

Globalbudget „Personalwesen“ für die Jahre 2019 bis 2021

Botschaft und Entwurf des Regierungsrates
an den Kantonsrat von Solothurn
vom 3. September 2018, RRB Nr. 2018/1395

Zuständiges Departement

Finanzdepartement

Vorberatende Kommission(en)

Finanzkommission

Inhaltsverzeichnis

Kurzfassung	3
1. Einleitende Bemerkungen	5
2. Bezug zu den Planungsgrundlagen des Regierungsrates	5
3. Leistungsauftrag und Saldovorgabe	6
3.1 Leistungserbringer	6
3.2 Produktegruppen	6
3.2.1 Produktegruppe 1: Personalpolitik, -entwicklung, - information und Beratung.....	6
3.3 Saldovorgabe und Verpflichtungskredit	9
3.4 Personal	9
3.5 Veränderungen von Leistungen und Finanzen zur laufenden Globalbudgetperiode ...	10
3.5.1 Veränderungen im Leistungsauftrag	10
3.5.2 Laufende Globalbudgetperiode	10
3.5.3 Neue Globalbudgetperiode.....	11
4. Finanzströme und Investitionen ausserhalb Globalbudget.....	12
5. Rechtliches	12
6. Antrag.....	12
7. Beschlussesentwurf.....	13

Kurzfassung

Diese Vorlage befasst sich mit dem Globalbudget für das Personalwesen und dem Verpflichtungskredit für die Jahre 2019 bis 2021. 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 Personalwesens festgelegt und der dafür notwendige Verpflichtungskredit beantragt.

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

Der Kanton Solothurn setzt sich für seine Mitarbeitenden 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, seine Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern, um qualifizierte Mitarbeitende zu gewinnen und zu halten. Zur Unterstützung der verschiedenen Dienststellen soll das Dienstleistungsangebot des Personalamtes noch mehr auf Kundenbedürfnisse ausgerichtet werden. Mit der Einführung des betrieblichen Gesundheitsmanagements (BGM) sollen die Mitarbeitenden bei der Arbeit gesund und leistungsfähig bleiben und in ihrer Gesundheitskompetenz gefördert werden. Ab dem Jahr 2019 wird das Case Management, d.h. die Begleitung von Krankheitsfällen, auch durch das Personalamt wahrgenommen, statt nur extern durch den Krankentaggeldversicherer. Das neue Angebot der betrieblichen Sozialberatung hat das Ziel, Mitarbeitende mit sozialen und/oder persönlichen Belastungen zu unterstützen. Das Arbeitgebermarketing sowie die interne Kommunikation werden in den nächsten Jahren überarbeitet und den wandelnden Kundenbedürfnissen und neuen technischen Möglichkeiten angepasst.

Die bestehenden zwei Produktgruppen haben sich in den vergangenen Jahren bewährt und werden beibehalten.

a) Globalbudget: „Personalwesen“

1. Produktgruppe 1: Personalpolitik, -entwicklung, -information und Beratung

- 1.1. Anbieten stufen- und bedarfsgerechter Ausbildung und Beratung
- 1.2. Betriebliches Gesundheitsmanagement zusammen mit den Führungskräften umsetzen
- 1.3. Gestalten einer attraktiven Personalpolitik und Bereitstellen geeigneter Personalführungsinstrumente

2. Produktgruppe 2: Personaldienste

- 2.1. Bereitstellen von bedarfsgerechten, effizienten und rechtsgleichen Personaldienstleistungen

b) Verpflichtungskredit 2019 bis 2021

11'617'000 Franken

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir unterbreiten Ihnen nachfolgend Botschaft und Entwurf zum Globalbudget „Personalwesen“ für die Jahre 2019 bis 2021.

1. Einleitende Bemerkungen

Das Personalamt setzt sich für faire Arbeitsbedingungen ein und übt seit Juni 2011 ein Aufsichts- und Weisungsrecht (RRB Nr. 2011/1553) gegenüber den dezentralen Anstellungsbehörden und Ämtern aus. In den letzten Jahren wurden Weisungen und Praxisdokumentationen erarbeitet, die laufend bedürfnisorientiert ergänzt werden. Die laufende Weiterentwicklung des Gesamtarbeitsvertrages wird in der GAVKO verhandelt. Das Personalamt bildet dabei einen Teil der Arbeitgebervertretung und stellt das Backoffice. Es ist zudem bestrebt, sein internes Dienstleistungsangebot laufend den Kundenbedürfnissen anzupassen. Zur Führungsunterstützung wurde das Personalcontrolling, ein betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) und ein Kompetenzzentrum für Beratung aufgebaut.

Auf der Homepage bietet das Personalamt Führungskräften und Mitarbeitenden weitere vielfältige Informationen und Dokumentationen an, die sie in der Führungstätigkeit unterstützen und über Anstellungsbedingungen, Regelungen und Anlaufstellen bei Fragen umfassend informieren.

Das Arbeitgebermarketing sowie die interne Kommunikation werden in den nächsten Jahren überarbeitet und den wandelnden Kundenbedürfnissen und neuen technischen Möglichkeiten angepasst und mit der ebenfalls neu konzipierten externen Kommunikation (Verantwortungsbereich der Staatskanzlei) harmonisiert.

Mit dem neuen SAP HR, welches per 1. Januar 2017 implementiert wurde, will das Personalamt laufend die administrativen Prozesse optimieren und effizient gestalten. Die Einführung eines elektronischen Bewerbendenmanagements (SAP eRecruiting) und des elektronischen Personal dossiers (SAP eDossier) hat bereits stattgefunden. Als nächstes wird, in Zusammenarbeit mit dem Amt für Finanzen, ein Kreditoren-/Spesenworkflow eingeführt. Zusätzlich wird im IT-Bereich der Shop für das Ausbildungsprogramm durch eine neue Software abgelöst.

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

- Gesetz über das Staatspersonal vom 27. September 1992 (Staatspersonalgesetz, StPG, BGS 126.1).
- Gesamtarbeitsvertrag vom 25. Oktober 2004 (GAV, BGS 126.3).
- Verordnung über das Personalrecht (Personalrechtsverordnung, PRV, BGS 126.31) vom 25. Juni 2007.

2. Bezug zu den Planungsgrundlagen des Regierungsrates

Legislaturplan 2017 - 2021

Nr	Handlungsziel	Enthalten in Produktgruppen				
		1	2	3	4	5
B.1.5.1	Personalmanagement weiterentwickeln	x				

Integrierter Aufgaben- und Finanzplan 2019 - 2022

Nr	Massnahme	Enthalten in Produktegruppen				
		1	2	3	4	5
5415	SAP-Redesign (Kreditoren-/Spesenworkflow)	X	X			

3. Leistungsauftrag und Saldovorgabe

3.1 Leistungserbringer

Name Produktegruppe	Leistungserbringende Dienststelle
1. Personalpolitik, -entwicklung, -information und Beratung	Personalamt, externe Dienstleister wie die FHNW und Erwachsenenbildner/-innen
2. Personaldienste	Personalamt

3.2 Produktegruppen

Das Personalamt ist ein zentrales Dienstleistungsamt, das die Ämter bei ihren Aufgaben unterstützt. Es schafft optimale Voraussetzungen für die Personalbeschaffung, -führung und -förderung und ist für die Personaladministration sowie weitere Support- und Servicedienstleistungen zuständig.

3.2.1 Produktegruppe 1: Personalpolitik, -entwicklung, - information und Beratung

Schaffen von personalpolitischen Rahmenbedingungen, um die Kantonale Verwaltung als attraktiven Arbeitgeber zu positionieren; Anbieten stufen- und bedarfsgerechter Ausbildung; Bereitstellen von zeit- und stufengerechter Information; Unterstützen mit lösungsorientierter Beratung und Begleitung; Fördern der Gesundheit der Mitarbeitenden; Bereitstellen von Kennzahlen und geeigneten Instrumenten zur Personalführung.

Produkte: Personalentwicklung, Beratung, Personalinformation, Personalpolitik, Systeme/Führung, Projektmanagement

XX	Ziele		Standard	Ist16	Ist17	Soll18	Soll19	Soll20	Soll21
xxx	Indikatoren								
11	Anbieten stufen- und bedarfsgerechter Ausbildung und Beratung								
111	Seminarzufriedenheit aufgrund Beurteilung im Seminar	(-) %		91	90	85	87	87	87
112	Zufriedenheit Lernende mit überbetrieblichen Kursen ÜK	(-) %		84	84	80	80	80	80
113	Abschlussquote Lernende in Branchenkunde	(-) %		100	100	95	97	97	97
12	Betriebliches Gesundheitsmanagement zusammen mit den Führungskräften umsetzen								
121	Absenzstunden infolge Krankheit pro FTE (1)	(-) Std		39.3	53.0	45.0	59.0	58.0	57.0
122	Absenzstunden infolge Berufsunfall pro FTE (1)	(-) Std		0.5	0.4	0.4	1.0	1.0	1.0
123	Absenzstunden infolge Nichtberufsunfall pro FTE (1)	(-) Std		2.4	3.0	3.0	6.0	6.0	6.0
	Bemerkungen: Die Personalkennzahlen beziehen sich ohne spezielle Bemerkungen auf die kantonale Verwaltung, kantonale Schulen (Heilpädagogische Schulzentren, Berufsbildungszentren und Mittelschulen) und die Gerichte (exkl. Volksschulen, Solothurnische Gebäudeversicherung, Ausgleichskasse, IV-Stelle, Pensionskasse Kanton Solothurn, Zentralbibliothek, Museum Altes Zeughaus, Kirchenwesen und Solothurner Spitäler AG).								
	Mit Pensen ist der in Vollzeit-Beschäftigte umgerechnete Personalbestand gemeint (FTE bzw. Vollzeit-Äquivalenz).								
	(1) Angaben ohne Lehrpersonen. Mit dem Personalcontrolling wurde die Datenbasis neu definiert. Die bisherige Datenbasis war nicht vollständig und qualitativ schlecht. Sie lieferte falsche Kennzahlen und eignet sich daher nicht für die Definition korrekter neuer Soll-Vorgaben. Die neuen Soll-Werte basieren daher auf der Auswertung der Daten Januar bis Juni 2018 des neu aufgebauten Personalcontrollings des Kantons Solothurn und auf der Berichterstattung zur öffentlichen Verwaltung des Bundesamts für Statistik (BFS). Gemäss BFS liegt der schweizerische Durchschnitt in den Jahren 2016 und 2017 bei den gesundheitsbedingten Absenzen für Krankheit und Unfall bei rund 3%. Sobald neue und nun mehr qualitativ gute Ist-Werte vorliegen werden auch die Soll-Werte neu festgelegt.								
13	Gestalten einer attraktiven Personalpolitik und Bereitstellen geeigneter Personalführungsinstrumente								
131	Zielerreichung, Termin- und Kosteneinhaltung bei Projekten unter Leitung Personalamt	(-) %		100	97	90	90	90	90

Statistische Messgrössen	Einheit	Ist16	Ist17	Plan18	Plan19	Plan20	Plan21
Lohnentwicklung (1)	Prozent	0	0				
Lohnentwicklung Vergleichskantone Nordwestschweiz (2)	Prozent	0	0				
Publizierte SoPin-Personalinformationen	Anzahl	8	5	8			
Personenkurstage insgesamt	Tage	1'282	1'429	1'200			
Personenkurstage Gesundheit	Prozent	23	31				
Personenkurstage Führungsseminare	Prozent	35	37	40			
Durchgeführte Seminare (inkl. angefangene)	Anzahl	65	81	60			
Anzahl Fälle Case Management	Anzahl	20	13	30			
Externe Beratungsfälle (Verein für Ehe- und Lebensberatung)	Anzahl	5	1	10			
Interne Beratungsfälle bei Vertrauenspersonen, gemäss GAV (ohne Personalamt)	Anzahl						
Bem.: 2016: 13 Fälle / 2017: 13 Fälle							
Interne prozessorientierte Beratungsfälle durch Personalamt (3)	Anzahl						
Geleistete Stunden für interne prozessorientierte Beratungsfälle durch Personalamt (4)	Anzahl		222				
Geleistete Stunden für Fachberatungen und Fachauskünfte durch Personalamt (5)	Anzahl		169				
Brutto-Fluktuationsrate (6)	Prozent	6	6	10			
Netto-Fluktuationsrate (7)	Prozent						
Total Personalbestand (FTE)	Persen	3'126.0	3'146.0	3'100.0	3'150.0	3'150.0	3'150.0
Total Personalbestand (MA)	Person	3'989	4'006	3'900			
Total Personalbestand Frauenanteil	Prozent	52	52	50			
Total Teilzeit Arbeitende	Person	2'028	2'044	1'900			
Kant. Verwaltung Personalbestand (FTE)	Pensen	2'393.0	2'408.0	2'400.0			
Kant. Verwaltung Personalbestand (MA)	Person	2'833	2'848	2'800			
Kant. Verwaltung Personalbestand Frauenanteil	Prozent	49	49	49			
Kant. Verwaltung Teilzeit arbeitende Frauen	Person	890	911	850			
Kant. Verwaltung Teilzeit arbeitende Männer	Person	232	252	250			
Kant. Schulen Personalbestand (FTE)	Pensen	733.0	739.0	700.0			
Kant. Schulen Personalbestand (MA)	Person	1'166	1'166	1'100			
Kant. Schulen Personalbestand Frauenanteil	Prozent	59	60	45			
Kant. Verwaltung Teilzeit arbeitende Frauen	Person	890	911	850			
Kant. Verwaltung Teilzeit arbeitende Männer	Person	232	252	250			
Kant. Schulen Personalbestand (FTE)	Pensen	733.0	739.0	700.0			
Kant. Schulen Personalbestand (MA)	Person	1'166	1'166	1'100			
Kant. Schulen Personalbestand Frauenanteil	Prozent	59	60	45			
Kant. Schulen Teilzeit arbeitende Frauen	Person	633	609	570			
Kant. Schulen Teilzeit arbeitende Männer	Person	286	280	290			
Total Lernende (8)	Anzahl	118	118	125			
Total Führungsverantwortliche (9)	Anzahl						
Bem.: 2017: 565 MA							
Frauen als Führungsverantwortliche (abs.)	Anzahl	145	145	160			
Frauen als Führungsverantwortliche (%)	Prozent	26	26	27			
Vergaben im offenen Verfahren	Anzahl	1	1				
Totalbetrag Vergaben im offenen Verfahren	MCHF	1.30	1.50				

Bemerkungen: Die Personalkennzahlen beziehen sich ohne spezielle Bemerkungen auf die kantonale Verwaltung, kantonale Schulen (Heilpädagogische Schulzentren, Berufsbildungszentren und Mittelschulen) und die Gerichte (exkl. Volksschulen, Solothurnische Gebäudeversicherung, Ausgleichskasse, IV-Stelle, Pensionskasse Kanton Solothurn, Zentralbibliothek, Museum Altes Zeughaus, Kirchenwesen und Solothurner Spitäler AG).

Mit Pensen ist der in Vollzeit-Beschäftigte umgerechnete Personalbestand gemeint (FTE bzw. Vollzeit-Äquivalenz).

(1) Erhöhung der Teuerungszulagen und des Reallohnes auf den 1.1. des jeweiligen Rechnungsjahres, ohne jährliche Lohnanstiege und ohne individuelle Lohnerhöhungen.

(2) Vergleichskantone: Aargau, Bern, Baselland, Baselstadt.

(3) Neue Messgrösse: Begleitung von Ratsuchenden in der Lösungsfindung durch Personalamt.

(4) Begleitung von Ratsuchenden in der Lösungsfindung durch Personalamt.

(5) Auskünfte Personalamt zu komplexen Fragestellungen, die mehrere Fachgebiete betreffen.

(6) Neue Messgrösse: Umfasst sämtliche Personalausgänge.

(7) Neue Messgrösse: Umfasst Personalausgänge ohne interne Wechsel und Pensionierungen.

(8) Inkl. Lernende der Solothurnischen Gebäudeversicherung, der Ausgleichskasse, der IV-Stelle und der Zentralbibliothek (exkl. Lernende des Zeitentrums und der Schule für Mode und Gestalten).

(9) Neue Messgrösse.

Produktgruppenergebnis	Einheit	RE16	RE17	VA18	Vergangene GB-Periode	Plan19	Plan20	Plan21	Aktuelle GB-Periode
Kosten	TCHF	2'056	1'774	2'042	5'873	1'920	2'093	2'258	6'271
Erlös	TCHF	-78	-63	-49	-189	-49	-49	-49	-147
Saldo	TCHF	1'978	1'712	1'994	5'684	1'871	2'044	2'209	6'124

Bemerkungen: Die im Jahr 2017 tieferen Kosten der Produktgruppe 1 sind auf die überarbeitete Leistungsverrechnung zurückzuführen. Unsere Personaldienstleistungen wurden den beiden Produktgruppen neu zugeordnet. Dementsprechend ist die Rechnung der Produktgruppe 2 höher ausgefallen.

Produktgruppe 2: Personaldienste

Bereitstellen von bedarfsgerechten, effizienten und rechtsgleichen Personaldienstleistungen.

Produkte: Dienstleistungen, Versicherungen, Cafeteria

XX Ziele

xxx	Indikatoren	Standard	Ist16	Ist17	Soll18	Soll19	Soll20	Soll21
21	Bereitstellen von bedarfsgerechten, effizienten und rechtsgleichen Personaldienstleistungen							
211	Innert 6 Arbeitstagen erstellte Anstellungsverträge	(b) %	99	93	93	93	93	93
212	Innert 24 Std. erledigte Lohnfestsetzungen (Einstufungen)	(b) %	100	100	97	97	97	97
213	Innert 4 Wochen erledigte Lohnklasseneinreihungen	(b) %	100	100	95	95	95	95
214	Kosten pro Vollzeitpensum (1)	(c) CHF	675	766	845	770	770	770

Bemerkungen: Der ehemalige Indikator "Weitergezogene Entscheide (Klagen, Beschwerden) z.L. KTSO" wird neu als statistische Messgrösse unter dem Begriff "Rechtsmässige Verfügungen" geführt.

(1) Die Kosten entsprechen dem Saldo der Produktgruppe 2 dividiert durch den geplanten Personalbestand von 3'150 Pensen.

Statistische Messgrössen		Einheit	Ist16	Ist17	Plan18	Plan19	Plan20	Plan21
Bearbeitete Lohnklasseneinreihungen		Anzahl	135	118	180			
Bearbeitete Lohnfestsetzungen (Einstufungen) (1)		Anzahl						
Ausgeschriebene Stellen		Anzahl	149	148	190			
Eingegangene Bewerbungen		Anzahl	5'025	4'410	5'000			
Bewerbungen pro Ausschreibung		Anzahl	34	30	25			
Stellenbesetzungsrate nach erster Ausschreibung		Prozent	90	91	95			
Bearbeitete Eintritte und Wiedereintritte (2)		Anzahl	423	377	450			
Bearbeitete Vertragsänderungen (2)		Anzahl						
Bearbeitete Austritte (2)		Anzahl	356	255	450			
Personen mit Dienstjubiläum		Anzahl	767	608	600			
Taggeldabrechnungen (Krankheit)		Anzahl	12	11	25			
Taggeldabrechnungen (Unfall)		Anzahl	281	237	200			
Krankheitsfälle > 15 Kalendertage (3)		Anzahl	236	247	240			
Personenschäden BU (Berufsunfall)		Anzahl	100	95	80			
Personenschäden NBU (Nicht-Berufsunfall)		Anzahl	590	590	480			
Übrige Schadenfälle im Versicherungsbereich (4)		Anzahl						
Bem.: 2016: 37 Fälle / 2017: 35 Fälle								
Bezüger von Beiträgen an die familienergänzende Kinderbetreuung		Anzahl	187	176	150			
Rechtsmässige Verfügungen (nicht oder erfolglos angefochtene) (5)		Prozent						

Bemerkungen:

(1) Neue Messgrösse.

(2) Neue Messgrössen: Die Messgrösse "Bearbeitete Eintritte und Wiedereintritte" bezieht sich auf die Anzahl der Personen, die neu oder wieder angestellt werden. Die Messgrösse "Bearbeitete Vertragsänderungen" bezieht sich auf die Anzahl Änderungen an bestehenden Verträgen. Die Messgrösse "Bearbeitete Austritte" bezieht sich auf die Anzahl der Personen, die ausgetreten sind (ohne befristete Anstellungen). Betrifft die kantonale Verwaltung, Heilpädagogischen Schulzentren, die Gerichte, Solothurnische Gebäudeversicherung, Ausgleichskasse, IV-Stelle, Pensionskasse Kanton Solothurn, Zentralbibliothek und Museum Altes Zeughaus (exkl. Volksschulen und Solothurner Spitäler AG).

(3) Fälle welche dem Krankentaggeldversicherer gemeldet wurden.

(4) Entspricht der Summe aller Sach-, Motorfahrzeug-, Gebäude- und Haftpflichtschäden.

(5) Neue Messgrösse: Die Messgrösse "Rechtsmässige Verfügungen" wurde früher als Indikator unter dem Begriff "Weitergezogene Entscheide (Klagen, Beschwerden) z.L. KTSO" geführt. Die Kennzahl eignet sich besser als statistische Messgrösse, da wir nur beschränkt Einfluss nehmen können. Es gibt immer wieder Fälle, die die Rechtsmittelinstanz erstmalig beurteilt und der Ausgang offen ist. Solche Entscheide schaffen auch Klarheit für die tägliche Praxis und sollen provoziert werden können. Die Leistung des Personalamtes wird dadurch jedoch nicht gemessen.

Produktgruppenergebnis	Einheit	RE16	RE17	VA18	Vergangene	Plan19	Plan20	Plan21	Aktuelle
					GB-Periode				GB-Periode
Kosten	TCHF	2'491	2'757	3'040	8'287	2'918	2'918	2'918	8'754
Erlös	TCHF	-382	-345	-331	-1'058	-491	-491	-491	-1'473
Saldo	TCHF	2'109	2'412	2'709	7'230	2'427	2'427	2'427	7'281

3.3 Saldovorgabe und Verpflichtungskredit

	Einheit	RE16	RE17	VA18	Vergangene GB-Periode	VA19	Plan20	Plan21	Aktuelle GB-Periode
Aufwand	TCHF	3'921	3'908	4'445	12'274	4'242	4'415	4'580	13'237
Ertrag	TCHF	-460	-407	-380	-1'247	-540	-540	-540	-1'620
Globalbudgetsaldo	TCHF	3'461	3'501	4'066	11'027	3'702	3'875	4'040	11'617
Saldo der internen Verrechnungen	TCHF	627	623	637	1'887	596	596	596	1'788
Produktgruppenergebnis Total									
Kosten	TCHF	4'547	4'531	5'082	14'160	4'838	5'011	5'176	15'025
Erlös	TCHF	-460	-407	-380	-1'247	-540	-540	-540	-1'620
Saldo	TCHF	4'088	4'124	4'702	12'914	4'298	4'471	4'636	13'405
1 Personalpolitik, - entwicklung, -information und Beratung									
Kosten	TCHF	2'056	1'774	2'042	5'873	1'920	2'093	2'258	6'271
Erlös	TCHF	-78	-63	-49	-189	-49	-49	-49	-147
Saldo	TCHF	1'978	1'712	1'994	5'684	1'871	2'044	2'209	6'124
2 Personaldienste									
Kosten	TCHF	2'491	2'757	3'040	8'287	2'918	2'918	2'918	8'754
Erlös	TCHF	-382	-345	-331	-1'058	-491	-491	-491	-1'473
Saldo	TCHF	2'109	2'412	2'709	7'230	2'427	2'427	2'427	7'281

		Jahre der GB-Periode 2019-2021				
		Schweizer Franken	2019	2020	2021	Total
Globalbudget	Verpflichtungskredit		3'702'000	3'875'000	4'040'000	11'617'000
	Zusatzkredit					
	Total		3'702'000	3'875'000	4'040'000	11'617'000

3.4 Personal

Anzahl Pensen / Stellenprozente	Stand per 31. Dez.				Vergangene GB-Periode	Plan19	Plan20	Plan21	Aktuelle GB-Periode
		IST16	IST17	Plan18					
Pensen Mitarbeitende		16.1	17.6	16.8	50.5	16.6	18.0	18.7	53.3
Anzahl Mitarbeitende		19	21	20	60	20	22	22	64
Anzahl Lernende		2	2	3	7	3	3	3	9

Der erhöhte Mitarbeitendenbestand des Personalamtes per 31.12.2017 ist auf zwei Doppelbesetzungen infolge Pensionierungen zurückzuführen. Der Mitarbeitendenbestand per 31.12.2018 wird voraussichtlich 16.1 Pensen betragen. Die Erhöhung der Anzahl Mitarbeitenden für die neue Globalbudgetperiode ist auf das Case Management (2019 +0.5 Pensen, 2020 +1.3 Pensen und 2021 +2.0 Pensen), das Arbeitgebermarketing und die interne Kommunikation (ab 2020 +0.6 Pensen) zurückzuführen. Ab dem Jahr 2019 wird das Case Management (Begleitung von Krankheitsfällen) auch durch das Personalamt wahrgenommen. Bisher wurde dies nur durch den Krankentageldversicherer angeboten. Das Arbeitgebermarketing und die interne Kommunikation werden in den nächsten Jahren überarbeitet und den wandelnden Kundenbedürfnissen und neuen technischen Möglichkeiten angepasst.

3.5 Veränderungen von Leistungen und Finanzen zur laufenden Globalbudgetperiode

3.5.1 Veränderungen im Leistungsauftrag

Der Leistungs- und Aufgabenumfang des Personalamtes hat sich gegenüber der Vorperiode erweitert. Mit der Einführung des betrieblichen Gesundheitsmanagements wird die Gesundheit der Mitarbeitenden gefördert. Die Kennzahlen aus dem Personalcontrolling dienen als Frühwarnsystem und liefern die nötige Datenbasis für die Führungsaufgaben. Ab dem Jahr 2019 wird das Case Management, d.h. die Begleitung von Krankheitsfällen, auch durch das Personalamt wahrgenommen, statt nur extern durch den Krankentaggeldversicherer. Das neue Angebot der betrieblichen Sozialberatung hat das Ziel, Mitarbeitende mit sozialen und/oder persönlichen Belastungen zu unterstützen. Durch die Übernahme der Fachverantwortung SAP HR werden laufend die administrativen Prozesse optimiert und effizient gestaltet. Das Arbeitgebermarketing sowie die interne Kommunikation werden in den nächsten Jahren überarbeitet und den wandelnden Kundenbedürfnissen und neuen technischen Möglichkeiten angepasst

Die Inhalte der Produktgruppen der Vorjahre sind, von textlich veränderten Zielsetzungen und Indikatoren abgesehen, mit den Inhalten der neuen GB-Periode vergleichbar. Der bis anhin geführte Indikator „Weitergezogene Entscheide (Klagen, Beschwerden) z.L. KTSO“ eignet sich besser als statistische Messgrösse, da das Personalamt nur beschränkt Einfluss nehmen kann. Es gibt immer wieder Fälle, die die Rechtsmittelinstanz erstmalig beurteilt und der Ausgang offen ist. Solche Entscheide schaffen auch Klarheit für die tägliche Praxis und sollen provoziert werden können. Die Leistung des Personalamtes wird dadurch jedoch nicht gemessen. Aus diesem Grund wird in der neuen GB-Periode der Indikator als statistische Messgrösse unter dem Begriff „Rechtsmässige Verfügungen“ geführt.

Die statistischen Messgrössen wurden den beiden Produktgruppen neu zugeordnet. Als neue statistische Messgrössen wurden aufgenommen:

- Interne prozessorientierte Beratungsfälle Personalamt
- Brutto-Fluktuationsrate
- Netto-Fluktuationsrate
- Total Führungsverantwortliche
- Bearbeitete Lohnfestsetzungen (Einstufungen)
- Bearbeitete Eintritte und Wiedereintritte
- Bearbeitete Vertragsänderungen
- Bearbeitete Austritte
- Rechtsmässige Verfügungen (nicht oder erfolglos angefochtene)

3.5.2 Laufende Globalbudgetperiode

Verpflichtungskredit GB-Periode 2016 bis 2018		In Mio. CHF	
Genehmigter Verpflichtungskredit gemäss SGB 0140/2015		11.2	
Bereinigter Verpflichtungskredit		11.2	
Voraussichtliches Ergebnis des Verpflichtungskredits (RE16 + RE17 + VA18)		11.0	
Zu begründende Differenz		-0.2	
Begründung		Detail	Total
Total Sachaufwand			-0.2
-	Tiefere Inseratekosten für Personalrekrutierung	-0.2	
Total			-0.2

3.5.3 Neue Globalbudgetperiode

Vergleich der laufenden und zukünftigen GB-Periode	In Mio. CHF
Voraussichtliches Ergebnis des Verpflichtungskredits 2016 bis 2018 (RE16 + RE17 + VA18)	11.0
Beantragter Verpflichtungskredit 2019 bis 2021	11.6
Zu begründende Differenz	+0.6

Begründung	Detail	Total
Total Personalaufwand		+0.8
+ Sozialkredit	0.1	
+ Lohnkosten (inkl. 1% Teuerungszulage)	0.6	
+ Weiterbildung / Ausbildung	0.1	
Total Sachaufwand		-0.2
- Tiefere Sachversicherungsprämien	0.1	
- Höhere Rückerstattungen Versicherungskosten	0.4	
+ Sozialberatung	0.1	
+ Projektkosten (Arbeitgebermarketing und interne Kommunikation)	0.2	
Total		+0.6

Aufgrund von Fällen, die aus gesundheitlichen Gründen durch den Sozialkredit finanziert werden, müssen genügend Mittel eingestellt werden. Durch die Übernahme von neuen Aufgaben im Bereich Case Management werden die Lohnkosten zunehmen. Eine leichte Zunahme ist im Weiterbildungs- / Ausbildungsbereich zu verzeichnen. Aufgrund von Kombi-Sachversicherungslösungen fallen tiefere Prämien an. Da das Personalamt zukünftig die Aufgabe als Inhouse-Broker übernimmt, löst dies zusätzliche Einnahmen in Form von Courtagen (Vermittlungsprovision) aus. Die Einführung der betrieblichen Sozialberatung führt zu entsprechenden Mehrkosten. Aufgrund der sich wandelnden Kundenbedürfnisse und technischen Möglichkeiten wird das Arbeitgebermarketing und die interne Kommunikation zusätzliche personelle Ressourcen erfordern. Für die Neukonzipierung werden in diesem Bereich zudem einmalige Projektkosten anfallen.

4. Finanzströme und Investitionen ausserhalb Globalbudget

	Tausend Schweizer Franken	RE16	RE17	VA18	Plan19	Plan20	Plan21
Finanzgrössen ausserhalb Globalbudget							
AHV-Ersatzrenten		1'715	2'009	2'000	2'000	2'000	2'000
Beiträge Kinderbetreuung		360	357	360	360	360	360

5. Rechtliches

Der nachfolgende Beschluss untersteht als gebundene Ausgabe (Verpflichtungskredit) nicht dem fakultativen Referendum nach Artikel 36 der Verfassung des Kantons Solothurn vom 8. Juni 1986 (KV; BGS 111.1; Art. 37 Abs. 1 Buchst. c KV).

6. Antrag

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

Im Namen des Regierungsrates

Roland Heim
Landammann

Andreas Eng
Staatsschreiber

7. **Beschlussesentwurf**

Globalbudget „Personalwesen“ für die Jahre 2019 bis 2021

Der Kantonsrat von Solothurn, gestützt auf Artikel 73 und 78 der Kantonsverfassung vom 8. Juni 1986¹ und § 16 Absatz 3 des Gesetzes über die wirkungsorientierte Verwaltungsführung vom 3. September 2003², nach Kenntnisaufnahme von Botschaft und Entwurf des Regierungsrates vom 3. September 2018 (RRB Nr. 2018/1395), beschliesst:

1. Für das Globalbudget „Personalwesen“ werden für die Jahre 2019 bis 2021 folgende Produktgruppen und Ziele festgelegt:
 - 1.1. Produktgruppe 1: Personalpolitik, -entwicklung, -information und Beratung
 - 1.1.1. Anbieten stufen- und bedarfsgerechter Ausbildung und Beratung
 - 1.1.2. Betriebliches Gesundheitsmanagement zusammen mit den Führungskräften umsetzen
 - 1.1.3. Gestalten einer attraktiven Personalpolitik und Bereitstellen geeigneter Personalführungsinstrumente
 - 1.2. Produktgruppe 2: Personaldienste
 - 1.2.1. Bereitstellen von bedarfsgerechten, effizienten und rechtsgleichen Personaldienstleistungen
2. Für das Globalbudget „Personalwesen“ wird als Saldovorgabe für die Jahre 2019 bis 2021 ein Verpflichtungskredit von 11'617'000 Franken beschlossen.
3. Der Verpflichtungskredit für das Globalbudget „Personalwesen“ wird bei einer vom Regierungsrat beschlossenen Lohnanpassung gemäss § 17 des Gesamtarbeitsvertrages vom 25. Oktober 2004 (BGS 126.3; GAV) angepasst.
4. Der Regierungsrat wird mit dem Vollzug beauftragt.

Im Namen des Kantonsrates

Präsident

Ratssekretär

Dieser Beschluss unterliegt nicht dem Referendum.

¹ BGS 111.1.

² BGS 115.1.

Verteiler KRB

Finanzdepartement

Personalamt

Amt für Finanzen

Parlamentscontroller

Kantonale Finanzkontrolle

Parlamentsdienste