



Stans, 4. Juli 2023
Nr. 390

Finanzdirektion. Personal. Lohnrunde 2024. Lohnanpassungen per 1. Januar 2024.
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 2024

1.2.1 Entwicklung der Teuerung

Für die Jahre 2023 wird eine weiterhin im Vergleich der letzten Jahre hohe Teuerung erwartet. Diese dürfte sich 2024 weiter zurückbilden aber immer noch leicht erhöht bleiben (vgl. 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 2023 betrug der Index 108.7 Punkte (Vorjahr 106.9) und stand damit 1.8 Punkte höher als im Vorjahr. Die Lohnsumme basiert aktuell noch unverändert auf einem Indexstand von 104.1 Punkten. Die jährliche Anpassung der bewilligten Lohnsumme berücksichtigt jeweils die Marktanpassungen und die Entwicklung der Teuerung. Seit 2022 hat jedoch die Teuerung in der Schweiz markant angezogen.

1.2.2 Personalpolitische Überlegungen

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt sind im Planungsgewinn kaum mehr freie Mittel vorhanden, um damit zumindest einen Teil der Lohnrunde zu finanzieren. Deshalb muss die gesamte geplante Lohnrunde über eine Anpassung der Lohnsumme durch den Landrat erfolgen.

Der Regierungsrat beantragt dem Landrat für Lohnerhöhungen 2.75 % (rund 1'870'000 Franken) der Lohnsumme zur Verfügung zu stellen. Die Lohnsumme soll zu diesem Zweck um diesen Betrag angepasst werden.

Es ist zu erwarten, dass die umliegenden Kantone und Städte Lohnentwicklungen im ungefähr gleichen Umfang machen werden.

Das beherrschende personalpolitische Thema der letzten Jahre war (und ist) der Fachkräftemangel. Alle Branchen suchen beinahe händeringend nach qualifizierten Mitarbeitenden. Der Fachkräftemangel dürfte sich aufgrund der demografischen Entwicklung in den kommenden Jahren noch weiter verschärfen. Diese Situation führt dazu, dass der Druck auf die Löhne tendenziell zunimmt. Aus diesem Grund ist eine gute Lohnrunde von grosser Bedeutung. Die kantonale Verwaltung muss am Arbeitsmarkt konkurrenzfähig bleiben. Neben lohnpolitischen Massnahmen wird momentan auch auf weiteren Ebenen (Teilrevision des Pensionskassen- und des Personalgesetzes sowie neuer Arbeitgeberauftritt) gearbeitet, um den Kanton als attraktiven Arbeitgeber besser zu positionieren. 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 98.9 % dieses Durchschnittes (vergl. 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.

Aufgrund der momentan relativ hohen Teuerung geht der Regierungsrat davon aus, dass die Lohnrunde einen individuellen und einen generellen Teil umfassen soll. Er plant aktuell, eine generelle Lohnerhöhung von 1.5 % zu gewähren und 1.25 % der Mittel individuell sowie leistungsbezogen zu verwenden. Je nach weiterer Entwicklung der Teuerung wird der Regierungsrat diesen Grundsatzentscheid im Herbst im Hinblick auf die Umsetzung der Lohnrunde 2024 nochmals überprüfen.

Das Ziel der diesjährigen individuellen Lohnrunde ist es, in erster Linie Leistungsträger und Spezialisten zu berücksichtigen. Es ist in der gegenwärtigen Situation zentral, diese (gesuchten) Fachkräfte an die Institution zu binden und wo immer möglich eine Abwanderung zu verhindern. Speziell sollen insbesondere jüngere und damit mobilere Leistungsträger und Spezialisten berücksichtigt werden. Mitarbeitende, die über Aufholpotenzial verfügen, sollen insoweit berücksichtigt werden, als sie die oben beschriebenen Voraussetzungen erfüllen.

Gestützt auf Art. 29 Personalgesetz (PersG, NG 165.1) legt der Regierungsrat die Lohnbänder fest. Diese sind regelmässig der Teuerung anzupassen, damit das Verhältnis der Löhne zum Lohnband bzw. zur Lohnleitlinie nicht verschoben wird. Aufgrund der aufgelaufenen Teuerung sind die Lohnbänder des Verwaltungs- und des Lehrpersonals auf den 1. Januar 2024 um 3 % anzuheben. Damit gilt ein Indexstand von 108.7 Punkten als ausgeglichen. Mit der Anpassung der Lohnbänder an die Teuerung werden die einzelnen Löhne nicht erhöht.

Die Löhne der Behörden richten sich nach dem Entschädigungsgesetz (EntschG, NG 161.3) und definieren sich in Prozenten des Maximums des Jahresgehaltes des höchsten Lohnbandes gemäss der Entlohnungsverordnung (EntlV, NG 165.113). Durch die geplante Anhebung der Lohnbänder verändern sich sowohl die Lohnmaxima als auch Lohnminima der Lohnbänder um jeweils 3 %, was für die dem Entschädigungsgesetz unterstellten Behörden zu einer Lohnerhöhung im gleichen Umfang führt. Die Lohnbänder wurden letztmals im Jahr 2008 an die Teuerung angepasst.

1.3 Paritätische Personalkommission

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

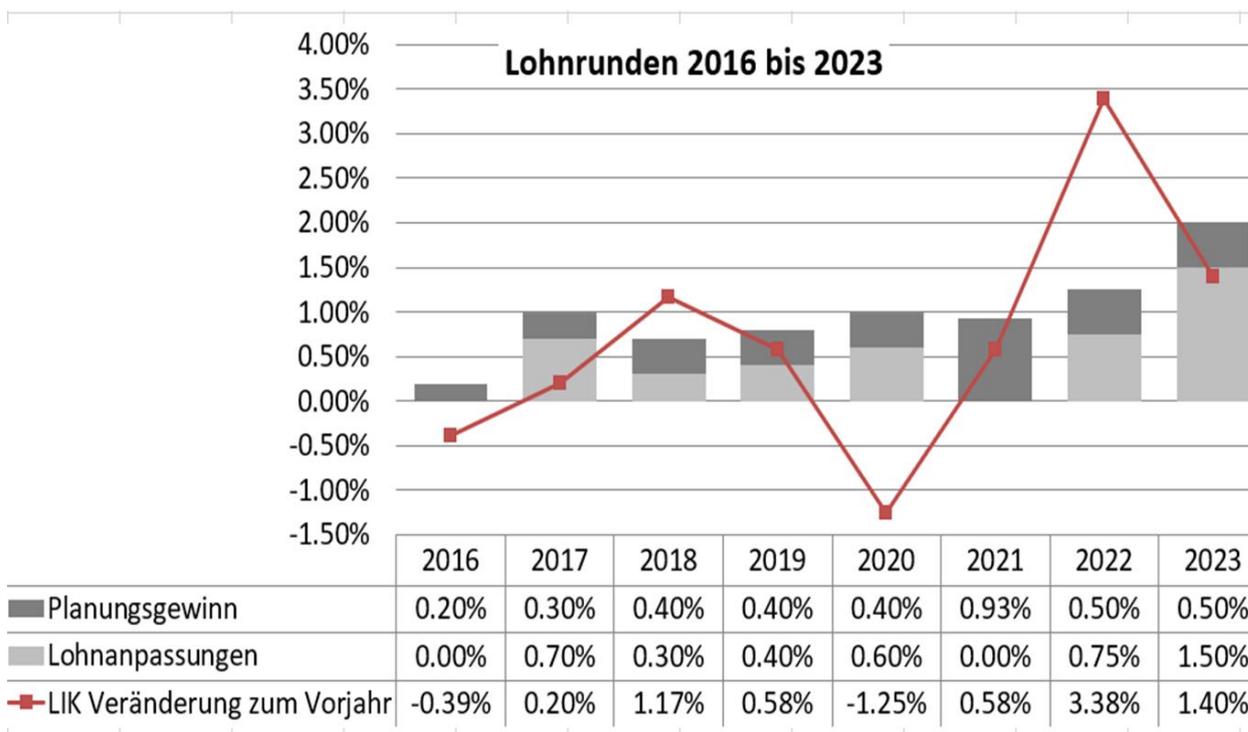
Die paritätische Personalkommission wurde an ihrer Sitzung vom 23. Juni 2023 über die Lagebeurteilung und die geplanten Massnahmen im Zusammenhang mit der Lohnrunde 2024 informiert. Sie hat von der geplanten Anpassung der Lohnsumme gemäss den Beratungen

des Regierungsrates anlässlich der Klausursitzung Kenntnis genommen. Die Arbeitnehmerseite weist jedoch darauf hin, dass sich die geplante Lohnrunde von NW lediglich im Mittelfeld der Innerschweizer Kantone bewegt. Zudem sei auch die Lohnrunde 2023 mit 2.0 % im Vergleich zu den anderen Zentralschweizer Kantone ebenfalls nur durchschnittlich ausgefallen. Die Finanzdirektorin weist auf die aktuell herausfordernde finanzielle Situation von NW hin, die eine grössere Lohnrunde schwierig mache. Zudem sind noch an anderen Stellen Massnahmen geplant (z. B. Teilrevision Pensionskassengesetz) um den Kanton als Arbeitgeber attraktiver zu machen.

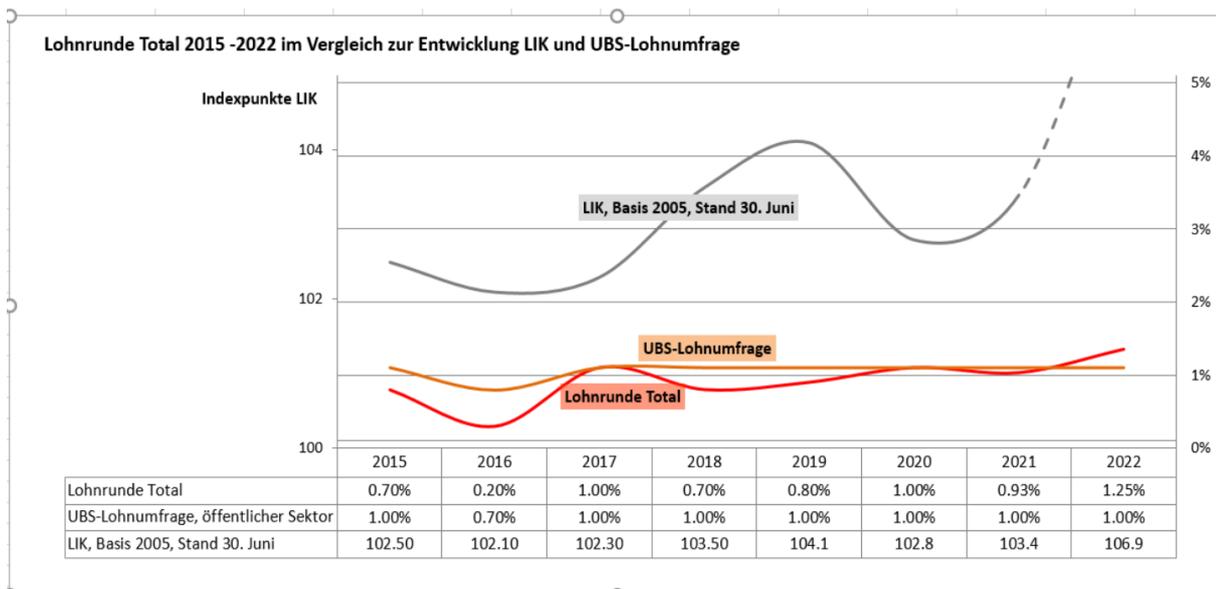
2 Erwägungen

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. Für die Lohnrunde 2024 ist es nicht möglich, Mittel aus dem Planungsgewinn zu entnehmen, da dieser nicht genügend alimentiert ist. Die aktuell dort noch vorhandenen Mittel (rund 200'000 Franken) müssen für Notfälle zurückbehalten werden.



Das Lohnsystem sieht vor, dass Vorgesetzte, die individuelle Lohnanpassung aufgrund der Gesamtbeurteilung (Qualifikation bzw. Leistung) und der Position im Leistungslohnband festlegen. Dies bedingt, dass genügend Mittel für individuelle Lohnanpassungen zur Verfügung stehen müssen, aktuell sind dafür 1.25 % der Mittel vorgesehen. Ergänzend dazu soll 2024 eine generelle Lohnerhöhung im Umfang von 1.5 % gewährt werden, die (abgesehen von wenigen Ausnahmen wie beispielsweise Lernenden oder Praktikanten) allen Mitarbeitenden zugutekommen und die Folgen der Teuerung abfedern soll.



Der Lohnvergleich 2023 mit den anderen Zentralschweizer Kantonen im öffentlichen Bereich liegt zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht vor; ausgewiesen werden deshalb noch die letztjährigen Zahlen. Gegenüber 2020 resultiert ein marginaler Rückgang von rund 99.2 % auf aktuell 98.9 %. Im Langzeitvergleich stehen wir ungefähr auf dem Wert von 2013 (für weitere Details vergl. Faktenblatt, Punkt 2).

Damit liegt das Lohnniveau der kantonalen Verwaltung Nidwalden nach wie vor 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 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 – neben den beschriebenen anderen Massnahmen - eine weitere wichtige Bindungsmassnahme für die Mitarbeitenden dar. Zudem kann damit auch eine gute Leistung finanziell honoriert werden.

2.2 Wirtschaftlicher Ausblick

Bezüglich der massgebenden Faktoren verweisen wir auf das Faktenblatt (Punkt 1) zur Lagebeurteilung für die Lohnrunde 2024. Die Folgen von Covid-19 sind aktuell grösstenteils überwunden und die wirtschaftlichen Auswirkungen des Krieges in der Ukraine haben sich bis jetzt als weniger schlimm als ursprünglich befürchtet erwiesen. So gestaltete sich insbesondere die Energieversorgung im vergangenen Winter besser als ursprünglich befürchtet. Die geldpolitische Straffung der Nationalbank aufgrund der hohen Teuerung bremst dieses und auch nächstes Jahr die wirtschaftliche Entwicklung. Eine Rezession wird in der Schweiz jedoch keine erwartet. Aufgrund der aktuell jedoch nach wie vor sehr schwierigen weltpolitischen Grosswetterlage, bestehen nach wie vor einige Unsicherheiten, was die wirtschaftliche Entwicklung betrifft. So dürfte insbesondere die Energieversorgung im nächsten Winter erneut zu einer Herausforderung werden.

Beschluss

1. Die Finanzdirektion wird beauftragt, im Budget 2024 eine Anpassung der Lohnsumme um 2.75 % (rund 1'870'000 Franken) für Lohnanpassungen vorzusehen.
2. Für Anerkennungsprämien für individuelle ausserordentliche Leistungen sind 0.3 % der Lohnsumme vorzusehen.
3. Die Finanzdirektion wird beauftragt, die Änderung der Entlöhnungs- und Lehrpersonalverordnung zur Anhebung der Lohnbänder um jeweils 3 Prozent zuhanden des Regierungsrates vorzubereiten.
4. 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

