



Stans, 6. Juli 2021
Nr. 407

Finanzdirektion. Personal. Lohnrunde 2022. Lohnanpassungen per 1. Januar 2022.
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 2022

1.2.1 Entwicklung der Teuerung

Für die Jahre 2021 und 2022 wird eine moderate Teuerung erwartet (vergl. Faktenblatt Punkt 1.1). Für die Berechnung einer allfällig ausgleichenden Teuerung gilt der Landesindex der Konsumentenpreise (Basis 2005) mit Stichtag 30. Juni. Am 30. Juni 2021 betrug der Index 103.4 und stand damit 0.6 Punkte höher als im Vorjahr. Die Lohnsumme basiert unverändert auf einem Indexstand von 104.1 Punkten. Die jährliche Anpassung der bewilligten Lohnsumme berücksichtigt jeweils die Marktanpassungen und die Entwicklung der Teuerung.

1.2.2 Personalpolitische Überlegungen

Der Regierungsrat beantragt dem Landrat für Lohnerhöhungen 0.75 % (rund 480'000 Franken) der Lohnsumme zur Verfügung zu stellen. Die Lohnsumme soll zu diesem Zweck um diesen Betrag angepasst werden.

Aus dem Planungsgewinn sollen weitere 0.5 % (rund 320'000 Franken) entnommen werden. Entnahmen aus dem Planungsgewinn liegen in der Kompetenz des Regierungsrates.

Damit stehen für Lohnanpassungen Ende 2021 gesamthaft rund 800'000 Franken (oder 1.25 % der Lohnsumme) zur Verfügung. Es ist zu erwarten, dass die umliegenden Kantone und Städte eine etwas tiefere Lohnentwicklung (rund 1 %) machen werden. Auch wenn angesichts von Covid-19 noch einige Unsicherheiten bestehen – aktuell deuten die Zeichen auf eine starke konjunkturelle Erholung hin. Der Wettbewerb um Mitarbeitende und Fachkräfte dürfte sich als Folge der wirtschaftlichen Erholung stark akzentuieren. Aus diesem Grund ist eine

adäquate Lohnrunde von grosser Bedeutung. Die geplante Lohnrunde steht auch in Übereinstimmung mit der lohnpolitischen Strategie des Regierungsrates. Diese Strategie sieht vor, das Lohnniveau der kantonalen Verwaltung an das Zentralschweizer Lohnniveau anzupassen; aktuell liegt das Lohnniveau der Kantonalen Verwaltung bei rund 99 % dieses Durchschnittes (vergl. Faktenblatt Punkt 2). Um dieses Ziel zu erreichen und im Lohnvergleich Boden gut zu machen, ist eine etwas höhere Lohnrunde als die umliegenden Kantone und Städte nötig.

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 soll erneut ausschliesslich individuell stattfinden. Der Regierungsrat plant keine generelle Lohnerhöhung. Das Ziel der diesjährigen Lohnrunde ist es, Leistungsträger und Spezialisten zu berücksichtigen und so einen Beitrag zu leisten, solche Mitarbeitenden an die Institution zu binden. Speziell sollen jüngere und damit mobilere Leistungsträger berücksichtigt werden. In zweiter Priorität sollen Mitarbeitenden in den Genuss einer Lohnerhöhung kommen, die über Aufholpotenzial verfügen.

1.3 Paritätische Personalkommission

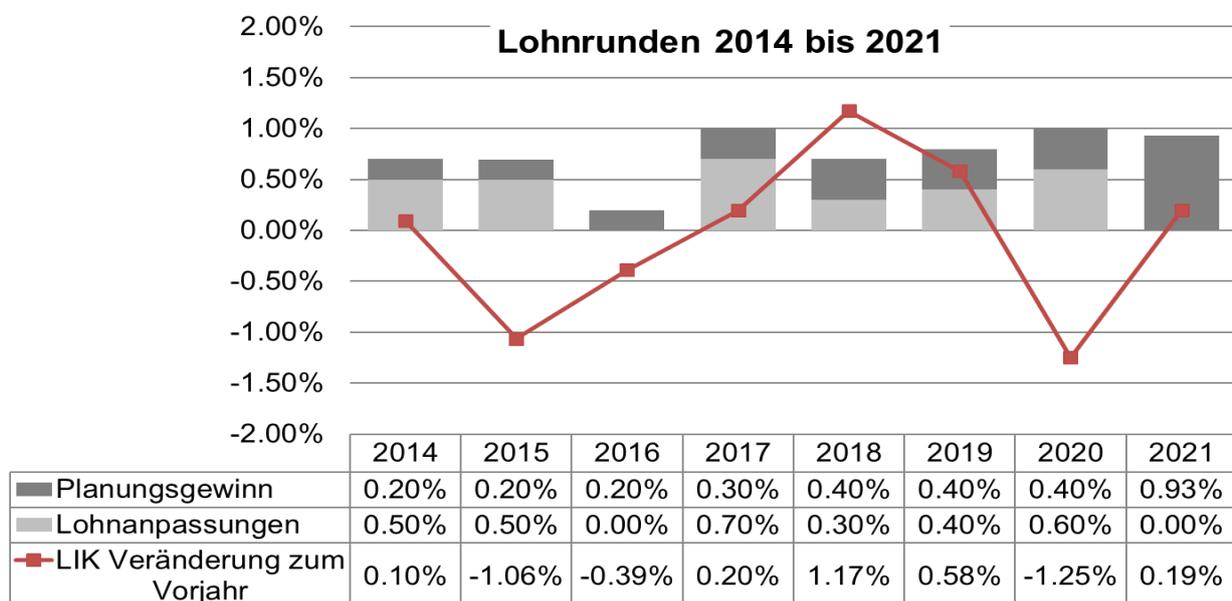
Gemäss Art. 7 Abs. 1 des Personalgesetzes nimmt die Paritätische Personalkommission zu grundlegenden Personalentscheiden Stellung.

Die Paritätische Personalkommission wurde an ihrer Sitzung vom 1. Juli 2021 über die Lagebeurteilung und die geplanten Massnahmen im Zusammenhang mit der Lohnrunde 2022 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

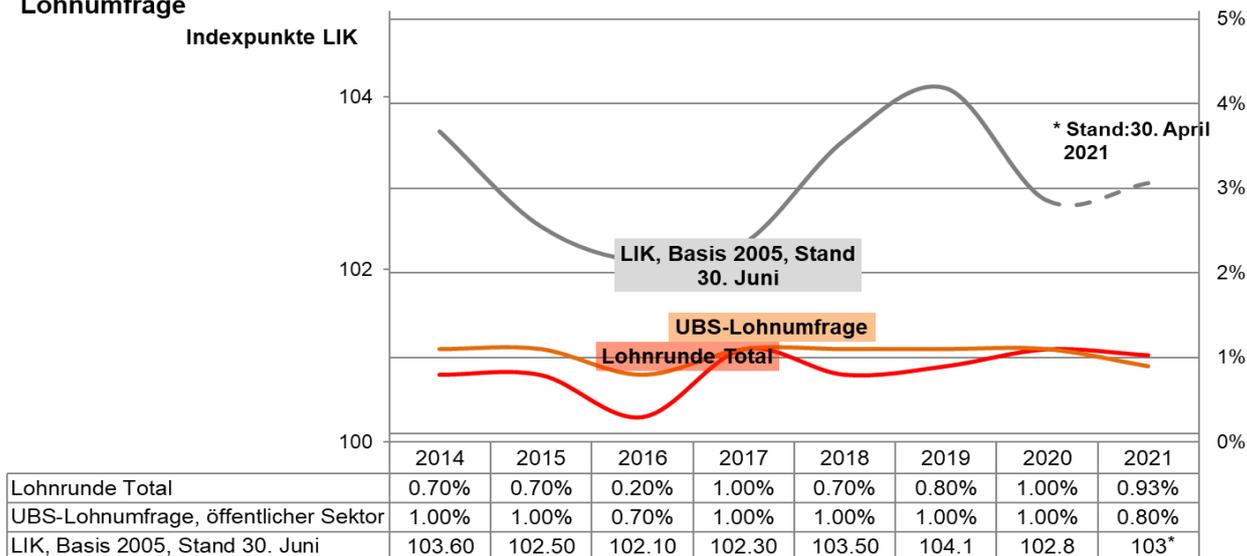
In den letzten Jahren wurde die Lohnsumme jährlich gemäss nachstehender Grafik erhöht. Bereits seit mehreren Jahren wurde jedes Jahr Planungsgewinn (ohne Einfluss auf die Lohnsumme) in unterschiedlicher Höhe entnommen, um die Lohnrunden zu finanzieren. Die nachfolgende Grafik zeigt dies auf.



Das Lohnsystem sieht vor, dass 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.

Das Projekt Funktionsbewertungen konnte per Ende 2020 abgeschlossen werden. Die betroffenen Mitarbeitenden konnten im Rahmen der Lohnrunde 2021 von einer strukturellen Lohnanpassung profitieren. Dazu wurden ausschliesslich Mittel aus dem Planungsgewinn verwendet.

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



Der Lohnvergleich 2021 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 in diesem Jahr 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 gut 99 Punkten anzuheben, was in etwa wieder dem Wert von 2012 entspricht. Damit liegt das Lohnniveau der Kantonalen Verwaltung Nidwalden aktuell leicht unter dem Zentralschweizer Durchschnitt. Es gilt, diesen Weg in den nächsten Jahren kontinuierlich weiter fortzusetzen. In den Legislaturzielen 2021 bis 2024 hat sich der Regierungsrat deshalb das Ziel gesetzt, den Zentralschweizerischen Durchschnitt (entspricht 100 Punkten) über alle Funktionen zu erreichen. Es gilt, ein erneutes Absinken im Lohnvergleich zu verhindern, was voraussetzt, dass genügend Mittel für die Lohnentwicklung zur Verfügung stehen müssen.

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.

Im Rahmen des demografischen Wandels wird es zukünftig immer wichtiger, dass wir gut eingearbeitete, motivierte und mobile Mitarbeitende für die kantonale Verwaltung gewinnen und diese an die Organisation binden können. Aus strategischer Sicht dürfte sich das Angebot an Arbeitskräften zukünftig eher verknappen. Diese Situation stellt insbesondere deshalb eine gewisse Gefahr dar, weil jüngere Mitarbeitende heute beruflich viel mobiler sind und teilweise andere Lebensentwürfe suchen, als die Generation von erfahrenen, älteren Arbeitskräften. Diese Mitarbeitergruppe hat oft noch sehr lange Zeiträume bei einem Arbeitgeber verbracht.

Diese älteren, erfahrenen Arbeitskräfte verlassen aber in den nächsten Jahren sukzessive den Arbeitsmarkt – und müssen ersetzt werden. Abgänge sind oft nicht einfach zu ersetzen und führen meist zu ein grossem Knowhow-Verlust. Eine adäquate Lohnentwicklung stellt deshalb eine wichtige Bindungsmassnahme für die Mitarbeitenden dar. Zudem kann damit auch eine gute Leistung finanziell honoriert werden.

2.2 Wirtschaftlicher Ausblick

Die massgebenden Indikatoren (vergl. Faktenblatt, Punkt 1) zur Lagebeurteilung für die Lohnrunde 2022 hängen entscheidend von der Entwicklung bzw. der Bewältigung der Pandemie ab. Auch wenn nach wie vor noch eine gewisse Prognoseunsicherheit bleibt, ist grundsätzlich für 2021 und 2022 mit einer sehr guten Entwicklung der Konjunktur zu rechnen. Dies wird sich auch auf den Arbeitsmarkt auswirken und in gewissen Berufsgruppen zu einer weiteren Verknappung führen. In diesem Zusammenhang wird auch ein Rückgang der Arbeitslosenquote für das Jahr 2022 erwartet.

Beschluss

1. Die Finanzdirektion wird beauftragt, im Budget 2022 eine Anpassung der Lohnsumme um 0.75 % (rund 480'000 Franken) für individuelle Lohnerhöhungen vorzusehen.
2. Aus dem Planungsgewinn werden weitere 0.5 % (rund 320'000 Franken) für zusätzliche 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:

- Landratssekretariat
- Obergerichtspräsidium
- Finanzverwaltung
- Finanzkontrolle
- Personalamt

REGIERUNGSRAT NIDWALDEN

Landschreiber Armin Eberli

