

Der Regierungsrat des Kantons Thurgau an den Grossen Rat

GRG Nr.	20	EA 177	444
---------	----	--------	-----

Frauenfeld, 28. Februar 2023
103

**Einfache Anfrage von Jacob Auer und Marina Bruggmann vom 11. Januar 2023
„Weiterhin bestehender Lohnunterschied von Frauen und Männern – was wird
unternommen?“**

Beantwortung

Sehr geehrte Frau Präsidentin
Sehr geehrte Damen und Herren

Der Regierungsrat hat sich wiederholt dahingehend geäussert, dass ihm die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung ein wichtiges Anliegen ist. Dies ergibt sich insbesondere aus Art. 8 Abs. 3 der Bundesverfassung (BV; SR 101). Während die rechtliche Gleichstellung weitgehend realisiert ist, hat sich die tatsächliche Gleichstellung insbesondere betreffend den Grundsatz „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ in den vergangenen Jahren zwar verbessert, sie konnte aber noch nicht vollständig umgesetzt werden.

Das Gleichstellungsgesetz (GIG; SR 151.1) sieht für Arbeitnehmende ein individuelles Klagerecht vor (Art. 5 GIG). Dank der Beweislast erleichterung nach Art. 6 GIG muss dabei kein Beweis einer Diskriminierung erbracht werden, sondern das Glaubhaftmachen ist ausreichend (Art. 6 GIG). Von Diskriminierung betroffene Personen verfügen damit über eine privilegierte Rechtsstellung zur Durchsetzung ihrer Ansprüche wie in kaum einem anderen Rechtsgebiet.

Frage 1

Der Lohnunterschied zwischen den Geschlechtern hängt von zahlreichen Faktoren wie Alter, Ausbildung, Anzahl Dienstjahre, Branche etc. ab. So arbeiten Frauen nach wie vor öfter in Berufen mit tieferem Lohnniveau oder verzichten familienbedingt auf höher bezahlte Stellen in Kaderfunktionen, die oftmals ein Vollzeitpensum voraussetzen. Die in der Lohnstrukturerhebung 2020 des Bundesamts für Statistik (BFS) berücksichtigten Merkmale zur beruflichen Tätigkeit können gemäss der kantonalen Dienststelle für Statistik in der Schweizer Privatwirtschaft rund 55 % des Lohnunterschiedes zwischen Frauen und Männern erklären. Die restlichen etwas mehr als 45 % des Unterschiedes bleiben hingegen unerklärt.

Wie die Dienststelle für Statistik auf ihrer Webseite weiter festhält, verdienen Frauen auch in der Thurgauer Privatwirtschaft im Mittel weniger als Männer. 2020 war der mittlere monatliche Bruttolohn der Frauen mit gut Fr. 5'300 rund 16 % oder Fr. 1'000 tiefer als jener der Männer (knapp Fr. 6'400).

Eine Lohngleichheitsprüfung innerhalb der Kantonalen Verwaltung Thurgau (KVTG) im Jahr 2021 ergab einen nicht erklärbaren Lohnunterschied von nur 1.2 % zuungunsten der Frauen. Mit diesem Resultat liegen keine Hinweise auf eine systematische Lohndiskriminierung in der KVTG vor. Zudem hat die Lohnungleichheit gegenüber 2016 (2.8 %) und 2018 (3.2 %) markant abgenommen.

Die Lohnprüfung innerhalb der KVTG erfolgte insbesondere auch aufgrund des im Jahr 2020 neu eingeführten Art. 13a ff. GIG, der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber mit mehr als 100 Angestellten verpflichtet, eine Lohngleichheitsanalyse durchzuführen. Mittlere und grosse Unternehmen müssen damit von Gesetzes wegen betriebsinterne Prüfungen vornehmen. Die Gleichstellung der Geschlechter gilt aber für alle Unternehmen, deshalb sind auch kleinere Betriebe gehalten, eine Überprüfung vorzunehmen. Sie finden dazu beim Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Mann und Frau (EBG) verschiedene Hilfsmittel, die es ihnen ermöglichen, ohne grossen Aufwand aussagekräftige Lohngleichheitsanalysen durchzuführen. Die Sozialpartner, namentlich der Schweizerische Arbeitgeberverband, der Schweizerische Gewerkschaftsbund und Travail.Suisse, haben zusammen mit dem Bundesamt für Justiz und dem Eidgenössischen Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) von 2009 bis 2014 den Lohngleichheitsdialog geführt. Aus diesem ist das „Engagement Lohngleichheit“ entstanden, bei dem Unternehmen mit mehr als 50 Angestellten teilnehmen können.

Der Regierungsrat ist überzeugt, dass insbesondere das Instrument der Lohngleichheitsanalyse in den kommenden Jahren dazu führen wird, dass die unerklärte geschlechtsspezifische Lohnungleichheit zwischen Frau und Mann weiter abnehmen und die tatsächliche Gleichstellung voranschreiten wird.

Eigene Unterstützungsmassnahmen seitens Kanton drängen sich bei dieser Sachlage nicht auf. Bei Anfragen von Verbänden oder Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern wird jedoch auf die erwähnten Instrumente und Beteiligungsmöglichkeiten verwiesen. Den genannten Wirtschaftsverbänden sind die Anforderungen des Gleichstellungsgesetzes bekannt.

Frage 2

Die Richtlinien des Regierungsrates für die Regierungstätigkeit in der Legislaturperiode 2020–2024 enthalten zahlreiche Massnahmen, die mithelfen sollen, die tatsächliche Gleichstellung von Mann und Frau zu stärken. So unter Punkt 5.1.3.3, S. 27: „Der Kanton fördert die Chancengerechtigkeit und Integration in der Berufsbildung mit Beratung, Bildungsangeboten und finanzieller Unterstützung.“, unter Punkt 5.2.3.3, S. 31: „Der Kanton unterstützt den bedarfsgerechten Ausbau und die Weiterentwicklung der familienergänzenden Kinderbetreuung.“ oder Punkt 5.3.3.6, S. 37: „Der Kanton erhöht die Frauenquote in Führungsfunktionen und stellt die Chancengleichheit und Gleichstellung

in der KVTG sicher.“, um nur einige zu nennen. Auch wenn diese Massnahmen in der aktuellen Legislaturperiode laufend umgesetzt werden, sind kurzfristig jedoch kaum messbare Erfolge zu erwarten.

Im Übrigen weist der Regierungsrat darauf hin, dass der Kanton weder die Kompetenz zur Überprüfung der Umsetzung des Gleichstellungsgesetzes in der Privatwirtschaft hat noch entsprechende Zielwerte setzen kann. Er achtet zudem das in der Schweiz etablierte Prinzip der Tarifautonomie und lehnt Eingriffe in dasselbe ab.

Die Präsidentin des Regierungsrates

Der Staatsschreiber

