

INTERPELLATIONSBEANTWORTUNG
DER REGIERUNG
AN DEN
LANDTAG DES FÜRSTENTUMS LIECHTENSTEIN
BETREFFEND
LOHNGERECHTIGKEIT / NACHTRAG

<i>Behandlung im Landtag</i>	
	<i>Datum</i>
Kenntnisnahme am:	

Nr. 4/2026

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
Zusammenfassung	4
Zuständiges Ministerium.....	6
Betroffene Stellen	6
I. BERICHT DER REGIERUNG	7
1. Anlass.....	7
2. Allgemeines	12
3. Beantwortung der Fragen.....	12
II. ANTRAG DER REGIERUNG	48

Beilagen:

- Stellenausschreibung Polizeiaspiranten
- Ausschreibung Aufsichtsrat Finanzmarktaufsicht (FMA)
- Zusammenfassung Good Practice Beispiele aus dem Best Practice Report 2024 (familienfreundlich.li)
- Berechnungsbeispiel Interaktionseffekt

ZUSAMMENFASSUNG

Am 4. November 2024 reichten die Abgeordneten Manuela Haldner-Schierscher, Georg Kaufmann und Patrick Risch eine Interpellation zur Lohngerechtigkeit / Nachtrag ein, um die bisherigen Antworten der Regierung aus der Interpellationsbeantwortung Lohngerechtigkeit zu vertiefen und offene Fragen fundierter zu klären.

Die Regierung verweist in der Beantwortung auf die stetigen Fortschritte in diesen Fragen und Bestrebungen zur Förderung von Frauen in Führungspositionen, insbesondere in der Landesverwaltung. Trotz der zahlreichen Massnahmen, um die Hürden abzubauen und das berufliche Umfeld an die Bedürfnisse von Frauen anzupassen, bleibt die Zahl der weiblichen Bewerbungen geringer als jener der männlichen Bewerber. Trotzdem konnten in den vergangenen Jahren in der Landesverwaltung bereits spürbare Verbesserungen erreicht werden. So sind verschiedene Arbeitszeitmodelle und Jobsharing-Angebote verfügbar, auch in Führungspositionen. Homeoffice und der Kauf von zusätzlichen Ferientagen können flexibel genutzt werden. Der Frauenanteil in Führungspositionen liegt in der Landesverwaltung aktuell bei 31.5%, mit leicht positivem Anstieg in den letzten Jahren. Die Newsletter-Funktion zur Bewerbung strategischer Führungspositionen wurde eingeführt, um eine Informationslücke zu schliessen und auch gezielt Frauen über die offenen Stellen zu informieren und anzusprechen.

Die Landesverwaltung agiert aus einer starken Position und verfolgt das Ziel, sich weiter zu verbessern. Bereits drei Lohnanalysen haben bestätigt, dass die Gleichbehandlung bei den Löhnen gewährleistet ist und keinerlei Hinweise auf Diskriminierung bestehen. Das Besoldungssystem der Landesverwaltung ist formal transparent und basiert auf Richtpositionen, Besoldungsklassen und Leistungsanteilen.

Generell für den Arbeitsmarkt sind folgende Aussagen massgeblich: Die Regierung verwendet – wie auch in der Schweiz üblich – die männliche Lohnstruktur als «nicht-diskriminierende» Referenz. Dadurch wird der Interaktionseffekt dem erklärbaren Anteil der Lohnunterschiede zugerechnet und nicht als Diskriminierung gewertet. Die Wahl dieser Referenz ist eine konservative Annahme.

Die Regierung anerkennt, dass Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern volkswirtschaftlich nicht vorteilhaft sind. Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein erklärtes Ziel.

Ab dem 1. Januar 2026 wird in Liechtenstein die bezahlte Elternzeit für beide Elternteile sowie ein Vaterschaftsurlaub eingeführt. Damit wird die EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben umgesetzt. Es sollen damit die traditionellen Rollenbilder aufgebrochen und die Gleichstellung von Mann und Frau gefördert werden. Ergänzend können unbezahlte Elternzeit und gekaufte Ferientage bezogen werden.

Die Regierung arbeitet aktuell an der Erstellung einer Gleichstellungsstrategie, die relevante Massnahmen zur Gleichstellung von Frau und Mann bündelt und strukturell verankern soll. Die Gleichstellungsstrategie wird als Fundament für zukünftige Massnahmen betrachtet.

Parallel dazu wurde in der Landesverwaltung die Personalstrategie 2025–2028 verabschiedet. Sie nimmt gezielt zentrale Herausforderungen in den Blick, die für die Zukunftsfähigkeit der Landesverwaltung entscheidend sind. Dazu zählen insbesondere der Fachkräftemangel und die damit verbundene Aufgabe, qualifizierte Mitarbeitende nicht nur zu gewinnen, sondern auch langfristig an das Unternehmen zu binden. Ebenso steht die Weiterentwicklung der Führungskultur im Fokus: Führungskräfte sollen gestärkt, in ihrer Rolle professionell begleitet und durch gezielte Programme entwickelt werden, um eine moderne, wertschätzende und leistungsfördernde Arbeitsumgebung zu schaffen.

Die Interpellation fordert eine nachvollziehbare Herleitung des Mindestlohns von CHF 45'000, der in der Interpellationsbeantwortung Lohngerechtigkeit für die Modellrechnung genutzt wurde. Die Regierung legt ein Berechnungsmodell für einen Einpersonenhaushalt und für eine Familie mit zwei Kindern auf der Basis des genannten Mindestlohns vor.

Des Weiteren verweist die Regierung auf internationale Erfahrungen bei der Einführung des Mindestlohns und warnt vor möglichen negativen Effekten eines zu hohen Mindestlohns, etwa durch Verdrängungseffekte, Automatisierung und die Belastung von kleinen Unternehmen durch überbordende Berichtspflichten und andere bürokratische Hürden, welche die Wettbewerbsfähigkeit schwächen.

ZUSTÄNDIGES MINISTERIUM

Ministerium für Gesellschaft und Justiz

BETROFFENE STELLEN

Amt für Personal und Organisation

Amt für Soziale Dienste

Amt für Statistik

Amt für Volkswirtschaft

Vaduz, 20. Januar 2026

LNR 2025-1512

P

Sehr geehrter Herr Landtagspräsident,
Sehr geehrte Frauen und Herren Abgeordnete

Die Regierung gestattet sich, dem Hohen Landtag nachstehende Interpellationsbeantwortung zu unterbreiten.

I. **BERICHT DER REGIERUNG**

1. **ANLASS**

Am 4. November 2024 haben die Abgeordneten Manuela Haldner-Schierscher, Georg Kaufmann und Patrick Risch eine Interpellation betreffend Lohngerechtigkeit / Nachtrag eingereicht, die am 4. Dezember 2024 an die Regierung überwiesen wurde. Begründet haben die Landtagsabgeordneten ihren Nachtrag folgendermassen:

«Ende Oktober 2023 reichten die Abgeordneten der Freien Liste eine Interpellation zur Lohngerechtigkeit in Liechtenstein ein. Diese wurde in der Landtagssitzung vom 5.12.2023 an die Regierung zur Beantwortung übergeben. Die Beantwortung (BuA 78/2024) durch die Regierung erfolgte erst im September 2024, obwohl eine Interpellation laut GVVKG bis zur dritten Landtagssitzung nach der Überreichung beantwortet werden muss. Die lange Bearbeitungszeit liess auf eine gute und ausführliche Beantwortung der gestellten Fragen hoffen. Die Abgeordneten wollten wissen, wie es um die Lohnleichheit («gleicher Lohn für gleiche Arbeit») in Liechtenstein

steht und wie hoch ein angemessener Mindestlohn in Liechtenstein sein muss, um davon leben zu können («Working Poor»).

*Die von der Regierung vorgelegte Beantwortung der Interpellation (BuA 78/2024) hat die gestellten Fragen aus Sicht der Interpellant*innen nur unzureichend beantwortet. Sie fassen deshalb mit dieser Interpellation noch einmal nach und bitten um eine detaillierte und vollständige Beantwortung, um das Thema Lohngerechtigkeit in Liechtenstein besser zu verstehen und angemessene Massnahmen zu ergreifen. Lohngleichheit ist nicht nur ein gesellschaftspolitisches, sondern auch ein wirtschaftliches Ziel, dessen Umsetzung gezielt verfolgt werden muss. Nur durch vollständige Informationen und klare Aussagen können fundierte Schritte in Richtung Gleichstellung und fairer Löhne unternommen werden.*

Geschlechterspezifische Ungleichheit

In der Interpellationsbeantwortung BuA 78/2024 macht die Regierung mehrere Ausführungen zu ihren Anstrengungen, die geschlechtsspezifische Lohnungleichheit in Liechtenstein zu minimieren.

Im Zusammenhang mit der obersten Führungsebene der Landesverwaltung betont die Regierung, diesbezüglich seit Jahren Anstrengungen zu unternehmen. Die Regierung verweist in ihrer Antwort auf die geringe Zahl weiblicher Bewerbungen und spricht davon, dass das berufliche Umfeld den Bedürfnissen von Frauen angepasst werden sollte. Es wurde jedoch nicht klargelegt, welche konkreten Massnahmen bereits ergriffen wurden und welche Auswirkungen diese hatten. Stattdessen sollte das berufliche Umfeld so gestaltet werden, «dass es auf spezifische Bedürfnisse von Frauen eingeht und ihnen damit die Entscheidung für eine berufliche Karriere und einer hohen beruflichen Position in der Landesverwaltung erleichtert.»

1. *Welche konkreten Massnahmen wurden bereits zur Förderung weiblicher Bewerbungen und zur Anpassung des beruflichen Umfelds getroffen? Wie wird deren Erfolg bewertet?*
2. *Welche weiteren konkreten Massnahmen sind geplant, und welcher Zeitplan liegt dafür vor? Es ist wichtig, dass die Regierung ihre Pläne zeitlich und inhaltlich klar definiert.*

In der Interpellationsbeantwortung BuA 78/2024 erläutert die Regierung die Zusammensetzung des erklärbaren und unerklärbaren Lohnunterschieds zwischen den Geschlechtern. Die Regierung nennt in ihrer Antwort einen Interaktionseffekt von 18 %, der die Ungleichheit zwischen Männern und Frauen beeinflusst, erwähnt aber, dass die Ausführungen zu "technisch" seien, um tiefer darauf einzugehen. Diese vage Formulierung lässt jedoch viele Fragen offen. So die Regierung: «Frauen weisen weniger häufig ein gewisses Merkmal auf (?), das bei Männern besser entlohnt wird.» Mehr wird zu diesem Teil der Ungleichheit nicht gesagt.

3. *Was genau sind die "gewissen Merkmale", die hier entscheidend sind? Ohne diese Details bleibt der von der Regierung erwähnte Interaktionseffekt unverständlich.*
4. *Wird dieser Interaktionseffekt als gerechtfertigt angesehen, oder handelt es sich um nicht erklärbare Ungleichheiten, die auf eine Diskriminierung hindeuten?*
5. *Die Regierung wird gebeten eine Einschätzung abzugeben, ob die Ungleichbehandlung der Geschlechter auf Grund dieser Merkmale eine gerechtfertigte und volks- bzw. privatwirtschaftlich vorteilhafte Funktion hat.*

Es wird auf das Problem der Diskriminierung im Hinblick auf Kaderpositionen und anspruchsvolle Aufgaben hingewiesen. Es fehlen jedoch Informationen über

bessere Methoden zur Messung dieser Formen der Diskriminierung. Die Regierung schreibt hierzu, dass der unerklärbare Teil der Ungleichheit lediglich als Instrument der Schätzung dienen könne. «Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt kann aber auch dadurch erfolgen, dass Frauen weniger häufig eingestellt werden, Kaderpositionen erlangen oder mit anspruchsvollen und daher besser entlohnten Aufgaben betraut werden. Eine solche Beschäftigungsdiskriminierung kann durch die verwendete Methode nicht gemessen werden.»

- 6. Gibt es spezifische Instrumente, die die Regierung bereits nutzt, um Diskriminierung bei Kaderpositionen zu messen? Falls nicht, warum werden diese bisher nicht eingesetzt?*
- 7. Welche weiteren Massnahmen werden aktuell diskutiert oder geplant, um Diskriminierung durch nicht gerechte Aufgabenverteilung zu verhindern?*

Die Regierung verweist wiederholt auf die Gleichstellungsstrategie 2024 als wesentliche Massnahme zur Bekämpfung der Lohnungleichheit. Dies erscheint als einziges nennenswertes Projekt.

- 7. Ist die Erarbeitung dieser Strategie tatsächlich die einzige Initiative zur Bekämpfung der Lohnungleichheit? Falls nein, welche weiteren konkreten Schritte sind parallel zur Erarbeitung der Gleichstellungsstrategie vorgesehen?*

Die Frage 2.1.b wurde nicht beantwortet. Die Frage lautete: Ist die Regierung der Ansicht, dass die aktuelle Datengrundlage ausreichend ist, um effektive Massnahmen gegen Lohnungleichheit ergreifen zu können?

- 8. Die Interpellanten bitten die Regierung, diese Frage zu beantworten.*

Auf die Frage hin, welche Massnahmen die Regierung für die Förderung der ausgewogenen Care-Arbeit plant, wurde lediglich auf die Gleichstellungsstrategie verwiesen.

9. Werden somit keine weiteren, konkreten Massnahmen von der Regierung geplant? Falls doch, welche?

Mindestlohn (Working Poor)

Die Regierung beantwortet die Frage nach der Höhe für einen angemessenen Mindestlohn mit CHF 45'000, ohne weitere Ausführungen zu machen, wie sie zu dieser Zahl kommt. Den einzigen Hinweis darauf gibt die Regierung, indem sie die Armutsgrenze erwähnt. Die Interpellanten möchten in Erfahrung bringen, wie hoch der Mindestlohn (Brutto) sein muss, damit man davon in Liechtenstein ohne jegliche staatliche (oder eine andere karitative) Hilfe wohnen und leben kann. Dies, ohne in Armut leben zu müssen und auch zu einem gewissen Mass am gesellschaftlichen Leben (gelegentliche Kino- oder Theaterbesuche, ein Feierabendgetränk mit Freunden in einem Restaurant einnehmen) teilnehmen zu können.

10. Die Regierung wird gebeten, eine detaillierte Kostenaufstellung zu liefern, auf deren Basis diese Zahl berechnet wurde. Diese sollte Lebenshaltungskosten für Wohnen, Gesundheit, Mobilität, Freizeit und Ernährung umfassen, um die Plausibilität der Zahl zu überprüfen.

11. Welchen Mindestlohn erachtet die Regierung als ausreichend, wenn es sich um eine hypothetische Familie mit zwei schulpflichtigen Kindern handelt, bei der beide Elternteile zusammen maximal 150% arbeiten können, da ein Elternteil (oder beide in Teilzeit) sich um die Kindererziehung kümmern müssen? Auch hier wird um eine detaillierte Kostenaufstellung gebeten.

Die Regierung führt in ihrer Einschätzung zum Mindestlohn aus, dass sie ggf. mit negativen Folgen für die unteren Einkommensschichten rechnet, sollte ein gesetzlicher Mindestlohn eingeführt werden.

12. *Auf welche (wissenschaftlichen) Quellen stützt sich die Regierung, um zu dieser Annahme zu gelangen?»*

2. **ALLGEMEINES**

Die Interpellantinnen und Interpellanten haben die Regierung eingeladen, verschiedene Fragen im Zusammenhang mit geschlechterspezifischer Ungleichheit und Mindestlohn (Working Poor) detaillierter und vollständiger zu beantworten, als dies in der von der Regierung am 4. September 2024 vorgelegten Beantwortung der Interpellation Lohngerechtigkeit (BuA Nr. 78/2024) erfolgt ist.

3. **BEANTWORTUNG DER FRAGEN**

Auch in der Interpellation vom 30. April 2018¹ und in der Interpellation vom 31. Oktober 2023² wurde die Regierung eingeladen, verschiedene Fragen betreffend Lohnunterschiede zwischen Frau und Mann zu beantworten.

Geschlechterspezifische Ungleichheit

1. Die Regierung betont, im Hinblick auf die oberste Führungsebene der Landesverwaltung seit Jahren Anstrengungen zu unternehmen. In ihrer Antwort verweist sie auf die geringe Zahl weiblicher Bewerbungen und hebt hervor, dass das berufliche Umfeld stärker auf die spezifischen Bedürfnisse von Frauen ausgerichtet werden sollte, um ihnen die Entscheidung für eine berufliche Karriere und eine hohe Position in der Landesverwaltung zu erleichtern. Es bleibt

¹ BuA Nr. 102/2020

² BuA Nr. 78/2024

unklar, welche konkreten Massnahmen bereits umgesetzt wurden und welche Wirkung diese entfaltet haben.

Fragestellung: Welche konkreten Massnahmen wurden bislang zur Förderung weiblicher Bewerbungen und zur Anpassung des beruflichen Umfelds getroffen? Wie wird deren Erfolg bewertet?

1.1. Massnahmen innerhalb der Landesverwaltung:

Die Landesverwaltung hat in den vergangenen Jahren bereits zahlreiche Massnahmen umgesetzt und verfolgt einen langfristigen und dynamischen Ansatz, um die Förderung von Frauen weiter auszubauen. Mehrere Lohnanalysen haben bestätigt, dass die Entlohnung fair erfolgt und keine Hinweise auf Benachteiligung bestehen. Die Vielzahl der im Anschluss genannten Massnahmen – von flexiblen Arbeitszeitmodellen über gezielte Informationsangebote bis hin zu familienfreundlichen Rahmenbedingungen zeigt, dass die Landesverwaltung kontinuierlich an der Verbesserung der Chancengleichheit arbeitet. Die Entwicklung des Frauenanteils in Führungspositionen beweist eine positive Wirkung.

1.1.1. Konkrete Massnahmen zur Förderung weiblicher Bewerbungen

a) Stellenausschreibungen und Arbeitszeitmodelle

Bei der Liechtensteinischen Landesverwaltung gibt es keine spezifischen Stellenausschreibungen nur für Frauen. Alle Stellenausschreibungen sind so formuliert, dass alle Geschlechter gleichermassen angesprochen werden. Dies wird standardmässig durch den Zusatz in Klammern «m/w/d» ausgedrückt.

Mit folgenden Ausnahmen (Ausschreibungen in der Beilage):

Bei der Landespolizei wurden vier Stellen als «Polizeiaspiranten (m/w/d)» zur Besetzung ausgeschrieben. Die Ausschreibung wurde durch den folgenden Hinweis

ergänzt: «Aufgrund der Korpszusammensetzung ist mindestens eine Stelle für eine weibliche Bewerberin reserviert.»

Bei der Ausschreibung zur Neubesetzung des Aufsichtsrats für die Finanzmarktaufsicht (FMA), wurde unter Bemerkungen festgehalten: «Die Regierung Liechtenstein ermutigt qualifizierte Kandidatinnen ausdrücklich zur Bewerbung.»

Im Weiteren führt die Landesverwaltung in den Stellenbeschreibungen unter der Rubrik «Als attraktive Arbeitgeberin bieten wir Ihnen: die Vereinbarkeit von Familie und Beruf», was sicherlich Frauen mit dem Wunsch, in Teilzeit zu arbeiten, anspricht. Dieses klare Signal zeigt, dass Flexibilität und Familienfreundlichkeit nicht nur Schlagworte sind, sondern gelebte Praxis. Gerade für Bewerberinnen, die sich Teilzeitlösungen wünschen, ist dies ein starkes Argument, sich bei der Landesverwaltung zu bewerben.

Die LLV bietet eine breite Palette an Arbeitszeitmodellen³ an. Neben der Vollzeit-Beschäftigung sind Teilzeitarbeit, Job-Sharing sowie Jahresarbeitszeitmodelle möglich.

Jüngste Anpassungen im Dienstrecht der Richterinnen und Richter sowie Staatsanwältinnen und Staatsanwälten im Rahmen der Justizreform sehen die Möglichkeit der Teilzeitarbeit und einer Weiterbeschäftigung über das Rentenalter hinaus vor.

Die möglichen Teilzeit-Pensen variieren zwischen 10% und 90%. Dabei wird in Abstimmung mit der vorgesetzten Person, dem Tätigkeitsfeld sowie den Rahmenbedingungen im Team darauf geachtet, dass Arbeitszeiten und Arbeitstage sowie die Ferienwünsche aller Mitarbeitenden berücksichtigt werden können. Zusätzlich

³ <https://www.llv.li/serviceportal2/amtstellen/amt-fuer-personal-und-organisation/karriere/arbeiten-bei-der-llv.pdf#page=3> [Zugriff: 04.08.2025].

besteht die Möglichkeit, bis zu 40% der Soll-Arbeitszeit in Remote Work oder Homeoffice zu arbeiten und zusätzliche Ferientage zu kaufen. Pro Kalenderjahr können zwischen 5 und 20 Ferientage zusätzlich gekauft werden. Im Gegensatz zum unbezahlten Urlaub bleiben dabei die Pensionsversicherungsbeiträge unberührt.

Des Weiteren werden geeignete Stellen auch als Jobsharing-Variante ausgeschrieben. Diese Modelle sind bei geeigneten Konstellationen auch in den obersten Führungspositionen möglich.

b) Anpassungen des beruflichen Umfelds

Mit dem Neubau des Dienstleistungszentrums Giessen (DLG) der Landesverwaltung wurde Wert darauf gelegt, dass die Arbeitsbedingungen weiter verbessert werden. Es wurden eine Stillecke sowie Ruheräume eingerichtet.

c) Transparenz und Gleichstellung

Die LLV hat bereits drei Lohnuntersuchungen durchlaufen, welche die Gleichbehandlung bei den Löhnen bestätigt und keinen Hinweis auf Diskriminierung bei den Löhnen ergeben haben.

Die Landesverwaltung legt Wert auf die Gleichstellung von Frau und Mann, so auch bei der Besoldung. Frauen haben in der Landesverwaltung die gleichen Chancen auf eine faire Bezahlung und Entwicklungsmöglichkeiten wie ihre männlichen Kollegen, da jede unbefristete Stelle entsprechend deren Anforderungsgrad einer Richtposition sowie einer Besoldungsklasse zugeordnet wird.

Weitere Informationen können der Besoldungsverordnung (BesV) entnommen werden.

d) Informations- und Kommunikationsmassnahmen

Die Landesverwaltung hat einen Newsletter eingeführt, der regelmässig über neu zu besetzende strategische Führungspositionen informiert. Damit sollen gezielt Frauen über Führungspositionen informiert werden, um den Anteil an weiblichen Bewerbungen bei der Bestellung der strategischen Führungsebene zu erhöhen. Der Newsletter schliesst Informationslücken und ermöglicht Interessierten, sich automatisiert über aktuelle Ausschreibungen zu informieren. Auch wenn dieser Newsletter allen Talenten zur Verfügung steht, bleibt seine Funktion ein ergänzendes Instrument zur Förderung der Chancengleichheit.

e) Elternzeit und Vaterschaftsurlaub

Ab dem 1. Januar 2026 wurde in Liechtenstein eine bezahlte Elternzeit für beide Elternteile eingeführt sowie ein zweiwöchiger Vaterschaftsurlaub gewährt. Ergänzend besteht die Möglichkeit, unbezahlte Elternzeit zu beanspruchen oder zusätzliche Ferientage zu erwerben. Nach Ablauf der Karenzzeit können Mitarbeiterinnen in der Regel mit einem gewünschten Teilzeitpensum an den Arbeitsplatz zurückkehren. In solchen Fällen wird eine entsprechende Teilzeitstelle geschaffen, die entweder intern durch organisatorische Anpassungen oder extern durch Ausschreibung besetzt wird.

1.1.2. Erfolgskontrolle und Entwicklung

a) Frauenanteil in Führungspositionen:

In den letzten Jahren hat sich der Frauenanteil in den obersten Führungspositionen der Liechtensteinischen Landesverwaltung schrittweise erhöht.

Allgemein liegt der Frauenanteil bei Führungspositionen in der Landesverwaltung bei 31.5%.

Per 1. Juli 2025 sind von den 58 obersten Führungspositionen 19 Positionen mit Frauen und 39 mit Männern besetzt. Im Vergleich: 2024 waren von den obersten

57 Führungspositionen 16 Positionen mit Frauen und 41 mit Männern besetzt. Im Jahr 2023 waren von den 56 Führungspositionen 16 mit Frauen und 40 mit Männern besetzt. Damit zeigt sich in diesen Bereichen eine klare Verbesserung. Dieser eingeschlagene Weg soll weiterverfolgt werden.

Bei der Vorgängerregierung waren drei von fünf Regierungsmitgliedern weiblich. In der jetzigen Regierung sind es zwei von fünf – sowohl die Regierungschefin als auch die Regierungschefin-Stellvertreterin sind weiblich.

In den letzten fünf Jahren wurden über alle Führungsebenen 53 Führungspositionen ausgeschrieben. Davon wurden 18 mit Frauen besetzt.

Betrachtet man die Teilzeitquote, zeigt sich, dass in der Landesverwaltung 486 Personen in Teilzeit arbeiten, das entspricht 37% der Mitarbeitenden. Davon sind 344 Personen (71%) Frauen und 142 (29%) Männer.

Von den insgesamt 213 Führungspositionen – über alle Führungsebenen hinweg – werden derzeit 32 in Teilzeit ausgeübt. Zudem gibt es aktuell zwei Führungspositionen in der Landesverwaltung, die im Job-Sharing-Modell ausgeübt werden.

b) Arbeitszufriedenheitsumfragen / Mitarbeitendenbefragung

Die jährlich verpflichtenden Mitarbeitendengespräche sind ebenfalls ein Instrument, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern, das Entwicklungspotenzial von Mitarbeitenden zu fördern und die Rahmenbedingungen in gegenseitigem Verständnis weiterzuentwickeln.

1.2. Massnahmen im Allgemeinen

Die Massnahmen, die die Regierung in den letzten Jahren lanciert hat, um die Gleichstellung von Männern und Frauen zu verbessern, sind sehr vielseitig und

zeigen sowohl in der Umsetzung als auch in der beabsichtigten Wirkung positive Ergebnisse.

Zur Wirkung der bezahlten Elternzeit auf die Gleichstellung von Mann und Frau kann aktuell noch keine Aussage gemacht werden, da die Erfahrungswerte der tatsächlichen Inanspruchnahme fehlen. Erfahrungen aus dem Ausland (Deutschland und Österreich) zeigen, dass Männer die Möglichkeiten oft zeitverzögert nutzen – beeinflusst durch gesellschaftliche Normen, betriebliche Rahmenbedingungen und finanzielle Anreize. Die Wirkung solcher Massnahmen ist daher nicht unmittelbar messbar.

1.2.1. Elternzeit und Vaterschaftsurlaub

Mit Einführung der bezahlten Elternzeit für beide Elternteile und des zweiwöchigen Vaterschaftsurlaubs per 1. Januar 2026 wird die Zielsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige, eine Gleichstellung von Männern und Frauen im Hinblick auf deren Arbeitsmarktchancen herzustellen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben zu erleichtern, verfolgt.

1.2.2. Projektförderung und externe Initiativen

Die Regierung hat in den vergangenen Jahren zahlreiche Projekte zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Förderung der Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen und in der Politik unterstützt:

a) familienfreundlich.li – Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Initiative «familienfreundlich.li» ist ein Programm der liechtensteinischen Regierung zur Förderung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen. Ziel ist es, Unternehmen zu motivieren, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aktiv zu

verbessern und dadurch zur Gleichstellung und zur Attraktivität des Wirtschaftsstandorts beizutragen.

Im Rahmen der Massnahmen wird der «Preis für familienfreundliche Unternehmen» vergeben. Teilnehmen können alle Unternehmen mit mehr als fünf Mitarbeitenden. Die Bewertung erfolgt durch das «Great Place to Work Institut», das sowohl die Mitarbeitenden als auch die Führungskräfte befragt. Die besten Unternehmen werden ausgezeichnet. Des Weiteren wird ein Best-Practice-Report⁴ mit konkreten Ideen für die Verbesserung der Familienfreundlichkeit zur Verfügung gestellt.

Der Best-Practice-Report gibt Einblick in konkrete Massnahmen, welche die teilnehmenden Unternehmen umsetzen, um die Familienfreundlichkeit im Unternehmen zu erhöhen. Die Zusammenfassung der Good-Practice-Beispiele in der Beilage gibt einen guten Überblick, welche Massnahmen liechtensteinische Unternehmen anbieten.

Die Auszeichnung «familienfreundlichstes Unternehmen» wurde erstmals im Jahr 2019 vergeben. Die zweite Verleihung fand im Jahr 2021, die dritte im Jahr 2024 statt. Nach drei Preisverleihungen zeigt sich, dass die bisherigen Bewerberinnen und Bewerber bereits zahlreiche kreative und wirkungsvolle Massnahmen umgesetzt haben, die die Bedürfnisse ihrer Mitarbeitenden im Unternehmen berücksichtigen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern. Zudem können sie als «Best-Practice»-Beispiele für andere Arbeitgeberinnen dienen.

Mit der Einführung der bezahlten Elternzeit und des zweiwöchigen Vaterschaftsurlaubs kommen nun zwei Massnahmen hinzu, die die Vereinbarkeit von Familie

⁴ Best_Practice_Report_2024, Online unter: https://www.familienfreundlich.li/files/web/images/diverse/Familienfreundlich_Best_Practice_Report_A4hoch_RZ_Blocksatz.pdf [Zugriff am 21.8.2025]

und Beruf sowie die Gleichstellung von Frauen und Männern weiter stärken. Die Regierung möchte die Wirkung und Akzeptanz dieser Neuerungen zunächst beobachten, und wird daher die Preisverleihung vorerst aussetzen.

b) Finanzielle Beteiligung am Projekt «Vielfalt in der Politik»

Das achtjährige überparteiliche Projekt «Vielfalt in der Politik» verfolgte das Ziel, eine gerechtere und inklusivere politische Landschaft zu fördern. Im Zentrum stand die Förderung von Vielfalt und Gleichstellung in politischen Gremien, insbesondere durch die stärkere Beteiligung von Frauen auf Gemeinde- und Landesebene. Das Projekt umfasste konkrete Massnahmen wie:

- Politische Bildung zur Förderung von Wissen und Diskussionskultur
- Empowerment-Angebote für Frauen, um sie zu vernetzen und zu motivieren
- Unterstützung im Wahlprozess, inklusive Studien und Analysen
- Das Vielfalt-Barometer, das die Zusammensetzung von Wahllisten sichtbar macht
- Kampagnen für Kandidatinnen, die Sichtbarkeit und Wertschätzung schaffen

c) Politiklehrgang für Frauen: mitreden, mitentscheiden, mitgestalten

Politik braucht starke weibliche Stimmen. Der langjährige, länderübergreifende Politiklehrgang für Frauen motivierte und befähigte zur professionellen Mitgestaltung politischer Prozesse. Die Teilnehmerinnen erhielten Grundlagen des politischen Handwerks und Unterstützung bei ihrem gesellschaftspolitischen Engagement oder bei ihrer politischen Arbeit. Das Selbstvertrauen wurde gestärkt, Argumentationstechniken und Medienauftritte wurden trainiert. Derzeit wird der Lehrgang vom Land Vorarlberg evaluiert und soll danach weitergeführt werden.

d) Businessstag für Frauen

Die Regierung ist Patronin des Businessstags für Frauen. Jedes Jahr vernetzen sich mehrere hundert Teilnehmerinnen und Teilnehmer und der Businessstag bringt inspirierende Persönlichkeiten und Rollenvorbilder auf die Bühne. Ergänzend werden informative Workshops angeboten und eine vorbildliche Persönlichkeit aus Liechtenstein mit dem LLB-Businessstag-Award ausgezeichnet. Im Jahr 2025 knackte der Anlass mit rund 600 Teilnehmerinnen und Teilnehmern ein weiteres Mal den Besucherrekord.

2. Welche weiteren konkreten Massnahmen sind geplant, und welcher Zeitplan liegt dafür vor? Es ist wichtig, dass die Regierung ihre Pläne zeitlich und inhaltlich klar definiert.

2.1. Massnahmen innerhalb der Landesverwaltung

Im Februar 2025 hat die Regierung die Personalstrategie 2025-2028 verabschiedet. Mit dieser Strategie wird aufgezeigt, wie die Landesverwaltung auf veränderte Rahmenbedingungen vorbereitet und gezielt die Organisation und Zusammenarbeit weiterentwickelt werden soll. Dabei stehen die Mitarbeitenden im Zentrum. Die Landesverwaltung steht vor einem Generationenwechsel, zunehmendem Fachkräftemangel und den Herausforderungen der Digitalisierung. Gleichzeitig verändert sich die Arbeitswelt hin zu mehr Flexibilität und dem Wunsch nach sinnstiftender Tätigkeit. Um darauf zu reagieren, wird gezielt in die Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden investiert – durch attraktive Arbeitsbedingungen (beispielsweise attraktive Arbeitsmodelle, Remote Work, Kostenbeteiligung bei Seehilfe für den Arbeitsplatz, Verpflegungsbeitrag (Digibon), 50% ÖPNV-Zuschuss, Flottenrabatt bei Autokauf, umfangreiches internes Aus- und Weiterbildungsprogramm, betriebliches Gesundheitsmanagement, Installation von Stillecke sowie Ruheräumen), Mitarbeitendenentwicklungsmöglichkeiten und interne Mobilität. Die Führungskultur wird weiterentwickelt, indem Führungskräfte gestärkt, vernetzt und durch Weiterbildung individuell unterstützt werden. Zudem wird die

Organisation durch effizientere Prozesse, den gezielten Einsatz von Technologien und den Ausbau digitaler Kompetenzen zukunftsfähig gemacht. Hier handelt es sich überwiegend um generelle Massnahmen für alle Mitarbeitenden, aber als attraktive Arbeitgeberin schafft die Landesverwaltung damit ein Umfeld, das Chancengleichheit aktiv fördert und Frauen langfristig Perspektiven bietet.

2.2. Massnahmen im Allgemeinen

Im Auftrag des Ministeriums für Gesellschaft und Kultur wurde eine Gleichstellungsstrategie für das Fürstentum Liechtenstein vom Amt für Soziale Dienste, Abteilung Chancengleichheit, zusammen mit dem Competence Center of Diversity, Disability and Inclusion (CCDI) der Universität St. Gallen in einem partizipativen Prozess erarbeitet. Seit März 2025 liegt ein erster Entwurf vor, der allen beteiligten Institutionen und allen Amtsstellen zur Vernehmlassung vorgelegt wurde. Die zahlreichen Rückmeldungen wurden vom neuen Ministerium für Gesellschaft und Justiz analysiert und konsolidiert und sollen in einem nächsten Schritt in den Strategieentwurf eingearbeitet werden. Die überarbeitete Fassung der Gleichstellungsstrategie wird in den nächsten Monaten noch einmal in die Vernehmlassung geschickt, um eine breite Zustimmung und damit auch eine nachhaltige Wirkung der Strategie zu erzielen.

3. In der Interpellationsbeantwortung BuA 78/2024 erläutert die Regierung die Zusammensetzung des erklärbaren und unerklärbaren Lohnunterschieds zwischen den Geschlechtern. Dabei wird ein Interaktionseffekt von 18% genannt, der die Ungleichheit zwischen Männern und Frauen beeinflusst. Die Regierung führt jedoch aus, dass die Ausführungen zu diesem Effekt «zu technisch» seien, um näher darauf einzugehen. Es bleibt unklar, was genau mit der Aussage gemeint ist, dass «Frauen weniger häufig ein gewisses Merkmal aufweisen, das bei Männern besser entlohnt wird».

Was genau sind die «gewissen Merkmale», die hier entscheidend sind? Ohne diese Details bleibt der von der Regierung erwähnte Interaktionseffekt unverständlich.

Um diesen Interaktionseffekt zu verstehen, ist es wichtig zu wissen, dass es sich dabei um eine statistische Restgrösse handelt, die im Rahmen der Blinder-Oaxaca-Zerlegung entsteht.

Die Blinder-Oaxaca-Zerlegung ist eine Methode, mit der untersucht wird, warum es Unterschiede bei den Löhnen von Männern und Frauen gibt. Dabei wird der Unterschied in drei Teile zerlegt:

- 1) Ausstattungseffekt: Männer und Frauen haben unterschiedliche Merkmale – zum Beispiel arbeiten Männer häufiger in Branchen, in denen höhere Löhne bezahlt werden, also verdienen sie mehr. Das erklärt einen Teil des Lohnunterschieds.
- 2) Gruppeneffekt: Selbst wenn Männer und Frauen in derselben Branche arbeiten, verdienen Männer oft mehr als Frauen. Das ist ein weiterer Teil des Unterschieds.
- 3) Interaktionseffekt: Dieser Teil entsteht, wenn beide vorherigen Effekte gleichzeitig auftreten. Zum Beispiel: Männer arbeiten häufiger in der Finanzbranche und verdienen dort mehr als Frauen. Der Interaktionseffekt zeigt also, wie sich die Kombination aus «häufiger vertreten» und «besser bezahlt» auswirkt.

Der Interaktionseffekt entsteht somit, wenn Unterschiede bei Ausstattungseffekten und Gruppeneffekten gleichzeitig vorhanden sind und sich die Unterschiede weder *rein* durch die Ausstattung noch *rein* durch die Renditen erklären lassen.

Wichtig ist hier, dass die Finanzbranche nur als Beispiel dient. Es sind hier aber eigentlich alle im Modell verwendeten erklärenden Variablen gemeinsam gemeint.

Der Interaktionseffekt kann sowohl positive als auch negative Werte annehmen und entsteht dadurch, dass sich sowohl die Merkmalsausstattung (beispielsweise Bildung, Berufserfahrung, Wirtschaftszweig) als auch deren Entlohnung zwischen Männern und Frauen unterscheiden.

In der Analyse des Amts für Statistik zu den geschlechtsspezifischen Lohnunterschieden wurde ein positiver Interaktionseffekt festgestellt. Dies bedeutet, dass Männer überdurchschnittlich häufig Merkmale aufweisen, die bei ihnen zugleich stärker entlohnt werden als bei Frauen.

Zur Illustration für diesen Effekt wird das Beispiel Wirtschaftszweig aufgeführt:

Gemäss dem Modell zeigt sich, dass Männer, die im Wirtschaftszweig «Finanz- und Versicherungsdienstleistungen» arbeiten, 24% mehr verdienen als vergleichbare Männer im Wirtschaftszweig «Herstellung von elektronischen Erzeugnissen; Maschinen-, Fahrzeugbau».

Für Frauen liegt der Unterschied bei 7%. Gleichzeitig sind in den für das Modell verwendeten Daten Männer häufiger in der Finanzbranche tätig. Die Männer verfügen somit häufiger über ein Merkmal («Tätig in der Finanzbranche»), das zudem stärker entlohnt wird als bei Frauen.

Dieses Beispiel dient jedoch lediglich der Illustration. Der Interaktionseffekt lässt sich nicht auf ein einzelnes Merkmal zurückführen, sondern spiegelt das Zusammenwirken aller im Modell berücksichtigten Variablen wider.

Ein Berechnungsbeispiel befindet sich in den Beilagen.

4. Wird dieser Interaktionseffekt als gerechtfertigt angesehen, oder handelt es sich um nicht erklärbare Ungleichheiten, die auf eine Diskriminierung hindeuten?

Der Interaktionseffekt in der Blinder-Oaxaca-Zerlegung kann nicht eindeutig einer Kategorie zugeordnet werden. Während der Ausstattungseffekt die Unterschiede in den beobachtbaren Merkmalen erfasst und der Gruppeneffekt die Unterschiede in deren Entlohnung, entsteht der Interaktionseffekt aus dem Zusammenwirken beider Komponenten.

Die Zuordnung des Interaktionseffekts hängt von der Normvorstellung über den «fairen» Lohn ab. Wird angenommen, dass Männer den «fairen» Lohn erhalten und Frauen negativ diskriminiert werden, wird der Interaktionseffekt dem erklärten Teil zugerechnet. Wird hingegen unterstellt, dass Frauen den «fairen» Lohn erhalten und Männer positiv diskriminiert werden, müsste der Interaktionseffekt dem unerklärten Teil zugeschlagen werden. Da nicht klar ist, welcher Ansatz korrekt ist, muss in der Zerlegung eine Annahme getroffen werden.

Das Amt für Statistik rechnet den Interaktionseffekt dem erklärten Anteil zu. Dies ist eine konservative Annahme, durch die sichergestellt wird, dass nichts fälschlich als «unerklärter» Unterschied ausgewiesen wird, was auch mit den beobachtbaren Variablen erklärt werden könnte. Das Amt für Statistik folgte dabei der Vorbildstudie⁵ in der Schweiz, um die Vergleichbarkeit der Angaben sicherzustellen.

5. Die Regierung wird gebeten eine Einschätzung abzugeben, ob die Ungleichbehandlung der Geschlechter auf Grund dieser Merkmale eine gerechtfertigte und volks- bzw. privatwirtschaftlich vorteilhafte Funktion hat.

Die Regierung kommt zur Einschätzung, dass die geschlechterspezifische Ungleichbehandlung, wie sie durch den sogenannten Gruppeneffekt sichtbar wird, weder volks- noch privatwirtschaftlich vorteilhaft ist.

⁵ Bundesamt für Statistik (BFS), Analyse der Löhne von Frauen und Männern anhand der Lohnstrukturerhebung 2012; <https://www.bfs.admin.ch/bfsstatic/dam/assets/350545/master> [Zugriff am 11.8.2025]

Die vom Amt für Statistik gewählte Methodik zur Berechnung von Lohnunterschieden ist komplex und lässt unterschiedliche Interpretationen zu. Da Liechtenstein sich arbeitsrechtlich an der Schweiz orientiert, ergibt es Sinn, sich auch bei statistischen Methoden am Schweizer Modell anzulehnen und einen einheitlichen Standard zu wählen. Dies ermöglicht Vergleichswerte sowie die Identifikation von Parallelen und Abweichungen.

Die Gleichstellung von Frau und Mann ist ein erklärtes Ziel der Regierung. Die Gleichbehandlung der Geschlechter ist im Gesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GLG)⁶ verankert und stellt ein zentrales gesellschaftliches Ziel dar. Die Regierung bekennt sich klar dazu, strukturelle Benachteiligungen zu erkennen und zu beseitigen. Die Wahl der männlichen Lohnstruktur als Referenz dient der Vergleichbarkeit mit der Schweiz und wird als konservative Annahme gewertet.

Die Interpretation des Interaktionseffekts als neutraler Ausstattungseffekt – also als Folge objektiver Unterschiede wie Berufswahl, Arbeitszeit, Erfahrung – ist umstritten und kann auch kritisch gesehen werden. Die Interpretation kann den Ausdruck tatsächlicher gesellschaftlicher und struktureller Benachteiligung von Frauen verzerren oder verharmlosen. Deshalb wird diese Sichtweise sowohl fachlich als auch politisch kritisch diskutiert.

Eine faire und transparente Lohnstruktur für Frauen und Männer ist nicht nur ein Gebot der Gleichstellung, sondern auch ein wirtschaftlicher – sowohl auf volkswirtschaftlicher als auch auf unternehmerischer Ebene.

Studien zeigen, dass faire und transparente Lohnstrukturen die effiziente Nutzung personeller Potenziale unterstützen und damit zur Steigerung der

⁶ Gesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz, GLG), LGBl-Nr. 1999.096 i.d.g.F.

gesamtwirtschaftlichen Leistungsfähigkeit beitragen. Makroökonomische Analysen des Internationalen Währungsfonds⁷ sowie wirtschaftswissenschaftliche Untersuchungen der Europäischen Kommission⁸ belegen, dass eine geschlechterunabhängige, qualifikations- und leistungsorientierte Entlohnung positive Effekte auf Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit entfalten. Darüber hinaus kann eine angemessene und leistungsabhängige Entlohnung die Erwerbsbeteiligung von Frauen erhöhen, die Innovationskraft durch vielfältig zusammengesetzte Teams stärken und die soziale Stabilität im Land positiv beeinflussen.

Auch für Unternehmen ist Lohngerechtigkeit und damit auch die Mitarbeitendenzufriedenheit von zentraler Bedeutung. In der Privatwirtschaft wird häufig betont, dass vielfältige und ausgewogen zusammengesetzte Teams produktiver und innovativer sind. Transparente Lohnsysteme fördern nicht nur das Vertrauen der Mitarbeitenden, sondern auch die Attraktivität als Arbeitgebende. Gleichzeitig ist das berechnete Interesse an unternehmerischer Freiheit und individueller Lohnpolitik zu berücksichtigen, solange faire Rahmenbedingungen eingehalten werden.

Damit arbeiten Staat und Wirtschaft letztlich auf dasselbe Ziel hin: die Schaffung eines leistungsfähigen, gerechten und zukunftsfähigen Arbeitsmarktes.

Bleibende Lohnunterschiede sind nicht nur ein Gleichstellungsproblem, sondern auch ein wirtschaftliches Risiko – selbst wenn keine direkten Effekte messbar sind.

⁷ Goyal, R., & Sahay, R. (2024). Integrating gender into macroeconomic policies at the IMF (CGD Working Paper 675). Center for Global Development. <https://www.cgdev.org/sites/default/files/integrating-gender-macroeconomic-policies-imf.pdf> [Zugriff: 07.01.2026].

⁸ Kingma, A., & Vandeplas, A. (2022). *The macro-economic benefits of gender equality* (European Economy Economic Brief 071). Directorate-General for Economic and Financial Affairs, European Commission. https://economy-finance.ec.europa.eu/document/download/e1e9946c-6b83-4df5-ae38-8baadeb22bee_en?filename=eb071_en.pdf [Zugriff: 07.01.2026].

6. Die Regierung weist in ihrer Antwort auf das Problem der Diskriminierung im Hinblick auf Kaderposition und anspruchsvolle Aufgaben hin. Dabei wird eingeräumt, dass die verwendete Methode zur Messung von Lohnungerechtigkeiten solche Formen der Beschäftigungsdiskriminierung – etwas die geringere Wahrscheinlichkeit von Frauen, eingestellt zu werden, Führungspositionen zu erlangen oder mit besser entlohnten Aufgaben betraut zu werden – nicht erfassen kann. Der unerklärbare Teil der Ungleichheit könne lediglich als Schätzinstrument dienen. Gibt es dennoch spezifische Instrumente, die die Regierung bereits nutzt, um Diskriminierung bei Kaderpositionen zu messen? Falls nicht, warum werden diese bisher nicht eingesetzt?

Der Fokus liegt auf Lohnanalysen, nicht auf Karriereverläufen oder Zugängen zu Führungspositionen.

Aufgrund des unverhältnismässig grossen Aufwandes werden Daten zu Bewerbungsprozessen, Beförderungsverfahren oder internen Auswahlkriterien nicht speziell erhoben. Hinzu kommt die Komplexität der Ursachen: Geschlechterspezifische Unterschiede in Karriereverläufen sind vielschichtig und lassen sich nicht eindeutig auf Diskriminierung oder individuelle Entscheidungen zurückführen. Persönliche Karriereentscheidungen – etwa der Wunsch nach mehr Familienzeit oder die bewusste Entscheidung gegen eine Führungsposition – spielen dabei ebenso eine Rolle wie strukturelle Faktoren wie Netzwerke, Selbstselektion oder die Unternehmenskultur. Eine klare Trennung zwischen gerechtfertigten Unterschieden und Diskriminierung ist methodisch schwierig.

Gleichzeitig zeigt die Entwicklung der vergangenen Jahre, dass sich die Landesverwaltung aktiv für die Förderung von Frauen in Führungspositionen einsetzt. Der steigende Anteil von Frauen in Leitungsfunktionen innerhalb der Verwaltung verdeutlicht dies. Die Regierung setzt dabei nicht primär auf Messinstrumente, sondern auf konkrete Massnahmen, um Chancengleichheit in Karrierewegen zu

verbessern. Ein umfassender Strauss an Massnahmen – wie auch in den vorherigen Punkten dargestellt – wird auch künftig weitgeführt und mit der Gleichstellungsstrategie weiterentwickelt, um Frauen gezielt zu fördern, strukturelle Hindernisse abzubauen und den Anteil von Frauen in Entscheidungspositionen weiter zu erhöhen.

7. Welche weiteren Massnahmen werden aktuell diskutiert oder geplant, um Diskriminierung durch nicht gerechte Aufgabenverteilung zu verhindern?

Innerhalb der Landesverwaltung:

Beim Amt für Personal und Organisation werden aufgrund der unter Punkt 6 ausgeführten Ausgangslage keine konkreten Massnahmen diskutiert oder geplant.

Im Allgemeinen:

Die Erfassung und Vermeidung ungerechter Aufgabenverteilung sind methodisch anspruchsvoll. In der Forschung werden verschiedene Massnahmen diskutiert, die Diskriminierung durch nicht gerechte Aufgabenverteilung abbauen könnten: Statt individuelle Verhaltensänderungen von Frauen zu fordern, wird davon ausgegangen, dass die bestehenden organisatorischen und gesellschaftlichen Strukturen verändert werden müssen, um Diskriminierungen zu verhindern. Traditionelle Rollenbilder und unbewusste Vorurteile beeinflussen sowohl den Auswahlprozess als auch die Karriereentwicklung von Frauen nachhaltig.

Dabei zeigt sich, dass beide Ebenen – strukturelle Veränderungen und eine ausreichende Beteiligung von Frauen an Bewerbungs- und Auswahlprozessen – notwendig sind. Strukturen allein können die gewünschte Wirkung nicht entfalten, wenn sich Frauen nicht auf Führungspositionen bewerben. Umgekehrt sind höhere Bewerberinnenquoten nur dann wirksam, wenn die organisatorischen

Rahmenbedingungen chancengerecht gestaltet sind. Es besteht daher eine wechselseitige Abhängigkeit.

Ein zentraler Ansatzpunkt ist die Förderung von Innovationen in frauendominierten Branchen, wie etwa dem Gesundheitswesen. Wenn diese Branchen gezielt mit Forschungsgeldern und technologischen Entwicklungen unterstützt werden, entsteht eine Dynamik, die nicht nur die Attraktivität der Berufe erhöht, sondern auch die Chancen für Frauen verbessert, in Führungspositionen aufzusteigen. Innovationen können neue Arbeitsmethoden und Strukturen schaffen, die bestehende Barrieren abbauen können.

Ein weiterer Diskussionspunkt ist die gerechte Verteilung von Elternzeit. Wenn Männer ebenso selbstverständlich wie Frauen Elternzeit nehmen, verändert sich nicht nur die Aufgabenverteilung im familiären Bereich, sondern auch die Erwartungen in Unternehmen und der Gesellschaft. Damit könnten Rollenzuschreibungen langfristig flexibler werden und nicht mehr automatisch Frauen mit der Hauptverantwortung für Familie und Haushalt in Verbindung gebracht werden. Es muss jedoch an dieser Stelle explizit darauf hingewiesen werden, dass viele Frauen sich bewusst dafür entscheiden, mehr Zeit in die Familie zu investieren. Die Wahl ist Ausdruck einer individuellen Lebensgestaltung und bedeutet nicht automatisch, dass sie beruflich benachteiligt werden.

Durch die Einführung der bezahlten Elternzeit und des Vaterschaftsurlaubs wird in Liechtenstein ein erster Schritt für eine bessere Aufteilung der Rollen angestoßen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass echte Gleichstellung durch ein umfassendes gesellschaftliches Umdenken erreicht werden kann. Zentral ist dabei die Bereitschaft, traditionelle Rollenzuschreibungen zu hinterfragen und neue Modelle der Aufgabenteilung sowohl in der Familie als auch in den Unternehmen

zuzulassen. Wahlfreiheit bei der Gestaltung der Arbeitsteilung ist ein Kernelement moderner Gleichstellungspolitik.

In Liechtenstein besteht diese Wahlfreiheit für viele Frauen bereits. Die entscheidende Frage ist daher nicht, ob sie wählen können, sondern wofür sie sich entscheiden – sei es für eine stärkere berufliche Orientierung oder für mehr Zeit mit der Familie.

Die Entwicklung und Anerkennung neuer Modelle können dabei selbst zum Motor gesellschaftlicher Veränderungen werden. Gesellschaftlicher Wandel und strukturelle Innovationen stehen in einem wechselseitigen Verhältnis: Neue Modelle der Aufgabenverteilung und Arbeitsorganisation können Impulse zum Umdenken geben, während gesellschaftliche Veränderungen wiederum die Entstehung und Akzeptanz solcher Modelle begünstigen.

Diese Wechselwirkung ist zentral für eine nachhaltige Gleichstellungspolitik, die nicht nur individuelle Wahlfreiheit ermöglicht, sondern auch strukturelle Rahmenbedingungen schafft, in denen diese Freiheit gelebt werden kann.

8. Die Regierung verweist wiederholt auf diese Strategie als zentrale Massnahme zur Förderung der Lohngleichheit. Allerdings entsteht der Eindruck, dass es sich dabei um das einzige relevante Projekt handelt. Falls dem nicht so ist, welche weiteren konkreten Schritte sind parallel zur Erarbeitung der Gleichstellungsstrategie vorgesehen?

Die Regierung verweist zurecht auf die Gleichstellungsstrategie als zentrale Massnahme zur Förderung der Gleichstellung von Mann und Frau. Es sind neben der Gleichstellungsstrategie keine weiteren eigenständigen Projekte zur Förderung der Lohngleichheit geplant, was im Übrigen auch nicht zielführend wäre. Mit dem erarbeiteten Strategieentwurf wird das Ziel verfolgt, relevante Massnahmen in einem abgestimmten, strukturierten – und auch grössenverträglichen und

praxistauglichen – Gesamtpaket anzugehen. Zusätzliche Einzelmassnahmen zum jetzigen Zeitpunkt könnten zu einer Zersplitterung der Ressourcen und potenziellen Widersprüchen in der Umsetzung führen.

Eine Gleichstellungsstrategie schafft für alle relevanten Akteure Klarheit, Verbindlichkeit und Effizienz – sie ist damit eine sinnvolle Basis für eine nachhaltige und wirksame Gleichstellungspolitik. Die partizipative Erarbeitung unter Einbindung relevanter Stakeholder dient der Qualitätssicherung und breiten Verankerung.

9. Die Interpellanten bitten die Regierung um eine klare Stellungnahme zu folgender Frage: Ist die Regierung der Ansicht, dass die aktuelle Datengrundlage ausreichend ist, um effektive Massnahmen gegen Lohnungleichheit ergreifen zu können? Diese Frage (vgl. Frage 2.1.b Interpellationsbeantwortung Lohngerechtigkeit) wurde bislang nicht beantwortet und erscheint zentral für die Bewertung der bisherigen und zukünftigen Gleichstellungspolitik.

Ja, die Regierung ist der Ansicht, dass die aktuelle Datengrundlage ausreichend ist. Nicht zuletzt aufgrund des hohen administrativen Aufwands für die Betroffenen (analog anderer Bereiche) wird daher auch auf weitere Erhebungen verzichtet. Besonders für kleine und mittlere Unternehmen wären weitere Berichtspflichten und Erhebungen unwägbare zusätzliche bürokratische Belastungen, welche wichtige Ressourcen binden und nicht grössenverträglich wären.

Die Datenlage kann zudem zwar die Wirkung von Massnahmen messen, jedoch keine Beseitigung der Ungleichheiten fördern.

10. Werden von der Regierung neben der Gleichstellungsstrategie tatsächlich keine weiteren konkrete Massnahmen zur Förderung einer ausgewogenen Verteilung der Care-Arbeit geplant? Falls doch, welche?

Es sind keine separaten staatlichen Projekte zur Förderung einer ausgewogenen Verteilung der Care-Arbeit vorgesehen. Die Regierung verweist auch in Bezug auf die Care-Arbeit auf die Gleichstellungsstrategie als zentrales Instrument. Ziel ist es, Massnahmen zur Förderung der Gleichstellung nicht isoliert, sondern in einem strukturellen und gesellschaftlichen Kontext zu betrachten und umzusetzen.

Mindestlohn (Working Poor)

11. Die Interpellanten bitten die Regierung um eine nachvollziehbare Herleitung der genannten Mindestlohnhöhe von CHF 45'000. In der Interpellationsbeantwortung Lohngerechtigkeit wurde diese Zahl ohne weitere Erläuterung genannt, einzig mit dem Hinweis auf die Armutsgrenze. Die Interpellanten möchten daher in Erfahrung bringen, wie hoch der Brutto-Mindestlohn sein muss, damit eine Person in Liechtenstein ohne staatliche oder karitative Unterstützung wohnen und leben kann – und zwar ohne in Armut zu geraten und mit der Möglichkeit, in einem gewissen Mass am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen (z.B. gelegentliche Kino- oder Theaterbesuche, ein Feierabendgetränk mit Freunden im Restaurant). Die Regierung wird daher gebeten, eine detaillierte Kostenaufstellung vorzulegen, auf deren Basis diese Zahl berechnet wurde. Diese sollte Lebenshaltungskosten für Wohnen, Gesundheit, Mobilität, Freizeit und Ernährung umfassen, um die Plausibilität der Zahl zu überprüfen.

Die herangezogenen Werte für die Modellrechnungen in Frage 11 und 12 beziehen sich auf das Jahr 2024.

Im Jahr 2024 wurden in Liechtenstein 104 Personen finanziell unterstützt, da ihr Einkommen ungenügend war. Vier dieser Personen waren vollzeitbeschäftigt, wurden demnach als «Working Poor» eingestuft. Bei zwei dieser Nennungen hat sich gezeigt, dass diese fälschlicherweise als «Working Poor» erfasst wurden. Eine

Person absolvierte ein Praktikum, und die andere Person arbeitete in einem Teilzeitpensum. Bei den beiden anderen handelte es sich um eine Tätigkeit als ungelernete Arbeitskraft in der Produktion in einem Industriebetrieb und um eine Tätigkeit als Pflasterer bei einer Bauunternehmung. Beide Arbeitsverträge wurden von Personalvermittlungsunternehmen ausgestellt. Die Anstellungen waren temporär, angesetzt auf ein 100% Pensum, jedoch erfolgte die Entlohnung auf Stundenbasis und das Einkommen variierte. Die Arbeitseinsätze waren von kurzer Dauer. Im Anschluss fanden beide eine Festanstellung und konnten sich von der Sozialhilfe lösen.

Das ASD prüft die eingereichten Arbeitsverträge nicht auf Einhaltung von Mindestlöhnen oder anderen Regelungen. Es gilt in den oben genannten Fällen jedoch festzuhalten, dass zumindest in den Arbeitsverträgen Bezug auf die jeweiligen Gesamtarbeitsverträge genommen wurde.

Die wirtschaftliche Sozialhilfe in Liechtenstein spielt eine wichtige Rolle, um Lücken zwischen Einkommen und Lebenshaltungskosten zu schliessen. Weitere Unterstützungsmassnahmen, wie Mietbeiträge oder Prämienverbilligungen, sind zusätzlich installiert.

Das Amt für Soziale Dienste veröffentlichte im November 2024 den Schlussbericht des Projektes «Gemeinsam gegen Armut». Das Projekt wurde durchgeführt, um die Thematik Armut aus verschiedenen Blickwinkeln zu beleuchten und unterschiedliche Bezugspunkte zu schaffen. Im Tätigkeits- und Wirkungsfeld des Amtes für Soziale Dienste wird vorgängig auf folgende drei Massnahmen fokussiert: Vernetzung, Sensibilisierung, Transparenz erhöhen.

Bei der Frage nach der möglichen Höhe eines gesetzlichen Brutto-Mindestlohns wurde in der Interpellationsbeantwortung Lohngerechtigkeit⁹ ein Berechnungsbeispiel exemplarisch für einen Einpersonenhaushalt angegeben. Der gefragte gesetzliche Brutto-Mindestlohn in Liechtenstein für ein Leben ohne Armutsgefährdung für einen Einpersonenhaushalt wurde mit CHF 45'000 definiert.

Dabei ist darauf hinzuweisen, dass die Armutsgefährdungsgrenze ein relatives Konzept ist, das sich am verfügbaren Medianeinkommen orientiert. Eine Person gilt als armutsgefährdet, wenn ihr Einkommen im Vergleich zur Gesamtbevölkerung niedrig ist.

Die Armutsgrenze hingegen ist ein absolutes Konzept. Das bedeutet, dass Personen, die in Haushalten mit einem Einkommen unter einem bestimmten Grenzwert leben, als arm eingestuft werden. Die Definition der Armutsgrenze orientiert sich am sozialen Existenzminimum, welches in der Sozialhilfeverordnung¹⁰ festgelegt wird.

Für die von den Interpellantinnen und Interpellanten gewünschte exakte Kostenaufstellung der Berechnung über die Höhe eines möglichen Mindestlohns wurde eine Korrektur vorgenommen: Bei der Krankenkassenprämie wurde bei der Interpellationsbeantwortung Lohngerechtigkeit irrtümlicherweise mit einem Beitrag inkl. Arbeitgeberbeitrag gerechnet.

In der unten in Tabelle 1 dargestellten Kostenaufstellung wurde dieser Fehler korrigiert und mit der geringsten Krankenkassenprämie ohne Unfalldeckung der SWICA¹¹ mit einem Selbstbehalt von CHF 500 gerechnet. Die nachfolgenden

⁹ BuA 2024/78

¹⁰ Sozialhilfeverordnung (SHV), LGBl 2023.432,
Online unter: <https://www.gesetze.li/konso/pdf/1987018000?version=19> [Zugriff am 03.07.2025]

¹¹ Beitrag entspricht dem günstigsten Krankenkassenprämienbeitrag im Jahr 2024 der SWICA

Zahlen beziehen sich auf die Krankenkassenprämien aus dem Jahr 2024, dem Jahr, in dem die Interpellationsbeantwortung Lohngerechtigkeit beantwortet wurde.

Die Krankenkassenprämie ohne Unfalldeckung beträgt CHF 351.60. Diese Krankenkassenprämie abzgl. des Arbeitgebendenanteils von CHF 166.00 ergibt eine monatliche Prämie in Höhe von CHF 185.60.

Bei den Sozialversicherungsbeiträgen handelt sich um Näherungswerte. Die Werte setzen sich für 2024 wie folgt zusammen: AHV: 4.205; IV: 0.675; ALV: 0.5; NBU: Minimum 1.083 (abhängig von der Stufe und der Versicherungsklasse).

	Einpersonenhaushalt
Vollzeiterwerb	45'000 CHF
Steuern	1'203 CHF
AHV, IV, ALV, NBU (6.55%)	2'948 CHF
Pensionskassenbeiträge (6.0%)	2'700 CHF
Krankenkassenprämien (ohne Unfalldeckung)	2'227 CHF
Verfügbares Einkommen	35'923 CHF
Armutsgefährdungsgrenze¹²	34'520 CHF
Monatslohn (bei 13 Lohnzahlungen p. Jahr)	3'462 CHF

Tabelle 1: Berechnungsmodell für gesetzlichen Mindestlohn für einen Einpersonenhaushalt

Zum Vergleich wird die Berechnung des Existenzminimums in Liechtenstein (gemäss Sozialhilfe Verordnung SHV¹³) dargestellt. Sie erfolgt nach Richtsätzen und Pauschalen für die materielle Grundsicherung. Die materielle Grundsicherung gemäss Art. 20 Abs a) setzt sich zusammen aus

- a) dem Grundbedarf für den Lebensunterhalt;
- b) den Wohnkosten;
- c) der medizinischen Grundversorgung;

¹² Amt für Statistik (2023): Armutsgefährdung und Armut

¹³ Sozialhilfeverordnung (SHV), LGBl 1987 Nr. 018 i.d.g.F.

d) den Mindestversicherungsbeiträgen der AHV-IV-FAK.

Für einen Einpersonenhaushalt ergibt sich gemäss den Richtsätzen und Pauschalen folgendes Existenzminimum:

	Einpersonenhaushalt
Grundbedarf Lebensunterhalt	1'186 CHF
Mietkosten	1'050 CHF
Krankenkasse	389 CHF
Existenzminimum pro Monat	2'625 CHF
Existenzminimum pro Jahr	31'500 CHF

Tabelle 2: Berechnung Existenzminimum für Einpersonenhaushalt gem. SHV mit teuerster Krankenkasse inkl. Unfalldeckung und maximal zulässigen Mietkosten

Der Grundbedarf für den Lebensunterhalt¹⁴ dient der Deckung folgender Aufwendungen:

- a) Nahrungsmittel und Getränke;
- b) Bekleidung und Schuhe;
- c) Energieverbrauch (Elektrizität, Gas etc.) ohne Wohnnebenkosten;
- d) laufende Haushaltsführung (Reinigung und Instandhaltung von Kleidern und Wohnung, Kehrichtgebühren);
- e) Haushaltsgegenstände;
- f) Gesundheitspflege ohne Selbstbehalte (z.B. selbstgekaufte Medikamente);
- g) Verkehrsauslagen (öffentlicher Nahverkehr, Unterhalt Fahrrad/Mofa);
- h) Nachrichtenübermittlung (z.B. Telefon, Post);
- i) Bildung und Unterhaltung (z.B. Radio/TV-Gebühren und -Geräte, Computer, Drucker, Sport, Spielsachen, Zeitungen, Bücher, Schulkosten, Kino, Haustierhaltung);
- k) Körperpflege (z.B. Friseur, Toilettenartikel);

¹⁴ Art. 20a Abs. b), 1) Sozialhilfeverordnung (SHV), LGBl 1987 Nr. 018 i.d.g.F.

- l) persönliche Ausstattung;
- m) Hausrat- und Haftpflichtversicherung;
- n) Taschengeld.

Für die Kalkulation der Miete werden günstige Wohnungen im ortsüblichen Rahmen herangezogen. Bei der Berechnung der Wohnkosten werden der Wohnungsmietzins oder bei Wohneigentum der Hypothekarzins ohne Amortisation sowie die vertraglich vereinbarten Nebenkosten oder die absolut notwendigen Reparaturkosten berücksichtigt, soweit diese angemessen sind und im ortsüblichen Rahmen liegen.

Bei den Krankenkassenprämien wird die Grundversicherung betrachtet und diese mit dem Wert der teuersten Krankenkasse gerechnet. Die Prämien sind bei den anderen Krankenkassen etwas tiefer (FKB und SWICA je CHF 376.00). Die Prämien der obligatorischen Krankenversicherung (Grundversicherung) sowie die Selbstbehalte werden durch das ASD vergütet.

Die Mindestversicherungsbeiträge der AHV-IV-FAK werden durch das ASD vergütet.

Zieht man einen Vergleich der beiden Berechnungsmodelle, d.h. in Tabelle 2: Berechnung Existenzminimum für Einpersonenhaushalt gem. SHV in Höhe von CHF 31'500 für einen Einpersonenhaushalt mit dem Berechnungsmodell in Tabelle 1: Berechnungsmodell für gesetzlichen Mindestlohn für einen Einpersonenhaushalt in Höhe von CHF 35'923, kann festgehalten werden, dass das verfügbare Einkommen rund CHF 4'400 höher ist als das Existenzminimum und rund CHF 1'400 höher als die Armutgefährdungsgrenze für einen Einpersonenhaushalt.

Des Weiteren ist festzuhalten, dass beim Existenzminimum die Krankenkassenprämien sowie alle Ausgaben, die zu den Grundbedürfnissen eines Menschen

gehören, bereits enthalten sind. Also die von den Interpellanten genannten Lebenshaltungskosten für Wohnen, Gesundheit, Mobilität, Freizeit und Ernährung umfassen.

Folgerichtig muss zusätzlich festgehalten werden, dass jeder Franken, der über die Armutsgefährdungsgrenze von CHF 34'520 hinaus geht, positiv zu bewerten ist und den Lebensstandard verbessern kann.

Das Einkommen von CHF 45'000, welches als Beispiel für einen möglichen gesetzlichen Mindestlohn berechnet wurde, liegt daher ausserhalb des Bereichs, der für die Armutsgefährdung definiert ist. Allerdings ist dieses Einkommen in einem Bereich, in dem von einem «einkommensschwachen Haushalt» gesprochen werden kann. Eine alleinstehende Person hätte nach den Anspruchsvoraussetzungen im «Merkblatt für Prämienverbilligung von einkommensschwachen Versicherten»¹⁵ einen Anspruch auf Prämienverbilligung. Anspruch auf Prämienverbilligung haben alle in Liechtenstein versicherten Personen, deren massgebender Erwerb die Erwerbsgrenzen von CHF 65'000 nicht überschreitet. Sie gelten als einkommensschwach.

Bei dem Einkommen von CHF 45'000 hätte die alleinstehende Person einen Anspruch auf einen Subventionssatz von 43.21% Prämienverbilligung. Das entspricht einer Höhe von CHF 1'480. Das verfügbare Einkommen der Person würde sich auf CHF 37'402 erhöhen und damit rund CHF 2'900 über der Armutsgefährdungsgrenze liegen.

Zusammengefasst kann folgender Vergleich der beiden Berechnungsmodelle aus Tabelle 1 und Tabelle 2 festgehalten werden:

¹⁵ Merkblatt Prämienverbilligung 2025, <https://www.llv.li/serviceportal2/amtsstellen/amt-fuer-soziale-dienste/merkblatt-praemienverbilligung-2025.pdf> [Zugriff am 5.8.2025]

- das verfügbare Einkommen in Tabelle 1 liegt rund CHF 4'400 über dem Existenzminimum;
- das verfügbare Einkommen in Tabelle 1 liegt rund CHF 1'400 über der Armutsgefährdungsgrenze für Einpersonenhaushalte;
- inkl. der Prämienverbilligung liegt das verfügbare Einkommen rund CHF 2'900 über der Armutsgefährdungsgrenze.

12. Welchen Mindestlohn erachtet die Regierung als ausreichend, wenn es sich um eine hypothetische Familie mit zwei schulpflichtigen Kindern handelt, bei der beide Elternteile zusammen maximal 150% arbeiten können, da ein Elternteil (oder beide in Teilzeit) sich um die Kindererziehung kümmern müssen? Auch hier wird um eine detaillierte Kostenaufstellung gebeten.

Die Frage nach der möglichen Höhe eines gesetzlichen Brutto-Mindestlohns wurde in der Interpellationsbeantwortung Lohngerechtigkeit¹⁶ exemplarisch für einen Einpersonenhaushalt angegeben. Der gefragte mögliche gesetzliche Brutto-Mindestlohn in Liechtenstein für ein Leben ohne Armutsgefährdung für einen Einpersonenhaushalt wurde mit CHF 45'000 definiert. Folgerichtig wird auch für die hypothetische Familie mit zwei schulpflichtigen Kindern, bei der beide Elternteile zusammen maximal 150% arbeiten, mit diesem Einkommen modelliert. Die Höhe eines möglichen gesetzlichen Mindestlohns ist unabhängig von der Haushaltsgrösse zu betrachten.

	Ehepaar mit 2 Kindern (8 und 11 Jahre)
Vollzeiterwerb	45'000 CHF
Vollzeitäquivalent	1.5

¹⁶ BuA 2024/78

Haushaltserwerb	67'500 CHF
Kinderzulage für 2 Kinder (8; 11 Jahre)	7'320 CHF
Steuern	-
AHV, IV, ALV, NBU (6.55%)	4'421 CHF
Pensionskassenbeiträge (6.0%)	4'050 CHF
Krankenkassenprämien (ohne Unfaldeckung)	5'450 CHF
Verfügbares Einkommen	60'899 CHF
Verfügbares Äquivalenzeinkommen (:2.1)	29'000 CHF
Armutsgefährdungsgrenze	34'520 CHF
Monatslohn (bei 13 Lohnzahlungen p. Jahr)	3'462 CHF

Tabelle 3: Berechnungsmodell für gesetzlichen Mindestlohn für eine Familie mit 2 schulpflichtigen Kindern

Da keine weiteren Angaben zur hypothetischen Familie gemacht wurden, wurde für die Modellrechnung mit zwei schulpflichtigen Kindern die Annahme getroffen, dass die Kinder 8 und 11 Jahre alt sind. Die Kinderzulagen betragen für jedes Kind monatlich CHF 280. Kinder, die das 10. Lebensjahr vollendet haben, erhalten monatlich CHF 330.

Bei den Krankenkassenprämien ist zu beachten, dass bei minderjährigen Kindern im gleichen Haushalt keine Krankenkassenprämien anfallen. Somit sind die Prämien der Eltern berücksichtigt. Jugendliche bzw. junge Erwachsene im Alter von 17 bis 20 Jahre zahlen die Hälfte der obligatorischen Prämie, ab dem 21. Lebensjahr die volle Prämie. Des Weiteren ist zu beachten, dass bei einem gemeinsamen 150% Arbeitspensum 1.5 Arbeitgebendenanteile der Krankenkassenprämien gewährt werden. Damit ist der Krankenkassenprämienanteil entsprechend höher.

Das verfügbare Einkommen für die hypothetische Familie mit einem Mindestlohn von CHF 45'000 liegt in der Modellrechnung von Tabelle 3 bei CHF 60'899.

Auch hier wird wieder, zum Vergleich, die Berechnung des Existenzminimums für eine Familie mit zwei minderjährigen Kindern gemäss SHV angestellt:

	Haushalt 2 Erwachsene 2 minderjährige Kinder
Grundbedarf Lebensunterhalt	2'538.00 CHF
Mietkosten	1'850.00 CHF
Krankenkasse	778.00 CHF
Existenzminimum pro Monat	5'166.00 CHF
Existenzminimum pro Jahr	61'992.00 CHF

Tabelle 4: Berechnung Existenzminimum für Haushalt mit 2 Erwachsenen und 2 Minderjährigen gem. SHV mit teuerster Krankenkasse inkl. Unfalldeckung und maximal zulässigen Mietkosten

Der für die Modellrechnung gewählte Mindestlohn von CHF 45'000 für die Familie mit zwei schulpflichtigen Kindern und das daraus resultierende verfügbare Einkommen liegt knapp unter dem Existenzminimum.

In Liechtenstein wohnhafte versicherte verheiratete Personen / Personen in einer faktischen Lebensgemeinschaft (Konkubinat) / eingetragenen Partnerschaft haben Anspruch auf Prämienverbilligung, wenn deren massgebender Erwerb die Erwerbsgrenzen von CHF 77'000 nicht überschreitet. Sie gelten als einkommenschwach.

Demnach hätte die in der Modellrechnung für den Mindestlohn dargestellte Familie einen Anspruch auf Prämienverbilligung.

Die Berechnung der Prämienverbilligung ist komplex und im Merkblatt Prämienverbilligung 2025¹⁷ festgehalten. Bei einem Jahreseinkommen ohne vorhandenes Vermögen von CHF 67'500 ergibt dies einen Subventionssatz von 28.06%. Dies ergibt eine Prämienverbilligung in Höhe von rund CHF 2'200 im Jahr für beide

¹⁷ Merkblatt Prämienverbilligung 2025: <https://www.llv.li/serviceportal2/amtsstellen/amt-fuer-soziale-dienste/merkblatt-praemienverbilligung-2025.pdf> [Zugriff am 25.08.2025]

Elternteile zusammen. Das verfügbare Einkommen der Familie würde sich auf CHF 63'099 erhöhen.

Familien mit unterhaltsabhängigen Kindern, die in Miete wohnen, ihren zivilrechtlichen Wohnsitz seit mindestens einem Jahr in Liechtenstein haben und die Anspruchsvoraussetzungen bezüglich Grösse und Standard des Wohnraums sowie bezüglich des höchstzulässigen Einkommens erfüllen, können Mietbeiträge beantragen. Einpersonenhaushalte haben keinen Anspruch auf Mietbeiträge¹⁸. Das höchstzulässige Einkommen für einen Vier-Personen-Haushalt beträgt CHF 74'270. Das Totaleinkommen im Jahr, bestehend aus Bruttoerwerb zuzüglich Kinderzulage, beträgt CHF 74'820. Somit würde in diesem Falle die Höchstgrenze für einen Vier-Personen-Haushalt überschritten und es besteht kein Anspruch auf Mietbeiträge.

Zusammengefasst kann folgender Vergleich der beiden Berechnungsmodelle aus Tabelle 3 und Tabelle 4 festgehalten werden:

- das verfügbare Einkommen in Tabelle 3 liegt rund CHF 1'100 unter dem Existenzminimum in Höhe von CHF 61'992;
- mit Prämienverbilligung liegt das verfügbare Einkommen CHF 1'100 über dem sozialen Existenzminimum;
- das verfügbare Äquivalenzeinkommen in Tabelle 1 liegt rund CHF 5'500 unter der Armutsgefährdungsgrenze für Einpersonenhaushalte und um CHF 2'500 unter dem Existenzminimum für einen Einpersonenhaushalt.

13. Die Regierung führt in ihrer Einschätzung zum Mindestlohn aus, dass sie ggf. mit negativen Folgen für die unteren Einkommenschichten rechnet. Auf

¹⁸ Merkblatt Mietbeiträge: <https://www.llv.li/serviceportal2/amtstellen/amt-fuer-soziale-dienste/merkblatt-mietbeitraege-2024-v2.pdf> [Zugriff am 25.08.2025]

welche (wissenschaftlichen) Quellen stützt sich die Regierung, um zu dieser Annahme zu gelangen?

Die Regierung stützt sich bei der Einschätzung, dass ein gesetzlicher Mindestlohn potenziell negative Folgen für die unteren Einkommensschichten haben kann, auf arbeitsmarktökonomische Theorien sowie empirische Studien, insbesondere aus dem OECD-Raum. Diese zeigen, dass Mindestlöhne – wenn sie über dem produktivitätsgerechten Niveau liegen – zu Beschäftigungsverlusten im Niedriglohnbereich führen können. Betroffen sind dabei insbesondere Berufseinsteiger, Geringqualifizierte und Menschen mit eingeschränkter Arbeitsmarktfähigkeit.

Die wissenschaftlichen Feststellungen umfassen insbesondere folgende Aspekte:

Substitutionseffekte: In der Arbeitsmarkttheorie wird angenommen, dass bei steigenden Lohnkosten Unternehmen dazu neigen, Arbeitskräfte durch Kapital – also durch Investitionen in Technologie und Automatisierungsprozesse – zu ersetzen oder weniger Stellen im Niedriglohnbereich anzubieten. Besonders betroffen sind einfache Tätigkeiten, die leicht automatisierbar sind.

Verdrängungseffekte: Höhere Mindestlöhne können dazu führen, dass besser qualifizierte Arbeitskräfte in niedrigere Positionen drängen, wodurch weniger qualifizierte Personen verdrängt werden.

Des Weiteren haben kleinere und mittlere Unternehmen – KMUs – oft geringere Margen und können steigende Lohnkosten schlechter kompensieren als Grossunternehmen. Gerade die kleinen Unternehmen könnten unter Druck geraten und ihre Wettbewerbsfähigkeit verlieren.

Der OECD-Bericht¹⁹ zeigt, dass, obschon Mindestlöhne in den meisten OECD-Ländern eingeführt wurden, sich ihre Auswirkungen stark unterscheiden, je nach Ausgestaltung, Höhe, Arbeitsmarktstruktur und flankierenden Massnahmen.

Frankreich, das Vereinigte Königreich (UK) und Deutschland haben einen Systemwechsel durch die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns realisiert. Zum Teil wird der gesetzliche Mindestlohn durch flankierende Massnahmen unterstützt.

Das Vereinigte Königreich (UK) hat den «National Minimum Wage»²⁰ (NMW) im Jahr 2000 eingeführt. 2016 wurde dieser durch den «National Living Wage» (NLW) für über 25-Jährige ergänzt. Es sind gesetzlich festgelegte Stundenlöhne, die nach Altersgruppe und Beschäftigungsart angepasst werden. Die Regierung legt die Rahmenbedingungen fest und ist für die Kontrolle der Einhaltung zuständig. Die Finanzierung erfolgt über die Arbeitgebenden – ohne staatliche Subvention.

Eine Studie des Institut of Fiscal Studies²¹ setzt sich mit den Auswirkungen des «National Living Wage» auf die Löhne, Beschäftigung und Haushaltseinkommen auseinander. Es sind sowohl positive wie negative Auswirkungen identifiziert worden. Es wurde jedoch festgestellt, dass ärmere Haushalte weniger profitierten, da mit der Einführung staatliche Leistungen gekürzt und Steuern erhöht wurden.

In Deutschland wurde Anfang 2015 der gesetzliche Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz²² (MiLoG) eingeführt. Der definierte Mindestlohn pro Stunde wird durch die Mindestlohnkommission regelmässig angepasst. Die Arbeitgebenden

¹⁹ Employment protection and minimum wages; <https://www.oecd.org/en/topics/employment-protection-and-minimum-wages.html>, [Zugriff: 5.8.2025]

²⁰ <https://www.gov.uk/national-minimum-wage-rates> [Zugriff: 6.8.2025]

²¹ The impact of the National Living Wage on wages, employment and household incomes; <https://ifs.org.uk/publications/impact-national-living-wage-wages-employment-and-household-incomes> [Zugriff 6.8.2025]

²² Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz - MiLoG); <https://www.gesetze-im-internet.de/milog/BJNR134810014.html> [Zugriff 6.8.2025]

tragen die Kosten vollständig. In einer Studie zum Mindestlohn in Deutschland und Europa der Hans-Böckler-Stiftung²³ werden die Auswirkungen genauer untersucht. Dabei zeigt sich, dass ein gesetzlicher Mindestlohn auch zu Ausweicheffekten führen kann: So werden beispielsweise Aufträge an ausländische selbständige Subunternehmer vergeben, um die Zahlung des Mindestlohns zu umgehen. Diese Problematik wird im Forschungsbericht²⁴ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) aus dem Jahr 2020 thematisiert, der sich mit Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung seit Einführung des Mindestlohns befasst.

In Frankreich wurde bereits 1950 ein Mindestlohn als «Salaire minimum interprofessionnel garanti» (SMIG) eingeführt. Seit den 1970er Jahren wird der «Salaire minimum interprofessionnel de croissance» (SMIC), der gesetzlich festgelegte Mindestlohn gezahlt. Dieser wird jährlich angepasst und soll die Kaufkraft in Frankreich sichern. Die Finanzierung erfolgt über die Arbeitgebenden. Als flankierende Massnahmen leistet der Staat Ausgleichsmassnahmen für Unternehmen mit vielen Geringverdienenden, beispielsweise über Sozialversicherungsbeitragsreduktionen.

Wenn über die Höhe des Mindestlohns diskutiert wird, sollte gleichzeitig auch die Frage nach den bestehenden Sozial- und Unterstützungsleistungen gestellt werden. Denn diese Leistungen beeinflussen massgeblich, wie hoch ein Mindestlohn sein muss, um ein existenzsicherndes Einkommen zu gewährleisten. Ohne einen Einbezug der sozialen Absicherung kann die Debatte über den Mindestlohn nicht ganzheitlich geführt werden.

²³ Studien zum Mindestlohn in Deutschland und Europa - Hans-Böckler-Stiftung; <https://www.boeckler.de/de/auf-einen-blick-17945-12-euro-mindestlohn-studien-und-einschaetzungen-41626.htm> [Zugriff 5.8.2025]

²⁴ Entwicklung von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung seit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohnes zum 1. Januar 2015 – Qualitative Erhebung; <https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-564-schwarzarbeit-illegale-beschaeftigung-seit-einfuehrung-mindestlohn.html> [Zugriff: 11.09.2025]

Das Beispiel in Frankreich zeigt, wie eng diese Themen miteinander verknüpft sind. Der Staat unterstützt Unternehmen mit vielen Geringverdienenden durch flankierende Massnahmen, wie reduzierte Sozialversicherungsbeiträge.

Im Vereinigten Königreich legt die Regierung die Rahmenbedingungen fest. Des Weiteren wurden staatliche Leistungen gekürzt und Steuern erhöht. Diese Beispiele verdeutlichen, dass man den Mindestlohn nicht isoliert betrachten kann. Es ist stets das Zusammenspiel verschiedener Leistungen in der Gesamtstruktur staatlicher Unterstützungssysteme mitzudenken.

Als mögliche Orientierungsgrössen für ein angemessenes Mindestlohniveau nennt die Richtlinie (EU) 2022/2041 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. Oktober 2022 über angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union²⁵ die auf internationaler Ebene üblichen Referenzwerte von 60% des Bruttomedianlohns und 50% des Bruttodurchschnittslohns und/oder Referenzwerte, die auf nationaler Ebene verwendet werden.²⁶ Der oben im Modell verwendete Mindestlohn von CHF 45'000 entspricht 53% des liechtensteinischen Medianlohns, der 2022 bei CHF 7'042 lag bzw. der Jahreslohn bei CHF 84'504. Ein Zwölftel des 13. Monatslohns sowie allfälliger Zulagen sind im mittleren Bruttomonatslohn bereits enthalten.

Die EU-Richtlinie 2022/2041 ist aus Sicht der EWR-Staaten Island, Norwegen und Liechtenstein nicht EWR-relevant. Die drei Staaten haben diesen Standpunkt auf Ebene der EFTA Working Group schriftlich eingebracht. Des Weiteren ist gegen diese Richtlinie beim EuGH eine Klage von Dänemark und Schweden hängig.

²⁵ Richtlinie - 2022/2041 - EN - EUR-Lex; https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?toc=OJ%3A2022%3A275%3ATOC&uri=uriserv%3AOJ.L_2022.275.01.0033.01.DEU [Zugriff 6.8.2025]

²⁶ Artikel 5 (4) der Richtlinie (EU) 2022/2041.

Abschliessend möchte die Regierung bei Themen des Mindestlohns ausdrücklich darauf hinweisen, dass bei Fragen des Lohnes ausdrücklich auf die erprobte Sozialpartnerschaft gesetzt wird, weil sich diese bewährt hat und sich deutlich näher an der Praxis befindet als statistische (Durchschnitts-)Grössen und hypothetische Annahmen.

II. ANTRAG DER REGIERUNG

Aufgrund der vorstehenden Ausführungen unterbreitet die Regierung dem Landtag den

Antrag,

der Hohe Landtag wolle diese Interpellationsbeantwortung zur Kenntnis nehmen.

Genehmigen Sie, sehr geehrter Herr Landtagspräsident, sehr geehrte Frauen und Herren Abgeordnete, den Ausdruck der vorzüglichen Hochachtung.

**REGIERUNG DES
FÜRSTENTUMS LIECHTENSTEIN**

gez. Brigitte Haas

Beilagen:Stellenausschreibung Polizeiaspiranten**Stellenausschreibung****4 Polizeiaspiranten (m/w/d)**

Die Landespolizei des Fürstentums Liechtenstein (www.landespolizei.li) hat den Auftrag, die öffentliche Sicherheit und Ordnung zu gewährleisten, bei Straftaten Ermittlungen durchzuführen und sich für die Verkehrssicherheit einzusetzen. Darüber hinaus sind wir für die internationale Polizeizusammenarbeit zuständig.

Sie schätzen den täglichen Umgang mit Menschen aus allen sozialen Schichten? Sie wünschen sich ein abwechslungsreiches Berufsleben? Sie fasziniert ein lebensnahes und spannendes Tätigkeitsfeld und sind bereit, im Schichtdienst zu arbeiten? Sie haben Interesse, die Landespolizei bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zu unterstützen?

Bei der Landespolizei sind vier Stellen als

Polizeiaspiranten (m/w/d)

zu besetzen. Aufgrund der Korpszusammensetzung ist mindestens eine Stelle für eine weibliche Bewerberin reserviert.

Sie erhalten eine fundierte Polizeiausbildung an der Polizeischule Ostschweiz in Amriswil/CH (Theorie) und bei der Landespolizei (Praxis). Die Ausbildung beginnt Anfang Oktober 2025 und dauert 24 Monate.

Danach sammeln Sie praktische Berufserfahrung in allen Aufgabenbereichen der Sicherheits- und Verkehrspolizei und werden anschliessend in einem Fachgebiet eingesetzt.

Für diese Stelle zeichnet Sie insbesondere aus:

- Bestandener Eignungstest (Gültiges Zertifikat des Theorie- und Sporttests)
- Abgeschlossene Berufslehre oder Matura sowie Berufserfahrung
- Einwandfreier Leumund
- Psychische Reife und Belastbarkeit
- Kommunikative Fähigkeiten und Sozialkompetenz
- Körperliche Fitness
- Bereitschaft zu unregelmässigem Dienst (Schichtdienst, Nacht- und Wochenenddienst)
- Alter in der Regel zwischen 20 und 35 Jahren
- Führerschein Kat. B
- Liechtensteinische Staatsbürgerschaft

Als attraktive Arbeitgeberin bieten wir Ihnen:

- Die Möglichkeit, miteinander für Liechtenstein tätig zu sein
- Eine wertschätzende Zusammenarbeit
- Sinnvolle Tätigkeiten für das Allgemeinwohl
- Ein abwechslungsreiches und breites Aufgabenspektrum

Um sich bei der Landespolizei bewerben zu können, muss ein kostenpflichtiger Eignungstest erfolgreich absolviert werden. Die Landespolizei bietet Bewerbungsinteressierten ohne gültiges Zertifikat am 25. Januar 2025 die Möglichkeit, den Eignungstest bei der Landespolizei zu absolvieren und das für die Bewerbung benötigte Zertifikat zu erwerben. Eine Anmeldung zum Eignungstest ist über die Homepage der Landespolizei zwingend notwendig (www.landespolizei.li/polizeiberuf/weg-zur-polizei).

Wir freuen uns auf Ihre Online-Bewerbung mit je einem Auszug aus dem Straf- und Pfändungsregister **bis 7. Februar 2025**. Informationen zur Datenerhebung im Bewerbungsverfahren finden Sie unter www.landespolizei.li/polizeiberuf/weg-zur-polizei.

Veröffentlichung:

Liechtensteiner Vaterland:	Samstag, 16. November 2024
Liechtensteinjobs.li	Samstag, 16. November 2024
Landespolizei.li	Samstag, 16. November 2024

Ausschreibung Aufsichtsrat Finanzmarktaufsicht (FMA)

Stiftung/Anstalt: Finanzmarktaufsicht (FMA) – Aufsichtsrat

Mandatsperiode: 1. Januar 2026 bis 31. Dezember 2030

zu bestellende Positionen: Mitglied des Aufsichtsrates (m/w/d)

Bemerkung: Dem Aufsichtsrat der Finanzmarktaufsicht Liechtenstein (FMA) obliegt die Oberleitung der FMA. Er bestimmt die organisatorischen Strukturen und erlässt Richtlinien und Empfehlungen. Er legt die langfristigen operativen sowie finanziellen Ziele fest und verantwortet die Finanzplanung und die -kontrolle. Zudem überwacht der Aufsichtsrat die Geschäftsleitung der FMA und die Umsetzung der von der Regierung festgelegten Eignerstrategie.

Der Aufsichtsrat der FMA besteht aus Mitgliedern mit Fachkompetenzen aus folgenden Bereichen: Bankwirtschaft (einschliesslich Vermögensverwaltung), Versicherungswirtschaft (einschliesslich Vorsorgebereich), Treuhandwesen, Recht oder Wirtschaftsprüfung sowie Wertpapierhandel (einschliesslich Investmentunternehmen).

Gesucht wird aktuell ein Aufsichtsratsmitglied mit vertieften Kenntnissen des Finanzplatzes Liechtenstein oder eines vergleichbaren Finanzplatzes. Sie verfügen über gute Kenntnisse der politischen, wirtschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen in Liechtenstein, sowie einer tadellosen Reputation. Darüber hinaus ist ein entsprechendes Fachwissen im Bereich kollektive Kapitalanlagen (Investmentunternehmen) für die erfolgreiche Ausübung des Mandats erforderlich. Die Stelle setzt Analysefähigkeit, kritisches Urteilsvermögen und genügend zeitliche Verfügbarkeit des Mandatsinhabers voraus.

Es dürfen keine finanziellen und materiellen Interessenkonflikte oder Abhängigkeiten, welche eine unabhängige Meinungsbildung beeinträchtigen können, bestehen. Das neu zu bestellende Aufsichtsrats-Mitglied muss das Kriterium der Unabhängigkeit (gem. den Definitionen in Art. 7 Abs. 5 FMAG) erfüllen. Im Übrigen gelten die fachlichen und personellen Anforderungen gemäss dem Anforderungsprofil der Regierung vom 28. Februar 2023 für den Aufsichtsrat der FMA.

Die Regierung Liechtenstein ermutigt qualifizierte Kandidatinnen ausdrücklich zur Bewerbung.

Meldefrist: 20. Oktober 2025

Kontakt: Generalsekretariat des Ministeriums für Präsidiales und Finanzen
Postfach 684
9490 Vaduz

Tel. +423 236 60 11
mailto: praesidiales@regierung.li

Zusammenfassung Good Practice Beispiele – Best Practice Report 2024
(familienfreundlich.li)

ZUSAMMENFASSUNG GOOD PRACTICE BEISPIELE

Zur Förderung einer familienfreundlicheren Arbeitsumgebung werden nachfolgend die wesentlichen Massnahmen zusammenfassend dargestellt und können als interne Checkliste genutzt werden.

Arbeitszeit

- Individuelle und flexible Arbeitszeitgestaltung
- Teilzeitmöglichkeiten
- Gleitzeit
- Homeoffice-Möglichkeiten
- Führungskräfte auch in Teilzeit
- Teilzeitangebote für die Übergangsphase zur Pensionierung
- Zeitkontingente und Ansparung von Ferientagen als Altersguthaben
- ...

Gleichstellung von Frauen und Männern

- Gleichstellung hinsichtlich Karrierechancen
- Analyse von Lohnungleichheit
- Gleichstellung beim Anteil an Führungsfunktionen
- Führungsfunktionen auch mit Teilzeitpensum
- Vorbilder in der Führungsebene
- Teilzeitmöglichkeiten für Männer
- Sensibilisierung und Schulung der Führungskräfte
- Austausch im Führungsgremium
- Anrechnung von Erziehungszeiten als Erfahrungswert
- ...

Mutterschaft/Vaterschaft und Elternzeit

- Erhöhung des Lohnausgleichs beim Mutterschaftsurlaub
- Bezahlte Vaterschaftstage
- Mutterschaftsurlaub > 20 Wochen
- Beratungs- und Informationsgespräch für werdende Mütter und Väter
- ...

Kinderbetreuung

- Finanzielle Zuschüsse für externe Betreuungskosten
- Unterstützung bei der Suche nach geeigneter Kinderbetreuung
- Kinderbetreuungseinrichtungen am Arbeitsplatz
- Notfalls können Kinder mit zur Arbeit genommen werden

- Eltern-Kind-Räumlichkeiten
- Stillzimmer am Arbeitsplatz
- ...

Pflege von Angehörigen

- Anpassung der Arbeitszeiten und des Pensums
- Klarheit zur gesetzlichen Regelung, wann freie Tage zustehen
- Unbezahlter Urlaub
- Arbeiten zu Randzeiten
- ...

Employer Branding

- Regelmässige Teamaktivitäten für den Zusammenhalt und die Integration
- Familienfreundliche Unternehmensveranstaltungen und Aktivitäten
- Sensibilisierung für das Thema
- Befragung der Mitarbeitenden über ihre Bedürfnisse
- Leitfaden/Handbuch bzgl. Möglichkeiten und Angebote
- Konsequente Ausschreibung von Teilzeitstellen
- ...

Urlaub

- Flexible Urlaubsregelung
- Urlaub in Einklang mit familiären Verpflichtungen
- Zukauf von Urlaubstagen
- Sabbatical-Möglichkeiten
- ...

Benefit-Angebote

- Finanzielle Unterstützung bei Beratungs- und Informationsangeboten
- Elternschaftsberatung
- Mobilitätszuschüsse
- Personalrabatte
- ...

Berechnungsbeispiel Interaktionseffekt

Zur Illustration wird ein hypothetisches Modell herangezogen, das die Lohnunterschiede mit der Variable Arbeitserfahrung erklärt. Es handelt sich dabei, um eine stark vereinfachte Darstellung und dient lediglich der Illustration der verschiedenen Effekte.

Für dieses Beispiel wird angenommen, dass für Frauen im Durchschnitt ein Lohn von CHF 5'600 beobachtet wird und sie eine durchschnittliche Arbeitserfahrung von 15 Jahren aufweisen. Die Männer verfügen im Beispiel über einen durchschnittlichen Lohn von CHF 7'600 und 20 Jahre Arbeitserfahrung. Der beobachtete Lohnunterschied liegt somit bei CHF 2'000. Es ist davon auszugehen, dass eine grössere Arbeitserfahrung zu einem höheren Lohn führt. Da die Männer im Schnitt eine grössere Arbeitserfahrung aufweisen – und die die einzige im Modell verwendete Variable ist – ist davon auszugehen, dass ein Teil des Lohnunterschieds durch diese grössere Arbeitserfahrung erklärt werden kann. Mithilfe der Zerlegung soll dieser erklärte Anteil berechnet werden. Um die Differenz nun in den Ausstattungseffekt, den Gruppeneffekt und den Interaktionseffekt zu zerlegen, wird zunächst das Modell separat für Männer und Frauen geschätzt:

$$\begin{aligned} \text{Lohn}_f &= \beta_{0,f} + \beta_{1,f} * \text{Erfahrung}_f \\ \text{Lohn}_m &= \beta_{0,m} + \beta_{1,m} * \text{Erfahrung}_m \end{aligned}$$

In diesem Zahlenbeispiel wird angenommen, dass die Modelle zu den folgenden Resultaten führen:

$$\begin{aligned} \beta_{0,f} &= 3'500 \\ \beta_{1,f} &= 140 \\ \beta_{0,m} &= 4'000 \\ \beta_{1,m} &= 180 \end{aligned}$$

Das bedeutet, dass in diesem hypothetischen Beispiel eine Frau ohne Arbeitserfahrung im Mittel CHF 3'500 verdient und ihr Lohn mit jedem zusätzlichen Jahr um CHF 140 steigt. Männer ohne Arbeitserfahrung weisen hier im Mittel einen Lohn von CHF 4'000 auf und jedes zusätzliche Jahr führt zu einem Lohnanstieg von CHF 180. Der Anstieg mit jedem zusätzlichen Jahr Arbeitserfahrung stellt damit die «Rendite» für ein zusätzliches Jahr Arbeitserfahrung dar.

Der Ausstattungseffekt beantwortet die Frage, was Frauen verdienen würden, wenn sie dieselbe Erfahrung wie Männer hätten, aber die eigenen Renditen auf ein zusätzliches Jahr Erfahrung erzielen würden. Er berechnet sich wie folgt:

$$\text{Ausstattungseffekt} = (\text{Erfahrung}_m - \text{Erfahrung}_f) * \beta_{1,f} = (20 - 15) * 140 = 700$$

Der Gruppeneffekt zeigt auf, was wäre, wenn Frauen die gleichen Arbeitserfahrung hätten, aber die Lohnstruktur der Männer angewendet würde. Dies wird algebraisch wie folgt aufgelöst:

$$\begin{aligned} \text{Gruppeneffekt} &= (\beta_{0,m} - \beta_{0,f}) + (\beta_{1,m} - \beta_{1,f}) * \text{Erfahrung}_f \\ &= (4000 - 3500) + (180 - 140) * 15 = 1'100 \end{aligned}$$

Der letzte Teil der Gleichung stellt den Interaktionseffekt dar und trägt damit dem Umstand Rechnung, dass Unterschiede in der Arbeitserfahrung und den Renditen gleichzeitig vorkommen.

$$\begin{aligned} \text{Interaktionseffekt} &= (\beta_{1,m} - \beta_{1,f}) * (\text{Erfahrung}_m - \text{Erfahrung}_f) \\ &= (180 - 140) * (20 - 15) = 200 \end{aligned}$$

Das Beispiel zeigt so noch einmal, dass der Ausstattungseffekt und der Gruppeneffekt eine intuitive Erklärung haben, während der Interaktionseffekt eine technische Grösse darstellt, die für die vollständige Zerlegung der Differenz notwendig ist.