

INTERPELLATIONSBEANTWORTUNG
DER REGIERUNG
AN DEN
LANDTAG DES FÜRSTENTUMS LIECHTENSTEIN
BETREFFEND
LOHNGERECHTIGKEIT

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

Nr. 78/2024

INHALTSVERZEICHNIS

| | Seite |
|---|-----------|
| Zusammenfassung | 4 |
| Zuständiges Ministerium..... | 4 |
| Betroffene Stellen | 4 |
| I. BERICHT DER REGIERUNG | 5 |
| 1. Anlass..... | 5 |
| 2. Allgemeines | 11 |
| 3. Beantwortung der Fragen..... | 14 |
| II. ANTRAG DER REGIERUNG | 43 |

ZUSAMMENFASSUNG

Am 31. Oktober 2023 haben die Abgeordneten Manuela Haldner-Schierscher, Georg Kaufmann und Patrick Risch die Interpellation Lohngerechtigkeit eingereicht. Die Interpellanten haben die Regierung eingeladen verschiedene Fragen betreffend Lohngerechtigkeit insbesondere zu der aktuellen Situation, zu Massnahmen und zur Vermögensverteilung und zum Mindestlohn zu beantworten.

Gemäss Lohnstatistik 2022 lag der monatliche Bruttolohn der Frauen um 14.1% tiefer als jener der Männer. Gegenüber dem Jahr 2020 hat sich die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern um 0.1 Prozentpunkte erhöht. Der leichte Anstieg des Unterschieds zwischen Frauen- und Männerlöhnen ist darauf zurückzuführen, dass der mittlere Lohn der Frauen im Unterschied zu den Vorjahren seit 2020 weniger stark zulegte als der mittlere Lohn der Männer.

Seit 2016 wurde keine detaillierte Erhebung zu geschlechtsbedingten Lohnunterschieden durchgeführt. Es kann deshalb nicht genauer beurteilt werden, warum sich der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen in Liechtenstein in diese Richtung entwickelt hat bzw. welcher Anteil des Unterschieds auf objektive Faktoren zurückgeführt werden kann und welcher nicht. Die Daten aus der Schweiz legen nahe, dass der erklärte Anteil des Lohnunterschiedes zwischen den Jahren 2012 bis 2020 immer etwa bei 55% lag.

Inwieweit die Einführung eines gesetzlich definierten Mindestlohns die Armutsgefährdung und die Armut bekämpfen würde, ist fraglich. Anhand eines Einpersonenhaushalts wurden Annahmen zur Höhe eines Mindestlohns getroffen. Von sogenannten «komplexeren» Familienhaushalten wurde aufgrund der Vielschichtigkeit verzichtet.

ZUSTÄNDIGES MINISTERIUM

Ministerium für Gesellschaft und Kultur

BETROFFENE STELLEN

Amt für Soziale Dienste

Amt für Statistik

Amt für Volkswirtschaft

Vaduz, 9. Juli 2024

LNR 2024-1031

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 31. Oktober 2023 haben die Abgeordneten Manuela Haldner-Schierscher, Georg Kaufmann und Patrick Risch eine Interpellation betreffend Lohngerechtigkeit eingereicht:

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 Mann¹ zu beantworten. Die Regierung kam zwei Jahre später bei der Interpellationsbeantwortung (Nr. 102/2020) zum Schluss, dass

¹ https://archiv.llv.li/files/srk/bua_102_2020_interpellationsbeantwortung-lohnunterschiede.pdf

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 Tieflohnbereich², also zu einem Vollzeitlohn von unter CHF 4'000.-, als Männer. Um die erklärbaren, strukturbedingten Einkommensunterschiede auszumerken, müssten also auch die Löhne in Branchen mit hohem Frauenanteil

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

angehoben werden. Dabei handelt es sich nicht zuletzt um Berufe, die im letzten Berichtsjahr als systemrelevant geädelt wurden: Arbeitnehmerinnen 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 Interpellantinnen 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.).

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 Arbeitnehmerinnen 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 Arbeitnehmerinnen) 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 Inländerinnen 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 Inländerinnen 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, Pendlerinnenströme)?*

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

2. ALLGEMEINES

Das Amt für Statistik erhebt seit 2006 alle zwei Jahre die Lohndaten und publiziert diese in der Lohnstatistik.³

Bei der Analyse der Löhne von Frauen und Männer werden die Lohnunterschiede von Frau und Mann aufgeführt, wobei der Medianlohn verglichen wird. Der Median ist der Wert, welcher die berücksichtigte Gesamtheit nach zunehmender Höhe geordnet in zwei gleich grosse Gruppen unterteilt. Für die eine Hälfte der Arbeitsplätze liegt der Medianlohn über, für die andere Hälfte unter diesem Wert. Der Medianlohn bezeichnet somit die Mitte zwischen der oberen und der unteren Hälfte der Lohnskala. Im Gegensatz zum arithmetischen Mittel wird der Median

³ An dieser Stelle wird darauf hingewiesen, dass die vorliegende Interpellationsbeantwortung auf Daten der Interpellationsbeantwortung betreffend Lohnunterschieden zwischen Frau und Mann (BuA Nr. 102/2020) basieren. Diese Informationen basieren wiederum auf der Publikation Analyse der Löhne von Frauen und Männer 2016. Eine solche Analyse des Amts für Statistik wurde im Jahr 2019 publiziert, welche auf den Lohndaten aus 2016 basieren.

weniger von extrem hohen oder extrem tiefen Löhnen beeinflusst. Der Median ist dadurch robuster gegenüber sogenannten Ausreissern.⁴ Das Amt für Statistik untersucht in der Lohnstatistik insbesondere die folgenden Aspekte: Wirtschaftszweige, Geschlecht, Beschäftigungsgrad, Alter, Wohnsitz, Staatsbürgerschaft, Unternehmensgrösse und effektive Bruttolöhne.

Gemäss Lohnstatistik 2022 des Amts für Statistik, welche am 19. April 2024 erschienen ist, stieg der mittlere Bruttolohn um 2.8% gegenüber dem Jahr 2020. Der monatliche Bruttolohn der Frauen lag im Jahr 2022 bei CHF 6'463, der Medianlohn der Männer betrug CHF 7'522. Der monatliche Bruttolohn der Frauen lag damit um 14.1% tiefer als jener der Männer. Gegenüber dem Jahr 2020 hat sich die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern um 0.1 Prozentpunkte erhöht.⁵

Der leichte Anstieg des Unterschieds zwischen Frauen- und Männerlöhnen ist darauf zurückzuführen, dass der mittlere Lohn der Frauen im Unterschied zu den Vorjahren seit 2020 weniger stark zulegte als der mittlere Lohn der Männer. Im Vergleich zum Jahr 2020 erhöhte sich der Median der Frauenlöhne um 3.1%, während derjenige der Männerlöhne um 3.2% anstieg. Die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern unterscheiden sich je nach Wirtschaftszweig deutlich. Die grössten Lohnunterschiede fanden sich 2022 in den Wirtschaftszweigen «Finanz- und Versicherungsdienstleistungen» mit 30.7%, «Rechts- und Steuerberatung; Wirtschaftsprüfung» mit 28.9% sowie, «Verwaltung von Unternehmen, Unternehmensberatung» mit 25.0%. Einzig im Wirtschaftszweig «Verkehr und Lagerei» übertraf der Medianlohn der Frauen denjenigen der Männer, Frauen verdienten in diesem Segment 5.6% mehr als Männer.⁶

⁴ Lohnstatistik 2018, S. 70 (<https://archiv.llv.li/files/as/lst-2018-publikation.pdf> 27. Juni 2024).

⁵ <https://www.statistikportal.li/de/publikation/291-loehne/2022/01/v-1/p22680> 27. Juni 2024.

⁶ Lohnstatistik 2022, S. 8 (<https://www.statistikportal.li/de/publikation/loehne-2022/2022/01/v-1/p22680/pdf> 21. Juni 2024).

Für die Lohnungleichheit sind zu einem grossen Teil strukturelle Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Berufsbiografien verantwortlich. Die Ursachen liegen im historisch geprägten Rollenverständnis für Frauen und Männer. Trotz gesellschaftlichem Wandel prägt dieses Verständnis nach wie vor die Lebensentwürfe junger Menschen und beeinflusst unter anderem die Berufswahl von jungen Frauen und Männern. In der Familienphase setzt sich das klassische Rollenverständnis bei der Aufteilung zwischen Erwerbsarbeit und Betreuungsarbeit besonders stark durch. Um den gesellschaftlichen Wandel zu unterstützen und das traditionelle Rollenverständnis aufzuweichen, setzt die Regierung zum einen auf Sensibilisierungsmassnahmen auf verschiedenen Ebenen, beispielsweise durch die Unterstützung des «Seitenwechsels» am Nationalen Zukunftstag für Schulkinder oder durch die Förderung der Aktivitäten rund um den «Equal Pay Day».

Im Zuge der Beantwortung der Interpellation kam die Frage auf, ob und inwiefern sich die Daten in Hinblick auf den erklärten und den nicht erklärten Anteil seit 2016 verändert haben. Da in Liechtenstein keine neueren Zahlen erhoben wurden⁷, kann diese Frage derzeit nicht beantwortet werden. Jedoch legen die Zahlen für die Schweiz nahe, dass in den Jahren von 2012 bis 2020 keine grossen Veränderungen zu verzeichnen waren. Wie aus der untenstehenden Grafik zu sehen ist, lag der erklärte Anteil in den Studien zwischen 2012 und 2020 jeweils etwa bei 55%.⁸

⁷ Hier ist eine detaillierte Analyse des Lohnunterschieds zwischen Mann und Frau wie aus dem Jahr 2019 zu verstehen.

⁸ Analyse der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern anhand der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE) 2020, S. 4 f. (<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/aktuell/neue-veroeffentlichungen.assetdetail.24486046.html> 21. Juni 2024).



Abbildung 1: Analyse der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern anhand der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE) 2020

3. BEANTWORTUNG DER FRAGEN

Auch in der Interpellation vom 30. April 2018⁹ wurde die Regierung eingeladen, verschiedene Fragen betreffend Lohnunterschiede zwischen Frau und Mann zu beantworten.

⁹ BuA Nr. 102/2020.

Das Amt für Statistik erstellt alle zwei Jahre eine Lohnstatistik, welche einen vertieften Einblick in die Lohnstruktur der in Liechtenstein beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gibt und international vergleichbare Daten zur Verfügung stellt. Die Lohnstatistik kann jedoch nicht alle Fragen beantworten, welche zum Thema Lohn bestehen, da sie keine Aufgliederung nach Beruf oder Ausbildungsniveau enthält. Aus diesem Grund wurde 2019 eine zusätzliche Analyse der Löhne von Frauen und Männern zur Lohnstatistik 2016 veröffentlicht.

Unstrittig ist, dass geschlechterbedingte Lohnunterschiede statistisch messbar sind. Eine Differenzierung zwischen erklärten und nicht erklärten Anteil bedingt zusätzliche Untersuchungen. Das Amt für Statistik hat seit 2019 keine erneute Analyse der Löhne von Frauen und Männer zur Lohnstatistik veröffentlicht. Aus diesem Grund wird in dieser Interpellationsbeantwortung an einigen Stellen auf die Daten der Analyse der Löhne von Frauen und Männern 2016 zurückgegriffen.

1. Fragen zur aktuellen Situation

Vorab ist darauf hinzuweisen, dass der Frauen- bzw. Männeranteil in allen Wirtschaftszweigen unterschiedlich ist. Dass der Anteil ausgeglichen oder annähernd ausgeglichen ausgestaltet ist, ist die Seltenheit.

Die Daten zur Beantwortung der Frage 1.a. basieren auf der Studie des Liechtenstein-Instituts «Lohn(un)gleichheit in der Liechtensteinischen Landesverwaltung 2018». Für die Beantwortung der Fragen 1.1.b.-e. wurden die aktuellen Daten aus der Lohnstatistik 2022 herangezogen. Für die Beantwortung der Fragen 1.2.a wurde auf die Studie des Liechtenstein-Instituts Bezug genommen. Für die Beantwortung der Fragen 1.2.b-e diente die «Analyse der Löhne von Frauen und Männer 2016», da der erklärte und nicht erklärte Anteil des Lohnunterschiedes bei einer

regulären Lohnstatistik nicht analysiert wird, wie dies letztmals 2016 gemacht wurde.¹⁰

1.1. Wie sieht der Einkommensunterschied zwischen den Geschlechtern in Liechtenstein aus?

Wie bereits oben ausgeführt, erhöhte sich die Differenz zwischen den Frauen- und Männerlöhnen von 2022 gegenüber dem Jahr 2020 um 0.1 Prozentpunkte. Der leichte Anstieg des Unterschieds zwischen Frauen- und Männerlöhnen ist darauf zurückzuführen, dass der mittlere Lohn der Frauen im Unterschied zu den Vorjahren seit 2020 weniger stark zulegen, als der mittlere Lohn der Männer. Im Vergleich zum Jahr 2020 erhöhte sich der Median der Frauenlöhne um 3.1% während derjenige der Männerlöhne um 3.2% anstieg.¹¹

a. Wie hoch ist der Einkommensunterschied bei der Landesverwaltung?

Hier kann auf die von der Regierung durch das Amt für Personal bei Liechtenstein-Institut in Auftrag gegebene Lohnstudie «Lohn(un)gleichheit in der Liechtensteinischen Landesverwaltung 2018» verwiesen werden.¹²

Chancengleichheit, insbesondere die Gleichstellung von Mann und Frau, ist ein zentrales gesellschaftspolitisches Anliegen. Mit der nach 2007 und 2012 zum dritten Mal in Auftrag gegebene Analyse der Löhne in der Landesverwaltung wurde der Staat als öffentlicher Arbeitgeber daraufhin untersucht, ob die Löhne geschlechtsneutral festgelegt sind. Anhand der verfügbaren Lohn Daten konnte keine

¹⁰ Noch ein Hinweis betreffend die verschiedenen Wirtschaftszweige: Das Amt für Statistik kennt die Wirtschaftszweige Sektor 1 Landwirtschaft, Sektor 2 Industrie und Sektor 3 Dienstleistungen. Je nach Sektor teilen sich diese wieder in weitere Unterkategorien auf.

¹¹ Lohnstatistik 2022, S. 8 (<https://www.statistikportal.li/de/publikation/loehne-2022/2022/01/v-1/p22680/pdf> 26. Juni 2024).

¹² Lohn(un)gleichheit in der Liechtensteinischen Landesverwaltung, S. 50 ff. (<https://www.liechtensteininstitut.li/publikationen/marxer-wilfried-2018-lohnungleichheit-der-liechtensteinischen-landesverwaltung-untersuchung-im-auftrag-des-amtes-fur-personal-un> 21. Juni 2024).

Geschlechterdiskriminierung festgestellt werden. Wie bereits in den vorangegangenen Untersuchungen wurde festgestellt, dass Frauen in tieferen Lohnklassen verstärkt vertreten sind. Deshalb verdienen Frauen im Gesamtdurchschnitt weniger als Männer. Innerhalb der einzelnen Lohnklassen besteht jedoch Lohngleichheit zwischen Männern und Frauen. Vorhandene Unterschiede lassen sich nicht durch das Geschlecht, sondern mit anderen Faktoren wie Alter, Dienstjahren, Position oder Ausbildung erklären.

In der Landesverwaltung sind per Juni 2024 gemäss der zur Verfügung gestellten Lohnliste insgesamt 956 Personen beschäftigt (enthalten sind unbefristete Anstellungen mit Zuordnung, inkl. Richterliche Stellen, Verwaltungspersonal Landgericht und andere Gerichte sowie diplomatische Vertretungen). 56.38% davon sind Männer (539) und 43.62% Frauen (417). Ohne richterlichen Stellen sind 925 Personen in der Landesverwaltung beschäftigt und von diesen 56.22% (520) Männer und 43.78% (405) Frauen.

Um den Unterschied im Medianlohn zwischen Männern und Frauen zu reduzieren, müssten mehr Frauen in höheren beruflichen Positionen und damit in höheren Lohnklassen beschäftigt sein. Als Lösungsansatz soll in der Personalpolitik verstärkt darauf geachtet werden, dass Frauen in höheren Lohnklassen adäquat vertreten sind. Diesen Ansatz verfolgt die Landesverwaltung seit Jahren, sie kann bereits heute auf der obersten Führungsebene einen Frauenanteil von knapp 30% vorweisen.

Auch in Zukunft möchte die Landesverwaltung gezielt Frauen ermutigen, sich auf Führungspositionen zu bewerben. Fördermassnahmen hierzu werden in der Personalstrategie der Landesverwaltung ausgearbeitet. Der Auftrag zur Durchführung der oben erwähnten Studie wurde durch das Amt für Personal und Organisation an das Liechtenstein-Institut erteilt. Art. 3 Gleichstellungsgesetz (GLG) verbietet Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts im Erwerbsleben:

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen aufgrund ihres Geschlechts weder direkt noch indirekt benachteiligt werden, namentlich nicht unter Berufung auf den Zivilstand, auf die familiäre Situation oder – bei Arbeitnehmerinnen – auf eine Schwangerschaft. Art. 7 Besoldungsgesetz (BesG) besagt, dass Frau und Mann bei gleicher oder gleichwertiger Aufgabe und Leistung Anspruch auf gleiche Besoldung haben und gemäss Art. 7a BesG haben Teilzeitbeschäftigte im Umfang ihres Beschäftigungsgrades Anspruch auf gleiche Besoldung wie Vollzeitbeschäftigte.

Nach Auskunft des Amtes für Personal und Organisation stellt sich vielfach das Problem, dass gar keine oder keine dem Stellenprofil entsprechende Bewerbungen von Frauen vorliegen. Weiter spielt die Gestaltung des beruflichen Umfeldes eine grosse Rolle. Männer und Frauen haben häufig unterschiedliche Karrierepläne und divergierende Prioritäten in ihren Lebensentwürfen. Das berufliche Umfeld sollte daher 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.

Bei der Lohnuntersuchung 2018 wurde erstmals eine Strichprobenanalyse¹³ durchgeführt, um folgende Fragen zu klären:

- Weisen Frauen und Männer in den gleichen Lohnklassen die gleichen Qualifikationen auf?
- Weisen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte in den Lohnklassen die gleichen Qualifikationen auf?

Damit wurden die Hypothesen geprüft, ob Frauen für die gleichen beruflichen Positionen höhere Qualifikationen aufweisen (müssen) als Männer und somit relativ überqualifiziert bzw. unterbezahlt sind und ob die typischerweise von Frauen verrichtete Teilzeitbeschäftigung höhere Qualifikationen bei gleicher beruflicher

¹³ ebd.: S. 54.

Position verlangt und somit ebenfalls Überqualifikation, Unterbezahlung und Diskriminierung vorliegen.

Bei der Auswahl der Stichprobe wurden die Lohnklassen 6 und 12 in den Fokus genommen, somit also eine Lohnklasse in der oberen und eine in der unter Hälfte der Lohnklasse. Beide wiesen jeweils eine genügend hohe Zahl an männlichen und weiblichen Beschäftigten auf und der Medianlohn von Männern und Frauen lag in diesen Lohnklassen relativ nahe beieinander. In den Stichproben, die aus diesen Lohnklassen gezogen wurden, wurden diejenigen Fälle miteinander verglichen, die sich in Bezug auf den Lohn möglichst wenig unterschieden.

Erfreulicherweise lassen die Stichprobe der Lohnklasse 6 die bestehenden Lohnunterschiede nicht auf das Geschlecht zurückführen. Die in der Lohnklasse 12 untersuchte Differenz zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten ergibt auch keinen Hinweis darauf, dass bestehende Lohnunterschiede mit dem Beschäftigungsgrad erklärt werden können.¹⁴ Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass aufgrund der Analyse des Liechtenstein-Instituts in der Landesverwaltung kein Lohnunterschied zwischen Mann und Frau festgestellt wurde.

b. Wie hoch ist der Einkommensunterschied im Industriesektor?

Männer verdienen im Sektor «Industrie» 11.6% mehr als Frauen.¹⁵

c. Wie hoch ist der Einkommensunterschied im Finanzsektor?

Die grössten Lohnunterschiede wurden 2022 im Wirtschaftszweig Finanz- und Versicherungsdienstleistungen mit 30.7% festgestellt.¹⁶

¹⁴ ebd.: S. 53.

¹⁵ eTab des Amts für Statistik (https://etab.llv.li/PXWeb/pxweb/de/eTab/eTab__Arbeit%20und%20Erwerb__L%c3%b6hne/?rxid=b9a5a094-47a7-414c-86e4-2db2e07bfaeb 27. Juni 2024).

¹⁶ Lohnstatistik 2022, S. 8 (<https://www.statistikportal.li/de/publikation/loehne-2022/2022/01/v-1/p22680/pdf> 26. Juni 2024).

d. Wie hoch ist der Einkommensunterschied im Gewerbe?

Der Wirtschaftszweig «Gewerbe» wird in der Lohnstatistik nicht explizit ausgewiesen.

e. Wie hoch ist der Einkommensunterschied in der Gastronomie?

Im Wirtschaftszweig Gastgewerbe verdienten Männer 5.6% mehr als Frauen.¹⁷

1.2 Wie sieht der nicht erklärbare Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern aus?

Insgesamt sind rund 58% der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern durch strukturelle Unterschiede zwischen den beiden Geschlechtern zu erklären. Dieser erklärte Anteil setzt sich aus zwei Teileffekten zusammen: Dem Ausstattungs- und dem Interaktionseffekt.

Der Ausstattungseffekt trägt rund 40% zur Erklärung der Lohndifferenz bei. Das bedeutet: Die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern wäre um 40% geringer, wenn sich die Frauen bezüglich objektiver Erklärungsfaktoren, d.h. bezüglich

- Alter,
- Staatsangehörigkeit,
- höchster abgeschlossener Ausbildung,
- beruflicher Stellung,
- Berufsgruppe,
- Wirtschaftszweig,
- Grössenkategorie des Unternehmens,

¹⁷ eTab des Amtes für Statistik (https://etab.llv.li/PXWeb/pxweb/de/eTab/eTab__Arbeit%20und%20Erwerb__L%c3%b6hne/?rxid=b9a5a094-47a7-414c-86e4-2db2e07bfaeb 27. Juni 2024).

- Zugehörigkeitsdauer im Unternehmen und
- Beschäftigungsgrad

von den Männern nicht unterscheiden würden. 40% des Lohnunterschieds können somit dadurch erklärt werden, dass Frauen ungleiche Voraussetzungen in den Arbeitsmarkt mitbringen, in anderen Positionen mit andersgearteten Aufgaben betraut sind und in anderen Wirtschaftszweigen tätig sind.

Der Interaktionseffekt macht rund 18% des Lohnunterschieds aus. Der im vorliegenden Fall positive Interaktionseffekt entsteht dadurch, dass Frauen weniger häufig ein gewisses Merkmal aufweisen, das bei Männern besser entlohnt wird. Weitere Ausführungen hierzu wären zu technisch, deshalb wird an dieser Stelle darauf verzichtet.

Der Gruppeneffekt liegt bei rund 42% der mittleren Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen. Das bedeutet, dass die Lohndifferenz zwischen Frauen und Männern um 42% geringer wäre, wenn die Frauen mit den gleichen Voraussetzungen in einer vergleichbaren Position gleich entlohnt würden. 42% der Lohnunterschiede können nicht durch strukturelle Unterschiede in den oben genannten Kategorien erklärt werden.

Dieser unerklärte Anteil zeigt auf, wie viel Frauen weniger verdienen als Männer unter sonst gleichen Voraussetzungen. Dieser Unterschied wird in der Literatur häufig als Ausmass der Lohndiskriminierung interpretiert. Bei dieser Interpretation sind folgende zwei Punkte zu beachten (Bass 2016, Eurostat 2018):

- Obwohl eine Vielzahl von erklärenden Variablen in das Modell aufgenommen wurde, können aufgrund der mangelnden Datenverfügbarkeit nicht alle lohnrelevanten Aspekte berücksichtigt werden. Am meisten dürften dabei die fehlenden Angaben zur Arbeitserfahrung ins Gewicht fallen. Während diese bei Männern relativ gut durch das Alter angenähert werden kann, wird

diesem Faktor bei den Frauen durch häufigere Erwerbsunterbrüche nur ungenügend Rechnung getragen. Im Vergleich zur Studie des Bass (2016) fehlen auch beispielsweise Angaben zu Lohnart, Lohnvereinbarung, zusätzlichen Lohnbestandteilen, Anstellungsdauer oder einer feineren Untergliederung der erklärenden Variable Berufsgruppe, die in der vorliegenden Analyse aufgrund der geringeren Fallzahlen nicht möglich war.

- Der unerklärte Anteil stellt lediglich ein Instrument zur Schätzung der Lohndiskriminierung im engeren Sinne dar. 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.

Es kann also festgehalten werden, dass es verschiedene Gründe dafür gibt, dass der unerklärte Lohnunterschied nicht mit Lohndiskriminierung gleichzusetzen ist. Dennoch können die unerklärten Lohnunterschiede als Indiz dafür gedeutet werden, welche Gruppen eher von Lohndiskriminierung betroffen sind: Ist der unerklärte Lohnunterschied in einer Gruppe besonders hoch, legt dies die Vermutung nahe, dass in dieser Gruppe auch die Lohndiskriminierung tendenziell grösser ist. Ausserdem liefert die unerklärte Differenz einen Hinweis darauf, wie sich die Lohndiskriminierung über die Zeit verändert, wenn man davon ausgeht, dass die unbeobachteten Faktoren über die Zeit konstant bleiben.¹⁸

a. Wie hoch ist der nicht erklärbare Einkommensunterschied bei der Landesverwaltung?

¹⁸ Analyse der Löhne von Frauen und Männer 2016, S. 20 ff. (https://archiv.llv.li/files/as/lohnstatistik_analysefm_2016-internet.pdf 27. Juni 2024).

Das Fazit der Sonderauswertung der Analyse des Liechtenstein-Instituts liess statistisch betrachtet in der Stichprobe der Lohnklasse 6 die bestehenden Lohnunterschiede nicht auf das Geschlecht zurückführen. Die in Lohnklasse 12 untersuchte Differenz zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten ergibt ebenfalls keinen Hinweis darauf, dass bestehende Lohnunterschiede mit dem Beschäftigungsgrad erklärt werden konnten.¹⁹

Gemäss Analyse der Löhne von Frauen und Männern 2016 beträgt der erklärte Anteil im Wirtschaftszweig Sektor Staat 66% und der unerklärte Anteil 34%.²⁰

Es kann davon ausgegangen werden, dass die Sonderauswertung des Liechtenstein-Instituts aussagekräftiger ist als die Auswertung des Amts für Statistik, da diese einen deutlich höheren Detaillierungsgrad aufweist.

b. Wie hoch ist der nicht erklärbare Einkommensunterschied im Industriesektor?

Im Wirtschaftszweig Industrie (ohne Bau) liegt der unterklärte Anteil bei 25%.²¹

c. Wie hoch ist der nicht erklärbare Einkommensunterschied im Finanzsektor?

Im Wirtschaftszweig Finanzdienstleistungen lag der unerklärte Anteil bei 18%.²²

d. Wie hoch ist der nicht erklärbare Einkommensunterschied im Gewerbe?

¹⁹ Lohn(un)gleichheit in der Liechtensteinischen Landesverwaltung 2018, S. 53 (<https://www.liechtensteininstitut.li/publikationen/marxer-wilfried-2018-lohnungleichheit-der-liechtensteinischen-landesverwaltung-untersuchung-im-auftrag-des-amtes-fur-personal-un> 21. Juni 2024).

²⁰ Analyse der Löhne von Frauen und Männern 2016, S. 23 (https://archiv.llv.li/files/as/lohnstatistik_analysefm_2016-internet.pdf 27. Juni 2024).

²¹ ebd.: S. 23.

²² ebd.: S.23.

In der Publikation «Analyse der Löhne von Frauen und Männern 2016» wird die Zerlegung grundsätzlich nur auf gesamtwirtschaftlicher Ebene gemacht. Um eine aussagekräftige Schätzung für den erklärten und den unerklärten Teil der Lohnunterschiede zu machen, sind gewisse Fallzahlen notwendig. In Abschnitt 4.4 wird zwar auf die Schätzung von Untergruppen eingegangen, dort werden aber nur die Wirtschaftszweige «Industrie», «Allgemeine Dienstleistungen», «Finanzdienstleistungen» und «Staat» unterschieden.

Eine weitere Zerlegung (beispielsweise wie gewünscht in Gewerbe oder Gastronomie) ist daher mit den Fallzahlen in Liechtenstein leider nicht möglich.

e. Wie hoch ist der nicht erklärbare Einkommensunterschied in der Gastronomie?

Siehe Antwort zu Frage 1.2 d.

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?

Um den Einkommensunterschied zwischen den Geschlechtern zu verringern, gibt es in Liechtenstein Sensibilisierungsmassnahmen, wie beispielsweise den «Equal Pay Day», die der Fachbereich Chancengleichheit des Amts für Soziale Dienste jedes Jahr finanziell unterstützt und mitträgt.

Zum diesjährigen «Equal Pay Day» am 20. Februar 2024 führte der LANV mehrere Aktivitäten unter anderem in Zusammenarbeit mit dem «aha – Tipps und Infos für junge Leute» durch. Teil der Aktivitäten war eine gross angelegte Plakatkampagne im ganzen Land. Auf den Plakaten, die an ausgewählten Standorten verteilt waren, wurde mit kurzen Sprüchen auf das Thema aufmerksam gemacht, zum Beispiel:

«Gerechter Lohn, motivierte Belegschaft!», «Lohnlücken schliessen, Chancen öffnen!», «Gleicher Lohn, gleiche Wertschätzung!». Zudem erschien eine Medienmitteilung am Tag der Lohngleichheit. Gemeinsam mit dem «aha» wurde auf Social Media auf das Thema aufmerksam gemacht, um möglichst viele Menschen zu erreichen.

Weitere Massnahmen im Bereich Chancengleichheit können als Begleitmassnahmen zur Verbesserung struktureller Hindernisse in der Lohnungleichheit angesehen werden. Zum Beispiel die Förderung von Frauen in der Politik durch das Angebot des Politiklehrgangs für Frauen oder die Förderung von Projekten wie «Vielfalt in der Politik», Sensibilisierungsmassnahmen für Jugendliche zum Thema Rollenbilder und Berufswahl durch Ausstellungen und Durchführung des Nationalen Zukunftstags sowie weitere Sensibilisierungsarbeit durch Veranstaltungen und Medienbeiträge zu Themen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und anderen Gleichstellungsthemen.

Zudem unterstützt die Regierung Massnahmen der Wirtschaft durch positive Anreize. Ein Beispiel dafür ist die Verleihung des Preises für familienfreundliche Unternehmen. In diesem Rahmen wurden Unternehmen, die sich besonders um die zuletzt im Frühling 2024 ausgezeichnet.

a. Sind weitere Massnahmen geplant, um den Einkommensunterschied zwischen den Geschlechtern zu reduzieren? Bis wann sollen diese Massnahmen umgesetzt werden?

Im Rahmen des partizipativen Prozesses für die Erarbeitung einer Gleichstellungsstrategie, der 2024 begonnen hat, ergibt sich die Möglichkeit, unter vielen anderen relevanten Themen das Thema der Lohngerechtigkeit genauer zu betrachten und Massnahmen und Lösungsansätze zu definieren. Da die Strategie in der Gesellschaft breit abgestützt werden soll, werden Vertreterinnen und Vertreter aus

den Bereichen Politik, Landesverwaltung, Wirtschaft und Zivilgesellschaft zur Mitgestaltung eingeladen. Dadurch ergibt sich die Möglichkeit, Themen wie die Lohn-gerechtigkeit aus verschiedenen Perspektiven zu betrachten und konkrete Massnahmen zu eruieren.

b. Ist die Regierung der Ansicht, dass die aktuelle Datengrundlage ausreichend ist, um effektive Massnahmen gegen Lohnungleichheit ergreifen zu können?

Lohngleichheit bzw. Lohnungleichheit lässt sich durch Lohngleichheitsanalysen überprüfen, die in der Verwaltung und in Unternehmen durchgeführt werden können. Dafür gibt es verschiedene Methoden. Der schweizerische Bund stellt beispielsweise ein Tool zur Lohngleichheitsanalyse, Logib, kostenlos zur Verfügung. Eine Auswertung der Unternehmen mit über 100 Mitarbeitenden, die in der Schweiz nach Inkrafttreten der Pflicht zur Lohngleichheitsanalyse durchgeführt wurde, ergab, dass die Voraussetzung für eine detaillierte Analyse bei den Unternehmen die Verwendung einer einheitlichen Methode ist.

In Liechtenstein gibt es keine gesetzliche Verpflichtung zur Lohngleichheitsanalyse. Der Regierung ist bekannt, dass sowohl staatsnahe wie auch private Unternehmen Lohngleichheitsanalysen durchführen und durchgeführt haben. Einige davon verwenden das oben erwähnte Schweizer Lohnanalysetool Logib. Ausführungen zur Lohngleichheitsanalyse der Landesverwaltung sind der Beantwortung zur Frage 1.1.a. zu entnehmen.

2.2 Seit dem 1. Juli 2020 gilt in der Schweiz die Pflicht einer Lohngleichheitsanalyse. Arbeitgebende mit mehr als 100 Arbeitnehmerinnen 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?

Im April 2023 wurde ein Schlussbericht zur «Analyse der Lohnunterscheide zwischen Frauen und Männern anhand der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE) 2020» veröffentlicht. Darin wurden die wichtigsten Ergebnisse zu den Lohnunterschieden nach Sektor (Gesamtwirtschaft, privater Sektor, öffentlicher Sektor) zusammengefasst. Es wurde der Zeitraum 2012 bis 2020 betrachtet. Es konnte festgestellt werden, dass in diesem Zeitraum der erklärte Anteil in den Studien unverändert bei etwa 55% geblieben ist. Es gilt zu beachten, dass sich die unerklärte Lohndifferenz nicht als quantitatives Mass für Lohndiskriminierungen interpretieren lässt.²³

Gemäss eigenen Angaben der Unternehmen, die Logib verwendet haben, halten 99.3% der Unternehmen die aktuell geltende Toleranzschwelle von 5% ein und erfüllen so die Anforderungen des Schweizer Bundes. Unter Berücksichtigung der berufsspezifischen (Hierarchiestufe und Kompetenzniveau) und persönlichen Merkmale (Ausbildung, potentielle Erwerbserfahrung, Dienstjahre) zeigt die Datensammlung eine durchschnittliche, sogenannte «unerklärte» Lohndifferenz von 3.3% zwischen Frauen und Männern in diesen Unternehmen. Bei der unerklärten Lohndifferenz muss nicht zwingend eine Lohndiskriminierung vorliegen.²⁴

Das Competence Centre for Diversity and Inclusion (CCDI) der Universität St. Gallen hat im Auftrag des Schweizerischen Arbeitgeberverbands eine Umfrage bei Unternehmen mit 100 und mehr Mitarbeitenden in der Schweiz durchgeführt. Die Umfrage wurde am 1. Juni 2023 publiziert. Sie umfasst Daten von insgesamt 615 Unternehmen mit rund 550'000 Mitarbeitenden (das entspricht rund 10% der

²³ Analyse der Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern anhand der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung (LSE) 2020, S. 1 (<https://www.bfs.admin.ch/news/de/2023-0434> 27. Juni 2024).

²⁴ ebd.: S. 3 ff.

Unternehmen mit 100 und mehr Unternehmen) und stellt gemäss aktuellem Wissensstand die grösste Datensammlung zu Lohngleichheitsanalysen in Schweizer Unternehmen dar. Drei Viertel der Unternehmen haben die Lohngleichheitsanalyse Logib verwendet, ein Viertel hat andere Methoden verwendet. Eine detaillierte Analyse war gemäss Studie nur für die Unternehmen möglich, die Logib verwendet haben, da andere Methoden unterschiedlichen Logiken folgen.

Das CCDI empfiehlt Unternehmen, die unterklärte Lohnunterschiede aufweisen, die Durchführung vertiefter und differenzierter Lohnanalysen sowie Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit.

Das CCDI kam zum Schluss, dass nicht mit Sicherheit gesagt werden kann, ob allein das Geschlecht für unerklärbare Lohnunterschiede verantwortlich ist. Es handelt sich bei der unerklärbaren Lohndifferenz also nicht zwingend um eine Lohndiskriminierung. Bei den Lohngleichheitsanalysen deklarieren Unternehmen die Ergebnisse selbst. Aus diesem Grund ist nicht auszuschliessen, dass falsche Antworten eingetragen werden. Es besteht weiters die Möglichkeit, dass die Logib-Methode nicht korrekt durchgeführt wird. Ausserdem besteht eine Diskrepanz beim Umfang der Datensammlung, da in der nationalen Statistik (LSE) auch Kleinunternehmen erfasst werden, die Verpflichtung einer Lohngleichheitsanalyse jedoch nur Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeiterinnen tangiert.²⁵

b. Sind die Erkenntnisse auf Liechtenstein übertragbar?

Die vertiefte Analyse der Löhne von Frauen und Männern, die das Amt für Statistik in Liechtenstein im Jahr 2019 publizierte, hat ergeben, dass die jeweiligen Resultate der Lohnunterschiede nur jeweils um 2 Prozentpunkte von denjenigen der Schweiz abgewichen sind (bei vergleichbarer Methode). Vor diesem Hintergrund

²⁵ Datensammlung: Ergebnisse der Lohngleichheitsanalysen in Schweizer Unternehmen, 2003, S. 11 f. (https://www.diversity-inclusion-platform.ch/wp-content/uploads/2023/06/230601-zusammenfassung_umfrage_sav_ccdi_final.pdf 21. Juni 2024).

sowie angesichts der Tatsache, dass die Wirtschafts- und Unternehmensstruktur beider Länder vergleichbar ist, ist davon auszugehen, dass die Ergebnisse der Analysen vergleichbar sind und ein ähnliches Bild wie in der Schweiz ergeben.

- c. Wie viele Unternehmen (mit wie vielen betroffenen Arbeitnehmerinnen) führen in Liechtenstein bereits freiwillig eine regelmässige Lohnvergleichsanalyse durch? Was sind die Erkenntnisse allfälliger Lohnvergleichsanalysen? 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?**

Das Ministerium für Gesellschaft und Kultur hat die drei Wirtschaftsverbänden angefragt, inwiefern bereits freiwillig eine regelmässige Lohnvergleichsanalyse durchgeführt wird.

Gemäss Auskunft der Wirtschaftskammer gibt es keine Lohninformationen bzw. es sind keine Lohnvergleichsanalysen seitens der Mitgliedsfirmen vorhanden, da 90% der Mitgliedsunternehmen weniger als neun Angestellte haben. Dies ist nachvollziehbar und eine Lohnvergleichsanalyse wäre hier auch nicht aussagekräftig.

Gemäss Auskunft der Liechtensteinischen Industrie- und Handelskammer ist die Lohnvergleichsheit für die Mitgliedsunternehmen von grosser Bedeutung. Viele Mitgliedsunternehmen (darunter auch sehr grosse Unternehmen) führen regelmässig eine Lohnanalyse durch, wobei die Betriebe unterschiedliche Anbieter nutzen. Dabei waren die Ergebnisse sehr erfreulich, sodass schon bei der ersten Analyse im Betrieb bei den meisten weniger als der von den Analysetools als Ungenauigkeitsgrenze angegebene 5% Lohnunterschied bzw. kein Unterschied aufzuweisen war. Bei den wenigen Fällen in Einzelbereichen, bei denen eine geschlechterspezifische

Lohnungleichheit festgestellt wurde, wurden sogleich Anpassungen vorgenommen. Die genannten Unternehmen decken rund 8'000 Mitarbeitende ab.

Auch Seitens des Bankenverbandes Liechtenstein wurde zurückgemeldet, dass die Banken grossen Wert auf Lohngerechtigkeit und -gleichheit sowie faire Vergütungsstrukturen legen. Die drei grössten Banken führen regelmässig interne und externe Lohnanalysen durch. Diese Analysen bestätigen die Einhaltung der Lohn-gleichheit, auch wenn, wie in vielen Unternehmen, Frauen häufiger in niedrigeren Positionen und Lohnbändern vertreten sind. Massnahmen zur Förderung der Lohn-gleichheit umfassen verstärkte Rekrutierungsbemühungen, jährliche Anpassungen während der Lohnrunden sowie kontinuierliche Schulungen der Führungskräfte im Bereich «Diversity & Inclusion». Auch kleinere Banken führen teilweise im Rahmen ihrer jährlichen Lohnrunden Lohnanalysen durch und stellen dabei eine generelle Tendenz zu fairen und ausgewogenen Vergütungsstrukturen fest. Insgesamt zeigen die Banken in Liechtenstein ein starkes Engagement für Lohn-gerechtigkeit und -gleichheit, was sich in ihren systematischen Analysen und Massnahmen widerspiegelt.

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?

Die fünf Länder mit dem kleinsten Gender Pay Gap in der EU sind per 2022 Luxemburg (+ 2.0%), Italien (- 4.3%), Rumänien (- 4.5%), Belgien (- 5.0%) und Polen (- 7.8%). In Luxemburg verdienen Frauen also sogar mehr als Männer. Im EU-

Durchschnitt verringerte sich der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern von 2015 bis 2022 von 16% auf 13%.²⁶

Italien, Rumänien, Belgien und Polen haben weitgehend ähnliche gesetzliche Regelungen. Zusammengefasst kann ausgeführt werden, dass diese Länder beispielsweise gesetzliche Regelungen zur Entgelttransparenz und zur Förderung von Frauen in Führungspositionen haben. Auch gibt es Gesetze, die Unternehmen verpflichten, die Löhne ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter offenzulegen. Weiter haben die Länder in den jeweiligen Verfassungen die Gleichheit der Bürger vor dem Gesetz verankert, unabhängig von Geschlecht, Rasse, Nationalität, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, sozialer Herkunft, Eigentum oder politischer Überzeugung. Dies beinhaltet auch die Forderung nach gleicher Bezahlung für gleiche Arbeit.

Luxemburg hat verschiedene gesetzliche Grundlagen geschaffen, um den Gender Pay Gap ins Positive zugunsten der Frauen zu drehen. Unter anderem gibt es in Luxemburg ein Gesetz zur Förderung der Entgelttransparenz, das Unternehmen verpflichtet, Informationen über die Löhne ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter offenzulegen. Dadurch soll Diskriminierung aufgrund des Geschlechts verhindert und die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern verringert werden. Weiter hat Luxemburg Gesetze zur Elternzeit, flexiblen Arbeitszeiten und Kinderbetreuungseinrichtungen eingeführt, um Frauen die Möglichkeit zu geben, Familie und Beruf besser miteinander zu vereinbaren. Eine Reihe von teilkostenbefreienden und kostensenkenden Massnahmen für Eltern soll den Zugang aller Kinder zu einer qualitativ hochwertigen Betreuung und zur non-formalen Bildung erleichtern, unabhängig von der besuchten Bildungs- und Betreuungseinrichtung. So trägt der Staat

²⁶ <https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Bevoelkerung-Arbeit-Soziales/Arbeitsmarkt/Gender-PayGap.html#:~:text=Im%20EU%2DDurchschnitt%20verringerte%20sich,22%20%25%20auf%2018%20%25%20zur%C3%BCck>. 21. Juni 2024.

Luxemburg zu einer besseren Chancengleichheit bei.²⁷ Dies trägt dazu bei, dass Frauen nicht aufgrund von Familienverpflichtungen benachteiligt werden. Weiter wurden Massnahmen ergriffen, um den Zugang von Frauen zu Führungspositionen zu erleichtern. Dazu gehören beispielsweise Quotenregelungen oder Programme zur gezielten Förderung von Frauen in Unternehmen. Luxemburg hat weiter Gesetze erlassen, die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts am Arbeitsplatz verbieten und Frauen vor Benachteiligung schützen. Diese Gesetze tragen dazu bei, die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz zu fördern.

2.4. Welche Massnahmen hat die Regierung getroffen, um eine ausgewogene Verteilung der Care-Arbeit zu fördern?

Im Regierungsprogramm 2021 bis 2025 wird der Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein hoher Stellenwert eingeräumt. Die Ausführung der unbezahlten und bezahlten Care-Arbeit ist eine bedeutende und unverzichtbare gesellschaftliche Aufgabe. Darunter fallen die Betreuungs-, Pflege- und Hausarbeit für Kinder und Erwachsene. Diese Aufgaben werden bis heute zu einem überwiegenden Teil von Frauen ausgeführt. In der Schweiz macht die unbezahlte und bezahlte Care-Arbeit rund 20 Prozent aller geleisteter Arbeit aus. Es ist davon auszugehen, dass dieser Anteil in Liechtenstein in einer ähnlichen Grössenordnung liegt.

Der Fachbereich Chancengleichheit des Amts für Soziale Dienste beteiligt sich an Veranstaltungen und Sensibilisierungsmassnahmen zum Thema Care-Arbeit gemeinsam mit nationalen und regionalen Vernetzungsgruppen.

Das Schwerpunktthema des Runden Tisches Gleichstellung für die Jahre 2023 und 2024 wurde auf die unbezahlte Care-Arbeit gelegt. Der Fachbereich Chancengleichheit des Amts für Soziale Dienste nimmt als beratendes Mitglied jeweils an den Vorbereitungssitzungen und NGO-Treffen teil. Koordiniert wird der Runde

²⁷ <https://men.public.lu/de.html> 21. Juni 2024.

Tisch Gleichstellung durch den Verein für Menschenrechte, der zur Vorbereitung des Runden Tisches Vertreterinnen und Vertreter des Frauennetzes, des Vereins für Männerfragen und des Fachbereichs Chancengleichheit einlädt. Zu den Veranstaltungen des Runden Tisches Gleichstellung werden NGOs eingeladen, um sich über ein bestimmtes Schwerpunktthema auszutauschen und über Massnahmen zu diskutieren.

Zum Thema Care-Arbeit wurde im letzten Herbst eine Veranstaltung mit zwei Referierenden organisiert. Eine Professorin der Hochschule Luzern referierte über die Schweizerische Studie zur unbezahlten Care-Arbeit, insbesondere über die Auswertung für die Region Ostschweiz. Ein Referent vom Dachverband männer.ch warf einen Blick auf die Care-Arbeit aus Männerperspektive. Nach den zwei Fachvorträgen arbeiteten die anwesenden NGOs die Herausforderungen und Chancen der unbezahlten Care-Arbeit weiter aus. Als nächster Schritt sollen 2024 Projekte zur Sichtbarmachung von Care-Arbeit entwickelt werden.

Der Fachbereich Chancengleichheit ist zudem Mitglied der Konferenz Chancengleichheit Ostschweiz und Liechtenstein. Die Konferenz widmete sich 2023 ebenfalls schwerpunktmässig dem Thema unbezahlte Care-Arbeit und befasste sich mit einer Analyse der Situation in der Region Ostschweiz und in Liechtenstein.

a. Sind weitere Massnahmen geplant, um eine ausgewogene Verteilung der Care-Arbeit zu fördern? Bis wann sollen diese Massnahmen umgesetzt werden?

Im Rahmen der Gleichstellungsstrategie, die 2024 partizipativ erarbeitet wird, ergibt sich die Möglichkeit, unter anderem das Thema der Care-Arbeit und deren gerechtere Verteilung zwischen den Geschlechtern zu betrachten und Massnahmen und Lösungsansätze zu definieren.

2.5. Welche Massnahmen hat die Regierung ergriffen, um die Löhne in den Tieflohnsegmenten wie Pflege, Betreuung, Detailhandel usw. anzuheben?

In Bezug auf Pflegeberufe hat der Landtag in seiner Sitzung vom 10. November 2023 den Landesvoranschlag für das Jahr 2024 genehmigt und das Finanzgesetz verabschiedet. Dieser Beschluss beinhaltet auch Anträge der Liechtensteinischen Alters- und Krankenhilfe, der Familienhilfe Liechtenstein, des Landesspitals Liechtenstein und der Lebenshilfe Balzers auf Erhöhung des Budgets. Beantragt wurden Anhebungen der Entschädigung für Dienste an Feiertagen, Wochenenden, Abenden und in der Nacht, der Löhne während der Ausbildung an der höheren Fachschule, der Löhne für Quer-/Späteinsteigende sowie der Zulage für Tätigkeiten unter besonderen Herausforderungen wie in geschützten Stationen für Menschen mit Demenz. Von den Massnahmen profitieren sollen auch Mitarbeitende der Stiftung Heilpädagogische Hilfe in Liechtenstein, des Vereins für Betreutes Wohnen sowie des Frauenhauses Liechtenstein. In der Folge wurde ein externes Unternehmen damit beauftragt, die Arbeitsmarkt-Situation in der Pflege in Liechtenstein mit dem benachbarten Ausland in einer vergleichenden Analyse darzulegen. Im Rahmen der nun vorliegenden Analyse werden die Massnahmen als zweckmässig, wirtschaftlich und verhältnismässig beurteilt. Vor diesem Hintergrund hat die Regierung entschieden, die Massnahmen rückwirkend auf den 1. Januar 2024 umsetzen zu lassen.

In Branchen, in denen es einen allgemein verbindlichen Gesamtarbeitsvertrag gibt, werden diese zwischen Arbeitgeberverbänden und den Sozialpartnern ausgehandelt werden. Durch diese Verhandlungen können Löhne in Tieflohnbranchen systematisch angehoben werden. Die Zusammenarbeit spielt eine wichtige Rolle bei der Festlegung fairer Arbeitsbedingungen und Löhne. Liechtenstein hat zwar keinen flächendeckenden gesetzlich definierten Mindestlohn, jedoch gibt es in Branchen und durch Gesamtarbeitsverträge festgelegte Mindestlöhne. Diese

Regelungen dienen dazu, ein gewisses Einkommensniveau zu gewährleisten und Lohndumping zu verhindern. Durch regelmässige Kontrollen und Sanktionen können Verstösse gegen Arbeitsbestimmungen (beispielsweise Schwarzarbeit oder Unterbezahlung) verhindert und bekämpft werden.

- a. Sind weitere Massnahmen geplant, um die Einkommen in Tieflohnbranchen zu verbessern? Bis wann sollen diese Massnahmen umgesetzt werden?**

Aktuell sind keine weiteren Massnahmen geplant, um die Einkommen in Tieflohnbranchen anzuheben.

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 des Geschlechtes?**

Aufgrund der Berechnungsart des verfügbaren Einkommens, welches auf der Summierung aller Einkommen der Haushaltsmitglieder basiert, lassen sich keine direkten Rückschlüsse auf die Einkommensungleichheit nach Geschlecht von Personen im selben Haushalt ziehen. Alle Personen im gleichen Haushalt verfügen per Definition über dasselbe Äquivalenzeinkommen. Unter Berücksichtigung dieser Einschränkung lässt sich dennoch eine Armutsgefährdungs- bzw. Armutsquote berechnen, welche gewisse Unterschiede nach Geschlecht zeigt. Die Armutsgefährdungsquote liegt bei den Frauen mit 15.2% etwas höher als bei den Männern mit 13.0%. In Bezug auf die Armutsquote ist die Situation für Männer und Frauen mit einem Wert von je 3.1% identisch.²⁸

²⁸ Statistik Liechtenstein, Armutsgefährdung und Armut 2020, S. 45 (<https://www.statistikportal.li/de/themen/soziales/armutsgefaehrung-armut> 21. Juni 2024).

b. Wie sind die familiären Verhältnisse (Einzelerzieher*in, Paare, Alleinstehend)?

Im Armutsbericht wurden Armutsgefährdung und Armut von Paarhaushalten mit Kindern und Einelternhaushalten nach Anzahl Kinder unter 18 Jahren untersucht. Es ist generell zu beobachten, dass das verfügbare Medianäquivalenzeinkommen mit zunehmender Anzahl Kinder tendenziell abnimmt. Die Armutsgefährdungsquote nimmt in beiden Haushaltstypen mit zunehmender Anzahl Kinder zu. Bei den Paarhaushalten zeigt sich mit zunehmender Anzahl Kinder eine zunehmende Armutsquote. Bei den Einelternhaushalten sind Fallzahlen in Bezug auf die Armutsbetroffenheit hingegen zu gering, um verlässliche Aussagen machen zu können.²⁹

c. Wie korrelieren Bildungsgrad und Armutsgefährdung bzw. -betroffenheit?

Es gibt einen deutlichen Zusammenhang zwischen Bildungsstand und Armutsgefährdung bzw. Armutsbetroffenheit: Je höher der Bildungsstand, desto geringer ist die Armutsgefährdungsquote. Für die 20- bis 64-jährige Bevölkerung zeigt sich 2020 das Bild wie folgt: Personen mit der obligatorischen Schule als höchste abgeschlossene Ausbildung weisen mit 19.6% eine fast doppelt so hohe Armutsgefährdungsquote auf wie Personen mit einer beruflichen Grundbildung als höchste abgeschlossene Ausbildung. Die Armutsgefährdungsquote dieser Gruppe deckt sich mit 11.0% fast genau mit dem Wert der 25- bis 64-jährigen Bevölkerung. Eine Höhere Fach- und Berufsausbildung reduzierte sich die Armutsgefährdungsquote auf 5.1%, eine höhere Fachschule auf 6.7% oder eine universitäre Ausbildung auf 6.6% bzw. ein Doktorat auf 3.5%.³⁰

d. Wie ist die nationale Herkunft (Ethnie, Sprache)?

²⁹ ebd.: S. 41.

³⁰ ebd.: S. 44.

Die Ausländerinnen und Ausländer stellten 2020 insgesamt 34.5% der liechtensteinischen Bevölkerung dar. Rund 58% der Ausländerinnen und Ausländer stammen aus der Schweiz, Österreich oder Deutschland (Amt für Statistik, 2021). In Bezug auf die Einkommenssituation stellen die Ausländerinnen und Ausländer keine einheitliche Gruppe dar. Unterteilt man die Bevölkerung nach ihrer Nationalität in verschiedene Ländergruppen, so zeigt sich zunächst, dass das verfügbare Äquivalenzeinkommen der Liechtensteinerinnen und Liechtensteiner mit CHF 58'400 etwas über und die Armutsgefährdungsquote mit 13.3% etwas unter den Werten der Gesamtbevölkerung liegen. Die Armutsquote der Liechtensteinerinnen und Liechtensteiner ist hingegen identisch mit der derjenigen der Gesamtbevölkerung. Ebenfalls ein höheres Äquivalenzeinkommen und eine geringere Armutsgefährdungsquote weisen Personen mit einer Staatsbürgerschaft auf, die den nord- und westeuropäischen Staaten zuzuordnen ist. Personen mit einer süd- oder osteuropäischen Staatsbürgerschaft weisen ein tieferes Äquivalenzeinkommen und eine leicht höhere Armutsgefährdungsquote auf als die Gesamtbevölkerung.³¹

Grössere Unterschiede sind bei den übrigen Ländergruppen zu beobachten. Türkische Staatsangehörige in Liechtenstein weisen im Mittel ein Äquivalenzeinkommen von CHF 38'200 auf. Der Wert liegt damit rund 30% unter dem Wert der Gesamtbevölkerung. Deutlich höher liegt dementsprechend die Armutsgefährdungsquote, welche mit 34.1 % mehr als doppelt so hoch ist wie in der Gesamtbevölkerung. Auch Staatsangehörige der übrigen europäischen Staaten sowie der aussereuropäischen Länder weisen eine erhöhte Armutsgefährdung auf. Die Armutsquote zeigt eine gewisse Variation je nach Herkunftsländergruppe. Aufgrund der geringen Fallzahlen sind diese Resultate jedoch mit Vorsicht zu interpretieren. Neben der Analyse nach Staatsangehörigkeit können die Ausländergruppen nach ihrer ausländerrechtlichen Bewilligung aufgeteilt werden. Bei dieser Betrachtung

³¹ ebd.: S. 44.

werden jedoch sehr unterschiedliche Ausländergruppen vermischt: Die IT-Fachkraft erhält in einem ersten Schritt genauso wie eine Haushaltshilfe eine Jahresaufenthaltbewilligung (B-Bewilligung). Die Bewilligungsart spielt daher eine untergeordnete Rolle in Bezug auf das Einkommen. Die Medianeinkommen weisen dementsprechend keinen deutlichen Zusammenhang mit dem Bewilligungstyp auf. Das Medianeinkommen der Personen mit B-Bewilligung lag 2020 bei CHF 56'100. Personen mit einer Niederlassungsbewilligung (C) verfügten im Mittel über CHF 51'200 und Personen mit Daueraufenthaltbewilligung (D) über CHF 57'200. Personen mit anderen Aufenthaltbewilligungen, insbesondere Personen mit Flüchtlingsstatus, sind im Datensatz zu wenig vertreten, um aussagekräftige Angaben machen zu können.³²

3.2. Wie hoch müsste ein gesetzlicher Brutto-Mindestlohn (Jahresgehalt bei Vollzeitpensum) für Inländerinnen 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?

Um die Frage eines gesetzlichen Brutto-Mindestlohns zu definieren, wird exemplarisch von einem Einpersonenhaushalt ausgegangen. Sobald über «kompliziertere» Haushalte gesprochen wird, stellt sich die Frage, wie viele Kinder im Haushalt leben, wie viel Prozent der Haushalt arbeiten muss und wie die Kinderbetreuung organisiert wird.

Der gefragte gesetzliche Brutto-Mindestlohn in Liechtenstein müsste für ein Leben ohne Armutsgefährdung für einen Einpersonenhaushalt bei CHF 45'000 liegen.

³² ebd.: S. 45.

| | Einpersen- haushalt |
|---|------------------------|
| Vollzeiterwerb | 45'000 |
| VZÄ | 1.0 |
| Erwerb | 45'000 |
| Kindergeld | - |
| Unterhaltsbeiträge | * |
| Steuern | 1'203 |
| AHV, IV, ALV, NBU (6.55%) | 2'948 |
| Pensionskassenbeiträge (6.0%) | 2'700 |
| Krankenkassenprämien (ohne Unfalldeckung) | 3'504 |
| Verfügbares Einkommen | 34'646 |
| Verfügbares Äquivalenzeinkommen | 34'646 |
| Armutgefährdungsgrenze 2020 (Äquivalenz-) | 34'520 |
| Monatslohn | 3'462 |
| Stundenlohn | 21 |

Tabelle 1: Szenario Armutsgefährdung 2024

3.3. Wie hoch müsste ein gesetzlicher Brutto-Mindestlohn (Jahresgehalt bei Vollzeitpensum) in Liechtenstein sein, damit die Entlohnung die Lebensunterhaltskosten von Inländerinnen vollumfänglich deckt und Armutsgefährdung ohne staatliche oder andere Verbilligungen sowie Stützungsmaßnahmen vorbeugt?

Als Annäherung an die Lebenshaltungskosten in Liechtenstein wird für die Beantwortung der Frage die Armutsgrenze gemäss dem Armutsbericht 2020 herangezogen. Auch bei dieser Frage wird exemplarisch von einem Einpersonenhaushalt ausgegangen. Damit einer Armutsbetroffenheit vorgebeugt wird, müsste ein gesetzlicher Mindestlohn von CHF 31'000 festgelegt werden.

| | Einpersonenhaushalt |
|---|---------------------|
| Vollzeiterwerb | 31'000 |
| VZÄ | 1.0 |
| Erwerb | 31'000 |
| Kindergeld | - |
| Unterhaltsbeiträge | * |
| Steuern | 248 |
| AHV, IV, ALV, NBU (6.55%) | 2'031 |
| Pensionskassenbeiträge (6.0%) | 1'860 |
| Krankenkassenprämien (ohne Unfalldeckung) | 3'504 |
| Verfügbares Einkommen | 23'358 |
| Armutsgrenze (2020) | 23'400 |
| Monatslohn | 2'385 |
| Stundenlohn | 14 |

Tabelle 2: Szenario Armut 2024

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, Pendlerinnenströme)?

Diese Frage muss in einem Gesamtkontext der Sozialpolitik, der Gesellschaftspolitik und der Wirtschaftspolitik des Landes gesehen werden.

Es kann nicht davon ausgegangen werden, dass die staatliche Festlegung, zu einem «richtigen» und «gerechten» Ergebnis führt. Durch die Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern zu Gesamtarbeitsverträgen (GAV) werden die Interessen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern berücksichtigt. Dadurch werden Arbeitsplätze in Liechtenstein (und damit auch Existenzen!) gesichert und damit auch der Fortbestand von Unternehmen.

Aufgrund des zunehmenden Mangels nicht nur an Fachkräften, sondern auch an Arbeitskräften im Allgemeinen, ist davon auszugehen, dass sich die Verhandlungsposition der Arbeitssuchenden laufend verbessern wird. Durch die Knappheit des Arbeitskräfteangebots werden die Löhne steigen. Das ist bereits schon spürbar; beispielsweise in der Gastronomie. Der Bericht der «Arbeitsgruppe Fachkräftemangel» zeigt auf, dass vor allem Massnahmen zur Erhöhung der Erwerbsquote von Frauen getroffen werden müssen. Das wird unweigerlich zu einer Reduktion des geschlechtsbedingten Lohnunterschieds führen.

Die Einführung eines gesetzlich definierten Mindestlohns könnte dazu führen, dass im unteren Lohnbereich weniger Arbeitsplätze angeboten werden – das wäre für Berufseinsteiger, Umsteiger, Wiedereinsteiger, Geringqualifizierte oder auch Menschen mit Beeinträchtigungen ein Problem. Das Problem der Existenzsicherung könnte sich so sogar vergrössern. Wichtigstes Ziel muss es sein, die Notwendigkeit von existenzsichernden Massnahmen gar nicht entstehen zu lassen. Dazu braucht Liechtenstein eine funktionierende Wirtschaft, einen dynamischen und Arbeitsmarkt, wettbewerbsfähige Unternehmen und gut ausgebildete Menschen. Der Fokus des Staates muss einerseits auf der Ermöglichung von Aus- und Weiterbildung liegen. Andererseits soll er für diejenigen, die trotz Erwerbstätigkeit ihren Lebensunterhalt nicht bestreiten können, mit ergänzenden Leistungen helfen. Eine solche Unterstützung sollte aber die Ausnahme, und nicht die Regel sein. Ziel muss es immer sein, die Arbeitnehmenden dahingehend mit Massnahmen zu unterstützen, dass eine Existenzsicherung aus eigener Kraft möglich ist. Das liegt nicht nur im volkswirtschaftlichen, sondern auch im gesellschaftspolitischen Interesse des Landes.

Die Zusammenarbeit der Sozialpartner in Liechtenstein – Liechtensteiner ArbeitnehmerInnenverband insbesondere mit der Wirtschaftskammer Liechtenstein und der Liechtensteinischen Industrie- und Handelskammer – funktioniert gut und

konstruktiv. Bis heute konnte in den jährlichen Verhandlungen über Löhne und weitere Arbeitsbedingungen stets ein gutes Einvernehmen erzielt werden. Der Arbeitsfrieden – getragen von ebendieser Sozialpartnerschaft – ist ein hohes Gut in Liechtenstein. Das gilt es zu bewahren.

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. Dr. Daniel Risch