

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

Schaan, 16. März 2023

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

Sehr geehrte Frau Regierungschef-Stellvertreterin

Für eine realistische Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben und für die Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt ist eine wirksame Elternzeit von zentraler Bedeutung. Mit Blick auf den zunehmenden Fach- bzw. Arbeitskräftemangel ist eine angemessen bezahlte Elternzeit unabdingbar, damit es für Eltern aller Einkommenschichten möglich ist, eine Elternzeit zu nehmen und somit eine Geschlechtergleichstellung auch tatsächlich gefördert wird.

In unserer Stellungnahme verwenden wir die Begriffe Elternzeit, Mutterschaftszeit, Vaterschaftszeit und Pflegezeit. Der Begriff «Urlaub» ist den Umständen nicht angemessen und sollte wenn möglich auch im Gesetz entsprechend ersetzt werden.

Dementsprechend nimmt die infra die Einladung zu einer Stellungnahme zur Umsetzung der EU-Richtlinie zur Elternzeit an.

3.1.1 Gegenstand und Inhalt

Aufgabe einer zukunftsgerichteten Familienpolitik ist es, unausgewogene Regelungen der Elternzeit für Frauen und Männer sowie Negativanreize in Zusammenhang mit der Frauenerwerbsquote zu eliminieren, diesbezüglich erkannte Hindernisse aus dem Weg zu räumen und somit für optimale Voraussetzungen auf dem Arbeitsmarkt für Frauen und Männern zu sorgen.

Wir begrüßen es sehr, dass die Umsetzung der Richtlinie Anreize für Männer schafft, einen Anteil an den Betreuungs- und Pflegeaufgaben zu übernehmen. Mit der Einführung der

Vaterschaftszeit sowie der Unübertragbarkeit von vier Monaten Elternzeit sehen wir einen Schritt, um der Stereotypisierung von Rollenbildern entgegenzuwirken und die Väter für eine paritätische Aufteilung der Care-Arbeit zu motivieren. Wir hoffen, dass mit der Einführung der bezahlten Elternzeit geschlechtsspezifische Unterschiede sowohl in der Berufswelt als auch in der Familienwelt sukzessive wegfallen, weil sich Väter mehr engagieren und sich folglich auch vermehrt an der unbezahlten Care-Arbeit beteiligen.

Wenn Arbeitgebende damit rechnen müssen, dass Vater *und* Mutter nach der Geburt des Kindes eine Elternzeit nehmen, wirkt die Elternzeit auch gegen die immer noch herrschende Diskriminierung der Mütter im Arbeitsleben. Die *infra* hat im Jahr 2022 zwanzig Mütter im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Beruf beraten, davon neun Mütter, deren Arbeitgebende den Müttern die Kündigung nach der Mutterschaftszeit nahegelegt hatte.

Mit dem Verbleib der Mütter im Erwerbsleben wird die Voraussetzung für eine eigenständige Existenz- und Alterssicherung geschaffen und so direkt gegen die vorwiegend weibliche Altersarmut entgegengewirkt. Auch mit Blick auf die hohe Scheidungsrate ist es für beide Elternteile wichtig, finanzielle Unabhängigkeit anzustreben.

3.1.2. Einführung eines bezahlten Elternurlaubs **Elterngeld im Umfang von zwei Monaten**

Wir begrüßen die Ausdehnung des Mindestzeitraumes der unübertragbaren Elternzeit auf vier Monate. Dies trägt dazu bei, dass die Elternzeit für Frauen wie Männer zur Berufskarriere gehört, was die Chancengleichheit und Gleichbehandlung auf dem Arbeitsmarkt fördert. Überdies fördert diese Bestimmung die Aufteilung von Care-Arbeit zwischen Frauen und Männern und erleichtert es den Vätern, eine stärkere Bindung zum Kind aufzubauen.

Aus der Familienstudie/Umfrage aus dem Jahr 2018 ergeben sich klare Aufträge, unter anderem in Bezug auf die bezahlte Elternzeit: Knapp 95 Prozent der befragten Eltern, deren Kind noch nicht ein Jahr alt ist, wünschen sich bezahlte Elternzeit, bei Eltern von Kindern über einem Jahr sind es 78 Prozent. Um Familien zu unterstützen, soll eine Eigenbetreuung im ersten Lebensjahr des Kindes ermöglicht werden. Eine bezahlte Elternzeit von nur je zwei Monaten, wie von der Regierung vorgeschlagen, verunmöglicht eine Eigenbetreuung des Kindes im ersten Lebensjahr.

Gemäss einer aktuellen Analyse des «Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung» IAB gibt es einen klaren Zusammenhang zwischen dem Engagement der Väter und der Rückkehr der Mütter in den Beruf: Je länger Väter Elternzeit nehmen, umso kürzer ist die Zeit, bis Mütter nach der Geburt eines Kindes in den Beruf zurückkehren. Obwohl sich die Analyse nicht direkt auf Liechtenstein übertragen lässt, zeigt die Untersuchung trotzdem, dass eine bezahlte Elternzeit dazu führt, dass Frauen schneller wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren: <https://doku.iab.de/kurzber/2023/kb2023-01.pdf>

Vier Monate bezahlte Elternzeit pro Elternteil

Das Kernstück einer wirksamen Elternzeit ist dessen Bezahlung. Der Regierungsvorschlag besagt, dass nur zwei von vier Monaten Elternzeit vergütet werden und das mit einer Deckelung bei 2'380 Franken. Wir können dies nicht nachvollziehen. Es stellt sich uns die

grundsätzliche Frage, ob die Politik und Wirtschaft in Liechtenstein überhaupt *möchte*, dass Eltern eine bezahlte Elternzeit nehmen können, und dass somit für mehr Arbeitskräfte auf dem heimischen Arbeitsmarkt (→ Fachkräfte- und Arbeitskräftemangel), höhere Steuereinnahmen sowie eine Stärkung des gesellschaftlichen Wohls auf der familien-, gleichstellungs- und gesundheitspolitischen Ebene gesorgt wird.

Nein zur faktischen Halbierung des Elternurlaubs

Die Vergütung der Elternzeit nur während der Hälfte der Mindestdauer des Elternurlaubs pro Elternteil kommt damit einer faktischen Halbierung der Elternzeit gleich. Diese von der Regierung vorgeschlagene Lösung lehnt die infra entschieden als unzureichend ab, denn zwei Monate bezahlte Elternzeit werden nicht dazu führen, dass Väter und Mütter vier Monate Elternzeit beziehen bzw. wird diese Lösung wahrscheinlich noch nicht einmal dazu führen, dass Mütter und vor allem Väter zwei Monate der ihnen rechtlich zustehenden viermonatigen Elternzeit beziehen werden, da die Vergütung von 50 Prozent des massgebenden Lohns viel zu tief angesetzt ist.

Entgegen der Formulierung des Vernehmlassungsberichts der Regierung auf S. 71, die vorgibt, dass die Richtlinie eine Mindestdauer von vier Monaten Elternzeit festlegt, wovon mindestens zwei Monate in angemessener Höhe zu bezahlen sind, sieht die Richtlinie unter Punkt 31 vor, *dass eine angemessene Bezahlung des Elternurlaubs während des nicht übertragbaren Mindestzeitraums des Elternurlaubs zu gewähren ist*. Da die Elternzeit gemäss §1173s Art. 34c *grundsätzlich nicht übertragbar* sein soll, ist in der Konsequenz von einer angemessenen Bezahlung der gesamten Dauer der Elternzeit auszugehen. Die infra fordert darum eine viermonatige bezahlte Elternzeit je Elternteil, dessen Vergütung sich am Vorschlag des LANV orientiert (80 Prozent des AHV-pflichtigen Lohns, Deckelung bei der Höhe des Medianlohns).

Mit dem nachstehenden Vergleich halten wir dem Argument entgegen, dass mit der Umsetzung der Elternzeitrichtlinie nicht über die Mindestvorgaben hinausgegangen werden soll, damit der Wettbewerbsvorteil des Wirtschaftsstandortes Liechtenstein mit den niedrigen Lohnnebenkosten beibehalten werden soll. Die Lohnnebenkosten sind auch mit einem Solidaritätsbeitrag von 0.1 bis 0.2 Prozent, wie vom LANV vorgeschlagen, nicht höher als in der Schweiz.

Angestellte	AHV/IV/EO		ALV		FAK		PK	
	AG	AN	AG	AN	AG	AN		
Schweiz	4.35% 1.4% 0.5%	4.35% 1.4% 0.5%	1.1%	1.1%	0.7% - 3.5%	Keine (Ausnahme VS: 0.3%)	2-8%	2-8%
Liechtenstein	4.15% 0.75%	3.95% 0.75%	0.5%	0.5%	1.9%	0.1-0.2%* Vorschlag LANV	4%	4%

Bei einer Vergütung von mindestens 80 Prozent des AHV-pflichtigen Lohns mit einer Deckelung bei Höhe des Medianlohns liegen die zu erwarteten Kosten für vier Monate Elternzeit bei der Annahme, dass alle die Elternzeit beanspruchen, bei 30.5 Mio. Franken (vgl. Vernehmlassungsbericht, Seite 12).

Dabei nicht mit eingerechnet ist ein allfälliger Zuschuss aus dem Fondsvermögen der FAK. Gemäss Jahresbericht der AHV-FAK-IV lagen die Arbeitgeberbeiträge 2021 bei 64 Mio. Franken, die Ausgaben bei 48 Mio. Franken. Somit entstand 2021 ein Überschuss von 16 Mio. Franken, bei einem Fondsvermögen von 250 Mio. Franken. Selbst ein rekordhoher Verlust wie 2022 ändert nichts an der ausgezeichneten Finanzlage der FAK. Die zusätzlich benötigten 15 Mio. Franken könnten, wie vom LANV vorgeschlagen, mit einem solidarischen Beitrag der Arbeitnehmenden von 0.1 bis 0.2 Lohnprozent beigesteuert werden.

Die Kosten der Elternzeit werden durch mehrere Faktoren ausgewogen, einerseits durch höhere Steuereinnahmen, da die Mütter während ihres gesamten Berufslebens in der Arbeitswelt verbleiben, und andererseits durch tiefere Sozialhilfebezüge, sowohl während des Berufslebens als auch bei der allfälligen Trennung von Paaren mit Kindern und bei der Pensionierung.

3.1.3. Einführung eines bezahlten Vaterschaftsurlaubs

Wir begrüssen die Einführung der zweiwöchigen Vaterschaftszeit und den Umstand, dass dieser nicht nur dem Vater, sondern auch dem Pflege- oder Adoptivvater zugestanden wird. Die infra plädiert dafür, dass auch die Adoptivmutter, einen – der Vaterschaftszeit analoge – zweiwöchige Mutterschaftszeit erhält, da die 20-wöchige Mutterschaftszeit den Wöchnerinnen vorbehalten ist. Ferner schlägt die infra vor, die Vaterschaftszeit auch bei einer Stillgeburt zu gewähren.

3.1.4 Einführung eines Pflegeurlaubs

Die Einführung einer Pflegezeit von bis zu fünf Arbeitstagen begrüssen wir. Leider ist eine Vergütung nicht vorgesehen. Aufgrund der demographischen Entwicklung und der damit einhergehenden Häufung von altersbedingten Beeinträchtigungen ist von einem steigenden Pflege- und Betreuungsbedarf auszugehen. Die Richtlinie empfiehlt, eine Vergütung vorzusehen, damit sichergestellt ist, dass pflegende Angehörige, insbesondere auch Männer, ihr Recht in Anspruch nehmen. Die Arbeitnehmenden sollen den Arbeitgebenden nach Möglichkeit eine geplante Freistellung aus familiären Gründen spätestens drei Monate vor dem Bezug ankündigen. Tatsache ist es, dass ein Bezug der Freistellung aus familiären Gründen nicht mit einer Frist von drei Monaten planbar ist. Zudem regt die infra an, dass der Kreis der zu pflegenden Angehörigen weiter gefasst wird und z.B. Geschwister und Schwiegereltern mit aufgenommen werden.

3.1.6 Flexible Arbeitsregelungen

Neu können Eltern und Personen mit Betreuungsaufgaben flexible Arbeitsregelungen ohne zeitliche Begrenzung beantragen. Dies eröffnet jungen Eltern den nötigen Spielraum für individuelle Lösungen. Erfahrungen aus dem Beratungsalltag zeigen, dass sich Frauen nicht nur eine flexible Arbeitszeitregelungen, sondern auch eine befristete Arbeitszeitreduktion nach der Rückkehr aus dem Mutterschutz wünschen. Wie bereits unter 3.1.1. dargelegt, werden Mütter oft in die Kündigung gedrängt, nachdem sie den Wunsch nach einer Pensumsreduktion ausgesprochen haben. Mütter und Väter sollen nach der Rückkehr von der Elternzeit die Möglichkeit haben, eine Reduktion des Pensums in Anspruch zu nehmen. Wir unterstützen daher den Vorschlag des LANV, eine gesetzliche Regelung für die Pensumsreduktion im ersten Lebensjahr auf 60 Prozent sowie im zweiten Lebensjahr auf 80 Prozent einzuführen.

Mit der Umsetzung der EU-Richtlinie 2019/1158 erhalten Arbeitnehmende das Recht, einen Antrag auf flexible Arbeitsregelung zu Betreuungs- und Pflegezwecken zu stellen, der von Arbeitgebenden zu prüfen und innert zwei Wochen schriftlich zu beantworten ist. Eine Ablehnung des Antrags ist von Arbeitgebenden zu begründen. Aus Sicht der infra gilt es hier klar zu präzisieren, dass ein Antrag auf flexible Arbeitsregelung bei gleichbleibender Arbeitszeit nur abgelehnt werden darf, wenn damit eine einschneidende Störung des Betriebs verbunden wäre.

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

Wir begrüßen die geplante Umsetzung.

3.3 Neuregelung der Finanzierung des Krankengeldes

Betriebe, die überwiegend Frauen beschäftigen und daher vermehrt Mutterschaftszahlungen auszurichten haben, sind mit Prämien erhöhungen in der Kollektivversicherung konfrontiert. Die Finanzierung soll unbedingt solidarisch auf die gesamte Arbeitnehmerschaft aufgeteilt werden, um Arbeitgebende nicht abzustrafen, bzw. davon abzuhalten, jüngere Frauen überhaupt einzustellen. Das Anliegen der DpL-Motion zur Neuregelung der Finanzierung des Taggeldes bei Mutterschaft ist es, dass die Finanzierung im KVG belassen werden soll, aber das «Mutterschaftsrisiko» aus der Krankengeldprämie herausgelöst wird. Die Regierung meldet Bedenken an, sie argumentiert, dass mit der Motion kleine Betriebe mit einer hohen Zahl weiblicher Arbeitskräfte entgegen der ursprünglichen Intention mehr statt weniger belastet würden. Aufgrund der Tatsache, dass die Vaterschaftszeit auch über das Krankenversicherungsgesetz geregelt werden soll, muss eine Lösung für das Mutterschaftstaggeld innerhalb des KVG gefunden werden, die kleinere Betriebe nicht übermässig belastet. Hierzu soll die Regierung bis zum Bericht und Antrag eine konkrete Lösung bringen.

3.5. Sicherstellung des Versicherungsschutzes bei Bezug der Elternzeit

Wir begrüßen die Sicherstellung des Versicherungsschutzes bei Bezug der Elternzeit. Eine Weiterführung der *Altersversicherung* in der betrieblichen Vorsorge sollte jedoch für Arbeitgebende und Arbeitnehmende verpflichtend sein. Dies ist mit Blick auf weibliche Arbeitskräfte von besonderer Bedeutung, da Frauen derzeit im Durchschnitt eine um ein Drittel tiefere Rente aus der betrieblichen Vorsorge haben.

4. Erläuterungen zu den einzelnen Artikeln

Art. 31 Ferienkürzung

Abs. 2 sieht vor, dass die Ferien nicht gekürzt werden dürfen, soweit der Bezug der Elternzeit weniger als zwei Monate dauert. Wir fordern eine Anpassung dieser Regelung, da der Zeitraum der Elternzeit je vier Monate beinhaltet.

Art. 34i Ende des Arbeitsverhältnisses bei bestehenden Ansprüchen auf Freistellung aus familiären Gründen

Besteht ein Anspruch auf Freistellung, ist der Arbeitgebende verpflichtet, den verbleibenden Anspruch zu gewähren, sofern die Arbeitnehmende dies vor Abschluss des neuen

Arbeitsvertrags bekannt gibt. Die unterschiedliche Handhabung der Freistellung aus familiären Gründen und die Freistellung aufgrund Schwangerschaft können wir nicht nachvollziehen. Wir sehen auch bei der Elternzeit ein Diskriminierungspotenzial.

Art. 46 und Art. 48 Kündigungsschutz - missbräuchliche Kündigung Verfahren-Beweis

Wir begrüßen den Kündigungsschutz aus familiären Gründen gem. Art. 35a bis 34d oder 36b sowie die Begründungspflicht für die neuen Tatbestände einer missbräuchlichen Kündigung.

Mütter sind während der Schwangerschaft und den 16 Wochen nach der Geburt vor einer Kündigung geschützt. Ein Kündigungsschutz nach der Geburt müsste für beide Elternteile gelten. Da wir in den Beratungen immer wieder feststellen, dass Mütter am ersten Arbeitstag nach Rückkehr aus der Mutterschaftskarenz gekündigt werden, regen wir an, den Kündigungsschutz nach Mutterschutz und Elternzeit zu verlängern. Mit Blick auf die Vorteile, die sich aus der Flexibilität des Modells für Arbeitgebende und Arbeitnehmende ergeben, müsste ein realistischer Kompromiss für den Arbeitsplatzschutz entsprechend der gewählten Bezugsperiode möglich sein, insbesondere, auch wenn die Elternzeit in Teilzeit genommen wird. Die infra ersucht die Regierung, unsere Argumente nochmals zu prüfen (Nichtigkeitsvoraussetzung Art. 49).

Bezahlte Stillzeit für Mütter

Gemäss Arbeitsgesetz Art. 35a Abs. 2 sind Arbeitgebende verpflichtet, einer stillenden Mutter die erforderliche Zeit zum Stillen oder Abpumpen freizugeben. Es ist aber im Gesetz nicht festgehalten, ob diese Zeit bezahlt ist oder nicht. Diese Unsicherheit führt immer wieder zu Diskussionen zwischen Arbeitgebenden und Müttern. Die infra regt an, eine gesetzlich verbindliche Regelung zur Stillzeit im ersten Lebensjahr des Kindes einzuführen, analog der 2014 im Schweizer Arbeitsgesetz aufgenommenen Regelung zur bezahlten Stillzeit.

Mit der Umsetzung der EU-Richtlinie bietet sich für Liechtenstein die Chance, wirksame Massnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerb einzuführen. Mit der Einführung einer fairen und angemessen bezahlten Elternzeit von je vier Monaten wird klar zum Ausdruck gebracht, dass Liechtenstein die Gleichstellung von Frau und Mann fördert.

Wir bedanken uns für die Kenntnisnahme und hoffen, dass unsere Anregungen in die überarbeitete Fassung einfließen.

Freundliche Grüsse



Petra Eichele
infra-Geschäftsführerin



Coralie Kerhart
infra-Vorstandsfrau