

6. Motion von Moritz Tanner vom 21. Oktober 2009 "Änderung von § 11 Abs. 2 der Verordnung des Grossen Rates über die Besoldung des Staatspersonals" (08/MO 22/165)

Beantwortung

Präsident: Die Antwort des Regierungsrates liegt schriftlich vor. Ich eröffne die Diskussion. Das Wort hat zuerst der Motionär.

Diskussion

Tanner, SVP: Ich danke dem Regierungsrat für die Beantwortung meiner Motion. Nachdem ich mein Referat zweimal überarbeiten konnte, habe ich ihm jedes Mal einige Zähne eingesetzt, damit es bissiger wird. Zwar bin ich über die Antwort des Regierungsrates etwas enttäuscht, aber wenn ich realistisch bin, habe ich kaum etwas anderes erwartet. Mit meiner Motion habe ich mir weder beim Staatspersonal und noch weniger bei *personalthurgau* Freunde geschafft. Eigentlich müsste der Regierungsrat der Motion eher positiv gesinnt sein, hätte er so doch die Möglichkeit, sich eine flexiblere Ausgangslage bei der Entlohnung des Personals zu schaffen. Vielleicht hat er Respekt vor den sicher sehr schwierigen Lohnverhandlungen mit *personalthurgau*, einem hartnäckigen Verhandlungspartner. Seine Lohnforderungen für 2011 waren bei 2,5 % für den generellen Teuerungsausgleich und 1 % für die individuelle leistungsbezogene Lohnerhöhung, anstelle der jetzt budgetierten je 1 %. In der "Leuetatze" vom Oktober 2010 ist unter "Lohnrunde 2011" zu lesen: "Trotzdem ist es schade, dass wieder die Gelegenheit nicht ergriffen wurde, bei den Löhnen einen etwas grösseren Sprung zu wagen. Wann, wenn nicht jetzt? - Das ist die gleiche Frage wie im letzten Jahr." Dank stetig guten oder sehr guten Rechnungsabschlüssen und sehr guter Finanzlage, der Thurgau ist gesamtschweizerisch auf Platz zwei hinter dem Kanton Appenzell Ausserrhoden, geht der Regierungsrat dem Problem der Motionsforderung aus dem Weg. Ich vermute, dass ich meine Motion eher einige Jahre zu früh eingereicht habe. Aber auch für den Thurgau kommen bestimmt andere Zeiten und der Regierungsrat wäre froh, wenn er mehr Freiraum hätte. Wenn die NFA-Gelder des Bundes und die Steuererträge nicht mehr so grosszügig fliessen, wird es mit den Thurgauer Finanzen plötzlich schlechter stehen. Für die Besoldung des Staatspersonals sind folgende Kriterien massgebend, die in der Verordnung des Grossen Rates über die Besoldung des Staatspersonals (Besoldungsverordnung) in § 10a Abs. 2 stehen: "1. Entwicklung der Lebenshaltungskosten; 2. Finanzlage des Kantons; 3. Allgemeine Wirtschaftslage; 4. Wettbewerbsfähigkeit des Kantons auf dem Arbeitsmarkt; 5. Allgemeine Lohnentwicklung in den öffentlichen Verwaltungen und der Privatwirtschaft." Vor rund zehn Jahren wurde die damals revolutionäre Lohnverordnung,

die heute noch gültig ist, in Kraft gesetzt. Der Kanton Thurgau war Pionier mit der Einführung der leistungsorientierten Lohnsteuerung. Etliche Kantone führten später ein ähnliches Lohnsystem ein und setzten ebenfalls auf den Leistungslohn. Ich habe nichts gegen den Leistungslohn, sofern ihn die Staatskasse verkraften kann und nicht plötzlich die Steuern auf Kosten der Steuerzahlerinnen und -zahler erhöht werden müssten. Mit der individuellen Lohnanpassung besteht die Möglichkeit, die Leistung zu bewerten und zu entschädigen. Die Frage ist nur, wie viel die individuelle leistungsbezogene Besoldung jährlich betragen soll. Ich verstehe die Aufregung um meine Motion überhaupt nicht. Im Motionstext habe ich geschrieben: "Der Regierungsrat wird eingeladen, dem Grossen Rat eine Vorlage betreffend Änderung von § 11 Abs. 2 der VO des Grossen Rates über die Besoldung des Staatspersonals (RB 177.22) zu unterbreiten..." In der Begründung habe ich dann den Vorschlag gemacht, für die individuelle leistungsbezogene Lohnanpassung zukünftig anstelle mindestens 1 % eine Bandbreite von 0 bis 2 % einzusetzen. Die Änderung würde § 10 der Besoldungsverordnung genau entsprechen, besonders den Punkten "Finanzlage des Kantons", "allgemeine Wirtschaftslage", "Wettbewerbsfähigkeit des Kantons auf dem Arbeitsmarkt" und "allgemeine Lohnentwicklung in der öffentlichen Verwaltung und Privatwirtschaft". In den letzten elf Jahren war der Prozentsatz für individuelle leistungsbezogene Lohnanpassung sechs mal 1 %, drei mal 1,2 % und zwei mal 1,3 %. Wäre der Regierungsrat bei den sechs Minimalansätzen eventuell auch tiefer gegangen, wenn er die Möglichkeit dazu gehabt hätte? Diese Frage bleibt unbeantwortet. Eine Umfrage bei den umliegenden Kantonen hat ergeben, dass alle einen tieferen Minimalansatz für die individuelle leistungsbezogene Lohnanpassung haben. So haben andere Kantone im Jahr 2006 folgende Prozentsätze für die Anpassung ausgegeben: Der Kanton Schaffhausen 0,9 %, der Kanton Appenzell Ausserrhoden 0,7 %, der Kanton Glarus 0,5 %, der Kanton Zürich 0,4 %, der Kanton Aargau je nach seiner finanziellen Lage und die Kantone Graubünden und Appenzell Innerrhoden kennen dieses System nicht. Sie sehen, der Kanton Thurgau hat die vornehmste Entlohnung und bezahlt mindestens 1 %, mit knapp 3 Millionen Franken der Lohnsumme also einen sehr hohen Betrag. Zusätzlich steht dem Regierungsrat für einmalige Leistungsprämien jährlich ein Betrag von Fr. 500'000.-- zur Verfügung. Er wird ebenfalls als eine Art "Bonus" für spezielle Leistungen des Staatspersonals verwendet. Es ist auch zu erwähnen, dass das Staatspersonal einen sehr sicheren Arbeitsplatz mit sicheren Sozialleistungen sowie guter Frei-, Überstunden- und Ferienregelung hat. Auf Seite 12 im gelben Teil des Voranschlages 2011 ist zu entnehmen, dass der durchschnittliche Lohn des Staatspersonals, also der Zentralverwaltung, des Strassenunterhaltes, der Polizei und der Mittel- und Berufsschulen, ohne Dozenten, jährlich Fr. 112'324.-- beträgt. Innerhalb von sechs Jahren ist dieser Durchschnittslohn um sage und schreibe Fr. 12'000.-- gestiegen. Meines Erachtens gibt es einige wichtige Punkte, warum eine flexiblere Lösung für die individuelle leistungsbezogene Lohnanpassung nötig ist: 1. In den letzten elf Jahren ist die Zahl der Staatsangestellten von 2'070 auf 2'459, also um 389 Stellen gestiegen und mit ihr

auch die Lohnsumme. Wenn das so weitergeht, ist 1 % der individuellen leistungsbezogenen Lohnanpassung bald mehr als 3 Millionen Franken. 2. Haben wir einmal eine extreme Teuerung von 3 % zuzüglich 1 % individuelle leistungsbezogene Lohnanpassung, so ergibt sich eine Erhöhung der Lohnsumme von jährlich mehr als 10 Millionen Franken. 3. Die Entlohnung des Staatspersonals ist auf hohem Niveau, deshalb könnte mit dem Leistungslohn bestimmt etwas sparsamer umgegangen werden. 4. Wenn die Finanzlage des Kantons sehr schlecht ist, muss der Regierungsrat die Möglichkeit haben, auch bei den Löhnen korrigieren zu können. Aus den vielen Gründen ist meines Erachtens ein flexibleres Lohnsystem angebracht. Ich kann *persona*/thurgau nicht verstehen. Wenn die Thurgauer Finanzlage so gut bleibt, wird es auch weiterhin möglich sein, für individuelle leistungsbezogene Lohnanpassungen einen im bisherigen Rahmen auszahlenden Betrag zur Verfügung zu stellen. Die vom Volk gewählten Personen, zum Beispiel der Regierungsrat, erhalten keine individuelle leistungsbezogene Lohnanpassung, denn sie unterstehen einem anderen Lohnsystem. Bitte nehmen Sie Ihre politische Verantwortung wahr und stimmen Sie meiner Motion zu.

Dr. Munz, FDP: Ich fühle mich geblendet. Im Namen der FDP-Fraktion bitte ich Sie, die Motion nicht erheblich zu erklären. Ich weiss nichts von der Aufregung, die der Motionär angeblich nicht versteht. Die Sachlage ist einfach zu analysieren. Wir haben in § 10a der Besoldungsverordnung des Grossen Rates die Kompetenz, die generellen Lohnerhöhungen festzulegen, an den Regierungsrat delegiert. § 11 regelt die individuellen leistungsbezogenen Lohnanpassungen. Dazu kommen die Reka-Checks und die Leistungsprämien usw. § 11 Abs. 2 ist eine Selbstbindung des Grossen Rates. Ich bin selten durch eine Motionsantwort so viel klüger geworden als im vorliegenden Fall. Der Regierungsrat hat die Geschichte gut dargestellt. Man hat das Besoldungssystem mit dem automatischen Lohnklassenanstieg ersetzt. Unsere Vorväter wollten das Ganze neu auf Leistungsorientierung trimmen. Die Konsequenz daraus ist, dass für diese Leistungsorientierung auch Mittel zur Verfügung stehen müssen, sonst funktioniert das System nicht. Daher glaube ich auch, dass die Bestimmung in § 11 Abs. 2 der Besoldungsverordnung als "Conditio sine qua non" [unerlässliche Bedingung] überhaupt funktioniert. Wenn man das ändern wollte, wäre das nicht einfach ein Prozentsatz von 0 bis 2 %. Wir müssten dann wieder das ganze Besoldungssystem und nicht nur eine punktuelle Massnahme diskutieren. Der Motionär hat in seinem Votum viele Zahlen vorgetragen. Natürlich ist es unter dem Strich ein Betrag. Mich stört viel mehr die Delegation in § 10a, dass man dem Regierungsrat die Kompetenz gibt, den generellen Lohnanstieg festzulegen. In den Jahren 2006 bis 2010 hatten wir eine generelle Besoldungsanpassung von 5,7 %, die Teuerung betrug kumuliert effektiv nur 3,2 %. Das ist letztlich die Schere, die mir weht tut. Meines Erachtens ist es aber völlig falsch, wenn wir jetzt die Leistungsorientierung aus dem System kippen würden.

Winiger, GP: Ich möchte festhalten, dass das sture Weiterführen von etwas Bestehendem nicht grundsätzlich gut ist. Die Motion gibt Anlass, über die heutige Besoldungssituation nachzudenken und wenn nötig zu ändern. In meinen Augen ist die Motion eine Sparvorlage, da sie die Besoldung in stärkerem Mass als bisher an die Kantonsfinanzen binden will und dies vermutlich im Hinblick auf die eher düsteren Finanzaussichten in den nächsten Jahren. Der Thurgau ist in der Entwicklung der Lohnpolitik in den letzten Jahren einen weiten Weg gegangen. Das Ergebnis sind die beiden Komponenten generelle und individuelle Lohnerhöhung. Individuelle Lohnerhöhung hat für mich ausser dem direkten Leistungsgedanken zwei sehr wichtige Aspekte. Durch den Leistungsanteil werden die Führungspersonen gestärkt. Das erhöht ohne Zweifel die Effizienz. Mindestens zum Teil ist diese Lohnpolitik dafür verantwortlich, dass der Kanton Thurgau eine der effizientesten Verwaltungen der Schweiz hat. Das Thema "Leistungslohn" ist in anderen Bereichen heute in aller Munde. Er wird auch von der Politik immer wieder für Verwaltungen verlangt. Man denke an das Thema "Leistungslohn für Lehrpersonen". Die GP-Fraktion steht deutlich hinter dem Gedanken einer Leistungslohnkomponente. Soll die Finanzsituation den Rahmen der Lohnerhöhungen diktieren? Die Frage klingt attraktiv. Jede Privatperson steht vor der gleichen Situation. Will sie die Finanzen im Lot behalten, kann sie nur so viel ausgeben, wie sie auch wirklich hat. Analog kann der Kanton eigentlich nur das für die Löhne einsetzen, was er zu viel hat. Nur, der Kanton ist keine Privatperson. Der Regierungsrat und der Grosse Rat haben ausser dem Spargedanken auch auf die Glaubwürdigkeit als Arbeitgeber zu achten. Beide Räte haben in den vergangenen Jahren bewiesen, dass sie für eine moderate Lohnentwicklung einstehen. Aus diesen Überlegungen stellt sich die GP-Fraktion einstimmig gegen die Erheblicherklärung der Motion. Eine Bemerkung kann ich mir aber nicht verkneifen. Es geht meines Erachtens nicht an, die Lohnpolitik erst bei sich verdüsternden Aussichten an die Situation der Kantonsfinanzen knüpfen zu wollen. Wäre das tatsächlich gewünscht, hätten die Lohnerhöhungen mit den sensationellen Abschlüssen in den letzten Jahren ganz anders ausfallen müssen.

Dr. Streckeisen, EVP/EDU: Die EVP/EDU-Fraktion gibt ebenfalls zu bedenken, dass die individuellen Lohnanpassungen ein Ersatz für den automatischen Lohnanstieg gemäss Dienstjahr ist, wie er früher praktiziert wurde. In jedem Betrieb werden Erfahrung und Dienstjahre in irgendeiner Form honoriert, falls die Arbeitsleistung stimmt. Das sollte auch für die Verwaltung gelten. Damit das funktioniert, muss zwingend ein Leistungslohnbudget vorhanden sein. Das System gibt es bereits seit zehn Jahren und es hat sich bewährt. Die EVP/EDU-Fraktion gibt zudem zu bedenken, dass der Thurgau eine sehr kostengünstige Verwaltung hat. Ich erinnere an das englische Sprichwort: "Never change a running horse", ein Pferd, das gut rennt, sollte man nicht wechseln. In diesem Sinne ist die EVP/EDU-Fraktion einstimmig für Nichterheblicherklärung der Motion Tanner.

Bosshard, CVP/GLP: Der Motionär thematisiert ein System, dessen Mechanismus im Rahmen der Budgetberatungen immer wieder diskutiert wurde. Automatismen, wie sie zur Jahrhundertwende in der kantonalen Besoldungsverordnung verankert waren, sind rechtzeitig als untauglich und ungerecht erkannt worden. Automatismen nämlich, nach denen Arbeitnehmerinnen und -nehmer bei Stellenantritt nach Schema X auf die Lohnleiter gesetzt und dann Jahr für Jahr diskussionslos Sprosse um Sprosse die Lohnskala hinaufgeschubst wurden. Das Vorgehen gehört seit dem Jahr 2000 richtigerweise der Vergangenheit an. Das jetzige Lohnsystem weist eine Flexibilität aus, in der die Leistung mit einer höheren Gewichtung honoriert werden kann. Die CVP/GLP-Fraktion unterstützt die Regelung in jeder Hinsicht, werden doch auf diese Weise Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusätzlich motiviert und besondere Leistungen können lohnwirksam anerkannt werden. Mit der Festsetzung von 1 % der Lohnsumme als Minimum für individuelle Besoldungsanpassungen geben wir dem Regierungsrat und den Amtsleiterinnen und -leitern die Sicherheit, die leistungsbezogene Komponente in der Lohnpolitik als Führungsinstrument verlässlich einsetzen zu können. Es macht keinen Sinn, wenn die Führungsverantwortlichen die Förder- und Beurteilungsgespräche jedes Jahr mit der Unsicherheit angehen müssen, dass der Grosse Rat selbst eine minimale individuelle Lohnanpassung anlässlich der Budgetdebatte vollständig streicht, da er die Möglichkeit dazu hat. Die CVP/GLP-Fraktion ist für eine kontinuierliche und massvolle Lohngestaltung, in der die leistungsbezogene Komponente verlässlich eingesetzt werden kann. Der Kanton Thurgau hat das bewährte System in den letzten zehn Jahren massvoll und mit Verantwortung gehandhabt. Wir unterstützen die Beibehaltung des Minimums von 1 % der Lohnsumme für leistungsbezogene Lohnanpassungen und werden das Anliegen des Motionärs ablehnen.

Heinz Herzog, SP: Ich stehe zum Staatspersonal und gehöre zu denen, die schon im Rat waren, als das System im Kanton Thurgau geändert wurde. Die Voraussetzung war auch damals, einen vernünftigen Kompromiss zwischen dem Lohnsystem und den gesetzlichen Vorgaben zu finden. Das System hat sich bewährt und der Regierungsrat hat nicht überbordnet. Wir verfügen heute über ein Lohnsystem, das dem Personal eine gewisse Sicherheit gibt. Streichen wir die erwähnten Paragraphen, wird die jährliche Diskussionsgrundlage grösser, die Effizienz aber nicht gesteigert. Mit dem Minimum von 1 % hat der Regierungsrat eine gewisse Pflicht. Wenn wir schon leistungsbezogene Lohnbestandteile haben, ist es meines Erachtens auch richtig, dass für diese Leistung ein Betrag zur Verfügung stehen muss. Die SP-Fraktion lobt die Antwort des Regierungsrates. Wir bitten Sie, die Motion Tanner nicht erheblich zu erklären.

Martin, SVP: Im Namen der SVP-Fraktion möchte ich zunächst die Gelegenheit nutzen, dem Staatspersonal des Kantons Thurgau herzlich für den tollen Einsatz zu danken. Es ist wichtig, dass das in diesem Kreis auch einmal gesagt wird. Auch wenn bei der Rege-

lung des Personalwesens in letzter Zeit Fortschritte gemacht wurden, sind sie im Vergleich zum Obligationenrecht, das für die meisten Angestellten Gültigkeit hat, immer noch starr. So können sich beispielsweise verdiente langjährige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons Thurgau im Lohn nicht mehr verbessern, wenn sie einmal oben an der Lohnklasse angekommen sind. Lehrpersonen, die sich anstrengen und übermässigen Einsatz leisten, erhalten gleich viel Lohn wie Lehrpersonen, die wenig Einsatz zeigen. Eine ebenso antiquierte Regelung ist der fixe individuelle Lohnanstieg. Die SVP-Fraktion unterstützt das Anliegen unseres Fraktionskollegen mit 35:9 Stimmen. Es muss eine Abkehr von der starren Regelung bei der Besoldung des Kantonspersonals geben. Der Spielraum soll sowohl nach oben als auch nach unten offen sein. Auch wenn ein Spielraum nach unten angesichts der komfortablen Kantonsfinanzen zurzeit nicht realistisch scheint, müssen wir daran denken, dass wir in unserem Kanton wieder einmal Finanzlagen haben könnten, wie wir sie Ende der neunziger Jahre erlebten. Für diesen Fall wäre das Anliegen des Motionärs sinnvoll, denn auch der Kanton kann nur das ausgeben, was er zur Verfügung hat. Es gilt zu erwähnen, dass die Teuerung in den letzten zehn Jahren gemäss Angaben des Bundesamtes für Statistik (BFS) deutlich unter den Anpassungen des Kantons lag. So wies das BFS beispielsweise im Jahr 2007 eine Teuerung von 0,7 % aus, der Grosse Rat bewilligte eine solche von 2,2 %. Das macht einen Unterschied von 1,5 % aus. Im Namen der SVP-Fraktion empfehle ich Ihnen aus diesem Grund, die Motion Tanner anzunehmen.

Kern, SP: Das Führen eines leistungsorientierten Lohnsystems wie wir es in unserem Kanton seit 1991 kennen, hat sich bewährt. Es ist ein Führungssystem, das alle Beteiligten, Arbeitgeberinnen und -geber sowie Arbeitnehmerinnen und -nehmer, gleichermaßen in die Verantwortung nimmt und verschiedenen Faktoren wie jenen der allgemeinen Wirtschaftslage Rechnung trägt. Vor allem ältere und erfahrene Arbeitnehmerinnen, die aufgrund ihres Dienstalters eine gewisse Erfahrungsstufe und damit das Maximum ihrer Lohnbänder erreichen, können so auf eine verlässliche Lohnpolitik vertrauen. Die Umsetzung einer verantwortungsvollen Lohnpolitik setzt ein grosses Mass an Vertrauen zwischen den beteiligten Personen voraus. So sind Führungspersonen alljährlich gefordert, anhand des Beförderungs- und Führungsgespräches die richtigen lohnpolitischen Entscheidungen zu treffen. Schon deshalb macht es keinen Sinn, dass der Grosse Rat über die Besoldung des Staatspersonals entscheidet. Es würde das ganze System des leistungsorientierten Führens über Bord werfen und das kann auch der Motionär nicht ernsthaft wollen. Es geht beim Lohnsystem auch um nicht weniger als Wertschätzung langjähriger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die durch ihre Erfahrung nicht nur ihr Wissen, sondern auch Stabilität in den Betrieb bringen. Jüngere profitieren vom Wissensschatz der Älteren. Der Regierungsrat hat bis dato eine verantwortungsvolle und den Verhältnissen angepasste Lohnpolitik betrieben. Sorgen wir dafür, dass es so bleibt, indem wir die Motion Tanner nicht erheblich erklären.

Regierungsrat **Koch**: Ich bin dankbar für die Bemerkungen des Motionärs. Er hat gesagt, dass der Kanton Thurgau mit dem Erlass des Lohnsystems eine Pionierleistung erbracht habe. Diese Leistung hat Bestand und ist für andere Kantone ein Vorbild. Das Modell ist auch heute noch sozial verträglich und vor allem leistungsorientiert. Das gilt es zu erhalten. Der Motionär und der Regierungsrat wollen beide das gleiche, nämlich eine effiziente und kostengünstige Verwaltung und sozial- und finanzverträgliche Lohnrunden. Der Regierungsrat hat in der Vergangenheit den Beweis erbracht, dass er das auch umsetzen kann. Die leistungsorientierte Lohnrunde benötigt ein gewisses Budget-Mindestmass. Die Festsetzung von 1 % war ein Kompromiss bei der Abkehr vom Dienstjahres- und Erfahrungsaufstieg. Der Grosse Rat hat damals das Minimum auf 1 % festgesetzt. Der Regierungsrat hat auch bewiesen, dass er diesen einen Prozent nicht immer ausschöpft. Sie können das jeweils im Rechenschaftsbericht nachlesen. In den vergangenen Jahren haben wir die Ausschöpfung teilweise nur zu 90 oder 93 % umgesetzt. Die Verteilung verlief immer sehr selektiv. Sie ist nicht starr, wie Kantonsrat Martin betont. Rund 80 % unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind unter 1 %. Da besteht die Möglichkeit, der einen Mitarbeiterin 2 bis 2,5 % zur Verfügung zu stellen und die anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten nur den Ausgleich der Kaufkraft. Das Personal ist nicht nur kostspielig, sondern im eigentlichen Sinne wirklich sehr kostbar. Eine faire leistungsorientierte Lohnrunde sichert immer auch Qualität und vor allem freundlich erbrachte Dienstleistungen. Zudem ist unser Personal der Spiegel nach aussen. Wir dürfen feststellen, dass wir sehr leistungswilliges Personal haben. Unsere rechtlichen Grundlagen haben sich bewährt und sind allwettertauglich. Sie ermöglichen auch in Zeiten schwieriger Wirtschaftssituationen und Finanzlagen und bei hoher Teuerung eine verantwortungsbewusste Lohnpolitik. Die Motion hingegen würde verunsichern und unsere Sozialpartnerschaft durchaus belasten. Ich bitte Sie, die Motion abzulehnen.

Diskussion - **nicht weiter benützt.**

Beschlussfassung

Die Motion Tanner wird mehrheitlich nicht erheblich erklärt.