

Der Regierungsrat des Kantons Thurgau an den Grossen Rat

Frauenfeld, 10. Dezember 2019

940

EINGANG GR 18. Dez. 2019			
GRG Nr.	16	WE 9	448

Bericht des Regierungsrats zum Lohnbericht 2019: Einschätzungen, Handlungsfelder und Massnahmen (Zusatzbericht)

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Der Regierungsrat erstattet wie folgt Bericht:

1. Ausgangslage

Mit Beschluss Nr. 600/2018 hat der Regierungsrat das Personalamt mit dem Projekt „Überprüfung des staatlichen Lohngefüges auf seine Marktkonformität“ beauftragt. Die Besoldungsverordnung (BesVO; RB 177.22) verlangt gemäss § 9 Abs. 4 eine periodische Prüfung des staatlichen Lohngefüges auf seine Marktkonformität. Der jährliche Lohnvergleich mit anderen kantonalen Verwaltungen erfolgte bis anhin mit der Anwendung Persuisse der Schweizerischen Konferenz der Personalleiter/innen öffentlicher Verwaltungen. Zum genannten Projekt haben auch zwei politische Vorstösse geführt: zum einen die Motion vom 7. Dezember 2016 „Anpassung der Besoldungsverordnungen für das Staatspersonal und die Lehrpersonen“, in welcher der Regierungsrat in der Beantwortung eine Überprüfung des staatlichen Lohngefüges auf seine Marktkonformität ankündigte, und zum anderen die Interpellation vom 3. Mai 2017 „Zunehmende Schere beim Lohn und den Sozialleistungen zwischen Staat und Gewerbe/Industrie beziehungsweise Landwirtschaft“.

Mit Beschluss Nr. 600/2018 erteilte der Regierungsrat den Auftrag, eine umfassende Analyse des staatlichen Lohngefüges im Vergleich zur Privatwirtschaft und zu öffentlichen Verwaltungen zu erstellen. Der „Bericht über die Anstellungsbedingungen des Staatspersonals im Vergleich zur Privatwirtschaft und zu anderen öffentlichen Arbeitgebern“ (Lohnbericht), datiert vom September 2019, liegt bei. Dem Lohnbericht können differenzierte Aussagen zur Marktkonformität der Lohnstrukturen der Kantonalen Verwaltung Thurgau (KVTG) entnommen werden. Aus der Untersuchung sowohl der Lohnstrukturen in der Schweiz und dem regionalen Lohnvergleich als auch der verglichenen

Anstellungsbedingungen inkl. Lohnnebenleistungen sollen allfällige Massnahmen zur Modifikation und Anpassungen der Lohnkurve abgeleitet und bei Notwendigkeit beim Grossen Rat beantragt werden.

Der Regierungsrat hat den Lohnbericht intensiv diskutiert und basierend darauf im vorliegenden Zusatzbericht seine Einschätzungen sowie die möglichen Handlungsfelder und Massnahmen festgehalten. Beide Berichte (Lohnbericht, Zusatzbericht Regierungsrat) werden dem Grossen Rat zugeleitet mit Antrag auf Diskussion und Kenntnisnahme. Gleichzeitig werden sie verschiedenen interessierten Organisationen zur Kenntnis gebracht:

- Industrie und Handelskammer Thurgau;
- Thurgauer Gewerbeverband;
- Verband Thurgauer Landwirtschaft;
- Verband Thurgauer Gemeinden;
- *personalthurgau*;
- Personalkommission der KVTG.

Ebenso wird der Regierungsrat die Unterlagen auch verwaltungsintern zur Diskussion stellen, insbesondere im Kaderbereich. Die definitive Festlegung der Handlungsfelder und Massnahmen durch den Regierungsrat mit entsprechenden Projektaufträgen erfolgt nach der Diskussion im Grossen Rat zu gegebener Zeit.

2. Das Lohnsystem der Kantonalen Verwaltung Thurgau

Die Rechtsgrundlagen für das Lohnsystem der KVTG umfassen die Besoldungsverordnung (BesVO; RB 177.22), die Verordnung des Regierungsrates zur Besoldungsverordnung (RRV BesVO; RB 177.223) inkl. Umschreibung der Richtpositionen und die Verordnung des Regierungsrates über die Rechtsstellung des Staatspersonals (RSV; RB 177.112).

2.1 Die Lohnklassen, der Einreihungsplan und Stellenplan

Das Lohnsystem umfasst 27 Lohnklassen. Die Lohnklassen (Jahreseinkommen inkl. 13. Monatslohn) sind in der Lohntabelle im Anhang 2 der BesVO festgelegt. Pro Lohnklasse wird ein Minimum und ein Maximum angegeben; das Maximum liegt jeweils 48 Prozent über dem Minimum (100 %). Der Einreihungsplan der Kantonalen Verwaltung Thurgau ist im Anhang der RRV BesVO in der Umschreibung der Richtpositionen abgebildet. Die Richtpositionen sind jeweils einem Lohnband zugeordnet. Ein Lohnband setzt sich je nach Richtposition aus 4 bis 8 Lohnklassen zusammen. Der Einreihungsplan bildet die Grundlage für den Stellenplan der Departemente, Ämter und Betriebe. Im Stellenplan werden die Anzahl der Stellen, deren Zuordnung in eine oder mehrere – in der Praxis 2 bis 3 – Lohnklassen innerhalb des vorgegebenen Lohnbandes, abgebildet. Der Regierungsrat beschliesst die erstmalige Zuordnung einer Stelle sowie Höherzuordnung einer Stelle ab Lohnklasse 22. Die Departemente bestimmen die übrigen Zuordnungen.

2.2 Die Anfangsbesoldung

Die Anfangsbesoldung wird durch die Wahl- oder Anstellungsinstanz festgelegt auf der Grundlage der Richtlinien des Personalamtes. Jede Besoldungsklasse umfasst vier Leistungszonen:

- Leistungszone I: Einstiegszone, 100 % bis 120 %
- Leistungszone II: Normalzone, über 120 % bis 130 %
- Leistungszone III: Aufstiegszone, über 130 % bis 140 %
- Leistungszone IV: Sonderzone, über 140 % bis 148 %

Neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können in Abhängigkeit ihrer Erfahrung und Kompetenzen zwischen 100 % und max. 140 % besoldet werden. Eine Anfangsbesoldung im Bereich der Sonderzone über 140 % ist i.d.R. ausgeschlossen.

2.3 Die Besoldungsanpassung

Lohnanpassungen können generell und individuell erfolgen. Bis zu je 1 % ist der Regierungsrat zuständig, darüber der Grosse Rat (vgl. § 11 BesVO). Die generelle Lohnerhöhung hat Einfluss auf die Lohntabelle. Bei der generellen Lohnerhöhung steht die Erhaltung der Kaufkraft (Teuerung) im Vordergrund. Bei der Festlegung der Quote für individuelle Besoldungsanpassungen steht die allgemeine Lohnentwicklung in den öffentlichen Verwaltungen und der Privatwirtschaft im Vordergrund sowie die Wettbewerbsfähigkeit des Kantons auf dem Arbeitsmarkt und die Finanzlage des Kantons. Die individuelle Lohnentwicklung erfolgt ausschliesslich leistungsabhängig. Eine individuelle Lohnerhöhung setzt eine gute (Gesamtprädikat B) oder sehr gute (Gesamtprädikat A) Leistung voraus. Der Prozess der jährlichen Mitarbeiterbeurteilungen (ZBF) zur Vergabe der Prädikate durch die Führungspersonen wird elektronisch unterstützt. Lohnanpassungen erfolgen in Frankenbeträgen und dürfen einerseits den gesetzlich vorgegebenen Klassenrahmen (Maximum) gemäss Stellenplan und den finanziell vorgegebenen Rahmen der Organisationseinheit nicht überschreiten.

3. Die Methodik bei der Erarbeitung des Lohberichts

Die Analyse des staatlichen Lohngefüges im Vergleich zu den öffentlichen Verwaltungen erfolgte auf der Grundlage des seit Jahren bestehenden Persuisse-Lohnvergleichs.

Um eine Basis für den Vergleich im Wirtschaftsraum Thurgau zu schaffen, wurde der Vergleich zur Privatwirtschaft im Wirtschaftsraum Thurgau mit Modelllöhnen erhoben. Je konkreter und detaillierter Lohndaten erhoben werden, desto schwieriger ist ein Vergleich. Aus diesem Grunde wurde die Erhebung auf folgende drei Lohninformationen beschränkt:

- **den minimalen Lohn**, der ausgerichtet wird, wenn Mitarbeitende die Anforderungen in dieser Funktion knapp erfüllen;
- **den typischen Lohn**, der ausgerichtet wird, wenn Mitarbeitende im eigenen Unternehmen bereits ca. 10 Jahre in dieser Funktion gearbeitet haben oder entsprechende Erfahrung mitbringen;

- **den maximalen Lohn**, den man in dieser Funktion unter normalen Umständen erreichen kann.

Die Analysen im Bericht sind zuverlässig und wurden mit den gängigen Methoden vorgenommen. Hauptmerkmale sind:

- Der Bericht folgt den aufgeworfenen Fragen.
- Die Analysen gehen so tief wie nötig (z.B. nicht auf Ebene einzelne Vergleichsarbeitgeber). Es gilt: Je detaillierter, desto schlechter die Vergleichbarkeit.
- Die Abstützung der Analysen erfolgt auf zuverlässigen, bereits erhobenen Daten, um den Vorwurf einer manipulierten Statistik zu verhindern.
- Wo möglich, wird eher mit Rankings oder relativen Vergleichen (Prozentvergleiche) gearbeitet anstatt mit Frankenvergleichen. Rankings und relative Vergleiche sind robuster und einfacher zu bewerten und versetzen andere Arbeitgeber und Gemeinwesen nicht in einen unnötigen Zugzwang.
- Aus Effizienzgründen wurden die Verwaltung des Kantons Thurgau und die befragten Arbeitgeber so wenig wie möglich belastet, und die Untersuchung wurde so praktikabel wie möglich gehalten (vgl. S. 7 des Berichts).

4. Ergebnisse des Lohnberichts

Die Analyse der Schweizer Lohnstrukturen zeigt, dass die Unternehmensgrösse, die Branche und die Wirtschaftsregion einen erheblichen Einfluss auf das generelle Lohnniveau haben. Auch die individuellen und arbeitsplatzbezogenen Faktoren spielen eine grosse Rolle. Es ist beispielsweise festzustellen, dass in der Privatwirtschaft je nach Fachrichtung und Beruf gleich anspruchsvolle Tätigkeiten unterschiedlich hoch entlöhnt werden, im Unterschied zu den öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern. Entgegen anderslautenden Aussagen nimmt der Lohn auch in der Privatwirtschaft mit zunehmendem Lebensalter zu. Erst ab dem Alter 55 stagniert der Lohn in der Regel.

Die Ergebnisse zeigen, dass der Kanton Thurgau verglichen mit anderen Kantonen leicht unterdurchschnittliche Löhne und Anstellungsbedingungen bietet. Verglichen mit den grösseren privaten Arbeitgebern im Raum Thurgau (IHK) sind die Löhne und Anstellungsbedingungen vergleichbar. Alle Mitglieder des Thurgauer Gewerbeverbandes hatten Gelegenheit, sich an einem Teil der Befragung zu beteiligen. Verglichen mit kleinen Unternehmen, insbesondere Gewerbebetrieben, sind die Modell-Anfangslöhne auf ähnlichem Niveau. Es ist beim Arbeitgeber Kanton Thurgau jedoch eine grössere Lohnentwicklung möglich. Insgesamt sind die Anstellungsbedingungen und die Lohnnebenleistungen beim Arbeitgeber Kanton Thurgau besser ausgestaltet als beim Gewerbe. Nicht überraschend, lässt sich die gleiche Feststellung bezüglich grösserer privater Unternehmen im Kanton Thurgau machen, deren Strukturen und Rahmenbedingungen jenen des Kantons Thurgau als Arbeitgeber am ähnlichsten sind. Klar tiefer schliesslich sind die Löhne in der Landwirtschaft.

Die Gesamtbeurteilung zeigt, dass das Lohnniveau und die Anstellungsbedingungen beim Kanton Thurgau vernünftig ausgestaltet sind. Überprüft werden sollte der Rahmen

für die individuelle Lohnentwicklung, d.h. die Bandbreiten der Lohnklassen und die Lohnbandminima und -maxima.

5 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.

6. Mögliche Massnahmen je Handlungsfeld

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 BesVO § 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

6.1 Beschreibung der Handlungsfelder und Massnahmen

6.1.1 Handlungsfeld 1: Lohnsystem

Die Lohnspannen der Lohnklassen und Lohnbänder der KVTG sind gemäss Bericht tendenziell zu gross. Das Minimum (Basis 100 %) ist zu tief definiert, was dazu führt, dass die Ersteinreihungen bei Neuanstellungen (max. 140 %) einen vergleichsweise eher zu tiefen Lohn ergeben. Das Maximum (148 %) ist vergleichsweise hoch. Dies führt zu Rekrutierungsschwierigkeiten (tiefe Einstiegslohne) sowie vergleichsweise hohen durchschnittlichen Lohnkosten (hohes Lohnmaxima).

Gemäss § 8 BesVO erfolgt die Zuordnung der Stellen zu Besoldungsklassen nach den Grundsätzen der Arbeitsbewertung. Ein Instrument zur systematischen Bestimmung von Richtpositionen oder Stellen fehlt, was aber als Basis zur Entwicklung des Besoldungssystems erforderlich ist.

Massnahme 1a:	Überprüfung der Lohnbandkonstruktion
Ziel:	Die KVTG schafft mit der Verkleinerung des Lohnbandspektrums Voraussetzungen für eine verbesserte Arbeitsmarktkonformität mit vergleichbaren Arbeitgebern im Wirtschaftsraum Thurgau und bleibt gegenüber Mitbewerbern der öffentlichen Verwaltungen wettbewerbsfähig.
Massnahme 1b:	Prüfung einer standardisierten Arbeitsbewertung mit Überprüfung der Einreihung und Zuordnung der Tätigkeiten gemäss § 7 bis § 9 BesVO
Ziel:	Durch die standardisierte Arbeitsbewertung zur systematischen Bestimmung von Richtpositionen im Einreihungsplan kann transparent und nachvollziehbar am und im Lohnklassensystem gearbeitet werden. Dies erhöht die Flexibilität und erlaubt es, gegebenenfalls bei spezifischen Berufsgruppen lohntechnisch zeitnah reagieren zu können.
Vorgehensweise:	Projektfreigabe und Genehmigung durch den Regierungsrat an das Personalamt im 2. Quartal 2020. Das Projektergebnis liegt dem Regierungsrat bis spätestens Ende 2021 vor.

6.1.2 Handlungsfeld 2: Anstellungsbedingungen

Der Vergleich der Lohnnebenleistungen und Anstellungsbedingungen zeigt gemäss Bericht, dass diese bei der KVTG gegenüber anderen kantonalen Verwaltungen eher unterdurchschnittlich ausgestaltet sind. Verglichen mit grossen Unternehmen im Wirtschaftsraum Thurgau sind die Anstellungsbedingungen durchschnittlich und verglichen mit kleinen Unternehmen grosszügig. Aus finanzieller Sicht erheblich sind die Arbeitszeit, die bezahlten Pausen, die bezahlten Ferien und die Versicherungsleistungen, insbesondere die Pensionskassenleistungen.

Die Vergünstigungen, welche die KVTG ihren Angestellten ermöglicht, sind in der Vergleichserhebung nicht enthalten. Es handelt sich hierbei im Wesentlichen um die Vergünstigungen für den öffentlichen Verkehr und vergünstigte REKA-Checks. Der Kanton Thurgau fördert damit bewusst die Nutzung des öffentlichen Verkehrs.

Die Kosten für die überobligatorischen Leistungen unter Berücksichtigung der Organisationsgrösse der KVTG sind mässig. Jedenfalls ist die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen nicht so, dass sie die Attraktivität als Arbeitgeber bei den Bewerberinnen und Bewerbern ausschlaggebend beeinflussen. Die Stärke als Arbeitgeber in der öffentlichen Verwaltung ist erwiesenermassen in der Sinnhaftigkeit der Tätigkeit, in den vielfältigen Möglichkeiten an Begegnungen und Themen sowie Fachdisziplinen zu finden.

Massnahme 2:	Überprüfung der Lohnnebenleistungen
Ziel:	Die Lohnnebenleistungen sind im Spannungsfeld zwischen kontroversen politischen Forderungen, Finanzierbarkeit und Arbeitgeberattraktivität in einer Gesamtschau dargelegt, justiert und akzeptiert.
Vorgehensweise:	Projektauftrag durch den Regierungsrat im 2.Quartal 2020. Das Resultat liegt dem Regierungsrat bis Ende 2021 vor.

6.1.3 Handlungsfeld 3: Lohngleichheit

Die KVTG ist verpflichtet, Frauen und Männer (lohn)diskriminierungsfrei zu behandeln. Zu diesem Zweck wurde für den Bericht eine Lohngleichheitsanalyse gemäss den Vorgaben des Eidg. Büros für Gleichstellung (Methode Logib) vorgenommen. Die Auswertung weist einen unerklärten, statistisch signifikanten Unterschied zwischen Frauen- und Männer-Löhnen von 3.2 % aus. Auch wenn dieser Wert unterhalb der vom Bund verwendeten Toleranzschwelle von 5 % liegt, ist er als problematisch einzuschätzen. Insbesondere hat sich der Wert seit der letzten Auswertung im Jahr 2012 um 0.4 Prozentpunkte verschlechtert. Auffällig ist, dass die Lohnunterschiede mit steigendem Lebens- und Dienstalter zunehmen. Eine vertiefte Analyse des Lohnbildes ist daher angezeigt.

Massnahme 3:	Gewährleistung der Lohngleichheit durch einfaches, spezifisches Controlling
Ziel:	Gleicher Lohn für gleiche Arbeit und Leistung während gesamter Dauer der Anstellung (keine Lohndiskriminierung)
Vorgehensweise:	Auftrag durch die Chefin oder den Chef DFS an die Finanzverwaltung und das Personalamt im 2. Quartal 2020, die Eckwerte des Controllings zu definieren und die Umsetzung zu planen. Das Ergebnis liegt dem Regierungsrat Ende 2020 vor.

6.1.4 Handlungsfeld 4: Festlegung Lohnrunden

Die generelle Lohnanpassung gleicht im Wesentlichen die Entwicklung der Lebenshaltungskosten aus. Die individuelle Lohnanpassung soll vornehmlich die guten oder sehr guten Leistungen abgelten. Die individuellen Lohnanpassungen sind nicht vollumfänglich lohnsummenwirksam, da im Jahr durch die Fluktuation von Angestellten ein Fluktuationsgewinn entsteht: In der Regel treten erfahrene Angestellte mit höheren Löhnen aus und werden durch weniger erfahrene mit tieferen Löhnen ersetzt. Über eine längere Frist betrachtet, müsste bei einem Lohnsystem mit Lohnstufen der Fluktuationsgewinn die Kosten für individuelle Lohnanpassungen auf den Jahreswechsel hin, exklusiv Stellenwachstum, kompensieren. Aus diesem Grund ist im Bericht der Vergleich der generellen Lohnanpassungen prioritär dargelegt. In der Periode 2012 bis 2018 passte die KVTG die Löhne generell um 0.8 % an. Die individuellen Lohnanpassungen betrugen in diesem Zeitabschnitt gesamthaft 7 % (vgl. S. 28, 29 im Bericht), wobei der oben erwähnte Fluktuationsgewinn, der sich über das Geschäftsjahr einstellt und die zusätzlichen Erfahrungsjahre kompensiert, nicht berücksichtigt ist. Dem steht die Nominallohnerhöhung von 5.2 % (GAV) und 4.3 % in der gesamten Schweizer Wirtschaft gegenüber. Insgesamt zeigt sich ein grosses Ungleichgewicht zwischen genereller und individueller Lohnerhöhung, das mit dem gesetzlich vorgesehenen jährlichen Mindestumfang der individuellen Lohnerhöhung um 1 % zu tun hat. Erst per 2019 wurde diese Regelung durch den Grossen Rat aufgehoben (Revision BesVO).

Die Lohnpolitik ist ein wesentlicher Faktor für die Attraktivität und Konkurrenzfähigkeit der KVTG. Dabei soll sich die durchschnittliche Lohnentwicklung der kantonalen Angestellten an jener von vergleichbaren Arbeitgebern des Wirtschaftsraumes Thurgau orientieren und zudem die Lohnentwicklung der öffentlichen Verwaltungen berücksichtigen.

Massnahme 4:	Überprüfung der Kriterien gemäss BesVO § 10a u. 11 für die generelle und individuelle Lohnerhöhung incl. Zusammenspiel und Zusammenschau der beiden Komponenten
Ziel:	Erhöhung von Transparenz, Nachvollziehbarkeit und Akzeptanz dieser wichtigen Budgetgrösse
Vorgehensweise:	Auftrag durch die Chefin oder den Chef DFS an die Finanzverwaltung und das Personalamt sowie eine Vertretung aus der Personalkommission im 2. Quartal 2020. Das Resultat liegt Ende 2020 dem Regierungsrat zur Beratung vor.

7. Antrag an den Grossen Rat

Wir beantragen Ihnen, sehr geehrter Herr Präsident, sehr geehrte Damen und Herren, vom beiliegenden „Bericht über die Anstellungsbedingungen des Staatspersonals im Vergleich zur Privatwirtschaft und zu anderen öffentlichen Arbeitgebern“ vom September 2019 (Lohnbericht 2019) sowie vom „Bericht des Regierungsrats zum Lohnbericht 2019: Einschätzungen, Handlungsfelder und Massnahmen“ vom 10. Dezember 2019 (Zusatzbericht) Kenntnis zu nehmen.

Der Präsident des Regierungsrates

Der Staatsschreiber

Beilage:

Bericht über die Anstellungsbedingungen des Staatspersonals im Vergleich zur Privatwirtschaft und zu anderen öffentlichen Arbeitgebern vom September 2019 (Lohnbericht 2019)