

6. Motion von Moritz Tanner vom 13. Februar 2013 "Generelle Lohnanpassung des Staatspersonals" (12/MO 11/83)

Beantwortung

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

Diskussion

Tanner, SVP: Es ist mir bewusst, dass ich mit meiner Motion ein heikles Thema angefasst habe. Dies zeigt sich auch bei der geringen Unterstützung meines Vorstosses. Da ich aber vom Volk gewählt bin, habe ich die Pflicht, auch heikle Themen wie die Entlohnung des Staatspersonals anzupacken. Ich danke allen herzlich, die meine Motion unterschrieben haben. Es gibt etliche Kantonsrätinnen oder Kantonsräte, die von der Motion direkt oder indirekt betroffen sind. Wenn sie der Motion zustimmen, kann dies möglicherweise einen Einfluss auf ihren Lohn haben. So trifft die Redewendung zu, dass einem das eigene Hemd bekanntlich näher liegt als das des anderen. Mit "des anderen" ist hier der Steuerzahler gemeint. Eigentlich müsste ich die Motion infolge der geringen Anzahl Mitunterzeichnerinnen und Mitunterzeichnern sowie der Empfehlung zur Nichterheblicherklärung des Regierungsrates zurückziehen. Es scheint mir aber wichtig, gerade in der sehr angespannten Finanzlage des Kantons über dieses heikle Thema zu diskutieren. § 10a Abs. 1 der Verordnung des Grossen Rates über die Besoldung des Staatspersonals (Besoldungsverordnung) lautet: "Der Regierungsrat legt die Grundbesoldung gemäss § 6 dieser Verordnung in der Regel jährlich auf den 1. Januar neu fest. Im Vordergrund steht dabei die Erhaltung der Kaufkraft." Und Abs. 2 lautet: "Die Festlegung erfolgt im Rahmen des Voranschlages. Massgebend sind insbesondere folgende Kriterien: 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." Wie in der Besoldungsverordnung festgehalten wird, soll die generelle Lohnanpassung vordergründig die Kaufkraft erhalten. Mit meiner Motion verlange ich, dass die negative Teuerung der Vorjahre anzurechnen ist, wenn eine generelle Lohnerhöhung vorgenommen wird. Der Grund dafür ist ganz einfach. Bei jeder negativen Teuerung ist die Kaufkraft gestiegen. Das heisst, dass der Lohnempfänger für denselben Einkauf weniger als im Vorjahr bezahlt. Er hat somit ohne effektive Lohnerhöhung eine Kaufkraftsteigerung. Da muss mir doch jeder recht geben. Ich glaube kaum, dass ich auf dem Holzweg bin. Der Regierungsrat erachtet diesen Wechsel als nicht sinnvoll, da dadurch die Wettbewerbsfähigkeit des Kantons auf dem Arbeitsmarkt sehr geschwächt werde. Zudem liege der Kanton nach einer Umfrage in 19 Kantonen und 11 Städten im Lohnniveau 4 % tiefer

als der Durchschnitt. Das mag sein, aber vielleicht sind die anderen im Lohnniveau zu hoch und müssen in den nächsten Jahren Lohnkorrekturen vornehmen. Es gibt zurzeit kaum Kantone, die schwarze Zahlen schreiben. Zudem wird der so sehr geschätzte Ertrag der Nationalbank fehlen. Er wird vermutlich einige Jahre ausbleiben. Das sind die Gründe dafür, dass etliche Kantone mit hohem Lohnniveau zukünftig die Löhne nach unten korrigieren müssen. Auch wenn die Löhne im Kanton Thurgau tiefer als im Durchschnitt der anderen Kantone liegen, wirken sich die tiefen Lebenskosten positiv aus. Als weiteren Grund nennt der Regierungsrat, dass 40 % des Staatspersonals in der Lohnskala oben anstehen und nur mit einer generellen Lohnerhöhung eine Erhöhung erhalten. Bei diesen Personen handelt es sich aber um langjährige Angestellte, die auf dem Maximum angelangt sind. Nach kantonalem Lohnsystem steigen Staatsangestellte in einer in der Verordnung bestimmten Lohnstufe ein und automatisch bis auf das Maximum auf. Zusätzlich profitieren sie von Dienstaltersgeschenken. Nach zehn Jahren erhalten sie ein halbes Monatsgehalt mit Wiederholung des Geschenkes nach jeweils weiteren fünf Jahren. Zum 25-jährigen Jubiläum wird ein ganzer zusätzlicher Monatslohn ausbezahlt. Das gesamte Personal hat jährlich Anrecht auf mindestens 1 % individuelle Lohnanpassung, wenn die Bedingungen erfüllt sind. 1 % der Lohnsumme entsprechen ungefähr 3,6 Millionen Franken. Im Voranschlag 2014 kann im gelben Teil auf Seite 12 gelesen werden, dass der Durchschnittslohn der 2'540 Staatsangestellten pro Jahr Fr. 115'000.-- beträgt. Das sind gute Löhne. Ich frage mich, was geschieht, wenn die Teuerung weiter rückläufig ist. "Personalthurgau" stellt trotzdem jährliche Lohnforderungen. Es ist durchaus möglich, dass die bis Ende 2013 negative Teuerung von knapp 2 % bald 3 % oder noch mehr beträgt. Mit der heute gültigen Verordnung hat der Regierungsrat keine Korrekturmöglichkeiten. Wäre deshalb nicht ein Umdenken angebracht? Auch die angespannte Finanzlage des Kantons, die vermutlich einige Zeit anhalten wird, ist zu berücksichtigen. Die Vorbildfunktion des Kantons darf nicht vergessen werden. Die Lohnpolitik des Kantons ist ein Massstab für viele Gemeinden, öffentliche Einrichtungen und Institutionen. So heisst es bei den Lohnverhandlungen, dass der Kanton diese oder jene generelle Lohnerhöhung gewähre, und man es gleich handhabe. Wir haben heute die Möglichkeit, bei der generellen Lohnerhöhung mitzureden, andernfalls bleibt sie Hoheitsgebiet des Regierungsrates. Wir sollten die Chance nutzen. Ich bitte Sie, meine Motion zu unterstützen.

Komposch, SP: Die SP-Fraktion ist aus personalpolitischen Gründen gegen Erheblicherklärung der Motion. Wir haben Mühe damit zu verstehen, weshalb der Motionär einen Systemwechsel zurück zu einem System fordert, das der heutigen Entwicklung längst nicht mehr entspricht. Das seit zehn Jahren geltende System basiert auf einer differenzierten Lohnpolitik, die sich nicht einseitig auf die Teuerung, sondern auf verschiedene Bestimmungsgrössen stützt. Daraus resultiert die generelle Besoldungsanpassung. Diese hat sich in vielerlei Hinsicht, aber insbesondere in Bezug auf die Lohnkosten be-

währt. Es zeugt nicht von Weitsicht und noch weniger von personalpolitischer Verantwortung, das Lohnsystem jetzt wieder in das alte System zurückführen zu wollen, welches den Arbeitnehmer schlechter stellt und den Kanton Thurgau in seinem Ansehen als Arbeitgeber nicht verbessert. Die Beantwortung des Regierungsrates ist klar. Seit Einführung des jetzigen Lohnsystems haben sich die Löhne massvoll entwickelt, unsere Attraktivität als Arbeitgeber hat zugelegt und wir haben im Ranking des Wettbewerbs aufgeholt. Das Anliegen des Motionärs ist unseres Erachtens ein marktwirtschaftlicher und personalpolitischer Misstritt. Die ersten Resultate der Leistungsüberprüfung (LÜP) zeigen, dass der Kanton Thurgau bereits die günstigste Verwaltung hat. Das wissen wir schon längst. Wir möchten auch in Zukunft auf gute und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zählen können.

Grau, FDP: Die FDP-Fraktion ist mit grosser Mehrheit für Nichterheblicherklärung der Motion Tanner. Sie begründet ihren Entscheid wie folgt: Der Motionär stützt sich bei seinem Begehren ausschliesslich auf § 10a Abs. 1 "Erhaltung der Kaufkraft bei generellen Besoldungsanpassungen" der Besoldungsverordnung. Konsultiert man jedoch auch die Kriterien von Abs. 2, kann man unschwer feststellen, dass der Blick alleine auf die Teuerung und die Kaufkrafterhaltung im Spannungsfeld, in welchem sich die öffentliche Verwaltung des Kantons Thurgau aktuell befindet, eindeutig nicht genügt. Die FDP respektiert die Begründungen des Regierungsrates in der Beantwortung der Motion weitgehend und vor allem auch die Argumentation mit den Kriterien der Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt und der allgemeinen Lohnentwicklung in öffentlichen Verwaltungen und in der Privatwirtschaft. Generelle Lohnanpassungen, vor allem beim Staatspersonal, heizen im Herbst seit jeher die Diskussionen in der Bevölkerung, bei Steuerzahlern und ganz speziell in der Privatwirtschaft an. Nicht zuletzt deshalb, weil die Kantonsregierung gegen Ende September zu den ersten gehört, welche gegebenenfalls eine mögliche generelle Lohnrunde öffentlich einläutet. Vorsicht und Sensibilität im Umgang mit Lohnmehrausgaben für die öffentliche Verwaltung sind geboten, und wir bitten den Regierungsrat, den Aussenwirkungen von generellen Lohnerhöhungen seine vollste Aufmerksamkeit zu schenken und auch künftig das Lohnbudget nicht unverhältnismässig zu strapazieren. Dabei ist in Zukunft auch den Kriterien der Finanzlage des Kantons und der allgemeinen Wirtschaftslage umsichtiger Rechnung zu tragen. Bei der heutigen Motionsbeurteilung durch das Parlament gilt es aber auch, der Tatsache Rechnung zu tragen, dass bei der Festlegung möglicher genereller Lohnanpassungen jeweils im Herbst die tatsächliche Teuerung eines Kalenderjahres noch gar nicht bekannt ist. Zum geforderten Ausgleich negativer Teuerungen muss gesagt werden: Die Lohnnehmer in der Privatwirtschaft haben in den letzten Jahren gleichwohl von den so genannten Negativteuerungen oder einer allfälligen Kaufkraftsteigerung profitiert wie jene der öffentlichen Verwaltung. Allenfalls sind analog dem Kanton einzelne Nullrunden verhängt worden, aber wohl kaum ein privater Arbeitgeber hat die Negativteuerung auf seine Mitarbeiter über-

wälzt. Ob in der Privatwirtschaft später eine Verrechnung einer allfälligen Minusteuerung erfolgt, bleibe dahingestellt. Vielmehr hat die Privatwirtschaft im Kanton Thurgau in den drei bis vier Jahren moderate Lohnerhöhungen von 0,5 % bis 1,5 % gewährt. Der Kanton Thurgau gewährte seinerseits in der gleichen Zeitspanne generell durchschnittlich 0,35 %. Dem Bundesamt für Statistik ist zu entnehmen, dass die durchschnittliche Teuerung zwischen 2010 und 2013 schweizweit bei 0,0 % lag. Hier müsste der Motionär seinem starren Blick auf die angebliche Minusteuerung und den entsprechenden Kaufkraftgewinn etwas Weichzeichner beimischen. Sollte der Grosse Rat dem Anliegen des Motionärs folgen, müsste der Regierungsrat im Lösungsansatz § 10a Abs. 2 gänzlich streichen, was die Rückkehr zum System des reinen Teuerungsausgleichs bedeuten und damit eine situationsbezogene Lohngestaltung verhindern würde: Sozusagen zurück auf Feld eins, zurück ins Jahr 2003. Im Wissen darum, dass die errungene Lösung in Bezug auf die künftige Pensionskassenfinanzierung und vor allem der laufende Prozess der LÜP von den Mitarbeitern der kantonalen Verwaltung zurzeit sehr viel Akzeptanz und Flexibilität verlangen, kommt die FDP-Fraktion zum Schluss, auf eine Änderung der Besoldungsverordnung bezüglich genereller Lohnanpassung für das Staatspersonal zu verzichten. Zudem möchte die FDP dem Regierungsrat als verantwortungsvollem Arbeitgeberrepräsentant des Staatspersonals einen gewissen Spielraum in der Festsetzung von generellen Lohnerhöhungen unter Einbezug aller in § 10a Abs. 1 und Abs. 2 möglichen Kriterien lassen.

Tobler, SVP: Im Namen der SVP-Fraktion danke ich dem Regierungsrat für die Beantwortung der Motion. Der Motionär wollte mit dem Anliegen keine Unruhe in die Besoldung der Kantonsangestellten stiften. Das Anliegen entstand aus einer grossen und latenten Besorgnis um die Kantonsfinanzen und deren Entwicklung für die Zukunft. Die kantonalen Arbeitsplätze sind sicherer, je konsolidierter die Kantonsfinanzen dastehen. Die generelle Besorgnis um den Arbeitsplatz steht in Umfragen zuoberst auf dem Sorgenbarometer der Schweizerinnen und Schweizer. Der Regierungsrat verweist in der Antwort auf die bestehende Rechtsgrundlage in § 10a der Besoldungsverordnung. Darin erhält der Regierungsrat relativ viel Spielraum und eine ziemlich hohe Kompetenz. Das ist meines Erachtens sehr speziell. Alleine die Erhöhung von 0,4 % für 2014 machen immerhin etwa 1,5 Millionen Franken aus. Der Regierungsrat kann eine generelle Lohnerhöhung gewähren. Ich habe schon erlebt, dass der Regierungsrat eine generelle Lohnerhöhung gewährt hat, obwohl dies der Grosse Rat nicht wollte. Der Motionär verlangt lediglich das, was in den Thurgauer Dienstleistungs- und Gewerbebetrieben bei der generellen Erhöhung der Löhne üblich ist: Die Erhaltung der Kaufkraft. Grundsätzlich stehen wir dazu, dass sich die generelle Lohnanpassung nicht ausschliesslich an der Teuerung orientieren soll. Wenn wir aber die fünf eher "weichen" Kriterien in § 10a der Besoldungsverordnung betrachten, ist es verwunderlich, dass der Regierungsrat für 2014 eine generelle Erhöhung von 0,4 % gewährt hat. Die Lebenshaltungskosten haben

sich nicht erhöht. Die Finanzlage des Kantons kennen wir, und wir leiden etwas mit. Die allgemeine Wirtschaftslage lässt kaum Spielraum zu. Mit der tiefen Fluktuation und den wenigen verfügbaren Stellen ist die Wettbewerbsfähigkeit des Kantons auf dem Arbeitsmarkt offensichtlich gegeben. Das ist ganz wichtig und bedeutungsvoll. Die Beurteilung der allgemeinen Lohnentwicklung in den öffentlichen Verwaltungen und der Privatwirtschaft hätte eigentlich dazu führen müssen, dass auf eine generelle Erhöhung verzichtet wird. Verschiedene Städte und Gemeinden im Kanton Thurgau, die sich nicht an der Lohnentwicklung des Kantons orientieren, verzichteten jedenfalls darauf. Der Kanton machte mit seiner Entscheidung, eine generelle Erhöhung zu gewähren, bei Städten, Gemeinden und vielen kleineren Gewerbebetrieben unnötig Druck auf generelle Lohnerhöhungen. Weiter erstaunt uns das Vormarschieren des Regierungsrates, nachdem die Lohnabelle bereits 2013 dem Indexstand 1,57 % voraus war. Der Bund publiziert für 2013 immerhin eine Minussteuerung von 0,2 %. Damit stieg der Vorsprung auf über 2 %. Unseres Erachtens hat der Regierungsrat über das Ziel hinaus geschossen und die Kaufkraft nicht nur erhalten, sondern erhöht. Auch in den Vorjahren war der Regierungsrat nicht so zurückhaltend, wie er uns das weismachen will. 2012 hatten wir beispielsweise eine durchschnittliche Teuerung von -0,7 %, der Regierungsrat gewährte +0,4 %. 2011 betrug die durchschnittliche Teuerung +0,2 %, der Regierungsrat gewährte dem Personal 1,0 %. 2009 lag die durchschnittliche Teuerung bei -0,5 %, der Regierungsrat gewährte eine generelle Erhöhung von 2,5 %. Unseres Erachtens legitimieren Vergleiche mit anderen Kantonen oder Städten, welche die Finanzen nicht im Griff haben, keine Erhöhung. Wir sind im Kanton Thurgau und erwarten den Vergleich mit Thurgauer Städten und Gemeinden und vor allem mit dem hier ansässigen Gewerbe. Arbon, Sirnach, Aadorf, Münchwilen oder Egnach waren zurückhaltender und verzichteten auf eine generelle Erhöhung. Alle anderen Kommunen haben sich an der kantonalen Erhöhung orientiert. Es erstaunt, dass der Regierungsrat der Motion die Rückkehr zum System des Teuerungsausgleichs unterstellt. Stellen Sie sich vor, wir müssten eine zweistellige Negativteuerung verzeichnen. In der Besoldungsverordnung ist eine generelle Reduktion nicht vorgesehen. Unseres Erachtens müsste der Paragraph alleine aus diesem Grund angepasst werden. Der Motionär stellt nur die Kaufkraft zur Diskussion. Ich zitiere ausdrücklich den zweiten Satz von § 10a Abs. 2: "Im Vordergrund steht dabei die Erhaltung der Kaufkraft." Die Motion verhindert eine Anpassung überhaupt nicht. Sie gibt den Anstoss, die generelle Erhöhung etwas fundierter anzugehen und die effektive Kaufkraft zu berücksichtigen. Mit der generellen Erhöhung soll die Erhaltung der Kaufkraft und nicht der Ausbau derselben erreicht werden. Das Gesetz sieht dies so vor. Im Namen der Mehrheit der SVP-Fraktion bitte ich Sie, die Motion erheblich zu erklären.

Winiger, GP: Grundsätzlich ist die Überlegung des Motionärs bedenkenswert. Wenn der Thurgau eine Insel wäre, könnte bei der Höhe der generellen Lohnerhöhung tatsächlich ausschliesslich auf die Kaufkraft abgestellt werden. Leider oder vielleicht eher glückli-

cherweise ist der Kanton Thurgau aber keine Insel. Er konkurriert bei den Anstellungsbedingungen mit vergleichbaren Arbeitgebern in den Nachbarkantonen und in grösseren Städten. Rückblickend kann festgestellt werden, dass der Arbeitgeber bei der Änderung von teuerungsbedingter Lohnerhöhung zum heutigen System gute Arbeit geleistet hat. Indem er damals Lohnminima und -maxima reduzierte, erhielt er einen grösseren Spielraum für die generelle Lohnerhöhung. Dass er diesen Spielraum in den letzten Jahren nicht strapaziert hat, zeigt die Aufstellung, die der Regierungsrat in seiner Antwort auführt. Unseres Erachtens hat er den Spielraum sogar zu wenig ausgenützt. Heute achtet er aber glücklicherweise wieder auf die Anstellungsbedingungen vergleichbarer Arbeitgeber. Diese Betrachtungen bedeuten keinesfalls, dass sich der Kanton mit den Löhnen in einer Spitzengruppe von vergleichbaren Arbeitsplätzen bewegen muss. Ich möchte aber nicht dafür verantwortlich sein, dass zu viele Stellen zu lange vakant bleiben, weil sich keine Bewerberinnen und Bewerber finden lassen. Stellenbesetzungen sollen auch in Zukunft nicht der Suche einer Nadel im Heuhaufen gleichen. Die Grüne Fraktion ist einstimmig für Nichterheblicherklärung.

Huber, BDP: Ich danke den Regierungsrat für die Beantwortung. Das Anliegen des Motionärs lässt sich nachvollziehen. In Zeiten, in denen ein Arbeitgeber nicht mehr weiss, wie er seine Ertragsausfälle ausgleichen kann, wird er nicht darum herum kommen, auch seine Lohnpolitik zu hinterfragen. Dieses Hinterfragen darf auch nicht vor Besoldungsverordnungen Halt machen, welche Automatismen regeln. Gemäss Thurgauer Staatsrechnung 2012 macht der Personalaufwand mit 362,4 Millionen Franken rund ein Viertel des ausgewiesenen liquiditätswirksamen Aufwandes II aus. Der Personalaufwand gehört nun einmal zu den beeinflussbaren Grössen unseres Staatshaushaltes. Würde aufgrund einer gemäss dem Motionär veränderten gesetzlichen Grundlage nur noch ein reiner Teuerungsausgleich gewährt, könnten vielleicht 3 Millionen Franken pro Jahr eingespart werden. Dies entspricht immerhin 0,2 Promille des erwähnten liquiditätswirksamen Aufwandes unseres Kantons. Bedenken wir jedoch, was wir mit einem solchen Verdikt in der Besoldungslandschaft unseres Kantons anrichten. Der Regierungsrat hat in seiner Beantwortung die komplexen Zusammenhänge des Besoldungswesens plausibel dargelegt. Die vom Regierungsrat angeführten Kriterien, welche der generellen Besoldungsanpassung zugrunde liegen, dürfen nicht einfach ignoriert werden. Sie sind für uns auch nicht "weich". Der Kanton hat gegenüber den Arbeitnehmern eine Verantwortung. Dies kam auch in den Diskussionen um die Sanierung der Pensionskasse Thurgau wiederholt zum Ausdruck. Die Antwort des Regierungsrates belegt, wie das öffentliche Personal in den finanziellen Rekordjahren unseres Kantons nur marginal beteiligt wurde. Zudem wird von den Mitarbeitern im Staatsdienst ein nicht unbescheidener Anteil an der Ausfinanzierung der Pensionskasse Thurgau verlangt. Die geltende Besoldungsverordnung hat sich bewährt. Sie gibt dem Regierungsrat den notwendigen Spielraum, auch zukünftig seiner Verantwortung als Arbeitgeber nachkommen zu können. Nur gerade vier

Monate sind seit dem 20. November vergangen, als wir in diesem Rat im Rahmen der Budgetdebatte grossmehrheitlich für die vorgeschlagenen Lohnanpassungen stimmten. Ein Sinneswandel hin zur Überweisung der Motion entspräche einer Kehrtwendung der Ratsmeinung und würde das positive Signal, welches der Grosse Rat damals an die Arbeitnehmer in unserem Kanton aussandte, zunichtemachen. Die BDP-Fraktion ist einstimmig gegen Erheblicherklärung der Motion.

Trachsel, EDU/EVP: Wir danken dem Motionär für seinen Vorstoss und dem Regierungsrat für die Beantwortung. Die Motion verlangt, dass eine generelle Lohnanpassung nur möglich ist, wenn die reale Kaufkraft effektiv abgenommen hat. Die Negativteuerung der Vorjahre sei anzurechnen. In der Beantwortung hält der Regierungsrat fest, dass bei einer generellen Besoldungsanpassung die Erhaltung der Kaufkraft im Vordergrund stehe. Er zählt die fünf Kriterien auf, die vorwiegend dafür massgebend sind. Die Lebenshaltungskosten sind nicht gestiegen und die Kantonsfinanzen rechtfertigen keine Lohnanpassung nach oben. Wenn es um das Sparen geht, was angesichts der Kantonsfinanzen unumgänglich ist, darf es auch bei den Lohnanpassungen keine Tabus geben. Es muss festgehalten werden: Je stabiler die Kantonsfinanzen sind, umso sicherer werden die kantonalen Arbeitsplätze. Die allgemeine Wirtschaftslage sowie die Beurteilung der öffentlichen Verwaltung und der Privatwirtschaft sprechen nicht für eine Lohnanpassung. Um die Wettbewerbsfähigkeit des Kantons steht es angesichts der geringen Fluktuation auch nicht sehr schlecht. Trotzdem hat der Regierungsrat dem Grossen Rat mit dem Budget 2014 eine generelle Lohnerhöhung von 0,4 % vorgeschlagen. Diese wurde genehmigt. Die Erhöhung entspricht einer Summe von 1,5 Millionen Franken, welche mit der zusätzlichen individuellen Lohnanpassung von 1 % 3,75 Millionen Franken ausmacht. Im Vergleich: Der Kanton Bern budgetiert eine individuelle Lohnanpassung von 1 %, der Kanton Zürich eine solche von 0,4 % und eine generelle Lohnanpassung von 0,2 %, total also 0,6 %. In den letzten Jahren hatten wir Minusteuerungen, sodass der Kanton in der Lohntabelle fast 2 % über dem Indexstand liegt. Der Regierungsrat schreibt, dass es dank der differenzierten Lohnpolitik möglich sei, die Besoldung so zu gestalten, dass der Kanton wettbewerbsfähig bleibe. Der Kanton Thurgau liege 4 % unter dem schweizerischen Niveau. Der Regierungsrat sei bestrebt, die Löhne dem interkantonalen Niveau anzupassen. Hier muss aber berücksichtigt werden, dass die Lebenshaltungskosten in einigen anderen Kantonen erheblich höher sind als im Thurgau. Im Vordergrund steht die Erhaltung der Kaufkraft. Die Motion verhindert dies nicht. Es soll nicht ein Ausbau der Kaufkraft stattfinden, sondern lediglich deren Erhaltung. Die EDU/EVP-Fraktion bittet Sie, die Motion erheblich zu erklären.

Meyer, CVP/GLP: In der Debatte zum Beschluss des Grossen Rates über die individuelle leistungsbezogene Lohnanpassung wurde beim Eintreten mehr über die generelle als über die individuelle Lohnanpassung gesprochen. Dies hat seine Ursache wohl darin,

dass von der generellen Anpassung sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung profitieren können, von der individuellen jedoch nur rund 60 %. Die restlichen 40 % sind in ihrem Lohnband bereits an der oberen Grenze angelangt. Mit seinem Entscheid einer generellen Lohnanpassung von 0,4 % setzte der Regierungsrat ein Zeichen der Wertschätzung gegenüber dem Personal. Dieses Zeichen überraschte und erfreute den Verband "Personalthurgau"; sich trotz einer kleinen Minusteuerung für eine generelle Lohnanpassung auszusprechen, kam unerwartet. Der Entscheid wurde im Grossen Rat kaum kritisiert, sondern mehrheitlich sogar ausdrücklich anerkannt. Mit einer Änderung der Besoldungsverordnung, wie sie der Motionär und zwei Dutzend Mitunterzeichnerinnen und Mitunterzeichner verlangen, ist eine solche Lohnanpassung in Zukunft nicht mehr möglich. Die Forderung, generelle Lohnanpassungen nur noch bei einer Abnahme der realen Kaufkraft vornehmen zu können, wäre ein grosser Schritt zurück in die Vergangenheit. Vor etwas mehr als zehn Jahren wurde § 10a in die Besoldungsverordnung aufgenommen, notabene mit 93:29 Stimmen. Neben dem früher praktizierten reinen Teuerungsausgleich, der mit dem Hinweis zur Kaufkrafterhaltung nach wie vor Bestand haben soll, wurden damals weitere Kriterien ausgeführt, die es heute ermöglichen, selbst bei einer Minusteuerung eine generelle Lohnerhöhung zu gewähren. Von diesem Recht machte der Regierungsrat einmal mehr Gebrauch. Die allgemein gute Wirtschaftslage sowie die Wettbewerbsfähigkeit des Kantons auf dem Arbeitsmarkt wurden Ende letzten Jahres als Kriterien zur Begründung für die vorgenommene generelle Lohnerhöhung angeführt. Die Attraktivität der Stellen in der Verwaltung des Kantons Thurgau ist nach wie vor eher gering. Einem Vergleich mit den meisten Kantonen hält der Unsrige nicht Stand. Die vorgenommene generelle Lohnerhöhung hilft, die Attraktivität zu verbessern und uns den anderen Verwaltungen anzunähern. Dies soll dem Regierungsrat auch in Zukunft möglich sein. Dass er dies umsichtig und massvoll tut, hat er in den letzten zehn Jahren bewiesen. Lassen wir § 10a der Besoldungsverordnung unangetastet. Die CVP/GLP-Fraktion ist einstimmig für Nichterheblicherklärung der Motion.

Regierungsrat **Koch**: Ich danke für die umfassende Diskussion. Unser Personal hat in den vergangenen Jahren auch Opfer gebracht. In unserer Beantwortung der Motion kann nachgelesen werden, dass wir 2004, als das System eingeführt wurde, das Lohnminimum um 5,5 % und das Lohnmaximum um 1,5 % gesenkt haben. Ebenfalls wurden im Bereich der Familienzulagen und der Dienstaltersgeschenke Abstriche gemacht, als es dem Kanton finanziell nicht sehr gut ging. Das Personal hat immer wieder seinen Teil zur besseren Finanzlage beigetragen. Wir haben uns bei der individuellen Lohnerhöhung sehr zurückgehalten. Es wurde nur zweimal mit 1 % über das Ziel hinaus geschossen. Meines Erachtens hat der Regierungsrat zusammen mit dem Grossen Rat in den vergangenen Jahren eine gute Personalpolitik betrieben. Der Grosse Rat legt die individuelle und der Regierungsrat die generelle Lohnerhöhung fest. Damit die Mitglieder des Grossen Rates immer wissen, unter welchen Aspekten sie entscheiden, teilt der Regie-

rungsrat dem Grossen Rat immer vorher mit, was er im Bereich der generellen Anpassung vorhat. Auch für dieses Jahr wurde der Grosse Rat darüber informiert, dass der Regierungsrat eine generelle Lohnerhöhung von 0,4 % ausrichten möchte. Das war beabsichtigt und nicht fahrlässig. Wir befinden uns in einem Wettbewerb, nicht nur mit anderen Kantonen. In gewissen Bereichen bestehen Differenzen zwischen 6 % und 10 %. Generell über alle Bereiche bezogen liegt der Kanton Thurgau doch 4 % unter dem schweizerischen Durchschnitt aller öffentlichen Verwaltungen. Diese waren massgebend dafür, dass wir eine generelle Lohnerhöhung von 0,4 % ausgerichtet haben. Die Gemeinden sind überhaupt nicht gehalten, sich bezüglich generelle Lohnerhöhung an die Vorgaben des Kantons zu richten. Der Regierungsrat würde es sich nie anmassen, dies von den Gemeinden zu fordern. In der Besoldungsverordnung gibt es fünf Kriterien, die den notwendigen Spielraum geben. Wenn der Grosse Rat der Motion zustimmt, legt der Regierungsrat dies so aus, dass die negative Teuerung berücksichtigt werden muss. Der Motionär verlangt dies ganz klar. Wir gehen dann auch davon aus, dass wir eine Teuerung immer ausgleichen müssten. Es kann nicht sein, dass wir bei einer Negativteuerung einen Abzug machen, andernfalls aber die volle Teuerung ausgleichen. Im Klartext heisst das, dass eine allfällige Teuerung von 3 %, 4 % oder 5 % auszugleichen wäre. Das jetzige System ist ein Miteinander von Regierungsrat und Grosse Rat. Es gibt uns den notwendigen Freiraum. Der Regierungsrat wird auch in Zukunft verantwortungsbewusst handeln. Ich bitte Sie, die Motion nicht erheblich zu erklären.

Diskussion - **nicht weiter benützt.**

Beschlussfassung

Die Motion wird mit 75:39 Stimmen nicht erheblich erklärt.