

## **Globalbudget „Personalwesen“ für die Jahre 2022 bis 2024**

Botschaft und Entwurf des Regierungsrates  
an den Kantonsrat von Solothurn  
vom 30. August 2021, RRB Nr. 2021/1293

### **Zuständiges Departement**

Finanzdepartement

### **Vorberatende Kommission(en)**

Finanzkommission

## Inhaltsverzeichnis

Kurzfassung .....	3
1. Einleitende Bemerkungen .....	5
2. Bezug zu den Planungsgrundlagen des Regierungsrates .....	6
3. Leistungsauftrag und Saldovorgabe .....	7
3.1 Leistungserbringer .....	7
3.2 Produktegruppen .....	7
3.2.1 Produktegruppe 1: Personalpolitik, -entwicklung, -information und Beratung .....	7
3.2.2 Produktegruppe 2: Personaldienste .....	9
3.3 Saldovorgabe und Verpflichtungskredit .....	10
3.4 Personal .....	10
3.5 Veränderungen von Leistungen und Finanzen zur laufenden Globalbudgetperiode ...	11
3.5.1 Veränderungen im Leistungsauftrag .....	11
3.5.2 Laufende Globalbudgetperiode .....	12
3.5.3 Neue Globalbudgetperiode.....	12
4. Finanzströme und Investitionen ausserhalb Globalbudget.....	13
5. Rechtliches .....	14
6. Antrag.....	14
7. Beschlussesentwurf .....	15

## Kurzfassung

Mit dieser Vorlage werden ein Leistungsauftrag für die Dienstleistungen des Personalwesens für die Jahre 2022 bis 2024 und der dafür nötige Verpflichtungskredit beantragt.

Die zentralen Aufgaben des Personalwesens 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).

Im Laufe der letzten Jahre sind neue Herausforderungen im Personalwesen entstanden, die in diesem Globalbudget zu grösseren Veränderungen führen werden. Diese zeigen sich in folgenden **strategischen Handlungsfeldern**:

- HR-Strategie
- Weiterentwicklung GAV / Anstellungsbedingungen
- Mengenwachstum bewältigen / HR-Prozesse digitalisieren
- Aufbau Fachverantwortung berufliche Grundbildung

Mit der HR-Strategie sollen Ziele und Rollen im Personalwesen verbindlich geklärt werden. Der strategische Überbau fehlt heute nahezu komplett und dies sorgt vermehrt für Unklarheiten und belastet die Effizienz. Der GAV soll hinsichtlich Nutzen und Struktur überprüft werden. Ein Kaderreglement soll eingeführt und die Regelung für bezahlte Urlaubstage soll modernisiert werden. Die Anzahl zu betreuenden Mitarbeitenden hat deutlich zugenommen. Dies schlägt in praktisch allen Dienstleistungen des Personalamtes durch und erhöht entsprechend die Arbeitslast. Die Ansprüche an die Rechtssicherheit und der Unterstützungsbedarf der Ämter haben ebenfalls zugenommen. Die Effizienz der HR-Prozesse soll mit einer Digitalisierungsoffensive gesteigert werden. Die Betreuung der beruflichen Grundbildung soll professionalisiert werden, damit die kantonale Verwaltung weiterhin ein attraktiver Lehrbetrieb bleibt und für künftige Herausforderungen wie die Änderung der Bildungsverordnung gerüstet ist. Das Mengenwachstum bei den zu betreuenden Mitarbeitenden sowie die diversen weiteren Herausforderungen und Projekte werden das Personalamt stark fordern. Deswegen müssen mit dieser Vorlage zusätzliche personelle Ressourcen beantragt werden.

Die Budgetstruktur mit den bisherigen zwei Produktgruppen bleibt unverändert, die Ziele und Indikatoren wurden geringfügig überarbeitet. Der beantragte dreijährige Verpflichtungskredit 2022 bis 2024 ist gegenüber dem aktuellen Verpflichtungskredit 2019 bis 2021 um 2,8 Mio. Franken und gegenüber dem ursprünglichen Verpflichtungskredit 2019 bis 2021 um 2,1 Mio. Franken höher. Dies einerseits infolge der zusätzlichen personellen Ressourcen von 3 Pensen für die Abfederung des Mengenwachstums (Zunahme der zu betreuenden Mitarbeitenden) und für die Digitalisierungsvorhaben. Andererseits entstehen Mehrkosten in folgenden Bereichen: Gerichtskosten bei Mobbingverfahren, Aus- und Weiterbildung, Mediationen bei Mobbing und sexueller Belästigung, Stellenausschreibungen, Sach- und Haftpflichtversicherungen sowie externe Unterstützung für die Erarbeitung einer HR-Strategie, die Professionalisierung der beruflichen Grundbildung und die Überprüfung des Lohnsystems.

a) Globalbudget „Personalwesen“

1. Produktegruppe 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 der zielgruppengerechten Informationen und geeigneter Marketing- sowie Personalführungsinstrumente

2. Produktegruppe 2: Personaldienste

2.1 Bereitstellen von bedarfsgerechten, effizienten und rechtsgleichen Personaldienstleistungen

b) Verpflichtungskredit 2022 bis 2024

13'744'000 Franken

Sehr geehrter Herr Präsident  
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir unterbreiten Ihnen nachfolgend Botschaft und Entwurf zum Globalbudget „Personalwesen“ für die Jahre 2022 bis 2024.

## **1. Einleitende Bemerkungen**

Diese Vorlage befasst sich mit dem Globalbudget für das Personalwesen und dem Verpflichtungskredit für die Jahre 2022 bis 2024. Die gesetzliche Grundlage bildet das Gesetz über die wirkungsorientierte Verwaltungsführung vom 3. September 2003 (WoV-G, BGS 115.1).

Die Aufgaben im Personalwesen werden hauptsächlich durch das Personalamt wahrgenommen. Dazu gehören unter anderem eine effiziente Abwicklung von Vertragswesen, Payroll, Bewerbendenadministration, Treueprämien, Sach- und Personenversicherungen usw. Ebenfalls werden die personalrechtlichen Grundlagen weiterentwickelt und durchgesetzt sowie die Rechtssicherheit bei deren Anwendung sichergestellt. Die Beratung von Vorgesetzten und Mitarbeitenden unterstützt insbesondere bei Konflikt- und Krankheitsfällen. Das betriebliche Gesundheitsmanagement stellt präventiv die Gesundheit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden sicher. Durch das Arbeitgebermarketing soll der Kanton auf dem Arbeitsmarkt authentisch als attraktiver Arbeitgeber positioniert werden. Die Information der Mitarbeitenden ist ebenfalls eine wichtige Aufgabe. Schliesslich leistet das Personalamt durch den Einsitz und das Backoffice in der GAVKO einen Beitrag zur Pflege der Sozialpartnerschaft und zur Weiterentwicklung der Anstellungsbedingungen.

Im Laufe der letzten Jahre sind neue Herausforderungen im Personalwesen entstanden, die in diesem Globalbudget zu grösseren Veränderungen führen werden. Diese zeigen sich in folgenden **strategischen Handlungsfeldern**:

### **HR-Strategie**

Eine HR-Strategie soll verbindliche Ziele für die Personalarbeit setzen. Diese fehlen heute, was immer öfter zu Grundsatzdiskussionen, ausgelöst durch Einzelfälle, führt. Insbesondere Themen wie Lohngestaltung, Anwendung von Kündigungsrecht, Umgang mit Arbeitsplatzkonflikten und Rollenverteilung zwischen den Ämtern und dem Personalamt sind verbindlich zu klären. Entsprechende strategische Grundlagen sollen daher breit abgestützt erarbeitet werden. In diesem Zusammenhang soll auch das in die Jahre gekommene Lohnsystem hinsichtlich seiner Arbeitsmarkttauglichkeit überprüft werden.

### **Weiterentwicklung GAV / Anstellungsbedingungen**

Der GAV und seine Struktur sollen hinsichtlich Nutzen und Optimierungspotenzial überprüft werden. Bereits erkannt ist, dass die Unterstellung des Kaders unter den GAV wenig sinnvoll und verglichen mit anderen GAV untypisch ist. Dies soll mit der Einführung eines Kaderreglements korrigiert werden. Daneben soll der GAV hinsichtlich bezahlte Urlaubstage überprüft und modernisiert werden.

### **Mengenwachstum bewältigen / HR-Prozesse digitalisieren**

Die Anzahl der zu betreuenden Mitarbeitenden hat deutlich zugenommen, einerseits durch die Kantonalisierung der Heilpädagogischen Schulzentren (HPSZ) und andererseits durch das laufende Wachstum des Personalbestands in der Verwaltung. Dies schlägt in praktisch allen Dienstleistungen des Personalamtes durch und erhöht entsprechend die Arbeitslast. Die Effizienz in der Personaladministration muss durch die Möglichkeiten der Digitalisierung gesteigert und entsprechende Projekte müssen zeitnah gestartet werden. Die heutigen Abläufe und Systeme sind teilweise massiv veraltet und sogar in etlichen Prozessen noch papiergesteuert mit entsprechen-

den Mehrfacherfassungen von Daten. Das im Jahr 2021 gestartete Projekt ZEMAS (Zeitmanagement & Spesen) soll die bestehende Zeitwirtschaft ablösen und durch Prozessoptimierung die Anwendung vereinfachen. Ein neues Tool für das Bewerbendenmanagement und Workflows zur Automatisierung von diversen HR-Prozessen sollen folgen. Durch digitalisierte Prozesse kann ein Teil des aktuellen und künftig zu erwartenden Mengenwachstums abgefangen und zusätzlicher Personalbedarf minimiert werden. Da im Personalwesen viele Aufgaben wie z.B. die persönliche Beratung und Unterstützung bei Personalgeschäften nicht digitalisiert werden können und die Durchführung von Digitalisierungsprozessen Projektleitungen und spätere Applikationsbetreuungen erfordert, wird aber auch zusätzliches Personal nötig. Durch geeignete Digitalisierungsprojekte und organisatorische Massnahmen kann dieser Personalbedarf verglichen mit dem Mengenwachstum jedoch tief gehalten werden.

### **Aufbau Fachverantwortung berufliche Grundbildung**

Die Kantonale Verwaltung muss eine zentrale Fachverantwortung für die berufliche Grundbildung aufbauen, um weiterhin als Ausbildungsbetrieb attraktiv zu bleiben, seinen Lehrabgängerinnen und Lehrabgängern beste Anschlusschancen mitzugeben und um künftige Herausforderungen gut zu meistern. Eine bereits absehbare Herausforderung wird die geplante Änderung der Bildungsverordnung des Lehrberufs Kaufmann/frau EFZ sein, welche den zentralen Bildungsauftrag auf die Förderung von Handlungskompetenzen und nicht mehr auf die Vermittlung von Wissen legt.

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 2022 - 2025**

Nr	Massnahme	Enthalten in Produktgruppen				
		1	2	3	4	5
5769	Zeitwirtschaft - Prozessoptimierung und Ablösung Infrastruktur		x			

### 3. Leistungsauftrag und Saldovorgabe

#### 3.1 Leistungserbringer

Name Produktgruppe	Leistungserbringende Dienststelle
1. Personalpolitik, -entwicklung, -information und Beratung	Personalamt
2. Personaldienste	

#### 3.2 Produktgruppen

##### 3.2.1 Produktgruppe 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	Ist19	Ist20	Soll21	Soll22	Soll23	Soll24
xxx	Indikatoren								
<b>11</b>	<b>Anbieten stufen- und bedarfsgerechter Ausbildung und Beratung</b>								
111	Seminarzufriedenheit aufgrund Beurteilung im Seminar	(>) %		88	88	87	<b>87</b>	<b>87</b>	<b>87</b>
112	Zufriedenheit Lernende mit überbetrieblichen Kursen UK	(>) %		83	83	80	<b>80</b>	<b>80</b>	<b>80</b>
113	Abschlussquote Lernende in Branchenkunde	(>) %		100	100	97	<b>97</b>	<b>97</b>	<b>97</b>

##### **12 Betriebliches Gesundheitsmanagement zusammen mit den Führungskräften umsetzen**

121	Absenzstunden infolge Krankheit pro FTE (1)	(<) Std		55.6	58.4	57.0	<b>57.0</b>	<b>56.0</b>	<b>56.0</b>
122	Absenzstunden infolge Berufsunfall pro FTE (1)	(<) Std		1.3	0.9	1.0	<b>1.0</b>	<b>1.0</b>	<b>1.0</b>
123	Absenzstunden infolge Nichtberufsunfall pro FTE (1)	(<) Std		5.8	6.5	6.0	<b>6.0</b>	<b>6.0</b>	<b>6.0</b>

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

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

(1) Angaben ohne Lehrpersonen.

##### **13 Gestalten einer attraktiven Personalpolitik und Bereitstellen der zielgruppengerechten Informationen und geeigneter Marketing- sowie Personalführungsinstrumente**

131	Zielerreichung, Termin- und Kosteneinhaltung bei Projekten unter Leitung Personalamt	(>) %		98	93	90	<b>90</b>	<b>90</b>	<b>90</b>
-----	--	-------	--	----	----	----	-----------	-----------	-----------

**Bemerkungen:** Die bevorstehenden Projekte und die knappen Ressourcen werden das Personalamt in den nächsten Jahren herausfordern, daher wird die Vorgabe, trotz höheren Ist-Werten in den Vorjahren, bei 90% belassen.

Statistische Messgrößen	Einheit	Ist19	Ist20	Plan21	Plan22	Plan23	Plan24
Lohnentwicklung (1)	Prozent	1.0	0.0				
Lohnentwicklung Vergleichskantone Nordwestschweiz (2)	Prozent	0.8	0.0				
Publizierte SoPin-Personalinformationen	Anzahl	16	54				
Personalkurstage insgesamt	Tage	1'344	894				
Personalkurstage Gesundheit	Prozent	39	39				
Personalkurstage Führungsseminare	Prozent	24	40				
Durchgeführte Seminare (inkl. angefangene)	Anzahl	63	53				
Anzahl Fälle Case Management	Anzahl	20	21				
Externe Beratungsfälle bei FABESO (Lebensfragen und Beratung analog Vertrauenspersonen GAV) (3)	Anzahl	3	4				
Interne Beratungsfälle bei Vertrauenspersonen, gemäss GAV (ohne Personalamt)	Anzahl	5	13				
Interne prozessorientierte Beratungsfälle durch Personalamt (4)	Anzahl	101	148				
Geleistete Stunden für interne prozessorientierte Beratungsfälle inkl. Case Management durch Personalamt (4)	Anzahl	466	1'038				
Geleistete Stunden für Fachberatungen und Fachauskünfte durch Personalamt (5)	Anzahl	361	234				
Brutto-Fluktuationsrate (6)	Prozent	7	7				
Netto-Fluktuationsrate (7)	Prozent	5	5				
Total Personalbestand (FTE)	Personen	3'233.0	3'349.0				
Total Personalbestand (MA)	Personen	4'164	4'368				
Total Personalbestand Frauenanteil	Prozent	53	54				
Total Teilzeit Arbeitende	Personen	2'283	2'445				
Kant. Verwaltung Personalbestand (FTE)	Personen	2'466.0	2'554.0				
Kant. Verwaltung Personalbestand (MA)	Personen	2'908	3'027				
Kant. Verwaltung Personalbestand Frauenanteil	Prozent	50	51				
Kant. Verwaltung Teilzeit arbeitende Frauen	Personen	948	1'012				
Kant. Verwaltung Teilzeit arbeitende Männer	Personen	290	321				
Kant. Schulen Personalbestand (FTE)	Personen	767.0	795.0				
Kant. Schulen Personalbestand (MA)	Personen	1'260	1'345				
Kant. Schulen Personalbestand Frauenanteil	Prozent	61	62				
Kant. Schulen Teilzeit arbeitende Frauen	Personen	712	753				
Kant. Schulen Teilzeit arbeitende Männer	Personen	337	363				
Total Lernende (8)	Anzahl	107	98				
Total Führungsverantwortliche	Anzahl	592	604				
Frauen als Führungsverantwortliche (abs.)	Anzahl	167	177				
Frauen als Führungsverantwortliche (%)	Prozent	28	29				
Freihändige Vergaben	Anzahl	1	0				
Totalbetrag Freihändige Vergaben	MCHF	0.13	0.00				
Vergaben im Einladungsverfahren	Anzahl	0	0				
Totalbetrag Vergaben im Einladungsverfahren	MCHF	0.00	0.00				
Vergaben im offenen Verfahren	Anzahl	0	1				
Totalbetrag Vergaben im offenen Verfahren	MCHF	0.00	2.50				
Vergaben im Selektiven Verfahren	Anzahl	2	0				
Totalbetrag Vergaben im Selektiven Verfahren	MCHF	1.71	0.00				

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

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 jährige Lohnanstiege und ohne individuelle Lohnerhöhungen.

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

(3) Die Messgrösse "Externe Beratungsfälle (Verein für Ehe- und Lebensberatung)" wurde angepasst. Neu werden neben den GAV-Beratungen auch die Sozialberatungen ausgewiesen. Der Verein für Ehe- und Lebensberatung im Kanton Solothurn (VEL) trägt und organisiert die Fachstellen Beziehungsfragen Kanton Solothurn (FABESO).

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

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

(6) Umfasst sämtliche Personalausgänge.

(7) 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).

Produktgruppenergebnis	Einheit	RE19	RE20	VA21	Vergangene	Plan22	Plan23	Plan24	Aktuelle
					GB-Periode				GB-Periode
Kosten	TCHF	1'843	1'790	2'382	6'015	2'461	2'597	2'607	7'665
Erlös	TCHF	-78	-55	-49	-182	-56	-57	-57	-170
Saldo	TCHF	1'765	1'735	2'333	5'833	2'405	2'540	2'550	7'495

Bemerkungen: Durch die Übernahme von neuen Aufgaben in den Bereichen Arbeitgebermarketing und interne Kommunikation (die Stelle wurde bereits in der letzten GB-Vorlage bewilligt) werden die Lohnkosten zunehmen. Die Kosten für formale Verfahren nach GAV bei Mobbing und sexueller Belästigung wurden bisher nicht budgetiert und sollen im Globalbudget Personalwesen aufgenommen werden. Dasselbe gilt für die Kosten für Mediationen im Zusammenhang mit Mobbing und sexueller Belästigung. Diese Mediationen werden durch das Personalamt organisiert und sollen die vorerwähnten wesentlich aufwändigeren und teureren formellen Verfahren verhindern. Eine leichte Zunahme ist im Weiterbildungs- / Ausbildungsbereich zu verzeichnen, da aufgrund der Corona-Krise in den Vorjahren (2020 / 2021) nicht alle Kurse durchgeführt werden konnten und nun nachgeholt werden müssen. Schliesslich werden für die Erarbeitung einer HR-Strategie, die Überprüfung des Lohnsystems und die Professionalisierung der beruflichen Grundbildung Kosten für externe Unterstützung anfallen.

### 3.2.2 Produktgruppe 2: Personaldienste

Bereitstellen von bedarfsgerechten, effizienten und rechtsgleichen Personaldienstleistungen.

Produkte: Dienstleistungen, Versicherungen, Cafeteria

XX	Ziele		Standard	Ist19	Ist20	Soll21	Soll22	Soll23	Soll24
xxx	Indikatoren								
21	<b>Bereitstellen von bedarfsgerechten, effizienten und rechtsgleichen Personaldienstleistungen</b>								
211	Innert 6 Arbeitstagen erstellte Anstellungsverträge	(-) %		100	99	93	93	93	93
212	Innert 24 Std. erledigte Lohnfestsetzungen (Durchlaufzeit Einstufungen)	(-) %		100	100	97	97	97	97
213	Innert 4 Wochen erledigte Lohnklasseneinreihungen	(-) %		99	97	95	95	95	95
214	Kosten pro Vollzeitpensum (1)	(-) CHF		630	684	820	833	822	809

**Bemerkungen:** (1) Die Kosten entsprechen dem Saldo der Produktgruppe 2 dividiert durch den geplanten Personalbedarf (2022: 3'430 Pensen, 2023: 3'498, 2024: 3'568 Pensen).

Statistische Messgrössen	Einheit	Ist19	Ist20	Plan21	Plan22	Plan23	Plan24
Bearbeitete Lohnklasseneinreihungen	Anzahl	180	218				
Bearbeitete Lohnfestsetzungen (Einstufungen)	Anzahl	1'190	1'641				
Ausgeschriebene Stellen	Anzahl	182	201				
Eingegangene Bewerbungen	Anzahl	5'274	7'474				
Bewerbungen pro Ausschreibung	Anzahl	29	37				
Stellenbesetzungsrate nach erster Ausschreibung	Prozent	95	96				
Bearbeitete Eintritte und Wiedereintritte (1)	Anzahl	467	588				
Bearbeitete Vertragsänderungen (1)	Anzahl	948	1'109				
Bearbeitete Austritte (1)	Anzahl	470	516				
Personen mit Dienstjubiläum	Anzahl	385	374				
Taggeldabrechnungen (Krankheit)	Anzahl	8	16				
Taggeldabrechnungen (Unfall)	Anzahl	298	257				
Krankheitsfälle > 15 Kalendertage (2)	Anzahl	289	327				
Personenschäden BU (Berufsunfall)	Anzahl	125	98				
Personenschäden NBU (Nicht-Berufsunfall)	Anzahl	630	576				
Übrige Schadenfälle im Versicherungsbereich (3)	Anzahl	72	33				
Bezüger von Beiträgen an die familienergänzende Kinderbetreuung	Anzahl	194	205				
Rechtsmässige Verfügungen (nicht oder erfolglos angefochtene)	Prozent	100	100				

**Bemerkungen:** (1) 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 Anstellung). 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).

(2) Fälle, welche dem Krankentaggeldversicherer gemeldet wurden.

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

<b>Produktgruppenergebnis</b>	Einheit	RE19	RE20	VA21	Vergangene GB-Periode	Plan22	Plan23	Plan24	Aktuelle GB-Periode
Kosten	TCHF	2'600	2'762	3'161	8'522	3'312	3'330	3'344	9'986
Erlös	TCHF	-562	-471	-576	-1'609	-456	-456	-456	-1'368
Saldo	TCHF	2'038	2'291	2'585	6'914	2'856	2'874	2'888	8'618

Bemerkungen: Aufgrund des Mengenwachstums für die Bewältigung des Tagesgeschäfts und für die Umsetzung dringend benötigter Digitalisierungsvorhaben werden zusätzliche personelle Ressourcen benötigt. Da die Kosten für Stellenausschreibungen aufgrund der Zunahme des Personalbestandes und der Preissteigerung bei den entsprechenden Plattformen laufend zunehmen, muss das Budget angepasst werden. Mit dem Flottenvertrag konnten Versicherungsprämien eingespart werden. Aus buchhalterischen Gründen wird in Absprache mit dem Amt für Finanzen die verwaltungsinterne Verteilung von Versicherungsprämien nicht mehr globalbudgetwirksam vorgenommen. Bisher hat das beim Globalbudget Personalwesen Ertrag und bei den anderen Globalbudgets Aufwand generiert, was buchhalterisch nicht korrekt war. Dies wird nun bereinigt und ist für die Staatsrechnung kostenneutral.

### 3.3 Saldovorgabe und Verpflichtungskredit

	Einheit	RE19	RE20	VA21	Vergangene GB-Periode	VA22	Plan23	Plan24	Aktuelle GB-Periode
Aufwand	TCHF	3'897	4'041	4'794	12'732	4'983	5'137	5'162	15'282
Ertrag	TCHF	-640	-526	-625	-1'791	-512	-513	-513	-1'538
<b>Globalbudgetsaldo</b>	<b>TCHF</b>	<b>3'257</b>	<b>3'515</b>	<b>4'169</b>	<b>10'941</b>	<b>4'471</b>	<b>4'624</b>	<b>4'649</b>	<b>13'744</b>
Saldo der internen Verrechnungen	TCHF	546	511	749	1'806	790	790	790	2'370
<b>Produktgruppenergebnis Total</b>									
Kosten	TCHF	4'442	4'552	5'543	14'537	5'773	5'927	5'951	17'651
Erlös	TCHF	-640	-526	-625	-1'791	-512	-513	-513	-1'538
Saldo	TCHF	3'803	4'026	4'918	12'746	5'261	5'414	5'438	16'113
<b>1 Personalpolitik, -entwicklung, -information und Beratung</b>									
Kosten	TCHF	1'843	1'790	2'382	6'015	2'461	2'597	2'607	7'665
Erlös	TCHF	-78	-55	-49	-182	-56	-57	-57	-170
Saldo	TCHF	1'765	1'735	2'333	5'833	2'405	2'540	2'550	7'495
<b>2 Personaldienste</b>									
Kosten	TCHF	2'600	2'762	3'161	8'522	3'312	3'330	3'344	9'986
Erlös	TCHF	-562	-471	-576	-1'609	-456	-456	-456	-1'368
Saldo	TCHF	2'038	2'291	2'585	6'914	2'856	2'874	2'888	8'618

### Verpflichtungskredit

		Jahre der GB-Periode 2022-2024			
		Schweizer Franken			Total
Globalbudget	Verpflichtungskredit Zusatzkredit	2022	2023	2024	
	<b>Total</b>	<b>4'471'000</b>	<b>4'624'000</b>	<b>4'649'000</b>	<b>13'744'000</b>

### 3.4 Personal

<b>Anzahl Pensen / Stellenprozente</b>	Stand per 31. Dez.	IST19	IST20	Plan21	Vergangene GB-Periode	Plan22	Plan23	Plan24	Aktuelle GB-Periode
Pensen Mitarbeitende		18,5	18,8	19,6	56,9	21,5	21,5	21,5	64,5
Anzahl Mitarbeitende		23	24	24	71	26	26	26	78
Anzahl Lernende		3	3	3	9	3	3	3	9

Der Mitarbeitendenbestand per 31.12.2021 wird voraussichtlich 22,5 Pensen betragen. Die Erhöhung zum Vorjahr (2020) ist auf die neue Stelle im Bereich Arbeitgebermarketing / interne Kommunikation zurückzuführen. Weitere vier befristete Anstellungen wurden für die Bewältigung des Mengenwachstums und aufgrund von nicht planbaren Abwesenheiten nötig. Die Erhöhung der Anzahl Mitarbeitenden für die neue Globalbudgetperiode ist auf drei Festanstellungen aufgrund des Mengenwachstums im Tagesgeschäft sowie für Digitalisierungs-Projekte zurückzuführen.

### 3.5 Veränderungen von Leistungen und Finanzen zur laufenden Globalbudgetperiode

#### 3.5.1 Veränderungen im Leistungsauftrag

Im Laufe der letzten Jahre sind neue Herausforderungen im Personalwesen entstanden, die in diesem Globalbudget zu grösseren Veränderungen führen werden. Diese zeigen sich in folgenden **strategischen Handlungsfeldern**:

##### **HR-Strategie**

Eine HR-Strategie soll verbindliche Ziele für die Personalarbeit setzen. Diese fehlen heute, was immer öfter zu Grundsatzdiskussionen, ausgelöst durch Einzelfälle, führt. Insbesondere Themen wie Lohngestaltung, Anwendung von Kündigungsrecht, Umgang mit Arbeitsplatzkonflikten und Rollenverteilung zwischen den Ämtern und dem Personalamt sind verbindlich zu klären. Entsprechende strategische Grundlagen sollen daher breit abgestützt erarbeitet werden. In diesem Zusammenhang soll auch das in die Jahre gekommene Lohnsystem hinsichtlich seiner Arbeitsmarkttauglichkeit überprüft werden.

##### **Weiterentwicklung GAV / Anstellungsbedingungen**

Der GAV und seine Struktur sollen hinsichtlich Nutzen und Optimierungspotenzial überprüft werden. Bereits erkannt ist, dass die Unterstellung des Kaders unter den GAV wenig sinnvoll und verglichen mit anderen GAV untypisch ist. Dies soll mit der Einführung eines Kaderreglements korrigiert werden. Daneben soll der GAV hinsichtlich bezahlte Urlaubstage überprüft und modernisiert werden.

##### **Mengenwachstum bewältigen / HR-Prozesse digitalisieren**

Die Anzahl der zu betreuenden Mitarbeitenden hat deutlich zugenommen, einerseits durch die Kantonalisierung der Heilpädagogischen Schulzentren (HPSZ) und andererseits durch das laufende Wachstum des Personalbestands in der Verwaltung. Dies schlägt in praktisch allen Dienstleistungen des Personalamtes durch und erhöht entsprechend die Arbeitslast. Die Effizienz in der Personaladministration muss durch die Möglichkeiten der Digitalisierung gesteigert und entsprechende Projekte müssen zeitnah gestartet werden. Die heutigen Abläufe und Systeme sind teilweise massiv veraltet und sogar in etlichen Prozessen noch papiergesteuert mit entsprechenden Mehrfacherfassungen von Daten. Das im Jahr 2021 gestartete Projekt ZEMAS (Zeitmanagement & Spesen) soll die bestehende Zeitwirtschaft ablösen und durch Prozessoptimierung die Anwendung vereinfachen. Ein neues Tool für das Bewerbendenmanagement und Workflows zur Automatisierung von diversen HR-Prozessen sollen folgen. Durch digitalisierte Prozesse kann ein Teil des aktuellen und künftig zu erwartenden Mengenwachstums abgefangen und zusätzlicher Personalbedarf minimiert werden. Da im Personalwesen viele Aufgaben wie z.B. die persönliche Beratung und Unterstützung bei Personalgeschäften nicht digitalisiert werden können und die Durchführung von Digitalisierungsprozessen Projektleitungen und spätere Applikationsbetreuungen erfordert, wird aber auch zusätzliches Personal nötig. Durch geeignete Digitalisierungsprojekte und organisatorische Massnahmen kann dieser Personalbedarf verglichen mit dem Mengenwachstum jedoch tief gehalten werden.

##### **Aufbau Fachverantwortung berufliche Grundbildung**

Die Kantonale Verwaltung muss eine zentrale Fachverantwortung für die berufliche Grundbildung aufbauen, um weiterhin als Ausbildungsbetrieb attraktiv zu bleiben, seinen Lehrabgängerinnen und Lehrabgängern beste Anschlusschancen mitzugeben und um künftige Herausforderungen gut zu meistern. Eine bereits absehbare Herausforderung wird die geplante Änderung der Bildungsverordnung des Lehrberufs Kaufmann/frau EFZ sein, welche den zentralen Bildungsauftrag auf die Förderung von Handlungskompetenzen und nicht mehr auf die Vermittlung von Wissen legt.

Die Inhalte der Produktgruppen der Vorjahre sind, von textlich veränderten Zielsetzungen und Indikatoren abgesehen, mit den Inhalten der neuen GB-Periode vergleichbar.

## 3.5.2 Laufende Globalbudgetperiode

<b>Verpflichtungskredit GB-Periode 2019-2021</b>	In Mio. CHF
Genehmigter Verpflichtungskredit gemäss SGB Nr. 0102/2018	<b>11.6</b>
Voraussichtliches Ergebnis des Verpflichtungskredits (RE19 + RE20 + VA21)	10.9
<b>Zu begründende Differenz</b>	<b>-0.7</b>

<b>Begründung</b>	Detail	Total
<b>Total Personalaufwand</b>		<b>-0.4</b>
- Sozialkredit: Budget wurde nicht ausgeschöpft	-0.4	
<b>Total Sachaufwand</b>		<b>-0.2</b>
- Weiterbildung / Ausbildung: wegen der Corona-Krise konnten weniger Kurse durchgeführt werden	-0.1	
- Sachversicherungsprämien: mit dem Flottenvertrag konnten günstigere Prämien abgeschlossen werden	-0.1	
<b>Total Erträge</b>		<b>-0.1</b>
- Rückerstattungen Versicherungskosten: Zusätzliche Einnahmen von Courtagen	-0.1	
<b>Total</b>		<b>-0.7</b>

## 3.5.3 Neue Globalbudgetperiode

<b>Vergleich der laufenden und zukünftigen GB-Periode</b>	In Mio. CHF
Voraussichtliches Ergebnis des Verpflichtungskredits 2019 bis 2021 (RE19 + RE20 + VA21)	10.9
Beantragter Verpflichtungskredit 2022 bis 2024	13.7
<b>Zu begründende Differenz</b>	<b>+2.8</b>

<b>Begründung</b>	Detail	Total
<b>Total Personalaufwand</b>		<b>+2.0</b>
- Lohnkosten: jährlicher Stufenanstieg	+0.2	
- Lohnkosten: neue Stelle im Bereich Arbeitgebermarketing / interne Kommunikation (ab 2021)	+0.3	
- Lohnkosten: zusätzliche personelle Ressourcen (Mengenwachstum und Digitalisierungsprojekte)	+1.3	
- Lohn nebenamtliche Instruktoressen: Gerichtskosten bei Mobbingverfahren	+0.1	
- Weiterbildung / Ausbildung: Zunahme aufgrund Corona-Krise	+0.1	
<b>Total Sachaufwand</b>		<b>+0.6</b>
- Organisationsentwicklung / Coaching: Mediationen bei Mobbing und sexueller Belästigung	+0.1	
- Personalrekrutierung: Zunahme der Stellenausschreibungen	+0.1	
- Dienstleistungen: HR-Strategie, Lohnsystem und Professionalisierung berufliche Grundbildung	+0.4	
<b>Total Ertrag</b>		<b>+0.2</b>
- Rückerstattungen Versicherungskosten: neue Verrechnung via Overhead	+0.2	
<b>Total</b>		<b>+2.8</b>

Durch die Übernahme von neuen Aufgaben in den Bereichen Arbeitgebermarketing und interne Kommunikation (die Stelle wurde bereits in der letzten GB-Vorlage bewilligt) werden die Lohnkosten zunehmen. Zusätzlich werden aufgrund des Mengenwachstums für die Bewältigung des Tagesgeschäfts und für die Umsetzung dringend benötigter Digitalisierungsvorhaben zusätzliche personelle Ressourcen benötigt. Die Kosten für formale Verfahren nach GAV bei Mobbing und sexueller Belästigung wurden bisher nicht budgetiert und sollen im Globalbudget Personalwesen aufgenommen werden. Dasselbe gilt für die Kosten für Mediationen im Zusammenhang mit Mobbing und sexueller Belästigung. Diese Mediationen werden durch das Personalamt



## **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

Susanne Schaffner  
Frau Landammann

Andreas Eng  
Staatsschreiber

## 7. **Beschlussesentwurf**

### **Globalbudget „Personalwesen“ für die Jahre 2022 bis 2024**

Der Kantonsrat von Solothurn, gestützt auf Artikel 74 Abs. 1 Buchst. b und Abs. 2 der Kantonsverfassung vom 8. Juni 1986<sup>1</sup>, gestützt auf § 19 Abs. 1 und § 20 des Gesetzes über die wirkungsorientierte Verwaltungsführung vom 3. September 2003 (WoV-G)<sup>2</sup>, nach Kenntnisnahme von Botschaft und Entwurf des Regierungsrates vom 30. August 2021 (RRB Nr. 2021/1293), beschliesst:

1. Für das Globalbudget „Personalwesen“ werden für die Jahre 2022 bis 2024 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 der zielgruppengerechten Informationen und geeigneter Marketing- sowie 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 2022 bis 2024 ein Verpflichtungskredit von 13'744'000 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.

---

<sup>1</sup> BGS 111.1

<sup>2</sup> BGS 115.1

**Verteiler KRB**

Finanzdepartement

Personalamt

Amt für Finanzen

Parlamentscontroller

Kantonale Finanzkontrolle

Parlamentsdienste