

Departement für Finanzen und Soziales
Regierungspräsident
Herr Jakob Stark
Regierungsgebäude
Zürcherstrasse 188
8510 Frauenfeld

Frauenfeld, 5. Mai 2020

Stellungnahme *personalthurgau* zum Lohnbericht 2019 und Zusatzbericht des Regierungsrates

Sehr geehrter Herr Regierungspräsident Stark, lieber Köby

Wie anlässlich des Sozialpartnergesprächs vom 13. März 2020 angekündigt, nehmen wir, nachdem nun der Bericht der GfK ebenfalls vorliegt, zum Lohnbericht 2019 und Zusatzbericht des Regierungsrates nachfolgend gerne Stellung und danken für diese Möglichkeit.

Einleitung

personalthurgau dankt 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, einen umfassenden Bericht über das Lohngefüge ausarbeiten liess. *personalthurgau* hofft, dass damit das, insbesondere in der Privatwirtschaft vorherrschende Image, das Staatspersonal profitiere von zu positiven Anstellungsbedingungen, vom Tisch ist. Wir gehen davon aus, dass mit dem vorliegenden Bericht und den aufgezeigten Handlungsfeldern sowie Massnahmen ein wichtiger Beitrag zu weniger und im speziellen auch weniger negativer Emotionalität, vor allem seitens der Gewerbevertreter, geleistet wird.

Der Bericht zeigt aber auch deutlich auf, wo die Grenzen eines objektiven Vergleichs zwischen öffentlichen und privatwirtschaftlichen Anstellungsbedingungen und insbesondere der Lohnentwicklungen liegen. Vieles wird über die Wahrnehmung einzelner Exponenten und vor allem durch Erfahrungen mit dem staatlichen Handeln gesteuert. Der Bericht zeigt sehr gut auf, worin die Unterschiede zwischen staatlichen und privatwirtschaftlichen Aufgaben sowie Leistungen aber auch Erwartungen liegen und wie sich daraus die Handlungstätigkeiten ergeben.

Aus Sicht von *personalthurgau* muss an einer Verbesserung des allgemeinen Image des öffentlichen Personals gearbeitet werden. Gefordert sind diesbezüglich die Behörden und öffentlichen Institutionen, aber auch Interessenvertreter der Mitarbeitenden sowie das Staatspersonal selbst.

Allgemeine Bemerkungen zum Bericht

Bereits in der letzten Ausgabe der "Leuetatze" führte **personalthurgau** aus, dass der umfassende Lohnbericht inklusive dem Zusatzbericht begrüsst werden. Geschätzt wird insbesondere, dass der Regierungsrat nebst seinen Einschätzungen und den neun Kernaussagen auch Handlungsfelder mit Massnahmen geortet hat.

In Anlehnung an den vorliegenden Bericht kommen wir zum Schluss, dass bei der vorhandenen Komplexität der gestellten Aufgabe und den Erwartungen daraus, jede gewählte Methodik ihre Schwierigkeiten hat. **personalthurgau** schliesst sich daher den dargelegten Ergebnissen und den Kernaussagen mit und ohne Handlungsbedarf im Grundsatz an.

Bemerkungen zu den Handlungsfeldern

Handlungsfeld H1

Die Überprüfung der Lohnbandstrukturen wie sie in der Massnahme 1a angedacht ist, wird unterstützt. Wir erwarten davon, dass die Einstufung der Mitarbeitenden, insbesondere bei Neuanstellungen, gezielter und arbeitsmarktkonform erfolgen kann. Bei einer Anpassung der Lohnbandspektren ist darauf zu achten, dass keine Verschlechterung für das Personal erfolgt. Es ist in Kombination mit der Massnahme 1b bei der Einreihung und Zuordnung der Stellen eine grössere Bandbreite angezeigt.

Unterstützt wird vor diesem Hintergrund ebenfalls die Massnahme 1b, da diese Bestandteil der Massnahme 1a sein muss. Eine standardisierte Arbeitsbewertung bedingt jedoch einen Quervergleich über alle Ämter und Betriebe, was die Mitarbeit aller Beteiligten erforderlich macht. Die Richtpositionen gemäss § 7 - 9 Besoldungsverordnung (BesVO) sind dabei bereits sehr weit gefasst. Entscheidend wird sein, wie die Zuordnung der Stellen bzw. Funktionen festgelegt wird.

Handlungsfeld H2

personalthurgau stimmt dieser Massnahme zu, da so genannte Lohnnebenleistungen (ausserhalb der Pensionskasse) ein wichtiges Attribut für einen attraktiven Arbeitgeber sind. Gleichzeitig tragen attraktive Lohnnebenleistungen dazu bei, dass die kantonale Verwaltung Thurgau ihre Konkurrenzfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt gegenüber anderen öffentlichen Institutionen und grossen Privatunternehmen wahren kann.

personalthurgau ist davon überzeugt, dass Transparenz und eine klare Kommunikation zur Zweckverfolgung bei den Lohnnebenleistungen zu mehr Akzeptanz und Verständnis bei der Bevölkerung und im Grosse Rat beitragen wird. Aus den genannten Gründen ist **personalthurgau** eindeutig für die Beibehaltung der bestehenden Lohnnebenleistungen wie zum Beispiel den Ostwind-, Reka-Check-Vergünstigungen, etc., sieht jedoch Handlungsbedarf in Bezug auf eine transparentere Kommunikation der Zweckförderung. Letztlich soll nicht in Vergessenheit geraten, dass die wesentlichen Lohnnebenleistungen, die die kantonale Verwaltung Thurgau gewährt, auch in vielen Gewerbebetrieben und KMU's im Kanton Thurgau üblich sind.

Die immer wieder geforderte Möglichkeit von Sabbaticals, der Vervollständigung der 5. Ferienwoche aber auch neu Vaterschafts- oder Elternurlaub sind in der politischen Realität eher umstritten. Diese Leistungen sind insbesondere in der Finanzwirtschaft en Vogue. Letztlich geht es auch bei den Lohnnebenleistungen darum, mit welchen Branchen, Kantonen und Arbeitgebern wird die kantonale Verwaltung Thurgau verglichen.

Zu den Hauptnebenleistungen gehört zweifellos die Berufliche Vorsorge. Die berufliche Vorsorge steht schweizweit unter Revisionsdruck. Dazu gehören nicht nur die obligatorischen, sondern immer mehr auch die überobligatorischen Versicherungsleitungen. Insbesondere wird zunehmend nach einer Kaderversicherungsform - analog der Privatwirtschaft - verlangt, da diese für die Personalrekrutierung einen wichtigen Anteil bedeuten.

Handlungsfeld H3

Aus Sicht von **personalthurgau** ist dieses Handlungsfeld ein eminent wichtiges Thema, da wir nicht hinnehmen können, dass es tatsächlich noch immer unerklärbare Lohnunterschiede zwischen den Frauen und Männern gibt. Wir fordern, dass dieses Thema prioritär angegangen wird. Ob das mit oder ohne Unterzeichnung der "Charta Lohngleichheit" geschieht, kann offen bleiben. Wichtig ist alleine, dass die Regierung und ihre Amtsleitungen sich diesem Thema vordringlich annehmen. Für einen allfällig notwendigen Korrekturbedarf bei Lohnzahlungen sind im Budget 2021 und 2022 entsprechende Zusatzkosten zu budgetieren.

Handlungsbedarf H4

Die Festlegung der Lohnrunden wurden im Rahmen einer kleinen Besoldungsrevision etwas entpolitisiert. Erfreulicherweise hat der Regierungsrat in den vergangenen Jahren jeweils eine Lohnrunde in der Nähe der Vorstellungen von **personalthurgau** vorgeschlagen. Für die Mitarbeitenden ist eine verlässliche Lohnpolitik ein wichtiges Zeichen der Wertschätzung. Je nach Hierarchiestufe und Funktion sind die Erwartungen aber auch sehr unterschiedlich, insbesondere was die individuellen und generellen Lohnentwicklungen betrifft.

personalthurgau unterstützt die Überprüfung der Lohnanpassungskriterien vollumfänglich. Es besteht auch aus unserer Sicht ein Ungleichgewicht zwischen den generellen und individuellen Lohnerhöhungen. Im Bericht wird klar dargelegt, dass die Privatwirtschaft in diesem Bereich dem Kanton um Längen voraus ist.

In einem allfälligen Projekt muss **personalthurgau** als Sozialpartner und Interessenvertreter aller Mitarbeitenden miteinbezogen werden. Bereits heute setzen wir uns anlässlich der jährlichen Sozialpartnergespräche für zufriedenstellende Lohnrunden des Staatspersonals ein. Daher ist es für uns wichtig, dass wir auch gemeinsam die Kriterien der Lohnrunden definieren. Als Ausgangslage für die Neudefinition wäre somit die bereits für die Lohnrunde 2021 geforderte Nullstellung der Teuerung eine wichtige Ausgangsbasis.

Für die Berücksichtigung unserer Eingabe danken wir Ihnen im Voraus bestens.

Bei allfälligen Rückfragen stehen wir sehr gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüsse

personalthurgau



Bruno Lüscher
Präsident



Pakize Emini-Dauti, MLaw
Leiterin Geschäftsstelle