

## Weitere Informationen

Folgende Informationsquellen orientieren Verantwortliche und Vorgesetzte:

Broschüren FL: «Gleichstellung lohnt sich – Infos zum Gesetz»  
unter: [www.scg.llv.li](http://www.scg.llv.li), [www.infra.li](http://www.infra.li), [www.lanv.li](http://www.lanv.li)

KMU Handbuch «Beruf und Familie», kostenlos zu beziehen bei  
der Stabsstelle für Chancengleichheit oder unter: [www.scg.llv.li](http://www.scg.llv.li)  
[www.gleichstellungsgesetz.ch](http://www.gleichstellungsgesetz.ch) (Gerichtsfälle Schweiz)

[www.lohngleichheit.ch](http://www.lohngleichheit.ch)

[www.gleichstellungs-controlling.org](http://www.gleichstellungs-controlling.org)

[www.topbox.ch](http://www.topbox.ch) (diskriminierungsfreie Personalbeurteilung)

## Anlaufstellen

### **Stabsstelle für Chancengleichheit**

Äulestrasse 51, 9490 Vaduz, Tel +423 236 60 60  
[info@scg.llv.li](mailto:info@scg.llv.li), [www.scg.llv.li](http://www.scg.llv.li)

### **infra, Informations- und Kontaktstelle für Frauen**

Landstrasse 92, 9494 Schaan, Tel +423 232 08 80  
[info@infra.li](mailto:info@infra.li), [www.infra.li](http://www.infra.li)

### **LANV, Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband**

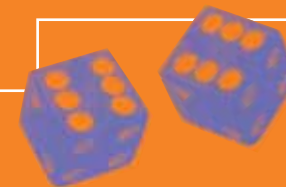
Dorfstrasse 24, 9495 Triesen, Tel +423 399 38 38  
[info@lanv.li](mailto:info@lanv.li), [www.lanv.li](http://www.lanv.li)

Kampagne «Gleichstellung lohnt sich – Kampagne zur Gleichstellung im Erwerbsleben»; 2006 bis 2007; durchgeführt von der Stabsstelle für Chancengleichheit, der infra und dem LANV. Unterstützt wird die Kampagne von der Liechtensteinischen Industrie- und Handelskammer, der Wirtschaftskammer Liechtenstein und dem Liechtensteinischen Bankenverband.

Oktober 2007

# Gleichstellung lohnt sich

Kampagne zur Gleichstellung im Erwerbsleben



## Was sagt das Gleichstellungsgesetz zu Karrierechancen?

Im Gleichstellungsgesetz (GLG) ist festgehalten, dass niemand aufgrund des Geschlechts mittelbar oder unmittelbar diskriminiert werden darf. Verboten ist insbesondere jede Benachteiligung unter Berufung auf den Ehe- oder Familienstand oder auf eine Schwangerschaft.

Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Vorschrift dem Anschein nach geschlechtsneutral ist, in der Realität aber vor allem ein Geschlecht benachteiligt. Diskriminierend ist zum Beispiel, wenn in einem Betrieb überwiegend Frauen in Teilzeit arbeiten, Weiterbildungen aber nur für Vollzeitbeschäftigte angeboten werden.

Das Diskriminierungsverbot gemäss Art. 3 gilt unter anderem in Bezug auf die Bedingungen für den Zugang zu Erwerbstätigkeit – unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position – sowie auch für den beruflichen Aufstieg.

## Gleichstellung – eine Chance für den Betrieb

Allen Mitarbeitenden die gleichen Karrierechancen zu geben bedeutet, vorhandene Ressourcen effizient zu nutzen. Mit einer Firmenpolitik, die Gleichstellung fördert, zeigt der Betrieb Weitblick. Er kann auf qualifizierte Mitarbeitende zurückgreifen, spart Kosten, die bei der Anwerbung von neuem Personal anfallen – und beugt einem Fachkräftemangel vor.

Gleichstellung in der Arbeitswelt trägt zu einer Verbesserung des Arbeitsklimas bei – Arbeitgebende können auf zufriedene und motivierte Angestellte zählen. Beschäftigte legen immer mehr Wert auf die Firmenpolitik! Sie wünschen sich eine flexible, individuelle Arbeitsumgebung – ohne dabei auf den beruflichen Aufstieg verzichten zu müssen.

## Gleichbehandlung ist Chefsache

Das Gleichstellungsgesetz verlangt von den Arbeitgebenden angemessene Massnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung zu treffen. Im Falle einer Diskriminierung können sie angeklagt werden.

Was können die Unternehmen tun, um gleiche Karrierechancen für alle zu garantieren?

Gleichbehandlung von Teilzeit- und Vollzeitangestellten bei Weiterbildungen: Die Beschäftigten honorieren dies mit einer überdurchschnittlichen Betriebstreue – die Investition lohnt sich. Vorurteile gegenüber Teilzeitarbeitenden abbauen: Auch Väter wollen gerne mehr Zeit für ihre Kinder haben und trotzdem als vollwertiges Firmenmitglied gelten – und beweisen das mit hoher Leistungsbereitschaft.

Durchbrechen veralteter Konzepte: In einer sich ständig wandelnden wirtschaftlichen und sozialen Umwelt sind neue Ideen gefragt – zum Beispiel Kaderpositionen in Jobsharing. Es braucht etwas Offenheit, neue Arbeitszeitmodelle auszuprobieren – der Gewinn ist aber ungleich höher!

Mit einer Firmenpolitik, in der Gleichstellung Chefsache ist, können sich Betriebe als attraktive Arbeitgebende auf dem Arbeitsmarkt profilieren.

Gleiche Karrierechancen für alle kann ein bedeutender Wettbewerbsvorteil sein!