

**4. Antrag gemäss § 52 der Geschäftsordnung des Grossen Rates von Nina Schläfli und Sonja Wiesmann vom 28. März 2018 "Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit" (16/AN 8/214)**

**Beantwortung**

**Präsident:** Die Antwort des Regierungsrates liegt schriftlich vor. Ich eröffne die Diskussion. Das Wort haben zuerst die Antragstellerinnen.

**Diskussion**

**Schläfli, SP:** Die Beantwortung des Regierungsrates stösst bei uns Antragstellerinnen auf wenig Gegenliebe. Zuerst zu den formalen Kritikpunkten an unserem Antrag: Wir vertreten weiterhin die Ansicht, dass ein Antrag gemäss § 52 der Geschäftsordnung des Grossen Rates (GOGR) die beste Wahl für unser Anliegen darstellt. Mit der Unterzeichnung der Charta fordern wir den Regierungsrat nämlich dazu auf, bestehendes Recht mit zusätzlichen Massnahmen umzusetzen und regelmässig darüber Bericht zu erstatten. Beides ist in § 52 GOGR vorgesehen. Deswegen werden wir an unserem Antrag festhalten. Zusätzlich haben wir noch einen weiteren Vorstoss eingereicht, mit welchem die offensichtlich vorhandene Lücke im Bereich der parlamentarischen Vorstösse geschlossen werden soll. Sie dürfen unsere Motion zur Einführung des parlamentarischen Vorstosses "Postulat" gerne unterstützen, damit wir zukünftig inhaltlich debattieren können und uns nicht mehr allzu lange mit formalen Aspekten herumzuschlagen brauchen. Insgesamt erstaunt die formalistische Beantwortung des Regierungsrates. Ein Blick über die Kantonsgrenze zeigt nämlich, dass die Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor nebst dem Bund von 16 Kantonen und 64 Gemeinden unterzeichnet wurde. Sie alle verfügten sicherlich auch nicht über eine ausreichende Gesetzesgrundlage zur Unterzeichnung der Lohncharta, gewichteten aber das eigentliche Anliegen höher. Damit zu den inhaltlichen Punkten der Beantwortung: Der Kanton Thurgau erfüllt die Anforderungen an die Lohngleichheit von Mann und Frau nicht. Die Zahlen, welche wir in unserer einfachen Anfrage "Lohngleichheit im öffentlichen Sektor" erfragten, bestätigen das. Frauen, die beim Kanton Thurgau angestellt sind, verdienen im Durchschnitt 2% weniger. Rechnet man die Lehrpersonen nicht mit, sind es sogar knapp 4%. Die wiederholt angeführte Toleranzschwelle von 5% gilt lediglich für das Beschaffungswesen des Bundes, nicht aber für die Verwaltung selbst. Dabei handelt es sich nicht um eine Interpretation unsererseits, sondern vielmehr um Worte des eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG). Von Lohngleichheit kann gesprochen werden, wenn für gleichwertige Arbeit derselbe Lohn bezahlt wird. Punkt. Unglaublich finde ich, dass unser Anliegen in der Beantwortung mit keinem Wort gewürdigt wird. Lohncharta hin oder her -

die Lohnungleichheit ist ein reales Problem. Frauen verdienen Hunderte von Franken weniger pro Monat, auch im Kanton Thurgau und in der thurgauischen Verwaltung. Das rächt sich gleich doppelt: Erstens haben Frauen weniger Geld im Portmonee und zweitens werden sie auch über geringere Renten verfügen können, weil jahrzehntelang weniger Sozialversicherungsbeiträge einbezahlt wurden. Die Lohnungleichheit ist ein reales Problem und mindestens dieses gälte es zu würdigen. Die Antwort des Regierungsrates geht kein einziges Mal auf die Lohnungleichheit ein und an keiner Stelle wird eine alternative Lösung vorgeschlagen. Das ist frustrierend und es geht sicherlich nicht nur mir so, sondern auch ganz vielen Thurgauer Frauen. Wir sind offen für Vorschläge, die das Thema Lohnungleichheit ernsthaft angehen wollen. Wir sind offen für Vorschläge, wie der Kanton Thurgau seine Vorbildfunktion bezüglich dieser Angelegenheit wahrnehmen möchte. Wir sind offen für Vorschläge, wie der Regierungsrat künftig regelmässig über den Stand der Lohnungleichheit in der Verwaltung berichten möchte. Aber: Nichtstun ist sicher keine Lösung. Mit Nichtstun warten wir Frauen noch Jahrzehnte auf die uns zustehende Gleichstellung. Das Gleichstellungsgesetz ist seit 38 Jahren in Kraft. Trotzdem ist die wirtschaftliche Gleichstellung von Mann und Frau bei weitem nicht erreicht. Gemäss dem kürzlich erschienenen "Global Gender Gap Report 2018" des World Economic Forums könnte es bis zur wirtschaftlichen Gleichstellung in der Schweiz noch über 100 Jahre dauern, sofern wir im aktuellen Tempo weiterfahren. Das bedeutet, dass sich erst meine Ururenkelin darüber wird freuen können, dass sie dieselben finanziellen Möglichkeiten hat wie ein Mann. Die Umsetzung und Kontrolle bestehender Gesetze stellen Staatsaufgaben dar. Die Charta der Lohnungleichheit bietet verschiedene Werkzeuge zur Durchführung dieser beiden Aufgaben an und kann immerhin einen kleinen Beitrag zur Beseitigung von Lohndiskriminierung leisten. Ganz frei nach Lenin oder Regierungsrat Stark: Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser. Auch deswegen halten wir an unserem Anliegen fest und bitten den Grossen Rat, den Antrag erheblich zu erklären.

**Schenk, EDU:** Die EDU-Fraktion dankt dem Regierungsrat für die ausführliche Beantwortung, deren Inhalt wir unterstützen. Die Antragstellerinnen kritisieren auf von Feminismus tiefende Art und Weise lediglich das Lohnverhältnis zwischen Frau und "bösem Abzocker-Mann". Dass es auch Abzockerinnen gibt, steht nicht zur Debatte. An diesem Punkt vermisste ich im Gender-Wahn, der vielerorts betrieben wird, die Gleichberechtigung. Ausgeklammert wird die Tatsache, dass Lohnunterschiede im öffentlichen wie auch im privatrechtlichen Bereich bei gleichem Stellenbeschrieb zwischen Frau und Mann, Frau und Frau und auch zwischen Mann und Mann völlig normal und sogar angebracht sind. Schliesslich gibt es tüchtige und weniger tüchtige Menschen. Die einen sind begabter als andere, wiederum wollen die einen mehr erreichen als andere. Diese nicht uniformen Menschen gibt es überall, auch bei der politischen Gemeinde Wigoltingen, am historischen Institut der Universität Bern, bei den Gewerkschaften und bei der Schenk AG. Entsprechend ist die Entlohnung, nämlich gleichwertig im Verhältnis zur

Leistung. So muss es sein und so ist es gerecht, natürlich unter der Voraussetzung, dass die gesetzlichen Minimallöhne eingehalten werden. Alles andere wäre destruktive Planwirtschaft. Zur Vorlage existiert ein Gesetz. Penetrante Aktionen aus destruktiven Ideologien sind nicht nötig. Somit brauchen wir auch keine Charta, welche dieses Gesetz und dessen Anwendung ins Lächerliche ziehen würde. Die einstimmige EDU-Fraktion wird den Antrag nicht erheblich erklären.

**Tobler, SVP:** Der Titel des vorliegenden Antrags lautet: "Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit". Dagegen kann man grundsätzlich nichts haben. Im Gegenteil: Die SVP-Fraktion stellt sich hinter diese Aussage. Der Antrag suggeriert aber, dass Frauen für die gleiche Arbeit schlechter bezahlt werden als Männer. Diese Aussage führt in die Irre. Jede Praktikerin und jeder Praktiker weiss, dass es "gleiche Arbeit" im strengen Sinn gar nicht gibt. Ungleichheit lässt sich immer rechtfertigen. Die Promotoren von Transparenzgesetzen ignorieren diesen Punkt. Viele dieser Personen haben noch kein Unternehmen und keine Institution von innen gesehen und über Führungserfahrung verfügen sie in der Regel auch nicht. Kantonsrätin Wiesmann Schätzle ist Gemeindepräsidentin von Wigoltingen und Präsidentin der SP-Fraktion, während ich Gemeindepräsident von Egnach bin. Ich behaupte, dass sich unsere Arbeit trotz ähnlicher Posten unterscheidet. Unter Umständen rechtfertigen sich also auch unterschiedliche Einkommen, wobei ich natürlich nicht darüber informiert bin, wieviel Kantonsrätin Wiesmann Schätzle verdient. Die SVP-Fraktion dankt dem Regierungsrat für die sehr gute Antwort. Eigentlich müsste gar nichts mehr gesagt werden. Einerseits kann der Antrag aus formellen Gründen nicht überwiesen werden und andererseits erübrigt er sich, weil der Kanton Thurgau dieses Anliegen bereits umgesetzt hat. Mit einem Antrag gemäss § 52 GOCR kann die Einhaltung geltenden Rechts, ein Bericht oder die Anordnung einer Untersuchung eingefordert werden. Weder der Regierungsrat noch der Grosse Rat kann dazu verdonnert werden, eine Charta zu unterzeichnen. In seinen Erläuterungen zeigt der Regierungsrat mit drei Argumenten auf, weshalb der Antrag auch inhaltlich abgelehnt werden muss: 1. Es würde sich um eine Selbstregulierung staatlicher Akteure ausserhalb des rechtlichen Verfahrens handeln. 2. Der Kanton Thurgau erfüllt die Forderung nach Lohngleichheit zwischen Mann und Frau. Wir brauchen uns nicht mehr selber davon zu überzeugen. 3. Bei uns wird Lohngleichheit auch umgesetzt. Die Toleranzgrenzen werden eingehalten und seit dem Jahr 2004 gab es weder bei der Personalrekurskommission noch beim Verwaltungsgericht einen diesbezüglichen Rechtsfall zu beurteilen. Das ist meines Erachtens vielsagend. In den Personalbefragungen der Jahre 2007, 2011 und 2015 kam nichts zutage, was auf Thurgauer Lohnungleichheiten zwischen Mann und Frau hinweisen würde. Formal dürfen wir diesen Antrag nicht unterstützen und materiell kann es der Kanton Thurgau gar nicht besser machen. Lassen wir also die Finger von der Unterzeichnung einer solchen Charta. Die einstimmige SVP-Fraktion bittet den Grossen Rat, den Antrag nicht erheblich zu erklären. Der heute zur Mitunterzeichnung kursierende Vorstoss zur

Schaffung des Postulats weist darauf hin, dass die Antragstellerinnen offenbar selber nicht glauben, dass ein Antrag gemäss § 52 GOGR als Mittel für ihr Anliegen taugt.

**Pasche, CVP/EVP:** Die CVP/EVP-Fraktion erachtet Lohngleichheit als gesellschaftspolitisches Muss. Lohngleichheit sollte selbstverständlich sein. Obwohl unsere Fraktion für diesen Standpunkt eintritt, werden wir den Antrag nicht erheblich erklären müssen, weil er formal unzulässig ist. Die Charta stellt keinen Bestandteil geltenden Rechts dar. Daher kann der Regierungsrat nicht mit einem Antrag gemäss § 52 GOGR dazu aufgefordert werden, geltendes Recht einzuhalten. Die Verabschiedung des Gleichstellungsgesetzes ist schon etliche Jahre her und noch immer gibt es unerklärbare und inakzeptable Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen. Lohngleichheit ist unabdingbar für eine Gesellschaft, welche in die Bildung aller ihrer Mitglieder investiert und verlangt, dass Frauen beruflich zu integrieren sind. Der Vorstoss "Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit" ist im Grundsatz richtig und sehr wichtig. Die öffentliche Hand hat in der Förderung der Lohngleichheit eine Vorbildfunktion zu erfüllen. Wer die Charta unterzeichnet, bekräftigt seine Entschlossenheit, den verfassungsmässigen Grundsatz des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit umzusetzen sowie für faire und gerechte Arbeitsbedingungen einzustehen. Die Charta manifestiert den Willen des Bundes, der Kantone und Gemeinden, sich als Arbeitgeber bei Ausschreibungen im öffentlichen Beschaffungswesen oder als Subventionsorgane für Lohngleichheit einzusetzen. Der öffentliche Sektor soll mit gutem Beispiel vorangehen und die Wirtschaft sensibilisieren. Die Gemeinde Bischofszell hat die Charta unterzeichnet und übernimmt somit eine Vorbildfunktion. Nach dem Grund für die Unterzeichnung gefragt, antwortete der Stadtpräsident, dass in den Köpfen der Bevölkerung bezüglich Lohngleichheit noch immer Ungerechtigkeit herrschen würde. Die Bürgerinnen und Bürger nähmen noch immer eine Lohndiskrepanz wahr. In der Stadt Bischofszell gäbe es aber keine Lohndiskrepanz. Mit der Unterzeichnung der Charta hat der Stadtrat die Lohngleichheit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt öffentlich bekräftigt. Damit schloss sich Bischofszell den 64 Gemeinden und 16 Kantonen an, welche die Charta bereits unterschrieben hatten. In seiner Beantwortung zeigt der Regierungsrat auf, dass Lohngleichheit im Kanton Thurgau angestrebt wird. Dennoch sind unerklärbare Lohnunterschiede ersichtlich. Der Kanton Thurgau verfügt über drei Frauen im Regierungsrat und in Bern ist der Kanton paritätisch vertreten. Meines Erachtens stellen das die besten Voraussetzungen dafür dar, Farbe zu bekennen, sich fortschrittlich zu positionieren, mit gutem Vorbild voranzuschreiten und Verantwortung zu übernehmen. Wollen wir dieses Image bekräftigen, indem wir uns der Mehrheit der Kantone, welche die Charta bereits unterschrieben hat, anschliessen und ebenfalls unterzeichnen? Oder wollen wir mit der Minderheit der Kantone im Status quo verharren? Die Mehrheit der CVP/EVP-Fraktion findet, dass sich der Thurgau der fortschrittlichen, zukunftsorientierten Mehrheit anschliessen und die Charta unterschreiben sollte. Ich wiederhole aber, dass es sich um eine formale Unzulänglichkeit handeln würde, die Unterschrift des Re-

gierungsrates mit einem Antrag gemäss § 52 GOGR einzufordern. Es ist jedoch zu hoffen, dass der Regierungsrat die Stimme der CVP/EVP-Fraktion gehört hat und sie ernst nimmt.

**Pagnoncini, GLP/BDP:** Die Einhaltung der Lohngleichheit ist unbestritten wichtig. Es grenzt an Tragik, dass etwas, was so selbstverständlich sein sollte, in einem so hoch entwickelten Land noch immer diskutiert werden muss. Egal ob Mann oder Frau und egal, welche Haut- oder Haarfarbe ein Mensch hat: Unaufgefordert sollten alle Personen mit derselben Ausbildung und denselben Erfahrungswerten für die gleiche Arbeit genau denselben Lohn erhalten. Der vorliegende Antrag möchte den Regierungsrat damit beauftragen, die Charta der Lohngleichheit mitzuunterzeichnen. Als Absichtserklärung ist die Charta nett. Sie ist rechtlich jedoch nicht bindend und verkörpert keine innerdienstliche Anordnung einer Behörde. Trotzdem beansprucht sie umfangreiche Ressourcen. Eventuell würde es die Unterzeichnung vermögen, einen Impuls an die Privatwirtschaft auszusenden, vermutlich aber ohne entsprechende Resultate. Gemeinden, die bereits unterschrieben haben, bestätigen, dass sich in ihren Prozessen nichts geändert habe und sie deswegen keine zusätzlichen Massnahmen vorgenommen hätten. Mit der Charta würden parallel und nicht ergänzend zur vorhandenen Gesetzgebung Verhaltensspielregeln festgelegt. Die Unterscheidung zwischen Vollzug und Politik würde damit aufgelöst. Im Dezember 2017 wurde dieser Punkt im Rahmen einer Einfachen Anfrage zur Lohngleichheit bereits entsprechend beantwortet. Zur Überprüfung der Einhaltung von Lohngleichheit im öffentlichen Beschaffungswesen sind keine Zertifizierungen nötig. Zulässig sind lediglich Selbstdeklarationen, was den zusätzlichen Aufwand in Frage stellt. Wenn ein Auftraggeber mit mehreren tausend Aufträgen pro Jahr von all seinen Lieferanten diesbezügliche Lohnanalysen einfordern würde, wäre das fragwürdig. Der administrative Mehraufwand würde sich in einem zweifelhaften Rahmen bewegen. Zudem ist es in diversen Branchen mathematisch kaum möglich, eine allfällige Lohndiskriminierung zu überprüfen, da branchenspezifisch beispielsweise nur Arbeitnehmer eines Geschlechts beschäftigt werden. Das Staatspersonal wird bei Neueinstellungen neutral und gemäss einem einheitlichen Einweisungsvorschlag eingestuft. Die Löhne unterliegen einem jährlichen Controlling. Zudem führt der Kanton aufgrund der Mitgliedschaft bei der schweizerischen Konferenz der Personalleiterinnen und -leiter öffentlicher Verwaltungen (Persuisse) regelmässige Lohnumfragen durch. Die Ergebnisse werden überprüft und verglichen. Im Rahmen des Beschaffungswesens wird von den Unternehmen ab einem bestimmten Auftragsvolumen eine Bestätigung der Einhaltung der Lohngleichheit eingefordert. Die Bundes- und Kantonsverfassungen regeln die Rechtsgleichheit auf gesetzlicher Ebene. Lohndiskriminierung nach Geschlecht ist verboten. Das muss klar durchgesetzt werden. Aufgrund der erwähnten Gründe wird die GLP/BDP-Fraktion den Antrag nicht erheblich erklären. Die Einhaltung der Lohngleichheit kann und soll aber sowohl nachweisbar als auch vertretbar überprüft werden. Das ist auch ohne die Unterzeichnung der Charta

möglich.

**Gschwend, FDP:** Die FDP-Fraktion kann die Forderung nach Gleichbehandlung von Mann und Frau bezüglich der Entlohnungsfrage, aber auch bezüglich aller anderen Fragen der Gleichberechtigung gut nachvollziehen. Wir unterstützen grundsätzlich alle zweckmässigen Bemühungen in diese Richtung. Unsere Fraktion dankt dem Regierungsrat für die angemessene Beantwortung. Trotz Verständnis für das Anliegen vertreten wir die Meinung, dass die Unterzeichnung von Vereinbarungen oder von losen Verpflichtungen, die ausserhalb jeglicher Rechtsgrundlagen beziehungsweise staatsrechtlicher Relevanz liegen, keine Angelegenheit der Legislative sein kann. Dieses Argument wurde bereits mehrmals erwähnt. Im Rahmen der Recherche für die heutige Diskussion habe ich die Charta studiert und mit einigen Gemeinden, welche bereits unterzeichnet haben, Kontakt aufgenommen. Ich fragte nach der Wirkung der Unterzeichnung und nach den Konsequenzen. Die Antworten waren ernüchternd. Man habe ein Zeichen setzen wollen, war der am meisten genannte Grund für die Unterzeichnung der Charta. Oft wurde auch erklärt, dass die Gemeinde keine Lohnungleichheiten aufweisen würde und man die Charta daher mit gutem Gewissen habe unterzeichnen können. Massnahmen musste niemand einleiten, weder im Vorfeld, noch nach der Unterzeichnung. Schliesslich finden ja auch keine periodischen Überprüfungen oder Qualitätssicherungen statt. An der heutigen Diskussion stört mich, dass die Frage nach Lohngleichheit auf das Geschlecht reduziert wird. Als Unternehmer kann ich versichern, dass auch im Gewerbe und in der Wirtschaft laufend Fragen rund um die Lohngleichheit diskutiert werden. Für die Gesamtbeurteilung eines Arbeitnehmers gibt es aber meines Erachtens noch einige weitere Faktoren, die mindestens so wichtig sind wie die Geschlechterfrage. Es handelt sich dabei beispielsweise um Einsatzwillen, Motivation, Einsatzmöglichkeiten, Teamfähigkeit, Vorbildfunktion oder Loyalität. Der Lohn ist das Ergebnis einer Gesamtschau des Arbeitnehmers. Auch ich finde, dass ein Zeichen gesetzt werden muss. Mit der heutigen Diskussion machen wir das bereits. Wir sprechen uns klar für die Gleichstellung von Mann und Frau auf allen Ebenen der Gesellschaft, der Wirtschaft und der Politik aus und setzen uns im täglichen Handeln dafür ein. Wir setzen mit der heutigen Diskussion aber auch ein Zeichen dafür, dass Legislative und Exekutive nicht vermischt werden sollten. Die einstimmige FDP-Fraktion wird den Antrag nicht erheblich erklären. Wir fordern aber alle politischen und wirtschaftlichen Verantwortungsträger dazu auf, das Anliegen ernst zu nehmen und entsprechend zu handeln.

**Auer, SP:** Die heutigen gesetzlichen Bestimmungen vermögen nicht zu greifen. Seit dem Jahr 1981 haben Frauen gemäss Art. 8 der Bundesverfassung Anrecht auf gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit. Dieser Rechtsgrundsatz wurde jedoch nie eingelöst. Der Lohnunterschied zwischen Frauen und Männern beträgt, der Verfassung und dem Gleichstellungsgesetz zum Trotz, noch heute bis zu 20%. Die Lohndiskriminierung be-

trägt, bezogen auf das gesamte Erwerbsleben einer Frau, im Schnitt satte 380'000 Franken. Insgesamt müssen alle Frauen in der Schweiz zusammen jährlich auf 7,7 Milliarden Franken ihres Einkommens verzichten. Dieses Geld fehlt auch ihren Familien und in den Haushalten. Der Lohnunterschied ist in jüngster Zeit wieder grösser geworden. Die Zahlen des Bundesamts für Statistik, welche auf der zweijährlichen Lohnstrukturerhebung in Unternehmen beruhen, sprechen eine deutliche Sprache: Bei den Frauen herrscht ein "Lohnklau", den wir nun endlich beenden müssen. Lediglich 50 Unternehmen haben an der Erhebung teilgenommen und ihre Löhne überprüft. Diese freiwillige Lohnüberprüfung wurde daher für gescheitert erklärt und nicht mehr weitergeführt. Nichtsdestotrotz setzen Wirtschaft und Arbeitgeber weiterhin auf freiwillige Massnahmen. Sie wehren sich mit Händen und Füssen gegen regelmässige Lohnüberprüfungen und die Anpassung ihrer Löhne. Das ist meines Erachtens mehr als besorgniserregend. Gesetze müssen befolgt werden. Wer diese Befolgung bezüglich des Gleichstellungsgesetzes als freiwillig deklariert, tritt nicht nur die Gleichstellung, sondern auch den Rechtsstaat mit Füssen. Unternehmen sollen künftig mit Selbstkontrollen dazu verpflichtet werden, ihre Löhne regelmässig auf die Einhaltung der Lohngleichheit zu überprüfen und die Resultate offenzulegen. Das ist ein zahnloser Schritt in die richtige Richtung. Kontrollen sind äusserst wichtig. Das zeigt der Fakt, dass heute nur in jenen Unternehmen Lohngleichheit herrscht, in denen die Löhne regelmässig auf geschlechtsspezifische Unterschiede hin überprüft und Korrekturen vorgenommen werden. Das wurde bislang nur in wenigen Firmen gemacht. Daher bleibt oft nur der Weg der Lohnklage. Frauen, die den Mut haben, sich zu wehren und sogar ihren eigenen Arbeitgeber einklagen, tragen entscheidend dazu bei, auf die heutigen groben Missstände bezüglich der Umsetzung des Gesetzes hinzuweisen und das Recht endlich durchzusetzen. Daher verdienen Lohnklägerinnen unseren grossen Respekt und unsere Unterstützung. In der kantonalen Verwaltung ist es bislang noch nie zu einer Lohnklage gekommen. Sind die Hürden allenfalls zu hoch angesetzt, so dass die Frauen ohne freiwillige Durchleuchtung den mühsameren Weg der Lohnklagen werden beschreiten müssen? Dieser Vorstoss verdient Unterstützung. Es darf nicht vergessen werden, dass man starke Frauen nicht mit Reichtum beeindrucken kann. Vielmehr benötigt es hierfür Ehrlichkeit, Loyalität und Respekt.

**Rüetschi, GP:** Seit dem Jahr 1981 ist die Lohngleichheit in der Bundesverfassung verankert. Aber noch immer weist das Bundesamt für Statistik im öffentlichen Sektor eine unerklärbare Lohndifferenz von 6,9% auf. Mit einer Unterschrift unter die von SP-Bundesrat Berset lancierte Lohncharta können sich Kantone, Städte und Gemeinden dazu bekennen, die Lohngleichheit zwischen Mann und Frau einzuhalten und sie regelmässig zu kontrollieren. Damit wird auch ein Signal an private Arbeitgeber gesendet, schliesslich haben die öffentlichen Körperschaften eine gewisse Vorbildfunktion zu erfüllen. Weiter wird damit auch die Entschlossenheit bekräftigt, den verfassungsmässigen Grundsatz des gleichen Lohns für gleichwertige Arbeit umzusetzen. Wir sind sehr enttäuscht von

der vorliegenden Beantwortung des Regierungsrates. Er verpasst einmal mehr die Chance, ein positives Signal an die Öffentlichkeit, respektive an uns Frauen auszusenden. Bei dieser Lohncharta handelt es sich nicht um ein rechtlich bindendes Instrument. Aber gerade deshalb könnte man doch trotzdem unterschreiben. Immerhin waren sich 16 andere Kantone auch nicht zu schade dafür. Trotz der fehlenden gesetzlichen Bestimmungen verpflichteten sie sich dazu, gewisse Regeln einzuhalten. Damit bekräftigen sie ihren Willen, die Lohngleichheit von Mann und Frau regelmässig zu überprüfen und transparent zu machen. Der Regierungsrat lässt verlauten, dass es für den Thurgau selbstverständlich sei, Männern und Frauen denselben Lohn auszuzahlen. Aber kein Kanton kann von sich behaupten, die Lohngleichheit im Griff zu haben, ohne dass er es beweist. Ohne Überprüfung kann man nicht wissen, dass keine Diskriminierung von Frauen vorliegt. Die grosse Mehrheit der GP-Fraktion wird am Anliegen festhalten und den Antrag erheblich erklären.

**Bruggmann, SP:** Der Regierungsrat erklärt in der Beantwortung, dass der Kanton Thurgau die Anforderungen an die Lohngleichheit von Mann und Frau erfülle. Es sei selbstverständlich, dass die Lohngleichheit aufgrund der Einhaltung des geltenden Rechts gewährleistet wird. Demnach ist Lohnungleichheit bei uns angeblich kein Thema und somit erledigt. Leider sprechen die Fakten und Zahlen, die uns Kantonsrätin Schläfli präsentiert hat, eine andere Sprache. Der Regierungsrat ist offenbar davon überzeugt, dass die Lohngleichheit im Kanton Thurgau bereits vollumfänglich erfüllt ist. Demnach müsste eigentlich nicht weiter über die Unterzeichnung der Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor diskutiert werden. Vielmehr müsste der Regierungsrat die Charta jetzt unterzeichnen und damit ein wichtiges Zeichen setzen. Er würde damit seiner Vorbildfunktion gerecht werden und bekräftigen, was seines Erachtens im Thurgau ohnehin schon umgesetzt wird. Bei der Lohngleichheit handelt es sich um eine simple Forderung, die seit vielen Jahren im Gesetz festgehalten ist. Diese Forderung gilt es umzusetzen und sich dazu zu bekennen. Genau für diese Haltung steht die Charta der Lohngleichheit, welche von öffentlichen Arbeitgebern unterschrieben werden kann. Das sollte der Kanton Thurgau nun auch endlich tun. Was hält den Regierungsrat davon ab, ein Vorbild zu sein?

Regierungsrat **Dr. Stark:** Vielen Dank für diese spannende Diskussion. Der Regierungsrat hätte es sich viel einfacher machen und die Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor ohne grosses Aufsehen unterzeichnen können. Er hätte es auch den schlaunen Zürchern gleichmachen und die Unterzeichnung auf fünf Jahre befristen können. Dem Regierungsrat wäre damit eine Menge Kritik und auch Arbeit erspart geblieben. Im Dezember 2017 durften wir eine Einfache Anfrage zum Thema Lohngleichheit beantworten und heute steht der Antrag der Kantonsrätinnen Schläfli und Wiesmann Schätzle zur Diskussion. Der Regierungsrat hat diese Vorstösse ernst genommen und sie umfassend

geprüft. Im Endeffekt erachten wir es als ausserordentlich fragwürdig, wenn Exekutivbehörden Dokumente wie die Charta der Lohnleichheit unterzeichnen, auch wenn sie von einem Bundesrat lanciert werden. Ich betone, dass die Charta von einem Bundesrat lanciert wurde. Die Rede ist nicht vom Bundesrat als Gremium. Vielleicht ist es typisch, dass gerade wir Thurgauerinnen und Thurgauer uns skeptisch zeigen gegenüber solchen Erklärungen bezüglich des Vollzugs von Gesetzen. Wir sind es uns sowieso gewohnt, Gesetze gewissenhaft und gut umzusetzen. Der Regierungsrat glaubt nämlich, dass seine Daseinsberechtigung auf der Umsetzung von Gesetzen basiert und sich nicht im Setzen von Zeichen widerspiegelt. Kantonsrätin Schläfli warf uns eine formalistische Argumentationsweise vor. Ich hingegen erachte unsere Argumentationsweise als grundsätzlich. Bezüglich des Vollzugs der betreffenden Gesetze verweise ich auf die Ausführungen von Kantonsrätin Pagnoncini. An dieser Ausgangslage ist schwierig, dass es in der politischen Diskussion kaum Raum und Verständnis gibt für solche grundsätzlichen Überlegungen. Lediglich die Etikette beziehungsweise das Signal zählt. Wer nicht unterschreibt, ist verdächtig oder bereits verurteilt. Ich habe den Eindruck, dass Dialoge oder Argumente kaum gefragt sind. Ich versuche trotzdem, in aller Kürze mit fünf Punkten ein Signal zu setzen: 1. Der Regierungsrat des Kantons Thurgau anerkennt und unterstützt den Grundsatz von gleichem Lohn für gleichwertige Arbeit. Diesen Grundsatz leben wir. Weibliche Arbeitskräfte schätzen wir genauso wie männliche Arbeitskräfte. Wir machen keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern. 2. Die Löhne in der kantonalen Verwaltung werden regelmässig und wissenschaftlich überprüft. Im Rahmen der letzten Überprüfung wurde uns Lohnleichheit attestiert, was natürlich auch nachgelesen werden kann. Die nächste Überprüfung findet im aktuellen Jahr 2019 statt. 3. In den letzten 15 Jahren hatten weder die Personalrekurskommission, noch das Verwaltungsgericht einen Fall von verletzter Lohnleichheit zu behandeln. 4. In den drei Personalumfragen seit dem Jahr 2007 wurde dieses Thema immer angesprochen. Keine Umfrage lieferte Anhaltspunkte, die auf Unzufriedenheit aufgrund von Lohnungleichheit hingewiesen hätten. 5. Der Kanton Thurgau beteiligt sich jährlich an den Erhebungen des "schillingreports", der die Gleichstellung in privaten und öffentlichen Unternehmen und Organisationen untersucht. In der Medienmitteilung zum neusten Report heisst es: "Im öffentlichen Sektor entwickelt sich die Geschlechterdurchmischung auf allen Stufen vorbildlich." Da möchte ich den Kanton Thurgau nicht ausnehmen. Es handelt sich um eine gesellschaftliche Entwicklung, die sich im Recht widerspiegelt. Diese Entwicklung braucht zwar Zeit, aber immerhin befindet sie sich auf jenem Weg, den sich auch die Antragstellerinnen wünschen. Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser: Natürlich wäre es uns bezüglich der Zusammenarbeit mit dem Regierungsrat manchmal lieber, wenn es "Kontrolle ist gut, Vertrauen ist besser" heissen würde. Die Kontrolle findet jedenfalls statt, indem wir die Löhne regelmässig überprüfen. Auch im Rahmen von Personalkontrollen werden stets verschiedene Faktoren erhoben, die für dieses Thema relevant sind. So wird beispielsweise auch der Frage nachgegangen, inwiefern Frauen und Männer unterschiedlich be-

wertet werden. Abschliessend halte ich fest, dass sich der Regierungsrat nicht an der Etikette, sondern am Inhalt des Vorstosses orientiert hat. Er bittet den Grossen Rat sowohl aus formellen, als auch materiellen Gründen, den Antrag nicht erheblich zu erklären. Trotzdem betone ich, dass sich der Regierungsrat ganz klar für gleiche Löhne für gleichwertige Arbeit einsetzt.

Diskussion - **nicht weiter benützt.**

### **Beschlussfassung**

Der Antrag wird mit 81:19 Stimmen nicht erheblich erklärt.