Dorfplatz 2, Postfach 1246, 6371 Stans
Telefon 041 618 79 02, www.nw.ch

Stans, 2. Juli 2024
Nr. 458

Finanzdirektion. Personal. Lohnrunde 2025. Lohnanpassungen per 1. Januar 2025. 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 2025

1.2.1 Entwicklung der Teuerung

Für 2024 wird gegenüber 2023 ein Rückgang der Teuerung erwartet. 2025 dürfte sich die Teuerung noch weiter zurückbilden. (vgl. Faktenblatt Punkt 1.1). Der Höhepunkt der Teuerungswelle scheint damit in der Schweiz vorüber zu sein. Für die Berechnung einer allfällig auszugleichenden Teuerung gilt der Landesindex der Konsumentenpreise (Basis 2005) mit Stichtag 30. Juni. Am 30. Juni 2024 betrug der Index 110.2 Punkte (Vorjahr 108.7) und stand damit 1.5 Punkte höher als im Vorjahr.

Die Lohnsumme basierte bis anhin noch auf einem Indexstand von 104.1 Punkten. Aufgrund der in den Jahren 2022 und 2023 gewährten Teuerungsausgleiche gilt die Teuerung als ausgeglichen bis zu einem Indexstand von 108.7 (Index per 30.6.2023). Die jährliche Anpassung der bewilligten Lohnsumme berücksichtigt jeweils die Marktanpassungen **und** die Entwicklung der Teuerung.

1.2.2 Wirtschaftlicher Ausblick

Bezüglich der massgebenden Faktoren wird auf das Faktenblatt (Punkt 1) zur Lagebeurteilung für die Lohnrunde 2025 verwiesen. Momentan hemmt die globale Konjunkturschwäche die Schweizer Wirtschaft. Ab der zweiten Jahreshälfte sollte sich die globale Nachfrage aber erholen und damit auch zu einer positiveren wirtschaftlichen Entwicklung in der Schweiz führen. Im Zuge der erwarteten wirtschaftlichen Erholung zeigt sich auch der Arbeitsmarkt in guter Verfassung. Es wird ein anhaltend solides Beschäftigungswachstum prognostiziert, wenn gleich die Arbeitslosigkeit leicht ansteigen dürfte.

1.2.3 Personalpolitische Überlegungen

Der Regierungsrat beantragt dem Landrat für Lohnerhöhungen 1.5 % (1'057'400 Franken) der Lohnsumme zur Verfügung zu stellen. Die Lohnsumme soll zu diesem Zweck um diesen Betrag angepasst werden.

Gegenwärtig sind Mittel im Planungsgewinn vorhanden, sodass zusätzlich ein Teil der Lohnrunde darüber finanziert werden kann. Dem Planungsgewinn sollen deshalb 0.3 % (211'500 Franken) entnommen werden. Die Verwendung des Planungsgewinns liegt in der Kompetenz des Regierungsrates.

Damit stehen für Lohnanpassungen Ende 2024 gesamthaft 1'268'900 (oder 1.8 % der Lohnsumme) zur Verfügung. Es ist zu erwarten, dass die umliegenden Kantone und Städte deutlich höhere Lohnentwicklungen machen werden.

Auch wenn sich die Teuerungssituation momentan etwas beruhigt hat, erachtet es der Regierungsrat als angebracht, dass die Lohnrunde 2025 sowohl einen individuellen als auch einen generellen Teil umfassen soll. Er plant aktuell, eine generelle Lohnerhöhung von 1.0 % zu gewähren und 0.8 % der Mittel individuell bzw. leistungsbezogen zu verwenden.

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

Die lohnpolitische Strategie des Regierungsrates sieht vor, das Lohnniveau der kantonalen Verwaltung an das Zentralschweizer Lohnniveau anzupassen; aktuell liegt das Lohnniveau der kantonalen Verwaltung bei 98.3 % (Stand 2023) dieses Durchschnittes (vgl. Faktenblatt, Punkt 2). Es hat sich damit gegenüber 2022 leicht verschlechtert. Aufgrund der Tatsache, dass der Landrat die Lohnrunde 2024 von 2.75 auf 2.25 % nach unten korrigiert hat, ist davon auszugehen, dass sich unsere Position im Zentralschweizer Lohnvergleich 2024 weiter verschlechtern dürfte.

Das beherrschende personalpolitische Thema der letzten Jahre war (und ist weiterhin) der Fachkräfte- bzw. Arbeitskräfte-Mangel aufgrund der demografischen Entwicklung. Alle Branchen suchen beinahe händeringend nach qualifizierten Mitarbeitenden. Der Fachkräftemangel dürfte sich in den kommenden Jahren noch weiter verschärfen. Diese Situation führt dazu, dass der Druck auf die Löhne zunimmt. Es ist wichtig, dass die Löhne der Mitarbeitenden und die am Arbeitsmarkt gezahlten Löhne nicht zu weit auseinanderklaffen. Aus diesem Grund ist eine konkurrenzfähige Lohnrunde von grosser Bedeutung.

Das Ziel der diesjährigen individuellen Lohnrunde ist es, in erster Linie Leistungsträger/innen und Spezialist/innen 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. 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 anzupassen, damit das Verhältnis der Löhne zum Lohnband bzw. zur Lohnleitlinie nicht verschoben wird. 2025 werden die Lohnbänder nicht angepasst. Sie wurden letztmals auf den 1. Januar 2024 angehoben (um 3 %). Damit gilt ebenfalls ein Indexstand von 108.7 Punkten als ausgeglichen.

1.3 Paritätische Personalkommission

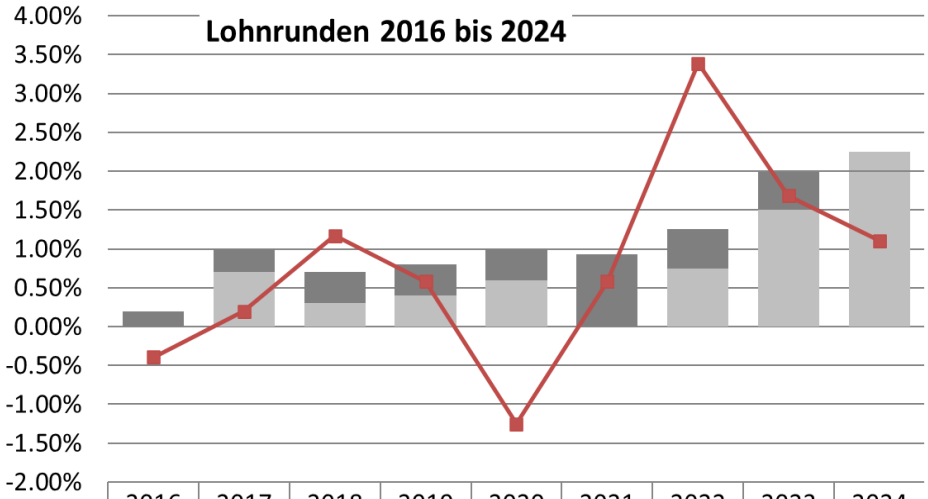
Gemäss Art. 7 Abs. 1 des Personalgesetzes nimmt die paritätische Personalkommission zu grundlegenden Personalentscheiden Stellung.

Die paritätische Personalkommission wurde an ihrer Sitzung vom 14. Juni 2024 über die Lagebeurteilung und die geplanten Massnahmen im Zusammenhang mit der Lohnrunde 2025 informiert. Sie hat von der geplanten Anpassung der Lohnsumme gemäss den Beratungen des Regierungsrates anlässlich der Klausursitzung Kenntnis genommen. Die Arbeitnehmerseite anerkennt, dass mit der Teilrevision des Pensionskassengesetzes eine Attraktivitätssteigerung als Arbeitgeber verbunden ist. Sie weist jedoch ausdrücklich darauf hin, dass die Mitarbeitenden die politischen Diskussionen um die Lohnrunden als nicht sehr wertschätzend empfinden. Zudem sei mit der geplanten Lohnrunde für 2025 eine echte Honorierung von Leistung nicht wirklich möglich.

2 Erwägungen

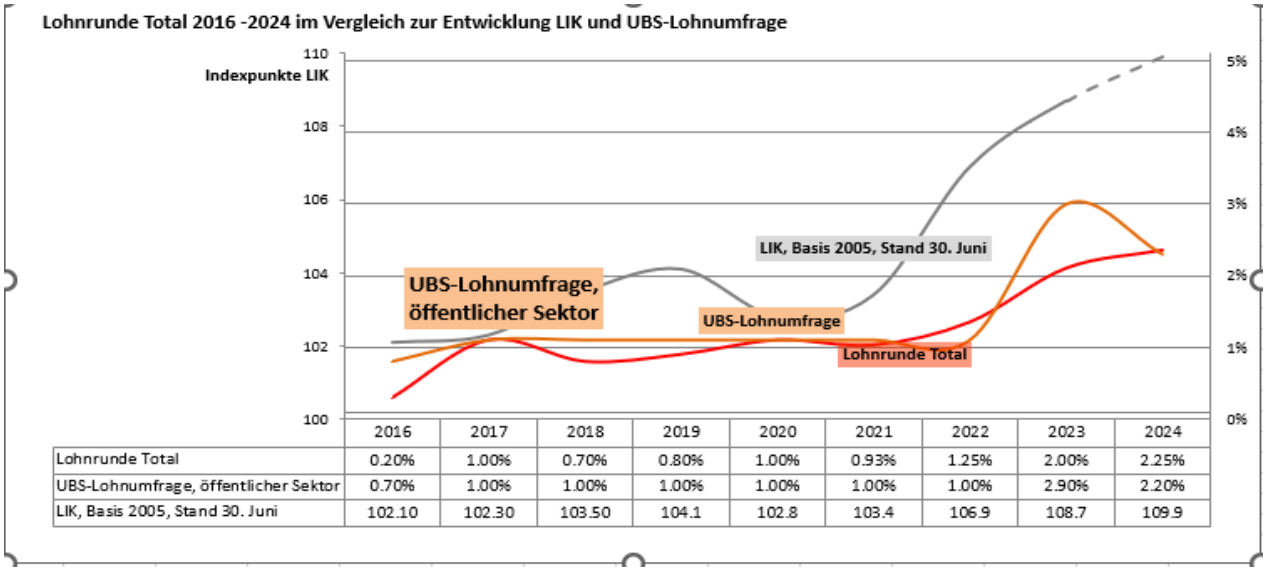
2.1 Lohnvergleich und Personalmarkt

In den letzten Jahren wurde die Lohnsumme jährlich gemäss nachstehender Grafik erhöht. Bereits seit mehreren Jahren wurde Planungsgewinn (ohne Einfluss auf die Lohnsumme) in unterschiedlicher Höhe entnommen, um die Lohnrunden zu finanzieren. Die nachfolgende Grafik zeigt die Ausgestaltung der Lohnrunden auf. Für die Lohnrunde 2024 war es nicht möglich, Mittel aus dem Planungsgewinn zu entnehmen, da dieser nicht genügend alimentiert war. 2025 soll wieder Planungsgewinn verwendet werden. Der Regierungsrt plant, 0.3 % der Lohnsumme (211'300 Franken) aus dem Planungsgewinn zur Alimentierung der Lohnrunde zu entnehmen.



	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Planungsgewinn	0.20%	0.30%	0.40%	0.40%	0.40%	0.93%	0.50%	0.50%	0.00%
Lohnanpassungen	0.00%	0.70%	0.30%	0.40%	0.60%	0.00%	0.75%	1.50%	2.25%
LIK Veränderung zum Vorjahr	-0.39%	0.20%	1.17%	0.58%	-1.25%	0.58%	3.38%	1.68%	1.10%

Die nachstehende Grafik zeigt einen Vergleich der Teuerungsentwicklung sowie die geplanten Lohnrunden des Clusters "öffentliche Verwaltung" im Vergleich zu den Lohnrunden der Kantonalen Verwaltung Nidwalden. Der Vergleich zeigt, dass die Lohnrunden in Nidwalden tendenziell tiefer ausfielen als diejenigen gemäss der UBS-Lohnumfragen im Cluster "öffentliche Verwaltung".



	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Lohnrunde Total	0.20%	1.00%	0.70%	0.80%	1.00%	0.93%	1.25%	2.00%	2.25%
UBS-Lohnumfrage, öffentlicher Sektor	0.70%	1.00%	1.00%	1.00%	1.00%	1.00%	1.00%	2.90%	2.20%
LIK, Basis 2005, Stand 30. Juni	102.10	102.30	103.50	104.1	102.8	103.4	106.9	108.7	109.9

Der Lohnvergleich 2024 mit den anderen Zentralschweizer Kantonen im öffentlichen Bereich liegt zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht vor; ausgewiesen werden deshalb noch die letztjährigen Zahlen. Gegenüber 2022 resultiert ein Rückgang von rund 98.9 % auf aktuell 98.3 %. Im Langzeitvergleich stehen wir ungefähr auf dem Wert von 2017 (für weitere Details vgl. Faktenblatt, Punkt 2). Es ist davon auszugehen, dass sich der Rückgang auch 2024 weiter fortsetzt, da die Lohnrunde im Kanton Nidwalden 2.25 % betrug, während die meisten Kantone und Städte der Zentralschweiz höhere Lohnrunden durchgeführt haben.

Das Lohnniveau der kantonalen Verwaltung Nidwalden liegt nach wie vor unter dem Zentralschweizer Durchschnitt. In den Legislaturzielen 2021 bis 2024 hat sich der Regierungsrat das Ziel gesetzt, den zentralschweizerischen Durchschnitt (entspricht 100 Punkten) über alle Funktionen zu erreichen. Dieses Ziel konnte nicht erreicht werden. Es ist also im Zeitraum 2021 bis 2024 nicht gelungen, die lohnpolitische Position von Nidwalden nachhaltig zu verbessern. Zentrales Ziel muss es sein, ein weiteres Absinken im Lohnvergleich zu verhindern, was voraussetzt, dass regelmässig genügend Mittel für die Lohnentwicklung zur Verfügung stehen müssen.

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, für 2025 sind dafür 0.8 % der Mittel vorgesehen. Ergänzend dazu soll 2025 eine generelle Lohnerhöhung im Umfang von 1.0 % gewährt werden, die (abgesehen von wenigen Ausnahmen wie beispielsweise Lernende oder Praktikanten) allen Mitarbeitenden zugutekommen und die Folgen der Teuerung abfedern soll.

Marktgerechte Löhne sind ein wesentlicher Bestandteil der Attraktivität eines Arbeitgebers. Entscheidend ist aber nicht nur die absolute Höhe des Lohnes, sondern auch die Möglichkeit, an einer Lohnentwicklung partizipieren zu können sowie gute Anstellungsbedingungen. Mit der durch den Landrat verabschiedeten Teilrevision des Pensionskassengesetzes konnte ein weiterer Schritt bezüglich Arbeitgeberattraktivität gemacht werden. Die Verschiebung des Beitragsverhältnisses zwischen Arbeitgeber (Anteil neu: ca. 56.4 %) und Arbeitnehmer (Anteil neu: ca. 43.6 %) führt zu einer Beitragsentlastung der Arbeitnehmenden und zu einer grösseren Belastung der Arbeitgeber. Das neue Beitragsverhältnis führt dazu, dass sich der Kanton im Vergleich zu anderen öffentlichen Pensionskassen neu im Mittelfeld positioniert. Das bisherige Beitragsverhältnis von 51:49 % sowie die Unmöglichkeit, wählbare Sparpläne anzubieten, führte bei Anstellungen oft zu Diskussionen und auch Absagen von Bewerbenden.

Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels wird es zukünftig immer wichtiger, gut eingearbeitete, motivierte und agile Mitarbeitende für die

kantonale Verwaltung zu gewinnen und diese an die Organisation binden zu können. Das Angebot an Arbeitskräften wird sich weiter verknappen. Mitarbeitende aller Altersgruppen sind heute beruflich viel mobiler. Auch ältere Mitarbeitende finden heute aufgrund des Fachkräftemangels neue berufliche Herausforderungen. Ein Indiz dafür ist, dass die Fluktuationsrate der über 50 jährigen Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung im Jahr 2023 markant angestiegen ist. Zudem verlassen viele ältere, erfahrenen Arbeitskräfte in den nächsten Jahren sukzessive den Arbeitsmarkt – und müssen ersetzt werden. Abgänge sind oft nicht einfach zu ersetzen und führen meist zu einem grossen Knowhow-Verlust sowie zu Mehrbelastungen bei den bestehenden Mitarbeitenden. Eine adäquate Lohnentwicklung stellt deshalb eine weitere wichtige Bindungsmassnahme für die Mitarbeitenden dar. Zudem kann damit auch eine gute Leistung finanziell honoriert werden.

Beschluss

1. Die Finanzdirektion wird beauftragt, im Budget 2025 eine Anpassung der Lohnsumme um 1.5 % (1'057'400 Franken) für Lohnanpassungen vorzusehen.
2. Aus dem Planungsgewinn werden weitere 0.3 % (211'500 Franken) für zusätzliche Lohnmassnahmen zur Verfügung gestellt.
3. Für Anerkennungsprämien für individuelle ausserordentliche Leistungen sind 0.3 % der Lohnsumme vorzusehen.
4. Der Regierungsratsbeschluss inklusive Beilagen ist mit den weiteren Budgetunterlagen dem Landrat zuzustellen.

Mitteilung durch Protokollauszug an:
- Landratssekretariat
- Obergerichtspräsidium
- Finanzdirektion (elektronisch)
- Finanzverwaltung
- Personalamt

REGIERUNGSRAT NIDWALDEN

Landschreiber Armin Eberli