

POSTULATSBEANTWORTUNG
DER REGIERUNG
AN DEN
LANDTAG DES FÜRSTENTUMS LIECHTENSTEIN
BETREFFEND
DIE GESETZLICHE VERANKERUNG EINER BEZAHLTEN TRAUERZEIT
FÜR ARBEITNEHMENDE

<i>Behandlung im Landtag</i>	
	<i>Datum</i>
Kenntnisnahme am:	

Nr. 27/2026

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
Zusammenfassung	5
Zuständiges Ministerium.....	6
Betroffene Stelle	6
I. BERICHT DER REGIERUNG	7
1. Anlass.....	7
2. Allgemeines	10
2.1 Einordnung: Trauerzeit und bestehende arbeitsrechtliche Ansprüche	10
2.2 Zahlen zur Kindersterblichkeit in Liechtenstein.....	14
3. Beantwortung des Postulates.....	15
3.1 Rechtslage in Liechtenstein.....	15
3.1.1 Arbeitsvertragsrecht (§ 1173a ABGB).....	15
3.1.2 Gesamtarbeitsverträge	18
3.1.3 Normalarbeitsverträge.....	19
3.1.4 Regeln für das Staatspersonal.....	19
3.1.5 Erfahrungen aus der Praxis	20
3.1.6 Öffentliches Arbeitsrecht.....	21
3.1.7 Zusammenfassung	21
3.2 Rechtsvergleich	22
3.2.1 Schweiz.....	22
3.2.2 Österreich.....	24
3.2.3 Deutschland	25
3.2.4 Zusammenfassung	26
3.3 Aspekte einer Neuregelung.....	26
3.3.1 Allgemeines.....	26
3.3.2 Die zu berücksichtigenden Konstellationen.....	28
3.3.3 Die angemessene Dauer	29
3.3.4 Bezahlung der Trauerzeit.....	30
3.4 Notwendige Anpassungen von Gesetzen und Verordnungen.....	32
3.4.1 Gesetze.....	32
3.4.2 Verordnungen	33
3.5 Schlussfolgerung	33

II. ANTRAG DER REGIERUNG 34

ZUSAMMENFASSUNG

Am 28. August 2025 reichten die Abgeordneten Franziska Hoop und Bettina Petzold-Mähr ein Postulat betreffend die gesetzliche Verankerung einer bezahlten Trauerzeit für Arbeitnehmende ein. Das Postulat wurde vom Landtag in seiner Sitzung vom 1. Oktober 2025 an die Regierung überwiesen. Die Regierung wurde eingeladen zu prüfen, wie eine bezahlte Trauerzeit für Arbeitnehmende ausgestaltet werden könnte und in welchem Umfang sie angemessen wäre. Eine Antwort darauf ist insofern schwierig, als das Bedürfnis nach einer Auszeit, um die Trauer zu bewältigen, subjektiv und individuell ist. Das geltende Recht regelt keine Trauerzeit, stellt aber folgende Instrumente zur Verfügung:

- Eine Verhinderung der Arbeitsleistung wegen Arbeitsunfähigkeit führt zu einem gesetzlichen Anspruch auf Lohnfortzahlung. Diese Regel ist sehr offen formuliert und verlangt, dass auf den Einzelfall abgestellt wird.*
- Daneben besteht ein gesetzlicher Anspruch auf die «üblichen freien Tage und Stunden». Auch aus dieser Regel ist kaum vorab zu bestimmen, welchen Umfang der Anspruch hat.*
- Gesamt-, Normalarbeitsverträge und Betriebsreglemente konkretisieren die offenen Bestimmungen, indem sie Dauer und Bezahlung festlegen.*

Eine zusätzliche, spezifische, aber letztlich pauschale Regelung für einen Anspruch auf Trauerzeit wird vor dem Hintergrund der im geltenden Arbeitsrecht bereits bestehenden Ansprüche als der jeweiligen subjektiven Situation nicht angemessen erachtet.

ZUSTÄNDIGES MINISTERIUM

Ministerium für Inneres, Wirtschaft und Sport

BETROFFENE STELLE

Amt für Volkswirtschaft

Vaduz, 3. März 2026

LNR 2026-251

P

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,
Sehr geehrte Frauen und Herren Abgeordnete

Die Regierung gestattet sich, dem Hohen Landtag nachstehende Postulatsbeantwortung zu unterbreiten.

I. BERICHT DER REGIERUNG

1. ANLASS

Mit Datum vom 28. August 2025 reichten die Landtagsabgeordneten Franziska Hoop und Bettina Petzold-Mähr ein Postulat betreffend die gesetzliche Verankerung einer bezahlten Trauerzeit ein. Dieses wurde vom Landtag am 1. Oktober 2025 mit 16 von 25 Stimmen überwiesen. Mit dem Postulat wird die Regierung

«eingeladen zu prüfen, wie eine bezahlte Trauerzeit für alle Arbeitnehmenden gesetzlich verankert werden kann, analog zu bestehenden arbeitsrechtlichen Urlaubsansprüchen. Dabei soll insbesondere aufgezeigt werden:

- *welche gesetzlichen Anpassungen im Arbeitsrecht und anderen Gesetzen notwendig wären;*
- *für welche familiären Konstellationen (z. B. Ehepartner, eingetragene Partner, Kinder, Eltern, Pflegeeltern, Geschwister) ein solcher Anspruch gelten soll;*

- *wie viele bezahlte Freitage im jeweiligen Fall als angemessen gelten;*
- *wie entsprechende Regelungen in vergleichbaren Ländern (z. B. Schweiz, Österreich, Deutschland) umgesetzt sind;*
- *inwiefern bestehende Bestimmungen in Gesamtarbeitsverträgen (GAV) Trauerzeiten bereits berücksichtigt oder ergänzungsbedürftig sind.»*

Das Postulat wird begründet wie folgt:

«Im Zuge der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 über die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige (Elternzeit-Richtlinie) entschied sich die Regierung bewusst gegen die Einführung einer Vaterschaftszeit im Falle einer Totgeburt.¹

Es wurde seitens der Abgeordneten daraufhin in der zweiten Lesung einen Abänderungsantrag i. S. d. Art. 34 Abs. 3 der Geschäftsordnung des Landtages eingebracht, welcher darauf abzielte, Vätern, deren Kinder nach der 24. Schwangerschaftswoche tot geboren werden, ebenfalls zwei Wochen Vaterschaftszeit zu gewähren. Über diesen Abänderungsantrag wurde am 8. November 2024 im Landtag abgestimmt. Dem Antrag wurde schlussendlich knapp mit 12 Stimmen bei 25 Anwesenden nicht stattgegeben.

In der Debatte zeigten auch die Gegner des Abänderungsantrages grundsätzlich Verständnis für die Beweggründe, welche dem Antrag innewohnten. Man war sich durchwegs einig über die besondere Tragweite solcher Schicksalsschläge. Ein zentrales Argument gegen die damalige Änderung lautete, dass eine solche Regelung eine Ungleichbehandlung schaffen würde: Väter, die ihr Kind vor der Geburt verlieren, wären bessergestellt als Eltern, deren Kind erst Wochen, Monate oder Jahre

¹ Nähere Ausführungen dazu finden sich in der Stellungnahme der Regierung vom BuA 115/2024.

nach der Geburt stirbt. Mehrere Abgeordnete machten ausdrücklich deutlich, dass es nicht genüge, nur den Fall der Totgeburt zu regeln. Vielmehr brauche es eine umfassendere gesetzliche Lösung, die alle Eltern einbeziehe, die ihr Kind verlieren, unabhängig vom Zeitpunkt des Todes. Auch die Regierung war der Ansicht, dass eine ganzheitliche Regelung notwendig sei.

Diese Voten werden nun beim Wort genommen. Wenn der Landtag im November 2024 festhielt, dass eine Regelung der Trauerzeit im Rahmen der Vaterschaftszeit nicht der richtige Weg sei, weil es einer gleichwertigen Behandlung aller betroffenen Eltern bedürfe, ergibt sich daraus heute die Notwendigkeit, eben diese gleichwertige Lösung umgehend zu schaffen. Eine gesetzlich verankerte Trauerzeit für alle Eltern, die ihr Kind verlieren – sei es vor, während oder nach der Geburt – nimmt diese Bedenken auf und setzt den Gleichbehandlungsgrundsatz um. Zugleich ist zu prüfen, ob eine Trauerzeit auch für den Tod anderer naher Angehöriger vorzusehen ist.

Der Tod eines Kindes ist zweifelsohne eines der wohl schwersten und tiefgreifendsten Schicksalsschläge, die ein Mensch erleiden kann. Dies gilt ausdrücklich auch für Totgeburten. Solche Situationen sind kaum zu verkraften, da sie nicht dem gewöhnlichen Lauf der Dinge entsprechen. Auch der Tod eines Ehegatten oder eines eingetragenen Partners bzw. einer eingetragenen Partnerin sind sehr einschneidend. Solche Todesfälle naher Angehörigen sind nicht nur emotional sehr belastend, sondern auch mit erheblichem organisatorischem Aufwand (Beisetzung, Behördengänge, etc.) verbunden, dessen Bewältigung infolge der psychischen Ausnahmesituation sehr schwierig ist. Es erscheint sachgerecht und menschlich, Arbeitnehmern gesetzlich zu ermöglichen, ohne finanziellen Druck zu trauern und die notwendigen organisatorischen Angelegenheiten zu erledigen – in Form eines gesetzlich verankerten Trauerurlaubs.»

2. ALLGEMEINES

2.1 Einordnung: Trauerzeit und bestehende arbeitsrechtliche Ansprüche

Das Postulat wurde ausgelöst durch eine Debatte im Landtag während der Behandlung der Vorlage zur Einführung einer Elternzeit,² bei der es um die Frage ging, wie Arbeitnehmende, welche um eine Totgeburt³ oder um den Tod eines lebend geborenen Kindes trauern, hinsichtlich ihrer Trauer gerecht behandelt werden können.

Im letzten Satz des Postulats wird zusammengefasst, welche Zwecke eine allfällige neue Regelung erreichen soll: «Es erscheint sachgerecht und menschlich, Arbeitnehmenden gesetzlich zu ermöglichen, ohne finanziellen Druck zu trauern und die notwendigen organisatorischen Angelegenheiten zu erledigen – in Form eines gesetzlich verankerten Trauerurlaubs.»

Ziel ist es, die Trauer und die Organisation bestimmter Angelegenheiten zu ermöglichen. An dieser Stelle soll aufgezeigt werden, dass das Arbeitsrecht bereits jetzt einige Ansprüche gewährt, die z.T. anderen Zwecken dienen, jedoch bei der Beantwortung des Postulats beachtet werden müssen:

² s. Landtagsprotokoll vom 8. November 2024, S. 2724.

³ Der Begriff der Totgeburt wird in der Regel als Abgrenzung zu einem Abort (im früheren Stadium einer Schwangerschaft) verwendet. Rechtlich relevant sind folgende Daten: Nach Art. 90 Abs. 1 des Personen- und Gesellschaftsrechts (PGR, LGBl. 1926 Nr. 4) ist eine «nach dem sechsten Monat der Schwangerschaft erfolgte Fehlgeburt» meldepflichtig. Nach Art. 81a der Verordnung zum Gesetz über die Krankenversicherung (KVV; LGBl. 2000 Nr. 74) gilt eine Totgeburt nach der 23. Schwangerschaftswoche als Niederkunft. Ein solches Ereignis führt zum Anspruch auf Mutterschaftszeit nach § 1173a Art. 34a ABGB. Die gleichen Voraussetzungen bestehen für den Anspruch auch Mutterschaftsgeld nach Art. 34a Bst. c des Familienzulagen- und Erwerbsersatzgesetzes (FZEG): «Eine [...] Arbeitnehmerin [...] hat Anspruch auf Mutterschaftsgeld, wenn: [...] das Kind lebensfähig geboren wird oder die Schwangerschaft mindestens 23 Wochen gedauert hat.» Im Postulatstext ist von einer Totgeburt nach der 24. Schwangerschaftswoche die Rede.

- Unverschuldete Arbeitsverhinderung, die in der Person des Arbeitnehmers⁴ liegt: Der Tod einer nahestehenden Person kann bei einem Arbeitnehmer eine psychische oder physische Reaktion auslösen, welche ihn aufgrund von Krankheit arbeitsunfähig macht. Er muss dann nicht zur Arbeit erscheinen und erhält Lohnfortzahlung gemäss § 1173a Art. 18 Abs. 1 ABGB. Hier geht es nicht um eine zuzumessende Trauerzeit, sondern um den medizinischen Befund, dass der Arbeitnehmer krank und deshalb nicht arbeitsfähig ist.
- Unzumutbarkeit: Zur oben genannten Arbeitsunfähigkeit gehört nach schweizerischer Lehre und Rechtsprechung⁵ auch die «Unzumutbarkeit» der Arbeitsleistung. Diese kann bei einem Todesfall im nahen Umfeld auch eintreten, ohne dass eine Krankheit des Arbeitnehmers gegeben sein muss.⁶ Die Unzumutbarkeit führt ebenso zum Anspruch auf Lohnfortzahlung. Das rechtliche Instrument der Unzumutbarkeit kommt der Idee einer bezahlten Trauerzeit sehr nahe, weil dabei die individuellen Bedürfnisse des Arbeitnehmers stärker gewichtet werden als die vertragliche Pflicht zur Arbeitsleistung.
- Anspruch auf «ausserordentliche Freizeit»: § 1173a Art. 29 Abs. 3 ABGB verlangt, dass dem Arbeitnehmer die «üblichen freien Stunden und Tage» zu gewähren sind. Die Bestimmung entspricht dem schweizerischen Art. 329 Abs. 3 Obligationenrecht (OR)⁷. Diese in der Lehre sog. «ausserordentliche Freizeit» ist zu gewähren für Arztbesuche, Hochzeiten in der Familie, aber

⁴ Unter den in der Postulatsbeantwortung verwendeten Personenbezeichnungen sind Angehörige des weiblichen und männlichen Geschlechts zu verstehen, sofern sich die Personenbezeichnung nicht ausdrücklich auf ein bestimmtes Geschlecht bezieht.

⁵ Auf diese kann verwiesen werden, weil die Bestimmung von § 1173a Art. 18 Abs. 1 des liechtensteinischen ABGB wortlautidentisch aus dem schweizerischen Art. 324a Abs. 1 Obligationenrecht (OR) übernommen wurde.

⁶ Unzumutbar ist die Arbeitsleistung auch bei einem freudigen Ereignis, etwa bei einer Heirat des Arbeitnehmers oder naher Verwandter.

⁷ Bundesgesetz betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (Fünfter Teil: Obligationenrecht, OR) vom 30. März 1911, AS 27 317.

auch bei Todesfällen in der engeren Familie. Das Gesetz bestimmt nicht, was «üblich» ist. Dies wird z.T. in Gesamtarbeitsverträgen (GAV), Normalarbeitsverträgen (NAV) und Betriebsreglementen definiert. Die ausserordentliche Freizeit weist ebenso Anknüpfungspunkte zur Trauerzeit auf: So ist sie für wichtige und nicht verschiebbare Termine zu gewähren, wie sie auch im Zusammenhang mit einem Todesfall bestehen können. Das Gesetz definiert nicht, ob die ausserordentliche Freizeit zu bezahlen ist. Wo eine Überschneidung mit § 1173a Art. 18 Abs. 1 ABGB (unverschuldete Arbeitsverhinderung, s.o.) gegeben ist, besteht Lohnfortzahlungspflicht, in den anderen Fällen entscheidet bezüglich dieser Frage gegebenenfalls ein GAV, ein NAV oder ein Betriebsreglement. Wenn keine Regelungen vorliegen, so ist eine Bezahlung dann geschuldet, wenn das auch üblicherweise in der Branche oder nach Ortsgebrauch so gehandhabt wird.

Von diesen Ansprüchen zu unterscheiden, ist die Mutterschaftszeit nach § 1173a Art. 34a Abs. 1 des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuchs (ABGB).⁸ Sie gewährt einer Arbeitnehmerin «anlässlich der Niederkunft» einen Anspruch auf eine Freistellung von 20 aufeinanderfolgenden Wochen, der frühestens vier Wochen vor der Niederkunft beginnt. Da der Anknüpfungspunkt die Schwangerschaft und die Niederkunft ist, besteht dieser Anspruch auch dann, wenn das Kind nach der 23. Schwangerschaftswoche tot geboren wird, und endet nicht, wenn das Kind stirbt. Zweck der Mutterschaftszeit ist der Schutz der Gesundheit der Frau in den letzten Wochen der Schwangerschaft und im Wochenbett. Der Gesundheitsschutz der Frau muss auch gewährt werden, wenn das Kind nicht (mehr) lebt. Aus diesem Grund bleibt der Anspruch bestehen.

⁸ Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch vom 1. Juni 1811, LGBl. 1003 Nr. 1, idgF.

Nicht als Anspruch formuliert, aber an dieser Stelle gleichwohl zu nennen, ist die Bestimmung von Art. 35a Abs. 2 des Arbeitsgesetzes (ArG),⁹ wonach «Wöchnerinnen [...] während acht Wochen nach der Niederkunft nicht beschäftigt werden» dürfen. Dies gilt auch im Falle einer Totgeburt.

Wie dargestellt, kann ein Todesfall je nach Auswirkungen verschiedene Ansprüche auslösen – diese Ansprüche stützen sich aber nie auf den Todesfall als solchen, sondern auf abstrakt formulierte Tatbestände, welche sich im Zusammenhang mit einem Todesfall ergeben können. Die Aufnahme einer Trauerzeit würde demnach eine neue Kategorie im Arbeitsrecht einführen. Es wäre zu entscheiden, inwieweit die bereits bestehenden Ansprüche ergänzt oder ersetzt würden. Während für die bestehenden Ansprüche aufgrund von Wortlaut, Lehre und Praxis geklärt ist, welche Zumessungskriterien anzuwenden sind, sind diese für einen Anspruch auf Trauerzeit nicht definiert. Wie eine Person auf einen Todesfall reagiert, wie sich die Trauer äussert und wie sie am besten bewältigt wird, ist von Mensch zu Mensch und von Situation zu Situation sehr unterschiedlich; somit ist der Umgang mit Trauerfällen subjektiv. Die zentralen Fragen des Postulats, in welchen Konstellationen wem wieviel Zeit für Trauerarbeit zugestanden werden soll, sind entsprechend schwierig zu beantworten.¹⁰

⁹ Gesetz vom 29. Dezember 1966 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG), LGBl. 1967 Nr. 6.

¹⁰ Bei den per 1. Januar 2026 eingeführten Freistellungen aus familiären Gründen stellte sich diese Problematik nicht: Kategorien wie „zum Zweck der Betreuung des Kindes“ (Vaterschaftszeit), „sofern er [...] überwiegend selbst betreut“ (Elternzeit) oder „aufgrund einer gesundheitlichen Beeinträchtigung auf Betreuung angewiesen“ (Betreuungszeit) sind objektiv und damit für das Recht leichter zu fassen.

2.2 Zahlen zur Kindersterblichkeit in Liechtenstein

Das Postulat thematisiert vor allem die Trauerzeit im Zusammenhang mit verstorbenen Kindern. Zur Anzahl Totgeburten liegen keine Daten vor. Nachstehende Tabelle zeigt, in welchem Alter wie viele Kinder im jeweiligen Jahr verstorben sind.¹¹

		Säuglings- und Kindersterblichkeit (Erweiterung bis 18 Jahre)																
		Gestorbene																
		Kinder	Alter															
				0	1	2	3	4	6	7	10	11	12	13	14	15	16	17
1999	5	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-
2000	7	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	1
2001	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-
2002	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-
2003	3	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-
2004	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
2005	3	1	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2006	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2007	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2008	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2009	2	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2010	2	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-
2011	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2012	4	3	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2013	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2014	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2015	3	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
2016	3	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2
2017	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-
2018	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-
2019	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2020	5	2	-	-	-	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-
2021	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2022	3	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-
2023	4	2	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-
Summen	61	32	2	3	1	1	1	1	2	1	2	3	2	4	3	1	3	3

¹¹ Eine arbeitsrechtliche Regelung der Trauerzeit käme nur für einen Teil dieser Todesfälle zur Anwendung, da die betroffenen Eltern nur als Arbeitnehmende Anspruch auf Trauerzeit geltend machen könnten. Umgekehrt wäre die relevante Anzahl der Todesfälle wiederum zu erhöhen, da – je nach Ausgestaltung – auch Zupendler ohne Wohnsitz in Liechtenstein Anspruch auf Trauerzeit haben könnten.

In den 25 Jahren von 1999 bis 2023 verstarben 61 Kinder und Jugendliche (bis zum vollendeten 18. Lebensjahr) mit Wohnsitz in Liechtenstein (Durchschnitt pro Jahr: 2.4). Rund die Hälfte davon (32) verstarb im ersten Lebensjahr (1.3 pro Jahr). Für die weiteren Lebensjahre (2. bis 17.) sind aufgrund der tiefen Zahlen keine statistisch signifikanten Aussagen mehr zu machen.

3. BEANTWORTUNG DES POSTULATES

Die Regierung strukturiert die Antworten auf die im Postulat formulierten Fragen wie folgt: Zunächst soll gezeigt werden, wie sich die aktuelle Rechtslage darstellt (Punkt 5 des Postulats) und wie diese in der Praxis ausgestaltet ist. Sodann soll die Rechtslage in den deutschsprachigen Ländern (CH, AT, DE) dargestellt werden (Punkt 4 des Postulats). In einem dritten Schritt sollen die einzelnen Fragen einer Neugestaltung diskutiert und beantwortet werden (Punkte 2 und 3 des Postulats). Mit Verweis auf diese Diskussion kann zum Schluss beantwortet werden, welche Gesetzesanpassungen allenfalls notwendig wären (Punkt 1 des Postulats).

3.1 Rechtslage in Liechtenstein

3.1.1 Arbeitsvertragsrecht (§ 1173a ABGB)

3.1.1.1 «Ausserordentliche Freizeit»

Nach § 1173a Art. 29 Abs. 3 ABGB sind dem Arbeitnehmer die «üblichen freien Stunden und Tage» zu gewähren. Diese in der Lehre als sog. «ausserordentliche Freizeit» definierte arbeitsfreie Zeit ist zu gewähren für Arztbesuche, Hochzeiten in der Familie und auch bei Todesfällen in der engeren Familie. Das Gesetz bestimmt nicht, was «üblich» ist.

Wo die Frage in einem anwendbaren GAV, NAV oder in einem Betriebsreglement geregelt ist, gilt die dortige Regel. Fehlen solche Regeln oder ist kein GAV, NAV

oder Betriebsreglement anwendbar, so ist die «Üblichkeit» zu bestimmen, indem auf den Ortsgebrauch abgestellt wird. Dafür können die in anderen (auf den zu beurteilenden Fall aber nicht direkt anwendbaren) GAV, NAV und Betriebsreglementen aufgestellten Regeln herangezogen werden.

Es ist gesetzlich nicht geregelt, ob für die ausserordentliche Freizeit nach § 1173a Art. 29 Abs. 3 ABGB Lohn zu bezahlen ist. Dies ist im Einzelfall zu entscheiden. Auch hier kann ein Einzelarbeitsvertrag, ein GAV, ein NAV oder ein Betriebsreglement regeln, ob Lohnzahlungspflicht besteht oder nicht; ansonsten kann auch hierzu eine Regel herangezogen werden, die in der Branche oder in dem Bereich üblicherweise angewendet wird.

3.1.1.2 Unverschuldete Verhinderung, in der Person des Arbeitnehmers liegend

§ 1173a Art. 18 Abs. 1 ABGB regelt die Folgen der unverschuldeten Arbeitsverhinderung, die in der Person des Arbeitnehmers liegen. Der Lohn ist zu bezahlen, wenn «der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen, [...] ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert» ist.

Diese Bestimmung deckt den Krankheitsfall eines Arbeitnehmers ab: Belastet also ein Todesfall einen Arbeitnehmer in einer Weise, die bei ihm eine psychische oder physische Krankheit auslöst, so kann dies zu einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit führen. Der Arbeitnehmer hat damit trotz Verhinderung Anspruch auf Lohnfortzahlung.

Ebenso in die Kategorie der Arbeitsunfähigkeit und damit zu den unverschuldeten Verhinderungen nach § 1173a Art. 18 Abs. 1 ABGB gehört die Unzumutbarkeit, bei welcher keine Krankheit vorliegen muss. Die Befreiung von der Arbeitspflicht bei Unzumutbarkeit ist eine Folge der Pflicht des Arbeitgebers, die Persönlichkeit des

Arbeitnehmers zu achten: Wenn die Verpflichtung, die Arbeit zu leisten, den Arbeitnehmer in seinen Persönlichkeitsrechten verletzt, so ist sie nicht zumutbar. Auch hier sind die konkreten Umstände und insbesondere die persönliche Situation zu berücksichtigen. Nach Lehre und Praxis der Schweiz muss es einem Arbeitnehmer erlaubt sein, in Lebensgefahr schwebende Geschwister zu besuchen oder Verwandte bei verunmöglichter Kontaktaufnahme in einem Erdbebengebiet zu suchen. Auch die mit einem Todesfall verbundenen Behördengänge etc. sind unter Lohnfortzahlungspflicht zu gestatten.

In beiden Fällen (also bei Krankheit oder Unzumutbarkeit) ergibt sich, dass der Einzelfall zu prüfen ist. Für den Arbeitnehmer erschwerend ist, dass bei Eintritt des Todesfalls nicht feststeht, für welche Zeitspanne er der Arbeit berechtigterweise fernbleiben kann und welche weiteren Ansprüche gegeben sein könnten.

3.1.1.3 Totgeburt

Bei einer Totgeburt nach der 23. Schwangerschaftswoche hat eine Arbeitnehmerin nach § 1173a Art. 34a Abs. 1 ABGB Anspruch auf 20 Wochen Mutterschaftszeit. In dieser Zeit erhält sie nach Art. 34c des Familienzulagen- und Erwerbsersatzgesetzes¹² von der Familienausgleichskasse 80% des letzten vor der Niederkunft bezogenen Lohnes, soweit die übrigen Anspruchsvoraussetzungen¹³ gegeben sind.

Für den Vater des Kindes oder den Partner oder die Partnerin der betroffenen Frau besteht kein Anspruch, der sich unmittelbar auf das Ereignis der Totgeburt stützt. Die Totgeburt kann aber gleich wie ein Todesfall von nahen Angehörigen einen

¹² Gesetz vom 18. Dezember 1985 über die Familienzulagen und den Erwerbsersatz bei Mutterschaft, Vaterschaft und Elternzeit (Familienzulagen- und Erwerbsersatzgesetz; FZEG), LGBl. 1986 Nr. 28.

¹³ Siehe Art. 34a FZEG.

Anspruch wegen unverschuldeter Arbeitsverhinderung oder einen Anspruch auf ausserordentliche Freizeit auslösen.

3.1.2 Gesamtarbeitsverträge

Sämtliche 15 allgemeinverbindlich erklärte GAV (aveGAV) in Liechtenstein bestimmen, dass ein Arbeitnehmer bei Tod eines Kindes, eines Elternteils oder des Partners¹⁴ Anspruch auf 3 bezahlte Tage Freizeit hat (der Todestag, der dem Todestag folgende Tag sowie der Tag der Beerdigung).¹⁵ In nicht allgemeinverbindlich erklärten GAV finden sich ähnliche Regelungen, wobei z.T. nicht vorgeschrieben wird, für welche bestimmten Tage der Anspruch auf bezahlte Freizeit zu verwenden ist.

Mit solchen Regelungen in den GAV und aveGAV wird bestimmt, was im Geltungsbereich des (ave)GAV unter der «Üblichkeit» von Dauer und Bezahlung der ausserordentlichen Freizeit nach § 1173a Art. 29 Abs. 3 ABGB (s. oben) zu verstehen ist. Entsprechend kann der Arbeitnehmer bei Anwendbarkeit eines aveGAV oder GAV keine über die GAV-Regel hinausgehenden zusätzlichen Ansprüche auf ausserordentliche Freizeit aus § 1173a Art. 29 Abs. 3 ABGB geltend machen.

¹⁴ Zum Teil weiter qualifiziert als Ehegatte oder -gattin, eingetragener Partner oder Partnerin etc.

¹⁵ Nach aveGAV sind ebenso drei Tage zu gewähren bei Tod von Grosseltern, Schwiegereltern, Schwiegersohn oder Schwiegertochter oder eines Geschwisters, sofern diese mit dem Arbeitnehmer in Hausgemeinschaft gelebt haben. Andernfalls ist in diesen Fällen ein Tag zu gewähren.

3.1.3 Normalarbeitsverträge

In Liechtenstein bestehen NAV in den Branchen Landwirtschaft,¹⁶ Hauswirtschaft¹⁷ und Gastgewerbe.¹⁸ Sie alle sind dispositiv, sodass von ihnen mit Einzelarbeitsvertrag oder GAV abgewichen kann.

Die beiden NAV für landwirtschaftliche Arbeitnehmer und für hauswirtschaftliche Arbeitnehmerinnen gewähren Anspruch auf «bis 3 Tage» bezahlte arbeitsfreie Tage im Todesfall von Ehegatten, Kindern und Eltern. Der NAV für das Gastgewerbe gewährt Anspruch auf 1 bis 2 bezahlte freie Tage im Todesfall von Ehefrau, Ehemann, Kindern, Eltern und Geschwistern.

3.1.4 Regeln für das Staatspersonal

Für das Staatspersonal gilt gemäss Art. 23 StPV¹⁹ Ähnliches: Staatsangestellte haben Anspruch auf bezahlten Urlaub von

- bis zu 3 Arbeitstagen im Todesfall der Ehegattin oder des Ehegatten, der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners, der faktischen Lebenspartnerin oder des faktischen Lebenspartners, von Kindern oder (Schwieger-) Eltern;
- bis zu zwei Arbeitstagen im Todesfall von Geschwistern;
- bis zu einem Arbeitstag im Todesfall der Schwägerin oder des Schwagers, der Grosseltern, der Enkel, des Onkels oder der Tante, der Neffen und Nichten;

¹⁶ Kundmachung vom 17. November 1997 des Normalarbeitsvertrages für landwirtschaftliche Arbeitnehmer, LGBl. Nr. 1.

¹⁷ Kundmachung vom 17. November 1997 des Normalarbeitsvertrages für hauswirtschaftliche Arbeitnehmerinnen, LGBl. 1998 Nr. 2.

¹⁸ Kundmachung vom 31. Dezember 1974, LGBl. 1975 Nr. 22.

¹⁹ Verordnung vom 2. Dezember 2008 über das Dienstverhältnis des Staatspersonals (Staatspersonalverordnung; StPV), LGBl. 2008 Nr. 303.

bis zu einem halben Arbeitstag im Todesfall von Arbeitskolleginnen oder -kollegen.

3.1.5 Erfahrungen aus der Praxis

Aus Liechtenstein ist keine Rechtsprechung zu den Fragen rund um die Unzumutbarkeit, Lohnfortzahlung oder die zu gewährende Freizeit bekannt, die aufzeigen könnte, ob und welche Probleme in diesem Zusammenhang bestehen.

Eine Umfrage bei Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden zur Praxis und allfälligen Problemen zeigt folgende Ergebnisse:

- Wo ein GAV regelt, an wie vielen Tagen die Arbeitnehmenden bei einem Todesfall in der Familie bezahlte Freizeit in Anspruch nehmen können, besteht weitgehend Klarheit. Unklar ist mitunter, wie die Ansprüche zu berechnen sind, wenn Tage (z.B. der Beerdigung oder für deren Vorbereitung) auf ohnehin arbeitsfreie Tage fallen. Will ein Arbeitnehmer über die vom GAV vorgesehenen (in der Regel 1 bis 3 Tage) hinaus zusätzliche Tage frei nehmen, finden sich individuelle Lösungen.²⁰
- Unterstehen die Arbeitsverhältnisse keinem GAV, so finden sich z.T. Regelungen in Betriebsreglementen, welche ebenfalls 1 bis 3 Tage bezahlte Freizeit vorsehen. Im Unterschied zu den aveGAV legen die der Regierung bekannten Betriebsreglemente nicht fest, dass die Freizeit an definierten Tagen (am Todestag, am darauffolgenden Tag und am Tag der Beerdigung) zu beziehen ist.²¹

²⁰ Bezug von Ferien oder unbezahlter Freizeit, Kompensation von Überstunden.

²¹ In einem Reglement findet sich die Bestimmung, dass die bezahlten Absenzen in nahem zeitlichen Zusammenhang zum Ereignis zu beziehen sind.

- Wo keine Reglemente bestehen, besteht keine einheitliche Praxis. Zwar werde teilweise ausserordentliche Freizeit gewährt, diese sei jedoch überwiegend unbezahlt.

Die oben dargestellten Rückmeldungen betreffen die Praxis, in welcher es um die Ausgestaltung der «ausserordentlichen Freizeit» geht. Dass ein Todesfall aber zu einer Arbeitsverhinderung mit attestierter Krankheit führt, ist gemäss Rückmeldungen nur vereinzelt bekannt.

3.1.6 Öffentliches Arbeitsrecht

Im öffentlichen Arbeitsrecht, insbesondere im Arbeitsgesetz und dazu gehörenden Verordnungen, finden sich keine Bestimmungen, welche einen Anspruch auf Freistellung oder Freizeit regeln würden.

Art. 36 ArG verlangt, dass «bei der Festsetzung der Arbeits- und Ruhezeit [...] auf Arbeitnehmer mit Familienpflichten besonders Rücksicht zu nehmen» ist. Führt ein Todesfall in der Familie dazu, dass Arbeitnehmer neue oder zusätzliche Familienpflichten zu übernehmen haben, so haben sie Anspruch auf entsprechende Rücksichtnahme seitens des Arbeitgebers. Ein Anspruch auf Trauerzeit kann hieraus nicht abgeleitet werden. Im Vordergrund dieser Regelung stehen die Familienpflichten, als solche «gelten namentlich die Erziehung von Kindern bis 15 Jahren sowie die Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger oder nahestehender Personen.»²²

3.1.7 Zusammenfassung

Im geltenden Recht ist ein Anspruch auf Trauerzeit nicht spezifisch, sondern über allgemeine und abstraktere Rechtsinstrumente geregelt. Sowohl der zeitliche

²² Art. 36 Abs. 1 Satz 2 ArG.

Umfang des Anspruchs als auch dessen Ausgestaltung (bezahlt oder nicht) ist auslegungsbedürftig und einzelfallabhängig. Die Fragen wurden z.T. in (ave)GAV, NAV oder Betriebsreglementen geklärt. Damit lässt sich festhalten, dass in einem grossen Teil des Arbeitsmarktes dem Arbeitnehmer in der Regel bis zu drei Tage bezahlt gewährt werden. Über die Praxis in den Betrieben ohne GAV, NAV oder Betriebsreglemente können keine Aussagen gemacht werden.

Der Tod eines Kindes wird in allen bekannten Regelungen gleichbehandelt wie der Tod eines Ehegatten oder eines Elternteils und führt zu einem Anspruch auf bis zu 3 bezahlten arbeitsfreien Tagen.

3.2 Rechtsvergleich

Dem Postulat entsprechend soll aufgezeigt werden, wie sich die arbeitsrechtliche Situation bzgl. einer Trauerzeit in den drei deutschsprachigen Nachbarländern darstellt. In Kap. 2.1. wurde gezeigt, dass es arbeitsrechtliche Ansprüche gibt, die nicht der Trauerbewältigung, sondern anderen Zwecken dienen, die aber doch in einem Zusammenhang mit einem Todesfall ausgelöst werden können und deshalb bei der Beantwortung des Postulats beachtet werden sollten. Aus diesen Gründen soll in der Folge auch dargestellt werden, welche Regelungen sich in den benachbarten Ländern zu Totgeburten finden oder in Diskussion stehen.

3.2.1 Schweiz

3.2.1.1 Todesfall in der Familie

Liechtenstein hat das schweizerische Recht bezüglich der «ausserordentlichen Freizeit» und der unverschuldeten Arbeitsverhinderung übernommen. Entsprechend gilt in der Schweiz: Nach Art. 329 Abs. 3 OR sind dem Arbeitnehmer die «üblichen freien Stunden und Tage» als sog. ausserordentliche Freizeit zu gewähren. In vielen GAV wird festgelegt, dass bei Todesfällen in der nahen

Verwandtschaft drei Tage bezahlte Absenz gewährt wird. Art. 324a Abs. 1 OR legt fest, dass der Lohn zu bezahlen ist, wenn «der Arbeitnehmer aus Gründen, die in seiner Person liegen, [...] ohne sein Verschulden an der Arbeitsleistung verhindert» ist. Auch in der Schweiz wird in dieser Beziehung der Tod des Kindes wie der Tod eines nächsten Angehörigen (Partner, Eltern) behandelt.

3.2.1.2 Totgeburt

Spezielle Regelungen zur Totgeburt sind beim Mutterschaftsurlaub vorhanden: Die Mutter behält auch bei einer Totgeburt ihren Anspruch auf 14 Wochen Mutterschaftsurlaub.²³ Die Mutterschaftsentschädigung beträgt 80% des durchschnittlichen Erwerbseinkommens, höchstens aber 220 Franken am Tag.²⁴ Für die Väter bzw. den anderen Elternteil existiert keine gesetzliche Regelung, welche einen Urlaubsanspruch statuieren würde.

Im Juni 2024 haben National- und Ständerat den Bundesrat jedoch beauftragt, die Gesetzgebung so anzupassen, dass der Vaterschaftsurlaub in vollem Umfang gewährt werden soll, auch wenn das Kind tot geboren wird oder bei der Geburt oder in den 14 Tagen danach stirbt.²⁵ Die Zeitdauer des Vaterschaftsurlaubs soll ab Totgeburt oder Tod laufen. Allfällig bereits bezogene Tage des Vaterschaftsurlaubs sollen angerechnet werden. Ein entsprechender Gesetzgebungsprozess hat noch nicht stattgefunden.

²³ Art 16c des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz (Erwerbsersatzgesetz, EOG), AS 1952 1021. Wie unter 2.1. ausgeführt, dient die Mutterschaftszeit dem Schutz der Gesundheit der Frau, daher muss der Gesundheitsschutz auch gewährt werden, wenn das Kind nicht mehr lebt. Der Anspruch bleibt bestehen.

²⁴ Art. 16e und 16f EOG.

²⁵ Motion 21.3734, Gysin Greta. Vaterschaftsurlaub auch beim Tod des ungeborenen Kindes. Weitere Informationen unter <https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/suche-curia-vista/geschaefte?AffairId=20213734>, zuletzt besucht am 29.1.2026.

3.2.2 Österreich

3.2.2.1 Todesfall in der Familie

Gesetzlich besteht ein Entgeltfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers bei „wichtigen, seine Person betreffenden Gründen“ (§ 8 Abs. 3 AngG²⁶) oder wenn er durch «andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden während einer verhältnismässig kurzen Zeit an der Dienstleistung verhindert wird» (Sonderurlaub nach § 1154b Abs. 5 des österreichischen ABGB²⁷). Analog zur liechtensteinischen Regelung wird nicht definiert, wie lange der Entgeltfortzahlungsanspruch (Lohnfortzahlungsanspruch) beim Tod eines Angehörigen besteht. In Kollektivverträgen finden sich Bestimmungen, die hierfür bis zu drei Tage gewähren. Der Lohnfortzahlungsanspruch ist einseitig zwingender Natur (§ 40 AngG, § 1164 Abs. 1 ABGB), weshalb ein Kollektivvertrag bzw. ein Arbeitsvertrag nur für den Arbeitnehmer günstigere Bestimmungen vorsehen darf.

3.2.2.2 Totgeburt

Für die Mutter gelten die Mutterschutz-Schutzfristen nach § 5 Abs. 1 des MSchG²⁸ auch bei Totgeburt: In der Regel sind dies 8 Wochen nach der Entbindung, bei Frühgeburt/Kaiserschnitt/Mehrlingsgeburt des Kindes 12 Wochen. Für diese Zeit besteht auch bei einer Totgeburt ein Beschäftigungsverbot und je nach versicherungsrechtlicher Situation Anspruch auf Wochengeld; der darüber hinausgehende Anspruch auf Karenz besteht dagegen nicht bei einer Totgeburt. Für den Fall Totgeburt bestehen für den Vater/Partner keine spezifischen Bestimmungen.

²⁶ Bundesgesetz vom 11. Mai 1921 über den Dienstvertrag der Privatangestellten (Angestelltengesetz, AngG), BGBl. Nr. 292/1921.

²⁷ Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch für die gesammten deutschen Erbländer der Oesterreichischen Monarchie, JGS Nr. 946/1811.

²⁸ Mutterschutzgesetz 1979, MSchG, BGBl. Nr. 221/1979.

3.2.3 Deutschland

3.2.3.1 Todesfall in der Familie

Auch in Deutschland existiert keine klar definierte Regelung. Der einschlägige zivilrechtliche Anspruch richtet sich nach § 616 BGB²⁹ („vorübergehende Verhinderung“). Der Vergütungsanspruch bleibt aufrecht, solange die Verhinderung nur für eine «verhältnismässig nicht erhebliche Zeit» besteht. Dann besteht Anspruch auf Sonderurlaub, dieser beträgt in der Regel 1 bis 3 Tage.

Neben einzelnen Betriebsvereinbarungen regeln auch manche Tarifverträge, wie lange der Sonderurlaub nach § 616 BGB beim Tod eines Familienmitglieds zu gewähren ist. In der Regel wird für Todesfälle von nahen Familienmitgliedern Folgendes festgelegt: für Ehe- und Lebenspartner 2 bis 3 Tage, für Eltern und Kinder 1 bis 2 Tage, für Grosseltern, Schwiegereltern, Geschwister 0 bis 1 Tage. Der Sonderurlaub nach § 616 BGB kann vertraglich ausgeschlossen werden.

3.2.3.2 Totgeburt

Für die Mutter gelten die Mutterschutz-Schutzfristen nach § 3 Abs. 2 MuSchG³⁰ auch bei Totgeburt, in der Regel sind dies 8 Wochen nach der Entbindung (bei Frühgeburt/Kaiserschnitt/Mehrlingsgeburt/Behinderung des Kindes 12 Wochen). In dieser Zeit besteht je nach weiteren Voraussetzungen auch Anspruch auf Mutterschaftsgeld.³¹ Für den Vater/Partner besteht kein gesonderter Anspruch.

²⁹ Bürgerliches Gesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002 (BGBl. I S. 42, 2909; 2003 I S. 738), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 22. Dezember 2025 (BGBl. 2025 I Nr. 364) geändert worden ist.

³⁰ Mutterschutzgesetz vom 23. Mai 2017 (BGBl. I S. 1228), das zuletzt durch Artikel 13 des Gesetzes vom 22. Dezember 2025 (BGBl. 2025 I Nr. 371) geändert worden ist.

³¹ § 19 MuSchG.

3.2.4 Zusammenfassung

Eine explizite Regelung einer Trauerzeit findet sich auch in den deutschsprachigen Nachbarländern nicht. Der Tod einer nahestehenden Person wird aber überall als wichtiger Grund anerkannt, welcher das Fernbleiben von der Arbeit rechtfertigt. Die Dauer des Fernbleibens und die Frage der Lohnfortzahlung werden oft kollektivvertraglich geregelt. Es ist keine Initiative in einem dieser Länder zur Regelung von Trauerzeit bekannt.

Neuere Entwicklungen sind in der Schweiz bei den Folgen von Totgeburten zu beobachten. Mit der in Diskussion stehenden Einführung des Vaterschaftsurlaubs soll die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert und den Vätern ermöglicht werden, die Mutter während der postnatalen Phase zu unterstützen.³²

Der Ländervergleich zeigt auch, dass die in Liechtenstein bereits bestehenden und im gegenständlichen Kontext zu berücksichtigenden arbeitsrechtlichen Ansprüche teils weiter gehen als die Regelungen der benachbarten Länder.

3.3 Aspekte einer Neuregelung

3.3.1 Allgemeines

Wie sehr der Tod eines Menschen einen anderen Menschen belastet, ist äusserst individuell. Unter anderem ist diese Belastung abhängig von der Beziehung zwischen diesen beiden Menschen, von den Umständen des Todes und auch von der Konstitution der Zurückgebliebenen.

³² Begründung in der Motion 21.3734, Gysin Greta.

Wie sehr ein Trauerfall einen Menschen an der Arbeitsleistung hindert, ist ebenso sehr individuell. Den einen kann ein Todesfall arbeitsunfähig machen, ein anderer dagegen findet Halt im Alltag und damit auch im Arbeitsalltag.

Dies bedeutet, dass das Mass der Trauer nicht pauschal und im Voraus festgelegt werden kann. Die aktuelle Rechtslage wird diesem Umstand gerecht, indem sie als Regel «das Übliche» vorsieht, für individuelle Fälle aber auch mehr gewährt. Es ist festzustellen, dass die Regel über das Übliche offen ist; jedenfalls dort, wo keine GAV, NAV oder Betriebsreglemente Näheres bestimmen. Für diese individuell zuzuerkennenden Ansprüche bedarf es der Absprache zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Messbar erscheinen höchstens andere Umstände, die mit einem Todesfall einhergehen: Muss jemand aufgrund eines Todesfalls Familienpflichten übernehmen, welche bis jetzt die verstorbene Person übernommen hat? Muss jemand im Zusammenhang mit dem Todesfall Behördengänge übernehmen, in einem anderen Betrieb Aufgaben übernehmen? Wie viel Zeit benötigt die Vorbereitung und Teilnahme an einem Abschiedsritus? Sind Reisen erforderlich? Diese Zeiten sind messbar – wenn auch individuell sehr verschieden. Fraglich ist, ob hierfür eine pauschal zugemessene Trauerzeit das richtige Instrument ist.

Das Arbeitsvertragsrecht ist insgesamt geprägt von vielen offenen Rechtsbegriffen, welche in der Praxis konkretisiert werden. Viele dieser offenen Rechtsbegriffe beschreiben den Kerngehalt des Arbeitsverhältnisses: Der Arbeitnehmer muss die berechtigten Interessen des Arbeitgebers in guten Treuen wahren³³. Der Arbeitgeber muss die Persönlichkeit des Arbeitnehmers achten und schützen.³⁴ Das Arbeitsrecht geht davon aus, dass die arbeitsvertragliche Beziehung so eng ist, dass

³³ § 1173a Art. 4 Abs. 1 ABGB.

³⁴ § 1173a Art. 27 Abs. 1 ABGB.

Arbeitgeber und -nehmer individuelle Bedürfnisse anerkennen und berücksichtigen.³⁵ Die Ausgestaltung der beiden zentralen Pflichten - der Treuepflicht des Arbeitnehmers und der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers - muss daher immer individuell erfolgen. Es entspricht deshalb dem Konzept des Arbeitsvertragsrechts, dass bei einem Todesfall in der Familie eines Arbeitnehmers die konkrete Situation betrachtet wird.

3.3.2 Die zu berücksichtigenden Konstellationen

Das Postulat verlangt eine Antwort auf die Frage «für welche familiären Konstellationen (z.B. Ehepartner, eingetragene Partner, Kinder, Eltern, Pflegeeltern, Geschwister) ein solcher Anspruch gelten soll».

Hierzu bietet sich an, für die Konstellationen jene Regelungen heranzuziehen, die bereits auf Verordnungsebene bestehen, z.B. die der aveGAV und der Staatspersonalverordnung: Zu berücksichtigen sind Todesfälle von Ehegatten, eingetragenen Partnern, eines Kindes, von Eltern oder von Geschwistern, von Grosseltern, Schwiegereltern, Schwiegersohn oder Schwiegertochter. Art. 23 Abs. 1 Bst. e StPV erwähnt in ihrem Katalog zusätzlich den Todesfall von Enkeln, des Onkels oder der Tante, der Neffen und Nichten und von Arbeitskollegen und -kolleginnen. Ein solche Aufzählung wird sich in Einzelfällen als unzureichend erweisen, zumal sich neben klassischen Familienstrukturen immer mehr Patchworkfamilien und andere Formen von engen Gemeinschaften etablieren. Auch der Tod einer sehr nahe stehenden Person, die nicht oder nur entfernt verwandt ist, kann grosse Trauer auslösen. Es erscheint aber unmöglich, hier eine Rechtsnorm zu formulieren, die

³⁵ Die Berücksichtigung der Interessen beider Vertragspartner wird z.B. auch verlangt bei der Festlegung der Freizeit (§ 1173a Art. 29 Abs. 4 ABGB), der Ferien (§ 1173a Art 32 Abs 2 ABGB) und der Eltern- und Betreuungszeit (§ 1173a Art. 34g ABGB).

solche Beziehungen rechtssicher umschreiben könnte. Die bestehenden Kategorien sind objektivierbar und in den allermeisten Fällen sachgerecht.

Die «ausserordentliche Freizeit» nach § 1173a Art. 29 Abs. 3 ABGB ist bei Todesfällen in der engeren Familie zu gewähren, somit wären die Konstellationen in etwa identisch.

Die Konstellation einer Totgeburt soll gemäss Postulat bei der bezahlten Trauerzeit integriert werden. In die Aufzählung wäre damit auch aufzunehmen, dass Vater und Mutter eines tot geborenen Kindes Anspruch auf Trauerzeit haben. Hier soll bewusst nicht die in der Schweiz angestrebte Einführung einer Vaterschaft bei Totgeburt ins Spiel gebracht werden, da diese nicht als «Trauerzeit» gedacht ist, sondern v.a. dem mütterlichen Gesundheitsschutz und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dient.

3.3.3 Die angemessene Dauer

Das Postulat verlangt eine Antwort auf die Frage, «wie viele bezahlte Freitage im jeweiligen Fall als angemessen gelten». Die Formulierung dieser Frage deutet darauf hin, dass die Postulantinnen sich nach Fallkategorien abgestufte Ansprüche vorstellen könnten.

Die Regierung geht bei der Beantwortung von den bestehenden Regeln der GAV, der NAV, der Betriebsreglemente und der StPV aus: Je nach «Kategorie» der Beziehung werden ein halber Tag bis drei Tage zugesprochen. Nachdem die Schwere der individuellen Trauer nicht messbar ist, müssen hilfsweise objektive Kriterien herangezogen werden, mit welchen die Nähe der Beziehung annähernd abgebildet werden kann: Die bestehenden Regeln stützen sich hier auf den Verwandtschaftsgrad ab und z.T. ergänzend auf die Frage, ob die verstorbene Person mit dem Arbeitnehmer im selben Haushalt wohnte.

Unklarheiten bestehen z.T. bei der Frage, was zu gelten hat, wenn die Tage nach einem Todesfall, für welche der Arbeitnehmer Freizeit beziehen möchte, auf arbeitsfreie Tage fallen. Wenn die Trauerzeit als «ausserordentliche Freizeit» ausgestaltet wird, bekäme der Arbeitnehmer keine zusätzlichen Tage an Freizeit, wenn z.B. die Beerdigung auf einen arbeitsfreien Samstag fallen würde.³⁶ Möglich ist aber auch eine andere Lösung, welche vorsieht, dass bezahlte Freizeit für drei Arbeitstage gewährt wird und dass diese drei Tage in nahem zeitlichem Zusammenhang zum Todesfall zu beziehen sind.

Das Postulat verlangt, es sei zu prüfen «wie eine bezahlte Trauerzeit für alle Arbeitnehmenden gesetzlich verankert werden kann, analog zu bestehenden arbeitsrechtlichen Urlaubsansprüchen.» Im Ergebnis würde dies dazu führen, dass die arbeitsfreien Tage immer in vollem Umfang bezogen werden könnten.

3.3.4 Bezahlung der Trauerzeit

Im Postulat wird lediglich verlangt, dass eine bezahlte Trauerzeit zu prüfen sei, es wurde jedoch offen gelassen, in welcher Höhe die Trauerzeit bezahlt sein soll und von wem die Zahlung zu leisten ist.

3.3.4.1 Höhe der Bezahlung

Bezüglich der Höhe der Bezahlung bietet das bestehende Recht verschiedenen Modelle an: Trauerzeit könnte

- wie Mutter- und Vaterschaftszeit (und auch Krankentaggeld) mit 80% des Lohns entgolten werden;

³⁶ Bei der Freizeit geht der Anspruch auf Befreiung von der Arbeitspflicht, nicht auf Lohnfortzahlung. Der Anspruch auf ausserordentliche Freizeit und damit auf Befreiung von der Arbeitspflicht besteht, wenn dringende persönliche Angelegenheiten zu keiner anderen Zeit erledigt werden können. Das wäre vorliegend nicht der Fall.

- wie Elternzeit mit 100% entgolten werden, dabei aber einen bestimmten Betrag nicht übersteigen dürfen (cap);
- wie gemäss geltenden GAV, NAV oder Betriebsreglementen als Lohn zu 100% entgolten werden.

Der Landtag hatte in der Sitzung vom 8. November 2024 über die Einführung einer Vaterschaftszeit für Totgeburten zu entscheiden. In der Debatte wurde der Umfang des Anspruchs (Dauer der Vaterschaftszeit und Höhe der Entschädigung) nicht diskutiert. Aus der grundsätzlichen offenen Haltung auch der ablehnenden Voten lassen sich keine Schlüsse ziehen.

Die Entscheidung über die Höhe einer allfälligen Bezahlung wäre sicher auch abhängig zu machen von der Finanzierbarkeit. Es ist neben der Höhe zu entscheiden, wer die Bezahlung zu übernehmen hat und für welche Dauer. An dieser Stelle ist zu wiederholen, dass das geltende Recht hierzu in anderen Fällen auf die Üblichkeit verweist. In Anbetracht dessen, dass die GAV und NAV und Betriebsreglemente die Lohnfortzahlung vorsehen, darf eine volle Entlohnung als üblich angesehen werden.

3.3.4.2 Leistungspflicht

Auch bezüglich der Frage, wer die Bezahlung zu leisten hat, spricht sich das Postulat nicht aus. Diese Pflicht zur Leistung einer Bezahlung könnte entweder dem Arbeitgeber, einer Versicherung, einer Ausgleichskasse oder dem Staat auferlegt werden.

Bei den «Freistellungen aus familiären Gründen» im Arbeitsvertragsrecht (§ 1173a 34a ff. ABGB) finden sich beide Modelle: Im Falle einer Freistellung aufgrund

höherer Gewalt schuldet der *Arbeitgeber* Lohnfortzahlung,³⁷ bei Mutterschafts- Vaterschafts- und Elternzeit werden die Entschädigungen von der Familienausgleichskasse ausgerichtet, das heisst von den Arbeitgebern und neu unter Beteiligung der Arbeitnehmenden.

Führt ein Todesfall zu einer Verhinderung wegen Arbeitsunfähigkeit, schuldet der Arbeitgeber Lohnfortzahlung. Bei den spezifischen Regeln nach GAV, NAV und Betriebsreglementen liegt die Zahlungspflicht ebenfalls beim Arbeitgeber. Liegt ausserordentliche Freizeit vor, so hat der Arbeitgeber den Lohn zu bezahlen, wenn dies der Üblichkeit entspricht.

3.4 Notwendige Anpassungen von Gesetzen und Verordnungen

3.4.1 Gesetze

Die Regelung der Trauerzeit müsste in erster Linie im Arbeitsvertragsrecht (§ 1173a ABGB) erfolgen. Dort könnte in Art. 29 die Bestimmung zur ausserordentlichen Freizeit bezüglich der Todesfälle konkretisiert werden. Alternativ – wenn die Trauerzeit als «Urlaubsanspruch» ausgestaltet werden sollte – wäre im Kapitel «Freistellung aus familiären Gründen»³⁸ zu klären, in welchen Fällen eine Freistellung von welcher Dauer zu gewähren ist. Es wäre dann zu klären, inwieweit die bestehenden Normen zur ausserordentlichen Freizeit anzupassen wären, um nicht zu viele parallele Ansprüche nebeneinander bestehen zu lassen.

Sollte es sich dabei um eine vom Arbeitgeber voll zu bezahlende Freistellung handeln, so wäre dies analog zu den Freistellungen aufgrund höherer Gewalt zu

³⁷ Diese Lohnfortzahlungspflicht bestand schon vor Einführung der Freistellung aufgrund höherer Gewalt.

³⁸ § 1173a Art 34a ff. ABGB. Dort geregelt sind derzeit die Freistellungen der Mutterschaftszeit, Vaterschaftszeit, Elternzeit, Betreuungszeit und die Freistellung aufgrund höherer Gewalt.

regeln.³⁹ Wenn dagegen nicht der Arbeitgeber, sondern eine Versicherung oder Ausgleichskasse den Lohnausfall (oder einen Teil davon) zu ersetzen hätte, wäre dies in einem Gesetz zur entsprechenden Versicherung oder der Ausgleichskasse (z.B. dem FZEG) zu regeln.

3.4.2 Verordnungen

Wie bei der Einführung der aus der Familienausgleichskasse bezahlten Vaterschaftszeit würde sich auch bei der Einführung einer Trauerzeit die Frage stellen, wie sich dieser neu zu schaffende Anspruch zu den gemäss GAV⁴⁰ bestehenden Ansprüchen auf bezahlte Freizeit bei Todesfällen in der Familie verhält. Die Ausgestaltung der GAV liegt aber in der Autonomie der Sozialpartner.

3.5 **Schlussfolgerung**

Wie in der Postulatsbeantwortung aufgezeigt wird, ist ein Anspruch auf Trauerzeit nicht spezifisch, sondern über allgemeine und abstraktere Rechtsinstrumente geregelt. Das Arbeitsrecht gewährt bereits heute Ansprüche, die im Zusammenhang mit einem Todesfall relevant sind. Mit diesen kann dem Umstand Rechnung getragen werden, dass der Umgang mit Trauerfällen subjektiv ist und Trauerzeit nicht pauschal zugemessen werden kann. In diese Kategorie gehören die Ansprüche aufgrund unverschuldeter Arbeitsverhinderung oder Unzumutbarkeit. Die Ansprüche auf «ausserordentliche Freizeit» nach dem ABGB sowie Regelungen in GAV, NAV und Betriebsreglementen pauschalieren die Trauerzeit. Vor diesem Hintergrund und unter Berücksichtigung der aufgezeigten Besonderheiten wird eine zusätzliche, spezifische, aber letztlich pauschale, Regelung, für einen Anspruch auf Trauerzeit als der jeweiligen subjektiven Situation nicht angemessen erachtet.

³⁹ Siehe § 1173a Art. 34e Abs. 2 ABGB.

⁴⁰ Die Allgemeinverbindlicherklärung eines GAV erfolgt jeweils durch Verordnung.

II. ANTRAG DER REGIERUNG

Aufgrund der vorstehenden Ausführungen unterbreitet die Regierung dem Landtag den

Antrag,

der Hohe Landtag wolle diese Postulatsbeantwortung zur Kenntnis nehmen und das Postulat vom 28. August 2025 betreffend die gesetzliche Verankerung einer bezahlten Trauerzeit abschreiben.

Genehmigen Sie, sehr geehrter Herr Landtagspräsident, sehr geehrte Frauen und Herren Abgeordnete, den Ausdruck der vorzüglichen Hochachtung.

**REGIERUNG DES
FÜRSTENTUMS LIECHTENSTEIN**

gez. [Brigitte Haas]