



Stans, 2. Juli 2019
Nr. 456

Finanzdirektion. Personal. Lohnrunde 2020. Lohnanpassungen per 1. Januar 2020.
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 2020

1.2.1 Entwicklung der Teuerung

Für die Jahre 2019 und 2020 wird eine leichte Teuerung erwartet (vergl. Faktenblatt Punkt 1). Bei der Beurteilung der zu beantragenden Anpassung der bewilligten Lohnsumme des Landrates wird jeweils der Landesindex der Konsumentenpreise (Basis 2005) mit Stichtag 30. Juni herangezogen. Am 30. Juni 2019 betrug der Index 104.1 Punkte (Vorjahr 103.5). Die jährliche Anpassung der bewilligten Lohnsumme berücksichtigt jeweils die Marktanpassungen und die Entwicklung der Teuerung. Aufgrund der vergangenen sowie der beantragten Anpassung der Lohnsumme, kann mit der Entwicklung der Teuerung Schritt gehalten werden.

1.2.2 Personalpolitische Überlegungen

Der Regierungsrat beantragt dem Landrat, für Lohnerhöhungen 0.6 % (rund 374'000 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 % (rund 249'300 Franken) entnommen werden. Entnahmen aus dem Planungsgewinn liegen in der Kompetenz des Regierungsrates.

Damit stehen für Lohnanpassungen Ende 2019 gesamthaft rund 623'300 Franken (oder 1 % der Lohnsumme) zur Verfügung. Dies entspricht auch in etwa der im langjährigen Durchschnitt erwarteten Lohnentwicklung des öffentlichen Sektors.

Die Anerkennungsprämien sind auf 0.3 % der Lohnsumme zu belassen. Bei den Anerkennungsprämien handelt es sich um einmalige Prämien, die beispielsweise für überragende Leistungen ausbezahlt werden können. Sie stellen keinen Lohnbestandteil dar und sind auch nicht im versicherten Lohn der Pensionskasse enthalten.

Die Lohnrunde 2020 soll erneut grösstenteils individuell stattfinden. So sollen 0.8 % der Lohnerhöhung individuell aufgrund der Leistung auf die Mitarbeitenden und Führungskräfte verteilt werden. Der Regierungsrat beabsichtigt aber, eine kleine generelle Lohnerhöhung im Umfang von 0.2 % zu gewähren. Aufgrund der Annahme der STAF-Vorlage (Abstimmung vom 19. Mai 2019) werden allen Arbeitnehmenden ab Januar 2020 höhere AHV-Beiträge (0.15 %) abgezogen werden. Dieser Tatsache möchte der Regierungsrat mit der geplanten generellen Lohnanpassung im Umfang von 0.2 % Rechnung tragen.

Die Lohnrunde hat auch dieses Jahr den klaren Schwerpunkt, 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. Angesichts der momentan guten Konjunktur und des sich abzeichnenden Mangels an Fachkräften ist dies eine unabdingbare Massnahme.

1.3 Paritätische Personalkommission

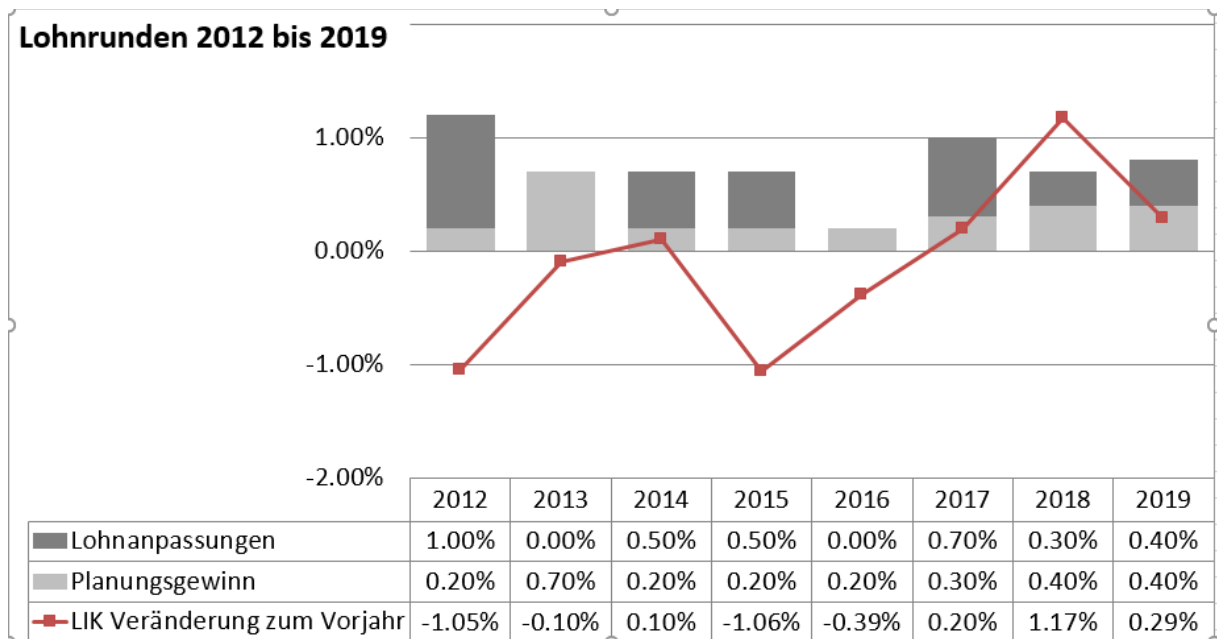
Gemäss Art. 7 Abs. 1 des Personalgesetzes nimmt die Paritätische Personalkommission zu grundlegenden Personalentscheiden Stellung.

Die Paritätische Personalkommission wurde an ihrer Sitzung vom 27. Juni 2019 über die Lagebeurteilung und die geplanten Massnahmen im Zusammenhang mit der Lohnrunde 2020 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. Bereits seit mehreren Jahren wurde jedes Jahr Planungsgewinn (ohne Einfluss auf die Lohnsumme) in unterschiedlicher Höhe entnommen, um die Lohnrunden zu finanzieren. Die nachfolgende Grafik zeigt dies auf.

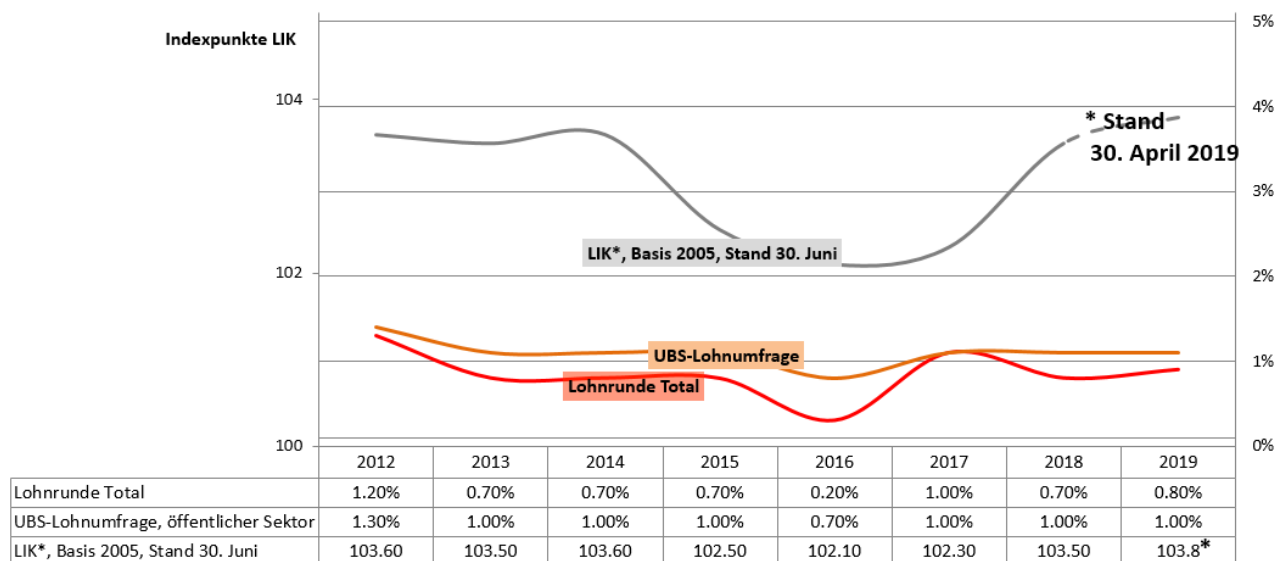


Das Lohnsystem sieht vor, dass der/die Vorgesetzte, die individuelle Lohnanpassung aufgrund der Gesamtbeurteilung (Qualifikation bzw. Leistung) und der Position im Leistungslohnband festgelegt. Vor allem bei jüngeren Mitarbeitenden (bis ca. 45 Jahre) zeigt das Lohnsystem bei guter Leistung eine Lohnentwicklung 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 nur teilweise 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. Wenn der Kanton als Arbeitgeber Erwartungen an seine Mitarbeitenden formuliert, sollten auch die Mitarbeitenden erwarten dürfen, dass gute Leistung entsprechend entlohnt wird.

Der Rückstand von Nidwalden im Lohnvergleich mit der Privatwirtschaft ist gegenüber dem Vorjahr leicht zurückgegangen (+ 0.2 %); er hat sich von – 6.9 % auf – 6.7 % verbessert (vergl. Faktenblatt, Punkt 3).

Lohnrunde Total 2012- 2019 im Vergleich zur Entwicklung LIK und UBS-Lohnumfrage



Der Lohnvergleich 2019 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). Die Position dürfte sich aber 2019 kaum gross verändert haben.

Dank der Politik der kleinen Schritte ist es in den vergangenen Jahren gelungen, den Wert über alle Funktionen wieder in den Bereich von 98 Punkten anzuheben, was in etwa wieder dem Wert von 2010 entspricht. Damit liegt das Lohnniveau der Kantonalen Verwaltung Nidwalden minimal unter dem Durchschnitt. Es gilt diesen Weg in den nächsten Jahren kontinuierlich weiter fortzusetzen, um ein erneutes Absinken zu verhindern. Marktgerechte Löhne sind ein wesentlicher Bestandteil der Attraktivität eines Arbeitgebers. Entscheidend ist aber nicht nur die absolute Höhe des Lohnes sondern vor allem auch die Möglichkeit im Rahmen einer beruflichen Anstellung bei einem Arbeitgeber an einer Lohnentwicklung zu partizipieren.

Um die Konkurrenzfähigkeit unseres Lohnsystemes neutral zu evaluieren, hat der Regierungsrat 2018 eine Evaluation unseres Lohnsystemes durchführen lassen. Er hat in der Folge ein Gesetzgebungsprojekt gestartet, um auf die zukünftigen Veränderungen aktiv reagieren zu können. Im Rahmen des demografischen Wandels wird es zukünftig immer wichtiger, dass wir gut eingearbeitete, motivierte und mobile Mitarbeitende an die Organisation binden können. 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 die Mitarbeitenden dar.

2.2 Wirtschaftlicher Ausblick

Die massgebenden Indikatoren (vergl. Faktenblatt, Punkt 1) zur Lagebeurteilung für die Lohnrunde 2020 könnten zusammenfassend mit „vermehrt unsicher“ beschrieben werden. Die Wirtschaft verliert stärker an Schwung als bisher angenommen, da die weitere wirtschaftliche Entwicklung weiterhin von verschiedenen Unsicherheiten (z. B. drohender Handelskrieg zwischen USA und China) belastet wird. Für 2019 wird mit einem Wachstum des BIP von ungefähr 1 Prozent gerechnet. Für 2020 wird mit einer Wachstumserholung auf ca. 1.7 Prozent gerechnet. Die Entwicklung der Teuerung bleibt nach wie vor moderat (zwischen 0.4 und 0.6 Prozent für 2019 bzw. 2020). Die Entwicklung des Finanzhaushaltes des Kantons ist zwar immer noch leicht angespannt, dürfte sich aber mittelfristig verbessern. Einerseits durch

die Stabilisierung der NFA-Beiträge für die Geberkantone andererseits durch die Umsetzung der Steuervorlage (STAF).

Beschluss

1. Die Finanzdirektion wird beauftragt, im Budget 2020 0.6 % der Lohnsumme (rund 374'000 Franken für individuelle Anpassungen vorzusehen.
2. Aus dem Planungsgewinn werden 0.4 % der Lohnsumme (rund 249'300 Franken) für zusätzliche Lohnmassnahmen zur Verfügung gestellt. Davon sollen 0.2 % für eine generelle Anpassung der Löhne verwendet werden.
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. Faktenblatt als Beilage):

- Landratssekretariat
- Obergerichtspräsidium
- Finanzverwaltung
- Finanzkontrolle
- Personalamt

REGIERUNGSRAT NIDWALDEN

Landschreiber

