

4. Interpellation von Katharina Winiger vom 20. November 2013 "Arbeitsbedingungen des Personals" (12/IN 12/179)

Beantwortung

Präsidentin: Die Antwort des Regierungsrates liegt schriftlich vor. Die Interpellantin hat das Wort zu einer kurzen Erklärung, ob sie mit der Beantwortung zufrieden ist.

Winiger, GP: Ich danke dem Regierungsrat für die frühe Beantwortung meiner Interpellation. Es hat nur gut neun Monate gedauert. Wie ich gehofft habe, findet damit die Diskussion vor der Budgetdebatte statt. Im Grossen und Ganzen bin ich mit der Antwort des Regierungsrates sehr zufrieden. Sie hat mir gezeigt, dass sich auch aus harten Fakten durchaus zum etwas schwammigen Begriff "Arbeitsbedingungen" etwas sagen lässt. Diese Fakten lohnen sich aber schon, genauer betrachtet zu werden. Ich **beantrage** Diskussion.

Abstimmung: Diskussion wird mit grosser Mehrheit beschlossen.

Diskussion

Winiger, GP: Eines zeigt die Antwort des Regierungsrates deutlich: Die Sparappelle des Grossen Rates wirken sich auch auf die Arbeitsbedingungen des Personals aus. Dies ist schon in der Antwort auf die Frage 1 ersichtlich. Die Auflistung der verzögerten Stellenbesetzungen und der Doppelbesetzungen ist sehr aufschlussreich. Eigentlich müssten Stellenbesetzungen per sofort der Normalfall sein. Denn selbst bei einem nahtlosen Übergang sind die Kolleginnen und Kollegen zusätzlich gefordert; bei jeder verspäteten Stellenbesetzung umso mehr. Fast die Hälfte aller Stellenbesetzungen erfolgt mehr als einen Monat später, fast ein Viertel nach mehr als drei Monaten. Diese Situation wäre nur akzeptabel, wenn klar wäre, dass die Verwaltung über reichlich Personal verfügt. Dann wäre es den einzelnen Angestellten zuzumuten, auch einmal etwas mehr zu arbeiten. Dies ist nach meinen Beobachtungen aber eindeutig nicht der Fall. Auch die Antwort auf die Frage 2 enthält einen Hinweis auf die Sparbemühungen des Regierungsrates. Er schreibt von einer erschwerten Rekrutierungssituation bei qualifiziertem Personal. Schon letztes Jahr war im Voranschlag zu lesen, dass bei der Personalrekrutierung die Lohn- und Pensionskassenleistungen zunehmend zur Schwachstelle geworden seien. Also auch hier: Durch die knappen Mittel, die der Grosse Rat jährlich mit dem Budget genehmigt, ist der Kanton als Arbeitgeber nur noch knapp wettbewerbsfähig. In der Antwort 5 gibt der Regierungsrat Auskunft über die Zahl der psychischen Störungen. In Zahlen allerdings nur über jene Fälle, die im "Case Management" erfasst wurden. Aufgrund der beschränkten Ressourcen wird höchstens die Hälfte der Langzeiterkrankten durch das

"Case Management" betreut. Dies ist eine deutliche Aussage. Vor wenigen Jahren eingeführt, wurde das "Case Management" ein überall gerühmtes Erfolgsmodell. Und nun das. Aufgrund der beschränkten Ressourcen kann es nicht von allen Langzeiterkrankten in Anspruch genommen werden. Was geschieht mit den anderen? Werden sie entlassen? Kommen sie zur Invaliden- oder Arbeitslosenversicherung? Ist es wirklich auch in finanzieller Hinsicht die beste Lösung, sie ohne intensive Betreuung zu lassen? Ich glaube an eine Verantwortung aller Arbeitgeber, auch im Hinblick auf die stetig steigenden Sozialkosten. Dies gilt natürlich insbesondere für Arbeitgeber der öffentlichen Hand, die eigentlich beispielhaft handeln sollten. Oft lösen Antworten weitere Fragen aus. Zwei davon möchte ich dem Regierungsrat konkret stellen. Meine Frage 7 ist nur teilweise beantwortet. Der Regierungsrat macht keine konkreten Aussagen darüber, in welchem Ausmass unbezahlte Überstunden vom obersten Kader erwartet werden. Ich denke schon, dass es da Faustregeln gibt. Der Ausdruck "besondere Erwartungen" lässt natürlich einen riesigen Spielraum nach oben offen. Wäre es möglich, diese "besonderen Erwartungen" noch etwas zu präzisieren? Eine Frage zu Antwort 4: Ich bin nach wie vor der Meinung, dass eine sechsmonatige Kündigungsfrist für Kaderangestellte angemessen wäre. Der Regierungsrat schreibt, dass eine Sechsmonatsfrist die Regelung der Nachfolge massgeblich erleichtern würde. Er schreibt aber auch, dass dies andere Nachteile mit sich bringen würde. Welche Nachteile denn? Etwa fehlende Fluktuationsgewinne? Ich bin mir bewusst, dass sich viele Ratsmitglieder auf den Standpunkt stellen, dass die Arbeitsbedingungen ausschliesslich Sache des Regierungsrates seien. Ich teile diese Meinung nicht. Wir müssen uns vermehrt bewusst werden, dass der Grosse Rat durch die Art der Behandlung des Budgets die Personalpolitik des Regierungsrates massgeblich mitgestaltet. Wir dürfen nicht nach dem Motto handeln: Wir sparen, koste es was es wolle.

Gschwend, FDP: Die FDP-Fraktion dankt dem Regierungsrat für die gute und umfassende Beantwortung der Interpellation. Wir verstehen und respektieren, dass mit der Sanierung der Pensionskasse im Sommer 2013 beim Personal sicherlich eine gewisse Unsicherheit spürbar war. Eine ähnliche Verunsicherung besteht aktuell bei jenen kantonalen Angestellten, welche von der Leistungsüberprüfung (LÜP) unmittelbar betroffen sein werden. Von einer grossen Unzufriedenheit, wie sie in der Interpellation erwähnt wird, möchte die FDP-Fraktion aber nicht sprechen. Wenn ich die Interpellation lese, werde ich als Gewerbetreibender den Eindruck nicht los, dass hier auf sehr hohem Niveau gemurmelt wird. In der Privatwirtschaft wird Flexibilität, Analysieren und rasches Handeln grossgeschrieben. Wir sind oft gefordert, uns dem Markt neu anzupassen. Das kann immer wieder beim Personal, beim Sortiment und bei der Arbeitszeit zu Veränderungen und Anpassungen führen. Ich bin davon überzeugt, dass der Kanton Thurgau ein allseits geschätzter und guter Arbeitgeber ist und als solcher von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dementsprechend wahrgenommen wird. Aber auch beim Kanton kann es sein,

dass man einmal unruhiges Wasser zu durchschiffen hat. Dass von verschiedenen Seiten und auch seitens des Grossen Rates reagiert wird und wurde, zeigen die moderaten Sanierungsschritte der Pensionskasse anfangs dieses Jahres auf. Die generelle Lohnanpassung beim Personal von 0,4 % trotz Minusteuerung und die wirklich tiefe Fluktuationsrate sind Indizien dafür. Wie der "Thurgauer Zeitung" vom 22. August 2014 zu entnehmen ist, sind wir Schweizer bekanntlich ein Land der "Krampfer". Mit 41,7 Stunden pro Woche stehen wir 2013 europaweit hinter den Isländern und den Briten an dritter Stelle. In derselben Publikation werden die Überstunden thematisiert. Am meisten Überstunden werden in der Banken- und Versicherungsbranche geleistet, nämlich 83 Stunden pro Jahr und Vollzeitstelle, am wenigsten in der öffentlichen Verwaltung, die mit 23 Überstunden das Schlusslicht bildet. Die FDP-Fraktion will jetzt und heute die Möglichkeit wahrnehmen, sich beim Personal für den grossen Einsatz zu bedanken. Wir sind uns bewusst und schätzen es sehr, dass viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jeden Tag sehr gute Arbeit leisten. Für diese Leistung gebührt ihnen unser grosser Dank.

Gutjahr, SVP: Die SVP-Fraktion bedankt sich für die umfangreiche Beantwortung der Interpellation. Im Grundsatz möchten wir festhalten, dass wir die generellen Arbeitsbedingungen des Personals als sehr gut einstufen. Zudem danken wir dem Personal an dieser Stelle herzlich für dessen Arbeitseinsatz und den stetigen Leistungswillen zum Wohle des Kantons. Aufgrund der Beantwortung der Interpellation haben sich aber nun einige neue Fragen entwickelt. Die Fragen 1 bis 3 sehe ich als zusammenfassend. Wir begrüssen die Haltung des Regierungsrates, dass Stellen durch qualifiziertes Personal besetzt werden. Gemäss Antwort ist es auch für die Verwaltung schwierig, gutes Personal zu rekrutieren, was zu verzögerten Stellenbesetzungen führen kann. Das ist Fakt. Was mich jedoch stutzig macht, ist die Tatsache, dass aufgrund der Schwierigkeit sowie den höheren Ansprüchen der Bewerber die Einstiegsgehälter erhöht würden. Dass dies mit den 10 % der verzögerten Stellenbesetzung wieder wettgemacht werden kann, ist meines Erachtens keine Begründung. Es ist eine reine Momentaufnahme und kommt als Bumerang bei den nächsten Lohnverhandlungen zurück. Die Lohnkosten steigen so unwillkürlich und rasant in die Höhe. Hier soll der Regierungsrat restriktiver vorgehen und bei Neueinstellungen die Lohnstruktur prüfen. Ich bin sehr dankbar über die Antwort zu Frage 5, dass psychische Störungen, unter anderem Burnout, einem gesellschaftlichen Trend unterworfen sind. Burnout ist für wirklich Betroffene ein Desaster, für "Ausgerechnete" aber eine gute Gelegenheit, Trittbrett zu fahren. Burnout ist zwar keine spezifische Krankheit, wird aber als solche behandelt. Ich denke da an Arztzeugnisse. Hier gilt es, genauer hinzusehen und Fälle enger zu betreuen. Ich spreche aus eigener Erfahrung. Zu Frage 6: Das vom Grossen Rat vorgegebene Ziel, die Polizeistellen zu erhöhen, ist gemäss der nachvollziehbaren Antwort nicht einfach zu erreichen. Wir bitten, aktiv zu informieren, wie das Ziel des Personalbestandes erreicht werden will. Wie erwähnt halten wir daran fest, dass Angestellte des Kantons Thurgau eine gute Besoldung sowie ein gu-

tes Rundumpaket geniessen. Weshalb erhalten aber Kadermitarbeiter, die sehr gut entlohnt werden, neben der Vertrauensarbeitszeit zusätzlich Ende Jahr 42 Stunden auf ein Langzeitkonto gutgeschrieben? Gelten Mehrstunden auf dieser Stufe nicht als Lohnbestandteil? Damit man meinen Gedankengängen etwas folgen kann: Ich gehe davon aus, dass Kaderpersonen im Durchschnitt ca. 50 Jahre alt sind. Somit beziehen diese Personen 27 reguläre Ferientage plus 42 Stunden auf ein Langzeitkonto. Dies entspricht umgerechnet 32 Ferientagen beziehungsweise einer Feriendauer von 6,5 Wochen pro Jahr. Meine Fragen: Wenn die Zusatzstunden auf ein Langzeitkonto bis maximal 250 Stunden übertragen werden können, besteht dann die Möglichkeit, nach ca. sechs Jahren während eines Jahres mehr als drei Monate Ferien zu beziehen? Wird das Langzeitkonto aufgrund der Lohnveränderungen angepasst oder geniesst dieses eine Bestandesgarantie und gewinnt so von Jahr zu Jahr mehr an Wert? Ich bin grundsätzlich etwas irritiert. Einerseits spricht man von Vertrauensarbeitszeit ohne Mehrstunden, andererseits werden Arbeitsstunden geschenkt. In meinem Umfeld, der privaten Marktwirtschaft, kenne ich solche Regelungen nicht. Kadermitarbeiter werden nach Funktion und nicht nach Arbeitsstunden entlohnt.

Kern, SP: Die im Jahre 2011 durchgeführte Personalbefragung stellte unter den Angestellten der kantonalen Verwaltung Zufriedenheit in Bezug auf ihre Arbeitsbedingungen fest. Die Arbeitsbedingungen wurden als gut beurteilt. Es zeigte sich aber auch, dass beim Lohn und bei der Anzahl der Ferientage noch Erwartungen bestehen. Ein Schwachpunkt war, nebst dem Umgang mit Konflikten und Problemen, in einzelnen Ämtern der Zeitdruck. Beim Zeitdruck gab es sogar eine Verschlechterung gegenüber der Befragung aus dem Jahre 2007. Mit der Botschaft des Regierungsrates zur Pensionskasse kippte die Zufriedenheit blitzartig, und es entstand vor allem ein Klima der Unsicherheit und der Enttäuschung gegenüber der Politik und dem Arbeitgeber. Diese Unzufriedenheit war auch in der Geschäftsstelle von "Personalthurgau" klar zu spüren. Unterdessen hat der Regierungsrat für 2014 eine generelle Lohnerhöhung beschlossen. Der Grosse Rat hat die Motion von Moritz Tanner nicht erheblich erklärt und eine Lohnerhöhung bei den Lehrerinnen und Lehrern beschlossen. In seiner Beantwortung zeigt der Regierungsrat seinen Willen, ein guter Arbeitgeber zu sein, differenziert auf. Dennoch sieht die SP-Fraktion folgenden Handlungsbedarf. Punkt 4: Eine Flexibilisierung der Kündigungsfrist bei allen Angestellten, aber vor allem bei Kadermitarbeiterinnen und -mitarbeiter sind im heutigen liberalisierten und globalisierten Arbeitsmarkt ein Muss. Die SP-Fraktion begrüsst daher diese Richtung. In den kommenden Jahren stehen einige Pensionierungen von Kadermitgliedern an. Hier sollte sich der Regierungsrat überlegen, wie er einer eventuell drohenden Lücke zu begegnen gedenkt. Mit einer finanziell gut abgestuften Übergangsrente sollte die Personalrochade geschaffen werden. Da es sich bei diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern meist um langjährige und verdiente Angestellte handelt, ist hier die Verantwortung des Regierungsrates besonders gross, auch im

Hinblick auf die durch die LÜP gefallenen personellen Umstellungen. Wir fordern eine sozial und individuell angepasste Umsetzung der LÜP für jene Mitarbeiter, welche davon betroffen sind. Punkt 5: Die Probleme des Burnouts sind dem Regierungsrat bewusst, und er versucht, das Problem durch ein "Case Management" anzugehen. Wir begrüssen dieses Vorgehen, sind aber der Meinung, dass es noch weitere und vor allem auch personelle Anpassungen braucht, gerade bei den Kadermitgliedern. Hier muss längerfristig eine nachhaltige Lösung seitens des Regierungsrates gefunden werden. Punkt 7: Wir haben im Zusammenhang mit der Motion von Alex Frei von den Problemen bei den Bezirksrichterinnen und -richtern gesprochen. Die Motion hat aufgezeigt, wo Probleme liegen. Wir fordern den Regierungsrat nochmals auf, das Problem der Stellvertretungen nicht auf die lange Bank zu schieben, sondern aktiv anzugehen. Die meisten Burnouts sind auf der Kaderstufe zu finden. Die Übernahme des Pensums einer Kollegin oder eines Kollegen ist ein zusätzliches Risiko dafür. Sieht man einmal vom Ausrutscher bei der Pensionskasse, welche im letzten Moment noch etwas abgefedert werden konnte, und der personellen Situation bei den Bezirksgerichten ab, attestieren wir dem Regierungsrat bis zum heutigen Datum eine gute und vernünftige Personalführung in Bezug auf die Arbeitsbedingungen der Angestellten der kantonalen Verwaltung. Die SP-Fraktion bedankt sich für die positiven Personalentscheide in den letzten Monaten. Das bedeutet aber nicht, dass es für den Regierungsrat nicht noch Themen auf der Traktandenliste gibt. Mit der Umsetzung ist der Regierungsrat gefordert, vor lauter LÜP nicht den Blick für das Wesentliche zu verlieren, nämlich die Angestellten, die den grossen Betrieb Verwaltung am Laufen halten.

Jordi, EDU/EVP: Im gesamten Arbeitsmarkt gesehen und verglichen mit gewerblichen Betrieben hat das Personal der kantonalen Verwaltung generell gute Bedingungen. Je nach Bereich steht und fällt die Zufriedenheit mit der Leitung der jeweiligen Abteilung. In jenen Bereichen, in denen ich Einblick habe, kann ich keine Unzufriedenheit feststellen. Die EDU/EVP-Fraktion dankt dem Regierungsrat für die umfassende Beantwortung und dem Personal Thurgau für seinen Arbeitseinsatz.

Huber, BDP: Die von Kantonsrätin Katharina Winiger aufgrund von Beobachtungen und persönlichen Kontakten gestellten Fragen versuchen, beim Regierungsrat statistische Beurteilungsgrundlagen herauszukitzeln, welche vielleicht Anhaltspunkte für eine Zufriedenheitsskala des beim Kanton angestellten Personals liefern. Die umfangreiche Beantwortung des Regierungsrates wird auch von der BDP-Fraktion bestens verdankt. Ich frage mich nun aber: Lassen sich mit den gestellten Fragen Antworten erwirken, welche tatsächlich über die Befindlichkeit der beim Kanton angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Auskunft geben? Weder die gestellten Fragen noch die statistischen Angaben des Regierungsrates konzentrieren sich meines Erachtens in genügender Weise auf den Titel der Interpellation. Welches sind denn die wichtigsten Faktoren, aufgrund derer

eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter selbst die eigenen Arbeitsbedingungen als zufriedenstellend empfindet? Die Arbeitsplatzzufriedenheit wird in der Fachwelt als subjektive Wahrnehmung der eigenen Arbeitsplatzsituation unter Einbezug der individuellen Ansprüche definiert. Bei der europäischen Erhebung über die Arbeitsbedingungen gibt es dazu verbindliche Beurteilungsgrundlagen, welche übrigens vom Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) eins zu eins übernommen wurden: Arbeits- und Erwerbsstatus, Arbeitsklima, Arbeitsorganisation, -inhalte und Arbeitsprozesse, Arbeitszeiten inklusive Absenzen- und Urlaubsregelung, betrieblich geförderte Aus- und Weiterbildung, berufliche Gesundheitsrisiken, betriebliche Präventivmassnahmen sowie Diskriminierungen und Benachteiligungen in jeglicher Form am Arbeitsplatz. Ich halte fest, dass die BDP-Fraktion bei ihrer eigenen Analyse der Arbeitsplatzsituation nicht auf die Unkenrufe verschiedener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des mittleren und oberen Kaders mit einem Jahresgehalt von Fr. 135'000.-- oder mehr eingehen will. Unseres Erachtens ist dies ein Jammern auf hohem Niveau von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, welche sich immer noch im Beamtenstatus unseres Kantons wähen. Vielmehr interessiert uns die Situation der Tieflohneempfänger. In diesem Zusammenhang muss unseres Erachtens bei der LÜP noch genauer hingesehen werden. Wir können die Befürchtungen vieler Angestellten in nicht Kaderpositionen durchaus nachvollziehen, wenn diese sich nun zunehmendem Arbeitsdruck und vermehrtem Stress ausgesetzt sehen oder gar um ihren Arbeitsplatz bangen. Die Gründe für die im Herbst 2013 beim Personal beobachtete Unzufriedenheit hat der Regierungsrat in seinen Vorbemerkungen plausibel erläutert. Dem ist nichts mehr beizufügen. Betrachten wir die arbeitsvertraglichen Grundlagen des Personals unserer kantonalen Verwaltung, so darf mit Fug und Recht festgehalten werden, dass der Kanton als Arbeitgeber seiner Verantwortung den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gegenüber voll und ganz nachkommt. Ich beziehe mich hier auf die genannte Liste. Jedoch besteht in Bezug auf die Liste der Arbeitsplatzbeurteilung des SECO in unserem Kanton ein Mangel, bei dem nach Ansicht unserer Fraktion Handlungsbedarf besteht. Und zwar ist die Schaffung einer Anlaufstelle "Whistleblower" für alle Kantonsangestellten, möglichst departementsunabhängig beispielsweise bei der Finanzkontrolle angesiedelt, zu überdenken. Unseres Erachtens konnten die Fragen der subjektiven Wahrnehmung der eigenen Arbeitsplatzsituation nicht schlüssig beantwortet werden, weder aufgrund der gestellten Fragen noch der Antworten des Regierungsrates. Wir sind der Ansicht, dass der Regierungsrat die Situation wohl richtig einschätzt, wenn er der Ansicht ist, dass sich die Arbeitsplatzzufriedenheit in den letzten Monaten wieder verbessert habe. In einzelnen Bereichen trifft dies sicher zu. Der Regierungsrat ist aber weiterhin in der Pflicht, auch bei der Umsetzung der LÜP-Massnahmen umsichtig und verantwortungsbewusst zu handeln. Letztendlich ist es in unser aller Interesse, dass der Kanton auch künftig als attraktiver Arbeitgeber verlässlich bleibt und das sozialpartnerschaftliche Verhältnis zwischen Kanton und Personal als positiv wahrgenommen wird.

Limoncelli, CVP/GLP: Ich spreche im Namen der CVP/GLP-Fraktion. Aufgrund der Antworten des Regierungsrates gibt es im Bereich der gestellten Fragen an den Arbeitsbedingungen des Personals nichts zu bemängeln. Die Fluktuationsrate darf überdies als tief betrachtet werden. Sie ist von 2011 auf 2012 sogar noch leicht gesunken. Die ersten vier Fragen der Interpellantin betreffen die zeitliche Verzögerung bei Stellenbesetzungen. Es ist im Interesse aller Beteiligten, dass Vakanzen so rasch als möglich wieder besetzt werden. Wie man weiss, ist die kantonale Verwaltung personell nicht überdotiert, weshalb die Arbeiten bei Vakanzen mehrheitlich liegenbleiben müssen. Dass es Verzögerungen geben kann, liegt in der Sache. Dem Regierungsrat hierbei Kalkül vorzuwerfen, wäre verfehlt. Bekanntlich dauert es in der Regel inklusive Stellenausschreibung mehr als einen Monat, bis die Bewerbungen aussortiert und die Vorstellungsgespräche geführt sind. Wenn nun eine Kandidatin oder ein Kandidat eine übliche Kündigungsfrist von drei Monaten hat, vergehen so schnell fünf Monate, bis eine Stelle wieder besetzt werden kann. Die Interpellantin ist der Meinung, dass eine Kündigungsfrist von drei Monaten für Kadermitglieder unüblich sei. Diese Meinung teile ich nicht. Es ist nicht unüblich, und es ist für beide Parteien auch nicht empfehlenswert, Personen, die gekündigt haben, zu lange halten zu wollen. Ich überspringe die Frage nach den "Burnout". Darüber könnte man lange philosophieren. Der Antwort des Regierungsrates gibt es nichts hinzuzufügen. Interessant und sicherlich berechtigt ist die Frage nach dem Personalbestand der Polizei. Trotz Aufstockung des Stellenetats um 34 Personen liegt der Bestand auch im Budget 2014 offenbar noch unter dem Bestand vor der Erhöhung. Erfahrungsgemäss fallen Polizistinnen und Polizisten nicht wie Äpfel von den Bäumen. Man muss sie zuerst in der eigenen Schule ausbilden, weil Zugänge aus anderen Kantonen die Ausnahme bilden. Die Beantwortung der Interpellation zeigt zudem auf, dass aufgrund der Altersstruktur mehrere Personen in Frühpension gehen werden. Schliesslich erkundigt sich die Interpellantin nach der Überstundenregelung. Die Modelle "Kaderarbeitszeit" und "Jahresarbeitszeit" der kantonalen Verwaltung sind sinnvoll. Diese wirken sich meines Erachtens positiv auf die Arbeitsmoral aus. Wir danken an dieser Stelle dem Regierungsrat für den sorgsamen Umgang mit dem Personal.

Regierungsrat **Dr. Stark:** Die Interpellantin weist in ihrer Interpellation bereits selber darauf hin, dass die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der kantonalen Verwaltung im Allgemeinen hoch ist. Bei der Sanierung der Pensionskasse im vergangenen Jahr herrschte allerdings Missstimmung. Das Personal leistete politischen Widerstand, für den Thurgau ungewohnt. Meines Erachtens muss man diesen aushalten. Er soll in unserem Kanton aber die Ausnahme bleiben und nicht zur Regel werden. Der Regierungsrat ist als Arbeitgeber bemüht, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der kantonalen Verwaltung gute Arbeitsbedingungen zu bieten, und er pflegt mit ihnen einen guten, partnerschaftlichen und respektvollen Umgang. Der Regierungsrat versucht auch, die besten Köpfe für den kantonalen Dienst zu gewinnen. Wenn möglich nach dem Motto

von John F. Kennedy. Dieser sagte einmal: "Ein gescheiter Mann muss so gescheit sein, Leute anzustellen, die viel gescheiter sind als er." Natürlich sind in der kantonalen Verwaltung nicht alle Bedingungen nur hervorragend. Beispielsweise bei den Löhnen haben wir teilweise Mühe, mit unseren westlichen, aber auch unseren östlichen Nachbarkantonen mitzuhalten. Eine neue Studie hat aber bestätigt, dass nicht der Lohn das wichtigste Argument für einen Arbeitsplatz ist. Der Thurgau ist der Kanton der kurzen Wege. Dies gilt auch innerhalb der Verwaltung und macht das Arbeiten beim Kanton Thurgau spannend und sinnerfüllend. Bei uns kann Frau und Mann in unkomplizierten, effizienten Abläufen ohne überflüssige Hierarchien arbeiten, und sie erhalten auch Anerkennung und Dank dafür. Der Kanton fördert die Weiterbildung grosszügig, finanziert Reka-Checks, finanziert das Ostwind-Abonnement mit, und er finanziert die Krankentaggeldversicherung ganz alleine. Ich möchte auf einzelne Fragen eintreten: Es ist nicht ganz einfach, zu definieren, wie viele Überstunden vom oberen Kader erwartet werden. Grundsätzlich erwartet der Regierungsrat, dass das oberste Kader seine Arbeit erfüllt und dass diese Arbeit mit Leidenschaft erledigt wird. Es ist oft der Fall, dass wir unsere Leute fast bremsen müssen, damit sie nicht zu viel machen. Es kommt auf die Arbeit darauf an, wie viele Überstunden gemacht werden müssen. Es werden nicht 100 Stunden angeordnet. Kantonsrätin Diana Gutjahr hat sich über die 42 Stunden gewundert, welche gutgeschrieben werden. Die alte Regelung sah vor, dass alle Kadermitglieder gemäss Verordnung jede Überstunde aufschreiben konnten. Wenn man davon ausgeht, dass Kader zwischen 100 bis 300 Überstunden pro Jahr leisten, hätten sie diese Überstunden geltend machen können. Ich gehe davon aus, dass wir uns einig sind, dass die oberen Kader gewisse Überstunden leisten sollen. Deshalb hat man die alte Regelung, welche tatsächlich nicht der Realität entsprochen hat, abgeschafft und durch die Vertrauensarbeitszeit ersetzt. Dort ist es so, dass pro Jahr 42 Stunden auf das Konto gutgeschrieben werden, höchstens aber 240 Stunden. Ich bin davon überzeugt, dass viele unserer obersten Kader dieses Konto gar nie beanspruchen werden. Wir werden auch dort wieder schauen müssen, dass abgebaut wird. Hier ist die Situation gut. Über die Kündigungsfrist kann man diskutieren und sich fragen, ob man sechs Monate flexibel oder generell halten will. Die Kündigungsfrist von drei Monaten hat den Vorteil, dass man flexibler ist. Die Flexibilität ist nicht einfach zugunsten des Arbeitgebers, sondern sehr wohl auch zugunsten des Arbeitnehmers. Der Regierungsrat will daran festhalten. Er wird aber die Kündigungsfrist auf sechs Monate erhöhen, wenn dies im Sinne der Kontinuitätssicherung erforderlich ist. Es wurde auch der Zeitdruck erwähnt. Dieser ist zweifellos grösser geworden, aber nicht nur bei der kantonalen Verwaltung Thurgau. Es handelt sich um ein gesellschaftliches Phänomen des 21. Jahrhunderts. Ich bin davon überzeugt, dass dieses nichts mit unserer Organisation, sondern mit der heutigen Welt zu tun hat. Hier müssen Antworten gesucht werden. Diese können aber nicht nur am Arbeitsplatz gefunden werden. Ich sehe auch, dass sich Leute in ihrer Freizeit fast stärker belasten als während ihrer Arbeitszeit. Dort sind diese gefordert, ihre Balance zu finden. Es wurde auch eine "Whistleblo-

wer"-Regelung angeregt. Es ist nicht schön, wenn man solche Regelungen schaffen muss. Wir wünschen uns ein Klima, das von Offenheit und Vertrauen geprägt ist. Der Kanton Thurgau kommt nicht umhin, eine solche Regelung zu schaffen. Sie ist in Ausarbeitung. Der Regierungsrat wird sich auch zukünftig während und nach der LÜP für gute Arbeitsbedingungen des Personals einsetzen. Wir sind davon überzeugt, dass sich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kompetent und tüchtig für den Kanton Thurgau einsetzen werden. Es hat mich ausserordentlich gefreut, dass sich heute verschiedene Fraktionen zum Personal geäussert und diesem gedankt haben. Das Vertrauen und der Umgang zwischen der kantonalen Verwaltung und dem Grossen Rat müssen verbessert werden. Wenn der Grosse Rat unserem Personal sein Vertrauen ausspricht, ist dies ein guter Weg. Unser Personal muss und will gefordert werden, aber es braucht auch die verdiente Anerkennung.

Diskussion - **nicht weiter benützt.**

Präsidentin: Das Geschäft ist erledigt.