

Leistungslohn wird in Frage gestellt

personalthurgau, Dachverband der Arbeitnehmerorganisationen aus Bildung, Gesundheit und Verwaltung und Bildung Thurgau, die Berufsorganisation der Lehrpersonen, wehren sich gegen Abbaupläne beim Lohn. Gute Leistungen müssen auch weiterhin angemessen entschädigt werden können.

Die Motion von Hanspeter Gantenbein, Ueli Fisch und weiteren Motionärinnen und Motionären verlangt, dass künftig nicht mehr mindestens ein Prozent für individuelle Lohnerhöhungen für die Angestellten des Kantons und die Lehrerinnen und Lehrer zur Verfügung stehen müssen. Damit greifen sie in ein austariertes und massvolles Lohnkonzept ein, das sich in den vergangenen Jahren ausgezeichnet bewährt hat. Die Thurgauer Verwaltung ist schlank und leistungsfähig. Mindestens ein Prozent ist notwendig, um ein wirkungsvolles Leistungslohnsystem aufrecht zu erhalten. Damit ist es möglich, diejenigen Mitarbeitenden zu belohnen, die gute Leistungen erbracht haben. Das bedeutet jedoch nicht, dass der Personalaufwand um den gleichen Betrag steigt. Ein Teil der Lohnerhöhung kann über Fluktuationsgewinne finanziert werden, wenn ältere Mitarbeitende pensioniert und jüngere angestellt werden. Mit der Möglichkeit einer Null-Runde wird die bewusst angestrebte Leistungsorientierung in Frage gestellt.

Der Vorstoss wird unter anderem mit dem bestehenden Vorsprung auf die Teuerung begründet. Dieser entstand aufgrund der Minusteuerung und besteht in vielen Betrieben. Der Vorsprung wird in den kommenden Jahren aufgrund der erwarteten Teuerung wieder abgebaut werden. Als Antwort auf den Teuerungsvorsprung die individuelle Lohnerhöhung anzupassen, ist der falsche Weg. Es gab auch immer wieder Phasen mit einem Teuerungsrückstand. Konsequenterweise hätte der Kanton in diesen Zeiten mit höheren individuellen Lohnerhöhungen reagieren müssen.

Die Personalpolitik der kantonalen Verwaltung war in den letzten Jahren äusserst zurückhaltend. Auch in den Jahren, in denen der Kanton finanziell ein Rekordergebnis nach dem anderen erreichte, gewährte er - mit einer Ausnahme - jeweils nur das gesetzlich vorgesehene Minimum für individuelle Lohnerhöhungen. Weil der Kanton nicht gezeigt hat, dass er in guten Jahren bereit ist, bessere Lohnrunden vorzusehen, stösst der Abbauvorschlag bei **personalthurgau** und Bildung Thurgau auf besonders grosses Unverständnis.

Letztlich ist die Motion ein Sparvorschlag zu Lasten des Personals. Die Folgen der letzten Sparrunde „LÜP“ sind bei Teilen des Personals noch immer zu spüren, die nächste Sparrunde „Haushaltsgleichgewicht 2020“ steht bevor. Auch bei der Pensionskasse muss das Personal Abbau und Sanierungsbeiträge akzeptieren. **personalthurgau** und Bildung Thurgau lehnen die Motion aus diesen Gründen ganz deutlich ab.

Die beiden Verbände erachten es als positiv, dass der Regierungsrat die Erheblicherklärung ablehnt und einen Kompromissvorschlag ausgearbeitet hat. Beim Kompromissvorschlag wird begrüsst, dass die Kompetenz für individuelle Lohnerhöhungen bis zu einem Prozent an den Regierungsrat gehen soll. Sollte die Minimalregelung fallen, würde das Personal jedoch eine bittere Pille schlucken müssen.