

# Elternzeit: Zusätzliche Übernahme von Schweizer Recht für LIHK «unverständlich»

Unmittelbar vor der Landtagsdebatte über die Elternzeit wendet sich die Industrie- und Handelskammer an die Abgeordneten von VU und FBP.

David Sele

Dass Liechtenstein eine bezahlte Elternzeit einführen muss, ist seit langem klar. Eine entsprechende EU-Richtlinie wurde von den EWR-Staaten übernommen und ist folglich auch für Liechtenstein verbindlich. Dennoch hat die Regierung lange zugewartet. Es wurde um eine Lösung gerungen, die einerseits verträglich für die Unternehmen ist und andererseits den Müttern und Vätern einen echten Mehrwert bringt.

## Neun Monate bezahlte Betreuungszeit möglich

Das Ergebnis wird nun diese Woche vom Landtag in erster Lesung beraten. Vorgesehen sind vier Monate Elternzeit pro Elternteil, die bis zum dritten Lebensjahr des Kindes bezogen werden kann. Zwei der vier Monate werden mit 100 Prozent des durchschnittlichen massgebenden Monatslohns vergütet – maximal jedoch mit 4760 Franken. Die restlichen Monate sind unbezahlt. Finanziert wird die Elternzeit über die Familienausgleichskasse.

Neu sollen auch Arbeitnehmer einen Beitragssatz von 0,1 Prozent einzahlen. Die Regelung zur Mutterschaftszeit bleibt unverändert. Neu haben jedoch auch Väter Anspruch auf eine Vaterschaftszeit im Umfang von zwei aufeinanderfolgenden Arbeitswochen. Diese ist innerhalb von acht Monaten nach der Geburt des Kindes zu beziehen und wird analog zur Mutterschaftszeit mit 80 Prozent des AHV-



LIHK-Geschäftsführerin Brigitte Haas.

Bild: Daniel Schwendener

pflichtigen Lohns vergütet. Nimmt ein Elternpaar alle diese Angebote in Anspruch, könnten sie ihr Kind rund 13 Monate lang selbst betreuen. Davon wären rund neun Monate bezahlt.

## Einzelne Regelungen gehen über EU-Richtlinie hinaus

Unmittelbar vor der Beratung im Landtag meldet sich nun je-

doch nochmals die Industrie- und Handelskammer (LIHK) zu Wort. Zwar stellt sich der Wirtschaftsverband im Grundsatz hinter die Regierungsvorlage. Es seien jedoch auch einige Bestimmungen vorgesehen, «die nach Ansicht der LIHK nicht angebracht sind bzw. nicht in der vorgeschlagenen Form geregelt werden sollten», heisst es in ei-

nem Schreiben an die Abgeordneten der Grossparteien von VU und FBP, welches dem «Vaterland» vorliegt.

Die LIHK kritisiert darin, dass die Regierung zusätzlich zur notwendigen Umsetzung der EU-Richtlinie noch schweizerisches Recht adaptiert. «Dies ist für die LIHK unverständlich, da das liechtensteinische Recht

damit unnötig strengere Anforderungen an die Arbeitgeberseite stellt und weitere Kosten verursacht», schreibt die LIHK.

Konkret wird beispielsweise auf die vorgesehene Kündigungsfrist-Verlängerung verwiesen. Gemäss Gesetzesvorschlag soll sich die Kündigungsfrist im Falle einer arbeitnehmerseitigen Kündigung nämlich um die Dauer der nicht beanspruchten Elternzeit verlängern. Die damit übernommene Regelung beziehe sich in der Schweiz auf zehn Tage Vaterschaftsurlaub. In Liechtenstein müsste das Arbeitsverhältnis neu aber um bis zu 4,5 Monate länger aufrecht erhalten werden, warnt die LIHK.

## LIHK warnt vor rückwirkender Gültigkeit

Weiter spricht sich die LIHK gegen ein Inkrafttreten per Sommer 2024 aus und regt an, dass das Gesetz frühestens ab 2025 gelten soll, da sonst die Planbarkeit für Unternehmen nicht gegeben sei – dies insbesondere mit Blick auf die Übergangsbestimmungen.

Nach diesen soll es nämlich möglich sein, die Elternzeit rückwirkend zu beziehen. Das heisst: Nach Inkrafttreten haben alle Eltern, deren Kinder nicht älter als drei Jahre sind, das Recht, die Elternzeit zu beziehen. Die LIHK befürchtet deswegen einen grösseren Personalausfall in manchen Unternehmen, sollten sehr viele Elternzeit-Anträge gleichzeitig gestellt werden. Dabei verweist der Wirtschaftsverband auch

auf die Kosten eines kumulierten rückwirkenden Bezuges. Gemäss einer Überschlagerrechnung gehe man von circa 20 Millionen Franken aus, sollten alle Anspruchsberechtigten direkt nach Inkrafttreten Elternzeit beziehen.

## Forderungen des LKV «vertieft» abklären

Neben diversen weiteren Anmerkungen zu einzelnen Gesetzesartikeln äussert sich die LIHK auch zur jüngst abermals vom Krankenkassenverband (LKV) propagierten Forderung, Mutterschafts- und künftige auch die Vaterschaftszeit nicht mehr über die Krankentaggeldversicherung abzurechnen. Es handle sich schliesslich auch nicht um einen Krankheitsfall, so die Argumentation. In der Praxis kann die Abrechnung über die Taggeldversicherung indes gravierende Folgen für Unternehmen haben. Im Falle einer Schwangerschaft in der Belegschaft kommt es nämlich zu einem Anstieg der Versicherungsprämie.

Dennoch mahnt die LIHK hier zu einem besonnenen Vorgehen. Falls eine andere Finanzierungsquelle erwünscht sei, bedürfe dies zwingend einer vertieften Abklärung und einer separaten Vernehmlassung.

Konkret geht es der LIHK darum, dass die Finanzierung nicht zusätzlich der Familienausgleichskasse aufgebürdet wird, ohne eine zusätzliche paritätische Einzahlung durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu definieren.