

10. Interpellation von Edith Wohlfender, Nina Schläfli, Sonja Wiesmann und Marina Bruggmann vom 23. Januar 2019 "Gleichberechtigtes Arbeiten beim Kanton Thurgau, den Gerichten und selbstständigen Anstalten" (16/IN 40/320)

Beantwortung

Präsident: Die Antwort des Regierungsrates liegt schriftlich vor. Die Interpellantinnen haben das Wort für eine kurze Erklärung, ob sie mit der Beantwortung zufrieden sind.

Wohlfender, SP: Vor mehr als 15 Monaten haben wir die Interpellation eingereicht. Fristgerecht hat uns der Regierungsrat eine siebenseitige Beantwortung zukommen lassen. Es werden uns viele Kennzahlen präsentiert. Eine grundlegende Analyse können wir nicht feststellen. Ich mache beliebt, hier im Rat gemeinsam darüber zu diskutieren, ob 4,8 von möglichen 6 Punkten in der Personalbefragung zur Frage der Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der heutigen Zeit als genügend taxiert werden darf. Sind wir im Thurgau derart genügsam? Brauchen wir die Frauen als Fachkräfte in unseren Betrieben nicht dringlich? Ich mache einen Austausch beliebt und **beantrage** Diskussion.

Abstimmung: Diskussion wird mit grosser Mehrheit beschlossen.

Wohlfender, SP: Ich danke dem Regierungsrat für die umfassende Beantwortung unserer Interpellation. Die Erläuterungen sind wohl stimmig und doch irgendwie unbefriedigend. Das Erfassen von Kennzahlen der Vertretung von Frauen und Männern ist die Grundlage für eine Analyse allfälliger Ursachen für ungerechtfertigte Karriere Nachteile. Wo aber bleibt diese Analyse in der Beantwortung? Können wir mit einer Quote von 29% im kantonalen Kader zufrieden sein? Gibt es nebst der Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch andere Ursachen für ungerechtfertigte Karriere Nachteile? Können wir zufrieden sein, wenn bei der Personalbefragung über die Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nur 4,7 respektive 4,8 Punkte erreicht und in vier Jahren eine Verbesserung von gerade einmal 0,3 Punkten erreicht wurden? Es stimmt wohl, was alt Regierungsrat Dr. Jakob Stark am Frauenstreiktag 2019 gesagt hat: Die Frauen seien erst auf dem Basiscamp angekommen. Wie lange müssen wir uns aber gedulden, bis wir gleichberechtigt auf dem Gipfel des Mount Everest angekommen sind? Hier im Rat werden Themen wie beispielsweise die Feminisierung des Lehrerberufs diskutiert. Lehrer zu werden, ist wohl der Traum vieler junger Menschen und wird bevorzugt von Frauen gewählt. Es ist ein bereichernder Beruf und auch eine Arbeit, die sich wohl am ehesten mit der Familie vereinbaren lässt. Schulbeginn und Feierabend sind mit den Stundenplänen der Kinder stimmig. Wen wundert es, dass im schulischen Bereich viele Frauen und Mütter arbeiten? Der Regierungsrat präsentiert die Frauenquote der Kaderstellen in selbstständigen Anstalten. Warum besteht diese gläserne Decke? Was schreckt die gut aus-

gebildeten Frauen ab, sich einem Bewerbungsverfahren zu stellen? Was wird unternommen, um fehlende Vorbilder zu kompensieren und Frauen zu ermutigen, sich für Kaderstellen zu bewerben? Der Regierungsrat argumentiert, dass die rechtlichen Grundlagen für ein gleichberechtigtes Arbeiten beim Kanton, den Gerichten und den selbständigen Anstalten vorhanden seien. Die rechtlichen Grundlagen sind seit 1981 in der Bundesverfassung gegeben. Das Gesetz ist seit 1. Juli 2020 in Kraft. Welche konkreten Massnahmen wurden ergriffen und welche konkreten Gesetzesänderungen umgesetzt? Schaut man über den Tellerrand hinaus, könnte man nämlich anderswo Ideen abholen. So sind beispielsweise im Kanton St. Gallen variable Pensen möglich, mit denen Angestellte mehr Ferienzeit generieren können. Die Ferienzeit ist für berufstätige Eltern immer stressig, da die Kinder mangels Kinderkrippen, externer Familienbetreuung oder Ferienlagerzeit nicht immer gut betreut sind. Wir, und damit ist der Kanton gemeint, investieren in die Bildung. In unseren Gymnasien sind mehr Gymnasiastinnen als Gymnasiasten anzutreffen. Der Kanton bezahlt viel Geld an die ausserkantonalen Hochschulen und Universitäten. Kann es sich die Thurgauer Volkswirtschaft leisten, viel Geld in die tertiäre Ausbildung zu investieren und danach die dringend benötigten Fachfrauen nur in Teilzeit zu beschäftigen oder aufgrund der Dysbalance von Job und Familie an den Herd zu verbannen? Kürzlich äusserte sich ein junger Vater mir gegenüber, dass die Mütter im Verlauf ihrer Karriere immer benachteiligt seien, solange der Vaterschaftsurlaub derart gering sei. Eine Aussage, die mich nachdenklich stimmte, aber wohl richtig ist. Die Thurgauer Kantonalbank (TKB) erwähnt, dass der Frauenanteil im Kader jährlich um etwas mehr als 1% gestiegen sei. Für ein Führungskader mit gleichem Männer- und Frauenanteil brauchen wir also noch gut 20 Jahre; ein langer Aufstieg der Frauen bis zum Mount Everest. Ich wünsche den gut ausgebildeten jungen Frauen, dass sie fliegen lernen.

Wüst, EDU: Die EDU-Fraktion dankt dem Regierungsrat für die Beantwortung der Interpellation. In der Wirtschaft sind im Durchschnitt über alle Branchen gesehen aktuell 20% Frauen in Kaderpositionen. Gemäss der Auflistung des Regierungsrates liegt der Anteil im Thurgau bei 29%. Wir sind derselben Meinung wie die Interpellantinnen. Wird eine Kaderstelle ausgeschrieben, sollen die Frauen gleich lange Spiesse haben wie die Männer. Die Frauen in der Familie können entlastet werden, indem die Männer vermehrt in Teilzeit arbeiten dürfen und arbeiten können. Entscheidend ist hier, dass die Männer dies auch wollen und die Frauen freisetzen. Auch in der Industrie ist es fast unmöglich, Frauen für die Position des CEO zu finden. Dies ist nicht erstaunlich, da sich bei den technischen Studiengängen mehrheitlich Männer eintragen und das Studium abschliessen. Bei den Berufslehren sind die Frauen schweizweit bei 30% aller Berufe mit einem Anteil von mehr als 50% vertreten. Bei 36% aller Berufe ist der Frauenanteil aber kleiner als 10%. In der Informatik in allen verschiedenen Bereichen beträgt der Frauenanteil 4% bis 6%. In der Verwaltung, bei der TKB, der Pensionskasse, im Spital und bei der Pädagogischen Hochschule dürfte dies aber weniger stark ausgeprägt sein. In der Hochschu-

le für Wirtschafts-, Rechts- und Sozialwissenschaft St. Gallen sind immerhin 30% Frauen eingetragen. Aus unserer Sicht soll die am besten geeignete Person eine Kaderstelle erhalten. Das Geschlecht darf keine Rolle spielen. In den meisten Verwaltungsräten und Geschäftsleitungen sind die Frauen für das Personal zuständig. Das machen sie gut. Die Frauen haben aber noch andere Qualitäten. Wir sollten ihnen dafür die Chance geben. Die EDU-Fraktion dankt allen Frauen für ihren grossen Einsatz.

Zecchinell, FDP: Ich spreche für die FDP-Fraktion. Der Gleichstellungsartikel ist seit 39 Jahren in der Bundesverfassung verankert. Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann ist seit 24 Jahren gültig; also mehr als eine Generation. Die Beantwortung des Regierungsrates zeigt Instrumente und Mechanismen auf, um die Gleichstellung zu erreichen. Warum nur tut man sich mit der Umsetzung so schwer? Das Thema der Nichtgleichberechtigung oder das Leiden für die Betroffenen greift tief und zeigt sich in der Gesamtgesellschaft. Die Gleichstellung bedeutet eine Veränderung gesellschaftlicher Werte. Dabei geht es auch um qualitative und finanzielle Gleichstellung. In den letzten Jahren lässt sich beobachten, dass die Gleichstellung am Arbeitsplatz besser geworden ist, weil es mehr Möglichkeit zur Teilzeitarbeit gibt. Angetrieben wird dieser Wandel - man höre und staune - durch Männer, welche heute auch für sich mehr Teilzeitarbeit beanspruchen. Durch den technologischen Wandel sind flexible Arbeitszeiten in gewissen Berufen möglich geworden. Eine Führungsposition kann selbst in einem 80% Arbeitsverhältnis wahrgenommen werden. Schön und gut. Doch wo sind sie, die Frauen in Führungspositionen? "Cherchez la femme." Bis ins mittlere Kader zeigt sich kein Problem, die Stellen mit Frauen und Männern gleichermassen zu besetzen. In Führungspositionen werden Frauen schmerzlich vermisst. Es gibt viel zu wenig Frauen in Verwaltungsräten und in Geschäftsleitungen und damit auch zu wenig weibliche Vorbilder. Dabei gehen kaum Bewerbungen von Frauen für höhere leitende Funktionen ein. Ein Grund dafür ist es, dass Frauen oft weniger als die geforderten 80%, welche es für eine Führungsposition braucht, arbeiten möchten. Die ewige Diskussion zur Gleichstellung über die vielen Jahre hinweg kommt mir wie ein Kampf gegen Windmühlen vor. Mein Aufruf an die Frauen: Sie sollten im Arbeitsleben nicht bescheiden auftreten, sondern sich selbstbewusst zeigen. Frauen sollten selber mehr Druck machen, sich offen und massiv nerven, wenn sie untervertreten sind. Sie sollten loyal sein und sich im Berufsleben gegenseitig fördern, beispielsweise durch Mentoring oder Mentoring-Programme. Sie sind auf keinen Fall Opfer, und sie dürfen dies auch nicht sein. Frauen sollten sich nicht unter Wert verkaufen. Wenn Frauen und Männer für gleiche Arbeit den gleichen Lohn erhalten, zahlt sich das aus: für den Selbstwert, für die Altersvorsorge, für die Familie, für die Kaufkraft. Wenn Berufseinsteigerinnen ihre Arbeit unter Wert verkaufen, ist der Rückstand nicht mehr einzuholen, denn auch die Altersvorsorge wird entsprechend kürzer ausfallen. Die Lohngestaltung muss transparent und nachvollziehbar sein. Die FDP fordert bei Lohngleichheit mit Nachdruck entschlossenes Handeln. Frauen

und Männer, welche arbeiten möchten, sollten auch auf eine Betreuung für die Kinder zurückgreifen können. Der Ausbau von Schulen mit Tagesstruktur ermöglicht dies. Für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wie auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist ein faires Miteinander zentral. Gleichberechtigung muss überall spielen, und zwar bei Frau und Mann wie auch bei Jung und Alt. Die gute Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und der Arbeitsfriede sind für Arbeitgeber absolut wichtig. Firmen können es sich nicht leisten, auf Frauen zu verzichten und auch Parteien nicht. Eine aktive Karriereförderung für Frauen, gleich wie für Männer, ist unabdingbar. Zur Gleichberechtigung schwangerer Frauen: Viel zu lange wurde dies in unserer Gesellschaft stigmatisiert. Eine werdende Mutter am Arbeitsplatz hat grossen Respekt und ein Zeichen der Anerkennung verdient. Ein solches Zeichen kann beispielsweise ein reservierter Parkplatz in der Nähe des Eingangs sein, weil langes Gehen während der Schwangerschaft beschwerlich sein kann.

Peter Köstli, CVP/EVP: Ausschlaggebend für die Interpellation ist die Untervertretung von Frauen auf der Kaderstufe. Die Generalsekretariate der fünf Departemente werden von Männern geführt. Bei zwei Departementen, dem Departement für Inneres und Volkswirtschaft sowie dem Departement für Justiz und Sicherheit, sind alle Amtsleiter männlich. Ein leuchtendes Beispiel ist da der Regierungsrat mit einer Frauenmehrheit, was zeigt, dass es auch anders geht. Die ausführliche Beantwortung des Regierungsrates, wofür ich im Namen der CVP/EVP-Fraktion danke, gibt zu erkennen: Es wird einiges gemacht. Der Kaderanteil der Frauen liegt jedoch bei 29%. Können wir uns damit zufriedengeben? Die Personalbefragungen von 2011 und 2015 zur "Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben" wurden mit 4,8 respektive 4,7 von möglichen 6 Punkten bewertet. Gemäss Regierungsrat sei dies ein positiver Wert. Genügt er jedoch den Ansprüchen junger Mütter wirklich? Auch der Lohnbericht 2019 ist hinsichtlich der Gleichbehandlung nicht entlastend. Wir haben darüber diskutiert. Der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern auf Verwaltungsebene weist gegenüber 2012 eine Steigerung von 0,4% auf. Grundsätzlich sind die rechtlichen Grundlagen für gleichberechtigtes Arbeiten laut der Beantwortung des Regierungsrates vorhanden. Halten sich die Entscheidungsträger jedoch auch an diese Vorgaben und werden die Instrumente genutzt, gelebt und umgesetzt? Wie wird die Einhaltung der Vorgaben überprüft? Erhält die Frau bei gleicher Qualifikation konsequent den Vorzug oder fehlen gar die Frauenbewerbungen? Bekanntlich stellen sich Frauen vermehrt die Sinnfrage und trauen sich weniger zu als Männer. Aus der Privatwirtschaft ist bekannt, dass gemischte Teams erfolgreicher arbeiten. Männer und Frauen haben unterschiedliche Biografien und bringen verschiedene Aspekte ein. Diesen Umstand sollten wir uns zu Nutze machen und ein Gleichgewicht zwischen Frauen und Männern in Führungspositionen herstellen. Der Kanton Thurgau braucht auch hinsichtlich der Pensionierungswelle der "Babyboomer" Nachwuchs. Da bietet sich die Rekrutierung von qualifizierten Frauen an. Damit dies gelingt und die Führungsebene mehr durchmischt wird, braucht es jedoch nicht nur Altbewährtes. Wir müssen "out of the

box" denken. Es lohnt sich, zusammen mit Personal Thurgau in einer Arbeitsgruppe zu überlegen, was Frauen und Männer im Bewerbungsprozess unterscheidet, wie Frauen besser angesprochen und zu einer Bewerbung motiviert werden können. Personal Thurgau steht unter anderem für eine konsequente Chancengleichheit von Frau und Mann ein, dies alles unter dem Aspekt der übergeordneten Service-Erbringung an die Bürgerinnen und Bürger. Wir sollten diese Chance nutzen, damit gleichberechtigtes Arbeiten beim Kanton, bei den Gerichten und bei den selbständigen Anstalten nicht eine halbleere Worthülse ist, sondern Tatsache wird und weit über die Verwaltung hinausstrahlt.

Heeb, GLP: Sehr viel Wichtiges und Richtiges wurde von den Frauen bereits erwähnt. Ich möchte einen weiteren Punkt anfügen. Es wurde angedeutet, dass gemischte Teams besser arbeiten als heterogen einseitig ausgerichtete. Die GLP-Fraktion begrüsst daher sehr stark, durch flexible Arbeitszeitmodelle mehr Diversität einzubringen. Wir bitten, das Thema der Frauen aber zu einem richtigen "Diversity Management" auszuweiten, welches auch Personen mit Beeinträchtigung mit einbezieht und ihnen Chancen in Kaderstellen einräumt.

Hartmann, GP: Ich danke den Interpellantinnen für die gestellten Fragen und dem Regierungsrat für deren Beantwortung bestens. Seit ich Mutter bin, also seit gut 40 Jahren, engagiere ich mich in verschiedensten Konstellationen und in verschiedensten Gremien für Themen wie gleichberechtigtes Arbeiten, Vereinbarkeit von Familie und Beruf etc. Vieles hat sich in diesen Jahren geändert. Vieles hat sich verbessert. Das zeigt auch die Beantwortung des Regierungsrates auf. Ich will nicht alle Zahlen und Facts wiederholen. In der Beantwortung des Regierungsrates sind zwei Schlüsselabschnitte beziehungsweise Schlüsselsätze zu lesen. Dort heisst es: "Das Personalcontrolling zeigt, dass Frauen in den hohen Einkommensbereichen tendenziell untervertreten sind (z. B. Leitung Amt). Dies stellt jedoch nicht a priori ein Versäumnis betreffend Gewährung der Chancengerechtigkeit dar." Es gibt für mich keinen Anlass, diese Aussage nicht zu glauben. Ein weiterer Schlüsselsatz heisst in der Beantwortung des Regierungsrates: "Es ist übrigens vermehrt festzustellen, dass auch Väter das Bedürfnis nach einer Teilzeitanstellung haben." Meines Erachtens trifft diese Aussage den Kern des Problems. Seit Jahren, seit Jahrzehnten arbeiten wir darauf hin, dass Frauen und Männer im Berufsleben gleichberechtigt sind. Wie sieht es mit der Gleichberechtigung im Familienleben aus? Gemäss einer Strukturerhebung des Bundesamtes für Statistik über die Jahre 2015 bis 2017 wählt fast jedes zweite Paar das Erwerbsmodell "Frau Teilzeit, Mann Vollzeit". Damit ein gleichberechtigtes Arbeiten sowohl bei der bezahlten als auch bei der unbezahlten Arbeit möglich ist, braucht es neue Strukturen. Wir gehen davon aus, dass sich zwar das Rollenverständnis und die Gleichberechtigung verändern, bauen dies aber in die alten Strukturen ein. Gleichberechtigtes Arbeiten heisst nicht zwingend, dass Frauen und Männer morgens das Haus verlassen, den ganzen Tag ihren Job machen, die Kinder gut

betreut werden und am Abend alle nach Hause kommen, nachdem sie ein volles Pensum geleistet haben; auch die Kinder. Obendrauf kommen noch ein paar Stunden Familienjob. Eine Formel, welche unweigerlich zu Stresssituationen führt. Damit Familien- und Erwerbsarbeit nicht zum Stress werden, sind wir gefordert, Teilzeitarbeit für Mütter und Väter zu fördern. Es darf nicht sein, dass Mütter auf Erwerbsarbeit verzichten, nur weil Vätern eine Teilzeitarbeit verwehrt wird. Väter sollen auch in die Pflicht genommen werden. Wir sind gefordert, die Arbeitszeiten für Eltern von Kleinkindern entsprechend anzupassen. Das könnte heissen, dass die Eltern oder mindestens ein Elternteil morgens nicht vor Schulbeginn zur Arbeit müssen. Wir sind gefordert, unterschiedlichste Familien- und Arbeitsmodelle zu ermöglichen. Die Beantwortung des Regierungsrates macht plausibel geltend, dass in der kantonalen Verwaltung, bei den Gerichten sowie bei den selbständigen Anstalten ein gleichberechtigtes Arbeiten grundsätzlich selbstverständlich ist. Alle Beteiligten müssen vom Glauben wegkommen, dass sich zwar die Inhalte ändern, die Strukturen jedoch gleichbleiben. Während und nach dem Covid-Lockdown habe ich mehrere Väterstimmen gehört, die künftig mehr Familienzeit haben möchten. "Geht nicht" gibt es spätestens seit den neuen Arbeits- und Arbeitszeit-Modellen mit COVID-19 nicht mehr. Nichts ist unmöglich. Wir sind gefordert, neue Arbeits- und Arbeitszeit-Formen zu finden. Dann ist es möglich, dass alle Beteiligten alle Aufgaben gleichberechtigt wahrnehmen können; die bezahlten und die unbezahlten.

Wiesmann Schätzle, SP: Die SP-Fraktion dankt dem Regierungsrat für die Beantwortung der vorliegenden Interpellation. Ich anerkenne, dass der Regierungsrat uns eine ausführliche und durchaus seriöse Auswertung präsentiert. Es ist zu begrüssen, dass Möglichkeiten zur Teilzeitarbeit geschaffen wurden und entsprechende Freiheiten gewährt werden. Flexible Arbeitszeitmodelle sind eine gute Grundlage für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf von Männern und Frauen gleichermaßen. Der Kanton Thurgau gibt sich Mühe und bemüht sich zwar stets, doch irgendwie scheint es einfach nicht zu gelingen. Auch dies lese ich aus den Zeilen heraus. Die geschlechterspezifischen Kennzahlen des internen Personalcontrollings werden jährlich aufmerksam analysiert. Sollte es einen Handlungsbedarf geben, wird dies sogleich erkannt. Der Regierungsrat sieht keinen Handlungsbedarf und ist zufrieden, wenn rund 70% der Kaderstellen von Männern besetzt sind. Ich bin damit nicht zufrieden und finde es nötig, dass sich dies ändert, und zwar jetzt. Doch das geschieht nicht von alleine. Es braucht Massnahmen, Vorbilder und den Willen, etwas zu ändern, wie beispielsweise bei Veranstaltungen im Jahr 2020, mitfinanziert durch den Kanton Thurgau, bei denen es die Organisatoren als nicht notwendig erachten, Referentinnen einzuladen. Nein, es wird gemütlich in der Männerrunde diskutiert. Dies sind keine Einzelfälle. Die grosse Mehrheit aller Thurgauer Veranstaltungen finden ohne weibliche Beteiligung statt. Entschuldigung, aber die Moderatorin zählt nicht als Referentin. Weshalb passiert so etwas? Ich habe keine Lust, mit meinen von Frauenhand erarbeiteten Steuerfranken Männerrunden zu finanzieren. Es soll kein Geld

und keine Unterstützung für Veranstaltungen geben, die ohne gerechte Geschlechterbeteiligung stattfinden. Es soll keine kantonale Projektgruppe ohne gerechte Geschlechterbeteiligung mehr geben. Weshalb hat der Kanton Thurgau keine Gleichstellungsbeauftragte? Wer ist für Gleichstellungsfragen zuständig und entsprechend ausgebildet? Wer ist dafür zuständig, dass die Schulen den Schülerinnen und Schülern im Berufswahlprozess Fotos zeigen, auf denen junge dynamische Männer mit dem Laptop am Tisch sitzen und die Frau den Herren die Getränke serviert? Einige denken jetzt, dass alles gar nicht so schlimm ist. Meines Erachtens ist das aber noch viel schlimmer. Sie sind Politikerinnen und Politiker. Für Sie sollte dies ein Auftrag und eine Pflicht sein. In der Schweiz ist die Gleichstellung der Geschlechter seit 1981 in der Bundesverfassung verankert. Der Gleichstellungsartikel verpflichtet den Gesetzgeber, für rechtliche und tatsächliche Gleichstellung zu sorgen, das heisst, dass der Frauenanteil bei 50% liegt. Um es positiv auszudrücken: es wurde viel erreicht, und es gibt noch viel zu tun.

Lei, SVP: Aus Sicht der SVP-Fraktion ist die Beantwortung der Interpellation gut und ausführlich begründet und dokumentiert. Unseres Erachtens sind die rechtlichen Grundlagen vorhanden. Weitere Fördermassnahmen sind nicht erforderlich. Wir befinden uns in guter Gesellschaft. Wenn dies ein Regierungsgremium sagt, welches aus drei Regierungsrätinnen und zwei Regierungsräten besteht, kann man das sagen. Der Frauenanteil im Regierungsrat beträgt also 60%. Ich kann nicht wirklich beurteilen, ob die Frauen benachteiligt sind. Ich sehe aber, dass Mädchen bessere Noten haben. Sie absolvieren häufiger die Matura. An unserer Kantonsschule sind 60% Frauen. Was ist mit den Buben? Sie werden von der Schule systematisch benachteiligt. Dies klagen Bildungsexperten, nicht ich. Das Zeugnis bewertet zu drei Vierteln sprachlich musische und nur zu einem Viertel mathematische Fächer. Dies kommt in diesem Alter den etwas reiferen Mädchen entgegen. Es gibt etwa dieselbe Verteilung wie bei der Kantonsschule auch beim Typ E und G. Die Mädchen sind auch in der höheren Bildung erfolgreicher. Die gymnasiale Maturitätsquote bei Frauen liegt bei 25%, jene der Männer bei 17%. Der Jugendpsychologe Prof. Dr. Allan Guggenbühl sagt, dass die Buben die Bildungsverlierer des vergangenen Jahrzehntes seien. Ich weiss, dass er nicht ganz unumstritten ist. Das heisst also, dass nicht nur der alte Mann benachteiligt ist, sondern auch der Knabe. Hier muss man möglicherweise etwas eingreifen. Mich trifft es nicht, und meine Buben trifft es auch nicht. Sie sind gute Schüler. Wir haben aber ein Problem. Die SVP bringt es bald in den Grossen Rat. Wir freuen uns dann über den Support in dieser Frage.

Regierungsrat **Martin:** Der Regierungsrat dankt für die facettenreiche und spannende Diskussion und die Würdigung der Beantwortung, welche sehr umfassend abgefasst wurde. Die Debatte darüber, in wie fern bei der Gleichstellung weitere Hindernisse bestehen, bleibt ein Thema, das uns auch in Zukunft weiterhin beschäftigen wird. Es spielen viele verschiedene Aspekte in die Debatte mit ein. Es wurde gesagt, dass das Bedürfnis nach Teilzeitarbeit nicht mehr nur ein weibliches, sondern auch ein männliches

Bedürfnis der jungen Generation sei, welche heute in den Arbeitsprozess eintritt. Ich habe in meinem Departement männliche Kadermitarbeiter, die bewusst Teilzeit arbeiten, weil sie Betreuungsaufgaben wahrnehmen. Sie haben dies mit ihrer Frau so vereinbart, die einer 100% Anstellung nachgeht. Dies ist der andere Aspekt der Debatte. Es wurde auch gesagt, dass die Situation mit COVID-19 dazu geführt habe, dass über neue Arbeitsmodelle diskutiert werde. Der Regierungsrat wird sich demnächst darüber unterhalten. Es wird sich zeigen, welche Schlüsse er daraus ziehen wird. Es ist richtig, dass der Kanton schon sehr viel macht. Er legt grössten Wert darauf, dass Frauen nicht benachteiligt werden. In den Gesprächen mit Personal Thurgau ist dies ebenfalls jeweils ein Thema. Letzte Woche fand ein solches statt. Ich habe die Vertreter von Personal Thurgau gebeten, mir allfällige Diskriminierungen zu melden. Kantonsrätin Sonja Wiesmann Schätzle will wissen, wer zuständig ist, für die Gleichstellung zu sorgen. Ich bin für das Personal zuständig. Wenn Verstösse stattfinden, werden sie geahndet. Es stellt sich immer die Frage, inwiefern es sich um rechtliche Verstösse handelt oder inwiefern Unterschiede bestehen. In meiner früheren Arbeitstätigkeit habe ich immer grössten Wert darauf gelegt, gemischte Teams zu haben. Ich bin davon überzeugt, dass gemischte Teams bessere Leistungen erzielen als gleichgeschlechtliche, und zwar egal, welchen Geschlechts. Der Regierungsrat ist mustergültig gemischt vertreten. Meines Erachtens belegt seine Leistung, dass dies förderlich ist. Es wurde zudem gesagt, dass in der Wirtschaft rund 20% der Kaderstellen durch Frauen besetzt seien. Beim Kanton sind es 29%. Das ist zu wenig, aber es wird unglaublich viel dagegen gemacht. Bei Kaderstellen wird das Personalamt in den Selektionsprozess involviert. Wenn sich zwei gleich qualifizierte Personen in der Endauswahl befinden, hat im Zweifelsfall die Frau den Vorrang. Man kann sich fragen, weshalb wir nicht bei 40% oder 50% liegen. Dies hat wahrscheinlich damit zu tun, dass nicht nur rechtliche Themen hineinspielen, sondern auch die Unterschiede zwischen den Geschlechtern, welche trotz der Gleichstellung im rechtlichen Bereich bestehen. Ich stelle regelmässig fest, dass sich Männer tendenziell über-, Frauen aber unterschätzen. Dies hat wiederum zur Folge, dass sich Männer eher zutrauen, sich auf eine Stelle zu bewerben, währenddem Frauen eher zurückhaltend sind. Dies hat schliesslich wieder zur Folge, dass wir bei gewissen Stellen zu wenige Frauen haben, die sich bewerben. Diese Erfahrung habe ich auch in der Politik gemacht. Ich habe früher einmal verzweifelt nach Kandidatinnen für den Grossen Rat gesucht. Dies war eine richtige Knochenarbeit. Man kann mit einer Kandidatin zweimal essen gehen. Beim dritten Mal sagt sie immer noch, dass sie nicht kandidieren will, währenddem man zum Mann sagen kann, dass Kantonsrat doch etwas für ihn wäre. Dieser meint nur, dass er zwar keine Ahnung habe, aber kandidiere. Das ist die Situation. Wie bereits erwähnt ist der Regierungsrat ein mustergültiges Beispiel für die Umsetzung der Gleichstellung. Kollege Walter Schönholzer und mir geht es gut. Auch im Grossen Rat herrscht noch Potenzial. Dort sind von den 130 Mitgliedern deren 41 weiblich. Der Anteil beträgt gerade einmal 31% und ist damit nur 2% höher als der Anteil des Kaderns in der kantonalen Ver-

Auszug aus: Protokoll des Grossen Rates Nr. 4 vom 12. August 2020

waltung. Der Regierungsrat wird alles daran setzen, um die Gleichstellung auch in der Verwaltung mit allen Kräften durchzusetzen.

Diskussion - **nicht weiter benützt.**

Präsident: Das Geschäft ist erledigt.