

Postulat faktische Gleichstellung von Frauen und Männern

Gestützt auf Artikel 44 der Geschäftsordnung des Landtags vom 19. Dezember 2012, Landesgesetzblatt 2013 Nr. 9, reichen die unterzeichneten Abgeordneten folgendes Postulat ein und stellen den Antrag, der Landtag wolle beschliessen:

Die Regierung wird eingeladen, die faktische Chancengleichheit zwischen Mann und Frau in der Politik, der Liechtensteinischen Landesverwaltung und der Wirtschaft zu prüfen und zu Verbesserungsmaßnahmen zur Erreichung von Chancengleichheit Stellung zu beziehen.

Begründung

Die letzten Landtagswahlen haben gezeigt, dass nach wie vor Rollenmodelle vorherrschen, die es den Frauen in der Politik schwer machen, ein politisches Amt zu erringen. Die rechtliche Gleichstellung zwischen Mann und Frau ist erreicht, die faktische Gleichstellung aber ganz offensichtlich noch nicht. Frauen haben bedeutend schlechtere Wahlchancen als Männer. Besonders alarmierend ist, dass die Repräsentanz der Frauen gar sowohl auf Gemeinde- als auch auf Landtagebene gesunken ist. Das zeigt, dass die faktische Gleichstellung kein Selbstläufer ist. Den qualifizierten Frauen, die an den Landtagswahlen 2017 angetreten sind, wurde immer noch weniger zugetraut als Männern. Die letzten Landtagswahlen haben Wellen geworfen, die Quotendiskussion – für eine Geschlechterquote in der Politik – wurde in Liechtenstein nie so intensiv geführt wie in diesem Jahr. In diesem Postulat soll die Regierung die faktische Gleichstellung von Frauen in der Politik, die Förderung der Frauen in der Liechtensteinischen Landesverwaltung und der Volkswirtschaft prüfen bzw. Stellung zu Gleichstellungsmassnahmen beziehen. Die Diskussion um Kindertagesstätten soll in diesem Postulat ausgeklammert werden, da sie bereits breit geführt wurde.

Analysiert man die Unterrepräsentanz von Frauen in der Politik, lautet das Fazit, dass die Förderung von Frauen offensichtlich ungenügend ist. Aber auch in der Privatwirtschaft und der Landesverwaltung kann nicht von einer faktischen Gleichberechtigung gesprochen werden, gerade auch wenn es um eine Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen geht. Liechtenstein hinkt Ländern wie der Schweiz hinterher, die auch nicht gerade ein Leuchtturm in der Gleichberechtigung ist, aber doch eine aktivere Gleichberechtigungspolitik pflegt als Liechtenstein. In der Schweiz haben immerhin vereinzelte Bemühungen Früchte getragen und der Bundesrat zeigt sich initiativ in der Frauenförderung.

Die Postulanten möchten erfragen, wie die Regierung die faktische Gleichstellung beurteilt und wie sie ihre Rolle in der Umsetzung der gesetzlich geregelten Gleichstellung von Frau und Mann sieht. Im Gesetz vom 10. März 1999 über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz GLG) heisst es in Kapitel V. Finanzhilfen, Art. 16: „Das Land kann öffentlichen oder privaten Institutionen, die Programme zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann durchführen, Finanzhilfe gewähren. Es kann selbst Programme durchführen. Die Programme sollen insbesondere dem folgenden Zwecken dienen. a)

Förderung der inner- oder ausserbetrieblichen Aus- und Weiterbildung; b) Verbesserung der Vertretung der Geschlechter in den verschiedenen Berufen, Funktionen und Führungsebenen.“

Es besteht seit fast 20 Jahren eine geltende gesetzliche Grundlage und Handhabe. Die Regierung hat dementsprechend die Möglichkeit, die faktische Gleichstellung stark zu beeinflussen, d.h. mit geeigneten Massnahmen zu fördern.

Repräsentanz der Frauen in der Politik

In den letzten Monaten wurden viele Gleichstellungsthemen öffentlich intensiv diskutiert: Es ist daher für die Akteure und allgemein für die Öffentlichkeit von grossem Interesse, dass die Regierung die faktische Gleichstellung prüft und zu Massnahmen Stellung bezieht. Besonders in der Politik wurde das Thema Quote diskutiert. Sowohl die FDP Frauen als auch die Frauenunion haben sich mit der Quotenfrage beschäftigt, und es ist der Verein «Hoi Quote» entstanden, der sich zum Ziel gesetzt hat, eine Quotendiskussion zu fördern. Auch Vereine wie «Frauen in guter Verfassung», das Frauennetz und der Verein für Menschenrechte beschäftigen sich mit dem Thema. Einzelne Regierungsmitglieder haben sich bereits zu einer Quote in der Politik geäussert. Die Postulanten interessieren die Haltung der Regierung zum Thema Quote unter Berücksichtigung des Gleichstellungsgesetzes.

Frauen in Führungspositionen in der Landesverwaltung, Stiftungsräten und Verwaltungsräten

Mit der Förderung von Frauen in Führungspositionen in der Liechtensteinischen Landesverwaltung und in Kommissionen, Stiftungsräten und Verwaltungsräten von staatlichen und staatsnahen Betrieben könnte eine gesamtgesellschaftliche Vorbildfunktion eingenommen werden. Rollenmodelle können über diese Positionen verändert werden. Die Regierung könnte auf die Förderung von Frauen in der Landesverwaltung besonders unmittelbar einwirken.

Es ist aufschlussreich, eine Einschätzung der Regierung zu bekommen, wie sie die faktische Gleichstellung in der Verwaltung beurteilt, welche Förderungsmassnahmen für Frauen in Führungspositionen existieren und ob die Regierung weitere Massnahmen zu ergreifen gedenkt: Die Freie Liste hat 2015 dazu ein Postulat eingereicht (das nicht überwiesen wurde). Im Postulat wurde die Zahl der Führungspositionen in der Landesverwaltung und in Kommissionen und Stiftungsräten dargelegt, weiters wurde vorgeschlagen, den Frauenanteil in Führungspositionen in der Landesverwaltung, in Kommissionen, Stiftungsräten und Verwaltungsräten bei staatlichen und staatsnahen Betrieben zu verdoppeln. Zwei Jahre später offenbaren die Zahlen keine markanten Unterschiede. Der Anteil der Frauen in Führungspositionen in der Landesverwaltung ist minimal gewachsen: Im Jahre 2015 betrug er 15%, d.h. 25 der 163 Führungspositionen waren mit Frauen besetzt, während er heute 17,37% beträgt, d.h. 29 Frauen von insgesamt 167 Führungskräften – darunter 4 Botschafterinnen, 2 Generalsekretärinnen bzw. 10 weibliche Führungskräfte in der ersten Führungsebene.

In der Schweizer Bundesverwaltung sind es dank aktiver Frauenförderung über 25 Prozent. Dass die Schweiz die Nase vorn hat, kommt nicht von ungefähr. Die Schweizer Regierung gibt ein klares Bekenntnis zur Frauenförderung in der Verwaltung und der Wirtschaft ab. Der Bundesrat fordert im letzten Jahr sogar eine 20 Prozent-Quote auf Geschäftsleitungsebene von Unternehmen. In den Verwaltungsräten von Grosskonzernen sollen künftig wenigstens

30% Frauen Einzug halten. Bei Nichteinhaltung dieser Quoten müssen Konzerne in der Schweiz offiziell begründen, warum sie die Vorgaben nicht erreicht haben. Das ist vergleichsweise liberal, italienischen Unternehmen drohen Geldstrafen, wenn in ihren Aufsichts- und Verwaltungsräten weniger als 30 Prozent Frauen sitzen. Erreichen französische Unternehmen ihre 40-Prozent-Frauenquote in denselben Gremien nicht, gelten die Wahlen als nichtig und die Ausschüttung von Vergütungen wird verboten. Dieselben Vorgaben gelten für Österreich ab 2018, falls der Frauenanteil in diesen Gremien nicht mindestens 30 Prozent beträgt. Norwegischen Unternehmen droht bei Nichterfüllung ihrer 40%-Quote sogar die Zwangsdekotierung von der Börse.

In der Privatwirtschaft ist aber nicht nur die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen ein Thema, das stark diskutiert wird, sondern auch die Lohnungleichheit zwischen Mann und Frau. Es ist schwierig zu eruieren, wie gross sie ist: Klar ist ihre Existenz und dass die Ungleichheit politisch nicht einfach hingenommen werden darf. Der Schweizer Bundesrat möchte beispielsweise aktuell grössere Unternehmen zu periodischen Reports über die Lohnunterschiede zwischen weiblichen und männlichen Angestellten verpflichten.

Eine Hürde für Berufskarrieren ist auch der Mangel an Teilzeitstellen, gerade auf Führungsebene. Die Regierung wird hier aufgefordert, die Situation zu prüfen. Eine Sensibilisierung für Teilzeitstellen besonders für Führungspositionen wurde in den letzten Jahren vernachlässigt. Qualifizierte Teilzeitstellen für Frauen und Männer ermöglichen eine zeitgemässe Vereinbarkeit von Familie und Beruf und eine individuell wählbare Verteilung von Kinderbetreuung und Hausarbeit zwischen Müttern und Vätern. Teilzeitbeschäftigte werden bei Beförderungen oft übergangen und der «Gender Intelligence Report Switzerland» (Advance Juni 2017) identifiziert hier eine Diskriminierung der Teilzeitbeschäftigten. Ihr echtes Interesse an einer Karriere wird oft in Frage gestellt, was bei hohen Beschäftigungsgraden von 70 und mehr Prozent nicht gerechtfertigt ist. Dies dürfte für Liechtenstein genauso gelten wie für die Schweiz. Die Regierung ist auch hier eingeladen, jungen Familien Optionen und Wahlfreiheit im Hinblick auf ihr Familienmodell zu ermöglichen.

Fragen:

- Werden bestehende Gesetzesartikel zur Gleichstellung geprüft? Werden sie umgesetzt, bzw. warum werden sie nicht umgesetzt, was sind die Hindernisse?
- Gedenkt die Regierung in Bezug auf die Unterrepräsentanz der Frauen in der Politik aktiv zu werden?
- Wie schätzt die Regierung eine Frauenquote auf politischer Ebene ein? Hält sie eine temporäre Quote für ein zielführendes Instrument? Wie stellt sich die Regierung zu den Empfehlungen der Vereinten Nationen, welche bereits mehrfach eine Quote und weitere Instrumente zur besseren Vertretung der Frauen in der Politik empfehlen? (UN Economic and Social Council, 3 July 2017, und UN International Covent on Civil and Political Rights, 11 July 2011)
- Wie schätzt die Regierung aufgrund statistischer Daten das Ausmass der Lohnungleichheit zwischen Mann und Frau ein? Hat sich die Regierung bereits Gedanken gemacht, mit welchen politischen Massnahmen die Lohnungleichheit angegangen werden kann?

- Der Schweizer Bundesrat möchte grössere Unternehmen zu periodischen Reports über die Lohnunterschiede zwischen weiblichen und männlichen Angestellten verpflichten. Kann sich die Regierung auch in Liechtenstein eine solche Massnahme vorstellen?
- Womit betreibt die Regierung Förderung von Frauen für Führungspositionen in der Landesverwaltung? Welche Massnahmen könnten aus Sicht der Regierung zusätzlich ergriffen werden?
- Will die Regierung Teilzeitlaufbahnen und Teilzeitführungsstellen in der Wirtschaft fördern und wenn ja wie?

Vaduz, den 6. November 2017

Georg Kaufmann

Thomas Lageder

Patrick Risch