



## Medienmitteilung

Datum: 14.02.2019 – Nr. 15

Sperrfrist:

---

### Der Regierungsrat passt das Lohnsystem der kantonalen Verwaltung an

**Wie eine umfassende Analyse zeigt, ist das Lohnsystem der kantonalen Verwaltung zeitgemäss und deckt die erforderlichen Bereiche angemessen ab. Verbesserungspotenzial besteht bei der Transparenz, der Nachvollziehbarkeit und der Steuerung der Lohnentwicklung. Der Regierungsrat hat deshalb Anpassungen der Ausführungsbestimmungen vorgenommen.**

Der Regierungsrat hat beschlossen, das 1999 eingeführte Lohnsystem der kantonalen Verwaltung punktuell zu optimieren. Wie eine externe Evaluation des Lohnsystems zeigt, ist eine Neukonzeption oder eine fundamentale Änderung des bestehenden Lohnsystems weder aus personal- noch aus finanzpolitischer Perspektive notwendig. Die externen Experten beurteilen das bestehende Lohnsystem als zeitgemäss, weitgehend objektiv und nachvollziehbar, mehrheitlich transparent und flexibel. Es entspricht den Anforderungen, die an ein modernes Lohnsystem gestellt werden und regelt alle erforderlichen Bereiche und Sachverhalte in angemessener Weise.

#### **Die Anpassungen am Lohnsystem betreffen drei Aspekte**

In den Bereichen Transparenz und Nachvollziehbarkeit sowie Steuerung der individuellen Lohnentwicklung erkennt der Regierungsrat Optimierungspotenzial. Er hat deshalb das Finanzdepartement beauftragt, eine Anpassung der Ausführungsbestimmungen vorzubereiten. Sie soll per 1. März 2019 in Kraft gesetzt werden.

**Funktionsraster:** In einem neu erstellten Funktionsraster wird die Einreihung der Stellen in die Funktionsstufen des Lohnsystems des Kantons Obwalden transparent aufgezeigt. Der Funktionsraster, welcher die existierenden Stellen den Funktionsgruppen sowie einer Funktionsstufe zuordnet, wird den Mitarbeitenden zugänglich gemacht.

**Einstiegslohnbestimmung:** Die Einstiegslöhne werden heute aufgrund eines internen Quervergleichs sowie in Anlehnung an die Lohnleitlinie festgelegt. Neu werden in den Ausführungsbestimmungen Kriterien definiert. Damit wird bei der Festlegung der Löhne die Transparenz des Lohnsystems erhöht und die Lohngerechtigkeit gewährleistet.

**Merkmalskatalog:** Im Merkmalskatalog sind die Kriterien beschrieben, nach denen eine Stelle bewertet und entsprechend entlohnt wird. Das aktuelle Bewertungssystem enthält teilweise veraltete Begriffe und entspricht nicht mehr komplett den Ansprüchen an ein modernes arbeitsanalytisches Funktionsbewertungssystem. Die Begrifflichkeiten wurden deshalb überarbeitet und weiterentwickelt.

#### **Weitere Ergebnisse der externen Evaluation des Lohnsystems der kantonalen Verwaltung**

Bei der Steuerung der individuellen Lohnentwicklung werden die massgeblichen Aspekte (Anforderung an Stelleninhaberin, -inhaber, internes Lohngefüge, Markt, die Leistung und Verhalten der Stelleninhaberin, des Stelleninhabers) angemessen berücksichtigt.

Die Lohngleichheit zwischen Frau und Mann wird mit dem Selbsttest „Logib“ des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann eingehalten.

Die Lohnhöhe ist verglichen mit den Zentralschweizer Kantonen sowie im Vergleich mit der Gesamtschweiz unterdurchschnittlich.

Die Lohnnebenleistungen liegen auf dem Niveau der Zentralschweizer Kantone. Verglichen mit der Gesamtschweiz sind sie minimal unterdurchschnittlich.

Das Lohnsystem der kantonalen Verwaltung wirkt nicht automatisch kostentreibend. Die Mittel für die individuellen Lohnanpassungen können je nach Finanzlage festgelegt werden. Die in den letzten beiden Jahren gesprochenen Mittel sind aber zu tief, um das Lohnsystem im Gleichgewicht zu halten.