VERNEHMLASSUNG

DER REGIERUNG

DES FÜRSTENTUMS LIECHTENSTEIN

BETREFFEND

DIE TEILREVISION DES GESETZES ÜBER DIE

GLEICHSTELLUNG VON FRAU UND MANN

(GLEICHSTELLUNGSGESETZ)

SOWIE

DES ARBEITSVERTRAGSRECHTS (ABGB)

Ressort Familie und Chancengleichheit
Ressort Wirtschaft

Vernehmlassungsfrist **15. November 2005**

INHALTSVERZEICHNIS

Seite

Zusammenfassung 2

Zuständige Ressorts 3

Betroffene Amtsstellen 3

I. Vernehmlassungsbericht 4

1. Allgemeines 4

   1.1 Umsetzung der Richtlinie 2002/73/EG 5

2. Schwerpunkte der Richtlinie 6

   2.1 Gegenstand und Anwendungsbereich 10

3. Ziele und Inhalte der Vernehmlassungsvorlage 10

4. Erläuterungen zur Vernehmlassungsvorlage 11

   4.1 Gleichstellungsgesetz 11

   4.2 Arbeitsvertragsrecht ABGB 21

II. Vernehmlassungsvorlage 22

1. Gesetz über die Abänderung des Gleichstellungs-gesetzes 22

2. Gesetz über die Abänderung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuches (Arbeitsvertragsrecht) 30

Beilage

– Beschluss des Gemeinsamen EWR-Ausschusses Nr. 112/2004 vom 9. Juli 2004

– Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsausbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen.

ZUSAMMENFASSUNG

Die gleichberechtigte Beteiligung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt ist wichtig für die Verwirklichung der gesellschaftlichen Gleichstellung von Frauen und Männern. Die Richtlinie 76/207/EWG zielt auf den Abbau von Hindernissen für die Frauenerwerbstätigkeit ab, indem der Grundsatz der Gleichbehandlung hinsichtlich aller Aspekte der Beschäftigung, des beruflichen Aufstiegs, der Berufsbildung und der Arbeitsbedingungen umgesetzt wird. Zahlreiche Entwicklungen rechtfertigen es, die Richtlinie nunmehr zu ändern.

Die Änderungsrichtlinie 2002/73/EG konkretisiert die Verpflichtung der Mitgliedstaaten, Massnahmen zur Anwendung des Prinzips der Chancengleichheit zu beschliessen und berücksichtigt zudem die Rechtssprechung des Europäischen Gerichtshofes mit über 40 Entscheidungen in den letzten 25 Jahren. Die Richtlinie definiert zum ersten Mal klar die Belästigung einer Person aufgrund ihres Geschlechts und die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts; sie verstärkt den Schutz für Beschäftigte, die Beschwerde wegen unmittelbarer oder mittelbarer Diskriminierung erhoben haben, auch über die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses hinaus. Sie fordert die Mitgliedstaaten auf, nationale Stellen für die Durchsetzung der Chancengleichheit einzurichten. Alle Rechte, welche die Richtlinie einräumt, müssen gerichtlich kontrollierbar sein. In Diskriminierungsfällen müssen angemessene Strafen verhängt werden; die Richtlinie definiert das Recht der Mitgliedstaaten, Ausnahmen vom Grundsatz des gleichen Zugangs zur Beschäftigung vorzusehen; sie erkennt den besonderen Schutz von Frauen aufgrund ihrer körperlichen Verfassung an, sowie ihr Recht, nach dem Mutterschutz an den gleichen Arbeitsplatz zurückzukehren. Die Richtlinie berechtigt Mitgliedstaaten, positive Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu beschliessen.

Zur Umsetzung der Richtlinie 2002/73/EG bedarf es einer Abänderung des Gleichstellungsgesetzes (LGBl. 1999 Nr. 96) und neuer Bestimmungen im ABGB (Arbeitsvertragsrecht).

ZUSTÄNDIGE RESSORTS

Ressorts Familie und Chancengleichheit, Wirtschaft

BETROFFENE AMTSSTELLEN

Stabsstelle für Chancengleichheit, Amt für Volkswirtschaft

Vaduz, 23. August 2005
RA 2005/1911-0101

Sehr geehrte Damen und Herren

Die Regierung gestattet sich, den interessierten Kreisen den Vernehmlassungsbericht betreffend die Teilrevision des Gesetzes über die Gleichstellung von Mann und Frau (Gleichstellungsgesetz) sowie des Arbeitsvertragsrechts (ABGB) zu unterbreiten. Die Vernehmlassungsfrist läuft am **15. November 2005** ab.

I. VERNEHMLASSUNGSBERICHT

1. ALLGEMEINES

Am 23. September 2002 ist die Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsausbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen verabschiedet worden (ABl. L 269/15 vom 5. 10. 2002). Mit dieser Richtlinie soll ein gemeinsames Konzept festgelegt werden, um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Formulierung und Umsetzung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Politiken und Tätigkeiten aktiv zu berücksichtigen.

Bereits in der Vergangenheit wurden auch in Liechtenstein Massnahmen ergriffen, um die Gleichstellung von Frau und Mann zu fördern. Mit der

Schaffung des Gesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GLG, LGBl. 1999 Nr. 96) wurde ein Diskriminierungsverbot ausgesprochen und die sexuelle Belästigung als Diskriminierung aufgenommen. Aufgrund des Gleichstellungsgesetzes können Rechtsansprüche auf drohende und bestehende Diskriminierungen geltend gemacht werden. Zudem wurde eine Beweislasterleichterung eingeführt und Feststellungsklagen von Organisationen in das Gesetz aufgenommen. Im Arbeitsvertragsrecht wurde die Gleichbehandlung von Männern und Frauen und gleicher Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit festgelegt (LGBl. 1993 Nr. 47 und 1992 Nr. 83).

Mit der Richtlinie 2002/73/EG wird die Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben stärker unterstützt; und sie geht in einigen Punkten über die bereits geltenden Gesetzesbestimmungen in Liechtenstein hinaus. Aus diesem Grunde werden Anpassungen im Gleichstellungsgesetz sowie im Arbeitsvertragsrecht vorgenommen.

1.1 Umsetzung der Richtlinie 2002/73/EG

Am 9. Juli 2004 hat der Gemeinsame EWR-Ausschuss in Brüssel beschlossen, die Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsausbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen in das EWR-Abkommen zu übernehmen (Beschluss des Gemeinsamen EWR-Ausschusses Nr. 112/2004 vom 9. Juli 2004).

Die Richtlinie 2002/73/EG ist sowohl von den EU-Mitgliedstaaten wie auch von den EWR/EFTA-Staaten bis zum 5. Oktober 2005 in innerstaatliches Recht umzusetzen.

Der Landtag hat der Übernahme der Richtlinie in seiner Sitzung vom 14./15./16. Dezember 2004 einhellig zugestimmt.

2. SCHWERPUNKTE DER RICHTLINIE

Die Gleichheit aller Menschen vor dem Gesetz und der Schutz vor Diskriminierung ist ein allgemeines Menschenrecht; dieses Recht wurde in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, im Übereinkommen der Vereinten Nationen zur Beseitigung aller Formen der Diskriminierung von Frauen, im Internationalen Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung, im Internationalen Pakt der Vereinten Nationen über bürgerliche und politische Rechte, im Internationalen Pakt der Vereinten Nationen über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte sowie in der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten anerkannt, die von allen EU-Mitgliedstaaten unterzeichnet wurden. Liechtenstein hat die erwähnten Übereinkommen ebenfalls unterzeichnet und ratifiziert. Die Gleichbehandlung von Männern und Frauen stellt nach Art. 2 und Art. 3 Abs. 2 des EG-Vertrags sowie nach Rechtssprechung des Gerichtshofs ein grundlegendes Prinzip dar. In diesen Vertragsbestimmungen wird die Gleichstellung von Männern und Frauen als Aufgabe und Ziel der Gemeinschaft bezeichnet, und es wird eine positive Verpflichtung begründet, sie bei allen Tätigkeiten der Gemeinschaft zu fördern.

Die Bedeutung der Gleichstellung von Mann und Frau ist auch im Rahmen des EWR-Abkommens anerkannt worden (siehe 11. Präambel und Art. 69 EWR-Abkommen).

Eine gleiche Beteiligung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt ist für die Verwirklichung der gesellschaftlichen Gleichstellung von Frauen und Männern erforderlich.

Die Richtlinie verstärkt die Rechtsvorschriften zur Bekämpfung von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Folgendes wird durch die Richtlinie vorgeschlagen:

- die Richtlinie definiert Begriffsbestimmungen zu mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierung sowie von Belästigung aufgrund des Geschlechts und von sexueller Belästigung. Die Beurteilung von Sachverhalten, die auf eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung schliessen lassen, obliegt den einzelstaatlichen gerichtlichen Instanzen oder anderen zuständigen Stellen nach den nationalen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten;
- die Richtlinie legt Diskriminierungen aus der Arbeitswelt mittels einer Aufzählung fest;
- die Richtlinie verstärkt den Schutz für Beschäftigte, die Beschwerde wegen Diskriminierung erhoben haben, auch nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses. Die Mitgliedstaaten sollen nationale Stellen für die Durchsetzung der Chancengleichheit einrichten. Alle Rechte, welche die Richtlinie einräumt, müssen gerichtlich kontrollierbar sein. In Diskriminierungsfällen müssen angemessene Strafen verhängt werden;
- die Richtlinie verlangt, dass Opfer von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts über einen angemessenen Rechtsschutz verfügen. Damit der Schutz noch effektiver wird, sollte auch die Möglichkeit bestehen, dass sich Verbände und Organisationen und andere juristische Personen unbeschadet der nationalen Verfahrensregeln bezüglich der Vertretung und Verteidigung vor Gericht im Namen eines Opfers oder zu seiner Unterstützung an einem Verfahren beteiligen;
- die Richtlinie sieht vor, dass für den Fall der Nichteinhaltung Sanktionen festzulegen sind, welche wirksam, verhältnismässig und abschreckend sind;
- die Richtlinie klärt das Recht der Mitgliedstaaten, Ausnahmen vom Grundsatz des gleichen Zugangs zur Beschäftigung vorzusehen. Der Ausschluss von Frauen von bestimmten beruflichen Tätigkeiten ist dann

gerechtfertigt, wenn das biologische Geschlecht der Arbeitskraft eine unabdingbare Voraussetzung ist;

- die Richtlinie erkennt den besonderen Schutz von Frauen aufgrund ihrer körperlichen Verfassung an sowie ihr Recht, nach dem Mutterschutz an den gleichen Arbeitsplatz zurückzukehren;
- die Richtlinie berechtigt Mitgliedstaaten, positive Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern zu beschliessen;
- die Mitgliedstaaten haben regelmässig über ihre Tätigkeit zu berichten.

Bereits in der Richtlinie 76/207/EWG wurde festgehalten, dass ein Ausschluss von beruflichen Tätigkeiten auf Fälle zu beschränken ist, in denen die Beschäftigung eines bestimmten Geschlechts aufgrund der Art der betreffenden speziellen Tätigkeit erforderlich ist. Es muss aber ein legitimes Ziel verfolgt werden, damit dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit, wie er sich aus der Rechtsprechung des Gerichtshofs ergibt, entsprochen wird.

EU-Gerichtshof

Insgesamt haben über 40 Gerichtshofurteile zur Auslegung der Richtlinie den Geltungsbereich und die Grenzen einiger derzeit ungenau gefasster Bestimmungen verdeutlicht. Darunter fallen die Bestimmungen zu den beruflichen Tätigkeiten, die aus dem Anwendungsbereich der Richtlinie ausgeschlossen werden können[1] sowie die Bestimmungen zum Schutz der besonderen körperlichen Verfassung der Frau und Bestimmungen zu positiven Massnahmen der Mitgliedstaaten.[2]

---

[1] Rs. Johnston (C-222/84), Rs. C-273/97 (Sirdar), Rs. Kreil (285/98).
[2] Rs. C-409/95 (Kalanke und Marshall), Rs. C-158/97 (Badek).

Vom Gerichtshof wurde entschieden, dass in Anbetracht des grundlegenden Charakters des Anspruchs auf einen effektiven gerichtlichen Rechtsschutz, Arbeitnehmer/innen diesen Schutz selbst noch nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses geniessen müssen. Ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin, der/die eine Person, die nach dieser Richtlinie Schutz geniesst, verteidigt oder für sie als Zeuge aussagt, sollte denselben Schutz geniessen.[3]

Im Weiteren hat der Gerichtshof entschieden, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nur dann als tatsächlich verwirklicht angesehen werden kann, wenn bei Verstössen gegen diesen Grundsatz den Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern, die Opfer einer Diskriminierung wurden, eine dem erlittenen Schaden angemessene Entschädigung zuerkannt wird. Er hat ferner entschieden, dass eine im Voraus festgelegte Höchstgrenze einer wirksamen Entschädigung entgegenstehen kann und die Gewährung von Zinsen zum Ausgleich des entstandenen Schadens nicht ausgeschlossen werden darf.[4]

Diese Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zur Gleichstellung von Frau und Mann ist auch im EWR von Relevanz, da gemäss Art. 6 EWR-Abkommen im EWR eine Berücksichtigungspflicht (für Urteile vor Unterzeichnung des EWR-Abkommens) bzw. ein Berücksichtigungsgebot (für Urteile nach Unterzeichnung des EWR-Abkommens) für die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs besteht.

---

[3] Rs. Coote (C-185/97)

[4] Rs. C-180/05 (Draehmpaehl), Rs. C-271/31 (Marshal).

2.1 Gegenstand und Anwendungsbereich

Gegenstand der Richtlinie 2002/73/EG ist die Festlegung eines gemeinsamen Konzepts, um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern bei der Formulierung und Umsetzung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften, Politiken und Tätigkeiten aktiv zu berücksichtigen.

Die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung bedeutet, dass es im öffentlichen und privaten Bereich einschliesslich öffentlicher Stellen in Bezug auf die Bedingungen, den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsbildung, die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen und die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmenden- oder Arbeitgebendenorganisation keinerlei unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung geben darf.

3. ZIELE UND INHALTE DER VERNEHMLASSUNGSVORLAGE

Einer legislativen Umsetzung in das liechtensteinische Recht bedürfen nur jene Bestimmungen der Richtlinie, die in Abweichung des bestehenden Gleichstellungsgesetzes und des Arbeitsvertragsrechts stehen bzw. dort nicht bereits berücksichtigt sind. Namentlich sind dies die Übernahme der Definitionen zu Belästigung und sexueller Belästigung sowie der Definitionen für die mittelbare und unmittelbare Diskriminierung, der Geltungsbereich, die Erweiterung des Benachteiligungsverbots, die Beweislasterleichterung bei Belästigung und sexueller Belästigung; die Abschaffung von Höchstgrenzen bei Entschädigungen, die Arbeitsplatzgarantie nach Mutterschaftsurlaub, das Verbandsklagerecht für Einzelpersonen, das Verbot von Vergeltungsmassnahmen und die Einsetzung von einer unabhängigen Stelle.

4. ERLÄUTERUNGEN ZUR VERNEHMLASSUNGSVORLAGE

4.1 Gleichstellungsgesetz

Im Rahmen der Teilrevision des Gleichstellungsgesetzes zwecks Umsetzung der RL 2002/73/EG werden die Begriffe der unmittelbaren und mittelbaren Diskriminierung (Art. 1a), der Geltungsbereich (Art. 2), die Belästigung und die sexuelle Belästigung (Art. 4) neu definiert; das Diskriminierungsverbot (Art. 3) der RL 2002/73/EG angepasst; die Höchstgrenzen für Entschädigungen bei Kündigung eines Arbeitsverhältnisses und bei sexueller Belästigung gestrichen und Mindestgrenzen gesetzt (Art. 5); die Beweislasterleichterung (Art. 6) erweitert; das Verbandsklagerecht auf Einzelpersonen (Art. 7) ausgeweitet; ein Verbot für Vergeltungsmassnahmen (Art. 7a) ausgesprochen und es wird eine unabhängige Stelle (Art. 19) eingerichtet.

Zu Art. 1a

Art. 1a neu entspricht den Begriffsbestimmungen nach Art. 2 Abs. 2 der RL 2002/73/EG. Damit wird gewährleistet, dass die Begriffsbestimmungen einheitlich sind, was unter anderem zu einer besseren Rechtssicherheit führt. Der Begriff der mittelbaren und unmittelbaren Diskriminierung wurde in der EU über die Richtlinie 97/80/EG des Rates eingeführt und wird seitdem in allen Antidiskriminierungsrichtlinien verwendet. Die Definitionen der Begriffe „unmittelbare“ und „mittelbare Diskriminierung“ gehen auf die einschlägige Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes zum Thema Freizügigkeit zurück (Rechtssache C-237/94, O’Flynn gegen Adjudication Officer, Slg. 1996, I – 2617) und sollen mit diesem Gesetzesentwurf umgesetzt werden.

Eine mittelbare Diskriminierung liegt bereits dann vor, wenn dem Anschein nach (merkmals-) neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem

Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können. Entscheidend ist somit nicht die statistisch feststellbare tatsächliche Diskriminierungswirkung, sondern allein die mit den Vorschriften, Kriterien oder Verfahren verbundene Gefahr einer Diskriminierung. Die Gefahr einer Diskriminierung kann durch entsprechende statistische Daten oder andere geeignete Mittel nachgewiesen werden, die belegen, dass sich etwa eine Vorschrift ihrem Wesen nach nachteilig für eine bestimmte Person oder Personengruppe auswirken kann.

Bei der Beurteilung, ob es sich um eine mittelbare Diskriminierung handelt oder ob eine unterschiedliche Behandlung als objektiv gerechtfertigt anzusehen ist, müssen einerseits die Intentionen der betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Massnahmen, die eine Ungleichbehandlung bedeuten, schutzwürdig und wichtig genug sein, um den Vorrang vor dem Gleichbehandlungsgrundsatz zu rechtfertigen; andererseits müssen die zur Erreichung des Ziels angewandten Mittel geeignet, erforderlich und angemessen sein (Verhältnismässigkeitsgrundsatz).

Zu Art. 2

Art. 3 der RL 2002/73/EG regelt den Anwendungsbereich und bestimmt, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung im öffentlichen und privaten Bereich einschliesslich öffentlicher Stellen in Bezug auf das Geschlecht keinerlei unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts geben darf. Im bestehenden Gleichstellungsgesetz ist geregelt, dass sich die Bestimmungen des Gesetzes auf die privatrechtlichen und öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse (Art. 2) beziehen.

Der Anwendungsbereich des II. Kapitels des geltenden Gleichstellungsgesetzes ist für die Umsetzung der Richtlinie zu eng gefasst. Nach Art. 3 Abs. 1 der RL 2002/73//EG umfasst das Diskriminierungsverbot insbesondere auch den Bereich

der Mitwirkung und Mitgliedschaft in einer ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInnenorganisation oder des Zugangs zu selbstständiger Erwerbstätigkeit.

Der Anwendungsbereich des II. Kapitels des Gleichstellungsgesetzes soll sich neu auch auf andere Bereiche der Arbeitswelt erstrecken und nicht nur auf privat- und öffentlich-rechtliche Arbeitsverhältnisse. Art. 2 des Gleichstellungsgesetzes wurde deshalb um die Formulierung „…sowie die sonstige Arbeitswelt…“ ergänzt. Welche Bereiche der Arbeitswelt im Einzelnen vom Diskriminierungsverbot umfasst werden, ergibt sich aus Art. 3 Abs. 2 des Gleichstellungsgesetzes.

Zu Art. 3 Abs. 1

Nach dem geltenden Art. 3 Abs. 1 des Gleichstellungsgesetzes bezieht sich das Diskriminierungsverbot ausdrücklich nur auf „Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“. Die RL 2002/73/EG geht jedoch weiter und legt ein Diskriminierungsverbot insbesondere auch in Bezug auf die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInnenorganisation oder den Zugang zu selbstständiger Erwerbstätigkeit fest. Das geltende Gleichstellungsgesetz sieht ein Diskriminierungsverbot vor, wonach Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden dürfen. Neu wird eine Formulierung gewählt, in welche die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer ArbeitnehmerInnen- und ArbeitgeberInnenorganisation oder der Zugang zu selbstständiger Erwerbstätigkeit eingeschlossen ist. Die Bestimmung entspricht im Wesentlichen Art. 2 Abs. 1 der RL 2002/73/EG. Weiterhin wird im Gleichstellungsgesetz bei Frauen die Schwangerschaft als explizites Diskriminierungsverbot aufgeführt.

Zu Art. 3 Abs. 2

Im Weiteren listet Art. 3 der RL 2002/73/EG Punkte auf, bei welchen es keinerlei unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts geben darf.

Im geltenden Gleichstellungsgesetz ist ein Diskriminierungsverbot (Art. 3) verankert, welches sich insbesondere auf die Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlohnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung bezieht. Das Diskriminierungsverbot im bestehenden Gleichstellungsgesetz ist weniger weit ausgestaltet als die Vorgaben der RL 2002/73/EG und bedarf deshalb einer Anpassung. Die Übernahme des Wortlautes der RL 2002/73/EG garantiert eine vollumfängliche Umsetzung des Art. 3 Abs. 1. Der neue Absatz enthält eine erschöpfende Aufzählung der vom Diskriminierungsverbot umfassten Bereiche der Arbeitswelt. Die Bestimmung entspricht Art. 3 Abs. 1 der RL 2002/73/EG.

Zu Art. 3 Abs. 3

Die Bestimmung entspricht Art. 2 Abs. 4 der RL 2002/73/EG. Die RL 2002/73/EG sieht vor, dass auch die Anweisung zur Diskriminierung als Diskriminierung gilt. Damit soll auch jede Person, die eine andere Person zur Diskriminierung einer Dritten oder eines Dritten angestiftet hat, in den Kreis der Verpflichtenden einbezogen und somit die Geltendmachung von Ansprüchen ihr gegenüber ermöglicht werden.

Zu Art. 3 Abs. 4

Art. 3 Abs. 4 Bst. a entspricht dem bisherigen Art. 3 Abs. 3 des Gleichstellungsgesetzes. Art. 3 Abs. 4 Bst. b dient der Umsetzung von Art. 2 Abs. 6 der RL 2002/73/EG.

Zu Art. 4 Abs. 1

Im geltenden Abs. 1 des Gleichstellungsgesetzes wird zum Ausdruck gebracht, dass die sexuelle Freiheit und Würde das Recht auf absoluten Respekt der Intimsphäre umfasst. Diese Abweichung zum Schweizerischen Gleichstellungsgesetz wurde im Rahmen der Stellungnahme der Regierung zu den anlässlich der ersten Lesung der Vorlage betreffend die Schaffung eines Gesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GLG) aufgeworfenen Fragen (Nr. 1/1999) aufgenommen, da von Landtagsabgeordneten angeregt wurde, die exemplarische Aufzählung von relativ schwerwiegenden Tatbeständen in Art. 2 um den Wortlaut des geltenden Art 1 zu ergänzen.

Mit der Übernahme der Definition aus der RL 2002/73/EG Art. 2 Abs. 2 zur Belästigung und sexuellen Belästigung kann auf den geltenden Abs. 1 verzichtet werden, da die Definitionen aus der RL weiter gefasst sind.

In den neuen Abs. 1 wird aufgenommen, dass die Belästigung und sexuelle Belästigung sowie die Anweisung dazu Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts darstellen und somit unter das Diskriminierungsverbot fallen. Abs. 1 dient der Umsetzung von Art. 2 Abs. 1 der RL 2002/73/EG.

Im geltenden Recht existiert eine Definition zu sexueller Belästigung, aber keine betreffend die Belästigung aufgrund des Geschlechts. Belästigende Verhaltensweisen aufgrund des Geschlechts können verschiedene Formen annehmen, angefangen bei sprachlichen Äusserungen und Gesten bis hin zum Verfassen, Zeigen und Verbreiten von schriftlichen Äusserungen, Bildern oder sonstigem Material. Diese Verhaltensweisen müssen schwerwiegend sein und insgesamt eine störende oder feindselige Umgebung (z.B. Arbeitsumgebung) bewirken.

Damit alle verwendeten Definitionen der RL 2002/73/EG entsprechen, werden sie im Wortlaut übernommen.

Zu Art. 5 Abs. 3

Die Verankerung der Definition von Belästigung und eine Anweisung zu Belästigung und sexueller Belästigung in Art. 4 verlangt die Festlegung einer Entschädigung und des Verfahrens. Die Rechtsansprüche für die Belästigung und die sexuelle Belästigung sowie die Anweisungen dazu werden dabei gleich gehandhabt. Bei Diskriminierung durch Belästigung und/oder sexueller Belästigung oder der Anweisung dazu kann der betroffenen Person eine Entschädigung zugesprochen werden.

Zu Art. 5 Abs. 4

Gemäss Art. 6 Abs. 2 RL 2002/73/EG stellen die Mitgliedstaaten sicher, dass der durch eine Diskriminierung erwachsene Schaden tatsächlich und wirksam ausgeglichen oder ersetzt wird, wobei dies auf „eine abschreckende und dem erlittenen Schaden angemessene Art und Weise geschehen muss“. Höchstgrenzen der Entschädigung sind nur in jenen Fällen zulässig, wo eine Anstellung diskriminierend verweigert wird. Bei Diskriminierungstatbeständen, ausser in der Ablehnung einer Bewerbung, werden deshalb Mindestvorschriften für Entschädigungen erlassen. Aus Art. 5 Abs. 4 werden daher die Höchstgrenzen der Entschädigungen bei Diskriminierung in der Kündigung eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses gestrichen und es wird eine Mindestvorschrift erlassen. Die Entschädigung bei Kündigung wird auf mindestens drei Monatslöhne festgelegt. Die Höchstgrenze der Entschädigungen bei Diskriminierung in der Ablehnung einer Anstellung wird bei drei Monatslöhnen belassen. Die Entschädigungshöchstgrenze bei sexueller Belästigung ist zu streichen und es wird eine Mindestgrenze der Entschädigung für Belästigung und sexuelle Belästigung sowie der Anweisung dazu festgelegt. Die Mindestgrenze dazu beträgt 5'000 Franken.

Zu Art. 6

Eine Beweislasterleichterung besteht nach dem geltenden Art. 6 nur für die Diskriminierungstatbestände nach Art. 3 Abs. 2; dies heisst bei Diskriminierung im Zusammenhang mit der Anstellung, Aufgabenzuteilung, Gestaltung der Arbeitsbedingungen, Entlöhnung, Aus- und Weiterbildung, Beförderung und Entlassung. Die sexuelle Belästigung wird im geltenden Recht nicht von der Beweislasterleichterung erfasst.

Art. 6 enthält neu eine Beweislasterleichterung für sämtliche Diskriminierungsfälle nach den revidierten Art. 3 und 4. Die Regelung dient der Umsetzung der Richtlinie 97/80/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 über die Beweislast bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Nach dieser Richtlinie sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, der oder dem Beklagten den Beweis darüber aufzuerlegen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes stattgefunden hat, wenn die Klägerin bzw. der Kläger Tatsachen glaubhaft macht, die das Vorliegen einer Diskriminierung vermuten lassen. In der Richtlinie 2002/73/EG wurden die Belästigung und die sexuelle Belästigung sowie die Anweisung dazu erstmals explizit als Diskriminierungstatbestände formuliert.

Zu Art. 7 Abs. 1

Die Umsetzung von Art. 6 Abs. 3 der RL 2002/73/EG bedarf einer Anpassung des Verbandsklagerechts, da das Verbandsklagerecht gemäss Gleichstellungsgesetz nur angewendet werden kann, wenn sich der Ausgang des Verfahrens auf eine grössere Zahl von Arbeitsverhältnissen auswirken wird. Die Bestimmung wird dahingehend angepasst, dass das Verbandsklagerecht auch genutzt werden kann, wenn sich das Verfahren lediglich auf einen Einzelfall bezieht.

Neben den betroffenen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern muss für die Umsetzung der RL 2002/73/EG Art. 3 Abs. 1 Best. d der betroffenen Organisation

Gelegenheit zur Stellungnahme geben, bevor sie die Schlichtungsstelle (Art. 11) anrufen oder eine Klage einreichen.

Zu Art. 7a

In der RL ist festgehalten, dass ein(e) Arbeitnehmer/in, der/die eine Person, die nach dieser Richtlinie Schutz geniesst, verteidigt oder für ihn/sie als Zeuge/in aussagt, denselben Schutz geniessen sollte. Die Bestimmung dient der Umsetzung von Art. 7 der RL 2002/73/EG.

Zu Art. 18. Abs. 1

In der Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann hat die Leiterin oder der Leiter der Stabsstelle für Chancengleichheit Einsitz. Aufgrund der Umbenennung des Gleichstellungsbüros in Stabsstelle für Chancengleichheit ist hier eine redaktionelle Änderung notwendig.

Zu Art. 19 Abs. 1

Am 22. Februar 2005 (RA 2005/332-0200) hat die Regierung die Erweiterung der Stabsstelle Gleichstellungsbüro zur Stabsstelle für Chancengleichheit beschlossen. Die Teilrevision des Gleichstellungsgesetzes bietet die Gelegenheit, die Namensänderung gesetzlich zu verankern. Eines der Ziele der Stabsstelle ist die Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann in allen Lebensbereichen.

Zu Art. 19 Abs. 2

Gemäss Art. 8a der RL 2002/73/EG hat jeder Mitgliedstaat eine oder mehrere Stellen zu bezeichnen, deren Aufgabe darin besteht, die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu fördern, zu analysieren, zu beobachten und zu unterstützen. Unter anderem soll sichergestellt werden, dass es zu den Zuständigkeiten dieser Stellen gehört, unabhängige Untersuchungen zum Thema Diskriminierung durchzuführen.

Zweck dieser Bestimmung soll gemäss der EU-Kommission die Verstärkung des Rechtsschutzanspruchs sein, der in Art. 7 der RL 2002/73/EG gewährt wird. Das Europäische Parlament unterstrich in seinem Bericht vom 16. Mai 2001 (A5-0173/2001) die Bedeutung solcher unabhängiger Stellen, da die Erfahrung beweise, dass Opfer von Diskriminierungen nur mit sehr geringer Wahrscheinlichkeit den Rechtsweg beschreiten oder paragerichtlichen Schutz in Anspruch nehmen würden. Wenn eine Vertretung durch Organisationen, die ihre Aufgaben unabhängig wahrnehmen, gewährleistet werden könne, die im Bereich der Menschenrechte und der Rechte der Frauen tätig sind, seien die Aussichten auf eine eingehende Prüfung und die Verhängung einer Strafe für den Verstoss gegen die Gleichstellung grösser. Demnach müssten die Stellen auch unbedingt über ausreichende finanzielle Mittel verfügen, um alle in der Richtlinie festgelegten Aufgaben effizient erfüllen zu können.

Zu den zwingend vorgesehen Zuständigkeiten der Stellen soll es gehören, dass sie unbeschadet der Rechte der Opfer und der Verbände, der Organisationen oder anderer juristischer Personen die Opfer von Diskriminierungen auf unabhängige Weise dabei unterstützen können, ihrer Beschwerde wegen Diskriminierung nachzugehen. Die Stellen sollen ausserdem unabhängige Untersuchungen zum Thema der Diskriminierung durchführen und unabhängige Berichte veröffentlichen sowie Empfehlungen zu allen Aspekten vorlegen können, die mit den Diskriminierungen in Zusammenhang stehen. Allerdings sollen den unabhängigen Stellen nicht gerichtliche oder so gut wie gerichtliche Befugnisse verliehen werden.

Unabhängigkeit der Stabsstelle für Chancengleichheit

Das geltende Gleichstellungsgesetz sieht in Art. 18 und Art. 19 als staatliche Institutionen die Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann und das Gleichstellungsbüro (neu Stabsstelle für Chancengleichheit) vor.

Die Stabsstelle für Chancengleichheit soll u.a. die Gleichstellung von Frau und Mann in allen Lebensbereichen fördern und sich für die rechtliche und faktische Gleichstellung von Frau und Mann einsetzen. Das geltende Gesetz zählt die Aufgaben der Stabsstelle auf. Es sind dies: Die Beratung von Behörden und Privaten, die Durchführung von Öffentlichkeitsarbeit; die Mitwirkung bei der Ausarbeitung von Erlassen, die Erarbeitung von Förderprogrammen und die Durchführung von Projekten sowie die Prüfung von Gesuchen um Finanzhilfen.

Art. 8a der RL 2002/73/EG verlangt, dass die eingesetzten Stellen unabhängige Untersuchungen zum Thema der Diskriminierung durchführen. Es wird neu ein Bst. c eingeführt, welcher den geforderten Aufgaben der Richtlinie Rechnung trägt. Dabei wird die Formulierung der Schweiz übernommen, welche die Durchführung von Untersuchungen und die Empfehlung von geeigneten Massnahmen bereits als Aufgabe des Gleichstellungsbüros explizit vorsieht. Gemäss dem Kommentar zum Gleichstellungsgesetz aus der Schweiz fallen darunter die Erstellung von Studien sowie die Ausarbeitung von Handlungsvorschlägen. Im Vernehmlassungsbericht zum Gleichstellungsgesetz (RA 97/3180) war die Aufgabe der Durchführung von Untersuchungen vorgesehen. Aufgrund von Anregungen von Vernehmlassungsteilnehmenden wurde der Aufgabenkatalog gekürzt, da er zu detailliert erschien (Bericht und Antrag Nr. 87/1998).

Zur Umsetzung von Art. 8a der RL 2002/73/EG ist die Stabsstelle für Chancengleichheit in der Beratung von Behörden und Privaten, in der Durchführung von Öffentlichkeitsarbeit und in der Durchführung von Untersuchungen und Empfehlung von geeigneten Massnahmen an Behörden und Private unabhängig.

Mit dem Ziel die Verwirklichung der Gleichbehandlung voranzubringen, fordert Art. 8b der RL 2002/73/EG die Mitgliedstaaten zum sozialen Dialog zwischen

den Sozialpartnern auf. Im geltenden Gleichstellungsgesetz heisst es in der Bst. d, dass die Stabsstelle unter anderem in Zusammenarbeit mit öffentlichen oder privaten Gleichstellungseinrichtungen Förderungsprogramme erarbeitet und/oder Projekte durchführt. Bst. d wird dahingehend abgeändert, dass die Zusammenarbeit mit öffentlichen oder privaten Einrichtungen durchgeführt wird. In den letzten Jahren wurden von der Stabsstelle für Chancengleichheit wiederholt Projekte in Zusammenarbeit mit Sozialpartnern durchgeführt. Im Begriff Einrichtungen sind die Sozialpartner mit eingeschlossen.

4.2 Arbeitsvertragsrecht ABGB

LGBl. 1993 Nr. 47 zu Art. 9a

Damit Doppelspurigkeiten in den Gesetzen vermieden werden, wird eine Kürzung des Art. 9a im ABGB vorgenommen und ein Verweis auf das Gleichstellungsgesetz angebracht. Durch die Kürzung entstehen keine Rechtsnachteile.

LGBl. 1999 Nr. 97 zu Art. 27, Abs. 1

Im Gleichstellungsgesetz wurde zur sexuellen Belästigung eine eigene Definition zu Belästigung aufgenommen. Mit der Aufnahme von Belästigung in Art. 27 wird die in dieser Vorlage angestrebte Übereinstimmung vervollständigt.

LGBl. 2003 Nr. 276 zu Art. 36a

Im Weiteren bedarf es einer Ergänzung des Arbeitsvertragsrechts mit Bestimmungen betreffend der Arbeitsplatzgarantie nach einem Mutterschaftsurlaub (Art. 2 Abs. 7 RL). Damit soll die Rückkehr an den Arbeitsplatz nach dem Mutterschaftsurlaub rechtlich gleichgestellt werden mit der Rückkehr an den Arbeitsplatz nach dem Elternurlaub. Nach dem Elternurlaub hat die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer das Recht, an seinen früheren Arbeitsplatz zurückzukehren oder, wenn dies nicht möglich ist, einer

gleichwertigen oder ähnlichen Arbeit zugewiesen zu werden. Heute ist die Rückkehr in den Betrieb nach einem Mutterschaftsurlaub über die Bestimmungen zur Kündigung zur Unzeit durch den Arbeitgeber während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin geregelt (§ 1173a, Art 49 ABGB).

II. VERNEHMLASSUNGSVORLAGE

1. GESETZ ÜBER DIE ABÄNDERUNG DES GLEICHSTELLUNGS-GESETZES

Gesetz

vom …

über die Abänderung des Gleichstellungsgesetzes

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

I.

Abänderung bisherigen Rechts

Das Gesetz vom 10. März 1999 über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GLG), LGBl. 1999 Nr. 96, wird wie folgt abgeändert:

Art. 1a

Begriffe

Im Sinne dieses Gesetzes bedeutet:

a) „unmittelbare Diskriminierung“: eine Diskriminierung, bei der eine Person auf Grund ihres Geschlechtes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;

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 Geschlechtes 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.

Überschrift vor Art. 2

II. Gleichstellung in der Arbeitswelt

Art. 2

Grundsatz

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

Art. 3

Diskriminierungsverbot

1) Aufgrund des Geschlechts, insbesondere unter Berufung auf den Ehe- oder Familienstand oder, bei Frauen, auf eine Schwangerschaft, darf niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden.

2) Dieses Verbot gilt in Bezug auf:

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;

b) den Zugang zur Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflichen Weiterbildung und Umschulung sowie praktischen Berufserfahrung;

c) die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschliesslich der Entlassungsbedingungen und die Entlöhnung;

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.

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

4) Keine Diskriminierung liegt vor, wenn:

a) angemessene Massnahmen zur Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung getroffen werden;

b) das Geschlecht wegen der Art der auszuübenden Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine unverzichtbare Voraussetzung für die Tätigkeit ist.

Art. 4

Diskriminierung durch Belästigung und sexuelle Belästigung

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

2) Eine Belästigung liegt vor, wenn unerwünschte geschlechtsbezogene Verhaltensweisen gegenüber einer Person bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

3) Eine sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein unerwünschtes Verhalten sexueller Natur, das sich in unerwünschter verbaler, nicht-verbaler oder physischer Form äussert, bezweckt oder bewirkt, dass die Würde der betreffenden Person verletzt wird, insbesondere wenn ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen und Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Art. 5 Abs. 3 und 4

3) Bei der Diskriminierung durch Belästigung oder sexuelle Belästigung kann das Gericht oder die Verwaltungsbehörde der betroffenen Person zudem 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.

4) Die Entschädigung bei Diskriminierung in der Ablehnung einer Anstellung nach Abs. 2 darf den Betrag nicht übersteigen, der drei Monatslöhnen entspricht. Die Gesamtsumme der Entschädigungen 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. 2 beträgt mindestens drei Monatslöhne. Die Entschädigung bei Diskriminierung durch Belästigung oder sexuelle Belästigung nach Abs. 3 ist unter Würdigung aller Umstände festzusetzen und beträgt mindestens 5000 Franken.

Art. 6

Beweislasterleichterung

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

Art. 7 Abs. 1

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 im eigenen Namen feststellen lassen, dass eine Diskriminierung vorliegt. Sie müssen der betroffenen Arbeitgeberin bzw. dem betroffenen Arbeitgeber oder der betroffenen Organisation Gelegenheit zur Stellungnahme geben, bevor sie die Schlichtungsstelle (Art. 11) anrufen oder eine Klage einreichen.

Art. 7a

Verbot von Vergeltungsmassnahmen

Eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer darf als Reaktion auf eine Beschwerde innerhalb des betreffenden Unternehmens oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung der Gleichstellung durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber nicht benachteiligt werden; dies gilt auch für andere Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer, die als Zeuginnen bzw. Zeugen oder Auskunftspersonen in einem solchen Verfahren auftreten oder eine solche Beschwerde unterstützen. Vorbehalten bleibt Art. 10.

Art. 18 Abs. 1

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.

Art. 19

Stabsstelle für Chancengleichheit

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.

2) Zu diesem Zweck nimmt sie namentlich folgende Aufgaben wahr:

a) sie berät die Behörden und Private in Fragen der Gleichstellung;

b) sie betreibt Öffentlichkeitsarbeit;

c) sie führt Untersuchungen durch und empfiehlt Behörden und Privaten geeignete Massnahmen;

d) sie wirkt bei der Ausarbeitung von Erlassen des Landes mit, soweit diese für die Gleichstellung von Bedeutung sind;

e) sie erarbeitet unter anderem in Zusammenarbeit mit öffentlichen oder privaten Einrichtungen Förderungsprogramme, führt Projekte durch oder beteiligt sich an Projekten;

f) sie prüft die Gesuche um Förderungshilfen nach den Art. 16 und 17 und sie überwacht die Durchführung der Förderungsprogramme.

3) Die Stabsstelle für Chancengleichheit ist in Ausübung ihrer Tätigkeiten nach Abs. 2 Bst. a bis c unabhängig.

II.

Übergangsbestimmung

Auf zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes hängige Verfahren findet das bisherige Recht Anwendung.

III.

Umsetzung von EWR-Rechtsvorschriften

Dieses Gesetz dient der Umsetzung der Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (EWR-Rechtssammlung: Anh. XVIII – 18.02).

IV.

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am … in Kraft.

2. GESETZ ÜBER DIE ABÄNDERUNG DES ALLGEMEINEN BÜRGERLICHEN GESETZBUCHES (ARBEITSVERTRAGSRECHT)

Gesetz

vom …

über die Abänderung des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches (Arbeitsvertragsrecht)

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

I.

Abänderung bisherigen Rechts

§ 1173a des Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuches vom 1. Juni 1811, im Fürstentum Liechtenstein eingeführt aufgrund Fürstlicher Verordnung vom 18. Februar 1812, in der geltenden Fassung, wird wie folgt abgeändert:

Art. 9a

Gleichbehandlung von Frauen und Männern

Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer nach Massgabe des Gleichstellungsgesetzes nicht aufgrund seines Geschlechts benachteiligen.

Art. 27 Abs. 1

1) Der Arbeitgeber hat im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen. Er muss insbesondere dafür sorgen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht belästigt oder sexuell belästigt werden und dass den Opfern von Belästigungen oder sexuellen Belästigungen keine weiteren Nachteile entstehen.

Art. 36a

3. Rückkehr an den Arbeitsplatz bei Mutterschaftsurlaub

Auf die Rückkehr an den Arbeitsplatz bei Mutterschaftsurlaub findet Art. 34c sinngemäss Anwendung.

Art. 113 Abs. 1

In Abs. 1 wird Folgendes eingefügt:

Art. 36a (Arbeitsplatzgarantie bei Mutterschaftsurlaub)

II.

Umsetzung von EWR-Rechtsvorschriften

Dieses Gesetz dient der Umsetzung der Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur

Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (EWR-Rechtssammlung: Anh. XVIII – 18.02).

III.

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt gleichzeitig mit dem Gesetz vom … über die Abänderung des Gleichstellungsgesetzes in Kraft.