



Sitzung vom: 5. November 2019

Beschluss Nr.: 145

**Interpellation betreffend Umsetzung der überwiesenen parlamentarischen Anmerkung über die Umsetzung / Anpassung Lohnsystem für das Personal an der Kantonsratssitzung vom 24. Januar 2019:  
Beantwortung.**

**Der Regierungsrat beantwortet**

die Interpellation betreffend Umsetzung der überwiesenen parlamentarischen Anmerkung über die Umsetzung / Anpassung Lohnsystem für das Personal an der Kantonsratssitzung vom 24. Januar 2019 (54.19.16), welche von Kantonsrat Marcel Jöri sowie 21 Mitunterzeichnenden am 12. September 2019 eingereicht wurde, wie folgt:

**1. Inhalt der Interpellation**

Mit der Interpellation wird der Regierungsrat ersucht, acht Fragen zur parlamentarischen Anmerkung vom 24. Januar 2019 bezüglich der Lohnsummenentwicklung sowie der Anpassung des Lohnsystems für das Personal der kantonalen Verwaltung zu beantworten. Ziel der Interpellanten ist es, den Kantonsrat bereits für die Beratung zum Budget 2020 und nicht erst im Geschäftsbericht im Frühjahr 2020 über die geplanten und getroffenen Massnahmen im Zusammenhang mit der parlamentarischen Anmerkung zu informieren

**2. Beantwortung der eingereichten Fragen**

**2.1 Welche neuen Erkenntnisse hat der Regierungsrat aus der Studie über die Evaluation des Lohnsystems gewonnen, die ihm noch nicht bekannt waren?**

Der Regierungsrat wurde in seiner Ansicht bestärkt, wonach der Kanton Obwalden grundsätzlich ein weitgehend objektives und nachvollziehbares, transparentes und modernes Lohnsystem hat. Insbesondere hob die Studie als sehr fortschrittlich hervor, dass die Lage der einzelnen Arbeitnehmenden im Lohnband im Bezug zum Arbeitsmarkt berücksichtigt wird. Ebenso ist die Breite der Lohnbänder hinsichtlich der Grösse der Verwaltung sinnvoll ausgestaltet. Insgesamt ist das Lohnsystem sehr flexibel, was ebenfalls als positiv bewertet wird. Die Lohngleichheit zwischen den Geschlechtern ist zudem gewährleistet.

Eine neue Erkenntnis für den Regierungsrat war die genaue Höhe des (bereits im Vorfeld erwarteten) Rückstands der Lohnhöhe im Vergleich zur Benchmarkregion Zentralschweiz. Die Studie beziffert diesen konkret auf durchschnittliche acht Prozent (Unterschiede je nach Stelle und Funktion).

Weitere neue Erkenntnisse waren für den Regierungsrat der Weiterentwicklungsbedarf bei den Begrifflichkeiten im Bewertungssystem und die Empfehlung, ein öffentlich einsehbares Funktionsraster zu erstellen, um die Transparenz des Lohnsystems zu erhöhen.

**2.2 Welche Anpassungen am Lohnsystem sind umgesetzt worden und welche stehen noch an? Welche Wirkung wird davon erwartet und wie wird dies überprüft?**

Aufgrund der erfolgten Analyse durch das Finanzdepartement und die Firma perinnova compensation GmbH wurden die folgenden Anpassungen per 1. März 2019 vorgenommen:

a. Funktionsraster

In einem neu erstellten Funktionsraster wurde 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, wurde den Mitarbeitenden zugänglich gemacht.

b. Einstiegslohnbestimmung

Die Einstiegsgehälter wurden bisher aufgrund eines internen Quervergleichs sowie in Anlehnung an die Lohnleitlinie festgelegt. Aufgrund der Empfehlungen wurden neue Kriterien in den Ausführungsbestimmungen definiert. Damit wurde bei der Festlegung der Gehälter die Transparenz des Lohnsystems erhöht und die Lohngerechtigkeit gewährleistet.

c. Merkmalskatalog

Im Merkmalskatalog sind die Kriterien beschrieben, nach denen eine Stelle bewertet und entsprechend entlohnt wird. Die Begrifflichkeiten im Bewertungssystem waren veraltet und entsprachen nicht mehr komplett den Ansprüchen an ein modernes arbeitsanalytisches Funktionsbewertungssystem. Die Begriffe wurden deshalb überarbeitet und weiterentwickelt.

Mit diesen Korrekturen wurde eine höhere Transparenz bzw. Nachvollziehbarkeit des Systems erreicht.

d. Prüfung von strukturellen Lohnmassnahmen

Aus dem Evaluationsbericht ging ebenfalls hervor, dass ein modernes Lohnsystem auch die Marktgerechtigkeit berücksichtigen muss. Die Ergebnisübersicht aus dem Persuisse-Verwaltungslohnvergleich zeigte, dass der Kanton Obwalden im Vergleich zur Benchmarkregion (Kanton Nidwalden, Obwalden, Luzern, Zug, Uri, Schwyz und die Stadt Luzern) einen Rückstand hinsichtlich der bezahlten Gehälter aufweist. Eine Prüfung von strukturellen Lohnmassnahmen wurde deshalb empfohlen.

Der Regierungsrat hat die vorgeschlagene Prüfung von strukturellen Lohnmassnahmen geprüft und beantragt in der Folge mit dem Budget 2020 erste Anpassungen (siehe auch Ausführungen zu Frage 5).

2.3 Wie hoch ist nun die effektive Lohndifferenz (ohne Nebenleistungen) der Mitarbeiter in der kantonalen Verwaltung Obwalden im Vergleich mit dem Durchschnitt der übrigen Zentralschweizer Kantone

Über alle Bereiche gesehen beträgt im Durchschnitt die Differenz zur Benchmarkregion acht Prozent. Dies entspricht einer Lohnsumme von ca. 3,5 Millionen Franken.

2.4 Wie hoch ist die Lohndifferenz (ohne Nebenleistungen) zum höchsten und zum tiefsten Lohn der entsprechenden Lohnbänder in diesen Vergleichskantonen?

Die Lohnbänder der Vergleichskantone können nicht miteinander verglichen werden. Hinsichtlich Anzahl der Lohnbänder und Breite der Lohnbänder unterscheiden sich die Vergleichskantone zu stark. Für den Lohnvergleich der Verwaltungen wurden verschiedene Funktionsprofile (ca. 100) und Funktionsketten (ca. 15) definiert. Die Stellen des Kantons Obwalden werden diesen Profilen zugeordnet.

Damit können die einzelnen Funktionen und Bereiche verglichen werden.

2.5 Welche Korrekturen / Anpassungen wird der Regierungsrat nun im Einzelnen im Budget 2020 berücksichtigen und dem Kantonsrat vorschlagen?

Um den Rückstand auf die Benchmarkregion Zentralschweiz zu reduzieren, beantragt der Regierungsrat dem Kantonsrat mit dem Budget 2020 ein Prozent der Lohnsumme für strukturelle Lohnmassnahmen. Die Anpassung der individuellen Löhne soll erstmals mit dem August-Lohn 2020 erfolgen.

2.6 Welche verbindlichen Korrekturen / Anpassungen wird der Regierungsrat für die kommenden Budgets berücksichtigen?

Sofern die finanziellen Mittel es zulassen, wird der Regierungsrat dem Kantonsrat in den nächsten drei Jahren den Betrag von je einem zusätzlichen Prozent der Lohnsumme für strukturelle Lohnmassnahmen beantragen. Über weitergehende strukturelle Lohnmassnahmen wird der Regierungsrat im Jahr 2022 nach einer erneuten Überprüfung der Lohnsituation entscheiden.

2.7 Welche verbindlichen Anpassungen wird der Regierungsrat umsetzen, damit künftig die Lohndifferenzen der entsprechenden Lohnbänder im Vergleich zu den Zentralschweizer Kantonen nicht wieder ansteigt?

Mit dem jährlichen Lohncontrolling soll sichergestellt werden, dass in den nächsten Jahren eine marktgerechte Entlohnung von 95 bis 97 Prozent verglichen mit jener der Benchmarkregion erreicht wird. Dies immer unter der Voraussetzung, dass die finanziellen Mittel es zulassen.

2.8 Sind auch Anpassungen / Korrekturen / Ergänzungen in den Lohnnebenleistungen, dem BVG oder in anderen Bereichen vorgesehen?

Im Rahmen der Überprüfung des Lohnsystems wurden auch die Anstellungsbedingungen insbesondere bezüglich Arbeitszeit, die Lohnnebenleistungen im Bereich Sozialversicherungen, Inkonvenienzentschädigungen, und Auslagenersatz sowie weitere Fringe Benefits (zusätzliche Lohnnebenleistungen, die nicht in Geld bestehen) analysiert und dargestellt.

Insgesamt sind die Anstellungsbedingungen mit den Verwaltungen der Zentralschweizer Kantone vergleichbar, mit der Gesamtschweiz sind sie minimal unterdurchschnittlich.

Aktuell sind keine Anpassungen bei den Lohnnebenleistungen vorgesehen.

Protokollauszug an:

- Mitglieder des Kantonsrats sowie übrige Empfänger der Kantonsratsunterlagen (mit Interpellationstext)
- Mitglieder des Regierungsrats (elektronisch)
- Finanzdepartement
- Personalamt
- Staatskanzlei
- Ratssekretariat

Im Namen des Regierungsrats

Nicole Frunz Wallimann  
Landschreiberin



Versand: 13. November 2019