Familienzulagen (Geburts-, Kinder- und Alleinerziehenden-Zulagen) erhalten.

Die Finanzierung wird gemäss Abs. 4 der Übergangsbestimmungen in einem angemessenen Zeitraum zu überprüfen sein.

Zu II. Übergangsbestimmungen

Gemäss **Abs. 1** richtet die FAK-Anstalt das Mutterschaftsgeld erst bei Kindern aus, die nach dem 31. Dezember 2025 geboren wurden. Damit wird sichergestellt, dass bei vor dem 1. Januar 2026 geborenen Kindern das über den 31. Dezember 2025 hinaus auszahlende Mutterschaftsgeld weiterhin vom Krankentaggeldversicherer ausbezahlt ist (als KVG-Mutterschaftsgeld).

Abs. 2 regelt den Anspruch bei Vaterschafts- und Elterngeld neu gemeinsam. Anspruch auf Vaterschafts- und Elterngeld besteht auch bei Fällen, in denen die Geburt des Kindes vor Inkrafttreten dieses Gesetzes erfolgte.

Dass dem Zeitpunkt der Geburt jener der Annahme an Kindesstatt oder des auf Dauer begründeten Pflegekindschaftsverhältnisses gleichgestellt ist, bleibt unverändert (neu in **Abs. 3** statt 2).

Ebenfalls unverändert bleibt **Abs. 4** (in 1. Lesung noch Abs. 3), dass die finanziellen Auswirkungen der Auszahlung von Leistungen nach Art. 23 durch die FAK-Anstalt spätestens in fünf Jahren überprüft werden sollen.

Zu III. Änderungen von Bezeichnungen

Da der Gesetzestitel geändert hat, ist die Bezugnahme auf das «Gesetz über die Familienzulagen» bzw. «Familienzulagengesetz» in den in **Bst. a bis e** erwähnten

Gesetzen durch die Bezeichnung «Familienzulagen- und Erwerbsersatzgesetz», in der jeweils grammatikalisch richtigen Form, zu ersetzen.

Zu IV. Inkrafttreten

Das Inkrafttreten des Gesetzes ist an das Inkrafttreten des Gesetzes über die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches gekoppelt.

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

Zu Art. 34 – Obligatorisch Versicherte

Gegenüber der 1. Lesung wurde zusätzlich zur Elternzeit auch die Mutterschaftszeit nach § 1173a Art. 34a als eine Bezugszeit bewertet, welche die obligatorische Versicherung nicht unterbricht. **Abs. 3** wird entsprechend ergänzt. Eine solche Regelung bedarf es bei der Vaterschaftszeit nicht, da diese «nur» zwei Wochen dauert und der Bezug damit die obligatorische Versicherung nicht unterbrechen kann (dafür müsste sie mindestens einen ganzen Monat dauern).

Zu II. Übergangsbestimmungen

Die Übergangsbestimmungen bleiben gegenüber der 1. Lesung unverändert.

Zu III. Inkrafttreten

Das Inkrafttreten bleibt gegenüber der 1. Lesung unverändert und ist weiterhin an das Inkrafttreten des Gesetzes über die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches gekoppelt.

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

Zu Art. 2 - Anrechenbares Einkommen

Neben den Familienzulagen gemäss Art. 23 Bst. a FZEG sollen neu auch alle in Art. 23 Bst. b FZEG genannten Erwerbsersatzleistungen (Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elterngeld) als Einkommen bei der Berechnung der Ergänzungsleistungen angerechnet werden. Entsprechend wird neu in **Bst. d** generell auf die Leistungen nach Art. 23 FZEG verwiesen.

Zu II. Inkrafttreten

Das Inkrafttreten bleibt gegenüber der 1. Lesung unverändert und ist weiterhin an das Inkrafttreten des Gesetzes über die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches gekoppelt.

3.6 Abänderung des Gesetzes über die Krankenversicherung

Zu Art. 1 Abs. 2 Bst. c und d

Neu soll das Mutterschafts- und Vaterschaftsgeld über die Familienausgleichskasse ausgerichtet werden (siehe Art. 1 Bst. d bis f FZEG). Die entsprechenden Bestimmungen im Gesetz über die Krankenversicherung (KVG) sind somit zu streichen. Das gilt auch für die im Bericht und Antrag Nr. 13/2024 vorgesehenen Bestimmungen zur Finanzierung der Vaterschaftszeit. Weiterhin gewährt die Krankenversicherung Leistungen bei Mutterschaft im Rahmen der Schwangerschaft und der Niederkunft. Damit bleibt Art. 1 Abs. 2 KVG unverändert weiterhin in seinem bisherigen Wortlaut bestehen.

Zu Art. 7 Abs. 1 Bst. b

Der Titel des Familienzulagengesetzes lautet neu «Gesetz über die Familienzulagen und den Erwerbsersatz bei Mutterschaft, Vaterschaft und Elternzeit» (Familienzulagen- und Erwerbsersatzgesetz; FZEG)». Entsprechend ist die Bezugnahme auf dieses Gesetz in **Abs. 1 Bst. b** anzupassen.

Zu Art. 12 Abs. 1

Art. 12 Abs. 1 wurde in der 1. Lesung ergänzt um die Vaterschaftszeit. Aufgrund der Übertragung dieser Leistung in das FZEG, ist diese Ergänzung nicht mehr notwendig. Damit bleibt Art. 12 Abs. 1 KVG unverändert weiterhin in seinem bisherigen Wortlaut bestehen.

Zu Art. 14 Abs. 3

Der Titel des Familienzulagengesetzes lautet neu «Gesetz über die Familienzulagen und den Erwerbsersatz bei Mutterschaft, Vaterschaft und Elternzeit» (Familienzulagen- und Erwerbsersatzgesetz; FZEG)». Entsprechend ist die Bezugnahme auf dieses Gesetz in **Abs. 3** anzupassen.

Zu Art. 15 Abs. 2 bis 4

Das Mutterschaftsgeld wird ab 1. Januar 2026 von der FAK zu leisten sein. Entsprechend sind die Abs. 2 bis 4 auf dieses Datum hin aufzuheben, damit für Geburten ab diesem Datum keine neuen Ansprüche nach KVG entstehen. In den Übergangsbestimmungen ist zu regeln, dass für Geburten vor dem 1. Januar 2026 die Mutterschaftsleistungen über das Inkrafttretensdatum hinaus aber weiterhin von den Krankenversicherern oder in Form von Lohnfortzahlung nach Art. 15 Abs. 2 bis 4 auszurichten sind.

Zu Art. 15 Abs. 3a bis 3c

Aufgrund der Überführung des Mutterschaftsgeldes in die FAK-Anstalt sind die auf die 1. Lesung (Bericht und Antrag Nr. 13/2024) neu in das KVG eingeführten **Abs. 3a bis 3c** wieder zu streichen.

Zu Art. 15a

Aufgrund der Überführung des Vaterschaftsgeldes in die FAK-Anstalt ist der auf die 1. Lesung (Bericht und Antrag Nr. 13/2024) neu in das KVG eingeführte Art. 15a wieder zu streichen.

Zu Art. 22 Abs. 1 Bst. c^{bis} sowie Abs. 7a, 8 und 8a

Im Bericht und Antrag Nr. 13/2024 war vorgesehen, dass die Mutterschaftsleistungen (Taggeld) von den Krankenversicherern gewährt wird. Nachdem diese Leistungen künftig von der FAK geleistet werden, ist eine getrennte Beitragsfestsetzung bei Mutterschaft nicht erforderlich und auch nicht

mehr möglich. Die neu eingeführten **Abs. 1 Bst. c^{bis}** und **Abs. 7** sind somit wieder zu streichen.

Abs. 8 und 8a bleiben unverändert gegenüber der 1. Lesung.

Zu II. Übergangsbestimmungen

Abs. 1 schafft Rechtssicherheit bezüglich über den 1. Januar 2026 hinaus bestehender Verträge, welche Mutterschaftsleistungen vorsehen, und bezüglich über diesen Zeitpunkt hinaus zu viel bezahlter Prämien.

Abs. 2 sichert, dass ein Taggeldanspruch für eine Niederkunft vor dem 1. Januar 2026 über die Krankenkassen abgewickelt wird. Weiters wird klargestellt, dass auf im Zeitpunkt des Inkrafttretens laufende Taggeldleistungen das bisherige Recht anzuwenden ist.

Zu III. Inkrafttreten

Das Inkrafttreten bleibt gegenüber der 1. Lesung unverändert und ist weiterhin an das Inkrafttreten des Gesetzes über die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches gekoppelt.

3.7 Abänderung des Gesetzes über die obligatorische Unfallversicherung

Zu Art. 1 Abs. 1

Der Titel des Familienzulagengesetzes lautet neu «Gesetz über die Familienzulagen und den Erwerbsersatz bei Mutterschaft, Vaterschaft und Elternzeit» (Familienzulagen- und Erwerbsersatzgesetz; FZEG)». Entsprechend ist die Bezugnahme auf dieses Gesetz in Abs. 1 anzupassen.

Zu Art. 8 Abs. 1a

Mit dem neuen Art. 8 Abs. 1a wird klargestellt, dass Unfälle während des Bezugs von Elterngeld im Sinne des Familienzulagen- und Erwerbsersatzgesetzes als Nichtbetriebsunfälle gelten. Der für den Bericht und Antrag Nr. 13/2024 neu in das

UVersG aufgenommene Art. 7 Abs. 1 Bst. c, wonach ein Unfall während des Bezugs von Elterngeld als Betriebsunfall gelte, wurde von einigen Abgeordneten hinterfragt, weil die Eltern in dieser Zeit nicht arbeitstätig sind.

Die Regierung kann das Vorbringen der Abgeordneten nachvollziehen. Zur Klarstellung und zur Vermeidung von Abgrenzungsfragen schlägt die Regierung daher vor, den auf die 1. Lesung eingeführten Art. 7 Abs. 1 Bst. c wieder zu streichen und neu in Art. 8 Abs. 1a zu bestimmen, dass ein Unfall während des Bezugs von Elterngeld als Nichtbetriebsunfall gilt. Ausser Frage steht, dass Bezüger von Elterngeld gem. Art. 1 UVersG obligatorisch für Unfall versichert sind.

Zu Art. 15 Abs. 2a

Der Titel des Familienzulagengesetzes lautet neu «Gesetz über die Familienzulagen und den Erwerbsersatz bei Mutterschaft, Vaterschaft und Elternzeit» (Familienzulagen- und Erwerbsersatzgesetz; FZEG)». Entsprechend ist die Bezugnahme auf dieses Gesetz in Art. 15 Abs. 2a anzupassen.

Zu Art. 79 Abs. 3

Der Titel des Familienzulagengesetzes lautet neu «Gesetz über die Familienzulagen und den Erwerbsersatz bei Mutterschaft, Vaterschaft und Elternzeit» (Familienzulagen- und Erwerbsersatzgesetz; FZEG)». Entsprechend ist die Bezugnahme auf dieses Gesetz in Art. 79 Abs. 3 anzupassen.

Zu II. Inkrafttreten

Das Inkrafttreten bleibt gegenüber der 1. Lesung unverändert und ist weiterhin an das Inkrafttreten des Gesetzes über die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches gekoppelt.

3.8 Abänderung des Gesetzes betreffend Ausrichtung einer Mutterschaftszulage

Zu Art. 1 Abs. 1 und 2

Da künftig bei Mutterschaft kein Krankengeld aus der obligatorischen Krankenversicherung mehr ausgerichtet wird, sondern ein Mutterschaftsgeld aus der FAK, ist **Abs. 1** entsprechend anzupassen.

Auch in **Abs. 2** ist Krankengeld durch Mutterschaftsgeld zu ersetzen.

Zu II. Inkrafttreten

Das Inkrafttreten der Gesetzesanpassung ist an das Inkrafttreten des Gesetzes über die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches gekoppelt.

3.9 Abänderung des Steuergesetzes

Zu Art. 15 Abs. 2 Bst. f

Gemäss dem aktuellen **Abs. 2 Bst. f** sind Bezüge aus der Familienausgleichskasse von der Erwerbssteuer ausgenommen. Neu werden auch das Mutterschafts- und das Vaterschaftsgeld über die Familienausgleichskasse finanziert und administriert. Da es sich bei Mutterschafts- und Vaterschaftsgeld um Lohnersatz Einkünfte handelt, welche gemäss Art. 14 Abs. 2 Bst. f SteG zu besteuern sind, kann in Abs. 2 Bst. f nicht mehr allgemein auf «Bezüge aus der Familienausgleichskasse» verwiesen werden. Vielmehr sind neu jene Bezüge aus der Familienausgleichskasse explizit zu benennen, welche nicht der Erwerbssteuer unterliegen sollen. Entsprechend wird Abs. 2 Bst. f angepasst.

Zu II. Inkrafttreten

Das Inkrafttreten der Gesetzesanpassung ist an das Inkrafttreten des Gesetzes über die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches gekoppelt.

3.10 Abänderung des Gesetzes über die betriebliche Personalvorsorge

Zu Art. 7 Abs. 8

Eine Abgeordnete wollte sich vergewissern, ob die Bestimmung so zu verstehen sei, dass der Arbeitgeber für zwei Monate im Voraus die Beiträge für die Risikoversicherung des Arbeitnehmers, was bei einem niedrigen Lohn doch eine gewisse Summe ausmachen könne, zurückhalten müsse.

Die Regierung kann dies bestätigen. Da der Arbeitnehmer auch während dem Bezug der Elternzeit in der Risikoversicherung der 2. Säule versichert bleiben soll, müssen der Vorsorgeeinrichtung die entsprechenden Beiträge zugeführt werden. Der dazu in Art. 7 Abs. 8 BPVG angedachte Mechanismus entspricht dem bereits heute in Art. 7 Abs. 5 BPVG festgehaltenen Vorgehen: Der Arbeitgeber behält die Arbeitnehmerbeiträge bei der Lohnzahlung zurück und überweist diese zusammen mit den entsprechenden Arbeitgeberbeiträgen an die Vorsorgeeinrichtung. Diese Vorgehensweise erleichtert dem Arbeitgeber, welcher gegenüber der Vorsorgeeinrichtung als alleiniger Schuldner für die Beiträge gilt, die Durchführung. Es ist daher sowohl aus systematischen als auch aus Praktikabilitätsgründen naheliegend in Art. 7 Abs. 8 BPVG denselben Mechanismus zur Einbehaltung der Beiträge anzuwenden wie in Art. 7 Abs. 5 BPVG. Unter anderem auch deshalb, weil der vor Bezug des Elterngelds erzielte Lohn als Bemessungsgrundlage für die Beiträge gelten soll (Art. 6 Abs. 8 BPVG).

II. ANTRAG DER REGIERUNG

Aufgrund der vorstehenden Ausführungen unterbreitet die Regierung dem Landtag den

Antrag,

der Hohe Landtag wolle

- diese Stellungnahme zur Kenntnis nehmen,
- die beiliegenden Gesetzesvorlagen in Behandlung ziehen,
- die Motion zur Neuregelung der Taggeldversicherung bei Mutterschaft vom 8. April 2019 abschreiben,
- die Motion zur Ausrichtung des Mutterschaftstaggeldes bei längerem Spitalaufenthalt des Kindes nach der Geburt vom 23. September 2022 abschreiben und
- die Motion zur Organisation und Finanzierung des Mutterschaftstaggeldes und der neu einzuführenden bezahlten Vaterschaftszeit vom 4. April 2024 abschreiben.

Genehmigen Sie, sehr geehrter Herr Landtagspräsident, sehr geehrte Frauen und Herren Abgeordnete, den Ausdruck der vorzüglichen Hochachtung.

**REGIERUNG DES
FÜRSTENTUMS LIECHTENSTEIN**

gez. Dr. Daniel Risch

III. REGIERUNGSVORLAGEN

Abänderungen in der überarbeiteten Vorlage mit Unterstreichungen versehen.

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

§ 1173a des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches 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:

Art. 8c

*3. Gleichbehandlung von Arbeitnehmern bei Freistellung oder flexibler
Arbeitsregelung aus familiären Gründen*

Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer nicht benachteiligen, weil dieser eine Freistellung oder eine flexible Arbeitsregelung aus familiären Gründen (Art. 34a bis 34e und 36b) beantragt oder in Anspruch nimmt.

Überschrift vor Art. 29

VIII. Freizeit, Ferien und Freistellung aus familiären Gründen

Art. 29 Abs. 5

Aufgehoben

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 Betreuungszeit, 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, wenn:

- a) eine Arbeitnehmerin wegen Schwangerschaft und Niederkunft bis zu fünf Monaten an der Arbeitsleistung verhindert ist;
- b) eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer eine Freistellung nach Art. 34a Abs. 2 oder 3 beziehungsweise Art. 34b Abs. 1 oder 2 in Anspruch nimmt.

Sachüberschrift vor Art. 34a

3. Freistellung aus familiären Gründen

Art. 34a

a) Mutterschaftszeit

1) Anlässlich der Niederkunft hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf eine Freistellung von 20 aufeinanderfolgenden Wochen. Der Anspruch entsteht frühestens vier Wochen vor der Niederkunft.

2) Bei einem unmittelbar auf die Geburt folgenden Spitalaufenthalt des Neugeborenen von mindestens zwei ununterbrochenen Wochen verlängert sich der Anspruch nach Abs. 1 um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens jedoch um acht Wochen.

3) Stirbt der andere Elternteil während der acht Monate nach der Geburt des Kindes, so hat die Arbeitnehmerin zum Zweck der Betreuung des Kindes Anspruch auf eine zusätzliche Freistellung von zwei aufeinanderfolgenden Wochen. Die Rahmenfrist für den Bezug dieser Freistellung beginnt mit Ablauf der Freistellung nach Abs. 1 und 2 und endet, wenn das Kind das erste Lebensjahr vollendet hat.

Art. 34b

b) Vaterschaftszeit

1) Der Arbeitnehmer, der Vater eines Kindes ist, hat zum Zweck der Betreuung des Kindes Anspruch auf eine Freistellung von zwei aufeinanderfolgenden Wochen.

2) Stirbt die Mutter am Tag der Niederkunft oder während der 20 Wochen danach, so hat der Arbeitnehmer zum Zweck der Betreuung des Kindes Anspruch

auf eine zusätzliche Freistellung von 20 aufeinanderfolgenden Wochen. Bei Hospitalisierung des Neugeborenen findet Art. 34a Abs. 2 sinngemäss Anwendung.

3) Bei Mehrlingsgeburten bestehen die Ansprüche nach Abs. 1 und 2 nur einmal.

4) Die Ansprüche nach Abs. 1 und 2 entstehen mit der Begründung der Vaterschaft.

5) Die Rahmenfrist für den Bezug der Freistellung dauert:

- a) bei einer Freistellung nach Abs. 1 vom Tag der Geburt bis zur Vollendung des achten Lebensmonats des Kindes;
- b) bei einer Freistellung nach Abs. 2 vom Todestag der Mutter bis zur Vollendung des ersten Lebensjahrs des Kindes.

6) Bei einer Freistellung nach Abs. 2 können nicht beanspruchte Tage der Freistellung nach Abs. 1 unabhängig vom Ablauf der Rahmenfrist nach Abs. 5 Bst. a unmittelbar im Anschluss an die Freistellung nach Abs. 2 bezogen werden.

7) Fallen Feiertage während der Freistellung nach Abs. 1 auf Werktage oder ist der Arbeitnehmer während dieser Freistellung gleichzeitig aus Gründen nach Art. 18 Abs. 1 verhindert, so verlängert sich der Anspruch nach Abs. 1 um die entsprechende Anzahl Tage.

8) Es finden sinngemäss mit der Massgabe, dass die Ansprüche nach Abs. 1 und 2 mit der Begründung des jeweiligen Rechtsverhältnisses entstehen, Anwendung:

- a) Abs. 1 auf die Wahl- und Pflegevaterschaft sowie die Wahl- und Pflegemutterschaft;
- b) Abs. 2 auf die Wahlvaterschaft und Wahlmutterschaft.

Art. 34c

c) Elternzeit

1) Hat das Arbeitsverhältnis mehr als sechs Monate gedauert, so hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Freistellung im Umfang von vier Monaten, sofern er als Eltern-, Wahleltern- oder Pflegeelternteil 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; andernfalls hat er dies dem Arbeitgeber mit anderen geeigneten Mitteln nachzuweisen.

3) Der Anspruch nach Abs. 1 entsteht:

- a) mit der Lebendgeburt eines Kindes; oder
- b) mit der Annahme an Kindesstatt oder mit einem auf Dauer begründeten Pflegekindschaftsverhältnis.

4) Die Rahmenfrist für den Bezug der Elternzeit dauert:

- a) bei einem Anspruch nach Abs. 3 Bst. a vom Tag der Lebendgeburt bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes;
- b) bei einem Anspruch nach Abs. 3 Bst. b vom Tag der Begründung der Wahleltern- oder Pflegeelternschaft bis zur Vollendung des fünften Lebensjahres des Kindes.

5) Bei Mehrlingsgeburten besteht der Anspruch nach Abs. 1 nur einmal.

6) Der Anspruch nach Abs. 1 ist nicht übertragbar.

7) Wurde bereits in einem anderen EWR-Mitgliedstaat eine vergleichbare Elternzeit in Anspruch genommen, so verkürzt sich der Anspruch auf Freistellung nach Abs. 1 entsprechend.

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

Art. 34d

d) Betreuungszeit

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 Dienstjahr.

Art. 34e

e) Freistellung aufgrund höherer Gewalt

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

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

Sachüberschrift vor Art. 34f

f) Gemeinsame Bestimmungen

Art. 34f

aa) Information und Mitsprache

1) Beabsichtigt der Arbeitnehmer, eine Freistellung aus familiären Gründen nach Art. 34a bis 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, eine Freistellung aus familiären Gründen nach Art. 34b Abs. 1, Art. 34c oder 34d 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 einer Freistellung nach Abs. 2, so hat er dies schriftlich und innerhalb einer angemessenen Frist ab Erhalt der Ankündigung nach Abs. 1 zu begründen. Bezieht sich die Ankündigung auf eine Eltern- oder Betreuungszeit, so muss er zuvor nach Möglichkeit eine flexible Form des Bezugs nach Art. 34g anbieten.

4) Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber nach der Ankündigung gemäss Abs. 1 über wesentliche Änderungen der Anspruchsvoraussetzungen zu unterrichten.

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

Art. 34g

bb) Ausgestaltung

Der Arbeitnehmer ist berechtigt, die Eltern- und Betreuungszeit 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.

Art. 34h

cc) Rückkehr an den Arbeitsplatz

1) 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.

2) Der Arbeitnehmer hat zudem Anspruch darauf, dass ihm alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, auf welche er während seiner Abwesenheit Anspruch gehabt hätte, zugutekommen.

Art. 36b

4. Flexible Arbeitsregelungen aus familiären Gründen

1) Ein Arbeitnehmer, der seit mindestens sechs Monaten in einem Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber steht, kann bei diesem zum Zweck der Betreuung flexible Arbeitsregelungen beantragen, wenn er:

- a) als Eltern-, Wahl Eltern- oder Pflegeeltern teil ein Kind, welches das 15. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, überwiegend selbst betreut; oder
- b) eine Person nach Art. 34d betreut.

2) Auf die Berechnung der Dauer des Arbeitsverhältnisses nach Abs. 1 findet Art. 34c Abs. 7 sinngemäss Anwendung.

3) Der Arbeitgeber hat den Antrag nach Abs. 1 innerhalb einer angemessenen Frist schriftlich zu beantworten. Gibt er dem Antrag nicht oder nur teilweise statt, so ist dies zu begründen.

4) Der Arbeitnehmer hat das Recht, zum ursprünglichen Arbeitsplan 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.

5) Der Arbeitgeber berücksichtigt bei der Prüfung eines Antrags nach Abs. 1 oder 4 sowohl seine eigenen Interessen als auch jene des Arbeitnehmers.

Art. 46 Abs. 2 Bst. f

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

- f) wegen Beantragung oder Inanspruchnahme einer Freistellung oder flexiblen Arbeitsregelung aus familiären Gründen (Art. 34a bis 34d und 36b).

Art. 48 Sachüberschrift und Abs. 3

c) Verfahren und Beweislast erleichterung

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 ausgesprochen wurde, obliegt dem Arbeitgeber der Nachweis, dass die Kündigung aus anderen Gründen erfolgt ist.

Art. 49 Abs. 1 Bst. b

1) Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

- b) während der Schwangerschaft, während des Bezugs von Mutterschaftszeit einer Arbeitnehmerin (Art. 34a Abs. 1) und der zusätzlichen Freistellung im Falle des Todes des anderen Elternteils (Art. 34a Abs. 3) sowie während des Bezugs von Vaterschaftszeit im Falle des Todes der Mutter (Art. 34b Abs. 2).

Art. 113 Abs. 1 (Änderung der Artikelaufzählung)

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

...

Art. 8c (Gleichbehandlung von Arbeitnehmern bei Freistellung oder flexibler Arbeitsregelung aus familiären Gründen)

...

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

...

Art. 34a (Mutterschaftszeit)

Art. 34b (Vaterschaftszeit)

Art. 34c (Elternzeit)

Art. 34d (Betreuungszeit)

Art. 34e (Freistellung aufgrund höherer Gewalt)

Art. 34f (Information und Mitsprache)

Art. 34g (Ausgestaltung)

Art. 34h (Rückkehr an den Arbeitsplatz)

...

Art. 36b (Flexible Arbeitsregelungen)

...

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).

III.

Übergangsbestimmungen

1) Liegen im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme nachstehender Freistellungen vor, so endet die Rahmenfrist für deren Bezug wie folgt:

- a) bei Mutterschaftszeit im Falle des Todes des anderen Elternteils nach Art. 34a Abs. 3: ein Jahr nach Inkrafttreten dieses Gesetzes;
- b) bei Vaterschaftszeit nach Art. 34b Abs. 1: acht Monate nach Inkrafttreten dieses Gesetzes;
- c) bei Vaterschaftszeit im Falle des Todes der Mutter nach Art. 34b Abs. 2: ein Jahr nach Inkrafttreten dieses Gesetzes;
- d) bei Elternzeit nach Art. 34c: ein Jahr nach Inkrafttreten dieses Gesetzes für Wahl- und Pflegeeltern von Kindern mit Jahrgang 2021 und für Eltern von Kindern mit Jahrgang 2023.

2) Ein bei Inkrafttreten dieses Gesetzes bereits in Anspruch genommener Elternurlaub nach Art. 34a des bisherigen Rechts ist vom Anspruch auf Elternzeit nach Art. 34c des neuen Rechts abzuziehen.

3) Bezog eine Arbeitnehmerin bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes Leistungen bei Mutterschaft nach Art. 15 Abs. 3 des Gesetzes über die Krankenversicherung und hat sie bei Inkrafttreten dieses Gesetzes weiterhin Anspruch auf Leistungen bei Mutterschaft nach Art. 34a des Familienzulagen- und

Erwerbsersatzgesetzes, so hat sie für die Dauer des verbleibenden Anspruchs auf diese Leistungen Anspruch auf Mutterschaftszeit nach Art. 34a dieses Gesetzes.

IV.

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 2026 in Kraft.

2. GESETZ ÜBER DIE ABÄNDERUNG DES GESETZES ÜBER DAS
DIENSTVERHÄLTNIS DES STAATSPERSONALS (STAATSPERSONALGESETZ;
STPG)

Gesetz

vom ...

über die Abänderung des Staatspersonalgesetzes

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, wird wie folgt abgeändert:

Art. 33a

Freistellung oder flexible Arbeitsregelung aus familiären Gründen

Auf die Freistellung und flexible Arbeitsregelung aus familiären Gründen
finden für Angestellte die Bestimmungen des § 1173a ABGB sinngemäss
Anwendung.

II.

Inkrafttreten

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

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, wird wie folgt abgeändert:

Art. 29 Abs. 1

1) Die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub, die Freistellung und flexible Arbeitsregelung aus familiären Gründen sowie die Regelung der dienstfreien Tage für vollamtliche Richter richten sich nach den Bestimmungen des Staatspersonalgesetzes und den dazu erlassenen Durchführungsverordnungen.

II.

Inkrafttreten

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

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, wird wie folgt abgeändert:

Art. 46 Abs. 1

1) Die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub, die Freistellung und flexible Arbeitsregelung aus familiären Gründen sowie die Regelung der dienstfreien Tage für Staatsanwälte richten sich nach den Bestimmungen des Staatspersonalgesetzes und den dazu erlassenen Durchführungsverordnungen.

II.

Inkrafttreten

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

5. GESETZ ÜBER DIE ABÄNDERUNG DES GESETZES ÜBER DAS
DIENSTVERHÄLTNIS DER LEHRER (LEHRERDIENSTGESETZ, LDG)

Gesetz

vom ...

über die Abänderung des Lehrpersonalgesetzes

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine
Zustimmung:

I.

Abänderung bisherigen Rechts

Das Gesetz vom 26. November 2003 über das Dienstverhältnis des Lehr- und
schulischen Assistenzpersonals (Lehrpersonalgesetz; LPersG), LGBl. 2004 Nr. 4, in
der geltenden Fassung, wird wie folgt abgeändert:

Art. 28a

Freistellung und flexible Arbeitsregelung aus familiären Gründen

Auf die Freistellung und flexible Arbeitsregelung aus familiären Gründen
finden für Lehrpersonen die Bestimmungen des Staatspersonalgesetzes
Anwendung.

Art. 43a

Anwendbare Vorschriften

Auf das schulische Assistenzpersonal finden ausschliesslich die Art. 1 Abs. 2 Bst. a, Art. 2 bis 9, Art. 16 Abs. 1, Art. 17, 17a, 18, 22 bis 28a, 30, 31, 36 bis 43c, 47 bis 50 und 52 sinngemäss Anwendung.

II.

Inkrafttreten

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

6. GESETZ ÜBER DIE ABÄNDERUNG DES GESETZES ÜBER DIE ARBEITSLOSENVERSICHERUNG UND DIE INSOLVENZENTSCHÄDIGUNG (ARBEITSLOSENVERSICHERUNGSGESETZ; ALVG)

Gesetz

vom ...

über die Abänderung des Arbeitslosenversicherungsgesetzes

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, wird wie folgt abgeändert:

Art. 15 Abs. 2 Bst. b

2) Angerechnet werden auch:

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

II.

Inkrafttreten

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

7. GESETZ ÜBER DIE ABÄNDERUNG DES GESETZES ÜBER DIE FAMILIENZULAGEN (FAMILIENZULAGENGESETZ; FZG)

Gesetz

vom ...

über die Abänderung des Familienzulagengesetzes

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 den Erwerbsersatz bei Mutterschaft, Vaterschaft und Elternzeit (Familienzulagen- und Erwerbsersatzgesetz; FZEG)

Art. 15

Verarbeitung und Offenlegung personenbezogener Daten

1) Auf die Verarbeitung und Offenlegung personenbezogener Daten finden vorbehaltlich Abs. 2 und 3 die Bestimmungen des Gesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung sinngemäss Anwendung.

2) Die Krankenversicherung, die Invalidenversicherung, die Unfallversicherung und die Arbeitslosenversicherung haben der Anstalt auf schriftliche und begründete Anfrage hin im Einzelfall kostenlos sämtliche Daten, die für die Festsetzung, Änderung oder Rückforderung von Leistungen nach Art. 23 erforderlich sind, bekannt zu geben.

3) Die Anstalt hat den Arbeitgebern und Versicherungen nach Abs. 2 auf schriftliche und begründete Anfrage hin im Einzelfall kostenlos sämtliche Daten in Zusammenhang mit den Leistungen nach Art. 23 bekannt zu geben, sofern diese für die Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich sind.

Art. 23

Leistungen

Nach Massgabe dieses Gesetzes sind folgende Leistungen auszurichten:

- a) Familienzulagen in Form von:
 - 1. Kinderzulagen;
 - 2. Geburtszulagen;
 - 3. Alleinerziehendenzulagen;
- b) Erwerb ersatz in Form von:
 - 1. Mutterschaftsgeld;

2. Vaterschaftsgeld;

3. Elterngeld.

Überschrift vor Art. 34a

E. Mutterschaftsgeld

Art. 34a

Anspruchsberechtigung

Eine bei der Alters- und Hinterlassenenversicherung versicherte Arbeitnehmerin, die bei einem in Liechtenstein abrechnungspflichtigen Arbeitgeber nach § 1173a Art. 34a ABGB Mutterschaftszeit bezieht, hat Anspruch auf Mutterschaftsgeld, wenn:

- a) sie bis zum Tag der Niederkunft während wenigstens 270 Tagen, ohne eine Unterbrechung von mehr als drei Monaten, bei der Alters- und Hinterlassenenversicherung versichert war;
- b) sie ihre Erwerbstätigkeit nicht früher als 20 Wochen vor ihrer Niederkunft aufgibt, sofern nicht eine dieser Frist vorausgehende mindestens hälftige Arbeitsunfähigkeit ärztlich bescheinigt ist; und
- c) das Kind lebensfähig geboren wird oder die Schwangerschaft mindestens 23 Wochen gedauert hat.

Art. 34b

Dauer der Leistungen

1) Das Mutterschaftsgeld ist während 20 Wochen zu erbringen. Bei Vorliegen einer länger anhaltenden Arbeitsunfähigkeit während der Schwangerschaft beginnen diese Leistungen vier Wochen vor der Niederkunft

oder, wenn die Arbeitsunfähigkeit zu einem späteren Zeitpunkt eintritt, ab diesem Zeitpunkt.

2) Bei einem Spitalaufenthalt des Neugeborenen verlängert sich die Dauer der Ausrichtung des Mutterschaftsgeldes um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens aber um acht 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 der Mutterschaftszeit wieder eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen.

3) Stirbt der andere Elternteil während der acht Monate nach der Geburt des Kindes, so hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf zusätzliches Mutterschaftsgeld während zwei aufeinanderfolgenden Wochen.

4) Der Anspruch auf Mutterschaftsgeld endet vorzeitig, wenn die Arbeitnehmerin ihre Erwerbstätigkeit wiederaufnimmt oder wenn sie stirbt.

5) Die Regierung regelt den Anspruch auf Verlängerung der Dauer der Ausrichtung nach Abs. 2 für Arbeitnehmerinnen, die wegen Arbeitsunfähigkeit oder Arbeitslosigkeit nach Ende der Mutterschaftszeit nicht wieder erwerbstätig sein können, mit Verordnung.

Art. 34c

Höhe des Mutterschaftsgeldes

1) Das Mutterschaftsgeld beträgt 80 % des letzten vor der Niederkunft bezogenen Lohnes.

2) Die Regierung legt den Höchstbetrag des Lohnes nach Abs. 1 mit Verordnung fest.

Art. 34d

Vorrang des Mutterschaftsgeldes

1) Das Mutterschaftsgeld schliesst den Bezug der folgenden Taggelder aus:

- a) der Krankenversicherung;
- b) der Arbeitslosenversicherung;
- c) der Invalidenversicherung;
- d) der Unfallversicherung.

2) Bestand bis zum Anspruchsbeginn auf das Mutterschaftsgeld Anspruch auf ein Taggeld nach Abs. 1, so entspricht das Mutterschaftsgeld dem bisher bezogenen obligatorisch versicherten Taggeld.

Art. 34e

Geltendmachung des Anspruchs

1) Der Anspruch auf Mutterschaftsgeld ist mittels Antrag geltend zu machen.

2) Dem Antrag nach Abs. 1 ist eine Bestätigung des Arbeitgebers über den Bezug der Mutterschaftszeit beizulegen.

Art. 34f

Durchführungsvorschriften

Die Regierung regelt das Nähere über das Mutterschaftsgeld, insbesondere die Geltendmachung des Anspruchs, mit Verordnung.

Überschrift vor Art. 34g

F. Vaterschaftsgeld

Art. 34g

Anspruchsberechtigung, Dauer der Leistungen und Vorrang des
Vaterschaftsgeldes

1) Ein bei der Alters- und Hinterlassenenversicherung versicherter Arbeitnehmer, der bei einem in Liechtenstein ansässigen Arbeitgeber Vaterschaftszeit nach § 1173a Art. 34b ABGB bezieht, hat Anspruch auf Vaterschaftsgeld im Umfang von zwei aufeinanderfolgenden Wochen, wenn er während wenigstens 180 Tagen unmittelbar vor Begründung der Vaterschaft bei der Alters- und Hinterlassenenversicherung versichert war.

2) Stirbt die Mutter am Tag der Niederkunft oder während der 20 Wochen danach, so hat der nach Massgabe von Abs. 1 versicherte Arbeitnehmer für die Vaterschaftszeit im Sinne von § 1173a Art. 34b Abs. 2 ABGB Anspruch auf zusätzliches Vaterschaftsgeld während 20 aufeinanderfolgenden Wochen. Bei einem Spitalaufenthalt des Neugeborenen findet Art. 34b Abs. 2 sinngemäss Anwendung.

3) Bei Mehrlingsgeburten besteht der Anspruch auf Vaterschaftsgeld nur einmal.

4) Auf den Vorrang des Vaterschaftsgeldes findet Art. 34d sinngemäss Anwendung.

Art. 34h

Höhe des Vaterschaftsgeldes

Auf die Höhe des Vaterschaftsgeldes findet Art. 34c sinngemäss Anwendung.

Art. 34i

Geltendmachung des Anspruchs

Auf die Geltendmachung des Anspruchs findet Art. 34e sinngemäss Anwendung.

Art. 34k

Durchführungsvorschriften

Die Regierung regelt das Nähere über das Vaterschaftsgeld, insbesondere die Geltendmachung des Anspruchs, mit Verordnung.

Überschrift vor Art. 34l

G. Elterngeld

Art. 34l

Anspruchsberechtigung und Dauer der Leistung

Wer bei einem in Liechtenstein ansässigen Arbeitgeber Elternzeit nach § 1173a Art. 34c ABGB bezieht und bei der Alters- und Hinterlassenenversicherung versichert ist, hat Anspruch auf Elterngeld im Umfang von höchstens zwei Monaten.

Art. 34m

Höhe des Elterngeldes

1) Das Elterngeld beträgt vorbehaltlich Abs. 4 monatlich 100 % des durchschnittlichen massgebenden Monatslohns nach Abs. 2.

2) Der durchschnittliche massgebende Monatslohn berechnet sich unter Berücksichtigung von Art. 38 Abs. 2 des Gesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung aus den vom Arbeitgeber, bei dem die Elternzeit bezogen wird, ausbezahlten Löhnen der letzten zwölf Monate vor der Geburt, dividiert durch zwölf.

3) Der Geburt nach Abs. 2 gleichgestellt sind die Annahme an Kindesstatt und das Pflegekindschaftsverhältnis.

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

Art. 34n

Vermeidung von Doppelbezug und Vorrang des Elterngeldes

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

2) Auf den Vorrang des Elterngeldes findet Art. 34d sinngemäss Anwendung.

Art. 34o

Geltendmachung des Anspruchs

Auf die Geltendmachung des Anspruchs findet Art. 34e sinngemäss Anwendung.

Art. 34p

Durchführungsvorschriften

Die Regierung regelt das Nähere über das Elterngeld mit Verordnung, insbesondere:

- a) die Höhe des Elterngeldes, wenn die Elternzeit in Teilzeit, in Teilen, tages- oder stundenweise bezogen wird;
- b) die Geltendmachung des Anspruchs.

Überschrift vor Art. 35

H. Verschiedene Bestimmungen

Art. 38 Sachüberschrift und Abs. 1

Nachforderung nicht bezogener Leistungen

1) Wer eine ihm zustehende Leistung im Sinne von Art. 23 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. 1 bis 2a

Auszahlung der Leistungen

1) Die wiederkehrenden Leistungen nach Art. 23 sind monatlich auszurichten.

1a) Für die Auszahlung des Elterngeldes müssen vorbehaltlich Abs. 1b mindestens zehn Tage Elternzeit bezogen worden sein.

1b) Werden innerhalb von sechs Monaten weniger als zehn Tage Elternzeit bezogen, so wird das Elterngeld für die bis dahin bezogenen Tage dennoch ausbezahlt.

2) Die Auszahlung der Familienzulagen sowie des Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elterngeldes hat vorbehaltlich Abs. 2a und 3 von der Anstalt direkt an den Berechtigten zu erfolgen.

2a) Das Mutterschafts- und Vaterschaftsgeld kommen in dem Ausmass dem Arbeitgeber zu, als der Arbeitgeber für den Bezug der Mutterschafts- und Vaterschaftszeit weiterhin Lohn ausbezahlt.

Art. 42 Abs. 1 bis 3

1) Personen, die Anspruch auf Leistungen im Sinne von Art. 23 erheben, sind verpflichtet, der Anstalt über die für die Ausrichtung der Leistungen massgebenden Verhältnisse wahrheitsgetreu und vollständig Auskunft zu geben. Die Arbeitgeber haben den Arbeitnehmern bzw. der Anstalt die erforderlichen Bescheinigungen über Beginn, Umfang und Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses sowie über die bezogene Mutterschafts-, Vaterschafts- und Elternzeit auszustellen.

2) Personen, denen Leistungen im Sinne von Art. 23 ausgerichtet oder nach Art. 36 an Stelle des Anspruchsberechtigten ausbezahlt werden, sind verpflichtet, Tatsachen, die bewirken, dass der Anspruch auf die Leistung erlischt, sowie Änderungen des Namens oder der Anschrift ihrer Person oder der Kinder, für die ihnen Leistungen gewährt werden, zu melden. Die Meldung hat innerhalb eines Monats, gerechnet vom Tage des Bekanntwerdens der zu meldenden Tatsache, bei der Anstalt zu erfolgen.

3) Erfolgt die Auszahlung der Leistungen über den Arbeitgeber, so hat dieser eine allfällige Beendigung des Arbeitsverhältnisses der Anstalt unverzüglich zu melden.

Art. 44

Finanzierung

Die Mittel für die nach diesem Gesetz vorgesehenen Leistungen werden aufgebracht durch:

- a) die Beiträge der in Art. 36 und 47 des Gesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung genannten Versicherten und Arbeitgeber; ausgenommen sind die freiwillig Versicherten gemäss Art. 35 des Gesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung;
- b) den Beitrag des Landes;
- c) die Erträge aus dem Vermögen der Anstalt.

Art. 46

Beitragspflicht der Versicherten

Die in Art. 36 des Gesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung genannten Versicherten haben folgende jährlichen Beiträge zu entrichten:

- a) die obligatorisch versicherten Selbständigerwerbenden sowie die Arbeitnehmer nicht beitragspflichtiger Arbeitgeber: 2 % auf das bei der Alters- und Hinterlassenenversicherung beitragspflichtige Einkommen;
- b) die obligatorisch versicherten Nichterwerbstätigen und die der Besteuerung nach Aufwand unterstehenden Personen: 2 % des gemäss Art. 63quinquies des Gesetzes über die Alters- und Hinterlassenenversicherung angerechneten Erwerbseinkommens;
- c) die obligatorisch versicherten Arbeitnehmer: 0.2 % auf das bei der Alters- und Hinterlassenenversicherung beitragspflichtige Einkommen.

II.

Übergangsbestimmungen

1) Anspruch auf Mutterschaftsgeld nach diesem Gesetz besteht erst bei einer Geburt nach dem 31.Dezember 2025.

2) Anspruch auf Vaterschafts- und Elterngeld besteht auch für Fälle, in denen das Kind vor Inkrafttreten dieses Gesetzes geboren wurde. Die Auszahlung des Vaterschafts- und Elterngeldes erfolgt jedoch nur für den Zeitraum nach Inkrafttreten dieses Gesetzes.

3) Der Geburt nach Abs. 2 gleichgestellt sind die Annahme an Kindesstatt und das Pflegekindschaftsverhältnis.

4) Die Regierung muss spätestens innerhalb von fünf Jahren nach Inkrafttreten dieses Gesetzes eine Evaluierung der langfristigen finanziellen Sicherheit der Anstalt vornehmen und dem Landtag einen Bericht vorlegen. Zeigt

sich dabei, dass ein dauerhaftes jährliches Defizit zu erwarten ist, hat sie dem Landtag Vorschläge zur finanziellen Konsolidierung der Anstalt zu unterbreiten.

III.

Änderung von Bezeichnungen

Die Bezeichnung „Gesetz über die Familienzulagen“ bzw. „Familienzulagengesetz“ ist durch die Bezeichnung „Familienzulagen- und Erwerb ersatzgesetz“, in der jeweils grammatikalisch richtigen Form, zu ersetzen in:

- a) Art. 4 Abs. 1 Bst. v des Beschwerdekommis sionsgesetzes vom 25. Oktober 2000, LGBl. 2000 Nr. 248;
- b) Art. 27 Abs. 2 des Gesetzes vom 31. August 2016 über die amtliche Schätzung von Grundstücken und Gebäuden (Schätzungsgesetz; SchätzG), LGBl. 2016 Nr. 353;
- c) Art. 19 Abs. 1 Bst. b Einleitungssatz des Gesetzes vom 23. September 2010 über die Landes- und Gemeindesteuern (Steuergesetz; SteG), LGBl. 2010 Nr. 340;
- d) Art. 54 Abs. 2 des Gesetzes vom 14. Dezember 1952 über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG), LGBl. 1952 Nr. 29;
- e) Art. 5 Abs. 3 des Gesetzes vom 13. September 2000 über Mietbeiträge für Familien (Mietbeitragsgesetz; MBG), LGBl. 2000 Nr. 202.

IV.

Inkrafttreten

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

8. **GESETZ BETREFFEND DIE ABÄNDERUNG DES GESETZES ÜBER DIE ALTERS-
UND HINTERLASSENENVERSICHERUNG (AHVG)**

Gesetz

vom ...

**betreffend die Abänderung des Gesetzes über die Alters- und
Hinterlassenenversicherung**

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, wird wie folgt abgeändert:

Art. 34 Abs. 3

3) Durch den Bezug der Mutterschafts- und Elternzeit nach § 1173a Art. 34a
und 34c ABGB wird die obligatorische Versicherung gemäss Abs. 1 Bst. b nicht
unterbrochen.

II.

Übergangsbestimmung

1) Art. 34 Abs. 3 gilt auch für Fälle, in denen das Kind vor Inkrafttreten dieses Gesetzes geboren wurde. Die Weiterführung der obligatorischen Versicherung erfolgt jedoch nur für den Zeitraum nach Inkrafttreten dieses Gesetzes.

2) Der Geburt nach Abs. 1 gleichgestellt sind die Annahme an Kindesstatt und das Pflegekindschaftsverhältnis.

III.

Inkrafttreten

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

9. GESETZ BETREFFEND DIE ABÄNDERUNG DES GESETZES ÜBER
ERGÄNZUNGSLEISTUNGEN ZUR ALTERS-, HINTERLASSENEN- UND
INVALIDENVERSICHERUNG (ELG)

Gesetz

vom ...

**betreffend die Abänderung des Gesetzes über Ergänzungsleistungen
zur Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenversicherung**

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), LGBI. 1965 Nr. 46, in der
geltenden Fassung, wird wie folgt abgeändert:

Art. 2 Abs. 1 Bst. d

1) Als Einkommen werden angerechnet:

d) Leistungen nach Art. 23 des Familienzulagen- und Erwerb ersatzgesetzes;

II.

Inkrafttreten

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

10. **GESETZ BETREFFEND DIE ABÄNDERUNG DES GESETZES ÜBER DIE KRANKENVERSICHERUNG (KVG)**

Gesetz

vom ...

**betreffend die Abänderung des Gesetzes über die
Krankenversicherung**

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. 7 Abs. 1 Bst. b

- 1) Obligatorisch versichert sind:
- b) für Krankengeld: über 15jährige Arbeitnehmer, die in Liechtenstein für einen Arbeitgeber mit Sitz oder Niederlassung in Liechtenstein tätig sind sowie Personen, die Elterngeld im Sinne des Familienzulagen- und Erwerbsersatzgesetzes beziehen.

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 Elterngeld im Sinne des Familienzulagen- und Erwerbsersatzgesetzes gilt als versicherter Verdienst der letzte vor Antritt der Elternzeit bezogene Lohn. Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit von mindestens 50 % wird das Krankengeld entsprechend gekürzt.

Art. 15 Abs. 2 bis 4Aufgehoben

Art. 22 Abs. 8 und 8a

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 Elterngeld im Sinne des Familienzulagen- und Erwerbsersatzgesetzes richtet sich der Arbeitgeberbeitrag nach dem Beschäftigungsgrad vor diesem Bezug. 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 Elterngeld im Sinne des Familienzulagen- und

Erwerbsersatzgesetzes 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.

Übergangsbestimmungen

1) Bestimmungen von Verträgen, die Taggeldleistungen bei Mutterschaft vorsehen, fallen ab dem 1. Januar 2026 dahin. Über diesen Zeitpunkt hinaus zu viel bezahlte Prämien für Mutterschaft werden zurückerstattet.

2) Auf im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes laufende Taggeldleistungen ist das bisherige Recht anzuwenden.

III.

Inkrafttreten

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

11. GESETZ ÜBER DIE ABÄNDERUNG DES GESETZES ÜBER DIE OBLIGATORISCHE UNFALLVERSICHERUNG (UNFALLVERSICHERUNGSGESETZ; UVERSG)

Gesetz

vom ...

über die Abänderung des Unfallversicherungsgesetzes

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 die in Liechtenstein beschäftigten Arbeitnehmer, einschliesslich der Heimarbeiter, Lehrlinge, Praktikanten, Volontäre, der in Beschützenden Betrieben oder Invalidenbetrieben tätigen Personen sowie der Bezüger von Elterngeld im Sinne des Familienzulagen- und Erwerbsersatzgesetzes.

Art. 8 Abs. 1a

1a) Unfälle während des Bezugs von Elterngeld im Sinne des Familienzulagen- und Erwerbsersatzgesetzes gelten als Nichtbetriebsunfälle.

Art. 15 Abs. 2a

2a) Bei Bezug von Elterngeld im Sinne des Familienzulagen- und Erwerbsersatzgesetzes gilt als versicherter Verdienst für die Bemessung der Taggelder der letzte vor diesem Bezug bezogene Lohn, für die Bemessung der Renten der innerhalb eines Jahres vor diesem Bezug 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 am Lohnbetrag dieser oder der unmittelbar nachfolgenden Periode stattfinden. Jede abweichende Abrede zuungunsten der Versicherten ist ungültig. Bezüger von Elterngeld im Sinne des Familienzulagen- und Erwerbsersatzgesetzes haben ihren Beitrag für die obligatorische Versicherung der Nichtberufsunfälle an den Arbeitgeber zu leisten.

II.

Inkrafttreten

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

**12. GESETZ ÜBER DIE ABÄNDERUNG DES GESETZES BETREFFEND
AUSRICHTUNG EINER MUTTERSCHAFTSZULAGE**

Gesetz

vom ...

**über die Abänderung des Gesetzes betreffend Ausrichtung einer
Mutterschaftszulage**

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine
Zustimmung:

I.

Abänderung bisherigen Rechts

Das Gesetz vom 25. November 1981 betreffend Ausrichtung einer
Mutterschaftszulage, LGBl. 1982 Nr. 8, in der geltenden Fassung, wird wie folgt
abgeändert:

Art. 1

1) Wöchnerinnen, denen bei Mutterschaft kein Anspruch auf Bezug eines
Mutterschaftsgeldes nach den Bestimmungen des Familienzulagen- und
Erwerbsersatzgesetzes zusteht, wird eine einmalige steuerfreie
Mutterschaftszulage ausgerichtet.

2) Erreicht das Mutterschaftsgeld den gemäss Art. 4 Abs 1 festgelegten Betrag nicht, so wird die Differenz zwischen diesem Betrag und dem Mutterschaftsgeld ausgerichtet.

II.

Inkrafttreten

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

13. **GESETZ ÜBER DIE LANDES- UND GEMEINDESTEUERN**

Gesetz

vom ...

über die Abänderung des Steuergesetzes

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

I.

Abänderung bisherigen Rechts

Das Gesetz vom 23. September 2010 über die Landes- und Gemeindesteuern (Steuergesetz; SteG), LGBl. 2010 Nr. 340, in der geltenden Fassung, wird wie folgt abgeändert:

Art. 15 Abs. 2 Bst. f

2) Der Erwerbsteuer unterstehen zudem nicht:

f) Familienzulagen und Elterngeld im Sinne des Familienzulagen- und Erwerbsersatzgesetzes sowie weitere Bezüge, die durch Gesetz von der Besteuerung befreit sind;

II.

Inkrafttreten

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

14. **GESETZ BETREFFEND DIE ABÄNDERUNG DES GESETZES ÜBER DIE
BETRIEBLICHE PERSONALVORSORGE (BPVG)**

Gesetz

vom ...

**betreffend die Abänderung des Gesetzes über die betriebliche
Personalvorsorge**

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:

Art. 3 Abs. 1b

1b) Arbeitnehmer unterstehen während des Bezugs von Elterngeld im Sinne
des Familienzulagen- und Erwerbsersatzgesetzes der Versicherungspflicht für die
Risiken Tod und Invalidität.

Art. 6 Abs. 8

8) Die Beiträge für die Risikoversicherung während des Bezugs von Elterngeld im Sinne des Familienzulagen- und Erwerbsersatzgesetzes werden auf Grundlage des vor diesem Bezug versicherten Jahreslohnes berechnet.

Art. 7 Abs. 8

8) Die Beiträge für die Risikoversicherung des Arbeitnehmers während des Bezugs von Elterngeld im Sinne des Familienzulagen- und Erwerbsersatzgesetzes werden mindestens zur Hälfte vom Arbeitgeber geleistet. Der Arbeitgeber behält den Anteil des Arbeitnehmers bei der letzten Lohnzahlung vor dem Bezug von Elterngeld zurück und vergütet der Vorsorgeeinrichtung die gesamten Beiträge.

II.

Inkrafttreten

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