



Stans, 1. Juli 2025

Nr. 434

Finanzdirektion. Personal. Lohnrunde 2026. Lohnanpassungen per 1. Januar 2026.
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 2026

1.2.1 Entwicklung der Teuerung

Für das Jahr 2025 wird gegenüber 2024 ein weiterer leichter Rückgang der Teuerung erwartet; allenfalls resultiert im Jahresdurchschnitt 2025 sogar eine Teuerung im Bereich von 0 Prozent. 2026 dürfte die Teuerung wieder leicht höher ausfallen, (vgl. Faktenblatt Punkt 1.1). Der Höhepunkt der aktuellen Teuerungswelle ist in der Schweiz definitiv vorüber. Für die Berechnung einer allfällig auszugleichenden Teuerung gilt der Landesindex der Konsumentenpreise (Basis 2005) mit Stichtag 30. Juni. Am 30. Juni 2025 betrug der Index 110.2 Punkte (Vorjahr 110.2 Punkte). Er veränderte sich damit gegenüber dem Vorjahr nicht.

Die Lohnsumme basierte bis anhin auf einem Indexstand von 108.7 Punkten. Aufgrund der per 1.1.2023 und 1.1.2024 gewährten Teuerungsausgleiche gilt die Teuerung bis zum Indexstand per 30. Juni 2025 als ausgeglichen. 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 2026 verwiesen. Die momentan bestehenden handels- und wirtschaftspolitischen Unsicherheiten prägen die Aussichten für die Weltwirtschaft – und damit auch für die exportabhängige Schweizer Wirtschaft. Selbst unter der Voraussetzung, dass ein globaler, eskalierender Handelskrieg ausbleibt, wird für 2025 eine verhaltene konjunkturelle Entwicklung erwartet. 2026 dürfte sich das Wirtschaftswachstum etwas beschleunigen. Im Zuge der erwarteten schleppenden wirtschaftlichen Entwicklung dürfte die Arbeitslosigkeit 2025 etwas steigen und 2026 auf leicht erhöhtem Niveau verharren.

1.2.3 Personalpolitische Überlegungen

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

Der Regierungsrat beantragt dem Landrat für Lohnerhöhungen 1.4 % (1'024'500 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.

Auch wenn sich die Teuerungssituation momentan etwas beruhigt hat, erachtet es der Regierungsrat als angebracht, dass die Lohnrunde 2026 sowohl einen individuellen als auch einen generellen Teil umfassen soll. Er plant aktuell, eine generelle Lohnerhöhung von 0.4 % zu gewähren und 1.0 % 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 98.8 % (Stand 2024) dieses Durchschnittes (vgl. Faktenblatt, Punkt 2). Das Lohnniveau liegt damit wieder ungefähr auf dem Wert von 2022. Der Landrat hat im Rahmen der Budgetdiskussion die Lohnsumme für die Lohnrunde 2025 von 1.5 % auf 0.6 % nach unten korrigiert; der Regierungsrat hat die Entnahme aus dem Planungsgewinn auf 0.3 % belassen, sodass für die gesamte Lohnrunde 2025 dann 0.9 % der Lohnsumme zur Verfügung stand. Da die meisten umliegenden Kantone höhere Lohnrunden hatten, ist davon auszugehen, dass sich unsere Position im Zentralschweizer Lohnvergleich 2025 zumindest nicht weiter verbessern dürfte.

Das beherrschende personalpolitische Thema der letzten Jahre war (und ist weiterhin) der Fachkräfte- bzw. Arbeitskräfte-Mangel aufgrund der demografischen Entwicklung. Auch wenn sich die Situation am Arbeitsmarkt aufgrund der verhaltenen wirtschaftlichen Entwicklung zwischenzeitlich etwas entspannt hat, scheiden nach wie vor mehr Arbeitnehmer aus dem Arbeitsmarkt aus (aufgrund Pensionierung) als junge Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt eintreten. Diese Situation führt dazu, dass der Druck auf die Löhne weiter sehr hoch bleiben wird. Es ist deshalb ausserordentlich 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 legt der Regierungsrat die Lohnbänder fest. Diese sind regelmässig anzupassen, damit das Verhältnis der Löhne zum Lohnband bzw. zur Lohnleitlinie nicht in grösserem Ausmass verschoben wird. 2026 werden die Lohnbänder nicht angepasst. Sie wurden letztmals auf den 1. Januar 2024 angehoben (um 3 %).

1.3 Paritätische Personalkommission

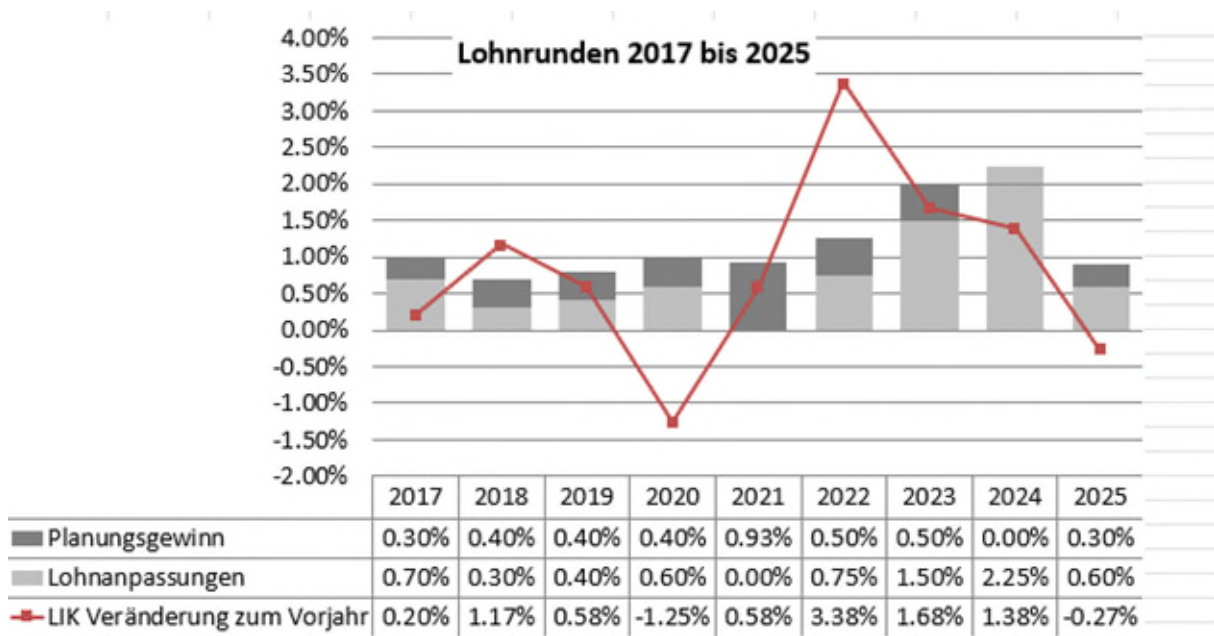
Gemäss Art. 7 Abs. 1 des Personalgesetzes nimmt die paritätische Personalkommission zu grundlegenden Personalentscheiden Stellung.

Die paritätische Personalkommission wurde an ihrer Sitzung vom 16. Juni 2025 über die Lagebeurteilung und die geplanten Massnahmen im Zusammenhang mit der Lohnrunde 2026 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 verschiedener Personalerlasse eine weitere Attraktivitätssteigerung als Arbeitgeber erreicht werden kann. Weiter nimmt sie positiv von der geplanten Lohnrunde im Umfang von 1.4 % Kenntnis. Mehrere Mitglieder der paritätischen Personalkommission weisen darauf hin, dass ein Risiko besteht, dass die Lohnrunde mit der Vorlage im Zusammenhang mit der Teilrevision verschiedene Personalerlasse verknüpft werden könnte. Der paritätischen Personalkommission ist es jedoch wichtig zu erwähnen, dass die geplante fünfte Ferienwoche lediglich eine Angleichung an die Ferienregelungen unserer Mitbewerber darstellt.

2 Erwägungen

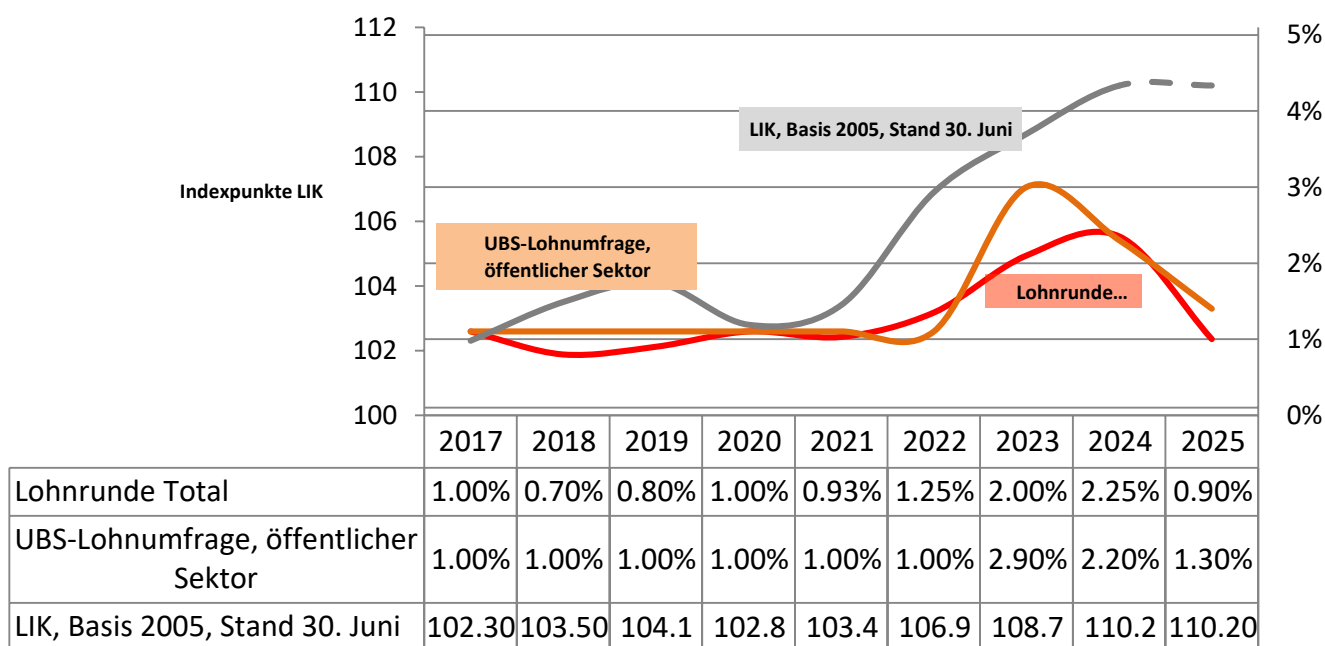
2.1 Lohnvergleich und Personalmarkt

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. Auch 2026 ist aufgrund einer ebenfalls ungenügenden Alimentierung keine Entnahme aus dem Planungsgewinn möglich.



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".

Lohnrunde Total 2017 – 2025 im Vergleich zur Entwicklung LIK und Lohnumfrage UBS



Der Lohnvergleich 2025 mit den anderen Zentralschweizer Kantonen im öffentlichen Bereich liegt zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht vor; ausgewiesen werden deshalb noch die letztjährigen Zahlen (2024). Gegenüber 2023 resultiert ein leichter Anstieg von 98.3 % auf 98.8 %. Im Langzeitvergleich stehen wir ungefähr auf dem Wert von 2013 (für weitere Details vgl. Faktenblatt, Punkt 2). Es ist davon auszugehen, dass sich der Wert auch 2025 nicht verbessern wird, da die Lohnrunde im Kanton Nidwalden 0.9 % betrug, während die meisten Kantone und Städte der Zentralschweiz höhere Lohnrunden gewährt haben.

Das Lohnniveau der kantonalen Verwaltung Nidwalden liegt nach wie vor leicht 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. Deshalb hat sich der Regierungsrat in den Mittelfristzielen 2025 bis 2028 das gleiche Ziel erneut gesetzt.

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 2026 sind dafür 1.0 % der Mittel vorgesehen. Ergänzend dazu soll 2026 eine generelle Lohnerhöhung im Umfang von 0.4 % gewährt werden, die (abgesehen von wenigen Ausnahmen wie beispielsweise Lernende oder Praktikanten) allen Mitarbeitenden zugutekommen.

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. Ein weiterer Schritt soll mit der geplanten Teilrevision verschiedener Personalerlasse gemacht werden, die auf den 1. Januar 2026 in Kraft treten soll.

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. 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 2026 eine Anpassung der Lohnsumme um 1.4 % (1'024'500 Franken) für Lohnanpassungen vorzusehen.
2. Für Anerkennungsprämien für individuelle ausserordentliche Leistungen sind 0.3 % der Lohnsumme vorzusehen.
3. Der Regierungsratsbeschluss inklusive Beilagen ist mit den weiteren Budgetunterlagen dem Landrat zuzustellen.

Mitteilung durch Protokollauszug an:

- Landratssekretariat (elektronisch)
- Obergerichtspräsidium (per E-Mail)
- Finanzdirektion (elektronisch)
- Finanzverwaltung (elektronisch)
- Personalamt

REGIERUNGSRAT NIDWALDEN

Landschreiber Armin Eberli

