



Stans, 13. September 2022
Nr. 517

Finanzdirektion. Personal. Lohnrunde 2023. Lohnanpassungen per 1. Januar 2023.
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 2023

Vorbemerkung

Die Massnahmen bezüglich Lohnrunde 2023 stützen sich auf eine Lagebeurteilung, welche im Frühjahr erstellt wurde und auf zu diesem Zeitpunkt bekannten Parametern beruht. Zusammengefasst werden diese Parameter in einem Faktenblatt, welches jeweils dem RRB beigefügt ist und auf welches im Rahmen des RRB's auch Bezug genommen wird.

Die wirtschaftliche Situation ist gegenwärtig ausgesprochen dynamisch und verändert sich teilweise nicht vorhersehbar (z. B. Energiemärkte). Der Regierungsrat hat versucht, die sich rasch veränderten Rahmenbedingungen bei seiner Entscheidung bezüglich Lohnrunde 2023 zu berücksichtigen – wir verweisen in diesem Zusammenhang auf Punkt 1.4.

1.2.1 Entwicklung der Teuerung

Für die Jahre 2022 und 2023 wird eine im Vergleich der letzten Jahre höhere Teuerung erwartet (vgl. Faktenblatt Punkt 1.1). Für die Berechnung einer allfällig auszugleichenden Teuerung gilt der Landesindex der Konsumentenpreise (Basis 2005) mit Stichtag 30. Juni. Am 30. Juni 2022 betrug der Index 106.9 Punkte (Vorjahr 103.4) und stand damit 3.5 Punkte höher als im Vorjahr. Die Lohnsumme basiert aktuell noch unverändert auf einem Indexstand von 104.1 Punkten; sie gilt bis zu diesem Indexstand als ausgeglichen. Die jährliche Anpassung der bewilligten Lohnsumme berücksichtigt jeweils die Marktanpassungen und die Entwicklung der Teuerung. In den letzten Monaten hat jedoch die Teuerung in der Schweiz markant angezogen.

1.2.2 Personalpolitische Überlegungen

Der Regierungsrat beantragt dem Landrat für Lohnerhöhungen 1.0 % (rund 650'000 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 328'000 Franken) entnommen werden. Entnahmen aus dem Planungsgewinn liegen in der Kompetenz des Regierungsrates. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt sind im Planungsgewinn keine Mittel mehr vorhanden. Dies ist dem Umstand zuzuschreiben, dass die personellen Auswirkungen von Covid-19 (z. B. Mitarbeitende für Contact-Tracing und Impfzentrum etc.) bisher ausschliesslich über den Planungsgewinn finanziert worden sind. Die befristeten Arbeitsverträge für diese Mitarbeitenden laufen jedoch sukzessive aus, weshalb davon ausgegangen werden kann, dass sich das Gefäss des Planungsgewinns nach und nach wieder etwas auffüllen wird. Sofern Covid-19 zu keinen weiteren nicht vorhersehbaren Situationen führt, kann davon ausgegangen werden, dass Mittel für die Lohnrunde aus dem Planungsgewinn zur Verfügung stehen sollten.

Damit stehen für Lohnanpassungen Ende 2022 gesamthaft rund 980'000 Franken (oder 1.5 % der Lohnsumme) zur Verfügung. Es ist zu erwarten, dass die umliegenden Kantone und Städte Lohnentwicklungen im ungefähr gleichen Umfang machen werden. Die wirtschaftlichen Folgen von Covid-19 sind aktuell noch nicht bewältigt. Diese Situation wird jedoch momentan überlagert durch den Krieg in der Ukraine. Auch wenn gegenwärtig die Zeichen noch auf eine konjunkturelle Erholung hindeuten, sind die Unsicherheiten grösser geworden. Je nach Entwicklung der Rohstoffpreise (Unterbruch russischer Rohstofflieferungen) könnte der Euroraum in eine Rezession fallen, was auch Rückwirkungen auf die Schweiz hätte.

Der Wettbewerb um Mitarbeitende und Fachkräfte hat sich aufgrund von Nachholeffekten von Covid-19 und der wirtschaftlichen Erholung bereits stark akzentuiert. Er dürfte sich aufgrund der demografischen Entwicklung noch weiter verschärfen. 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 98 % dieses Durchschnittes (vgl. Faktenblatt Punkt 2).

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.

Aktuell geht der Regierungsrat davon aus, dass die Lohnrunde individuell stattfinden soll, es also keine generelle Lohnerhöhung geben wird. Je nach weiterer Entwicklung der Teuerung wird der Regierungsrat diesen Grundsatzentscheid im Herbst im Hinblick auf die Umsetzung der Lohnrunde 2023 nochmals überprüfen. Die Lohnbänder werden zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht angepasst.

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 Mitarbeitende 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 23. Juni 2022 über die Lagebeurteilung und die geplanten Massnahmen im Zusammenhang mit der Lohnrunde 2023 informiert. Sie hat von der geplanten Anpassung der Lohnsumme gemäss den Beratungen des Regierungsrates anlässlich der Klausursitzung Kenntnis genommen. Insbesondere die Arbeitnehmerseite regt jedoch an, dass je nach Entwicklung der Teuerung eine Lohnrunde von mehr als 1.5 % gewährt werden sollte. Aus Sicht der Finanzdirektion ist es aktuell nicht verantwortbar, mehr als die geplanten 0,5 % (bzw. rund 328'000 Franken) aus dem Planungsgewinn zu entnehmen. Eine insgesamt höhere Lohnrunde wäre deshalb nur möglich, wenn dem Landrat ein Antrag auf Anpassung der Lohnsumme um mehr als 1 % gestellt würde. Die Idee, im Herbst je nach Teuerungsentwicklung eine generelle Lohnanpassung durchzuführen unterstützt die paritätische Personalkommission.

1.4 Ergänzenden Massnahmen zu Lohnrunde gemäss Kapitel 1.2

Die im Faktenblatt geschilderte Ausgangslage zur Festlegung der jährlichen Lohnentwicklung basiert jeweils auf den im Frühjahr bekannten Parametern (Konjunktur, Teuerung etc.). Die Ausgangslage hat sich aufgrund der aktuell ausserordentlichen Situation seit dem Frühjahr grundlegend verändert. Die Inflation erweist sich als hartnäckiger, höher und länger andauernd als bisher angenommen. Weiter waren in den vergangenen Monaten grössere Verwerfungen auf den Energiemärkten zu verzeichnen.

Aufgrund dieser Entwicklungen hat sich der Regierungsrat an der ersten Lesung des Budgets 2023 dafür ausgesprochen, die Lohnsumme um zusätzlich 0.5 % zu erhöhen und diese für eine generelle Lohnanpassung zu verwenden. Dieser Entscheid berücksichtigt auch die Anliegen der Paritätischen Personalkommission (vergl. Punkt 1.3).

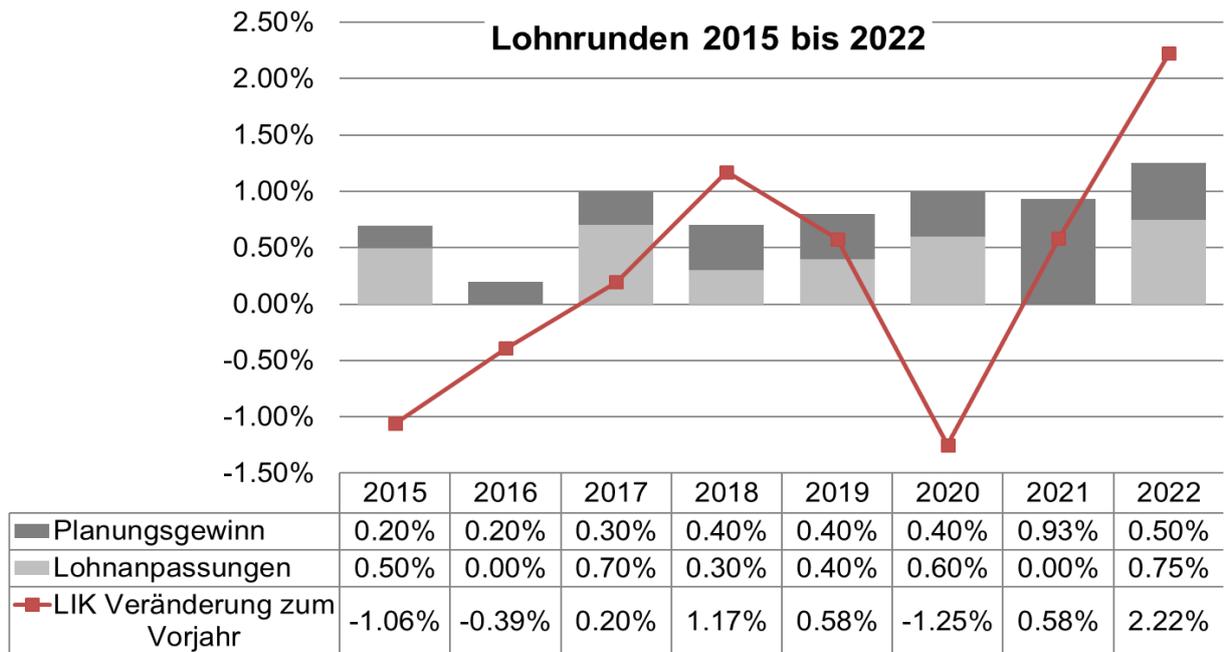
	RRB Nr. 405 5. Juli 2022 *		Anpassung 1. Lesung Budget 2023		RRB Nr. 517 13. Sept. 2022	
	%	TCHF	%	TCHF	%	TCHF
Markt- und systembedingte Anpassungen	1.00	655'900	0.00	0	1.00	655'900
Generelle Anpassungen	0.00	0	0.50	328'000	0.50	328'000
Anpassung Lohnsumme durch Landrat	1.00	655'900	0.50	328'000	1.50	983'900
Via Planungssaldo (Kompetenz Regierungsrat)	0.50	328'000	0.00	0	0.50	328'000
Insgesamt zur Verfügung für Lohnrunde	1.50	983'900	0.50	328'000	2.00	1'311'900

* wird ersetzt durch diesen RRB

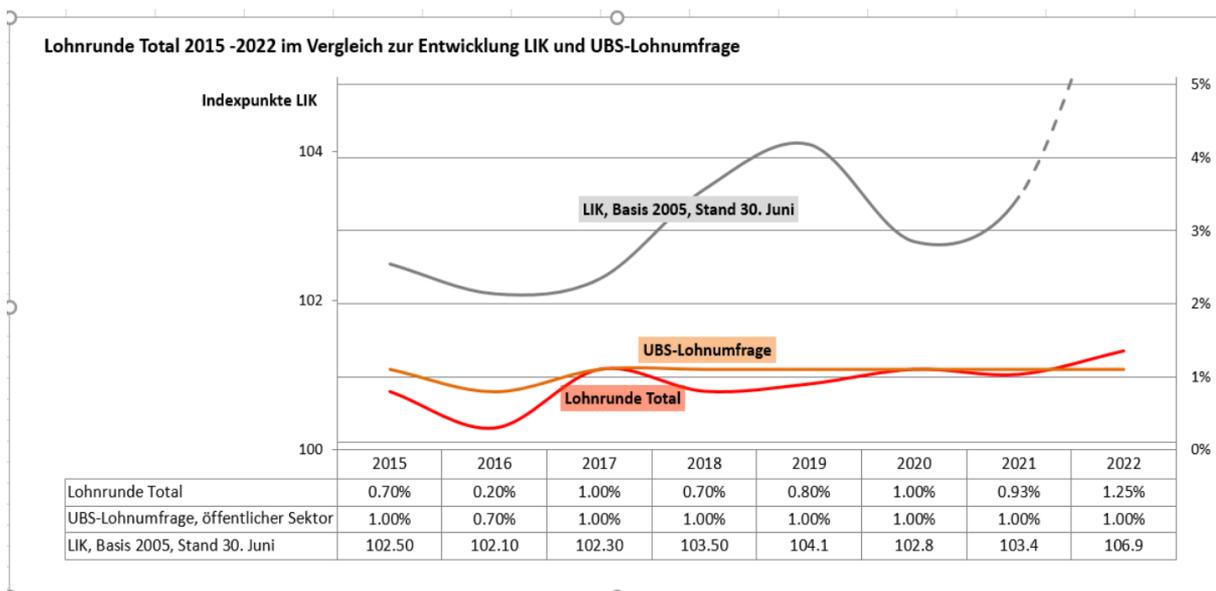
2 Erwägungen

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.



Der Lohnvergleich 2022 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). Gegenüber 2020 resultiert ein leichter Rückgang von rund 99 % auf aktuell 98 %.

Damit liegt das Lohnniveau der kantonalen Verwaltung Nidwalden leicht unter dem Zentralschweizer Durchschnitt. Es gilt, den Weg der kleinen Schritte, welcher in den letzten Jahren gegangen wurde, in den nächsten Jahren kontinuierlich weiter fortzusetzen. Dieser Weg hat in den letzten Jahren dazu geführt, dass sich der Kanton Nidwalden dem Zentralschweizer Durchschnitt annähern konnte. In den Legislaturzielen 2021 bis 2024 hat sich der Regierungsrat das Ziel gesetzt, den zentralschweizerischen Durchschnitt (entspricht 100 Punkten) über alle Funktionen zu erreichen. Es gilt, ein weiteres Absinken im Lohnvergleich zu verhindern,

was voraussetzt, dass regelmässig 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 noch weiter 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 einem 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 2023 hängen entscheidend von der weiteren Entwicklung im Ukraine-Konflikt und der damit verbundenen Entwicklung der Rohstoffpreise ab. Auch wenn nach wie vor noch eine Prognoseunsicherheit bleibt, ist grundsätzlich für 2022 und 2023 von einer soliden wirtschaftlichen Entwicklung auszugehen. Die Verknappung von Arbeitskräften dürfte sich jedoch noch weiter akzentuieren. In diesem Zusammenhang ist mit einem weiteren Rückgang der Arbeitslosenquote für das Jahr 2023 zu rechnen.

2.3 Anpassungen zum RRB Nr. 405 vom 5. Juli 2022

Vor den Sommerferien werden jeweils die Beschlüsse für die Anpassung der Lohnsumme sowie der Leistungsaufträge durch den Regierungsrat verabschiedet. Aufgrund der erwarteten weiter anhaltenden hohen Teuerung hat sich der Regierungsrat an der ersten Lesung des Budgets 2023 dafür ausgesprochen, die Lohnsumme um zusätzlich 0.5 % zu erhöhen und diese für eine generelle Anpassung zu verwenden. Somit wird auch dem Anliegen der paritätischen Personalkommission, insbesondere der Arbeitnehmerseite, Rechnung getragen (siehe 1.3).

Beschluss

1. Der RRB Nr. 406 vom 5. Juli 2022 wird aufgehoben.
2. Die Finanzdirektion wird beauftragt, im Budget 2023 eine Anpassung der Lohnsumme um 1.5 % (983'900 Franken) für Lohnerhöhungen vorzusehen. Davon sind 0.5 % für eine generelle Lohnerhöhung zu verwenden.
3. Aus dem Planungsgewinn werden weitere 0.5 % (328'000 Franken) für zusätzliche Lohnmassnahmen zur Verfügung gestellt.
4. Für Anerkennungsprämien für individuelle ausserordentliche Leistungen sind 0.3 % der Lohnsumme vorzusehen.
5. Der Regierungsratsbeschluss inklusive Beilage ist mit den weiteren Budgetunterlagen dem Landrat zuzustellen.

Mitteilung durch Protokollauszug an:

- Landratssekretariat
- Obergerichtspräsidium
- Finanzverwaltung
- Finanzkontrolle
- Personalamt

REGIERUNGSRAT NIDWALDEN



Landschreiber Armin Eberli

