

6. Interpellation von Hanspeter Gantenbein vom 3. Mai 2017 "Zunehmende Schere beim Lohn und den Sozialleistungen zwischen Staat und Gewerbe/Industrie beziehungsweise Landwirtschaft" (16/IN 12/113)

Beantwortung

Präsident: Die Antwort des Regierungsrates liegt schriftlich vor. Der Interpellant hat das Wort zu einer kurzen Erklärung, ob er mit der Beantwortung zufrieden ist.

Gantenbein, SVP: Ich danke dem Regierungsrat für die Beantwortung meiner Interpellation. Einmal mehr wurde ich im Vorfeld kritisiert, dass ich mit meinem Vorstoss unsere Kantonsangestellten, welche unbestritten gute Arbeit leisten, brüskiere. Dementsprechend sind die Antworten in der Beantwortung des Regierungsrates ausweichend oder lieb und nett ausgefallen. Mit den Anstellungsbedingungen geht es unseren Kantonsangestellten im Vergleich mit dem Thurgauer Gewerbe und der Industrie sowie der Landwirtschaft, welche übrigens ebenfalls ausgezeichnete Arbeit leisten müssen, sehr gut. Dies muss man einmal festhalten und registrieren. Auch die neueste offizielle Lohnstatistik des Bundesamtes bestätigt, dass sich hier eine Lohnschere öffnet. Diese Diskussion und Auslegeordnung ist unsere Pflicht, damit wir einem möglichen sozialen Unfrieden oder Unmut frühzeitig entgegenwirken können. Im Hinblick auf den überfälligen und mehrfach versprochenen Vergleich sowie für die kommenden Lohnverhandlungen im Budget 2019 ist es wichtig, eine Standortbestimmung zu machen. Ich **beantrage** Diskussion.

Abstimmung: Diskussion wird mit grosser Mehrheit beschlossen.

Gantenbein, SVP: Ich stimme dem Regierungsrat zu, dass die Interpellation einen umfangreichen Fragenkomplex beinhaltet. Vor allem für die Fragen 1 bis 3 hätte die vor einem Jahr in der Geschäftsprüfungs- und Finanzkommission (GFK) angekündigte und mit der Motion zur individuellen Lohnanpassung sogar schriftlich versprochene detaillierte Prüfung beziehungsweise der Vergleich des Lohngefüges mit dem Gewerbe im Kanton Thurgau etwas mehr Klarheit gebracht. Bereits vor rund acht Jahren wurden in der GFK ähnliche Feststellungen gemacht und ein Vergleich eingefordert. Schade, dass diese schon lange versprochene Arbeit offenbar noch immer nicht begonnen wurde. Oder ist es allenfalls sogar Absicht, damit diese Interpellation zu einem Palaver verkommen soll? Andererseits wird aber bereits aktiv über Realloohnerhöhungen 2019 und über einen weiteren Sozialausbau wie den Vaterschaftsurlaub gebrütet. Was bezweckt der Regierungsrat damit? Was wäre die Folge? Wenn sich im Kanton Thurgau wirklich eine Lohnschere auftut, würde diese noch weiter gefördert. Das kann doch nicht in unserem Sinne sein. Es könnte sogar ein sozialer Unfriede oder Unmut unnötigerweise angeheizt werden. Wir sprechen hier nicht nur von guten Kantonsangestellten, sondern über die sehr guten

Lohn- und ausgezeichneten Nebenleistungen, welche sie für ihre Arbeit erhalten, und wir registrieren eine der allertiefsten Kündigungsraten. Da erhält der Vorstoss von Kantonsrat Schenk noch zusätzliche Brisanz. Ich kann versichern, dass eine Lohnschere besteht. Wenn man nur schon die Zahlen auf Seite 3 der Beantwortung des Regierungsrates anschaut und sie mit den Löhnen der aktuellen Erhebungen dieses Frühjahrs im Lohnbuch des Bundesamtes für Statistik vergleicht, muss man die Lohnschere nicht im Ansatz in Frage stellen. Ich habe mir gewünscht, dass auch die Fragen zu den Sozialleistungen und den vielen Nebenleistungen gebührend abgehandelt werden. So werden nebst den grosszügigen Arbeitgeberbeiträgen an die Pensionskasse auch die Familienzulagen von 225 Franken pro Monat und nach wie vor die Prämien für den Nichtbetriebsunfall zu 50% durch den Arbeitgeber übernommen. Zu den überobligatorischen Krankentaggeld-Entschädigungen wird lapidar gesagt, dass keine Versicherung bestehe und man somit nichts abwälzen könne. Meine Frage war aber, wie das Kostenverhältnis für den Arbeitgeber und die Arbeitnehmer der überobligatorischen Leistungen ist. Ich habe bereits vor eineinhalb Jahren versucht, dieser Abteilung zu erklären, dass solche Kosten aufgeteilt werden können und dass diese im Gewerbe und in der Industrie in der Regel auch je zur Hälfte verrechnet werden. Auf diesen Umstand habe ich mit meinem Vorstoss sogar schriftlich aufmerksam gemacht. Das ist für einmal eine schwache Arbeitsleistung. Meine Forderung berücksichtigt auch die Sozialleistungen und die grosszügigen Nebenleistungen. Bei der Erhebung sollte das Gewerbe und die Industrie sowie die Landwirtschaft im Kanton Thurgau verglichen und nicht in interkantonale Vergleiche abgeschweift werden. Für das Dauerproblem mit den massiven vorfinanzierten Teuerungsleistungen möchte ich folgende Idee einbringen: Es sollte ein Gesamtlohnpaket geschnürt, in einer überblickbaren Zukunft die Teuerungsvorbezüge von immer noch 3% eliminiert und die Sozialleistungen angepasst werden. Meines Erachtens muss dies in den nächsten ein bis zwei Jahren erledigt werden. Vielleicht sollten auch wieder einmal alle Nebenleistungen mit der Praxis im Kanton Thurgau verglichen und hinterfragt werden. Bei meiner letzten Frage wäre es vielleicht angebracht, zwei separate Vorstösse zu planen; beispielsweise wo Doppelspurigkeiten vermieden werden können beziehungsweise wo der Staat noch mehr Leistungen für das Gewerbe und die Industrie sowie die Landwirtschaft erbringen kann. Ein Anfang könnte die Beendigung des bürokratischen "Labelsalates" in der Landwirtschaft sein. Mit den frustrierenden, für mich überflüssigen Aufwendungen und den doppelten Gebühren wäre das vielleicht ein guter Beginn. Auch die Frage betreffend Staatsquote, sei es im Verhältnis zu den konsolidierten Ausgaben oder die Zahl der Angestellten zum Einwohnerbestand, müssten wahrscheinlich besser mit einer Motion verbindlich eingefordert werden. Es darf nicht sein, dass wir es im Kanton Thurgau in der heutigen Zeit der Digitalisierung fertig bringen, nach wie vor 9,7 Angestellte pro 1'000 Einwohner zu haben, und dass diese Zahl im gleichen Verhältnis mit der Bevölkerungszunahme noch mitwächst. Schauen wir einmal die entsprechende Entwicklung und die Auswirkungen bei der Thurgauer Kantonalbank an. Ich habe versucht,

diese Vergleichszahlen in anderen Kantonen zu erfragen. Es ist aber unmöglich, solche Vergleiche anzustellen. Ich habe aber registriert, dass alle angefragten Kantone unter Berücksichtigung ihrer eigenen Aspekte und Schwerpunkte behaupteten, eine günstige und schlanke Verwaltung zu haben. Ich bitte den Regierungsrat, mit der Standortbestimmung beziehungsweise dem Lohnvergleich, und zwar nicht interkantonale Vergleiche, inklusive allen Sozial- und Nebenleistungen innerhalb des Kantons Thurgau vorwärts zu machen. Ich bitte ihn, zu versuchen, die vorgetragene Minus-Teuerung mit einem Gesamtlohnpaket zu beenden. Die Sozialabzüge wie beispielsweise für Nichtbetriebsunfall oder Entschädigungsleistungen für Krankentaggeld und allfällige Nebenleistungen sollen den Gegebenheiten im Kanton Thurgau angepasst werden. Ich bitte den Regierungsrat, diesen Vorstoss und die heutigen Voten ernst zu nehmen. Es soll dieses Jahr unter keinen Umständen mit neuen Leistungen oder Realloohnerhöhungen vorgeprescht werden, bevor die Vergleiche vorliegen. Es sollen ohne diese überfälligen und notwendigen Grundlagen keine noch grössere Lohnschere lanciert und damit keinen möglichen Unfrieden in unserem Kanton geschürt werden. Es liegt in der Verantwortung und in der Pflicht von uns allen.

Kuhn, SVP: Es sagte der Clown zum Zirkusdirektor, dass bei ihm der Spass bei diesem Lohn aufhöre. Wir sind hier weder im Zirkus noch handelt es sich bei den Staatsangestellten um Clowns oder Artisten, im Gegenteil. Die Dienstleister unserer Kantonsverwaltung leisten wertvolle Arbeit zugunsten unserer Bevölkerung. Der Staat hat die schwierige Aufgabe, eine Arbeitsleistung so zu entlohnen, dass ein Arbeitsplatz auf der Verwaltung gegenüber der Privatwirtschaft attraktiv und konkurrenzfähig ist. Ansonsten wird es schwierig bis unmöglich, geeignetes Personal zu finden. Zugleich muss der Staat darauf achten, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht zu gut bezahlt werden, weil ansonsten die Lohnschere gegenüber der Privatwirtschaft auseinanderdriftet. Wahrlich ein grosser Spagat, der hier zu bewältigen ist. Der Interpellant hat das Verhältnis zwischen den ausgerichteten Lohn- und Sozialleistungen der verschiedenen Sparten unter die Lupe genommen und kommt zum Schluss, dass die Lohnschere bereits auseinanderklafft. Die SVP-Fraktion teilt die Befürchtung, dass die Waagschale aus dem Lot geraten sein könnte und bittet den Regierungsrat, die bereits 2016 angekündigte Überprüfung des staatlichen Lohngefüges auf seine Marktkonformität gemäss § 9 Abs. 4 der Besoldungsverordnung schnellstmöglich in Angriff zu nehmen. Erst dann kann abschliessend geurteilt werden. Wenn konkrete Zahlen vorliegen, können Massnahmen ergriffen oder unsere Befürchtungen gar zerschlagen werden. Für die Überprüfung der Ist-Situation und der anschliessenden Planung allfälliger Massnahmen möchte die SVP-Fraktion dem Regierungsrat folgende Anliegen mit auf den Weg geben: Die aufgelaufene Minus-Teuerung ist zwingend in angemessener Form zu berücksichtigen. Ein allfälliger Ausgleich muss innert kürzester Frist gemacht werden. Wartet man damit zu lange, wird es kaum möglich sein, bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Verständnis dafür abzurufen. Als

Massnahme zum Ausgleich des Lohngefüges, falls dieses tatsächlich nicht mehr im Lot sein sollte, schlagen wir eine Anpassung der Beiträge für Nichtbetriebsunfall vor, welche zurzeit zu 50% vom Arbeitgeber getragen werden. Im Weiteren könnten Beteiligungen bei Krankentaggeld-Leistungen oder sogar Anpassungen der Pensionskassenbeiträge dazu genutzt werden, die Lohnschere wieder zu schliessen. Auch die weiteren Sonderleistungen, welche der Staat entrichtet, sind genau unter die Lupe zu nehmen. Die SVP-Fraktion möchte an dieser Stelle betonen, dass weder die geforderte Überprüfung noch die vorgeschlagenen Massnahmen eine Unzufriedenheit gegenüber der Arbeitsleistung der Staatsangestellten ausdrückt, im Gegenteil. Ich habe beruflich oft mit kantonalen Angestellten zu tun und nehme diese als freundlich, speditiv und dienstleistungsorientiert wahr. Das Beamtentum aus früherer Zeit ist nur noch selten anzutreffen. Ein Dankeschön an dieser Stelle an die Adresse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons. "Wie man den Meister lohnt, so schmiedet er das Eisen." Gute Arbeit soll gut entlohnt werden. Der Staat darf jedoch nicht zur Konkurrenz für unser Gewerbe, unsere Industrie, unseren Handel oder unsere Landwirtschaftsbetriebe werden. Die SVP-Fraktion dankt im Voraus für eine rasche Überprüfung der Situation und für eine transparente Darlegung der Ergebnisse.

Bühler, CVP/EVP: Die CVP/EVP-Fraktion ist sich einig, dass eine absolute Gerechtigkeit, wenn überhaupt, nur im Himmel möglich ist. Dies gilt auch zu Fragen bezüglich des Lohns. Bei Löhnen, Entschädigungen und "fringe benefits" sind es aber so viele verschiedene Dinge, die da ineinander verwoben werden müssen, dass ein einfaches Schwarzweissmuster nicht möglich und schon gar nicht sinnvoll ist. Die Beantwortung des Regierungsrates zeigt ausführlich, wie vielschichtig diese Fragestellung ist. Der umfangreiche Fragenkomplex, welcher mit einem Projekt durch den Regierungsrat im Jahre 2019 noch vertiefter angegangen werden soll, ist nicht in wenigen Sätzen abhandelbar. Es gilt zu bedenken, dass man staatliche Stellen mit jenen in der Privatwirtschaft nicht immer 1:1 vergleichen kann, und zwar weder bezüglich des Angebots noch bezüglich Aufgabe oder Ausbildung. Es ist gleichwohl unsinnig, einen Lehrer mit einem Gärtner zu vergleichen, wie einen Umweltökonom mit einem Bäcker oder Bankangestellten gleichzusetzen. Es gilt festzuhalten, dass sich der Lohn und die Lohndifferenzen immer nach folgenden Grundsätzen ausrichten: Angebot und Nachfrage der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Ausbildungsstand und Komplexität der Aufgaben, Verfügbarkeiten von Stellen und Berufsfachleuten, Konkurrenzsituation der Unternehmungen und der öffentlichen Hand, Mobilitätsfaktoren, Image und Anspruch der verschiedenen Berufe. Somit ist ein Unterschied nicht immer objektiv erklärbar, weder im Lohn noch im Image oder sonst etwas. Persönliche Präferenzen, Sympathien, übrigens auch zum Unternehmen, spielen genau so eine Rolle wie der Arbeitsweg, persönliches Karrierestreben, Berufung und Freude an einer Arbeitstätigkeit. Ebenso spielt aber auch das Alter, die Erfahrung und in nicht wenigen Berufen auch die physische und mentale Stärke respektive Schwäche ei-

ne gewichtige Rolle, sowohl bei einer Anstellung als auch bei einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Dass der Staat nicht zu einem grossen Konkurrenten des heimischen Gewerbes und seiner Angestellten verkommen darf, ist eigentlich logisch. Dass der Staat aber auch auf willige, gut ausgebildete, motivierte und mit der Materie vertraute Angestellte zählen und solche gewinnen will, ist nachvollziehbar. Wir sind der Meinung, dass unser Kanton davon profitiert, dass die Mehrheit seiner Angestellten gerne zur Arbeit geht und einen guten Job macht. Gerade deshalb haben wir eine schlanke kantonale Verwaltung. Der Kanton Thurgau steht aber auch auf dem Arbeitsmarkt in Konkurrenz mit den öffentlichen Verwaltungen der Nachbarkantone. Bei Fachspezialisten mit den privatwirtschaftlichen Betrieben dieser Arbeitsgattungen und auf der Führungsebene, vor allem gegenüber den grösseren Klein- und Mittelunternehmen (KMU), werden auch die Führungskräfte umworben. Innerhalb der Verwaltung ist der Kanton zudem gefordert, einen Ausgleich zu finden, der allen Arbeitnehmern des ganzen Kantons gerecht wird, was bestimmt keine leichte Aufgabe ist. Wir vertrauen auf die bisherige gute Leistung des Regierungsrates. Wenn man die Kosten des Kantons zudem nicht weiter ausdehnen will, muss man eher dafür besorgt sein, dass nicht jedes Jahr neue Aufgaben mit immer noch mehr Angestellten auf die Verwaltung niederprasseln. Diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche heute einen guten Job leisten, sollen fair, korrekt und richtig entlöhnt werden. Von der Abschaffung der "fringe benefits" würden wir die Finger lassen. Wir möchten den Interpellanten warnen, hier zu stark den Neid- oder Drohfinger zu erheben. Eine Streichung wäre nämlich genau das Zeichen an unsere kantonalen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche genau das Gegenteil auslösen. Sie hören nämlich immer wieder, wie gut sie seien. Wir danken dem Regierungsrat für die detaillierten Angaben und für den Beitrag an diese Diskussion. Wir sind sicher, dass sowohl das Gewerbe als auch die kantonale Verwaltung im Kanton Thurgau gute und unorthodoxe Möglichkeiten finden und eine grosse Arbeitszufriedenheit erreichen werden, und zwar nicht nur mit Blick auf das Lohncouvert. Wir sind sehr auf das für das Jahr 2019 versprochene Projekt des Regierungsrates betreffend die vertiefte Analyse der Löhne und der Lohnnebenleistungen gespannt.

Hartmann, GP: Ich lese Ihnen das Votum meines Fraktionskollegen, Kantonsrat Feuerle, vor. "Die Mitglieder der GP-Fraktion sind mit der Arbeit der allermeisten Staatsangestellten sehr zufrieden. Der Thurgau hat die schlankste Verwaltung aller Kantone. Wir danken dem Regierungsrat für die sehr ausführliche Beantwortung der Interpellation, obwohl die Resultate der Überprüfung des staatlichen Lohngefüges auf die Marktkonformität noch nicht vorliegen. Auch mit den bereits vorhandenen Statistiken konnte der Regierungsrat plausibel darlegen, dass die Löhne der Thurgauer Staatsangestellten nicht von der restlichen Wirtschaft wegdriften. Es ist logisch, dass die Durchschnittslöhne der Thurgauer Staatsangestellten über dem Medianlohn der restlichen Wirtschaft liegen. Man bedenke nur die grosse Anzahl von Lehrkräften bei der Kantonsschule und den Be-

rufsschulen, welche schon fast einen Viertel des kantonalen Personalkörpers ausmachen. Im Weiteren müssen bei der kantonalen Verwaltung Arbeiten erledigt werden, welche es in der Privatwirtschaft gar nicht gibt und die sehr spezifisches Fachwissen von sehr gut ausgebildeten Personen verlangen. Auch bei der Arbeitszeit und Ferienregelung sind die Kantonsangestellten gegenüber der Privatwirtschaft nicht bevorteilt. Es ist keine Schere ersichtlich, welche sich auftun soll. Gratis-Parkplätze stehen den Kantonsangestellten nicht zur Verfügung. Dies ist aus grüner Sicht gut so, entspricht jedoch nicht den Gepflogenheiten der Privatwirtschaft, welche den Angestellten meistens Gratis-Parkplätze zur Verfügung stellt. Nicht einmal bei den Beiträgen für die Nichtbetriebsunfall-Versicherung und dem Anteil an den Pensionskassen-Beiträgen, welche der Kanton für seine Angestellten übernimmt, ist ein beachtenswerter Unterschied gegenüber der Privatwirtschaft feststellbar. Zu den Kontrollen bei der Landwirtschaft und beim Gewerbe: Der Kanton gibt sich Mühe, die verschiedenen Kontrollen zu koordinieren, um so den Aufwand in Grenzen zu halten. Arbeits-, Umwelt- und Tierschutz sind allesamt wichtig. Es ist für uns selbstverständlich, dass auch Landwirtschaftsbetriebe, welche übrigens im Gegensatz zu allen anderen Betrieben Direktzahlungen erhalten, regelmässig kontrolliert werden. Hier wollen wir keine Reduktion des Kontrollaufwandes. Landwirtschaftsbetriebe, welche Labelprodukte herstellen, machen dies freiwillig, und sie werden dafür zusätzlich entschädigt. Es ist logisch, dass dies zusätzliche Labelkontrollen nach sich zieht. Es gibt keine Schere, welche sich zwischen dem Staatspersonal und den Angestellten der Privatwirtschaft auftut, und wir sehen keinen Handlungsbedarf. Der Thurgau hat gute motivierte Angestellte. Diese müssen uns etwas wert sein."

Kern, SP: Die SP-Fraktion bedankt sich beim Regierungsrat nicht nur für die sorgfältige Überprüfung dieser nicht einfach zu beantwortenden Fragen, sondern auch für das klare und deutliche Bekenntnis zu seiner jetzigen Personalpolitik. Diese Haltung zeigt dem Interpellanten und den Mitunterzeichnern und Mitunterzeichnerinnen, dass die in der Interpellation vorgebrachten Äusserungen vorwiegend und in vielen Teilen nicht nachvollziehbar sind und reinen Behauptungen entsprechen. Die Beantwortung räumt auch mit dem ewigen und gebetsmühlenartigen Vorurteil auf, dass das Staatspersonal in Sachen Lohn und Lohnnebenkosten gegenüber der Privatwirtschaft im Vorteil sei und in hohem Masse von Vergütungen und Sonderleistungen profitiere. Hier wurden falsche Vergleiche beziehungsweise Interpretationen herbeigezogen. Klar ist auch die Aussage des Regierungsrates, dass eine kantonale Verwaltung vielfach andere berufliche Qualifikationen und Berufsgattungen gegenüber der Privatwirtschaft braucht und somit einem direkten Vergleich hinterherhinkt. Es wird richtigerweise auch hervorgehoben, dass gewichtige Vorteile, welche der Interpellant der Anstellung bei der kantonalen Verwaltung zu entnehmen versucht, falsch sind. Konkret erwähnt werden die Arbeitsplatzsicherheit und die kostengünstigen Parkplätze. Demgegenüber stehen jedoch eine eingeschränkte Karriereplanung und in aller Regel Gratis-Parkplätze, wie sie in der Privatwirtschaft zur Verfü-

gung stehen, abgesehen von der zum Teil grosszügigeren Ferienregelung und dem Vaterschaftsurlaub. So kennen heute viele fortschrittliche Unternehmen einen Vaterschaftsurlaub von zwei bis drei Wochen. Wir befürworten das durch den Regierungsrat in die Wege geleitete Projekt, welches einen differenzierteren Vergleich der Löhne zwischen der Verwaltung und der Privatwirtschaft aufzeigen wird. Wir sind darauf gespannt. Unsere Fraktion ist der Meinung, dass fortwährende Vorstösse und die dadurch stetige Hinterfragung der kantonalen Personalpolitik weder die Produktivität der Verwaltung steigern noch das Vertrauen der Mitarbeitenden in die Politik bestärken. Der vermeintliche Grund, mit solchen Vorstössen die Senkung von Personalkosten zu erwirken, bewirkt genau das Gegenteil. Wir gehen nicht davon aus, dass der Regierungsrat diese aufwendige Beantwortung selbst verfasst hat.

Lüscher, FDP: Wir haben es bei der Diskussion des Geschäftsberichtes 2017 und jetzt auch mehrfach gehört: Wir dürfen im Kanton Thurgau dankbar sein, dass wir über motiviertes und leistungsbereites Personal verfügen. Und trotzdem, irgendwie haben beide recht; der Interpellant mit seinen Fragen und der Regierungsrat mit seinen transparenten Antworten und Tabellen. Die FDP-Fraktion ist sehr gespannt, wie die angekündigte Überprüfung des staatlichen Lohngefüges auf seine Marktkonformität ausfällt. Wir danken dem Regierungsrat für die vorliegende Beantwortung im Sinne einer ersten Auslegeordnung und bereits heute für die Umsetzung seiner im Dezember 2016 versprochenen Überprüfung. Da ich über 30 Jahre in der Privatwirtschaft tätig und während 24 Jahren als Gemeindeammann und als oberster Personalverantwortlicher für die Gemeindeverwaltung, die Werkbetriebe und das Pflegeheim zuständig war, habe ich recht gut gespürt und gelernt, wo die Herausforderungen, die Verschiedenheiten wie auch die Probleme zwischen öffentlichem und privatem Sektor liegen. Auch die FDP-Fraktion nimmt mit unterschiedlicher Befindlichkeit zur Kenntnis, dass Unterschiede zwischen den Löhnen im öffentlichen Dienst und denjenigen in der Privatwirtschaft, insbesondere gegenüber dem Gewerbe und der Industrie, bestehen. Der Beantwortung ist zudem zu entnehmen, dass auch zusätzliche Unterschiede und Vorgehensweisen in den Bereichen der Sozialversicherungen und sonstigen Vergünstigungen vorhanden sind. Diese Unterschiede aber bereits als eine immer weiter auseinandergehende Schere und damit als einseitiges Problem zu interpretieren, greift meines Erachtens zu kurz. Im Bericht "Hohe Reallöhne in der Ostschweiz" vom April 2017 vergleicht Dr. Frank Bodmer, Leiter der IHK-Research der Industrie- und Handelskammer St. Gallen-Appenzell (IHK) die durchschnittlichen Löhne und liefert zu den Abweichungen auch gleich nachvollziehbare Erläuterungen. So sagt er, dass bei den Abweichungen der zwei Sektoren der private Sektor viel mehr vom Branchenmix betroffen sei als der öffentliche, was aufgrund des Auftrages an die beiden Sektoren auch durchaus nachvollziehbar sei. In meiner ehemaligen Tätigkeit habe ich mehrmals versucht, mit Gewerbe-, Dienstleistungs- und Industriebetrieben einen schlüssigen Vergleich herzustellen. Dies vor allem infolge ähnlicher Diskussionen

im Gemeinderat und in der Öffentlichkeit. Anhand von Stellenbeschrieben haben wir Löhne verglichen und festgestellt, dass in der Gemeinde auf Sachbearbeitungsstufe eher höhere und auf Führungsstufe eher tiefere Löhne herrschen. Wir mussten aber auch erkennen, dass der tatsächlichen Vergleichbarkeit Grenzen gesetzt sind. Was wir, und ich persönlich, ebenfalls zur Kenntnis nehmen mussten, war und ist die Tatsache, dass zwischen den zwei Sektoren bei der Lohn- und Anstellungspolitik erhebliche Unterschiede bestehen. Zu nennen sind da beispielsweise der Einfluss des durchschnittlichen Dienstalters und der Dienstjahre im öffentlichen Dienst auf die Durchschnittslöhne, aber vor allem auch der nicht zu unterschätzende Vorteil der Privatwirtschaft, relativ einfach auf positive und vor allem auch auf negative Marktveränderungen mit der Personal- und Lohnpolitik reagieren zu können. Wie gesagt sind wir auf den Überprüfungsbericht des Regierungsrates sehr gespannt, und wir sind deshalb auch mit der vorliegenden Beantwortung einverstanden.

Schenk, EDU: Ich spreche im Namen der EDU-Fraktion, als Unternehmer und vor allem aber als "Baubüezer", als einer, der aus dem Graben kommt, denn da komme ich her. Ich danke dem Interpellanten für den Vorstoss und dem Regierungsrat für die Beantwortung. Unter den Vorbemerkungen wird erwähnt, dass eine Überprüfung des staatlichen Lohngefüges auf seine Marktkonformität gemacht werde. Das ist gut und nötig. Diesbezüglich wird das Jahr 2019 somit aufschlussreich und spannend. Bei den Antworten zu den Fragen 1 und 3 ist die Rede von Monopol- und Nischenberufen. Vereinfacht ausgedrückt sind wohl Spezialisten gemeint, die es nur beim Staat gibt. Deshalb sei kein Vergleich mit der Privatwirtschaft möglich. Meines Erachtens fällt diese Kategorie in der Privatwirtschaft wesentlich zahlreicher und spezifischer aus. Deshalb wäre ein Vergleich mühelos möglich, wenn man denn wollte. Im Weiteren wird von Kaderlöhnen gesprochen. Diese seien in der Privatwirtschaft höher als in der Verwaltung. Wenn Gleiches mit Gleichem verglichen wird, und es sich dann so verhält, lässt sich das aus meiner Sicht mühelos rechtfertigen. In der Privatwirtschaft wird ein Kadermitglied in einem Zehn- bis Zwölfstundentag entsprechend gefordert. Hier muss Gas gegeben werden, damit die Firma überlebt. In seinem Lohn ist alles enthalten, da gibt es keine Überzeit und keine Reka-Checks. Wenn während seiner Ferienabwesenheit etwas krumm läuft, ist das Kadermitglied erreichbar und bricht im Notfall seine Ferien ab. Wenn in der Nacht oder am Wochenende die Suppe dampft, stehen diese Leute auf der Matte. Ein Kadermitglied hat in der Privatwirtschaft Verantwortung zu tragen. Hier wird der Lohn verdient, nicht ein Salär bezogen. Beim Bund tragen die allerwenigsten die Verantwortung in letzter Konsequenz. Wohl aber beziehen sie hohe Saläre und zusätzliche, in meinen Augen, unverdiente Pfründe. Wenn ich den Lohn eines Kantonsangestellten gemäss der Liste auf Seite 3 mit dem Lohn eines Angestellten im Handwerk vergleiche, ergibt sich eine Differenz von 1'800 Franken pro Monat. Ich habe das seriös abgeklärt. Man kann dies glauben oder nicht. Wenn ich mit den Unternehmern rede, sind wir ungefähr bei dieser Zahl. Hier

tut sich eine enorme Schere auf, hier stimmt es offensichtlich nicht. Zur Altersstruktur möchte ich anmerken, dass es äusserst befremdlich ist, dass ein Angestellter beim Kanton mit zunehmenden Dienstjahren und damit parallel einhergehender Betriebsblindheit und Inflexibilität im Denken und Handeln, ein immer höheres Salär bezieht. In der Privatwirtschaft ist die degressive Entlohnung bei zunehmendem Alter oft der einzige Weg, das Arbeitsverhältnis aufrecht erhalten zu können. Wenn ich von Ruhegehältern lese, kommen mir die Tränen. Offensichtlich ist das Jahresgehalt unserer Magistraten von einer Viertelmillion Franken dermassen kümmerlich, das man sie auch noch im Ruhestand unterstützen muss, damit sie nicht unter das Existenzminimum fallen. Ich weiss, dass ich provokativ bin. Ich mache das ganz bewusst und nicht in einer despektierlichen Art und Weise, sondern ich möchte einfach ein paar Sachen aufzeigen, wie der Kleine darüber denkt. Der letzte Satz bei der Beantwortung der Frage 5 zeugt von der sehr wahrscheinlich verlorenen Bodenhaftung des Regierungsrates. Die Pensionskasse Thurgau habe im Gegensatz zu Banken und Versicherungen keine Kaderlösung. Wenn sich der Kanton mit den grossmehrheitlichen menschenverachtenden Salären und Entschädigungen von Banken und Versicherungen vergleicht und damit sein Begehren ausdrückt, ist dies aus Sicht des privatrechtlich angestellten "Büezers" und aus der Sicht der Landwirtschaft zum Ausspeien. In der Beantwortung heisst es auf Seite 7: "Der Bund bemüht sich, administrative Hürden abzubauen" Als Unternehmer erlebe ich das Gegenteil. Bemühen reicht nicht. Man muss es tun, mit Willen und mit Herzblut. Dann könnten die Wirtschaft und das Volk erkennen, dass der Bund und der Kanton den Menschen zudienen. Abschliessend halte ich fest, dass es viele tüchtige und gute Staatsangestellte, Lehrer und Lehrerinnen gibt. Diese sollen angemessen entlohnt sein. Weil der Staat aber eine geschützte Werkstatt ist, gibt es zu viele andere Salärbezüger. Hier muss hingeschaut und gehandelt werden.

Ammann, GLP/BDP: Bei dieser Debatte ist zu spüren, dass Lohnvergleiche oft emotional sind. Lohnvergleiche zwischen der Verwaltung und der Privatwirtschaft sind ein Zankapfel, der alleine aufgrund der Wertschöpfung und der verschiedenen Aufgaben ungemein schwierig sind. Ich traue allen Betroffenen und Involvierten durchaus zu, gute Argumente oder Gegenargumente zu finden, welche statistisch beweisen, dass dies stimmt oder eben nicht stimmt. Statistiken sagen schliesslich immer auch etwas über denjenigen aus, der sie erstellt. Eine sehr ähnliche Debatte hat im Bundeshaus mit dem Vergleich zwischen den Löhnen der Bundesverwaltung und jenen der Privatwirtschaft stattgefunden. Mangels anderer Grössenvergleiche sind 13 Multiunternehmen aus der Schweiz herangezogen worden, welche sich in den Top Wertschöpfungsbranchen wie Banken, Versicherungen, Pharmaindustrie oder Nestlé fanden. Ständerat Ruedi Noser hat in einem Donnerwetter ärgerlich festgestellt, dass dieser Lohnvergleich harze, da keine KMU herangezogen worden seien. Wir sollten komplizierte und teure Berechnungsvergleiche deshalb behutsam einfordern, da diese letztlich auf allen Seiten nur

wieder Ärger hervorrufen. Ehrlich gesagt bin ich weniger auf das Lohngefüge gespannt, welches uns dann präsentiert wird. Lohndebatten sollten Gewitter sein, die klimatisch die Luft reinigen und nicht als Dauerregen die Ernte verderben. Ich plädiere deshalb für Pragmatismus nach dem Gewitter. Mich kümmern generell die individuellen Lohnhöhen weniger, sondern vielmehr die aggregierte Gesamtlohnsumme des Personalaufwandes sowie die Auswirkungen von Lohnentscheiden bei der Verwaltung auf einzelne Branchen. Bezüglich der Gesamtsumme beim Lohn und den Sozialleistungen hat der Grosse Rat beschlossen, das Lohnwachstum der Verwaltung nicht wachsen zu lassen, aber als Summe bei 1% Wachstum zu begrenzen. Mit dieser Massnahme lässt der Grosse Rat bewusst individuellen Spielraum zu, begrenzt aber die gesamte Lohnsumme. Eine Massnahme, welche auch in der Privatwirtschaft so angewendet wird. Es sei hier durchaus erwähnt, dass in der Wirtschaft bei einem Defizit bei vielen KMU das Lohnwachstum in der angespannten Situation zumindest bei Null belassen worden wäre. Deshalb ging die 1%-Lösung einigen Ratsmitgliedern zu weit. Den Kompromiss haben wir aber gemeinsam beschlossen. Es war auch ein Vertrauensakt gegenüber dem Regierungsrat und der Verwaltung für die gute Arbeit. Der Scherenhebel "Verwaltung" darf sich nur noch in diesem Rahmen öffnen. Das ist für die GLP/BDP-Fraktion klar. Voraussetzung dafür ist aber auch, dass wir uns im Parlament mässigen, der Verwaltung immer wieder neue Aufgaben zu übergeben, die an neuen Stellen gekoppelt sind, welche gleich mitbewilligt werden. Gleiches gilt aber auch für den Regierungsrat. Es soll zuerst geschaut werden, was man mit Digitalisierungseffekten einsparen kann. Die Vorschläge des Interpellanten, mit anderen zusätzlichen Möglichkeiten den Scherenhebel "öffentliche Hand" zu senken, indem man über Abstriche versucht, individuell zu begrenzen, sind unter Frage 3 und Frage 7 ersichtlich. Ich rate davon ab, so genannte fringe benefits, also Sonderleistungen, zu kürzen. Dies ist im höchsten Masse unpopulär. Bei jedem, der eine Leistung erbringen muss, sollte aus meiner Sicht "Ultima Ratio" die Aufgabe des Vorgesetzten sein. Wir sollten das Besoldungswesen unsererseits nicht zu detailliert regeln und individuelle Massnahmen vorschreiben, sondern das Umgekehrte machen. Die Verwaltung sollte nicht unattraktiver, sondern die Privatwirtschaft attraktiver gemacht werden. Der Scherenhebel der Privatwirtschaft ist anzuheben und nicht derjenige der Verwaltung gesenkt werden. Dazu kann letztendlich die Verwaltung auch helfen. In Frage 7 der Beantwortung wurde dieses Vorgehen leider nur kurz gestreift. Deregulierung und dadurch Entlastung der Wirtschaft statt Belastung der Verwaltung muss unser Ziel sein. Das ist der richtige Ansatz. Vorschriftenabbau soll dort stattfinden, wo es sinnvoll ist und die Bevölkerung und die Wirtschaft davon profitiert. Dies wurde im erwähnten Bericht der IHK aus unserer Nachbarregion St. Gallen-Appenzell erwähnt. Dort heisst es auf Seite 9: "Nicht weniger schädlich sind jedoch die immateriellen Folgen staatlicher Eingriffe." Der nobelpreisgehandelte Forscher Bruno S. Frey sagte, dass in erster Linie Regulierungen und Kontrollen die intrinsische Motivation der Betroffenen schädige. Dies betrifft die Privatwirtschaft, aber auch die Verwaltung. Wir sollten deshalb schauen, dass wir hier mit Be-

dacht darauf eingehen und nicht noch zusätzlich regulieren, wenn es um die Motivation von allen Betroffenen geht. Es muss aber darüber nachgedacht werden, dass man die Bürokratie in der Privatwirtschaft, welche uns aufgebürdet wird, verringert. Es wäre toll, wenn diese "fringe benefits" der Verwaltung auch einmal daran geknüpft werden könnten, inwiefern die Verwaltung selbst Vorschläge zur Deregulierung bringt und uns letztendlich die Arbeit im Sinne der Bürokratie erleichtern würde. Es wäre schön, wenn die Verwaltung sich hierüber Gedanken macht. Wir sollten die Verwaltung für die Wirtschaft motivieren und zu gestalten, nicht zu verwalten. Das würde allen helfen.

Regierungsrat **Dr. Stark:** Vielen Dank für die Debatte. Leider zeigt sie mir, dass sie mehr polarisiert, als dass man sich einem gemeinsamen Nenner annähert, obwohl wir uns bemüht haben, bei diesem bereits zweiten Vorstoss möglichst viele Informationen zu vermitteln. Ich möchte auf einige Voten eingehen. Der Interpellant hat bemängelt, dass die Arbeit noch nicht in Angriff genommen worden sei, welche wir gemäss § 9 Abs. 4 der Besoldungsverordnung zu erledigen hätten. Der Regierungsrat überprüft periodisch das staatliche Lohngefüge auf seine Marktkonformität und unterbreitet dem Grossen Rat einen Antrag auf Anpassung der Lohnkurve. Es ist tatsächlich so, dass ich die heutige Diskussion abwarten wollte. Die Forderung ist für mich typisch und die Bestimmung steht seit etwa 20 Jahren in der Verordnung. Der Regierungsrat hat noch nie etwas in diese Richtung unternommen, weil es wirklich heikel ist. Nun wird etwas gemacht, und jetzt geht es wieder zu wenig schnell. Mir kommt es vor, als würden wir ständig Fakten liefern. Diese interessieren auch uns. Wir haben aber das Gefühl, dass je mehr geliefert, desto mehr gefordert wird. Man ist nie zufrieden. Vielleicht sind es politische Absichten. Man muss aber auch einmal anerkennen, was schon alles geliefert wurde und dies auch erwähnen. Zum sozialen Unmut und Unfrieden: Meines Erachtens steht es in unserer Verantwortung und auch in derjenigen des Parlaments, dass wir über solche Fragen diskutieren. Wir sollten uns aber auf die wirklichen Fakten einlassen. Vielleicht sollten wir darauf warten, was die Untersuchung bringt. Wir werden nochmals eine Debatte führen müssen. Wir sind aber auch dafür verantwortlich, dass wir die Polarisierung nicht zu weit treiben. Zu den 9,7 Stellen pro 1'000 Einwohner: Der Kanton Thurgau ist einer der wenigen Kantone, der es überhaupt wagt, eine solche Statistik zu erstellen. Sie ist sehr aussagekräftig und bringt Einblick. Ich verstehe nicht, weshalb man dies dann kritisiert. Diese Statistik würde in anderen Kantonen viel höher ausfallen. Es macht keinen Sinn, einen Vergleich auf nur einen Kanton zu beschränken. Der Kanton ist natürlich im Mittelpunkt, aber es gibt viele Leute aus dem Kanton Thurgau, die pendeln. Auch in der öffentlichen Verwaltung arbeiten Leute aus Winterthur, St. Gallen usw. Wir müssen also sicherlich die Nachbarkantone mitberücksichtigen. Es wurde gesagt, dass der Vorstoss, aber auch die Voten ernst zu nehmen seien. Ja natürlich. Wir hörten etwa acht bis zehn Voten. Welche müssen wir denn jetzt ernst nehmen? Es ist die Aufgabe des Regierungsrates, sich alles anzuhören und dann eine Lösung zu suchen. Meines Erachtens kann

man dem Regierungsrat nicht vorwerfen, dass er zu grosszügig sei. Der generelle Teuerungsausgleich oder besser gesagt die Reduktion der Löhne aufgrund der tiefen Teuerung hat nirgends stattgefunden. Der Regierungsrat hat sich von Anfang an gegen den Widerstand der Personalverbände dafür eingesetzt, die Unterschiede zwischen dem Lohnniveau und dem Index der Konsumentenpreise wieder auszugleichen. Es stellt sich die Frage wann. Sie werden ausgeglichen, und das ist nicht selbstverständlich. In anderen Kantonen oder beim Bund läuft das ganz anders ab. Ich appelliere an den Grossen Rat und auch an den Interpellanten, zur Kenntnis zu nehmen, dass die Politik des Regierungsrates nicht einfach ein "laissez-faire" ist. Wir fordern unser Personal und öffnen nicht einfach die Schleusen. Deshalb ist es uns sehr wichtig, hier eine Diskussion zu führen, die etwas weniger polarisiert. Zu Kantonsrat Schenk: Ich bin sicher, dass ein "Baubüezer", aber auch andere Menschen, die irgendeinen Beruf ausüben, froh sind, wenn der Staat funktioniert. Dieser funktioniert natürlich nur, wenn wir Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben, die stolz auf ihren Beruf sind und diesen auch gut ausüben. Da hat auch der Grosse Rat eine Verantwortung. Er ist die oberste Behörde des Kantons. Wir müssen tatsächlich noch einmal eine Debatte führen, Lösungen finden und dann wieder einmal zur Tagesordnung zurückkehren. Im Weiteren hat Kantonsrat Schenk gesagt, dass in der Privatwirtschaft der Lohn verdient werde. Auch beim Staat wird der Lohn verdient. Ich habe etwa zwölf Amtschefinnen und -chefs. Es gibt sehr viele, die zehn bis zwölf Stunden pro Tag arbeiten. Im Kader gibt es keine Kompensationsmöglichkeit. Wir haben die Vertrauensarbeitszeit. Wenn ich dem Chef des Steueramtes während den Ferien eine E-Mail sende, weiss er, dass er sie nicht beantworten müsste. Er weiss aber auch, dass ich weiterarbeiten will. Deshalb erhalte ich eine Stunde später eine Abhandlung über irgendein Problem. Es gibt sicherlich in der Privatwirtschaft wie auch beim Staat Leute, die es etwas ruhiger nehmen. Wenn aber derart generell geurteilt wird, muss ich dagegen halten, und ich mache dies aus Überzeugung. Wir haben Kaderleute, die sich wirklich einsetzen. Der Staat ist keine Behinderteneinrichtung. Eine geschützte Werkstatt nennt man eine Einrichtung im Behindertenheim. Wenn dies so formuliert wird, muss ich das unbedingt zurückweisen. Derart darf über den Staat nicht gesprochen werden. Dies ist gegenüber dem Staatsapparat wirklich eine Beleidigung. Die Ruhegehälter waren einmal. Früher gab es für die Regierungsrätinnen und Regierungsräte eine Spezialregelung. Diese wurde aber abgeschafft. Vor etwa 15 bis 20 Jahren hat man eine neue Regelung eingeführt. Heute sind alle Mitglieder des Regierungsrates auch in der Pensionskasse versichert. Es ist richtig, dass ein Regierungsrat beispielsweise zwölf Jahre im Amt war, Anspruch auf die Hälfte des bisherigen Gehalts hat, und zwar unter Abzug des Lohnes, den er neu verdient und bis zum Pensionsalter von 65 Jahren. Danach bezieht er die normale Pension. Der Regierungsrat ist also bereits zurechtgestutzt worden. Die heutige Regelung finde ich sinnvoll, denn ganz so ohne Risiko ist unser Job auch nicht. Wir müssen dies nochmals anschauen und darüber eine offene sachliche Diskussion führen. Wir werden versuchen, alle Teile, auch die Nebenleistungen, genau anzuschau-

en. Dort gibt es tatsächlich auch gute Sachen. Ich wäre froh, wenn wir uns gemeinsamen Lösungen annähern könnten, damit es in Zukunft auf allen Seiten mehr Zufriedenheit gibt.

Diskussion - **nicht weiter benützt.**

Präsident: Das Geschäft ist erledigt.