



## Anmerkung zum IAFP (Lohnsummenentwicklung)

IAFP 2019 bis 2022 vom 11.09.18 4.3 Personalpolitische Überlegungen Seite 25

### Antrag über eine parlamentarische Anmerkung

<i>Departement/ Amt</i>	<i>Ziffer</i>	<i>Massnahme Regierungsrat</i>	<i>Anmerkung Kantonsrat</i>
4 Finanzpolitische Vorgaben	4.3 Personalpolitische Überlegungen	Individuelle Lohnsummenentwicklung	Seit mehreren Jahren werden nicht die notwendigen Mittel budgetiert, welche für das Funktionieren des Lohnsystems notwendig wären. Im Budget 2020 ist die fehlende Lohnsumme aller Mitarbeitenden auszuweisen, damit diese entsprechend dem kantonalen Lohnsystem entschädigt werden können. Es ist aufzuzeigen, wie diese ausgewiesene Lohndifferenz ausgeglichen werden kann.

#### Begründung dieser Anmerkung:

**Informationen zur Lohnsummenentwicklung 2019 seitens Regierung und Finanzdepartement** (gegenüber Geschäfts- und Rechnungsprüfungskommission GRPK anlässlich deren Sitzungen vom 27.9.18 und 10.1.19 sowie den Rückfragen beim Finanzdepartement)

- Die Bruttofluktuation hat mit 14.37 % (VJ 8.95%) einen deutlichen Höchststand seit dem Jahr 2010 erreicht. Auch die Nettofluktuation (freiwillige Austritte) liegt mit 6.89 % (VJ 4.57%) deutlich höher als in den vergangenen Jahren. Die Fluktuationsrate 2017 liegt beim Kanton Obwalden um mehr als 25% höher als im branchenüblichen Durchschnitt. Diese Fluktuationsrate ist in der Zwischenzeit leider noch angestiegen.
- Durch die anziehende Teuerung müssen die Arbeitnehmer einen Reallohnverlust erleiden.
- Ca. 80 % der individuellen Lohnentwicklung wird an die jüngeren Mitarbeitenden (< 43 Jahre) ausbezahlt. Nur 20% geht aufgrund der Leistungskomponente an die älteren Mitarbeitenden. (> 43 Jahre) Mit den vom Kantonsrat bewilligten Mittel der letzten Jahre konnten die Zielwerte insbesondere bei den jüngeren Mitarbeitenden nicht erreicht werden. Dadurch kann die arbeitsmarktgerechte Entlohnung nicht mehr sichergestellt werden.
- Diese Situation führt auch dazu, dass in die Altersvorsorge der jüngeren Mitarbeitenden zu tiefe Prämien einbezahlt werden und somit diese Vorsorge "unterversorgt" bleibt.
- Die Höhe der Löhne im Vergleich mit den Zentralschweizer Kantonen sowie im Vergleich mit der Gesamtschweiz sind unterdurchschnittlich
- Das Lohnsystem wirkt nicht automatisch kostentreibend. Die in den letzten beiden Jahren gesprochenen Mittel sind zu tief, um das System im Gleichgewicht zu halten
- Die Lohnnebenleistungen sind verglichen mit den Zentralschweizer Kantonen typisch, verglichen mit der Gesamtschweiz minimal unterdurchschnittlich.

### Die Mitarbeitenden sind das wichtigste (Human-) Kapital der Verwaltung (Unternehmung):

"Unsere Mitarbeitenden sind unser wertvollstes Kapital" ist eine oft zitierte Aussage, der voll und ganz zustimmen kann. Es braucht in der Verwaltung wie auch in jedem Unternehmen Mitarbeiter mit verschiedenen Fähigkeiten, Eigenschaften und eine der gestellten Aufgabe entsprechende Ausbildung. Nur wenn diese Mitarbeiter als Team funktionieren, ist ein erfolgreiches Wirken sichergestellt. Diese Mitarbeitenden sind "das Unternehmen" und sie entscheiden massgeblich über Erfolg, Misserfolg und Innovation in der kantonalen Verwaltung von Obwalden.

- ➔ Das "Halten" von vorhandenen Fachkräften ist ungleich günstiger und wirkungsvoller als die Rekrutierung von neuen Mitarbeitenden.

### Fluktuationskosten:

Die Fluktuationsrate von aktuell rund 17 % ist ein viel zu hoher Wert und liegt weit über dem branchenüblichen Durchschnitt. Wenn der Lohn in der Regel auch nicht der wichtigste Grund für eine Kündigung ist, so stimmt dies solange, als die Differenz zum branchen- und marktüblichen Lohn nicht eine zu grosse Abweichung aufweist. Leider muss festgestellt werden, dass in Obwalden diese Differenz in der Zwischenzeit in einigen Bereichen so gross geworden ist, dass die entsprechende Schmerzgrenze im Vergleich mit den umliegenden Kantonen überschritten ist.

Diese Feststellung kann bei den Mitarbeitenden das Gefühl auslösen, dass ihre Arbeit nichts mehr wert ist, womit die Abwärtsspirale zu drehen beginnt und solche Mitarbeiter innerlich bereits gekündigt haben. Wenn die Regierung glaubt, aus finanzpolitischen Überlegungen diese Situation in Kauf nehmen zu müssen, so hat es der Kantonsrat in der Hand, hier die nötige Korrektur vorzunehmen.

Die Fluktuation ist nicht nur in einer Unternehmung ein erheblicher Kostenfaktor, dies ist auch für die kantonale Verwaltung zutreffend. Je nach Quelle entstehen bei einer Fluktuation Kosten von 30 – 300 % des entsprechenden Bruttojahreslohnes.

### Förderung der jüngeren Mitarbeitenden

Das kantonale Lohnsystem sieht vor, dass rund 80% der individuellen Lohnsummenanpassung den unter 43-jährigen Mitarbeitenden zugutekommt. Dies ist vor allem im Hinblick auf die Altersvorsorge wichtig, werden damit doch auch die Alterskapitalien entsprechend gehäuft.

### Schwindende Konkurrenzfähigkeit

Die Lohnvergleiche zu den Verwaltungen anderer Kantone macht sichtbar, dass der Kanton Obwalden im Durchschnitt unterdurchschnittliche Löhne bezahlt. Auch im innerkantonalen Vergleich ist der Kanton als Arbeitgeber teilweise nicht mehr konkurrenzfähig, weil die Lohndifferenz zum Markt einfach zu gross ist. Es darf das Ziel sein, dass der Kanton Obwalden Löhne etwas unter dem Durchschnitt der umliegenden Kantone bezahlt, jedoch sollte diese Grenze schätzungsweise nicht höher als ca. 5 % betragen.

Mit der Anmerkung, die Differenz der fehlenden Lohnsummenentwicklung aus den letzten Jahren auszuweisen und mit dem Vorschlag zu ergänzen, wie diese Differenz ausgeglichen werden kann, soll der Kanton als Arbeitgeber seinen Verpflichtungen gegenüber dem Arbeitnehmer nachkommen.

**Machen wir nun gemeinsam den ersten Schritt in die richtige Richtung und unterstützen mit Überzeugung die vorliegende Anmerkung.**