

Vaduz, 17. Dezember 2025

LIHK-Stellungnahme zu den Fragen des Amtes für Volkswirtschaft zum Postulat betreffend eine gesetzliche Verankerung einer bezahlten Trauerzeit

Sehr geehrte Frau Amtsleiterin Gey, liebe Katja

Vielen Dank für Ihre E-Mail vom 4. Dezember 2025 und die Möglichkeit, Fragen im Zusammenhang mit dem im Betreff dieses Dokuments erwähnten Postulats beantworten zu können.

Einleitend ist festzuhalten, dass es sich bei der Thematik der Trauerzeit um eine sensible Thematik handelt, da die Betroffenen zum Zeitpunkt eines Todesfalls im näheren oder unmittelbaren persönlichen Umfeld in eine ausserordentliche Situation versetzt werden und diese Situation oftmals unvorbereitet eintritt. Jeder Todesfall ist tragisch und Betroffene sollten in dieser Zeit deswegen die nötige Unterstützung aus dem persönlichen und beruflichen Umfeld erhalten. Dabei zeigt sich, dass Trauer bzw. die Bewältigung eines Schicksalsschlags höchst individuell erfolgt.

1. Nach GAV LIHK-LANV bestehen im Falle eines Todes eines Familienmitglieds Ansprüche auf bezahlte Freizeit von 1 bis 3 Tagen (abhängig vom Verwandtschaftsgrad). Hat die LIHK Kenntnis davon, wie dies in der Praxis gelebt wird, ob es hierbei allenfalls Probleme gibt? Weiss die LIHK von Fällen, in denen betroffene Arbeitnehmende mehr als die vereinbarten 1 bis 3 Tage in Anspruch nehmen wollten? Welche Lösungen werden in solchen Fällen gefunden?

Eine Umfrage unter den sieben, gemessen an den Anzahl Mitarbeitenden, grössten LIHK-Mitgliedsunternehmen zeigt, dass es keine systematischen Probleme mit der Trauerzeit gibt; im Gegenteil. Die Vorgaben des GAV werden in den Mitgliedsunternehmen in Betriebsreglemente und/oder Arbeitsverträge übernommen (siehe Frage 6) und es zeigt sich, dass, wenn nötig, individuell geeignete Lösungen zwischen den Arbeitnehmenden und den Arbeitgebenden gefunden werden.

Die Praxis zeigt, dass es bei Fällen von Fehlgeburten oder Totgeburten teilweise zu Krankschreibungen kommt oder gemeinsam zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden nach flexiblen Arbeitszeitoptionen gesucht wird, um die betroffene Person bestmöglich zu unterstützen.

Daraus ergibt sich, dass eine gesetzliche Verankerung einer bezahlten Trauerzeit aus Sicht der LIHK nicht notwendig ist, weil die vertragliche Regelung – sowohl aus Sicht der Arbeitnehmenden als auch aus Sicht der Arbeitgebenden – individuelle Lösungen

erlauben, was vor dem Hintergrund, dass die Bewältigung eines Schicksalsschlags höchst individuell erfolgt als angezeigt erscheint.

2. In den LIHK-Betrieben ausserhalb des LIHK/LANV-GAV ergibt sich ein Anspruch auf Freizeit allenfalls aus § 1173a Art. [Anmerkung LIHK: 29 Abs. 3] («ausserordentliche Freizeit»). Kennt die LIHK solche Fälle? Wenn ja: Wird in solchen Fällen der Lohn weiterbezahlt oder lediglich unbezahlte Freizeit gewährt?

Mit der Ausnahme der drei Bankenmitglieder sind alle LIHK-Mitgliedsunternehmen dem GAV Metallindustrie und Nichtmetallindustrie „unterstellt“. In Kombination mit den Ausführungen zur 1. Frage wird für die Beantwortung dieser Frage deswegen auf eine allfällige Stellungnahme des Liechtensteinischen Bankenverbands verwiesen.

3. Neben diesen Regelungen nach GAV oder zur ausserordentlichen Freizeit könnte ein Todesfall auch dazu führen, dass die weitere Arbeitsleistung nicht mehr zumutbar ist und der oder die Arbeitnehmende entsprechend ohne eigenes Verschulden an der Arbeit verhindert ist und gemäss § 1173a entsprechend Anspruch auf Lohnfortzahlung hat. Sind der LIHK solche Fälle bekannt? Sind der LIHK Probleme, arbeitsrechtliche Auseinandersetzungen etc. in diesem Zusammenhang bekannt?

Der LIHK sind keine arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen bekannt. Zusätzlich dazu wird auf die einleitenden Ausführungen sowie die Antwort zur ersten Frage verwiesen.

4. Während sich die Regelungen nach GAV ausschliesslich auf Todesfälle beziehen, könnte sich der Anspruch auf bezahlte oder unbezahlte Freizeit in der Form der ausserordentlichen Freizeit oder auf Lohnfortzahlung wegen unverschuldeter Verhinderung (Unzumutbarkeit) auch in der Situation einer Fehl- oder Totgeburt ergeben. Bei einer Totgeburt stellt sich diese Frage nicht für die leibliche Mutter, die dann Anspruch auf Mutterschaftsurlaub/Mutterschaftszeit hat). Sie stellt sich aber für den anderen Elternteil, und im Falle einer Fehlgeburt für beide Elternteile. Kennt die LIHK solche Fälle, gibt es eine Praxis dazu, sowohl im Geltungsbereich des LIHK/LANV-GAV als auch in Betrieben ohne GAV?

Einerseits wird auf die Ausführungen im zweiten Absatz der Antwort zur ersten Frage verwiesen. Andererseits ist zu ergänzen, dass eine Vielzahl der befragten LIHK-Mitgliedsunternehmen berichten, dass sie von Vätern bzw. dem männlichen Elternteil bisher keine Anfragen auf bezahlte Freizeit im Zusammenhang mit Fehl- oder Totgeburten erhalten haben.

5. Gerne bitten wir die LIHK auch darum, uns zu berichten, wie diese Themen in ausländischen Betriebsreglementen oder Tarifverträgen geregelt sind oder wie diese Themen bei ausländischen Arbeitgeberverbänden diskutiert werden.

Nach Rücksprache mit dem Schweizerischen Arbeitgeberverband (SAV) kann ich Ihnen folgende Rückmeldung zur fünften Frage geben:

„In der Schweiz gibt es keinen gesetzlich festgelegten Anspruch auf eine bestimmte Anzahl Trauerurlaubstage. Das Obligationenrecht verpflichtet Arbeitgeber in Art. 329 Abs. 3 Obligationenrecht (OR) lediglich dazu, Arbeitnehmern für besondere Anlässe die

notwendige Zeit freizugeben; zu diesen Anlässen gehören auch Todesfälle im engeren Familienkreis. Das Gesetz definiert jedoch weder, welche Ereignisse konkret darunterfallen, noch wie viele freie Tage dafür gewährt werden müssen. Deshalb hängt der Umfang des Trauerurlaubs in der Praxis von den individuellen Arbeitsverträgen, internen Reglementen oder geltenden Gesamtarbeitsverträgen ab.

In der Regel gewähren Arbeitgeber ein bis drei Tage bezahlte Abwesenheit, wobei nahe Angehörige wie Partner, Kinder oder Eltern meist zu den Fällen zählen, in denen bis zu drei Tage üblich sind. Bei entfernteren Verwandten wird oft nur ein Tag gewährt, insbesondere für die Teilnahme an Bestattungen. Dieser Anspruch gilt grundsätzlich nur dann, wenn die entsprechenden Ereignisse auf Arbeitstage fallen; finden Beerdigung oder Abschiedsfeier an Wochenenden oder freien Tagen statt, kann der Anspruch entfallen.

Da das Gesetz bewusst offen formuliert ist, unterscheiden sich die Regelungen zwischen Unternehmen und Branchen. Manche Arbeitgeber räumen zusätzliche freie Tage ein oder handhaben die Situation kulant, insbesondere wenn die Trauerphase oder organisatorische Umstände mehr Zeit erfordern. Insgesamt bleibt festzuhalten, dass Trauerurlaub in der Schweiz weitgehend vertraglich geregelt ist und der gesetzliche Rahmen dafür bewusst offengehalten wurde.

In jüngster Zeit gab es jedoch vermehrt politische Diskussionen rund um die Ausweitung bezahlter Trauerurlaube. Nachfolgend zwei Beispiele:

[25.039 | Bundesgesetz über den Erwerbsersatz \(Angleichung der EO-Leistungen\). Änderung | Geschäft | Das Schweizer Parlament](#)

→ Heute erlischt der Anspruch auf die Entschädigung des andern Elternteils, die den vom Vater bzw. von der Ehefrau der Mutter bezogenen Urlaub entschädigt, wenn das Neugeborene stirbt. Die Änderungsvorlage sieht vor, dass der Vater bzw. die Ehefrau der Mutter den Anspruch behält, wenn das Neugeborene bei der Geburt oder innerhalb der ersten 14 Tage verstirbt.

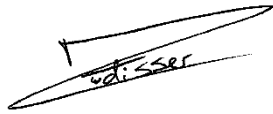
[23.3962 | Unterstützung für Frauen nach einer Fehl- oder Totgeburt | Geschäft | Das Schweizer Parlament](#)

→ Der Bundesrat wird beauftragt, die Einführung eines bezahlten Urlaubs im Fall einer Fehl- oder Totgeburt vor der 23. Schwangerschaftswoche zu prüfen und darüber Bericht zu erstatten.“

6. [Ebenso bitten wir darum, uns nach Möglichkeit Euch bekannte Betriebsreglemente oder Arbeitsvertragsmuster zur Verfügung zu stellen, in denen die Thematik von Freistellungen/Gewährung von Freizeit aufgrund eines Todesfalls oder einer Tot- oder Fehlgeburt geregelt werden.](#)

Es wird auf die am Ende dieses Schreibens angehängten Beilagen mit Beispielen aus zwei Mitgliedsunternehmen verwiesen, wobei wir um höchstmögliche Vertraulichkeit und keine Weiterverwendung dieser Beilagen bitten.

Liechtensteinische Industrie-
und Handelskammer - LIHK



Dr. Maximilian Rüdissler
Geschäftsführer

Beilagen:

Beilage 1: Auszug Betriebsreglement Unternehmen A (anonymisiert):

Abwesenheitsgründe

gewährt bei folgenden Vorkommnissen im nachstehenden Umfang bezahlte arbeitsfreie Tage, ohne Anrechnung an die Ferien:

Bei Familienergebnissen	
Eigene Hochzeit oder Eintragung der Partnerschaft	2 Arbeitstage
Teilnahme an der Hochzeit oder Eintragung der Partnerschaft der eigenen Kinder	1 Arbeitstag
Für Vater bei Geburt eines oder mehrerer Kinder. Ab 2026: für Vater bei Geburt eines oder mehrerer Kinder (zeitnah nach der Geburt, einschliesslich Tag der Geburt)	3 Arbeitstage 11 Arbeitstage
Tod des Ehepartners, Lebenspartners, eines Kindes oder der Eltern (einschliesslich Bestattung)	3 Arbeitstage

Tod von Geschwistern, Grosseltern, Schwiegereltern und -kinder (einschliesslich Bestattung),	1 Arbeitstag
sofern die Vorgenannten mit dem Mitarbeitenden in Hausgemeinschaft gelebt hatten oder von diesem intensiv betreut wurden	3 Arbeitstage
Gründung oder Umzug des eigenen Haushaltes, sofern ein ungekündigtes unbefristetes Anstellungsverhältnis besteht und dieses mehr als 3 Monate gedauert hat, höchstens einmal pro Jahr	1 Arbeitstag

Sowelt sich die vorstehenden Regelungen auf Eltern, Schwiegereltern, Kinder, Schwiegenerkinder und Geschwister beziehen, gelten diese Regelungen in analoger Weise auch für Stiefeltern, Stiefschwiegereltern, Stiefkinder, Stiefschwiegenerkinder und Stiefgeschwister. Gleiches gilt bei durch Annahme an Kindesstatt (Adoption) entstandenen familiären bzw. verwandtschaftlichen Verhältnissen.

3.4.1 Bezahlte Absenzen, die zum Zeitpunkt des Ereignisses oder kurz darauf bezogen werden können:

Ereignis	Bezahlte Absenztage	Wann dürfen die Absenztage bezogen werden?
Für Väter und für Ehegatten, eingetragene Partner oder Lebenspartner der gebärenden Person bei Geburt eines oder mehrerer Kinder	11 Tage	1 Tag am Tag der Geburt oder zeitnah danach +10 Tage entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen
Adoption eines oder mehrerer Kinder im Alter unter 4 Jahren	11 Tage	1 Tag am Tag der Adoption oder zeitnah danach +10 Tage entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen
Eigene standesamtliche Trauung oder Verpartnerung	3 Tage	in nahem zeitlichen Zusammenhang zum Ereignis
Tod von eigenen Kindern, Eltern, Ehegatten, eingetragenen Partnern, Lebenspartnern	3 Tage	in nahem zeitlichen Zusammenhang zum Ereignis

3.4.2 Bezahlte Absenzen an einem Arbeitstag:

Mitarbeitende dürfen eine bezahlte Absenz beanspruchen, wenn das Ereignis auf einen Tag fällt, an dem sie laut Regelarbeitsplan gearbeitet hätten:

Ereignis	Bezahlte Absenztage
Teilnahme an standesamtlicher Trauung oder Verpartnerung von eigenen Kindern, Enkeln, Geschwistern, Eltern	1 Tag
Tod/Beerdigung von Grosseltern, Geschwistern, Schwiegereltern, Schwiegersohn/-tochter	wenn der Mitarbeitende zuletzt mit der Person in einer Hausgemeinschaft lebte oder sie intensiv betreute: 3 Tage sonst: 1 Tag
Beerdigung von Enkelkind, Onkel, Tante, Nichte, Neffe, Schwager, Schwägerin, Taufpatenkind	1 Tag