

Newsletter

Geschätzte Mitglieder

Mit der bevorstehenden Personalbefragung, den laufenden Anpassungen bei der Besoldung und den Qualifikationen sowie der Diskussion um die Zukunft der Personalpolitik stehen zentrale Themen im Raum, die uns alle betreffen. Als Verband nehmen wir diese Entwicklungen aufmerksam auf und setzen uns aktiv für eure Interessen ein. Mit deiner Mitgliedschaft stärkst du damit nicht nur den Verband, sondern auch deine eigene Position als Angestellte/r der Kantonalen Verwaltung.

Besonders gefreut hat uns die offene Beantwortung unserer Fragen durch Regierungsrat Urs Martin, der damit aufschlussreiche Einblicke in die strategischen Überlegungen des Regierungsrats gegeben hat. Dafür danken wir ihm an dieser Stelle herzlich.

Der VTGSP wünscht dir und deinen Liebsten frohe Ostern, erholsame Feiertage und eine schöne Frühlingszeit!

Herzliche Grüsse

Dein Vorstand des VTGSP



v.l.n.r.: Olaf Bürklin, Kaspar Schiltz, Marilena Gnesa, Claudia Mathias, Yvonne Koller-Zumsteg

Der Vorstand – In aller Kürze



Olaf Bürklin (Präsidium)

Amt für Umwelt
Leiter Administration und Finanzen



Kaspar Schiltz

Departement für Finanzen und Soziales
Digitalisierungsverantwortlicher



Marilena Gnesa

Departement für Bau und Umwelt
Rechtsdienst



Claudia Mathias

Departement für Bau und Umwelt
Stv. Generalsekretärin



Yvonne Koller-Zumsteg

Bezirksgericht Münchwilen, Nebenamtliche Bezirksrichterin
Spital Thurgau AG
Betriebliche Mentorin eidg. FA / Dipl. Coach SCA
Präsidentin Perspektive Thurgau

Mitgliederversammlung 2025

Die Mitgliederversammlung 2025 findet am Dienstag, 13. Mai 2025, um 17:45 Uhr im Sitzungszimmer "Schlossmühle" (Schlossmühlestrasse 15, 4. Stock) in Frauenfeld statt. Der Vorstand freut sich darauf, zahlreiche Mitglieder persönlich begrüßen zu dürfen. Im Anschluss an die Versammlung lädt der Verband herzlich zu einem kleinen Apéro ein – eine schöne Gelegenheit für anregende Gespräche und geselliges Beisammensein.

Wir bitten um Anmeldung bis spätestens 5. Mai 2025 per E-Mail an info@vtgsp.ch

Aktuelle Themen – Was uns bewegt

Änderung Besoldungsreglement ZBF inkl. Folgeprojekt

Mit RRB Nr. 102 vom 25. Februar 2025 hat der Regierungsrat, auf Basis der Ergebnisse einer Arbeitsgruppe beschlossen, die ZBF-Formulierungen der Beurteilungen zu überarbeiten. Die neuen Qualifikationen sind „umfassend erfüllt“, „übertroffen“ und „deutlich übertroffen“. Die bisherigen Qualifikationen „teilweise erfüllt“ und „nicht erfüllt“ bleiben unverändert. Dies soll sicherstellen, dass die Mehrheit der Beurteilungen auf „umfassend erfüllt“ ausgerichtet ist. Der Regierungsrat gewährt zudem den Ausblick, dass der Wunsch geäußert wurde, die aktuellen Beurteilungsrichtlinien des Ziel-, Beurteilungs- und Fördergesprächs (ZBF) möglicherweise ganz abzuschaffen, um den Führungskräften mehr Freiraum bei der Beurteilung ihrer Mitarbeiter zu geben. Der Vorschlag, die Möglichkeit einer Lohnerhöhung in der Leistungszone IV auch bei der Bewertung „umfassend erfüllt“ zu gestatten, soll ebenso geprüft werden. Das Personalamt wird beauftragt, die beiden letzten Fragestellungen zu untersuchen und dem Regierungsrat bis zum 31. Dezember 2026 entsprechende Ergebnisse und Vorschläge zu präsentieren.

Ergebnis Lohnrunde 2025 und Ausblick 2026

Auch in diesem Jahr wurde das Ergebnis der Lohnrunde mit Spannung erwartet, insbesondere, weil die Teuerung weiterhin hoch war und der Lohndruck im Vergleich zu den umliegenden Kantonen infolge Fachkräftemangel nochmals zugenommen hat. Mit RRB Nr. 800 vom 1. Januar 2025 hat der Regierungsrat für die Lohnrunde 2025 beschlossen, eine generelle Anpassung der Besoldungen um +0.5 % vorzunehmen und für individuelle Anpassungen 1.0% der Gesamtlohnsumme zur Verfügung zu stellen. Die Entscheidung zur Anpassung orientierten sich u.a. an der Entwicklung der Lebenshaltungskosten, der Finanzlage des Kantons sowie die allgemeine Lohnentwicklung in öffentlichen Verwaltungen und der Privatwirtschaft. Für die Lohnrunde 2026 ist eine Erhöhung des Lohnvolumens um 1 % vorgesehen.

Personalfragung 2025

Der Regierungsrat hat mit RRB Nr. 167 vom 18. März 2025 die notwendigen Schritte zur Personalfragung 2025 beschlossen. Diese findet vom 28. April bis 28. Mai 2025 statt und soll die Motivatoren und Demotivatoren des Personals der Kantonalen Verwaltung ermitteln und Massnahmen aufzeigen. Die Auswertung soll bis Juli 2025 abgeschlossen sein und dem Regierungsrat am 12. August 2025 präsentiert werden.

Dabei soll auch herausgefunden werden, ob in der Kantonalen Verwaltung Thurgau ein generelles Interesse an einer allgemeinen Verbandsmitgliedschaft (analog Spital Thurgau AG) besteht.

Eine Stärkung der Interessenvertretung der kantonalen Verwaltungsangestellten durch eine breit abgestützte Mitgliedschaft würde nicht nur die Position des VTGSP gegenüber Politik und Verwaltung festigen, sondern auch die gemeinsame Stimme des Staatspersonals sichtbarer machen, den Austausch und die Vernetzung unter Mitarbeitenden fördern, eine aktivere Mitgestaltung der Arbeitsbedingungen ermöglichen und allgemein die Wertschätzung der Verwaltungsarbeit in der Öffentlichkeit stärken.

In eigener Sache - Nachfolge Geschäftsstelle

Auf Grund Familienzuwachs verlässt uns Debora Vonbank per 31. Dezember 2025, welche die Geschäftsstelle seit 2024 im Nebenjob (ca. 5 %) führt. Dies bedauern wir sehr. Die wesentlichen Aufgaben umfassen die Mitgliederverwaltung, die Verbandsbuchhaltung, die Bedienung der Revisoren sowie allgemeine administrative Tätigkeiten (Versand). Die Vergütung beträgt zur Zeit Fr. 2'000 im Jahr.

Wir freuen uns über jede Bewerbung, um den VTGSP gemeinsam voranzubringen.

Interview VTGSP mit Regierungsrat Urs Martin (2025.03)

1. Attraktivität des Kantons Thurgau als Arbeitgeber

Welche Strategie verfolgt der Kanton, um als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben und qualifiziertes Personal zu gewinnen und zu halten? Welche konkreten Massnahmen ergreift er zur Erreichung dieses Ziels?

Zur Förderung der Arbeitgeberattraktivität überarbeitet der Kanton derzeit seine Stelleninserate. Im Fokus steht dabei, die Vorzüge einer Tätigkeit in der kantonalen Verwaltung klar und ansprechend zu vermitteln. Besonders betonen würden wir gerne die Aspekte wie eine moderne Arbeitsumgebung, faire und wettbewerbsfähige Löhne, gezielte Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, flexible Arbeitszeitmodelle sowie eine gute Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben. Mit diesen Massnahmen würde der Kanton das Ziel verfolgen, qualifizierte Fachkräfte zu gewinnen, langfristig zu binden und sich

als zeitgemässer und attraktiver Arbeitgeber zu positionieren. Die Gestaltung der Stelleninserate muss aber so aufgebaut werden, dass die Thurgauer Privatwirtschaft uns nicht als Konkurrenz wahrnimmt, was natürlich eine Herausforderung ist.

2. Lohninstrumente 2025

Wie ist der aktuelle Stand der Umsetzung des Projekts „Lohninstrumente“? Welche weiteren Anpassungen sind geplant, um die Löhne sowie die Nebenleistungen der kantonalen Angestellten wettbewerbsfähiger zu gestalten?

Per 1. Juli 2025 wird für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die im Rahmen der Standardisierten Funktionsbewertung (SFB) bewertet wurden, eine Anpassung der Löhne vorgenommen. Grundlage dafür ist der Regierungsratsbeschluss RRB Nr. 607 vom 10. September 2024. Ebenfalls wurde mit der 2. Priorität der Überprüfung von weiteren Stellen gemäss Auftrag bereits gestartet. Das Gesamtprojekt umfasst drei Prioritäten und wird noch während der kommenden zwei Jahre weitergeführt. Weitere Massnahmen zur Lohnanpassung sind derzeit nicht geplant.

3. Sparmassnahmen gemäss Finanzstrategie 2024-2030

Wie versucht die Regierung sicherzustellen, dass die Sparmassnahmen bei gleichzeitig steigenden Anforderungen nicht zu einer Überlastung des Personals führen? Gibt es Ideen für Entlastungsmassnahmen, um die Qualität der Dienstleistungen der KVTG zu erhalten?

Mit dem Regierungsratsbeschluss RRB 156 vom 11. März 2025 wurde das Departement für Finanzen und Soziales (DFS) mit der Erstellung eines Projektauftrags zur Aufgaben- und Verzichtsplanung (AVP) bis zum 30. März 2025 beauftragt. Der Projektauftrag kann eine externe Unterstützung im Rahmen der Finanzbefugnisse des Regierungsrates gemäss § 45 Abs. 3 der Verfassung des Kantons Thurgau (KV; RB101) beinhalten. Ziel ist es, eine gezielte Steuerung vorzunehmen, um trotz Sparmassnahmen die Überlastung des Personals zu vermeiden.

4. Motion Stellenplafonierung

Hat sich der Regierungsrat bereits Gedanken gemacht, wie - sollte die Motion für erheblich erklärt werden - die konkrete Umsetzung erfolgen könnte? Ist es richtig, dass die Umsetzung einen Personal- und Leistungsabbau zur Folge hätte?

Ein Teil dieser Frage wurde bereits mit der vorherigen Frage (siehe Frage 3) beantwortet. Im Rahmen der AVP sind sämtliche Aufgaben der Kantonalen Verwaltung Thurgau (KVTG) kritisch zu prüfen und mit anderen Kantonen zu vergleichen. Das Ergebnis soll ein bewusster Verzicht von heute erbrachten Leistungen sein. Im Zentrum der AVP stehen Gesetzes- und Verordnungsanpassungen sowie Anpassungen von Leistungsvereinbarungen. Damit wird ein Leistungsabbau der KVTG in verschiedensten Bereichen spürbar werden.

5. Personalpolitische Agenda künftige Inhalte

Welche Schwerpunkte setzt die personalpolitische Agenda des Kantons Thurgau voraussichtlich in den nächsten vier Jahren? Gibt es schon Anhaltspunkte, wie sich die Lohnrunde 2026 entwickeln könnte?

Die personalpolitischen Schwerpunkte für die kommenden Jahre sind in den Regierungsrichtlinien Thurgau 2024-2028 festgelegt, welche auf den Schlüsselthemen der Strategie Thurgau 2040 aufbauen.

Für die neue Legislaturperiode 2024-2028 wurden die folgenden vier Schwerpunkte gewählt:

- Lebensraum Thurgau vorausschauend und sicher weiterentwickeln
- Attraktivität als Wirtschaftsstandort sowie Bildungs- und Kulturraum stärken
- Rahmenbedingungen für eine nachhaltige Entwicklung verbessern
- Zusammenhalt und Aussenwahrnehmung fördern

Für die Lohnrunde 2026 sieht der Regierungsrat derzeit eine Erhöhung des Lohnvolumens um 1 % vor. Die konkrete Aufteilung zwischen genereller Teuerungsausgleich und individuellen Lohnerhöhungen ist noch offen.

6. Personalbefragung (Solidaritätsbeitrag)

Es freut uns, dass sich die Regierung bei der Personalbefragung 2025 für eine mögliche Einführung eines Solidaritätsbeitrags interessiert. Bei einer positiven Resonanz einer allgemeinen Verbandsmitgliedschaft könnten verschiedene Hürden zu überwinden sein. Welche sind dies und wie sähe eine zeitliche Umsetzung aus?

Eine konkrete zeitliche Umsetzung hängt stark von den Ergebnissen der Personalbefragung sowie weiteren politischen und organisatorischen Entscheidungen ab. Vorerst sind keine konkreten Schritte zur Einführung eines Solidaritätsbeitrags geplant. Die Resultate der Personalbefragung werden Mitte August 2025 durch ein externes Unternehmen (ValueQuest GmbH, Zürich) dem Regierungsrat vorgestellt. Bis dahin wartet die Regierung weitere Entwicklungen ab, um danach fundiert über das weitere Vorgehen zu entscheiden.

7. Zusammenspiel und Rollen zw. Personalkommission und *personalthurgau*

*Wie sinnvoll erachten Sie das Zusammenspiel und die Rollen von *personalthurgau* und der Personalkommission? Sehen Sie Möglichkeiten zur Optimierung, um Doppelspurigkeiten zu vermeiden und effizientere Ergebnisse zu erzielen?*

Das Zusammenspiel zwischen *personalthurgau* und der Personalkommission wird grundsätzlich als sinnvoll und konstruktiv eingeschätzt. Beide Präsidentinnen sind aktiv im Lenkungsausschuss des Projektes Personalpolitische Projekte eingebunden. Durch die doppelte Vertretung im Lenkungsausschuss bei den personalpolitischen Projekten ist die Koordination gewährleistet. Die gemeinsame Verantwortung der Präsidentinnen besteht darin, mögliche Überschneidungen zu erkennen, Doppelspurigkeiten zu vermeiden und vorhandene Synergien optimal zu nutzen. So kann die Zusammenarbeit nicht nur effizient gestaltet, sondern auch laufend weiterentwickelt und verbessert werden.

Kontakte

Vorstand

Olaf Bürklin (Präsidium)
Amt für Umwelt
olaf.buerklin@tg.ch

Yvonne Koller-Zumsteg
Bezirksrichterin
y.g.koller@bluewin.ch

Kaspar Schiltz
Departement für Finanzen und Soziales
kaspar.schiltz@tg.ch

Mathias Claudia
Departement für Bau und Umwelt
claudia.mathias@tg.ch

Marilena Gnesa
Departement für Bau und Umwelt
marilena.gnesa@tg.ch

Geschäftsstelle

Debora Vonbank
Amt für Umwelt
info@vtgsp.ch
vtgsp.ch