

# Liechtensteinisches Landesgesetzblatt

Jahrgang 2025

Nr. 1

ausgegeben am 10. Januar 2025

## Gesetz

vom 8. November 2024

### über die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich  
Meine Zustimmung:<sup>1</sup>

#### I.

#### Abänderung bisherigen Rechts

§ 1173a des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches vom 1. Juni 1811, im Fürstentum Liechtenstein eingeführt aufgrund der Fürstlichen Verordnung vom 18. Februar 1812 (ASW), in der geltenden Fassung, wird wie folgt abgeändert:

#### Art. 8c

#### *3. Gleichbehandlung von Arbeitnehmern bei Freistellung oder flexibler Arbeitsregelung aus familiären Gründen*

Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer nicht benachteiligen, weil dieser eine Freistellung oder eine flexible Arbeitsregelung aus familiären Gründen (Art. 34a bis 34e und 36b) beantragt oder in Anspruch nimmt.

---

<sup>1</sup> Bericht und Antrag sowie Stellungnahme der Regierung Nr. 13/2024 und 115/2024

## Überschrift vor Art. 29

### VIII. Freizeit, Ferien und Freistellung aus familiären Gründen

#### Art. 29 Abs. 5

Aufgehoben

#### Art. 31 Abs. 2 und 3

2) Beträgt die Verhinderung insgesamt nicht mehr als einen Monat im Dienstjahr, und ist sie durch Gründe, die in der Person des Arbeitnehmers liegen, wie Krankheit, Unfall, Eltern- oder Betreuungszeit, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes, ohne Verschulden des Arbeitnehmers verursacht, so dürfen die Ferien vom Arbeitgeber nicht gekürzt werden.

3) Die Ferien dürfen vom Arbeitgeber auch nicht gekürzt werden, wenn:

- a) eine Arbeitnehmerin wegen Schwangerschaft und Niederkunft bis zu fünf Monaten an der Arbeitsleistung verhindert ist;
- b) eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer eine Freistellung nach Art. 34a Abs. 2 oder 3 beziehungsweise Art. 34b Abs. 1 oder 2 in Anspruch nimmt.

## Sachüberschrift vor Art. 34a

### *3. Freistellung aus familiären Gründen*

#### Art. 34a

##### *a) Mutterschaftszeit*

1) Anlässlich der Niederkunft hat die Arbeitnehmerin Anspruch auf eine Freistellung von 20 aufeinanderfolgenden Wochen. Der Anspruch entsteht frühestens vier Wochen vor der Niederkunft.

2) Bei einem unmittelbar auf die Geburt folgenden Spitalaufenthalt des Neugeborenen von mindestens zwei ununterbrochenen Wochen verlängert sich der Anspruch nach Abs. 1 um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens jedoch um acht Wochen.

3) Stirbt der andere Elternteil während der acht Monate nach der Geburt des Kindes, so hat die Arbeitnehmerin zum Zweck der Betreuung des Kindes Anspruch auf eine zusätzliche Freistellung von zwei aufeinanderfolgenden Wochen. Die Rahmenfrist für den Bezug dieser Freistellung beginnt mit Ablauf der Freistellung nach Abs. 1 und 2 und endet, wenn das Kind das erste Lebensjahr vollendet hat.

#### Art. 34b

##### *b) Vaterschaftszeit*

1) Der Arbeitnehmer, der Vater eines Kindes ist, hat zum Zweck der Betreuung des Kindes Anspruch auf eine Freistellung von zwei aufeinanderfolgenden Wochen.

2) Stirbt die Mutter am Tag der Niederkunft oder während der 20 Wochen danach, so hat der Arbeitnehmer zum Zweck der Betreuung des Kindes Anspruch auf eine zusätzliche Freistellung von 20 aufeinanderfolgenden Wochen. Bei Hospitalisierung des Neugeborenen findet Art. 34a Abs. 2 sinngemäss Anwendung.

3) Bei Mehrlingsgeburten bestehen die Ansprüche nach Abs. 1 und 2 nur einmal.

4) Die Ansprüche nach Abs. 1 und 2 entstehen mit der Begründung der Vaterschaft.

5) Die Rahmenfrist für den Bezug der Freistellung dauert:

- a) bei einer Freistellung nach Abs. 1 vom Tag der Geburt bis zur Vollendung des achten Lebensmonats des Kindes;
- b) bei einer Freistellung nach Abs. 2 vom Todestag der Mutter bis zur Vollendung des ersten Lebensjahrs des Kindes.

6) Bei einer Freistellung nach Abs. 2 können nicht beanspruchte Tage der Freistellung nach Abs. 1 unabhängig vom Ablauf der Rahmenfrist nach Abs. 5 Bst. a unmittelbar im Anschluss an die Freistellung nach Abs. 2 bezogen werden.

7) Fallen Feiertage während der Freistellung nach Abs. 1 auf Werktage oder ist der Arbeitnehmer während dieser Freistellung gleichzeitig aus Gründen nach Art. 18 Abs. 1 verhindert, so verlängert sich der Anspruch nach Abs. 1 um die entsprechende Anzahl Tage.

8) Es finden sinngemäss mit der Massgabe, dass die Ansprüche nach Abs. 1 und 2 mit der Begründung des jeweiligen Rechtsverhältnisses entstehen, Anwendung:

- a) Abs. 1 auf die Wahl- und Pflegevaterschaft sowie die Wahl- und Pflegemutterschaft;
- b) Abs. 2 auf die Wahlvaterschaft und Wahlmutterschaft.

#### Art. 34c

##### *c) Elternzeit*

1) Hat das Arbeitsverhältnis mehr als sechs Monate gedauert, so hat der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Freistellung im Umfang von vier Monaten, sofern er als Eltern-, Wahl Eltern- oder Pflegeeltern teil das Kind überwiegend selbst betreut.

2) Lebt der Arbeitnehmer mit dem Kind in einem gemeinsamen Haushalt, gilt die widerlegbare Vermutung, dass er das Kind überwiegend selbst betreut; andernfalls hat er dies dem Arbeitgeber mit anderen geeigneten Mitteln nachzuweisen.

3) Der Anspruch nach Abs. 1 entsteht:

- a) mit der Lebendgeburt eines Kindes; oder
- b) mit der Annahme an Kindesstatt oder mit einem auf Dauer begründeten Pflegekindschaftsverhältnis.

4) Die Rahmenfrist für den Bezug der Elternzeit dauert:

- a) bei einem Anspruch nach Abs. 3 Bst. a vom Tag der Lebendgeburt bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes;
- b) bei einem Anspruch nach Abs. 3 Bst. b vom Tag der Begründung der Wahl Eltern- oder Pflegeelternschaft bis zur Vollendung des fünften Lebensjahres des Kindes.

5) Bei Mehrlingsgeburten besteht der Anspruch nach Abs. 1 nur einmal.

6) Der Anspruch nach Abs. 1 ist nicht übertragbar.

7) Wurde bereits in einem anderen EWR-Mitgliedstaat eine vergleichbare Elternzeit in Anspruch genommen, so verkürzt sich der Anspruch auf Freistellung nach Abs. 1 entsprechend.

8) Für die Berechnung der Dauer des Arbeitsverhältnisses nach Abs. 1 sind aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverhältnisse mit demselben Arbeitgeber zusammenzurechnen.

## Art. 34d

*d) Betreuungszeit*

Ist ein Kind, ein Elternteil oder der Ehe- oder eingetragene Partner des Arbeitnehmers oder eine mit ihm im gemeinsamen Haushalt lebende Person aufgrund einer gesundheitlichen Beeinträchtigung auf Betreuung angewiesen, so hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Freistellung im Umfang von bis zu fünf Arbeitstagen pro Dienstjahr.

## Art. 34e

*e) Freistellung aufgrund höherer Gewalt*

1) Bei Krankheit oder Unfall eines Kindes, eines Elternteils oder eines Ehe- oder eingetragenen Partners des Arbeitnehmers hat der Arbeitnehmer gegen Vorlage eines ärztlichen Zeugnisses Anspruch auf Freistellung im Umfang von bis zu drei Arbeitstagen pro Ereignis, sofern die sofortige Anwesenheit des Arbeitnehmers dringend erforderlich ist und die Betreuung nicht anderweitig organisiert werden kann.

2) Dem Arbeitnehmer ist der volle Lohn für die nach Abs. 1 in Anspruch genommene Freistellung zu entrichten.

## Sachüberschrift vor Art. 34f

*f) Gemeinsame Bestimmungen*

## Art. 34f

*aa) Information und Mitsprache*

1) Beabsichtigt der Arbeitnehmer, eine Freistellung aus familiären Gründen nach Art. 34a bis 34d in Anspruch zu nehmen, hat er nach Möglichkeit dem Arbeitgeber spätestens drei Monate vor dem voraussichtlichen Bezug die geplante Freistellung anzukündigen.

2) Der Arbeitgeber hat das Recht, eine Freistellung aus familiären Gründen nach Art. 34b Abs. 1, Art. 34c oder 34d in einem vernünftigen zeitlichen Rahmen aufzuschieben, wenn die Inanspruchnahme zu dem Zeitpunkt eine gravierende Störung der Abläufe beim Arbeitgeber bewirken würde.

3) Verlangt der Arbeitgeber eine Verschiebung einer Freistellung nach Abs. 2, so hat er dies schriftlich und innerhalb einer angemessenen Frist ab Erhalt der Ankündigung nach Abs. 1 zu begründen. Bezieht sich die Ankündigung auf eine Eltern- oder Betreuungszeit, so muss er zuvor nach Möglichkeit eine flexible Form des Bezugs nach Art. 34g anbieten.

4) Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber nach der Ankündigung gemäss Abs. 1 über wesentliche Änderungen der Anspruchsvoraussetzungen zu unterrichten.

5) Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer während einer Freistellung aus familiären Gründen über wichtige Betriebsgeschehnisse, welche die Interessen des freigestellten Arbeitnehmers berühren, zu informieren.

#### Art. 34g

##### *bb) Ausgestaltung*

Der Arbeitnehmer ist berechtigt, die Eltern- und Betreuungszeit in Vollzeit, in Teilzeit, in Teilen, tage- oder stundenweise zu beziehen. Dabei ist auf die berechtigten Interessen des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen.

#### Art. 34h

##### *cc) Rückkehr an den Arbeitsplatz*

1) Im Anschluss an eine Freistellung aus familiären Gründen hat der Arbeitnehmer das Recht, an seinen früheren Arbeitsplatz zurückzukehren oder, wenn dies nicht möglich ist, einer gleichwertigen Arbeit zugewiesen zu werden, unter Bedingungen, die für den Arbeitnehmer nicht weniger günstig sind.

2) Der Arbeitnehmer hat zudem Anspruch darauf, dass ihm alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, auf welche er während seiner Abwesenheit Anspruch gehabt hätte, zugutekommen.

#### Art. 36b

##### *4. Flexible Arbeitsregelungen aus familiären Gründen*

1) Ein Arbeitnehmer, der seit mindestens sechs Monaten in einem Arbeitsverhältnis zum selben Arbeitgeber steht, kann bei diesem zum Zweck der Betreuung flexible Arbeitsregelungen beantragen, wenn er:

a) als Eltern-, Wahl Eltern- oder Pflegeeltern teil ein Kind, welches das 15. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, überwiegend selbst betreut; oder

b) eine Person nach Art. 34d betreut.

2) Auf die Berechnung der Dauer des Arbeitsverhältnisses nach Abs. 1 findet Art. 34c Abs. 7 sinngemäss Anwendung.

3) Der Arbeitgeber hat den Antrag nach Abs. 1 innerhalb einer angemessenen Frist schriftlich zu beantworten. Gibt er dem Antrag nicht oder nur teilweise statt, so ist dies zu begründen.

4) Der Arbeitnehmer hat das Recht, zum ursprünglichen Arbeitsplan zurückzukehren:

a) nach Ablauf der nach Abs. 1 vereinbarten Zeitspanne;

b) zu jedem früheren Zeitpunkt, wenn er dies beantragt und der Arbeitgeber dem Antrag zustimmt.

5) Der Arbeitgeber berücksichtigt bei der Prüfung eines Antrags nach Abs. 1 oder 4 sowohl seine eigenen Interessen als auch jene des Arbeitnehmers.

#### Art. 46 Abs. 2 Bst. f

2) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber ist im Weiteren missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:

f) wegen Beantragung oder Inanspruchnahme einer Freistellung oder flexiblen Arbeitsregelung aus familiären Gründen (Art. 34a bis 34d und 36b).

#### Art. 48 Sachüberschrift und Abs. 3

##### *c) Verfahren und Beweislast erleichterung*

3) Trägt der Arbeitnehmer im Verfahren Tatsachen vor, die darauf schliessen lassen, dass die Kündigung aufgrund der Beantragung oder Inanspruchnahme einer Freistellung aus familiären Gründen nach Art. 34a bis 34d ausgesprochen wurde, obliegt dem Arbeitgeber der Nachweis, dass die Kündigung aus anderen Gründen erfolgt ist.

### Art. 49 Abs. 1 Bst. b

- 1) Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:
- b) während der Schwangerschaft, während des Bezugs von Mutterschaftszeit einer Arbeitnehmerin (Art. 34a Abs. 1) und der zusätzlichen Freistellung im Falle des Todes des anderen Elternteils (Art. 34a Abs. 3) sowie während des Bezugs von Vaterschaftszeit im Falle des Todes der Mutter (Art. 34b Abs. 2).

### Art. 113 Abs. 1 (Änderung der Artikelaufzählung)

1) Durch Abrede, Normalarbeitsvertrag oder Gesamtarbeitsvertrag darf von den folgenden Vorschriften zu Ungunsten des Arbeitnehmers nicht abgewichen werden:

...

Art. 8c (Gleichbehandlung von Arbeitnehmern bei Freistellung oder flexibler Arbeitsregelung aus familiären Gründen)

...

Art. 29 Abs. 1, 2 und 3 (Freizeit)

...

Art. 34a (Mutterschaftszeit)

Art. 34b (Vaterschaftszeit)

Art. 34c (Elternzeit)

Art. 34d (Betreuungszeit)

Art. 34e (Freistellung aufgrund höherer Gewalt)

Art. 34f (Information und Mitsprache)

Art. 34g (Ausgestaltung)

Art. 34h (Rückkehr an den Arbeitsplatz)

...

Art. 36b (Flexible Arbeitsregelungen)

...

## II.

### Umsetzung von EWR-Rechtsvorschriften

Dieses Gesetz dient der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates (ABl. L 188 vom 12.7.2019, S. 79).

### III.

#### Übergangsbestimmungen

1) Liegen im Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes die Voraussetzungen für die Inanspruchnahme nachstehender Freistellungen vor, so endet die Rahmenfrist für deren Bezug wie folgt:

- a) bei Mutterschaftszeit im Falle des Todes des anderen Elternteils nach Art. 34a Abs. 3: ein Jahr nach Inkrafttreten dieses Gesetzes;
- b) bei Vaterschaftszeit nach Art. 34b Abs. 1: acht Monate nach Inkrafttreten dieses Gesetzes;
- c) bei Vaterschaftszeit im Falle des Todes der Mutter nach Art. 34b Abs. 2: ein Jahr nach Inkrafttreten dieses Gesetzes;
- d) bei Elternzeit nach Art. 34c: ein Jahr nach Inkrafttreten dieses Gesetzes für Wahl- und Pflegeeltern von Kindern mit Jahrgang 2021 und für Eltern von Kindern mit Jahrgang 2023.

2) Ein bei Inkrafttreten dieses Gesetzes bereits in Anspruch genommener Elternurlaub nach Art. 34a des bisherigen Rechts ist vom Anspruch auf Elternzeit nach Art. 34c des neuen Rechts abzuziehen.

3) Bezog eine Arbeitnehmerin bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes Leistungen bei Mutterschaft nach Art. 15 Abs. 3 des Gesetzes über die Krankenversicherung und hat sie bei Inkrafttreten dieses Gesetzes weiterhin Anspruch auf Leistungen bei Mutterschaft nach Art. 34a des Familienzulagen- und Erwerbsersatzgesetzes, so hat sie für die Dauer des verbleibenden Anspruchs auf diese Leistungen Anspruch auf Mutterschaftszeit nach Art. 34a dieses Gesetzes.

## IV.

### Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 2026 in Kraft.

In Stellvertretung des Landesfürsten:

gez. *Alois*

Erbprinz

gez. *Dr. Daniel Risch*

Fürstlicher Regierungschef