



Stans, 30. Juni 2020
Nr. 363

Finanzdirektion. Personal. Lohnrunde 2021. Lohnanpassungen per 1. Januar 2021.
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 (Art. 33 Abs. 3 PersG).

1.2 Massnahmen Lohnrunde 2021

1.2.1 Entwicklung der Teuerung

Für die Jahre 2020 und 2021 wird ein Rückgang der Teuerung erwartet (vergl. Faktenblatt Punkt 1.1). 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 2020 betrug der Index 102.8 Punkte (Vorjahr 104.1).

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 aufgrund der unsicheren wirtschaftlichen Lage keine Lohnerhöhungen zu Lasten der Lohnsumme vorzunehmen.

Die Lohnrunde wird ausschliesslich über den Planungssaldo bestritten. Zu diesem Zweck sollen dem Planungssaldo 600'000 Franken (rund 1 % der Lohnsumme) entnommen werden. Davon sollen 400'000 Franken für Lohnanpassungen verwendet werden, die sich aus dem Projekt Überprüfung Lohnsystem (Funktions- resp. Einreihungsüberprüfung) ergeben. 200'000 Franken werden für weitere leistungsbezogene, individuelle Lohnerhöhungen eingesetzt. Entnahmen aus dem Planungssaldo liegen in der Kompetenz des Regierungsrates.

Die Schwerpunkte der diesjährigen Lohnrunde ergeben sich aus der geplanten Verwendung der Mittel. Einerseits werden Korrekturen aufgrund von neuen Lohnbandeinreihungen (Projekt

Einreihungsüberprüfung) umgesetzt, um eine marktfähige Entlohnung von Fach- und Führungskräften sicherzustellen. Andererseits sind – wie in den vergangenen Jahren – Leistungsträger sowie wichtige Spezialisten zu berücksichtigen. Auf eine generelle Lohnerhöhung wird verzichtet.

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. Zudem sind im 2020 viele Mitarbeitende mit den Auswirkungen der Corona-Pandemie speziell gefordert. Mit den Prämien kann auch diese ausserordentliche Leistung finanziell anerkannt werden.

1.3 Paritätische Personalkommission

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

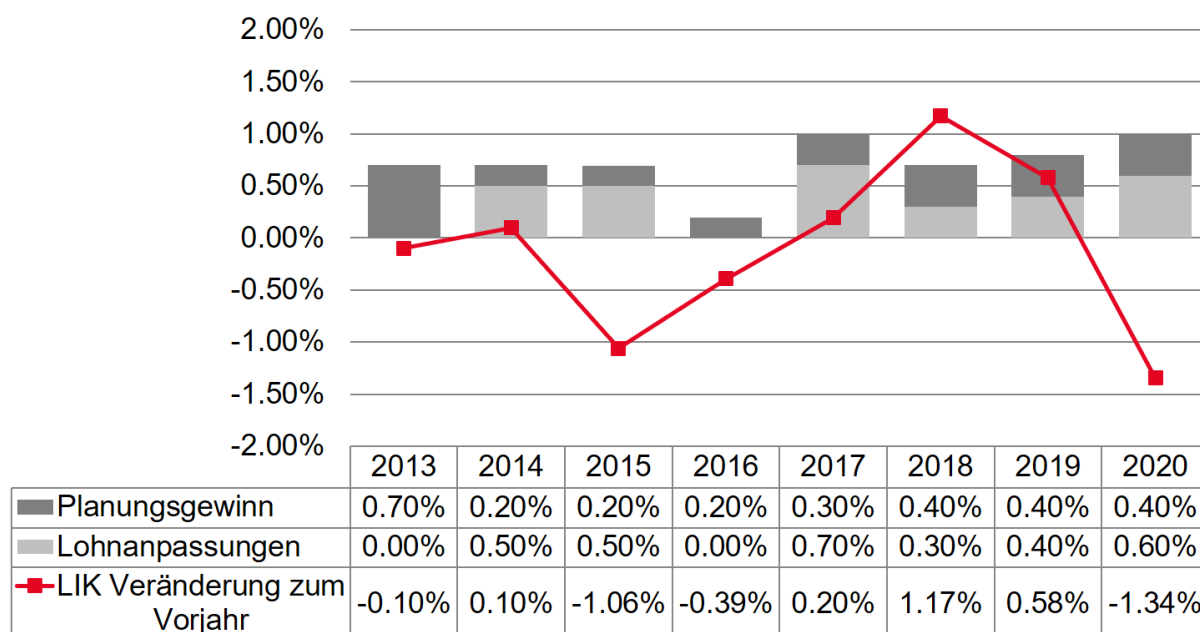
Die Paritätische Personalkommission wurde an ihrer Sitzung vom 25. Juni 2020 über die Lagebeurteilung und die geplanten Massnahmen im Zusammenhang mit der Lohnrunde 2021 informiert. Sie hat von der geplanten Anpassung der Lohnsumme gemäss den Beratungen des Regierungsrates anlässlich der Klausursitzung 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 Planungssaldo (ohne Einfluss auf die Lohnsumme) in unterschiedlicher Höhe entnommen, um die Lohnrunden zu finanzieren. Die nachfolgende Grafik zeigt dies auf.

Lohnrunden 2013 bis 2020

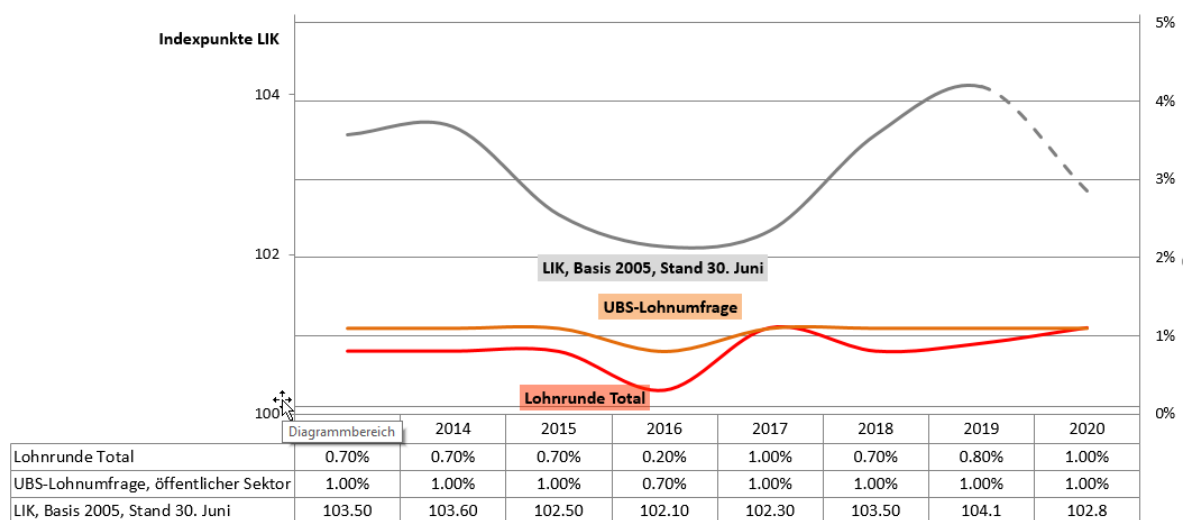


Das Lohnsystem sieht vor, dass Vorgesetzte, die individuelle Lohnanpassung aufgrund der Gesamtbeurteilung (Qualifikation bzw. Leistung) und der Position im Leistungslohnband festlegen. Dies bedingt, dass Mittel für Lohnanpassungen zur Verfügung stehen müssen.

Durch die Corona-Pandemie besteht aktuell eine grosse Verunsicherung, wie sich die Volkswirtschaft in den kommenden Jahren entwickeln wird und welche Auswirkungen dies finanziell auf die Kantonale Verwaltung aber auch auf den Arbeitsmarkt haben wird. Deshalb wird auf einen Antrag zuhanden des Landrates für Lohnerhöhungen zu Lasten der Lohnsumme verzichtet. Dennoch gilt es das Projekt Funktionsbewertungen abzuschliessen sowie Leistungsträger und Spezialisten angemessen zu entlönnen. Die Mittel aus dem Planungssaldo werden verwendet, um diese Zielsetzungen zu erreichen.

Der Rückstand von Nidwalden im Lohnvergleich mit der Privatwirtschaft ist gegenüber dem Vorjahr leicht gestiegen (+ 0.1 %); er hat sich von -6.7 % auf -6.8 % verschlechtert (vergl. Faktenblatt, Punkt 3).

Lohnrunde Total 2013- 2020 im Vergleich zur Entwicklung LIK und UBS-Lohnumfrage



Der Lohnvergleich 2020 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 2020 kaum 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 knapp 99 Punkten anzuheben, was in etwa dem Wert von 2015 entspricht. Damit liegt das Lohnniveau der Kantonalen Verwaltung Nidwalden minimal unter dem Zentralschweizer 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 partizipieren zu können.

Um die Konkurrenzfähigkeit unseres Lohnsystemes zu untersuchen, 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. Das Projekt hat – wie bereits erwähnt – Anpassungen in den Lohnbandeinreihungen zur Folge, welche kommuniziert und mit Lohnanpassungen zumindest teilweise abgegolten werden sollen. 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 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 mit einem grossem Knowhow-Verlust verbunden. 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 2021 können zusammenfassend mit „unsicher“ beschrieben werden. Der weitere Konjunkturverlauf hängt entscheidend von der Entwicklung der Pandemie ab. Die Prognoseunsicherheit bleibt somit aussergewöhnlich hoch.

Beschluss

1. Die Finanzdirektion wird beauftragt, im Budget 2021 keine Anpassung der Lohnsumme für Lohnerhöhungen beim Landrat zu beantragen.
2. Aus dem Planungssaldo werden 600'000 Franken (rund 1.0 % der Lohnsumme) zur Verfügung gestellt. Davon werden 400'000 Franken für neue Lohnbandeinreihungen (Projekt Funktions- resp. Einreihungsüberprüfung) und 200'000 Franken für zusätzliche, individuelle Lohnanpassungen verwendet.
3. Für Anerkennungsprämien für individuelle ausserordentliche Leistungen sind 0.3 % der Lohnsumme vorzusehen.

Mitteilung durch Protokollauszug an:

- Landratssekretariat
- Obergerichtspräsidium
- Finanzverwaltung
- Finanzkontrolle
- Personalamt

REGIERUNGSRAT NIDWALDEN

A. Eberli

Landschreiber Armin Eberli

