

Grossratsgeschäfts-Nummer: 16 / WE 9 / 448
Rechtsbuch-Nummer: -
Departement: DFS

Bericht der Geschäftsprüfungs- und Finanzkommission zum Bericht des Regierungsrats zum Lohnbericht 2019: Einschätzungen, Handlungsfelder und Massnahmen (Zusatzbericht)

Zusammensetzung der Geschäftsprüfungs- und Finanzkommission

Präsident: Hugentobler Walter, Gemeindepräsident, Matzingen

Mitglieder: Aerne Margrit, Geschäftsfrau, Lanterswil
Diezi Dominik, Stadtpräsident, Dr. iur., RA, Stachen
Eschenmoser Hans, Meisterlandwirt, Weinfelden
Feuerle Didi, Schreiner, Baubiologe, Arbon
Feuz Hans, Gemeindepräsident, Unternehmer, Altnau
Frischknecht Daniel, dipl. Psychologe FH, Romanshorn
Huber Roland A., Musikpädagoge, Musikdirektor, Frauenfeld
Kaufmann Brigitte, Kommunikationsberaterin, Uttwil
Lei Hermann, lic. iur., Rechtsanwalt, Frauenfeld
Leuthold Stefan, Kaufmann, Frauenfeld
Müller Mathis, dipl. Biologe, Pfyn
Rüedi Beat, Rechtsanwalt, Kreuzlingen
Salvisberg Martin, a. Stadtpräsident, Amriswil
Schallenberg Turi, Sozialarbeiter FH, Erwachsenenbildner, Bürglen
Senn Norbert, Leiter Volksschulamt AI, Romanshorn
Steiger Eggli Christine, lic. iur., a. Berufsrichterin, Steckborn
Vietze Kristiane, lic. oec. publ., dipl. Wirtschaftsprüferin, Frauenfeld
Wyss Roland, Bauleiter, Hochbautechniker TS, Frauenfeld
Zahnd Vico, dipl. Bauingenieur FH, Weingarten
Zimmermann David, Schreiner, Gemeindepräsident, Braunau

Vertreter des Departements

Regierungsrat Dr. Jakob Stark, Chef DFS
Martina Boron, Leiterin Personalamt
Dr. Thomas Schwarb, perinnova compensation, Aarau
Eveline Metzger-King, Finanzverwaltung (Protokollführung)

Die Geschäftsprüfungs- und Finanzkommission behandelte den Lohnbericht 2019 und den Bericht des Regierungsrats zum Lohnbericht 2019 und dankt den Vertretern des Departementes für Finanzen und Soziales (DFS) für die Begleitung der Verhandlungen.

Zusammenfassung der Ergebnisse

Die GFK hat sich an ihrer Sitzung vom 5. Februar 2020 umfassend über den Lohnbericht 2019 und den Zusatzbericht des Regierungsrates vom 10. Dezember 2019 informieren lassen und hat diese diskutiert.

Dabei wurden ihr die Prämisse, die Arbeitsweise, die Erhebungs-Methodik, die Herausforderungen und die Kernaussagen des Lohnberichtes 2019 durch Dr. Thomas Schwarb, perinnova compensation, eingehend erläutert.

Regierungsrat Dr. Jakob Stark und Martina Boron, Leiterin Personalamt, haben den Zusatzbericht des Regierungsrates mit den Kernaussagen und den Handlungsfeldern erklärt.

Die GFK beantragt dem Grossen Rat einstimmig, den Lohnbericht 2019 und den Zusatzbericht des Regierungsrates zu diskutieren und diese zur Kenntnis zu nehmen.

Allgemeines

Zwei politische Vorstösse im Grossen Rat haben den Regierungsrat bewogen, mit RRB Nr. 600/2018 das Personalamt mit dem Projekt „Überprüfung des staatlichen Lohngefüges auf seine Marktkonformität“ zu beauftragen.

Der Lohnbericht 2019 und der Zusatzbericht des Regierungsrates liegen vor. Die im Lohnbericht 2019 aufgezeigten Kernaussagen werden vom Regierungsrat beurteilt, er zeigt Handlungsfelder und mögliche Massnahmen auf.

Die beiden Berichte wurden von der GFK positiv aufgenommen. Ihre Resultate sind nicht spektakulär und entsprechen in etwa den Erwartungen.

Der Lohnbericht 2019 ist sehr komplex und zeigt auch auf, wo die Schwierigkeiten eines Lohnvergleiches liegen.

Ein Bericht in diesem Umfang wurde vom Kanton Thurgau bis anhin noch nie erstellt.

Die Firma perinnova, die den Lohnbericht 2019 erstellt hat, erhebt jedoch alljährlich einen Lohnvergleich zwischen den Kantonen und den grösseren Städten, in den auch die Daten des Kantons Thurgau einfließen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Kanton Thurgau sich am richtigen Ort befindet, in den Handlungsfeldern aber noch einzelne Retuschen aufgezeigt werden.

Ein grundlegender Systemwechsel scheint unter den gegebenen Voraussetzungen nicht angebracht, zumal flexiblere Regelungen oftmals grosse Folgeprobleme nach sich ziehen.

3/4

Detailberatung

In der Detailberatung wurde auf die Kernaussagen und die Handlungsfelder des regulatorischen Zusatzberichtes eingegangen:

Kernaussagen

Der Lohnbericht macht vier Kernaussagen ohne Handlungsbedarf:

1. Die Ausgangslage der öffentlichen Hand versus privater Unternehmen lautet vereinfacht: Durchschnittliche Anstellungsbedingungen für Staatsangestellte versus „unbegrenzte“ Marktstrategien für Angestellte der Privatwirtschaft.
2. Die Höhe der Löhne ist stark von der Unternehmensgrösse, Branche, Fachrichtung und den persönlichen Eigenschaften der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter u.v.m. abhängig. Die Komplexität der Aufgabe, den korrekten Vergleichslohn zu ermitteln, ist daher sehr hoch.
3. Das Lohnniveau bei grossen Unternehmen ist klar höher als bei kleinen Unternehmen.
4. Die Löhne der KVTG sind mit den Löhnen von grossen Unternehmen in der Region vergleichbar und entsprechen präzise dem Durchschnitt der anderen Kantone.

Der Lohnbericht macht fünf Kernaussagen mit Handlungsbedarf:

5. Die Lohnbänder der KVTG sind im Einreihungsplan und im Stellenplan sehr breit ausgestaltet. Es besteht gemäss Stellenplan ein theoretisches Lohnentwicklungspotenzial von 70 %. Dabei sind die Minimumlöhne (100 %-Basis) tendenziell zu tief und die Maximallöhne (148 %) vergleichsweise hoch.
6. Die Differenzen/Schritte zwischen den Lohnklassen sind sehr unterschiedlich ausgestaltet. Folglich ist das Lohnentwicklungspotential ungleich. Dies ist sachlich nicht begründbar.
7. Die KVTG verfügt im Vergleich zu grossen Unternehmen in der Region über durchschnittliche, im Vergleich zu anderen kantonalen Verwaltungen über unterdurchschnittliche Anstellungsbedingungen (Lohnnebenleistungen).
8. Die Lohngleichheitsanalyse für Frau und Mann nach Logib, dem Analysetool des Bundes, weist innerhalb der letzten sieben Jahre eine Steigerung von 0.4 Prozentpunkten aus (2012: 2.8 % und 2018: 3.2 %). Der Lohnunterschied befindet sich nach wie vor im vom Bund definierten Toleranzbereich von 5 %. Festzustellen ist, dass sich die Differenz mit dem Lebens- und Dienstalter vergrössert.
9. Im Quervergleich liegen die generellen Lohnanpassungen der KVTG über die Jahre 2012 bis 2018 unterhalb der allgemeinen Nominallohnentwicklung.

Die fünf Kernaussagen mit Handlungsbedarf können in vier Handlungsfelder zusammengefasst werden. Jedes Handlungsfeld ist mit Massnahmen zu adressieren, um die Marktkonformität als Arbeitgeber zu stärken:

Kernaussagen	Handlungsfeld	Massnahmen	Ziel der Massnahme
5, 6	H1: Lohnsystem	M1a: Überprüfung der Lohnbandkonstruktion (Minima und Maxima)	Lohnbandspektrum verkleinern
		M1b: Prüfung einer standardisierten Arbeitsbewertung mit Überprüfung der Einreihung und Zuordnung der verschiedenen Tätigkeiten bzw. Stellen und Richtpositionen gemäss § 7-9 BesVO	Erhöhung der Systematik zur Bestimmung von Richtpositionen im Einreihungsplan als auch Neueinreihungen von Funktionen im Stellenplan
7	H2: Anstellungsbedingungen	M2: Lohnnebenleistungen überprüfen	Justierung im Spannungsfeld zwischen politischer Akzeptanz und Arbeitgeberattraktivität
8	H3: Lohngleichheit	M3: Gewährleistung der Lohngleichheit durch einfaches, spezifisches Controlling in den Bereichen Lohnfestlegung bei Eintritt und individueller Lohnentwicklung nach 5, 10, 15 oder mehr Jahren	Keine Lohndiskriminierung und gleicher Lohn für gleiche Arbeit und Leistung
9	H4: Festlegung Lohnrunden	M4: Überprüfung der Kriterien gemäss Bes-VO § 10a u. 11 für die generelle und individuelle Lohnerhöhung incl. Zusammenspiel und Zusammenschau der beiden Komponenten	Erhöhung von Transparenz, Nachvollziehbarkeit und Akzeptanz dieser wichtigen Budgetgrösse

Die GFK unterstützt die Handlungsfelder und die vorgesehenen Massnahmen. Grosses Gewicht soll der Massnahme M1a eingeräumt werden und das Lohnklassenspektrum pro Richtposition/Stelle verkleinert werden. Die Kernaussage, dass nach zehn Anstellungsjahren die Lohnentwicklung im Kanton Thurgau überdurchschnittlich ausfällt, muss noch ergänzt werden. Im Handlungsfeld H4 könnten entsprechende Massnahmen aufgezeigt werden.