

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

Schaan, 17. 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 Dr. Monauni

Gerne nimmt das Frauennetz die Einladung zu einer Stellungnahme zur Umsetzung der EU-Richtlinie zur Elternzeit an. Eine wirksame Elternzeit ist in Bezug auf das Kindeswohl, für die Vereinbarkeit von Erwerb und Familie sowie für die wirtschaftliche Wettbewerbsfähigkeit Liechtensteins und die Ausschöpfung der weiblichen Arbeitskräfteressourcen dringend notwendig. Eine wirksame Elternzeit bedeutet, dass sowohl in Bezug auf die zeitliche Ausgestaltung, die finanzielle Vergütung als auch die arbeitsrechtliche Absicherung vom Staat Rahmenbedingungen geschaffen werden, die die Inanspruchnahme der Elternzeit für Väter und Mütter aller Einkommensschichten ermöglicht und fördert. Dass das möglich und gesellschaftlich wie wirtschaftlich zielführend ist, zeigen die Elternzeitregelungen vieler europäischer Länder.

3.1.1 Gegenstand und Inhalt

Wir gehen mit der Einschätzung der EU-Kommission einig, dass unausgewogene Regelungen des Elternurlaubs für Frauen und Männer sowie wirtschaftliche Negativanreize die Herausforderungen in Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit von Frauen verschärfen (VNL, S. 19). Dies manifestiert sich in Liechtenstein zum einen in der fehlenden Inanspruchnahme des

aktuell unbezahlten Elternurlaubs und zum anderen in einer vergleichsweise tiefen Frauenerwerbsquote (2019: 69 % - im Vergleich zu 79 % in der Schweiz). Auch die Einschätzung, dass der gegenwärtige Rechtsrahmen, der keinen Vaterschaftsurlaub vorsieht und wenig Anreize für Väter schafft, Elternzeit zu beziehen, die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Erwerbstätigkeit und den Betreuungspflichten weiter verstärkt, teilen wir.

Wir begrüßen es darum sehr, dass die Umsetzung der EU-Richtlinie die Möglichkeit und die Anreize für Männer schafft, einen Anteil an den Betreuungs- und Pflegeaufgaben zu übernehmen. Mit der Einführung eines zweiwöchigen Vaterschaftsurlaubs wird es Vätern in Liechtenstein endlich erleichtert, frühzeitig eine enge Bindung zu ihren Kindern aufzubauen.

Die Unübertragbarkeit der viermonatigen Elternzeit bietet die Voraussetzungen, dass Mütter und Väter gleichermaßen die Elternzeit in Anspruch nehmen und damit in der Berufs- und Familienwelt geschlechtsspezifische Unterschiede sukzessive wegfallen, weil sich Väter mehr in der Familie engagieren können und Frauen trotz Mutterschaft erwerbstätig bleiben können. Wenn Arbeitgebende damit rechnen müssen, dass Mutter *und* Vater nach der Geburt des Kindes eine Elternzeit nehmen, wirkt die Elternzeit auch der immer noch herrschenden Diskriminierung der Mütter im Arbeitsleben entgegen. Allerdings fördert der bezahlte und unübertragbare Elternurlaub die Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt nur, wenn er finanziell so ausgestaltet ist, dass die Anreize zum Bezug für Mütter *und* Väter *und* für Eltern unterschiedlicher Einkommenschichten gegeben sind.

3.1.2. Einführung eines bezahlten Elternurlaubs im Umfang von zwei Monaten

Das Kernstück einer wirksamen Elternzeit ist dessen Bezahlung. Der Regierungsvorschlag, nur zwei von vier Monaten Elternzeit zu vergüten und dies auch nur mit 50 % des massgebenden Monatslohns und einer zusätzlichen Deckelung bei CHF 2 380.- (Höchstbetrag der AHV-Rente) ist eine Minimallösung, die den Anforderungen eines wirksamen Elternurlaubs gänzlich zuwiderläuft. Die Erfahrungen Liechtensteins zeigen, dass ein unbezahlter Elternurlaub völlig unwirksam ist.

Nein zur faktischen Halbierung des Elternurlaubs

Die Vergütung des Elternurlaubs 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 das Frauennetz entschieden als unzureichend ab, denn zwei Monate bezahlter Elternurlaub werden nicht dazu führen, dass Väter und Mütter vier Monate Elternzeit beziehen bzw. diese Lösung wird 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 % des massgebenden Lohns viel zu tief angesetzt ist.

Die Formulierung des Vernehmlassungsberichts der Regierung auf S. 71, dass die Richtlinie eine Mindestdauer von vier Monaten Elternurlaub festlegt, „wovon mindestens zwei Monate in angemessener Höhe zu bezahlen sind“, ist verkürzt, denn die Richtlinie gibt in Punkt 31 vor, dass eine angemessene Bezahlung des Elternurlaubs *während des nicht übertragbaren Mindestzeitraums des Elternurlaubs* zu gewähren ist. Da der Elternurlaub gemäss Vernehmlassungsvorschlag in Liechtenstein *grundsätzlich nicht übertragbar* (§1173a Art.34c) sein soll, ist in der Konsequenz eine angemessene Bezahlung der gesamten Dauer des Elternurlaubs vorzusehen.

Vier Monate bezahlter Elternurlaub je Elternteil

Das Frauennetz fordert einen viermonatigen bezahlten Elternurlaub je Elternteil mit einer Vergütung in der Höhe von 80 % des AHV- pflichtigen Lohns und einer Deckelung bei der Höhe des Medianlohns.

... für mehr Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt

Die EU- Richtlinie 2019/1158 verfolgt das Ziel, Vätern und Müttern die Vereinbarkeit von Erwerb und Familie zu erleichtern und die Chancengleichheit von Mann und Frau im Erwerbsleben zu fördern. Frauen soll es erleichtert werden, trotz Mutterschaft im Erwerbsleben zu bleiben, Vätern soll die Möglichkeit geboten und der Anreiz geschaffen werden, sich in der Familien- und Betreuungsarbeit zu engagieren. Welche Wirksamkeit eine konsequente Umsetzung der Richtlinie entfalten kann, darauf weist eine aktuelle Analyse des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung IAB hin. Diese zeigt auf, dass es einen klaren Zusammenhang zwischen dem Engagement der Väter und der Rückkehr der Mütter in den Beruf gibt: je länger auch Väter Elternzeit nehmen, umso kürzer ist die Zeit, bis Mütter nach der Geburt eines Kindes in den Beruf zurückkehren. Auch wenn sich die Analyse nicht eins zu eins auf Liechtenstein übertragen lässt, zeigt sie dennoch, dass eine bezahlte Elternzeit dazu führt, dass Frauen schneller wieder an den Arbeitsplatz zurückkehren.

(<https://doku.iab.de/kurzber/2023/kb2023-01.pdf>.) Dies ist ein Umstand, der mit Blick auf die tiefe Frauenerwerbsquote in Liechtenstein nicht nur aus Vereinbarkeitsgründen von Bedeutung ist, sondern angesichts des Mangels an heimischen Fachkräften auch wirtschaftlich von Interesse ist.

Mit dem gegenwärtigen Vorschlag der Regierung werden aufgrund der faktischen Halbierung der Elternzeit (nur zur Hälfte vergütet) und der unzureichenden Höhe der Vergütung die Ziele der Richtlinie nicht erreicht und die Bedürfnisse der liechtensteinischen Familien missachtet.

... für Familien und das Kindeswohl

Gemäss Familienstudie/Umfrage aus dem Jahr 2018 wünschen sich knapp 95 % der befragten Eltern, deren Kind noch nicht ein Jahr alt ist, eine bezahlte Elternzeit, bei Eltern von Kindern über einem Jahr sind es 78 %. Knapp die Hälfte der befragten Eltern spricht sich dafür

aus, dass die Bezahlung bei 80 % des Lohnes liegen sollte, die zweitgrösste Gruppe spricht sich für eine 60-prozentige Vergütung aus.

Die im Vernehmlassungsvorschlag gewählte Lösung einer Bezahlung von nur zwei der vier Monate Elternzeit ist auch in Bezug auf das Kindeswohl abzulehnen, da sie eine Eigenbetreuung des Kindes im ersten Lebensjahr massiv erschwert. Ganz anders bei einem viermonatigen, vier Monate bezahlten Elternurlaub je Elternteil, der es kombiniert mit den 16 Wochen Mutterschutz den Eltern ermöglichen würde, das Kind im ersten Jahr zu betreuen. Aus Sicht der Eltern-Kind-Bindung ist die Möglichkeit, das Kind im ersten Jahr selber betreuen zu können, zentral, weshalb auch Organisationen wie die Sophie von Liechtenstein Stiftung oder die Ombudsstelle für Kinder und Jugendliche eine zeitlich entsprechende, bezahlte Elternzeit fordern.

Liechtenstein kann sich einen angemessen bezahlten Elternurlaub leisten

Sehr bedauerlich ist ferner, dass die Regierung bei der Umsetzung der Richtlinie einseitig auf die Kosten und die Interessen der Wirtschaftsverbände fokussiert. Die konkreten Umsetzungsvorschläge des LANV (Positionspapier), der IG Elternschaft und auch des Frauennetzes (z.B. Stellungnahme zur Familienstudie, 2018) finden keinen Niederschlag im Vernehmlassungsvorschlag der Regierung, die wirtschaftlichen Vorteile, die ein bezahlter Elternurlaub auch zur Folge hat – wie höhere Steuereinnahmen und tiefere Sozialhilfebezüge – werden nicht berücksichtigt.

Die FAK befindet sich in einer ausgezeichneten Finanzlage (Vermögen Ende 2021 über 250 Mio., jährliche Überschüsse in den Jahren 2017 bis 2021 von durchschnittlich 17.75 Mio.). Bei einer Vergütung des Elternurlaubs mit 80 % des AHV-pflichtigen Lohns und einer Deckelung in der Höhe des Medianlohns, lägen die zu erwarteten Kosten für einen je zweimonatigen Elternurlaub gemäss LANV bei jährlich maximal 15 Mio., für einen je viermonatigen Elternurlaub bei gleicher Vergütung gemäss Interpellationsbeantwortung bei gut 30 Mio. Berücksichtigt man ferner, dass nicht 100 % der Eltern, sondern gemäss den Erfahrungswerten anderer Länder nur 75 % der Eltern, den Elternurlaub tatsächlich beziehen, verringern sich die Kosten nochmals deutlich. Ein je zweimonatiger 80 % vergüteter Elternurlaub ist also durch die FAK problemlos finanzierbar. Auch ein je viermonatiger Elternurlaub ist finanzierbar, gerade wenn zusätzlich der Vorschlag des LANV aufgegriffen würde, dass Arbeitnehmende im Bedarfsfall einen Solidaritätsbeitrag von 0,1 – 0,2 Lohnprozent in die FAK leisten könnten.

3.1.3 Einführung eines bezahlten Vaterschaftsurlaubs

Wir begrüssen die Einführung des zweiwöchigen Vaterschaftsurlaubs und den Umstand, dass dieser nicht nur dem Vater, sondern auch dem Pflege- oder Adoptivvater zugestanden wird. Das Frauennetz plädiert dafür, dass auch die Adoptivmutter, einen – dem Vaterschaftsurlaub

analogen – zweiwöchigen Mutterschaftsurlaub erhält, da der 20-wöchige Mutterschaftsurlaub den Wöchnerinnen vorbehalten ist. Ferner schlägt das Frauennetz vor, den Vaterchaftsurlaub auch bei einer Totgeburt zu gewähren.

3.1.4 Einführung eines Pflegeurlaubs

Das Frauennetz begrüsst die Einführung eines Pflugurlaubs von bis zu fünf Arbeitstagen. Allerdings sind wir der Ansicht, dass ein unbezahlter Pflegeurlaub, der zudem noch drei Monate vor dem voraussichtlichen Bezug angekündigt werden soll, wohl kaum Wirkung entfalten wird, sondern ähnlich wie der unbezahlte Elternurlaub eine „leere Gesetzesbestimmung“ bleiben wird. Gerade mit Blick auf die demographische Entwicklung und der damit einhergehenden Häufung von altersbedingten Beeinträchtigungen ist jedoch von einem steigenden Pflege- und Betreuungsbedarf auszugehen. Umso wichtiger ist eine praktikable und vergütete Pflegeurlaubslösung.

3.1.5.Arbeitsfreistellung aufgrund höherer Gewalt

Die Arbeitsfreistellung von maximal drei Pflgetagen bei voller Lohnfortzahlung im Falle höherer Gewalt wegen dringender familiärer Gründe bei Krankheiten und Unfällen wird materiell nicht verändert, was wir grundsätzlich befürworten. Zur Überprüfung der Wirksamkeit der Gesetzesbestimmung möchte das Frauennetz eine Evaluation der Handhabung der Arbeitsfreistellung anregen: In welchem Ausmass wird die Arbeitsfreistellung von den Arbeitnehmenden eingefordert und von den Arbeitgebenden gewährt?

3.1.6.Flexible Arbeitsregelungen

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

Möglichkeit auf Reduktion des Arbeitspensums aus familiären Gründen

Zentraler als die Möglichkeit, die gleichbleibende Arbeitszeit flexibler zu gestalten, ist jedoch die Möglichkeit, die Arbeitszeit nach der Geburt eines Kindes für eine Zeitspanne dauerhaft zu reduzieren. Erfahrungen aus dem Beratungsalltag, beispielsweise der infra, zeigen, dass

sich gerade Frauen eine befristete Arbeitszeitreduktion nach der Rückkehr aus dem Mutterschutz wünschen und sie hier oft mit grossem Widerstand oder gar der Kündigung seitens der Arbeitgeberschaft zu rechnen haben. Um die Vereinbarkeit von Familie und Erwerb wirksam zu verbessern, sollen Mütter *und* Väter den Anspruch erhalten, aus familiären Gründen ihr Arbeitspensum zu reduzieren.

Das Frauennetz unterstützt in diesem Zusammenhang den Vorschlag des LANV, eine gesetzliche Regelung einzuführen, die im ersten Lebensjahr des Kindes eine Reduktion des Arbeitspensums auf 60 % sowie im zweiten Lebensjahr eine solche auf 80 % ermöglicht.

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

Das Frauennetz begrüsst die Umsetzung der entsprechenden Motion.

3.3 Neuregelungen der Finanzierung des Krankengeldes bei Mutterschaft

Der Auslöser für die verschiedenen Bestrebungen, die Finanzierung des Krankentaggeldes neu zu regeln, ist der Umstand, dass Betriebe, die mehrheitlich Frauen beschäftigen, häufiger Mutterschaftstaggeld zu entrichten haben, was zu Prämien erhöhungen in der Kollektivversicherung führen kann. Mit der Motion der DPL-Abgeordneten von 2019 wird nun ein Lösungsmodell angeregt, bei dem das Mutterschaftstaggeld zwar, im Gegensatz zu früheren Vorstössen, im KVG belassen wird, aber das Mutterschaftsrisiko aus der Krankengeldprämie herausgelöst wird. Die Regierung setzt die Motion im Vernehmlassungsvorschlag um, meldet aber Bedenken an. Sie argumentiert, dass kleine Betriebe mit einer hohen Zahl weiblicher Arbeitskräfte, mit der Umsetzung der Motion entgegen der ursprünglichen Intention mehr belastet würden statt weniger.

Mit Blick darauf, dass nun auch der Vaterschaftsurlaub über das KVG geregelt wird, muss eine Finanzierung des Mutterschaftstaggeldes innerhalb des Krankenversicherungsgesetzes gefunden werden, die kleinere Betriebe nicht übermässig belastet. Hierzu soll die Regierung bis zum Bericht und Antrag eine konkrete Lösung in Vorschlag bringen.

3.5. Sicherstellung des Versicherungsschutzes bei Bezug der Elternzeit

Das Frauennetz begrüsst die Sicherstellung des Versicherungsschutzes bei Bezug der Elternzeit. Allerdings soll die *Pflicht* zur Weiterführung der betrieblichen Personalvorsorge nicht auf die Risiken Invalidität und Tod beschränkt werden, sondern auch die Altersleistungen umfassen. Dies ist mit Blick auf weibliche Arbeitskräfte von besonderer Bedeutung, da

Frauen 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 des Elternurlaubs weniger als zwei Monate dauert. Da die Mindestdauer des Elternurlaubs je Elternteil vier Monate beträgt, fordert das Frauennetz eine entsprechende Anpassung dieser Regelung.

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

Das Frauennetz begrüsst den Kündigungsschutz aus familiären Gründen sowie die Begründungspflicht für die neuen Tatbestände einer missbräuchlichen Kündigung. Allerdings zeigt sich in der Praxis, dass die Hürden, sich gegen eine missbräuchliche Kündigung zu wehren, sehr hoch sind.

Stillzeit für Mütter

Auch wenn die Stillzeit kein Bestandteil der EU-Richtlinie 2019/1158 ist, soll im Rahmen dieser Vernehmlassung, auf die diesbezüglich unzureichende gesetzliche Regelung hingewiesen werden. Arbeitgebende sind gemäss Arbeitsgesetz Art. 35a Abs. 2 dazu verpflichtet, einer stillenden Mutter die erforderliche Zeit zum Stillen oder Abpumpen zu geben. Nicht geregelt ist jedoch, ob diese Zeit bezahlt ist oder nicht. Das Frauennetz schliesst sich der Forderung der infra an, analog zur Schweizer Regelung von 2014 in Liechtenstein eine gesetzlich verbindliche Regelung für eine bezahlte Stillzeit einzuführen.

Mit der Umsetzung der EU-Richtlinie bietet sich Liechtenstein die Chance, einen fair bezahlten Elternurlaub einzuführen, der die Vereinbarkeit von Familie und Erwerb sowie die Chancengleichheit von Müttern und Vätern auf dem Arbeitsmarkt wirksam fördert. Wir danken für die Kenntnisnahme unserer Vernehmlassung und hoffen, dass die Vorschläge und Ausführungen des Frauennetzes in die überarbeitete Fassung der Umsetzung der Richtlinie Eingang finden.

Mit bestem Dank und freundlichen Grüßen

frauennetz
liechtenstein

Die Vorstandsfrauen des Frauennetz Liechtenstein, Lisa Hermann



Frauen
in guter Verfaßung

Frauen in guter Verfassung, Claudia Heeb-Fleck




ELTERN KIND
FORUM

Eltern Kind Forum, Gertrud Hardegger



infra

infra, Informations- und Beratungsstelle für Frauen, Petra Eichele

P. Eichele



Frauenunion Vaterländische Union, Corrine Thöny-Gritsch

Corrine Thöny-Gritsch



aha Liechtenstein, Virgine Meusburger-Cavassino und Johannes Rinderer



Rinderer



Freie Liste