

Hausarbeit: LVA 145711

SE Rechtsschutzwege im Antidiskriminierungsrecht

Karin Neuwirth/Christopher Frank

# Gleichstellung im liechtensteinischen Recht

Andrea Matt

Am Gupfenbühel 3

FL-9493 Mauren

Liechtenstein

Matrikel-Nr. 0655727

Mauren, 24. August 2011

## Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis .....	3
Literaturverzeichnis.....	4
<b>1. Einleitung .....</b>	<b>6</b>
<b>2. Gleichstellung im liechtensteinischen Recht.....</b>	<b>7</b>
2.1. Das liechtensteinische Gleichheitsverständnis .....	7
2.2. Das EWR-Abkommen .....	9
2.3. CEDAW .....	10
2.4. Das liechtensteinische Gleichstellungsgesetz .....	12
<b>3. Einzelne Aspekte des Gleichstellungsgesetzes .....</b>	<b>13</b>
3.1. Unterscheidungsmerkmal Geschlecht.....	14
3.2. Fördermassnahmen .....	15
3.3. Entschädigung bei Diskriminierung .....	17
3.5. Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung .....	19
<b>4. Fazit .....</b>	<b>19</b>

## Abkürzungsverzeichnis

ABGB	Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch
Abs.	Absatz
Art.	Artikel
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
B-VG	Bundes-Verfassungsgesetz
bzw.	beziehungsweise
CEDAW	UNO-Übereinkommen vom 18. Dezember 1979 über die Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau
chGLG	Schweizer Gleichstellungsgesetz
gem.	gemäss
ggf.	gegebenenfalls
GIBG	Österreichisches Gleichbehandlungsgesetz
GLG	Liechtensteiner Gleichstellungsgesetz
EGMR	Europäischer Gerichtshof für Menschenrechte
EMRK	Europäische Menschenrechtskonvention
EuGH	Europäische Gerichtshof
EU	Europäische Union
EWR	Europäischer Wirtschaftsraum
idR	in der Regel
lit.	litera
LV	Landesverfassung
StGH	Staatsgerichtshof

## Literaturverzeichnis

*Ausschuss für die Beseitigung der Diskriminierung der Frau, Vereinte Nationen, Schlussbemerkungen des Ausschusses für die Beseitigung der Diskriminierung der Frau, Nichtredigierte Vorabversion vom 8. Februar 2011*

*Amt für Statistik, Statistisches Jahrbuch 2011, Vaduz 2011*

*Amt für Statistik, Lohnstatistik 2008, Vaduz 2008*

*Banzer, Edmund/Burgmeier, Georg/Bürzle, Norbert/Malin, Luzius, Fürst und Volk, Eine liechtensteinische Staatskunde, Schulamt des Fürstentums Liechtenstein, Schaan 1993*

*Becker, Stefan, Das Verhältnis zwischen Völkerrecht und Landesrecht nach Massgabe der Praxis des Staatsgerichtshofes des Fürstentums Liechtenstein, GMG AG, Schaan 2003*

*Epiney, Astrid/von Danckelman, Ira (Hrsg.), Gleichstellung von Frauen und Männern in der Schweiz und der EU, Schulthess Juristische Medien AG, Zürich – Basel – Genf 2004*

*Flossmann, Ursula, Frauenrechtsgeschichte, Ein Leitfaden für den Rechtsunterricht, Linzer Schriften zur Frauenforschung, Trauner Verlag, Linz 2006, 2. Auflage*

*Kaufmann, Claudia/Steiger-Sackmann Sabine (Hrsg.), Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, Helbing Lichtenhahn Verlag, Basel 2009*

*Liechtenstein, Vierter Länderbericht gemäss Artikel 18 des Übereinkommens über die Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau vom 18. Dezember 1979, Vaduz, 11. August 2009, RA 2009/1874*

Liechtensteiner Vaterland vom 12. April 1984, Seite 1

Liechtensteiner Vaterland vom 2. Juli 1984, Seite 1

*Marxer, Wilfried, 20 Jahre Frauenstimmrecht – eine kritische Bilanz, Erweiterte Fassung eines Vortrages zur Jubiläumsveranstaltung „20 Jahre Frauenstimmrecht“ am 26. Juni 2004 in Vaduz, Liechtenstein Institut, Beitrag 19/2004, Bendern 2004*

*Prechal, Sacha/Burri, Susanne, Die EU-Vorschriften zur Geschlechtergleichstellung: Wie wurden diese in nationales Recht umgesetzt?, Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit Referat G.2, Europäische Gemeinschaften, Luxemburg 2009*

*Rebhahn, Robert (Hrsg)*, Kommentar zum Gleichbehandlungsgesetz GIBG und GBK-GAW-G, Springer-Verlag, Wien 2005

*Regierung des Fürstentums Liechtenstein*, Bericht und Antrag der Regierung an den Landtag des Fürstentums Liechtenstein betreffend das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Diskriminierung der Frau vom 18. Dezember 1979, Nr. 63/1995, Vaduz, 1995

*Regierung des Fürstentums Liechtenstein*, Bericht und Antrag der Regierung an den Landtag des Fürstentums Liechtenstein zur Gleichstellung von Mann und Frau, Nr. 1/1997, Vaduz, 1997

*Regierung des Fürstentums Liechtenstein*, Bericht und Antrag der Regierung an den Landtag des Fürstentums Liechtenstein betreffend die Schaffung eines Gesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GLG), Nr. 87/1998, Vaduz 1998

*Regierung des Fürstentums Liechtenstein*, Stellungnahme der Regierung an den Landtag des Fürstentums Liechtenstein zu den anlässlich der ersten Lesung der Vorlage betreffend die Schaffung eines Gesetzes über die Gleichstellung von Mann und Frau (Gleichstellungsgesetz, GLG) aufgeworfenen Fragen, Bericht und Antrag Nr. 1/1999, Vaduz 1999

*Regierung des Fürstentums Liechtenstein*, Bericht und Antrag der Regierung an den Landtag des Fürstentums Liechtenstein betreffend die Abänderung des Gleichstellungsgesetzes (GLG), des Arbeitsvertragsrechts (ABGB) sowie des Vermittleramtsgesetzes (VAG), (Umsetzung der Richtlinien 2006/54/EG und 2004/113/EG), Nr. 132/2010, Vaduz, 2010

## 1. Einleitung

Einhellig stimmten die 19 anwesenden Mitglieder des Liechtensteinischen Landtags am 13. April 2011 der Abänderung des Gleichstellungsgesetzes und damit der Übernahme der europäischen Gleichstellungsstandards zwischen Männern und Frauen zu.<sup>1</sup> Zuvor war in der zweiten Lesung kein einziger Abänderungsantrag gestellt worden.<sup>2</sup> Die Einhelligkeit in der Politik könnte den Schluss zulassen, dass es um die Gleichstellung in Liechtenstein bestens steht.

Ein Blick in die Statistik lässt allerdings das Gegenteil vermuten. Etwa 20'000 Männer und 13'000 Frauen waren 2009 in Liechtenstein beschäftigt.<sup>3</sup> In Vollzeitäquivalente umgerechnet wurde 2009 nur ein gutes Drittel der bezahlten Arbeit von Frauen ausgeführt (34,9 Prozent).<sup>4</sup> Frauen verdienen zudem deutlich weniger als Männer. Ihre Löhne waren im Durchschnitt 20 Prozent niedriger.<sup>5</sup> Zudem sind Frauen seltener in Führungsfunktionen zu finden. Beispielsweise waren bei den öffentlich-rechtlichen Anstalten des Landes Liechtenstein von insgesamt 88 Verwaltungsrats- und Aufsichtsratsmitgliedern 69 Männer und 19 Frauen.

In den von der Regierung bestellten Gremien sind nur wenige Frauen vertreten. Der Frauenanteil in den 66 Kommissionen und Beiräten liegt bei 18 Prozent und nur 9 Prozent, also eine von elf Kommissionen bzw. Beiräten, werden von einer Frau geleitet. Von 1998 bis 2007, also in 10 Jahren konnte der Frauenanteil in den Kommissionen und Beiräten nur um 2 Prozent gesteigert werden.<sup>6</sup> Dies alles trotz des 1997 von der Regierung getroffenen Beschlusses, dass in den von der Regierung bestellten Gremien kein Geschlecht zu mehr als zwei Dritteln vertreten sein soll.<sup>7</sup>

Die Lebensrealität zeigt, dass Liechtenstein von einer tatsächlichen Gleichstellung der Frau weit entfernt ist und die reine Absichtserklärung der Regierung die Situation nicht verbessert hat. Umso wichtiger wäre eine aktive Förderung der tatsächlichen Gleichstellung, beispielsweise durch Quoten oder durch kostengünstige Kleinkindbetreuung. Deshalb geht die folgende Arbeit den Fragen nach, wie Gleichheitsbestimmungen im liechtensteinischen Recht verankert sind und zeigt beispielhaft auf, wie europäische Standards bei der Abänderung des liechtensteinischen Gleichstellungsgesetzes umgesetzt wurden.

---

<sup>1</sup> Vgl. Landtagsprotokoll vom 13. April 2011, S. 454.

<sup>2</sup> Vgl. Landtagsprotokoll vom 13. April 2011, S. 447-454.

<sup>3</sup> Vgl. *Amt für Statistik*, Statistisches Jahrbuch Liechtenstein 2011, S. 120.

<sup>4</sup> Vgl. *Amt für Statistik*, Statistisches Jahrbuch Liechtenstein 2011, S. 124.

<sup>5</sup> Vgl. *Amt für Statistik*, Lohnstatistik 2008, S. 10.

<sup>6</sup> Vgl. *Liechtenstein*, Vierter Länderbericht, S. 32f.

<sup>7</sup> Vgl. *Liechtenstein*, Vierter Länderbericht, S. 34.

## 2. Gleichstellung im liechtensteinischen Recht

### 2.1. Das liechtensteinische Gleichheitsverständnis

Nach dem ersten Weltkrieg löste Liechtenstein im Oktober 1921 die alte konstitutionelle Verfassung von 1862 durch eine mit stärkeren demokratischen Rechten ab.<sup>8</sup> Eingeführt wurde eine konstitutionelle Erbmonarchie auf demokratischer und parlamentarischer Grundlage, in der die Staatsgewalt, basierend auf dem Gedanken eines Dualismus, von Fürst und Volk gemeinsam ausgeübt wird.<sup>9</sup>

Die Verfassung des Jahres 1921 enthielt in Art. 31 LV erstmals einen Gleichheitssatz. Mit der Formulierung „*Alle Landesangehörigen sind vor dem Gesetz gleich*“<sup>10</sup> wurde eine Gleichheit vor dem Gesetz verankert. Sie war vergleichbar mit dem österreichischen Gleichheitssatz im Staatsgrundgesetz 1867.<sup>11</sup> Das Verständnis des Gleichheitssatzes beschränkte sich auf eine gleiche Anwendung des Gesetzes.<sup>12</sup> So blieb den Frauen in Liechtenstein trotz dieser Bestimmung und dem in anderen europäischen Staaten bereits eingeführten Frauenstimmrecht die Rechtsgleichheit auf politischem Gebiet versagt. Sie bekamen kein Stimm- und Wahlrecht. Auch in anderen Bereichen bestand die Ungleichbehandlung fort. Beispielsweise konnten Frauen ihre Staatsbürgerschaft nicht weitergeben.<sup>13</sup> Darüber hinaus hatte Liechtenstein 1812 aus Österreich das ABGB und mit ihm die dort bestehenden Ungleichbehandlungen, z.B. im Familienrecht, übernommen.

1970 wurde zur authentischen Interpretation des Begriffs „Landesangehörige“ ein Verfassungsgesetz erlassen.<sup>14</sup> Es wurde klargestellt, dass der Begriff alle Personen mit liechtensteinischem Landesbürgerrecht ohne Unterschied des Geschlechts umfasste. Das änderte jedoch nichts an den Gesetzen und nichts an der Lebensrealität. Eine liechtensteinische Frau durfte

---

<sup>8</sup> Vgl. *Banzer/Burgmeier/Bürzle/Malin*, Fürst und Volk, S. 76.

<sup>9</sup> Vgl. *Banzer/Burgmeier/Bürzle/Malin*, Fürst und Volk, S. 82f.

<sup>10</sup> LGBl Nr. 15/1921 ausgegeben am 5. Oktober 1921, Verfassung des Fürstentums Liechtensteins in der Fassung vom 5. Oktober 1921, Art. 31 Abs. 1 LV „Alle Landesangehörigen sind vor dem Gesetze gleich. Die öffentlichen Ämter sind ihnen unter Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen gleich zugänglich.“

<sup>11</sup> RGBl Nr. 142/1867, Staatsgrundgesetz, Art. 2 „Vor dem Gesetz sind alle Staatsbürger gleich.“, Art. 3 „Die öffentlichen Ämter sind für alle Staatsbürger gleich zugänglich. Für Ausländer wird der Eintritt in dieselben von der Erwerbung des österreichischen Staatsbürgerrechtes abhängig gemacht.“

<sup>12</sup> Vgl. *Flossmann, Ursula*, Frauenrechtsgeschichte, S.115.

<sup>13</sup> Vgl. *Marxer*, 20 Jahre Frauenstimmrecht – eine kritische Bilanz, S. 35.

<sup>14</sup> LGBl Nr. 22/1971 ausgegeben am 19. April 1971, Verfassungsgesetz vom 17. Dezember 1970, Art 1: „Unter dem von der Verfassung verwendeten Begriff „Landesangehörige“ sind alle Personen mit liechtensteinischem Landesbürgerrecht ohne Unterschied des Geschlechts zu verstehen.“

auch 1970 weder das aktive noch das passive Wahlrecht ausüben. Ungleichbehandlungen, wie oben erläutert, blieben auch in anderen Rechten bestehen.<sup>15</sup>

Erst 1984 wurde in Liechtenstein das Frauenstimmrecht nach einer etwa 30 Jahre dauernden politischen Auseinandersetzung eingeführt.<sup>16</sup> 2370 Männer legten ein Ja, 2251 ein Nein in die Urne. Der Landtag hatte zuvor der Verfassungsänderung am 11. April 1984 einstimmig zugestimmt und gleichzeitig eine Volksabstimmung beschlossen.<sup>17</sup> Das Ergebnis von 51,3 Prozent Zustimmung am 1. Juli 1984 war zwar knapp. Doch die Politik war erfreut darüber, dass es anders als bei den zwei vorausgegangenen Abstimmungen in den Jahren 1971 und 1973 endlich gelungen war, das Frauenstimmrecht überhaupt einzuführen<sup>18</sup>.

Bis es zu einer Änderung des Gleichheitssatzes und damit der Einführung der Gleichheit im Gesetz kam, sollte es weitere acht Jahre dauern. 1992 wurde der Art. 31 LV um den Abs. 2 ergänzt: „*Mann und Frau sind gleichberechtigt.*“<sup>19</sup> Damit wurde eine formal-rechtliche Gleichberechtigung ins Gesetz aufgenommen. Es gilt Rechtsgleichheit: Ein Gesetz darf nicht zwischen Mann und Frau unterscheiden. Zug um Zug wurden in den folgenden Jahren einzelne Gesetze angepasst und die verschiedenen Ungleichbehandlungen beseitigt.

Der vor knapp 20 Jahren in die Verfassung aufgenommene Gleichheitssatz gilt auch heute noch unverändert. Er wird als reines Diskriminierungsverbot verstanden. Trotz des 1996 in Liechtenstein in Kraft getretenen CEDAW-Übereinkommens bleibt in den politischen Diskussionen die Tatsache, dass auf diese Weise eine tatsächliche Geschlechtergleichstellung kaum erreicht werden kann, so gut wie unberücksichtigt. Ein modernes materielles Gleichheitsverständnis geht heutzutage über das der Rechtsgleichheit hinaus. Es schafft dazu auf Verfassungsebene die Voraussetzung für die Zulässigkeit besonderer Massnahmen, mit denen die faktische Gleichstellung gefördert werden kann. Dazu wurde zum Beispiel in Österreich 1998 der Art. 7 B-VG um den neuen Abs. 2 ergänzt.<sup>20</sup> In der Schweiz wurde das materielle Gleichheitsverständnis bei der Totalrevision der Bundesverfassung, die am 1. Januar 2000 in Kraft trat, aufgenommen. Mit der Formulierung „*Das Gesetz sorgt für ihre rechtliche und*

---

<sup>15</sup> Vgl. *Regierung des Fürstentums Liechtenstein*, Bericht und Antrag Nr. 1/1997, S. 3.

<sup>16</sup> Vgl. *Marxer*, 20 Jahre Frauenstimmrecht – eine kritische Bilanz, S. 4.

<sup>17</sup> Vgl. *Liechtensteiner Vaterland* vom 12. April 1984, S. 1.

<sup>18</sup> Vgl. *Liechtensteiner Vaterland* vom 2. Juli 1984, S. 1.

<sup>19</sup> Vgl. *Regierung des Fürstentums Liechtenstein*, Bericht und Antrag Nr. 1/1997, S. 4.

<sup>20</sup> BGBl I 1998/68, Art. 7 Abs. 2 B-VG: „Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau. Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere durch Beseitigung tatsächlicher bestehender Ungleichheiten sind zulässig.“



*tatsächliche Gleichstellung*“<sup>21</sup> soll es möglich werden, eine materielle Chancengleichheit zu verwirklichen. Der Bundesrat betonte, es sei dem Verfassungsgeber dabei in erster Linie um den Abbau der Benachteiligung der Frau gegangen.<sup>22</sup>

## 2.2. Das EWR-Abkommen

Liechtenstein wurde am 1. Mai 1995 Mitglied des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR) und musste aus dem Acquis communautaire der EU auch Bestimmungen aus dem Bereich der Gleichbehandlung und Chancengleichheit übernehmen.<sup>23</sup>

Die erst nach dem EWR-Beitritt von der Union erlassenen Richtlinien 2000/43/EG zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder ethnischen Herkunft (Antirassismusrichtlinie) und RL 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (Rahmenrichtlinie) wurden laut *Entner-Koch* von den EWR/EFTA-Staaten als nicht EWR-relevant beurteilt, weil Art. 6 EUV und Art. 13 EGV (beide in der Version von Amsterdam) die Rechtsgrundlagen bilden und zu diesen Artikeln keine korrespondierenden Bestimmungen im EWR-Abkommen bestehen. Eine Übernahme der Richtlinien hätte somit den Anwendungsbereich des EWR-Abkommens ausgedehnt. Obwohl sich die drei Staaten Norwegen, Island und Liechtenstein gegen eine Übernahme aussprachen, betonten sie schlussendlich, dass sie grundsätzlich die Ziele der Richtlinien teilen. Sie nahmen deshalb auch ab 2004 am Aktionsprogramm gegen Diskriminierung teil. Norwegen hatte sich anfangs aus politischen Gründen für die Übernahme der Richtlinien ausgesprochen, war dann aber der rechtlichen Beurteilung Liechtensteins, Islands sowie des EFTA-Sekretariates gefolgt. Bei der Revision des Gleichstellungsgesetzes 2010/11 bestand für Liechtenstein deshalb keine Verpflichtung zur Übernahme der Antirassismusrichtlinie und der Rahmenrichtlinie in das liechtensteinische Recht.<sup>24</sup>

Als Konsequenz besteht in Liechtenstein auch heute noch kein gesetzlich verankerter Schutz vor Diskriminierungen wegen der Rasse oder der ethnischen Herkunft in der Arbeitswelt und beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen sowie wegen der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in der Arbeitswelt.

---

<sup>21</sup> Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft vom 18. April 1999, Art. 8 Abs. 3 BV: „Mann und Frau sind gleichberechtigt. Das Gesetz sorgt für ihre rechtliche und tatsächliche Gleichstellung, vor allem in Familie, Ausbildung und Arbeit. Mann und Frau haben Anspruch auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit“

<sup>22</sup> Kaufmann, Claudia, Zweck, in Kaufmann/Steiger-Sackmann (Hrsg.), Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, S. 32f

<sup>23</sup> Vgl. Regierung des Fürstentums Liechtenstein, Bericht und Antrag Nr. 1/1997, S. 7f

<sup>24</sup> Vgl. Entner-Koch, Andrea, Leiterin der Stabsstelle EWR Liechtenstein, E-Mail-Auskunft vom 6. Juni 2011

Behinderte Menschen werden durch das am 1. Januar 2007 in Kraft getretene Behindertengleichstellungsgesetz vor Diskriminierungen geschützt.

### 2.3. CEDAW

Als Liechtenstein am 18. September 1990 Mitglied der Vereinten Nationen wurde, bezeichnete es den Menschenrechtsbereich als eine seiner Prioritäten.<sup>25</sup> In diesen Bereich gehört das UN-Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau (CEDAW), auch aus Sicht Liechtensteins das wichtigste Übereinkommen der Vereinten Nationen im Hinblick auf die Gleichberechtigung. Die CEDAW trat in Liechtenstein am 21. Januar 1996 in Kraft,<sup>26</sup> das Fakultativprotokoll sechs Jahre später am 24. Januar 2002.<sup>27</sup> 1997 vertrat die Regierung die Position, CEDAW sei „politisch und nicht rechtlich verbindlich“.<sup>28</sup> Diese Position muss hinterfragt werden.

Anfangs noch umstritten steht CEDAW heute gleichberechtigt neben den anderen UN-Menschenrechtsinstrumenten da und weist eine hohe Ratifikationsrate auf, so dass das Übereinkommen als „Magna Charta“ der Menschenrechte von Frauen bezeichnet werden kann.<sup>29</sup> Es ist „ohne Zweifel das wichtigste Menschenrechtsinstrument für Frauen“.<sup>30</sup>

Liechtenstein zählt die CEDAW wie die EMRK zu den bedeutendsten internationalen Menschenrechtsübereinkommen.<sup>31</sup> Es hat sich zusammen mit fast allen Staaten dazu verpflichtet, die im Vertrag „aufgeführten Menschenrechte zu respektieren, zu schützen und zu erfüllen“.<sup>32</sup>

In Bezug auf das GLG stellt sich nun die Frage, ob auch das CEDAW-Übereinkommen zu beachten ist. Dazu ist vorgängig das Verhältnis CEDAW zum Landesrecht zu prüfen. Im liechtensteinischen Recht ist nicht eindeutig geklärt, welchen Rang Staatsverträge im innerstaatlichen Recht einnehmen.<sup>33</sup>

Aus der Praxis des Staatsgerichtshofes ergeben sich dazu mehrere Grundsätze:

- Vom Landtag genehmigte Staatsverträge stehen auf der Rechtsquellenstufe formeller Gesetze.

---

<sup>25</sup> Vgl. *Regierung des Fürstentums Liechtenstein*, Bericht und Antrag Nr. 63/1995, S. 9.

<sup>26</sup> LGBl Nr. 164/1996, ausgegeben am 11. Oktober 1996.

<sup>27</sup> LGBl Nr. 17/2002, ausgegeben am 24. Januar 2002.

<sup>28</sup> *Regierung des Fürstentums Liechtenstein*, Bericht und Antrag Nr. 1/1997, S. 6.

<sup>29</sup> Vgl. *Epiney, Astrid/Theuerkauf, Sarah*, Die Gleichstellung von Mann und Frau im Recht der Europäischen Union, in *Kaufmann/Steiger-Sackmann (Hrsg.)*, Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, S. 535.

<sup>30</sup> *Schöpp-Schilling, Hanna Beate*, Was ist CEDAW, in *Bundeskanzleramt Österreich*, Was ist CEDAW, S. 7.

<sup>31</sup> Vgl. *Regierung des Fürstentums Liechtenstein*, Ziele und Prioritäten der liechtensteinischen Aussenpolitik, S.40f.

<sup>32</sup> *Schöpp-Schilling, Hanna Beate*, Was ist CEDAW, in *Bundeskanzleramt Österreich*, Was ist CEDAW, S. 7.

<sup>33</sup> Vgl. *Becker*, Das Verhältnis zwischen Völkerrecht und Landesrecht nach Massgabe der Praxis des Staatsgerichtshofes des Fürstentums Liechtenstein, S. 300.

- Völkervertragsrecht nimmt im Landesrecht zumindest Übergesetzesrang ein.
- Völkerrechtliche Verträge können im Verfassungsrang stehen.<sup>34</sup> Dazu führte der StGH aus: *„Nach der langjährigen StGH-Rechtsprechung hat die EMRK „faktisch“ Verfassungsrang. Hieran hat sich auch durch die kürzlich erfolgte Verfassungsrevision nichts geändert.“*<sup>35</sup>

Aus dem Fakt, dass die CEDAW ein der EMRK in der Bedeutung vergleichbares Menschenrechtsübereinkommen ist, ergibt sich eindeutig die verfassungsrechtliche Einordnung des CEDAW-Übereinkommens. Die Regierung bestätigt diese Auffassung in ihrem vierten Länderbericht an den CEDAW-Ausschuss zumindest für staatsvertragliche Individualrechte. Ihr materieller Verfassungsrang gelte explizit für die EMRK, den UNO-Pakt II sowie die Übereinkommen gegen die Folter, die Geschlechter- und die Rassendiskriminierung.<sup>36</sup>

Die verfassungsrechtliche Einordnung des CEDAW-Übereinkommens ist wesentlich, da auf diese Weise der Gedanke der materiellen Gleichheit in das liechtensteinische Verfassungsrecht aufgenommen wurde. Die CEDAW enthält die Verpflichtung, für die tatsächliche Gleichstellung zu sorgen und befürwortet Fördermassnahmen. Sie ermöglicht es somit, Frauen dann anders als Männer zu behandeln, wenn damit die tatsächliche Gleichstellung der Frauen gefördert wird. Somit sind beispielsweise Frauenquoten auch ohne Abänderung der liechtensteinischen Verfassung zulässig und könnten auf Gesetzesebene eingeführt werden.

In Liechtenstein findet das CEDAW-Übereinkommen in der Öffentlichkeit aber auch bei Regierung, Landtag, Gerichten und Rechtsanwälten kaum Beachtung. Dies wird vom CEDAW-Ausschuss in den Schlussbemerkungen zum vierten Länderbericht auch gerügt. Er empfahl auch, die CEDAW bei der Revision des Gleichstellungsgesetzes zu berücksichtigen.<sup>37</sup> Dass dies nicht geschah, ist aus den entsprechenden Berichten und Anträgen der liechtensteinischen Regierung ersichtlich. Dort wird das Übereinkommen lediglich in einer Fussnote einleitend zum Thema erwähnt: Das CEDAW-Übereinkommen sei einer der Pakte, in denen die Gleichheit aller Menschen vor dem Gesetz als Menschenrecht anerkannt sei.<sup>38</sup>

---

<sup>34</sup> Vgl. *Becker*, Das Verhältnis zwischen Völkerrecht und Landesrecht nach Massgabe der Praxis des Staatsgerichtshofes des Fürstentums Liechtenstein, S. 30.

<sup>35</sup> StGH 2005/89, LES 2007, S. 411.

<sup>36</sup> Vgl. *Liechtenstein*, Vierter Länderbericht, S. 6.

<sup>37</sup> Vgl. *Ausschuss für die Beseitigung der Diskriminierung der Frau*, Schlussbericht vom 8. Februar 2011, S. 3.

<sup>38</sup> Vgl. *Regierung des Fürstentums Liechtenstein*, Bericht und Antrag Nr. 132/2010, S. 9.

## 2.4. Das liechtensteinische Gleichstellungsgesetz

Als Liechtenstein am 1. Mai 1995 Mitglied des Europäischen Wirtschaftsraumes wurde, musste es im Bereich der Gleichbehandlung von Männern und Frauen sechs Richtlinien, zwei Empfehlungen und zehn Entschliessungen übernehmen<sup>39</sup>, weil im Rahmen des EWR-Abkommens die Bedeutung der Gleichstellung von Mann und Frau in der Präambel 11 EW-RA<sup>40</sup> sowie in Art 69 EWRA (Grundsatz Lohngleichheit) ausdrücklich anerkannt worden war.<sup>41</sup> Die Richtlinien waren auf Gesetzesebene ins innerstaatliche Recht umzusetzen.

1997 beschloss die Regierung, zu diesem Zweck ein Gleichstellungsgesetz zu schaffen. Sie beauftragte die Kommission für die Gleichberechtigung von Mann und Frau und das Gleichstellungsbüro der Regierung mit dem Entwurf eines Inhaltskonzeptes.<sup>42</sup>

Nach einer Prüfung der entsprechenden Gesetze der Schweiz, von Österreich und von Deutschland entschied man sich für das Schweizer Gleichstellungsgesetz als Rezeptionsvorlage, weil das liechtensteinische Arbeitsrecht fast vollständig auf schweizerischen Rezeptionsvorlagen beruht. Auf diese Weise war man sich sicher, dass die arbeitsvertragsrechtlichen Vorschriften mit den Bestimmungen des GLGs übereinstimmten. Einen weiteren Vorteil sah man darin, dass liechtensteinische Gerichte mit dieser Vorgehensweise auf die Judikatur Schweizer Gerichte, zurückgreifen können.<sup>43</sup> Ausserdem umfasste das chGLG anders als das österreichische GIBG den privatrechtlichen und den öffentlich-rechtlichen Bereich.

Das chGLG war in der Zeit entstanden, in der die Schweiz den Beitritt zum EWR diskutierte. Dies führte dazu, dass der Schweizer Bundesrat das Gesetz bei seiner Entwicklung 1991 bis 1995 auf Übereinstimmung mit dem damaligen EU-Recht, dem Richtlinienvorschlag zur Beweislastregelung sowie der Rechtsprechung des EuGH überprüfte. Zusätzlich berücksichtigte der Bundesrat das Übereinkommen Nr. 100 und 111 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und die CEDAW.<sup>44</sup>

---

<sup>39</sup> Vgl. *Regierung des Fürstentums Liechtenstein*, Bericht und Antrag Nr. 87/1998, S. 7.

<sup>40</sup> Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum, Präambel 11: **in Kenntnis der Bedeutung** der Entwicklung der sozialen Dimension einschliesslich der Gleichbehandlung von Mann und Frau im Europäischen Wirtschaftsraum und in dem Wunsch, den wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt zu gewährleisten und die Voraussetzungen für Vollbeschäftigung, einen höheren Lebensstandard und verbesserte Arbeitsbedingungen innerhalb des Europäischen Wirtschaftsraums zu fördern,

<sup>41</sup> Vgl. *Regierung des Fürstentums Liechtenstein*, Bericht und Antrag Nr. 132/2010, S. 10.

<sup>42</sup> Vgl. *Regierung des Fürstentums Liechtenstein*, Bericht und Antrag Nr. 87/1998, S. 9.

<sup>43</sup> Vgl. *Regierung des Fürstentums Liechtenstein*, Bericht und Antrag Nr. 132/2010, S. 10.

<sup>44</sup> Vgl. *Kaufmann, Claudia*, Hintergrund und Entstehung des Gesetzes, in *Kaufmann/Steiger-Sackmann (Hrsg.)*, Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, S. 17f.

Die Vernehmlassung zum GLG wurde im Frühjahr 1998 durchgeführt.<sup>45</sup> Die erste Lesung im liechtensteinischen Landtag fand am 20. November 1998 statt, die zweite und dritte Lesung am 10. März 1999. Das Gesetz trat am 5. Mai 1999, dem Tag der Kundmachung, in Kraft. Einzelne Vorschriften wurden 2004 und 2006 abgeändert.

Aufgrund der Übernahme der Richtlinie 2006/54/EG im Jahr 2008 und der Richtlinie 2004/113/EG im Jahr 2009 in das EWR-Abkommen musste das GLG erneut abgeändert werden.<sup>46</sup> Erstmals war der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen aufzunehmen. Die entsprechenden Passagen konnten nicht vom chGLG rezipiert werden, weil dieses sich immer noch ausschliesslich auf die Gleichstellung von Frau und Mann in der Arbeitswelt beschränkt. Somit musste von der liechtensteinischen Regierung eine eigenständige liechtensteinische Lösung für die Umsetzung der Richtlinie erarbeitet werden.

Im Rahmen einer Vernehmlassung von Ende Juni bis Ende August 2010 konnten einzelne Amtsstellen und die Öffentlichkeit zum ersten Gesetzesvorschlag der Regierung Stellung beziehen. Die Anregungen wurden bei der Ausarbeitung des Gesetzes teilweise berücksichtigt.<sup>47</sup> Der liechtensteinische Landtag führte die erste Lesung am 16. Dezember 2010, die zweite und dritte Lesung im April 2011 durch. Das neue GLG trat am 8. Juni 2011, dem Tag seiner Kundmachung, in Kraft.

### **3. Einzelne Aspekte des Gleichstellungsgesetzes**

Wie oben ausgeführt, wurde das ursprüngliche GLG aus dem Schweizer Recht rezipiert. Staatsgerichtshof und Oberster Gerichtshof schreiben in ständiger Rechtsprechung vor, dass rezipiertes Recht in Liechtenstein grundsätzlich so ausgelegt und angewandt werden muss, wie es im Ursprungsland gilt. Diese Benchmark wird als „Law in Action“ bezeichnet. Begründet wird dies damit, dass der liechtensteinische Gesetzgeber das innerstaatliche Recht auf jenen Rechtszustand ausrichten wollte, wie er im Ursprungsland der rezipierten Norm gilt. Damit ist die dortige höchstgerichtliche Rechtsprechung massgebend für richterliche Entscheidungen in Liechtenstein. Nur bei triftigen Gründen wird davon abgewichen.<sup>48</sup>

---

<sup>45</sup> Vgl. *Regierung des Fürstentums Liechtenstein*, Bericht und Antrag Nr. 87/1998, S. 29.

<sup>46</sup> Vgl. *Regierung des Fürstentums Liechtenstein*, Bericht und Antrag Nr. 132/2010, S. 10.

<sup>47</sup> Vgl. *Regierung des Fürstentums Liechtenstein*, Bericht und Antrag Nr. 132/2010, S. 29ff.

<sup>48</sup> Vgl. OGH, Sv 2010.18 vom 10. Juli 2011.

Wenn der schweizerische Gesetzgeber sich nun wie beim chGLG bewusst am europäischen Recht orientiert, dann fliessen in sein Verständnis des chGLG wiederum die Rechtsprechung des EuGH und die europarechtliche Lehre ein.<sup>49</sup>

Damit können bei der Betrachtung einzelner Aspekte des liechtensteinischen GLG sowohl in der Schweiz als auch vom EuGH getroffene Entscheide und die in der Schweiz bzw. in der Union geltende Lehre herangezogen werden.

### 3.1. Unterscheidungsmerkmal Geschlecht (Art. 3 Abs. 1 GLG)

Verboten sind im GLG und im Unionsrecht unmittelbare und mittelbare Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts. Arbeitgebende dürfen nichts tun oder unterlassen, wenn die Handlung, Regelung oder Massnahme Personen eines Geschlechts im Vergleich zum anderen benachteiligt.<sup>50</sup> Was ist unter „aufgrund des Geschlechts“ alles zu verstehen?

Grundsätzlich ist vom biologischen Geschlecht auszugehen.<sup>51</sup> Erfasst ist dabei nicht nur das natürliche Geschlecht, das bei der Geburt festgestellt wird. Der Grundsatz der Gleichbehandlung gilt auch für Diskriminierungen aufgrund von Geschlechtsumwandlungen.<sup>52</sup>

Laut Art. 3 Abs. 1 GLG sind Ungleichbehandlungen aber auch unter Berufung auf den Ehe- und Familienstand sowie bei Frauen auf Schwangerschaft oder Mutterschaft verboten. Dabei handelt es sich um eine beispielhafte Aufzählung. Die Aufnahme in den Beispielkatalog hat aber Auswirkungen auf die Beweislast. In diesen Fällen ist „*Diskriminierung zu vermuten, ohne dass noch eine unterschiedliche Auswirkung dieser Anknüpfung auf Frauen und Männer glaubhaft gemacht werden muss*“.<sup>53</sup> Können Arbeitgebende allerdings beweisen, dass die Anknüpfung keine unterschiedlichen Auswirkungen auf Frauen und Männer hat, ist die entsprechende Massnahme oder Regelung nicht rechtswidrig. Die Aufzählung im Gesetz führt somit zu einer Beweislasteileichterung für Arbeitnehmende.<sup>54</sup>

Bei der Abänderung des GLG führte die liechtensteinische Regierung aus, die Bereiche Kinderbetreuung, Versorgung und Pflege von Angehörigen sowie sonstige familiäre Verpflich-

---

<sup>49</sup> Vgl. Waldmann, Bernhard, Das Diskriminierungsverbot von Art. 8 Abs. 2 BV: Neue Ansätze für die Dogmatik der Rechtsgleichheit?, in Epiney/von Danckelmann, Gleichstellung von Frauen und Männern in der Schweiz und der EU, S. 4f.

<sup>50</sup> Vgl. Freivogel, Elisabeth, Diskriminierungsverbot, in Kaufmann/Steiger-Sackmann (Hrsg.), Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, S. 53.

<sup>51</sup> Vgl. Rebhahn, Kommentar zum Gleichbehandlungsgesetz, S. 119.

<sup>52</sup> Vgl. Grund 3 der RL 2006/54/EG.

<sup>53</sup> Freivogel, Elisabeth, Diskriminierungsverbot, in Kaufmann/Steiger-Sackmann (Hrsg.), Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, S. 61.

<sup>54</sup> Vgl. Freivogel, Elisabeth, Diskriminierungsverbot, in Kaufmann/Steiger-Sackmann (Hrsg.), Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, S. 61.

tungen würden von den umzusetzenden Richtlinien nicht erfasst und stellten auch keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar.<sup>55</sup> Diese Rechtsauffassung der Regierung ist in Bezug auf die Kinderbetreuung sicherlich nicht haltbar, in Bezug auf die Pflege von Angehörigen zumindest fragwürdig.

Der Familienstand, also der Umstand, ob man Kinder zu betreuen hat oder nicht, darf nicht Anlass für eine Diskriminierung sein.<sup>56</sup> Das gilt auch in der Schweiz, wie die nachfolgenden Fall-Beispiele zeigen.

Das Obergericht Solothurn bewertete die Nichtanstellung einer Frau, die der Arbeitgebende mit ihrer Nichteignung als Mutter von schulpflichtigen Kindern begründete, mit „Anknüpfung an die familiäre Situation als typisches Beispiel für indirekte Diskriminierung“.<sup>57</sup>

Die Schlichtungsstelle in Zürich erzielte mit Verweis auf das chGLG einen Vergleich in einer Situation, in der eine Mutter dreier Kinder nach 10 Jahren ihre Arbeitszeit von einem fixen Tag in der Woche auf einen flexiblen Tag in der Woche umstellen sollte. Es handle sich dabei um eine Diskriminierung aufgrund ihrer familiären Verpflichtungen.<sup>58</sup>

Da wie oben ausgeführt Entscheidungen aus der Schweiz für Liechtenstein massgebend sind, ist auch in Liechtenstein jede Diskriminierung aufgrund einer Kinderbetreuung verboten.

Die Pflege von Angehörigen wird immer noch vorwiegend von Frauen übernommen. Wenn nun die RL 2006/54/EG als eine mögliche Fördermassnahme für die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf die Bereitstellung zugänglicher und erschwinglicher Einrichtungen für die Betreuung pflegebedürftiger Personen vorsieht,<sup>59</sup> dann anerkennt sie damit doch auch die Tatsache, dass es zu Diskriminierungen wegen der Pflege von Angehörigen kommen kann, dies vor allem Frauen trifft und solche Diskriminierungen auch verboten sein sollten. Damit dürfte die Rechtsauffassung der liechtensteinischen Regierung, eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts beinhalte Diskriminierungen aufgrund der Pflege von Angehörigen nicht, mit Unionsrecht nicht vereinbar sein.

### **3.2. Fördermassnahmen (Art. 3 Abs. 4 lit. a GLG, Art 4a Abs. 5 lit. a GLG)**

Die liechtensteinische Regierung verstand 1998 die Bestimmung, dass angemessene Massnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung keine Diskriminierungen darstellen, nur als

---

<sup>55</sup> Vgl. *Regierung des Fürstentums Liechtenstein*, Bericht und Antrag Nr. 132/2010, S. 34.

<sup>56</sup> Vgl. *Rebhahn*, Kommentar zum Gleichbehandlungsgesetz, S. 124.

<sup>57</sup> Vgl. [www.gleichstellungsgesetz.ch](http://www.gleichstellungsgesetz.ch), SO Fall 6.

<sup>58</sup> Vgl. [www.gleichstellungsgesetz.ch](http://www.gleichstellungsgesetz.ch), ZH Fall 199.

<sup>59</sup> Vgl. Grund 11 der RL 2006/54/EG.

Vorbehalt und führte im Bericht und Antrag dazu aus: *“Er präjudiziert die Verfassungsmässigkeit allfälliger Fördermassnahmen auf Gesetzesstufe nicht und bildet auch keine gesetzliche Grundlage für solche Massnahmen. Die Bestimmung soll vor allem verhindern, dass Massnahmen, die ein Arbeitgeber ergreift, um den Anteil Frauen in seinem Unternehmen zu erhöhen und ihre Stellung zu verbessern, im Sinne von Art. 3 als diskriminierend betrachtet werden.”*<sup>60</sup> Damit übernahm die Regierung die Argumentation des Schweizer Bundesrates aus seiner Botschaft zum chGLG.<sup>61</sup>

Bei der Abänderung des GLG wurde die Zulässigkeit positiver Massnahmen ein zweites Mal als Ausnahme vom Diskriminierungsverbot in das GLG aufgenommen. 2010 verwies die Regierung nur noch darauf, dass die Richtlinien-Bestimmung keine Vorschrift sondern lediglich eine Erlaubnis zur Zulassung derartiger Massnahmen sei. Auf die Verfassungsmässigkeit von Fördermassnahmen ging sie nicht ein.<sup>62</sup>

Die Argumentation des Schweizer Bundesrates aus der Botschaft wird in der Schweiz als nicht mehr zeitgemäss betrachtet.<sup>63</sup> Dabei wird auf das 1997 in der Schweiz in Kraft getretene CEDAW-Übereinkommen allgemein, insbesondere aber auf Art. 11 CEDAW verwiesen. Er enthalte eine Verpflichtung dazu „alle geeigneten Massnahmen zur Beseitigung der Diskriminierung der Frau im Berufsleben“ zu treffen, mithin also die Verpflichtung positive Massnahmen zu ergreifen. In der Schweiz hat Völkerrecht grundsätzlich Vorrang vor Landesrecht. Deshalb müsse auch das chGLG im neuen systematischen Zusammenhang mit CEDAW gelesen und völkerrechtskonform interpretiert werden.<sup>64</sup>

Dies gilt auch für Liechtenstein. Wie oben ausgeführt, steht die CEDAW als internationales Menschenrechtsübereinkommen in Liechtenstein faktisch im Verfassungsrang. Fördermassnahmen sind ein wesentliches Element des Übereinkommens. Art. 3 CEDAW verpflichtet die Vertragsstaaten zu geeigneten Massnahmen zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung der Frau und Art. 4 Abs. 1 CEDAW erlaubt eine Durchbrechung des Grundsatzes der Gleichbehandlung zur Förderung der De-facto Gleichberechtigung der Frau.<sup>65</sup> Die Verfassungsmässigkeit von Fördermassnahmen ergibt sich somit aus dem CEDAW-Übereinkommen, das zu-

---

<sup>60</sup> Regierung des Fürstentums Liechtenstein, Bericht und Antrag Nr. 87/1998, S. 32

<sup>61</sup> Vgl. Freivogel, Elisabeth, Diskriminierungsverbot, in Kaufmann/Steiger-Sackmann (Hrsg.), Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, S. 103

<sup>62</sup> Vgl. Regierung des Fürstentums Liechtenstein, Bericht und Antrag Nr. 132/2010, S. 37

<sup>63</sup> Vgl. Freivogel, Elisabeth, Diskriminierungsverbot, in Kaufmann/Steiger-Sackmann (Hrsg.), Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, S. 103

<sup>64</sup> Vgl. Freivogel, Elisabeth, Diskriminierungsverbot, in Kaufmann/Steiger-Sackmann (Hrsg.), Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, S. 106f

<sup>65</sup> Vgl. Epiney, Astrid/Theuerkauf, Sarah, Die Gleichstellung von Mann und Frau im Recht der Europäischen Union, in Kaufmann/Steiger-Sackmann (Hrsg.), Kommentar zum Gleichstellungsgesetz, S. 535



dem wie alle Staatsverträge vor seiner Ratifizierung durch Liechtenstein auf seine Verfassungsmässigkeit überprüft wurde. Es stünde dem liechtensteinischen Gesetzgeber jederzeit frei, Fördermassnahmen auf Gesetzesstufe einzuführen, ohne dass allerdings eine Verpflichtung dazu besteht.

Das wäre aber notwendig, um die tatsächliche Gleichstellung der Frauen voranzutreiben. Auch der CEDAW-Ausschuss stellt in seinem Schlussbericht fest, dass in Liechtenstein zeitweilige Sondermassnahmen fehlen, und empfahl solche anzuwenden. Der nächste periodische Bericht solle umfassende Informationen über den Einsatz solcher Massnahmen enthalten.<sup>66</sup>

Das Unionsrecht erlaubt positive Massnahmen, schreibt sie aber nicht vor.<sup>67</sup> Ziel der Massnahmen ist es, „*die nachteiligen Auswirkungen zu beseitigen oder zu bekämpfen, die sich für berufstätige oder arbeitsuchende Frauen aus Einstellungen, Verhaltensweisen und Strukturen ergeben, die auf Vorstellungen einer traditionellen Verteilung der gesellschaftlichen Rollen zwischen Frauen und Männern basieren.*“<sup>68</sup>

Beispiele für Fördermassnahmen sind laut *Prechal/Burri* die Bevorzugung von berufstätigen Müttern bei der Vergabe von Plätzen in Kindertagesstätten oder Frauenquoten.<sup>69</sup> Sie verweisen darauf, dass positive Massnahmen in den Mitgliedstaaten nicht sehr weit verbreitet sind. Wenn, dann sind verpflichtende Fördermassnahmen vor allem im öffentlichen Sektor eingeführt worden. Im Privatsektor sind sie in der Regel freiwillig.<sup>70</sup>

Um dem Problem des anhaltenden Lohnunterschieds zwischen Frauen und Männern und der Geschlechtertrennung auf dem Arbeitsmarkt begegnen zu können, schlägt die Union in der RL 2006/54/EG flexible Arbeitszeitregelungen, aber auch angemessene Regelungen für den Elternurlaub, die Bereitstellung erschwinglicher Einrichtungen für die Kinderbetreuung und die Betreuung pflegebedürftiger Personen vor.<sup>71</sup>

### 3.3. Entschädigung bei Diskriminierung (Art. 7c und 15a GLG)

Das Unionsrecht schreibt wirksame, verhältnismässige und abschreckende Sanktionen, die auch Schadenersatzleistungen umfassen können, vor.<sup>72</sup> Der EuGH verlangt einen Schadensausgleich, der tatsächlich, wirksam und abschreckend sowie dem erlittenen Schaden an-

---

<sup>66</sup> Vgl. *Ausschuss für die Beseitigung der Diskriminierung der Frau*, Schlussbericht vom 8. Februar 2011, S. 5.

<sup>67</sup> Vgl. *Prechal/Burri*, Die EU-Vorschriften zur Geschlechtergleichstellung, S. 7.

<sup>68</sup> *Prechal/Burri*, Die EU-Vorschriften zur Geschlechtergleichstellung, S. 5.

<sup>69</sup> Vgl. *Prechal/Burri*, Die EU-Vorschriften zur Geschlechtergleichstellung, S. 5.

<sup>70</sup> Vgl. *Prechal/Burri*, Die EU-Vorschriften zur Geschlechtergleichstellung, S. 10f.

<sup>71</sup> Vgl. Grund 11 der RL 2006/54/EG.

<sup>72</sup> Vgl. Art. 14 RL 2004/113/EG und Art. 25 RL 2006/54/EG.

gemessen sein muss. Eine vorherige Festsetzung einer Höchstgrenze darf diese Ausgleichs- oder Ersatzpflicht nicht einschränken.<sup>73</sup>

Anlässlich der Vernehmlassung zur Abänderung des GLG vertrat die Stabsstelle EWR die Auffassung, die Richtlinien fordere Sanktionen, die über die im GLG enthaltenen Schadenersatz- und Entschädigungsforderungen hinausgehen. Die vorgeschlagenen Bestimmungen reichten für die Umsetzung der Richtlinien nicht aus. Die Regierung teilte diese Ansicht nicht und bestand auf den von der Stabsstelle EWR bemängelten Regelungen.<sup>74</sup>

Bedauerlicherweise sind in Liechtenstein Stellungnahmen der Landesverwaltung nicht öffentlich zugänglich, so dass keine Begründung der Stabsstelle EWR bekannt ist. Im liechtensteinischen Landtag hätte nachgefragt werden können, doch die Problematik wurde von keinem Mitglied des Landtags aufgegriffen.

Beispielhaft sei hier auf eine Bestimmung verwiesen, die mit sehr grosser Wahrscheinlichkeit nicht mit dem Unionsrecht zu vereinbaren ist. Bei der Ablehnung einer Anstellung hat eine Person gem. Art. 7c Abs. 1 GLG lediglich Anspruch auf eine Entschädigung, also nicht auf eine Anstellung. Sie darf gem. Art. 7c Abs. 3 GLG „den Betrag nicht übersteigen, der drei Monatslöhnen entspricht“. Dies unabhängig davon, ob die betreffende Person die Stelle ohne die Diskriminierung erhalten hätte oder nicht. Eine Höchstgrenze darf jedoch nur für die Fälle im Gesetz verankert werden, in denen einer Bewerberin oder einem Bewerber die Berücksichtigung der Bewerbung verweigert wurde, sie oder er also auch ohne Diskriminierung die Stelle nicht bekommen hätte.<sup>75</sup> Das hält Art. 18 RL 2006/54/EG auch unmissverständlich fest. Dieser Vorgabe der Richtlinie hat die liechtensteinische Regierung nicht umgesetzt.

Zudem sieht Art. 7c Abs. 3 GLG vor, dass der Höchstbetrag von drei Monatslöhnen auch noch aufzuteilen ist, wenn mehrere Personen einen Anspruch auf eine Entschädigung wegen diskriminierender Ablehnung derselben Anstellung geltend machen. Spätestens hier wird überdeutlich, dass eine derartig ausgestaltete Sanktion weder wirksam, verhältnismässig noch abschreckend ist. Die im GLG vorgesehenen Sanktionen müssen zumindest teilweise als mit Unionsrecht nicht vereinbar angesehen werden.

### **3.4. Geschlechtsneutrale Stellenausschreibung**

In das liechtensteinische Gleichstellungsgesetz wurde die Pflicht zur geschlechtsneutralen Stellenausschreibung nicht aufgenommen. Dies wird von der GleichbRL auch nicht explizit

---

<sup>73</sup> Vgl. Prechal/Burri, Die EU-Vorschriften zur Geschlechtergleichstellung, S. 29.

<sup>74</sup> Vgl. Regierung des Fürstentums Liechtenstein, Bericht und Antrag Nr. 132/2010, S. 44.

<sup>75</sup> Vgl. Rebhahn, Kommentar zum Gleichbehandlungsgesetz, S. 374.

verlangt. Indem die Richtlinie jedoch in Art. 1 eine Diskriminierung beim „Zugang zur Beschäftigung“ verbietet, verlangt sie indirekt auch eine geschlechtsneutrale Stellenausschreibung, da laut *Rebhahn* „eine geschlechtsbezogene Ausschreibung idR. eine Diskriminierung bei der Einstellung darstellt bzw. vorbereitet und einen Teil der potentiell in Frage kommenden Bewerber von vornherein abschreckt“.<sup>76</sup>

Dass eine nicht geschlechtsneutrale Stellenausschreibung ein Indiz für eine Diskriminierung bei der Einstellung ist, anerkennt auch die liechtensteinische Regierung.<sup>77</sup> Trotzdem verzichtete sie darauf, ein Gebot zur geschlechtsneutralen Stellenausschreibung in das GLG aufzunehmen. Sie begründete dies damit, dass für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse eine Verpflichtung, jede zu besetzende Stelle öffentlich auszuschreiben, mit der Privatautonomie nicht vereinbar sei.<sup>78</sup> Dabei übersah die liechtensteinische Regierung jedoch, dass die GleichbRL gar keine Verpflichtung dazu enthält, Arbeitsplätze oder Stellen aus Gründen der Antidiskriminierung auszuschreiben.<sup>79</sup> Die Richtlinie verpflichtet lediglich dazu, in den Fällen, in denen eine Stelle ausgeschrieben wird, die Ausschreibung geschlechtsneutral zu formulieren.

Da das GLG selbst nicht zu einer geschlechtsneutralen Stellenausschreibung verpflichtet, besteht auch keine eigene Sanktionsmöglichkeit. Dies ist eine unbefriedigende Situation angesichts des Wissens, dass die Stellenausschreibung den Kreis der sich bewerbenden Personen einschränkt. Und wahrscheinlich auch mit ursächlich dafür, dass immer noch Stellen geschlechtsabhängig ausgeschrieben werden. Beispielsweise werden auf einer nach dem Zufallsprinzip ausgewählten Seite mit Stelleninseraten - Stereotypen entsprechend - Männer für die Tätigkeit als Automechaniker/mechatroniker und als Service-Monteur gesucht und eine Frau für die der Kosmetikberaterin.<sup>80</sup>

#### 4. Fazit

In den Gesetzen Liechtensteins und dem Umgang damit spiegeln sich die gesellschaftlichen Vorstellungen und Werte in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern.

Die Tatsache, dass Frauen in Liechtenstein eine tatsächliche Gleichstellung verwehrt bleibt, ist durch Zahlen belegt und wird gesellschaftlich anerkannt. Doch die Ungleichbehandlung

---

<sup>76</sup> *Rebhahn*, Kommentar zum Gleichbehandlungsgesetz, S. 346.

<sup>77</sup> Vgl. *Regierung des Fürstentums Liechtenstein*, Bericht und Antrag Nr. 1/1999, S. 4.

<sup>78</sup> Vgl. *Regierung des Fürstentums Liechtenstein*, Bericht und Antrag Nr. 1/1999, S. 3.

<sup>79</sup> Vgl. *Rebhahn*, Kommentar zum Gleichbehandlungsgesetz, S. 345.

<sup>80</sup> Vgl. Beispiele aus der Zeitung *Wirtschaft Regional* vom 4. Juni 2011, S. 16.

wird nicht als strukturelles Problem sondern als Problem der einzelnen Frau verstanden. Von ihrem Verhalten hänge es ab, wie gleichberechtigt sie leben könne. Die Realität sieht jedoch anders aus. In den statistischen Zahlen sind Frauen in der Berufswelt und in der Politik trotz intensiven Einsatzes der Stabsstelle für Chancengleichheit derart stark unterrepräsentiert, dass man von einer Diskriminierung der Frauen ausgehen kann. Daran vermag das Gleichstellungsgesetz, in dem die Richtlinien äusserst wirtschaftsfreundlich ausgelegt wurden, in seiner schwachen Ausgestaltung nichts zu ändern.

Dass im Landtag anlässlich der Revision so wenig über das GLG diskutiert wurde und es trotz seiner offensichtlichen Schwächen ohne einen einzigen Abänderungsantrag einhellig angenommen wurde, spiegelt nur, wie wenig Bedeutung dem Gesetz und seiner Wirkung für die Gleichstellung beigemessen wird. Von den politisch Verantwortlichen wird Gleichstellung in erdrückender Mehrheit als rein formale Gleichstellung verstanden. Gesetze werden einfach geschlechtsneutral ausgestaltet. Wenn Gesetze indirekt diskriminieren, also dem Anschein nach neutrale Kriterien im Ergebnis Frauen benachteiligen, wird das nicht als Diskriminierung erkannt.

In Liechtenstein müsste ein Verständnis für materielle Gleichheit geschaffen werden. Dies ist aus meiner Sicht Voraussetzung dafür, dass ein wirksameres GLG entstehen kann. In einem solchen bräuchte es ein eigenes Kapitel für Fördermassnahmen. Diese sollten eine verpflichtende Quotenregelung, zumindest für die von der Regierung zu bestellenden Gremien und für Unternehmen, die mehrheitlich oder ganz dem Land Liechtenstein gehören, sowie Regelungen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie enthalten.