

***Globalbudget Personalamt,  
Verpflichtungskredit für die Jahre 2004 bis 2006***

Botschaft und Entwurf des Regierungsrates  
an den Kantonsrat von Solothurn  
vom 9. September 2003, RRB Nr. 2003/1662

**Zuständiges Departement**

Finanzdepartement

**Vorberatende Kommission**

Finanzkommission

## Inhaltsverzeichnis

Kurzfassung .....	3
1. Langfristige, übergeordnete Ziele .....	5
1.1 Gesetzliche Grundlagen .....	5
1.2 Regierungsprogramm .....	5
1.3 Leitbild Personalamt .....	5
1.3.1 Unsere Strategie .....	5
1.3.2 Untere Struktur .....	5
1.3.3 Unsere Kultur .....	5
2. Leistungsaufträge .....	6
2.1 Produktegruppe Personalentwicklung und -beratung .....	6
2.1.1 Produkte: .....	6
2.1.2 Gesetzliche Vorgaben: .....	6
2.1.3 Zielsetzungen: .....	6
2.1.4 Indikatoren und statistische Werte: .....	6
2.2 Produktegruppe Führungsunterstützung und Personaladministration .....	8
2.2.1 Produkte: .....	8
2.2.2 Gesetzliche Vorgaben: .....	8
2.2.3 Zielsetzungen: .....	8
2.2.4 Indikatoren und statistische Werte: .....	8
2.3 Produktegruppe Neu- und Weiterentwicklung Personalführungssysteme .....	10
2.3.1 Produkte: .....	10
2.3.2 Gesetzliche Vorgaben: .....	10
2.3.3 Zielsetzungen: .....	10
2.3.4 Indikatoren und statistische Werte: .....	12
3. Globalbudget 2004 - 2006 .....	13
4. Rechtliches .....	13
5. Antrag .....	13
6. Beschlussesentwurf .....	14

## Anhang

Dienststellenblatt

## Kurzfassung

Diese Vorlage befasst sich mit dem Globalbudget für das Personalamt und dem Verpflichtungskredit für die Jahre 2004 bis 2006. Das Personalamt soll ab 1.1.2004 als weiteres Pilotprojekt mit Leistungsauftrag und Globalbudget geführt werden. Die gesetzliche Grundlage bilden § 1 Absatz 3 der Verordnung über den Finanzhaushalt des Kantons Solothurn vom 21. Januar 1981 (BGS 611.22; Experimentierbestimmung) und die WOV-Versuchsverordnung vom 9. Juni 1998 (BGS 122.14).

Mit dieser Vorlage wird der Leistungsauftrag des Personalamtes festgelegt und der dafür notwendige Verpflichtungskredit beantragt.

Um die Qualität der Leistungen sicherzustellen, hat das Personalamt ferner das prozessorientierte Qualitätsmanagement-System ISO 9001 implementiert. Mit der Zertifizierung im Juni 2000 konnte die Einführung dieses Projektes erfolgreich abgeschlossen werden. Das Qualitätsmanagement-System wird jährlich durch eine Drittfirma auditiert.

Die zentralen Aufgaben des Personalamtes ergeben sich aus der Personalgesetzgebung, insbesondere aus dem Staatspersonalgesetz. Gemäss dem Regierungsprogramm 2001–2005 setzt sich der Staat Solothurn für das Staatspersonal ein und will ein fairer und verlässlicher Arbeitgeber sein. Leistungsgerechte und möglichst marktkonforme Löhne, fortschrittliche und flexible Arbeitsbedingungen sowie Anerkennungs-, Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten sollen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motivieren. Die gleichwertige Zusammenarbeit von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit soll gefördert werden.

Es werden folgende Produktgruppen definiert:

- Personalentwicklung und -beratung
- Führungsunterstützung und Personaladministration
- Neu- und Weiterentwicklung Personalführungssysteme

Für die Jahre 2004 bis 2006 werden für das Personalamt folgende übergeordnete Ziele festgelegt: Das Personalamt schafft optimale Voraussetzungen für die Personalbeschaffung, -führung und -förderung und stellt dazu geeignete Instrumente zur Verfügung.

Es führt die Gesamtarbeitsvertragsverhandlungen zu einem erfolgreichen Abschluss und entwickelt ein Personalcontrolling für die gesamte Verwaltung.

Das Globalbudget wurde erstellt, indem das bestehende HRM-Budget auf die einzelnen Produktgruppen umgelegt wurde. Nicht Bestandteil des Globalbudgets sind die Sozialversicherungsbeiträge, die Krankentaggelder und die Unfallkasse.

Durch den Kantonsrat sind die übergeordneten Ziele festzulegen und ein Verpflichtungskredit von 14'959'700 Franken (Saldobetrag) zu beschliessen.



Sehr geehrte Frau Präsidentin  
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir unterbreiten Ihnen nachfolgend Botschaft und Entwurf zur Einführung der Globalbudgetierung im Personalamt.

## 1. Langfristige, übergeordnete Ziele

### 1.1 Gesetzliche Grundlagen

Die zentralen Aufgaben des Personalamtes ergeben sich aus der Personalgesetzgebung, insbesondere aus dem Staatspersonalgesetz.

### 1.2 Regierungsprogramm

Nach dem Regierungsprogramm 2001–2005 setzt sich der Staat Solothurn für das Staatspersonal ein und will ein fairer und verlässlicher Arbeitgeber sein. Leistungsgerechte und möglichst marktkonforme Löhne, fortschrittliche und flexible Arbeitsbedingungen sowie Anerkennungs-, Entwicklungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten sollen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motivieren. Die gleichwertige Zusammenarbeit von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Familien- und Erwerbsarbeit soll gefördert werden.

Mit folgenden Massnahmen sollen die Ziele erreicht werden:

- einen fairen Gesamtarbeitsvertrag für das Staatspersonal aushandeln
- möglichst marktkonforme Löhne anstreben und die Leistungsgerechtigkeit verbessern
- das Konzept für die Flexibilisierung der Pensionierung weiterentwickeln
- Staatsstellen attraktiver gestalten und Mitarbeitende motivieren (Personalentwicklung und Laufbahnberatung fördern, Anerkennungsmöglichkeiten schaffen, Beschäftigungssicherheit erhöhen)

### 1.3 Leitbild Personalamt

#### 1.3.1 Unsere Strategie

Als zentrales Dienstleistungsamt schaffen wir optimale Voraussetzungen für die Personalbeschaffung, -führung und -förderung.

Dabei streben wir nach einem Ausgleich zwischen ethischen Grundsätzen, umweltpolitischen Anliegen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen. Wir überprüfen und verbessern dauernd die Qualität.

#### 1.3.2 Untere Struktur

Wir planen und realisieren unsere Prozesse unter Einbezug der Beteiligten und des Umfeldes. Unsere zentralen Produkte sind Beratung, Entwicklung, Information und weitere Serviceleistungen. Dank optimalem Ressourceneinsatz erreichen wir unsere Ziele wirtschaftlich und nachhaltig.

#### 1.3.3 Unsere Kultur

Unter Achtung und Wertschätzung der Würde der Menschen schaffen wir Vertrauen.

Wir fördern die Selbstverantwortung und handeln lösungsorientiert. Mit motivierten und zufriedenen Mitarbeitenden erreichen wir eine hohe Produktequalität und Kundenzufriedenheit.

## 2. Leistungsaufträge

Die nachstehenden Leistungsindikatoren beziehen sich auf die Qualität und die Quantität der Aufgabenerfüllung auf der Ebene der Produktgruppen. Zum Messen der Leistung eines Dienstleistungsbereiches liefern Zufriedenheitsindikatoren wichtige Kenngrößen. Diese werden erst ab der Einführung eines einheitlichen Personalcontrollings in der ganzen Verwaltung erhoben.

Produktgruppen:

1. Personalentwicklung und -beratung
2. Führungsunterstützung und Personaladministration
3. Neu- und Weiterentwicklung Personalführungssysteme

### 2.1 Produktegruppe Personalentwicklung und -beratung

2.1.1 Produkte:

- a) Personalentwicklung
- b) Beratung
- c) Personalinformation

2.1.2 Gesetzliche Vorgaben:

- a) Gesetz über das Staatspersonal (BGS 126.1): Der Regierungsrat fördert die Aus-, Fort- und Weiterbildung des Staatspersonal. Er führt zu diesem Zwecke und zur Vorbereitung auf den Staatsdienst Kurse und sonstige Veranstaltungen durch oder unterstützt sie.
- b) Verordnung über die Anstellung und Ausbildung von Lehrlingen und Lehrtöchtern in der kantonalen Verwaltung (BGS 126.371.1)

2.1.3 Zielsetzungen:

- 11 Die Personalentwicklung ist auf den Bedarf aus Sicht der Vorgesetzten und die Bedürfnisse der Mitarbeitenden abgestimmt.
- 12 Die Mitarbeitenden nutzen die Ausbildungs- und Beratungsangebote, um ihre Aufgaben optimal und motiviert erfüllen zu können, Veränderungen gewachsen zu sein und sich persönlich weiterentwickeln zu können.
- 13 Die Information des Personals ist zeitgerecht, transparent, bedarfsorientiert und benutzerfreundlich.

2.1.4 Indikatoren und statistische Werte:

Indikatoren	Einheiten	Werte der vergangenen Jahre			Zu erreichende Werte (SOLL-Werte)			Bemerkungen
		2001	2002	1. Hälfte 2003	2004	2005	2006	
12.1 Seminarzufriedenheit	%		90.1	90.2	>85	>85	>85	
13.1 Informationszufriedenheit	%	bisher nicht erhoben						ab Einführung Personalcontrolling
Zufriedenheit der Mitarbeitenden	%							

Zufriedenheit der Vorgesetzten	%				
--------------------------------	---	--	--	--	--

Statistische Werte	Einheiten	Werte der vergangenen Jahre			Zu erreichende Werte (SOLL-Werte)			Bemerkungen
		2001	2002	1. Hälfte 2003	2004	2005	2006	
11.1 Anzahl durchgeführte Seminare	Anzahl Seminare		89		>80	>80	>80	
11.2 Anzahl Personenkurstage	Tage * Teilnehmende	2402	2683		>250	>250	>250	
12.2 Erfolgreiche Lehrabschlüsse in der Verwaltung	Anzahl Lehrabschlüsse	71	74	73	>70	>70	>70	
13.2 Besuche der Internetseiten des Personalamtes	Anzahl Besuche	bisher nicht erhoben						Erhebung ab Herbst 2003

## 2.2 Produktegruppe Führungsunterstützung und Personaladministration

### 2.2.1 Produkte:

- a) Dienstleistungen Personalbereich
- b) Versicherungen

### 2.2.2 Gesetzliche Vorgaben:

- a) Verordnung zum Gesetz über das Staatspersonal (BGS 126.2)

Im Auftrag des Regierungsrates ist das Personalamt bei Stellenbesetzungen in der Verwaltung zuständig für die Durchführung der Bewerbungsadministration, die Lohnfestsetzung und das Ausstellen der Anstellungsverträge. Im weiteren ist es zuständig für die individuellen Anstellungsbedingungen und die Auflösung der Anstellungsverhältnisse.

- b) Verordnung über die Unfallfürsorge des Staatspersonals des Kantons Solothurn (BGS 126.541):  
Dem Personalamt obliegt die administrative Betreuung des Versicherungswesens.

### 2.2.3 Zielsetzungen:

- 21 Die Unterstützung der Führungskräfte ist auf deren Bedürfnisse ausgerichtet  
(Personalbeschaffung, Lohnfindung, ausserordentliche Personalsituationen, etc.)
- 22 Die Mitarbeitenden erhalten bedarfs- und bedürfnisgerechte Dienstleistungen  
(Anstellungsvertrag, Pensenänderungen, Urlaub, Pensionierung, Dienstalder, Kinderzulagen, etc.).
- 23 Die Personalgesetzgebung wird korrekt und rechtsgleich umgesetzt
- 24 Die Zahl der Schadenfälle wird möglichst tief gehalten

### 2.2.4 Indikatoren und statistische Werte:

Indikatoren	Einheiten	Werte der vergangenen Jahre			Zu erreichende Werte (SOLL-Werte)			Bemerkungen
		2001	2002	1. Hälfte 2003	2004	2005	2006	

21.1 Zufriedenheit der Vor- gesetzten	%	bisher nicht erhoben				ab Einfüh- rung Per- sonalcon- trolling
22.1 Zufriedenheit der Mitar- beitenden	%					
23.1 Formelle Klagen	Anzahl Klaggründe		>5	>5	>5	Erhebung ab 2004

Statistische Werte	Einheiten	Werte der Vergangenen Jahre			Zu erreichende Werte (SOLL-Werte)			Bemerkun- gen
		2001	2002	1. Hälfte 2003	2004	2005	2006	
21.2 Personalbestand	Pensen am Ende Peri- ode	2811.8	2822.5	2838.0				Verwaltung, Pädagogische Fachhoch- schule und Kant. Schu- len
21.3 Eintritte	Anzahl Eintritte	280	244	109				Verwaltung
22.2 Austritte	Anzahl Austritte	299	303	86				Verwaltung
22.3 Anzahl bearbeitete An- stellungsverträge	Anzahl neue Ver- träge und Vertragsän- derungen		603*	1356				Verwaltung, * Erhebung ab Okt. 2002
22.4 Anzahl bearbeitete Dienstaltersurlaube und -geschenke	Anzahl Fälle		20*	67				
22.5 Ausbezahlte Kinder- und Geburtszulagen	in Mio. Fr.	3.765	3.848	1.903				Verwaltung und Kant. Schulen
24.1 Personenschäden	Anzahl Fälle	1309	1229	632				Verwaltung, Kant. Schu- len und Spitäler
24.2 Taggeldabrechnungen	Anzahl Fälle		508	208				
24.3 Sachschäden	Anzahl Fälle	Bisher nicht erhoben						
24.4 Haftpflichtfälle	Anzahl Fälle							

## 2.3 Produktegruppe Neu- und Weiterentwicklung Personalführungssysteme

### 2.3.1 Produkte:

- a) Personalpolitik
- b) Betreuung Systeme / Führungsinstrumente
- c) Projektmanagement

### 2.3.2 Gesetzliche Vorgaben:

- a) Gesetz über das Staatspersonal (BGS 126.1) und Verordnung zum Gesetz über das Staatspersonal (BGS 126.2).

### 2.3.3 Zielsetzungen:

- 31 Das Personalamt fördert die Arbeitgeberattraktivität des Staats und entwickelt ein umfassendes personalpolitisches Leitbild.

- 32 Es stellt geeignete Instrumente für die Personalbeschaffung, -führung und -förderung zur Verfügung. Dazu entwickelt es die bestehenden Systeme (SOJAZ, MAB/LEBO, etc. ) weiter und bearbeitet neue Projekte (Kinderkrippen, Gesundheitsmanagement, etc. ).
- 33 Es führt die Gesamtarbeitsvertragsverhandlungen zu einem erfolgreichen Abschluss.
- 34 Das Personalamt entwickelt ein Personalcontrolling für die gesamte Verwaltung.

## 2.3.4 Indikatoren und statistische Werte:

Indikatoren	Einheiten	Werte der Vergangenen Jahre			Zu erreichende Werte (SOLL-Werte)			Bemerkun- gen
		2001	2002	1. Hälfte 2003	2004	2005	2006	
Zufriedenheit der Vorgesetz- ten	%	Bisher nicht erhoben						Ab Einfüh- rung Perso- nalcontrolling
Zufriedenheit der Mitarbeiten- den	%							
31.1 Anzahl Bewerbungen pro Ausschreibung	Ø Anzahl pro Aus- schreibung		14	29	≥ 15	≥ 15	≥ 15	
32.1 Anteil Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterbeurteilungen mind. "gut"	% A, B oder C	95.6	96.1	95.9	≥ 95	≥ 95	≥ 95	
33.1/34.1 Termineinhaltung Projekte	% Meilen- steine ter- mingerecht erreicht	bisher nicht erhoben			80%	80%	80%	
<b>Statistische Werte</b>								
Anzahl beantwortete parlamentarische Vorstösse	Anzahl Vorstösse	5	0	2				
31.2 Anzahl ausgeschriebene Stellen			182	72				
31.3 Anzahl eingegangene Bewerbungen			2520	2056				

### 3. Globalbudget 2004 - 2006

	2004	2005	2006	Total
Erfolgsrechnung	Fr. 5'119'900	Fr. 4'919'900	Fr. 4'919'900	Fr. 14'959'700

Das vorliegende Globalbudget stellt auf das Budget 2004 ab und ordnet die Aufwendungen und Erträge (der Erfolgsrechnung) den Produktegruppen und Produkten zu. Die Zuordnung erfolgte z.T. aufgrund von Schätzungen und wird erst nach Einführung der Kostenrechnung zuverlässig möglich sein.

Im Globalbudget ist ein einmaliger Kredit von Fr. 200'000.- für das Pilotprojekt "Schaffung von Krippenplätzen für Kinder von Staatsangestellten" enthalten. Der Voranschlagskredit für die "Bereitstellung von 10 Kinderkrippenplätzen für Staatsangestellte" im Jahr 2004 wurde mit KRB 050/2003 vom 7. Mai 2003 bewilligt. Zur Bereitstellung von Krippenplätzen ab dem Jahre 2005 sind die nötigen Kredite mit einer separaten Vorlage zu beantragen, was zu einer entsprechenden Erhöhung des Globalbudgets führen wird.

### 4. Rechtliches

Als gebundene Ausgabe (Verpflichtungskredit) untersteht der nachfolgende Beschluss weder § 2 des Gesetzes über die Kürzung von Staatsbeiträgen und die Erschwerung von Ausgabenbeschlüssen vom 4. Dezember 1994 (BGS 121.24) noch dem fakultativen Referendum (Art. 36 und 37 KV).

### 5. Antrag

Wir bitten Sie, auf die Vorlage einzutreten und dem nachfolgenden Beschlussesentwurf zuzustimmen.

Im Namen des Regierungsrates

Christian Wanner  
Landammann

Dr. Konrad Schwaller  
Staatsschreiber

**6. Beschlussesentwurf****Globalbudget Personalamt,  
Verpflichtungskredit für die Jahre 2004 bis 2006**

Der Kantonsrat von Solothurn, gestützt auf Artikel 74 lit. b sowie auf Artikel 130 der Kantonsverfassung vom 8. Juni 1986<sup>1</sup>, gestützt auf § 1 Absatz 3 der Verordnung über den Finanzhaushalt des Kantons Solothurn vom 21. Juni 1981<sup>2</sup>, gestützt auf § 8 Absatz 2 der Verordnung über den Versuch mit der wirkungsorientierten Verwaltungsführung im Kanton Solothurn vom 9. Juni 1998<sup>3</sup>, nach Kenntnisnahme von Botschaft und Entwurf des Regierungsrates vom 9. September 2003 (RRB Nr. 2003/1662), beschliesst:

1. Für die Jahre 2004 bis 2006 werden für das Personalamt folgende übergeordnete Ziele festgelegt:
  - 1.1. Das Personalamt schafft optimale Voraussetzungen für die Personalbeschaffung, Personalführung und -förderung und stellt dazu geeignete Instrumente zur Verfügung.
  - 1.2. Es führt die Gesamtarbeitsvertragsverhandlungen zu einem erfolgreichen Abschluss und entwickelt ein Personalcontrolling für die gesamte Verwaltung.
2. Für die Jahre 2004 bis 2006 wird für das Personalamt ein Verpflichtungskredit von 14'959'700 Franken beschlossen.
3. Der Verpflichtungskredit wird bei einer wesentlichen Änderung der zugrundeliegenden Planungsfaktoren gemäss den Ziffern 2 und 3 der Botschaft angepasst.
4. Der Regierungsrat wird mit dem Vollzug beauftragt.

Im Namen des Kantonsrates

Präsidentin

Ratssekretär

---

Dieser Beschluss unterliegt nicht dem Referendum.

---

**Verteiler KRB**

<sup>1</sup> BGS 111.1  
<sup>2</sup> BGS 611.22  
<sup>3</sup> BGS 122.14

Finanzdepartement

Personalamt (5)

Amt für Finanzen

Kantonale Finanzkontrolle

Ratssekretariat