



LIECHTENSTEIN-INSTITUT

29. August 2017

Gleichberechtigung aus international vergleichender rechtlicher Perspektive

Patricia Schiess und Nicole Mathé, Referate

VORTRAGSREIHE

«25 JAHRE GLEICHBERECHTIGUNG VON MANN UND FRAU»





LIECHTENSTEIN-INSTITUT

29. August 2017

Art. 31 Abs. 2 LV, die CEDAW und das Gleichstellungsgesetz

Patricia Schiess

VORTRAGSREIHE

«25 JAHRE GLEICHBERECHTIGUNG VON MANN UND FRAU»



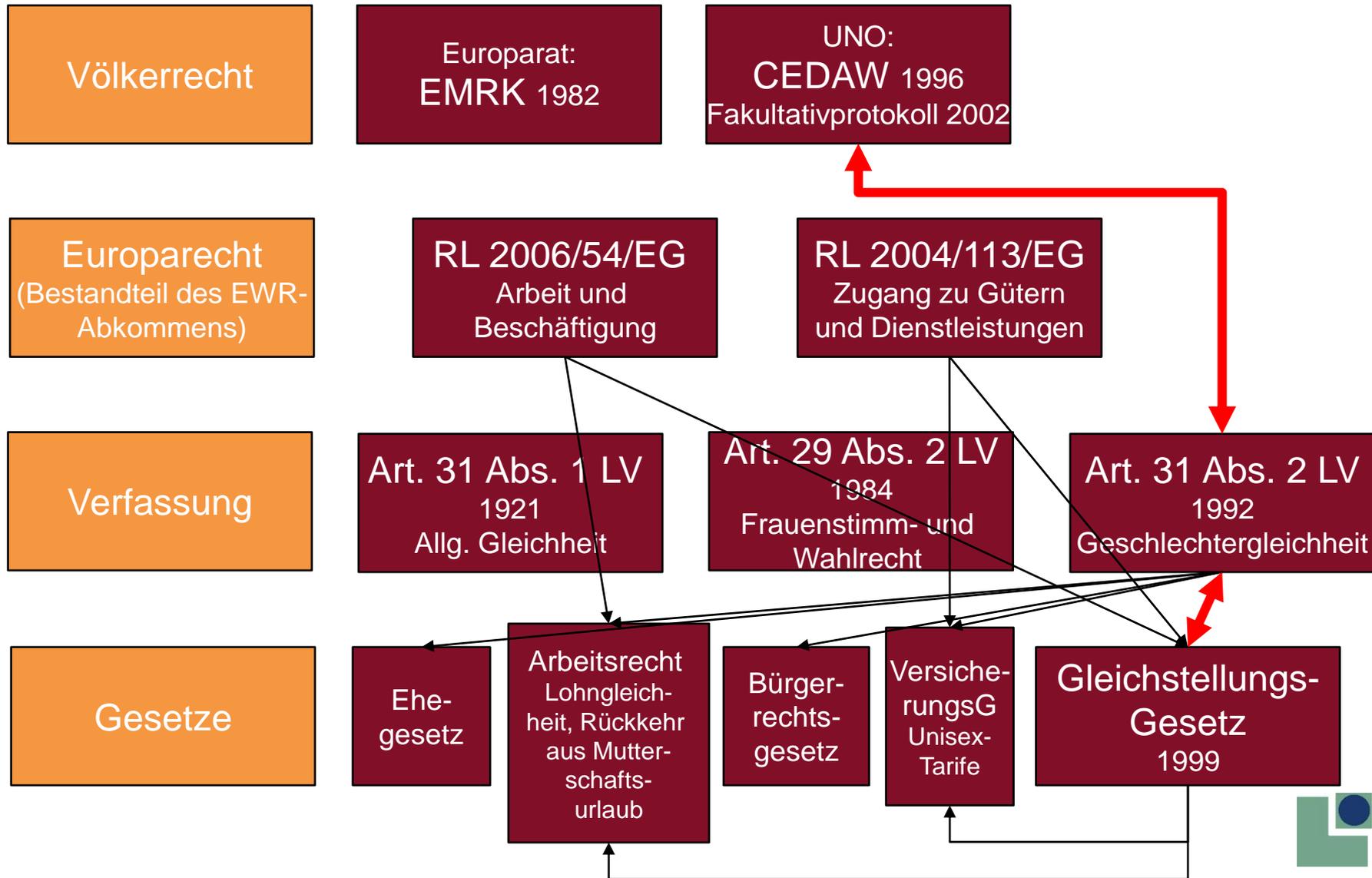
Die rechtlichen Grundlagen der Gleichstellung I

Völkerrecht	Europarat: EMRK 1982	UNO: CEDAW 1996 Fakultativprotokoll 2002		
Europarecht (soweit Bestandteil des EWR-Abkommens)	RL 2006/54/EG Arbeit und Beschäftigung	RL 2004/113/EG Zugang zu Gütern und Dienstleistungen	etc.	
Verfassung	Art. 31 Abs. 1 LV 1921 Allg. Gleichheit	Art. 29 Abs. 2 LV 1984 Politische Rechte	Art. 31 Abs. 2 LV 1992 Geschlechtergleichheit	
Gesetze	Ehe- gesetz	Arbeitsrecht (ABGB)	Bürgerrechts- gesetz	etc.
				Gleichstellungs- Gesetz 1999

Das Datum nennt das Inkrafttreten in Liechtenstein.
Sämtliche Erlasse finden sich unter: www.gesetze.li.



Die rechtlichen Grundlagen der Gleichstellung II



Die Situation vor 1992

- Beitritt Liechtensteins zum Europarat (1979) und Ratifikation der EMRK (1982)
- Gewährung des Frauenstimm- und -wahlrechts auf Landesebene (1984)
- Scheitern der Volksinitiative «Gleiche Rechte für Mann und Frau» und des Gegenvorschlages (1985)
- Zurückhaltende Rechtsprechung des StGH
 - StGH 1982/1-25 (= LES 1983, S. 69 ff.): politische Rechte
 - StGH 1988/16 (= LES 1989, S. 115 ff.) und StGH 1988/17 (= LES 1989, S. 118 ff.): Bürgerrecht
 - StGH 1989/9 und 1989/10 (= LES 1990, S. 63 ff.): Art. 31 LV enthält Gestaltungsauftrag des Gesetzgebers, ist keine allgemeine Gleichberechtigungsbestimmung



Der neue Verfassungsartikel: Art. 31 Abs. 2 LV

Die Verfassung vom 5. Oktober 1921 wird durch LGBl. 1992 Nr. 81 wie folgt abgeändert:

I.

Art. 31 Abs. 2: Mann und Frau sind gleichberechtigt.

II.

Über die Anpassung des geltenden Rechts an die Gleichberechtigung von Mann und Frau bestimmen die Gesetze.



Die Materialien zu Art. 31 Abs. 2 LV

- Art. 31 Abs. 2 LV entwickelt «nur eine Wirkung in die Zukunft».
- Der Landtag verzichtet auf eine Frist, bis zu deren Ablauf die Gesetze angepasst sein müssen.
 - Aber: Motion an die Regierung, dem Landtag bis Ende 1996 alle nötigen Gesetzesänderungen zu beantragen.
- Nur noch biologisch begründete Unterschiede gerechtfertigt. Es muss eine «absolute körperliche Ungleichheit» vorliegen.
- Ambivalente Haltung gegenüber dem StGH:
Er darf nicht mehr so zurückhaltend agieren wie in den Jahren zuvor. Die Anpassung der Gesetze ist jedoch nicht seine Aufgabe.
- Keine Bezugnahme auf Völkerrecht oder ausländische Lösungen.



Umsetzung von Art. 31 Abs. 2 LV

- Anpassung einer Vielzahl von Gesetzen, unter anderem
 - Einführung des Anspruchs auf gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit im ABGB
 - Gleichbehandlung von Frau und Mann im Bürgerrechtsgesetz
- Die beiden StGH-Urteile mit den tiefgreifendsten Folgen:
 - StGH 1994/6 (= LES 1995, S. 16 ff.) betreffend Steuern
 - StGH 1995/20 (= LES 1997, S. 30 ff.) betreffend AHV

LES = Liechtensteinische Entscheidungssammlung
(publiziert in der Liechtensteinischen Juristen-Zeitung LJZ)



Auflistung des Anpassungsbedarfs

- Postulatsbeantwortung: BuA Nr. 60/1984
- Zusatzbericht zur Abänderung von Art. 31 LV: BuA Nr. 43/1992
- Interpellationsbeantwortung: BuA Nr. 58/1995
- BuA Nr. 1/1997

Diese Schrittmacherrolle haben heute:

- Rechtsprechung von EuGH und EFTA-Gerichtshof
- UN-Ausschuss für die Beseitigung der Diskriminierung der Frau (Committee on the Elimination of Discrimination against Women, CEDAW)
- UN-Menschenrechtsausschuss (Human Rights Committee, CCPR)
- UN-Ausschuss für wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights, CESCR)



Ratifikation der CEDAW 1995

UNO-Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau vom 18. Dezember 1979 («UNO-Frauenkonvention»)

- Die CEDAW verpflichtet Gesetzgeber und Behörden,
 - die Diskriminierung der Frau zu bekämpfen
 - für die **tatsächliche Gleichstellung** zu sorgen

Siehe z.B. Art. 5 lit. a CEDAW: «Die Vertragsstaaten treffen alle geeigneten Massnahmen, um einen Wandel in den sozialen und kulturellen Verhaltensmustern von Mann und Frau zu bewirken, um so zur Beseitigung von Vorurteilen (...) zu gelangen.»
- Grundsätzlich keine individuell einklagbaren Rechte, wobei aber v.a. das Diskriminierungsverbot (Art. 1 inklusive Art. 4 CEDAW) direkt angewendet werden kann.
- Grundlage für positive Massnahmen, denn «zeitweilige Sondermassnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der Defacto-Gleichberechtigung von Mann und Frau» sind gemäss Art. 4 Abs. 1 CEDAW keine Diskriminierung.



Folgen der CEDAW in Liechtenstein

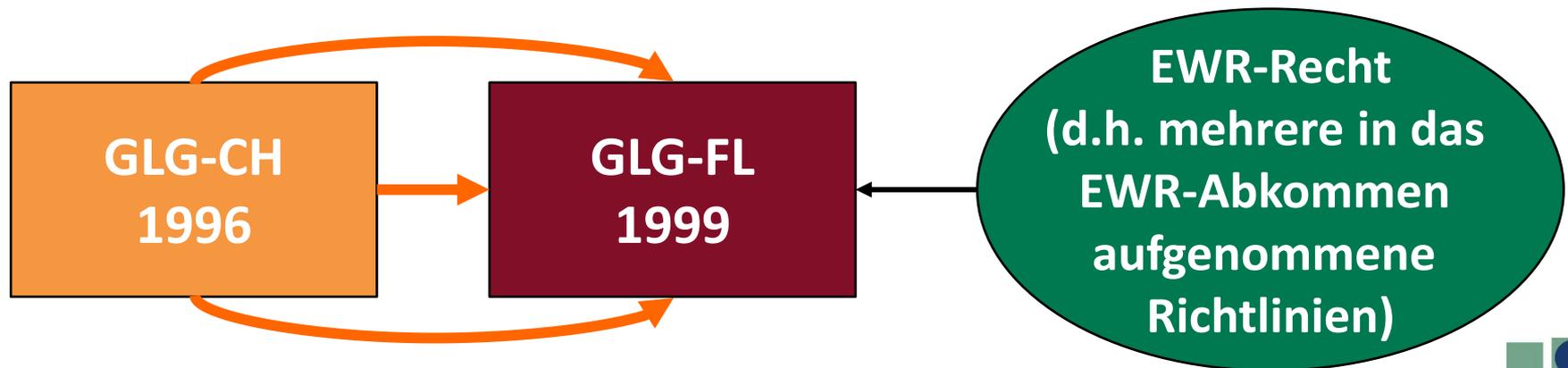
- Keine Bezugnahme auf die CEDAW in späteren BuA sowie Landtagsdebatten.
- Aber öffentliche Aufmerksamkeit wegen der Berichterstattungspflicht:
 - Gemäss Art. 18 CEDAW muss Liechtenstein alle vier Jahre Bericht erstatten über die «Gesetzgebungs-, Gerichts-, Verwaltungs- und sonstigen Massnahmen und die diesbezüglichen Fortschritte».
- Der Ausschuss (Committee on the Elimination of Discrimination against Women, CEDAW) prüft die Länderberichte, verpflichtet die Staaten konkrete Fragen zu beantworten, verlangt Rechenschaft über die Umsetzung seiner Empfehlungen.
- Betroffene Einzelpersonen und Gruppen können dem Ausschuss jederzeit Mitteilungen unterbreiten.



Erlass des Gleichstellungsgesetzes 1999

Gleichstellungsgesetz (GLG) vom 10. März 1999 (LGBI. 1999 Nr. 96)

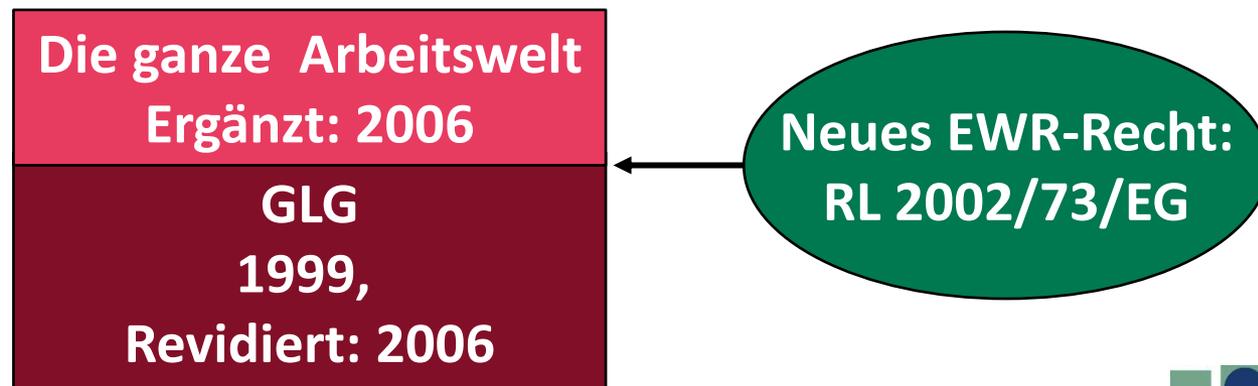
- Ziel: Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann
- Anwendungsbereich: alle privatrechtlichen und öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse
- Inhalt: Verbot jeglicher Diskriminierung (betrifft direkte und indirekte Diskriminierung)



Revision des Gleichstellungsgesetzes 2006

Änderung vom 17. Mai 2006 (LGBl. 2006 Nr. 152)

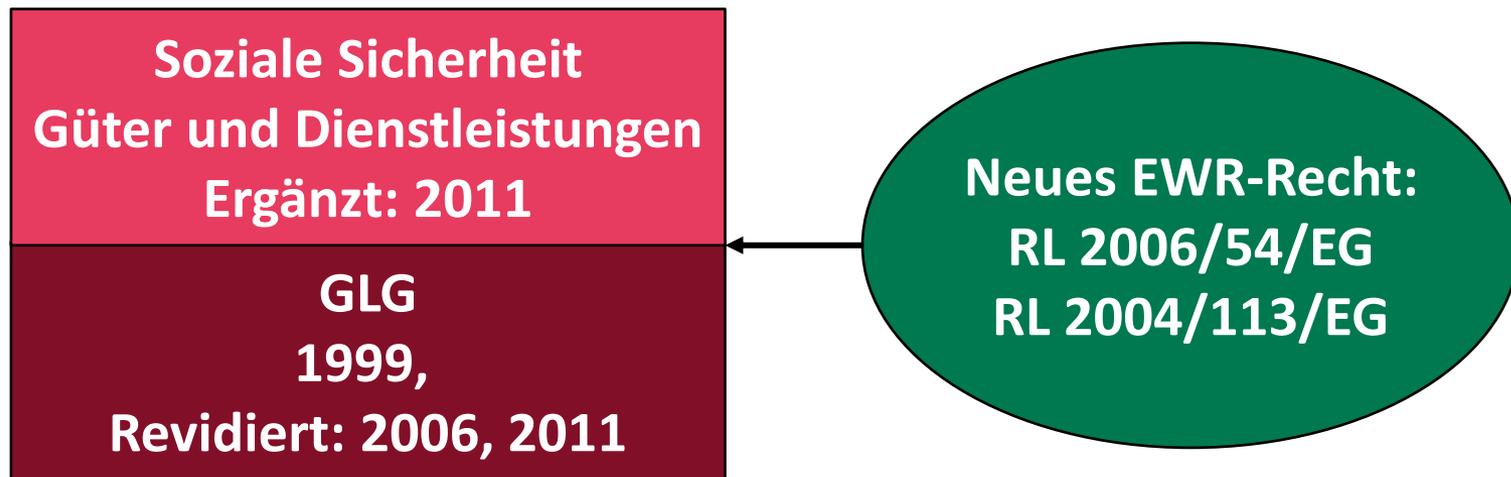
- **Ausdrückliche Definition der «mittelbaren Diskriminierung» in Art. 1a lit. b GLG als**
«eine Diskriminierung, bei der dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können (...).»
- **Anwendungsbereich neu die gesamte Arbeitswelt (z.B. auch Berufsorganisationen, Selbständige)**



Revision des Gleichstellungsgesetzes 2011

Änderung vom 13. April 2011 (LGBl. 2011 Nr. 212)

- Anwendungsbereich ausgedehnt auf
 - die Systeme der sozialen Sicherheit
 - die Gleichstellung beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen



Die Wirkungen von Art. 31 Abs. 2 LV und sein Verhältnis zu CEDAW und Gleichstellungsgesetz

Auftrag an
den Gesetzgeber

Verfassungsmäs-
siges Recht des Einzelnen:
Durchsetzbar vor
Gericht

Unklares Verhältnis zu Art. 3 Abs. 4
lit. a GLG und Art. 4a Abs. 5 GLG:
«Keine Diskriminierung liegt vor, wenn ange-
messene Massnahmen zur Verwirklichung
der tatsächlichen Gleichstellung getrof-
fen werden»

Keine unmittelbare
Drittwirkung

Art. 3 Abs. 4 lit. a und Art. 4a Abs. 5 GLG
beruhen auf:

- Art. 6 Richtlinie 2004/113/EG
- Art. 3 Richtlinie 2006/54/EG gemäss Ziff. 21b Anhang XVIII [Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz] zum EWRA

Unklares Verhältnis
zu Art. 4 CEDAW (zeitweilige
Sondermassnahmen zur beschleu-
nigten Herbeiführung der De-facto-
Gleichberechtigung von Mann und Frau),
weil die CEDAW gemäss Liechten-
steiner Auffassung unterhalb der
Verfassung steht.



Schlussbemerkungen I

- Es gab in der Liechtensteiner Politik keine erklärten Feinde der Gleichstellung. Art. 31 Abs. 2 LV, die Ratifikation der CEDAW sowie die Verabschiedung und Revision des Gleichstellungsgesetzes stiessen nicht auf Widerstand.
- Die Regierung und v.a. der Landtag zeichneten sich durch Phantasielosigkeit aus.
 - Es wurde nicht anhand von konkreten Fällen diskutiert, welche Verbesserungen die behandelten Normen bringen können und wo die Grenzen des Rechts sind.
 - Regierung und Landtag beschränkten sich auf eine Mindestumsetzung der europarechtlichen Vorgaben.
 - Der Landtag konnte sich zu keinen Vorschlägen durchringen, welche die tatsächliche Situation mittels positiver Massnahmen verbessern könnten.



Schlussbemerkungen II

- Es fehlte und fehlt heute an einer Gesamtbetrachtung und an klaren Leitbildern.
- Seit den 00er-Jahren kein Gerichtsurteil mehr zu Art. 31 Abs. 2 LV und zum Gleichstellungsgesetz.
- Exkurs: Quoten in der Politik stünden im Widerspruch zu Art. 31 Abs. 2 LV und – je nach Ausgestaltung – zur Ordnung über die politischen Rechte.
 - Art. 3 und 4 CEDAW verpflichten ausdrücklich zu Massnahmen im Bereich der Politik.
 - Das Gleichstellungsgesetz und das ihm zugrunde liegende EWR-Recht können (wegen ihrer klar abgesteckten Anwendungsbereiche) nicht als Grundlage für positive Massnahmen in der Politik dienen.





LIECHTENSTEIN-INSTITUT

29. August 2017

Gleichstellung zwischen Männern und Frauen in der EU

EU-Vorgaben und deren Umsetzung

Nicole Mathé

VORTRAGSREIHE

«25 JAHRE GLEICHBERECHTIGUNG VON MANN UND FRAU»



Inhalt des EU-Teiles

- Zentrale Rechtsquellen
- Ausgewählte Judikatur des EuGH
- Umsetzung in die Praxis – Best-Practice-Beispiele
- Fazit und Ausblick

Rechtsquellen – Primärrecht

- Vertrag über die Arbeitsweise der EU
- **Art. 157 AEUV** (ex-Art. 141 EGV bzw. 119 EWGV): **Gleiches Entgelt** für Männer und Frauen bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit, positive Massnahmen
- **Art. 8 AEUV**: Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern zu beseitigen, **Gleichstellung von Frauen und Männern** zu fördern
- **Art. 10 AEUV**: Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu bekämpfen ,
sog. «**Gemeinschaftsgrundrecht**»

Rechtsquellen – Sekundärrecht

- Richtlinien
- RL 2006/54/EG **Gleichbehandlungsrichtlinie**
(Neufassung)
- RL 2004/113/EG **Güter- und Dienstleistungsrichtlinie**
- RL 2010/18/EU **Elternurlaubsrichtlinie**
- RL 92/85/EWG **Mutterschutzrichtlinie**

- Softlaw
- Entschliessungen, Empfehlungen, Beschlüsse etc.

Bedeutung des softlaw im Gleichstellungsrecht I

- Entschliessung des Rates (**1990**) zum **Schutz der Würde** von Frauen und Männern am Arbeitsplatz (sexuelle Belästigung)
- Entschliessung des Rates (**1995**) über die ausgewogene Mitwirkung von Frauen und Männern am **Entscheidungsprozess**
- Entschliessung des Rates (**2000**) über ausgewogene Teilhabe von Frauen und Männern am **Berufs- und Familienleben**

Bedeutung des softlaw im Gleichstellungsrecht II

- Entschliessung des Europäischen Parlaments (**2013**) zum Abbau von **Geschlechterstereotypen** in der EU
- Beschluss der Kommission (**2014**) über das **Programm Rechte, Gleichstellung und Unionsbürgerschaft 2014–2020**
- Jährliche ***Gleichstellungsfortschrittsberichte*** von der Kommission

Judikatur des EuGH I

- Lohngleichheit
- Die ersten drei Urteile zur Lohngleichheit in der Rs «**Defrenne**» aus 1971, 1976, 1978 (1976: «gleiches Entgelt ist Grundprinzip der EU»)
- Rs C-381/99 «**Brunnhofer**» aus 2001 befasst sich mit gleichem Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit
- Trotz «ausjudizierter Rechtsquelle» nur **Gleichberechtigung** zwischen den Geschlechtern, noch keine **Gleichstellung**
- **Geschlechtsspezifisches Lohngefälle** im EU-Durchschnitt ca. 18%

Warum ist Lohngleichheit noch nicht erreicht?

- Bekämpfung des **geschlechtsspezifischen Lohngefälles** in der EU, Broschüre der EU-Kommission
- Gründe:
 - Einfluss von nationalem **Arbeitsrecht** (Teilzeitarbeit und Elternurlaub)
 - **Lohnpolitik** (Betriebszugehörigkeit, Pflichtenheft, Prämien, Transparenz)
 - **Arbeitsmarktsegregation** (Branchen)
 - **Unterbewertung** der Arbeit von Frauen
 - **Geschlechterrollen** und Traditionen
 - **Unvereinbarkeit** von Beruf und familiären Verpflichtungen

Judikatur des EuGH II

- **Geschlechtsspezifische Stereotype**
- Rs C-222/84 «**Johnston**» aus **1986**, Vertragsverlängerung einer **Polizistin** wurde verweigert, weil sie Schusswaffe hätte tragen müssen
- Frauen hätten ein höheres Schutzbedürfnis aufgrund von Schwangerschaft und Mutterschaft, geringere körperliche Kraft, mögliche Reaktion in der Öffentlichkeit auf bewaffnete Polizistinnen
- Rs C-345/89 «**Stoeckel**» aus **1991**, generelles **Nachtarbeitsverbot** für Frauen unzulässig
- Weibliche Arbeitskräfte vor Gefahr nächtlicher Überfälle schützen, höhere Arbeitsbelastung von Frauen innerhalb der Familie

Judikatur des EuGH III

- **Bewusstmachen der geschlechtsspezifischen Stereotypen**
- Rs C-409/95 «**Marshall**» aus **1997**, **Quotenregelung** für das unterrepräsentierte Geschlecht mit **Öffnungsklausel** abgedeckt
- Selbst bei gleicher Qualifikation von Frauen und Männern werden Männer bevorzugt wegen Vorurteil, dass Frauen aufgrund von Schwangerschaft und familiärer Pflichten ihre Karriere häufiger unterbrechen
- Rs C-476/99 «**Lommers**» aus **2002**, **Kindertagesstättenplätze** sind für Mitarbeiterinnen vorbehalten, um mehr Frauen anzustellen
- Faktische Ungleichheit soll beseitigt werden, aber Gefahr der Verfestigung herkömmlicher Rollenverteilung zwischen Männern und Frauen

Umsetzung der EU-Vorgaben

- Mehrheit der MS hat den Status der **Gleichberechtigung** von Frauen und Männern **erreicht**
- **ABER** die **Gleichstellung** der Geschlechter ist vielerorts noch **nicht umgesetzt**
- **Bewusstseinsbildung** ist unerlässlich und ständig notwendig
- **Best-practice-Beispiele:**
 - **EU: RL Vorschlag zur Work-Life-Balance vom 26.4.2017**,
Vaterschaftsurlaub (10 Werktage), Pflegeurlaub
(5 Werktage/Jahr), Teleworking-Arbeitsplatzmöglichkeiten
für alle Eltern mit Kindern bis mindestens 12 Jahren

Warum ist Geschlechtergleichstellung so schwierig umzusetzen?

- **Traditionelle Rollenstereotype aufbrechen** als zentrales Thema in Werbebotschaften, sonst bleiben alte Rollenbilder in Köpfen, was die Geschlechtergleichstellung verhindert

Best-practice-Beispiele MS:

- **GB: Britische Werbeaufsicht** will Werbung, die mit stereotypen Geschlechterrollen arbeitet, grundsätzlich verbieten, WEIL Kampagnen negative Folgen für Kinder haben können, da diese Stereotype besonders schnell verinnerlichen
- **A: Frauenvolksbegehren 2.0** für 2018 geplant, Forderungen aus 1997 seit 20 Jahren wenig Änderungen

Fazit

- Gleichstellung ist wichtig, weil Frauen und Männer grosse Potenziale in Gesellschaft einbringen
- Gerade in wirtschaftlich und gesellschaftlich veränderlichen Zeiten wichtig, weil Auseinandersetzung mit dem Rollenverständnis zu einer Rollenvielfalt führt
- Das Recht ist bereits geschaffen, es muss auch tatsächlich angewendet werden
- Mut zur Umsetzung und eventuelle Anpassung der Strukturen wiederum durch das Gesetz und alle Stakeholder

Ausblick

- Wir haben schon viel erreicht und wir müssen noch viel tun
- Wir sollten uns nicht am Fortschritt ausruhen, sonst überrascht uns der Rückschritt
- Solange der Veränderungsprozess in Bewegung bleibt, wird sich die Gleichstellung umsetzen lassen
- Eine stete Auseinandersetzung mit der Rollenidentität führt zu einer Rollenvielfalt
- Es gilt die Rechte, die bereits bestehen, einzuräumen und einzufordern!

Dann wird die Umsetzung der Geschlechtergleichstellung gelingen !

Mag. iur. Nicole Mathé

Universitätslektorin an der Universität Wien

Expertin bei der EU-Kommission

Certified Coach

nicole.mathe@hotmail.com

**Besten Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!**

