

Liechtensteinisches Landesgesetzblatt

Jahrgang 1999

Nr. 96

ausgegeben am 5. Mai 1999

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.

Art. 1a¹

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 Per-

sonen, 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.

II. Gleichstellung in der Arbeitswelt²

Art. 2³

Grundsatz

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

Art. 3⁴

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. 4⁵

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

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 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.⁶

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.⁷

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

Art. 6⁸

Beweislasterleichterung

Eine Diskriminierung im Sinne von Art. 3 und 4 wird 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 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.⁹

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

Art. 7a¹⁰

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.

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 den Verwaltungsgerichtshof erhoben werden.¹¹

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 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.¹²

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 Regierungsglieder;
- 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. 19¹³

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.

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

-
- 1 Art. 1a eingefügt durch [LGBL 2006 Nr. 152](#).
-
- 2 Überschrift vor Art. 2 abgeändert durch [LGBL 2006 Nr. 152](#).
-
- 3 Art. 2 abgeändert durch [LGBL 2006 Nr. 152](#).
-
- 4 Art. 3 abgeändert durch [LGBL 2006 Nr. 152](#).
-
- 5 Art. 4 abgeändert durch [LGBL 2006 Nr. 152](#).
-
- 6 Art. 5 Abs. 3 abgeändert durch [LGBL 2006 Nr. 152](#).
-
- 7 Art. 5 Abs. 4 abgeändert durch [LGBL 2006 Nr. 152](#).
-
- 8 Art. 6 abgeändert durch [LGBL 2006 Nr. 152](#).
-
- 9 Art. 7 Abs. 1 abgeändert durch [LGBL 2006 Nr. 152](#).
-
- 10 Art. 7a eingefügt durch [LGBL 2006 Nr. 152](#).
-
- 11 Art. 15 Abs. 3 abgeändert durch [LGBL 2004 Nr. 33](#).
-
- 12 Art. 18 Abs. 1 abgeändert durch [LGBL 2006 Nr. 152](#).
-
- 13 Art. 19 abgeändert durch [LGBL 2006 Nr. 152](#).
-