



STABSSTELLE FÜR CHANCENGLEICHHEIT
FÜRSTENTUM LIECHTENSTEIN

Gleichstellung lohnt sich

Kampagne zur Gleichstellung im Erwerbsleben

7



LIECHTENSTEIN

Fähigkeit zählt!

Diskriminierende Nichtanstellung Fall 1: Frau M., 32 Jahre, verheiratet, 2 Kinder (5- und 6-jährig), bewirbt sich um eine Stelle. Sie erhält die Stelle nicht, da der Betrieb keine Frauen mit kleinen Kindern beschäftigt.

Diskriminierende Nichtanstellung Fall 2: Frau S. bewirbt sich als Architektin in einem Architekturbüro. Ihre Qualifikationen entsprechen dem des Mitbewerbers – sie kann sogar drei Berufsjahre mehr vorweisen. Sie erhält die Stelle nicht. Es wird ihr mitgeteilt, dass der Mann besser in das schon bestehende Männerteam passe.

Untersuchungen zeigen, dass bei der Auswahl, Beurteilung und Einstufung von männlichen und weiblichen Bewerbern unterschiedliche Maßstäbe angelegt werden. Klischeevorstellungen, Befürchtungen vor Arbeitsausfällen oder Kündigung aufgrund von Schwangerschaft oder kleinen Kindern führen immer noch dazu, dass Frauen bei Bewerbungen übergangen werden.

Als Arbeitgeber/in verhalten Sie sich diskriminierend und verstossen gegen das Gleichstellungsgesetz, wenn Sie Frauen oder Männer aufgrund ihres Geschlechts benachteiligen. Dies gilt beispielsweise im Falle einer Nichtanstellung wegen einer möglichen Schwangerschaft. Das Diskriminierungsverbot gilt für Anstellung, Lohn, Arbeitsbedingungen, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung sowie Belästigung und sexuelle Belästigung.

Gleichbehandlung ist Chefsache

Unternehmen sind dazu verpflichtet, **diskriminierende Nichtanstellungen** zu vermeiden.

Das Diskriminierungsverbot hat zwingenden Charakter, das heisst, es steht somit über allen anderen Vereinbarungen (z.B. Verträgen). Verboten sind sowohl direkte als auch indirekte Diskriminierung. Eine direkte Diskriminierung liegt dann vor, wenn sich Massnahmen ausdrücklich auf das Geschlecht beziehen. Indirekte Diskriminierung bedeutet, dass Massnahmen zwar geschlechtsneutral formuliert sind, sie aber mehr benachteiligende Auswirkungen auf Frauen als auf Männer oder umgekehrt haben.

Was sagt das Gleichstellungsgesetz dazu?

Das Gleichstellungsgesetz (GLG) sagt, dass aufgrund des Geschlechts, insbesondere unter Berufung auf den Ehe- oder Familienstand oder eine Schwangerschaft, keine Person unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden darf.

Dieses Verbot gilt in Bezug auf die Bedingungen, **einschliesslich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen**, für den Zugang zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit – unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position – sowie für den beruflichen Aufstieg (Art. 3 GLG Diskriminierungsverbot).

Nach Art. 6 des GLG kann die nicht eingestellte Person eine **Beweislasterleichterung** in Anspruch nehmen; d.h. der/die Arbeitsgebende muss beweisen, dass das Geschlecht bei der Nichtanstellung nicht ausschlaggebend war.

Sanktionen im Falle einer diskriminierenden Nichtanstellung:
Rechtsanspruch: Art 5 Abs. 2 und 4 des GLG sehen eine Entschädigung in der Höhe von bis zu drei Monatslöhnen, plus Nebenkosten, vor.

Betriebe profitieren von gemischten Teams

Welche positiven Massnahmen können Betriebe ergreifen?

- Überholte Vorstellungen über Männer- und Frauenrollen durch Gendertrainings bzw. Sensibilisierungsmassnahmen ändern.
- Einen klar formulierten Kriterienkatalog für die Förderung einer geschlechtsunabhängigen Einstellungspraxis entwickeln.
- Die Bearbeitung der Bewerbungen, das Bewerbungsgespräch und die unmittelbare Entscheidung durch ein in Gleichstellungsfragen kompetentes «Genderteam» begleiten lassen.
- Eine Bewerbungsstatistik führen: Die Anzahl der Bewerber und Bewerberinnen wird der Anzahl der zum Vorstellungsgespräch geladenen sowie der tatsächlich aufgenommenen Männer und Frauen gegenüber gestellt.

Weitere Informationen

Folgende Informationsquellen orientieren Verantwortliche und Vorgesetzte:

Broschüre FL «Gleichstellung lohnt sich – Infos zum Gesetz» sowie die Broschüre «Mit mir nicht» – sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Erhältlich unter: www.scg.llv.li, www.infra.li, www.lanv.li
www.gleichstellungsgesetz.ch – Auf der Homepage finden Sie «31 Fälle zum Thema Anstellungsdiskriminierung» – Entscheide nach dem Gleichstellungsgesetz.

«Wenn zwei das Gleiche tun... Diskriminierungsfreie Personalbeurteilung», hg. vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Zürich 2000.

«Chancen für die Chancengleichheit». Kursbuch zur Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben, hg. vom Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann, Zürich 2000.

«7 Schritte zur Gleichstellung». Handbuch zur betrieblichen Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben, hg. vom Frauenbüro der Stadt Wien, Wien 2000.

Kampagne «Gleichstellung lohnt sich – Kampagne Gleichstellung im Erwerbsleben»; 2006 bis 2009; 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.

Januar 2009

Anlaufstellen

Stabsstelle für Chancengleichheit

Äulestrasse 51
9490 Vaduz
T +423 236 60 60
info@scg.llv.li
www.scg.llv.li

infra, Informations- und Kontaktstelle für Frauen

Landstrasse 92
9494 Schaan
T +423 232 08 80
info@infra.li
www.infra.li

LANV, Liechtensteinischer ArbeitnehmerInnenverband

Dorfstr. 24
9495 Triesen
T +423 399 38 38
info@lanv.li
www.lanv.li