

Strategie

Gleichstellung von Frau und Mann

4. Oktober 2017

Erarbeitung: Nancy Barouk-Hasler und Silvia Hofmann, Bernadette Kubik-Risch

Weitere Expert/innen: Claudia Heeb-Fleck, Petra Eichele (Infra/Frauennetz), Yasmin Meier-Andres (Frauenhaus), Patricia Schiess (Liechtenstein -Institut)

1. Vorbemerkungen

1.1. Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming wurde vor ca. 10 Jahren als Instrument auf der Ebene von Politik und Verwaltung eingeführt, aber ist mittlerweile in Liechtenstein in Vergessenheit geraten. Der Begriff *Gender Mainstreaming* ist eine Erweiterung des Begriffes Gleichstellung in Richtung Frauenförderung.

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. Die Diskussion über die Rechtmässigkeit der Einführung von Quoten würde sich beispielsweise erübrigen.

1.2. Frauennetz

Hätte es das Frauennetz nicht gegeben, gäbe es jetzt keinen VMR!

2. Zusammenfassung

Es gibt gute Rechtsgrundlagen zur Gleichstellung von Mann und Frau, aber es hapert an der Umsetzung und dem politischen Willen der Regierung Fakten und Konsequenzen aus den rechtlichen Grundlagen abzuleiten und umzusetzen. Mit der Etablierung der Chancengleichheitsstelle (SCG, 1996) und der engagierten Besetzung dieser durch Bernadette Kubik-Risch, 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), die vor den Toren Liechtensteins nicht Halt machen, bewegte und veränderte sich Einiges im Bewusstsein der Liechtensteiner/innen (z.B. Wahlverhalten), Seit dem sparflammenmässigen Übergangsbetrieb der SCG mit reduzierter Sichtbarkeit und Aktivitäten (wie stark der Zusammenhang ist, kann nur vermutet werden) und dem gesamtgesellschaftlichen Backlash (europaweit, weltweit), nimmt der Einfluss von Frauen in politischen Gremien ab bzw. war in Liechtenstein noch nie/kaum vorfindbar (z.B. Führungspositionen in der Industrie und Wirtschaft).

2.1. Lohn (un)gleichheit, (Unter-)Vertretung von Frauen in Gremien und Führungspositionen und Vereinbarkeit von Familie und Beruf

An den stereotypen, traditionellen Rollenvorstellungen von Männern und Frauen, ändert sich nur sehr zäh etwas und im Grunde nur wenig (oder nur einseitig). Frauen bleiben zwar häufiger als früher (nach einer Familienpause) berufstätig, aber sind meist überwiegend in Teilzeit beschäftigt. 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 (Verwaltungsräte, Kommissionen, Mandate in Gemeinderäten und Landtag) und exponieren sich weniger in der Öffentlichkeit. In der öffentlichen Wahrnehmung (Veranstaltungen, Presse, Medien) sind sie (deshalb???) auch weniger präsent als Männer.

Seit dem Regierungsbeschluss von 1997 hat die Regierung keine verbindlichen Mechanismen entwickelt (vgl. Petition von Hoi Quote) um repräsentative/paritätische Vertretungen in politischen Gremien zu kontrollieren und umzusetzen. Die Regierung ignoriert ihre Selbstverpflichtung und bleibt unengagiert, es fehlt generell am politischen Willen, vor Jahren formulierte Absichtserklärungen umzusetzen.

Teilzeitarbeit (unentgeltliche), Care-Arbeit und Vollzeiterwerbstätigkeit sind ungleich zwischen Männern und Frauen verteilt, daher auch der systembedingte Pay-Gap (wie in anderen Ländern auch).

Für Männer ist es schwer eine Teilzeitarbeitsstelle zu finden und sich Familie und Erwerb mit

der Frau zu teilen. Elternurlaub ist in FL unbezahlt und wird (weil nicht finanzierbar) von Frauen wenig und von Männern noch weniger in Anspruch genommen.

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.

2.2. Häusliche Gewalt- Wegweisung und Betretungsverbot

Die Istanbul-Konvention wurde unterzeichnet und soll gemäss Auskunft von Regierungsrätin Aurelia Frick in der Landtagssitzung 7.Juni 2017, in diesem Jahr ratifiziert werden. Häusliche Gewalt findet (unverändert statt), die Belegungszahlen im Frauenhaus schwanken. Abnehmend sind die polizeilichen Interventionen im Bereich des Einleitens Betretungsverbots oder Wegweisung des Täters im häuslichen Bereich. Das Frauenhaus möchte die Anerkennung als Gewaltschutzstelle.

2.3. Rolle und Interventionsebene des VMR

Der VMR kann auf vier Ebenen tätig werden: 1) Fälle behandeln, 2) Monitoring und Öffentlichkeit schaffen, 3) Vernetzen und den Dialog fördern, 4) Nachfragen und Stellungnahmen abgeben.

Es gibt die Möglichkeit, Menschenrechtspolitik grundsätzlich anders zu denken. Bisher haben wir so genannte „Identitätspolitik“ diskutiert, d.h. Benachteiligte und verletzte Zielgruppen werden identifiziert als „Frauen“, „Behinderte“, „AusländerInnen“, „Kinder und Jugendliche“ etc.

Die Nachhaltigkeitsziele *Agenda 2030* legt eher nahe, das Konzept der so genannten „Inklusion“ zu verfolgen. Die Zielgruppen sollen in alle Prozesse inkludiert werden. Damit wird es möglich, dass ein Nachhaltigkeitsziel verschiedene Zielgruppen einschliesst; es ist aber auch möglich, weiterhin einzelne Zielgruppen zu definieren. Das Konzept ist flexibler als Identitätspolitik.

3. Situationsanalyse

3.1. Rechtliche Grundlagen

Die wichtigsten Gesetzesgrundlagen sind folgende:

- **Gleichstellungsgesetz** 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.
- 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 nachfolgenden Spezialgesetz, dem Gleichstellungsgesetz, welches 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 Entlohnung definiert. Die Gesetzesänderungen im GLG erfolgten aufgrund der Übernahme von EU-Richtlinien von 2006 und 2004 sind in das oben genannte Gesetz integriert worden (vgl. GLG Artikel 1) sowie aufgrund der Auslagerung der Aufgaben der SCG in das ASD.

Es definiert folgendes

GLG, Artikel 1:

Dieses Gesetz regelt die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann.

2) Es bezweckt die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt sowie beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

3) Es dient insbesondere der Umsetzung:

a) der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (EWR-Rechtssammlung: Anh. XVIII -21b.01);

b) der Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (EWR-Rechtssammlung: Anh. XVIII - 21c.01).

3.2. Was sind die wichtigsten Themenbereiche? Wer ist in diesen Bereichen aktiv?

3.2.1. Allgemein

„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.“

So skizziert das Amt für Auswärtige Angelegenheiten (AAA) im Intro die Situation zur Gleichstellung von Mann und Frau im Rahmen des aktuellen Entwurfs des 3. UPR-Staatenberichts.

Der Textauszug des AAA könnte alternativ an dieser Stelle stehen und ist im Anhang nachzulesen (Stand 31.8.2017). Wer also die nachfolgende Situationseinschätzung zu düster und negativ gezeichnet findet, sollte zur Ergänzung die rosigere unter Punkt 4.3. im Anhang nachlesen.

Es gibt gute Rechtsgrundlagen zur Gleichstellung von Mann und Frau, aber es hapert an der Umsetzung und dem politischen Willen der Regierung Fakten und Konsequenzen aus den rechtlichen Grundlagen abzuleiten und umzusetzen.

An den traditionellen Rollenvorstellungen von Männern und Frauen, ändert sich nur wenig (oder nur einseitig). Frauen bleiben zwar häufiger als früher (nach einer Familienpause) berufstätig, aber sind meist überwiegend in Teilzeit beschäftigt. 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 (Verwaltungsräte, Kommissionen, Mandate in Gemeinderäten und Landtag) und exponieren sich weniger in der Öffentlichkeit. In der öffentlichen Wahrnehmung (Veranstaltungen, Presse, Medien) sind sie (deshalb?) auch weniger präsent als Männer.

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, aber ist mittlerweile in Vergessenheit geraten. Die SCG hat engagierte, hervorragende Arbeit geleistet, unterstützt und im Zusammenspiel mit dem Frauennetz - bestehend aus aktiven Frauen-NGOs. Nach der Verwaisung bzw. sparflammenmässigen 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 kaum noch Sensibilisierungsaufgaben wahrgenommen. Sämtliche 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.

3.2.2. Lohn (un)gleichheit; (Unter-)Vertretung von Frauen in Gremien und Führungspositionen

Teilzeitarbeit (unentgeltliche), Care-Arbeit und Vollzeiterwerbstätigkeit sind ungleich zwischen Männern und Frauen verteilt, daher auch der systembedingte Pay-Gap (wie in anderen Ländern auch).

Obwohl Frauen heute genauso gut ausgebildet sind wie Männer, sind sie in Führungspositionen massiv untervertreten. Frauen verdienen weniger als Männer für vergleichbare Arbeit und Funktion (ausser in der LLV). Die Massnahmen der Förderung der Gleichstellung

von Frau und Mann in der Landesverwaltung werden nicht umgesetzt (*NB war 7 Jahre Vertreterin des ASD in der AG Gleichstellung in der LLV*), auch dort sind kaum Frauen in Führungsrollen vertreten, und die LLV übernimmt keine Vorbildfunktion für die Wirtschaft. Seit dem Regierungsbeschluss von 1997 hat die Regierung keine verbindlichen Mechanismen entwickelt (vgl. Petition von Hoi Quote) um repräsentative/paritätische Vertretungen in politischen Gremien zu kontrollieren und umzusetzen.

3.2.3. Vereinbarkeit Familie und Beruf

Für Männer ist es schwer eine Teilzeitarbeitsstelle zu finden und sich Familie und Erwerb mit der Frau zu teilen. Elternurlaub ist in FL unbezahlt und wird von Frauen wenig (weil nicht finanzierbar) und von Männern noch weniger in Anspruch genommen.

Es gibt ein relativ gut ausgebautes Kinderbetreuungsangebot (Verein Kindertagesstätten, Tagesmüttervermittlung über Eltern Kind Forum etc.), denen eine Kürzung der Finanzierung nun droht und sich damit die Elternbeiträge einerseits erhöhen, so wie die Existenz der Kitas gefährdet ist.

Junge Frauen in FL haben bis sie in die Familienphase kommen kaum das Gefühl (beruflich) benachteiligt zu werden. Danach bricht es über sie ein und sie werden mit Vorurteilen über Mutterschaft 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. Öfter ist der Infra (und dem LANV) zu Ohren gekommen, dass Frauen am Tag der Rückkehr vom Mutterschaftsurlaub in die Arbeit gekündigt werden.

Männer werden zum Teil benachteiligt, wenn es um die Handhabung des (gemeinsamen) Sorgerechts für Kinder im Falle einer Scheidung geht. Das Gericht entscheidet vornehmlich zugunsten der Mütter.

3.3. Wichtige Akteur/innen

3.3.1. Staatliche Aufgaben

Um die Aufgabenverteilung einschätzen zu können, ist es wichtig die Entwicklung zu verstehen und auf die Aufgaben der ehemaligen Strukturen zurückzublicken. Der Rückblick ist im Anhang unter Punkt 4.2. zu finden.

Die **Stabsstelle für Chancengleichheit** (SCG, 1996 bis 2016) ist seit Januar 2017 integriert in das Amt für Soziale Dienste als Fachbereich Chancengleichheit

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 sie 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.

3.3.2. Nicht-staatliche Gleichstellungsstrukturen - Nichtregierungsorganisationen

Das Amt für Soziale Dienste hat aufgrund des Sozialhilfegesetzes mit der *infra* Informations- und Kontaktstelle für Frauen 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 **infra** sind: Frauenanliegen bewusst machen; 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. Synergien zum EKF zum Projekt *femmetische* gibt es nicht. (neue Leiterin: Petra Eichele)

- Das **Frauenhaus Liechtenstein** bietet Schutz für gewaltbetroffene Frauen und deren Kinder sowie ambulante Beratung für gewaltbetroffene Frauen.
- **Dachverband Frauennetz Liechtenstein:** Das Frauennetz hat sich nach Auflösung der SCG Ende 2016 neu organisiert und hat einen Dachverband 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 wie dem Preis für Zivilcourage DemoGrazia, die Diskussion von Vernehmlassungsvorschlägen mit dem Ziel gemeinsamer Stellungnahmen, öffentliche Stellungnahmen, z.B. zum Erbrecht, Namensrecht und derzeit ganz aktuell zum Thema Sorgerecht nach dem Norwegischen Modell. Der Dachverband hat keine Geschäftsstelle. Themenschwerpunkt für 2017 ist die Vereinbarkeit von Familie und Erwerb.
- Der **Verein für Männerfragen (VfM)** 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/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, Verein für Männerfragen, Frauenhaus, LANV, ZONTA-Club, Frauenunion** 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!

Wichtige Kontakte

Infra-Beratungs-und Kontaktstelle für Frauen

Landstrasse 92,-9494 Schaan, Tel. +423-232 08 80, info@infra.li

Frauenhaus Liechtenstein

Postfach 1142, 9490 Vaduz, Tel. + 423 380 02 03, info@frauenhaus.li

Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband- LANV

Dorfstrasse 24, 9495 Triesen , +423 399 38 38, info@lanv.li, <http://www.lanv.li/>

Verein für Männerfragen

Feldkircherstrasse 50, 9494 Schaan, Tel +423 794 94 00 info@maennerfragen.li

3.4. Welchen Handlungsbedarf sehen die liechtensteinischen Akteure und Akteurinnen und was empfehlen die internationalen Untersuchungsausschüsse?

Vorbemerkung: Wenn man die Themenbereiche nach *Provision*, *Participation* und *Protection* ordnet, ergeben sich nachfolgende Darstellungen. Das Ordnungssystem ist optional. Bernadette Kubik-Risch (BKR) hat innerhalb dieses Ordnungssystems jeweils Vorschläge zur Umsetzung eingebracht.

3.4.1. Provision (Chancengleichheit, Gleichstellung, Nichtdiskriminierung)

Lohnungleichheit für gleiche und gleichwertige Arbeit (BKR):

Die nach wie vor bestehende Lohnungleichheit für gleiche und gleichwertige Arbeit (hier ist auch das Lohngefälle „Frauenberufslöhne und Männerberufslöhne“ inbegriffen) zwischen Frau und Mann hat u. a. zur Folge, dass die Rollenteilung innerhalb der Familie weiter zementiert wird. Dadurch werden Rollenbilder weiter stereotypisiert.

- Einfordern: Einführen einer innerbetrieblichen Lohnanalyse und einer behördlichen Stichprobenkontrolle – siehe auch Zusammenfassung „Staatliche Kontroll- und Durchsetzungsinstrumente zur Lohnungleichheit“
 - Vorgehen: 1. Nachfrage bei der Fachstelle Chancengleichheit durch den VMR zur Umsetzung der Gesetzesartikel zu gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit. Forderung von z.B. folgender Massnahme: innerbetriebliche Lohnanalyse und Stichprobenkontrolle. Sollte nichts passieren – Forderung direkt an die Regierung. Bei einem weiteren Misserfolg: Regierung öffentlich „kritisieren“.

Anmerkung BKR: Die Aufgabe des Vereins sollte sein, die Regierung in die Verantwortung zu nehmen. Die oben genannten beiden Massnahmen sind ihres Erachtens zielführend. Auch zum Thema Lohnungleichheit haben verschiedene Organisationen und staatliche Stellen über Jahre Sensibilisierungsarbeit geleistet. Mit der Sensibilisierung ist es nicht getan. Nach BKR's Wissensstand ist erst eine Lohnungleichheitsklage nach dem Gleichstellungsgesetz geführt worden.

Weitere Themen, wo seit über Jahren Handlungsbedarf besteht oder/und die letzten Jahre auch eine neue Dringlichkeit erfahren haben:

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.

Der VMR sollte folgendes wahrnehmen (BKR):

- Einfordern von Ressourcen (finanziell und personelle) für den Fachbereich Chancengleichheit im ASD. Fachbereich muss in verschiedenen Bereichen aktiv sein (Untersuchungen, Sensibilisierungen). Durch die beiden Strukturen sind die Ressourcen gekürzt worden.
- Einsetzen einer Arbeitsgruppe/Kommission, welche innerhalb der LLV um die Thematik Gleichstellung Frau/Mann besorgt ist und u.a. Sensibilisierungsmassnahmen durchführt. *(NB meint dies nicht; dies ist Aufgabe der Regierung)*

Aus BKRs Sicht wird sich der Verein auf wenige Themen konzentrieren müssen. Dafür sollen diese konsequent geführt werden.

3.4.2. Partizipation (Integration, Inklusion, Teilhabe)

Ausgewogene Vertretung von Frauen in Führungs- und Entscheidungspositionen

Die letzten beiden Jahrzehnten wurde gerade im Bereich Vertretung von Frauen in politischen Gremien eine Vielzahl von Massnahmen gesetzt (Regierungsbeschluss zur Vertretung von Frauen in Gremien; Studien und Untersuchungen und Sensibilisierungs- und Unterstützungsmassnahmen für verschiedene Zielgruppen (Parteien, Wähler/innen, Kandidaten und Kandidatinnen). Die Wirkung war nur kurzfristig und nicht nachhaltig. Es braucht nach der jahrelangen Sensibilisierung eine **zeitlich beschränkte Geschlechterquote**, damit die kritische Masse, welche bei einem Frauenanteil von 30-40% liegt, erreicht ist.

Das Frauennetz, insbesondere *Hoi quote* (seit 2017) sind in diesem Bereich sehr aktiv. Die Einreichung des Schattenberichts, die Petition zur ausgewogenen Besetzung von Gremien an den Landtag und die Podiumsdiskussion im September dienen der Sensibilisierung und beinhalten die Forderung von konkreten Massnahmen.

In diesem Bereich sollte der VMR die Monitoring-Position übernehmen. Der VMR sollte Quoten für politische Gremien direkt einfordern. (BKR: *Ich bin überzeugt, dass uns die Mandatsquote wirklich zum Ziel führen würde. Ich bin aber auch überzeugt, dass die Mandatsquote absolut keine Chance haben wird. Würde (was ich nicht glaube) der Landtag die Quoteneinführung beschliessen, würde postwendend das Referendum ergriffen. Und trotzdem denke ich, dass die Diskussionen geführt werden müssen. Vielleicht kann zumindest*

die Regierung zu Zugeständnissen bei der Besetzung der strategischen Führungsebenen bei Anstalten, Stiftungen usw. bewegt werden. Und im Weiteren vielleicht im Laufe der Diskussion Zugeständnisse von der Regierung und den Parteien bezüglich der freiwilligen Quotenregelung (Listenquoten) erreicht werden. Zudem könnte die Regierung dazu bewegt werden, die Parteifinanzierung vom Frauenanteil auf den Listen der Parteien abhängig zu machen.)

Eingefordert werden sollte:

- Einführung einer Mandatsquote für politische Gremien auf Landes- und Gemeindeebene. 30-40% der politischen Mandate sind für Frauen reserviert. Sowie flankierende Massnahmen z.B. im Bereich Ausgleich bezahlte und unbezahlte Arbeit; Rahmenbedingungen des politischen Spielfelds anpassen, Sensibilisierungs- und Schulungsmassnahmen;
- Einführung von Geschlechterquoten in den Verwaltungs- und Stiftungsräten im Sinne einer Vorbildfunktion, da die Regierung das Wahlgremium ist. Es sind acht Anstalten und elf Stiftungen.
- Einfordern von Genderstatistiken, die regelmässig aufbereitet und öffentlich gemacht werden. Gute Datenbasis schaffen, welche die Grundlage für Massnahmen bieten.

3.4.3. Protektion

Kündigungsschutz

Der Kündigungsschutz von Müttern sollte auf ein Jahr nach Rückkehr nach dem Mutterschaftsurlaub ausgedehnt werden (infra/FN).

Häusliche Gewalt, Gewalt gegen Frauen

Häusliche Gewalt findet (unverändert statt), die Belegungszahlen im Frauenhaus schwanken. Abnehmend sind die polizeilichen Interventionen im Bereich des Einleitens Betretungsverbots oder Wegweisung des Täters im häuslichen Bereich. Das Frauenhaus möchte die Anerkennung als Gewaltschutzstelle.

Das Übereinkommen des Europarats zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt, auch bekannt als **Istanbul-Konvention**, ist ein 2011 ausgearbeiteter völkerrechtlicher Vertrag. Das Übereinkommen schafft verbindliche Rechtsnormen gegen Gewalt an Frauen und häusliche Gewalt. Auf seiner Grundlage soll häusliche Gewalt insgesamt verhütet und bekämpft werden. Es trat am 1. August 2014 in Kraft. Das Übereinkommen schreibt vor, dass die Gleichstellung der Geschlechter in den Verfassungen und Rechtssystemen der Unterzeichnerstaaten verankert sein muss und sämtliche diskriminierenden Vorschriften abzuschaffen sind. Zudem verpflichten sich die Unterzeichnerstaaten, offensiv vorzugehen gegen psychische

Gewalt, Nachstellung, körperliche und sexuelle Gewalt, einschliesslich Vergewaltigung, Zwangsheirat, Verstümmelung weiblicher Genitalien, Zwangsabtreibung, Zwangssterilisierung und sexuelle Belästigung. Liechtenstein hat die Istanbul-Konvention am 10. November 2016 unterzeichnet. An der Parlamentarischen Versammlung im April 2017 in Strassburg wurden nochmals alle Mitgliederländer des Europarates, die die Konvention noch nicht ratifiziert haben, aufgefordert, dieses nachzuholen.

Das Frauennetz, insbesondere das Frauenhaus befürworten die Ratifizierung der Konvention. Dem scheint auch nichts im Wege zu stehen. Die Istanbul-Konvention wurde unterzeichnet und soll gemäss Auskunft in der Landtagssitzung vom 7. Juni 2017 von Regierungsrätin Aurelia Frick, in diesem Jahr noch ratifiziert werden.

Wegweisungsrecht und Betretungsverbot

Überprüfung der Praxis im Wegweisungsrecht. Es fällt auf, dass die letzten beiden Jahre trotz 19 Interventionen nur eine Wegweisung ausgesprochen wurde und das Betretungsverbot nicht mehr ausgesprochen wird. Quelle: <http://www.landespolizei.li/Portals/0/docs/pdf-Files/Statistiken/Jahresbericht2016.pdf>.

Bei Bedarf müsste eingefordert werden, dass das Gesetz wieder besser genutzt wird. Das Frauenhaus führt dies auf ungenügende Sensibilisierung des Polizeipersonals (aufgrund personellen Wechsel) zurück.

Zugang zu Justiz/Vulnerable Gruppen von Frauen

Vor allem (mehrfach) benachteiligte Frauen wie Frauen mit schlechten Deutschkenntnissen, Frauen mit Behinderungen, weibliche Flüchtlinge/Asylsuchende, (illegale) Care-Pflegerinnen (in Privathaushalten), (illegale) Prostituierte (Bordellschliessung im Unterland 2017, *was ist mit den thailändischen Frauen passiert?*) finden kaum Zugang zu Justiz und Unterstützung mit entsprechenden Beratungsangeboten. Die Problematik, die sich diesen Einzelpersonen stellt, findet nach Ansicht von P. Schiess (Liechtenstein- Institut) zu wenig Berücksichtigung in der allgemeinen Gleichstellungs-Debatte. Die Bekanntmachung von Angeboten (Hotline Frauenhaus, Dolmetscher, Verfahrenshilfe) bzw. Schaffung neuer Unterstützungsformen, wie ein Rechtsschutzfond für Klagen und Prozessbegleitung, aber auch eine mediale Aufarbeitung und Sensibilisierung für diese Themen wären notwendig.

3.5. Völkerrechtliche Verpflichtungen (Internationale Untersuchungsausschüsse)

Es gibt zahlreiche völkerrechtliche Verpflichtungen, deren Aufzählung hier den Rahmen sprengen würde. Die wichtigste ist die UN-Konvention CEDAW (siehe auch Punkt 2.1.), die aktuellsten Rückmeldungen erhielt Liechtenstein zu den *Sozialpakten I und II* im Sommer dieses Jahres.

3.5.3. Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW)

Die „Diskriminierung der Frau“ wird im Übereinkommen wie folgt definiert:

„jede mit dem Geschlecht begründete Unterscheidung, Ausschliessung oder Beschränkung, die zur Folge oder zum Ziel hat, dass die auf die Gleichberechtigung von Mann und Frau gegründete Anerkennung, Inanspruchnahme oder Ausübung der Menschenrechte und Grundfreiheiten durch die Frau – ungeachtet ihres Familienstands – im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen, staatsbürgerlichen oder jedem sonstigen Bereich beeinträchtigt oder vereitelt wird“.

Artikel 1: Die Vertragsstaaten verurteilen jede Form von Diskriminierung der Frau. Sie kommen überein, mit allen geeigneten Mitteln unverzüglich eine Politik zur Beseitigung der Diskriminierung der Frau zu verfolgen.

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

3.5.4. Istanbul-Protokoll des Europarats

Siehe Ausführungen in Punkt 2.4.3.

3.5.5. Sozialpakt I und II

In den erst kürzlich veröffentlichten 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.

3.6. Welche guten Beispiele gibt es in vergleichbaren Kontexten?

BKR führt folgende gute Beispiele zum Thema Lohngleichheit an:

Schweiz zum Thema Lohngleichheit- <https://www.ebg.admin.ch>

- **Logib Testen Sie die Lohngleichheit in Ihrem Unternehmen** (2014)
- [Standard-Analysemodell zur Überprüfung der Lohngleichheit zwischen Frau und Mann im Beschaffungswesen des Bundes \(Methodenbeschreibung\)](#)(PDF, 359 kB, 25.01.2017)

- **Unternehmensbefragung bezüglich des Interesses an einem freiwilligen Attest Lohngleichheit**
Interface-Politikstudien Forschung Beratung. Auftraggeber: Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) April 2014,
- **Staatliche Kontroll- und Durchsetzungsinstrumente zur Verwirklichung der Lohngleichheit;** Bericht zuhanden des Bundesamtes für Justiz (BJ) und des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) (2013)
- Folgendes Beispiel aus Deutschland findet BKR auch eine wirksame Sache. Es würde Frauen auch ermutigen Lohnklagen zu führen: **Deutschland** hat den Gesetzentwurf des Bundesfamilienministeriums für mehr Lohngerechtigkeit zwischen Männern und Frauen beschlossen. Dieser sieht vor, einen individuellen Auskunftsanspruch für Arbeitnehmer einzuführen. Damit sollen Frauen in Firmen ab 200 Mitarbeitern Informationen darüber verlangen können, wie viel Geld Männer in gleichwertiger Position verdienen. Unternehmen ab 500 Mitarbeitern sollen zudem verpflichtet werden, regelmässig über den Stand der Gleichstellung und der Lohngleichheit zu berichten. <http://www.zeit.de/politik/deutschland/2017-01/manuela-schwesig-gesetz-lohn-gleichheit-maenner-frauen-kabinett>

3. Diskussionsgrundlage für den Vorstand

3.1. Was soll unsere Rolle im Bereich Gleichstellung von Frau und Mann sein?

Der VMR kann auf vier Ebenen tätig werden:

- Fälle behandeln
- Monitoring und Öffentlichkeit schaffen
- Vernetzen und den Dialog fördern
- Nachfragen und Stellungnahmen abgeben

3.1.1. Fälle behandeln

Der VMR braucht konkrete Fälle. Möglich sind drei Themenfelder: mehr Ressourcen für Gleichstellungsarbeit, politische Teilhabe und Lohngleichheit.

Aufgrund der CEDAW-Vereinbarung gibt es in CH einen Bundesgerichtsentscheid gegen den Kanton Zug, in dem festgehalten ist, dass jeder Kanton Strukturen für Gleichstellung bereitzustellen hat. Analog dazu könnte eine Einzelperson aus FL an den VMR gelangen und die mangelnden Ressourcen für Gleichstellung geltend machen. (*Anm.NB: Darauf hat auch P. Schiess hingewiesen*)

Aufgrund der CEDAW-Vereinbarung ist FL verpflichtet, Frauen die Teilhabe u.a. in politischen Entscheidungsprozessen zu ermöglichen. Auch hier wäre eine Klage einer Einzelperson (z.B. Verein Hoi Quote) denkbar.

Drittens sollte es möglich sein, dass der LANV eine Einzelperson zu einer Lohnklage bewegen kann, in der insbesondere ein Vergleich mit einem Männerberuf mit derselben Ausbildungsstufe angeführt wird.

Hier ist zu diskutieren, inwieweit der VMR Ressourcen hat, um juristische Abklärungen treffen zu können.

3.1.2. Monitoring und Öffentlichkeit schaffen

Monitoring ist sicher die zweite zentrale Aufgabe des VMR, doch ohne für die Ergebnisse eine Öffentlichkeit zu schaffen, bleibt diese Aufgabe stumpf. Es ist deshalb eine Frage der vorhandenen Ressourcen, ob diese Aufgabe genügend wahrgenommen werden kann.

Weiter muss auch diskutiert werden, in welcher Breite Monitoring gemacht werden kann, oder ob es besser wäre, sich fürs Erste auf ein Thema wie die Teilhabe von Frauen in der Politik zu konzentrieren.

Maximalvariante: jährlicher Bericht mit Empfehlungen an Landtag und Regierung (Auftrag an Liechtenstein-Institut), z.B. Kennzahlen aus Gemeinden, Landtag und Regierung immer am 8. März (Internationaler Tag der Frau) mit grosser öffentlichen. Veranstaltung.

Minimalvariante: jährliche öffentliche Veranstaltung, an der alle Frauen-NGO Bericht erstatten über das vergangene Jahr mit Bericht an Regierung.

Der VMR setzt keine Sensibilisierungsmassnahmen um, sondern übernimmt die vormalige Aufgabe der Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann, d.h. die *Aktive Beobachtung der Entwicklung hinsichtlich der Gleichstellung von Frau und Mann und der getroffenen Gleichstellungsmassnahmen*.

- Aktueller Handlungsbedarf: Ausgewogene Vertretung von Frauen und Männern in Führungs- und Entscheidungsfunktionen – unterstützen und einfordern von bindenden Instrumenten; Einfordern der angenommenen Empfehlungen von internationalen Gremien
- Überprüfung Umsetzung Lohngleichheit für gleiche und gleichwertige Arbeit
- Überprüfung Umsetzung – Wegweisungsrecht
- (Darauf hinwirken, dass in der LLV eine Arbeitsgruppe/Kommission für die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann eingesetzt wird, *dies meint BKR, NB würde sich dafür nicht einsetzen, sondern denkt, dass dies nicht unsere Sache ist*)

3.1.3 Vernetzen und den Dialog fördern

Der VMR sollte auch den Dialog zwischen Behörden und NGO fördern, bzw. diese an einen Tisch bringen. Auch hier geht es darum, sich vorerst für ein oder zwei Themen zu entscheiden, z.B. Teilhabe von Frauen an politischen Prozessen und Lohngleichheit, aber auch Gewalt gegen Frauen und Mädchen.

Runde Tische einrichten, die regelmässig stattfinden und strukturiert sind. Mandat für Durchführung formulieren und vergeben. Haben wir dafür die Ressourcen?

Podiumsdiskussionen zu aktuellen Gleichstellungsthemen organisieren.

3.1.4. Nachfragen und Stellungnahmen abgeben

Der VMR kann die behördliche Tätigkeit aktiv verfolgen und Gesetzgebung, UNO-Berichte, Europaratsberichte, Verlautbarungen der Regierung und Erlasse öffentlich kommentieren. Denkbar ist auch, den Menschenrechtsbericht aus Sicht des VMR zu ergänzen oder ein eigenes Kapitel zu bestreiten.

Instrumente der Zivilgesellschaft nutzen:

- LeserInnenbriefe schreiben
- Dazu bedarf es jedoch einer qualifizierten Person, die dafür beauftragt werden kann. Haben wir dafür die Ressourcen?

3.2. Was können wir leisten (Kapazitäten, Ressourcen)?

Der Status bzw. die Form der Mitwirkung im (neu konstituierten) Frauennetz (FN) ist zu klären. Das FN begrüsst eine Beteiligung des VMR, wohl kaum aber die Leitung oder Koordination, wie im BuA Nr. 57/2016 und VL vom 17.11.2015 angedacht. Das Frauennetz hat hohe Erwartungen an den VMR. Es ist zu überprüfen, welche Aufgaben wir davon wahrnehmen können.

siehe Punkt 3.5. Erwartungen des Frauennetzes

3.3. Was können/ wollen wir nicht leisten?

...keine Koordinationsrolle beim Frauennetz!

3.4. Welche Verantwortung hat der Staat?

- Wahrnehmen der behördlichen Aufgaben, die nach dem Gleichstellungsetz für den Bereich Gleichstellung von Frau und Mann im Amt für Soziale Dienste festgelegt sind.

- Setzen von Massnahmen, welche die Gleichstellung von Frau und Mann auch faktisch voranbringen (allenfalls weitere rechtliche Massnahmen ergreifen – z.B. Quote, Parteienfinanzierung usw.)
- **Regierung** – siehe Regierungsprogramm 2017: (...) *Förderung der Teilzeitarbeit in der LLV; Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern*. Familien stehen vor der Frage, wie die Betreuung der Kinder und das jeweilige Arbeitspensum aufgeteilt werden soll und kann. Es besteht dabei oft der Wunsch, dass die Kinder in einer ersten Lebensphase von den Eltern betreut werden können. Gleichzeitig ist die Wirtschaft auf die gut ausgebildeten inländischen Arbeitskräfte angewiesen, weshalb es sinnvoll ist, Massnahmen zu treffen, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern. Die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden verbessert. Die Landesverwaltung bleibt Vorbild im Bereich der familienfreundlichen Personalpolitik, insbesondere im Zusammenhang mit der Ermöglichung von Teilzeitarbeit. Die Wirtschaft wird sensibilisiert und miteinbezogen, um Strukturen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu schaffen. Die Finanzierung der ausserhäuslichen Kinderbetreuung wird neu geregelt. Es wird eine Erhöhung des Kindergeldes geprüft, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtert. Die Bedürfnisse von jungen Familien werden mittels einer Umfrage und Ableitung von Massnahmen zur Familienförderung erhoben.“

3.5. Erwartungen des Dachverbands Frauennetz/infra an den VMR

Der VMR sollte nach Ansicht des Frauennetzes (FN) vor allem im Bereich **Monitoring/Internationales** tätig werden. Der VMR hat mehr Gewicht, wenn er auf Ungerechtigkeiten aufmerksam macht als andere Vereine.

Der VMR sollte geschlechtersensitive, ausländersensitive **Erhebungen** durchführen, Untersuchungen machen, Statistiken erheben oder in Auftrag geben zu Kategorien, die nicht erfasst werden aber relevant sind (Frauen), Informationen sammeln und aufnehmen, in internat. Kontext stellen, wo stehen wir im int. Vergleich? Der VMR sollte Alles aufnehmen und analysieren, wo Sachen nicht gut laufen. Z.B. Umgangsformen von Amtspersonen, willkürliche Entscheidungen (Sperrtage), (Bewusst) falsche Informationen (AMS). Er sollte „wunde“ Punkte erfassen und darauf hinweisen.

Menschenrechtsbericht: Dieser sollte sichtbar gemacht werden, der VMR könnte die Ergebnisse öffentlich thematisieren, den Katalog noch erweitern und nach den Erfordernissen (der UN/CoE-Länderberichte entsprechend) detaillierter Fragestellungen nachgehen. In Kooperation mit Liechtenstein-Institut und Auftraggeber (ASD? Regierung?) den Bericht erweitern, verbessern oder einen Komplementärbericht erstellen lassen. Der MR-Bericht sollte mit betroffenen Interessensgruppen öffentlich diskutiert werden, die Ergebnisse könnten Grundlage für Schattenberichte sein.

Verbandsbeschwerderecht einfordern: alle Vereine, die länger als 5 Jahre bestehen haben bezogen der GLG ein (auf GLG-Themen eingeschränktes) Verbandsbeschwerderecht. Davon hat aber noch kein Verein Gebrauch gemacht (Kostenfrage). Bei exemplarischen Fällen Gerichtsverfahren durchziehen.

Schattenberichte: CEDAW-Schattenbericht (Juni 2018): fachlicher Austausch mit VMR, FN macht Entwurf und hat den Lead.

Ausländerpolitik: Diskriminierendes Einbürgerungsverfahren sollte abgeschafft werden (Beispiel CH, dort wurden Volksabstimmungen durch Kommissionen ersetzt).

Staatliche Verantwortung: Das FN stellt fest: Der Fachbereich CG im ASD war und ist zu wenig aktiv und steigt überall aus. Sensibilisierung ist staatliche Aufgabe, diese wird zu wenig wahrgenommen, die meisten Aktivitäten sind von NGOs, welche finanziell unterstützt werden. Im Massnahmenkatalog sind nur Aktivitäten der NGOs, sonst nichts Neues. Die LLV-AG sollte nachbesetzt werden.

3.6. Agenda 2030 zur nachhaltigen Entwicklung als strategisches Instrument für den VMR

Aktuell erarbeitet eine Arbeitsgruppe der LLV ein Konzept zur Umsetzung der Ziele der Agenda 2030 inklusive eines Kommunikationskonzepts.

Aufgrund der Interpellationen der Freien Liste im Landtag weiss die Öffentlichkeit, dass das Nachhaltigkeitsziel 5, Unterziel 5, nämlich die Teilhabe von Frauen in politischen Prozessen eine der Prioritäten der Regierung ist.

Regierungsrätin Aurelia Frick hat sich in einem Statement für die Frauenquote ausgesprochen. Hier eröffnet sich für den VMR ein *window of opportunity*, das genutzt werden sollte.

Diskussion: Wie positioniert sich der VMR hier?

3.6.1 Inklusion statt Identitätspolitik

Es gibt die Möglichkeit, Menschenrechtspolitik grundsätzlich anders zu denken. Bisher haben wir so genannte „Identitätspolitik“ diskutiert, d.h. Benachteiligte und verletzte Zielgruppen werden identifiziert als „Frauen“, „Behinderte“, „AusländerInnen“, „Kinder und Jugendliche“ etc.

Die Agenda 2030 legt eher nahe, das Konzept der so genannten „Inklusion“ zu verfolgen. Die Zielgruppen sollen in alle Prozesse inkludiert werden. Damit wird es möglich, dass ein Nachhaltigkeitsziel verschiedene Zielgruppen einschliesst; es ist aber auch möglich, weiterhin einzelne Zielgruppen zu definieren. Das Konzept ist flexibler als Identitätspolitik.

Beispiel: Die effektive politische Partizipation von Frauen stärken

Dies bedingt, dass die Regierung Prioritäten setzt, die diese Partizipation ermöglicht, etwa mit einer besseren Vereinbarkeit von Privatleben und ausserfamiliären Engagement, Regelungen treffen für die angemessene Vertretung von Frauen in Entscheidungsgremien wie Verwaltungen, Verwaltungsräten, Stiftungsräten, Justiz und Gerichte etc. Wichtig ist auch

der Einbezug von Frauen in Arbeitsgruppen und Kommissionen des Landtags, der Verwaltung und die Aufstockung von Ressourcen für Gleichstellungsarbeit, die Frauen effektiv zu Gute kommt.

Dieses Modell kann analog für andere Zielgruppen verwendet werden.

Die Schweiz hat in ihrer neuen aussenpolitischen Strategie die Frauenrechte und die Geschlechtergleichstellung als Priorität formuliert (www.eda.admin.ch/publikationen)

Darunter wird auch die wirksame Einbindung von Männern und Jungen in die Gleichstellungspolitik postuliert, insbesondere im Bereich Abbau von Stereotypen und Prävention und Massnahmen gegen sexuelle und geschlechtsspezifische Gewalt.

4. Anhang:

4.1. Organisationslandschaft

Liste des ehemaligen Frauennetzes; Mitglieder waren:

- Business & Professional Women Club Rheintal BPW
- **Frauenunion der Vaterländischen Union**
- **Frauenhaus**
- **Frauen in guter Verfassung**
- **Freie Liste**
- **Informations- und Kontaktstelle für Frauen infra**
- Junge Freie Liste
- Kommission Gender und Diversity an der Universität Liechtenstein
- **Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband LANV Sektion Frauen**
- Soroptimist Club Liechtenstein
- Soroptimist Club Vaduz
- Stabsstelle für Chancengleichheit
- Verein für eine offene Kirche
- Vivat Region Schaan/Liechtenstein
- **Zonta Club Vaduz**

Gastmitgliedschaft:

- Eltern Kind Forum

Die **gelb markierten** sind im Nov. 2016 gegründeten Dachverband Frauennetz vertreten.

Neues Mitglied: Hoi Quote

4.2. Rückblick und Entwicklung SCG

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** ab 1994 bis vor ca. zwei Jahren. 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** – seit 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 nicht mehr existent. (Verschwunden in der Legislaturperiode der Regierung Tschüscher)

4.3. UPR-Bericht des AAA (Stand 31.8.2017)

Auszug: Gleichstellung von Frau und Mann sowie Schutz vor Gewalt (betr. Empfehlungen 36-50 und Empfehlungen 71-72)

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.

Frauen in der Politik

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; ein Ergebnis, das in vielen Teilen der liechtensteinischen Gesellschaft für Unverständnis und anhaltende Diskussionen um die Gründe sowie die zielführende Vorgehensweise und Massnahmen gesorgt hat. 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.

Um diese Situation zu verbessern, wird seit ein paar 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

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, LGBl. 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 2015 waren 40 Prozent der Erwerbstätigen in Liechtenstein Frauen. Bei den Teilzeitbeschäftigten, welche gesamthaft 26.7 Prozent aller Beschäftigten ausmachen, lag der Anteil der Frauen unverändert hoch bei 74.0 Prozent. Weit weniger selbstverständlich als die Erwerbstätigkeit ist bei Frauen der Zugang zu Positionen in den oberen Hierarchieebenen. Frauen sind nach wie vor stark untervertreten in Führungspositionen in der Wirtschaft und der öffentlichen Verwaltung.

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 erklären lassen.

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.

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 hoffen, dass Frauen in Zukunft ihren Anteil in Führungspositionen beträchtlich ausbauen können.

Ein entscheidender Faktor ist dabei die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerb. Diesbezüglich wurden seitens der Regierung in den letzten Jahren verschiedene Massnahmen durchgeführt. Dazu gehören insbesondere die Förderung des Ausbaus von aus-

erschulischen 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

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

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.