



Stans, 4. Juli 2017
Nr. 474

Finanzdirektion. Personal. Lohnrunde 2018. Lohnanpassungen per 1. Januar 2018.
Zustimmung

1 Sachverhalt

1.1 Gesetzliche Grundlage

Das Personalgesetz vom 3. Juni 1998 (PersG; NG 165.1) sieht in Art. 33 vor, dass der Landrat auf Antrag des Regierungsrates beziehungsweise des Obergerichtes mit dem Budget die Lohnsumme für das folgende Jahr festlegt.

Dabei ist die bisher zur Verfügung gestellte Lohnsumme um den Betrag anzupassen:

- der sich aus der Erweiterung oder Verminderung des Leistungsauftrages ergibt;
- für generelle sowie leistungsbezogene Lohnanpassungen.

Der Landrat kann die Lohnsumme des Kantons zusätzlich anpassen, um dem Arbeitsmarkt oder der Lohnstruktur Rechnung zu tragen.

1.2 Massnahmen Lohnrunde 2018

1.2.1 Entwicklung der Teuerung

Für das Jahr 2017 wird erstmals seit längerem wieder eine leichte Teuerung erwartet (vergl. Faktenblatt Punkt 1). Für die Berechnung einer allfällig auszugleichenden Teuerung gilt der Landesindex der Konsumentenpreise (Basis 2005) mit Stichtag 30. Juni. Am 30. Juni 2016 betrug der Index 102.1 Punkte. Per 30. Juni 2017 beträgt er 102.3 Punkte. Die leicht positive Teuerung wird nicht generell ausgeglichen. Eine allfällige generelle Anpassung erfolgt – gemäss Beschluss Nummer 458 vom 28. Juni 2016 – erst wieder bei einem Indexstand von über 102.5 Punkten.

1.2.2 Personalpolitische Überlegungen

Der Regierungsrat beantragt dem Landrat, für Lohnerhöhungen 0.3 % (rund 180'000 Franken) der Lohnsumme zur Verfügung zu stellen. Die Lohnsumme wird zu diesem Zweck um diesen Betrag angepasst.

Aus dem Planungsgewinn sollen weitere 0.4 % (240'000 Franken) entnommen werden. Entnahmen aus dem Planungsgewinn liegen in der Kompetenz des Regierungsrates. Damit stehen für Lohnanpassungen Ende 2017 gesamthaft 420'000 Franken zur Verfügung.

Die Anerkennungsprämien sind auf 0.3 % der Lohnsumme zu belassen.

Die Lohnrunde 2018 soll erneut ausschliesslich individuell stattfinden. Trotz der geplanten Erhöhungen der Pensionskassenbeiträge und der leicht positiven Teuerung, wird es keine generelle Lohnrunde geben. Die Lohnrunde hat auch dieses Jahr das klare Ziel, Leistungsträger zu berücksichtigen und so an die Institution zu binden; speziell sollen jüngere und damit mobile Leistungsträger, welche über Aufholpotenzial verfügen, berücksichtigt werden. Weiter sollen wichtige Spezialisten und erfahrene Leistungsträger in den Genuss einer Lohnerhöhung kommen.

1.3 Paritätische Personalkommission

Gemäss Art. 7 Abs. 1 des Personalgesetzes nimmt die Paritätische Personalkommission zu grundlegenden Personalentscheiden Stellung.

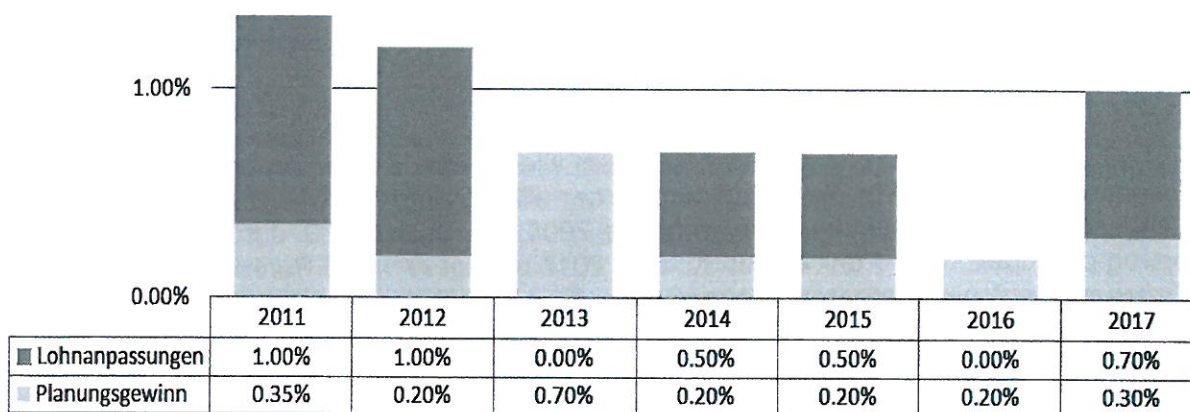
Die Paritätische Personalkommission wurde an ihrer Sitzung vom 21. Juni 2017 über die Lagebeurteilung und die geplanten Massnahmen im Zusammenhang mit der Lohnrunde 2018 informiert. Sie hat von der geplanten Anpassung der Lohnsumme gemäss den Beratungen des Regierungsrates anlässlich der Klausursitzung zustimmend Kenntnis genommen.

2 Erwägungen

2.1 Lohnvergleich und Personalmarkt

In den letzten Jahren wurde die Lohnsumme jährlich gemäss nachstehender Grafik erhöht. Seit 2011 wurde zudem jedes Jahr Planungsgewinn (ohne Einfluss auf die Lohnsumme) in unterschiedlicher Höhe entnommen, um die Lohnrunden zu finanzieren.

Lohnrunden 2011 bis 2017

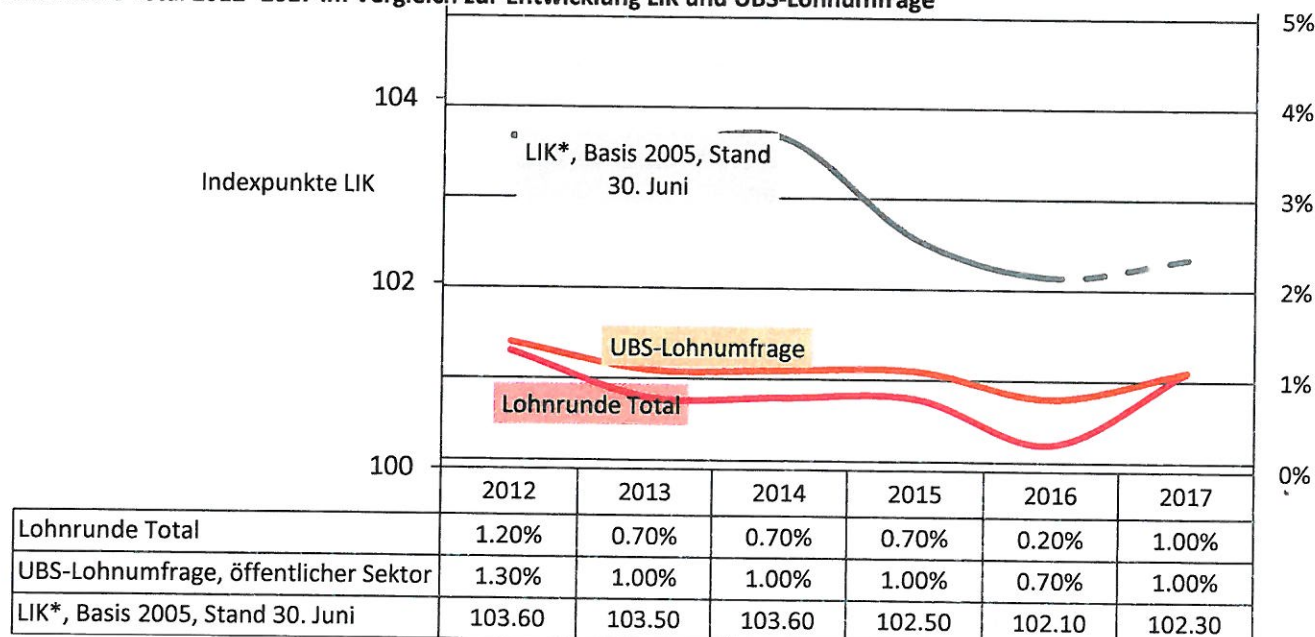


Das Lohnsystem sieht vor, dass der/die Vorgesetzte, die individuelle Lohnanpassung aufgrund der Gesamtbeurteilung (Qualifikation) und der Position im Leistungslohnband festlegt. Vor allem bei jüngeren Mitarbeitenden (bis ca. 45 Jahre) zeigt das Lohnsystem bei guter Leistung eine Lohnentwicklung auf. Dies bedingt, dass Mittel für Lohnanpassungen zur Verfügung stehen müssen, damit sich die Löhne nicht zu sehr von der Lohnleitlinie wegbewegen.

Durch den Spardruck der letzten Jahre konnten dem Lohnsystem nicht die notwendigen Mittel zur Verfügung gestellt werden. Das gesamte Leistungsbeurteilungs- und Lohnsystem wurde dadurch in Frage gestellt mit dem Resultat, dass der Kanton als Arbeitgeber an Glaubwürdigkeit und Vertrauen einbüsste. Wie der Kanton als Arbeitgeber Erwartungen an seine Mitarbeitenden formuliert, sollten auch die Mitarbeitenden erwarten dürfen, dass gute Leistung entsprechend entlohnt wird.

Mit der Lohnrunde 2017 konnte der Rückstand von Nidwalden im Lohnvergleich leicht verkleinert werden; der Rückstand von Nidwalden im Lohnvergleich mit der Privatwirtschaft gegenüber dem Vorjahr bildete sich leicht (+0.2 %) zurück (vergl. Faktenblatt, Punkt 3 Lohnvergleiche).

Lohnrunde Total 2012- 2017 im Vergleich zur Entwicklung LIK und UBS-Lohnumfrage



Der Lohnvergleich 2017 mit den anderen Zentralschweizer Kantonen im öffentlichen Bereich liegt zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht vor; ausgewiesen werden deshalb noch die letztjährigen Zahlen (vergl. Faktenblatt, Punkt 2 Lohnvergleiche). Die Position dürfte sich aber ebenfalls leicht verbessert haben.

Entscheidend wird sein, dass der mit der Lohnrunde 2017 eingeschlagene Weg der kleinen Schritte in den nächsten Jahren weiter fortgesetzt wird, zeigte die Mitarbeiterbefragung 2015 doch, dass nicht primär die absolute Höhe des Lohnes die Hauptursache der Unzufriedenheit ausmacht, sondern vor allem die Tatsache, dass keine Lohnentwicklung möglich ist.

Die Rückmeldungen der Mitarbeitenden im Rahmen der Mitarbeiterbefragung zusammen mit den Resultaten der Lohnvergleiche zeigen, dass der Kanton Nidwalden als Arbeitgeber viele nicht monetäre Vorzüge ausweisen kann:

- Überschaubare Grösse, vielfältige und interessante Aufgabengebiete
- familiäres, kameradschaftliches Klima
- Attraktive Arbeitszeitregelung und Ferienmodelle
- Optimale Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Erhaltung einer gesunden Work-Live-Balance
- Leben und arbeiten im Kanton Nidwalden = hohe Lebensqualität

In Zukunft gilt es, diese Alleinstellungsmerkmale pointierter hervorzuheben. Die Arbeiten in diesem Zusammenhang wurden 2017 weiter vorangetrieben. Auf den 1. Januar 2018 soll die Personalpolitik 2025 eingeführt werden. Neben anderen, wird eine Massnahme im Rahmen der neuen Personalpolitik die Überprüfung des Lohnsystems sein. Im Rahmen des demografischen Wandels wird es zukünftig immer wichtiger, dass wir gut eingearbeitete, motivierte und mobile Mitarbeitende an die Organisation binden können. Dazu benötigen diese Mitarbeitenden die Perspektive, dass beim Kanton zukünftig auch eine Lohnentwicklung möglich ist und das Leistung entsprechend honoriert wird.

Die Lohnvergleichsanalysen haben gezeigt, dass der grösste Handlungsbedarf bei folgenden Personengruppen besteht:

- Jüngere Mitarbeitende
- Erfahrene Fachkräfte und Spezialisten

Diese Situation stellt insbesondere deshalb eine gewisse Gefahr dar, weil jüngere Mitarbeitende beruflich durchaus noch mobil sind und erfahrene Spezialisten aufgrund ihrer Fachkenntnisse auf dem Arbeitsmarkt sehr gesucht sein können. Deshalb sind personelle Abgänge in diesen Mitarbeitergruppen oft nicht einfach zu ersetzen und meist ist beim Abgang ein grosser Knowhow-Verlust zu konstatieren. Eine adäquate Lohnentwicklung stellt deshalb eine wichtige Bindungsmassnahme dar.

2.2 Wirtschaftlicher Ausblick

Die massgebenden Indikatoren (vergl. Faktenblatt, Punkt) zur Lagebeurteilung für die Lohnrunde 2018 könnten zusammenfassend mit „zunehmend positiv“ beschrieben werden. Die Wirtschaft erholt sich langsam mit Wachstumsraten um 1.5%. Im Jahr 2017 wird erstmals seit längerem eine Teuerung im Bereich von 0.3% und 0.4% erwartet. Die Entwicklung des Finanzhaushaltes des Kantons ist zwar immer noch angespannt, die Finanzlage wurde aber auch schon düsterer skizziert. Der Kanton Nidwalden durfte zudem von mehreren Sonderfaktoren (z. B. ausserordentlicher Steuerertrag) profitieren. Die zum jetzigen Zeitpunkt bereits ersichtlichen Auswirkungen der Steuerreform 2017 (ehemals Unternehmenssteuerreform III) dürften für den Kanton Nidwalden keine negativen Wirkungen haben.

Beschluss

1. Der Stand des Landesindex der Konsumentenpreise Basis 2005 vom Juni 2017 mit 102.3 Punkten gilt als ausgeglichen.
2. Die Finanzdirektion wird beauftragt, im Budget 2018 0.3 % der Lohnsumme (180'000 Franken) für individuelle Anpassungen vorzusehen.
3. Aus dem Planungsgewinn werden 0.4 % der Lohnsumme (240'000 Franken) für zusätzliche individuelle Lohnmassnahmen zur Verfügung gestellt.
4. Für Anerkennungsprämien für individuelle ausserordentliche Leistungen sind 0.3 % der Lohnsumme vorzusehen.
5. Der RRB inklusive Beilage ist mit den weiteren Budgetunterlagen dem Landrat zuzustellen.

Mitteilung durch Protokollauszug an (inkl. Beilage):

- Landratssekretariat
- Obergerichtspräsidium
- Finanzverwaltung
- Finanzkontrolle
- Personalamt

REGIERUNGSRAT NIDWALDEN

Landschreiber





Faktenblatt Indikatoren für die Lagebeurteilung Lohnrunde 2018

Das vorliegende Faktenblatt enthält die Indikatoren für die Lagebeurteilung Lohnrunde 2018 in den Bereichen: Teuerung, Wirtschaftslage und Arbeitsmarkt inklusive der Ergebnisse der durchgeführten Lohnvergleiche. Zur Beurteilung der Finanzlage des Kantons – als zentraler Indikator – wird auf die bestehenden Unterlagen der Finanzverwaltung verwiesen.

1 Landesindex der Konsumentenpreise

Die Prognosen für die jahresdurchschnittliche Teuerungsrate für das laufende und das nächste Jahr liegen zwischen 0.3 % und 0.5 %. Im Jahr 2016 betrug die jahresdurchschnittliche Teuerungsrate -0.4 %.

	2014	2015	2016	2017	2018
LIK Basis 2005 mit Stichtag 30. Juni	103.6	102.5	102.1	102.3	
Prognose Entwicklung Teuerung					
Expertengruppe des Bundes	März 2017			+0.5 %	+0.3 %
Schweizerische Nationalbank (SNB)	März 2017, mit Libor -0.75%			+0.3 %	+0.4 %

Wirtschaftslage

Einschätzungen anhand SNB-Quartalsheft 1/2017

Die SNB geht für 2017 davon aus, dass sich die positive internationale Konjunktorentwicklung trotz der bestehenden politischen Unsicherheiten fortsetzt. In der Schweiz deuten die jüngsten Konjunkturindikatoren hingegen auf die Fortsetzung der moderaten Erholung hin. Die SNB erwartet in der Schweiz für 2017 ein BIP-Wachstum von rund 1.5 %.

Prognose Entwicklung BIP		2017	2018
Expertengruppe des Bundes	BIP Schweiz, März 2017	1.6%	1.9%
Schweizerische Nationalbank	BIP Global, März 2017	3.6%	3.7%

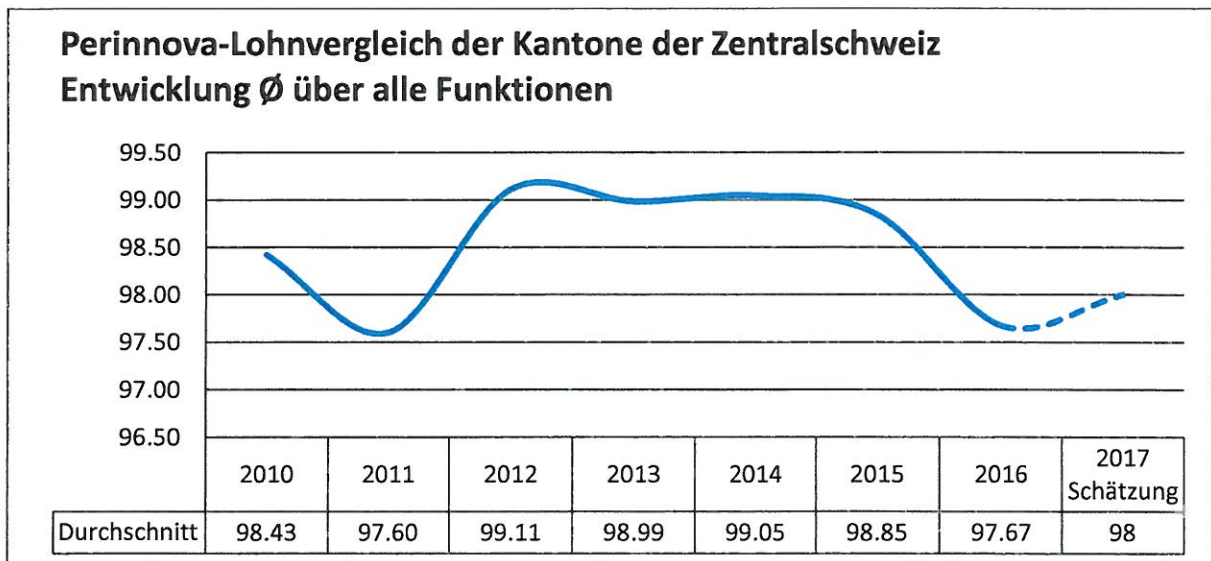
Arbeitsmarkt

Im Einklang mit einer moderat wachsenden Wirtschaft setzt sich auch am Arbeitsmarkt eine weitere Erholung fort. Im Kanton Nidwalden bleibt die Arbeitslosenquote im Vergleich zum Vorjahr unverändert bei 1.2 %. Bei der Rekrutierung von Spezialistinnen, Spezialisten und Führungskräften sind weiterhin auch ausserkantonale Personalmarketing-Massnahmen wichtig.

Arbeitslosenquote seco		2015	2016	2017	2018
Ganze Schweiz	März 2017	3.2%	3.5%	3.4%	3.1%
Nidwalden	März 2017	1.1%	1.2%	1.2%	

2 Lohnvergleiche zwischen den Kantonen der Zentralschweiz

Über alles betrachtet positioniert sich der Kanton Nidwalden seit 2012 im Vergleich mit den zentralschweizer Kantonen knapp unter dem Durchschnitt.



Zum Vergleich mit der durchschnittlichen Entwicklung sind anbei die Werte der ersten und letzten zehn Funktionen der „Rangliste“ aufgeführt.

Lohnvergleich Kantone der Zentralschweiz		2016	
Die zehn Funktionen am Anfang der "Rangliste"		Die zehn Funktionen am Schluss der "Rangliste"	
Betreuung / Sozialpädagogik I	114.0	Bibliothekarin / Mediothekar/in	84.1
Fachbearbeitung Finanz- und Rechnungswesen I	110.5	Polizeiliche Führungsarbeit II	86.0
Hauswirtschaft, Fachaufgaben I	105.9	Telefonistin	88.9
Administrative Fachbearbeitung II	105.5	Fachbereichsleitung III	89.5
Sozialarbeit I	105.0	Teamleitung Handwerk / Technik I	90.4
Fachbearbeitung Hoch- und Tiefbau, Vermessung II	104.0	Administrative Fachbearbeitung III	91.4
Fachbereichsleitung II	103.1	Technische Sachbearbeitung II	91.5
Fachrichter KESB	102.7	Kriminalpolizei (Fahndung) I	91.7
Raumpflege Assistenzfunktionen I	102.6	Polizeiliche Führungsarbeit I	91.7
Technisch-wissenschaftliche Fachbearbeitung II	102.6	Fachbearbeitung Hoch- und Tiefbau, Vermessung I	92.3

Es zeigt sich, dass die Durchschnittswerte einzelner Funktionen mit ihrer Besoldung – zum Beispiel die polizeiliche Führungsarbeit II – 14 Prozent unter dem Marktwert liegen. Die Auswertung macht keine Aussage über die Streuung innerhalb einer Funktion.

3 Lohnvergleich Kanton Nidwalden versus Schweizer Durchschnitt CEPEC-Salärvergleich

Im CEPEC-Salärvergleich werden die Funktionen des Kantons Nidwalden 8 branchenübergreifenden Funktionsstufen gegenüber gestellt. Aufgrund der Durchmischung der teilnehmenden Firmen und Branchen zeigt dieser Lohnvergleich recht gut, wie sich die Löhne in der Privatwirtschaft bzw. im Schweizer Durchschnitt entwickeln. Für interne Auswertungen auf Ebene Funktion und Stelle ist dieses System zu undifferenziert.

Funktionen Cepec	Lohnbänder NW	Anzahl Personen	Ø-Alter	Ø-Salär	2017	2016	2015	2014	2013	2012
4S	12	3	51.7	14'827	-4.4%	-3.2%	-4.00%	-1.00%	-1.10%	0.60%
4N	10/11	43	46.5	11'773	-5.5%	-4.8%	-3.80%	-2.90%	-2.60%	0.60%
5S	8/9	204	49.8	9'817	-5.4%	-5.7%	-5.10%	-4.70%	-4.30%	-4.20%
5N	6/7	198	46.2	8'108	-6.9%	-7.0%	-6.90%	-6.40%	-5.80%	-5.50%
6S	4/5	196	45.6	6'561	-9.6%	-9.9%	-9.00%	-8.80%	-8.60%	-7.70%
6N	3	48	44.2	5'746	-5.0%	-6.5%	-6.00%	-5.20%	-5.00%	-5.70%
7S	2	14	54.1	5'705	8.4%	8.1%	11.20%	11.50%	12.10%	10.80%
7N	1	66	54.6	4'426	-1.0%	-1.2%	-2.00%	-1.90%	-2.30%	-3.20%
Total		772	47.0	7'895	-6.40%	-6.60%	-6.00%	-5.60%	-5.20%	-4.70%

Die Lohnrunde 2017 mit der Lohnerhöhung von 1 % bewirkten, dass der Kanton Nidwalden die Abweichung zum Schweizer Durchschnitt mit 0.2 Prozentpunkten aufholen konnte. In der untenstehenden Grafik schlägt sich dies auch direkt nieder. Mit Hilfe der Trendlinie ist auch zu erkennen, dass sich im Mehrjahresvergleich der Abwärtstrend weiterhin fortsetzt.

