



Kanton Thurgau
Departement Erziehung und Kultur
Schlossmühlestrasse 15
8501 Frauenfeld

Kemmental, 13. Dezember 2012

Vernehmlassungsantworten zur geplanten Änderung der Verordnung über die Besoldung der Lehrkräfte, Änderung des Gesetzes über die Beitragsleistungen

Sehr geehrte Damen und Herren

Wir danken dem Regierungsrat für die Möglichkeit der Stellungnahme zu den genannten Verordnungsänderungen auf Gesetzesstufe.

Generell ist festzuhalten, dass Löhne Bestandteil der Anerkennung für die berufliche Arbeit sind. Ebenso tragen eine hohe Arbeitsplatzsicherheit, gute Rahmenbedingungen, die Tätigkeit an sich, die Kolleginnen und Kollegen, das generelle Umfeld oder der Arbeitsweg dazu bei.

Der Lohn gilt unbestritten als wesentlicher Bestandteil für eine hohe Arbeitsplatzzufriedenheit. Gerade in Zeiten der Personalknappheit ist ein angemessener Lohn kurz- bis mittelfristig als positiver Standortfaktor dienlich. Um eine Lohnerhöhung zu erzielen werden seitens der Arbeitnehmenden oft Vergleiche zu anderen Branchen (bspw. Banken, Versicherungen) oder zum eigenen Berufsumfeld in anderen Regionen herangezogen. Diese Zahlen sind indes schwer vergleichbar, da sich die Rahmenbedingungen meistens unterschiedlich darstellen. Um zu einem möglichst objektiven Vergleich zu gelangen, müssten bspw. die Arbeitsplatzsicherheit, die Preise der Wohnungsmieten oder der Landpreise vor Ort, die weiteren Lebenshaltungskosten oder auch der Arbeitsweg verglichen werden. Der Kanton Thurgau zeichnet sich aus den genannten Gründen für die Bewohnerinnen und Bewohner durch eine hohe Lebensqualität aus.

In den uns zur Verfügung stehenden Vernehmlassungsunterlagen sind lediglich die Löhne des Thurgauer Lehrpersonals im Vergleich zu anderen Ostschweizer Kantonen aufgeführt. Ein Vergleich mit anderen Branchen im Kanton Thurgau fehlt. In der Ausgabe der statistischen Mitteilungen Nr. 6/2012 WIRTSCHAFT, Lohnstrukturerhebung 2010 wird ersichtlich, dass in der Thurgauer Privatwirtschaft, verglichen mit der Schweizer Wirtschaft im Durchschnitt, rund 5% tiefere Löhne als im Schweizerischen Durchschnitt entrichtet werden.

Ein wesentlicher Faktor stellt das „frei verfügbare Einkommen“ dar. Unter frei verfügbarem Einkommen ist der Betrag zu verstehen, der in der Haushaltskasse bleibt, wenn die notwendigen Abgaben für Steuern, Vorsorge- und Sozialversicherungsbeiträge, Prämien der obligatorischen Krankenversicherungen sowie die Wohnkosten, die Nebenkosten und Kosten für Strom, Wasser etc. abgezogen wurden. Interessante Ausführungen dazu sind in der CS Economic Research, Swiss Issues Regionen, 2008 zu finden. Es wird ersichtlich, dass der Kanton TG Ende 2008 auf Rang 4 aller Kantone lag, weit vor Zürich und St. Gallen und einen Rang vor Appenzell Ausserrhoden. So bliebe einem Haushalt im Kanton Thurgau (Frauenfeld, Familie mit 2 Kindern, Einkommen Fr. 150'000.-) durchschnittlich Fr. 66'100.-, in Winterthur Fr. 58'100 und in Zürich Fr. 26'000.-. Dies wird sich bis 2012 nur unwesentlich verändert haben.

Erfreulicherweise ist bei den Lehrerlöhnen des Thurgaus festzuhalten, dass diese für die Berufs- und Mittelschulen, für die Sekundarschulen und für die Kindergärtnerinnen absolut konkurrenzfähig sind, sogar ohne Berücksichtigung der eingangs beschriebenen weiteren Faktoren.

Es ist also lediglich für die Primarlehrpersonen (LB 3) eine moderate Anpassung der Löhne zu prüfen. In den anderen Lohnbändern (1_30/2/4/5/6/7/8) ist der heute angewendete Berechnungsmodus durch ein System zu ersetzen, das einen „lineareren Verlauf der Lohnkurve“ sicherstellt.

Zu den einzelnen Paragraphen nehmen wir wie folgt Stellung:

Verordnung betreffend die Änderung des Grossen Rates über die Besoldung der Lehrkräfte vom 18. November 1998

1. § 2 Absatz 1

Der vorgeschlagene Anstieg der Löhne, gemäss den in den Lohnkurvendiagrammen dargestellten Werten, ist massiv zu hoch. Eine Anpassung der Lohnbänder der Kindergärtnerinnen (1_30), der Sekundarlehrpersonen der Sekstufe I (6) sowie der Berufsschullehrpersonen (7 und 8) sind nicht notwendig.

Einzig eine moderate Anpassung bei den Lehrpersonen im Lohnband 3 ist in Erwägung zu ziehen. Der rasche Anstieg zu Beginn der Lehrerkarriere ist nicht sinnvoll (vgl. grüne Kurve S. 6 im erläuternden Bericht).

Der heute gültige Berechnungsmodus der Lohnpositionen ist zwingend durch eine lineare Form der Kurve zu ersetzen. Nur in diesem Fall wird eine gute Transparenz gewährleistet. Die vorgesehenen %-Sätze der einzelnen Lohnposition müssen also bekannt sein. Einstiegs- und Endlohn sind nicht sehr aussagekräftig, wenn die Zwischenstufen ohne klaren Modus durch den Regierungsrat festgelegt würden.

2. § 3 Absatz 1

Die Kindergärtnerinnen sind nach der bereits vollzogenen Anpassung nicht ins Lohnband 2 zu überführen. Das vorhandene Lohnband 1_30, das seit der Einführung der Blockzeiten angewendet wird, ist ausreichend (vgl. Grafik Erläuterungen S.6, Kindergartenlehrpersonen).

Der Ansatz, das Lohnband für Heilpädagogen auf der Primarschule zu senken ist ein Schritt in die richtige Richtung. Trotz Master-Ausbildung zeigt sich im Schulalltag, dass die Verantwortung für den Schüler oder die Schülerin weiterhin bei der Klassenlehrperson liegt, die sich entschädigungsmässig im Lohnband 3 befindet. Diesbezüglich halten wir fest, dass die vorgesehene Einsparung auf keinen Fall kurz- oder mittelfristig realisiert werden könnte. Dies wäre wegen der Besitzstandwahrung erst bei einem Wechsel des/der Stelleninhabers/in an eine andere Schulgemeinde möglich.

3. § 5 Absatz 1

Wir erachten es als sinnvoll, herausragende Leistungen speziell honorieren zu können.

4. Keine Bemerkungen; iO.

Gesetz betreffend die Änderung des Gesetzes über Beitragsleistungen an die Schulgemeinden (Beitragsgesetz) vom 3. März 2010

1. § 2 Absatz 1

Nachdem die Eckwerte im Jahr 2010 durch den Grossen Rat festgelegt wurden, dass eine Schule mit einem Steuerfuss von 100% zu führen sei, ist eine Anpassung zum jetzigen Zeitpunkt auf neu 102% nicht angezeigt. Der Wert von 100% ist zu belassen. Die Ausgaben des Kantons dürfen aufgrund der pro Jahr einzusparenden finanziellen Mittel von rund 60 Millionen Fr. nicht auf diese Weise erhöht werden.

Zudem ist es nicht nachvollziehbar, dass Lohnerhöhungen, die in gewissen Lohnpositionen teilweise über 10 % liegen, durch den Kanton veranlasst und in der Hauptsache von den Schulgemeinden finanziert werden sollen.

Eine allfällige, moderate Anpassung der Löhne im Lohnband 3 soll ohne Kostenfolge für die Schulgemeinden erfolgen.

2. § 5 Absatz 1

Die Leistungsprämien sind wie vorgeschlagen in den Gesetzestext aufzunehmen (vgl. Begründung Besoldungsverordnung § 5 Absatz 1). Hingegen sind die Funktionszulagen für Klassenlehrpersonen auf der Primarstufe und im Kindergarten ersatzlos zu streichen. Es benötigt keine Funktionszulagen. Der zusätzliche Aufwand für diese Arbeit ist über die Arbeitszeit zu regeln.

Es sei zugleich die Frage erlaubt, weshalb Kindergarten und Primarstufe von einer Funktionszulage für die Klassenlehrperson profitieren sollen, die Sekundarstufe I und II hingegen davon ausgenommen werden.

3. § 6 Absatz 1

Es ist nur teilweise nachvollziehbar, weshalb die Zahlen angepasst werden, denn es ist nicht davon auszugehen, dass die Einsparungen bei den SHP-Löhnen im

erwarteten Mass erfolgen. Kurz- bis mittelfristig (3 bis 10 Jahre) wird durch die Besitzstandswahrung keine Einsparung erfolgen. Aufgrund der Tatsache, dass die Löhne nicht im vorgeschlagenen Umfang angehoben werden sollen, sind die Werte für den sonderpädagogischen Bereich entsprechend der jetzigen Praxis zu belassen. VSG: 24%, PSG: 30% und SSG: 15%

4. § 8 Absatz 1

Keine Veränderung der jetzigen Werte! VSG: 57%, PSG: 32%, SSG: 25%.

Abschliessend halten wir fest, dass eine Anpassung der Löhne in der vorgeschlagenen Form den Bogen massiv überspannt. Es ist nicht nachvollziehbar, dass Löhne innerhalb eines Jahres und je nach Lohnposition um teilweise mehr als 10 % erhöht werden sollen. In der Gesamtsumme würden bspw. die Löhne der Kindergärtnerinnen um 8.1 %, diejenigen der Primarlehr- um 7.0% und diejenigen der Sekundarlehrpersonen um 4.7% ansteigen. Der Kanton Thurgau war in den vergangenen Jahren stets ein zuverlässiger Partner bezüglich der Lohnfrage. So wurden die generelle Lohnanpassung und der Stufenanstieg bei den Lehrpersonen in den vergangenen Jahren stets gewährt. Dies zeigt sich im Umstand, dass die TG-Löhne im Bildungswesen mit Ausnahme des Lohnes der Primarlehrpersonen absolut konkurrenzfähig sind. Im Zusammenspiel mit den eingangs erwähnten Standortvorteilen und der Lebensqualität unseres Kantons besteht kein Handlungsbedarf.

Freundliche Grüsse

Walter Marty
Präsident SVP Thurgau