

Situationsanalyse zur Gleichstellung von Frau und Mann

08. 01. 2018

1. Gleichstellungspolitik

„Die Chancengleichheit von Frau und Mann ist der Regierung ein wichtiges Anliegen. Die nach den Landtagswahlen im Februar 2017 neu zusammengesetzte Regierung hat in der Koalitionsvereinbarung festgeschrieben, dass sie sich für die Chancengleichheit von Mann und Frau einsetzt und insbesondere der Förderung von Frauen in Politik und öffentlichen Ämtern im Sinne einer aktiven Gleichstellungspolitik hohe Beachtung schenkt.

De iure ist die Gleichstellung von Frau und Mann in Liechtenstein erreicht, hingegen bleibt die Verwirklichung der de facto-Gleichstellung eine Herausforderung, insbesondere im Bereich des Erwerbslebens, bei der Vereinbarkeit von Familie und Erwerb und in der Vertretung von Frauen in Entscheidungs- und Führungspositionen in Politik und Wirtschaft. In den letzten fünf Jahren wurden entsprechende Bemühungen und Massnahmen weitergeführt.“ (Aus: Dritter Länderbericht Liechtensteins zu Händen des UNO-Menschenrechtsrats (UPR-Staatenbericht) von 2017, siehe Anhang).

Es gibt gute Rechtsgrundlagen zur Gleichstellung von Mann und Frau, aber es hapert an der Umsetzung, an Mitteln und Strukturen sowie dem politischen Willen, Fakten und Konsequenzen aus den rechtlichen Grundlagen abzuleiten und umzusetzen. Mit der Etablierung der Chancengleichheitsstelle (SCG, 1996), der Schaffung des Gleichstellungsgesetzes (1999), den zahlreichen Massnahmen und Kampagnen zur Gleichstellung von Mann und Frau, einhergehend mit allgemeinen gesellschaftlichen Veränderung (z.B. Akzeptanz und Etablierung von Kinderbetreuungseinrichtungen), bewegte und veränderte sich Einiges im Bewusstsein der Liechtensteiner/-innen (z.B. Wahlverhalten). Seit dem Strukturabbau bei der SCG mit reduzierter Sichtbarkeit und reduzierten Aktivitäten sowie dem gesamtgesellschaftlichen Backlash (europaweit, weltweit), nimmt der Einfluss von Frauen in politischen Gremien jedoch wieder ab. Die Vertretung von Frauen in führenden Positionen von Industrie und Wirtschaft ist in Liechtenstein seit jeher schwach.

In den 90er-Jahren bis zur Kündigung der langjährigen Leiterin der Stabsstelle Chancengleichheit (SCG) erfolgten zahlreiche Massnahmen wie Sensibilisierungskampagnen und Verbesserungen von Rahmenbedingungen. Gender Mainstreaming als Instrument wurde eingeführt. Die SCG leistete engagierte, hervorragende Arbeit, unterstützt und im Zusammenspiel mit dem Frauennetz - bestehend aus aktiven Frauen-NGOs. Nach dem reduzierten Betrieb der SCG - unter dem Stern der baldigen Auflösung und Integrierung der Aufgaben ins ASD bzw. der nicht behördlichen unabhängigen Aufgaben an den VMR - wurden nur noch wenig Sensibilisierungsaufgaben wahrgenommen und öffentliche Aktionen

durchgeführt. Kommissionen im Genderbereich und Arbeitsgruppen lösten sich entweder selbst auf, wurden von staatlicher Seite aufgelöst oder nicht mehr neu bestellt. Wenn auch von behördlicher und staatlicher Seite kaum Aktivitäten spürbar waren, sind und waren in diesem Bereich immer starke zivilgesellschaftliche Aktivitäten basierend auf der Frauenbewegung/Strömungen vorhanden, die auch letztendlich zur Errichtung einer unabhängigen VMR führten. Dies sind v.a. die INFRA, das Frauenhaus, Frauen in guter Verfassung, der LANV als Gewerkschaft und andere Vereine, die sich im Frauennetz zusammengeschlossen haben.

2. Gender Mainstreaming

Das Konzept „*Gender Mainstreaming*“ wurde vor ca. 10 Jahren als Instrument auf der Ebene von Politik und Verwaltung eingeführt, aber ist mittlerweile in Liechtenstein etwas in Vergessenheit geraten. Gemäss einer Definition des Europarats besteht Gender Mainstreaming *„... in der (Re-) Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse, mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten Akteurinnen bzw. Akteure den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen“*.

Der Gender Mainstreaming -Ansatz berücksichtigt sowohl Männer als auch Frauen und stellt den Menschen dabei in den Mittelpunkt. Dies wirkt den üblichen Stereotypisierungen entgegen und bewirkt, dass Männer ebenso wie Frauen von der Gleichstellung profitieren. Deshalb sollten sich bei Gender Mainstreaming alle Massnahmen und alle Gesetze an der Veränderung der Gesellschaft in Richtung Partnerschaft, gleiche Rechten und Pflichten für beide Geschlechter und Machtausgleich zwischen Männern und Frauen ausrichten. Gender Mainstreaming richtet sich daher an alle Personen auf allen Hierarchieebenen, die an der Gestaltung der Gesellschaft mitbeteiligt sind.

Würde dieses Prinzip akzeptiert und konsequent umgesetzt werden, würden sich viele Gleichstellungsproblematiken lösen.

3. Lohnungleichheit

Frauen verdienen grundsätzlich weniger als Männer für gleiche, gleichwertige und vergleichbare Arbeit und Funktion (inbegriffen das Lohngefälle „Frauenberufslöhne und Männerberufslöhne“). Diese Lohnungleichheit hat u. a. zur Folge, dass Rollenteilung und Rollenbilder weiter stereotypisiert werden.

Die Situation in der Liechtensteinischen Landesverwaltung ist zweimal (2007 und 2012) durch das Liechtenstein-Institut untersucht worden. Die Studien kommen zum folgenden Schluss: *„Nach wie vor sind Männer in höheren Positionen übervertreten und weisen daher im Mittelwert höhere Löhne als die Frauen auf. Die Lohn Differenz zwischen Männern und Frauen ist zwischen 2007 und 2012 sogar etwas grösser geworden. Hinsichtlich von Lohn Diskriminierung,*

also abweichende Löhne bei gleichen Stellenbeschreibungen, konnte der Befund von 2007 bestätigt werden. Aus den Daten lassen sich keine Diskriminierungen ableiten.“ Dabei wird vorausgesetzt, dass die Einstufung in die Lohnklassen nichtdiskriminierend erfolgt (das konnte nicht überprüft werden). Flankierende Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann sind allerdings in der Liechtensteinischen Landesverwaltung kaum vorhanden. Ausserdem sind wenig Frauen in Führungsrollen vertreten. Die Landesverwaltung übernimmt diesbezüglich leider keine Vorbildfunktion für die Wirtschaft.

Handlungsbedarf: Einführen einer innerbetrieblichen Lohnanalyse und einer behördlichen Stichprobenkontrolle

4. Vertretung von Frauen in politischen Gremien und Führungspositionen

Die stereotypen, traditionellen Rollenvorstellungen von Männern und Frauen verändern sich nur sehr zäh und nur wenig oder nur einseitig. Frauen bleiben zwar nach einer Familienpause häufiger als früher berufstätig, aber sind meist überwiegend in Teilzeit beschäftigt. Die unbezahlte Care-Arbeit wird grösstenteils von Frauen übernommen. Teilzeitarbeit, Care-Arbeit und Vollzeiterwerbstätigkeit sind ungleich zwischen Männern und Frauen verteilt, daher auch der systembedingte Pay-Gap sowie die unterschiedlichen Auswirkungen auf die Altersvorsorge.

Auch wenn viele junge Frauen heute gut ausgebildet sind, nehmen sie wenig Führungspositionen ein. Führungspositionen in Teilzeit gibt es kaum. Frauen sind deutlich unterrepräsentiert in Gremien (Verwaltungsräten, Kommissionen, Mandaten in Gemeinderäten und Landtag) und exponieren sich weniger in der Öffentlichkeit. In der öffentlichen Wahrnehmung (Veranstaltungen, Medien) sind sie auch weniger präsent als Männer, vermutlich noch weniger präsent als es ihrer Untervertretung an sich entsprechen würde.

In den letzten beiden Jahrzehnten wurden gerade im Bereich Vertretung von Frauen in politischen Gremien eine Vielzahl von Massnahmen gesetzt: Regierungsbeschluss von 1997 zur Vertretung von Frauen in Gremien; Studien und Untersuchungen sowie Sensibilisierungs- und Unterstützungsmassnahmen für verschiedene Zielgruppen wie Parteien, Wähler/innen, Kandidaten und Kandidatinnen. Die Wirkung war allerdings nur kurzfristig und nicht nachhaltig. Seit dem Regierungsbeschluss von 1997 hat die Regierung keine verbindlichen Mechanismen entwickelt, um repräsentative bzw. paritätische Vertretungen in politischen Gremien nachhaltig zu kontrollieren und umzusetzen (vgl. Petition von Hoi Quote 2017). Es scheint am politischen Willen zu fehlen, diese vor Jahren formulierte Absichtserklärung umzusetzen.

Handlungsbedarf: Es braucht nach der jahrelangen Sensibilisierung nach Ansicht des Frauennetzes eine zeitlich beschränkte Geschlechterquote für politische Gremien auf Landes- und Gemeindeebene, damit die kritische Masse, welche bei einem Geschlechteranteil von 30-40% liegt, erreicht wird sowie flankierende Massnahmen (z.B. im Bereich Ausgleich bezahlte und unbezahlte Arbeit; Anpassung der Rahmenbedingungen des politischen Spielfelds, Sensibilisierungs- und Schulungsmassnahmen). Ausserdem die Einführung von Geschlechterquoten in den Verwaltungs- und Stiftungsräten im Sinne einer Vorbildfunktion, da die Regierung das Wahlgremium ist (insgesamt acht Anstalten und elf Stiftungen). Erhebung von Genderstatistiken, die regelmässig aufbereitet und öffentlich gemacht werden und eine Datenbasis zur Grundlage für Massnahmen bieten.

5. Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Teilzeitstellen für Männer sind gesellschaftlich wenig akzeptiert. Entsprechend schwierig ist es für Männer, eine Teilzeitarbeitsstelle zu finden und sich Familie und Erwerb mit der Frau zu teilen. Elternurlaub ist in Liechtenstein unbezahlt und wird von Frauen wenig und von Männern noch weniger in Anspruch genommen. Wie der Liechtensteinische ArbeitnehmerInnenverband (LANV) feststellt, kann ein unbezahlter Elternurlaub gerade von wirtschaftlich schwächeren Familien, die auf das Einkommen beider Elternteile angewiesen sind, nicht genutzt werden.

Es gibt ein gut ausgebautes Kinderbetreuungsangebot (Verein Kindertagesstätten, Tagesmüttervermittlung über Eltern Kind Forum), welches sich in den letzten 15 Jahren verzehnfacht hat und gut angenommen wird. Allerdings muss die Finanzierbarkeit gegeben sein. Die Kürzung der staatlichen Finanzierung, wie sie aktuell diskutiert wird, würde zur Erhöhung der Elternbeiträge führen, was wiederum besonders wirtschaftlich schwächere Familien oder Einelternfamilien trifft – es wäre fatal, wenn sich diese Familien keine externe Kinderbetreuung leisten könnten.

Junge Frauen in Liechtenstein haben, bis sie in die Familienphase kommen, kaum das Gefühl (beruflich) benachteiligt zu werden. Nach der Geburt des ersten Kindes, sind sie jedoch mit folgenden Realitäten konfrontiert: oft ist keine Teilzeit bzw. Arbeitszeitreduktion möglich, es wird ihnen unterstellt, sie könnten als Mutter nicht mehr die gleiche Leistung bringen oder in Teilzeit weiterhin Leitungsfunktion übernehmen. Die Informations- und Beratungsstelle für Frauen (infra) und der Liechtensteinische ArbeitnehmerInnenverband (LANV) berichten von Fällen, in denen Frauen am Tag der Rückkehr vom Mutterschaftsurlaub die Arbeit gekündigt wurde. Vermehrt stellt die infra fest, dass Frauen Teilzeitarbeit verunmöglicht wird. Nach dem Mutterschaftsurlaub müssen sie in Vollzeit an den Arbeitsplatz zurückkehren oder kündigen. Einen Anspruch auf bezahlten Vaterschaftsurlaub wie er in der Schweiz aktuell (2017) diskutiert wird, gibt es in Liechtenstein nicht.

Handlungsbedarf: Umverteilung der unbezahlten Arbeit auf beide Geschlechter; Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerb (u.a. Förderung Teilzeit für Männer und Förderung von verschiedenen Arbeitsmodellen in der Führung für Frauen und Männer, Rollenbilder usw.) Ausdehnung des Kündigungsschutzes von Müttern auf ein Jahr nach Rückkehr nach dem Mutterschaftsurlaub.

6. Häusliche Gewalt, Gewalt gegen Frauen, verletzte Frauen

Häusliche Gewalt findet nach wie vor in allen sozialen Schichten und Altersgruppen statt. Die Belegungszahlen des Frauenhauses Liechtenstein der letzten zehn Jahre weisen nach, dass pro Jahr im Durchschnitt 15 Frauen und 16 Kinder den Schutz und die Hilfe in Anspruch genommen haben. Das Frauenhaus Liechtenstein bietet stationäre sowie ambulante Beratung für gewaltbetroffene Frauen an. Das Frauenhaus postuliert die Notwendigkeit der Anerkennung als Gewaltschutzstelle um pro-aktiv beratend tätig werden zu können. Pro-aktive Beratung richtet sich an Frauen, die bislang nicht über die „Komm-Struktur“ der Beratung erreicht werden konnten. Die Grundvoraussetzung um pro-aktiv arbeiten zu können, wäre die Anerkennung als Interventionsstelle mit entsprechendem Mandat.

Die polizeilichen Interventionen zur Einleitung von Betretungsverboten oder Wegweisung der Täter im häuslichen Bereich sind abnehmend: trotz 19 Interventionen wurde nur eine Wegweisung ausgesprochen. Es wurde kein Betretungsverbot ausgesprochen. (Quelle: <http://www.landespolizei.li/Portals/0/docs/pdf-Files/Statistiken/Jahresbericht2016.pdf>). Inwieweit dies auf eine Abnahme der häuslichen Gewalt zurückzuführen ist, bleibt unklar. Es ist auch möglich, dass die Bereitschaft, dieses Instrument anzuwenden, bei der Polizei zurückgegangen ist.

Das Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt an Frauen und deren Kinder (Istanbul-Konvention) wurde von Liechtenstein unterzeichnet und soll gemäss Auskunft der Regierung in der Landtagssitzung vom 7. Juni 2017 baldmöglichst ratifiziert werden. Das Frauennetz, insbesondere das Frauenhaus befürworten die Ratifizierung der Konvention.

Verletzte oder (mehrfach) benachteiligte Frauen wie Frauen mit schlechten Deutschkenntnissen, Frauen mit Behinderungen, weibliche Flüchtlinge/Asylsuchende, (illegale) Pflegerinnen (in Privathaushalten), (illegale) Prostituierte finden kaum Zugang zur Justiz und Unterstützung mit entsprechenden Beratungsangeboten. Die Problematik, die sich diesen Einzelpersonen stellt, findet wenig Berücksichtigung in der allgemeinen Gleichstellungs-Debatte. Die Bekanntmachung von Angeboten (Hotline Frauenhaus, Dolmetscher/-innen, Verfahrenshilfe) bzw. Schaffung neuer Unterstützungsformen, wie ein Rechtsschutzfond für Klagen und Prozessbegleitung, aber auch eine mediale Aufarbeitung und Sensibilisierung für diese Themen wären notwendig.

Handlungsbedarf: Anerkennung des Frauenhauses als interventive Gewaltschutzstelle, Untersuchung der Gründe für die Abnahme der Wegweisungsverfügungen bzw. Betretungsverbote bei häuslicher Gewalt durch die Polizei, besondere Schutz- und Sensibilisierungsmassnahmen für verletzte oder (mehrfach) benachteiligte Frauen.

7. Obsorge

Männer werden zum Teil benachteiligt, wenn es um die Handhabung des (gemeinsamen) Sorgerechts für Kinder im Falle einer Scheidung geht. Gleichzeitig ist festzustellen, dass sich an der tatsächlichen Betreuungsaufteilung nach einer Trennung / Scheidung trotz gemeinsamer Obsorge bisher kaum etwas verändert hat. Die Hauptverantwortung der Betreuung liegt mehrheitlich weiterhin bei den Müttern, von welchen in Bezug auf Erwerbstätigkeit immer mehr ihr Beitrag erwartet wird. Zudem besteht im Bereich der Betreuungsregelung bei gemeinsamer Obsorge weiterhin Konfliktpotential.

Handlungsbedarf: Die Ombudsperson für Kinder und Jugendliche fordert die Einführung einer verpflichtenden schriftlichen Betreuungsregelung, die anlässlich der Trennung dem Gericht vorzulegen ist.

8. Rechtliche Grundlagen

Die wichtigsten Gesetzesgrundlagen sind:

Das Gleichstellungsgesetz von 1999 (GLG, LGBl 105.1, Fassung 1.1.2017), Abänderung des GLG 2016 (LGBl 105.1, 2016) sowie EWR-Richtlinien (vgl. GLG Artikel 1) sowie Gesetz über die Änderung des GLG vom 04. November 2016, Jahrgang 2016, Nr. 505, ausgegeben am 23. Dezember 2016

Das 2001 in Kraft getretene Gewaltschutzrecht und dessen Kern, das Recht auf die vorsorgliche Wegweisung des Täters, bildet die Basis für die Bekämpfung häuslicher Gewalt.

Das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW), abgeschlossen in New York am 18. Dezember 1979, Zustimmung des Landtags: 31. Oktober 1995, Inkrafttreten für das Fürstentum Liechtenstein: 21. Januar 1996

Im Gleichstellungsgesetz, welches die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann regelt und für alle privat- und öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse sowie für die sonstige Arbeitswelt Gültigkeit hat, sind Begriffe wie „unmittelbare und mittelbare Diskriminierung“, „Belästigung“ und „sexuelle Belästigung“ sowie „Entlöhnung“ definiert.

9. Staatliche Strukturen

Die Stabsstelle für Chancengleichheit (SCG, 1996 bis 2016) wurde abgelöst durch die Fachstelle Chancengleichheit, die seit Januar 2017 in das Amt für Soziale Dienste integriert ist. Diesem Wechsel ging ein mehrjähriger Strukturabbau voraus (siehe Kapitel 11). Die neuen staatlichen Gleichstellungsstrukturen sind im Fachbereich Chancengleichheit beim Amt für Soziale Dienste angesiedelt und gesetzlich im GLG Art.19 geregelt:

Art. 19 Amt für Soziale Dienste

1) Das Amt für Soziale Dienste fördert die Gleichstellung von Frau und Mann in allen Lebensbereichen und setzt sich für die rechtliche und faktische Gleichstellung ein.

2) Zu diesem Zweck nimmt es namentlich folgende Aufgaben wahr:

a) es berät die Behörden und Private in Fragen der Gleichstellung und unterstützt die Opfer von Diskriminierungen dabei ihrer Beschwerde nachzugehen;

b) es betreibt Öffentlichkeitsarbeit;

c) es führt Untersuchungen durch und empfiehlt Behörden und Privaten geeignete Massnahmen;

d) es wirkt bei der Ausarbeitung von Erlassen des Landes mit, soweit diese für die Gleichstellung von Bedeutung sind;

e) es arbeitet unter anderem in Zusammenarbeit mit öffentlichen oder privaten Einrichtungen Förderungsprogramme, führt Projekte durch oder beteiligt sich an Projekten;

f) es prüft die Gesuche um Förderungshilfen nach den Art. 16 und 17 und überwacht die Durchführung der Förderungsprogramme;

g) es unterrichtet alle Betroffenen über die Massnahmen, die zur Verwirklichung der Gleichstellung im Sinne dieses Gesetzes getroffen wurden, sowie über die geltenden einschlägigen Vorschriften;

h) es tauscht Informationen mit den zuständigen europäischen Einrichtungen, die zum Schutz vor Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts tätig sind, aus.

Der Fachbereich Chancengleichheit hat dem Ministerium für Gesellschaft im Mai 2017 einen Massnahmenkatalog vorgelegt. Der Fachbereich setzt die Schwerpunkte für 2017 und 2018 im Bereich Gleichstellung Frau und Mann auf folgende Themenschwerpunkten: Politik und Wirtschaft, Bildung, Lohngleichheit, Vereinbarkeit von Familie und Erwerb, Häusliche Gewalt, Strukturen zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann in der Landesverwaltung (Überprüfung). Die Massnahmen sind im Bereich Sensibilisierung angesiedelt.

Das Ministerium für Gesellschaft hat aktuell eine Arbeitsgruppe „Familienpolitik“ einberufen, welche verbesserte Rahmenbedingungen für junge Familien diskutiert. Grundlage ist eine im November 2017 durchgeführte Vollbefragung von jungen Familien, welche 2018 ausgewertet sein wird.

10. Nichtstaatliche Strukturen - Nichtregierungsorganisationen

Im Zuge der Schaffung des Vereins für Menschenrechte und der Verlagerung von behördlichen Aufgaben der aufgelösten Stabsstelle für Chancengleichheit in das Amt für Soziale Dienste, wurden die nicht-behördlichen Aufgaben an den Verein für Menschenrechte delegiert (Gesetz über den Verein für Menschenrechte, LGBl. 2016 Nr. 504). Als eine von den Vereinten Nationen standardisierte nationale Menschenrechtsinstitution hat der Verein das Mandat zur Überwachung der Umsetzung von Menschenrechten in Liechtenstein. Das Monitoring umfasst neben einer kritischen Analyse, Beurteilung und Einordnung des aktuellen Geschehens und bestehender Situationen insbesondere auch das Einfordern oder Anregen von Datenerhebungen und Untersuchungen im Zusammenhang mit Menschenrechten sowie das Prüfen von Informationen. Das Frauennetz sieht in dieser Funktion einen wesentlichen Mehrwert des Vereins. Der Verein wird den Monitoringauftrag gemäss Schwerpunktsetzung für 2018 und 2019, d.h. subsidiär im Austausch mit den zuständigen Behörden und dem Frauennetz wahrnehmen.

Das Amt für Soziale Dienste hat aufgrund des Sozialhilfegesetzes mit der Informations- und Beratungsstelle für Frauen (infra) und dem Frauenhaus schon vor über 15 Jahren Leistungsvereinbarungen abgeschlossen. Organisationen, welche die Gleichstellung von Frau und Mann in Liechtenstein fördern, erhalten auf Antrag für Projekte bzw. Beratungen beim Fachbereich Chancengleichheit Finanzhilfen nach dem Gleichstellungsgesetz.

Die Ziele der Informations- und Beratungsstelle für Frauen (infra) sind: Frauenanliegen bewusstmachen; konkrete Verbesserungen erreichen; Hilfe zur Selbsthilfe und Frauen in ihrer autonomen Lebensgestaltung und in ihrem Selbstbewusstsein zu stärken. Schwerpunkte sind die Beratung und unentgeltliche Rechtsberatung; die gesellschaftspolitische Arbeit mit Stellungnahmen zu aktuellen Themen und Veranstaltungen. Die infra hat sich in den letzten Jahren (auch) als Anlaufstelle für Migrantinnen etabliert, und bietet sowohl Beratungsangebote als auch Projekte und Veranstaltungen an.

Das Frauenhaus Liechtenstein bietet Schutz für gewaltbetroffene Frauen und deren Kinder sowie ambulante Beratung für gewaltbetroffene Frauen und betreibt Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Häusliche Gewalt.

Das Frauennetz hat sich nach Auflösung der SCG Ende 2016 neu organisiert und den Dachverband Frauennetz Liechtenstein gegründet. Im Frauennetz Liechtenstein engagieren sich verschiedene Frauenorganisationen und Frauenclubs (derzeit sieben Organisationen) aus Liechtenstein. Die Ziele des Frauennetzes werden erreicht durch gegenseitigen Informationsaustausch, die Organisation gemeinsamer Veranstaltungen, Projekte und Kampagnen, die Diskussion von Vernehmlassungsvorschlägen mit dem Ziel gemeinsamer Stellungnahmen, öffentliche Stellungnahmen. Der Dachverband hat keine Geschäftsstelle. Themenschwerpunkt für 2017 ist die Vereinbarkeit von Familie und Erwerb.

Der Verein für Männerfragen wurde am 17. Juni 2009 in Vaduz gegründet, als eigenständige Nachfolgeorganisation der Fachgruppe MannsBilder. Der Verein für Männerfragen wurde gegründet, um den Anliegen von Vätern/Männern und deren Familien in Liechtenstein ein grösseres Gewicht zu geben. Im Kontext von Scheidung und Trennung sollen die Interessen aller Betroffenen mehr Berücksichtigung finden.

Weitere NGOs, die unterstützend wirken und die Gleichstellung von Frau und Mann fördern: Frauen in guter Verfassung; Verein Hoi Quote, LANV, ZONTA-Club, Frauenunion, Frauen in der FBP, Freie Liste usw. Die Liste des ehemaligen Frauennetzes befindet sich im Anhang (Organisationslandschaft). Die NGO-Landschaft ist im Bereich der Gleichstellung von Frau und Mann sehr gut aufgestellt und zeichnet sich durch hohes Engagement teilweise schon über Jahrzehnte aus. Und wie aktuell zu sehen, werden auch neue gegründet, wie Hoi Quote.

11. Strukturabbau im Bereich Chancengleichheit

Stabsstelle für Chancengleichheit – von 1996 bis Ende 2016. Die ehemalige Stabsstelle für Chancengleichheit erstellte jährlich einen Massnahmenkatalog u.a. zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann. Die Themenbereiche orientierten sich an der Aktionsplattform, welche an der Weltfrauenkonferenz in Peking 1995 verabschiedet wurde. Themenfelder waren für Liechtenstein u.a. Frauen in der Politik, im Erwerbsleben; Aus- und Weiterbildung für Mädchen und Frauen, Gewalt gegen Frauen. Die Massnahmen, welche die Stabsstelle alleine oder in Kooperation mit der Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann, mit dem Frauennetz Liechtenstein, mit den Parteien, der Arbeitsgruppe zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann in der Landesverwaltung, mit Amtsstellen, Sozialpartnern und NGOs realisierte waren vor allem im Sensibilisierungsbereich angesiedelt. Im Weiteren arbeitete die SCG bei verschiedenen Gesetzesänderungen mit oder gab Stellungnahmen ab und gab im Auftrag der Regierung verschiedene Untersuchungen zu Gleichstellungsthemen in Auftrag. Im Laufe der Jahre wurde eine Vielzahl von Massnahmen in gleichstellungsrelevanten Themen umgesetzt.

Ständige Arbeitsgruppe zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann in der Landesverwaltung - von 1994 bis ca. 2015. Die Arbeitsgruppe war vor allem in den Themen Kinderbetreuung in der Landesverwaltung (Einsetzung Kinderhort) und sexueller Belästigung und Mobbing (Richtlinien – verabschiedet von der Regierung) erfolgreich. Zudem wurden Richtlinien zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann (1998) in der LLV erlassen. Im Weiteren führte die AG zwei Lohnuntersuchungen in der LLV durch. In den letzten Jahren war die AG wenig erfolgreich mit ihren Forderungen. Seit 2015 trat die AG nicht mehr zusammen und wurde nicht mehr neu bestellt.

Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann – von 1986 bis 2012. Die Kommission setzte sich aus Vertreterinnen und Vertretern aus den Parteien zusammen und hatte u.a. eine Monitoringfunktion. Aufgaben der Kommission waren: Aktive Beobachtung der Entwicklung hinsichtlich der Gleichstellung von Frau und Mann und der getroffenen Gleichstellungsmassnahmen; Stellungnahmen im Rahmen der Vernehmlassungsverfahren zu Gesetzesvorlagen, welche die Gleichstellung von Frau und Mann betreffen; Ausarbeitung von Stellungnahmen auf Wunsch der Regierung; Öffentlichkeitsarbeit über die Arbeit sowie über Themen oder Anlässe der Kommission. Die Kommission führte in Zusammenarbeit mit der SCG verschiedene Sensibilisierungsprojekte durch bzw. gab Studien in Auftrag vor allem im Bereich Frauen in politischen Gremien. Die Kommission trat 2012 zurück, da die Leitung der SCG nicht mehr regulär besetzt wurde. Im Vernehmlassungsbericht zum Gesetz über den Verein für Menschenrechte wurde von der Regierung festgehalten, dass die von der Kommission wahrgenommenen Aufgaben neu vom Verein für Menschenrechte übernommen werden soll. Im Rahmen der Gesetzesänderung zur Schaffung des VMR wurde die gesetzliche Grundlage für die Kommission aus dem Gleichstellungsgesetz gestrichen.

Lenkungsausschuss Gender Mainstreaming – Der Lenkungsausschuss Gender Mainstreaming wurde im Anschluss an das im Rahmen des länderübergreifenden Projektes „Gender Mainstreaming“ eingesetzt. Er ist seit der Legislatur der Regierung unter Regierungschef Tschüscher nicht mehr existent.

ANHANG

12. Völkerrechtliche Verpflichtungen (Internationale Untersuchungsausschüsse)

Es gibt zahlreiche völkerrechtliche Verpflichtungen, deren Aufzählung hier den Rahmen sprengen würde (vgl. Homepage des Amtes für Auswärtige Angelegenheiten: <https://www.llv.li/#/114757/menschenrechte-allgemein>; <https://www.llv.li/#/114760/frauenrechte>). Die wichtigste im Bereich Gender ist die UN-Frauenkonvention CEDAW, der thematisch umfassendste der „Universal Periodic Review“ unter dem Menschenrechtsrat der Vereinten Nationen.

Die Rückmeldungen der jeweiligen Menschenrechtskommissionen beinhalten Empfehlungen zum Handlungsbedarf. Die Regierungen sind jeweils aufgefordert die vorgeschlagenen Massnahmen bekannt zu machen, zu überprüfen und umzusetzen. Eine rechtsverbindliche Verpflichtung der Umsetzung besteht allerdings nicht.

12.1. Empfehlungen des Überprüfungsausschusses unter dem Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW)

Die aktuellsten Rückmeldungen des CEDAW-Ausschusses stammen aus dem Jahr 2011 (https://www.llv.li/files/aaa/pdf-llv-aaa-frauen-concluding_observations-de.pdf).

Im Bereich der Gleichstellung empfiehlt der Ausschuss „Zeitweilige Sondermassnahmen“ und macht konkrete Vorschläge:

„16. Der Ausschuss wiederholt seine Besorgnis über die begrenzte Anwendung von Art. 4 Abs. 1 des Übereinkommens durch den Vertragsstaat, insbesondere über das Fehlen von zeitweiligen Sondermassnahmen zur Förderung der Teilnahme von Frauen am politischen und wirtschaftlichen Leben und zur Beseitigung der faktischen Diskriminierung von benachteiligten Gruppen von Frauen.

17. Der Ausschuss empfiehlt dem Vertragsstaat, zeitweilige Sondermassnahmen im Sinne von Art. 4 Abs. 1 des Übereinkommens und der Allgemeinen Empfehlung Nr. 25 des Ausschusses verstärkt in allen Bereichen unter dem Übereinkommen, in denen Frauen untervertreten oder benachteiligt sind, anzuwenden.

Zu diesem Zwecke empfiehlt der Ausschuss dem Vertragsstaat: (a) aufgrund bestehender Daten und Studien zeitlich beschränkte Ziele zu setzen und ausreichende Mittel für die Umsetzung von Strategien zuzuweisen, wie zum Beispiel Öffentlichkeits- und Unterstützungsprogramme, die Schaffung von Anreizen, Quoten und anderen proaktiven Massnahmen zur Erreichung der materiellen Gleichstellung von Frauen und Männern in diesen Bereichen;

und (b) Landtagsabgeordnete, Beamte mit Entscheidungskompetenz, Arbeitgeber und die allgemeine Öffentlichkeit in Bezug auf die Notwendigkeit zeitweiliger Sondermassnahmen zu sensibilisieren; ferner fordert der Ausschuss den Vertragsstaat auf, im nächsten periodischen Bericht

umfassende Informationen über den Einsatz solcher Massnahmen zu unterbreiten, insbesondere wenn die vom Vertragsstaat gewählten und umgesetzten Politiken und Massnahmen die beabsichtigte Wirkung und das beabsichtigte Ergebnis nicht erreicht haben, im Zusammenhang mit den einschlägigen Bestimmungen des Übereinkommens, sowie über die Wirkungen solcher Massnahmen.“

Das nächste CEDAW-Hearing findet 2018 statt. Das Frauennetz plant erneut einen CEDAW-Schattenbericht (fällig im Juni 2018) zu erstellen und wünscht sich dazu den fachlichen Austausch mit dem VMR in seiner Monitoringfunktion.

12.2. Empfehlungen unter den UNO-Pakten über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (Pakt I) sowie bürgerliche und politische Rechte (Pakt II)

In den Rückmeldungen der beiden Menschenrechtskommissionen (Concluding Observations) vom 3. bzw. 11. Juli 2017 anlässlich der Hearings am 7/8. Juni bzw. 4/5. Juli 2017 zu den *wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechten (UN-Sozialpakt I)* bzw. den *bürgerlichen und politischen Rechten (Sozialpakt II)* wurden betreffend Gender u.a. folgende Themenbereiche angesprochen:

Gleichstellung Mann/Frau (z.B. gleiche Repräsentierung in Entscheidungsgremien, Massnahmen gegen Geschlechterstereotypen), Häusliche Gewalt (Istanbul-Protokoll), reproduktive Rechte (Schwangerschaftskonflikt), Faire Arbeitsbedingungen, Familienzusammenführung etc.

12.2. Auszug aus dem Dritten Liechtensteinischen Länderbericht im Rahmen des Universal Periodic Reviews (UPR) des UNO-Menschenrechtsrats, 2017

De iure ist die Gleichstellung von Frau und Mann in Liechtenstein erreicht, hingegen bleibt die Verwirklichung der de facto-Gleichstellung eine Herausforderung, insbesondere im Bereich des Erwerbslebens, bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und in der Vertretung von Frauen in Entscheidungs- und Führungspositionen in Politik und Wirtschaft. In den letzten fünf Jahren wurden entsprechende Bemühungen und Massnahmen weitergeführt. Im Regierungsprogramm 2017-2021 nimmt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf einen hohen Stellenwert ein. Die Regierung plant in diesem Bereich Massnahmen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen.

Frauen in der Politik

29. Wie in vielen anderen Ländern ist in Liechtenstein eine ausgewogene Vertretung beider Geschlechter in politischen Gremien noch nicht erreicht. Eine gute Bilanz verzeichnet Liechtenstein in der Vertretung von Frauen in der Regierung, welche in der aktuellen Mandatsperiode (2017-2021) - bzw. auch in den beiden vorangehenden Mandatsperioden (2009- 2013 und 2013-2017) - mit zwei Ministerinnen in der fünfköpfigen Regierung vertreten sind (40

Prozent). Im Landtag waren seit 2005 jeweils zwischen 20 und 24 Prozent der Abgeordneten Frauen. Bei den Landtagswahlen vom 5. Februar 2017 musste ein empfindlicher Rückgang in der Vertretung von Frauen verzeichnet werden. Es wurden drei Frauen in das 25 Mitglieder zählende Parlament gewählt, was einem Anteil von 12 Prozent entspricht. Dieses Ergebnis hat in weiten Teilen der liechtensteinischen Gesellschaft für Unverständnis gesorgt und zu anhaltenden Diskussionen über die Gründe und über zielführende Massnahmen geführt. In der aktuellen Mandatsperiode (2015 - 2019) wird eine von elf Gemeinden von einer Vorsteherin geführt. Auf Ebene der Gemeinderäte sind Frauen in der aktuellen Mandatsperiode (2015-2019) mit einem Anteil von 17 Prozent vertreten.

30. Um diese Situation zu verbessern, wird seit mehreren Jahren ein Politiklehrgang für Frauen angeboten, welcher auf sehr gute Resonanz stösst. Mit dem Lehrgang wird das Ziel verfolgt, Frauen zu befähigen und zu ermutigen, ihre Anliegen und Potenziale in politischen Gremien und in der Öffentlichkeit einzubringen. Im Jahr 2015 wurde ein länderübergreifendes Projekt mit dem Titel „Frauen entscheiden“ von Liechtenstein gemeinsam mit dem schweizerischen Kanton Graubünden und dem österreichischen Bundesland Vorarlberg lanciert. Ziel des Projekts ist die Förderung der Vertretung von Frauen in Führungs- und Entscheidungspositionen.

Es informiert und unterstützt die Sensibilisierung und die Bewusstseinsbildung zur Vertretung von Frauen in Führungs- und Entscheidungspositionen. Teil des Projekts sind unter anderem Kurzlehrgänge mit dem Titel „Fit für die Politik“, Workshops zum Umgang mit sozialen Medien, Tutorials für Medienschaffende, ein länderübergreifendes Fachsymposium sowie ein Mädchenparlament für junge Frauen zwischen 12 und 20 Jahren.

Ende 2016 wurden der Öffentlichkeit zudem zwei Studien mit Datenerhebungen zum Anteil von Frauen in der Medienberichterstattung sowie in Führungspositionen präsentiert. Das länderübergreifende Gesamtprojekt wird Ende 2017 abgeschlossen.

Frauen im Erwerbsleben

31. Die rechtliche Basis zur Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt bildet das im Jahr 1999 erlassene und seither zweimal revidierte Gesetz vom 10. März 1999 über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GLG, LGBI. 1999 Nr. 96). Das GLG regelt ausserdem die Rechtsansprüche und Klagemöglichkeiten. So können Arbeitgebende, welche eine bestehende Diskriminierung am Arbeitsplatz nicht beseitigen, belangt und zu einer Entschädigung verpflichtet werden. Im Jahr 2016 waren 40.4 Prozent der Erwerbstätigen in Liechtenstein Frauen. Bei den Teilzeitbeschäftigten, welche gesamthaft 27.3 Prozent aller Beschäftigten ausmachen, lag der Anteil der Frauen unverändert hoch bei 73.4 Prozent. Weit weniger selbstverständlich als die Erwerbstätigkeit sind bei Frauen Positionen in den oberen Hierarchieebenen. Frauen sind nach wie vor stark untervertreten in Führungspositionen in der Wirtschaft und der öffentlichen Verwaltung.

32. Der Unterschied zwischen den durchschnittlichen Monatslöhnen von Männern und Frauen ist in den vergangenen zehn Jahren kontinuierlich gesunken. Gemäss der aktuellsten Ausgabe der Lohnstatistik waren es im Jahr 2014 noch 16.5 Prozent gegenüber 20 Prozent im Jahr 2006. Bei der jüngsten Gruppe von Arbeitnehmenden (20- bis 24-Jährigen) ist die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern 2014 auf tiefem Niveau noch weiter zurückgegangen: Von 3.4 Prozent im Jahr 2012 auf 1.4 Prozent im Jahr 2014. Gemäss einer Studie im Auftrag des Amtes für Statistik in der Schweiz, die aufgrund der ähnlichen Verhältnisse als Vergleich für Liechtenstein herangezogen werden kann, ist davon auszugehen, dass sich 56

Prozent der Lohndifferenz zwischen den Geschlechtern über objektive Faktoren wie beispielsweise Berufserfahrung oder berufliche Stellung erklären lassen.

33. Im Jahr 2014 erhielt das Projekt „pay respect“ des Liechtensteiner ArbeitnehmerInnenverbands (LANV) den Anerkennungspreis im Rahmen der Verleihung des Chancengleichheitspreises. Die liechtensteinische Regierung unterstützt zudem den seit 2009 jährlich durchgeführten „Equal Pay Day“. Beides sind Projekte, die auf die Lohndiskriminierung von Frauen aufmerksam machen sollen. In Zusammenarbeit mit der Schweiz machte 2015 das „Lohnmobil“, eine mobile Wanderausstellung, Halt in Vaduz. In diesem Rahmen wurden verschiedene Veranstaltungen durchgeführt, unter anderem Kurzberatungen für junge Frauen, ein Seminar zur Führung von Lohngesprächen sowie eine Gesprächsrunde mit weiblichen Landtagsabgeordneten.

34. Mit den hervorragenden Bildungschancen und Erfolgen von Mädchen und Frauen und der in den letzten zwei Jahrzehnten erzielten Erhöhung des Anteils an Mädchen und Frauen, die eine tertiäre Aus- und Weiterbildung absolvieren (2015 waren 48 Prozent der liechtensteinischen Studierenden weiblich), ist zu erwarten, dass Frauen in Zukunft ihren Anteil in Führungspositionen beträchtlich ausbauen können.

35. Ein entscheidender Faktor ist dabei die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Diesbezüglich wurden seitens der Regierung in den letzten Jahren verschiedene Massnahmen durchgeführt. Dazu gehören insbesondere die Förderung des Ausbaus von ausserschulischen und ausserhäuslichen Tagesstrukturen, Kindertagesstätten (Kita) und Betreuungsplätzen sowie die Einführung von öffentlichen Tagesschulen. Insgesamt hat sich das Angebot an Betreuungsplätzen in Kindertagesstätten seit dem Jahr 2000 mehr als verdreifacht. Die Angebote ausserschulischer Betreuung und von Mittagstischen für Schulkinder wurde aufgrund der steigenden Nachfrage ebenfalls stark ausgebaut. Zudem bestehen in Liechtenstein mehrere Ganztageschulen. Die Regierung subventioniert das Angebot an ausserhäuslichen Betreuungsangeboten, welches unter Einbezug der Gemeinden und der Wirtschaft laufend optimiert wird. Im Frühjahr 2015 hat die Regierung einen Bericht zur Situation der ausserhäuslichen Kinderbetreuung zur Kenntnis genommen und beschlossen die Finanzierung der zusätzlich benötigten Betreuungsplätze neu zu regeln. Eine Arbeitsgruppe ist derzeit daran, entsprechende Lösungen auszuarbeiten. Wirtschaftsunternehmen sind ebenfalls tätig geworden und haben eine firmeneigene Kita eröffnet, erweitert oder sind in Planung und Umsetzung einer Kita. Ausserdem wird derzeit eine Verlängerung der Blockzeiten an den Schulen geprüft.

Stereotypen

36. Auch zur Schwächung von geschlechtsspezifischen Rollenbildern und Stereotypen wurden in den letzten fünf Jahren Projekte umgesetzt. Darunter ist insbesondere das 2012-2014 durchgeführte länderübergreifende Projekt „betrifft: rollenbilder“ zu erwähnen, dessen Ziel es war, insbesondere Jugendliche und junge Erwachsene auf Stereotypen und Rollenbilder im eigenen Umfeld aufmerksam zu machen und sich kritisch hinterfragend damit auseinanderzusetzen.

Gewalt gegen Frauen und häusliche Gewalt

37. Das 2001 in Kraft getretene Gewaltschutzrecht und dessen Kern, das Recht auf die vorsorgliche Wegweisung des Täters, bildet die Basis für die Bekämpfung häuslicher Gewalt. Jährlich werden in Liechtenstein an verschiedene öffentliche Stellen Notfallkarten in acht

Sprachen versandt, in welchen Informationen über häusliche Gewalt und Anlaufstellen für Betroffene enthalten sind. In Kooperation mit verschiedenen NGOs beteiligt sich die Regierung zudem an der internationalen Kampagne „16 Tage gegen Gewalt an Frauen“, welche jährlich zwischen dem 25. November (Internationaler Tag gegen Gewalt an Frauen) und dem 10. Dezember (Internationaler Tag der Menschenrechte) stattfindet. Ziel der Kampagne ist es, die Öffentlichkeit für das Thema Gewalt gegen Frauen zu sensibilisieren, Beratungsstellen bekannter zu machen und gewaltfreie Lösungswege aufzuzeigen. Das Frauenhaus Liechtenstein bietet seit 26 Jahren Frauen und Kindern, welche von häuslicher Gewalt betroffen sind, Beratung und Unterkunft im Notfall. Die Regierung unterstützt diese unverzichtbare Organisation im Rahmen einer Leistungsvereinbarung mit jährlich CHF 320'000 CHF und deckt damit einen grossen Teil der Ausgaben des Frauenhauses. Ebenfalls wichtig ist die Arbeit mit Tätern, um präventiv gegen Gewalt vorzugehen. Der Verein Bewährungshilfe Liechtenstein betreut und begleitet Tatverdächtige, Verurteilte, Gefängnisinsassen, Entlassene aus dem Gefängnis aber auch geschädigte Menschen und Opfer. Er ist ein wichtiger Partner in der Prävention von Gewalt, insbesondere indem er mit Straftätern deren Taten aufarbeitet und auf eine soziale Eingliederung und Prävention von Rückfällen hinarbeitet. Die Leistungen des Vereins werden im Rahmen einer Vereinbarung mit der Regierung vollumfänglich von staatlicher Seite finanziert. Opfer von Gewalt und anderen Straftaten können zudem auf die Unterstützung der seit 2008 bestehenden staatlichen Opferhilfestelle zählen.