

Staatskanzlei, Regierungsgebäude, 8510 Frauenfeld

An die Adressaten
gemäss Verteiler

Frauenfeld, 27. August 2019

Frauenstreik vom 14. Juni 2019; Forderungen aus Kundgebung (Petitionen)

Beantwortung

Sehr geehrte Damen und Herren

Am 14. Juni 2019 fand in der Schweiz der nationale Frauenstreiktag statt. Ziel des Frauenstreiktages war es, auf die in verschiedenen Bereichen noch nicht erfolgte Gleichstellung von Frau und Mann hinzuweisen, obwohl diese seit 1981 in der Bundesverfassung verankert ist. Auch im Kanton Thurgau fanden als Teil des nationalen Frauenstreiktages verschiedene Aktionen statt. In diesem Rahmen überreichten Organisationen und Einzelpersonen dem Regierungsrat insgesamt fünfzehn Forderungen mit total über 70 Teilforderungen.

Sie haben anlässlich des nationalen Frauenstreiktages vom 14. Juni 2019 eine dieser Forderung an den Regierungsrat des Kantons Thurgau übergeben. Die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann ist dem Regierungsrat ein wichtiges Anliegen, weshalb wir Ihnen für Ihr Engagement danken.

I. Ausgangslage

Die Kantonsverfassung (KV; RB 101) garantiert in § 12 ein Petitionsrecht, mit dem jede Person eine Eingabe an die Behörden richten kann. Die Behörden sind zur Antwort verpflichtet. Das Gesetz über die Ausübung des Petitionsrechts (PG; RB 162) konkretisiert den Verfassungsartikel dahingehend, dass als Petitionen Eingaben mit Anregungen, Vorschlägen, Wünschen, Beanstandungen oder dergleichen gelten (Art. 1 PG). Inhaltlich entsprechen die fünfzehn Forderungen Eingaben an eine Behörde. Sie sind deshalb als Petitionen zu behandeln und innert angemessener Frist zu beantworten.

2/13

Da es sich um ein vielschichtiges Thema mit vielen Facetten handelt, die fünfzehn Forderungen teilweise jedoch deckungsgleich sind und koordiniert abgegeben wurden, erachtet es der Regierungsrat als angebracht, das Thema mit einem ganzheitlichen Ansatz anzugehen. Dementsprechend wurde, unter Einbezug aller Departemente und der Staatskanzlei, eine umfassende schriftliche Antwort zu allen Teilbereichen der Gleichstellung von Frau und Mann erarbeitet, die alle Teilforderungen der fünfzehn Petitionen adressiert. Die Beantwortung des Regierungsrates erfolgt umfassend und nach folgenden Themen gegliedert:

- Lohngleichheit;
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf;
- Elternzeit und Vaterschaftsurlaub;
- Altersvorsorge;
- Steuererleichterung;
- Gendergerechte Sprache;
- Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt;
- Stellung der Frauen in der katholischen Kirche;
- Aufnahme des Geburtshauses St. Gallen auf die Thurgauer Spitalliste.

So werden nicht Einzelfragen zusammenhangslos beantwortet, sondern eine Beantwortung der Petitionen vorgenommen, die mit ihrer ganzheitlichen Herangehensweise der Vielschichtigkeit des Themas "Gleichstellung von Frau und Mann" gerecht werden soll.

Die Regierung bringt damit zum Ausdruck, dass die rechtliche und tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann weiter vorangetrieben und vollständig realisiert werden muss.

II. Thematisch gegliederte Beantwortung der Petitionen

Lohngleichheit

Eine zentrale Forderung ist, dies zeigt bereits die explizite Aufnahme in Art. 8 Abs. 3 der Bundesverfassung (BV; SR 101), die Lohngleichheit von Frau und Mann. In diesem Zusammenhang werden verschiedene Konkretisierungen und Teilforderungen zur Herstellung der tatsächlichen Lohngleichheit angeführt:

- *Mittels Lohntransparenz soll Lohngleichheit herbeigeführt werden.*
- *Typische "Frauenberufe" sollen besser entlohnt werden resp. es sollen "faire" Löhne entsprechend der Verantwortung bezahlt werden.*
- *Unternehmen mit diskriminierenden Löhnen sollen sanktioniert werden.*
- *Die Charta für Lohngleichheit soll unterzeichnet und auch für Zulieferer der öffentlichen Hand verbindlich sein.*

3/13

Ergänzend werden branchenspezifische und sehr konkrete Forderungen gestellt, wie etwa die Lohngleichheit von Lehrpersonen auf Stufe Kindergarten mit Lehrpersonen ab Stufe Primarschule sowie die Lohngleichheit zwischen Lehrpersonen mit altrechtlicher Ausbildung und Lehrpersonen mit neurechtlicher Ausbildung.

Die Forderungen aus der Kundgebung vom 14. Juni 2019 scheinen teilweise von der Annahme auszugehen, dass alle Lohnunterschiede diskriminierungsbedingt sind. Der Regierungsrat erachtet es als wichtig, einleitend darauf hinzuweisen, dass Lohnunterschiede berechtigt sein können (Alter, Erfahrung, Ausbildung, Einsatzbereitschaft etc.). Es gilt, zwischen erklärbaren und nicht erklärbaren Lohnunterschieden zu unterscheiden. In vielen Branchen und auch in der Verwaltung des Kantons Thurgau (KVTG) besteht immer noch ein nicht erklärbarer Lohnunterschied zwischen Frau und Mann. Zwar bewegt sich dieser in den meisten Branchen unterhalb der vom Bund vorgegebenen Toleranzschwelle von 5 %, in der KVTG im Zeitpunkt der letzten Messung 2012 bei 2.8 %. Dennoch erachtet es der Regierungsrat als erforderlich, auch einen nicht erklärbaren Lohnunterschied vollständig zu beseitigen.

Ein Mittel dazu kann eine erhöhte Transparenz bei Löhnen sein. Aus diesem Grund hat der Bund das Gleichstellungsgesetz (GIG; SR 151.1) per 1. Januar 2020 dahingehend revidiert, dass für Unternehmen mit über 100 Beschäftigten die Löhne innerhalb des Unternehmens wissenschaftlich analysiert und die Ergebnisse von einer Revisionsgesellschaft oder einer Arbeitnehmervertretung überprüft werden müssen. Die Belegschaft ist über das Ergebnis der Analyse zu informieren. Die Forderung nach mehr Transparenz wird damit teilweise erfüllt. Der Regierungsrat erachtet es als zielführend, die Wirkung der neuen Bestimmung abzuwarten, bevor weitere Massnahmen geprüft werden. Im Übrigen ist darauf hinzuweisen, dass das Bundesamt für Statistik bereits heute die schweizerische Lohnstruktur, u. a. gesondert nach dem Geschlecht, im Zweijahresrhythmus untersucht und die Ergebnisse publiziert. Diese Daten sind geeignet, sozialen Druck auf Arbeitgeber auszuüben, gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit zu bezahlen. Eine Vorbildfunktion der KVTG für Unternehmen im Kanton Thurgau ist mit der statistischen Lohntransparenz damit bereits heute Tatsache und diesbezügliche Forderungen erfüllt. Hingegen ist eine personenbezogene Lohntransparenz – auch für die KVTG – aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht möglich, garantiert die Bundesverfassung in Art. 13 Abs. 2 doch grundrechtlichen Schutz vor dem Missbrauch persönlicher Daten.

Die Forderung, typische "Frauenberufe" besser zu entlohnen resp. faire, d. h. der Verantwortung angemessene Löhne zu bezahlen, kann der Regierungsrat so pauschal nicht unterstützen, weil es auch typische "Männerberufe" mit tiefem Lohnniveau gibt, beispielsweise in der Branche "Verkehr und Lagerei". Löhne hängen massgeblich von der Produktivität und Ertragskraft der Branche ab und sind im Schweizer Arbeitsmarkt in erster Linie dem Verhandlungsprimat von Arbeitgeber und Arbeitnehmer anheimgestellt,

auch für den Bereich eines Gesamtarbeitsvertrages. Dieser Grundsatzentscheid geht davon aus, dass die Frage, wie viel eine Arbeitsleistung wert ist, am treffendsten von den Akteuren ausgehandelt wird, die direkt davon betroffen sind, weil sie den Lohn zahlen resp. erhalten. Zwar gibt es gewisse Einschränkungen dieses Verhandlungsprimats, etwa Mindestlöhne oder das Diskriminierungsverbot. Vom Grundsatz abzuweichen, dass Angebot und Nachfrage den Lohn bestimmen, würde hingegen einen Paradigmenwechsel mit weitreichenden Folgen für die Wirtschaft und die Gesellschaft bedeuten. Abgesehen davon erachtet es der Regierungsrat als nahezu unerfüllbar, abstrakt festzulegen, was welche Arbeit wert ist, da dies eine stark subjektive Einschätzung ist. Weiter liesse eine solche Regelung ausser Acht, dass es auch nicht-monetäre Entschädigungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gibt. Denkbar sind etwa emotionale oder sonstige persönliche Motive zur Annahme einer Arbeit sowie zukünftige Karrierechancen, beispielsweise aufgrund guter Weiterbildungsrahmenbedingungen. Schliesslich wäre eine Regelung mit abstrakt festgelegten Löhnen nur mit hohem Aufwand kontrollierbar und würde einen hohen Betreuungsaufwand nach sich ziehen (neue oder veränderte Berufsbilder, veränderte gesellschaftliche Wertungen von Berufen etc.). In der Schweiz ist die freie Berufswahl und -ausübung aufgrund der Wirtschaftsfreiheit verfassungsmässig garantiert. Das Lohnniveau der verschiedenen Branchen ist bekannt. Dies ist, sollte der Lohn die zentrale Motivation für die Ausübung eines Berufs sein, bei der individuellen Berufswahl entsprechend zu berücksichtigen.

Die Forderung nach Sanktionen für Unternehmen mit diskriminierenden Löhnen kann der Regierungsrat nachvollziehen, auch wenn er sich bewusst ist, dass es schwierig ist, diskriminierende Löhne nachzuweisen. Zur im Vorfeld geführten Gleichstellungsdebatte auf Bundesebene zur letzten Revision des GIG erstellte die Universität St. Gallen im Auftrag des Eidgenössischen Büros für Gleichstellung eine "Studie zu den statistischen Analysen der Eidgenossenschaft betreffend Lohngleichheit von Frau und Mann" (publiziert am 28. September 2015)¹. Der Bericht analysiert zwei Analysemodelle des Bundes – das Analysemodell der nationalen Statistik zur Erklärung der Entstehung von Lohnungleichheit zwischen Frau und Mann sowie das Standard-Analysemodell im Rahmen der Kontrollen im Beschaffungswesen, das ermittelt, ob die Lohnpraxis die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann respektiert – und zeigt auf, wie komplex es ist, Löhne zu analysieren. Sensibel ist dabei die Frage der wissenschaftlichen Bemessung des tatsächlich diskriminierenden Anteils, dem sogenannten unerklärten Anteil der Lohnungleichheit. Diskriminierende Löhne in einem einzelnen Unternehmen nachzuweisen, ist äusserst schwierig. Es stellt sich daher die Frage, ob eine Sanktionsnorm die

1

https://www.ebg.admin.ch/dam/ebg/de/dokumente/lohngleichheit/berichte_studien_gutachten/studie_zu_den_statistischenanalysendereidgenossenschaftbetreffen.pdf.download.pdf/studie_zu_den_statistichena_nalysendereidgenossenschaftbetreffen.pdf

5/13

gewünschte Wirkung entfaltet. Ob sie angesichts der voranschreitenden Gleichstellung von Frau und Mann auch erforderlich ist oder die bestehenden und aufgegleisten Massnahmen nicht in absehbarer Zeit zum Ziel führen, ist zu prüfen.

Zur Charta der Lohngleichheit im öffentlichen Sektor hat sich der Regierungsrat mit der unter parlament.tg.ch öffentlich zugänglichen Beantwortungen der Einfachen Anfrage vom 25. Oktober 2017 und des Antrags vom 8. März 2018, der vom Grossen Rat mit 81:19 Stimmen abgelehnt worden ist, ausführlich geäussert. Er erachtet Chartas nicht als taugliches Mittel auf der Ebene der Exekutive, um politische Forderungen durchzusetzen. Es sei an dieser Stelle auf diese Antworten verwiesen. Unterstrichen werden kann jedenfalls, dass Chartas als Selbstregulierung des Staates neben den ordentlichen demokratischen Prozessen der Gesetzgebung aus grundsätzlichen staatspolitischen Überlegungen kritisch einzustufen sind. Zudem ist – wiederum mit Verweis auf die öffentlich zugänglichen Antworten des Regierungsrates auf die genannten Vorstösse – anzuführen, dass Unternehmen, die Aufträge der öffentlichen Hand erhalten, ab einem gewissen Auftragswert die Gleichbehandlung von Frau und Mann aufgrund des Vergaberechts explizit garantieren müssen. Tun sie dies nicht, führt dies zum Ausschluss des Unternehmens vom Vergabeverfahren. Es erhellt vor diesem Hintergrund nicht, wieso Zulieferer des Kantons dazu verpflichtet werden sollen, eine Lohncharta einzuhalten, die im Wesentlichen deckungsgleich mit geltendem Recht ist. Unternehmen haben sich an Gesetze zu halten. Tun sie dies nicht, sind die Instrumente und Sanktionen aus diesen Gesetzen anzuwenden.

Bezogen auf die konkreten Forderungen aus dem Bildungsbereich kann eine Angleichung der Löhne für Kindergarten- und Primarschul-Lehrpersonen im Zusammenhang allfälliger Anpassungen im Kontext der Einführung des kombinierten Kindergarten- und Unterstufe-Studiums (KUG) diskutiert werden. Bezüglich der Forderung nach Lohngleichheit zwischen Lehrpersonen mit altrechtlicher Ausbildung und Lehrpersonen mit neurechtlicher Ausbildung ist auf die ausbildungsbezogene Entlohnung hinzuweisen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein zentrales Element zur tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann. Um diese zu verbessern, sind hauptsächlich flexible Arbeitsmodelle inkl. moderne Arbeitsformen wie Teilzeitarbeit und Telearbeit sowie bezahlbare Fremdbetreuungsangebote für Kinder erforderlich; allenfalls staatlich subventioniert, vorgeschrieben (Angebotspflicht in jeder Gemeinde) und kontrolliert (Qualitätssicherung). Zudem wird gefordert, die Förderung von Frauen in Entscheidungspositionen voranzutreiben oder eine Frauenquote für Kaderstellen einzuführen.

Der Regierungsrat erachtet es als wichtig, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist im Konzept für ein koordiniertes Vorgehen in der Kinder-, Jugend- und Familienpolitik Kanton Thurgau 2018-2022 im Themenfeld 1 adressiert (vgl. dek.tg.ch → Fachstelle für Kinder-, Jugend- und Familienfragen). Zusätzliche Stellen, beispielsweise eigens für die Information der Frauen über die Folgen einer Teilzeitbeschäftigung oder zur Analyse der rechtlichen Grundlagen für verschiedene Formen des Zusammenlebens, sind nicht erforderlich. Mit Blick auf die konkreten Forderungen stellt der Regierungsrat fest, dass sowohl flexible Arbeitsmodelle (Jahresarbeitszeit, Jobsharing etc.) sowie Teilzeitarbeit in fast allen Branchen weit verbreitet sind. Auch in der KVTG arbeiten viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Teilzeit, nahezu alle Mitarbeitenden verfügen im Rahmen einer Jahresarbeitszeit über eine hohe Flexibilität in der Gestaltung ihrer Arbeitszeit. Der Regierungsrat stellt weiter fest, dass Teilzeitarbeit zu verminderten Rentenleistungen führt. Diesbezüglich besteht in den Forderungen ein Zielkonflikt zwischen Teilzeitarbeitsmöglichkeiten und ausreichenden Rentenleistungen. Einer teilzeitarbeitenden Person muss bewusst sein, dass sie nicht gleich viele Rentenansprüche erwirbt wie eine vollzeitlich tätige Person (vgl. unten zur Forderung der Abschaffung des Koordinationsabzugs). Trotzdem ist es wichtig, dass Teilzeitarbeitende in den AHV- und BVG-Regelungen gebührend berücksichtigt werden. Im noch jungen Bereich der Telearbeit ortet der Regierungsrat ein Potenzial zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In technikaffinen Branchen ist Telearbeit bereits verbreitet. Der Regierungsrat geht davon aus, dass sich Telearbeit in den kommenden Jahren in vielen Branchen als wichtiges Arbeitsmodell etablieren wird. In der KVTG bestehen die technischen Voraussetzungen für ortsungebundenes Arbeiten bereits. Wie dieses Feld konkret weiterentwickelt wird, prüft der Regierungsrat im Rahmen der Erarbeitung der Strategie Digitale Verwaltung Thurgau.

Der Bedarf an Fremdbetreuungsangeboten für Kinder ist ausgewiesen. Die entsprechenden Förderprogramme des Bundes für Kindertagesstätten, ergänzt durch Förderungen der Kantone und der Gemeinden, haben in den letzten knapp zehn Jahren tausende Kindertagesstätten in der Schweiz entstehen lassen. Auch aus volkswirtschaftlicher Sicht ist es sinnvoll, wenn Frauen aus allen Bildungsstufen nach der Geburt von Kindern erwerbstätig bleiben. Die gleichzeitige Erwerbstätigkeit beider Elternteile steht dort in Frage, wo keine externe Kinderbetreuung angeboten wird, beziehungsweise wo deren Kosten das zusätzliche Einkommen kompensieren. Im Kanton Thurgau liegt die Hauptverantwortung für die familienergänzende Betreuung gemäss § 5 Abs. 1 des Gesetzes über die familienergänzende Betreuung (RB 861.1) bei den Politischen Gemeinden. Die Schulgemeinden sind den Politischen Gemeinden gemäss § 6 dieses Gesetzes zur Zusammenarbeit zugewiesen. Diese Zusammenarbeit funktioniert. Seitens Schulen stehen verschiedene Instrumente mit unterschiedlicher Intensität und unterschiedlichen Kostenfolgen zur Verfügung (Tageschulen, Randstundenbetreuung, Mittagstische, Aufgabenhilfe, Ausdehnung der Blockzeiten). Angesichts der bereits beste-

henden Infrastruktur und der sich ohnehin in der Schule aufhaltenden Kinder besteht ein effizient nutzbares Potenzial für zusätzliche Betreuungsleistungen. Der Regierungsrat erachtet die bestehende Zuständigkeitsregelung als zielführend. Er verweist zudem auf den Bericht "Familien- und schulergänzende Betreuung im Kanton Thurgau", den er aufgrund des Auftrages vom 9. Januar 2019 innerhalb von zwei Jahren erarbeiten wird. Der Bericht wird den Status quo der Fremdbetreuung im Kanton Thurgau umfassend wiedergeben und als Diskussions- und Entscheidungsgrundlage für allfällige weitere Massnahmen dienen können. Zur Qualität der Fremdbetreuungsangebote wird sich der Bericht nicht äussern, da diese durch bestehende spezifische Vorgaben (Ausbildungsniveau, Betreuungsschlüssel etc.) sichergestellt sind. Die Forderung nach einer jährlichen Qualitätskontrolle jeder Kindertagesstätte im Kanton Thurgau lehnt der Regierungsrat ab. Zum einen wäre dies eine völlig unverhältnismässige Kontrolle von funktionierenden Einrichtungen – auch im Vergleich zu anderen Einrichtungen etwa im Gesundheits- oder Sozialbereich. Zudem wären die erforderlichen Ressourcen für eine derartig enge Kontrolle sehr hoch. Schliesslich wird gefordert, im nächsten Thurgauer Bildungsbericht auch Mütter und Väter zu befragen. Der Regierungsrat erachtet die Eltern in diesem Fall nicht als primäre Anspruchsgruppe.

Unbestrittenermassen besteht ein Subventionierungsbedarf für Fremdbetreuungskosten. Ansonsten würden breite Teile der Bevölkerung Fremdbetreuungsangebote nicht in Anspruch nehmen können, da die Kosten dafür das zusätzliche Einkommen kompensieren. Eine Kostenbeteiligung der Eltern ist aber in jedem Fall zielführend, da die kostenpflichtige Kinderbetreuung nie ganz vom Staat oder vom Arbeitgeber übernommen werden soll, weil dies eine Ungleichbehandlung mit nicht kostenpflichtiger Kinderbetreuung im Rahmen der Verwandtschaft und des Freundeskreises darstellen würde. Es gilt daher, eine Abwägung dieser beiden Aspekte vorzunehmen. Der Regierungsrat erachtet einkommensabgestufte Tarife als taugliches Mittel, da damit der Anreiz zur Aufnahme einer Arbeit für tiefere Einkommensklassen besonders hoch ist und nicht erforderliche Subventionen für hohe Einkommensklassen verhindert wird. Einkommensabhängige Tarife für die Fremdbetreuung von Kindern finden sich im Kanton Thurgau bei vielen Betreuungsangeboten, was der Regierungsrat begrüsst.

Der Forderung nach mehr Frauen in Entscheidungspositionen steht der Regierungsrat positiv gegenüber, hat er doch damit auch selbst sehr gute Erfahrungen gemacht. Die Einführung einer Frauenquote für Kaderstellen lehnt er hingegen ab. Der Regierungsrat erachtet es als selbstverständlich, dass Stellen aufgrund der fachlichen und persönlichen Eignung einer Person besetzt werden, unabhängig von ihrem Geschlecht. Langfristig sollte dies in einer Gesellschaft mit gleichem Männer- und Frauenanteil dazu führen, dass in Kaderpositionen gleich viele Frauen und Männer arbeiten. Da dies gegenwärtig in den meisten Branchen noch nicht der Fall ist, setzt sich der Regierungsrat für mehr Frauen in Entscheidungspositionen ein. Der Regierungsrat ist überzeugt, dass es

ausreichend fähige Frauen für Kaderpositionen gibt und sich diese im Wettbewerb mit den Männern durchzusetzen vermögen. Angesichts des branchenspezifisch bisweilen erheblichen Fachkräftemangels ist zudem zu beobachten, dass fachlich und persönlich fähige Kaderleute von Unternehmen geradezu umworben werden, da es schlicht mehr Stellen als passende Fachkräfte gibt. Das Geschlecht ist dabei irrelevant.

Elternzeit und Vaterschaftsurlaub

Die Einführung einer Elternzeit oder eines Vaterschaftsurlaubes führt dazu, dass Karrieren von Frauen nicht erschwert oder verhindert werden, weil sie sich eine gewisse Zeit vollzeitlich oder teilzeitlich um die Kinder kümmern. Mit einer geschlechterneutralen Elternzeit oder der Einführung eines Vaterschaftsurlaubs wird dieser Nachteil beseitigt und nicht implizit die gesellschaftliche Erwartung aufrechterhalten, dass sich die Frau in der Anfangszeit um die Kinder kümmert. Gefordert werden zudem ein spezieller Kündigungsschutz sowie das Recht, die Stelle nach einer Elternzeit wieder antreten zu dürfen.

Der Regierungsrat erachtet einen Vaterschaftsurlaub als taugliches Instrument, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern. Für kantonale Angestellte wurde der Vaterschaftsurlaub erst kürzlich per 1. Januar 2019 auf fünf Tage ausgeweitet. Auch für den privaten Sektor besteht ein Diskussionsbedarf. Die hängige Initiative "Für einen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie" vom 4. Juli 2017 (vier Wochen Vaterschaftsurlaub) sowie der Gegenentwurf der Kommission für Soziales und Gesundheit des Ständerates (zwei Wochen Vaterschaftsurlaub) zeigen, dass dies eine wichtige gesellschaftliche Frage ist. Der Regierungsrat erachtet es als sinnvoll, die Volksabstimmung zu dieser Frage abzuwarten. In der Vernehmlassung hat er sich für den ständerätlichen Gegenvorschlag ausgesprochen.

Die Einführung einer Elternzeit von 24 Monaten lehnt der Regierungsrat genauso ab, wie einen speziellen Kündigungsschutz für junge Eltern und das Recht, die Stelle nach einer Elternzeit wieder antreten zu dürfen. Zwar hat der Regierungsrat Verständnis dafür, dass Eltern möglichst viel Zeit mit ihren Kindern verbringen wollen. Nachvollziehbar ist auch der Wunsch auf eine möglichst sichere Anstellung. Diese nachvollziehbaren Wünsche sind allerdings den volkswirtschaftlichen Kosten gegenüberzustellen. Diese erachtet der Regierungsrat als unverhältnismässig hoch.

Altersvorsorge

Resultierend aus ungleichen Löhnen, Erwerbsunterbrüchen aufgrund von Mutterschaftsurlaub und tieferen Pensionskassenbeiträgen infolge von Teilzeitarbeit (Koordinationsabzug) würden Frauen tiefere Ansprüche in der Altersvorsorge erwerben als Männer. In der Folge verfügen sie im Alter über weniger Einkommen. Mit der Abschaf-

9/13

fung des Koordinationsabzugs oder der monetären Anerkennung von Betreuungs- und Haushaltsarbeit, auch im Care-Bereich, sollen Vorsorgelücken für Frauen verhindert werden.

Im Bereich der Sozialversicherungen ist zu beachten, dass es sich um ein komplexes, filigran austariertes Geflecht handelt, das im Rahmen des gesellschaftlichen Diskurses über Jahrzehnte entwickelt wurde. In vielen Bereichen sind Reformen dringend nötig, weil die langfristige Finanzierung nicht mehr sichergestellt ist. Ein Leistungsausbau, beispielsweise über die vollständige Abschaffung des Koordinationsabzugs, hätte unweigerlich einen Leistungsabbau an anderer Stelle, etwa die Senkung des Umwandlungssatzes, oder eine zusätzliche Finanzierung, etwa über zusätzliche Lohnabzüge, zur Folge. Zudem ist offensichtlich, dass nicht der Koordinationsabzug als solcher zu tieferen Renten bei Frauen führt, sondern der Umstand, dass Frauen eher in Teilzeit arbeiten. Die Forderungen sind diesbezüglich widersprüchlich, sollen doch einerseits Teilzeitmodelle gefördert und gleichzeitig die persönliche Altersvorsorge ausgebaut werden. Diesbezüglich besteht ein Zielkonflikt in den Forderungen. Der Regierungsrat erachtet eine Überprüfung der gesetzlichen Bestimmungen zum Koordinationsabzug gleichwohl als angebracht. In der vom Volk am 14. September 2017 verworfenen Vorlage des Bundes zur AHV war vorgesehen, diesen nicht mehr als fixe Summe, sondern als Prozentsatz des Bruttolohnes zu definieren. Der im damaligen Abstimmungskampf unbestrittene Ansatz stellt eine Möglichkeit dar, das Spannungsverhältnis zwischen der schwierigen Finanzierungslage der AHV und der Frage nach der Finanzierung zusätzlicher Leistungen zu adressieren. Es ist daher davon auszugehen, dass der Ansatz in der nächsten Vorlage des Bundes zur AHV enthalten ist.

Überdies weist der Regierungsrat darauf hin, dass Frauen nicht generell tiefere Leistungsansprüche im Alter haben. Im Kanton Thurgau fiel die durchschnittliche ordentliche Altersrente für Frauen 2017 beispielsweise geringfügig höher aus als jene der Männer, was insbesondere in den Witwenrenten begründet ist. Ein weiteres Beispiel ist die höhere Lebenserwartung von Frauen bei früherem ordentlichem Pensionsalter – was eine Benachteiligung der Männer darstellt. Sozialversicherungsrechtliche Fragen sind daher stets im Gesamtsystem zu bewerten. Von einer isolierten Beurteilung eines einzelnen Aspekts ist abzusehen.

Abschliessend ist anzuführen, dass in der Diskussion um Leistungen im Alter stets im Auge behalten werden muss, dass die heutigen Empfängerinnen und Empfänger von Leistungen ihre Ansprüche in einer Zeit erworben haben, in der die gesellschaftlichen Rollen von Frau und Mann gänzlich anders war als heute. Es ist daher naheliegend, dass dies mit heutigen Wertvorstellungen kollidiert. Allerdings handelt es sich dabei um eine Übergangsphase. Sobald jene Jahrgänge ins Rentenalter kommen, in denen Frauen vermehrt erwerbstätig waren, werden sich die ausgerichteten Leistungen ent-

10/13

sprechend geschlechterneutral austarieren. In diesem Zusammenhang erscheint dem Regierungsrat eine übergangsmässige Regelung von zusätzlichen (zu den beispielsweise in der AHV bestehenden) Betreuungsgutschriften prüfenswert. Die genauen Auswirkungen möglicher Massnahmen müssten im Detail untersucht werden.

Steuererleichterungen

Steuerabzüge sollen lenkend dazu eingesetzt werden, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu begünstigen. Etwa mit der Erhöhung des Abzugs für Fremdbetreuungskosten, mit der Erhöhung des allgemeinen Steuerabzugs für Kinder oder Jugendliche in Ausbildung oder mit einem neuen Abzug für Unternehmen mit Kinderbetreuungsangebot für die Mitarbeitenden.

Der Regierungsrat teilt die Anliegen der Petitionärinnen, den Abzug für Fremdbetreuungskosten zu erhöhen. Als Teil der Umsetzung der eidgenössischen kantonalen Steuer- und AHV-Finanzierungsvorlage (STAF) schlägt er vor, diesen auf Fr. 10'000.-- zu erhöhen. Auch die Erhöhung des allgemeinen Steuerabzugs für Kinder und Jugendliche in Ausbildung ist prüfenswert. Eine Steuererleichterung für Unternehmen mit Kinderbetreuung lässt das Steuerharmonisierungsgesetz (StHG; SR 642.14) hingegen nicht zu. Kantonale Steuererleichterungen für Unternehmen sind gemäss Art. 5 StHG nur bei der Gründung möglich.

Gendergerechte Sprache

Die öffentliche Hand soll mit einer gendergerechten Sprache dazu beitragen, bestehende gesellschaftliche Stereotypen zu durchbrechen. Frau und Mann sind sprachlich diskriminierungsfrei zu behandeln.

Für den Regierungsrat ist es seit langem selbstverständlich, dass der Kanton eine gendergerechte Sprache verwendet. Bereits vor über 25 Jahren hat der Regierungsrat mit RRB Nr. 1 vom 5. Januar 1993 die Richtlinien zur sprachlichen Gleichbehandlung von Frau und Mann verabschiedet. In den Weisungen zum Briefverkehr und Sprachgebrauch in der Verwaltung, zur Rechtschreibung und Formulierung amtlicher Texte und zur sprachlichen Gleichbehandlung vom 14. August 2008 wurde in Erinnerung gerufen, dass in Texten immer die weibliche und männliche Sprachform zu verwenden ist. Es wurde konkretisiert, wie männliche und weibliche Personen in Texten zu bezeichnen sind. Diese Weisungen sind nach wie vor in Kraft. Auch in den Richtlinien des Kantons Thurgau für die Gesetzgebung aus dem Jahr 2004 wird die sprachliche Gleichbehandlung vorgeschrieben. Die Staatskanzlei sorgt sowohl bei Regierungsratsbeschlüssen, in Erlasstexten und in der Kommunikation dafür, dass der sprachlichen Gleichbehandlung nachgelebt wird. Die sprachliche Verständlichkeit und die geltenden Regeln einer korrekten sprachlichen Ausdrucksform bleiben freilich weiterhin zwingende Voraussetzung.

11/13

Schutz vor sexueller Belästigung und Gewalt

Da Frauen statistisch häufiger Opfer von sexueller Belästigung und Gewalt werden, soll der Staat sie besonders schützen.

Die Forderungen betreffen den Bereich des Strafrechts, der gemäss Art. 122 BV in der ausschliesslichen Kompetenz des Bundes liegt. Es ist den Kantonen nicht möglich, abweichende, weitergehende Bestimmungen zu erlassen. Der Regierungsrat erachtet die Idee, Männer im strafrechtlichen Bereich schlechter zu stellen als Frauen, gerade unter dem Gesichtspunkt der Gleichstellung von Frau und Mann, als nicht nachvollziehbar. Im Bereich des Strafrechts definiert eine Gesellschaft nicht tolerierbares Verhalten, das staatlich mit strengsten Mitteln sanktioniert wird – diese politische Wertung muss unabhängig vom Geschlecht für alle Menschen gleich gelten.

Der Regierungsrat erachtet hingegen die Forderung als zielführend, Frauen besonders zu schützen. Bereits am 1. April 2018 ist das Übereinkommen des Europarates zur Verhütung und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt (Istanbul-Konvention) für die Schweiz in Kraft getreten. Der Kanton Thurgau ist im Rahmen seines kantonalen Zuständigkeitsbereichs an dessen Umsetzung. Unter anderem hat der Kanton 2019 seinen staatlichen Unterstützungsbeitrag an das Frauenhaus Winterthur verdoppelt. Zum Ganzen wird der Regierungsrat im Rahmen der Beantwortung der Interpellation vom 24. April 2019 "Istanbul Konvention – Kantonale Analyse und Umsetzung" umfassend Stellung nehmen.

Stellung der Frauen in der katholischen Kirche

Frauen sollen im kirchlichen Kontext von Ämtern oder Handlungen allein aufgrund ihres Geschlechts nicht mehr ausgeschlossen werden.

Der Regierungsrat verzichtet darauf, den Landeskirchen in religiösen Fragen Empfehlungen auszusprechen.

Aufnahme des Geburtshauses St. Gallen auf Thurgauer Spitalliste

Das 2019 neu eröffnete Geburtshaus in der Stadt St. Gallen soll auf die Spitalliste des Kantons Thurgau aufgenommen werden.

Der Regierungsrat hat in seiner öffentlich zugänglichen Antwort vom 9. April 2019 auf die Einfache Anfrage vom 27. Februar 2019 "Neues Versorgungsmodell – Geburtshaus St. Gallen" ausgeführt, dass er die Aufnahme des Geburtshauses St. Gallen auf die Thurgauer Spitalliste bei der Spitalplanung 202X in Aussicht stellt, sofern die aus dem eidgenössischen Krankenversicherungsgesetz vorgegebene Prüfung der Wirtschaftlichkeit und Qualität positiv ausfällt. Bereits heute können Thurgauer Frauen das Geburts-

12/13

haus St. Gallen benützen unter voller Kostentragung durch den Kanton Thurgau und die Krankenkassen.

III. Zusammenfassung

Der Regierungsrat misst der Gleichstellung von Frau und Mann eine hohe Bedeutung zu. Er stellt fest, dass die rechtliche Gleichstellung weitgehend realisiert ist. Handlungsbedarf besteht bei der tatsächlichen Gleichstellung. Über die Fragen, wo diese noch besteht und mit welchen Mitteln sie beseitigt werden kann, gehen die Meinungen auseinander. Der Regierungsrat hat seine Haltung zu den thematisch verschiedenen Aspekten dargelegt. Entsprechende Massnahmen wird er eigenständig oder in Zusammenarbeit mit der Wirtschaft und der Zivilgesellschaft vorantreiben. Wir danken Ihnen für Ihre Anregungen und freuen uns, wenn Sie einen Beitrag zur weiteren Realisierung der Gleichstellung von Frau und Mann leisten.

Mit freundlichen Grüssen

Der Präsident des Regierungsrates

Der Staatsschreiber

13/13

Verteiler:

- Verein Thurgauer Hebammen, Frau Katharina Iseli, St. Peterzellerstrasse 12, 9633 Hemberg
- Verein Tagesfamilien Mittel- und Oberthurgau, Frau Ursi Senn-Bieri, Fabrikstrasse 1, 8586 Erlen
- SBK Sektion St. Gallen - Thurgau - Appenzell, Frau Barbara Dätwyler Weber, Kolumbanstrasse 2, 9008 St. Gallen
- Frau Marina Bruggmann, Kantonsrätin, Kieswinkelstrasse 10, 8599 Salmsach
- Frau Lenea Magri Bosshart, Kappelerweg 32, 8570 Weinfelden
- Frau Xenja Magri-Fatzer, Kamorstrasse 6, 8570 Weinfelden
- SKF Schweizerischer Katholischer Frauenbund, Kasernenplatz 1, Postfach 7854, 6000 Luzern 7
- Grüne Frauen Thurgau, Frau Heidi Heine, Schlossgasse 4, 9320 Arbon
- Frau Flora Hausammann, Roggenweg 9, 8500 Frauenfeld
- Zauberkita GmbH, Frau Fabienne Salathé, Rheinstrasse 51, 8500 Frauenfeld
- CVP Frauen Thurgau, Frau Anne Varenne, Trüllikon 9, 8524 Buch bei Frauenfeld
- Bildung Thurgau, Frau Anne Varenne, Zürcherstrasse 183, 8510 Frauenfeld
- Frauenzentrale Thurgau, Frauenfelderstrasse 4, 8570 Weinfelden
- Lehrerinnen der Kantonsschule Frauenfeld, Ringstrasse 10, 8500 Frauenfeld
- SP Thurgau, Parteisekretariat, Frau Nina Schläfli und Frau Sonja Wiesmann, Nationalstrasse 37, 8280 Kreuzlingen