

## **Der Regierungsrat des Kantons Thurgau an den Grossen Rat**

GRG Nr.	20	EA 149	388
---------	----	--------	-----

Frauenfeld, 22. November 2022

686

### **Einfache Anfrage von Ueli Fisch und Nicole Zeitner vom 3. Oktober 2022 „Konkurrenzfähige Löhne in der kantonalen Verwaltung?“**

#### **Beantwortung**

Sehr geehrte Frau Präsidentin  
Sehr geehrte Damen und Herren

Die Einfache Anfrage bezieht sich auf den Bericht über die Anstellungsbedingungen des Staatspersonals im Vergleich zur Privatwirtschaft und zu anderen öffentlichen Arbeitgebern vom September 2019 (Lohnbericht) und erkundigt sich nach dem Stand der Umsetzung der beiden Massnahmen M1a „Überprüfung der Lohnbandkonstruktionen“ und M1b „Prüfung einer standardisierten Arbeitsbewertung“. Diese beiden Massnahmen sind Ausfluss aus den Kernaussagen 5 und 6 des Lohnberichts zum Lohnsystem. Der Regierungsrat würdigte den Lohnbericht in seinem provisorischen Bericht zum Lohnbericht 2019: Einschätzungen, Handlungsfelder und Massnahmen vom 10. Dezember 2019. Der Grossen Rat nahm von beiden Berichten am 20. Mai 2020 Kenntnis (GR 16/WE 9/448). Mit RRB Nr. 650 vom 10. November 2020 genehmigte der Regierungsrat danach unter Berücksichtigung der Diskussion des Grossen Rates vom 20. Mai 2020 den definitiven Bericht zum Lohnbericht 2019: Einschätzungen, Handlungsfelder und Massnahmen vom 10. November 2020 (Zusatzbericht). Für die Departemente und die Staatskanzlei wurden sieben Massnahmen festgelegt, darunter die erwähnten M1a „Überprüfung der Lohnbandkonstruktionen“ und M1b „Prüfung einer standardisierten Arbeitsbewertung“ (§ 7 bis § 9 der Verordnung des Grossen Rates über die Besoldung des Staatspersonals [Besoldungsverordnung, BesVO; RB 177.22]).

#### **Frage 1**

Die Umsetzung der Massnahmen M1a und M1b wurde mit einer Projektorganisation an die Hand genommen. Mit RRB Nr. 764 vom 22. Dezember 2020 hat der Regierungsrat eine Projektgruppe zur Erarbeitung einer Vorstudie eingesetzt. Die Vorstudie für die Umsetzung der personalpolitischen Massnahmen „Überprüfung der Lohnbandkonstruktion“ und „Prüfung einer standardisierten Arbeitsbewertung“ vom 8. September 2021 (Vorstudie) wurde vom Regierungsrat mit RRB Nr. 809 vom 21. Dezember 2021 zur

Kenntnis genommen. In diesem RRB erteilte der Regierungsrat den Folgeauftrag, die in der Vorstudie aufgezeigten Massnahmen mit dem Folgeprojekt „Lohninstrumente“ umzusetzen und die nötigen Instrumente zu konkretisieren. Dies beinhaltet verschiedene Teilmassnahmen:

- **Anzahl Lohnklassen:** Festlegung einer einheitlichen Bandbreite von in der Regel zwei Lohnklassen (= Lohnbandbreite) pro Stelle im SOLL-Stellenplan.
- **Besoldungsklassenzuweisung:** Zuweisung der tiefsten Besoldungsklasse einer Stelle für den SOLL-Stellenplan mittels neuer systematischer Arbeitsbewertung.
- **Ersteinweisung:** Die Ersteinweisung basiert gegenwärtig auf einer linearen Erfahrungs- und Kompetenzenanrechnung. Sie soll dahingehend optimiert werden, dass die Aktualität der Erfahrungen und des Kompetenzerwerbs sowie der abnehmende Grenznutzen zusätzlicher Berufserfahrung berücksichtigt wird (Revision der Richtlinie des Personalamtes zur Anfangsbesoldung im Personalhandbuch, gültig ab Januar 2002, letzte Überarbeitung Dezember 2019).
- **Einreihungsüberprüfung:** Problematische Einreihungen sollen identifiziert werden, um sie mittels systematischer Arbeitsbewertung zu überprüfen.

Die eingesetzte Projektgruppe „Lohninstrumente“ hat an fünf Sitzungen Überlegungen zu den erforderlichen Lohninstrumenten und entsprechenden Richtlinien entwickelt. Die Ergebnisse werden gegenwärtig konsolidiert und zuhanden des Regierungsrates aufbereitet. Dieser wird die Resultate im ersten Halbjahr 2023 analysieren und Folgeaufträge mit dem Ziel einer Umsetzung ab 2024 erteilen. Die eigentliche Realisierung des Projekts „Lohninstrumente“ ist mit dem Budget 2025 vorgesehen. Dafür werden erhebliche Mittel nötig sein.

## Frage 2

Die Rekrutierung von Fachpersonal ist in den vergangenen Jahren und seit der Vollbeschäftigung nach der Covid-Pandemie spürbar schwieriger geworden. Dies zeigt sich nicht nur in den Bereichen Informatik und Staatsanwaltschaft. Rekrutierungsschwierigkeiten bestehen in vielen Bereichen, wobei diese tendenziell mit steigenden Fach- und Führungsanforderungen einer Stelle zunehmen. Können gewisse Stellen nicht besetzt werden, müssen externe Kapazitäten eingekauft werden, wodurch der Sachaufwand steigt. Die marktgerechten Löhne sind ein Faktor unter verschiedenen. Wie der Lohnbericht gezeigt hat, ist die Kantonale Verwaltung Thurgau (KVTG) gegenüber der Privatwirtschaft im Kanton konkurrenzfähig und bewegt sich im Vergleich mit anderen Kantonen im Durchschnitt, wobei das Lohngefüge gegenüber grossen Kantonen tiefer und gegenüber kleineren Kantonen höher ist. In Zeiten des generellen Fachkräftemangels wirkt sich dies gerade gegenüber den Nachbarkantonen St. Gallen und Zürich besonders nachteilig aus. Die Überprüfung der Löhne für gewisse Bereiche ist zwingend erforderlich. Die Attraktivität der KVTG als Arbeitgeberin zu verbessern, muss allerdings auch mit anderen Mitteln erreicht werden. Neben der Arbeitsplatzsicherheit sind das namentlich zusätzliche Leistungen, sinnvolle Aufgaben und fähige Führungspersönlichkeiten. Dies hat der Regierungsrat erkannt und als Massnahme 5.4.3.6 (S. 41) in den

Richtlinien des Regierungsrates für die Regierungstätigkeit in der Legislaturperiode 2020–2024 festgelegt.

Aufgrund des generellen Fachkräftemangels hat der Regierungsrat, u.a. durch die Massnahmen M1a und M1b gemäss Zusatzbericht, Schritte eingeleitet, um die Attraktivität der KVTG als Arbeitgeberin weiter zu erhöhen. Als aktuelles Beispiel ist die Erhöhung der Anzahl Ferientage für 21- bis 49-Jährige von 23 auf 25 Tage per 1. Januar 2023 zu erwähnen.

Die Präsidentin des Regierungsrates

Der Staatsschreiber

