



Stans, 3. Juli 2018

Nr. 456

Finanzdirektion. Personal. Lohnrunde 2019. Lohnanpassungen per 1. Januar 2019.
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 2019

1.2.1 Entwicklung der Teuerung

Für das Jahr 2018 wird eine leichte Teuerung erwartet (vergl. Faktenblatt Punkt 1). Für die Berechnung einer allfällig auszugleichenden Teuerung gilt der Landesindex der Konsumentenpreise (LIK; Basis 2005) mit Stichtag 30. Juni. Am 30. Juni 2017 betrug der Index 102.3 Punkte. Eine allfällige generelle Anpassung erfolgt – gemäss Beschluss Nr. 458 vom 28. Juni 2016 – erst wieder bei einem Indexstand von 102.5 Punkten. Per 30. Juni 2018 beträgt er 103.5 Punkte. Aktuell wird von einem Ausgleich der Teuerung abgesehen.

1.2.2 Personalpolitische Überlegungen

Der Regierungsrat beantragt dem Landrat, für Lohnerhöhungen 0.4 % (rund 245'000 Franken) der Lohnsumme zur Verfügung zu stellen. Die Lohnsumme soll zu diesem Zweck um diesen Betrag angepasst werden.

Aus dem Planungsgewinn sollen weitere 0.4 % (245'000 Franken) entnommen werden. Entnahmen aus dem Planungsgewinn liegen in der Kompetenz des Regierungsrates. Damit stehen für Lohnanpassungen Ende 2018 gesamthaft rund 490'000 Franken zur Verfügung.

Die Anerkennungsprämien sind auf 0.3 % der Lohnsumme zu belassen.

Die Lohnrunde 2019 soll erneut ausschliesslich individuell stattfinden. Trotz der erwarteten 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

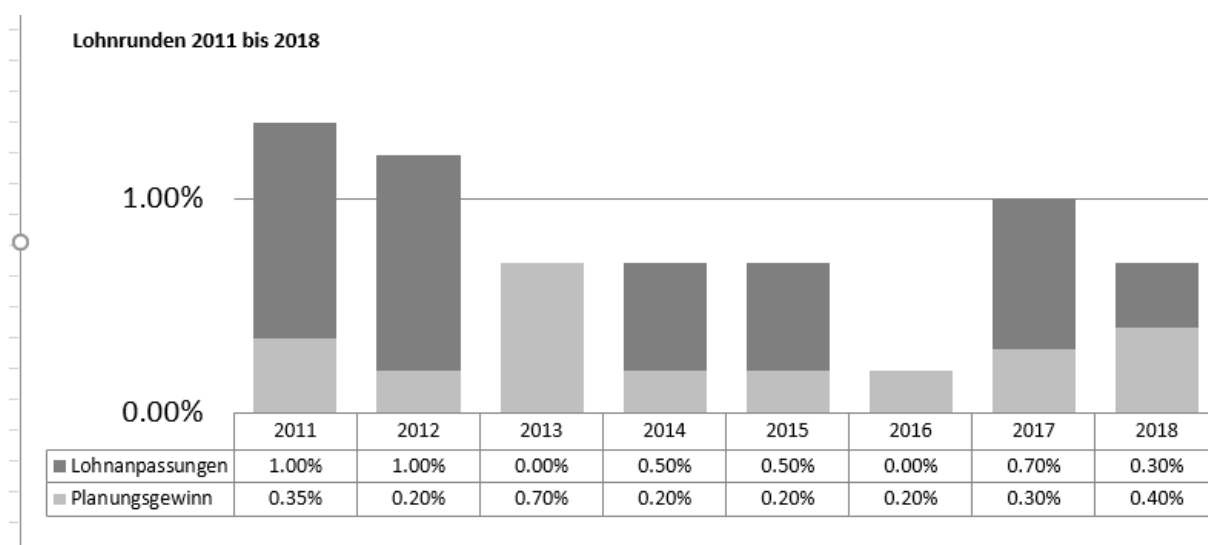
Gemäss Art. 7 Abs. 1 des Personalgesetzes nimmt die Paritätische Personalkommission zu grundlegenden Personalentscheiden Stellung.

Die Paritätische Personalkommission wurde an ihrer Sitzung vom 20 Juni 2018 über die Lagebeurteilung und die geplanten Massnahmen im Zusammenhang mit der Lohnrunde 2019 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.



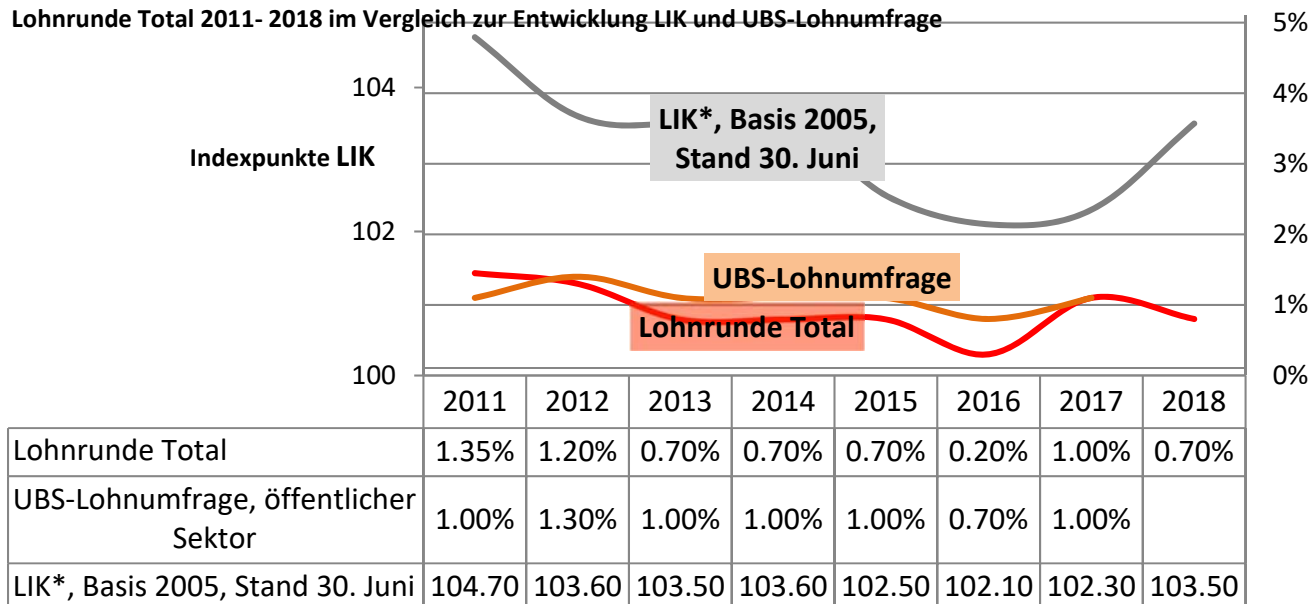
Das Lohnsystem sieht vor, dass der/die Vorgesetzte, die individuelle Lohnanpassung aufgrund der Gesamtbeurteilung (Qualifikation) und der Position im Leistungslohnband festlegt. Vor allem bei jüngeren Mitarbeitenden (bis ca. 45 Jahre) zeigt das Lohnsystem bei guter Leistung eine Lohnentwicklung auf. 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 immer 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 mit den anderen öffentlichen Verwaltungen leicht verkleinert werden; für 2018 liegen noch keine Zahlen vor.

Der Rückstand von Nidwalden im Lohnvergleich mit der Privatwirtschaft ist gegenüber dem Vorjahr wieder grösser geworden (- 0.5 %); er liegt nun bei knapp 7 Prozent (vergl. Faktenblatt, Punkt 3 Lohnvergleiche).

Lohnrunde Total 2011- 2018 im Vergleich zur Entwicklung LIK und UBS-Lohnumfrage



* Landesindex der Konsumentenpreise (LIK)

Der Lohnvergleich 2018 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 kaum verändert haben.

Entscheidend wird sein, dass der 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 sowie der dieses Jahr durchgeführten Impulsveranstaltungen 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
- sicherer Arbeitsplatz
- 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. Dieses Jahr wird die neue Personalpolitik 2025 eingeführt werden. Neben anderen, wird eine Massnahme im Rahmen der neuen Personalpolitik die Überprüfung des Lohnsystems sein. Eine extern durchgeführte Studie hat aufgezeigt, wo Handlungsbedarf besteht und der Regierungsrat hat anlässlich seiner Klausur am 11. Juni 2018 entschieden, in diesem Bereich ein Gesetzgebungsprojekt zu starten. 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 dass die Leistung entsprechend honoriert wird.

Der grösste Handlungsbedarf besteht bei folgenden Personengruppen:

- 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 für diese Mitarbeitenden dar.

2.2 Wirtschaftlicher Ausblick

Die massgebenden Indikatoren (vergl. Faktenblatt, Punkt 1) zur Lagebeurteilung für die Lohnrunde 2019 könnten zusammenfassend mit „weiterhin sehr positiv“ beschrieben werden. Die Wirtschaft hat sich erholt und wächst 2018 schwungvoll weiter. Für 2018 wird ein Wachstum des BIP von mehr als 2 Prozent prognostiziert. Im Jahr 2017 war zum ersten mal seit mehreren Jahren wieder eine leicht positive Jahreststeuerung zu verzeichnen (0.5 Prozent). Für 2018 wird eine weiterhin moderate Entwicklung der Teuerung erwartet. Die Entwicklung des Finanzhaushaltes des Kantons ist zwar immer noch angespannt, die Finanzlage wurde aber auch schon düsterer skizziert. Die zum jetzigen Zeitpunkt bereits ersichtlichen Auswirkungen der Steuerreform 2017 (ehemals Unternehmenssteuerreform III) dürften für den Kanton Nidwalden keine negativen Wirkungen haben.

Beschluss

1. Die Finanzdirektion wird beauftragt, im Budget 2019 0.4 % der Lohnsumme (rund 245'000 Franken für individuelle Anpassungen vorzusehen.
2. Aus dem Planungsgewinn werden 0.4 % der Lohnsumme (245'000 Franken) für zusätzliche individuelle Lohnmassnahmen zur Verfügung gestellt.
3. Für Anerkennungsprämien für individuelle ausserordentliche Leistungen sind 0.3 % der Lohnsumme vorzusehen.
4. 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 2019

Das vorliegende Faktenblatt enthält die Indikatoren für die Lagebeurteilung Lohnrunde 2019 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 (LIK)

Die Prognosen für die jahresdurchschnittliche Teuerungsrate für das laufende und das nächste Jahr liegen zwischen 0.6 % und 0.9 %. Im Jahr 2017 betrug die jahresdurchschnittliche Teuerungsrate 0.5 %. Das erste Mal seit mehreren Jahren resultierte 2017 wieder eine positive Jahresteuierung. Die Prognosen deuten auf eine weiterhin moderate Teuerungsentwicklung dieses und nächstes Jahr hin.

	2014	2015	2016	2017	2018
LIK Basis 2005 (Stichtag 30. Juni)	103.6	102.5	102.1	102.3	103.5
Prognose Entwicklung Teuerung					
Expertengruppe des Bundes	März 2018			+0.6 %	+0.7 %

Wirtschaftslage

Einschätzungen anhand SNB-Quartalsheft 1/2017

Die Expertengruppe Konjunkturprognosen des Bundes erwartet für 2018 die Fortsetzung der schwungvollen Konjunkturerholung und geht von einem kräftigen BIP-Wachstum aus. Im Zuge einer graduellen Wachstums-Verlangsamung der Weltwirtschaft wird für 2019 noch ein solides Wachstum des BIP von 2.0 Prozent prognostiziert.

Prognose Entwicklung BIP		2018	2019
Expertengruppe des Bundes	BIP Schweiz, März 2018	2.4 %	2.0 %
Schweizerische Nationalbank	BIP Global, März 2018	4.0 %	3.8 %

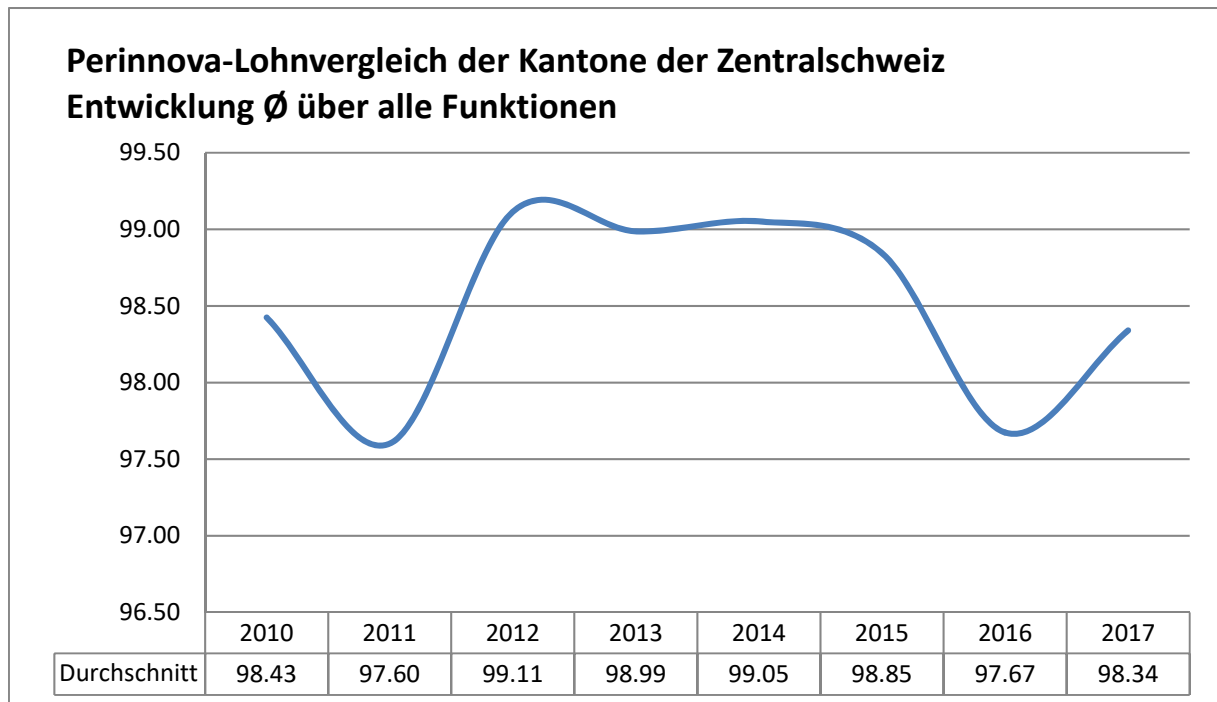
Arbeitsmarkt

Im Einklang mit einer der schwungvollen Konjunkturerholungen geht eine spürbare Aufhellung am Arbeitsmarkt einher. Dieser Trend gilt auch für den Kanton Nidwalden, für 2018 wird eine Arbeitslosenquote von 1.0 Prozent erwartet. Bei der Rekrutierung von Fachspezialisten und Führungskräften sind weiterhin auch ausserkantonale Personalmarketing-Massnahmen wichtig, da viele Fachspezialisten nicht auf dem kantonalen Arbeitsmarkt rekrutiert werden können.

Arbeitslosenquote seco		2016	2017	2018	2019
Ganze Schweiz	März 2018	3.5 %	3.4 %	2.9 %	2.8 %
Nidwalden	März 2018	1.1%	1.1%	1.0%	

2 Lohnvergleiche zwischen den Kantonen der Zentralschweiz

Über alles betrachtet positioniert sich der Kanton Nidwalden 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		2017	
Die zehn Funktionen am Anfang der "Rangliste"		Die zehn Funktionen am Schluss der "Rangliste"	
Betreuung / Sozialpädagogik II	108.6	Leitung Betreuungseinrichtung	86.2
Hauswart II	106.3	Telefonistin	87.7
Sozialarbeit I	106.0	Schulpsychologie/Schulpsychologin	89.2
Fachbereichsleitung II	105.6	Allgemeine Polizeiarbeit II (Grundversorgung)	90.1
Verwaltungsjurist(in) I	105.4	Bibliothekar/in / Mediothekar/in	90.7
Fachbearbeitung Hoch- und Tiefbau, Vermessung II	105.2	Fachbereichsleitung III	91.0
Strafuntersuchung I	104.0	Kriminalpolizei (Fahndung) I	91.2
Strafvollzug I	103.8	Schulleitung Berufsschule/Gymnasium	91.3
Steuersachbearbeiter(in)	103.6	Betreuungs-/Sozialpädagogikassistentz	91.6
Handwerklich-technische Fachaufgaben II	103.4	Schulische Heilpädagogik	91.8

Es zeigt sich, dass die Durchschnittswerte einzelner Funktionen mit ihrer Besoldung – zum Beispiel die allgemeine Polizeiarbeit (Grundversorgung) – rund 10 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 gegenübergestellt. 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	2018	2017	2016	2015	2014	2013
4S	12	11	46.0	12'635	-13.70%	-4.4%	-3.2%	-4.00%	-1.00%	-1.10%
4N	10/11	29	50.0	12'517	-2.30%	-5.5%	-4.8%	-3.80%	-2.90%	-2.60%
5S	8/9	222	47.0	9'792	-6.00%	-5.4%	-5.7%	-5.10%	-4.70%	-4.30%
5N	6/7	187	46.0	8'045	-8.00%	-6.9%	-7.0%	-6.90%	-6.40%	-5.80%
6S	4/5	196	46.0	6'545	-9.80%	-9.6%	-9.9%	-9.00%	-8.80%	-8.60%
6N	3	48	49.0	5'950	-4.90%	-5.0%	-6.5%	-6.00%	-5.20%	-5.00%
7S	2	51	51.0	5'572	6.40%	8.4%	8.1%	11.20%	11.50%	12.10%
7N	1	52	52.0	4'443	-0.80%	-1.0%	-1.2%	-2.00%	-1.90%	-2.30%
Total		775	47.0	7'904	-6.90%	-6.40%	-6.60%	-6.00%	-5.60%	-5.20%

Die Lohnrunde 2017 mit der Lohnerhöhung von 1 % bewirkte, dass der Kanton Nidwalden die Abweichung zum Schweizer Durchschnitt mit 0.2 Prozentpunkten aufholen konnte. Die Lohnrunde 2018 hat dann bereits wieder dazu geführt, dass wir im Quervergleich wieder 0.5 Prozent verloren haben. Der Rückstand beträgt nun knapp 7 Prozent. Die Trendlinie (rot) in der nachstehenden Grafik zeigt, dass sich im Mehrjahresvergleich der Abwärtstrend weiterhin fortsetzt.

