

Der Regierungsrat des Kantons Thurgau an den Grossen Rat

Frauenfeld, 17. Dezember 2013

981

GRG NR.	12	MO 11	83
---------	----	-------	----

Motion von Moritz Tanner vom 13. Februar 2013 „Generelle Lohnanpassung des Staatspersonals“

Beantwortung

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Der Motionär und 24 Mitunterzeichner und Mitunterzeichnerinnen verlangen eine Änderung von § 10a der Verordnung des Grossen Rates über die Besoldung des Staatspersonals (Besoldungsverordnung; RB 177.22), wonach eine generelle Lohnanpassung aufgrund der Teuerung nur dann gewährt wird, wenn die reale Kaufkraft seit der letzten Anpassung effektiv abgenommen hat. Wird eine generelle Lohnanpassung vorgenommen, sind negative Teuerungen der Vorjahre anzurechnen.

Der Regierungsrat nimmt zum Vorstoss wie folgt Stellung:

I. Rechtslage

§ 10a Abs. 1 Besoldungsverordnung hält fest, dass bei der generellen Besoldungsanpassung die Erhaltung der Kaufkraft im Vordergrund steht. Gemäss Abs. 2 sind dafür insbesondere folgende Kriterien massgebend:

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.

Mit der seit 1. Januar 2004 geltenden Bestimmung liess der Grosse Rat die direkte Verknüpfung der Besoldungsanpassung mit dem Landesindex der Konsumentenpreise fal-

len und nahm den Systemwechsel vom Teuerungsausgleich zur generellen, an differenzierte Bedingungen gebundenen Besoldungsanpassung vor. Die generelle Besoldungsanpassung in der aktuellen Form ist ein wesentliches Instrument der allgemeinen Lohnpolitik und ergänzt auf sinnvolle Weise die individuelle, leistungsorientierte Lohnkomponente.

II. Lohnentwicklung des Kantons

Die Lohnentwicklung des Kantons ist seit der Einführung des gültigen Lohnsystems sehr massvoll. Vor 2000 kostete der individuelle Aufstieg der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Durchschnitt über 1.5 % der Lohnsumme. Hinzu kam der Teuerungsausgleich.

Bei der Umstellung auf das heute gültige Lohnsystem wurden die Lohnminima um 5.5 % und die Lohnmaxima um 1.5 % reduziert, was die Lohnentwicklung des Personals einengte und bei der Rekrutierung von neuem Personal zu tieferen Anfangsbesoldungen führte.

Die Lohnrunden 2003-2013 präsentierten sich wie folgt:

Jahr	individuell	generell	Stand Teuerungsausgleich (+ Vorsprung / - Rückstand)
2003	1.20 %	1.00 %	- 1.14 %
2004	1.00 %	1.00 %	+ 0.19 % *
2005	1.00 %	0.50 %	- 0.11 %
2006	1.00 %	0.70 %	- 0.57 %
2007	1.00 %	1.20 %	- 0.43 %
2008	1.20 %	1.00 %	- 0.17 %
2009	1.00 %	2.50 %	- 0.10 %
2010	1.00 %	0.00 %	+ 0.38 %
2011	1.00 %	1.00 %	+ 0.69 %
2012	1.00 %	0.40 %	+ 0.86 %
2013	1.00 %	0.00 %	+ 1.57 %

*) Beim Systemübergang (vom „Teuerungsausgleich“ zur „generellen Besoldungsanpassung“ wurde 1 % in die Lohntabelle eingebaut, aber nicht direkt ausbezahlt.

Der durchschnittliche Lohnrundenwert für individuelle, leistungsbezogene Besoldungsanpassungen betrug seit 2003 1.04 % (vor 2000: > 1.5 %). Gemessen an der durchschnittlichen Jahreststeuerung (gleitendes 12-Monats-Mittel) bestand bis 2009 ein Rückstand im Teuerungsausgleich, seit 2010 ein Vorsprung. Der Vorsprung auf den Landes-Index für Konsumentenpreise betrug Ende Dezember 2012 (Grundlage für die letzte Besoldungsanpassung) 1.57 %. Er ist nicht auf aktive Lohnmassnahmen, sondern auf die markanten Minus-Teuerungen in den Jahren 2009 und 2012 zurückzuführen. Diese Situation ist bei der überwiegenden Mehrheit der Unternehmen und Verwaltungen in der Schweiz feststellbar. Trotz des Vorsprungs auf die Teuerungsentwicklung schneidet

das Lohnniveau im interkantonalen Vergleich mässig ab. Eine Lohn-Vergleichsstudie (Datenbasis: 2012) bei 19 Kantonen und 11 Städten, welche die Beratungsfirma perinova, Aarau, im Auftrag der Schweizerischen Konferenz der Personalleiterinnen und -leiter öffentlicher Verwaltungen der Schweiz (Persuisse) durchführte, zeigt für den Kanton Thurgau ein unterdurchschnittliches Lohnniveau. Im Durchschnitt aller verglichenen Funktionen liegt der Kanton 4 % unter dem schweizerischen Mittel. Mehrere Funktionen liegen sogar 6-10 % unter dem schweizerischen Niveau, wenige Funktionen etwas darüber. Angesichts dieser Situation hat der Regierungsrat nach einer umfassenden Lagebeurteilung mit dem Budget 2014 eine generelle Besoldungsanpassung von 0.4 % beschlossen, um das allgemeine Lohnniveau an das interkantonale Niveau anzunähern. Er stützt sich dabei auf die Kriterien „Wettbewerbsfähigkeit des Kantons im Arbeitsmarkt“ (§ 10a Abs. 2 Ziff. 4) und „allgemeine Lohnentwicklung“ (§ 10a Abs. 2 Ziff. 5). Der Regierungsrat unterstreicht damit die Bedeutung einer differenzierten Lohnpolitik, die sich nicht einseitig auf die Teuerungsentwicklung, sondern auf verschiedene Bestimmungsgrössen stützt. Diese Handhabung entspricht der Erwartung des Grossen Rates, die beim Übergang vom Teuerungsausgleich zur generellen Besoldungsanpassung in den Rechtsgrundlagen festgeschrieben wurde.

Die aufgezeigten Lohnrundenwerte dokumentieren auch mit aller Deutlichkeit die Zurückhaltung in der Lohnpolitik und die konsequent flexible und leistungsorientierte Praxis. Die gültige Regelung wird verantwortungsbewusst umgesetzt.

III. Zusammenfassende Beurteilung

Die Umsetzung der Motion würde eine Rückkehr zum System des reinen Teuerungsausgleichs bedeuten und damit eine sinnvolle und situationsbezogene Lohngestaltung einengen. Weiter hätte sie zur Folge, dass der Kanton in den nächsten Jahren - bei Annahme einer weiterhin geringen Teuerung - keine Besoldungsanpassungen mehr realisieren könnte, auch wenn dies zur Stärkung seiner Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt nötig wäre und die verschiedenen Beurteilungskriterien gemäss § 10a Abs. 2 der Besoldungsverordnung dies zulassen.

IV. Antrag

Aus den dargelegten Gründen beantragen wird Ihnen, sehr geehrter Herr Präsident, sehr geehrte Damen und Herren, die Motion nicht erheblich zu erklären.

Der Präsident des Regierungsrates

Bernhard Koch

Der Staatsschreiber

Dr. Rainer Gonzenbach