Liechtensteinisches Landesgesetzblatt

Jahrgang 2006

Nr. 152

ausgegeben am 14. Juli 2006

Gesetz

vom 17. Mai 2006

über die Abänderung des Gleichstellungsgesetzes

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich
Meine Zustimmung:

I.

Abänderung bisherigen Rechts

Das Gesetz vom 10. März 1999 über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GLG), LGBl. 1999 Nr. 96, wird wie folgt abgeändert:

Art. 1a

Begriffe

Im Sinne dieses Gesetzes bedeutet:

- a) "unmittelbare Diskriminierung": eine Diskriminierung, bei der eine Person auf Grund ihres Geschlechts in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;
- b) "mittelbare Diskriminierung": eine Diskriminierung, bei der dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch

ein rechtmässiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich.

Überschrift vor Art. 2

II. Gleichstellung in der Arbeitswelt

Art. 2

Grundsatz

Die Bestimmungen unter diesem Titel gelten für alle privat- und öffentlichrechtlichen Arbeitsverhältnisse sowie die sonstige Arbeitswelt.

Art. 3

Diskriminierungsverbot

1) Aufgrund des Geschlechts, insbesondere unter Berufung auf den Ehe- oder Familienstand oder, bei Frauen, auf eine Schwangerschaft, darf niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden.

2) Dieses Verbot gilt in Bezug auf:

- a) die Bedingungen, einschliesslich der Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen, für den Zugang zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit - unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position - sowie für den beruflichen Aufstieg;
- b) den Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung sowie praktischen Berufserfahrung;
- c) die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschliesslich der Entlassungsbedingungen, und die Entlohnung;
- d) die Mitgliedschaft oder Mitwirkung in einer Arbeitnehmerinnen- bzw. Arbeitnehmer- oder einer Arbeitgeberinnen- bzw. Arbeitgeberorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschliesslich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen.

3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

- 4) Keine Diskriminierung liegt vor, wenn:
- a) angemessene Massnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung getroffen werden;
 - b) das Geschlecht wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit ist.

Art. 4

Diskriminierung durch Belästigung und sexuelle Belästigung

1) Belästigung und sexuelle Belästigung sowie die Anweisung hierzu gelten als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

2) Eine Belästigung liegt vor, wenn unerwünschte geschlechtsbezogene Verhaltensweisen gegenüber einer Person, bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

3) Eine sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein unerwünschtes Verhalten sexueller Natur, das sich in unerwünschter verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äussert, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Art. 5 Abs. 3 und 4

3) Bei der Diskriminierung durch Belästigung oder 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 von Belästigungen oder sexuellen Belästigungen nach der Erfahrung notwendig und angemessen sind und die billigerweise zugemutet werden können. Wurde die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber vorgängig durch die betroffene Arbeitnehmerin oder den betroffenen Arbeitnehmer über eine drohende oder eingetretene Belästigung oder 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 beträgt mindestens drei Monatslöhne. Die Entschädigung bei Diskriminierung durch Belästigung oder sexuelle Belästigung nach Abs. 3 ist unter Würdigung aller Umstände festzusetzen und beträgt mindestens 5 000 Franken.

Art. 6

Beweislasterleichterung

Eine Diskriminierung im Sinne von Art. 3 und 4 wird vermutet, wenn diese von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird.

Art. 7 Abs. 1

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 oder Arbeitnehmern bezwecken und seit mindestens fünf Jahren bestehen, können mit Einwilligung der beschwerten Person im eigenen Namen feststellen lassen, dass eine Diskriminierung vorliegt. Sie müssen der betroffenen Arbeitgeberin bzw. dem betroffenen Arbeitgeber oder der betroffenen Organisation Gelegenheit zur Stellungnahme geben, bevor sie die Schlichtungsstelle (Art. 11) anrufen oder eine Klage einreichen.

Art. 7a

Verbot von Vergeltungsmassnahmen

Eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer darf als Reaktion auf eine Beschwerde innerhalb des betreffenden Unternehmens oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung der Gleichstellung durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber nicht benachteiligt werden; dies gilt auch für andere Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer, die als Zeuginnen bzw. Zeugen oder Auskunftspersonen in einem solchen Verfahren auftreten oder eine solche Beschwerde unterstützen. Vorbehalten bleibt Art. 10.

Art. 18 Abs. 1

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 der Stabsstelle für Chancengleichheit als beratendem Mitglied und aus weiteren vier bis sechs Mitgliedern, die von der Regierung gewählt werden. Die Mandatsdauer beträgt vier Jahre.

Art. 19

Stabsstelle für Chancengleichheit

1) Die Stabsstelle für Chancengleichheit fördert die Gleichstellung von Frau und Mann in allen Lebensbereichen. Sie setzt sich für die rechtliche und faktische Gleichstellung von Frau und Mann ein.

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

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

3) Die Stabsstelle für Chancengleichheit ist in Ausübung ihrer Tätigkeiten nach Abs. 2 Bst. a bis c unabhängig.

II.

Übergangsbestimmung

Auf zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes hängige Verfahren findet das bisherige Recht Anwendung.

III.

Umsetzung von EWR-Rechtsvorschriften

Dieses Gesetz dient der Umsetzung der Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (EWR-Rechtsammlung: Anh. XVIII - 18.02).

IV.

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tage der Kundmachung in Kraft.

In Stellvertretung des Landesfürsten:

gez. *Alois*

Erbprinz

gez. *Otmar Hasler*

Fürstlicher Regierungschef