Thurgau

Der Regierungsrat des Kantons Thurgau an den Grossen Rat

24	EA 99	250

Frauenfeld, 3. März 2026
Nr. 111

Einfache Anfrage von Thomas Leu vom 14. Januar 2026 „Befristeter Verzicht auf Teuerungsausgleich, Lohnerhöhungen und Stufenanstieg in der kantonalen Verwaltung“

Beantwortung

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Die Rechtsgrundlagen des Kantons Thurgau sehen keinen Teuerungsausgleich vor, sondern generelle und individuelle Besoldungsanpassungen.

Generelle Besoldungsanpassungen liegen gemäss § 10a der Verordnung des Grossen Rates über die Besoldung des Staatspersonals (Besoldungsverordnung, BesVO; RB 177.22) in der Kompetenz des Regierungsrates. Von der generellen Besoldungsanpassung profitieren sämtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kantonalen Verwaltung Thurgau (KVTG). Im Vordergrund steht die Erhaltung der Kaufkraft. Bei der Festsetzung der generellen Besoldungsanpassung berücksichtigt der Regierungsrat insbesondere die Entwicklung der Lebenshaltungskosten, die Finanzlage des Kantons, die allgemeine Wirtschaftslage, die Wettbewerbsfähigkeit des Kantons auf dem Arbeitsmarkt und die allgemeine Lohnentwicklung in den öffentlichen Verwaltungen und der Privatwirtschaft. Diese Indikatoren geben dem Regierungsrat eine ausgewogene Entscheidungsgrundlage, ohne den Handlungsspielraum zu stark einzuschränken.

Individuelle Besoldungsanpassungen bis zu 1 % legt der Regierungsrat fest, darüber hinaus ist der Grosse Rat zuständig (§ 11 Abs. 2 BesVO). Massgebend sind dabei insbesondere die allgemeine Lohnentwicklung in den öffentlichen Verwaltungen und in der Privatwirtschaft, die Wettbewerbsfähigkeit des Kantons auf dem Arbeitsmarkt sowie die Finanzlage des Kantons. Die individuellen Besoldungsanpassung belohnt gute Leistung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und basiert auf der jährlichen Mitarbeiterbeurteilung. Zudem sind die bisherige Lohnentwicklung und das Lohnniveau zu berücksichtigen.

Frage 1: Kann sich die Regierung vorstellen, den Teuerungsausgleich, Lohnerhöhungen und Stufenanstieg befristet für ein oder mehrere Jahre zu sistieren (Verzicht auf Ausrichtung während einer bestimmenden Dauer)?

Für die Beurteilung eines befristeten Verzichts auf Besoldungserhöhungen muss die generelle Lohnentwicklung der letzten Jahre berücksichtigt werden. In den letzten 15 Lohnrunden (2012 bis 2026) wurde die generelle Besoldungsanpassung sieben Mal bei null angesetzt (2013, 2015, 2016, 2017, 2018, 2020 und 2021). Im Jahr 2021 erfolgte sowohl eine generelle als auch individuelle Nullrunde. Zuletzt wurden die Löhne um 1 % (0.3 % generell und 0.7 % individuell) für das Jahr 2026 angehoben. Dies veranschaulicht, dass der Regierungsrat jeweils gezielt und nach Anhörung der Personalverbände und der Personalkommission (§ 11 Abs. 4 BesVO) anhand der relevanten Umstände über die Lohnentwicklung entscheidet.

Der Regierungsrat wird per 1. Januar 2027 wiederum festlegen, ob und in welchem Umfang eine generelle Besoldungsanpassung angezeigt ist. Eine Sistierung für mehrere Jahre lehnt der Regierungsrat ab, weil dies den Vorgaben der Verordnung des Grossen Rates über die Besoldung des Staatspersonals zuwiderlaufen, die Handlungsfreiheit des Regierungsrates als oberstes operativ verantwortliches Organ einschränken und stark demotivierend auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wirken würde.

Automatische Stufenanstiege gibt es in der KVTG nur noch für Lehrpersonen (§ 2 Abs. 2 und 3 der Verordnung des Grossen Rates über die Besoldung der Lehrpersonen [LBV; RB 177.250]). Eine Anpassung der LBV liegt in der Kompetenz des Grossen Rates.

Frage 2: Welches sind die Gründe, die für oder gegen einen solchen zeitlichen befristeten Verzicht sprechen?

Aus Sicht des Regierungsrates sprechen gewichtige Gründe gegen einen pauschalen Verzicht auf generelle und individuelle Besoldungserhöhungen:

1. Reallohnsenkung

Die generelle Besoldungserhöhung dient der Sicherung der Kaufkraft. Ein mehrjähriger Verzicht käme einer Reallohnsenkung gleich und beträfe tiefere und mittlere Einkommen überproportional. Der Landesindex der Konsumentenpreise (LIK) weist in der Periode 2020 bis 2025 eine Teuerungsrate von +6.3 % aus, während der Kanton Thurgau seinen Angestellten lediglich generelle Besoldungserhöhungen von +3.9 % gewährte. Damit haben schon viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter trotz guter Leistungen eine Reallohnsenkung in den vergangenen fünf Jahren erlebt. Unberücksichtigt ist dabei der Effekt, dass die tatsächliche Teuerung für viele Haushalte noch höher ausfällt, weil

statistisch relevante Aspekte in den Bereichen Wohnen, Krankenkassenprämien, Energie und Mobilität im LIK nicht oder nicht vollumfänglich abgebildet werden.

2. Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt

Die Aufgaben der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der KVTG erfordern in vielen Bereichen spezialisiertes Fachwissen (z.B. Staatsanwältinnen und Staatsanwälte, Veranlagungsexpertinnen und Veranlagungsexperten, Controllerinnen und Controller, Informatikerinnen und Informatiker, Bauingenieurinnen und Bauingenieure). In zahlreichen Berufsgruppen – insbesondere in spezialisierten Verwaltungsfunktionen, im Bildungsbereich sowie in technischen und IT-nahen Tätigkeiten – besteht ein erheblicher Fachkräftemangel. Die KVTG steht in einem Wettbewerb um Fachkräfte, insbesondere mit öffentlichen Verwaltungen anderer Kantone sowie mit der Privatwirtschaft. Die durchschnittlichen Verwaltungslöhne des Kantons Thurgau sind bereits heute niedriger als in den Nachbarkantonen St. Gallen oder Zürich. Die im Vergleich tiefe Verzinsung von Pensionskassenguthaben schwächt die Gesamtattraktivität zusätzlich (2025: 3.5 % gegenüber 5 % bei der Stadt Zürich und der St. Galler Pensionskasse). Lohnpolitische Einschränkungen würden diese Situation verschärfen und die Wettbewerbsfähigkeit des Kantons als Arbeitgeber deutlich schwächen.

3. Bindung und Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Sich wiederholende oder aufeinanderfolgende Verzichtsmassnahmen führen beim Personal erfahrungsgemäss zu Frustration und Demotivation. Sie haben den Charakter von Kollektivstrafen und werden als mangelnde Wertschätzung wahrgenommen. Dies wirkt sich negativ auf Leistung, Identifikation und Arbeitszufriedenheit aus. Qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter könnten in andere öffentliche Verwaltungen oder die Privatwirtschaft abwandern. Die Erfahrungen nach der Nullrunde 2021 haben gezeigt, dass eine ausbleibende Lohnentwicklung – insbesondere bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit sehr guten und guten Leistungsbeurteilungen – zu einer erhöhten Fluktuationsrate führen. Zudem hat auch die Personalbefragung 2025 gezeigt, dass die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zwar hoch ist, die Bindung gegenüber dem Arbeitgeber im Vergleich zu anderen öffentlichen Organisationen und der Privatwirtschaft aber sehr tief ist. Die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ergibt sich somit primär über die Arbeitsinhalte. Die Rückmeldungen zur Angemessenheit des Lohns lagen in der Personalbefragung 2025 zudem klar unter dem Benchmark. Ebenso würde mit einem Verzicht auf die Möglichkeit von individuellen Besoldungsanpassungen die jährliche Mitarbeiterbeurteilung in Frage gestellt. Es ist von zentraler Bedeutung, dass Vorgesetzte eine Möglichkeit haben, gute Leistungen auch monetär zu honorieren.

4. Wissensverlust und Zusatzkosten

Im Verhältnis zum Gesamtbudget fallen die möglichen Einsparungen gering aus. 1 % der Gesamtlohnsumme entspricht im kantonalen Budget 2026 rund 5 Mio. Franken. Die kurzfristig erzielbaren Einsparungen stehen aus Sicht des Regierungsrates in keinem angemessenen Verhältnis zu den mittel- und langfristigen Risiken für die Leistungsfähigkeit, Qualität und Stabilität der KVTG. Fluktuation, lange Vakanzen, Wissensverlust und der verstärkte Einsatz externer Fachkräfte verursachen indirekte Kosten, die allfällige kurzfristige Einsparungen rasch übersteigen können. Ein Wissensverlust kann oftmals nur unter unverhältnismässig hohem Aufwand wieder aufgebaut werden. Eine kurzfristige Entlastung kann sich langfristig schnell als strukturelle Mehrbelastung erweisen. Der Kanton muss seine Leistungen gegenüber Bevölkerung, Gemeinden und Wirtschaft verlässlich erbringen können. Eine Schwächung der personellen Stabilität gefährdet diese Verlässlichkeit und kann zu negativen Auswirkungen auf die Qualität der staatlichen Dienstleistungen führen.

Zusammengefasst würde durch den Verzicht auf generelle und individuelle Besoldungserhöhungen eine deutliche Botschaft gesendet: Der Kanton spart auf dem Rücken seines Personals. Dieses Signal wirkt nach innen demotivierend und nach aussen abschreckend. Effizienzgewinne lassen sich eher durch Digitalisierung, Strukturüberprüfungen, klare Prioritätensetzungen und den Abbau von Prozessineffizienzen erzielen statt einer Schwächung der Kaufkraft und der Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Mit der laufenden Aufgaben- und Verzichtsplanung (AVP 2025–2027) verfügt der Kanton Thurgau bereits über ein Instrument, um gezielt, differenziert und nachhaltig Einsparungen zu identifizieren. Prioritär sollen die im Rahmen der AVP vorgesehenen strukturellen Entlastungsmassnahmen ausgeschöpft werden. Allfällige Weiterentwicklungen des Lohnsystems sollten leistungsorientiert und mit Blick auf die langfristige Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber erfolgen anstatt durch pauschale Sistierungen.

Der Regierungsrat anerkennt, dass die angespannte Finanzlage Einsparungen erfordert. Er hat bereits in der Vergangenheit oft auf generelle oder individuelle Besoldungsanpassungen verzichtet (zuletzt 2021). Eine Beurteilung für die Lohnrunde 2027 wird er zu gegebener Zeit unter Berücksichtigung der entsprechenden Rahmenbedingungen vornehmen. Er erachtet jedoch Massnahmen, welche die Personalgewinnung und -bindung schwächen, als nicht zielführend und im Gesamtergebnis als kontraproduktiv. Ein pauschaler Verzicht auf Lohnanpassungen über mehrere Jahre hinweg lehnt der Regierungsrat ab.

Thurgau

Der Präsident des Regierungsrates

Der Staatsschreiber

DER REGIERUNGSRAT · DES KANTONS THURGAU ·