

Ministerium für Infrastruktur und Justiz  
Frau Graziella Marok-Wachter  
Regierungsgebäude  
9490 Vaduz  
Liechtenstein  
(via Mail)

Schaan, 1. Oktober 2024

**Stellungnahme zum Vernehmlassungsbericht der Regierung betreffend die Abänderung des Personen- und Gesellschaftsrecht (PGR) sowie des Gleichstellungsgesetzes (GLG) (Umsetzung der Richtlinie (EU) 2022/2381 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. November 2022 zur Gewährleistung einer ausgewogeneren Vertretung von Frauen und Männern unter den Direktoren börsennotierter Gesellschaften und über damit zusammenhängende Massnahmen)**

**Sehr geehrte Frau Regierungsrätin**

Das Erreichen der vollständigen Chancengleichheit von Frauen und Männern in Liechtenstein ist ein zentrales Ziel der infra, Informations- und Beratungsstelle für Frauen (infra). Eine Richtlinie zur Gewährleistung einer ausgewogenen Vertretung von Frauen und Männern in Führungspositionen, wie sie in der vorliegenden Richtlinie angestrebt wird, ist ein wirksames Instrument zur Förderung der Chancengleichheit und zur Stärkung des Wirtschaftsstandorts Liechtenstein. Diese Massnahme stellt daher einen bedeutenden Schritt in die richtige Richtung dar. Um das volle Potential der EU-Richtlinie auszuschöpfen, ist jedoch eine Erweiterung des Geltungsbereichs unerlässlich. Dementsprechend nimmt die infra als auch das Frauennetz Liechtensteins die Einladung zur Stellungnahme hinsichtlich der Umsetzung der EU-Richtlinie 2022/2381 an.

**Geltungsbereich und Gesamtkontext**

Das Ziel der Richtlinie, den Grundsatz der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Führungspositionen sicherzustellen, ist ein wichtiger Schritt in Richtung der Förderung von Gleichstellung. Wie richtigerweise dargelegt wird, kann dieses Ziel nur mit verbindlichen Regelungen erreicht werden. Die Richtlinie soll nur so lange in Kraft bleiben, bis nachhaltige Fortschritte in der Zusammensetzung der Leitungsorgane erzielt wurden. Die Europäische Kommission wird in ihrem letzten Bericht vom 31. Dezember 2030 bewerten, ob diese Fortschritte in der Vertretung von Frauen und Männern in den Leitungsorganen in der gesamten Wirtschaft hinreichend und nachhaltig sind. Auf Basis dieser Bewertung wird die Kommission prüfen, ob die Geltungsdauer verlängert oder der Anwendungsbereich ausgeweitet wird. Eine verbindliche Umsetzung der Richtlinienziele in

Liechtenstein ist daher von zentraler Bedeutung. Der derzeit gültige Geltungsbereich der Richtlinie (EU) 2022/2381 beschränkt sich ausschliesslich auf EWR börsennotierte Aktiengesellschaften. Dies bedeutet, dass mit Übernahme dieses Geltungsbereichs, die Richtlinie, aufgrund fehlender EWR börsennotierter Aktiengesellschaften, in Liechtenstein faktisch keine Relevanz hat.

Im Geltungsbereich wird ebenfalls aufgeführt, dass die Richtlinie keine Anwendung auf Kleinstunternehmen sowie kleine und mittlere Unternehmen (KMU) findet. KMUs sind gemäss Definition der Richtlinie Unternehmen, die weniger als 250 Personen beschäftigen und entweder einen Jahresumsatz von höchstens 50 Mio. EUR erzielen oder dessen Jahresbilanzsumme sich auf höchstens 43 Mio. EUR beläuft [...]. Durch den eingeschränkten Geltungsbereich auf nur mehr EWR börsennotierte Aktiengesellschaften, ohne Berücksichtigung von grossen Unternehmen ab 250 Mitarbeitende ohne Börsennotierung, wird sich aufgrund faktischer Irrelevanz die Ziele der Richtlinie in Bezug auf die Chancengleichheit von Männern und Frauen sowie die ausgewogene Vertretung von beiden Geschlechtern in Führungspositionen bis zur nächsten Evaluation nicht erzielen lassen. Sogar wird im Jahre 2030 mit aller Wahrscheinlichkeit bezugnehmend auf Artikel 13 der Richtlinie der Geltungsbereich der Richtlinie auf nicht börsennotierte Gesellschaften ausgeweitet werden müssen.

### **Wirtschaftliche Bedeutung und nachhaltige Entwicklung**

Die Bedeutung der Geschlechtergleichstellung für Wirtschaftswachstum, Wohlstand und Wettbewerbsfähigkeit wurde bereits 2011 im Europäischen Pakt zur Geschlechtergleichstellung unterstrichen. Für ein nachhaltiges Wirtschaftswachstum ist es unerlässlich, den gesamten Talentpool – sowohl von Frauen als auch von Männern – zu nutzen. Das unausgeschöpfte Potential von in Liechtenstein lebenden Frauen zeigt sich in der Bildungsstatistik. So haben seit 2011 mehr Frauen als Männer die Sekundarstufe II abgeschlossen. Auf den Stufen Bachelor und Master besteht seither Geschlechterparität. Die Liechtensteiner Beschäftigungs-Statistik von 2020 zeigt jedoch, dass Führungspositionen nur zu 25% mit Frauen besetzt sind. Diese Diskrepanz zwischen Bildung und beruflicher Realität verdeutlicht das ungenutzte Talentpotential und führt zu einer suboptimalen Bildungsrendite, da gut ausgebildete Frauen ihr volles wirtschaftliches Potenzial nicht ausschöpfen können.

Durch die Beschränkung der Richtlinie auf börsennotierte Aktiengesellschaften besteht zudem die Gefahr, dass hochqualifizierte Frauen in EWR-Staaten ausserhalb Liechtensteins bessere Chancen im Top-Management finden. Dies könnte zur Abwanderung von Talenten führen oder es für liechtensteinische Unternehmen schwieriger machen, Fachkräfte aus dem Ausland zu rekrutieren. Diese Richtlinie könnte somit unbeabsichtigte negative Folgen für die Geschlechtergleichstellung in Liechtenstein haben und das bestehende Ungleichgewicht weiter verstärken. Zudem ist belegt, dass eine ausgewogene Geschlechtervertretung in Leitungsorganen positive Effekte auf den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens hat und langfristig nachhaltiges Wachstum fördert. Ein höherer Anteil von Frauen in Führungspositionen reduziert zudem geschlechterspezifische Unterschiede bei der Beschäftigung und beim Arbeitsentgelt (Gender Pay Gap in Liechtenstein: 14,1 % im Jahr 2022) und wirkt der Altersarmut entgegen (Pension Gap). Die von der Richtlinie beschriebene positive Auswirkung auf Ziel 5 der Sustainable Development Goals (SDGs) findet durch den beschränkten Geltungsbereich in Liechtenstein nicht statt. Weswegen in naher Zukunft mit dieser Massnahme keine umfassende Nachhaltigkeit erreicht werden kann.

### **Elternzeit**

Die Richtlinie (EU) 2022/2381 wird im Zusammenhang mit der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 (Stichwort Elternzeit) gesehen. Die zeitnahe Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 erachten wir diesbezüglich als einen wichtigen Schritt zur Förderung der Geschlechtergleichstellung.

### **Forderung der Ausweitung des Geltungsbereichs der EU-Richtlinie**

Um die Ziele der Richtlinie in Liechtenstein zu erreichen, ist eine Ausweitung des Geltungsbereichs unerlässlich. Eine Beschränkung auf börsennotierte Aktiengesellschaften im EWR bedeutet, dass die Richtlinie in Liechtenstein de facto nicht zur Anwendung kommt. Wir unterstützen daher die Forderung des Vereins für Menschenrechte (VMR) in ihrer Stellungnahme vom 16. September 2024, den Geltungsbereich auf die vom VMR vorgeschlagenen Bereiche auszudehnen und die von der EU-Richtlinie vorgesehene Quote von einem Drittel Frauenanteil in den Leitungspositionen der nachfolgenden Positionen/Unternehmen zu implementieren:

- Unternehmen ab 250 Mitarbeitenden (sog. grosse Unternehmen)
- Leitungsfunktionen in der Landesverwaltung inklusive Amts- und Schulleitungen
- Vorsitze und Mitglieder von Stiftungs- und Verwaltungsräten sowie deren Geschäftsführung in den im Rahmen der Stellungnahme des VMR aufgeführten Unternehmen
- Vorsitze und Mitgliedschaften von Kommissionen und Beiräten

Eine Quotenregelung in wirtschaftlichen Führungspositionen ist nur eine Massnahme, um eine gleichberechtigte Gesellschaft in Liechtenstein anzustreben. Neben den vorgeschlagenen Massnahmen regen wir an, Massnahmen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Anerkennung der Care-Arbeit, die Bekämpfung von Diskriminierung, Sexismus und Gewalt in die nationale Gleichstellungsstrategie aufzunehmen, die zurzeit erarbeitet wird.

Besten Dank für die Kenntnisnahme und die Berücksichtigung unserer Anregungen.

Freundliche Grüsse



Karin Beck  
Infra, Office Management und Projekte



Petra Eichele  
infra Geschäftsführerin



Désirée Wanner-Walch  
Vorstand Frauennetz