

Hanspeter Gantenbein
SVP-Fraktion
Birkenstr. 5
9514 Wuppenau

EINGANG GR			
GRG Nr.			

Interpellation

Zunehmende Schere beim Lohn und den Sozialleistungen zwischen Staat und Gewerbe/Industrie beziehungsweise Landwirtschaft

Was schon lange bekannt war, wurde nun mit dem „Lohnbuch 2017“ (Ausgabe März 17 - Bundesamt für Statistik „BfS“) und den daraus resultierenden Vergleichen der Industrie- und Handelskammer St. Gallen-Appenzell (April 17) bestätigt. Die Lohnschere zwischen Staats- und Gewerbeangestellten drifft immer weiter auseinander. Ähnliches gilt für die Sozialleistungen zwischen Staat und Gewerbe/Industrie beziehungsweise Landwirtschaft. In diesem Zusammenhang unterbreite ich dem Regierungsrat folgende Fragen:

1. Wie rechtfertigt der Regierungsrat die sehr hohen Durchschnittslöhne des Staatspersonals selbst im Vergleich zu den Führungskräften in der Privatwirtschaft? Wie erklärt es der Regierungsrat, dass die Lohn- und die soziale Leistungsschere **innerhalb unseres Kantons** zwischen Staat und Gewerbe beziehungsweise Landwirtschaft so massiv auseinanderdrifft? Wie beurteilt er diese grossen Abweichungen innerhalb kürzester Zeit?
2. Wie sehen die vollständigen Lohnnebenkosten aus? (inkl. Ferienüberträge/Überzeitregelungen). Existiert ein konkreter Vergleich **zur Privatwirtschaft in unserem Kanton Thurgau**? (Lohn/Sozialkosten/Lohnnebenkosten/andere Leistungen/Qualifikation/ Führungsverantwortlichkeit) Wie bewerten Sie den Vorteil gegenüber dem Gewerbe/Industrie in Bezug auf „Arbeitsplatzsicherheit“ ein?
3. Wie kann man dieses Lohngefälle dem Niveau in der Privatwirtschaft anpassen?
4. Ist er bereit, gewährte Leistungen für das Staatspersonal zurückzunehmen oder zu sistieren (z.B. Reka, Ostwind, kostengünstigste Parkplätze)?
5. Können allenfalls, anteilige Krankentaggeldleistungen, die vollständige Nichtbetriebsunfallversicherung oder sogar die Pensionskassenbeiträge den Gegebenheiten in der Thurgauer Privatwirtschaft angepasst und jetzt die gute Gelegenheit genutzt werden, diese mit den bevorschussten Minusteuerungen zu verrechnen bzw. abzutragen?
6. Wie kann die aufgelaufene Minusteuerung innerhalb nützlicher Frist, das heisst in maximal zwei Jahren, abgebaut werden, damit gerechterweise die damaligen Nutzniesser auch die Abstriche übernehmen können?
7. Welche Möglichkeiten sieht der Regierungsrat für das Gewerbe, die Landwirtschaft und deren Angestellten, die Situation zu verbessern oder zu entlasten? Wie können Doppelspurigkeiten bei Kontrollen (u.a. in der Landwirtschaft – gleiche Kontrollen vom Kanton und Labelbeauftragten) vermieden werden?) Die Staatsquote bleibt unverständlicherweise stabil hoch. Ist es wirklich angebracht, dass diese im gleichen Verhältnis zur Bevölkerung oder sogar im gleichen Verhältnis zum Bruttoinlandprodukt wächst?

Begründung

Gemäss den Ausführungen vom Regierungsrat ist der Kantons Thurgau ein KMU-Kanton. 93 Prozent der 17'500 Thurgauer Unternehmen sind Kleinbetriebe mit weniger als 10 Vollzeitstellen. Diesen Gewerbebetreibern mit 70'000 Beschäftigten haben wir im Thurgau die Stabilität in allen Bereichen, im Speziellen bei den Steuereinnahmen, und somit eine grosse Krisenresistenz zu verdanken. Unser Thurgauer Gewerbe hat mit Einkaufstourismus, billiger Konkurrenz aus dem Euro-Grenzgebiet, immer kleineren Margen, den immer grösseren Auflagen in Raumplanung und Baugesetz zu kämpfen. Auch die Verlagerungen von Industrieprodukten ins Ausland vernichten viele Zulieferaufträge. Wir müssen diese Entwicklung zur Kenntnis nehmen.

Wir müssen aufpassen, dass sich die Lohnschere innerhalb des Kantons nicht immer mehr auftut und ein grosser Unfriede entsteht und der Frust dann gegenüber unserem verdienten Personal abgeladen wird. Der Brutto-Durchschnittslohn aller Angestellter beim Staatspersonal und den Lehrpersonen ist bekanntlich bei über Fr. 9'500.-, inkl. Anteil 13. ohne irgendwelche Zulagen, angelangt. Diese Zahlen wurden vom Regierungsrat „Berechnung Lohnkosten pro Departement und SK“ geliefert. Das Bundesamt für Statistik „BfS“ (Auswertung IHK) weisen rund Fr. 8'200.— je Monat (ebenfalls inkl. 13. ML-Anteil) für die öffentliche Verwaltung und Bildung in der Ostschweiz aus; in diesem Vergleich sind auch die Gemeindeangestellten enthalten. Der Durchschnittslohn aller Bereiche liegt bei Fr. 5800.— inkl. 13. ML- und Boni-Anteil. (AI, AR, SG, TG, GL, GR, SH) Wenn man die Erhebung aller Führungskräfte (oberstes, oberes und mittleres Kader) betrachtet, werden lediglich ein Durchschnittswert von Fr. 8'313.- ausgewiesen. In den Ostschweizer- und erst Recht in den Thurgauer-Betrieben mussten in den vergangenen Jahren nicht nur Leistungsabbau, sondern teilweise auch Arbeitszeiterhöhungen bei gleichem Lohn umgesetzt werden, um dem wachsenden Konkurrenzdruck standhalten zu können. In der gleichen Zeit konnten wir im Kanton „auf Vorrat“ Teuerungsvorausleistungen von 3,84% (Stand März 2017) gewähren. Hinzu kommt, dass immer mehr Leute aus der Privatwirtschaft „Lohnbedingt“ mit einer immer wichtiger werdenden, „Arbeitsicherheit“ abgeworben werden können. Wie kann man den enormen Vorteil einer „Arbeitsplatzsicherheit“ bewerten/einstufen?

Auch Zusatzleistungen im Bereich Prämien, Reka-Checks oder Firmen-Abos „Ostwind“ konnten gefördert werden. (Hier stört es mich massiv, dass die sehr grosszügig subventionierten Reka-Checks auch im Ausland ausgegeben werden können!) Diese Zusatzleistungen haben die Angestellten des Kantons Thurgau wohl verdient und sind als Anerkennung für die gute Arbeit zu sehen. Sind solche Leistungen aber für alle Zeiten in Stein gemeisselt oder darf man diese auch wieder einmal überdenken, wenn sich die allgemeine Arbeitsmarktsituation im Thurgau stark verändert?

Ich habe mir die Mühe gemacht, weitere Sozialleistungen anzusehen und mit dem Gewerbe beziehungsweise dessen Arbeitnehmer zu vergleichen. Zur grossen Differenz beim Jahreslohn und den Zulagen kommen noch Familienzulagen von Fr. 225.-/Monat hinzu, welche alleine vom Arbeitgeber berappt werden. Diese Zulagen können nur in den wenigsten Privatunternehmen gewährt werden. So werden in fast allen Betrieben des Kantons Thurgau die Nichtbetriebsunfallprämien NBU dem Arbeitnehmer überwältzt. Im Kanton werden nur gerade 50 Prozent dieser Freizeit-Unfallversicherung weitergegeben. Zurzeit sind dies 0,5 Prozent Lohnprozente statt 1,0 Prozent. Bei den BVG-Prämien (Pensionskasse) werden die Prämien in der Regel zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber redlich; d.h. Paritätisch 50/50 Prozent, geteilt. Beim Staat tragen die Arbeitnehmer zZt lediglich 44 Prozent der Prämien und der Arbeitgeber deren 56 Prozent.

Auch bei der Krankentaggeldversicherung, welche bekanntlich den Lohnausfall sichert, welcher die gesetzlichen Verpflichtungen übersteigt, werden beim Staat sogar sämtliche Kosten übernommen. Etwas lapidar tönt hier die Aussage, dass der Kanton ja keine Versicherung abgeschlossen habe. Diese Vorgaben haben aber auch die Privatunternehmen. Die möglichen Kosten oder die Versicherungsprämien werden selbstverständlich mit dem Arbeitnehmer geteilt.

Beim Staat betragen die Mindestferien 23 Tage (bis max. 30 Tage), zudem gilt eine 42 beziehungsweise 42,5 Stunden-Woche, wovon ½ Stunde/Woche als Vorholzeit für Brückenbildungen (Weihnachten/Neujahr) angerechnet werden. Zurzeit soll gar noch ein „Vaterschaftsurlaub“ diskutiert/ausgehandelt werden (?)

Ich bin überzeugt, dass eine breite Diskussion wichtig geworden ist und wir dies unseren Angestellten, aber auch der Privatwirtschaft, schuldig sind.

Besten Dank im Voraus für die Stellungnahmen zu den Fragen.

Wuppenau, 03. Mai 2017

Hanspeter Gantenbein

Mitunterzeichnerinnen und Mitunterzeichner Interpellation, Hanspeter Gantenbein – „Zunehmende Schere beim Lohn und den Sozialleistungen zwischen Staat und Gewerbe/Industrie beziehungsweise Landwirtschaft“

1	26
2	27
3	28
4	29
5	30
6	31
7	32
8	33
9	34
10	35
11	36
12	37
13	38
14	39
15	40
16	41
17	42
18	43
19	44
20	45
21	46
22	47
23	48
24	49
25	50

51	76
52	77
53	78
54	79
55	80
56	81
57	82
58	83
59	84
60	85
61	86
62	87
63	88
64	89
65	90
66	91
67	92
68	93
69	94
70	95
71	96
72	97
73	98
74	99
75	100