



KANTON
NIDWALDEN

FINANZDIREKTION

PERSONALAMT

Bahnhofplatz 3, Postfach 1241, 6371
Stans
Telefon 041 618 71 71, www.nw.ch

Faktenblatt Indikatoren für die Lagebeurteilung Lohnrunde 2017

Das vorliegende Faktenblatt enthält die Indikatoren für die Lagebeurteilung Lohnrunde 2017 in den Bereichen: Teuerung, Wirtschaftslage und Arbeitsmarkt sowie die Ergebnisse der durchgeführten Lohnvergleiche. Zur Beurteilung der Finanzlage des Kantons – als zentraler Indikator – wird auf die bestehenden Unterlagen der Finanzverwaltung verwiesen.

1 Landesindex der Konsumentenpreise

Für die Berechnung einer allfällig auszugleichenden Teuerung gilt der Landesindex der Konsumentenpreise (LIK) mit Basis 2005 und Stichtag 30. Juni.

	2014	2015	2016	2017
- LIK 2016 und 2017 sind Prognosen	103.6	102.5	102.1	102.3
- Teuerungsprognosen				
seco jahresdurchschnittliche Teuerungsraten, Stand Juni 2016			-0.4%	0.3%
SNB Inflationsprognose 16. Juni 2016 mit Libor -0.75%			-0.4%	0.9%

2 Wirtschaftslage

Einschätzungen anhand SNB-Quartalsheft 1/2016

Da von einer bescheideneren Dynamik der Weltwirtschaft ausgegangen wird, rechnet man auch in der Schweiz mit einer langsameren Erholung. Die Gewinnmargen vieler Unternehmen befinden sich immer noch unter Druck. Entsprechend bleiben die Investitionsneigung und Arbeitsnachfrage gedämpft. Die SNB erwartet für 2016 ein BIP-Wachstum zwischen 1% und 1.5 %.

- Konjunkturprognosen BIP-Wachstum		2016	2017
seco	Zeitpunkt der Prognose Juni 2016	1.4%	1.8%
KOF	KOF Bulletin, Juni 2016	1.0%	1.9%

3 Arbeitsmarkt

Einschätzungen anhand SNB-Quartalsheft 1/2016

Der Arbeitsmarkt widerspiegelt die Entwicklung der Wirtschaftslage. Die Personalbestände sind vor allem in der verarbeitenden Industrie zu hoch. Bei der Personalgewinnung ist gesamtschweizerisch festzustellen, dass die Situation etwas einfacher geworden ist. Durch die langsame Erholung der Wirtschaft geht man davon aus, dass die Arbeitslosenquote in den nächsten Jahren leicht abnimmt. Der Kanton Nidwalden weist mit einer Arbeitslosenquote von 1.2% einen sehr tiefen Wert aus. Bei der Rekrutierung von Spezialisten und Führungskräften muss deshalb schwerpunktmässig ausserhalb des Kantons rekrutiert werden.

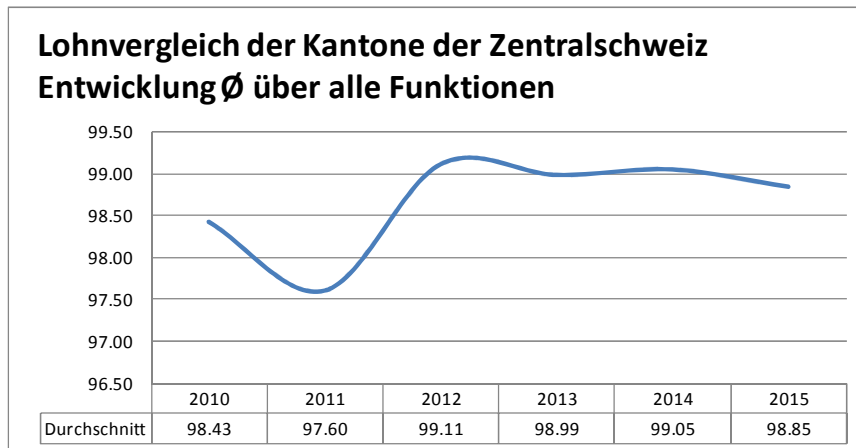
- Arbeitslosenquote seco	Zeitpunkt Beurteilung:	2014	2015	2016	2017
Ganze Schweiz	Juni	3.3%	3.4%	3.6%	3.5%
Nidwalden	Mai	0.9%	1.0%	1.2%	

Die Lohnerwartungen der verschiedenen Sozialpartner sind zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch nicht bekannt, sodass dazu keine Aussage gemacht werden kann.

4 Lohnvergleiche

4.1 Zwischen den Kantonen der Zentralschweiz

Über alles betrachtet positioniert sich der Kanton Nidwalden seit 2012 im Vergleich mit den zentralschweizer Kantonen knapp unter dem Durchschnitt.



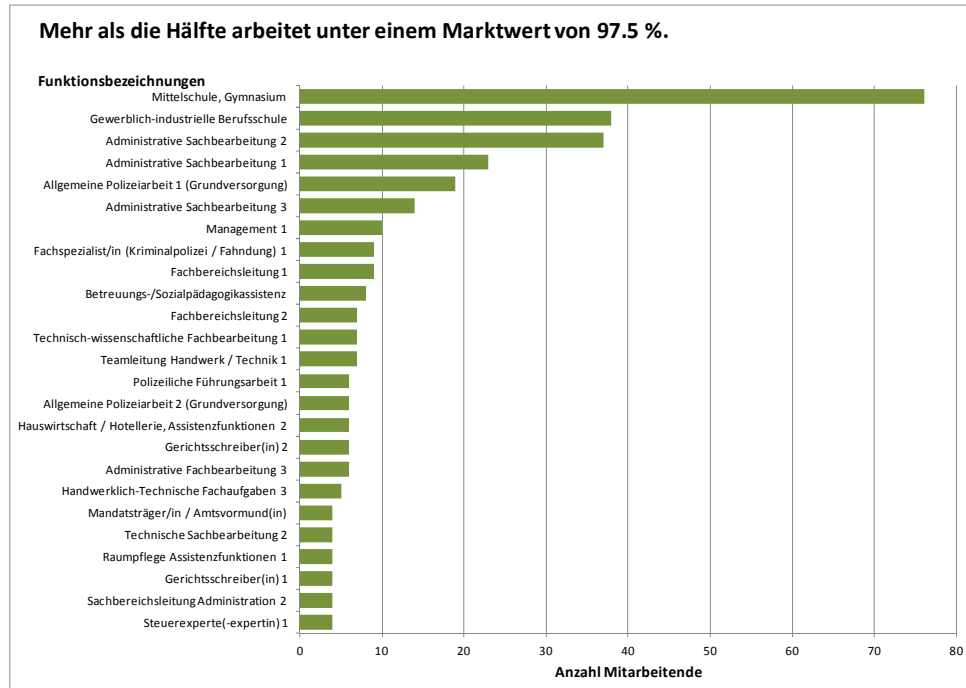
Zum Vergleich mit der durchschnittlichen Entwicklung sind anbei die Werte der ersten und letzten zehn Funktionen der „Rangliste“ aufgeführt.

Lohnvergleich Kantone der Zentralschweiz	2013	2014	2015
Die zehn Funktionen am Anfang der "Rangliste"			
Fachbearbeitung Finanz- und Rechnungswes	103.0	114.5	116.7
Betreuung / Sozialpädagogik I	107.9	114.6	110.6
Technisch-wissenschaftliche Fachbearbeitun	101.5	102.7	105.2
Fachbearbeitung Hoch- und Tiefbau, Vermess	104.0	105.4	104.9
Fachrichter KESB		105.6	104.8
Handwerklich-technische Fachaufgaben II	110.3	112.3	104.0
Strafvollzug I	103.5	105.0	103.8
Sozialarbeit I	106.8	104.0	103.5
Handwerklich-technische Assistenzfunktion II	104.5	105.5	103.4
Hauswirtschaft, Fachaufgaben I	102.7	102.8	103.2
Die zehn Funktionen am Schluss der "Rangliste"			
Bibliothekar/in / Mediothekar/in	89.8	89.4	88.9
Polizeiliche Führungsarbeit II	88.5	90.5	89.0
Teamleitung Handwerk / Technik I	95.6	95.1	91.5
Technische Sachbearbeitung II	97.3	96.1	91.7
Administrative Fachbearbeitung II	98.1	92.7	93.3
Allgemeine Polizeiarbeit II (Grundversorgung)	90.8	91.2	93.5
Hauswirtschaft, Assistenzfunktionen II	89.6	88.4	93.6
Kriminalpolizei (Fahndung) I	91.6	90.8	93.6
Steuerexperten I	95.8	96.9	94.3
Gewerblich-industrielle Berufsschule	93.5	92.8	94.6

Es zeigt sich, dass einzelne Funktionen mit ihrer Besoldung – zum Beispiel die polizeiliche Führungsarbeit II – 11 Prozent unter dem Marktwert liegen. Die Auswertung liefert jedoch keine Informationen, wie innerhalb der Funktion die einzelnen Stellen positioniert sind.

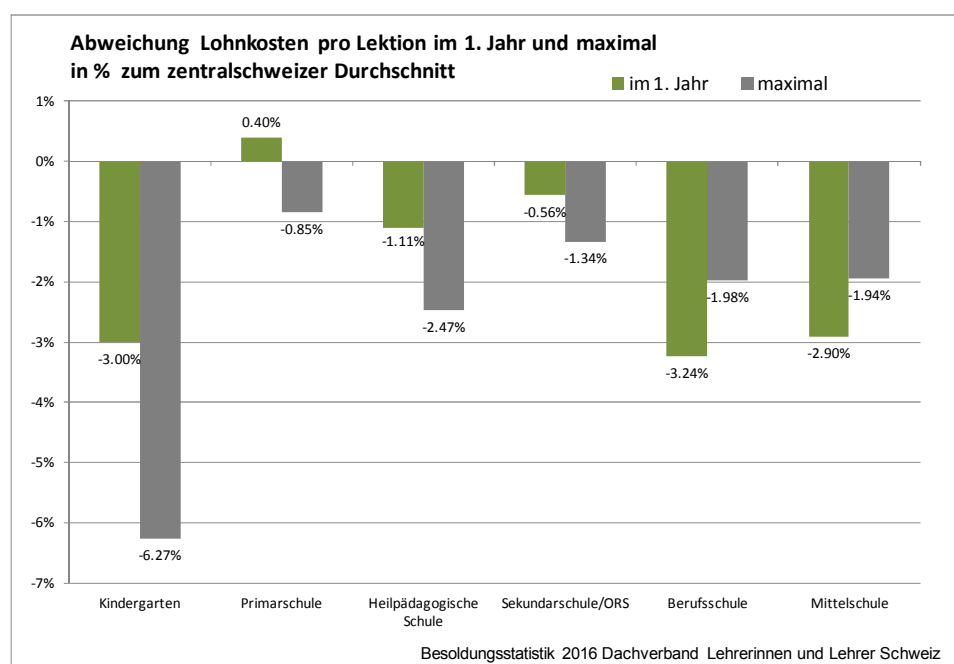
Werden die Lohnniveaus der einzelnen Mitarbeitenden mit den Funktions-Durchschnittswerten verglichen, zeigt sich, dass mehr als die Hälfte der Mitarbeitenden unter einem Marktwert (Basis effektive Löhne) von 97.5 Prozent eingereiht ist, 100 Mitarbeitende unter einem Marktwert von 90 Prozent und weniger.

Die nachfolgende Grafik zeigt, in welchen Funktionen wie viele Mitarbeitende unter der 97.5 Prozent eingereiht sind.



4.2 Besoldungsstatistik 2016 des Dachverbandes der Lehrerinnen und Lehrer

Die Auswertung der Besoldungsstatistik zeigt, dass der Kanton Nidwalden bei der Höhe der **Lohnbänder** im zentralschweizer Vergleich gut mithalten kann.

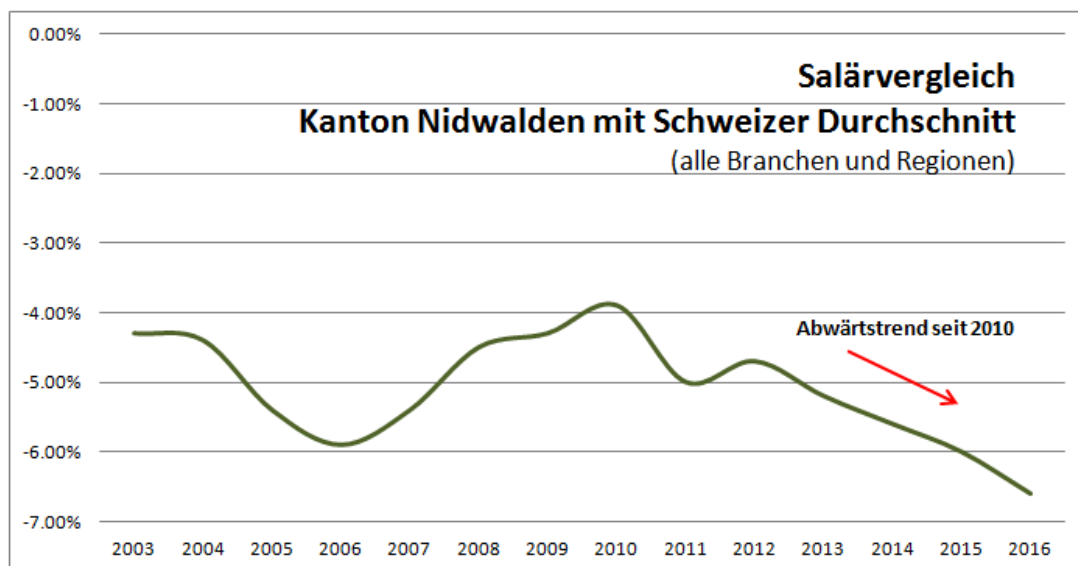


4.3 CEPEC-Salärvergleich

Im CEPEC-Salärvergleich werden die Funktionen des Kantons Nidwalden 8 branchenübergreifenden Funktionsstufen gegenüber gestellt. Aufgrund der Durchmischung der teilnehmenden Firmen und Branchen zeigt dieser Lohnvergleich recht gut, wie sich die Löhne in der Privatwirtschaft bzw. im Schweizer Durchschnitt entwickeln. Für interne Auswertungen auf Ebene Funktion und Stelle ist dieses System zu undifferenziert.

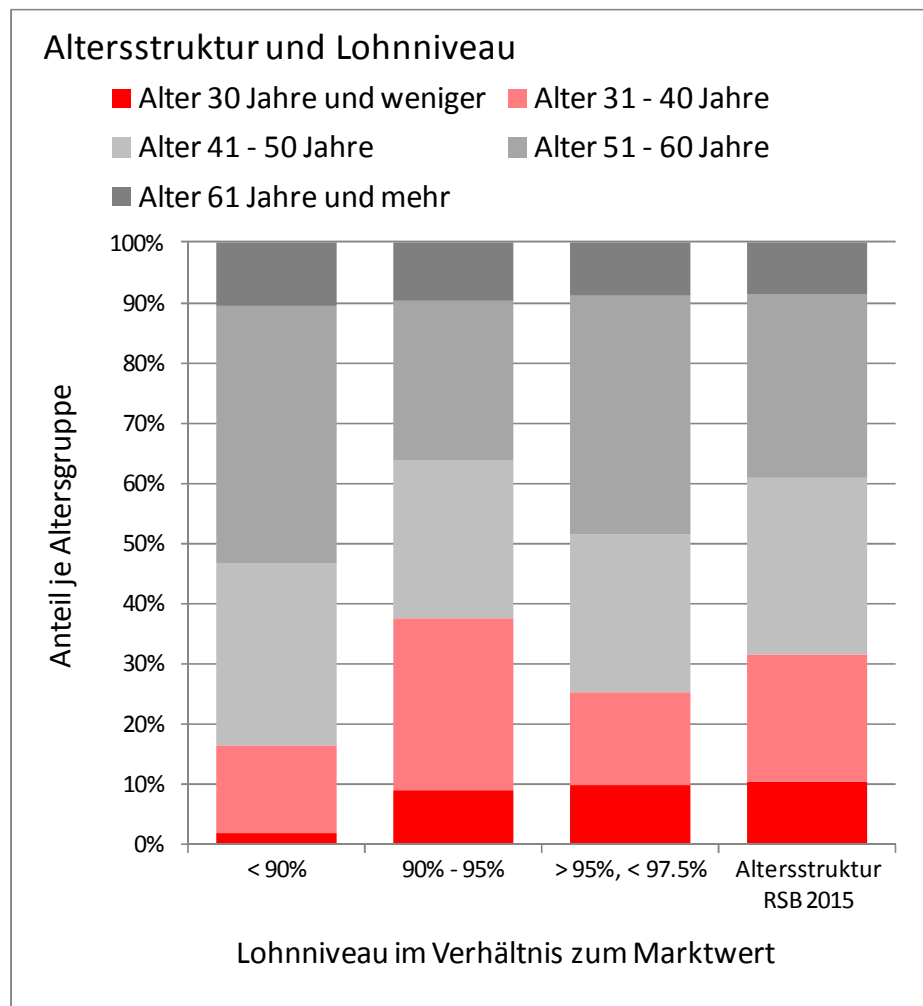
Funktionen Cepec	Lohnbänder NW	Anzahl Personen	Ø-Alter	Ø-Salär	2016	2015	2014	2013	2012	2011
4S	12	5	53	15'066	-3.2%	-4.00%	-1.00%	-1.10%	0.60%	0.50%
4N	10/11	47	46.7	11'809	-4.8%	-3.80%	-2.90%	-2.60%	0.60%	-1.50%
5S	8/9	213	47	9'777	-5.7%	-5.10%	-4.70%	-4.30%	-4.20%	-4.50%
5N	6/7	201	46	8'070	-7.0%	-6.90%	-6.40%	-5.80%	-5.50%	-5.20%
6S	4/5	192	45.2	6'509	-9.9%	-9.00%	-8.80%	-8.60%	-7.70%	-8.40%
6N	3	58	42.6	5'607	-6.5%	-6.00%	-5.20%	-5.00%	-5.70%	-5.40%
7S	2	13	52.8	5'676	8.1%	11.20%	11.50%	12.10%	10.80%	10.40%
7N	1	52	48.7	4'403	-1.2%	-2.00%	-1.90%	-2.30%	-3.20%	-3.40%
Total		781	46.2	7'955	-6.60%	-6.00%	-5.60%	-5.20%	-4.70%	-5.00%

Der langjährige Vergleich zeigt folgendes Bild:



5 Analyse Altersstruktur

Die rechte Spalte „Altersstruktur RSB 2015“ zeigt den Anteil jeder Altersgruppe über alle Mitarbeitenden (RSB = Rechenschaftsbericht).



Vergleicht man die drei ersten Spalten mit der RSB-Spalte, können folgende Aussagen gemacht werden:

- Die Altersstruktur in den entsprechenden Lohnniveaus (90% und kleiner, 90% bis 95%, 95.1% bis 97.5%) deckt sich mehrheitlich mit der Altersstruktur über alle Mitarbeitenden.
- Beim Marktlohn < 90% ist die Altersgruppe 41 und mehr leicht übervertreten.
- Beim Marktlohn 90% bis 95% sind die 31 bis 40 jährigen leicht übervertreten.