

VERNEHMLASSUNGSBERICHT

DER REGIERUNG

BETREFFEND

**DIE ABÄNDERUNG DES GLEICHSTELLUNGSGESETZES (GLG), DES
ARBEITSVERTRAGSRECHTS (ABGB), DES GESETZES ÜBER DIE
BETRIEBLICHE PERSONALVORSORGE (BPVG), DES
VERSICHERUNGSVERTRAGSGESETZES (VERSVG) SOWIE DES
VERMITTLERAMTSGESETZES (VAG)**

Umsetzung der Richtlinien 2006/54/EG und 2004/113/EG

Ressort Familie und Chancengleichheit

Ressort Wirtschaft

Vernehmlassungsfrist: 27. August 2010

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
Zusammenfassung	5
Zuständige Ressorts	6
Betroffene Stellen	7
I. VERNEHMLASSUNGSBERICHT HINSICHTLICH UMSETZUNG DER RICHTLINIEN 2006/54/EG UND 2004/113/EG.....	9
1. Ausgangslage	9
1.1 Allgemeines	9
1.2 Anwendungsbereich der Richtlinien	11
1.2.1 Richtlinie 2006/54/EG	11
1.2.2 2004/113/EG	12
2. Anlass und Notwendigkeit der Vorlage	13
2.1 Arbeits- und Beschäftigungsfragen	13
2.2 Betriebliche Personalvorsorge	14
2.2.1 Allgemeines	14
2.2.2 Beitragspflicht und Beitragsbemessung	15
2.2.3 Berechnung der Altersrenten	16
2.3 Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.....	17
3. Schwerpunkte der Vorlage	20
3.1 Grundsatz der Gleichbehandlung	20
3.2 Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.....	21
3.3 Versicherungen	25
3.4. Betriebliche Personalvorsorge	27
3.3.1 Prämien- und Leistungsberechnung	27
3.4.2 Beitritt und Bedingungen.....	27
4. Umsetzung	28
5. Erläuterungen zu den einzelnen Artikeln	32
5.1 Abänderung des Gleichstellungsgesetzes (GLG).....	32
5.2 Abänderung des Gesetzes über die Vermittlerämter (VAG)	46
5.3 Abänderung des Gesetzes über die betriebliche Personalvorsorge (BPVG)	46
5.4 Abänderung des Versicherungsvertragsgesetzes (VersVG).....	47

5.5	Abänderung des Arbeitsvertragsrechts im Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch (ABGB).....	48
II.	VERNEHMLASSUNGSBERICHT HINSICHTLICH KARENZFRIST VOR FERIENANSPRUCH.....	49
III.	VERNEHMLASSUNGSVORLAGEN	53
1.	Abänderung des Gleichstellungsgesetzes	53
2.	Abänderung des Gesetzes über Vermittlerämter	69
3.	Abänderung des Gesetzes über die betriebliche Personalvorsorge	71
4.	Abänderung des Versicherungsvertragsgesetzes.....	73
5.	Abänderung des Arbeitsvertragsrechts / Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch	75

Beilage:

- Beschluss des Gemeinsamen EWR-Ausschusses Nr. 33/2008 vom 14. März 2008
- Beschluss des Gemeinsamen EWR-Ausschusses Nr. 147/2009 vom 4. Dezember 2009
- 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 (Neufassung)
- Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen

ZUSAMMENFASSUNG

Der Rat der Europäischen Union hat am 13. Dezember 2004 die Richtlinie 2004/113/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen und zusammen mit dem Europäischen Parlament am 5. Juli 2006 die Richtlinie 2006/54/EG zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen erlassen.

Beide Richtlinien verfolgen das Ziel, den Grundsatz der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen sicherzustellen.

Mit der Richtlinie 2006/54/EG soll dies für betriebliche Systeme der sozialen Sicherheit durchgesetzt werden, welche Schutz bieten vor den Auswirkungen von Krankheit, Invalidität, Alter, Berufsunfall und Berufskrankheit sowie Arbeitslosigkeit.

Die Richtlinie enthält ein Verbot der direkten oder indirekten Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, insbesondere auch unter Berücksichtigung des Zivilstands in Bezug auf den Anwendungsbereich der Systeme, den Zugang zu den Systemen, die Beitragspflicht und die Beitragsbemessung, die Berechnung der Leistungen sowie die Voraussetzungen für den Leistungsanspruch und die Geltungsdauer.

Darüber hinaus ist Zweck der Richtlinie 2006/54/EG, die gemeinschaftlichen Rechtsvorschriften zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich Arbeit und Beschäftigung zu vereinfachen, zu modernisieren und zu verbessern, indem die einschlägigen Bestimmungen der bestehenden Gleichbehandlungsrichtlinien in einem einzigen Text zusammengefasst werden und damit für alle Bürgerinnen und Bürger an Klarheit und Wirksamkeit gewinnen. Durch die Umsetzung der Richtlinie soll eine wirksame Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen garantiert werden, soweit es um das Arbeitsentgelt, den Zugang zur Beschäftigung und zur Berufsbildung und die Arbeitsbedingungen geht.

Die Richtlinie 2004/113/EG verbietet Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts im Bereich des Zugangs zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

Die Gleichstellung von Mann und Frau soll nicht nur – wie bisher – im Erwerbsleben gewährleistet werden, denn Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts einschliesslich Belästigungen und sexuelle Belästigungen gibt es häufig auch in Bereichen ausserhalb des Arbeitsmarktes. Solche Diskriminierungen können dieselben negativen Auswirkungen haben und ein Hindernis für eine vollständige, erfolgreiche Eingliederung von Männern und Frauen in das wirtschaftliche und soziale Leben darstellen. Diese Probleme sind besonders im Bereich des Zugangs zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen auffällig. Dabei wird das Augenmerk insbesondere auf Versicherungen gerichtet. Die Richtlinie enthält eine Bestimmung, welche die Ungleichbehandlung von Frauen und Männern im Bereich Versicherungen ausdrücklich untersagt. Die Berücksichtigung des Faktors Geschlecht darf nicht zu unterschiedlichen Prämien und Leistungen führen. Eine Ausnahme kann aber vorgesehen werden, wenn die unterschiedliche Behandlung auf relevanten und genauen versicherungsmathematischen und statistischen Grundlagen beruht. Eine unterschiedliche Behandlung von Mann und Frau kann im Anwendungsbereich der Richtlinie nur mehr durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt werden.

Die Umsetzung der Richtlinien erfolgt durch Einarbeitung neuer Bestimmungen in das bestehende Gleichstellungsgesetz (GLG) – welches denselben allgemeinen Gegenstand der Gleichstellung betrifft – sowie der Abänderung des Gesetzes über die betriebliche Personalvorsorge (BPVG), des Versicherungsvertragsgesetzes (VersVG), des Vermittleramtsgesetzes (VAG) und des Arbeitsvertragsrechts (ABGB).

Im Zusammenhang mit der Abänderung des ABGB wird zudem die bestehende Regelung hinsichtlich der 3-monatigen Karenzfrist vor Entstehen eines Ferienanspruchs an die Schweizer Regelung angeglichen und somit auch einem Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) Rechnung getragen.

ZUSTÄNDIGE RESSORTS

Ressort Familie und Chancengleichheit

Ressort Wirtschaft

BETROFFENE STELLEN

Stabsstelle für Chancengleichheit
Finanzmarktaufsicht Liechtenstein
Amt für Volkswirtschaft

Vaduz, 28. Juni 2010

RA 2010/1519-0101

**I. VERNEHMLASSUNGSBERICHT HINSICHTLICH UMSETZUNG DER
RICHTLINIEN 2006/54/EG UND 2004/113/EG**

1. AUSGANGSLAGE

1.1 Allgemeines

Die Gleichheit aller Menschen vor dem Gesetz und der Schutz vor Diskriminierung ist ein allgemeines Menschenrecht. Dieses Recht wurde in verschiedenen Übereinkommen, Erklärungen und Pakten¹ anerkannt und von den EU-Mitgliedstaaten sowie von Liechtenstein unterzeichnet und ratifiziert. In der EU stellt die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen gemäss Art. 3 Abs. 3 des Vertrages über die Europäische Union (EUV) eine der Hauptaufgaben der Union dar. Ausserdem hält Art. 8 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) fest, dass die Union bei all ihren Tätigkeiten darauf hinzuwirken habe, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern. Im Rahmen des EWR-Abkommens ist die Bedeutung der Gleichstellung von Mann und Frau in Präambel 11 sowie in Art. 69 EWRA ausdrücklich anerkannt worden und hat somit auch Geltung für Liechtenstein

¹ 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.

erlangt. Dies ergänzend zur Grundsatzbestimmung in Art. 31 Abs. 2 der Landesverfassung (LV), wonach Mann und Frau gleichberechtigt sind.

Mit Beschluss Nr. 33/2008 des Gemeinsamen EWR-Ausschusses vom 14. März 2008² erfolgte die Übernahme der Richtlinie 2006/54/EG in das EWR-Abkommen. Der Landtag hat der Übernahme der Richtlinie in seiner Sitzung vom 23. Oktober 2008 einhellig zugestimmt. In den EU-Mitgliedstaaten war die Richtlinie bis 15. August 2008 in nationales Recht umzusetzen, in den EWR/EFTA-Staaten (Norwegen, Island und Liechtenstein) verlängerte sich diese Frist aufgrund des verzögerten Übernahmeverfahrens bis zum 1. Februar 2009. Nachdem seither der EFTA-Überwachungsbehörde (ESA) noch keine Umsetzung mitgeteilt werden konnte, hat diese zwischenzeitlich ein Vertragsverletzungsverfahren gegen Liechtenstein eröffnet.

Die Übernahme der Richtlinie 2004/113/EG in das EWR-Abkommen erfolgte mit Beschluss Nr. 147/2009 des Gemeinsamen EWR-Ausschusses vom 4. Dezember 2009. Der Landtag wird im Juni 2010 eingeladen werden, sich mit der Zustimmung zur Übernahme dieser Richtlinie zu beschäftigen. In den EU-Mitgliedstaaten war die Richtlinie bis 21. Dezember 2007 in nationales Recht umzusetzen, für die EWR/EFTA-Staaten wurde die Frist durch den Übernahmebeschluss bis zum 30. Juni 2010 verlängert.

Liechtenstein ist demnach verpflichtet die Richtlinien 2004/113/EG und 2006/54/EG in nationales Recht umzusetzen. Da sich aus Effizienzgründen einerseits eine gemeinsame Umsetzung anbietet, andererseits die Umsetzungsfrist für die Richtlinie 2006/54/EG bereits seit über einem Jahr abgelaufen ist und ein entsprechendes Vertragsverletzungsverfahren eingeleitet wurde, unterbreitet die Regierung gegenständliche Vernehmlassungsvorlage bereits vor formeller

² LGBl. Nr. 371/2008.

Zustimmung des Landtags zur Übernahme der Richtlinie 2004/113/EG. Dies erlaubt es, dass sich der Landtag so rasch als möglich nach dieser Zustimmung mit der inhaltlichen Umsetzung auseinandersetzen kann.

1.2 Anwendungsbereich der Richtlinien

1.2.1 Richtlinie 2006/54/EG

Die Richtlinie 2006/54/EG, welche die bisherigen Regelungen in den Richtlinien 86/378/EWG sowie 96/97/EG konsolidiert, gilt für die so genannten betrieblichen Systeme der sozialen Sicherheit.

Nach herrschender Lehre und bisheriger langjähriger Praxis wird sowohl im liechtensteinischen wie auch im eng verwandten Schweizer Sozialversicherungssystem das Überobligatorium der 2. Säule (betriebliche Personalvorsorge) als betriebliches System der sozialen Sicherheit gemäss EU-Terminologie qualifiziert und fällt somit in den Anwendungsbereich der Richtlinie 2006/54/EG. Daneben regelt auch die Pensionsfondsgesetzgebung (Gesetz betreffend die Aufsicht über Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung) die Aufnahme und Ausübung der Tätigkeit von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung (Pensionsfonds) in einem überobligatorischen Bereich und fällt somit in den Anwendungsbereich dieser Richtlinie.

Die Vorsorge im Rahmen der Pensionsversicherung für das Staatspersonal wird in einem separaten und richtlinienkonformen Gesetz³ geregelt.

Die Richtlinie 2006/54/EG findet Anwendung auf die Erwerbsbevölkerung. Dazu gehören neben den Arbeitnehmenden auch Selbständigerwerbende, Arbeitssu-

³ Gesetz vom 20. Dezember 1988 über die Pensionsversicherung für das Staatspersonal (LR 174.40)

chende, Personen, deren Erwerbstätigkeit durch Krankheit, Mutterschaft, Unfall oder unverschuldete Arbeitslosigkeit unterbrochen worden ist sowie Arbeitnehmende und Selbständigerwerbende, die erwerbsunfähig sind oder sich im Ruhestand befinden und auf ihre anspruchsberechtigten Angehörigen.

1.2.2 2004/113/EG

Adressaten des Diskriminierungsverbotes iSd Richtlinie 2004/113/EG sind Personen, die Güter und Dienstleistungen liefern bzw. erbringen, welche der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen. Grundsätzlich sind also nur die Anbietenden und nicht der einzelne Abnehmer bzw. die Abnehmerin zu einer Diskriminierung fähig. Diese Regelung umfasst nicht nur öffentlich-rechtliche Sachverhalte – wie etwa der Zugang zu öffentlichen Einrichtungen wie Schwimmbädern – sondern auch privatrechtliche Schuldverhältnisse.

Um einen Konflikt mit der Pressefreiheit zu vermeiden, wird klargestellt, dass die Richtlinie nicht anwendbar ist, wenn es um Medien- und Werbeinhalte geht. Ausdrücklich ausgenommen ist auch der Bereich des Privat- und Familienlebens – wie z.B. die Vermietung einer Ferienwohnung an ein Familienmitglied oder die Überlassung privaten Wohnraums – sowie das Bildungswesen.

Auch Verträge im Bereich Beschäftigung und Beruf fallen nicht in den Anwendungsbereich der Richtlinie. Ebenso ausgenommen sind die selbständigen Tätigkeiten, soweit diese von anderen Rechtsvorschriften erfasst werden, die der Umsetzung von EWR-Vorschriften dienen. Hier gelten die spezifischen Gleichbehandlungsvorschriften, die v.a. im GLG und ABGB enthalten sind.

2. ANLASS UND NOTWENDIGKEIT DER VORLAGE

Anlass für die gegenständliche Vorlage bildet die Umsetzung der Richtlinien 2006/54/EG und 2004/113/EG. Die Umsetzung dieser Richtlinien soll zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen, beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen sowie im Bereich der sozialen Sicherheit beitragen.

2.1 Arbeits- und Beschäftigungsfragen

Durch die Umsetzung der Richtlinie 2006/54/EG soll eine wirksame Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen garantiert werden, soweit es um das Arbeitsentgelt, den Zugang zur Beschäftigung und zur Berufsbildung, die Arbeitsbedingungen und die betrieblichen Systeme der sozialen Sicherheit geht. Da die Richtlinie Änderungen gegenüber früheren Richtlinien enthält, wurden aus Gründen der Klarheit alle bestehenden Richtlinien sowie die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) in einem Text zusammengefasst (Neufassung). Folgende Rechtsakte werden durch die neue Richtlinie aufgehoben:

- Grundsatz des gleichen Entgelts für Männer und Frauen (Richtlinie 75/117/EWG);
- Grundsatz der Gleichbehandlung hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichem Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (Richtlinie 76/207/EWG, geändert durch die Richtlinie 2002/73/EWG);
- Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit (Richtlinie 86/378/EWG, geändert durch 96/97/EWG);

- Beweislast bei Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts (Richtlinie 97/80/EWG).

Die Verpflichtung zur Umsetzung der Richtlinie beschränkt sich auf die Bestimmungen, die eine inhaltliche Veränderung gegenüber den früheren Richtlinien darstellen.

Die gesetzliche Gleichstellung und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Bezug auf den Zugang zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie auf die Arbeitsbedingungen ist aufgrund der Umsetzung früherer Richtlinien auch im liechtensteinischen Recht bereits gewährleistet. Es bedarf allerdings noch der Klarstellung durch das Gesetz, dass das Diskriminierungsverbot iSd Richtlinie 2006/54/EG auch hinsichtlich der Rückkehr an den Arbeitsplatz nach einem Elternurlaub gilt.

2.2 Betriebliche Personalvorsorge

2.2.1 Allgemeines

Die Richtlinie 2006/54/EG findet Anwendung auf das Überobligatorium der betrieblichen Personalvorsorge sowie auf die Pensionsfonds. Im Rahmen der Erarbeitung dieser Vernehmlassungsvorlage wurde der Vollständigkeit halber, neben dem Überobligatorium auch das Obligatorium der betrieblichen Personalvorsorge untersucht. Dieses wird als gesetzliches System der sozialen Sicherheit qualifiziert und fällt somit unter den Anwendungsbereich der Richtlinie 79/7/EWG⁴, welche mit dem Beitritt Liechtensteins zum EWR-Abkommen auch für Liechtenstein anwendbar geworden ist. Diese Richtlinie enthält ein – der Richtlinie 2006/54/EG entsprechendes – Diskriminierungsverbot für den Bereich der obli-

⁴ Richtlinie 79/7/EWG des Rates vom 19. Dezember 1978 zur schrittweisen Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der sozialen Sicherheit.

gatorischen betrieblichen Personalvorsorge, welches im Zuge dieser Vorlage mitumgesetzt wird. Folgende Ausführungen in Bezug auf die betriebliche Personalvorsorge haben – soweit nicht Gegenteiliges angeführt wird – sowohl Geltung für die überobligatorische als auch für die obligatorische betriebliche Personalvorsorge.

Das BPVG enthält keine Bestimmungen, welche im Widerspruch zu diesen beiden Richtlinien stehen. Die gesetzlichen Bestimmungen in der betrieblichen Personalvorsorge lassen aber grundsätzlich Raum für eine Ungleichbehandlung von Männern und Frauen in der Praxis bei der Festsetzung der Risikoprämien und des Umwandlungssatzes. Bezüglich der Risikoprämien wird nämlich lediglich vorgeschrieben, dass diese genügen müssen, um die Mindestleistungen für den Invaliditäts- und Todesfall zu finanzieren. Der Mindestumwandlungssatz ist im BPVG nicht fixiert, und auf Verordnungsstufe (BPVV) werden lediglich die Grundsätze für die Berechnung der Altersrente festgelegt.

Grundsätzlich besteht die Wahl, das Diskriminierungsverbot im Bereich der betrieblichen Personalvorsorge entweder durch eine Ergänzung des BPVG respektive der BPVV oder auf Grundlage der bestehenden rechtlichen Bestimmungen durch die FMA als Aufsichtsbehörde umzusetzen.

Aus Gründen der Rechtssicherheit und der Tragweite eines Eingriffs in die Festsetzung des Umwandlungssatzes oder der Risikoprämien empfiehlt sich eine Anpassung auf Gesetzesstufe.

2.2.2 Beitragspflicht und Beitragsbemessung

Das BPVG sieht einerseits zur Verhinderung von Doppelversicherungen einen Freibetrag in der Höhe des Jahresbetrages der minimalen Altersrente der AHV vor. Auf der anderen Seite enthält das Gesetz einen Mindestbeitrag für die Al-

tersvorsorge: Für den Gesamtbestand der Arbeitnehmenden sind mindestens 8% der anrechenbaren Löhne und für den einzelnen Arbeitnehmer bzw. die einzelne Arbeitnehmerin mindestens 6% des anrechenbaren Lohns für die Altersvorsorge zu entrichten. Die Risikobeiträge sind so festzusetzen, dass die gesetzlich vorgesehenen Leistungen erbracht werden können.

Diese Gesetzesbestimmung ist geschlechtsneutral formuliert. Ausserdem stellt sich beim Freibetrag auch die Frage einer indirekten Diskriminierung nicht, da Art. 6 Abs. 6 BPVG ausdrücklich verlangt, dass der Freibetrag bei teilzeitbeschäftigten Personen entsprechend dem Beschäftigungsgrad herabgesetzt wird.

Die Regelung von Beitragspflicht und Beitragsbemessung ist somit vor dem Hintergrund des Diskriminierungsverbotes unbedenklich.

2.2.3 Berechnung der Altersrenten

Unter dem Umwandlungssatz versteht man den Prozentsatz des angesparten Alterskapitals, der den Pensionsbezüger und -bezügerinnen als Rente jährlich ausbezahlt wird. Das BPVG enthält keine gesetzliche Regelung für die Festlegung des Umwandlungssatzes. Dies wurde auch mit der umfassenden Revision des BPVG auf den Januar 2006 im Gesetz so beibehalten.

Bezüglich der Berechnung der Altersrenten gibt Art. 8 Abs. 3 BPVG der Regierung die Kompetenz zum Erlass von Berechnungsgrundsätzen auf Verordnungsstufe. Der Umwandlungssatz ist aber aufgrund der Vorgaben in der Verordnung zum BPVG (Art. 5 BPVV) auch ohne explizite Regelung im BPVG als Teil der obligatorischen Vorsorge zu betrachten.

Soweit die Leistungen auf dem Beitragsprimat beruhen, ist der Umwandlungssatz eine für die Festsetzung der Leistungen in der betrieblichen Vorsorge unverzichtbare Grösse. Die Vorsorgeeinrichtungen richten die Altersleistungen grundsätz-

lich in Rentenform aus, es sei denn, der bzw. die Versicherte verlange eine Kapitalabfindung, die im Minimum 90% des Barwerts der erworbenen Rente betragen muss. Allerdings kann im Reglement auch eine Kapitalabfindung vorgeschrieben werden. In diesem Fall muss die Abfindung aber dem Gesamtwert der anwartschaftlichen Leistungen gemäss BPVG entsprechen. Da auch die Kapitalabfindungen über den Barwert der Renten definiert werden, ist auch für deren Berechnung der Umwandlungssatz erforderlich.

Im Rahmen der überobligatorischen Vorsorge sind gemäss Richtlinie 2006/54/EG nach Geschlecht unterschiedliche Umwandlungssätze zulässig, soweit sie sich auf die massgebenden versicherungstechnischen Grundlagen abstützen lassen.

Demgegenüber sind Unterschiede beim Umwandlungssatz zwischen Frauen und Männern, welche zu unterschiedlichen Rentenzahlungen führen, im Rahmen der obligatorischen betrieblichen Vorsorge nicht zulässig und zwar auch dann nicht, wenn sie auf versicherungstechnischen Grundlagen beruhen.

Vorsorgeeinrichtungen, welche sowohl die obligatorische wie auch die weitergehende betriebliche Vorsorge versichern (umhüllende Kassen) und heute nach Geschlecht unterschiedliche Umwandlungssätze vorsehen, müssten daher im Rahmen des Obligatoriums einheitliche Umwandlungssätze für Frauen und Männer vorsehen.

2.3 Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen

Mit Erlass der Richtlinie 2004/113/EG wird die Ungleichbehandlung von Frauen und Männern beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen verboten. Bisher haben sich die gemeinschaftsrechtlichen Gleichbehandlungsvorschriften auf den Beschäftigungsbereich beschränkt. Nun ist laut Europäischer Kommission jedoch offenkundig, dass es Diskriminierung aufgrund des

Geschlechts nicht nur auf dem Arbeitsmarkt gibt. In vielen anderen Bereichen des täglichen Lebens werden Frauen und Männer ungleich behandelt. Geschlechtsspezifische Diskriminierungen sind – gemäss Kommission – besonders im Bereich des Zugangs zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen augenfällig und stellen ein Hindernis für die vollständige erfolgreiche Eingliederung von Männern und Frauen in das soziale und wirtschaftliche Leben dar. Die Kommission führt weiter aus, dass die Betroffenen durch den Ausschluss vom Zugang zu Gütern oder Dienstleistungen im günstigsten Fall in ihrer Selbstachtung verletzt werden. Schlimmstenfalls könne es jedoch sogar zur Verschärfung sozialer Ausgrenzung führen. Es sollte deshalb dafür gesorgt werden, dass Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts in diesem Bereich verhindert bzw. beseitigt werden.

Durch die Umsetzung dieser Richtlinie soll die Gleichbehandlung von Männern und Frauen nicht mehr nur in der Arbeitswelt gewährleistet werden, sondern auch für privatrechtliche Vertragsverhältnisse im Zusammenhang mit dem Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen gelten. Dieser nicht unerhebliche Eingriff in die Vertragsfreiheit ist sogleich der meist kritisierte Gegenstand dieser Richtlinie. Vertragsfreiheit bedeutet, dass jedes Privatrechtssubjekt grundsätzlich entscheiden kann, mit wem es welche Verträge abschliessen will. Nicht der Staat schreibt den Vertragspartner vor, sondern der Private entscheidet, mitunter auch nach Kriterien des Geschlechts. Diese Freiheit, nach geschlechtlichen Kriterien zu entscheiden, wird im Geltungsbereich der Richtlinie aufgehoben. Nicht beschränkt wird die Vertragsfreiheit aber dann, wenn die Wahl des Vertragspartners nicht von dessen Geschlecht abhängig gemacht wird.

Eingriffe in die Vertragsfreiheit betreffen insbesondere die persönlichen und wirtschaftlichen Freiheitsrechte und sind nicht unproblematisch. Dabei sind eine

Interessenabwägung und eine Verhältnismässigkeitsprüfung notwendig.⁵ Im Rahmen der Richtlinie wird die Aufhebung der Vertragsfreiheit mit der Notwendigkeit der Gleichstellung von Männern und Frauen in einem Bereich, in dem gemäss Europäischer Kommission Diskriminierungen nach wie vor an der Tagesordnung sind, gerechtfertigt. Dabei kann es sich um die verschiedenartigsten Fälle handeln, wie zum Beispiel: Die Weigerung, Schwangeren einen Hypothekenkredit zu gewähren; die Weigerung, bei gemeinsamen Konten den Namen der Frau als ersten aufzuführen (was eine Diskriminierung zur Folge hat hinsichtlich des Anspruchs auf bestimmte Leistungen, die häufig nur für die erstgenannte Person gelten); die Weigerung, Teilzeitbeschäftigten ein Darlehen zu gewähren (was im Lichte der Rechtsprechung des EuGH auf eine mittelbare Diskriminierung hinaus läuft, da Teilzeitbeschäftigte in der Mehrzahl Frauen sind); die Anforderung, dass Frauen bei Gewährung eines Darlehens einen Bürgen bzw. eine Bürgin benötigen, während dies von einem Mann bei gleicher Kreditwürdigkeit nicht verlangt wird; die sexuelle Belästigung durch Vermieter bzw. Vermieterinnen; die unterschiedliche Behandlung von Männern und Frauen bei Versicherungsprämien und -leistungen. Weiters wird auch damit argumentiert, dass mit der Richtlinie die beiderseitige Vertragsfreiheit zum Wohle derjenigen geschützt wird, die vorher durch die Vertragsfreiheit ausgeschlossen wurden.

Die Interessenabwägung zwischen Gleichbehandlung und Vertragsfreiheit ist somit im Anwendungsbereich der Richtlinie zu Gunsten der Gleichbehandlung ausgefallen.

Durch die Einführung des Diskriminierungsverbotes für den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen wird den Diskriminierungsopfern

⁵ Vgl. z.B. KOM(2003) 657 endgültig, S. 13: Die Kommission bezeichnet die RL als Beitrag zur Stärkung der Grundwerte, auf denen die Union beruht: Gleichstellung von Männern und Frauen, Freiheit, Demokratie, Achtung der Menschenrechte und Grundfreiheiten und Rechtsstaatlichkeit, Beitrag zu besserem wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt.

ermöglicht, gegen diskriminierende Behandlungen vorzugehen und allenfalls angemessenen Schadenersatz zu beanspruchen.

3. SCHWERPUNKTE DER VORLAGE

3.1 Grundsatz der Gleichbehandlung

Der Grundsatz der Gleichbehandlung bedeutet, dass keine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, auch keine Schlechterstellung von Frauen aufgrund von Schwangerschaft oder Mutterschaft, und keine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand erfolgen darf. Auch Belästigungen und sexuelle Belästigungen sind in diesem Kontext als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts anzusehen. Der Grundsatz der Gleichbehandlung gilt nicht nur für das natürliche Geschlecht, sondern auch für Diskriminierungen aufgrund einer Geschlechtsumwandlung.

Um eine unmittelbare Diskriminierung handelt es sich dann, wenn eine Person aufgrund ihres Geschlechts in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, erfahren hat oder erfahren würde. Bei unterschiedlichen Gesundheitsleistungen, die auf körperliche Unterschiede bei Mann und Frau zurückzuführen sind, liegt somit beispielsweise keine Diskriminierung vor, da es sich nicht um vergleichbare Situationen handelt.

Eine mittelbare Diskriminierung ist es, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen des einen Geschlechts in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechts benachteiligen können (vgl. 2.3. Bsp.: Weigerung Teilzeitbeschäftigten ein Darlehen zu gewähren).

Eine Belästigung besteht bereits in jeder ungünstigen Behandlung einer Person in Bezug auf ihr Geschlecht, ohne dass es sich dabei um ein spezifisch sexualbezogenes Verhalten handeln muss, z.B. wenn ein männlicher Beschäftigter ständig abschätzige Bemerkungen über weibliche Kunden macht.

Unter sexueller Belästigung wird ein unerwünschtes physisches, verbales oder non-verbales Verhalten sexueller Natur verstanden. Ein Beispiel dafür ist die Belästigung einer Mieterin durch den Vermieter, indem dieser sexuelle Gefälligkeiten als Gegenleistung für einen Vertragsabschluss verlangt.

Beide Arten von Belästigungen müssen jedoch bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betroffenen Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird.

Unzulässig ist auch die Anweisung einer Person zu einem diskriminierenden Verhalten.

3.2 Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen

Die Richtlinie 2004/113/EG untersagt geschlechterspezifische Diskriminierungen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. Die Formulierung „Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen“ entspricht dem Sprachgebrauch der Europäischen Union bezüglich des freien Waren- und Dienstleistungsverkehrs. Demgemäss sind Güter Erzeugnisse, die einen Geldwert haben und daher Gegenstand von Handelsgeschäften sein können. Darunter fallen zum Beispiel auch Energieträger wie Gas, ferner auch Strom. Dienstleistungen werden in Art. 57 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) umfassend umschrieben mit „Leistungen, die in der Regel gegen Entgelt erbracht werden, soweit sie nicht den Vorschriften über den freien Waren- und Kapital-

verkehr und über die Freizügigkeit der Personen unterliegen.“ Als Dienstleistungen gelten insbesondere gewerbliche (z.B. Baugewerbe, Reiseveranstaltung, Filmwesen), kaufmännische (z.B. Bank- und Börsenwesen, Versicherungen), handwerkliche (z.B. Friseure, sanitäre Dienste) und freiberufliche Tätigkeiten (z.B. Ärzte, Architekten, Rechtsanwälte).

Bei der Dienstleistung muss es sich zum einen um eine wirtschaftliche Tätigkeit handeln, zum anderen muss die Leistung in der Regel gegen Entgelt erbracht werden. Wirtschaftlich ist die Tätigkeit, wenn sie auf einen Erwerbszweck gerichtet ist, nicht aber notwendigerweise ein Beruf. Dabei ist unbeachtlich, wie die Tätigkeit moralisch oder sozial eingestuft wird. Es genügt auch geringe wirtschaftliche Bedeutung, wie z.B. Entgelt zur Nutzung von Spielautomaten. Die Tätigkeit muss nicht notwendigerweise unter die oben genannten traditionellen vier Kategorien fallen. Von der Rechtsprechung des EuGH wurden z.B. folgende Tätigkeiten als Dienstleistungen qualifiziert: Immobiliengeschäfte, Börsentermingeschäfte, Telekommunikationsdienste sowie das öffentliche Auftragswesen.

Ein weiteres Wesensmerkmal der Dienstleistung im Sinne des AEUV ist die Entgeltlichkeit der Leistung. Das Entgelt muss die wirtschaftliche Gegenleistung für die betreffende Leistung darstellen und dementsprechend einen wirtschaftlichen Wert haben, der nicht völlig ausser Verhältnis zu dem der Dienstleistung steht. Sportliche Tätigkeiten werden erfasst, wenn sie entgeltlich erbracht werden. Gleiches gilt für kulturelle Aktivitäten, wie z.B. die Tätigkeit von Fremden- und Museumsführern und -führerinnen und für Rundfunk und Fernsehen. Die Entgeltlichkeit muss aber lediglich „in der Regel“ bestehen. Es schadet also nicht, wenn im Einzelfall ausnahmsweise kein Entgelt verlangt wird oder wie z.B. bei der Veranstaltung von Glücksspielen der Unterhaltungscharakter im Vordergrund steht und der Gewinn vom Zufall abhängig ist.

Unter Dienstleistungen fallen folglich jegliche Leistungen, mit welcher der Erbringer am Wirtschaftsleben teilnimmt, ungeachtet dessen rechtlichen Status, des Tätigkeitszwecks und des betreffenden Tätigkeitsbereichs.

Der Anwendungsbereich wird allerdings dadurch eingeschränkt, dass die Güter und Dienstleistungen der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen müssen. Dies ist dann der Fall, wenn ein Angebot zum Vertragsabschluss zum Beispiel durch Anzeigen in Tageszeitungen, Schaufensterauslagen, im Internet oder auf vergleichbare Weise öffentlich gemacht wird. Dabei kommt es nicht darauf an, wie gross die angesprochene Öffentlichkeit ist, sondern lediglich, dass die Erklärung über die Privatsphäre der Anbietenden hinausgelangt und an einen unbestimmten Adressatenkreis gerichtet ist.

„Güter und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen“ beinhalten gemäss Europäischer Kommission beispielsweise Folgendes: den Zugang zu Gebäuden, die der Öffentlichkeit zugänglich sind; alle Arten von Wohnungen, einschliesslich Mietwohnungen und Hotelunterkünfte; Dienstleistungen in den Bereichen Banken, Versicherungen und sonstige Finanzdienstleistungen; Transportmittel; Dienstleistungen sämtlicher Berufssparten und Branchen.

Die Frage, ob ein Gut oder eine Dienstleistung der Öffentlichkeit zugänglich ist, kann jedoch gewisse Abgrenzungsschwierigkeiten ergeben, wie in Liechtenstein z.B. bezüglich der Mitgliedschaft in einer Alpgenossenschaft oder des Anrechts auf Holzlos. In beiden Fällen geht das „Angebot“ zwar über die Privatsphäre des Anbieters hinaus, ist zugleich jedoch auf einen bestimmten Adressatenkreis beschränkt. Denn um Mitglied in einer Alpgenossenschaft zu werden bedarf man grundsätzlich des Weiderechts – welches nur unter bestimmten Voraussetzun-

gen gewährt wird – sowie des Bürgerrechts⁶ der jeweiligen Gemeinde. Auch das Anrecht auf Holzlos ist auf die Gemeindebürger beschränkt. Das Erfordernis des öffentlichen Zuganges ist demnach mangels eines im vorhinein bestimmten Adressatenkreises nicht gegeben. Das Diskriminierungsverbot gemäss dieser Richtlinie findet somit hier keine Anwendung.

Gemäss der Richtlinie 2004/113/EG sind Ungleichbehandlungen aufgrund des Geschlechts dann zulässig, wenn sie durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt sind. Dies kann beispielweise der Schutz von Opfern sexueller oder häuslicher Gewalt sein. Dafür kann eine Schutzeinrichtung geschaffen werden, die nur Frauen zugänglich ist. Eine solche Einrichtung ist geeignet das Schutzziel zu erreichen, indem es Gewaltopfern die Möglichkeit bietet, der Gewalt zu entkommen und ist als Mittel zur Erreichung dieses Ziels auch angemessen und erforderlich, um Frauen adäquaten Schutz zu gewährleisten. Weitere Beispiele sind laut dieser Richtlinie der Schutz der Privatsphäre und des sittlichen Empfindens (z.B. bei der Vermietung von Wohnraum durch den Eigentümer in der Wohnung, in der er selbst wohnt), die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter oder der Interessen von Männern und Frauen (ehrenamtliche Einrichtungen, die nur den Angehörigen eines Geschlechts zugänglich sind), die Vereinsfreiheit (Mitgliedschaft in privaten Klubs, die nur den Angehörigen eines Geschlechts zugänglich sind) und die Organisation sportlicher Tätigkeiten (z.B. Sportveranstaltungen, zu denen ausschliesslich die Angehörigen eines Geschlechts zugelassen sind). Die Richtlinie stellt klar, dass der Grundsatz der Gleichbehandlung beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen nicht bedeutet, dass Einrichtungen Männern und Frauen in jedem Fall zur gemeinsamen Nutzung bereitgestellt werden müssen. Solange Angehörige des einen Geschlechts nicht besser gestellt sind als die anderen, ist dies unproblematisch.

⁶ ausgenommen bei Übertragung des Weiderechts durch gesetzlichen Erbgang

3.3 Versicherungen

Die Richtlinie 2004/113/EG verbietet, dass im Bereich des Versicherungswesens und verwandter Finanzdienstleistungen die Berücksichtigung des Faktors Geschlecht zu unterschiedlichen Prämien und Leistungen führt. Dies beinhaltet auch ein Verbot der Schlechterstellung von Frauen aufgrund von Schwangerschaft oder Mutterschaft, da die mit den Risiken der Schwangerschaft und Mutterschaft verbundenen Kosten nicht den Angehörigen eines einzigen Geschlechts zugeordnet werden sollen. Die Richtlinie 2004/113/EG soll gemäss Erwägung 15 nur für private, freiwillige und von Beschäftigungsverhältnissen unabhängigen Versicherungen und Rentensystemen gelten.

Im liechtensteinischen Recht gibt es im Bereich des Privatversicherungswesens keine generelle Verpflichtung zur geschlechtsneutralen Prämien- und Leistungsberechnung. Sie ist demzufolge in das liechtensteinische Recht zu übernehmen.

In der Praxis ist es durchaus üblich, dass Versicherungsprodukte Frauen und Männern zu unterschiedlichen Konditionen angeboten werden. Dies allerdings nur bei Produkten, in denen sich diese Differenzierung aufgrund grösserer Unterschiede in den versicherungsmathematischen Erfahrungswerten aufdrängen. Bekanntlich ist die Lebenserwartung der Frauen wesentlich höher als die der Männer, wodurch bei einer Todesfallversicherung die Prämien für Frauen tiefer, bei einer Altersrente dafür höher sind. Die Faktoren, die dabei berücksichtigt werden, sind nicht nur die unterschiedliche durchschnittliche Lebenserwartung, sondern auch unterschiedliche Verhaltensmuster (insbesondere in der Fahrzeugversicherung). In einigen EU-Mitgliedstaaten gibt es jedoch bereits Systeme, die auch in privaten Versicherungszweigen „Unisex-Tarife“ anwenden, die auf einer Durchschnittsberechnung beruhen. Da beispielsweise im Falle einer Altersrente ein solcher Tarif für Männer teurer ist als ein reiner Männer-Tarif, besteht die Gefahr, dass Männer bei einer anderen Versicherung einen solchen Vertrag ab-

schliessen, wodurch die Durchschnittsberechnung nicht mehr adäquat ist (sogenannte Antiselektion).

Die Mitgliedstaaten können gemäss Art. 5 Abs. 2 der Richtlinie 2004/113/EG jedoch proportionale Unterschiede bei Prämien und Leistungen zulassen, wenn die Berücksichtigung des Geschlechts bei einer auf relevanten und genauen versicherungsmathematischen und statistischen Daten beruhenden Risikobewertung ein bestimmender Faktor ist. Eine solche Ausnahmeregelung ist aber nur zulässig, sofern sichergestellt wird, dass die zugrunde liegenden versicherungsmathematischen und statistischen Daten, auf die sich die Berechnungen stützen, verlässlich sind, regelmässig aktualisiert werden und der Öffentlichkeit zugänglich sind. Darüber hinaus sind gemäss Erwägung 19 der RL 2004/113/EG Ausnahmen nur dann zulässig, wenn das betreffende nationale Recht die Regel der Geschlechtsneutralität bisher noch nicht vorsah.

Aufgrund der geringen Grösse von Liechtenstein existieren keine eigenen statistischen Daten, auf die sich die Prämien- und Leistungsberechnung stützen kann. Die Sterblichkeit und Invalidierungswahrscheinlichkeit in Liechtenstein sind aber naturgemäss mit denjenigen der Schweiz vergleichbar. Die Statistiken in der Schweiz dürften deshalb auch in Liechtenstein ihre Gültigkeit haben. Eine Ausnahmeregelung iSd Art. 5 Abs. 2 der Richtlinie 2004/113/EG kann somit in das liechtensteinische Recht aufgenommen werden, sollte dies im Rahmen der Vernehmlassung für notwendig erachtet werden.

Wird eine Ausnahmeregelung getroffen, so muss die EU-Kommission respektive die EFTA-Überwachungsbehörde (ESA) darüber informiert werden. Nach fünf Jahren überprüfen die Mitgliedstaaten ihre Entscheidung betreffend die Ausnahmeregelung und übermitteln der EU-Kommission oder der ESA die Ergebnisse dieser Überprüfung.

3.4. Betriebliche Personalvorsorge

Ungleichbehandlungen aufgrund des Geschlechts sind im überobligatorischen Bereich der betrieblichen Personalvorsorge bzw. Altersversorgung (vgl Richtlinie 2006/54/EG) sowie in der obligatorischen betrieblichen Personalvorsorge unzulässig. Dies gilt sowohl für die Prämien- und Leistungsberechnung als auch für den Beitritt zu Vorsorgeeinrichtungen und Pensionsfonds sowie für die Bedingungen für den Zugang zu ihnen.

3.3.1 Prämien- und Leistungsberechnung

Bei den Beiträgen enthält das BPVG lediglich Mindestbeitragssätze für die Altersvorsorge, die für Männer und Frauen identisch und damit mit dem Gleichbehandlungsgebot vereinbar sind. Bei den Risikobeiträgen enthält das Gesetz dagegen lediglich eine Vorgabe, welche eine versicherungstechnisch korrekte Beitragsfestsetzung verlangt. Ähnlich verhält es sich bei der Festsetzung des Umwandlungssatzes. BPVG und BPVV verlangen lediglich, dass sich der Umwandlungssatz auf anerkannte versicherungstechnische Grundlagen stützen muss. Dies macht es den Vorsorgeeinrichtungen grundsätzlich möglich, unterschiedliche Umwandlungssätze für Männer und Frauen festzusetzen.

Für die freiwillige (überobligatorische) betriebliche Vorsorge können aber iSd Art. 9 Abs. 1 lit. j und h der Richtlinie 2006/54/EG bestimmte Ausnahmeregelungen vorgesehen werden. (vgl. Punkt 5.1. zu Art. 3 Abs. 4)

3.4.2 Beitritt und Bedingungen

Zusätzlich zum Diskriminierungsverbot bei der Prämien- und Leistungsberechnung enthält die Richtlinie 2006/54/EG ein Verbot von Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts hinsichtlich des Anwendungsbereiches betrieblicher Sys-

teme der sozialen Sicherheit, der Bedingungen für den Zugang zu ihnen sowie der Beitragspflicht. Auch wenn derartige Probleme in der Praxis der liechtensteinischen Vorsorgeeinrichtungen oder Pensionsfonds nicht bekannt sind, so enthält die Vernehmlassungsvorlage die Klarstellung, dass eine Diskriminierung in diesem Zusammenhang nicht zulässig ist.

4. UMSETZUNG

Die Gleichbehandlung von Frauen und Männer an sich ist im liechtensteinischen Recht nichts Neues. Bereits 1992 wurde auf Verfassungsebene mit Art. 31 Abs. 2 LV ausdrücklich festgeschrieben, dass Mann und Frau gleichberechtigt sind.⁷ Seither bedürfen rechtliche Differenzierungen aufgrund des Geschlechts grundsätzlich der Rechtfertigung durch biologisch bedingte Unterschiede. Der solchermaßen eingeschränkte Gestaltungsspielraum führt auch dazu, dass der Staatsgerichtshof im Bereich von Art. 31 Abs. 2 LV eine strenge Normenkontrolle vornimmt. Er hat in der Vergangenheit einige gleichheitswidrige Bestimmungen des liechtensteinischen Rechts aufgehoben, oder – soweit möglich – in verfassungskonformer Weise interpretiert, oder wenn beides nicht zweckmässig erschien, an den Gesetzgeber zur Beseitigung der Ungleichbehandlung appelliert.

Die Problematik der gesetzlichen Ungleichbehandlung von Mann und Frau ist heute von untergeordneter Bedeutung. Gefordert wird vielmehr das aktive Vorgehen des Gesetzgebers zur Herstellung der faktischen Gleichbehandlung, insbesondere auch im Rahmen der Beziehungen zwischen Privaten. Bekanntestes historisches Beispiel hierfür ist der im Gleichstellungsgesetz (GLG) eingeführte Grundsatz der Gleichbehandlung von Arbeitnehmern beider Geschlechter (und

⁷ Diese, offensichtlich sehr weit gefasste, Geschlechtergleichbehandlung ist als absoluter Verfassungsgrundsatz zu verstehen.

dabei insbesondere die Lohngleichheit), der nicht nur für öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse, sondern auch für Verträge mit privaten Arbeitgebenden gilt. Auch im ABGB gibt es eine entsprechende Bestimmung im Einzelarbeitsvertragsrecht § 1173a Art. 8a ABGB.

Da einige Bestimmungen der Richtlinien praktisch wortgleich mit Bestimmungen von früher umgesetzten Richtlinien übereinstimmen und denselben allgemeinen Gegenstand der Gleichstellung betreffen, bietet sich an, auf diese bestehenden Umsetzungen im Kontext des GLG Bezug zu nehmen. Die Umsetzung der Richtlinien 2004/113/EG und 2006/54/EG erfolgt deshalb durch die Eingliederung von neuen Bestimmungen in das bestehende GLG und eine entsprechende Abänderung des Aufbaus dieses Gesetzes. Dies beruht auf dem Grundgedanken der Vorlage, eine klare und übersichtliche Darstellung der Gleichbehandlung und Gleichstellung von Mann und Frau zu schaffen und die neuen Bestimmungen in einem einzigen Gesetz zu vereinen. Das GLG und seine Diskriminierungsverbote gelten auch für andere Gesetze. Es bedarf deshalb grundsätzlich keiner Anpassung der spezifischen Gesetze, wie z.B. des Versicherungsvertragsgesetzes (VersVG), sofern diese den Richtlinien nicht ausdrücklich widersprechen. Zur Klarstellung der Geltung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf die spezifischen Gesetze bzw. Bereiche soll allerdings im BPVG sowie im VersVG ein Verweis auf das GLG eingefügt werden. Die Richtlinie 2006/54/EG umfasst die betrieblichen Systeme der sozialen Sicherheit und somit auch die Pensionsfonds im Sinne der Pensionsfondsgesetzgebung. Da das PFG jedoch im Gegensatz zum BPVG keine materiellrechtlichen Bestimmungen zur Vertragsausgestaltung beinhaltet und lediglich die Bewilligungsvoraussetzungen bzw. den Aufsichtsrahmen vorgibt, soll im PFG auf einen expliziten Verweis in GLG verzichtet werden.

In formell-rechtlicher Hinsicht wird eine Bestimmung des Vermittleramtsgesetzes (VAG) erweitert.

Das GLG weist heute folgende Gliederung auf:

- I. Allgemeines
- II. Gleichstellung in der Arbeitswelt
- III. Besondere Bestimmungen für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse
- IV. Rechtsschutz bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen
- V. Finanzhilfen
- VI. Staatliche Institutionen
- VII. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Der Aufbau des GLG soll gemäss Vorschlag dahingehend abgeändert werden, dass das neue Kapitel „I. Allgemeines“ mit Vorschriften erweitert wird, die heute im II. Kapitel enthalten sind, gleichzeitig aber auch im Rahmen der Richtlinien umzusetzen sind und somit für alle (künftigen) Regelungsbereiche des GLG gelten sollen. Das neue II. Kapitel enthält damit nur noch für die Arbeitswelt geltende Vorschriften. Das III. Kapitel wird neu eingeführt und enthält die speziellen Bestimmungen der Richtlinie 2004/113/EG, also Vorschriften bezüglich des Zugangs zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. Die bisherigen Bestimmungen zum Rechtsschutz werden neu im IV. Kapitel „Rechtsschutz“ zusammengefasst. Dabei sind in Abschnitt A allgemeine Bestimmungen zum Rechtsschutz enthalten. Abschnitt B enthält die spezifischen Bestimmungen für die Arbeitswelt und in Abschnitt C werden die Bestimmungen des heutigen Kapitel III „Besondere Bestimmungen für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse“, welche inhaltlich unverändert bleiben, eingefügt. Abschnitt D entspricht dem heutigen Kapitel IV, welches sich inhaltlich auch nicht ändert. Abschnitt E umfasst die spezifischen Rechtsansprüche und Verfahrensbestimmungen bei Diskriminierung

beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. Die Kapitel V und VI bleiben formal unverändert.

Vorschlag zur Neueinteilung des GLG:

I. Allgemeines

II. Gleichstellung in der Arbeitswelt

III. Gleichstellung beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen

IV. Rechtsschutz

A. Allgemeines

B. Spezifische Rechtsansprüche bei Diskriminierung in der Arbeitswelt

C. Besondere Bestimmungen für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse

D. Rechtsschutz bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen

E. Spezifische Rechtsansprüche und Verfahrensbestimmungen bei Diskriminierung beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen

V. Finanzhilfen

VI. Staatliche Institutionen

VII. Übergangs- und Schlussbestimmungen

5. ERLÄUTERUNGEN ZU DEN EINZELNEN ARTIKLEN

5.1 Abänderung des Gleichstellungsgesetzes (GLG)

Zu Art. 1a

Für die Begriffsbestimmungen „unmittelbare Diskriminierung“ und „mittelbare Diskriminierung“ können die Definitionen des Art. 1a Bst. a und b GLG übernommen werden. Neu werden die Definitionen der Begriffe „Belästigung“ und „sexuelle Belästigung“ in Art. 1a Bst. c und d GLG umgesetzt. (*Art. 2 lit. c und d RL 2004/113/EG, Art. 2 Abs. 1 lit. c und d RL 2006/54/EG*)

Die in Art. 4 Abs. 2 und 3 GLG enthaltenen Definitionen werden aufgrund der Begriffsbestimmungen in Art. 1a überflüssig und fallen weg.

Vgl. auch Ausführungen bei 3.1.

Zu Art. 1b

Das Diskriminierungsverbot ist im Wesentlichen in bestehenden Bestimmungen des GLG enthalten⁸. Auf dieser Basis wird neu eine Bestimmung (Art. 1b) geschaffen, die ein allgemeines Diskriminierungsverbot enthält. Sie wird in das Kapitel „I. Allgemeines“ eingefügt und gilt somit nicht mehr nur für die Arbeitswelt, sondern auch im Bereich des Zugangs zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

Das geltende Gleichstellungsgesetz sieht ein Diskriminierungsverbot vor, wonach Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden dürfen. Schwangerschaft ist im geltenden

⁸ Vgl. Art. 3 Abs. 1 und 3, Art. 4 Abs. 1 GLG.

Recht als explizites Diskriminierungsverbot aufgeführt. Dies soll jedoch nicht nur für die Gleichstellung in der Arbeitswelt gelten, sondern neu auch für die Gleichbehandlung beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. Der bestehende Art. 3 Abs. 1 GLG wird deshalb in den neuen Art. 1b Abs. 1 eingefügt. Diese Bestimmung enthält neu die Begriffe „Mutterschaft“, „Mutterschaftsurlaub“ und „Elternurlaub“. Es dürfen also weder Frauen, die sich im Mutterschaftsurlaub befinden noch Personen, die einen Elternurlaub in Anspruch nehmen, diskriminiert werden. Konsequenterweise wird ein Diskriminierungstatbestand in Zusammenhang mit einem Elternurlaub eingeführt. *(Art. 4 Abs. 1 RL 2004/113/EG; Art. 2 Abs. 2 Bst. c RL 2006/54/EG)*

Art. 1b Abs. 2 bezieht sich auf Art. 4 Abs. 2 der Richtlinie 2004/113/EG und Art. 27 Abs 1, Art. 28 Abs. 1 der Richtlinie 2006/54/EG. Demgemäss sind günstigere Bestimmungen zum Schutz der Frauen in Bezug auf Schwangerschaft oder Mutterschaft gestattet, was bislang in dieser Form im GLG nicht enthalten ist. Die Richtlinien schaffen keine Verpflichtung auf solche günstigere Bestimmungen zu verzichten. Es wird empfohlen die Bestimmung zu übernehmen, da sie nicht nur den Vorbehalt, sondern auch den Spielraum des Gesetzgebers aufzeigt, ohne ihm aber eine Verpflichtung zum Erlass günstigerer Bestimmungen aufzuerlegen.

Art. 1b Abs. 3 entspricht dem bestehenden Art. 4 Abs. 1 GLG und definiert auch eine Belästigung oder sexuelle Belästigung als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts. Neu wird der 2. Satz eingefügt, der besagt, dass auch jede nachteilige Behandlung aufgrund der Zurückweisung oder Duldung derartiger Belästigungen durch die betreffende Person eine Diskriminierung darstellt. *(Art. 4 Abs. 3 RL 2004/113/EG; Art. 2 Abs. 2 Bst. a RL 2006/54/EG)*

Durch Art. 1b Abs. 4 wird klargestellt, dass eine Diskriminierung auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vorliegt. Er entspricht Art. 3 Abs. 3 GLG. *(Art. 4 Abs. 4 RL 2004/113/EG; Art. 2 Abs. 2 Bst. b RL 2006/54/EG)*

Zu berücksichtigen ist, dass gemäss Erwägung 3 der Richtlinie 2006/54/EG der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen nicht auf das natürliche Geschlecht einer Person beschränkt ist, sondern auch für Diskriminierungen aufgrund einer Geschlechtsumwandlung gilt.

Zu Art. 1c

Da das Diskriminierungsverbot nur im Umfang der näheren Präzisierungen der einzelnen Bestimmungen der Richtlinien, die hier in separaten Kapiteln umgesetzt werden, gelten soll, muss der Geltungsbereich auch eingegrenzt werden, da das „allgemeine“ Diskriminierungsverbot sonst zu weit ginge. Eine Bezugnahme auf das Diskriminierungsverbot gemäss Art. 1c findet in den einzelnen Kapiteln statt (vgl. Art. 3 und 3a GLG).

Zu Art. 2

Diese Bestimmung wird aufgehoben. Der Geltungsbereich wird neu in den einzelnen Kapiteln umschrieben, weshalb Art. 2 überflüssig wird.

Zu Art. 3

Abs. 1 wird aufgehoben und neu in Art. 1b Abs. 1 eingefügt.

Abs. 3 wird auch aufgehoben und neu in Art. 1b Abs. 4 eingefügt.

Abs. 2 und 4 werden ergänzt mit den Bestimmungen zur betrieblichen Personalvorsorge bzw. Altersversorgung. Zur Differenzierung von Art. 1b wird aber empfohlen die ursprüngliche Bezeichnung „Diskriminierungsverbot“ in „Geltungsbereich des Diskriminierungsverbots betreffend Gleichstellung in der Arbeitswelt“ abzuändern. Weiters sollte der Wortlaut „Dieses Verbot gilt in Bezug auf“ durch „Das Diskriminierungsverbot (Art. 1b) gilt in Bezug auf“ ersetzt werden, um den Bezug zum Diskriminierungsverbot zu verdeutlichen.

Zu Art. 3 Abs. 2 Bst. e

Die Richtlinie 2006/54/EG beinhaltet Bestimmungen zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen im Bereich der betrieblichen Systeme der sozialen Sicherheit. Sie beinhaltet ein Diskriminierungsverbot hinsichtlich des Anwendungsbereiches solcher Systeme und die Bedingungen für den Zugang zu und Austritt aus diesen Systemen, die Beitragspflicht und die Berechnung der Beiträge sowie die Berechnung der Leistungen einschliesslich Zuschläge für den Ehegatten und für unterhaltsberechtigte Personen. Zur Konkretisierung dieser Begriffe wird auf Art. 9 der Richtlinie 2006/54/EG verwiesen.

Mit Art. 3 Abs. 2 Bst. e wird nun ein entsprechendes Diskriminierungsverbot in das GLG aufgenommen. Dies betrifft sowohl die Vorsorgeeinrichtungen (betriebliche Personalvorsorge) nach BPVG als auch die Pensionsfonds nach PFG (betriebliche Altersversorgung), da auch diese Einrichtungen die betriebliche Altersversorgung im freiwilligen Bereich durchführen. (*Art. 5, Art. 9 RL 2006/54/EG*)

Das Diskriminierungsverbot gilt aber auch für den obligatorischen Bereich der betrieblichen Personalvorsorge. (vgl. 1.2.1)

Zu Art. 3 Abs. 4 Bst. c und d

Gemäss der Richtlinie 2006/54/EG sind Ungleichbehandlungen in bestimmten Fällen zulässig. Für die betrieblichen Systeme der sozialen Sicherheit, d.h. die überobligatorische betriebliche Personalvorsorge nach BPVG sowie PFG werden unterschiedliche Leistungsniveaus gestattet, soweit damit versicherungstechnischen Berechnungsfaktoren Rechnung getragen wird, die je nach Geschlecht unterschiedlich sind. Diese Bestimmung lässt somit unterschiedliche Umwandlungssätze zur Berechnung der Altersrente sowie unterschiedliche Risikoleistungen im überobligatorischen Bereich der betrieblichen Personalvorsorge bzw. Al-

tersversorgung zu, soweit diese versicherungstechnisch begründet sind. (Art. 9 Abs 1 lit. h RL 2006/54/EG)

Auch die Beiträge an die überobligatorische betriebliche Personalvorsorge bzw. Altersversorgung sind nach der Richtlinie 2006/54/EG grundsätzlich geschlechtsneutral auszugestalten. Für die Arbeitgeberinnen- und Arbeitgeberbeiträgen ist allerdings eine Ausnahme von diesem Grundsatz vorgesehen, sofern im Falle von Festbeiträgen beabsichtigt wird, die Höhe der auf diesen Beiträgen beruhenden Rentenleistungen für Männer und Frauen auszugleichen oder anzunähern, sowie im Fall von durch Kapitalansammlung finanzierten Festleistungssystemen, sofern die Arbeitgeberinnen- und Arbeitgeberbeiträge dazu bestimmt sind, die zur Deckung der Aufwendungen für die zugesagten Leistungen unerlässliche Finanzierungsgrundlage zu ergänzen. (Art. 9 Abs. 1 lit. j RL 2006/54/EG)

Zu Art. 3a

Diese Bestimmung ist das Kernstück des neuen III. Kapitels und stellt seinen sachlichen Anwendungsbereich dar.

Vgl. zu Art. 3a Abs. 1 und 2 die Ausführungen unter 1.2.2 und 3.2

Mit Art. 3a Abs. 3 wird klargestellt, dass nicht jede unterschiedliche Behandlung gegen das Diskriminierungsverbot verstößt. Bestimmte Waren und Dienstleistungen sind auf die Benutzung durch Angehörige eines bestimmten Geschlechts zugeschnitten, wie z.B. die Reservierung bestimmter Öffnungszeiten in Schwimmbädern für Angehörige eines Geschlechts oder die Mitgliedschaft in privaten Klubs. In anderen Fällen können Leistungen je nach Geschlecht des Kunden auf unterschiedliche Weise erbracht werden. Dort wo Männer und Frauen sich nicht in einer vergleichbaren Situation befinden, steht das Gleichbehandlungsgebot einer unterschiedlichen Behandlung nicht entgegen. Ungleichbehandlungen bleiben also im Zusammenhang mit Gütern und Dienstleistungen,

die ausschliesslich oder hauptsächlich für die Angehörigen eines Geschlechts bestimmt sind, oder wenn es um Leistungen geht, die je nach Geschlecht der Klienten auf unterschiedliche Weise erbracht werden, zulässig. Vgl. hierzu auch 3.2

Art. 3a Abs. 4 entspricht Art. 3 Abs. 2 der Richtlinie 2004/113/EG und stellt klar, dass die Vertragsfreiheit nicht durch die Richtlinie eingeschränkt wird, wenn die Wahl des Vertragspartners nicht vom Geschlecht abhängig gemacht wird.

Zu Art. 3b

Mit dieser Bestimmung wird Art. 5 der Richtlinie 2004/113/EG umgesetzt, welcher verbietet, dass im Bereich des Versicherungswesens und verwandter Finanzdienstleistungen die Berücksichtigung des Faktors Geschlecht zu unterschiedlichen Prämien und Leistungen führt. Gemäss Erwägung 15 der Richtlinie 2004/113/EG gilt diese nur für private, freiwillige und von Beschäftigungsverhältnissen unabhängige Versicherung und Rentensysteme.

In Art. 5 der Richtlinie wird die geschlechtsneutrale Festlegung der Prämien- und Leistungen statuiert. Eine Ausnahmeregelung ist aber zulässig. Wird dies im Rahmen der Vernehmlassung als notwendig erachtet, so kann mit Art. 3b Abs. 2 festgeschrieben werden, dass eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts zulässig ist, wenn dessen Berücksichtigung auf genauen versicherungsmathematischen und statistischen Daten beruht, die verlässlich sind, regelmässig aktualisiert werden und der Öffentlichkeit zugänglich sind. Spätestens im Jahre 2015 ist diese Ausnahmeregelung zu überprüfen und das Ergebnis der EFTA-Überwachungsbehörde zu übermitteln. Dies wird in den Übergangsbestimmungen vorgesehen.

Eine Schlechterstellung von Frauen aufgrund von Schwangerschaft oder Mutterschaft wird als direkte Diskriminierung angesehen und ist deshalb in jedem Fall

unzulässig. Kosten im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft dürfen gemäss Art. 3b Abs. 3 in keinem Fall zu unterschiedlichen Prämien und Leistungen führen. (vgl. hierzu auch 3.3)

Sollte auf die Ausnahmeregelung in Art. 3b Abs. 2 verzichtet werden, so wäre auch der gegenständliche Abs. 3 hinfällig.

Zu Art. 4

Wird aufgehoben.

Abs. 1 wird in Art. 1b Abs. 3 und 4 eingefügt.

Abs. 2 und 3 befinden sich neu in Art. 1a Bst. c und d.

Zu Art. 5

Die Richtlinien verlangen, dass Ansprüche wegen Verletzungen der Gleichbehandlung auf dem Gerichts- und/oder Verwaltungsweg geltend gemacht werden. Es müssen die erforderlichen Massnahmen getroffen werden, um sicherzustellen, dass einer diskriminierten Person der dadurch entstandene Schaden tatsächlich und wirksam ausgeglichen oder ersetzt wird. Dies muss auf eine abschreckende und dem erlittenen Schaden angemessene Art und Weise geschehen. *(Art. 8 Abs. 1 RL 2004/113/EG, Art. 17 Abs. 1, Art. 18 RL 2006/54/EG)*

Aus diesem Grund wird Art. 5 Abs. 1 Bst. d derart geändert, dass die Betroffenen die Zahlung von Schadenersatz und Genugtuung sowie weitergehender vertraglicher Ansprüche beantragen können.

Zu Art. 6

Bei dieser Bestimmung wird der Verweis geändert, so dass sie auf alle Bereiche des Diskriminierungsverbotes Anwendung findet. *(Art. 9 RL 2004/113/EG, Art. 19 RL 2006/54/EG)*

Zu Art. 6a

Zur Vermeidung allfälliger Unklarheiten wird empfohlen eine Bestimmung ins GLG aufzunehmen, welche die Möglichkeit der Nichtigerklärung diskriminierender vertraglicher und anderer Bestimmung im Sinne von Art. 13 lit. b der Richtlinie 2004/113/EG und Art. 23 lit. b der Richtlinie 2006/54/EG vorschreibt. Geschäfte, die gegen ein gesetzliches Verbot oder gegen die guten Sitten verstossen sind gemäss § 879 Abs. 1 ABGB nichtig. Möchte der Benachteiligte den Vertrag nicht erfüllen, so muss er sich auf die Unwirksamkeit berufen, sie also geltend machen. Dies ist formlos und auch aussergerichtlich möglich. Fristsschranken bestehen keine.⁹ Erfolgt keine Berufung auf den Vertragsmangel, bleibt die Vereinbarung voll wirksam.

Nichtigkeit wird hier aber nur „insoweit“ angeordnet, was auch eine Teilnichtigkeit ermöglicht, sofern die weiteren Voraussetzungen¹⁰ dafür vorliegen. Somit wird nicht unbedingt der ganze Vertrag oder die ganze Betriebsordnung, sondern nur die diskriminierende Regelung nichtig.

Zu Art. 7

Da Art. 8 Abs. 3 der Richtlinie 2004/113/EG und Art. 17 Abs. 2 der Richtlinie 2006/54/EG ein Verbandsbeschwerderecht verlangen, kann Art. 7 als „allgemeine Bestimmung“ geführt werden und wird deshalb – mit Anpassungen für den Bereich des Zugangs zu und der Versorgung mit Güter und Dienstleistungen – im IV. Kapitel, Abschnitt „A. Allgemeines“ eingefügt. Der Wortlaut des 2. Satzes „Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberin“ wird in „Parteien wie Arbeitgebende, Vertragspartner bzw. -partnerinnen“ abgeändert, damit es auch für den Bereich des Zu-

⁹ Will sich der Benachteiligte jedoch zugleich das von ihm bereits Geleistete zurückholen, muss er die dreissigjährige Verjährungsfrist für Bereicherungsansprüche beachten.

¹⁰ Entscheidend ist nicht, ob die Parteien auch den Restvertrag geschlossen hätten, sondern welchen Schutzzweck die Verbotsnorm verfolgt. Der Restgültigkeit ist möglichst Vorzug zu geben.

gangs zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen gilt. Weiters enthält diese Bestimmung neu auch einen Verweis auf Art. 15b, zusätzlich zu Art. 11.

Die Organisationen können – wie bisher – im eigenen Namen feststellen lassen, dass eine Diskriminierung vorliegt. Sie haben neu aber auch die Möglichkeit, sich entweder im Namen der beschwerten Person (als dessen Vertreter) oder zu deren Unterstützung (als Nebenintervenient iSd §§ 17 ff ZPO) an einem durch den Beschwerten bzw. die Beschwerde eingeleiteten Verfahren zu beteiligen. In allen Fällen ist die Einwilligung der betroffenen Person einzuholen.

Zu Art. 7a

Diese Bestimmung wird verallgemeinert, so dass sie sowohl auf das II. als auch auf das neu III. Kapitel des GLG anwendbar ist. Somit wird dem in Art. 10 der Richtlinie 2004/113/EG und Art. 24 der Richtlinie 2006/54/EG vorgeschriebenen Schutz der Diskriminierungsopfer und Zeugen vor Repressalien entsprochen.

Art. 7a Abs. 2 wird neu eingefügt und stellt klar, dass Vergeltungsmassnahmen grundsätzlich dieselben Rechtsfolgen auszulösen im Stande sind wie die Diskriminierungen selbst. Dadurch riskiert derjenige, der diskriminiert und zusätzlich Vergeltung, übt eine doppelte Bestrafung.

Zu Art. 7b

Der in Art. 5 Bst. d GLG enthaltene Anspruch bei Gericht oder bei einer Verwaltungsbehörde die Anordnung der Zahlung des geschuldeten Lohnes zu beantragen, wird neu in Art. 7b eingefügt. Dieser Anspruch bezieht sich nur auf Diskriminierungen in der Arbeitswelt, weshalb er getrennt von den allgemeinen Rechtsansprüchen des Art. 5 aufgeführt wird. Gleichzeitig wird die Bestimmung erweitert, so dass auch bei einer Diskriminierung in Bezug auf die Beitragspflicht, die Beitrags- oder Leistungsberechnung bei der betrieblichen Personalvorsorge bzw. Altersversorgung die betroffene Person bei Gericht oder der Verwaltungsbehör-

de beantragen kann, die Erstattung der aufgrund der Ungleichbehandlung zu viel bezahlten Beiträge oder zu wenig erhaltenen Leistungen anzuordnen.

Die Verjährung für Ansprüche gegen Einrichtungen der betrieblichen Personalvorsorge bzw. Altersversorgung richtet sich nach der spezialgesetzlichen Verjährung von Art. 18a BPVG.

Zu Art. 7c

Art. 7c Abs. 1 wird neu eingeführt. Abs. 2 bis 4 entsprechen Art. 5 Abs. 2 bis 4 des geltenden GLG.

Zu Art. 7c Abs. 1

Die Bestimmung über Entschädigungen ist für Diskriminierungsfälle im Bereich der betrieblichen Personalvorsorge bzw. Altersversorgung zu erweitern. Wird eine Person in Bezug auf den Beitritt zu Vorsorgeeinrichtungen oder Pensionsfonds oder in Bezug auf die Aufrechterhaltung des Leistungsanspruchs bei der betrieblichen Personalvorsorge bzw. Altersversorgung aufgrund des Geschlechts ungleich behandelt, so hat sie Anspruch auf Entschädigung. (*Art. 25 RL 2006/54/EG*)

Dabei ist zu berücksichtigen, dass Ansprüche auf Schadenersatz und Genugtuung sowie weitere vertragliche Ansprüche vorbehalten bleiben. (vgl. Art. 5 Bst. d GLG)

Zu Art. 8 – 12

Diese Bestimmungen bleiben – mit Ausnahme von Art. 10 – sowohl inhaltlich als auch formal unverändert. Es werden lediglich die Verweise angepasst.

Zu Art. 10

Der Kündigungsschutz bei Racheündigung soll neu auch Geltung entfalten, wenn ein(e) Arbeitnehmer(in) eine Beschwerde gegen die Vorsorgeeinrichtung

oder den Pensionsfonds des Betriebes einbringt. Da neu eine Beschwerde gegen die Vorsorgeeinrichtung oder den Pensionsfond des Betriebes möglich ist, wurde auch Art. 10 Abs. 2 hinsichtlich des Kündigungsschutzes angepasst.

Zu Art. 13 – 15

Diese Bestimmungen bleiben sowohl inhaltlich als auch formal unverändert. Es werden lediglich die Verweise angepasst.

Zu Art. 15a

Wie schon zu Art. 5 GLG ausgeführt, muss gemäss Art. 8 Abs. 2 der Richtlinie 2004/113/EG der entstandene Schaden tatsächlich und wirksam ausgeglichen oder ersetzt werden und der Ausgleich auf eine abschreckende und dem erlittenen Schaden angemessene Art und Weise erfolgen. Art. 15a enthält ergänzend dazu eine Bestimmung zur Höhe des Schadensbetrages. Die sinngemässe Anwendung von Art. 7c Abs. 2 und 4 GLG erfolgt in der Weise, dass die Begriffe „Lohn“ und „drei Monatslöhne“ durch „Wert des betroffenen Gutes bzw. der betroffenen Dienstleistung“ ersetzt wird.

Besteht die Diskriminierung also in der Ablehnung eines Vertragsabschlusses oder in der Auflösung eines Vertragsverhältnisses, so hat die betroffene Person Anspruch auf eine Entschädigung. Diese Entschädigung ist unter Würdigung aller Umstände festzusetzen und wird auf der Grundlage des Wertes des betroffenen Gutes bzw. der betroffenen Dienstleistung errechnet.

Die Entschädigung bei Diskriminierung in der Ablehnung eines Vertragsabschlusses darf den Betrag nicht übersteigen, der dem Wert des betroffenen Gutes bzw. der Dienstleistung entspricht. Die Gesamtsumme der Entschädigung darf diesen Betrag auch dann nicht übersteigen, wenn mehrere Personen einen Anspruch auf eine Entschädigung wegen einer derartigen Diskriminierung geltend machen. Die Entschädigung bei Diskriminierung durch Auflösung eines Vertragsverhältnis-

ses beträgt mindestens den Wert des betroffenen Gutes bzw. der Dienstleistung. Die Entschädigung bei Diskriminierung durch Belästigung oder sexuelle Belästigung ist unter Würdigung aller Umstände festzusetzen und beträgt mindestens CHF 1'000.-.

Die im Gegensatz zur Mindestentschädigung bei Diskriminierung in der Arbeitswelt (Art. 7c Abs. 4 GLG) tiefere Mindestentschädigung von CHF 1'000.- rechtfertigt sich dadurch, dass Verträge über Dienstleistungen oder Güter auch sehr geringen „Wert“ haben können, insbesondere im Vergleich zu einem Arbeitsverhältnis. Darüber hinaus ist zu berücksichtigen, dass ein Arbeitsverhältnis eine besondere Verpflichtung auf Seiten des Arbeitgebenden bewirkt. Man kann hier von einem „qualifizierten“ Vertragsverhältnis sprechen, da der Arbeitgebende gesetzlich zum Schutz der Persönlichkeit des Arbeitnehmers der Arbeitnehmerin verpflichtet ist. Bei Verletzung dieser besonderen Pflicht ist demnach eine höhere Mindestentschädigung gerechtfertigt.

Nach oben ist die Entschädigung nicht begrenzt, weshalb bei gewichtigen Angelegenheiten, schweren Verletzungen etc. auch Entschädigungen von weit über CHF 5'000.- angemessen sein können.

Zu Art. 15b

Der in dieser Bestimmung enthaltene Verweis auf Art. 11 entspricht Art. 8 Abs. 1 der Richtlinie 2004/113/EG, welcher auch die Möglichkeit der Geltendmachung der Ansprüche im Schlichtungsverfahren vorsieht.

Zu Art. 15c

Diese Bestimmung enthält einen Verweis auf Art. 12. Demgemäss sind auch Streitigkeiten über Diskriminierungen beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen vor den ordentlichen Gerichten auszutragen. Das

Gericht stellt den Sachverhalt von Amts wegen fest und würdigt die Beweise nach freiem Ermessen.

Zu Art. 16

In Art. 16 Abs. 1 wird der Wortlaut dahingehend angepasst, dass nicht mehr nur „die Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben“ davon erfasst wird, sondern generell die „Gleichstellung von Frau und Mann“.

Die zusätzlich eingefügte Bst. e setzt fest, dass Finanzhilfe auch Programmen zur Förderung, Analyse, Beobachtung und Unterstützung der Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichberechtigung von Mann und Frau gewährt werden kann. Damit wird Art. 12 Abs. 1 der RL 2004/113/EG entsprochen.

Zu Art. 17

Auch in dieser Bestimmung wird der Wortlaut von Bst. a dahingehend angepasst, dass nicht nur mehr „die Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben“ davon erfasst wird, sondern generell die „Gleichstellung von Frau und Mann“. Zugleich wird die Bestimmung aber ausgeweitet auf „die Unterstützung bei Beschwerden“.

Dadurch wird sowohl Art. 12 Abs. 1 als auch Art. 12 Abs. 2 Z. 2 der Richtlinie 2004/113/EG entsprochen.

Zu Art. 19

Art. 15 der Richtlinie 2004/113/EG verpflichtet die Mitgliedstaaten zur Unterrichtung der Betroffenen über die nach der Richtlinie getroffenen Massnahmen. Für die Umsetzung dieser Verpflichtung wird Art. 19 Abs. 2 mit Bst. g dahingehend ergänzt, dass die Stabsstelle für Chancengleichheit als Regierungsstelle die Betroffenen in geeigneter Weise über solche Massnahmen unterrichtet.

Art. 12 Abs. 2 der Richtlinie 2004/113/EG erläutert die Zuständigkeiten der mit der Gleichbehandlung befassten Stellen. Dazu gehört die Durchführung unabhängiger Untersuchungen zum Thema Diskriminierung, die Veröffentlichung unabhängiger Berichte und die Vorlage von Empfehlungen zu allen Aspekten, die mit diesen Diskriminierungen im Zusammenhang stehen.

Mit Art. 19 Abs. 2 a) iVm. Abs. 3 wird Art. 12 Abs. 2 a) der Richtlinie 2004/113/EG entsprochen. Abs. 2 c) entspricht Art. 12 Abs. 2 b) und c) der Richtlinie und durch Abs. 2 b) wird auch Art. 12 Abs. 2 c) der Richtlinie umgesetzt.

Art. 19 Abs. 2 wird durch Bst. h dahingehend ergänzt, dass die Stabsstelle für Chancengleichheit auch Informationen mit entsprechenden europäischen Einrichtungen austauscht. Durch diese Bestimmung wird Art. 20 der Richtlinie 2006/54/EG umgesetzt.

Zu Art. 20

Diese Übergangsbestimmung nach altem Recht ist obsolet geworden und wird daher aufgehoben.

Übergangsbestimmungen

Im Hinblick auf Art. 12 der Richtlinie 2006/54/EG wird eine Übergangsbestimmung eingefügt, die klarstellt, dass die Gesetzesänderung keine Rückwirkung entfaltet.

Führt die Gesetzesänderung zu einer Senkung der anwartschaftlichen Leistungen, so ist dies dem Versicherten mindestens 21 Monate im Voraus schriftlich mitzuteilen. Die Senkung darf pro Jahr nicht mehr als 2% der Rente betragen.

Des Weiteren wird klargestellt, dass die Bestimmung zu den versicherungsmathematischen Faktoren nur auf Versicherungsverträge Anwendung findet, die nach Inkrafttreten des revidierten GLG abgeschlossen werden.

Zudem wird eine Übergangsbestimmung vorgesehen, welche die Überprüfung der in Art. 3b Abs. 2 GLG vorgesehenen Ausnahme ausdrücklich vorsieht. Sollte sich im Rahmen der Vernehmlassung herauskristalisieren, dass von dieser Ausnahmemöglichkeit nicht Gebrauch gemacht werden soll, so wird die gegenständliche Übergangsbestimmung hinfällig.

5.2 Abänderung des Gesetzes über die Vermittlerämter (VAG)

Zu § 8 Abs. 2 Z. 11

Der in Abs. 2 enthaltene Ausnahmenkatalog wird durch eine zusätzliche Ziffer erweitert. Dadurch wird klargestellt, dass in Fällen, in denen ein Schlichtungsverfahren nach dem GLG vorgeschrieben ist, keine Vermittlung stattfindet.

5.3 Abänderung des Gesetzes über die betriebliche Personalvorsorge (BPVG)

Da im BPVG keine Bestimmung enthalten ist, die der Richtlinie 2006/54/EG ausdrücklich widerspricht, bedarf es grundsätzlich keiner Änderung dieses Gesetzes. Dennoch soll zur Klarstellung ein Verweis auf die neuen Regelungen im Gleichstellungsgesetz erfolgen (vgl. auch Punkt 4). Die Richtlinie 2006/54/EG, welche die überobligatorische betriebliche Personalvorsorge bzw. Altersversorgung regelt, lässt unterschiedliche Leistungsniveaus dann zu, wenn damit unterschiedlichen versicherungstechnischen Berechnungsfaktoren Rechnung getragen wird. In der obligatorischen betrieblichen Personalvorsorgen sind hingegen keine Ausnahmen der Gleichbehandlung zulässig.

Zu Art. 2 Abs. 2

In Art. 2 Abs. 2 werden die Bestimmungen des BPVG aufgeführt, welche für Vorsorgeeinrichtungen Anwendung finden, die weitergehende Leistungen anbieten als nach dem BPVG vorgeschrieben werden (so genannte umhüllende Vorsorgeeinrichtungen). Der Verweis auf den neuen Art. 2b, welcher seinerseits auf das

Gleichstellungsgesetz verweist, ist an dieser Stelle notwendig, um ausdrücklich festzuhalten, dass das Gleichstellungsgesetz auch für die weitergehende Vorsorge Anwendung findet.

Zu Art. 2 Abs. 3

In Art. 2 Abs. 3 werden die Bestimmungen des BPVG aufgeführt, welche für Vorsorgeeinrichtungen Anwendung finden, die ausschliesslich freiwillige (überobligatorische) Leistungen anbieten.

Da bei der überobligatorischen Vorsorge das Gleichstellungsgesetz ebenfalls angewendet werden muss, ist auch in diesem Artikel ein Verweis auf den neuen Art. 2b notwendig.

Zu Art. 2b

Mit dieser Bestimmung wird neu auf das Gleichstellungsgesetz verwiesen, um eindeutig festzuhalten, dass Vorsorgeeinrichtungen die nach dem BPVG versicherungspflichtige Person nicht im Sinne des Gleichstellungsgesetzes aufgrund des Geschlechts diskriminieren dürfen.

5.4 Abänderung des Versicherungsvertragsgesetzes (VersVG)

Art. 39a

Zur Klarstellung, dass die Gleichbehandlungsvorschriften des GLG auch für den Versicherungsvertrag gelten, wird ein Verweis im VersVG aufgenommen. (vgl. Punkt 4)

5.5 Abänderung des Arbeitsvertragsrechts im Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch (ABGB)

Zu § 1173a Art. 36b

Gemäss Art. 15 der RL 2006/54/EG haben Frauen im Mutterschaftsurlaub nach Ablauf des Mutterschaftsurlaubs Anspruch darauf, an ihren früheren Arbeitsplatz oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz unter Bedingungen, die für sie nicht weniger günstig sind, zurückzukehren, und darauf, dass ihnen auch alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, auf die sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätten, zugute kommen.

II. VERNEHMLASSUNGSBERICHT HINSICHTLICH KARENZFRIST VOR FERIENANSPRUCH

Im Zusammenhang mit der Abänderung des ABGB soll aus Effizienzgründen zudem die bestehende Regelung hinsichtlich der 3-monatigen Karenzfrist vor Entstehen eines Ferienanspruchs angepasst werden. Dieses Vorhaben war schon seit Längerem geplant, eine separate Landtagsvorlage erschien jedoch als unverhältnismässig. Deswegen hat die Regierung sich dafür entschieden, diese Anpassung zu kombinieren mit der Vorlage zur Umsetzung der Richtlinien 2006/54/EG und 2004/113/EG.

Die Regelung in Abs. 1 des § 1173a Art. 30 ABGB, wonach ein Ferienanspruch nur bei Arbeitsverhältnissen entsteht, die mehr als drei Monate gedauert haben oder auf mehr als drei Monate eingegangen worden sind, unterscheidet sich von der entsprechenden Schweizer Bestimmung in Art. 329a OR und ist mit den Vorgaben aus dem EWR-Recht nicht vereinbar. Diesbezüglich relevant ist Art. 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlament und des Rates vom 4. November 2003 über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung (ABl. Nr. L 299 vom 18.11.2003, S. 9 ff.), welcher festlegt, dass „jeder Arbeitnehmer einen bezahlten Mindestjahresurlaub von vier Wochen nach Massgabe der Bedingungen für die Inanspruchnahme und die Gewährung erhält, die in den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und/oder nach den einzelstaatlichen Gepflogenheiten vorgesehen sind.“ Diese Vorschrift wurde wortwörtlich aus der Vorgänger-Richtlinie 93/104/EG des Rates vom 23. November 1993 (ABl. Nr. L 307 vom 13.12.1993, S. 18 ff.) in die derzeit anwendbare Arbeitszeit-Richtlinie 2003/88/EG übernommen. Beide Richtlinien wurden in das EWR-Abkommen übernommen.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat in der Rechtssache C-173/99 am 26. Juni 2001 entschieden, oben genannte Bestimmung erlaube „einem Mitgliedstaat nicht, eine nationale Regelung zu erlassen, nach der ein Arbeitnehmer einen Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub erst dann erwirbt, wenn er eine ununterbrochene Mindestbeschäftigungszeit von dreizehn Wochen bei demselben Arbeitgeber zurückgelegt hat.“ Solches hatte die Umsetzung der Richtlinie in Grossbritannien vorgesehen. Aufgrund dieser Regelung verlieren Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, „deren Arbeitsverhältnis endet, bevor sie bei demselben Arbeitgeber eine ununterbrochene Mindestbeschäftigungszeit von dreizehn Wochen zurückgelegt haben, jeden Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub und sie erhalten auch keine finanzielle Vergütung als Ersatz, obwohl sie tatsächlich während einer gewissen Zeit gearbeitet haben und nach der Richtlinie 93/104 Mindestruhezeiten zum Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer unbedingt erforderlich sind. Eine solche innerstaatliche Regelung ist darüber hinaus offensichtlich unvereinbar mit der Systematik der Richtlinie 93/104, die in Bezug auf den Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub anders als bei anderen Sachgebieten, die in ihren Anwendungsbereich fallen, keine Abweichungsmöglichkeit zulässt und gerade deshalb einem Mitgliedstaat verwehrt, dieses durch die Richtlinie allen Arbeitnehmern eingeräumte Recht einseitig einzuschränken.“ Weiters hält der EuGH in Rz. 61 fest, die Richtlinie hindere die Mitgliedstaaten nicht daran, „die Art und Weise der Ausübung des Rechts auf Jahresurlaub im Einzelnen festzulegen, indem sie z.B. regeln, wie die Arbeitnehmer den Urlaub nehmen können, der ihnen für die ersten Wochen ihrer Beschäftigung zusteht.“

Die Schweiz hat ausserdem die 3-monatige Karenzfrist bereits im Jahre 1983 mit der Revision der Ferienregelung in Art. 329a OR gestrichen. Der Arbeitgebende hat daher dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin jedes Dienstjahr wenigstens vier Wochen, dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin bis zum vollendeten 20. Altersjahr wenigstens fünf Wochen Ferien zu gewähren (Fassung ge-

mäss Ziff. I des BG vom 16. Dezember 1983, in Kraft seit 1. Juli 1984, AS 1984 580 581; BBl 1982 III 201). Somit erwachsen Ferienansprüche nach Schweizer Recht bereits ab dem ersten Arbeitstag. Die Regelung in Abs. 1 des § 1173a Art. 30 ABGB soll identisch angepasst werden, um einerseits die EWR-Vereinbarkeit andererseits die Übereinstimmung mit der schweizerischen Rechtslage zu gewährleisten.

III. VERNEHMLASSUNGSVORLAGEN

1. ABÄNDERUNG DES GLEICHSTELLUNGSGESETZES

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), LGBI. 1999 Nr. 96, in der geltenden Fassung, wird wie folgt abgeändert:

Art. 1a Bst. c und d

Begriffe

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;

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.

Art. 1b

Diskriminierungsverbot

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

2) Dies gilt unbeschadet günstigerer Bestimmungen zum Schutz der Frauen in Bezug auf Schwangerschaft und Mutterschaft.

3) Belästigung und sexuelle Belästigung gelten als Diskriminierung aufgrund des Geschlechts im Sinne von Abs. 1. Als Diskriminierung gilt ebenso die nachteilige Behandlung aufgrund der Zurückweisung oder Duldung einer Belästigung oder sexueller Belästigung.

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

Art. 1c

Geltungsbereich

Der jeweilige Geltungsbereich des Diskriminierungsverbots wird in den nachstehenden Kapiteln bestimmt.

Art. 2

Aufgehoben

Art. 3 Sachüberschrift, Abs. 1, 2 Einleitungssatz und Bst. e, 3 sowie 4 Bst. c und d

Geltungsbereich des Diskriminierungsverbots

1) Aufgehoben

2) Das Diskriminierungsverbot (Art. 1b) gilt in Bezug auf:

e) den Beitritt zu und der Austritt aus Vorsorgeeinrichtungen und Pensionsfonds, 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 der betrieblichen Personalvorsorge bzw. Altersversorgung.

3) Aufgehoben

4) Keine Diskriminierung liegt vor, wenn:

c) in der freiwilligen betrieblichen Personalvorsorge bzw. Altersvorsorge unterschiedliche Leistungsniveaus gewährt werden, welche versicherungstechnischen Berechnungsfaktoren Rechnung tragen, die je nach Geschlecht unterschiedlich sind;

d) unterschiedliche Beiträge in der freiwilligen betrieblichen Personalvorsorge bzw. Altersversorgung für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber festgelegt werden, sofern im Fall von Festbeiträgen beabsichtigt wird, die Höhe der auf diesen Beiträgen beruhenden Rentenleistungen für Männer und Frauen auszugleichen oder anzunähern, sowie im Fall von durch Kapitalansammlung finanzierten Festleistungssystemen, sofern die Arbeitgeberinnen- und Arbeitgeberbeiträge dazu bestimmt sind, die zur Deckung der Aufwendungen für die zugesagten Leistungen unerlässliche Finanzierungsgrundlage zu ergänzen.

Überschrift vor Art. 3a

III. Gleichstellung beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen

Art. 3a

Geltungsbereich des Diskriminierungsverbots

1) Das Diskriminierungsverbot (Art. 1b) 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.

2) Vom Geltungsbereich des Abs. 1 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.

3) Keine Diskriminierung liegt vor, wenn 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.

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

Art. 3b

Versicherungsmathematische Faktoren

1) Die Berücksichtigung des Faktors Geschlecht darf bei der Berechnung von Prämien und Leistungen im Bereich des Versicherungswesens und verwandter Finanzdienstleistungen nicht zu unterschiedlichen Prämien und Leistungen führen.

2) Eine unterschiedliche Behandlung wegen des Geschlechts ist bei den Prämien oder Leistungen nur zulässig, wenn dessen Berücksichtigung bei einer auf relevanten und genauen versicherungsmathematischen und statistischen Daten beruhenden Risikobewertung ein bestimmender Faktor ist. Diese Daten müssen der Öffentlichkeit zugänglich sein und regelmässig aktualisiert werden.

3) Kosten im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft dürfen auf keinen Fall zu unterschiedlichen Prämien und Leistungen führen.

Art. 4

Aufgehoben

Überschrift vor Art. 5

IV. Rechtsschutz

A. Allgemeines

Art. 5

Rechtsansprüche

Wer von einer Diskriminierung im Sinne der vorstehenden Bestimmungen betroffen ist, kann dem Gericht oder der Verwaltungsbehörde unbeschadet der Ansprüche nach Art. 7b, 7c und 15a 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;
- d) die Zahlung von Schadenersatz und Genugtuung sowie weitergehender vertraglicher Ansprüche anzuordnen.

Art. 6

Beweislasterleichterung

Eine Diskriminierung im Sinne der vorstehenden Bestimmungen wird vermutet, wenn diese von der betroffenen Person glaubhaft gemacht wird.

Art. 6aNichtigkeit

Vertragliche Bestimmungen, Betriebsordnungen, Statuten von Vereinigungen mit oder ohne Erwerbszweck und alle sonstigen Vereinbarungen und Regelungen sind nichtig (§ 879 Abs. 1 ABGB), insoweit sie dem Diskriminierungsverbot zuwiderlaufen.

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 ~~mit Einwilligung der beschwerten Person~~ im eigenen Namen feststellen lassen, dass eine Diskriminierung vorliegt oder 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, wobei die Einwilligung der beschwerten Person in allen Fällen einzuholen ist. Sie müssen den betroffenen Parteien wie Arbeitgebende, Vertragspartner bzw. Vertragspartnerinnen oder der betroffenen Organisation Gelegenheit zur Stellungnahme geben, bevor sie die Schlichtungsstelle (Art. 11 und Art. 15 b) anrufen oder eine Klage einreichen.

Art. 7a

Verbot von Vergeltungsmassnahmen

1) Als Reaktion auf eine Beschwerde wegen Verletzung des Diskriminierungsverbotes oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbots darf der bzw. die Einzelne nicht benachteiligt werden.

Auch eine andere Person, die als Zeuge bzw. die Zeugin oder die Auskunftsperson in einem Verfahren auftritt oder die Beschwerde unterstützt, darf als Reaktion auf eine solche Beschwerde oder die Einleitung eines solchen Verfahrens zur Durchsetzung des Diskriminierungsverbotes nicht benachteiligt werden. Vorbehalten bleibt Art. 10.

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

Überschrift vor Art. 7b

B. Spezifische Rechtsansprüche bei Diskriminierung in der Arbeitswelt

Art. 7b

Rechtsansprüche

1) Die von einer Diskriminierung in der Arbeitswelt (Art. 3) betroffene Person kann bei Gericht oder der Verwaltungsbehörde beantragen, die Zahlung des geschuldeten Lohns bzw. die Erstattung der aufgrund der Ungleichbehandlung zu viel bezahlten Beiträge oder zu wenig erhaltenen Leistungen der betrieblichen Personalvorsorge bzw. Altersversorgung anzuordnen.

2) Der Anspruch verjährt mit Ablauf von fünf Jahren. Die Verjährung für Ansprüche gegen Einrichtungen der betrieblichen Personalvorsorge bzw. Altersversorgung richtet sich nach Art. 18a BPVG.

Art. 7cEntschädigung

1) Besteht die Diskriminierung in Bezug auf den Beitritt zu Vorsorgeeinrichtungen oder Pensionsfonds oder in Bezug auf die Aufrechterhaltung des Leistungsanspruchs bei der betrieblichen Personalvorsorge bzw. Altersversorgung, so hat die betroffene Person 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.

2) Besteht die Diskriminierung in der Ablehnung einer Anstellung oder in einer Kündigung eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses, so hat die betroffene Person lediglich Anspruch auf eine Entschädigung. Diese ist unter Würdigung aller Umstände festzusetzen und wird auf der Grundlage des voraussichtlichen oder tatsächlichen Lohnes errechnet.

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 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. 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 5 000 Franken.

Überschrift vor Art. 8

C. Besondere Bestimmungen für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse

Art. 8 Abs. 2

2) Der Anspruch auf eine Entschädigung nach Art. 7c Abs. 2 ist verwirkt, wenn nicht innert drei Monaten, nachdem die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die Ablehnung der Anstellung mitgeteilt hat, die Klage erhoben wird.

Art. 10 Abs. 1, 2 und 5

1) Die Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber ist anfechtbar, wenn sie ohne begründeten Anlass auf eine innerbetriebliche Beschwerde bzw. eine Beschwerde gegen die Vorsorgeeinrichtung oder den Pensionsfonds des Betriebes über eine Diskriminierung oder auf die Anrufung der Schlichtungsstelle oder des Gerichts durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer folgt.

2) Der Kündigungsschutz gilt für die Dauer eines innerbetrieblichen Beschwerdeverfahrens bzw. eines Beschwerdeverfahrens gegen die Vorsorgeeinrichtungen oder den Pensionsfonds des Betriebes, eines Schlichtungs- oder eines Gerichtsverfahrens sowie sechs Monate darüber hinaus.

5) Dieser Artikel gilt sinngemäss für Kündigungen, die wegen der Klage einer Organisation nach Art. 7 erfolgen.

Überschrift vor Art. 13

D. Rechtsschutz bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen

Art. 13 Abs. 2

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 und 7c ausspricht.

Art. 14

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. 2 anwendbar. Eine Entschädigung kann direkt mit Beschwerde gegen die ablehnende Verfügung geltend gemacht werden. 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 mittels Beschwerde anfechten und gleichzeitig eine Entschädigung nach Art. 7c Abs. 2 geltend machen.

Überschrift vor Art. 15a

**E. Spezifische Rechtsansprüche und Verfahrensbestimmungen bei
Diskriminierung beim Zugang zu und der Versorgung mit Gütern und
Dienstleistungen**

Art. 15a

Entschädigung

Art. 7c Abs. 2 und 4 sind im Falle der Diskriminierung nach Art. 3a singe-
mäss anwendbar, wobei die Begriffe „Lohn“ und „Monatslohn“ durch „den Wert
des betroffenen Gutes bzw. der betroffenen Dienstleistung“ zu ersetzen sind und
die Mindestentschädigung (Art. 7c Abs. 4) 1 000 Franken beträgt.

Art. 15b

Schlichtungsverfahren

Das in Art. 11 vorgesehene Schlichtungsverfahren kommt, mit Ausnahme
von Abs. 4, auch in Fällen der Diskriminierung bei Zugang zu und der Versorgung
mit Gütern und Dienstleistungen zur Anwendung.

Art. 15c

Zivilrechtspflege

Art. 12 ist auch auf Streitigkeiten über Diskriminierung beim Zugang zu und
der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen anwendbar.

Art. 16 Abs. 1 und 2 Bst. e

1) Das Land kann öffentlichen oder privaten Institutionen, die Programme zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann im Erwerbsleben durchführen, Finanzhilfen gewähren. Es kann selbst Programme durchführen.

2) Die Programme sollen insbesondere den folgenden Zwecken dienen:

e) Förderung, Analyse, Beobachtung und Unterstützung der Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Mann und Frau.

Art. 17 Bst. a

Das Land kann privaten Institutionen Finanzhilfen gewähren für:

a) die Beratung und die Information von Frauen und Männern im Erwerbsleben und die Unterstützung bei Beschwerden;

Art. 19 Abs. 2 Bst. g und h

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

g) sie unterrichtet die Betroffenen über die Massnahmen, die zur Verwirklichung der Gleichbehandlung im Sinne dieses Gesetzes getroffen wurden sowie über die geltenden einschlägigen Vorschriften;

h) sie tauscht Informationen mit entsprechenden europäischen Einrichtungen aus.

Art. 20

Aufgehoben

II.

Übergangsbestimmungen

1) Renten aus der betrieblichen Personalvorsorge bzw. Altersversorgung, auf die der Anspruch vor Inkrafttreten dieses Gesetzes entstanden ist, sind nicht anzupassen.

2) Sofern die Gesetzesänderung zu tieferen anwartschaftlichen Renten führt, ist Art. 5 Abs. 4 BPVV zu berücksichtigen.

3) Art. 3b ist nur auf Versicherungsverträge anzuwenden, die nach Inkrafttreten dieses Gesetzes abgeschlossen werden.

4) Bis Ende Juni 2015 überprüft die Regierung die Ausnahmeregelung gemäss Art. 3b Abs. 2 und übermittelt der EFTA-Überwachungsbehörde die Ergebnisse; dies unter Beachtung des Umsetzungsberichts der EU-Kommission gemäss Art. 16 der Richtlinie 2004/113/EG.

III.

Umsetzung von EWR-Rechtsvorschriften

Dieses Gesetz dient 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 und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (EWR-Rechtssammlung: Anh. XVIII – 21c.01).

IV.

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tage der Kundmachung in Kraft.

2. **ABÄNDERUNG DES GESETZES ÜBER VERMITTLERÄMTER**

Gesetz

vom...

betreffend die Abänderung des Gesetzes über die Vermittlerämter

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

I.

Abänderung bisherigen Rechts

Das Gesetz vom 12. Dezember 1915 über die Vermittlerämter, LGBl. 1916 Nr. 3, in der geltenden Fassung, wird wie folgt abgeändert:

§ 8 Abs. 2 Ziff. 11

11. in den Fällen, in denen ein Schlichtungsverfahren nach dem Gleichstellungsgesetz vorgeschrieben ist.

II.

Inkrafttreten

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

3. **ABÄNDERUNG DES GESETZES ÜBER DIE BETRIEBLICHE PERSONALVOR-
SORGE**

Gesetz

vom ...

**betreffend die Abänderung des Gesetzes über die betriebliche
Personalvorsorge (BPVG)**

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine
Zustimmung:

I.

Abänderung bisherigen Rechts

Das Gesetz vom 20. Oktober 1987 über die betriebliche Personalvorsorge
(BPVG), LGBl. 1988 Nr. 12, in der geltenden Fassung, wird wie folgt abgeändert:

Art. 2 Abs. 2 und 3

2) Versichert eine Vorsorgeeinrichtung weitergehende Leistungen, als nach
diesem Gesetz verlangt werden, so untersteht sie hierfür den Bestimmungen von
Art. 2b, Art. 5, Art. 7 Abs. 4, 5, 6 und 8, Art. 8c Abs. 2, Art. 9 Abs. 4, 6 und 7, Art.
10 bis 14 und 16 bis 27b.

3) Für Vorsorgeeinrichtungen, welche nicht die obligatorische sondern lediglich die freiwillige betriebliche Alters-, Invaliden- und Hinterlassenenvorsorge nach diesem Gesetz durchführen, gelten Art. 2b, Art. 5, Art. 7 Abs. 4, 5, 6 und 8, Art. 8c Abs. 2, Art. 9 Abs. 4, 6 und 7, Art. 10 bis 13 und 15 bis 27b.

Art. 2b

Anwendbarkeit des Gleichstellungsgesetzes

Die Vorsorgeeinrichtung darf den nach diesem Gesetz versicherungspflichtigen Arbeitnehmer im Sinne des Gleichstellungsgesetzes nicht aufgrund seines Geschlechts benachteiligen.

II.

Inkrafttreten

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

4. **ABÄNDERUNG DES VERSICHERUNGSVERTRAGSGESETZES**

Gesetz

vom ...

betreffend die Abänderung des Versicherungsvertragsgesetzes

Dem nachstehenden vom Landtag gefassten Beschluss erteile Ich Meine Zustimmung:

I.

Abänderung bisherigen Rechts

Das Gesetz vom 16. Mai 2001 über den Versicherungsvertrag (Versicherungsvertragsgesetz, VersVG), LGBI. 2001 Nr. 128, in der geltenden Fassung, wird wie folgt abgeändert:

Art. 39a

Anwendbarkeit des Gleichstellungsgesetzes

Bei der Prämien- und Leistungsfestsetzung der in diesem Gesetz geregelten Versicherungsverträge darf es nicht zu Ungleichbehandlungen im Sinne des Gleichstellungsgesetzes kommen. Das GLG ist auch betreffend Rechtsschutz anzuwenden.

Art. 93 Abs. 1

1) Es dürfen durch Vertragsabrede nicht abgeändert werden die Vorschriften der Art. 3, 39, 39a, 43, 44, 64 und 73 Abs. 1 dieses Gesetzes.

II.

Inkrafttreten

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

5. **ABÄNDERUNG DES ARBEITSVERTRAGSRECHTS / ALLGEMEINES BÜRGERLICHES GESETZBUCH**

Gesetz

vom ...

**betreffend 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. 30 Abs. 1

~~1) Hat das Arbeitsverhältnis mehr als 3 Monate gedauert oder ist es auf
mehr als 3 Monate eingegangen, so hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer in
jedem Dienstjahr wenigstens 4 Wochen, dem Arbeitnehmer bis zum vollendeten
20. Altersjahr wenigstens 5 Wochen Ferien zu gewähren. Der Arbeitgeber hat~~

dem Arbeitnehmer jedes Dienstjahr wenigstens vier Wochen, dem Arbeitnehmer bis zum vollendeten 20. Alterjahr wenigstens fünf Wochen Ferien zu gewähren.

Art. 36b

4. Rückkehr an den Arbeitsplatz bei Mutterschaftsurlaub

Im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub hat die Arbeitnehmerin das Recht, an ihren früheren Arbeitsplatz zurückzukehren oder, wenn dies nicht möglich ist, einer gleichwertigen Arbeit zugewiesen zu werden, unter Bedingungen, die für die Arbeitnehmerin nicht weniger günstig sind. Die Arbeitnehmerin hat Anspruch darauf, dass ihr auch alle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, auf welche sie während ihrer Abwesenheit Anspruch gehabt hätte, zugute kommen.

II.

Inkrafttreten

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