

Teil Lohn

Beschluss des Grossen Rates betreffend individuelle, leistungsbezogene Lohnanpassungen (§§ 11 und 35 BVO, §§ 2, 4 und 11 LBV)

Eintreten

Präsident: Den Bericht der Geschäftsprüfungs- und Finanzkommission zu diesem Teilgeschäft haben Sie vorgängig erhalten. Für die Tribünenbesucher liegen Kopien auf. Das Wort hat zuerst der Präsident der Geschäftsprüfungs- und Finanzkommission, Kantonsrat Norbert Senn, für seine einleitenden Bemerkungen zum Eintreten.

Kommissionspräsident **Senn**, CVP/GLP: Der Regierungsrat sieht eine generelle Lohnerhöhung um 0.4 % vor. Es profitieren folglich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von einer Lohnerhöhung. Dazu drängen sich zwei Feststellungen auf: Erstens befinden sich rund 40 % des Personals im entsprechenden Lohnband bereits am obersten Limit. Zweitens soll der Kanton seine Stellung als attraktiver Arbeitgeber gegenüber anderen Kantonen als auch gegenüber den Gemeinden bewahren. Der Regierungsrat setzt mit dieser generellen Lohnerhöhung ein Zeichen der Wertschätzung. Der Grosse Rat hat über die individuelle, leistungsbezogene Lohnanpassung zu befinden. Basierend auf den Rahmenbedingungen ist gemäss § 11 der Besoldungsverordnung ein Minimum von einem Prozent der Gesamtlohnsumme vorgesehen. Der Regierungsrat beantragt dem Grossen Rat, diese minimale, festgeschriebene Erhöhung zu genehmigen. Zu dieser minimalen, zu gewährenden Erhöhung gab es auch kritische Stimmen. Eine Abkehr davon würde jedoch eine Verordnungsänderung voraussetzen. Aufgrund der Budgeteingaben liegt die durchschnittliche Gesamt-Steigerung bei den Personalkosten mit 1.2 % tiefer, als sie in den Budgetrichtlinien mit 1.4 % vorgesehen gewesen wäre. Die GFK ist dieser Argumentation gefolgt und beantragt mit 21:0 Stimmen einstimmig, den vorliegenden Beschlusssentwurf zu genehmigen.

Ackerknecht, EDU/EVP: Die EDU/EVP-Fraktion anerkennt die Tatsache, dass die Thurgauer Verwaltung schweizweit zu den günstigsten und effizientesten Verwaltungen gehört. Der Kanton soll auch weiterhin als attraktiver Arbeitgeber gelten. Deshalb muss die gute Arbeit des Personals verdankt und gewürdigt werden. Verglichen mit den wirtschaftlichen Verhältnissen anderer Unternehmungen sind die Lohnbeschlüsse für das Jahr 2014 unseres Erachtens grosszügig angelegt. Dieser Umstand sollte auch beim Personal auf entsprechende Anerkennung stossen. Im Hinblick auf die Leistungsüberprüfung darf das Personal erwarten, dass es durch umgesetzte Einsparungen zu Entlastungen kommen wird. Die EDU/EVP-Fraktion ist für Eintreten und unterstützt die vom Regierungsrat vorgeschlagene individuelle, leistungsbezogene Lohnanpassung von 1 % der Gesamtlohnsumme einstimmig.

Kern, SP: Der Regierungsrat hat die Zeichen der Zeit erkannt und spricht dem Personal eine generelle Lohnerhöhung von 0.4 % zu. Das ist gut so und bedeutet ein lang erwartetes Zeichen der Wertschätzung für das Personal. Nach der eher enttäuschenden Pensionskassen-Diskussion, ist diese Lohnerhöhung als positives Zeichen zu werten. Der Regierungsrat begründet seinen Entscheid hauptsächlich damit, dass eine Annäherung an das Lohnniveau der umliegenden Kantone und somit ein relevanter Wettbewerb herbeigeführt werden soll und auch herbeigeführt werden kann. Ebenso stellen die zusätzlichen Belastungen aufgrund der neuen Pensionskassenverordnung einen Grund für die Lohnerhöhung dar. Die Lohnrichtlinien enthalten eine detaillierte Liste mit guten Gründen für diese Realloohnerhöhung. Die SP-Fraktion unterstützt den Vorschlag des Regierungsrates, den Lohn individuell und leistungsbezogen um 1 % der Gesamtlohnsumme anpassen zu können. Die SP-Fraktion ist für Eintreten und steht zudem hinter dem Entscheid des Regierungsrates, eine generelle Lohnerhöhung von 0.4 % vorzunehmen.

Bosshard, CVP/GLP: In der Diskussion um die Lohnentwicklung in der öffentlichen Verwaltung hat die CVP/GLP-Fraktion vor allem folgende fünf Aspekte berücksichtigt: 1. Die anerkannt guten Leistungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. 2. Die Wettbewerbsfähigkeit bei der Rekrutierung von neuem Personal und dem Erhalt bisheriger Angestellten. 3. Die in der Kompetenz des Regierungsrates beschlossene generelle Besoldungsanpassung von 0.4 %. 4. Die gegenüber den Vorjahren unveränderten Leistungsprämien von 500'000 Franken, welche als Einmalprämien ausbezahlt werden können. 5. Die ebenfalls unveränderten Lohnnebenleistungen. Die Lohnentwicklung in den verschiedenen Branchen der Privatwirtschaft ist unterschiedlich, tendenziell jedoch eher als zurückhaltend zu bewerten. Auch die allgemeine Wirtschaftslage im Kanton Thurgau, die sich heute positiv präsentiert, muss berücksichtigt werden. Unter den erwähnten Rahmenbedingungen ist der Antrag der GFK und der Regierung angemessen, für individuelle, leistungsbezogene Lohnanpassungen 1 % der Gesamtlohnsumme zur Verfügung zu stellen. Die CVP/GLP-Fraktion unterstützt den vorliegenden Antrag einstimmig und begrüsst auch die zusätzlichen Lohnmassnahmen, die der Regierungsrat beschlossen hat.

Baumann, SVP: Die SVP-Fraktion unterstützt den Antrag des Regierungsrates bezüglich die individuelle, leistungsbezogene Lohnanpassung von 1 % der Gesamtlohnsumme. Es handelt sich bei dieser Angelegenheit um eine Formsache, da 1 % dem festgeschriebenen Minimum gleich kommt. Lohnanpassungen müssen stets in einem Gesamtrahmen betrachtet werden. Die weiteren Leistungen für das Personal, beispielsweise die Verbilligung des Ostwind-Abonnements, das Ausstellen von Leistungsprämien oder die Möglichkeit, Reka-Checks vergünstigt zu erwerben, werden beibehalten.

Regierungsrat **Koch:** In der GFK wurden mehrfach Bedenken bezüglich der generellen,

vom Regierungsrat beschlossenen Lohnerhöhung um 0.4 % geäussert, da wir, unserer Verordnung gemäss, keine Möglichkeit hätten, diesen Betrag auszurichten. Der Regierungsrat teilt diese Meinung nicht. In der Verordnung sind fünf Kriterien festgeschrieben, die eine generelle Lohnerhöhung erlauben können: 1. Entwicklung der Lebenshaltungskosten. Bei diesem Punkt würde kein Handlungsbedarf vorliegen. 2. Finanzlage des Kantons. 3. Allgemeine Wirtschaftslage. Die ostschweizerische Wirtschaftslage präsentiert sich sehr gut. 4. Wettbewerbsfähigkeit des Kantons auf dem Arbeitsmarkt. Aktuell befinden wir uns diesbezüglich in einem Rückstand. Gemäss einer Studie, welche 19 Kantone und 11 Städte miteinbezog, liegt der Kanton Thurgau um 4 % unter dem Durchschnitt. 5. Allgemeine Lohnentwicklung in öffentlichen Verwaltungen. Dieser Punkt würde keinen Handlungsbedarf rechtfertigen. Vom Entscheid, den der Grosse Rat zu fällen hat, profitieren lediglich 60 % der Angestellten. Personen in leitender Funktion, welche unsere Verwaltung in beachtlichem Masse mitzutragen helfen, fallen in die 40 % der kantonalen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die davon nicht profitieren werden. Diese Personen erhalten immerhin durch die generelle Lohnerhöhung von 0.4 % einen Zustupf. Bis in das Jahr 2010 haben wir, was die Teuerung betrifft, in einem Rückstand gestanden. Seit 2010 bis heute verbesserte sich die Zahl um 1.57 %. Zuzüglich den 0.4 % werden wir also knapp 2 % erreichen, um einen Teil des Rückstandes aufzuholen. So befinden wir uns meines Erachtens auf dem richtigen Weg. Der Regierungsrat dankt dem Grossen Rat für die Genehmigung des einen Prozentes als individuelle, leistungsbezogene Lohnerhöhung sowie für das Verständnis gegenüber der vom Regierungsrat beschlossenen 0.4 % generellen Lohnerhöhung als kleine Anerkennung für das Personal.

Diskussion - **nicht weiter benützt.**

Eintreten ist gemäss § 11 der Verordnung des Grossen Rates über die Besoldung des Staatspersonals (Besoldungsverordnung) **obligatorisch.**

Detailberatung

Diskussion - **nicht benützt.**

Beschlussfassung

Dem Beschlussesentwurf betreffend individuelle, leistungsbezogene Lohnanpassungen (§§ 11 und 35 BVO, §§ 2, 4 und 11 LBV) wird mit 112:0 Stimmen zugestimmt.

Beschluss des Grossen Rates

betreffend

individuelle, leistungsbezogene Lohnanpassungen (§§ 11 und 35 BVO, §§ 2, 4 und 11 LBV)

vom 20. November 2013

Dem Regierungsrat steht für individuelle, leistungsbezogene Lohnanpassungen nach den §§ 11 und 35 der Besoldungsverordnung (BVO) sowie den §§ 2, 4 und 11 der Lehrerbesoldungsverordnung (LBV) für das Jahr 2014 1.0 Prozent der Gesamtlohnsumme zur Verfügung.

Der Präsident des Grossen Rates

Die Mitglieder des Ratssekretariates