

Ab 1. Januar 2026 wird die Elternzeit in Liechtenstein gesetzlich geregelt und erstmals finanziell unterstützt. Künftig hat jeder Elternteil Anspruch auf vier Monate Elternzeit. Zwei der vier Monate sind voll bezahlt, mit einem Lohnersatz von 100 Prozent (maximal bis 4900 Franken pro Monat). Die restliche Zeit kann unbezahlt genommen werden. Ein wichtiger Schritt für bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie mehr Gleichstellung von Müttern und Vätern, sagt auch **Fabienne Muxel**. Die Rechtsanwältin führt die Konsequenzen der Reform wie Stärkung der Familien und Arbeitgeberattraktivität aus und erläutert, was rechtlich zu beachten ist.

Frau Muxel, inwiefern unterstützt die Elternzeit in Liechtenstein die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Gleichstellung?

Fabienne Muxel: Die Einführung der bezahlten Elternzeit erleichtert es Eltern, ihre Erwerbstätigkeit mit der Betreuung ihrer Kinder zu vereinbaren, ohne erhebliche finanzielle Einbussen befürchten zu müssen. Sie stellt einen Fortschritt in der Gleichstellungspolitik dar, da sie beiden Elternteilen ermöglicht, Verantwortung für die Kinderbetreuung zu übernehmen, ohne dass einer der Elternteile berufliche Nachteile erleidet. Dies trägt dazu bei, traditionelle Geschlechterrollen aufzubrechen und fördert eine gleichberechtigte Teilhabe von Männern und Frauen am Erwerbsleben und an der Familienarbeit.

Wie können Unternehmen von der Einführung der Elternzeit profitieren?

Unternehmen profitieren durch höhere Mitarbeiterbindung, gesteigerte Arbeitgeberattraktivität und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, was langfristig Produktivität und Gleichstellung fördert.

Welche Konsequenzen wird die Elternzeit für die Eltern haben?

Die Elternzeit ermöglicht eine bezahlte Auszeit zur Kinderbetreuung. Die aktive Vaterrolle wird konkret gefördert, sodass Väter durch die bezahlte Elternzeit direkt Zeit mit ihren Kindern verbringen können, ohne erhebliche finanzielle Einbussen. Langfristig stärkt dies das Bewusstsein für partnerschaftliche Aufgabenteilung sowohl privat als auch beruflich.

Wie können werdende Väter konkret profitieren?

Sie haben Anspruch auf bis zu zwei Monate bezahlte Elternzeit sowie zusätzlich zwei Monate unbezahlte Elternzeit, die sie flexibel in den ersten Lebensjahren ihres Kindes beziehen können. Dadurch haben Väter die Möglichkeit, sich intensiv an der Betreuung und Erziehung ihres neugeborenen Kindes zu beteiligen, ohne erhebliche finanzielle Einbussen in Kauf nehmen zu müssen. Diese gemeinsame Zeit stärkt zudem die emotionale Bindung zwischen Vater und Kind.

Die Aufteilung der Elternzeit ist flexibel: Sie kann in Stun-

«Die Elternzeit fördert Produktivität und Gleichstellung»

Fabienne Muxel, Rechtsanwältin und Partnerin bei der Nägele Rechtsanwälte GmbH, zur Einführung der Elternzeit.



Die Reform führt zur Stärkung der Familien, zur aktiven Beteiligung der Väter und zu höherer Arbeitgeberattraktivität.

Bild: Keystone

den, Tagen, Wochen oder Monaten erfolgen, sofern der Arbeitgeber einverstanden ist. Was bedeutet die Klausel «sofern der Arbeitgeber einverstanden ist» in der Praxis? Was kann der Arbeitgeber konkret ablehnen?

Der Arbeitnehmer kann also Elternzeit beziehen, muss dabei jedoch auf die betrieblichen Belange des Arbeitgebers Rücksicht nehmen. Konkret kann der Arbeitgeber eine geplante Freistellung oder flexible Arbeitsregelung nur dann ablehnen oder zeitlich verschieben, wenn die Inanspruchnahme zu dem Zeitpunkt eine gravierende Störung der Betriebsabläufe bewirken würde. Eine solche Ablehnung muss der Arbeitgeber schriftlich und innerhalb einer angemessenen Frist begründen. Zudem muss er bei der Elternzeit, soweit möglich, zuvor eine flexible Form des Bezugs anbieten, bevor er eine Verschiebung verlangt.

Der Arbeitgeber kann also eine Verschiebung der Elternzeit verlangen. Mit welcher Begründung?

Wenn die Ausgestaltung der Elternzeit eine gravierende Störung der Abläufe beim Arbeitgeber bewirken würde. Im Betrieb müsste sich eine Störung der Abläufe ergeben, die von grosser Bedeutung ist und sich negativ auf den Betrieb auswirken würde. Droht eine solche gravierende Störung, darf der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin den Bezug der Freistellung in einem vernünftigen Rahmen aufschieben. Ein Aufschub dergestalt, dass der Bezug der Freistellung in der Rahmenfrist nicht mehr möglich wäre, wäre hingegen unzulässig.

Kann der Arbeitgeber verlangen, dass die Elternzeit verkürzt wird?

Grundsätzlich nein, da der Anspruch auf Elternzeit gesetzlich garantiert ist. Der Arbeitgeber kann allerdings eine Verschiebung verlangen.

Kann gegen diese Ablehnung oder Verschiebung geklagt werden?

Liechtenstein steht in der Tradition des liberalen Arbeitsvertragsrechts und kennt – mit Ausnahme der missbräuchlichen Kündigung – keine behördliche Sanktionierung von Verletzungen arbeitsvertragsrechtlicher Pflichten. Vielmehr werden die Parteien des Arbeitsvertrags auf den ordentlichen Gerichtsweg verwiesen, insofern ja.

Wie sehen die Kündigungsbedingungen aus, wenn Arbeitnehmende Elternzeit beantragen?

Eine Kündigung durch den Arbeitgeber aufgrund der Beantragung oder Inanspruchnahme von Elternzeit gilt als missbräuchlich und kann Schadenersatzansprüche nach sich ziehen.

Damit ist allerdings kein absolutes Kündigungsverbot vorgesehen, sondern lediglich die Untersagung jeder Kündigung, die wegen der Beantragung (also vor Antritt) oder wegen der Inanspruchnahme (während oder nach der Elternzeit) erfolgt. Eine solche Kündigung würde allerdings dennoch ihre Wirkung entfalten, sie wäre also nicht nichtig (obwohl missbräuchlich).

Das heisst, man kann gekündigt werden, obwohl die Kündigung missbräuchlich ist? Was kann man dann tun? Es ist wichtig, dass der/die betroffene Arbeitnehmer/in längstens bis zum Ende der Kündigungsfrist beim Arbeitgeber schriftlich Einsprache wegen Missbräuchlichkeit erhebt. Sofern die Einsprache gültig erfolgt ist und sich die Parteien nicht über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses einigen, kann der/die betroffene Arbeitnehmer/in den Anspruch auf Entschädigung gerichtlich geltend machen. Aber Achtung: Wird nicht innert 180 Tagen nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Klage anhängig gemacht, ist der Anspruch verwirkt.

Sind Männer kündbar, wenn sie einen Antrag auf Elternzeit stellen?

Wie bereits gesagt, die Kündigung darf nicht aufgrund der beantragten Elternzeit ausgesprochen werden. Sofern andere, sachlich gerechtfertigte Gründe vorliegen, ist eine Kündigung möglich.

Was geschieht, wenn ein Arbeitgeber die Elternzeit vehement ablehnt? Wie gehen Betroffene dann am besten vor?

Wenn ein Arbeitgeber die Elternzeit verweigert, sollten Betroffene zunächst das Gespräch suchen, um zu klären, aus welchen Gründen der Arbeitgeber eine Inanspruchnahme ablehnt – ob dies beispielsweise aufgrund einer gravierenden Störung der Abläufe beim Arbeitgeber geschieht. Darüber hinaus würden wir anraten, dass der/die Betroffene eine schriftliche Begründung zwecks Ablehnung einfordert.

Erwerbstätige Eltern in Liechtenstein haben Anspruch auf Elternzeit, wenn sie das Kind überwiegend selbst betreuen und ihr Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate dauert. Aufeinanderfolgende befristete Verträge bei demselben Arbeitgeber werden zusammen gerechnet. Was empfehlen Sie Eltern mit einem kürzeren Arbeitsverhältnis?

Oft sind individuelle Lösungen möglich, auch wenn noch kein gesetzlicher Anspruch auf Elternzeit besteht. Eltern sollten offen kommunizieren, dass sie Elternzeit oder flexible Arbeitsregelungen wünschen, und gemeinsam prüfen, ob der Arbeitgeber freiwillig eine frühere Freistellung gewährt. Das Elterngeld wird aber erst gezahlt, wenn alle Voraussetzungen – vor allem die sechsmonatige Zugehörigkeit – erfüllt sind.

Wer muss die Elternzeit beantragen? Wo wird dies beantragt?

Der anspruchsberechtigte Elternteil oder sein Arbeitgeber melden den Anspruch bei der Familienausgleichskasse (Liechtensteinische FAK-Anstalt) an. Der Arbeitgeber bestätigt in jedem Fall gegenüber der Familienausgleichskasse den Beginn und die Dauer der Elternzeit.

Bis wann muss der Antrag eingereicht werden?

Elternzeit kann von leiblichen Eltern für Kinder mit Jahrgang 2023 bis Ende Dezember 2026 bezogen werden. Wahl- und Pflegeeltern von Kindern mit Jahrgang 2021 können Elternzeit ebenso bis Ende Dezember 2026 beziehen. Für Eltern mit Kindern, die nach 2023 (bzw. nach 2021 bei Wahl-/Pflegeeltern) geboren wurden, gelten die normalen gesetzlichen Regelungen.

Was mache ich konkret, wenn mein Kind schon auf der Welt ist?

Eltern, deren Kinder bereits auf der Welt sind, können im Rahmen der Übergangsregelung dennoch von der neuen Elternzeit profitieren. Für leibliche Eltern gilt dies bei Kindern der Jahrgänge 2023, für Wahl- und Pflegeeltern bei Kindern aus dem Jahr 2021. Bereits genommene Elternurlaubszeiten vor dem Inkrafttreten des neuen Gesetzes am 1. Januar 2026 werden dabei auf den neuen Anspruch angerechnet – zunächst die unbezahlten Monate. Wichtig ist, dass die verbleibende Elternzeit für Kinder der Jahrgänge 2023 (leibliche Eltern) bzw. 2021 (Wahl- und Pflegeeltern) spätestens bis zum 31. Dezember 2026 beantragt und in Anspruch genommen wird. Damit stellt die Übergangsregelung sicher, dass auch Eltern, die ihre Kinder bereits vor Einführung der neuen Regelung bekommen haben, nicht benachteiligt werden und zumindest anteilig von den verbesserten Bedingungen profitieren können.

Hinweis
Das Interview wurde schriftlich geführt.