

6. Motion von Hanspeter Gantenbein, Ueli Fisch, Brigitte Kaufmann, Diana Gutjahr, Marianne Raschle und Hansjörg Brunner vom 7. Dezember 2016 "Anpassung der Besoldungsverordnungen für das Staatspersonal und die Lehrpersonen" (16/MO 5/68)

Beantwortung

Präsidentin: Die Antwort des Regierungsrates liegt schriftlich vor. Ich eröffne die Diskussion. Das Wort haben zuerst die Motionäre.

Diskussion

Gantenbein, SVP: Ich möchte mich für die detaillierte und offene Beantwortung unserer Motion und für die guten Ansätze des Regierungsrates bedanken. Anders als der Regierungsrat hat "Personal Thurgau" offenbar leider noch nicht verstanden, worum es bei der Motion geht. Es geht überhaupt nicht darum, die allgemein guten Leistungen des Personals zu schmälern. Im Gegenteil: Meines Erachtens muss realisiert werden, in welchem bevorzugten Leistungs- und Lohngefüge sich unser Personal bewegen kann. "Personal Thurgau" jammert auf höchstem Niveau. Mit dem speziellen Schreiben von letzter Woche wird die negative Feststellung untermauert. Es wird nicht realisiert und damit nicht geschätzt, welche Privilegien vorhanden sind. Fast in allen Thurgauer Gewerbe- und Industrieunternehmen müssen die Mitarbeiter höhere Pensionskassenleistungen berappen. Sie können nicht von einem Arbeitnehmeranteil von lediglich 44% profitieren. Sie tragen die Prämien der Nichtbetriebsunfallversicherung zu 100%, und sie müssen die Krankentaggeld-Absicherung zu 50% übernehmen. Zudem erhalten sie keine Familienzulagen und andere Zusatzleistungen. Als Randbemerkung: Die Reka-Checks können sogar im Ausland eingelöst werden. "Personal Thurgau" sollte hier vielleicht einmal über die Bücher gehen. Deshalb habe ich meine Interpellation "Zunehmende Schere beim Lohn und den Sozialleistungen zwischen Staat und Gewerbe/Industrie beziehungsweise Landwirtschaft" nachgereicht. Ich möchte dies heute aber nicht zum Thema machen. Die Motion möchte einen "alten Zopf" abschneiden, welcher verlangt, dass jedes Jahr verbindlich mindestens 1% der Gesamtlohnsumme für individuelle leistungsbezogene Lohnanpassungen zur Verfügung gestellt wird. Wie es im Geschäftsbericht heisst, können rund 70% aller Angestellten jedes Jahr mit einer Lohnerhöhung rechnen. In unserer Motion haben wir zudem die budgetierten, zusätzlichen strukturellen Lohnanpassungen von 0,2% thematisiert: nichts mehr und nichts weniger. Die ausführliche Beantwortung des Regierungsrates unterstützt nun einige unserer Forderungen. So wurde der Fluktuationsgewinn offengelegt, welcher im Durchschnitt rund zwei Millionen Franken oder 0,7% der Lohnsumme ausmacht. Wenn man nun den erklärten Begriff "strukturelle Besoldungsanpassung" damit ebenfalls finanziert, ergeben sich immer noch netto 0,5% der

Lohnsumme, über welche der Regierungsrat entscheiden kann, ohne dass die Lohnsumme ansteigt. Haben die Ratsmitglieder in der Beantwortung gelesen, dass die Absicht besteht, 0,25% der Lohnsumme für strukturelle Lohnanpassungen fix festzuschreiben? Somit würden bereits wieder dieselben sturen Voraussetzungen geschaffen, welche wir versuchen, heute zu eliminieren. In der Beantwortung wird offiziell der vorausbezahlte Teuerungsausgleich von 3,84% ausgewiesen, also 3,84% zu viel ausgeglichene Lohnerhöhungen für alle. Hier kritisiere ich selbstverständlich den Regierungsrat. Spätestens vor drei Jahren hätte er von sich aus reagieren müssen. Er hat es aber nicht getan. Es ist deshalb unsere Aufgabe und unsere Pflicht im Grossen Rat, hier mehr Verantwortung zu übernehmen und nicht erst im Nachhinein zu lästern. Der Regierungsrat schreibt in den Richtlinien zum Budget 2018, dass bei Preisverhandlungen mit Lieferanten die Inflationsraten mit zu berücksichtigen seien. Hier meint er nicht 4% höhere Kosten oder vorausbezahlte Minussteuerung, sondern dass die Minussteuerung irgendwelche Auswirkungen gehabt haben soll. Das ist nicht korrekt. Die Minussteuerung habe ich ebenfalls in meiner erwähnten Interpellation thematisiert und Lösungsansätze für einen baldigen und notwendigen Ausgleich aufgezeigt. Hier und heute bitte ich den Regierungsrat, die praxisfremde Voraussteuerungsanpassung wie alle anderen 2'000 Unternehmen in der Industrie und im Gewerbe in unserem Kanton anzupassen. Ich bin mit der Antwort des Regierungsrates nicht einverstanden, dass er ein Zweiklassensystem einführen und für die Lehrerinnen und Lehrer ein "Extrazügli" fahren will. Dies wird langfristig zu Konflikten führen. Es darf nicht sein, dass in dieser Debatte alle Vor- und Nachteile der Lehr- und Staatspersonen einander gegenübergestellt werden sollen. Der Regierungsrat hat in seiner Beantwortung das Thema der Ferien angesprochen. Nach seiner Meinung sind die Lehrpersonen schlechter gestellt. Alleine dieses Thema würde zu einer unerfreulichen und unnötigen Debatte führen. Zur Erinnerung: Den Lehrpersonen wurde kürzlich die Ferien-Brücke zwischen Weihnachten und Neujahr zusätzlich zugestanden. Ich bin davon überzeugt, dass bei allen Löhnen ein Umdenken stattfinden muss. Wir müssen vom sturen automatisierten Lohnmechanismus wegkommen. "Besserer Lohn für bessere Leistung" ist anzustreben. In der Privatwirtschaft kann man nur so auf dem Markt existieren. Beim Kanton herrscht Gleichmacherei. Eine Änderung bedingt ein korrektes Qualifikationssystem. Vor diesem Hintergrund, sprich Aufwand, bei welchem auch einmal unangenehme Gespräche geführt werden müssen, drücken sich leider fast alle. Wir sollten eine unnötige Debatte um ein Zweiklassensystem verhindern. Wir sollten die Chance für einen individuellen Leistungslohn anpacken, der dieses Wort verdient. Mit dem Fluktuationsgewinn hat der Regierungsrat auch in Zukunft freien Handlungsspielraum von gegen 0,7% der Lohnsumme. Bei weitergehenden Lohnanpassungen, welche die Gesamtlohnsumme überschreiten lassen, ist der Grosse Rat einzubeziehen. Der Regierungsrat kann sich beim Thema "Personal" in der wichtigen Frage der Budgetierung legitimieren lassen. Die Gesamtlohnsumme muss im Mittelpunkt stehen. In der Antwort des Regierungsrates auf die Motion heisst es richtig: "Im Übrigen ist der Grosse

Rat dem Regierungsrat stets gefolgt, wenn dieser eine individuelle Lohnanpassung von über 1% vorgeschlagen hat." Wir sollten Verantwortung übernehmen. Schliesslich unterstützen wir den Regierungsrat mittel- und langfristig. Ich bitte Sie, die Motion erheblich zu erklären.

Wohlfender, SP: Ich bin einem Berufsverband angeschlossen, und ich vertrete die Pflegefachpersonen über vier Kantone. Ich weiss, was es bedeutet, wenn man in der heutigen Zeit über den Lohn und Lohnerhöhungen spricht. Ich danke dem Regierungsrat für die ausgewogene Beantwortung. Es war für den Finanzminister wohl eine Gratwanderung, zwischen den unterschiedlichen Bedürfnissen einen Konsens zu finden. Umso mehr ist die Konsensorientierung zu begrüessen. Trotzdem bestehen gegenüber dem Motionsanliegen grosse Vorbehalte. Ich frage mich ernsthaft, weshalb die Saläre unserer Angestellten immer wieder zu Diskussionen führen. Die Motionäre implizieren, dass die Löhne im Vergleich mit kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) zu hoch seien. Meines Erachtens werden hier Äpfel mit Birnen verglichen. Wenn Durchschnittslöhne zum Lohnvergleich herangezogen werden, sollten sie bezogen auf Ausbildung und Verantwortung ehrlich sein. Ebenso möchte ich die Zufriedenheit der langjährigen Arbeitnehmer in Industrie und Gewerbe messen, wenn sie über Jahre keine Lohnerhöhung mehr erwarten können und erhalten. Jeder Arbeitgeber weiss, dass demotivierte Arbeitnehmer auch weniger leisten. Wo also drückt der Schuh? Wie können wir leistungsorientierte Mitarbeiter gewinnen und sie im Kanton behalten? Jeder Personalverantwortliche, auch in der Privatindustrie, weiss, dass er im Durchschnitt 1% der Lohnsumme benötigt, um heute die Lohnentwicklung der Mitarbeiter im gängigen Leistungslohnmodell finanzieren zu können. Wenn wir diese Möglichkeit abschaffen, sollten wir auch das Lohn-Leistungsmodell abschaffen. Wir könnten viel Zeit und Geld sparen, indem wir keine Mitarbeiterbeurteilungen mehr durchführen. Jeder Angestellte beim Kanton beginnt seinen Job, erhält einen Lohn X und arbeitet solange im Auftrag seines Stellenbeschriebs, bis er sich von diesem Arbeitgeber scheidet. Sind es diese Arbeitsmodelle, die wir wollen? Der Kanton Thurgau verfügt über eine schlanke Verwaltung. Dies bedeutet, dass die Angestellten leistungsorientiert arbeiten. Wir sollten uns für faire Löhne entscheiden, um damit die Basis für zufriedene, leistungsmotivierte und loyale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu bilden. Die SP lehnt die Motion entschieden ab. Mit lautem Zähneknirschen können wir dem Vorschlag des Regierungsrates zustimmen. Uns ist aber klar, dass der Regierungsrat weiterhin die operative Verantwortung in dieser Sache haben muss. Einer Revision von § 11 Abs. 1 der Besoldungsverordnung sehen wir mit einer gewissen Spannung entgegen.

Fisch, GLP/BDP: Als Mitmotionär ist es ungewöhnlich, die eigene Motion zur Ablehnung zu empfehlen. Trotzdem mache ich dies im Namen der einstimmigen GLP/BDP-Fraktion und wohl auch der Motionäre, ausser Kantonsrat Hanspeter Gantenbein. Die Gründe

sind allerdings nicht dieselben wie jene meiner Vorrednerin. Der Regierungsrat hat den Handlungsbedarf erkannt. In verschiedenen Gesprächen mit den Motionären wurde eine gute Lösung ausgearbeitet. Hier möchte ich dem zuständigen Departementschef nochmals den Dank aussprechen. Das Hauptziel der Motion, nämlich die Beseitigung der starren 1%-Regelung, ist erreicht. Der Regierungsrat hat es damit in der Hand, die Personalkosten in einem gewissen Rahmen selbst zu steuern. Gemäss seiner Aussage ist dieser Wille vorhanden. Wir werden sehen, wie es läuft. Es muss nach wie vor unser oberstes Ziel sein, einen ausgeglichenen Staatshaushalt zu erreichen. Wenn sich mit der vorgeschlagenen Lösung die Lohnsumme stabil halten lässt, ist schon ein grosser Schritt gemacht. Bisher sind die Personalkosten immer gestiegen, seit 2007 um 70 Millionen Franken, also um 23%. Die Thurgauer Bevölkerung ist im gleichen Zeitraum nur um 13,4% gewachsen. Die starre Regel von 1% hat einen wesentlichen Beitrag an das Wachstum der Lohnsumme geleistet. Die Motion hat zudem das Ziel erreicht, etwas mehr Transparenz in die Lohnstruktur des Kantons zu bringen. Als Resultat kennen wir nun beispielsweise den Begriff "Fluktuationsgewinn". Es handelt sich um jenen Betrag, welcher durch Abgänge teurer und Einstellung jüngerer und günstigerer Mitarbeiter frei wird. Für das Budget 2018 sind dies zwei Millionen Franken oder eben 0,65% der Lohnsumme. Zieht man die bereits erwähnten 0,25% für die strukturellen Lohnanpassungen, wie Lohnklassenwechsel bei mehr Verantwortung oder Beförderungen bei der Kantonspolizei, ab, so hat der Regierungsrat noch immer die Möglichkeit, 0,4% für die individuelle Lohnanpassungen einzusetzen, ohne die Lohnsumme damit zu erhöhen. Wenn wir dem Regierungsrat den Spielraum lassen, bis maximal 1% individuelle Lohnerhöhungen zu gewähren - die 0,25% strukturellen Lohnanpassungen sind Teil davon und kommen nicht dazu - würde dies nach Abzug des Fluktuationsgewinns von 0,65% die Lohnsumme um 0,35% erhöhen. Der Regierungsrat wird sich aber hoffentlich hüten, dies zu tun, solange das Ziel des ausgeglichenen Haushaltgleichgewichts nicht erreicht werden kann und solange ein derart hoher Vorsprung auf die Teuerung besteht. Wenn wir dem Regierungsrat diese operative Freiheit gewähren, was ich als Unternehmer gut finde, kann erwartet werden, dass er mit Augenmass an die Sache herangeht. Ansonsten liesse sich der maximale Satz von 1% jederzeit wieder auf dem Weg der Motion nach unten anpassen. Unsere Fraktion wird hier sehr genau hinschauen. Es ist vor allem wichtig und entscheidend, dass sich der Lösungsvorschlag des Regierungsrates schneller umsetzen lässt als die Erheblicherklärung und Umsetzung der Motion. Der Vorschlag für einen Gesetzesentwurf liegt vor. Die Lösung kann diesen Herbst beraten und per 1. Januar 2019 umgesetzt werden. Oder ist eine Umsetzung bereits per 1. Januar 2018 möglich? Liebe SVP-Fraktion: "Lieber den Spatz in der Hand als die Taube auf dem Dach." Auf den Gesetzesentwurf des Regierungsrates können die vorberatende Kommission und der Grosse Rat reagieren und Anpassungen vornehmen. Bei Erheblicherklärung der Motion bräuchte es zuerst einen Gesetzesentwurf des Regierungsrates, der länger dauern würde, weil für die Lehrerbesoldung zuerst eine Lösung gefunden werden müsste. Dies ist

komplex und zeitaufwendig. Die separate Behandlung der Lehrpersonen wird zwar in der Beantwortung des Regierungsrates erklärt. Die Erklärung ist aber nicht ohne weiteres verständlich. Auf mein Nachfragen habe ich weiterführende Erklärungen erhalten. So weiss ich nun, dass es auch bei den Lehrern einen Fluktuationsgewinn gibt. Dieser bleibt bei der Volksschule bei den Schulgemeinden, bei der Sekundarstufe beim Kanton. Die Lohnsumme bei den Lehrern steigt nicht immer um 1%, wenn sie denn überhaupt steigt. Es kommt auf die Höhe der Fluktuationsgewinne an. Die Gleichstellung von Staatspersonal und Lehrpersonen ist aber nicht mehr gegeben, wenn wir die 1%-Regel beim Staatspersonal aufheben. Ich erwarte, dass der Regierungsrat also auch das System bei den Lehrpersonen nochmals überarbeitet, demjenigen des Staatspersonals gleichsetzt und dem Grossen Rat zeitnahe eine entsprechende Vorlage vorlegt. Dies kann nachgängig zur Lösung des Staatspersonals geschehen, es muss aber geschehen. Ich kann es mir leider nicht verkneifen, mich zur Stellungnahme von "Personal Thurgau" zu äussern: In der Motion haben wir ausdrücklich auf die guten Leistungen des Staatspersonals hingewiesen. "Personal Thurgau" beschränkt sich aber wieder auf das Jammern, und zwar auf sehr hohem Niveau, wie dies der Motionär bereits erwähnt hat. "Personal Thurgau" spricht von einem Lohnabbau. Dies ist völlig aus der Luft gegriffen. Mit der Motion geht es nicht um den Abbau, sondern um die Reduzierung eines Lohnaufbaus. Es geht darum, die starre Regelung, welche die Lohnsumme stetig wachsen lässt, zu entfernen. Ich bitte "Personal Thurgau", hier auf dem Boden der Realität zu bleiben und nicht völlig abzuheben. In der Verwaltung werden gute, überdurchschnittliche Löhne für viele Berufe bezahlt, höhere Löhne als im Gewerbe und in der Industrie. Das ist nun mal so. Ich erinnere zudem an meine Aussage im Votum zum Budget 2017. Der Durchschnittslohn in der Verwaltung beträgt brutto jährlich rund 116'000 Franken. Das ist eine stolze Zahl. Immerhin verspricht der Regierungsrat in seiner Beantwortung der Motion, dass er im kommenden Jahr das staatliche Lohngefüge auf seine Marktkonformität überprüfen will. Das ist gut, und es wurde auch höchste Zeit. Ich bin auf das Resultat sehr gespannt. Ich bitte Sie, die Motion nicht erheblich zu erklären und den Weg für eine schnelle Aufhebung der starren 1%-Regel frei zu machen, damit wir spätestens beim Budget 2019 von einer wirtschaftlicheren Planung der Lohnsumme ausgehen können.

Martin, SVP: "Alle Jahre wieder, kommt das Christuskind": Drei Wochen zuvor beraten wir hier im Rat den Voranschlag. Im Voranschlag streiten wir uns um verhältnismässig kleine Posten und ob eine Investition getätigt werden muss oder nicht. Zwei Wochen vor der Beratung des Voranschlages wird jeweils das Salär festgesetzt. Rechtzeitig zur Weihnachtszeit kann man beim Voranschlag gar nicht mehr darüber diskutieren. 1% ist automatisch gesetzt. Dies stört die grosse Mehrheit der SVP-Fraktion, weil der Automatismus zu erheblichen Kosten führt. Diese Kosten müssten im Rahmen der Budgetdebatte diskutiert werden. Ich erinnere daran, dass 1% zusammen mit den Lohnnebenkosten rund vier Millionen Franken pro Jahr ausmacht. Der Betrag ist gross. Unseres Erachtens

sollte darüber diskutiert werden können. Es geht in keiner Art und Weise darum, die Leistungen des Personals im Kanton Thurgau schlecht zu machen. Im Gegenteil: Die SVP-Fraktion dankt für den grossen Einsatz des Thurgauer Kantonspersonals. Allerdings stört es uns, dass man über diesen Punkt nicht jedes Jahr diskutieren kann. Immerhin ist der Regierungsrat in seiner Beantwortung einen Schritt weit in die richtige Richtung gegangen. Es wird aber auch in Zukunft so sein, dass der Grosse Rat den Vorschlag des Regierungsrates zur Kenntnis nehmen, sich dazu aber nicht äussern kann. Wir hätten gerne einen Automatismus, in welchem der Regierungsrat einen Antrag stellt, diesen begründet und der Grosse Rat entscheidet. Das Vorgehen würde der Praxis entsprechen, wie sie in der Wirtschaft unseres Kantons angewendet wird. Im Geschäftsbericht 2016 ist ersichtlich, dass rund zwei Drittel des Personals eine Lohnerhöhung erhalten haben. Die Verfassung schliesst aus, dass ein Mitglied des Grossen Rates bei der Verwaltung arbeitet. Ich wage zu bezweifeln, dass die Ratsmitglieder alle zwei Jahre eine Lohnerhöhung erhalten. Bei den KMU des Kantons Thurgau werden Lohnerhöhungen nur dann gemacht, wenn es wirklich strukturelle Anpassungen braucht, und es wird die Teuerung ausgeglichen. Die Teuerung ist im Thurgau ebenfalls ausgeglichen, aber übersteuert. Derzeit werden 3,8% vorgetragen. Dazu werden relativ grosszügige, individuelle Leistungen ausgeglichen. Aus diesem Grund wird die grosse Mehrheit der SVP-Fraktion die Motion erheblich erklären.

Hansjörg Brunner, FDP: Der sorgsame Umgang mit den Staatsfinanzen ist für die FDP traditionell ein wichtiges Anliegen. In diesen Kontext stellen wir auch die vorliegende Motion. Wir danken dem Regierungsrat für die ausführliche und strukturierte Antwort. Seine Ausführungen sind nachvollziehbar, auch wenn wir seine Anliegen nicht in allen Punkten teilen können. Die FDP hat eine grosse Wertschätzung gegenüber den Angestellten des Kantons. Wir erleben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Thurgauer Verwaltung im Allgemeinen als effizient, leistungsfähig und flexibel gegenüber den Bürgern und der Wirtschaft. Wir schätzen insbesondere, dass bei allem staatlichen Handeln der zwar immer kleiner werdende, aber nach wie vor vorhandene Ermessensspielraum zum Wohle aller genutzt wird. Weshalb wird also bei dieser Zufriedenheit diese Motion eingereicht? Die Wirtschaft befindet sich im Wandel. Die Anforderungen an alle Beteiligten, Arbeitnehmer und Arbeitgeber, sind in den letzten Jahren enorm gestiegen. Überall wird von allen mehr Flexibilität gefordert, um Arbeitsplätze halten zu können. Starre Regelungen sind überholt. Gerade das Beispiel des fixen Prozentsatzes zeigt deutlich, dass der Realität, in diesem Falle die Minusteuerung, nicht mit starren Regelungen begegnet werden kann. Es ist nach unserem Verständnis höchste Zeit, auch beim Staatspersonal flexible Lösungen zu ermöglichen, wie es in der Privatwirtschaft seit jeher selbstverständlich ist. Sehr kritisch beurteilt die FDP-Fraktion die Tatsache, dass in der Regel 70% aller Mitarbeiter in den Genuss einer Lohnerhöhung im Rahmen der individuellen Lohnanpassung kommen. Es ist richtig, individuelle Lohnerhöhungen sind nebst anderen Faktoren für die

Motivation und Förderung der Mitarbeiter wichtig. Wenn aber 70% aller Mitarbeiter davon profitieren, wird das Instrument schlicht falsch eingesetzt. Daran sind nicht die Angestellten schuld, sondern jene, welche diesen Einsatz so zu verantworten haben. Wir fordern deshalb vom Regierungsrat, dass er diese absolut unübliche Handhabung im Sinne eines zielgerichteten Einsatzes der finanziellen Mittel anpasst. Dies sollte dem Regierungsrat umso einfacher fallen, weil nämlich für die allgemeine Förderung des Arbeitsklimas dem Kanton genügend andere Mittel zur Verfügung stehen, wie sichere Stellen, wenig Fluktuation und höhere Löhne im Vergleich zum Gewerbe. Konkret nimmt die FDP-Fraktion Stellung zu den Ausführungen des Regierungsrates. Punkt 1: "§ 11 Abs. 2 der Besoldungsverordnung soll dahingehend angepasst werden, dass der jährlich für individuelle Besoldungsanpassungen zur Verfügung stehende fixe Mindestsatz von 1 % der Gesamtlohnsumme entfällt." Dieser Punkt ist bei uns auf grosse Zustimmung gestossen. Die FDP ist damit einverstanden. Punkt 2: "Der Regierungsrat soll neu die Kompetenz erhalten, ... für individuelle Besoldungsanpassungen jährlich bis 1% der Lohnsumme einzusetzen." Entgegen der Forderung der Motionäre ist es richtig und logisch, dass der Spielraum von null bis einem Prozent beim Regierungsrat angesiedelt wird. Schliesslich handelt es sich um eine unternehmerisch-operative Ebene. Da obliegt die Entscheidungskompetenz sinnvollerweise beim Regierungsrat und nicht beim Grossen Rat. Ich halte noch einmal fest, dass wir die Praxis, wonach beinahe alle Mitarbeiter in den Genuss einer individuellen Lohnerhöhung kommen, aber als falsch erachten. Punkt 4: "In Anbetracht des Umstandes, ... , soll die LBV in die aufgezeigte Revision nicht einbezogen werden." Da die Lehrerlöhne erst per 1. Januar 2015 neu aufgegleist wurden, sind wir ebenfalls der Meinung, dass die Lehrerbesoldungsverordnung (LBV) jetzt nicht mit einbezogen werden muss. Die Entwicklung ist jedoch im Auge zu behalten und zu einem späteren Zeitpunkt mit einer Anpassung der LBV zu korrigieren. Punkt 5: "... soll ... neu die Praxis der strukturellen Besoldungsanpassungen ... jährlich in der Regel 0,25 % der Lohnsumme zur Verfügung stehen." Mit diesem Vorschlag des Regierungsrates sind wir überhaupt nicht einverstanden. Der Kanton besitzt genügend anderen Spielraum. Bei der Pensionierung langjähriger Mitarbeiter entsteht beispielsweise das Potenzial, die Stelle mit etwas tieferen Löhnen neu zu besetzen. Hier schießt der Regierungsrat unnötig massiv über das Ziel hinaus. Die Motionäre haben lediglich eine Erklärung verlangt. Von einer fixen Regelung war nie die Rede. Sollte dieser Punkt in einer allfälligen Botschaft im Herbst Einzug halten, kann ich schon heute garantieren, dass wir uns vehement dagegen auflehnen werden. Die FDP-Fraktion hat Vertrauen in den Regierungsrat, wonach er die Änderung der Verordnung des Grossen Rates über die Rechtsstellung des Staatspersonals (BesVO), nämlich die Abschaffung des Fixums von 1% für individuelle Lohnerhöhung, im Sinne seiner Ausführungen im Herbst dem Grossen Rat unterbreiten wird. Für eine neue, starre strukturelle Besoldungsanpassung von 0,25% haben wir aber überhaupt kein Verständnis. Hier werden wir besonderes Augenmerk darauf legen. Aus den dargelegten Ausführungen sind wir einstimmig dafür, die

Motion nicht erheblich zu erklären.

Feuerle, GP: Die Motion ist wohl hauptsächlich aufgrund der defizitären Rechnungsabschlüsse der vergangenen Jahre zurückzuführen. Die Motionäre inklusive die meisten ihrer Parteikolleginnen und Parteikollegen suchen seit einigen Jahren krampfhaft nach Einsparmöglichkeiten, um die Staatsrechnung wieder auf Kurs zu bringen. Unseres Erachtens wurde der Steuerfuss vor ein paar Jahren zu tief gesenkt. Die erdrückende Mehrheit des Grossen Rates wie auch der Regierungsrat wollen das nicht einsehen. Soll jetzt das Staatspersonal für diesen Fehler büssen? Bekanntlich ist in unserem Kanton nur der Grosse Rat für die Festlegung des Staatssteuerfusses verantwortlich. Zur Erinnerung: Der Staatssteuerfuss wurde von 137% auf 117% gesenkt, was Steuerausfälle von jährlich 100 Millionen Franken ausmacht. Die Thurgauer Verwaltung gehört zu den schlanksten und kostengünstigsten aller 26 Kantone. Das Preis-/Leistungsverhältnis unserer Verwaltung ist mit wenigen Ausnahmen sehr gut. Vielleicht müsste in einigen Ämtern sogar mehr Personal zur Verfügung stehen, sodass Gewässerverschmutzungen und Tierschutzverstössen besser nachgegangen werden kann. Das Staatspersonal musste in den letzten Jahren bereits Einbussen bei der Pensionskasse hinnehmen. Dazu musste nebst der Bewältigung der ordentlichen Arbeitslast aufgrund der durch den Grossen Rat verursachten Leistungsüberprüfung (LÜP) Zusatzarbeit geleistet werden, und nun durch das Projekt "Haushalts-Gleichgewicht 2020", ich nenne es LÜP2, abermals. Die Grünen lehnen die Sanierung der Staatskasse auf dem Buckel unseres Personals entschieden ab. Gute Leistungen müssen auch weiterhin angemessen entlohnt werden. Der Betrag von 1% der Gesamtlohnsumme für individuelle leistungsbezogene Lohnerhöhungen ist moderat. Dies infolge der Negativsteuerung ganz in Frage zu stellen, erachten wir als nicht angebracht, da die Teuerung keinen Zusammenhang mit der Leistung des Staatspersonals hat. Beim Teuerungsausgleich respektive den generellen Lohnerhöhungen bieten wir jedoch Hand. Da sich in den letzten Jahren ein Vorsprung auf die Teuerung gebildet hat, kann in den nächsten Jahren wahrscheinlich auf den Ausgleich beziehungsweise auf generelle Lohnerhöhungen verzichtet werden. Generelle Lohnerhöhungen in Prozenten sind ohnehin schlecht, da die Schere zwischen gut Verdienenden und weniger gut Verdienenden auseinandergeht. Der Vorschlag des Regierungsrates, die Besoldungsverordnung anzupassen, ist ein pragmatischer Weg oder ein Kompromiss zum Status quo. Wir können damit leben, wenn die individuelle Lohnanpassung in der Verordnung auf maximal 1% der Lohnsumme gedeckelt wird. Über einen höheren Satz kann der Grosse Rat weiterhin beschliessen. Die Grüne Fraktion lehnt die Motion einstimmig ab.

Feuz, CVP/EVP: Die CVP/EVP-Fraktion dankt dem Regierungsrat für die Beantwortung der vorliegenden Motion. Eine Antwort, welche doch eher aussergewöhnlich einen Vorschlag enthält, wie der Regierungsrat in Zukunft seine Aufgaben in der Lohn- und daher

auch in der Personalpolitik wahrnehmen möchte. Darüber, ob Vergütungen oder Entschädigungen angebracht oder gerecht sind, kann man sich treffend streiten, ebenso über die Gleich- oder Ungleichbehandlung der Besoldung des Staatspersonals gegenüber jener der Lehrpersonen. Wenn in der Baunebenbranche, meinem zweiten Berufsfeld, die Sozialpartner keine Lohnanpassungen vereinbaren, heisst das noch lange nicht, dass ich als Unternehmer nicht trotzdem die Löhne vereinzelt erhöhen kann. Genau dies tun viele Unternehmerinnen und Unternehmer. Denn wer sich als Unternehmer diesen Spielraum nicht gibt, kann keine leistungsorientierte und vernünftige Personalpolitik betreiben. Er wird beim Wettbewerb um gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig verlieren. Der Regierungsrat benötigt genau diesen Spielraum und diese Möglichkeiten, um Leistungen und Einsatz honorieren, seine Verantwortung als oberstes Personalführungsorgan wahrnehmen zu können und der Kanton Thurgau weiterhin als verlässlicher und attraktiver Arbeitgeber gelten kann. Daher erachtet die CVP/EVP-Fraktion die heute gültige Regelung, dass dem Regierungsrat für die individuelle Besoldungsanpassung ein gewisser Betrag zur Verfügung steht, als richtig und wichtig. Wenn der Regierungsrat seinen Spielraum bei der Lohnpolitik anpassen und die entsprechende Verordnung ändern will, begrüssen wir das und wollen nicht vor seinem Glück stehen. Der Regierungsrat soll eine konkrete Vorlage in den Grossen Rat bringen. Wir werden diese kritisch prüfen und beurteilen. Die CVP/EVP-Fraktion lehnt die vorliegende Motion ohne Gegenstimme ab. Wir werden bei der Überarbeitung der Besoldungsverordnung darauf achten, dass der Kanton Thurgau auch weiterhin ein attraktiver und leistungsorientierter Arbeitgeber sein wird.

Wüst, EDU: Wir möchten nicht über die Lohnhöhe in der Verwaltung, der Schule oder in der Wirtschaft sprechen. Der EDU-Fraktion ist es wichtig, dass alle gleichlange Spiesse haben. Es soll keine Zweiklassengesellschaft gebildet werden. In der Firma, in welcher ich seit acht Jahren arbeite, gab es immer eine Nullrunde, also keine individuelle Lohnanpassung. Dies wird mit dem Geschäftsgang, der Währung und der Umwelt begründet. Wir sind aber trotzdem motiviert. Wenn es nichts zu verteilen gibt, ist man mit dem gleichen Lohn zufrieden. Ich möchte nicht jammern, denn ich habe eine interessante Arbeit. Mit der Abschaffung des Minimums von 1% verliert niemand etwas. Wir kehren zur Realität zurück. Wenn der Bedarf vorhanden ist, kann eine Erhöhung beantragt werden. Der Grosse Rat wird dies gerne prüfen. Die EDU-Fraktion ist mehrheitlich für Erheblicherklärung der Motion.

Zuber, SVP: Als Angestellter eines Industriebetriebs kann ich nicht verstehen, weshalb jedes Jahr eine individuelle Lohnerhöhung von 1% ausgeschüttet wird. In der Privatwirtschaft wurde in den letzten Jahren infolge der wirtschaftlichen Situation in der Regel weniger ausbezahlt. Die Begründung, dass mit dem einen Prozent schon jetzt nur ein Teil der Staatsangestellten in den Genuss einer Lohnerhöhung kommt, sticht für mich nicht.

Ich weiss, dass die Kantonsangestellten gute Arbeit leisten. Dies darf aber nicht Grund dafür sein, dass die Lohnsumme ungeachtet der Teuerung jährlich um mindestens 1% angehoben wird. Dadurch öffnet sich die Gehaltsschere zwischen den Angestellten der Privatwirtschaft und dem Staatspersonal. Zu diesem Mechanismus müssen wir Gegensteuer geben. Bewerten Sie die Wichtigkeit des Gehalts als Motivator nicht zu hoch. Ich bitte Sie, die Motion erheblich zu erklären.

Peter Köstli, CVP/EVP: Als Bezirksrichterin für den Kanton Thurgau mit Kleinstpensum im Stundenlohn komme ich meines Wissens nicht in den Genuss von individuellen Lohnerhöhungen. Auch wenn dies nichts mit dem zu verteilenden Lohnkuchen zu tun hat, ist zu berücksichtigen, dass es beim vorliegenden Vorstoss um individuelle und nicht um generelle Lohnanpassungen geht. Individuelle Lohnanpassungen setzen gute Leistungen voraus. Sie werden nicht einfach im Giesskannenprinzip für alle ausgeschüttet. So ist der Antwort des Regierungsrates denn auch zu entnehmen, dass sich jährlich etwa 70% und nicht 100% des Staatspersonals eine leistungsbezogene Lohnerhöhung erarbeiten. Zudem darf der Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit nicht vergessen werden. Wenn wir weiterhin eine der günstigsten kantonalen Verwaltungen bleiben wollen, brauchen wir gute und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diese haben ihren Preis. Im Bericht der Justizkommission zum Rechenschaftsbericht des Obergerichts wird darauf hingewiesen, dass es aufgrund des Lohngefüges teilweise schwierig sei, Stellen mit qualifizierten Mitarbeitern zu besetzen. Dieselbe Feststellung mache auch ich seit einigen Jahren im Beratungs-, Gesundheits- und Pflegebereich. Es wird immer schwieriger, geeignete Fachkräfte verpflichtet zu können. Dies liegt nicht nur am ausgetrockneten Markt oder am Imageproblem, wie bei der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde, sondern auch an den tiefen Löhnen. Senkt der Kanton nun seinen Satz der individuellen Lohnanpassung, ziehen viele kantonsnahe Institutionen nach. Als Folge davon wird die Lohndifferenz beispielsweise zum angrenzenden Kanton Zürich noch grösser. Die Attraktivität des Kantons Thurgau leidet, und es wird noch schwieriger, Fachpersonal zu finden. Da der Teuerungsvorsprung mit rund 4% mittlerweile jedoch beträchtlich ist, kann ich den ausgereiften Vorschlägen des Regierungsrates für einen Systemwechsel folgen. Ich werde die Motion nicht erheblich erklären. Es muss jedoch drin liegen, dass der Grosse Rat unter anderem bei einer positiven allgemeinen Lohnentwicklung individuelle Anpassungen von mehr als 1% gutheisst.

Regierungsrat **Dr. Stark**: Ich danke für die Diskussion und die doch freundliche Aufnahme unseres Vorschlags. Wir haben viel über die Leistungen und die Löhne des Staatspersonals gehört. Es ist wichtig, uns vor Augen zu halten, dass wir heute einen ganz kleinen Ausschnitt betrachten. Es geht darum, ob bei der individuellen Lohnerhöhung jedes Jahr ein Quantum von 1% der Lohnsumme fix verwendet wird oder ob das Fixum wegfällt, und ob, wenn dies wegfällt, der Regierungsrat die Kompetenz erhalten soll, bis

1% selbst festzulegen. Der Regierungsrat hat in seiner Beantwortung klargemacht, dass es aufgrund der wirtschaftlichen Entwicklung, der Entwicklung der Teuerung und der Entwicklung in der Privatwirtschaft angemessen ist, wenn das Fixum wegfällt. Hätte man vor 17 Jahren, als das System eingeführt wurde, gewusst, dass es während vier Jahren eine negative Teuerung gibt, hätte man das System in diesem Bereich bereits dannzumal etwas besser austariert. Davon bin ich überzeugt. Diese Entwicklung konnte aber kein Wirtschaftswissenschaftler erwarten. Wenn das Fixum abgeschafft wird, wird es auch volatiler. Die Bewegung geht derzeit nach unten. Sie kann aber auch einmal nach oben gehen. Die Bedingungen für die individuelle Lohnerhöhung haben wir in der Besoldungsverordnung festgesetzt. Heute sind die Gegensätze zwischen Privatwirtschaft und Staat prominent vertreten. Ich tue mich schwer damit, dass dies derart zelebriert wird. Ich tue mich auch schwer damit, dass die Solidarität sehr strapaziert wird. Man sucht nie nach Gemeinsamkeiten. Wir alle müssen überall flexibler werden. Das Tempo ist erhöht worden. An den Arbeitsplätzen in der Privatwirtschaft und beim Staat bekommen die Leute Probleme. Wir müssen schauen, wie wir dies managen können. Die Zahl der "Burnouts" steigt. Die Gemeinsamkeiten zwischen dem Staat und der Wirtschaft sind grösser als das, was uns trennt. Wir haben angekündigt, nächstes Jahr die Löhne mit anderen Branchen zu vergleichen, wie es in der Besoldungsverordnung vorgeschrieben ist. Dort muss man aber Gleiches mit Gleichem vergleichen. Ich möchte nicht negieren, dass es eine sehr schwierige wirtschaftliche Zeit für das Gewerbe, die Industrie und die Export orientierte Industrie war. Wir müssen diese Diskussion aber etwas entkrampfen. Es gibt keine Firma, die nicht mit den Gewerkschaften und der Personalkommission diskutiert und schliesslich entscheidet. Kennen Sie eine Firma, welche diese Entscheide der Generalversammlung überlässt? Wenn Sie wollen, dass der Grosse Rat entscheidet, dann geben Sie ihm diese Kompetenz. In der Beantwortung hat der Regierungsrat so viel Transparenz wie möglich hergestellt, damit die Sachlage auf dem Tisch ist. Das ist mir sehr wichtig. Offenbar hat das nicht allen gepasst. Was wir machen, müssen wir kommunizieren. Dies werden wir auch weiterhin tun. Transparenz ist wichtig, damit alle vom Gleichen sprechen. Ich habe sehr intensive Gespräche mit "Personal Thurgau", mit der Personalkommission und mit Vertretern der Kadervereinigung geführt, und ich habe zweimal mit den Motionären gesprochen. Der Regierungsrat ist darüber besorgt, dass wir hier bei einem wichtigen Gut vom Weg abkommen, eine Diskussion führen, welche wir nie beenden können und die Gegensätze immer grösser werden. Wir haben uns deshalb erlaubt, einen Umsetzungsvorschlag zu präsentieren. Aus den Voten entnehme ich, dass es seitens des Grossen Rates dafür wohl grünes Licht geben wird. Ich bitte Sie, diesem zuzustimmen, damit wir weiterkommen, uns hier wieder finden und die Diskussionen etwas in den Hintergrund treten können. Der Regierungsrat wie auch der Grosse Rat haben Wichtigeres zu tun. Das Staatspersonal soll ein Zeichen des Grossen Rates erhalten, dass er besser hinschaut, das Fixum abschafft, aber dem Regierungsrat die Kompetenz überlässt. Der Regierungsrat ist für die Personalpolitik verantwortlich. Er wird

diese so führen, dass der Kanton Thurgau ein guter Arbeitgeber bleibt. Wahrscheinlich wird im nächsten Finanzplan ersichtlich sein, wie wir dies umsetzen. Ich bitte Sie, die Motion nicht erheblich zu erklären.

Diskussion - **nicht weiter benützt.**

Beschlussfassung

Die Motion wird mit 84:33 Stimmen nicht erheblich erklärt.