

Der Regierungsrat des Kantons Thurgau an den Grossen Rat

Frauenfeld, 8. September 2020

545

GRG Nr.	20	IN 5	42
---------	----	------	----

Interpellation von Jacob Auer und Petra Merz-Helg vom 12. August 2020 „Was tut die Regierung eigentlich für die Gleichstellung?“

Beantwortung

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Die Interpellation stellt verschiedene Fragen zur Umsetzung von Art. 8 Abs. 3 der Bundesverfassung (BV; SR 101). Bereits mit der Interpellation 16/IN40/320 vom 23. Januar 2019 „Gleichberechtigtes Arbeiten beim Kanton Thurgau, den Gerichten und selbstständigen Anstalten“ wurden dem Regierungsrat verschiedene Fragen zur Umsetzung von Art. 8 Abs. 3 BV gestellt, die sich mit der vorliegend zu beantwortenden Interpellation in weiten Teilen decken. Diese hat der Regierungsrat am 20. Januar 2020 beantwortet, und der Grosse Rat hat sie am 12. August 2020 ausführlich diskutiert. Die Interpellation kursierte damit schon im Rat, bevor die Ergebnisse der Debatte bekannt waren, was bedauerlich ist, weil mit jedem Vorstoss ein erheblicher Verwaltungsaufwand generiert wird. Der Regierungsrat verweist damit auf seine Beantwortung zur Thematik vom 20. Januar 2020 sowie auf die grossrätliche Diskussion inkl. der regierungsrätlichen Ausführungen anlässlich der Grossratssitzung vom 12. August 2020. Die gestellten Fragen werden in Ergänzung dazu nachfolgend beantwortet.

Frage 1

Der Anteil an weiblichen Führungskräften soll weiter steigen. Bei Stellenbesetzungen stehen stets die geforderten Qualifikationen im Vordergrund. Bei gleichwertigen Kandidierenden wird der Kandidatin in der Regel der Vorzug gegeben. Zudem hat sich der Regierungsrat zum Ziel gesetzt, allfällig bestehende Lohnunterschiede zwischen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zu reduzieren und schliesslich zu eliminieren.

Fragen 2 und 4

Der Regierungsrat hat in den vergangenen Jahren verschiedenen Massnahmen zur tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann ergriffen. Es sind dies insbesondere ein internes Personalcontrolling, der Vorzug der Kandidatin bei Gleichwertigkeit von Kandidierenden bei Stellenbesetzungen, der institutionalisierte Beizug des Personalamts bei Stellenbesetzungen für Kaderpositionen sowie die Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle und der Arbeitsmodalitäten zur Erhöhung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Im Übrigen verweist der Regierungsrat auf die Beantwortung der Interpellation 16/IN40/320 vom 20. Januar 2020.

Frage 3

Die Kosten der in der Antwort auf Frage 3 der genannten Interpellation aufgeführten und weiterer Massnahmen können nicht beziffert werden. Hohe finanzielle Aufwendungen fördern die tatsächliche Gleichstellung indes ohnehin nicht per se. Entscheidend sind förderliche Rahmenbedingungen. Dafür hat der Kanton Thurgau erwähnungsgemäss in den vergangenen Jahren viel getan.

Frage 5

Wie in der Beantwortung der genannten Interpellation ausgeführt, erachtet der Regierungsrat die bestehenden Fördermassnahmen für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern im Arbeitsprozess als wichtig, richtig und wirkungsvoll. Zusätzliche Fördermassnahmen sind gegenwärtig nicht angezeigt.

Frage 6

Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (GIG; SR 151.1) wurde per 1. Juli 2020 um eine Pflicht für Arbeitgebende zu einer betriebsinternen Lohngleichheitsanalyse ergänzt. Die Änderung hat zum Ziel, den verfassungsrechtlichen Anspruch auf gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit (Art. 8 Abs. 3 BV) durchzusetzen. Die Pflicht betrifft Arbeitgebende mit 100 oder mehr Mitarbeitenden. Gemäss Art. 13a, Art. 13c und Art. 13d GIG müssen sie eine betriebsinterne Lohngleichheitsanalyse anhand einer wissenschaftlichen und rechtskonformen Methode durchführen und diese von einer unabhängigen Stelle überprüfen lassen. Die Umsetzung obliegt, wie bei anderen Bundesgesetzen auch, den betroffenen Arbeitgebenden. Als Arbeitgeberin wird die Kantonale Verwaltung Thurgau (KVTG) die vorgegebene Lohngleichheitsanalyse durchführen, die Ergebnisse auswerten und gegebenenfalls die erforderlichen Massnahmen ableiten. Des Weiteren unterstützt der Kanton die Infostelle Frau und Arbeit. Diese Stelle berät Frauen und Männer in Fragen der Gleichstellung und allgemein in beruflichen Belangen.

Fazit

Die rechtlichen Grundlagen für ein gleichberechtigtes Arbeiten sind vorhanden. Die Führungspersonen in der KVTG sind für das Thema der Gleichberechtigung sensibilisiert. Die KVTG lebt als Arbeitgeberin die Gleichstellung von Frau und Mann aktiv vor. Das revidierte GIG wird von der KVTG als Arbeitgeberin umgesetzt.

Der Präsident des Regierungsrates

Der Staatsschreiber

