

4. Verordnung betreffend die Änderung der Verordnung des Grossen Rates über die Besoldung des Staatspersonals (Besoldungsverordnung) (16/VO 1/147)

Eintreten

Präsidentin: Den Kommissionsbericht zu diesem Geschäft haben Sie vorgängig erhalten. Für die Tribünenbesucher liegen Kopien auf.

Das Wort hat zuerst der Kommissionspräsident, Kantonsrat Walter Hugentobler, für seine einleitenden Bemerkungen zum Eintreten.

Kommissionspräsident **Hugentobler**, SP: Die Kommission hat die Herkulesarbeit, einen einzigen Satz in einer Verordnung zu ändern, in einer Sitzung erledigt. Wir haben eine ausführliche und wertvolle Diskussion geführt. Die Kommission ist schliesslich der Vorlage des Regierungsrates gefolgt.

Fisch, GLP/BDP: Die GLP/BDP-Fraktion ist für Eintreten und befürwortet einstimmig die vorliegende Anpassung der Besoldungsverordnung. Wir bedanken uns nochmals beim Regierungsrat, welcher bei diesem Sachgeschäft sehr verantwortungsvoll und pragmatisch vorgegangen ist, den Handlungsbedarf erkannt und nach der Motion vom Dezember 2016 sehr rasch eine Botschaft präsentiert hat. Ein ausgeglichener Staatshaushalt ist nach wie vor unser oberstes Ziel. Der beeinflussbare Sachaufwand und die Personalkosten sind die wesentlichen Stellschrauben des Staatshaushalts. Bisher sind die Personalkosten immer nur gewachsen, seit 2007 um 70 Millionen Franken, das heisst um 23%. Zum Vergleich: Die Thurgauer Bevölkerung ist in diesem Zeitraum nur um 13,4% gewachsen. Die starre 1%-Regel hat einen wesentlichen Beitrag an das Wachstum der Lohnsumme geleistet. Mit der vorliegenden Änderung der Verordnung des Grossen Rates über die Besoldung des Staatspersonals (Besoldungsverordnung) ist das Hauptziel der Motion erfüllt, nämlich die Beseitigung der starren 1%-Regelung. Wenn sich mit der vorgeschlagenen Lösung die Lohnsumme stabil halten lässt, ist schon ein grosser Schritt gemacht, um zukünftig eine ausgeglichene Rechnung präsentieren zu können. Wir geben dem Regierungsrat also ein flexibles Instrument in die Hände. Es liegt nun an ihm, massvoll damit umzugehen. Wir werden dies mit Argusaugen beobachten. Was erwarten wir seitens des Regierungsrates? Dazu ein paar Zahlen: Im Budget 2018 wurde die Lohnsumme um gesamthaft 4,9 Millionen Franken erhöht. Diese besteht aus 3,1 Millionen für die fixe starre 1%-Regelung, 0,6 Millionen strukturelle Lohnerhöhungen sowie 1,2 Millionen Franken für zusätzliche Stellen. Zusammen ergeben diese Beträge die erwähnten 4,9 Millionen Franken. Davon wurde der Fluktationsgewinn abgezogen, was ein Netto-Lohnsummenwachstum von 2,9 Millionen Franken ergibt. Wir erwarten eine zukünftige Minimallösung. Der Betrag von 0,6 Millionen Franken für strukturelle Lohnerhöhungen kann stehengelassen werden. Davon wird der Fluktationsgewinn von 2 Milli-

onen Franken abgezogen. Netto ergibt dies 1,4 Millionen Franken, welche dem Regierungsrat nach wie vor für individuelle leistungsbezogene Lohnanpassungen zur Verfügung stehen, immer vorausgesetzt, dass kein Stellenwachstum stattfinden soll. Die Lohnsumme würde in diesem Fall nicht wachsen. Der Regierungsrat hat noch immer 50% für individuelle leistungsbezogene Lohnanpassungen zur Verfügung. Wir erwarten, dass sich der Regierungsrat an diese Minimallösung hält, solange der Staatshaushalt nicht im Gleichgewicht ist. Wir hoffen sehr, dass diese "Message" beim Regierungsrat ankommt und verstanden wird. Ich hoffe auch, dass mir dies Regierungsrat Dr. Jakob Stark am Schluss der Diskussion bestätigt. Es soll also im Budget 2019 kein Wachstum um 0,9% geben, wie dies im Finanzplan noch vorgesehen ist, sondern Null Prozent. Der Regierungsrat hat weiterhin die Möglichkeit, gute Leistungen zu honorieren. Für Leistungsprämien sind im Budget 0,5 Millionen Franken vorgesehen. Weitere 0,5 Millionen Franken sind für REKA-Checks budgetiert. Der Regierungsrat muss den Fokus darauf legen, mit dem bestehenden Personal effizienter zu arbeiten, und möglichst ohne zusätzliche Stellen auszukommen. Wir erwarten zudem Resultate aus der versprochenen Lohnstudie. Der Regierungsrat will das staatliche Lohngefüge auf seine Marktkonformität untersuchen lassen. In der Verwaltung sollen marktgerechte Löhne bezahlt werden. Das kann heissen, dass gewisse Positionen deutlich überbezahlt sind, andere nicht marktgerecht entlohnt werden. Wenn die kantonale Verwaltung weiterhin gutes Personal rekrutieren möchte, muss sie die Möglichkeit haben, marktgerechte Löhne zu bezahlen. Jüngeren Fachkräften soll die Arbeit beim Kanton schmackhaft gemacht werden. Dafür muss aber auch über eine Lohnobergrenze für ältere Arbeitnehmer nachgedacht werden. In der Summe müssen die Kosten deswegen nicht ansteigen. Es ist unserer Fraktion wichtig, zu betonen, dass es nicht um Lohnabbau geht, sondern um eine Reduzierung des Lohnaufbaus. Gute Leistungen sollen honoriert werden. Dies muss aber im Rahmen der Möglichkeiten geschehen. In jedem Unternehmen ist es so, dass nicht mehr Geld ausgegeben werden kann, als zur Verfügung steht. Der durchschnittliche Jahreslohn in der Thurgauer Verwaltung beträgt brutto 116'000 Franken. Das ist eine stolze Zahl und einiges mehr, als in der Industrie und im Gewerbe im Thurgau bezahlt wird. Ein persönliches Erlebnis hat mir zu denken gegeben: Kurz vor Weihnachten wurde ich von einem Angestellten der kantonalen Verwaltung verbal ziemlich ruppig angegangen, notabene einem Kadermann, ob ich ihnen denn nichts gönne. Diese Person ist also offenbar gewohnt, dass auf dem Lohnzettel jedes Jahr etwas mehr draufsteht, und sie findet es auch noch völlig normal. Sieht so die Realität in der Privatwirtschaft aus? Ich glaube nicht. Solange es in der Verwaltung Personal mit dieser Mentalität gibt, hat der Regierungsrat eine Führungsaufgabe zu erledigen. Nämlich klarzumachen, woher das Geld kommt, und dass nicht jedes Jahr mehr in der Lohntüte steckt. Ich bitte den Regierungsrat, die jetzt ausgeklammerte Besoldungsverordnung für die Lehrpersonen ebenfalls an jene des Verwaltungspersonals anzugleichen, auch wenn dies kompliziert ist. Es soll keine ungleichen Lösungen für das Staatspersonal und die Lehrpersonen geben.

Lüscher, FDP: Die FDP-Fraktion ist mit der vorgeschlagenen Änderung der Besoldungsverordnung zufrieden. Wir sind einstimmig für Eintreten und stimmen der Änderung ebenfalls einstimmig zu. Mit der Anpassung fällt endlich das jährliche Unbehagen des Ja oder "Moll" sagen im Rat weg. Mit der Abschaffung der fixen 1%-Regelung wird die Führungsverantwortung des Regierungsrates gestärkt. Immer wieder wird die Vergleichbarkeit mit der Privatwirtschaft gefordert. Mit dem heutigen Entscheid machen wir einen wichtigen Schritt: Wir geben der operativen Führung endlich den Spielraum, an welchem sie letztlich vom Grossen Rat, sprich von uns selbst, und dem Personal auch wieder gemessen wird. Deshalb bitte ich den Regierungsrat, das Vertrauen des Grossen Rates vertrauensvoll zu nutzen, indem er den Spielraum geschickt einsetzt. Zusammen mit den jährlichen Fluktuationsgewinnen, den teuerungsbedingten Möglichkeiten und dem Prämiensystem verfügt er über genügende Steuerungsmechanismen. Diese können einerseits dazu verwendet werden, den Personalaufwand zu stabilisieren, andererseits kann damit auch der Erhalt motivierter leistungsbereiter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gefördert und gestärkt werden. So, wie die Privatwirtschaft, ist auch das Unternehmen Staat auf verlässliche Partner angewiesen. Qualifiziertes und motiviertes Personal und eine verlässliche und verantwortungsvolle Führungsmannschaft, sprich Regierungsrat, ausgestattet mit dem Vertrauen des Grossen Rates als Vertreter der Steuerpflichtigen, sind ein Garant dafür, dass der Kanton Thurgau und seine Institutionen bis hin zu den Gemeinden auch weiterhin zu Gunsten der Einwohnerinnen und Einwohnern qualitativ gute und effiziente Dienstleistungen erbringen werden. Die FDP-Fraktion hat das Vertrauen in die Führungsverantwortung des Regierungsrates.

Bühler, CVP/EVP: Die CVP/EVP-Fraktion ist für Eintreten und stimmt der Fassung der vorberatenden Kommission einstimmig zu. Es ist keine Frage, dass dem Regierungsrat mit der vorliegenden Änderung der notwendige Spielraum für die Entlohnung des Staatspersonals zukommen soll. Eine Exekutive kann nur dann schnell und gut wirken, wenn sie auch die Möglichkeit dazu erhält. Unseres Erachtens ist es der Sache des Personals nicht dienlich, wenn die Löhne der Angestellten des Kantons jedes Jahr im Grossen Rat thematisiert werden, und dies mit den bekannten Nebengeräuschen. Wie fast alle Fraktionen haben auch wir uns am Automatismus der 1%-Regelung gestört, vor allem in den letzten Jahren, als die Teuerung negativ war. Viele Betriebe mussten sich aufgrund der Europroblematik warm anziehen. Die vorliegende Fassung können wir mit Überzeugung mittragen. Wir möchten dem Regierungsrat aber mitgeben, dass er den Spielraum von Null bis 1% verantwortungsvoll nutzt, insbesondere dann, wenn dieser einmal gegen Null tendieren sollte oder wenn der Regierungsrat mutig sein muss und einmal mehr als 1% Lohnerhöhung dann halt beim Grossen Rat verlangt. Die Gesamtkosten im Bereich des Personals haben nicht nur mit Lohnerhöhungen zu tun, sondern immer auch mit der Schaffung von neuen Stellen. Das ist in Ordnung. Wir haben eine schlanke Verwaltung. Es werden aber fast immer nur Stellen geschaffen und in den

wenigsten Fällen aufgehoben. Hier wäre es nicht schlecht, ein stetes Personalwachstum etwas zu verhindern. Bis 1% der Gesamtlohnsumme klingt nicht nach viel Geld. Wenn man aber sieht, dass man über 3 Millionen Franken spricht, ist 1% doch etwas mehr Geld. Wenn wir eines Tages 400'000 Millionen Franken Lohnkosten aufweisen, weil das Personalwachstum auch mitgerechnet wird, sprechen wir bereits von wiederkehrenden 4 Millionen Franken. Ich bitte den Regierungsrat, diesen Umstand ebenfalls zu beachten. Die Diskussion einer generellen Lohnerhöhung, eine Forderung von "Personal Thurgau" in der letzten Ausgabe seiner Zeitschrift, ist derzeit nicht opportun. Wenn man den schon oft besprochenen Teuerungsvorsprung von noch immer über 3% ansieht, sollte dieser, wenigstens teilweise, zuerst abgebaut werden, bevor an irgendwelchen Schrauben gedreht wird. Es muss deshalb nicht gleich zu Nullrunden kommen. Jetzt schon eine Forderung zu stellen, die neben der individuellen Lohnerhöhung auch noch eine generelle Lohnerhöhung verlangt, ist vorsichtig ausgedrückt, ziemlich weit zum Fenster hinausgelehnt. Wie solches Verlangen bei uns und generell bei der Politik ankommt, lasse ich diplomatisch offen. Die CVP/EVP-Fraktion hat sich in der Kommission dafür stark gemacht, die unteren Gehaltsklassen von der individuellen Lohnanpassung speziell profitieren zu lassen. Der Regierungsrat hat uns dann erklärt, dass die tiefen und mittleren Löhne auf dem Arbeitsmarkt sehr konkurrenzfähig seien. Bei den Löhnen im obersten Segment präsentiere sich die Situation aber anders. Daher sei eine Privilegierung nicht im Sinne der Erfindung. Regierungsrat Dr. Jakob Stark will den Departementen auch nicht vorschreiben, wem sie welche individuelle Lohnerhöhung in welcher Höhe sprechen sollten. Das können wir verstehen. Ich möchte aber appellieren, dass man bei fünf Mitarbeitern, denen man 2,5% individuelle Lohnerhöhung gewährt, weil sie erst 4'300 Franken verdienen, mehr Glückseligkeit erreichen wird, als bei fünf Kaderleuten, welche mit 1% am Schluss doch unglücklich und unzufrieden sind.

Wiesmann Schätzle, SP: Die SP-Fraktion ist einstimmig für Eintreten auf die vorliegende Änderung der Besoldungsverordnung. Zufriedene Mitarbeiter sind produktiver, innovativer und ihrem Arbeitgeber länger treu. Es gibt unzählige Studien zu diesem Thema, was den Mitarbeiter zufrieden macht. Eines ist allen gemeinsam: Niemals steht der Lohn an oberster Stelle. Der faire und respektvolle Umgang miteinander steht weit oben auf der Liste der wichtigsten Glücksfaktoren im Unternehmen. Nebenbei steht die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auch sehr weit oben bei den Zufriedenheitsfaktoren der Mitarbeiter. Die vorliegende Änderung der Besoldungsverordnung ist das Resultat zahlreicher Diskussionen, welche im Vorfeld zwischen dem Regierungsrat und den Personalverbänden stattgefunden haben. Der gewährte Spielraum von bis zu 1% der Lohnsumme ist ein Kompromiss, den wir in dieser Form unterstützen. Er ist die Grundlage für eine zeitgemässe Lohnpolitik. Um die Führungsaufgabe innerhalb der Verwaltung und eine verantwortungsvolle Personalpolitik wahrnehmen zu können, braucht es diesen Spielraum; respektvoll und fair. Bei Lohnverhandlungen sind immer mindestens zwei beteiligt: der

Vorgesetzte und der Mitarbeiter. Erfolgreiche Unternehmen erkennen die Leistungen der einzelnen Mitarbeiter an und geben ihnen das Gefühl, dass sie auf das Geleistete und ihren Beitrag stolz sein dürfen. Diese Anerkennung ist zwar schön, wenn sie verbal erfolgt. Auch hier im Grossen Rat werden die Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter immer wieder gelobt. Doch eine Rückmeldung in Form eines Belohnungssystems ist gleichwohl unerlässlich. Meist sind es die kleinen gesetzestechnischen Änderungen, welche grosse Diskussionen auslösen. So wurden hier im Vorfeld wie auch bei der Behandlung der Motion, welche dieser Änderung der Besoldungsverordnung zu Grunde liegt, und beim jährlich zu genehmigenden Beschluss des Grossen Rates betreffend individuelle leistungsbezogene Lohnanpassungen, intensive Diskussionen geführt. Diskussionen, in denen immer wieder Äpfel mit Birnen verglichen werden. So ist beispielsweise die individuelle Lohnanpassung eben keine generelle Lohnerhöhung. Sie hat auch nichts mit einer Teuerung zu schaffen und ist schon gar nicht ein Giesskannensystem, sondern eine Lohnanpassung nach einem Leistungsprinzip. In diesem Sinne begrüssen wir es, wenn die Diskussion über die individuelle Lohnanpassung auf der operativen Ebene angesiedelt ist. Dort gehört sie auch hin.

Strupler, SVP: Die SVP-Fraktion ist für Eintreten. Wir begrüssen es, dass der Regierungsrat als Folge der Motion aus dem Jahr 2016 die starre 1%-Regelung der individuellen Lohnanpassung flexibler gestalten will. Es freut uns auch, dass er erkannt hat, dass die fixen 1% im heutigen wirtschaftlichen Umfeld tatsächlich nicht mehr zeitgemäss sind, ohne dabei die Leistung der Angestellten in irgendeiner Form in Frage zu stellen. Trotzdem ist es uns aber auch ein Anliegen, dass der Regierungsrat mit dem Spielraum nicht nur das Maximum von 1% nutzt, sondern den Mut hat, die Lohnanpassung von Null bis 1% zu nutzen. So sind auch in der Privatwirtschaft die Zeiten vorbei, in denen es jedes Jahr automatisch mehr Lohn gegeben hat. Es wird gute Leistung erwartet; dafür sind die Mitarbeiter angestellt. Das heisst aber noch lange nicht, dass es automatisch jedes Jahr mehr in die Lohntüte geben muss. Wenn man die Arbeitsbedingungen der Mitarbeiter in der kantonalen Verwaltung mit den vielen zusätzlichen Privilegien anschaut, wie beispielsweise die Übernahme der Kranken- und Unfalltaggeldversicherung, verschiedene Vergünstigungen oder die vorteilhafte Lösung der Pensionskasse, wünschen wir uns gerade deshalb, dass dies seitens des Personalverbands anerkannt wird und nicht immer noch mehr Forderungen gestellt werden. Zudem soll sich der Regierungsrat bei seiner Entscheidung bewusst sein, dass er als Vorbild für viele Gemeinden oder gemeindenahe Betriebe dient, welche sich an den Vorgaben des Kantons orientieren.

Frischknecht, EDU: Obwohl die Vorlage lediglich die Änderung eines einzigen Paragraphen beinhaltet und daher überschaubar ist, ist es doch erstaunlich, wie intensiv man darüber debattieren kann. Dies mag daran liegen, dass im Grossen Rat Themen über Geld immer mit erhöhter Aufmerksamkeit und entsprechender Ruhe einhergehen. Im

Fokus des erwähnten Paragraphen steht das Wegkommen von der fixen 1%-Regelung hin zur Flexibilisierung bis zu diesem Prozent. Die EDU-Fraktion hätte in Anlehnung an die Privatwirtschaft sogar die Flexibilisierung bis zu 0,5% unterstützt. Es ist eigentlich logisch und marktüblich, dass es einen Spielraum gibt, der es erlaubt, individuelle leistungsbezogene Lohnanpassungen vorzunehmen, aber auch auf finanzielle und wirtschaftliche Marktveränderungen zu reagieren. Dass dies durch den Regierungsrat geschieht, ist genauso nachvollziehbar, da er die Führungsverantwortung innehat, dem Personal operativ am nächsten steht und sich jederzeit die Übersicht über die Finanzentwicklungen beschaffen kann. Für die EDU-Fraktion stellt sich aber die Frage, wie der Regierungsrat gedenkt, in den nächsten Jahren den Vorsprung der 3,84% aus den Phasen der Negativsteuerung abzubauen. Das in der Kommission geäusserte Konzept, dass die Teuerung jeweils zur Hälfte auszugleichen und die andere Hälfte wieder abzubauen sei, hat den Nachteil, dass der Abbau bis Null zu lange dauert. Leute, die profitierten, arbeiten nicht mehr beim Kanton, und es trifft neue Mitarbeiter, welche vom Vorsprung keinen Nutzen hatten. Somit wären Nullrunden plausibler. Wir sind auf die neuesten Erkenntnisse des Regierungsrates gespannt und darauf, was er bei weiteren Negativsteuerungen zu tun beabsichtigt. Wir erwarten diesbezüglich eine zeitnahe verbindliche Aussage. Die EDU-Fraktion ist einstimmig für Eintreten.

Mathis Müller, GP: Die Grüne Fraktion ist für Eintreten. Das Fixum von 1% soll abgeschafft werden. Mit der vorgeschlagenen Fassung wäre der Regierungsrat für Null bis 1% individuelle Lohnanpassungen zuständig. Für Lohnerhöhungen im Ausmass von mehr als 1% wäre auch künftig der Grosse Rat zuständig. Meines Erachtens ist für eine verantwortungsvolle Personal- und Finanzpolitik des Regierungsrates ein Spielraum notwendig, um auf äussere Faktoren reagieren zu können. Dabei bleiben die Kriterien, welche für die individuelle Lohnerhöhung massgebend sind, gleich: allgemeine Lohnentwicklung, Wettbewerbsfähigkeit des Kantons auf dem Arbeitsmarkt, Finanzlage des Kantons. Es ist erwiesen, dass der Kanton Thurgau über eine schlanke Verwaltung verfügt. Dies bedeutet, dass die Angestellten leistungsorientiert arbeiten. Mit der Revision liegt die Verantwortung für faire Löhne aber vermehrt beim Regierungsrat. Faire Löhne bilden schliesslich die Basis für zufriedene, leistungsmotivierte und loyale Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Einerseits ist ein Mindestmass von fixen 1% für individuelle Lohnanpassungen zu starr, andererseits ist es langfristig kein dauerhaftes Modell. Die prozentuale Gesamtlohnsumme steigt damit längerfristig stärker an als das Wachstum der Bevölkerung des Kantons und die Löhne der Wirtschaft. Ich möchte dem Kommissionspräsidenten Walter Hugentobler und Regierungsrat Dr. Jakob Stark meinen besten Dank aussprechen. Sie haben die einzige Kommissionssitzung sehr kompetent und speditiv geprägt.

Gantenbein, SVP: Eigentlich wollte ich in der 1. Lesung einen Änderungsantrag stellen. Ich verzichte nun darauf, weil alle Vorredner sehr grosses Vertrauen in den Regierungs-

rat ausgesendet haben, dass dieser seine Kompetenzen nicht ganz ausnützen wird. In unserer ursprünglichen Motion haben wir bekanntlich gefordert, dass keine Kompetenzen zur Besoldung beim Regierungsrat liegen sollen. In deren Beantwortung wurde bestätigt, dass der Regierungsrat jährlich von einem grossen Fluktationsgewinn ausgehen kann. Mit derzeit bereits 0,5 Lohnprozenten hat er eigentlich die Möglichkeit, agieren zu können, ohne den Grossen Rat zu konsultieren. In der Kommission habe ich den Antrag gestellt, dem Vorschlag von 1% nicht zuzustimmen und zu streichen. Der Antrag wurde abgelehnt. Nach Meinung der Kommission soll die Kompetenz von Null bis 1% beim Regierungsrat liegen. Nachdem "Personal Thurgau" nach Einsicht in unseren Kommissionsvorschlag einmal mehr in der Presse enttäuscht und negativ reagiert und sogar unrealistische Realloohnerhöhungen gefordert hat, war ich frustriert, und ich konnte es nicht verstehen. Deshalb melde ich mich hier zu Wort. Auch wenn ich die Versprechen und die zurückhaltenden Lohnabsichten des Regierungsrates goutiere, bin ich davon überzeugt, dass hier Vertrauen gut ist. Ich werde aber ein Auge darauf werfen und eine Kontrolle machen. Meines Erachtens sollten wir über eine grössere Mitverantwortung in Zukunft nochmals diskutieren. Wenn das Versprechen des Regierungsrates nicht eingehalten wird, behalte ich mir vor, bei diesem allergrössten Rechnungsposten wieder mit einem Vorstoss zu reagieren. Zu jeder Zeit werden die guten Arbeitsleistungen erwähnt und zur Kenntnis genommen. Dies ist aber eine Grundbedingung jedes Jobs. Ich hatte zwei ähnliche Vorfälle wie Kantonsrat Ueli Fisch. Beim Verwaltungspersonal und vor allem bei "Personal Thurgau" wird offenbar noch immer nicht erkannt, dass allerbeste Anstellungsbedingungen bestehen. Das Personal hat kaum eine Kündigung zu erwarten. Man kann schon fast von einer Arbeitsplatzsicherheit sprechen. Alle gewährten Zusatzleistungen werden als selbstverständlich angesehen oder nicht einmal mehr zur Kenntnis genommen. Wie erwähnt sprechen wir hier vom allergrössten Rechnungsposten. Der vorbezogene Teuerungsausgleich beträgt noch immer über 3%. Dem Personal werden keine Beträge für eine Krankentaggeldversicherung abgezogen. Das möchte ich hier erwähnen. Als ich beim Personalamt angerufen und gefragt habe, wie es mit den Kosten für längere krankheitsbedingte Ausfälle umgeht, wurde mir gesagt, dass gar keine Versicherung bestehe. Meines Erachtens ist das etwas lapidar. Auch bei den Nichtbetriebsunfallversicherungen wird noch immer die Hälfte durch den Arbeitgeber getragen. Die REKA-Checks und das Ostwind-Abonnement wurden bereits erwähnt. Zudem werden monatlich Familienzulagen über 225 Franken ausbezahlt. All dies ist zur Selbstverständlichkeit geworden. Ich bin enttäuscht, dass "Personal Thurgau" diesbezüglich zu wenig Verantwortung übernimmt und den Angestellten regelmässig die ausgezeichneten Bedingungen erklärt und in der Presse zur Kenntnis bringt.

Schär, SVP: Es ist höchste Zeit für eine Änderung der Besoldungsverordnung des Staatspersonals. Seit 15 Jahren steht mindestens 1% der Gesamtlohnsumme für individuelle Lohnanpassungen zur Verfügung. Dieses Vorgehen hat per Ende 2016 zu einem

Vorsprung gegenüber der Teuerung von 3,84% geführt. Seit acht Jahren hat der Vorsprung kontinuierlich zugenommen. Stadt-, Gemeinderäte und weitere kantonale Organisationen orientieren sich an der Lohnentwicklung des Kantons. Sie warten explizit den Entscheid des Regierungsrates und des Grossen Rates ab, bevor sie die Löhne für das kommende Jahr in ihren Verwaltungen festlegen. Der Entscheid des Kantons hat eine grosse Vorbildwirkung und löst bei den Beschäftigten der Verwaltungen eine gewisse Erwartungshaltung aus. Es kann nicht sein, dass der Regierungsrat so automatisch wie im Herbst die Blätter gelb werden, 1% der Lohnsumme für individuelle Lohnanpassungen zur Verfügung stellt. Ich begrüsse die Änderung der Besoldungsverordnung und bitte den Regierungsrat, seine jeweiligen Entscheide klar zu kommunizieren, sodass nicht nur wir in diesem Saal, sondern auch der Bürger auf der Strasse, welcher nicht beim Kanton angestellt ist, versteht, worum es geht. Denn dieser macht sofort den Vergleich mit seinem Lohn und fragt die Vertreter im Grossen Rat, weshalb wir so entschieden haben.

Wohlfender, SP: Eigentlich wollte ich zu diesem Geschäft nichts sagen. Das Votum von Kantonsrat Hanspeter Gantenbein hat mich aber herausgefordert. Als Verbandsvertreterin kann ich seine Aussagen nicht einfach so stehenlassen. "Personal Thurgau" hat dem Vorschlag zur vorliegenden Änderung der Besoldungsverordnung bei der Vernehmlassung knurrend zugestimmt. Wir sind die Vertreter der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Wir stehen für diese Personen ein, und wir müssen ihren Lohn einfordern, sonst hätten wir in den letzten Jahren nie eine Lohnerhöhung erhalten. Viele Leute mussten wenige Lohnprozente oder gar Nullrunden in Kauf nehmen. Es haben nicht immer alle die hohle Hand gemacht. Die Aussage des Teuerungsvorsprungs von über 3% ist nur bedingt richtig. Wir müssen viel mehr Geld in die Pensionskasse einbezahlen als vorher. Die Krankenkassenprämien steigen stetig, was eine Reduktion des Nettolohns zur Folge hat. Unseres Erachtens wird der Teuerungstopf nicht adäquat berechnet. Deshalb ist der Vorsprung entstanden, weil nicht das gesamte Portfolio mit einberechnet ist. Wir können über die Null bis 1% diskutieren. Ich sehe sehr wohl, dass man den Gürtel ab und zu etwas enger schnallen muss. Der Arbeitswelt aber auch den Personalvertretern ist bekannt, dass man 1% benötigt, um in grossen Unternehmen individuelle Lohnanpassungen vornehmen zu können. Gewisse Leute müssen gefördert werden, damit sie bleiben. Jene, die eine Ausbildung gemacht haben, muss man entsprechend der neuen Funktion besolden. Das heisst aber nicht, dass man 1% mehr Lohn auf die Lohnsumme packen muss. Dafür stehen Fluktuationsgewinne zur Verfügung. Irgendwo muss aber 1% vorhanden sein, um der Lohnentwicklung gerecht zu werden. Die Berechnung ist sehr komplex und kompliziert. 1% wird schweizweit als solche Zahl anerkannt.

Vonlanthen, SVP: Ich bin der Fraktionssprecherin der SP dankbar, dass sie darauf hingewiesen hat, dass bei den Zufriedenheitsfaktoren der Lohn nie an oberster Stelle steht.

Insofern hat unser Staatspersonal auch Grund zur Zufriedenheit und Dankbarkeit. Ich habe mir die Mühe gemacht, etwas in die Tiefe zu gehen und zehn Privilegien des Staatspersonals zusammengetragen. Ich möchte damit das Votum von Kantonsrätin Sonja Wiesmann Schätzle unterstützen und würdigen. 1. eine hohe gesellschaftliche Relevanz, eine sinnvolle Tätigkeit. Die Mitarbeit beim Staat bringt in der Regel Ansehen und Respekt. 2. Das Staatspersonal wirkt in einem Kanton mit hoher Lebensqualität und einem guten Ruf. 3. attraktive Löhne, im Schnitt 116'000 Franken brutto. 70% der Mitarbeiter profitieren von individuellen Lohnanpassungen, dies bei tiefen Lebenshaltungskosten. Sie liegen knapp 10% unter dem schweizerischen Mittel. 4. schöne Lohnnebenleistungen. 5. attraktive Arbeitsplätze in meist zeitgemäss erneuerten Regierungs- und Verwaltungsgebäuden. 6. gutes Arbeitsklima; offensichtlich kein Mobbing. Jedenfalls ist nichts davon zu hören. 7. hohe Jobsicherheit. Kündigungen kommen praktisch nicht vor, schon gar nicht aus wirtschaftlichen Gründen. Gute Journalisten fliehen in der Regel in den Staatsdienst und nicht umgekehrt. 8. attraktive Möglichkeiten der flexiblen Beschäftigung oder Teilzeitbeschäftigung. 50% des Staatspersonals nutzen diese Möglichkeit. 9. grosszügige Pensionskassenleistungen. 10. wichtige Erfahrungen für eine weitere berufliche Karriere, nicht zu Letzt für Leute im oberen Lohnsegment. Der Staatsdienst ist rundum attraktiv. Staatsdiener sind mindestens zehnfach privilegiert. Privilegien, von denen Bauarbeiter, Aldi-Verkäuferinnen und Landwirte nur träumen können. Zufriedenheit und Dankbarkeit dürften beim Staatspersonal ruhig noch etwas mehr um sich greifen. Ich bitte den Regierungsrat, diesen Aspekt bei Lohnfragen noch vermehrt zu berücksichtigen.

Regierungsrat **Dr. Stark:** Die Diskussion war spannend. Ich äussere mich gerne zu einigen Voten und zur Vorlage. Wir sind mit diesem Geschäft einen sehr langen Weg gegangen. Die Motion "Anpassung der Besoldungsverordnungen für das Staatspersonal und die Lehrpersonen" wurde unter der Prämisse, dass der Regierungsrat dem Grossen Rat eine Botschaft vorlegt, nicht erheblich erklärt. Die Botschaft liegt nun vor. Heute wird noch einmal intensiv darüber diskutiert, obwohl in der vorberatenden Kommission am Schluss Einstimmigkeit herrschte. Dafür möchte ich der Kommission danken. Das Fixum von 1% bei der individuellen Lohnanpassung entfällt. Wir werden flexibler, die Kriterien bleiben aber dieselben. Der Regierungsrat erhält einen operativen Spielraum. Vielen Dank für das Vertrauen, welches uns der Grosse Rat heute voraussichtlich ausspricht. Wovon hängt die Summe für die individuelle Besoldungsanpassung bei den öffentlichen Verwaltungen und bei der Privatwirtschaft ab? Diese Frage war in der Vergangenheit schwierig zu beantworten. Der Kanton Zürich hat im letzten Jahr eine allgemeine Lohn-erhöhung von 0,5% beschlossen, und der Bund ebenfalls. Wir wollen auf dem Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig bleiben. Zudem ist die Finanzlage des Kantons massgebend. Die Stossrichtung des Regierungsrates, wie er die Kompetenz ausüben will, wurde in der Botschaft auf Seite 3 sowie im Finanzplan bereits konkretisiert. Ich möchte dies deshalb

nicht wiederholen. Wir haben schriftlich dargelegt, dass die Lohnsumme maximal um 0,9% wachsen soll. Diese Zahl ist tief. Wir versuchen, diese Zahl anzustreben. Darin enthalten ist das Stellenwachstum. Die Neustrukturierung des Asylbewerberwesens mit dem Ausreisezentrum in Kreuzlingen beschert uns neue Aufgaben. Diese können nicht ohne neues Personal bewältigt werden. Es wurde gefordert, zu prüfen, ob Stellen abgebaut werden können. Der Regierungsrat prüft auch dies. Der Thurgau ist immerhin ein Kanton mit dem besten Kosten-Leistungs-Verhältnis. Wir erbringen unsere Leistungen im Vergleich mit anderen Kantonen sehr effizient. Da bleiben wir dran. Ich bin froh, dass der Regierungsrat eine gewisse Kompetenz erhält. Wenn der Grosse Rat über das Staatspersonal diskutiert, sehe ich immer einen "Spaltpilz", der hineinwächst. Aus meiner Erfahrung kann ich sagen, dass die meisten Angestellten des Kantons auch Thurgauerinnen und Thurgauer sind, wie Sie und ich. Vielleicht kommen die Mitarbeiter auch von auswärts, aber sie haben unsere Mentalität verinnerlicht. Ich bitte den Grossen Rat, dies nicht zu gefährden. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten gerne und sehr engagiert. Nicht wenige Mitarbeiterinnen muss man dazu auffordern, die Überzeit wieder einmal abzubauen. Ich will nicht alles negieren, was die Votanten gesagt haben. Die Arbeitsbedingungen sind gut. Dazu gehört aber auch, dass dieses Parlament anerkennt, welche gute Leistungen erbracht werden. Man darf kritisieren, aber man muss auch anerkennen, dass das Staatspersonal gut arbeitet. Das ist mir sehr wichtig. Nicht der Lohn alleine, sondern auch das Arbeitsklima ist wichtig. Kantonsrat Peter Bühler hat im Zusammenhang mit dem Lohn von Glückseligkeit gesprochen. Er arbeitet bei einer Bank. Der Lohn ist nicht das Wichtigste, bei Vergleichen aber doch wichtig. Und man vergleicht eben die Löhne. Das ist dem Regierungsrat bewusst. Meines Erachtens sind wir auf einem guten und effizienten Kurs. Wir werden die individuelle Lohnanpassung in Zukunft anpassen. Ich bitte Sie noch einmal, daran zu denken, dass unser Personal Thurgauerinnen und Thurgauer sind. Das ist mir wirklich sehr wichtig. Bereits in der Kommission habe ich gesagt, dass ich in Zukunft eine negative Teuerung nicht erkennen kann. Ich bin der Meinung, dass uns die Teuerung eines Tages noch sehr intensiv beschäftigen wird, weil die Notenbanken, welche die globalen Trends setzen, für eine schöne Teuerung sorgen werden. Ich danke Ihnen, wenn Sie der Vorlage überzeugend zustimmen. Der Regierungsrat wird seine Verantwortung entsprechend der Verordnung und wie durch den Grossen Rat erwartet wahrnehmen.

Diskussion - **nicht weiter benützt.**

Eintreten ist **unbestritten** und somit **beschlossen.**

Präsidentin: Wir unterbrechen an dieser Stelle die Sitzung. Die 1. Lesung findet an der nächsten Ratssitzung statt.