

# 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 und Zweck<sup>1</sup>*

1) Dieses Gesetz regelt die Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann.

2) Es bezweckt die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt sowie beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.<sup>2</sup>

3) Es dient insbesondere der Umsetzung:

- a) der Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen (EWR-Rechtssammlung; Anh. XVIII - 21b.01);
- b) der Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern

---

1 Art. 1 Sachüberschrift abgeändert durch LGBl. 2011 Nr. 212.

2 Art. 1 Abs. 2 eingefügt durch LGBl. 2011 Nr. 212.

und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (EWR-Rechtssammlung: Anh. XVIII - 21c.01).<sup>1</sup>

Art. 1a

*Begriffe*<sup>2</sup>

Im Sinne dieses Gesetzes bedeutet:<sup>3</sup>

- 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;<sup>4</sup>
- b) "mittelbare Diskriminierung": 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, 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;<sup>5</sup>
- c) "Belästigung": unerwünschte geschlechtsbezogene Verhaltensweisen gegenüber einer Person, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird;<sup>6</sup>
- d) "sexuelle Belästigung": jede Form von unerwünschtem Verhalten sexueller Natur, das sich in verbaler, nichtverbaler oder physischer Form äussert und das bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird;<sup>7</sup>
- e) "Entlöhnung": die üblichen Grund- oder Mindestlöhne und -gehälter sowie alle sonstigen Vergütungen, die der Arbeitnehmer mittelbar oder unmittelbar als Geld- oder Sachleistung erhält;<sup>8</sup>

---

1 Art. 1 Abs. 3 eingefügt durch LGBL 2011 Nr. 212.

2 Art. 1a Sachüberschrift eingefügt durch LGBL 2006 Nr. 152.

3 Art. 1a Einleitungssatz eingefügt durch LGBL 2006 Nr. 152.

4 Art. 1a Bst. a eingefügt durch LGBL 2006 Nr. 152.

5 Art. 1a Bst. b eingefügt durch LGBL 2006 Nr. 152.

6 Art. 1a Bst. c eingefügt durch LGBL 2011 Nr. 212.

7 Art. 1a Bst. d eingefügt durch LGBL 2011 Nr. 212.

8 Art. 1a Bst. e eingefügt durch LGBL 2011 Nr. 212.

- f) "Systeme der sozialen Sicherheit": gesetzliche und betriebliche (obligatorische und überobligatorische) Versicherungen, die Schutz vor den Risiken Krankheit, Invalidität, Alter, Arbeitsunfall, Nichtbetriebsunfall und Berufskrankheit sowie Arbeitslosigkeit bieten.<sup>1</sup>

## II. Gleichstellung in der Arbeitswelt<sup>2</sup>

### Art. 2<sup>3</sup>

#### *Grundsatz*

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

### Art. 3

#### *Diskriminierungsverbot<sup>4</sup>*

1) Aufgrund des Geschlechts, insbesondere unter Berufung auf den Ehe- oder Familienstand oder, bei Frauen, auf eine Schwangerschaft oder Mutterschaft, darf niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden. Vorbehalten bleiben günstigere Bestimmungen zum Schutz der Frauen in Bezug auf Schwangerschaft und Mutterschaft.<sup>5</sup>

2) Dieses Verbot gilt in Bezug auf:<sup>6</sup>

- 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;<sup>7</sup>
- b) den Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung sowie praktischen Berufserfahrung;<sup>8</sup>

---

1 Art. 1a Bst. f eingefügt durch LGBL 2011 Nr. 212.

2 Überschrift vor Art. 2 abgeändert durch LGBL 2006 Nr. 152.

3 Art. 2 abgeändert durch LGBL 2006 Nr. 152.

4 Art. 3 Sachüberschrift abgeändert durch LGBL 2006 Nr. 152.

5 Art. 3 Abs. 1 abgeändert durch LGBL 2011 Nr. 212.

6 Art. 3 Abs. 2 Einleitungssatz abgeändert durch LGBL 2006 Nr. 152.

7 Art. 3 Abs. 2 Bst. a abgeändert durch LGBL 2006 Nr. 152.

8 Art. 3 Abs. 2 Bst. b abgeändert durch LGBL 2006 Nr. 152.

- c) die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschliesslich der Entlassungsbedingungen, und die Entlohnung, einschliesslich der Entlohnungskriterien bei beruflichen Einstufungssystemen;<sup>1</sup>
- 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;<sup>2</sup>
- e) den Beitritt zu und den Austritt aus Systemen der sozialen Sicherheit;<sup>3</sup>
- f) die Beitragspflicht, die Beitragsberechnung, die Leistungsberechnung einschliesslich Zuschläge für den Ehegatten und für unterhaltsberechtigten Personen, die Leistungsausrichtung sowie die Bedingungen betreffend die Geltungsdauer und die Aufrechterhaltung des Leistungsanspruchs in Systemen der sozialen Sicherheit.<sup>4</sup>

3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.<sup>5</sup>

4) Keine Diskriminierung liegt vor, wenn:<sup>6</sup>

- a) angemessene Massnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung getroffen werden;<sup>7</sup>
- b) das Geschlecht wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit ist;<sup>8</sup>
- c) in der freiwilligen betrieblichen Personalvorsorge bzw. Altersversorgung unterschiedliche Leistungsniveaus gewährt werden, welche versicherungstechnischen Berechnungsfaktoren Rechnung tragen, die je nach Geschlecht unterschiedlich sind;<sup>9</sup>
- d) unterschiedliche Beiträge in der freiwilligen betrieblichen Personalvorsorge bzw. Altersversorgung für Arbeitgeberinnen oder Arbeitgeber festgelegt werden, sofern:

---

1 Art. 3 Abs. 2 Bst. c abgeändert durch LGBL 2011 Nr. 212.

2 Art. 3 Abs. 2 Bst. d abgeändert durch LGBL 2006 Nr. 152.

3 Art. 3 Abs. 2 Bst. e eingefügt durch LGBL 2011 Nr. 212.

4 Art. 3 Abs. 2 Bst. f eingefügt durch LGBL 2011 Nr. 212.

5 Art. 3 Abs. 3 abgeändert durch LGBL 2006 Nr. 152.

6 Art. 3 Abs. 4 Einleitungssatz abgeändert durch LGBL 2006 Nr. 152.

7 Art. 3 Abs. 4 Bst. a abgeändert durch LGBL 2006 Nr. 152.

8 Art. 3 Abs. 4 Bst. b abgeändert durch LGBL 2006 Nr. 152.

9 Art. 3 Abs. 4 Bst. c eingefügt durch LGBL 2011 Nr. 212.

1. im Fall von Festbeiträgen beabsichtigt wird, die Höhe der auf diesen Beiträgen beruhenden Rentenleistungen für Frauen und Männer auszugleichen oder anzunähern;
2. im Fall von durch Kapitalansammlung finanzierten Festleistungssystemen die Arbeitgeberinnen- oder Arbeitgeberbeiträge dazu bestimmt sind, die zur Deckung der Aufwendungen für die zugesagten Leistungen unerlässliche Finanzierungsgrundlage zu ergänzen.<sup>1</sup>

#### Art. 4

##### *Diskriminierung durch Belästigung und sexuelle Belästigung<sup>2</sup>*

- 1) Belästigung und sexuelle Belästigung sowie die Anweisung hierzu gelten als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.<sup>3</sup>
- 2) Als Diskriminierung gilt auch die nachteilige Behandlung aufgrund der Zurückweisung oder Duldung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung.<sup>4</sup>
- 3) Aufgehoben<sup>5</sup>

### **III. Gleichstellung beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen<sup>6</sup>**

#### Art. 4a<sup>7</sup>

##### *Diskriminierungsverbot*

- 1) Aufgrund des Geschlechts darf niemand unmittelbar oder mittelbar beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, diskriminiert werden. Diskriminierungen von Frauen aufgrund von Schwangerschaft oder Mutterschaft sind unmittelbar Diskriminierungen aufgrund des Ge-

---

1 Art. 3 Abs. 4 Bst. d eingefügt durch LGBL 2011 Nr. 212.

2 Art. 4 Sachüberschrift abgeändert durch LGBL 2006 Nr. 152.

3 Art. 4 Abs. 1 abgeändert durch LGBL 2006 Nr. 152.

4 Art. 4 Abs. 2 abgeändert durch LGBL 2011 Nr. 212.

5 Art. 4 Abs. 3 aufgehoben durch LGBL 2011 Nr. 212.

6 Überschrift vor Art. 4a eingefügt durch LGBL 2011 Nr. 212.

7 Art. 4a eingefügt durch LGBL 2011 Nr. 212.

schlechts. Vorbehalten bleiben günstigere Bestimmungen zum Schutz der Frauen in Bezug auf Schwangerschaft und Mutterschaft.

2) Dieses Verbot gilt für alle Personen, die Güter und Dienstleistungen bereitstellen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, und zwar in öffentlichen und privaten Bereichen, einschliesslich öffentlicher Stellen.

3) Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor.

4) Von diesem Verbot ausgenommen sind:

- a) Transaktionen im Bereich des Privat- und Familienlebens;
- b) die Inhalte von Medien und Werbung;
- c) der Bereich Bildung;
- d) selbständige Tätigkeiten, soweit diese von anderen Rechtsvorschriften erfasst werden, die der Umsetzung von EWR-Vorschriften dienen;
- e) Rechtsverhältnisse, die in den Anwendungsbereich von Kapitel II fallen.

5) Keine Diskriminierung liegt vor, wenn:

- a) angemessene Massnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung getroffen werden;
- b) es durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist, die Güter und Dienstleistungen ausschliesslich oder vorwiegend für die Angehörigen eines Geschlechts bereitzustellen, und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind;
- c) der Faktor Geschlecht bei der Berechnung von Prämien und Leistungen im Bereich des Versicherungswesens und verwandter Finanzdienstleistungen zu unterschiedlichen Prämien und Leistungen führt, soweit:
  1. das Geschlecht ein bestimmender Faktor in einer Risikobewertung ist;
  2. die Risikobewertung auf relevanten und genauen versicherungsmathematischen und statistischen Daten beruht;
  3. die Daten der Öffentlichkeit zugänglich sind und regelmässig aktualisiert werden; und
  4. die unterschiedliche Behandlung nicht auf Kosten im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft zurückzuführen sind.

6) Das Diskriminierungsverbot nach Abs. 1 berührt nicht die freie Wahl des Vertragspartners durch eine Person, solange diese ihre Wahl nicht vom Geschlecht des Vertragspartners abhängig macht.

Art. 4b<sup>1</sup>*Diskriminierung durch Belästigung und sexuelle Belästigung*

1) Belästigung und sexuelle Belästigung sowie die Anweisung hierzu gelten als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

2) Als Diskriminierung gilt auch die nachteilige Behandlung aufgrund der Zurückweisung oder Duldung einer Belästigung oder sexuellen Belästigung.

**IV. Rechtsschutz<sup>2</sup>****A. Allgemeines<sup>3</sup>**Art. 5<sup>4</sup>*Rechtsansprüche*

1) Wer von einer Diskriminierung im Sinne der Art. 3 bis 4b 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.

2) Vorbehalten bleiben Ansprüche nach Art. 7b, 7c und 15a, Ansprüche auf Schadenersatz und Genugtuung sowie weitergehende vertragliche Ansprüche.

---

1 Art. 4b eingefügt durch LGBl. 2011 Nr. 212.

2 Überschrift vor Art. 5 eingefügt durch LGBl. 2011 Nr. 212.

3 Überschrift vor Art. 5 eingefügt durch LGBl. 2011 Nr. 212.

4 Art. 5 abgeändert durch LGBl. 2011 Nr. 212.

Art. 6<sup>1</sup>*Beweislasterleichterung*

Eine Diskriminierung im Sinne der Art. 3 bis 4b wird vermutet, wenn diese von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird.

Art. 6a<sup>2</sup>*Nichtigkeit*

Vertragliche Bestimmungen, Betriebsordnungen, Statuten von Vereinigungen mit oder ohne Erwerbszweck, Gesamtarbeitsverträge und alle sonstigen Vereinbarungen und Regelungen, die gegen das Diskriminierungsverbot verstossen, sind nichtig.

Art. 7<sup>3</sup>*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:

- a) im eigenen Namen feststellen lassen, dass eine Diskriminierung vorliegt; oder
- b) im Namen der beschwerten Person einen Rechtsstreit anstrengen oder sich an einem durch die beschwerte Person eingeleiteten Verfahren, entweder in deren Namen oder zu deren Unterstützung, beteiligen.

2) Sie müssen den betroffenen Parteien wie Arbeitgeberinnen oder Arbeitgebern, Vertragspartnerinnen oder Vertragspartnern oder der betroffenen Organisation Gelegenheit zur Stellungnahme geben, bevor sie die Schlichtungsstelle (Art. 11 und 15b) anrufen oder eine Klage einreichen.

3) Im Übrigen gelten die Bestimmungen für die Klagen und Beschwerden von Einzelpersonen, insbesondere auch Art. 6, sinngemäss.

---

<sup>1</sup> Art. 6 abgeändert durch LGBL 2011 Nr. 212.

<sup>2</sup> Art. 6a eingefügt durch LGBL 2011 Nr. 212.

<sup>3</sup> Art. 7 abgeändert durch LGBL 2011 Nr. 212.

Art. 7a<sup>1</sup>*Verbot von Vergeltungsmassnahmen*

1) Als Reaktion auf eine Beschwerde wegen Verletzung des Diskriminierungsverbots oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbots darf der oder die Einzelne nicht benachteiligt werden. Dies gilt auch für Personen, die als Zeuginnen oder Zeugen oder als Auskunftsperson in einem solchen Verfahren auftreten oder eine solche Beschwerde unterstützen. Vorbehalten bleibt Art. 10.

2) Vergeltungsmassnahmen können dieselben Rechtsfolgen auslösen wie die Diskriminierung selbst.

**B. Besondere Rechtsansprüche bei Diskriminierung in der Arbeitswelt<sup>2</sup>**Art. 7b<sup>3</sup>*Rechtsansprüche*

1) Wer von einer Diskriminierung im Sinne der Art. 3 und 4 betroffen ist, kann dem Gericht oder der Verwaltungsbehörde beantragen:

- a) die Zahlung des geschuldeten Lohns anzuordnen;
- b) die Erstattung der zu viel bezahlten Beiträge oder zu wenig erhaltenen Leistungen der Systeme der sozialen Sicherheit.

2) Der Anspruch nach Abs. 1 Bst. a verjährt mit Ablauf von fünf Jahren. Die Verjährung von Ansprüchen nach Abs. 1 Bst. b richtet sich nach den spezialgesetzlichen Bestimmungen.

Art. 7c<sup>4</sup>*Entschädigung*

1) Besteht die Diskriminierung in der Ablehnung einer Anstellung oder in einer Kündigung eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses, so

---

1 Art. 7a abgeändert durch LGBl. 2011 Nr. 212.

2 Überschrift vor Art. 7b eingefügt durch LGBl. 2011 Nr. 212.

3 Art. 7b eingefügt durch LGBl. 2011 Nr. 212.

4 Art. 7c eingefügt durch LGBl. 2011 Nr. 212.

hat die betroffene Person anstelle der Ansprüche nach Art. 5 Abs. 1 lediglich Anspruch auf eine Entschädigung. Diese ist unter Würdigung aller Umstände festzusetzen und wird auf der Grundlage des voraussichtlichen oder tatsächlichen Lohnes errechnet.

2) Bei der Diskriminierung durch Belästigung oder sexuelle Belästigung kann das Gericht oder die Verwaltungsbehörde der betroffenen Person neben den Ansprüchen nach Art. 5 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.

3) Die Entschädigung bei Diskriminierung in der Ablehnung einer Anstellung nach Abs. 1 darf den Betrag nicht übersteigen, der drei Monatslöhnen entspricht. Die Gesamtsumme der Entschädigung 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. 1 beträgt mindestens drei Monatslöhne. Die Entschädigung bei Diskriminierung durch Belästigung oder sexuelle Belästigung nach Abs. 2 ist unter Würdigung aller Umstände festzusetzen und beträgt mindestens 5 000 Franken.

4) Besteht die Diskriminierung in Bezug auf den Beitritt zu oder die Aufrechterhaltung des Leistungsanspruchs bei Systemen der sozialen Sicherheit, so hat die betroffene Person anstelle der Ansprüche nach Art. 5 Abs. 1 lediglich Anspruch auf eine Entschädigung. Diese ist unter Würdigung aller Umstände festzusetzen und wird auf der Grundlage der voraussichtlichen oder tatsächlichen Leistungen und Beiträge errechnet.

## C. Besondere Bestimmungen für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse<sup>1</sup>

### 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. 7c Abs. 1 ist verwirkt, wenn nicht innert drei Monaten, nachdem die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die Ablehnung der Anstellung mitgeteilt hat, die Klage erhoben wird.<sup>2</sup>

### 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 folgt auf:

- a) eine innerbetriebliche Beschwerde oder eine Beschwerde gegen Einrichtungen von Systemen der sozialen Sicherheit über eine Diskriminierung durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer; oder
- b) die Anrufung der Schlichtungsstelle oder des Gerichts durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer.<sup>3</sup>

---

1 Überschrift vor Art. 8 abgeändert durch LGBl. 2011 Nr. 212.

2 Art. 8 Abs. 2 abgeändert durch LGBl. 2011 Nr. 212.

3 Art. 10 Abs. 1 abgeändert durch LGBl. 2011 Nr. 212.

2) Der Kündigungsschutz gilt für die Dauer eines Beschwerde-, Schlichtungs- oder Gerichtsverfahrens nach Abs. 1 sowie sechs Monate darüber hinaus.<sup>1</sup>

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 der §§ 227 ff. ZPO, soweit dieses Gesetz nichts anderes bestimmt.<sup>2</sup>

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.

---

<sup>1</sup> Art. 10 Abs. 2 abgeändert durch LGBL 2011 Nr. 212.

<sup>2</sup> Art. 11 Abs. 3 abgeändert durch LGBL 2015 Nr. 33.

## 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.

**D. Rechtsschutz bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen<sup>1</sup>**

## 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, 7b und 7c ausspricht.<sup>2</sup>

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<sup>3</sup>*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. 7c Abs. 1 anwendbar. Eine Entschädigung kann direkt mit Beschwerde gegen die ablehnende Verfügung geltend gemacht werden.

---

1 Überschrift vor Art. 13 abgeändert durch LGBL 2011 Nr. 212.

2 Art. 13 Abs. 2 abgeändert durch LGBL 2011 Nr. 212.

3 Art. 14 abgeändert durch LGBL 2011 Nr. 212.

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 mit Beschwerde anfechten und gleichzeitig eine Entschädigung nach Art. 7c Abs. 1 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.<sup>1</sup>

### **E. Besondere Rechtsansprüche und Verfahrensbestimmungen bei Diskriminierung beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen<sup>2</sup>**

#### Art. 15a<sup>3</sup>

##### *Entschädigung*

1) Besteht die Diskriminierung in der Ablehnung oder Auflösung eines Rechtsverhältnisses, so hat die betroffene Person anstelle der Ansprüche nach Art. 5 Abs. 1 lediglich Anspruch auf eine Entschädigung. Diese ist unter Würdigung aller Umstände festzusetzen und beträgt höchstens 3 000 Franken.

---

<sup>1</sup> Art. 15 Abs. 3 abgeändert durch LGBl. 2004 Nr. 33.

<sup>2</sup> Überschrift vor Art. 15a eingefügt durch LGBl. 2011 Nr. 212.

<sup>3</sup> Art. 15a eingefügt durch LGBl. 2011 Nr. 212.

2) Bei der Diskriminierung durch Belästigung oder sexuelle Belästigung kann das Gericht der betroffenen Person neben den Ansprüchen nach Art. 5 auch eine Entschädigung zusprechen. Diese Entschädigung ist unter Würdigung aller Umstände festzusetzen und beträgt mindestens 1 000 Franken.

#### Art. 15b<sup>1</sup>

##### *Schlichtungsverfahren und Zivilrechtspflege*

Die Bestimmungen über das Schlichtungsverfahren nach Art. 11 Abs. 1 bis 3 und die Zivilrechtspflege nach Art. 12 finden bei einer Diskriminierung beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen sinngemäss Anwendung.

## V. Finanzhilfen

#### Art. 16

##### *Förderungsprogramme*

1) Das Land kann öffentlichen oder privaten Institutionen, die Programme zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann durchführen, Finanzhilfen gewähren. Es kann selbst Programme durchführen.<sup>2</sup>

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;
- e) Förderung, Analyse, Beobachtung und Unterstützung der Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichstellung von Frau und Mann.<sup>3</sup>

---

1 Art. 15b eingefügt durch LGBL 2011 Nr. 212.

2 Art. 16 Abs. 1 abgeändert durch LGBL 2011 Nr. 212.

3 Art. 16 Abs. 2 Bst. e eingefügt durch LGBL 2011 Nr. 212.

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 sowie deren Unterstützung bei Beschwerden;<sup>1</sup>
- 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.<sup>2</sup>

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;

---

<sup>1</sup> Art. 17 Bst. a abgeändert durch LGBL 2011 Nr. 212.

<sup>2</sup> Art. 18 Abs. 1 abgeändert durch LGBL 2006 Nr. 152.

- c) Ausarbeitung von Stellungnahmen auf Wunsch der Regierung oder einzelner Regierungsmitglieder;
- 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. 19

##### *Stabsstelle für Chancengleichheit<sup>1</sup>*

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.<sup>2</sup>

2) Zu diesem Zweck nimmt sie namentlich folgende Aufgaben wahr:<sup>3</sup>

- a) sie berät die Behörden und Private in Fragen der Gleichstellung und unterstützt die Opfer von Diskriminierungen dabei ihrer Beschwerde nachzugehen;<sup>4</sup>
- b) sie betreibt Öffentlichkeitsarbeit;<sup>5</sup>
- c) sie führt Untersuchungen durch und empfiehlt Behörden und Privaten geeignete Massnahmen;<sup>6</sup>
- d) sie wirkt bei der Ausarbeitung von Erlassen des Landes mit, soweit diese für die Gleichstellung von Bedeutung sind;<sup>7</sup>
- e) sie erarbeitet unter anderem in Zusammenarbeit mit öffentlichen oder privaten Einrichtungen Förderungsprogramme, führt Projekte durch oder beteiligt sich an Projekten;<sup>8</sup>
- f) sie prüft die Gesuche um Förderungshilfen nach den Art. 16 und 17 und überwacht die Durchführung der Förderungsprogramme;<sup>9</sup>

---

1 Art. 19 Sachüberschrift abgeändert durch LGBL 2006 Nr. 152.

2 Art. 19 Abs. 1 abgeändert abgeändert durch LGBL 2006 Nr. 152.

3 Art. 19 Abs. 2 Einleitungssatz abgeändert durch LGBL 2006 Nr. 152.

4 Art. 19 Abs. 2 Bst. a abgeändert durch LGBL 2011 Nr. 212.

5 Art. 19 Abs. 2 Bst. b abgeändert durch LGBL 2006 Nr. 152.

6 Art. 19 Abs. 2 Bst. c abgeändert durch LGBL 2006 Nr. 152.

7 Art. 19 Abs. 2 Bst. d abgeändert durch LGBL 2006 Nr. 152.

8 Art. 19 Abs. 2 Bst. e abgeändert durch LGBL 2006 Nr. 152.

9 Art. 19 Abs. 2 Bst. f abgeändert durch LGBL 2006 Nr. 152.

- g) sie unterrichtet alle Betroffenen über die Massnahmen, die zur Verwirklichung der Gleichstellung im Sinne dieses Gesetzes getroffen wurden, sowie über die geltenden einschlägigen Vorschriften;<sup>1</sup>
- h) sie tauscht Informationen mit den zuständigen europäischen Einrichtungen, die zum Schutz vor Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts tätig sind, aus.<sup>2</sup>
- 3) Die Stabsstelle für Chancengleichheit ist in Ausübung ihrer Tätigkeiten nach Abs. 2 Bst. a bis c unabhängig.<sup>3</sup>

## VII. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Art. 20<sup>4</sup>

Aufgehoben

Art. 21

*Inkrafttreten*

Dieses Gesetz tritt am Tage der Kundmachung in Kraft.

*gez. Hans-Adam*

*gez. Dr. Mario Frick*

Fürstlicher Regierungschef

---

1 Art. 19 Abs. 2 Bst. g eingefügt durch LGBL 2011 Nr. 212.

2 Art. 19 Abs. 2 Bst. h eingefügt durch LGBL 2011 Nr. 212.

3 Art. 19 Abs. 3 abgeändert durch LGBL 2006 Nr. 152.

4 Art. 20 aufgehoben durch LGBL 2011 Nr. 212.

## Übergangsbestimmungen

### 105.1 Gleichstellungsgesetz

# Liechtensteinisches Landesgesetzblatt

Jahrgang 2011

Nr. 212

ausgegeben am 8. Juni 2011

## Gesetz

vom 13. April 2011

### über die Abänderung des Gleichstellungsgesetzes

...

## II.

### Übergangsbestimmungen

1) Vor Inkrafttreten<sup>1</sup> dieses Gesetzes abgeschlossene Rechtsgeschäfte sind nach bisherigem Recht zu beurteilen. Dies gilt nicht für spätere Änderungen von Dauerschuldverhältnissen.

2) Sofern dieses Gesetz zu tieferen anwartschaftlichen Renten führt, sind die Bestimmungen über die Senkung von anwartschaftlichen Leistungen der Gesetzgebung über die betriebliche Personalvorsorge zu berücksichtigen.

3) Bis Ende Juni 2015 überprüft die Regierung unter Beachtung des Umsetzungsberichts der EU-Kommission nach Art. 16 der Richtlinie 2004/113/EG die Ausnahmeregelung nach Art. 4a Abs. 5 Bst. c und übermittelt der EFTA-Überwachungsbehörde die Ergebnisse.

...

---

<sup>1</sup> Inkrafttreten: 8. Juni 2011.