

Neue EU-Richtlinie – bezahlter Vaterschaftsurlaub und bezahlter Elternurlaub

Gute Nachrichten für Familien und allen voran für Väter. Das EU-Parlament hat am 20. Juni 2019 eine neue Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige erlassen. Die Mitgliedsstaaten, darunter auch Liechtenstein als Mitglied des EWR, haben bis August 2022 Zeit, die Vorschriften der Richtlinie 2019/1158 zum Vaterschafts- und Elternurlaub und Urlaub für pflegende Angehörige umzusetzen. Folgende Mindestvorschriften in Bezug auf bezahlten Vaterschafts- und Elternurlaub sind vorgesehen:

Zehn Tage bezahlten Vaterschaftsurlaub

Väter haben anlässlich der Geburt eines Kindes Anspruch auf zehn Tage bezahlten Vaterschaftsurlaub. Die Vergütung muss in derselben Höhe wie die des Krankentaggeldes ausfallen. In Liechtenstein entspricht dies 80 Prozent des AHV-pflichtigen Lohns.

Der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub ist nicht an eine vorherige Beschäftigungs- und Betriebszugehörigkeitsdauer geknüpft. Einzig die Bezahlung darf von einer vorherigen Beschäftigungsdauer von maximal sechs Monaten vor dem errechneten Geburtstermin des Kindes abhängig gemacht werden. Der Vaterschaftsurlaub muss unabhängig vom Ehe- oder Familienstand gewährt werden. Der Gesetzgeber

legt fest, ob er teilweise vor der Geburt, ausschliesslich danach oder flexibel genommen werden darf.

Zwei Monate bezahlter Elternurlaub

Beide Elternteile haben Anspruch auf vier Monate Elternurlaub, wovon zwei Monate nicht auf den anderen Elternteil übertragbar sind und entschädigt werden müssen. Die Vergütung soll durch die Mitgliedsstaaten oder Sozialpartnern festgelegt werden und soll beiden Elternteilen den Bezug erleichtern. Die anfängliche EU-Richtlinie beinhaltete vier Monate bezahlte Elternzeit. Die Richtlinie sah eine Bezahlung in Höhe des Krankentaggeldes analog des Vaterschaftsurlaubs vor. Auf Druck der Wirtschaft wurde eine konkret definierte Höhe der Bezahlung jedoch wieder aus der Richtlinie gestrichen.

Der Anspruch auf Elternurlaub darf maximal bis zum Erreichen des achten Lebensjahrs des Kindes bestehen.

Elternurlaub ist auch bei Adoption eines Kindes zu gewähren. Im Unterschied zum Vaterschaftsurlaub darf der Anspruch auf Elternurlaub von einer Beschäftigungs- oder Betriebszugehörigkeitsdauer abhängig gemacht werden, die jedoch maximal ein Jahr betragen darf. Der zeitliche Bezug des Elternurlaubs ist flexibel zu gestalten. Er muss in Stunden, Tagen, Wochen oder am Stück bezogen werden können. Die El-

tern müssen den geplanten Beginn sowie das geplante Ende des Urlaubs beim Arbeitgeber frühzeitig beantragen. Dieser prüft den Antrag unter Berücksichtigung der Bedürfnisse sowohl des Arbeitgebers als auch des Arbeitnehmers. Aus betrieblich berechtigten Gründen ist eine Verschiebung des Elternurlaubs zulässig. Eine allfällige Aufschiebung muss der Arbeitgeber jedoch schriftlich begründen.

Die Richtlinie sieht zudem vor, dass Arbeitnehmende, die Vaterschafts- und Elternurlaub beantragen oder in Anspruch nehmen, keine Schlechterstellung erfahren dürfen. Auch darf ihnen aufgrund der Beantragung oder des Bezugs nicht gekündigt werden. Zudem haben sie Anspruch darauf, an ihren früheren oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückzukehren.

Wir werden uns weiterhin für verbesserte Bedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einsetzen. Seit Jahren fordern wir eine viermonatige bezahlte Elternzeit. Mit einer gerechten Aufteilung von Betreuungs- und Pflegeaufgaben zwischen Männern und Frauen tragen wir alle etwas zur Förderung der Geschlechtergleichstellung bei. Liechtenstein kann sich mehr als nur die Umsetzung der Mindeststandards leisten! ■

Martina Haas