

**Globalbudget „Personalamt“
(Erfolgsrechnung);
Produktgruppenziele und Verpflichtungskredit
für die Jahre 2007 bis 2009**

Botschaft und Entwurf des Regierungsrates
an den Kantonsrat von Solothurn
vom 12. September 2006, RRB Nr. 2006/1677

Zuständiges Departement

Finanzdepartement

Vorberatende Kommission(en)

Finanzkommission

Inhaltsverzeichnis

Kurzfassung.....	3
1. Einleitende Bemerkungen	5
2. Gesetzliche Grundlagen.....	5
3. Bezug zu den Planungsgrundlagen des Regierungsrates	5
4. Leistungserbringer	6
5. Leistungsauftrag und Saldovorgabe Globalbudget	7
5.1 Produktegruppenziele, Indikatoren und deren Standards	7
5.2 Statistische Wert.....	10
5.3 Saldovorgabe.....	11
6. Rechtliches	12
7. Antrag	12
8. Beschlussesentwurf	13

Anhang

Anhang 1: Globalbudgetblatt 2007 (Finanzseite detailliert)

Anhang 2: Finanzströme ausserhalb des Globalbudgets

Kurzfassung

Diese Vorlage befasst sich mit dem Globalbudget für das Personalamt und dem Verpflichtungskredit für die Jahre 2007 bis 2009. Die gesetzliche Grundlage bildet das Gesetz über die wirkungsorientierte Verwaltungsführung vom 3. September 2003 (WoV-G, BGS 115.1).

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

Um die Qualität der Leistungen sicher zu stellen, hat das Personalamt das prozessorientierte Qualitätsmanagement-System ISO 9001 implementiert. Mit der Zertifizierung im Juni 2000 sowie den Rezertifizierungen vom 19. Sept. 2003 und 23. Aug. 2006 sind die vorgeschriebenen Standards erfüllt. Das Qualitätsmanagement-System wird jährlich durch eine Drittfirma auditiert.

Die zentralen Aufgaben des Personalamtes ergeben sich aus der Personalgesetzgebung, insbesondere aus dem Gesetz über das Staatspersonal vom 27. Sept. 1992 (Staatspersonalgesetz, BGS 126.1) und dem Gesamtarbeitsvertrag vom 25. Okt. 2004 (GAV, BGS 126.3).

Der Legislaturplan (Regierungsprogramm) 2005 bis 2009 enthält erstmals im Sinne der wirkungsorientierten Verwaltungsführung Indikatoren und Standards der Zielerreichung. Mit dem flächendeckenden und rollenden integrierten Aufgaben- und Finanzplan (IAFP) wird die politische Planung zu einem unter WoV wichtigen mittelfristigen Führungsinstrument der kantonalen Politik.

Die durch den GAV erreichten guten Voraussetzungen für eine fortschrittliche Personalpolitik und eine offene sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit soll in der bevorstehenden Globalbudgetperiode ausgebaut und gefestigt werden.

Der Kanton Solothurn setzt sich für das Staatspersonal ein und will ein fairer und verlässlicher Arbeitgeber sein. Er ist bestrebt, den Arbeitsfrieden weiterhin hoch zu halten. Ebenso will er die Gleichwertigkeit der Geschlechter in allen Tätigkeitsbereichen konsequent umsetzen. Zudem ist der Kanton gewillt, die Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern, um qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen und zu halten.

a) Globalbudget: „Personalamt“ (Erfolgsrechnung)

Produktgruppe	Produktgruppenziele
1. Personalentwicklung und -beratung	1.1 Anbieten bedarfsgerechter Ausbildung 1.2 Fördern der Gesundheit der Mitarbeitenden 1.3 Anbieten bedarfsgerechter Beratung 1.4 Anbieten stufengerechter Information

2. Personaladministration

2.1 Anbieten einer bedarfsgerechten, effizienten und rechtsgleichen Personaladministration

3. Neu- und Weiterentwicklung Personalführungssysteme

3.1 Rahmenbedingungen schaffen, um die Kantonale Verwaltung als attraktiven Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt zu positionieren

3.2 Neu- und Weiterentwicklung von geeigneten Instrumenten zur Personalführung

b) Verpflichtungskredit:

14'113'211 Fr.

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir unterbreiten Ihnen nachfolgend Botschaft und Entwurf zum Globalbudget „Personalamt“ (Erfolgsrechnung).

1. Einleitende Bemerkungen

Wir befinden uns im Jahre 2 des Gesamtarbeitsvertrages des Kantons Solothurn. Die paritätisch zusammengesetzte GAV-Kommission (GAVKO) hat ihre Arbeit aufgenommen und bereits einige Anpassungen (z.B: Mutterschaftsversicherung, Kinderzulage, usf.) vorgenommen. Das zeigt unmissverständlich, dass der GAV lebt und noch lange nicht vollendet ist.

Zudem sind mit dem GAV auch die meisten personalrechtlichen Kompetenzen des Kantonsrates auf den Regierungsrat übertragen worden. Ebenso sind all' jene Bestimmungen in Verordnungen und personalrechtlichen Erlassen des Regierungsrates ausser Kraft getreten, deren Gegenstand im GAV geregelt ist. Aufgrund der Gesetzgebung über die Sammlung der solothurnischen Erlasse (GS und BGS) müssen die materiell nicht mehr gültigen Erlasse auch formell aufgehoben werden, damit die Erlasssammlung den realen Rechtszustand wiedergibt.

2. Gesetzliche Grundlagen

Die in diesem Globalbudget zusammengefassten Verwaltungsaufgaben basieren auf folgenden gesetzlichen Grundlagen:

Produktgruppe	Gesetzliche Grundlagen
1. Personalentwicklung und -beratung	<ul style="list-style-type: none"> • Gesetz über das Staatspersonal vom 27. Sept.1992 (Staatspersonalgesetz, StPG, BGS 126.1) • Gesamtarbeitsvertrag vom 25. Okt. 2004 (GAV, 126.3)
2. Personaladministration	<ul style="list-style-type: none"> • Gesetz über das Staatspersonal vom 27. Sept.1992 (Staatspersonalgesetz, StPG, BGS 126.1) • Gesamtarbeitsvertrag vom 25. Okt. 2004 (GAV, 126.3)
3. Neu- und Weiterentwicklung Personalführungssysteme	<ul style="list-style-type: none"> • Gesetz über das Staatspersonal vom 27. Sept.1992 (Staatspersonalgesetz, StPG, BGS 126.1) • Gesamtarbeitsvertrag vom 25. Okt. 2004 (GAV, BGS 126.3)

3. Bezug zu den Planungsgrundlagen des Regierungsrates

Legislativplan 2005 - 2009	1. Personalentwicklung und -beratung	2. Personaladministration	3. Neu- und Weiterentwicklung Personalführungssysteme
Gezielte Personalentwicklung realisieren	X	X	X

IAFP 2006 – 2009			
Den Arbeitsfrieden weiterhin erhalten	X	X	X
Die Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber steigern, um qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen und zu behalten	X		X
Die Gleichwertigkeit der Geschlechter konsequent in allen Tätigkeitsbereichen umsetzen	X	X	X
Grundlagen für die Weiterentwicklung des Personalcontrolling-Konzeptes erarbeiten und Konsequenz aus Mitarbeitendenzufriedenheitsumfrage ableiten			X
Gesetzessammlung (BGS) bereinigen und Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ergänzen			X
Arbeitsicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz fördern; erste Module bereinigen und Pilotämter bezeichnen	X		X
Kaderentwicklungskonzept erarbeiten und Planung der Module für Seminarangebote	X		X

4. Leistungserbringer

In der nachfolgenden Tabelle sind die leistungserbringenden Dienststellen je Produktegruppe aufgeführt:

Produktegruppe	Leistungserbringende Dienststelle
1. Personalentwicklung und -beratung	Personalamt, Abt. Personalentwicklung und -information
2. Personaladministration	Personalamt, Abt. Personelles und Versicherungen
3. Neu- und Weiterentwicklung Personalführungssysteme	Personalamt, diverse Abteilungen

5. Leistungsauftrag und Saldovorgabe Globalbudget

5.1 Produktgruppenziele, Indikatoren und deren Standards

Produktgruppe 1: Personalentwicklung und -beratung

Produkte: Personalentwicklung, Personalberatung, Personalinformation.

Nr.1	Wirkungsziele und Indikatoren	Einheit	Standards					
			Ist 04	Ist 05	Prog06	Soll 07	Soll 08	Soll 09
1.1	Personalentwicklung							
1.1.1	Seminarzufriedenheit (L)	%	90.4	91.0	>85	>85	>85	>85
1.1.2	Anzahl Lernende (L)	MA	n.e.	217.	>200	>200	>200	>200
1.2	Personalberatung							
1.2.1	Bekanntheitsgrad der Mobbingberatung (L)	%	n.e.	52.0	n.e.	n.e.	>55	n.e.
1.3.	Personalinformation							
1.3.1	Zufriedenheit mit den Informationen durch das Personalamt (L)	%	n.e.	73.0	n.e.	n.e.	>75	n.e.

- Prognose: Jahresendprognose gemäss Semesterbericht 2006
- n.e. = nicht erfasst

Begründungen des Wirkungszusammenhangs bei Leistungsindikatoren (L):

Indikator	Begründung
1.1.1	Die hohe Seminarzufriedenheit (L) belegt, dass die angebotene Ausbildung bedarfsgerecht ist und befähigt die Mitarbeitenden, ihre Aufgaben optimal und motiviert erfüllen zu können (W).
1.1.2	Mit guter Unterstützung im Bereich Lernendenausbildung schaffen wir eine grosse Anzahl Lehrverhältnisse (L), womit wir bedarfsgerechte Ausbildungsmöglichkeiten für junge Menschen erreichen (W).
1.2.1	Mit einem umfassenden Angebot und einem breit abgestützten Bekanntheitsgrad der Mobbingberatung (L) erzeugen wir präventive Wirkung und fördern damit das gute Arbeitsklima (W).
1.3.1	Durch stufen- und bedarfsgerechte Informationen durch den Arbeitgeber (L), werden gute Voraussetzungen für die Arbeitserledigung und das Arbeitsklima geschaffen (W).

Produktegruppe 2: Personaladministration

Produkte: Dienstleistungen Personalbereich, Versicherungen.

Nr. 2	Wirkungsziele und Indikatoren	Einheit	Standards					
			Ist 04	Ist 05	Prog06	Soll 07	Soll 08	Soll 09
2.1	Dienstleistungen Personalbereich							
2.1.1	Gutgeheissene formelle Klagen (L)	Anzahl	n.e.	1	<0	<0	<0	<0
2.1.2	Durchlaufzeit für Anstellungsvertrag (L)	Arbeits-tage.	n.e.	n.e.	<6	<6	<6	<6
2.1.3	Bei Neuanstellungen Einstufung innerhalb von 24 Std.	%	n.e.	n.e.	n.e.	>95	>95	>95
2.1.4	Zufriedenheit der Mitarbeitenden mit den Dienstleistungen des Personalamtes	%	n.e.	79.0	n.e.	n.e.	>80	n.e.
2.1.5	Kosten pro Mitarbeiter/in	Fr.	n.e.	n.e.	1)			
2.2	Versicherungen							

- Prognose: Jahresendprognose gemäss Semesterbericht 2006
- n.e. = nicht erfasst
- 1) nach Einführung von SAP ist die Erfassung erst ab 2006 möglich

Begründungen des Wirkungszusammenhangs bei Leistungsindikatoren (L):

Indikator	Begründung
2.1.1	Werden keine formellen Klagen gutgeheissen (L), kann auf eine rechtsgleiche Personaladministration geschlossen werden (W).
2.1.2	Kleine Durchlaufzeiten bei den häufigsten Tagesgeschäften (L) weisen auf eine effiziente Personaladministration hin (W).

Produktegruppe 3: Neu- und Weiterentwicklung Personalführungssysteme

Produkte: Personalpolitik, Betreuung Systeme/Führungsinstrumente, Projektmanagement.

Nr.3	Wirkungsziele und Indikatoren	Einheit	Standards					
			Ist 04	Ist 05	Prog06	Soll 07	Soll 08	Soll 09
3.1	Personalpolitik							
3.1.1	Arbeitgeberattraktivität (W) *)	%	n.e.	75.0	n.e.	n.e.	>80	n.e.
3.1.2	Zufriedenheit mit der Gestaltungsmöglichkeiten der eigenen Arbeitszeit (W) *)	%	n.e.	84.0	n.e.	n.e.	>85	n.e.
3.2	Betreuung Systeme/Führungsinstrumente							
3.2.1	Das Lohnsystem wird als transparent empfunden (W) *)	%	n.e.	67.0	n.e.	n.e.	>70	n.e.
3.3	Projektmanagement							
3.3.1	Termineinhaltung Projekte (L)	%	n.e.	77	70	>80	>80	>80

- Prognose: Jahresendprognose gemäss Semesterbericht 2006
- n.e. = nicht erfasst
- *) durch das Personalamt nur teilweise beeinflussbar

Begründungen des Wirkungszusammenhangs bei Leistungsindikatoren (L):

Indikator	Begründung
3.3.1	Werden Termine bei Projekten eingehalten (L), können zeitgerecht geeignete Instrumente für die Führungskräfte bereitgestellt werden (W).

5.2 Statistische Wert

Die statistischen Daten stellen für die politische Beurteilung der Leistung, deren Effizienz und des Finanzbedarfes wertvolle Informationen dar.

Statistische Messgrössen	Einheit	Werte					
		Ist 04	Ist 05	Prog06	Plan 07	Plan 08	Plan 09
Leistungsdaten:							
1.1 Anzahl Teilnehmertage bei Kursen für Lernende	Tg.	n.e.	n.e.	1)			
1.2 Anzahl durchgeführter Seminare	Anzahl	122	87	>100	>100	>100	>100
1.3 Anteil durchgeführter Seminare	%	n.e.	n.e.	1)			
1.4 Anzahl Personenkurstage	Anzahl	2'768	1'738	>1'200	>1'200	>1'200	>1'200
1.5 Anzahl externe Beratungen (VEL)	Anzahl	12	15	<15	<15	<15	<15
1.6 Besuch der Internetseite des Personalamtes	Anzahl	52'182	80'823	>100 T.	>100 T.	>100 T.	>100 T.
1.7 Absenzstunden infolge Krankheit	Std.	n.e.	n.e.	1)			
1.8 Absenzstunden infolge Berufsunfall	Std.	n.e.	n.e.	1)			
1.9 Absenzstunden infolge Nichtberufsunfall	Std.	n.e.	n.e.	1)			
2.1 Personalbestand in Pensen	Anzahl	2'962	2981	3000	3000	3000	3000
2.2 Anzahl Teilpensen in der Verwaltung	Anzahl	1'150	990	940	>900	>900	>900
2.3 Eintritte	Anzahl	177	160	180	<200	<200	<200
2.4 Austritte	Anzahl	199	173	180	<200	<200	<200
2.5 Anzahl bearbeitete Anstellungsverträge	Anzahl	1'918	2'336	>2'000	>2'000	>2'000	>2'000
2.6 Anzahl bearbeitete Treueprämien	Anzahl	326	766	>300	>300	>300	>300
2.7 Ausbezahlte Kinder- und Geburtszulagen	Mio. Fr.	3.774	4.169	3.700	3.700	3.700	3.700
2.8 Personenschäden	Anzahl	1'197'	1'081	<1'000	<1'000	<1'000	<1'000
2.9 Taggeldabrechnungen	Anzahl	422	381	<400	>400	<400	<400
2.10 Sachschäden	Anzahl	13	19	<20	<20	<20	<20
2.11 Haftpflichtfälle	Anzahl	16	43	<50	<50	<50	<50
2.12 Anzahl Frauen und Männer in Führungspositionen	Anzahl	n.e.	n.e.	1)			
2.13 Anzahl ausgeschriebene Stellen	Anzahl	113	121	>150	>120	>120	>120
2.14 Anzahl eingegangene Bewerbungen	Anzahl	4'719	5'969	>6'000	<4'800	<4'200	<4'200
2.15 Anzahl Bewerbungen pro Ausschreibung	Anzahl	42	49	>45	>40	>35	>35
2.16 Kosten Personalamt pro Mitarbeitende der engeren Verwaltung	Fr.	n.e.	n.e.	1)			
2.17 Durchschnittliches Dienstalter	Jahre	n.e.	n.e.	1)			
2.18 Fluktuationsrate	Zahl	n.e.	n.e.	1)			
Finanzdaten:							

- Prognose: Jahresendprognose gemäss Semesterbericht 2006
- n.e. = nicht erfasst
- 1) nach Einführung von SAP ist die Erfassung erst ab 2006 möglich

5.3 Saldovorgabe

Erfolgsrechnung (in 1000 Fr.)	Vergangene Globalbudget- periode*	Neue Globalbudgetperiode			Total der neuen Globalbudget- periode
		2007	2008	2009	
Aufwand	12'734	4'504	4'697	4'672	13'873
- Ertrag	-573	-157	-157	-157	-471
Saldo beeinflusbarer interner Leistungs- verrechnungen (BIL)	1'043	237	237	237	711
Globalbudgetsaldo	13'204	4'584	4'777	4'752	14'113

* Entspricht der Summe der Rechnungen 2004 und 2005 und des Voranschlags 2006

6. Rechtliches

Der nachfolgende Beschluss untersteht als gebundene Ausgabe (Verpflichtungskredit und Spezialfinanzierungen) nicht dem fakultativen Referendum nach Art. 36 KV (Art. 37 Abs. 1 Buchst. c KV).

7. Antrag

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

Im Namen des Regierungsrates

Christian Wanner
Landammann

Dr. Konrad Schwaller
Staatsschreiber

8. **Beschlussesentwurf**

Globalbudget „Personalamt“ (Erfolgsrechnung); Produktegruppenziele und Verpflichtungskredit für die Jahre 2007 bis 2009

Der Kantonsrat von Solothurn, gestützt auf Artikel 74 Abs. 1 Buchst. b und Abs. 2 der Kantonsverfassung vom 8. Juni 1986¹, gestützt auf § 19 Abs. 1 und § 20 des Gesetz über die wirkungsorientierte Verwaltungsführung vom 3. September 2003 (WoV-G)², nach Kenntnisnahme von Botschaft und Entwurf des Regierungsrates vom 12. September 2006 (RRB Nr. 2006/1677), beschliesst:

1. Für die Jahre 2007 bis 2009 werden für das Globalbudget "Personalamt" der Erfolgsrechnung folgende Produktegruppenziele und folgende Saldovorgabe festgelegt:

1.1 Produktegruppenziele:

- a) Produktegruppe 1: Personalentwicklung und -beratung
 - 1.1 Anbieten bedarfsgerechter Ausbildung (L)
 - 1.2 Anbieten bedarfsgerechter Beratung (L)
 - 1.3 Anbieten stufengerechter Information (L)
 - 1.4 Fördern der Gesundheit der Mitarbeitenden (L)
- b) Produktegruppe 2: Personaladministration
 - 2.1 Anbieten einer bedarfsgerechten, effizienten und rechtsgleichen Personaladministration (L)
- c) Produktegruppe 3: Neu- und Weiterentwicklung Personalführungssysteme
 - 3.1 Rahmenbedingungen schaffen, um die Kantonale Verwaltung als attraktiven Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt zu positionieren (W)
 - 3.2 Neu- und Weiterentwicklung von geeigneten Instrumenten zur Personalführung (L)

1.2 Saldovorgabe:

Für die Jahre 2007 bis 2009 wird für das Globalbudget "Personalamt" der Erfolgsrechnung ein Verpflichtungskredit von 14'113'211 Franken beschlossen.

2. Der Verpflichtungskredit für das Globalbudget "Personalamt" (Erfolgsrechnung):

- 2.1 wird bei einer wesentlichen Änderung der zugrunde liegenden Planungsfaktoren gemäss Ziff. 5.1 der Botschaft angepasst,
- 2.2 wird bei einer vom Regierungsrat beschlossenen Lohnanpassung gemäss Paragraph 17 des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) vom 25. Oktober 2004 (BGS 126.3; GAV) angepasst.

3. Der Regierungsrat wird mit dem Vollzug beauftragt.

¹ BGS 111.1

² BGS 115.1

Im Namen des Kantonsrates

Präsident

Ratssekretär

Dieser Beschluss unterliegt nicht dem Referendum.

Verteiler KRB

Finanzdepartement

Personalamt (5)

Amt für Finanzen

Kantonale Finanzkontrolle

Ratssekretariat