

Eichele: «Wenn Frauen finanziell unabhängig sind, können sie ihre Koffer packen und gehen»

Gleichstellung Unterschiedliche Löhne und Renten, ungerechte Verteilung der Care-Arbeit, zunehmende sexuelle Gewalt und Belästigungen. Die Gleichstellung der Frauen ist noch lange nicht erreicht. Petra Eichele, Geschäftsführerin der Infra, blickt auf die Errungenschaften der vergangenen 35 Jahre zurück und erklärt, warum der Weg noch nicht zu Ende ist.

VON SILVIA BÖHLER

«Volksblatt»: Frau Eichele, vor 35 Jahren wurde die Infra gegründet. Was waren die Beweggründe?

Petra Eichele: Der Anlass war die Einführung des Frauenstimmrechts im Jahr 1984. Die Einführung hat die Frauen motiviert, weiterzumachen, denn die rechtliche Gleichstellung von Frauen und Männern war noch nicht vorhanden. Aus eigener Tasche haben die Frauen eine Dreizimmerwohnung in Schaan gemietet, die finanzielle Unterstützung durch das Land kam erst viel später. In den Anfängen diente die Infra auch als Schutzwohnung für misshandelte Frauen und war somit ein Vorläufer des Frauenhauses. Die Infra wurde als Anlaufstelle von Frauen für Frauen gegründet, zum einen für den Ideenaustausch, zum anderen zur Weitergabe von Informationen.

Mit welchen Problemen wandten sich Frauen damals an die Infra?

Vor allem war es die häusliche Gewalt, aber auch die externe Kinderbetreuung, die zu der Zeit noch fast gänzlich fehlte. Daraus entstanden sind schliesslich 1991 das Frauenhaus und 1989 das Eltern Kind Forum.

Wie war das Frauenbild oder auch das Frausein vor 35 Jahren?

Die Infra-Frauen wurden damals öffentlich angegriffen und in einem Leserbrief sogar als «Hexen» bezeichnet. Damals herrschte noch ein sehr traditionelles Familienbild vor. Gesetzlich war der Mann das Familienoberhaupt, er hat den Wohnsitz bestimmt und die Finanzen der Frau verwaltet. Waren Frauen berufstätig, konnte der Arbeitgeber eine Einwilligung des Mannes fordern. Mütter, die ausser Haus gearbeitet haben, wurden als Rabenmütter bezeichnet und die AHV wurde ganz selbstverständlich dem Mann alleine ausbezahlt. Eine Witwe konnte damals nicht Vormund für ihre Kinder sein. Stattdessen wurde ein Vormund bestellt, der dann zum Beispiel den Lehrvertrag der Kinder unterschrieb. Ebenfalls stand der Frau kein Pflichtteil des Erbes zu. Erst mit der Überarbeitung des Ehegesetzes 1996 erhielten die Ehefrauen mehr Rechte zugesprochen.

Mit welchen Herausforderungen sehen sich Frauen heute konfrontiert und suchen Rat bei der Infra?

Es sind immer noch einige Herausforderungen wie Altersvorsorge, Care-Arbeit, Lohnungleichheit und Vereinbarkeit von Familie und Erwerb. Die UBS hat kürzlich eine Umfrage zur Altersvorsorge der Frauen durchgeführt und demnach ist die grösste Sorge, auch der wohlhabenderen Frauen, die Absicherung im Alter.

Sieben von zehn Frauen hätten sich laut Umfrage gewünscht, sich bereits in jungen Jahren darum gekümmert zu haben. Die Infra ist seit Jahren darum bemüht, bereits junge Frauen zu diesem Thema zu sensibilisieren. Wir wollen das Bewusstsein schärfen, dass die erste Säule nicht und zu welchem Zeitpunkt den Eheleuten nach der Trennung/Scheidung die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit zumutbar ist. Spätestens, wenn das jüngste Kind eingeschult wird, kann es den Frauen demnach wieder zugemutet werden, eine Arbeitsstelle anzunehmen. Die neue Rechtsprechung fordert die finanzielle Unabhängigkeit der Frauen und das Prinzip der Eigenversorgung. Es ist sicher ein Schritt in die richtige Richtung, vorausgesetzt, die Gleichstellung beginnt nicht erst zum Zeitpunkt der Scheidung.

Warum machen sich Frauen so wenig Gedanken über Finanzen?

Manche verlassen sich auf ihren Mann, manchen fehlt einfach das Interesse. Wir haben immer wieder Frauen, die nicht wissen, wie hoch das Familieneinkommen ist. Diese Unbekümmertheit kann sich aber rächen. Eine gleichberechtigte Partnerschaft beginnt bei den Finanzen. Das bringt mich zum nächsten Thema der Infra, der partnerschaftlichen Rollenteilung. Wir wollen junge Frauen und Männer motivieren, eine partnerschaftliche Rollenteilung anzustreben. Gleichgestellte Familienmodelle, bei denen Frau und Mann gemeinsam für die Kinderbetreuung, Haushalt und das Einkommen verantwortlich sind, schaffen ein Miteinander auf Augenhöhe. Schicksalsschläge wie ein Arbeitsplatzverlust, die finanzielle Belastung einer Scheidung oder auch die Altersarmut können eher abgefangen werden, wenn beide Elternteile erwerbstätig und finanziell unabhängig sind.

Einen grossen Anteil der Beratungsgespräche nehmen auch die Themen Trennung/Scheidung/Unterhalt ein. Hat das auch mit einer Abhängigkeit der Frauen von einem Mann, der nach wie vor der Hauptverdiener ist, zu tun?

Ich denke, es hat auch damit zu tun, dass die Infra sich gerade bei diesen Themen über Jahrzehnte eine sehr hohe Kompetenz aufgebaut hat. Aber, auch heute herrscht bei uns immer noch ein traditionelles Familienbild. Es sind zwar mehr Frauen berufstätig, laut Familienstudie sind es 88 Prozent, viele arbeiten allerdings in Teilzeit, weil sie den Grossteil der unbezahlten Care-Arbeit übernehmen. Die Care-Arbeit ist aber weder bezahlt, noch findet sie in der Sozialversicherung Niederschlag. Es entstehen Lücken, die bei einer Trennung oder Scheidung zu

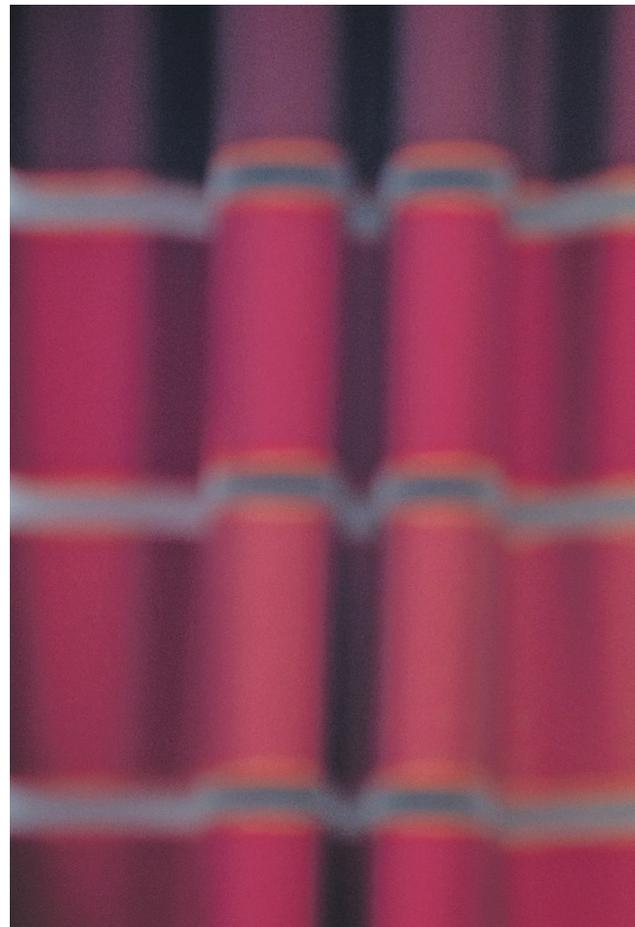
Unterhaltsdiskussionen führen können. Diesbezüglich gab es übrigens im März einige Urteile des Schweizer Bundesgerichts, die eine Abkehr von der Ehe als «Versorgungsinstitution» vorsieht. Das Gericht ändert seine Praxis in Bezug auf die Frage, wann eine Ehe lebensprägend ist und zu welchem Zeitpunkt den Eheleuten nach der Trennung/Scheidung die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit zumutbar ist. Spätestens, wenn das jüngste Kind eingeschult wird, kann es den Frauen demnach wieder zugemutet werden, eine Arbeitsstelle anzunehmen. Die neue Rechtsprechung fordert die finanzielle Unabhängigkeit der Frauen und das Prinzip der Eigenversorgung. Es ist sicher ein Schritt in die richtige Richtung, vorausgesetzt, die Gleichstellung beginnt nicht erst zum Zeitpunkt der Scheidung.

Damit soll die Verantwortung der Familienfinanzen auf beide Elternteile übertragen werden?

Genau. Das erfordert natürlich, dass dieses Modell schon während der Ehe gelebt wurde, die Frau die Möglichkeit hatte, ausser Haus zu arbeiten und der Mann Care-Arbeit übernommen hat. Hier hinkt die Gesellschaft allerdings noch hinterher. Zum Teil auch, weil die Frauen ihren Bereich der Familienarbeit nicht aufgeben wollen. Hier benötigt es noch einiges an Aufklärungsarbeit, sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern.

Die Gleichstellung ist auf Gesetzesebene verankert, beim Vollzug hapert es allerdings. Wo beziehungsweise auf welcher Ebene stockt es?

Auf der politischen Ebene fordern wir seit Jahren eine Gleichstellungspolitik mit einer Gleichstellungsstrategie. Eine Gleichstellungspolitik, in welcher der Staat seiner Vorreiterrolle bei der Förderung und Umsetzung der Geschlechtergleichstellung nachkommt. Es müssten endlich Ziele formuliert und Massnahmen abgeleitet werden, dann wären die Bemühungen rund um die Gleichstellung auch besser messbar. Das Frauennetz war jüngst bei Gesellschaftsminister Manuel Frick und wir konnten unser Anliegen nochmals deponieren. Eine Zusage für eine Strategie haben wir noch nicht bekommen, aber zumindest soll die Datenerhebung verbessert werden. Das Amt für Statistik ist derzeit dabei, Gleichstellungsindikatoren für Liechtenstein zu erarbeiten, und wir konnten dazu unseren Input geben. Unsere Gesellschaft selbst ist aber auch noch nicht so weit. Uns prägen immer noch veraltete Rollenbilder, die sich auch in der Arbeitswelt niederschlagen. Männer, die beim Arbeitgeber eine Teilzeitarbeit einfor-



Petra Eichele ist seit fast vier Jahren Geschäftsführerin der Informations- und Beratungsstelle für Frauen (Infra). Sie wünscht sich ein partnerschaftliches Miteinander der Frauen und Männer auf Augenhöhe.

(Foto: Michael Zanghellini)

dern, weil sie mehr Familienarbeit leisten wollen, sind rar. Frauen bemängeln einerseits das fehlende Angebot an Teilzeitstellen, andererseits finden sie keine Teilzeitstelle, die ihren beruflichen Qualifikationen entspricht. Und es braucht mehr Frauen und Männer, die die Rollenverteilung innerhalb der Familie diskutieren und neue Wege gehen wollen. Wir haben ein Gleichstellungsgesetz im Erwerbsleben, Es ist ein wichtiges Instrument zur Förderung der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann. Das GIG gilt von der Anstellung über die Weiterbildung bis zur Kündigung, vom Lohn bis zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz. Wir haben ein rechtliches Instrument, es gibt aber fast keine Fälle, die bis ans Landgericht gelangen. Wir hatten kürzlich zwei Fälle der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz, die wir gerne weiterverfolgt hätten. Leider haben sich die Frauen gegen ein rechtliches Vorgehen entschieden. In Liechtenstein kennt jeder jeden, sich zu exponieren, ist sehr schwierig. Für das Einsteigen gegen Diskriminierung ist die Kleinheit ein Hindernis.

«Das sind zwei Beispiele aus staatsnahen Betrieben, die eigentlich eine Vorbildfunktion übernehmen sollten. Hier werden aber Frauen aus dem Beruf gedrängt.»

zu betreuen hatten. Ich denke aber auch, dass Corona der Gesellschaft und auch den Vätern die Augen geöffnet hat und wir alle gesehen haben, wie viel Arbeit die Mütter neben ihrer Berufstätigkeit erledigen müssen. Meine Hoffnung ist, dass hier eine Bewusstseinsänderung in Gang gesetzt wurde, dass Mütter und Väter über ihre Rolle in der Familie diskutieren. Das andere sind die Frauen in systemrelevanten Berufen, wie etwa der Pflege und Väter über ihre Rolle in der Familie diskutieren. Das andere sind die Frauen in systemrelevanten Berufen, wie etwa der Pflege und Väter über ihre Rolle in der Familie diskutieren. Das andere sind die Frauen in systemrelevanten Berufen, wie etwa der Pflege und Väter über ihre Rolle in der Familie diskutieren.

im Detailhandel. Ich hoffe, es bleibt nicht nur beim Applaus, sondern dass die Wertschätzung sich auch in den Löhnen niederschlägt. Und: Lange Zeit wurde gesagt, Homeoffice oder flexible Arbeitszeiten sind nicht möglich, Corona hat gezeigt, dass es möglich ist, um Familie und Erwerb zu vereinbaren. Die Arbeit im Home Office hat sich etabliert und kann nicht mehr zurückgenommen werden, insofern sehe ich die Coronapandemie als Chance.

Frauen sind heute öfter berufstätig, sehen sich aber nach wie vor mit Hindernissen konfrontiert. Können Sie Beispiele aus Ihrem Alltag der Beratungsstelle nennen?

Frauen ohne Kinder haben immer noch vor allem mit der Lohnungleichheit zu kämpfen. Hier sind aber Bestrebungen im Gange, wie der Lohngleichheitstag zeigt. Der Lohn ist in Liechtenstein immer noch ein Tabuthema, über das nicht gesprochen wird. Die Frauen müssen sich deshalb vor Stellenantritt gut informieren, welchen Lohn sie verlangen können und diesen dann auch einfordern. Nachteile erfahren Frau-





en vor allem auch dann, wenn sie Mutter werden. Eine Rückkehr in die Firma zu einem Teilzeitpensum ist nur schwer möglich. Selbst in staatsnahen Betrieben erfahren die Frauen kein Entgegenkommen. Bei der Infra hat sich eine Mitarbeiterin der Administration gemeldet, die gerne nach dem Mutterschaftsurlaub auf 40 oder 50 Stellenprozente reduziert hätte. Weil das nicht möglich war, hat sie schliesslich gekündigt. Eine weitere Mitarbeiterin sollte nach dem Mutterschaftsurlaub wieder in der Frühschicht, ab morgens um halb fünf Uhr, arbeiten. Weil die Frau zu dieser Zeit aber noch keine Kinderbetreuung zur Verfügung hat, hat ihr der Arbeitgeber eine stundenweise Beschäftigung ohne Mindestpensum oder die Kündigung vorgeschlagen. Das sind zwei Beispiele aus staatsnahen Betrieben, die eigentlich eine Vorbildfunktion übernehmen sollten. Hier werden Frauen aus dem Beruf gedrängt, dabei gibt es genug Studien, die belegen, dass Betriebe, die auf die Familiensituation der Mitarbeitenden eingehen, überaus loyale Mitarbeitende erhalten.

Wie stellt sich die gesetzliche Situation der Frauen nach dem Mutterschaftsurlaub dar?
Die Frauen haben zwar einen Anspruch auf die Wiederbeschäftigung im Betrieb, allerdings nur zum selben Pensum. Das ist die Crux. Das Reduzieren der Stellenprozente ist vom Wohlwollen des Arbeitgebers abhängig. Ausserdem ist die Stillzeit bei uns auch nicht bezahlt, im Gegensatz zur Schweiz.

Liechtenstein muss eine EU-Richtlinie umsetzen, die eine bezahlte Elternzeit vorsieht. Wie sieht Ihr Vorschlag zur Umsetzung aus?
Wir sind froh, dass die bezahlte El-

ternzeit nun endlich kommt, wenn auch von aussen diktiert. Wichtig ist uns vor allem, dass die Elternzeit angemessen abgegolten wird. Hier scheiden sich aber noch die Geister. Unserer Ansicht nach muss die Vergütung so hoch sein, dass sich auch ein Vater vorstellen kann, Elternzeit zu übernehmen. Wichtig ist auch, dass ein Teil der Elternzeit unübertragbar ist. Ausserdem darf am Mutterschaftsurlaub nicht gerüttelt werden, die Elternzeit muss zusätzlich zum Mutterschaftsurlaub gewährt werden.

Welche Auswirkungen wird die Elternzeit auf die Familien haben?
Wir versprechen uns sehr viel davon. Elternzeit fördert die Gleichstellung. Sie ermöglicht eine gleichberechtigte Aufgabenteilung und hinterfragt die traditionelle Rollenteilung. Studien aus mehreren Ländern belegen, dass selbst zwei Wochen Vaterschaftsurlaub eine immense Auswirkung auf das familiäre Engagement der Väter haben und die Elternzeit auch das Verhältnis der Väter zu den Kindern stärkt. Heute gibt es junge Väter, die sich in die Familienarbeit einbringen wollen, und auch die Unternehmen haben erkannt, dass für junge Fachkräfte die Familienfreundlichkeit eines Betriebes bei der Auswahl des Arbeitsplatzes eine Rolle spielt. Es gibt aber auch wirtschaftliche Argumente für die Elternzeit. Eine Modellrechnung der EU hat gezeigt, dass, wenn die Erwerbsquote der Frauen um ein Prozent steigt, die Kosten der Elternzeit von 18 bis 20 Wochen bereits kompensiert sind. Bleiben Frauen berufstätig, werden mehr Steuereinnahmen generiert.

Die Frauen sollen erwerbstätig sein und für ihre eigene Pension vorsorgen. Gleichzeitig lastet aber auch die unbezahlte Familienarbeit auf ihnen. Welche Lösungen gibt es hier?
Die Verantwortung für eine Familie beinhaltet sowohl die Finanzen als auch die Betreuung. Beide Elternteile sind dafür verantwortlich. Ein Lösungsansatz ist, die Familien- und Erwerbsarbeit zwischen den Eltern aufzuteilen. So ist es Mutter und Vater möglich, am Erwerbsleben teilzunehmen und damit in die Altersvorsorge einzuzahlen. Ich denke auch, dass, wenn mehr Männer Familienarbeit übernehmen und somit merken, dass sich ihre Familienzeit nicht in der zweiten Säule widerspiegelt, sich der Druck auf die Politik erhöht, die unbezahlte Carearbeit in einer Sozialversicherung abzulösen. Durch die Elternzeit wird vielleicht ein Anstoss zur Bewusstseinsänderung in Gang gesetzt. Es gibt die externen Impulse, wie Corona und die Elternzeit. Aber auch von uns selbst muss die Forderung kommen, die unbezahlte Familienarbeit aufzuteilen. Wir brauchen Männer und Väter, die eine Gleichstellung wollen. Als Infra können wir dazu beitragen, die jungen Frauen und Männer aufzuklären.

«Der Unterschied der Renten von Frauen und Männern beträgt fast 40 Prozentpunkte, das sind 20 000 Franken jährlich.»

Die Teilzeitarbeit hat Auswirkungen auf die Pensionsansprüche. Gibt es Erhebungen zu den Unterschieden zwischen Frauen und Männern?
Eine Studie der Uni Liechtenstein nimmt derzeit an einem Forschungsprojekt der EU zu diesem Thema teil. Demnach beträgt der Unterschied der Renten von Frauen und Männern fast 40 Prozentpunkte, das sind im Jahr etwa 20 000 Franken. Ein Faktor ist der Lohnunterschied,

noch grösseren Einfluss hat aber die Erwerbsquote der Frauen. Dabei haben Erhebungen in der Schweiz gezeigt, dass Frauen genauso viele Stunden arbeiten wie die Männer, ein Grossteil allerdings unbezahlt. Rund eine Milliarde Stunden arbeiten Frauen jährlich - alleine für die Kinderbetreuung - unbezahlt. Das sind fast doppelt so viele Stunden wie Männer im Baugewerbe arbeiten.

Während der Coronapandemie hat gemäss Infra-Jahresbericht die psychische oder körperliche Gewalt an Frauen zugenommen. Von welchen Erfahrungen können Sie berichten?
Wir haben generell einen Anstieg der Gewalt festgestellt, können das aber nicht unbedingt auf die Pandemie zurückführen. Die Coronasituation und insbesondere, wenn benetzte Wohnverhältnisse oder ein finanzieller Druck aufgrund der Kurzarbeit vorherrschen, haben das Zusammenleben der Familien erschwert. Speziell in dieser Zeit haben sich zwei Mütter bei uns gemeldet, die von ihren Söhnen Gewalt erfahren. Wir wissen, dass die Väter in diesen Familien problematisch sind, nun zeigen auch die Söhne die gleichen Verhaltensmuster. Ein weiteres Phänomen war das Gefühl der Frauen, von ihren Männern stärker kontrolliert zu werden. In allen umliegenden Ländern ist die Gewalt an Frauen während der Coronazeit gestiegen, bei uns meldete weder das Frauenhaus noch

die Landespolizei ein höheres Aufkommen. Vielleicht war ein Grund, dass unsere Bewegungsfreiheit während des Lockdowns grösser war oder die Dunkelziffer ist hoch. Oftmals kommt die Gewalt auch erst bei einem Beratungsgespräch zur Trennung oder Scheidung zutage.

Wie kann die Infra helfen?
Wenn die Situation akut ist, vermitteln wir die Frauen an das Frauenhaus. Ansonsten versuchen wir, die Frauen über ihre Rechte aufzuklären und auszuloten, welche Wege und Möglichkeiten es gibt, um die Situation zu verbessern. Es gibt Frauen, die schon über längere Zeit bei uns anrufen. Sich zu lösen, aus der Gewaltsituation ist ein langer Prozess.

Warum ist es so schwierig, sich aus der Situation zu befreien?
Hier spielen viele Faktoren eine Rolle. Oft ist es die wirtschaftliche Abhängigkeit vom Mann. Frauen, die finanziell unabhängig sind, können ihre Koffer packen und gehen. Oft leben aber auch noch Kinder in der Familie. Für aussenstehende Personen ist es schwierig zu verstehen, dass Frauen so lange in einer prekären Situation ausharren. Es ist auch schwierig, diese Situation als Beraterin auszuhalten.

Seit der MeToo-Bewegung ist die sexuelle Belästigung in der Öffentlichkeit präsenter. Wie häufig sind solche Belästigungen?
Die MeToo-Bewegung hat dazu geführt, dass die Frauen nun öfter und öffentlich über sexuelle Belästigungen sprechen. Auch die Infra hat in den vergangenen zwei Jahren eine Zunahme von Frauen registriert, die sich aufgrund einer sexuellen Belästigung an uns wandten. In der Schweiz hat Amnesty International im vergangenen Jahr eine Umfrage mit 4900 Frauen durchgeführt. Demnach hat jede zweite Frau - konkret 59 Prozent der befragten Frauen - schon einmal eine sexuelle Belästigung in irgendeiner Form erlebt.

Wie sieht diese Belästigung aus? Können Sie Beispiele nennen?
Uns haben junge Frauen erzählt, dass sie in einem Club nicht an die

Bar gehen können, um ein Getränk zu bestellen, ohne begrabscht oder verbal belästigt zu werden. Eine junge Frau hat erzählt, wie sich an einem Nachmittag im Bus ein Mann neben sie setzte und ihr zwischen die Beine griff.

Die Infra plant gemeinsam mit dem Aha eine Kampagne zum Thema. Was ist konkret geplant?

Wir planen für Herbst eine Kampagne zum Thema «Sexuelle Belästigung». Im Vorfeld haben wir eine Umfrage in Liechtenstein durchgeführt, an der 197 Personen teilgenommen haben. Die Ergebnisse haben gezeigt, dass sich die Zahlen mit der Schweiz decken - auch bei uns haben 54 Prozent der Befragten angegeben, bereits ein- oder mehrmals in ihrem Leben sexuelle Belästigung erfahren zu haben.

Ab Herbst sind verschiedene Aktionen geplant. Eine Veranstaltung wird es mit der Landespolizei und dem Staatsanwalt zu sexuellen Belästigungen im öffentlichen Raum und den rechtlichen Möglichkeiten geben, zudem sind ein Selbstverteidigungskurs für Frauen und ein Workshop mit jungen Frauen und Männern zur sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz vorgesehen. Zum selben Thema wird auch eine Rechtsanwältin aufzeigen, welche Schritte bei einer sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz gesetzt werden können. Gemeinsam mit den Kantonen St.

Gallen und Appenzell und der Fachstelle Chancengleichheit starten wir im Frühling 2022 eine Sensibilisierungskampagne im öffentlichen Raum. Auf Plakaten sollen jene Sprüche abgebildet sein, die Frauen hinterhergerufen oder mit denen sie direkt konfrontiert werden. Man kann sich nicht vorstellen, was die Umfrage hervorgebracht hat: «Woah, din Arsch isch so geil, ich wet am liabsta drufwixxa» oder «Du bist eine Frau, du bist Fickfleisch». Es ist schockierend, was sich Frauen heute anhören müssen und wie demütigend und verletzend diese Aussagen sind. Wir überlegen noch, welche Sprüche auf die Plakate kommen. Gespräche mit jungen Frauen zeigen ein erschreckendes Bild. Sie meiden öffentliche Plätze, wie den Busbahnhof in Schaan oder den Bahnhof in Buchs. Besonders nachts fühlen sie sich nicht mehr sicher.

Die Verhinderung von Gewalt an Frauen ist auch Teil des Manifestes, das am Frauenstreiktag im Juni 2019 an die Regierung übergeben wurde. Welche Forderungen wurden in Angriff genommen oder umgesetzt?
Die Ratifikation der Istanbul-Konvention und die Behindertengleichstellungskonvention wurde umgesetzt und die Elternzeit als Massnahme zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf wurde in Angriff genommen. Alle anderen Punkte sind noch offen, sei es die Care-Arbeit, die Gleichstellungsstrategie, die Lohngleichheit oder das Aufbrechen von Rollenbildern.

Was wäre vonseiten der Politik notwendig?
Bisher fehlte der Wille, die Gleichstellungsstrategie in Angriff zu nehmen. Wie gesagt, haben wir unsere Anliegen bereits beim neuen Gesellschaftsminister Manuel Frick deponiert. Wir sind zuversichtlich. Als erste dringliche Schlussempfehlung fordert der Cedaw-Ausschuss die Ausarbeitung einer integrierten Geschlechtergleichheits- und Gender-Mainstreaming-Strategie. Wir sind der Meinung, dass eine Gleichstellungsstrategie für Liechtenstein notwendig ist, nur punktuelle Massnahmen sind nicht zielführend.