



Stans, 30. Juni 2015
Nr. 491

Finanzdirektion. Personal. Anpassung der Lohnsumme aufgrund struktureller Lohnanpassungen. Antrag an den Landrat

1 Sachverhalt

Die kantonale Verwaltung Nidwalden beteiligt sich seit Jahren aktiv an interkantonalen Lohnvergleichen. Dabei werden die Löhne von Verwaltungen (Kantone, Städte) basierend auf einheitlichen Funktionsrastern miteinander verglichen. Aktuell beteiligen sich rund 30 kantonale und kommunale Verwaltungen mit über 180'000 Einzellöhnen. Damit ist auch die Bildung von aussagekräftigen regionalen Lohnkurven möglich.

Wertet man die einzelnen Funktionen aus, so ergibt sich – bezogen auf die einzelnen verglichenen Funktionen im Kanton Nidwalden – folgendes Gesamtbild (Durchschnitt Zentralschweiz = 100):

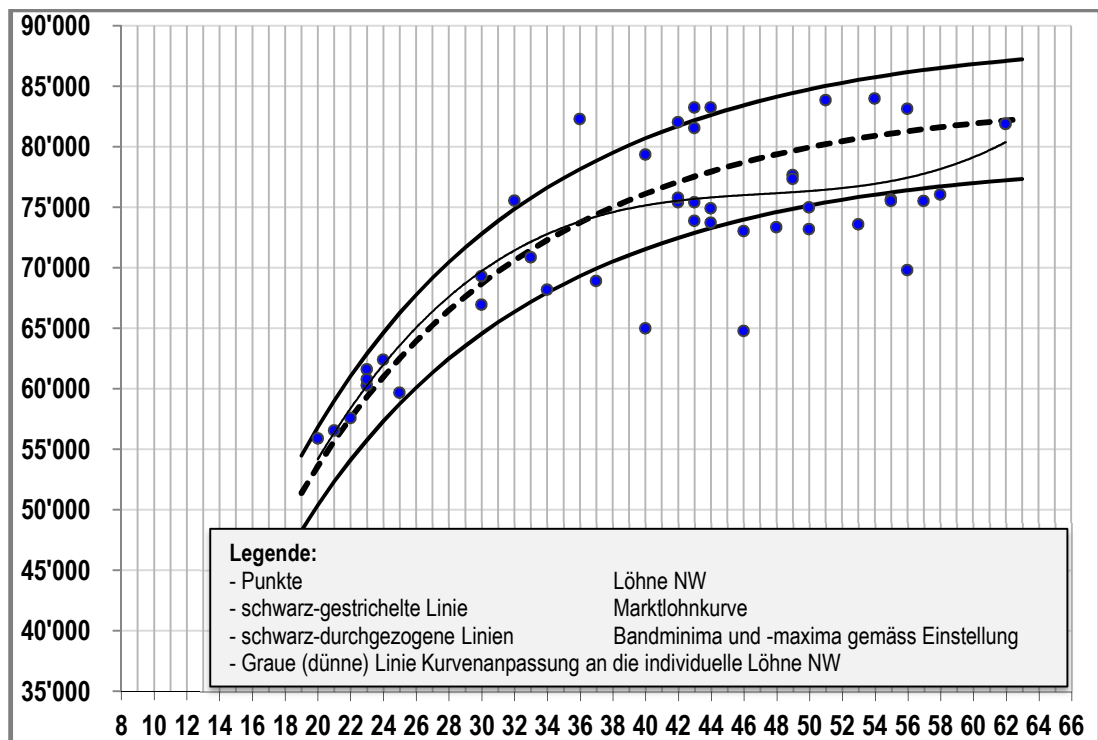
Funktion	2012	2013	2014
Telefonistin	98.8	96.8	95.8
Administrative Sachbearbeitung I	96.2	98.0	97.8
Administrative Sachbearbeitung II	97.8	96.8	96.8
Administrative Sachbearbeitung III	100.1	98.2	97.9
Administrative Fachbearbeitung I	98.8	96.2	95.8
Administrative Fachbearbeitung II	96.7	98.1	92.7
Administrative Fachbearbeitung III	90.5	92.7	90.3
Fachbearbeitung Finanz- und Rechnungswesen I	106.0	103.0	114.5
Fachbearbeitung Finanz- und Rechnungswesen II	97.9	97.8	103.3
Steuerexperten I	96.8	95.8	96.9
Steuerexperten II	94.4	96.9	97.0
Spezialisierte Fachberatung	103.5	103.3	104.0
Sachbereichsleitung Administration I	100.4	99.8	103.7
Sachbereichsleitung Administration II	105.1	102.5	101.7
Strafuntersuchung I	101.2	101.8	104.2
Gerichtsschreiber/in I	98.0	106.5	100.7
Gerichtsschreiber/in II	95.2	100.7	95.0
Fachrichter KESB			105.6
Raumpflege Assistenzfunktionen I	102.3	103.8	100.6
Raumpflege Assistenzfunktionen II	104.4	104.8	
Hauswirtschaft, Assistenzfunktionen II	92.0	89.6	88.4
Hauswirtschaft, Fachaufgaben I	100.0	102.7	102.8
Hauswart I	98.5	98.8	98.3
Hauswart II	94.0	95.2	101.7

Personal Strassenunterhalt, Assistenzfunktionen	106.7	105.4	104.5
Personal Strassenunterhalt, Fachaufgaben	104.7	102.9	102.5
Teamleitung Strassenunterhalt I	98.2	96.7	95.4
Teamleitung Strassenunterhalt II	99.8	95.6	96.3
Handwerklich-technische Assistenzfunktion II	111.9	104.5	105.5
Handwerklich-technische Fachaufgaben I	104.3	105.5	106.0
Handwerklich-technische Fachaufgaben II	112.7	110.3	112.3
Handwerklich-technische Fachaufgaben III	105.7	100.9	96.3
Teamleitung Handwerk / Technik I	96.4	95.6	95.1
Teamleitung Handwerk / Technik II	98.6	96.5	96.8
Technische Sachbearbeitung II	95.6	97.3	96.1
Technische Sachbearbeitung III	96.6	99.8	100.6
Technisch-wissenschaftliche Fachbearbeitung I	94.6	94.2	97.4
Technisch-wissenschaftliche Fachbearbeitung II	101.7	101.5	102.7
Technisch-wissenschaftliche Fachbearbeitung III	99.9	98.8	96.8
Fachbearbeitung Hoch- und Tiefbau, Vermessung I	92.9	94.7	99.8
Fachbearbeitung Hoch- und Tiefbau, Vermessung II	103.2	104.0	105.4
Fachbereichsleitung I	100.5	101.9	101.1
Fachbereichsleitung II	102.4	101.6	102.0
Fachbereichsleitung III	101.6	99.3	101.7
Management I	97.0	97.1	96.6
Management II	100.7	99.8	99.6
Management III	107.3	102.1	96.6
Sozialarbeit I	105.5	106.8	104.0
Sozialarbeit II	110.0	107.3	103.3
Betreuungs-/Sozialpädagogikassistenz	93.8	102.0	100.3
Betreuung / Sozialpädagogik I	105.8	107.9	114.6
Strafvollzug I	104.5	103.5	105.0
Mandatsträger/in (Amstvormund/in)	91.1	92.1	93.2
Allgemeine Polizeiarbeit I (Grundversorgung)	89.4	92.1	91.0
Allgemeine Polizeiarbeit II (Grundversorgung)	92.1	90.8	91.2
Kriminalpolizei (Fahndung) I	93.2	91.6	90.8
Polizeiliche Führungsarbeit I	98.4	95.5	95.0
Polizeiliche Führungsarbeit II	93.1	88.5	90.5
Mittelschule, Gymnasium	93.4	94.4	93.2
Gewerblich-industrielle Berufsschule	92.6	93.5	92.8
Personalarbeit I	96.8	100.5	100.0
Personalarbeit II	91.0	94.6	94.7
Berufs- und Bildungsberater/in I	100.4	101.5	101.3
Bibliothekarin / Mediothekar/in	91.7	89.8	89.4
Durchschnitt	99.4	99.0	99.1

Über alle Funktion gesehen, bewegen sich die Löhne der kantonalen Verwaltung Nidwalden im Durchschnitt knapp 1 % unter dem Zentralschweizer Durchschnitt (99.1 %). Dies stellt einen grundsätzlich guten Wert dar und ist ein Zeichen für die solide Lohnpolitik des Kantons Nidwalden.

Die Herausforderung besteht darin:

- ❖ dass der Unterschied zwischen den einzelnen Funktions-Durchschnitten erheblich ist. So bewegen sich diese Durchschnitte zwischen 88.4 % und 114.6 % (in der vorstehenden Übersicht grau hinterlegt).
- ❖ dass die Spannbreite der konkreten Löhne innerhalb der einzelnen Funktion sehr gross ist. Das nachstehende Beispiel illustriert diese Situation klar. Es zeigt, dass die Spannbreite der individuellen Löhne (dargestellt durch die Punkte) sehr gross ist. Diese Tatsache zeigt sich bei den meisten Funktionen.

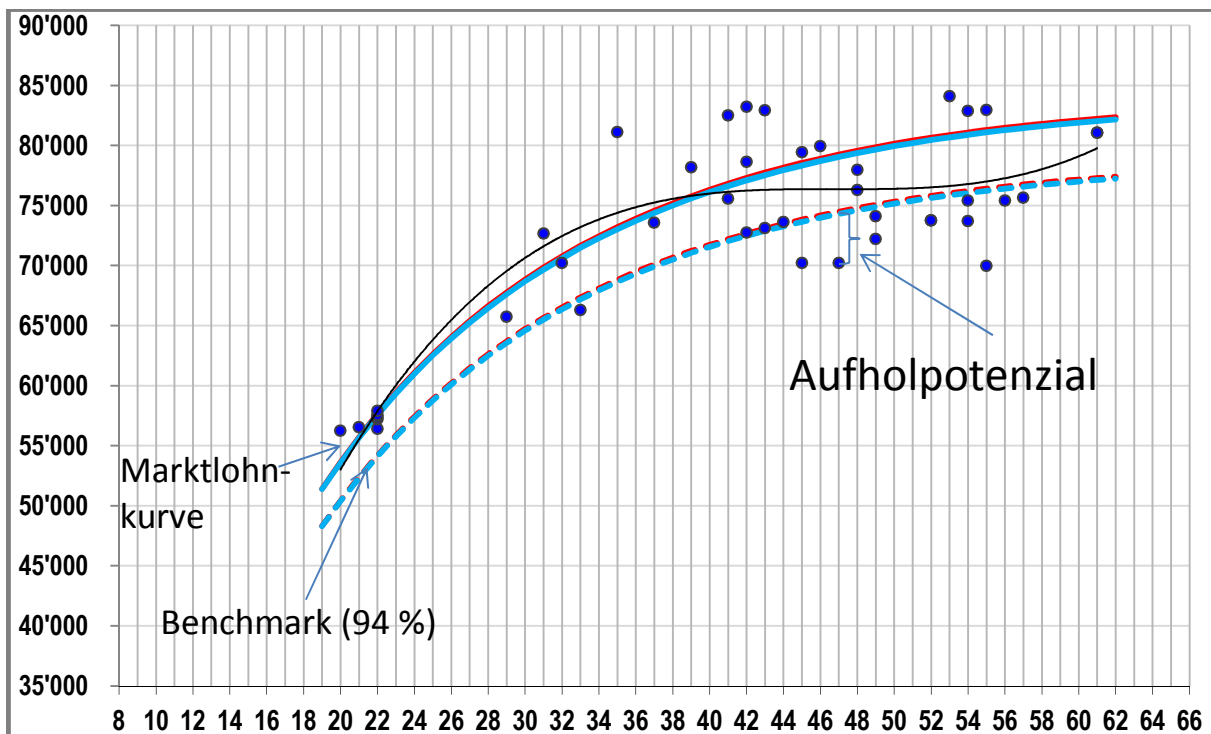


Mitarbeitende jedoch, die (zu) weit unter dem Marktlohn entschädigt werden, sind tendenziell eher abwanderungsgefährdet. Solche rein lohnbedingten Abwanderungen sind in den meisten Fällen unerwünscht und führen zu erhöhten Kosten für Rekrutierung und Einarbeitung. Zudem geht dem Kanton Nidwalden durch solche Abwanderungen wertvolles Know-how verloren.

Um diesen Umständen Abhilfe zu schaffen, soll mittels einer strukturellen Lohnanpassung denjenigen Mitarbeitenden eine ausserordentliche Lohnerhöhung gewährt werden, die im externen Quervergleich eher unterdurchschnittlich entlohnt werden.

Vorgesehen ist, dass die Löhne dieser Mitarbeitenden an einen definierten Mindestbenchmark herangeführt werden. Der Regierungsrat vertritt die Meinung, dass ein Mindestbenchmark von 94 % des Zentralschweizer Durchschnitts einen vertretbaren Wert darstellt.

Grafisch lässt sich die Situation und die geplanten Massnahme wie folgt darstellen:



Für das Heranführung von Mitarbeitenden an diesen Mindestbenchmark wäre eine Erhöhung der Lohnsumme um 360'000 Franken erforderlich. Maximal rund 100 Mitarbeitende würden davon profitieren.

Die Lohnrevision wird aber nicht generell für sämtliche betroffenen Mitarbeitenden durchgeführt, sondern es wird jede einzelne Situation von Mitarbeitenden mit Aufholpotenzial individuell beurteilt und entschieden. Die Vorstehenden der Direktionen sind für die korrekte Umsetzung verantwortlich. Mit diesem Schritt soll einem Verteilen der Gelder nach dem Giesskannenprinzip vorgebeugt werden, bestehen doch teilweise gute Gründe (z. B. Leistungsbeurteilung, Abstimmung Lohnband zu Stellenprofil etc.), warum Mitarbeitende unterhalb dieses Benchmarks entlohnt werden.

2 Erwägungen

Gesamthaft betrachtet liegen die Löhne der kantonalen Verwaltung ganz leicht unter dem Zentralschweizer Durchschnitt. Die Löhne sind damit über Alles betrachtet marktkonform. Mit dieser strukturellen Lohnerhöhung soll jedoch erreicht werden, dass die Löhne im konkreten Einzelfall konkurrenzfähiger werden. Damit sinkt auch die Gefahr von rein lohnbedingten Abwanderungen, verbunden mit grossem Know-how-Verlust für den Kanton Nidwalden.

Auch in finanzpolitisch anspruchsvollen Zeiten ist es wichtig, dass für die Erhaltung von Kadern und Spezialisten Mittel zur Verfügung stehen. Deshalb kommen die geplanten Lohnanpassungen denjenigen Mitarbeitenden zu Gute, welche eher unterdurchschnittlich entlohnt werden.

Die geplanten Anpassungen belaufen sich auf rund 0.6 % der Lohnsumme bzw. 360'000 Franken.

Beschluss

1. Für strukturelle Lohnanpassungen wird eine Anpassung der Lohnsumme im Budget 2016 im Umfang von 360'000 Franken beantragt.
2. Das Personalamt wird mit der Umsetzung der strukturellen Lohnanpassungen beauftragt.

Mitteilung durch Protokollauszug an:

- Mitglieder des Landrates
- Landratssekretariat
- Finanzkommission (Präsidium und Sekretariat)
- Finanzdirektion
- Finanzverwaltung
- Finanzkontrolle
- Personalamt
- Paritätische Personalkommission

REGIERUNGSRAT NIDWALDEN

Landschreiber

