



Stans, 28. Juni 2016
Nr. 458

Finanzdirektion. Personal. Lohnrunde 2017. Lohnanpassungen per 1. Januar 2017.
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.

1.2 Massnahmen Lohnrunde 2017

Für die Lohnrunde 2017 sind die folgenden Massnahmen vorgesehen:

	2017	
	in %	in Fr.
Lohnanpassungen (Basis Bereinigte Lohnsumme)*	0.7%	420'000
generelle Lohnanpassung	0.0%	
leistungsbezogene Lohnanpassung	0.7%	
Arbeitsmarkt, Lohnstruktur	0.0%	
Entnahme aus Planungsgewinn	0.3%	180'000

1.3 Entwicklung der Teuerung

Auch für das Jahr 2016 wird noch eine leicht negative Teuerung erwartet (vergl. Faktenblatt Punkt 1). Für die Berechnung einer allfällig ausgleichenden Teuerung gilt der Landesindex der Konsumentenpreise (Basis 2005) mit Stichtag 30. Juni. Am 30. Juni 2015 betrug der Index 102.5 Punkte. Per Juni 2016 beträgt der Index 102.1 Punkte. Die negative Teuerung

wird nicht ausgeglichen. Eine allfällige generelle Anpassung erfolgt erst bei einem Indexstand von über 102.5 Punkten.

1.4 Personalpolitische Überlegungen

Der Regierungsrat beantragt dem Landrat, für Lohnerhöhungen 0.7 % (420'000 Franken) der Lohnsumme zur Verfügung zu stellen. Die Lohnsumme wird zu diesem Zweck um diesen Betrag angepasst.

Aus dem Planungsgewinn sollen weitere 0.3 % (180'000 Franken) entnommen werden. Entnahmen aus dem Planungsgewinn liegen in der Kompetenz des Regierungsrates. Damit stehen für Lohnanpassungen Ende 2016 gesamthaft 600'000 Franken zur Verfügung.

Die Anerkennungsprämien sind auf 0.3 % der Lohnsumme zu belassen.

Die Lohnrunde 2017 soll erneut ausschliesslich individuell stattfinden. Es soll keine generelle Lohnanpassung durchgeführt werden. Die Lohnrunde hat das Ziel, Leistungsträger an die Institution zu binden; speziell sollen jüngere und damit mobile Leistungsträger, welche über Aufholpotenzial verfügen, berücksichtigt werden. Weiter sollen wichtige Spezialisten und Leistungsträger in den Genuss einer Lohnerhöhung kommen.

1.5 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 27. Juni 2016 über die Lagebeurteilung und die geplanten Massnahmen im Zusammenhang mit der Lohnrunde 2017 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

Die Mitarbeiterbefragung 2015 zeigte auf, dass der Kanton über motivierte und engagierte Mitarbeitende verfügt. Man ist zufrieden und stolz, beim Kanton zu arbeiten. Es wurde aber auch deutlich aufgezeigt, dass man mit der Lohnpolitik des Kantons nicht zufrieden ist. Auch wurde festgestellt, dass nicht die Höhe des Lohnes die Hauptursache der Unzufriedenheit ausmacht, sondern vor allem die Tatsache, dass keine Lohnentwicklung möglich ist. Die in den letzten Jahren moderat ausgefallenen Lohnrunden kamen nur einem kleinen Teil der Mitarbeitenden zugute.

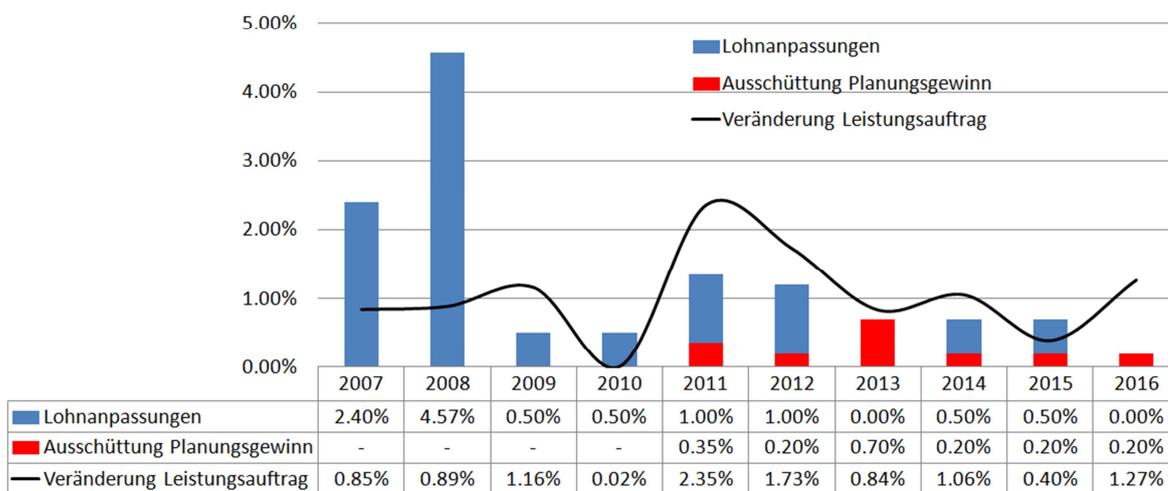
Die Rückmeldungen der Mitarbeitenden im Rahmen der Mitarbeiterbefragung zusammen mit den Resultaten der Lohnvergleiche zeigen, dass der Kanton Nidwalden als Arbeitgeber viele nicht monetäre Vorzüge ausweisen kann:

- Überschaubare Grösse, vielfältige und interessante Aufgabengebiete
- familiäres, kameradschaftliches Klima
- Attraktive Arbeitszeitregelung und Ferienmodelle
- Optimale Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Erhaltung einer gesunden Work-Live-Balance
- Leben und arbeiten im Kanton Nidwalden = hohe Lebensqualität

In Zukunft gilt es, diese Alleinstellungsmerkmale pointierter hervorzuheben. Die Massnahmen dazu sind eingeleitet. Dies allein genügt jedoch nicht, auf dem Arbeitsmarkt als attraktiver Arbeitgeber auftreten zu können. Wichtig ist, dass wir gut eingearbeitete, motivierte und mobile Mitarbeitende an die Organisation binden können. Dazu benötigen diese Mitarbeitenden die Perspektive, dass beim Kanton zukünftig auch eine Lohnentwicklung möglich ist.

In den letzten 10 Jahren wurde die Lohnsumme (blaue Balken) jährlich gemäss nachstehender Grafik erhöht. Seit 2011 wurde zudem jedes Jahr Planungsgewinn (rote Balken, ohne Einfluss auf die Lohnsumme) in unterschiedlicher Höhe entnommen, um die Lohnrunden zu finanzieren.

Jährliche Anpassung Lohnsumme und Veränderung Leistungsauftrag 2007 - 2016



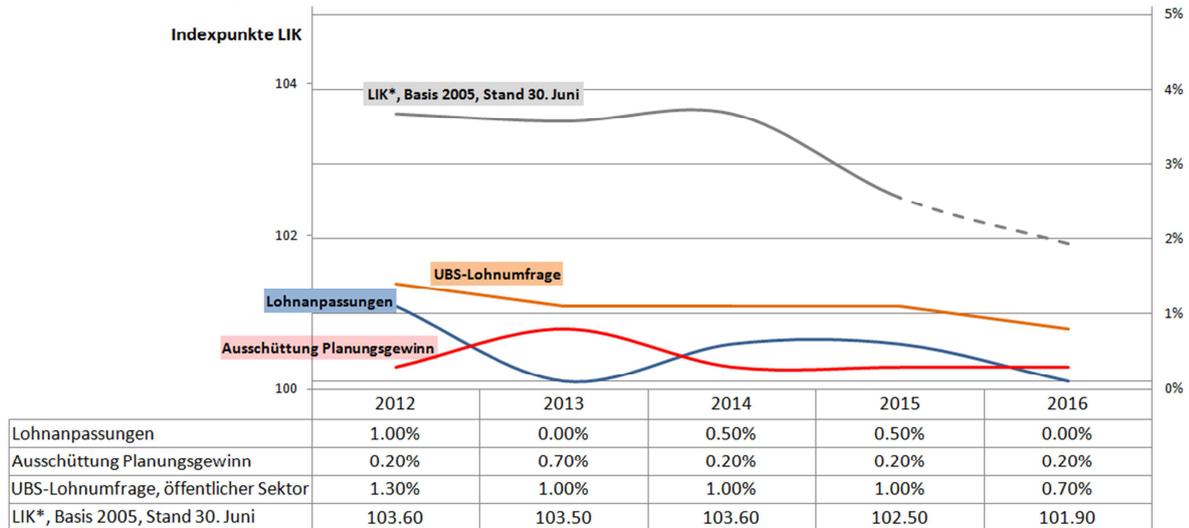
Das Lohnsystem sieht vor, dass der/die Vorgesetzte, die individuelle Lohnanpassung aufgrund der Gesamtbeurteilung (Qualifikation) und der Position im Leistungslohnband festgelegt. Vor allem bei jüngeren Mitarbeitenden (bis ca. 45 Jahre) zeigt das Lohnsystem bei guter Leistung eine Lohnentwicklung auf. Dies bedingt, dass Mittel für Lohnanpassungen zur Verfügung stehen müssen, damit sich die Löhne nicht zu sehr von der Lohnleitlinie wegbewegen.

Durch den Spardruck der letzten Jahre konnten dem Lohnsystem nicht die notwendigen Mittel zur Verfügung gestellt werden. Das gesamte Leistungsbeurteilungs- und Lohnsystem wird dadurch in Frage gestellt mit dem Resultat, dass der Kanton als Arbeitgeber an Glaubwürdigkeit und Vertrauen einbüsst. Wie der Kanton als Arbeitgeber Erwartungen an seine Mitarbeitenden formuliert, sollten auch die Mitarbeitenden erwarten dürfen, dass gute Leistung entsprechend entlohnt wird.

Gesamthaft betrachtet ist der Rückstand auf die Mitbewerber sowohl im öffentlichen als auch im privaten Bereich gegenüber dem Vorjahr erneut grösser geworden (vergl. Faktenblatt, Punkt 4 Lohnvergleiche).

Im Vergleich zu den anderen Zentralschweizer Kantonen hat sich die Position von Nidwalden von 99.1 erneut leicht auf 98.8 Punkte verschlechtert. In den letzten Jahren fielen die Lohnrunden in Nidwalden immer kleiner aus als bei den anderen Bewerbern im öffentlichen Sektor (Quelle: UBS Lohnumfrage).

Jährliche Anpassung Lohnsumme 2012- 2016



Ebenfalls verschlechtert hat sich die Position von Nidwalden im Lohnvergleich mit der Privatwirtschaft (- 0.6 %).

Zusammen mit der beschlossenen Aufhebung der Übergangsrrente ab Ende 2020 konnte – gesamthaft gesehen – die Attraktivität des Arbeitgebers Kanton Nidwalden erneut nicht gestärkt werden.

Die Lohnvergleichsanalysen haben gezeigt, dass der grösste Handlungsbedarf bei folgenden Personengruppen besteht:

- Jüngere Mitarbeitende (Alterssegment 31- 50 Jahre)
- Erfahrene Fachkräfte und Spezialisten

Diese Situation stellt insbesondere deshalb eine gewisse Gefahr dar, weil Mitarbeitende in diesem Alterssegment beruflich durchaus noch mobil sind, bzw. aufgrund ihrer Fachkenntnisse auf dem Arbeitsmarkt sehr gesucht sind. Deshalb sind personelle Abgänge in diesen Mitarbeitergruppen oft nicht einfach zu ersetzen. Eine adäquate Lohnentwicklung stellt eine wichtige Bindungsmassnahme dar.

2.2 Wirtschaftlicher Ausblick

Die massgebenden Indikatoren (vergl. Faktenblatt, Punkt 1 bis 3) zur Lagebeurteilung für die Lohnrunde 2017 könnten zusammenfassend mit „gedämpft positiv“ beschrieben werden. Die Wirtschaft erholt sich langsam mit Wachstumsraten zwischen 1.0% bis 1.5%. Die Minus-Teuerung ist leicht rückgängig und im Jahr 2017 wird eine Teuerung zwischen 0.2% und 0.9% erwartet. Die Entwicklung des Finanzhaushaltes des Kantons ist zwar immer noch angespannt, die Finanzlage wurde aber auch schon düsterer skizziert. Mit der Staatsrechnung 2015 konnte ein positives operatives Ergebnis von 29.99 Mio. ausgewiesen werden.

Beschluss

1. Der Stand des Landesindexes der Konsumentenpreise Basis 2005 vom Juni 2016 mit 102.1 Punkten gilt als ausgeglichen.
2. Die Finanzdirektion wird beauftragt, im Budget 2017 0.7 % der Lohnsumme (420'000 Franken) für individuelle Anpassungen vorzusehen.
3. Aus dem Planungsgewinn werden 0.3 % der Lohnsumme (180'000 Franken) für zusätzliche individuelle Lohnmassnahmen zur Verfügung gestellt.
4. Für Anerkennungsprämien für individuelle ausserordentliche Leistungen sind 0.3 % der Lohnsumme vorzusehen.

Mitteilung durch Protokollauszug an (inkl. Beilage):

- Obergerichtspräsidium (postalisch)
- Finanzverwaltung
- Finanzkontrolle
- Personalamt

REGIERUNGSRAT NIDWALDEN

Landschreiber

