

Arbeit und soziale Sicherheit

Lohngleichheit

Alle zwei Jahre werden, im Rahmen der Lohnstrukturerhebung des Amtes für Statistik, die Löhne in Liechtenstein erhoben.

Trotz Gleichstellungsgesetz hat sich der Lohnunterschied in den letzten Jahren nur minimal verringert. Frauen verdienen durchschnittlich immer noch 16.5 % weniger als ihre männlichen Kollegen.

Knapp 7 % dieses Lohnunterschieds zwischen Frauen und Männern sind nicht mit „objektiven“ Merkmalen wie Qualifikation, Ausbildung, berufliche Stellung, Branche usw. erklärbar und sind somit diskriminierend. Dies gilt für den privaten sowie für den öffentlichen Sektor.

Bereits bei Antritt der ersten Stelle nach Lehrabschluss verdienen Frauen ohne objektiven Grund im Schnitt

7 % weniger als Männer. Die Ungleichheit zieht bis ins hohe Rentenalter negative Konsequenzen nach sich.

Unser Land sollte im internationalen Vergleich der Lohngleichheit nicht mehr länger einen der hinteren Ränge belegen.

Die Tatsache, dass Frauen im Schnitt 16.5 % weniger verdienen, führt oft dazu, dass sich viele Paare entgegen ihrem Wunsch für das „traditionelle“ Familienmodell entscheiden. Aufgrund dieses wirtschaftlichen Zwangs ist die Wahlfreiheit eingeschränkt.

Die Regierung unterstützte zwar einzelne Projekte, aktiv nahm sie sich der Thematik Lohngleichheit bislang noch nicht an. Die Lohnuntersuchungen der Landesverwaltung bzw. deren Ergebnisse wurden nicht publiziert.

Mittlerweile haben einige Firmen ihre Lohnpraxis über Tools zum Selbsttest überprüfen lassen und Anpassungen getroffen. Diese Aktivitäten und deren Veröffentlichung zeigen Wirkung. Die oftmalige Aussage der Unternehmen, dass für gleiche Aufgabenprofile der gleiche Lohn bezahlt wird, erachten wir eher als Schutzbehauptung.

Vereinbarkeit Familie und Beruf

Es gab in der Vergangenheit zahlreiche Studien und Umfragen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerb, konkrete Massnahmen wurden bis heute weder abgeleitet noch umgesetzt.

Flexible Arbeitsverhältnisse und Teilzeitarbeit für Männer und Frauen im öffentlichen und privaten Sektor sollen gefördert werden. Es bestehen für Arbeitnehmende kaum die Möglichkeiten, ein bestehendes Teilzeitarbeitspensum zu erhöhen bzw. zu reduzieren. Durch die Förderung unterschiedlichster Teilarbeitszeitmodelle soll Männern und Frauen die Möglichkeit gewährt werden, Verantwortung in der Familienarbeit (Erziehung, Betreuung, Pflege) zu übernehmen.

Die Einführung einer bezahlten Elternzeit erachten wir hierzu als zentrale Massnahme.

Frauen gehen viel häufiger als Männer einer tiefer bezahlten Arbeit und Teilzeitarbeit nach, was negative Folgen für ihre Karriereentwicklung und ihre Altersleistungen hat. Trotz gleicher bzw. höherer Qualifikationen sind die Aufstiegschancen für Frauen deutlich geringer. Dies sind wesentliche Gründe dafür, dass der Anteil weiblicher Führungskräfte noch deutlich unter dem Anteil männlicher Führungskräfte liegt.

Frauen in Führungspositionen finden sich hauptsächlich in gendertypischen Branchen wie dem Gesundheits- und Sozialwesen.

Beitritt zur ILO

Wir empfehlen einen Beitritt zur ILO (Internationale Arbeitsorganisation). Damit können ILO-Übereinkommen ratifiziert werden, die der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf entgegenwirken.

Dringender Handlungsbedarf diesbezüglich besteht bei Arbeitnehmenden im Bereich Hauswirtschaft und Betreuung zu Hause. Diese Arbeitnehmenden, vorwiegend Frauen aus osteuropäischen Ländern, sind nicht dem liechtensteinischen Arbeitsgesetz unterstellt und arbeiten somit ohne arbeitsrechtlichen Schutz in Liechtenstein.

Lediglich folgende Staaten sind nicht ILO-Mitglied: Andorra, Bhutan, Mikronesien, Monaco, Nord-Korea (DPRK), Nauru und Liechtenstein, obwohl deren Sitz in Genf ist.