

**Gesetz**  
vom 10. März 1999  
**über die Gleichstellung von Frau und Mann**  
**(Gleichstellungsgesetz, GLG)**

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

**I. Allgemeines**

Art. 1

*Gegenstand*

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

**II. Gleichstellung im Erwerbsleben**

Art. 2

*Grundsatz*

Die Bestimmungen unter diesem Titel gelten für alle privatrechtlichen und öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse.

## Art. 3

*Diskriminierungsverbot*

1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden, namentlich nicht unter Berufung auf den Zivilstand, auf die familiäre Situation oder, bei Arbeitnehmerinnen, auf eine Schwangerschaft.

2) Dieses Verbot gilt insbesondere für die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung.

3) Angemessene Massnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung stellen keine Diskriminierung dar.

## Art. 4

*Sexuelle Integrität; Diskriminierung durch sexuelle Belästigung*

1) Die sexuelle Integrität umfasst das Recht auf absoluten Respekt der Intimsphäre.

2) Diskriminierend ist jedes belästigende Verhalten sexueller Natur, das die Würde von Frauen oder Männern am Arbeitsplatz beeinträchtigt. Darunter fallen insbesondere Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwang und das Ausüben von Druck zum Erlangen eines Entgegenkommens sexueller Art.

## Art. 5

*Rechtsansprüche*

1) Wer von einer Diskriminierung im Sinne der Art. 3 und 4 betroffen ist, kann dem Gericht oder der Verwaltungsbehörde beantragen:

- a) eine drohende Diskriminierung zu verbieten oder zu unterlassen;
- b) eine bestehende Diskriminierung zu beseitigen;
- c) eine Diskriminierung festzustellen, wenn diese sich weiterhin störend auswirkt;
- d) die Zahlung des geschuldeten Lohns anzuordnen. Der Anspruch verjährt mit Ablauf von fünf Jahren.

2) Besteht die Diskriminierung in der Ablehnung einer Anstellung oder in einer Kündigung eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses, so hat die betroffene Person lediglich Anspruch auf eine Entschädigung. Diese ist unter Würdigung aller Umstände festzusetzen und wird auf der Grundlage des voraussichtlichen oder tatsächlichen Lohnes errechnet.

3) Bei der Diskriminierung durch sexuelle Belästigung kann das Gericht oder die Verwaltungsbehörde der betroffenen Person zudem auch eine Entschädigung zusprechen, wenn die Arbeitgeberschaft nicht beweist, dass sie Massnahmen getroffen hat, die zur Verhinderung sexueller Belästigungen nach der Erfahrung notwendig und angemessen sind und die billigerweise zugemutet werden können. Wurde die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber vorgängig durch den betroffenen Arbeitnehmer oder die betroffene Arbeitnehmerin über eine drohende oder eingetretene sexuelle Belästigung in Kenntnis gesetzt und hat die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber dennoch nicht die notwendigen und zumutbaren Massnahmen getroffen, so hat das Gericht oder die Verwaltungsbehörde eine Entschädigung zuzusprechen.

4) Die Entschädigung bei Diskriminierung in der Ablehnung einer Anstellung nach Abs. 2 darf den Betrag nicht übersteigen, der drei Monatslöhnen entspricht. Die Gesamtsumme der Entschädigungen darf diesen Betrag auch dann nicht übersteigen, wenn mehrere Personen einen Anspruch auf eine Entschädigung wegen diskriminierender Ablehnung derselben Anstellung geltend machen. Die Entschädigung bei Diskriminierung in der Kündigung eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses nach Abs. 2 darf den Betrag nicht übersteigen, der sechs Monatslöhnen entspricht. Die Entschädigung bei Diskriminierung durch sexuelle Belästigung nach Abs. 3 ist unter Würdigung aller Umstände festzusetzen und beträgt höchstens 40 000 Franken.

5) Vorbehalten bleiben Ansprüche auf Schadenersatz und Genugtuung sowie weitergehende vertragliche Ansprüche.

## Art. 6

### *Beweislasterleichterung*

Bezüglich der Ablehnung einer Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung wird eine Diskriminierung vermutet, wenn diese von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird.

## Art. 7

*Klagen und Beschwerden von Organisationen*

1) Vereinigungen mit Sitz im Inland, die nach ihren Statuten die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann oder die Wahrnehmung der Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bezwecken und seit mindestens fünf Jahren bestehen, können im eigenen Namen feststellen lassen, dass eine Diskriminierung vorliegt, wenn der Ausgang des Verfahrens sich voraussichtlich auf eine grössere Zahl von Arbeitsverhältnissen auswirken wird. Sie müssen der betroffenen Arbeitgeberin oder dem betroffenen Arbeitgeber Gelegenheit zur Stellungnahme geben, bevor sie die Schlichtungsstelle (Art. 11) anrufen oder eine Klage einreichen.

2) Im übrigen gelten die Bestimmungen für die Klagen und Beschwerden von Einzelpersonen sinngemäss.

### III. Besondere Bestimmungen für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse

## Art. 8

*Verfahren bei diskriminierender Ablehnung der Anstellung*

1) Personen, deren Bewerbung für eine Anstellung nicht berücksichtigt worden ist und die eine Diskriminierung geltend machen, können von der Arbeitgeberin oder vom Arbeitgeber eine schriftliche Begründung verlangen.

2) Der Anspruch auf eine Entschädigung nach Art. 5 Abs. 2 ist verwirkt, wenn nicht innert drei Monaten, nachdem die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die Ablehnung der Anstellung mitgeteilt hat, die Klage erhoben wird.

## Art. 9

*Verfahren bei diskriminierender Kündigung*

Wird eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer durch die Kündigung diskriminiert, ist § 1173a Art. 48 des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches (ABGB) anwendbar.

## Art. 10

*Kündigungsschutz bei Racheündigung*

1) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber ist anfechtbar, wenn sie ohne begründeten Anlass auf eine innerbetriebliche Beschwerde über eine Diskriminierung oder auf die Anrufung der Schlichtungsstelle oder des Gerichts durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer folgt.

2) Der Kündigungsschutz gilt für die Dauer eines innerbetrieblichen Beschwerdeverfahrens, eines Schlichtungs- oder eines Gerichtsverfahrens sowie sechs Monate darüber hinaus.

3) Die Kündigung muss vor Ende der Kündigungsfrist beim Gericht angefochten werden. Das Gericht kann die provisorische Wiedereinstellung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers für die Dauer des Verfahrens anordnen, wenn es wahrscheinlich erscheint, dass die Voraussetzungen für die Aufhebung der Kündigung erfüllt sind.

4) Die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann während des Verfahrens auf die Weiterführung des Arbeitsverhältnisses verzichten und statt dessen eine Entschädigung nach § 1173a Art. 47 ABGB geltend machen.

5) Dieser Artikel gilt sinngemäss für Kündigungen, die wegen der Klage einer Organisation nach Art. 7 erfolgen.

## Art. 11

*Schlichtungsverfahren*

1) Das Landgericht bezeichnet einen Landrichter oder eine Landrichterin als Schlichtungsstelle. Dieser berät die Parteien und versucht, eine Einigung herbeizuführen. Die Parteien haben persönlich zu erscheinen.

2) Das Schlichtungsverfahren ist obligatorisch und muss innerhalb der Klagefrist angerufen werden, wenn das Gesetz eine solche vorsieht. Kommt eine Einigung nicht zustande, ist die gerichtliche Klage innerhalb von drei Monaten nach Abschluss des Schlichtungsverfahrens einzureichen.

3) Das Schlichtungsverfahren ist kostenlos und richtet sich sinngemäss nach den Bestimmungen über das Vermittlungsverfahren gemäss Vermittleramtsgesetz, soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt.

4) Durch Gesamtarbeitsverträge kann die Schlichtung von Streitigkeiten zwischen Arbeitnehmerverbänden und einzelnen Arbeitgeberinnen oder Arbeitgebern unter Ausschluss der staatlichen Schlichtungsstelle auf im Vertrag vorgesehene Organe übertragen werden.

#### Art. 12

##### *Zivilrechtspflege*

1) Streitigkeiten über Diskriminierung im Erwerbsleben sind vor den ordentlichen Gerichten auszutragen.

2) Das Gericht stellt den Sachverhalt von Amtes wegen fest und würdigt die Beweise nach freiem Ermessen.

### **IV. Rechtsschutz bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen**

#### Art. 13

##### *Grundsatz*

1) Der Rechtsschutz bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen richtet sich grundsätzlich nach den Bestimmungen des Gesetzes über die allgemeine Landesverwaltungspflege.

2) Jede Person, die glaubhaft macht, dass sie von einer Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes betroffen ist, kann von der zuständigen Behörde eine Verfügung verlangen, die sich über ihre Ansprüche nach Art. 5 ausspricht.

3) Die Verfügung ist innerhalb von drei Monaten anzufordern, nachdem das diskriminierende Ereignis geschehen oder ein über längere Zeit dauernder diskriminierender Sachverhalt abgeschlossen ist, andernfalls der Anspruch auf Erlass einer Verfügung und auf eine allfällige Entschädigung verwirkt wird.

## Art. 14

*Ablehnung einer Anstellung und Auflösung des Dienstverhältnisses*

1) Wird eine Person durch die Ablehnung ihrer Anstellung für die erstmalige Begründung eines Dienstverhältnisses diskriminiert, so ist Art. 5 Abs. 2 anwendbar. Eine Entschädigung kann direkt mit Beschwerde gegen die ablehnende Verfügung geltend gemacht werden. Erfolgt die Ablehnung vorerst durch formlose Mitteilung, so kann eine Verfügung nach Art. 13 Abs. 2 und 3 verlangt werden.

2) Wird die Auflösung eines Dienstverhältnisses als diskriminierend empfunden, kann die betroffene Person die Entlassung mittels Beschwerde anfechten und gleichzeitig eine Entschädigung nach Art. 5 Abs. 2 geltend machen.

## Art. 15

*Zuständigkeit und Rechtsmittel*

1) Anträge auf Erlass einer Verfügung sind an den Gemeinderat zu richten, wenn die betroffene Person in einem Dienstverhältnis mit der Gemeinde steht.

2) Die Regierung ist zuständig, wenn die betroffene Person in einem Dienstverhältnis mit dem Land steht.

3) Gegen Entscheidungen und Verfügungen des Gemeinderates kann binnen 4 Wochen ab Zustellung Beschwerde an die Regierung, gegen Entscheidungen und Verfügungen der Regierung binnen 4 Wochen ab Zustellung Beschwerde an die Verwaltungsbeschwerdeinstanz erhoben werden.

**V. Finanzhilfen**

## Art. 16

*Förderungsprogramme*

1) Das Land kann öffentlichen oder privaten Institutionen, die Programme zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben durchführen, Finanzhilfen gewähren. Es kann selbst Programme durchführen.

2) Die Programme sollen insbesondere den folgenden Zwecken dienen:

- a) Förderung der inner- oder ausserbetrieblichen Aus- und Weiterbildung;
- b) Verbesserung der Vertretung der Geschlechter in den verschiedenen Berufen, Funktionen und Führungsebenen;
- c) Verbesserung der Vereinbarkeit von beruflichen und familiären Aufgaben;
- d) Förderung der Arbeitsorganisation und Infrastrukturen am Arbeitsplatz, welche die Gleichstellung begünstigen.

3) In erster Linie werden Programme mit neuartigem und beispielhaftem Inhalt unterstützt. Eine direkte Finanzierung von Programmen in Betrieben ist ausgeschlossen.

#### Art. 17

##### *Beratungsstellen*

Das Land kann privaten Institutionen Finanzhilfen gewähren für:

- a) die Beratung und die Information von Frauen und Männern im Erwerbsleben;
- b) für die Förderung der Wiedereingliederung von Frauen und Männern, die ihre berufliche Tätigkeit zugunsten familiärer Aufgaben unterbrochen haben.

## VI. Staatliche Institutionen

#### Art. 18

##### *Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann*

1) Die Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann besteht aus einer von der Regierung bestimmten Person als Vorsitzende oder Vorsitzender, aus der Leiterin oder dem Leiter des Gleichstellungsbüros als beratendem Mitglied und aus weiteren vier bis sechs Mitgliedern, die von der Regierung gewählt werden. Die Mandatsdauer beträgt vier Jahre.

2) Die Kommission hat als ständiges Beratungsorgan der Regierung insbesondere folgende Aufgaben:

- a) Ausarbeitung eigener Empfehlungen oder Anträge zuhanden der Regierung für Massnahmen im Hinblick auf die Gleichstellung von Frau und Mann;
- b) Abgabe von Stellungnahmen im Rahmen der Vernehmlassungsverfahren zu Rechtssetzungsvorlagen, welche die Gleichstellung von Frau und Mann berühren;
- c) Ausarbeitung von Stellungnahmen auf Wunsch der Regierung oder einzelner Regierungsmitglieder;
- d) Öffentlichkeitsarbeit, das heisst Berichterstattung über die Arbeit der Kommission sowie über Themen oder Anlässe, welche die Gleichstellung von Frau und Mann zum Inhalt haben;
- e) Beobachtung der Entwicklung hinsichtlich der Gleichstellung von Frau und Mann, Verfolgung der getroffenen Massnahmen und periodische Berichterstattung hierüber an die Regierung.

#### Art. 19

##### *Gleichstellungsbüro*

1) Das Gleichstellungsbüro fördert als Stabsstelle der Regierung die Gleichstellung von Frau und Mann in allen Lebensbereichen. Es setzt sich für die rechtliche und faktische Gleichstellung von Frau und Mann ein.

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

- a) es berät Behörden und Private in Fragen der Gleichstellung;
- b) es betreibt Öffentlichkeitsarbeit;
- c) es wirkt bei der Ausarbeitung von Erlassen des Landes mit, soweit diese für die Gleichstellung von Bedeutung sind;
- d) es erarbeitet unter anderem in Zusammenarbeit mit öffentlichen oder privaten Gleichstellungseinrichtungen Förderungsprogramme, führt Projekte durch oder beteiligt sich an Projekten;
- e) es prüft die Gesuche um Förderungshilfen nach den Art. 16 und 17 und überwacht die Durchführung der Förderungsprogramme.

## VII. Übergangs- und Schlussbestimmungen

### Art. 20

#### *Übergangsbestimmung*

Ansprüche nach Art. 5 Abs. 1 Bst. d werden nach neuem Recht beurteilt, wenn die zivilrechtliche Klage nach dem Inkrafttreten des Gesetzes erhoben worden ist oder die erstinstanzlich zuständige Behörde bis zu diesem Zeitpunkt noch keine Entscheidung getroffen hat.

### Art. 21

#### *Inkrafttreten*

Dieses Gesetz tritt am Tage der Kundmachung in Kraft.

gez. *Hans-Adam*

gez. *Dr. Mario Frick*  
Fürstlicher Regierungschef