

## Interpellation Lohngerechtigkeit

Gestützt auf Artikel 45 der Geschäftsordnung vom 19. Dezember 2012 für den Liechtensteinischen Landtag, Landesgesetzblatt 2013 Nr. 9, reichen die unterzeichneten Abgeordneten der Freien Liste eine Interpellation ein und laden die Regierung ein, nachfolgende Fragen zu beantworten.

### Begründung

Am 30. April 2018 wurde die Regierung gebeten eine Interpellation betreffend die Lohnunterschiede von Frau und Mann<sup>1</sup> zu beantworten. Die Regierung kam zwei Jahre später bei der Interpellationsbeantwortung (Nr. 102/2020) zum Schluss, dass Einkommensunterschiede zwischen Frau und Mann definitiv statistisch messbar sind. Beim häufig kritisierten Gender Pay Gap wird zwischen «erklärbaren» und «nicht erklärbaren» Unterschieden differenziert. Der erklärte Lohnunterschied ist auf sogenannte Ausstattungseffekte zurückzuführen. Darunter fallen Merkmale wie Alter, Ausbildungsgrad, Dienstjahre und Position im Unternehmen. Strukturelle Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Berufsbiografien verstärken die genannten Ausstattungseffekte: Frauen erhalten durchschnittlich weniger Lohn als Männer, weil sie häufiger Karriereunterbrüche zu Gunsten der unbezahlten Care-Arbeit vorweisen, in Kaderstellen untervertreten sind und öfter in Tieflohnbranchen arbeiten. Der übrige, unerklärbare Lohnunterschied kann nicht auf Ausstattungseffekte zurückgeführt werden und enthält eine potenzielle Diskriminierung auf Grund des biologischen Geschlechts.

Mit dieser Interpellation soll der Status Quo des nicht erklärbaren Lohnunterschieds erneut überprüft werden. Die Freie Liste erhofft sich Auskunft darüber, ob und wie dieser seit 2016 (Datengrundlage der letzten Interpellationsbeantwortung) verringert wurde. Wie bereits erwähnt, sind es nicht selten strukturelle Gegebenheiten, die Einkommensunterschiede (weg-)erklären. Diesbezüglich stellt sich die Frage, inwiefern eben diese Strukturen, die Frauen\* im Erwerbsleben benachteiligen, aktiv verändert werden. Eine ausgewogenere Verteilung der Care-Arbeit und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf wirken sich positiv auf die Lohngerechtigkeit aus, weil es Eltern und insbesondere Müttern ermöglicht, im Arbeitsmarkt zu verbleiben. Damit erhöhen sich die Dienstjahre, der Zugang zu Weiterbildungen und letztlich die Karrierechancen. Gemäss Schweizer Gewerkschaftsbund (SGB) arbeiten weiterhin deutlich mehr Frauen im Tieflohnbereich<sup>2</sup>, also zu einem Vollzeitlohn von unter 4'000.- CHF, als Männer. Um die erklärbaren, strukturbedingten Einkommensunterschiede auszumerzen, müssten also auch die Löhne in Branchen mit hohem Frauenanteil angehoben werden. Dabei handelt es sich nicht zuletzt um Berufe, die im letzten Berichtsjahr als systemrelevant geädelt wurden: Arbeitnehmer:innen in der Reinigung, Betreuung und Pflege oder im Detailhandel warten auch heute noch vergeblich auf eine Verbesserung der tiefen Löhne und schlechten Arbeitsbedingungen. Abschliessend soll die Interpellation das Thema der Lohn(un)gerechtigkeit breiter diskutieren. Die Interpellant:innen möchten in Erfahrung bringen, wie hoch ein adäquater Mindestlohn in Liechtenstein sein muss, damit ein Vollzeitpensum die Lebensunterhaltskosten abdeckt — und zwar ohne Abhängigkeit von staatlichen Unterstützungsgeldern (wie Prämienverbilligungen, Mietbeihilfen etc.).

<sup>1</sup> [https://www.llv.li/files/srk/bua\\_102\\_2020\\_interpellationsbeantwortung-lohnunterschiede.pdf](https://www.llv.li/files/srk/bua_102_2020_interpellationsbeantwortung-lohnunterschiede.pdf)

<sup>2</sup> <https://www.sgb.ch/themen/gleichstellung/detail/endlich-vorwaerts-machen-bei-den-frauenloehnen-lse2022>

**1. Fragen zur aktuellen Situation**

- 1.1. Wie sieht der Einkommensunterschied zwischen den Geschlechtern in Liechtenstein aus?
  - a. Wie hoch ist der Einkommensunterschied bei der Landesverwaltung?
  - b. Wie hoch ist der Einkommensunterschied im Industriesektor?
  - c. Wie hoch ist der Einkommensunterschied im Finanzsektor?
  - d. Wie hoch ist der Einkommensunterschied im Gewerbe?
  - e. Wie hoch ist der Einkommensunterschied in der Gastronomie?
- 1.2. Wie sieht der nicht erklärbare Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern aus?
  - a. Wie hoch ist der nicht erklärbare Einkommensunterschied bei der Landesverwaltung?
  - b. Wie hoch ist der nicht erklärbare Einkommensunterschied im Industriesektor?
  - c. Wie hoch ist der nicht erklärbare Einkommensunterschied im Finanzsektor?
  - d. Wie hoch ist der nicht erklärbare Einkommensunterschied im Gewerbe?
  - e. Wie hoch ist der nicht erklärbare Einkommensunterschied in der Gastronomie?

**2. Fragen zu Massnahmen**

- 2.1. Welche Massnahmen hat die Regierung seit 2020 getroffen, um den Einkommensunterschied zwischen den Geschlechtern in allen Sektoren zu reduzieren?
  - a. Sind weitere Massnahmen geplant, um den Einkommensunterschied zwischen den Geschlechtern zu reduzieren? Bis wann sollen diese Massnahmen umgesetzt werden?
  - b. Ist die Regierung der Ansicht, dass die aktuelle Datengrundlage ausreichend ist, um effektive Massnahmen gegen Lohnungleichheit ergreifen zu können?
- 2.2. Seit dem 1. Juli 2020 gilt in der Schweiz die Pflicht einer Lohngleichheitsanalyse. Arbeitgebende mit mehr als 100 Arbeitnehmer:innen müssen alle vier Jahre eine Lohngleichheitsanalyse vornehmen. Ziel ist es, systematische Lohndiskriminierungen aufgrund des Geschlechts aufzudecken. Ende Juni 2021 lag die erste Lohngleichheitsanalyse vor.
  - a. Welche Erkenntnisse können aus dieser ersten Lohngleichheitsanalyse gezogen werden?
  - b. Sind die Erkenntnisse auf Liechtenstein übertragbar?
  - c. Wie viele Unternehmen (mit wie vielen betroffenen Arbeitnehmer:innen) führen in Liechtenstein bereits freiwillig eine regelmässige Lohngleichheitsanalyse durch? Was sind die Erkenntnisse allfälliger Lohngleichheitsanalysen? Sind der Regierung getroffene Massnahmen zur Reduktion der Lohnungleichheit dieser Unternehmen bekannt? Wenn ja, welche Massnahmen haben sie getroffen? Können daraus Best-Practice-Beispiele abgeleitet werden?
- 2.3. Wie gehen andere Länder das Problem des Lohn-Gaps zwischen den Geschlechtern an?
  - a. Welche gesetzlichen Regelungen haben die fünf Länder mit dem kleinsten Gender Pay Gap getroffen, um auf dieser Position zu landen?
- 2.4. Welche Massnahmen hat die Regierung getroffen, um eine ausgewogene Verteilung der Care-Arbeit zu fördern?
  - a. Sind weitere Massnahmen geplant, um eine ausgewogene Verteilung der Care-Arbeit zu fördern? Bis wann sollen diese Massnahmen umgesetzt werden?



- 2.5. Welche Massnahmen hat die Regierung ergriffen, um die Löhne in den Tieflohnsegmenten wie Pflege, Betreuung, Detailhandel usw. anzuheben?
- a. Sind weitere Massnahmen geplant, um die Einkommen in Tieflohnbranchen zu verbessern? Bis wann sollen diese Massnahmen umgesetzt werden?

**3. Fragen zur Vermögensverteilung und zum Mindestlohn**

- 3.1. Laut dem Armutsbericht (Mai 2023) sind 14 Prozent der Bevölkerung armutsgefährdet und 10 Prozent armutsbetroffen.
- a. Wie ist die Verteilung dieser Menschen bezüglich Geschlecht?
- b. Wie sind die familiären Verhältnisse (Einzelerzieher\*in, Paare, Alleinstehend)?
- c. Wie korrelieren Bildungsgrad und Armutsgefährdung bzw. -betroffenheit?
- d. Wie ist die nationale Herkunft (Ethnie, Sprache)?
- 3.2. Wie hoch müsste ein gesetzlicher Brutto-Mindestlohn (Jahresgehalt bei Vollzeitpensum) für Inländer:innen in Liechtenstein sein, damit der Lohn für ein Leben ohne Armutsgefährdung in Liechtenstein ausreicht, ohne staatliche oder andere Vergünstigungen, Verbilligungen oder Stützungsmassnahmen beziehen zu müssen
- 3.3. Wie hoch müsste ein gesetzlicher Brutto-Mindestlohn (Jahresgehalt bei Vollzeitpensum) in Liechtenstein sein, damit die Entlohnung die Lebensunterhaltskosten von Inländer:innen vollumfänglich deckt und Armutsgefährdung ohne staatliche oder andere Verbilligungen sowie Stützungsmassnahmen vorbeugt?
- 3.4. Welche Auswirkungen hätte ein gesetzlicher definierter Mindestlohn, in der in Frage 2 ermittelten Höhe, auf den hiesigen Wirtschaftsstandort (z.B. wirtschaftliche Leistung, Steuerertrag für den Staat, Wirtschaftswachstum, Pendler:innenströme)?

**Zur Erreichung der SDG-Ziele:**



Ziel 1: «Keine Armut» — Mit fairen Löhnen kann und wird effektiv die Armut bekämpft. Mit dem Wissen, wieso jemand in Armut lebt oder armutsgefährdet ist, können auch griffige Massnahmen dagegen getroffen werden.



Ziel 5. «Geschlechter Gerechtigkeit» — Mit der Forderung die Lohnungleichheit zwischen den Geschlechtern zu beseitigen, wird die Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern gefördert und damit dem Gleichstellungsgesetz Folge geleistet.



Ziel 8 «Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum» — Mit dem Wissen, wie hoch ein Einkommen in Liechtenstein sein muss, damit man davon leben kann, ohne auf staatliche Hilfe angewiesen zu sein, kann Working Poor und eine potenzielle Armutsgefährdung vermieden werden.



Ziel 10 «Weniger Ungleichheiten» — Die Einkommen in Liechtenstein sind sehr ungleich verteilt. 10 Prozent der Bevölkerung müssen mit einem Einkommen von weniger als 31'100 Franken pro Jahr auskommen, dem gegenüber stehen Einkommen 111'900 Franken der 10 Prozent Bevölkerung die mehr verdienen. Liechtenstein weist im europäischen Vergleich mit einem Gini-Koeffizienten von 0.34 eine relativ ungleiche Einkommensverteilung auf. Von den EWR-Staaten zeigen nur Lettland, Litauen und Bulgarien eine ungleichere Einkommensverteilung. Mit dem Wissen, wieso 10 Prozent der Bevölkerung so ein tiefes Einkommen haben, lassen sich griffige Massnahmen gegen diese extreme Einkommensschere ergreifen

Die Antragstellerin und Antragssteller

Manuela Haldner-Schierscher  
Vaduz, 30. Oktober 2023

Georg Kaufmann

Patrick Risch