

14. Lohnbericht (16/WE 9/448)

Diskussion

Präsident: Der Bericht des Regierungsrates zum Lohnbericht mit dem von ihm in Auftrag gegebenen Zusatzbericht "Einschätzungen, Handlungsfelder und Massnahmen" liegen schriftlich vor. Den Kommissionsbericht zu diesem Geschäft haben Sie vorgängig erhalten.

Bevor wir den Bericht kapitelweise diskutieren, eröffne ich - im Sinne einer Eintretensdebatte - die Diskussion über die beiden Berichte als Ganzes. Das Wort hat zuerst der Kommissionspräsident, Kantonsrat Dominik Diezi.

Kommissionspräsident **Diezi**, CVP/EVP: Wir diskutieren zwei Lohnberichte: den externen Bericht der perinnova compensation GmbH und den Zusatzbericht des Regierungsrates. Diese Berichte über die staatlichen Anstellungsbedingungen im Vergleich zur Privatwirtschaft und anderen öffentlichen Arbeitgebern sind ihrerseits die Folge zweier parlamentarischer Vorstösse. Die Berichte sind insofern wertvoll, als sie einen wichtigen Beitrag leisten, die gerade bei Budgetberatungen zum Teil emotional geführten Lohndiskussionen bis zu einem gewissen Grad zu versachlichen. Oder anders ausgedrückt: Allgemeine Gefühlslagen sollen möglichst durch Fakten ersetzt werden. Die Geschäftsprüfungs- und Finanzkommission des Grossen Rates (GFK) wurde durch Dr. Thomas Schwarb in die Methodik der Studie eingeführt. Das war komplex und spannend zugleich und zeigte eindrücklich, dass man beim regionalen Vergleich der Löhne nicht einfach auf Echtlöhne abstellen kann, da man ansonsten leicht Äpfel mit Birnen vergleicht. Vielmehr muss mit erfragten Modelllöhnen gearbeitet werden, um zu schlüssigen Aussagen zu gelangen. Die eindrücklichste Aussage von Dr. Schwarb in der mündlichen Erläuterung bezüglich der Anstellungsbedingungen war zweifellos die Feststellung, dass der Thurgau derart durchschnittlich sei, dass es durchschnittlicher gar nicht mehr gehe. Der Bericht ist sehr aufschlussreich, und der Regierungsrat hat nach unserer Auffassung die richtigen Schlüsse daraus gezogen. Im Übrigen verweise ich auf den schriftlichen Kommissionsbericht. Namens der GFK empfehle ich, auf den Bericht einzutreten. Da ich nachfolgend keine weiteren Bemerkungen mehr habe, erlaube ich mir bereits, die Kenntnisnahme der beiden Berichte zu empfehlen.

Feuz, CVP/EVP: Die CVP/EVP-Fraktion dankt dem Regierungsrat und dem Personalamt für die Ausarbeitung des vorliegenden Berichts. Ebenso bedanken wir uns bei den Motionärinnen und Interpellanten zweier Vorstösse, welche aus unserer Sicht den Regierungsrat in die richtige Richtung gestossen haben. Auch danken wir explizit den Mitgliedern der Industrie- und Handelskammer (IHK) Thurgau sowie den an der Umfrage betei-

lichten Unternehmen des Thurgauer Gewerbeverbandes, welche zur Vergleichbarkeit der Löhne auf dem Werkplatz Thurgau beigetragen haben. Wir anerkennen hier ausdrücklich die an dieser Stelle gute Arbeit der kantonalen Verwaltung und das unabhängig davon, ob es sich, wie im Bericht ausführlich dargestellt, um einfachere Arbeiten mit weniger Lohn oder komplexere Arbeit mit einer höheren Vergütung handelt. Für die CVP/EVP-Fraktion gibt es nicht höhere oder geringere Arbeiten, sondern nur Arbeiten, die entweder gut oder schlecht ausgeführt worden sind. Daher begrüssen wir auch ausdrücklich die Überprüfung der Lohnband-Konstruktion und erwarten, dass insbesondere der ausgewiesene Handlungsbedarf bei den Einstiegsgehältern rasch angegangen wird, damit die kantonale Verwaltung in Zukunft auch für junge Menschen attraktiv ist, die sich bei uns entwickeln wollen und zukünftig tragende Funktionen übernehmen können. Der Regierungsrat hat anschaulich und für uns nachvollziehbar weitere vier Handlungsfelder mit Zielen definiert. Er schreibt zu deren Umsetzung im Bericht, dass er nach erfolgter Diskussion im Grossen Rat zu gegebener Zeit entsprechende Projektanträge erteilen werde. Die CVP/EVP-Fraktion ist klar der Meinung, dass die Zeit in Bezug auf die Umsetzung der Lohngleichheit zwischen Mann und Frau jetzt gekommen ist. Wir fordern seitens des Regierungsrates jetzt entschlossenes Handeln. Uns erscheinen die im Handlungsfeld 3 vorgeschlagenen Massnahmen als eher zaghaft und nicht gewichtig genug zu sein, um der stossenden Ungleichbehandlung von Mann und Frau energisch entgegenzutreten. Hier muss aus Sicht der CVP/EVP-Fraktion seitens des Regierungsrates nachgearbeitet werden. Die CVP/EVP-Fraktion anerkennt die Komplexität der vorliegenden Thematik und das Bemühen des Regierungsrates um eine für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie Steuerzahler und für die Wirtschaft sinnvoll eingebettete Lohnpolitik. Wir stehen auch in Zukunft für gute und faire Arbeitsbedingungen unseres kantonalen Personals und nicht zuletzt für gleichen Lohn für gleiche Arbeit zwischen Mann und Frau ein.

Vietze, FDP: Ich bedanke mich im Namen der FDP-Fraktion für das Erstellen des Berichts der perinnova compensation GmbH und auch für den Zusatzbericht des Regierungsrates, der Handlungsfelder und Massnahmen aufzeigt. Uns ist klar, dass ein solcher Lohnvergleich nicht einfach und 1:1 an sich auch gar nicht möglich ist. Es ist aber gut, dass er trotzdem durchgeführt wurde, um wenigstens ein annäherndes Bild zu entwickeln. Eine gewisse Unschärfe ist durchaus zulässig. Aus unserer Sicht ist der Vergleich gut gelungen, und er zeigt Anhaltspunkte für Anpassungen auf. Es ist gut, dass sich bestätigt, dass das Lohnniveau und die Anstellungsbedingungen beim Kanton vernünftig ausgestaltet sind. Auf die einzelnen Kernaussagen gehe ich in der Detailberatung kurz ein. Auf eine Kernaussage des Berichtes der perinnova compensation GmbH möchte ich bereits jetzt hinweisen. Diese ging nämlich im Bericht des Regierungsrates vergessen. Es geht um die Aussage, dass die Lohnentwicklung im Kanton Thurgau verglichen mit Unternehmen in der Privatwirtschaft nach zehn Anstellungsjahren überdurchschnitt-

lich hoch sei. Wir sind mit der Zusage des Regierungsrates zufrieden, diese Kernaussage im Handlungsfeld 4 zu berücksichtigen. Wir wollen verhindern, die Verwaltung gegen die Privatwirtschaft auszuspielen. Jeder soll einen fairen Lohn für seine Arbeit erhalten, aber es soll nach den gleichen Spielregeln und mit gleichen Rahmenbedingungen gespielt werden dürfen. Regionale Besonderheiten spielen auch eine Rolle und müssen im Gesamtzusammenhang berücksichtigt werden.

Frischknecht, EDU: Wir danken dem Regierungsrat für das Erstellenlassen des Lohnberichts 2019 und die Stellungnahme in Form seiner Einschätzungen, den Handlungsfeldern und Massnahmen. Wir sind froh, dass nun ausgehend von zwei politischen Vorstössen das Projekt "Überprüfung des staatlichen Lohngefüges auf seine Marktkonformität" in Angriff genommen wurde. Die Resultate sind sehr interessant, weisen aber zum Glück auf keine gravierenden Mängel oder grosse Diskrepanzen zu anderen Kantonen oder Städten hin. Die Abweichungen, bei denen eine mögliche Optimierung zu erreichen wäre, hat der Regierungsrat aufgenommen und Handlungsfelder sowie notwendige Massnahmen aufgezeigt. Es hat sich aber auch herausgestellt, dass Lohnvergleiche gar nicht so einfach zu bewerkstelligen sind. Insgesamt stellen wir zufrieden fest, dass der Kanton Thurgau trotz gewissen anderslautenden Aussagen im direkten Vergleich zu anderen Kantonen gar nicht so schlecht dasteht. Die EDU-Fraktion kann die vorgesehenen verbesserungswürdigen Handlungsfelder und die vorgesehenen Massnahmen nur unterstützen. Wir danken dem Regierungsrat für den Auftrag des Berichtes sowie für seine Stellungnahme und die vorgenommenen Zäsuren. Die beiden Berichte wurden sowohl in der Fraktion als auch in der GFK ruhig und mit Genugtuung zur Kenntnis genommen. Die EDU-Fraktion ist für Eintreten.

Vico Zahnd, SVP: Die SVP-Fraktion bedankt sich beim Regierungsrat für den Lohnbericht, welcher auch dank Vorstössen aus der SVP-Fraktion erstellt wurde. Es wurde aus gewissen politischen Kreisen immer wieder befürchtet, dass die Lohnschere zwischen kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), der Privatwirtschaft und der öffentlichen Verwaltung immer weiter zugunsten der Verwaltung aufgeht. Andererseits wurde von Seiten der Verwaltungsangestellten, Personal Thurgau und des Regierungsrates immer wieder angebracht, dass der Kanton Thurgau kein attraktiver Arbeitgeber sei und wir lohnmäßig und mit Lohnnebenleistungen wieder etwas vorwärts machen müssten. Der Bericht zeigt nun auf, dass beide Seiten falsch lagen und dass Regierungsrat Dr. Jakob Stark - das sage ich heute zum letzten Mal gerne - ausnahmsweise einmal recht hatte. Er hat immer wieder betont, dass das Lohnniveau der Verwaltung eigentlich am richtigen Ort ist. Das sieht man daran, dass der Kanton Thurgau im Vergleich mit den 26 Kantonsverwaltungen der Schweiz bezüglich Lohnniveau genau im Durchschnitt liegt. Mit den Lohnnebenleistungen ist der Kanton Thurgau eher etwas unterdurchschnittlich. Der Bericht zeigt auch auf, dass die kantonale Verwaltung im Vergleich zu den KMU bessere

Löhne bezahlt, die Löhne aber vergleichbar mit den Löhnen grösserer Unternehmen und der Industrie sind. Es wird auch aufgezeigt, dass die Lohnnebenleistungen der kantonalen Verwaltung besser sind als bei der vergleichbaren Privatwirtschaft im Thurgau. Seitens der SVP-Fraktion sind derzeit keine grundsätzlichen Änderungen in Bezug auf den Lohn und Lohnnebenleistungen angezeigt. Gerne äussere ich mich an dieser Stelle auch zu den Handlungsfeldern: Bei Handlungsfeld 1, dem Lohnsystem, unterstützt die SVP-Fraktion die vorgesehenen Massnahmen, dass das Lohnbandspektrum begrenzt wird. Unseres Erachtens macht es keinen Sinn, wenn die Lohnbänder so gross gehalten sind, dass das Minimum eigentlich gar nie ausbezahlt wird. Bei den Anstellungsbedingungen ist die kantonale Verwaltung im Vergleich zu den KMU und zu den Industriebetrieben im Kanton Thurgau jetzt schon besser aufgestellt. Hier möchte ich auch in Zukunft um sehr viel Augenmass bitten. Die SVP-Fraktion wird den Daumen draufhalten, damit die Lohnnebenleistungen nicht weiter ausgebaut werden. Die SVP-Fraktion unterstützt bei Handlungsfeld 3, der Lohngleichheit, selbstverständlich den Grundsatz: gleicher Lohn für gleiche Arbeit und Leistung. Bei Handlungsfeld 4, der Festlegung der Lohnrunden, möchte ich den Regierungsrat etwas darauf sensibilisieren, in der jetzigen Situation auf generelle Lohnerhöhungen zu verzichten. Zum einen beträgt der Vorsprung der kantonalen Verwaltung bei der Teuerung noch immer etwa 2%. Zum andern befindet sich die Wirtschaft derzeit in einer grossen Krise. Die SVP-Fraktion ist der Meinung, dass es ein falsches Zeichen wäre, wenn Ende Jahr bei der Lohnrunde eine generelle Lohnerhöhung für die Staatsangestellten ausgesprochen werden würde.

Steiger Eggli, SP: Der Lohnbericht und der Zusatzbericht zeigen auf, dass der Kanton Thurgau über ein staatliches Lohnsystem verfügt, das im Grundsatz funktioniert und mit Bezug auf die dem direkten Vergleich zugänglichen, kantonalen Verwaltungen leicht unterdurchschnittliche Löhne und Anstellungsbedingungen bietet. Zum Vergleich mit der Privatwirtschaft ist bemerkenswert, dass von 14 Vergleichsarbeitgebern - ich verweise auf Seite 63 des Lohnberichts - welche die IHK Thurgau für diese Erhebung ausgewählt hatte, nur deren acht geantwortet haben. Im Bericht wird nicht aufgeführt, mit welchen acht Arbeitgebern der Vergleich stattfand. Das ist wenig transparent. Auch bleibt unklar, nach welchen Kriterien die Vergleichsarbeitgeber ausgesucht wurden. Welche Systematik steckte da dahinter? Immerhin zeigen die ausgewerteten Daten der Privatwirtschaft, dass das Lohngefüge des Kantons auch dort dem Durchschnitt entspricht. Die sehr hohen Löhne, wie sie der Interpellant Hanspeter Gantenbein bezeichnete, bewahrheiten sich keineswegs. Von einer Lohnschere, wie in der besagten Interpellation die Rede war, kann man nicht ausgehen. Der Lohnbericht zeigt auch auf, dass die Lohngleichheit zwischen Mann und Frau nicht erreicht ist. Es bestehen unerklärbare Lohndifferenzen von 3,2%. Auch wenn dieser Wert unterhalb der angeblich verwendeten Toleranzschwelle des Bundes von 5% liegt, ist er einfach nicht tolerierbar, zumal sich der Wert seit 2012 um 0,4% verschlechtert hat. Die so genannte Toleranzschwelle von 5% wird hier übli-

gens fälschlicherweise herangezogen. Diese spielt nur im öffentlichen Beschaffungswesen eine Rolle. Immerhin erkennt der Regierungsrat aber Handlungsbedarf. Eine Beseitigung dieses leidigen Missstandes, aber auch eine regelmässige Überprüfung der Situation ist notwendig. Der Thurgau steht, anders als Regierungsrat Dr. Jakob Stark in der Diskussion über die Lohncharta behauptete, eben alles andere als vorbildlich da. Es geht nicht an, sich hinter Toleranzschwellen zu verstecken. Nach wie vor erachten wir die Unterzeichnung der Lohncharta als notwendig. Der Regierungsrat ist eingeladen, dies nochmals zu prüfen. Handlungsbedarf erkennt der Regierungsrat unter anderem auch beim Lohnsystem und den Anstellungsbedingungen. Wünschenswert wäre hier, dass das Lohnsystem ermöglicht, dass departementsübergreifende Laufbahnentwicklungen und Fachkarrieren durchlaufen werden können, und zwar ohne Lohneinbussen. Einem modernen Arbeitgeber würde die Möglichkeit von "Sabbaticals" und Elternurlaub weiter gut anstehen. Abschliessend dankt die SP-Fraktion für den Bericht sowie den Zusatzbericht und ist gespannt, wie sich der Handlungsbedarf in Massnahmen verwirklicht.

Leuthold, GLP: Die GLP-Fraktion dankt dem Regierungsrat für den vorliegenden Lohnbericht 2019, der sich umfassend und detailliert präsentiert. Das Staatspersonal, die Privatwirtschaft oder öffentliche Arbeitgeber erbringen ihre Leistungen mit unterschiedlichen Vorgaben und Voraussetzungen. Auf der einen Seite steht das zuverlässige Erfüllen von gesetzlichen Aufträgen im Mittelpunkt, auf der anderen Seite das Erzeugen von preiswerten Leistungen nach den Gesetzen des Marktes. Weder das eine noch das andere ist per se mehr wert. Für das Funktionieren unserer Wirtschaft und Gesellschaft sind alle beteiligten Akteure gleichermassen relevant und wichtig. Wir stellen erfreut fest, dass die beiden Berichte keine dramatischen Unterschiede zwischen der Entlohnung von Staatspersonal und Personal in der Privatwirtschaft in den vergleichbaren Ebenen aufzeigen. Der geringe Handlungsbedarf seitens der kantonalen Verwaltung wurde erkannt und wo nötig entsprechende Massnahmen eingeleitet. Die Bestrebungen des Kantons, die Lohnungleichheit zwischen Männern und Frauen konsequent noch weiter zu beseitigen, werten wir positiv. Die GLP-Fraktion nimmt den Bericht gerne im Sinne eines Eintretens zur Kenntnis.

Mathis Müller, GP: Die GP-Fraktion dankt dem Regierungsrat für die Ausarbeitung des Lohnberichts und des Zusatzberichts. Es ist festzuhalten, dass ein exakter Vergleich zwischen den öffentlichen und privaten Stellen eine grosse Herausforderung ist. Teilweise ist ein Vergleich sogar unmöglich, da es staatliche Stellen gibt, die in der Privatwirtschaft gar nicht vorkommen. Auch arbeiten in der Verwaltung überdurchschnittlich viele Fachkräfte mit einer tertiären Ausbildung. Auch diese Tatsache erschwert einen Vergleich mit der Privatwirtschaft. Wir haben Schwierigkeiten, Äpfel mit Birnen zu vergleichen. Ganz ähnlich ist es, die Löhne der Wirtschaft mit den Löhnen der kantonalen Verwaltung zu vergleichen. Der detaillierte und meines Erachtens aufschlussreiche Lohnbe-

richt der perinnova compensation GmbH, der den Kanton etwas über 40'000 Franken kostete, zeigt klar auf, dass die Löhne unserer Kantonsangestellten im Vergleich mit grossen Firmen der Region und im Vergleich zu anderen Kantonen durchschnittlich sind. Die Löhne sind entgegen irgendwelchen Unkenrufen nicht zu hoch. Für viele kantonale Stellen braucht es Fachleute mit sehr spezifischen Fähigkeiten und mit sehr guter Ausbildung. Die Löhne der Lehrkräfte und der Polizei wurden in diese Analyse nicht miteinbezogen. Es muss in diesem Zusammenhang unbedingt auch erwähnt werden, dass der Thurgau die schlankste Verwaltung aller Kantone hat und darum das Kosten-Leistungs-Verhältnis gewiss sehr gut ist. Damit der Kanton auch Leute für diese anspruchsvollen Aufgaben findet, muss er vor allem auch lohnmassig attraktiv bleiben. Ich sehe betreffend der Löhne unserer Kantonsangestellten jedoch folgenden Handlungsbedarf: Die Lohnbänder der kantonalen Verwaltung sind sehr breit. Das heisst, dass die Minimallöhne eher zu tief und die Maximallöhne eher zu hoch sind. Die Lohnvergleichsanalyse für Frau und Mann ergab, dass der Unterschied von 2012 bis 2018 von 2,8% auf 3,2% leicht zugunsten der Männer angewachsen ist. Dies liegt jedoch immer noch im Toleranzbereich von 5%, den der Bund definierte. Kantonsrätin Christine Steiger Eggli hat dies nun aber relativiert. Die noch nicht erklärbare Differenz vergrössert sich sogar mit zunehmendem Lebens- und Dienstalter. Der GP-Fraktion ist klar, dass der Umstand, dass Frauen mit langen Dienstjahren beim Kanton in der Lohnentwicklung tendenziell eher zurückbleiben, umgehend analysiert werden muss. Falls Missstände entdeckt werden, müssen diese umgehend behoben werden.

Lüscher, FDP: Ich spreche als Präsident von Personal Thurgau, der Dachorganisation der Mitgliedverbände verschiedenster Personalorganisationen. Als Interessenvertretung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der kantonalen Verwaltung dankt Personal Thurgau dem Regierungsrat, dass er gestützt auf die im Grossen Rat immer wieder monierten Verzerrungen zwischen den Anstellungsbedingungen und Gehältern des Staatspersonals im Vergleich zur Privatwirtschaft den vorliegenden Bericht ausarbeiten liess. Wir begrüssen, dass der Regierungsrat in seinem Zusatzbericht nebst den Einschätzungen und den neun Kernaussagen auch Handlungsfelder mit Massnahmen geortet hat. Mit den vorliegenden Berichten wird ein wichtiger Beitrag zu weniger negativer Emotionalität, vor allem seitens einzelner Gewerbevertreter, geleistet. Personal Thurgau hofft daher, dass damit das insbesondere in der Privatwirtschaft vorherrschende Image, dass das Staatspersonal von zu positiven Anstellungsbedingungen profitiere, vom Tisch ist. Der Bericht macht aber auch deutlich, wo die Grenzen eines objektiven Vergleichs zwischen öffentlichen und privatwirtschaftlichen Anstellungsbedingungen und insbesondere der Lohnentwicklungen liegen. Vieles wird über die Wahrnehmung und durch Erfahrungen mit staatlichem Handeln gesteuert. Der Bericht zeigt sehr gut auf, wo die Unterschiede zwischen staatlichen und privatwirtschaftlichen Aufgaben sowie Leistungen, aber auch Erwartungen liegen. Wir stellen zudem fest, dass bei der vorhandenen Komplexität der

gestellten Aufgabe und den Erwartungen daraus jede gewählte Methodik auch ihre Schwierigkeiten hat. Aufgrund dessen sind wir gefordert, das allgemeine Image des öffentlichen Personals zu verbessern. Gefordert sind diesbezüglich die Behörden und öffentlichen Institutionen, aber auch Personal Thurgau als Interessenvertreter wie auch das Staatspersonal selbst. Personal Thurgau schliesst sich den dargelegten Ergebnissen und den Kernaussagen mit und ohne Handlungsbedarf im Grundsatz an. Ich verzichte auf eine Stellungnahme in der Detailberatung zu den angedachten Handlungsfeldern im Zusatzbericht des Regierungsrates mit der Ausnahme des Handlungsfelds 3, der Lohnungleichheit. Es hat bei uns doch zu Erstaunen geführt, dass es zum heutigen Zeitpunkt immer noch unerklärbare Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern oder eben auch umgekehrt gibt. Da erwarten wir, dass der Regierungsrat und seine Amtschefs dieses Thema vordringlich in den nächsten ein bis zwei Jahren behandeln.

Regierungsrat **Dr. Stark:** Es war ein weiter Weg zu diesem ersten Lohnbericht und dem Vergleich der Löhne und der übrigen Anstellungsbedingungen mit der Privatwirtschaft und anderen öffentlichen Arbeitgebern. Meines Erachtens hat sich der Aufwand aber gelohnt. Ich stelle mit Freude fest, dass in den Voten ruhig gesprochen wurde und wenige Emotionen da waren. Es ist offenbar wirklich eine gewisse Versachlichung vorhanden. Das Thema wird uns immer beschäftigen. Welches faire Löhne sind, definiert jeder wieder etwas anders. Es wird in diesem Parlament sicher Lohnrunden geben, bei denen die Wogen wieder etwas höher gehen werden. Der Aufwand hat sich aber gelohnt, da nun eine breite Darstellung der Fakten ohne Tabus vorliegt. Das Vertrauen konnte auf beiden Seiten verbessert werden, und zwar einerseits auf Seiten der Kritiker, aber auch auf Seiten des Personals, das vor einem solchen Bericht etwas Angst hatte. Ich danke allen für die differenzierte Diskussion und den Personalverbänden, die mitgewirkt haben. Ich danke aber auch der Wirtschaft, dem Gewerbeverband und der IHK Thurgau für die Zusammenarbeit. Es wurde gesagt, dass der Reformbedarf nicht riesig sei. Es gibt ihn aber in einzelnen Punkten. Wir haben dies in den vier Handlungsfeldern und den fünf Massnahmen zusammengefasst. Der Regierungsrat wird diese wie beschrieben in Angriff nehmen. Wir haben sogar die Zeitfelder definiert. Diese müssen wir jetzt aber etwas zurücknehmen, da sich aufgrund Covid-19 alles etwas verzögert hat. Selbstverständlich werden wir das Handlungsfeld 3, die Lohnungleichheit, prioritär angehen, damit auch hier ein Fortschritt festgestellt werden kann. Der Regierungsrat wird basierend auf dem Bericht und dem Zusatzbericht, in Kenntnis der heutigen Diskussion im Grossen Rat und der eingegangenen schriftlichen Stellungnahmen, die verschiedenen Massnahmen und Handlungsfelder in Projektaufträge umwandeln und diese im Sinne einer Anhörung mit dem Kader und Personal Thurgau nochmals besprechen und dann entscheiden. Der Regierungsrat wird diesen Entscheid unter Information der GFK und der Öffentlichkeit zugänglich machen.

Diskussion - **nicht weiter benützt.**

Präsident: Nun diskutieren wir den Bericht, den der Regierungsrat der perinnova compensation GmbH in Auftrag gegeben hat, als Ganzes.

Leuthold, GLP: Auf rund 80 Seiten hat die perinnova compensation GmbH mit einem hohen Detaillierungsgrad und umfassenden Analysen den Auftrag des kantonalen Personalamts zur Erstellung des Lohnberichts erfüllt. Parameter wie Dienstalter, Ausbildungsgrad, Lohnnebenleistungen und vieles mehr wurden miteinander verglichen. Leider fehlen im Bericht die Lehrkräfte und die Polizei. Ihre Daten wurden nicht erhoben. Bestimmt wären auch hier aussagekräftige Quervergleiche zur Privatwirtschaft möglich gewesen. Fakt ist, dass die KMU, eine Vielzahl kleiner und mittlerer Unternehmen, das Rückgrat der Thurgauer Wirtschaft bilden. Der Kanton wird in der Studie als Grossunternehmen taxiert und auch mit diesen verglichen. Die meisten KMU im Thurgau können es mit den Löhnen und Arbeitsbedingungen der kantonalen Verwaltung nicht aufnehmen. Sie können sich die üppigen Lohnnebenleistungen wie grosszügige Beiträge zur beruflichen Vorsorge, Familienzulagen, regelmässige Weiterbildungen, Reka-Checks und weiteres häufig nicht leisten. Glücklicherweise und privilegiert schätzen darf sich also, wer beim Kanton arbeitet. Besonders in der aktuell aussergewöhnlichen Lage erkennt man den hohen Stellenwert eines bis hin zur Pension sicheren Arbeitsplatzes. Dieser Zusatznutzen ist kaum mit Gold aufzuwiegen. Da kann man als KMU schon einmal nachdenklich werden. Etwas diskriminierend ist in diesem Zusammenhang die Aussage auf Seite 11, wonach das Top-Management eines grossen Unternehmens mehr Verantwortung trägt und komplexere Aufgaben wahrnimmt als dasjenige eines KMU. Inhaberinnen und Inhaber kleinerer Betriebe brauchen nebst fachlichen Kompetenzen ein sehr breites Allgemeinwissen und ein hohes Mass an Vielseitigkeit und Flexibilität. Darüber zu urteilen, ob das weniger wert sein soll, überlasse ich den Ratsmitgliedern. Tatsache ist, dass es in der Regel schlechter bezahlt wird. Das Management Summary auf Seite 4 des Berichts bringt es auf den Punkt. Die Gesamtbeurteilung zeigt, dass das Lohnniveau und die Anstellungsbedingungen beim Kanton Thurgau vernünftig ausgestattet sind. Dieser Aussage können wir uns mit dem Anspruch anschliessen, dass es auch weiterhin, mit dem nötigen Augenmass, so bleiben möge.

Diskussion - **nicht weiter benützt.**

Präsident: Nun diskutieren wir den Bericht des Regierungsrates kapitelweise.

Kapitel 1: Management Summary

Diskussion - **nicht benützt.**

Kapitel 2: Projektrahmen

Diskussion - **nicht benützt.**

Kapitel 3: Methodik, Vorgehen und Berichtsaufbau

Diskussion - **nicht benützt.**

Kapitel 4: Berichtsteil: Rahmenbedingungen des Kantons als Arbeitgeber

Diskussion - **nicht benützt.**

Kapitel 5: Berichtsteil: Einflussfaktoren auf den Lohn

Vietze, FDP: Ich erlaube mir, die Handlungsfelder in Kapitel 6 hier gleich zu integrieren. Einen Kommentar zur Aussage 1 kann ich mir nicht verkneifen. Es klingt dort so, als ob die Privatwirtschaft unbegrenzte Möglichkeiten hätte, ihre Löhne frei zu gestalten. Die Privatwirtschaft kommt aber nicht umhin, sich im Markt einem Wettbewerb zu stellen. Ein Dienstleister oder Lieferant ist relativ schnell gewechselt, eine öffentliche Verwaltung eher weniger. Ein privates Unternehmen geht bei Misswirtschaft unter, eine öffentliche Verwaltung darf sich deshalb Misswirtschaft nicht erlauben. Die Kernaussagen 2 bis 4 haben wir bereits gewürdigt. Wir teilen die Einschätzung der Kernaussagen. Die gewählte Methodik des Vergleichs finden wir gut. Die fünf Kernaussagen mit Handlungsbedarf finden wir mit den vorgeschlagenen Handlungsfeldern und Massnahmen gut abgedeckt. Handlungsfeld 2, die Justierung der Anstellungsbedingungen beziehungsweise Lohnnebenleistungen, wird viel Fingerspitzengefühl brauchen. Hier legen wir Wert darauf, dass die für den Thurgau spezifischen Bedingungen angemessen berücksichtigt werden. Denn wie in Kernaussage 7 festgehalten ist, sind die Anstellungsbedingungen verglichen mit der Privatwirtschaft bereits durchschnittlich. Handlungsfeld 3 beziehungsweise Kernaussage 8 ist auch uns ein besonderes Anliegen. Es kann nicht sein, dass sich die Lohnunterschiede zwischen Mann und Frau heutzutage noch in die falsche Richtung entwickeln, auch wenn die Steigerung nur klein war. Wir begrüssen die vorgeschlagene Massnahme zur Annäherung an gleichen Lohn für gleiche Arbeit und Leistung. Auf die vergessen gegangene Kernaussage bin ich im Eintreten schon eingegangen. Sie soll in Handlungsfeld 4 berücksichtigt werden.

Diskussion - **nicht weiter benützt.**

Kapitel 6: Berichtsteil: Löhne im Vergleich

Diskussion - **nicht benützt.**

Kapitel 7: Schlussfolgerungen

Diskussion - **nicht benützt.**

Präsident: Damit haben wir den Lohnbericht zur Kenntnis genommen. Das Geschäft ist erledigt.