

Regierung Fürstentum Liechtenstein
Ministerium für Inneres, Wirtschaft und Umwelt
Regierungschef-Stv. Sabine Monauni
Peter-Kaiser-Platz 1
9490 Vaduz

Schaan, 23. März 2023

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

Sehr geehrte Frau Regierungschef-Stellvertreterin

Mit Schreiben vom 14. Dezember 2022 haben Sie uns eingeladen, zum Vernehmlassungsbericht der Regierung betreffend die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches (Arbeitsvertragsrecht), des Familienzulagengesetzes (FZG), des Krankenversicherungsgesetzes sowie weiterer Gesetze (Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige) Stellung zu nehmen. Für die uns eingeräumte Gelegenheit zur Meinungsäusserung danken wir Ihnen bestens.

Mit der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige wird das Ziel verfolgt, u.a. die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erreichen sowie die Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen zu fördern. Die Wirtschaftskammer hat sich bereits im gemeinsamen Positionspapier zusammen mit der Liechtensteinischen Industrie- und Handelskammer und dem Liechtensteinischen Bankenverband zur Wichtigkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf geäussert. Bezüglich der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 gibt es von den verschiedenen Institutionen und Anspruchsgruppen unterschiedliche Vorstellungen. Für uns ist es von grosser Bedeutung, dass Sinn und Zweck des Eltern-, Vaterschafts- und Pflegeurlaubs im Vordergrund steht.

Die Wirtschaftskammer Liechtenstein begrüsst zum Grossteil die im vorliegenden Vernehmlassungsbericht vorgeschlagene Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158. Wir danken der Regierung, dass bei der Ausarbeitung der Vorlage auf die Machbarkeit zur Umsetzung für die

Gewerbetreibenden Rücksicht genommen wurde. Einzelne Punkte und Fragen aus der gegenständlichen Vorlage, welche unserer Meinung nach noch einmal im Detail geprüft werden sollten, möchten wir dennoch hervorheben.

Elternurlaub

a) Umsetzung

Wir unterstützen die geplante Umsetzung, dass von den vier Monaten Elternurlaub neu zwei Monate bezahlt werden und der Anspruch nicht übertragbar ist. Sehr zu begrüßen ist die Anpassung, dass künftig nur noch bezugsberechtigt ist, wer tatsächlich seit mehr als einem Jahr im selben Betrieb beschäftigt ist.

Ebenfalls können wir den Vorschlag der Regierung voll und ganz stützen, dass die Vergütung 50% des durchschnittlichen massgebenden Monatslohns, begrenzt auf den Höchstbetrag der monatlichen Altersrente, betragen soll. Zumal auch in der Richtlinie festgehalten wird, dass die Inanspruchnahme eines Elternurlaubs durch beide Elternteile erleichtert werden soll: „Bei Elternurlaub nach Artikel 5 Absatz 2 wird diese Bezahlung oder Vergütung von dem Mitgliedstaat oder den Sozialpartnern so festgelegt, dass die Inanspruchnahme von Elternurlaub durch beide Elternteile erleichtert wird.“ (Art. 8 Abs. 3 der Richtlinie)

Zu wenig angeschnitten wird unserer Ansicht nach aber die Problemstellungen Kontrolle und Missbrauch. So stellt sich uns die Frage, wie mit einem allfälligen Missbrauch umgegangen wird bzw. wie sichergestellt werden kann, dass generell gar kein Missbrauch stattfinden kann. Insbesondere bei einem Stellenwechsel eines Elternteils, wenn das Kind noch nicht drei Jahre alt ist, muss gewährleistet werden, dass der (bezahlte) Elternurlaub nicht doppelt bezogen werden kann. Ebenso stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage, ob es grundsätzlich nicht auch einen Kündigungsschutz für den Arbeitgeber geben sollte, wenn nach bezogenem Elternurlaub der Arbeitnehmende nicht mehr an den Arbeitsplatz zurückkehren will. Kann der bezahlte Elternurlaub an eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses geknüpft werden? Wie kann zudem sichergestellt werden, dass der bezahlte Elternurlaub für die Kinderbetreuung in Anspruch genommen wird, insbesondere dann, wenn ein Elternteil nicht im gleichen Haushalt lebt?

b) Finanzierung

In der gegenständlichen Vorlage wird die Finanzierung des Elternurlaubs zur Gänze aus der Familienausgleichskasse (FAK) vorgeschlagen. Dieser Vorschlag der Regierung ist naheliegend, da es sich um eine derzeit prall gefüllte Kasse handelt und von verschiedenen Gruppierungen schon entsprechende Begehrlichkeiten geäußert wurden. Wir halten ausdrücklich fest, dass die FAK hauptsächlich von Arbeitgebern finanziert wird. Wir unterstützen den Vorschlag insoweit, als dass keine neue Kasse aufgebaut wird bzw. keine neuen und zusätzlichen Lohnnebenkosten für die Arbeitgeber eingeführt werden. Wir sind aber klar der Meinung, dass für die Finanzierung auch die Anspruchsgruppe „Arbeitnehmer“ herangezogen

werden muss. Wir können nicht nachvollziehen, wieso die Finanzierung ausschliesslich über den Arbeitgeber erfolgen soll. Auch der LANV hat in seinem Positionspapier festgehalten, dass die Arbeitnehmenden einen solidarischen Beitrag an den bezahlten Elternurlaub und Vaterschaftsurlaub beisteuern sollen. Und auch die IG Elternzeit sieht eine Finanzierung der Elternzeit über einen gleich hohen Beitrag von Arbeitgeber und Arbeitnehmer als logischen Schritt. Wir fordern daher eindringlich die paritätische Finanzierung durch Arbeitgeber (FAK) und Arbeitnehmer.

Es stellt sich uns ausserdem die Frage, ob seitens der Regierung Überlegungen gemacht wurden, wie sich die finanzielle Situation bei der FAK entwickeln wird, wenn bei einer allenfalls nächsten Richtlinienübernahme der bezahlte Elternurlaub noch weiter ausgebaut bzw. verlängert werden müsste. Was sind die Folgen, wenn die Finanzierung durch die FAK nicht mehr gewährleistet werden kann?

Wir sehen durch die Umsetzung dieser Richtlinie eine grosse finanzielle, organisatorische und bürokratische Belastung vor allem auf die kleinen und mittleren Unternehmen zukommen. Darum stellt sich unserer Ansicht nach berechtigterweise auch die Frage, welche Rolle der Staat hinsichtlich einer finanziellen Beteiligung an einer solchen Umsetzung hat.

Vaterschaftsurlaub

a) Umsetzung

Die Richtlinie (EU) 2019/1158 sieht einen Anspruch auf zehn Tage Vaterschaftsurlaub vor, der anlässlich der Geburt des Kindes des Arbeitnehmers genommen werden muss. Der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub ist gemäss Richtlinie nicht an eine vorherige Beschäftigungs- oder Betriebszugehörigkeitsdauer geknüpft. Wir begrüssen den Vorschlag, dass der Vaterschaftsurlaub von 10 Arbeitstagen am Stück zu beziehen ist. So kann insbesondere dem Grundgedanken der Vater-Kind-Bindung Rechnung getragen werden.

In einzelnen Gesamtarbeitsverträgen ist ein bezahlter Vaterschaftsurlaub bereits vorgesehen (zwischen 1 bis 3 Tage). Wir sind der Ansicht, dass die Bestimmungen der Gesamtarbeitsverträge (GAV) miteinberechnet werden müssen. Soll heissen, wenn ein GAV beispielsweise bereits jetzt schon 2 Tage bezahlten Vaterschaftsurlaub gewährt, sich der Anspruch nicht auf 12 Tage erhöht. So soll verhindert werden, dass es bei den Betrieben zu zusätzlichen finanziellen Belastungen kommt. Eine Ausweitung des Vaterschaftsurlaubs über 10 Tage hinaus, soll den einzelnen Betrieben obliegen.

Für den Vaterschaftsurlaub wird nicht verlangt, dass der Vater im gleichen Haushalt lebt, wie das Kind oder die Mutter des Kindes. Der Sinn und Zweck eines Vaterschaftsurlaubs ist aber gerade die Betreuung und Pflege des Kindes. Kann dem ein Vater gerecht werden, welcher nicht im gleichen Haushalt lebt? Ist hier der Sinn und Zweck nach wie vor vorhanden? Wie wird hier ein allfälliger Missbrauch geprüft?

Der Vaterschaftsurlaub soll aufgrund Feiertag, Unfall oder Krankheit (§ 1173a Art. 18 ABGB) entsprechend um diese Tage verlängert werden. Laut den meisten Gesamtarbeitsverträgen und Einzelarbeitsverträgen wird ein Arztzeugnis ab dem zweiten resp. dritten Tag verlangt. Um eine Verlängerung des Vaterschaftsurlaubs beanspruchen zu können, muss somit künftig ein Arztzeugnis immer auch schon bei einer ein- resp. zweitägigen Arbeitsunfähigkeit eingeholt werden, was sicher nicht gewollt sein kann. Vor allem aber ist eine Verlängerung aufgrund eines Feiertages für uns nicht verständlich. So wird durch einen Feiertag nicht der Sinn und Zweck eines Vaterschaftsurlaubs beraubt. Die Zeit mit dem Kind kann auch an einem Feiertag vollumfänglich genutzt werden. Die Verlängerung des Vaterschaftsurlaubs würde zu einem zusätzlichen administrativen Aufwand bei den Betrieben führen. Das Vorhaben, dass bei Feiertagen oder Gründen nach Art. 18 Abs. 1 (Krankheit, Unfall, etc.) sich der Vaterschaftsurlaub um die entsprechende Anzahl Tage verlängert, kann die Wirtschaftskammer nicht stützen. Wir schlagen daher vor, dass eine Verlängerung nur in Ausnahmefällen (z.B. bei schwerer Krankheit/Unfall mit Krankenhausaufenthalt) beim Arbeitgeber beantragt werden kann.

Der Anspruch auf die Bezahlung oder Vergütung des Vaterschaftsurlaubs kann gemäss Art. 8 Abs. 3 der Richtlinie von einer vorherigen Beschäftigungsdauer abhängig gemacht werden (max. 6 Monate unmittelbar vor Geburtstermin). Gemäss der gegenständlichen Vorlage verzichtet die Regierung beim Anspruch auf die Bezahlung bzw. Vergütung auf eine vorherige Beschäftigungsdauer. Auch wenn es sich um eine relativ kurze Zeitspanne handelt, stellt sich uns die Frage, wieso die Regierung auf diese Bedingung verzichtet.

b) Finanzierung

Der Vorschlag, den Vaterschaftsurlaub analog dem Taggeld bei Mutterschaft im Krankenversicherungsgesetz zu regeln, erachten wir nicht als optimale Lösung und sollte unserer Ansicht nach auf alle Fälle nochmals überdacht werden.

Wenn denn aber eine Finanzierung aus dem Krankengeld wie bei Mutterschaft erfolgen soll, müsste zumindest eine Deckelung bei CHF 148'200 Lohnobergrenze eingeführt werden.

Auch zu berücksichtigen gilt, dass die meisten Gewerbetreibenden eine höhere Wartefrist vereinbart haben, um so die Prämien und folglich die Kosten - auch im Sinne der Arbeitnehmenden - massgeblich zu reduzieren. Meist liegt diese Wartefrist bei 30 Tagen. Somit müssten die Unternehmen den Vaterschaftsurlaub vollumfänglich aus eigener Tasche zahlen. Bei abgelaufener Wartefrist würde zudem jeder Vaterschaftsurlaub auch noch als Schadensfall bei der Versicherung zählen und das Unternehmen könnte zu einem Sanierungsfall werden. Dies führt dann folglich wieder zu höheren Versicherungsbeiträgen für Arbeitgeber und Arbeitnehmende. Ist dies so gewollt?

Wenn der Vaterschaftsurlaub in der Tat von allen berechtigten Vätern bezogen wird, würden jährliche Kosten von 1,9 Mio. Franken entstehen. Für uns stellt sich hierbei die Frage, ob diese Finanzierung nicht ebenfalls über die Familienausgleichskasse abgewickelt werden kann. Analog zu unserem Vorschlag bei der Bezahlung des Elternurlaubs sehen wir aber auch

beim Vaterschaftsurlaub eine paritätische Finanzierung durch Arbeitgeber (FAK) und Arbeitnehmende. Wenn der Vaterschaftsurlaub über die Krankenkassen bezahlt wird, steigen wiederum die Prämien. So rechnet die Regierung mit einer Krankengelderhöhung um 4,6% (Zusatzkosten 1,9 Mio. zu 41 Mio.). Dies belastet den Arbeitgeber und alle Arbeitnehmenden, nicht nur die berechtigten Väter.

Pflegeurlaub / Freistellung aufgrund höherer Gewalt

a) Umsetzung

Die Wirtschaftskammer erachtet einen fünftägigen unbezahlten Pflegeurlaub in der vorgeschlagenen Ausgestaltung für machbar. Es stellt sich für uns aber die Frage, wie genau zwischen dem Pflegeurlaub (Art. 34d) und der Freistellung aufgrund höherer Gewalt (Art. 34e) unterschieden wird. So setzen beide Freistellungen auf eine gesundheitliche Beeinträchtigung (Krankheit oder Unfall) und es könnte zu Diskussionen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmenden führen, worunter der betroffene Fall sodann zu subsumieren ist.

Die liechtensteinische Gesetzgebung kennt bereits einen sogenannten Pflegeurlaub von drei Tagen pro Pflegefall (§ 1173a Art. 29 Abs. 5 ABGB). Im Vernehmlassungsbericht wird festgehalten, dass aus den Materialien hervorgehe, dass der Gesetzgeber die volle Lohnfortzahlungspflicht (100%) für Freistellungen aufgrund höherer Gewalt vorsehe. Diese Ansicht teilt die Wirtschaftskammer nicht. Wir sind der Ansicht, dass hier eine Lohnfortzahlung in Höhe von 80% durch den Arbeitgeber geschuldet ist. Dies, da dieser Artikel mit demjenigen von § 1173a Art. 18 ABGB vergleichbar ist und wie dieser auf Krankheit oder Unfall gründet. Um eine gewisse Kontinuität beizubehalten, erachten wir Leistungen nach Art. 14 KVG (80%) als richtig an.

Flexible Arbeitsregelungen

Wir unterstützen grundsätzlich den Vorschlag, die Arbeitszeit flexibel einzuteilen sowie den detaillierten Umsetzungsvorschlag der Regierung. Es zeigt sich mittlerweile auch im Gewerbe- und Dienstleistungssektor der Trend nach mehr Teilzeitarbeitsplätzen. Auch das Thema Jahresarbeitszeit wird innerhalb der Wirtschaftskammer stark diskutiert und wir sehen diesbezüglich einen grossen Bedarf, die gesetzlichen Rahmenbedingungen anzupassen.

Motionen

a) Ausrichtung des Mutterschaftstaggeldes bei längerem Spitalaufenthalt des Kindes nach der Geburt (Motion vom 23.09.22)

Die Wirtschaftskammer unterstützt die vorgeschlagene Umsetzung der Motion.

b) Neuregelung der Finanzierung des Krankengeldes bei Mutterschaft (Motion vom 8. April 2019)

Die Wirtschaftskammer hat sich bereits mit der Gesetzesinitiative „Familie und Beruf“ für eine Neuregelung der Finanzierung des Krankengeldes bei Mutterschaft stark gemacht. Der Grundgedanke einer Neuregelung der Taggeldversicherung bei Mutterschaft bzw. für die Mutterschaft gesonderte Taggeldprämien zu berechnen und solidarisch von vielen Versicherten zu tragen ist nach wie vor richtig. Jedoch zeigt sich, dass sich mit diesem Modell gewisse Unternehmen, und zwar solche mit erwartungsgemäss wenig Mutterschaftsleistungen, über lange Wartefristen der Solidarität entziehen und sich günstige Prämien sichern könnten. Bei denjenigen Betrieben, welche das Taggeld für weniger als fünf Monate aufgeschoben haben, würde die Prämie deutlich höher ausfallen und somit das Gegenteil des Anliegens der Kleinbetriebe erreichen.

Gemäss Vernehmlassungsbericht ist eine solche Lösung hochgradig unsolidarisch, befördere unerwünschte Risikoselektionseffekte und benachteiligt vor allem kleinere Betriebe mit weiblichen Angestellten. Die Wirtschaftskammer bittet daher die Regierung entsprechende Berechnungsbeispiele in den Bericht und Antrag mit aufzunehmen und allenfalls von der Umsetzung der Motion vom 8. April 2019 aufgrund der sich abzeichnenden Unsolidität abzukommen.

Sicherstellung des Versicherungsschutzes bei Bezug der Elternzeit

a) Umsetzung

Der Versicherungsschutz während des Eltern- und Vaterschaftsurlaubes wird von der Wirtschaftskammer im Grundsatz unterstützt und auch als wichtig erachtet.

Es stellt sich uns die Frage, weshalb die Bezüger von Elternurlaub weiterhin obligatorisch auch für Berufsunfälle versichert sein sollen. Denn es ist gerade die Ausübung des Berufs, welcher die Berufsunfallversicherung als solche ausmacht. So versichert die Betriebsunfallversicherung Berufsunfälle sowie Berufskrankheiten. Folglich also Vorfälle, die nur während der Ausübung des Berufes passieren, wohingegen die Nichtbetriebsunfallversicherung alle Unfälle versichert, die sich in der Freizeit des Arbeitnehmenden ereignen können. Aus rechtlicher Sicht kann demzufolge beim Bezug des Elternurlaubs kein Berufsunfall passieren. Daher ist für uns der Versicherungsschutz für Berufsunfälle während der Elternzeit nicht nachvollziehbar und auch nicht korrekt.

Auch ist es so, dass die Prämien der Berufsunfallversicherung vom Arbeitgeber und die Prämien für die Nichtberufsunfallversicherung vom Arbeitnehmer getragen werden. Unserer Ansicht nach müssen somit Unfälle während des Bezugs der Elternzeit als Nichtberufsunfälle qualifiziert werden und somit durch die NBU abgedeckt und vom Arbeitnehmer beglichen werden. Denn der Arbeitgeber hat so schon während des gesamten Bezugs der Elternzeit

sämtliche Sozialversicherungsleistungen zu bezahlen, was eine nicht zu unterschätzende finanzielle Belastung des Arbeitgebers darstellt.

b) Finanzierung

Die Sicherstellung des Versicherungsschutzes ist mit Kosten verbunden, welche grundsätzlich über einen Lohnabzug erfolgen. Wir begrüßen es, dass die entsprechenden Versicherungsbeiträge auch vom Arbeitnehmer zu tragen sind und nicht sämtliche Kosten auf den Arbeitgeber abgewälzt werden. Es stellt sich die Frage, wie die Abrechnung ohne grossen zusätzlichen Aufwand erfolgen kann, da die Abrechnung des Elternurlaubs über die Familienausgleichskasse erfolgt.

Übergangsbestimmungen FZG

Die Übergangsbestimmung im FZG, wonach ein Anspruch auf Elterngeld auch für Fälle besteht, in denen die Geburt des Kindes vor Inkrafttreten dieses Gesetzes erfolgte, führt wohl dazu, dass einige Eltern, mit Kindern unter 3 bzw. 5 Jahren, den bezahlten Elternurlaub nachbeziehen könnten. Uns stellt sich hier die Frage, ob dies nicht dazu führen wird, dass eine beachtliche Anzahl an Eltern gleichzeitig diesen bezahlten Elternurlaub nachträglich in Anspruch nehmen wird und folglich die Kostenrechnung der Regierung auf den Kopf stellt. Ebenso kann es gravierende Auswirkungen auf die Unternehmen haben, welche eine grosse Anzahl an bezugsberechtigten Arbeitnehmer beschäftigen.

Auch fragt sich, was für Rechte Elternteile haben, die noch einen Bezug nach „altem“ Modell gemacht haben. Haben diese einen zusätzlichen Anspruch auf das „neue“ Modell? Uns ist bewusst, dass bei Einführung neuer gesetzlicher Bestimmungen eine gewisse Ungerechtigkeit oder Ungleichbehandlung entstehen kann. Um diese Problematik gar nicht erst entstehen zu lassen, beantragen wir, dass der Anspruch auf bezahlten Eltern-/Vaterschaftsurlaub erst bei einer Geburt nach Inkrafttreten dieses Gesetzes erfolgt.

Schlussbemerkung

Infolge des herrschenden Arbeits- und Fachkräftemangels muss auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden vermehrt eingegangen werden, um als Unternehmen attraktiv zu bleiben. So ist das Bedürfnis der Eltern, vor allem im ersten Lebensjahr mehr Familienzeit zu erhalten, ein berechtigtes Anliegen.

Wie Sie, Frau Ministerin, es auch festgehalten haben, ist es aber wichtig, dass die bezahlte Elternzeit auch den Interessen der Wirtschaft Rechnung trägt und die Lohnnebenkosten für die Unternehmen so gering wie möglich gehalten werden müssen. In der gegenständlichen Vorlage wird bei der Finanzierung der Arbeitgeber in die Pflicht genommen. Wir haben an verschiedenen Stellen unserer Stellungnahme angemerkt, dass für die Umsetzung auch die finanzielle Beteiligung durch die Arbeitnehmenden gegeben sein muss. Da es sich aber auch

um ein gesellschaftliches Thema handelt, stellt sich für uns grundsätzlich die Frage, welche Rolle der Staat hinsichtlich einer finanziellen Beteiligung bei der Finanzierung von der Vereinbarkeit von Familie und Beruf einnehmen kann oder will.

Wir bitten Sie unsere Stellungnahme bei der Erstellung des entsprechenden Bericht und Antrag zu berücksichtigen.

Mit freundlichen Grüßen

Wirtschaftskammer Liechtenstein
für Gewerbe, Handel und Dienstleistung



Jürgen Nigg
Geschäftsführer



Isabell Schädler
Geschäftsführer-Stellvertreterin