



## Vorlage an den Landrat

**betr.** Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.

Vom 11. Dezember 2007

### 1. EINLEITUNG

#### 1.1 Postulat „Stopp der Personalvermehrung“

Das Postulat „Stopp der Personalvermehrung“ von Remo Franz (2002/143) hat folgenden Wortlaut:

*Wenn der Kanton neue Aufgaben übernimmt, rekrutiert er in der Regel zusätzliches Personal. Dadurch erhöht sich der Personalbestand langsam, aber stetig. Gleichzeitig jedoch wird der Handlungsspielraum für den Kanton und für die Verwaltung entsprechend kleiner - eine Steuererhöhung einmal ausgenommen. Dieser verkleinerte Handlungsspielraum liegt weder im Interesse des Kantons als aktiver Partner von 86 Gemeinden, noch ist das im Interesse der Verwaltung selber, der letztlich auf diese Weise die freien Mittel für die Aufgabenerfüllung fehlen. Das liegt zudem auch nicht im Interesse der Steuerzahlerinnen und Steuerzahler.*

*Früher gab es meines Wissens eine Personalplafonierung. Sie ist aus Gründen, die mir nicht näher bekannt sind, aufgegeben worden. Zwar besteht durchaus eine Budgetkontrolle durch den Landrat, doch wenn sich der Rat an der Budgetsitzung entsprechend entscheiden und an den Personalausgaben rütteln möchte, ist dies aus rechtlichen Gründen jeweils kaum möglich.*

*Das Folgeproblem ist heute, dass der Kanton einfach an den Sachausgaben spart, damit die Rechnung unter dem Strich optisch wieder aufgeht. Ein Kanton aber mit steigenden Personalaufwendungen auf der einen Seite und mit einem hohen Abschreibungsbedarf auf der andern Seite verliert jede Möglichkeit, seine Zukunft noch aktiv gestalten zu können.*

*Da es für die Verwaltung nicht einfach ist, das Personal so einzusetzen, dass es immer wieder neue, geänderte Aufgaben übernimmt, gilt es, eine übergeordnete, verpflichtende Regelung zu finden. Mit ihr soll die Verwaltung angehalten werden, bei zusätzlichen Aufgaben eine interne Schwergewichtsverlagerung vorzunehmen und nicht zur Personalvermehrung als Ausweg zu greifen.*

*Die Regierung wird deshalb beauftragt, dem Landrat in einem Bericht zu zeigen, wie er das Problem der Personalvermehrung in den Griff bekommen kann und wie er sicherstellen will, dass der Handlungsspielraum für die Verwaltung und damit für den Kanton erhalten bleibt. Der*

*Bericht soll zudem aufzeigen, wie die Personalentwicklung in den letzten 2, 5 und 10 Jahren ausgesehen hat. Für die Gesamtverwaltung muss eine verbindliche, aber flexible und innerhalb der Verwaltung durchlässige Lösung formuliert werden. Der Landrat soll von diesem Bericht entweder Kenntnis nehmen oder sich für eine Lösung entscheiden können.*

Der Regierungsrat hat mit Vorlage Nr. 2003/289 zum Postulat Stellung genommen und beantragt, es als erfüllt abzuschreiben. Der Landrat hat an seiner Sitzung vom 22. April 2004 beschlossen, das Postulat stehen zu lassen.

## **1.2 Motion „Personalstopp“**

Der Landrat überwies am 22. April 2004 die Motion „Personalstopp“ (2003/313) von Remo Franz. Sie hat folgenden Wortlaut:

*Die Regierung hat bei den gegenwärtig diskutierten Sparmassnahmen zur Wiederherstellung des Gleichgewichts der kantonalen Finanzen die Frage eines Stellenabbaus offiziell ausgeklammert, was zwar verständlich ist, jedoch das anvisierte Sparziel als illusorisch erscheinen lässt. Zudem ist in der schriftlichen Beantwortung auf mein Postulat 2002/143 "Stopp der Personalvermehrung", welche die Regierung am 18. November 2003 verabschiedet hat (2003/289), auf den eigentlichen Kernpunkt des Vorstosses nicht eingegangen worden. Die Regierung hat dem Landrat noch keine Lösung zum Personalproblem unterbreitet, für die er sich entscheiden kann. Die Ausführungen erschöpfen sich in einem Beschrieb des Problems an sich.*

*Wird nur der Sachaufwand von der Sparseite her angegangen, haben wir letztlich Personal, das über keine freien Mittel zur Aufgabenerfüllung verfügt. Das legt die Verwaltung praktisch lahm.*

*Aus diesem Grunde ist zwingend, der Regierung einen klaren, unmissverständlichen Auftrag zu erteilen, der als Möglichkeit bereits in Vorstoss 2002/143 enthalten war.*

*Die Regierung wird deshalb beauftragt, dem Landrat folgende, rechtlich geeignet verankerte Entscheide zur Beschlussfassung vorzulegen:*

- 1. Der Personalbestand in der gesamten Verwaltung ist innerhalb einer angemessenen Frist auf dem Stand vom 1. Juli 2003 einzufrieren. Der Landrat ist für die Aufhebung der Plafonierung zuständig.*
- 2. Die Regierung muss aufzeigen, wie der Personalbestand sukzessive auf den Stand von 2000 zurückgefahren werden kann. Dem Landrat sind die entsprechenden Entscheidungsunterlagen mit Angaben über die Auswirkungen und Alternativen vorzulegen.*
- 3. Es ist für die gesamte Verwaltung ein umfassender Stellenpool zu bilden, welcher die notwendige Flexibilität innerhalb der Verwaltung gewährleistet. Der Pool ist für eine automatische Stellenüberprüfung und die Stellenreduktion zu nutzen.*
- 4. Durch Gesetzesänderungen sind für das Staatspersonal - soweit es nicht direkt in hoheitlichen Funktionen (z.B. Gerichten) tätig ist - kündbare und mit der Privatwirtschaft vergleichbare Anstellungsverhältnisse zu schaffen. Erfahrungsstufen mit automatischem Anstieg des Reallohnes sind abzuschaffen. Die Flexibilität für Lohnzahlungen ist dagegen - insbesondere je nach Marktlage - zu erhöhen.*

Zur Vorgeschichte des Vorstosses: Die Regierung beantragte im März 2005 mit der GAP-Vorlage die Abschreibung der Motion. Die damals vorberatende Personalkommission lehnte die Abschrei-

bung mit Stichtagsentscheid des Präsidiums ab. Das Parlament folgte dem Antrag der Kommission im Juni 2005. Seither wird weiter an der Beantwortung der Motion gearbeitet. Zudem wurde die Haltung des Parlaments zur SVP-Motion 2005/316 (Änderung Personaldekret) abgewartet, da diese Motion - genau gleich wie vorliegende Motion - die Abschaffung des automatischen Erfahrungsstufenanstiegs forderte. Die Bearbeitung der Motion hat sich zudem wegen des Führungswechsels im Personalamt im Sommer 2006 und den umfangreichen Aufgabenliste dieses Amtes verzögert.

Der Vorsteher der FKD hat den Motionär im Mai 2006 über den Stand der Arbeiten orientiert und die eingetretene Verzögerung begründet.

Der Vorstoss beinhaltet im Wesentlichen fünf Themenfelder:

- Personalbestand auf den Stand 2003 „einfrieren“;
- Personalbestand auf den Stand 2000 „zurückfahren“;
- Schaffung eines Stellenpools;
- kündbare und mit Privatwirtschaft vergleichbare Anstellungsverhältnisse schaffen;
- Automatischer Erfahrungsstufenanstieg abschaffen und Flexibilität der Lohnzahlungen erhöhen.

In den folgenden Abschnitten (Ziffern 2 - 6) werden diese fünf Themenfelder einzeln behandelt.

Mit der detaillierten Beantwortung der Motion „Personalstopp“ werden gleichzeitig auch die Anliegen des Postulats „Stopp der Personalvermehrung“ erfüllt.

### **1.3 Motion „Die Personalvermehrung in der Verwaltung muss gestoppt werden“**

Der Landrat überwies ebenfalls am 22. April 2004 die Motion „Die Personalvermehrung in der Verwaltung muss gestoppt werden“ der SVP-Fraktion. Sie hat folgenden Wortlaut:

*Die Entwicklung des Kantonsbudgets nimmt beängstigende Ausmasse an. Bereits die letzten zwei Staatsrechnungen wiesen Defizite in Millionenhöhe auf. Die Aussichten für die kommenden Jahre sind auch nach interner Beurteilung in der Finanzdirektion so, dass in der Verwaltung 200-300 Millionen Franken eingespart werden müssten, damit eine ausgeglichene Rechnung erzielt werden könnte. Die Kosten für den Personalaufwand sind eine der Hauptausgabenposten im kantonalen Budget. Und diese Kosten sind in den 90-er Jahren massiv gestiegen. Laut den Angaben des Statistischen Amtes sind allein in der Zeit von 1998 bis 2002 die Personalkosten um über 100 Millionen Franken (von 677 Mio. auf 779 Mio. Fr.) angestiegen.*

*Diese Entwicklung fällt in die Jahre, wo die Einführung von WoV in der kantonalen Verwaltung im Vordergrund stand und dabei die vorherige rigorose Stellenplafonierung in der Verwaltung aufgegeben wurde. Dabei wurde versucht, die Personalentwicklung über das Budget zu steuern. Sicher ist, dass der ganze Anstieg des Personalaufwandes bzw. die massive Stellenvermehrung nicht nur auf WoV zurück zu führen ist. Allerdings wurde von regierungsrätlicher Seite die Einführung von WoV nicht zuletzt mit Rationalisierungsmöglichkeiten in der Verwaltung in Zusammenhang gebracht. An diesem Punkt darf an der Wirkung von WoV mehr als gezweifelt werden. Damit die grassierende Personalvermehrung und somit ein Hauptposten des Abdriftens in die Defizitwirtschaft rasch gestoppt werden kann, braucht es unverzügliche und griffige Massnahmen.*

*Der Regierungsrat wird beauftragt, Sofortmassnahmen im Personalbereich in die Wege zu leiten und insbesondere zu prüfen, ob er dabei*

- *die Stellenplafonierung als Sofortmassnahme in den Direktionen wieder einführt,*
- *die obligatorische Prüfung der Wiederbesetzung von Stellen bei natürlichen Personalabgängen anordnet,*
- *eine Entlastungsaktion durch vorzeitige Pensionierung ohne Wiederbesetzung in die Wege leiten kann.*

Die Forderungen aus dieser Motion werden in den Ziffern 2, 7 und 8 beantwortet.

## **2. PERSONALBESTAND „EINFRIEREN“**

In Ziffer 1 fordert die Motion „Personalstopp“: *Der Personalbestand in der gesamten Verwaltung ist innerhalb einer angemessenen Frist auf dem Stand vom 1. Juli 2003 einzufrieren. Der Landrat ist für die Aufhebung der Plafonierung zuständig.*

Gemäss Alinea 1 der Motion „Die Personalvermehrung in der Verwaltung muss gestoppt werden“ hat der Regierungsrat zu überprüfen, *„ob die Stellenplafonierung als Sofortmassnahme in den Direktionen wieder einführt“* werden soll.

Mit Einführung des Soll-Stellenplans wurde ein Instrument geschaffen, mit welchem der Personalbestand optimal gesteuert und verfolgt werden kann. Der Soll-Stellenplan wird jeweils parallel zum Budget erstellt und dem Landrat zur Kenntnis gebracht.. Damit ist es auch dem Parlament möglich, die Personalentwicklung nachzuverfolgen.

## Vergleich Soll-Stellenplan 2005 / 2007

|                                   | 2005           |                  | 2006           |                  | 2007             | 2005 - 2007                 |
|-----------------------------------|----------------|------------------|----------------|------------------|------------------|-----------------------------|
|                                   | Vollstellen    | Soll-Stellenplan | Vollstellen    | Soll-Stellenplan | Soll-Stellenplan | Soll-Stellenplan Diff. in % |
| Vollstellen kantonale Verwaltung* | 5'116.9        | 5'202.9          | 5'110.8        | 5'206.6          | 5'226.9          | + 0.46%                     |
| Vollstellen Kantonsgericht        | 203.5          | 204.5            | 210.9          | 213.6            | 219.4            | + 7.29%                     |
| <b>Total Vollstellen</b>          | <b>5'320.4</b> | <b>5'407.4</b>   | <b>5'321.7</b> | <b>5'420.2</b>   | <b>5'446.3</b>   | <b>+ 0.71%</b>              |

\* ohne refinanzierte Stellen beim KIGA, ohne Lehrpersonen und ohne Kantonsgericht

Der Anstieg des Personalbestandes bewegt sich im Bereich von Zehntelsprozenten. Dies entspricht faktisch einem Stillstand. Diese Entwicklung des Personalbestandes zeigt, dass die vom Regierungsrat eingeleiteten Massnahmen zur besseren Steuerung der Stellenentwicklung greifen und dazu führen, dass der Personalbestand nahezu plafoniert werden konnte. Der geforderte Stellenstopp konnte somit eingehalten werden (zumindest in den Bereichen, welcher der Regierungsrat beeinflussen kann). Detaillierte Ausführungen: Siehe nächstes Kapitel.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass es mit Ausnahme der durch die Bundesvorgaben notwendigen Anstellungen von Assistenzärztinnen und -ärzten (Reduktion der Arbeitszeit) resp. vom Landrat beschlossene Personalaufstockungen keine weiteren Neuanstellungen in wesentlichem Ausmass gab.

Aus diesen Gründen betrachtet die Regierung diese Forderung als erfüllt.

### 3. PERSONALBESTAND AUF DEN STAND 2000 ZURÜCKFAHREN

In Ziffer 2 fordert die Motion: *Die Regierung muss aufzeigen, wie der Personalbestand sukzessive auf den Stand von 2000 zurückgefahren werden kann. Dem Landrat sind die entsprechenden Entscheidungsunterlagen mit Angaben über die Auswirkungen und Alternativen vorzulegen.*

#### 3.1 Mangelnde Vergleichbarkeit der Statistiken

Einleitend ist festzuhalten, dass es nicht möglich ist, den Personalbestand aus dem Jahr 2000 teils mit dem Wert des Personalbestandes von heute (oder 2003) zu vergleichen. Ursachen dafür sind:

- unterschiedliche Quellen:

Bis zum Ende des Jahres 2000 wurden die Daten aus der damaligen Lohn- und Personalverwaltungssoftware erhoben.

Die 2001 in Betrieb genommene Software „HR Access“ enthielt kein Auswertungs-Werkzeug, weshalb die Personalstatistik behelfsmässig anhand der bestehenden „Beschäftigungsstatistik“ des Bundes („BESTA“) erhoben werden musste. Zudem unterhalten die vier Spitalbetriebe eine eigene Software, was die Datenerhebung erschwerte.

- unterschiedliche Methoden:

Bis 2003 war mangels standardisiertem Abfrageprozess nicht sichergestellt, dass die Personalbestände verwaltungsweit identisch erhoben wurden. Erst seit der Einführung eines institutionalisierten Personalcontrollings per 31.12.2003 wird an zentraler Stelle (Personalamt) eine Personalstatistik unter einheitlicher Definition geführt.

Es würde die finanziellen (Externe müssten hinzugezogen werden), personellen und zeitlichen Möglichkeiten und Kapazitäten der Verwaltung sprengen, falls die Daten aus dem Jahr 2000 auf dieselbe Basis gebracht werden müssten, wie jene Daten ab 31.12.2003. Der Aufwand stünde unseres Erachtens auch in keinem Verhältnis zum Ertrag. Diverse Umgestaltungen in Form von geänderten, wegfallenden oder neu zu erbringenden Aufgaben wie auch Verschiebungen von ganzen Organisationseinheiten sowie Ausgliederungen wären schwierig nachzuvollziehen. Es müssten Annahmen getroffen werden, die unscharf oder gar nicht belegbar wären. Würden die Personalbestände auf diese Weise rückwirkend erhoben, könnte die Bestandesentwicklung nur sehr unpräzise abgebildet werden.

Aus diesen Gründen haben die Anstellungsbehörden und die Geschäftsleitung des Kantonsgerichts die Personalentwicklung mittels der zentral geführten Personalstatistik geprüft. Es handelt sich dabei um die jeweils tatsächlichen Personalbestände per Stichtage 31.12.2003, 31.12.2004, 31.12.2005 und 31.12.2006 ohne Berücksichtigung der Fluktuation. D.h. nicht jede ausgewiesene Veränderung des Personalbestandes stellt eine tatsächliche Stellenzu- oder -abnahme dar, sondern beinhaltet unter Umständen Vakanzen (→ Personalbestandsabnahme aber keine Stellenreduktion) oder es wird beispielsweise eine Stelle gezählt, die aufgrund der Einarbeitung des Nachfolgers durch den austretenden Mitarbeitenden befristet doppelt besetzt ist (→ befristete Stellenerhöhung aber kein Stellenaufbau).

Mit der Einführung des Soll-Stellenplanes per Budgetjahr 2005 konnte aufgezeigt werden, wie viele Vakanzen bestehen.

### **3.2 GAP-Massnahmen**

Mit der GAP-Vorlage wurden die Aufgaben des Kantons einer gründlichen Überprüfung unterzogen. Verschiedene Massnahmen auf regierungsrätlicher wie auch parlamentarischer Ebene wurden umgesetzt. Einige dieser Massnahmen haben auch Auswirkungen auf den Personalbestand. Ein weiteres Instrument zur Steuerung des Personalbestandes ist der oben erwähnte Soll-Stellenplan. Mit diesen Mitteln wurden die der Verwaltung zur Verfügung stehenden Möglichkeiten ausgeschöpft.

### **3.3 Überprüfung der Personalbestände 2003 - 2006**

Die Direktionen und die Geschäftsleitung des Kantonsgerichts nehmen hier jeweils zu den Bereichen mit erheblich ausgebauten Personalbeständen und zur Frage der Realisierung möglicher Leistungsreduktionen nachfolgend Stellung. Grundlage ist die Personalstatistik 2003 - 2006:

## Personalstatistik Kanton Basel-Landschaft

|  | 31.12.2003  | 31.12.2004  | 31.12.2005  | 31.12.2006  | Abweichung              |      |
|--|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------------------|------|
|  | Vollstellen | Vollstellen | Vollstellen | Vollstellen | 31.12.2003 / 31.12.2006 | %    |
| Landeskanzlei  | 26.2        | 27.0        | 25.9        | 24.9        | -1.3                    | -5.0 |
| Finanz- und Kirchendirektion <sup>1</sup>            | 247.1       | 253.1       | 255.7       | 253.9       | 6.8                     | 2.8  |
| Volkswirtschafts- und Sanitätsdirektion <sup>2</sup> | 2'853.0     | 2'923.2     | 3'002.7     | 3'001.3     | 148.3                   | 5.2  |
| Bau- und Umweltschutzdirektion                       | 516.8       | 513.1       | 496.9       | 492.9       | -23.9                   | -4.6 |
| Justiz-, Polizei- und Militärdirektion               | 915.6       | 925.0       | 935.0       | 939.0       | 23.4                    | 2.6  |
| Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion                | 1'827.2     | 1'851.0     | 1'890.8     | 1'913.6     | 86.4                    | 4.7  |
| - zusammengefasste Verwaltungseinheiten              | 240.4       | 245.1       | 238.4       | 239.1       | -1.3                    | -0.5 |
| - zusammengefasst nach Schulen                       | 1'586.8     | 1'606.2     | 1'652.4     | 1'674.5     | 87.7                    | 5.5  |
| Gerichte und Strafverfolgungsbehörde                 | 182.2       | 197.4       | 203.5       | 210.9       | 28.7                    | 15.7 |

1: ohne geschützte Arbeitsplätze  
2: ohne refinanzierte Stellen

Quelle: Personalcontrolling Reports 2004, 2005, 2006

### 1. Landeskanzlei

Über diesen Zeitraum hinweg fand ein Personalabbau statt, somit erübrigt sich eine Stellungnahme.

### 2. Finanz- und Kirchendirektion

Die Gegenüberstellung Stichtag 31.12.2003 und Stichtag 31.12.2006 weist eine Bestandesänderung von plus 6.8 Vollstellen aus. Dabei ist der Personalaufbau massgeblich im Generalsekretariat und den Zentralen Informatikdiensten und in der Steuerverwaltung zu verzeichnen. Das Generalsekretariat übernahm von der Landeskanzlei das Berichtswesen (Regierungs- und Jahresprogramm). Die Ablösung der alten Steuerverwaltungssoftware und der Wechsel zum modernen Produkt NEST sowie der Wechsel von externer zu interner Betreuung des Betriebs verursachte einerseits zwar eine Erhöhung des Personalaufwandes, reduzierte jedoch andererseits die Kosten für externe Betreuung überproportional.

Im Bereich der Steuerverwaltung hatte die Umsetzung der ersten GAP-Massnahmen im Jahr 2005 einen Ausbau zur Folge (zwei Buchprüfer "Juristische Personen", zwei Veranlager "Natürliche Personen" und eine halbe Stelle für die Verlustscheinbewirtschaftung), und die Abdeckung des Mehraufwandes zur Einführung der einjährigen Veranlagungsperiode ("Natürliche Personen") beanspruchte 1,5 zusätzliche Stellen.

Würde der Landrat beschliessen, dass der Stellenbestand auf den Personalbestand per 31.12.2003 zurückzufahren sei, so wäre die FKD gezwungen, den bisher kostengünstiger intern erbrachten NEST-Betrieb auszulagern. Zudem müssten die als GAP-Massnahmen beschlossenen

Verbesserungen in der Buchprüfung, Veranlagung und Verlustscheinbewirtschaftung wieder rückgängig gemacht werden. Die Umsetzung dieser Massnahmen ist aber nicht sinnvoll, weil sie negative finanzielle Auswirkungen hätten.

### 3. Volkswirtschafts- und Sanitätsdirektion

In der Stichtagbetrachtung 31.12.2003 zu 31.12.2006 weist die Personalstatistik der VSD eine Bestandesänderung von insgesamt 148.3 Vollstellen aus. Wie eingangs erklärt ist diese Zunahme nicht der effektiven Stellenaufstockung über diese Zeitspanne gleichzusetzen. Erst die Wiedereinführung des Soll-Stellenplans ab dem Budgetjahr 2005 ermöglicht zu erheben, wie viele Vakanzen bestehen. Bei einer Soll-Stellenplangrösse von 3029.7 Vollstellen für das Planjahr 2006 und dem Personalbestand am Stichtag 31.12.2006 von 3001.3 Vollstellen ergeben sich 28.4 unbesetzte Stellen. D.h. von den insgesamt 148.3 abweichenden Vollstellen (31.12.2003 - 31.12.2006) entsprechen somit mindestens 28.4 Vollstellen keinem Personalaufbau.

Die Volkswirtschafts- und Sanitätsdirektion merkt zur Stellenentwicklung präzisierend an:

Die Zunahme der Beschäftigten bei der VSD ist ausschliesslich im Spitalbereich angefallen.

Seit Schliessung des Bezirksspitals Breitenbach per 30.06.2003 versorgt das Kantonsspital Laufen zum einen die Bevölkerung dieser Region. Dieser exogene Faktor bewirkte einen Erhöhungsbedarf im Umfang von 13,3 Vollstellen von 2003 auf 2004.

Zum anderen wurden per 1. Januar 2005 die Assistenzärzte der öffentlichen Spitäler dem eidg. Arbeitsgesetz unterstellt (wöchentliche Höchst Arbeitszeit von 50 Stunden). Die Umsetzung dieser Bestimmung führte dazu, dass in den Spitälern 44,6 neue Arztstellen, 12.0 Arzt-Sekretariatsstellen sowie die Vollzeitstellen eines Spitalarztes und eines Oberarztes neu geschaffen werden mussten. Insgesamt war ein exogen bedingter Ausbau von 58,6 Vollstellen die Folge.

Würde der Landrat beschliessen, dass der Stellenbestand auf den Personalbestand per 31.12.2003 zurückzufahren sei, so wäre die VSD gezwungen, den Abbau beim übrigen Spitalpersonal mit Ausnahme der Assistenzärzte durchzusetzen. Die Anzahl der ambulant behandelten Patientinnen und Patienten in den Kantonsspitälern Liestal, Bruderholz und Laufen stieg von 107'467 im Jahre 2003 auf 147'823 im Jahre 2006<sup>1</sup>. Die Anzahl der stationären Patienten in den Baselbieter Spitälern steigt ebenfalls von Jahr zu Jahr. Im Vergleich zum Jahr 2003 wurden im Jahre 2006 2'068 stationäre Patienten mehr versorgt. Es wäre schlicht nicht möglich, diese Personen mit den Mitarbeitenden der Spitäler, Stand 2003, unter Berücksichtigung der zwingend vorgeschriebenen Stellenerhöhung aufgrund des eidg. Arbeitsgesetzes, adäquat zu versorgen. Der Kanton wäre gezwungen, die Patienten medizinisch bedingt in die Spitäler anderer Kantone zu überweisen und dafür die Kosten für ausserkantonale Hospitalisationen zu übernehmen.

| <b>Anzahl Hospitalisierte</b> | <b>2003</b> | <b>2004</b> | <b>2005</b> | <b>2006</b> |
|-------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Kantonsspital Liestal         | 12 018      | 12 377      | 12 639      | 13'051      |
| Kantonsspital Bruderholz      | 10 916      | 11 394      | 11 661      | 11'675      |

<sup>1</sup> Quelle: Jahresberichte 2006



|                      |               |               |               |               |
|----------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Kantonsspital Laufen | 1 933         | 2 264         | 2 329         | 2'163         |
| Psych. Klinik        | 1 305         | 1 431         | 1 384         | 1'351         |
| <b>Total</b>         | <b>26 172</b> | <b>27 466</b> | <b>28 013</b> | <b>28'240</b> |

Quelle Gesundheit beider Basel, 2006, Stat. Amt, Oktober 2006-11-03

#### 4. Bau- und Umweltschutzdirektion

Zwischen 31.12.2003 und 31.12.2006 erfolgte vor allem durch Vorpensionierungen unter GAP-Bedingungen sowie durch Nichtwiederbesetzung von vakant gewordenen Stellen ein Personalabbau von 23.9 Vollstellen. Besonders betroffen davon waren das Tiefbauamt und das Amt für Umweltschutz und Energie, wo der Stellenabbau durch interne Reorganisationen und Umverteilung der Arbeit aufgefangen wurde. Weitere GAP-Massnahmen und Optimierungen, vor allem beim Amt für Industrielle Betriebe, im Laufe des Jahres 2007 führen zu einem weiteren Abbau von 7.0 Vollstellen, womit die Konsolidierung des Stellenplans der Bau- und Umweltschutzdirektion abgeschlossen ist.

#### 5. Justiz-, Polizei- und Militärdirektion

Der Stellenzuwachs bei der JPMD im Umfang von 23,4 Vollstellen in der Zeitspanne zwischen 31. 12. 2003 und 31. 12. 2006 ist im wesentlichen auf die Bestandesänderung bei der Polizei zurückzuführen. Diese verzeichnet am 31. 12. 2006 gegenüber dem 31. 12. 2003 eine Zunahme von 38.9 Vollstellen. Diese Personalzunahme ist begründet durch verschiedene zusätzliche Leistungserbringungen in den Bereichen Kriminalitätsbekämpfung, Verkehrssicherheit, häusliche Gewalt, Präventionsaktivitäten im Bereich der Jugendkriminalität und bei der Staufachstelle. Ein allfälliger Leistungsabbau bedingt generelle eine Anpassung der Standards bei der Sicherheit und Ordnung, bei der Kriminalitätsbekämpfung und bei der Verkehrssicherheit. Erhebliche qualitative und quantitative Verschlechterungen wären unumgänglich: Schliessung von Polizeiposten, Reduktion der Öffnungszeiten der Polizeiposten, weniger Polizeipatrouillen/Polizeipräsenz und verminderte Reaktionsmöglichkeiten bei überraschend auftretenden Situationen (Naturereignisse, Tunnelbrände, Demos u.ä.), Reduktion der Fahndungs- und Ermittlungstätigkeiten bei Straftaten, Abbau der Verkehrsüberwachung.

In anderen Dienststellen der JPMD sind in den letzten Jahren infolge von GAP-Massnahmen und der Anpassung von Abläufen verschiedene Stellen abgebaut worden. Alleine bei den Bezirksschreibereien liegt der Sollstellenplan für 2007 um insgesamt 15,9 Stellen tiefer als im Jahr 2004. Im Sollstellenplan 2007 der JPMD erfolgt gegenüber dem Vorjahr eine Reduktion um 7.05 Vollstellen. Infolge der Schliessung des Zeughaus Liestal per Ende 2006 ist insbesondere auch das Amt für Militär- und Bevölkerungsschutz vom Stellenabbau betroffen.

#### 6. Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion

Die BKSD verzeichnet im Verwaltungsbereich (ohne Schulen) über den genannten Zeitraum hinweg trotz zusätzlicher Aufgaben über die Direktion verteilt netto einen Stellenabbau von 1.35 Vollstellen.

Im Schulbereich ist die Veränderung der Schülerzahl massgebender Faktor für die Lehrerstellenentwicklung. Die nicht im Sollstellenplan geführten Lehrerstellen sind im Betrachtungszeitraum auf der Sekundarstufe I, aber hauptsächlich auf der Sekundarstufe II aufgrund des Schülerzuwachses angepasst worden. Die BKSD beobachtet diese Entwicklung genau und prüft laufend Massnahmen, die die Kostenentwicklung bremst. Dabei ist auch zu beachten, dass der Boom der Fachmaturitätsschulen ab 2004 zur Folge hatte, dass die KV Schulen daher weniger Schüler aufnehmen konnten, was in diesem Bereich zu einem Stellenabbau führte. Die Volksabstimmung zur Generellen Aufgabenprüfung hat im Bildungsbereich aber auch gezeigt, dass zum heutigen Zeitpunkt eine Änderung der Klassen- und Kurszahlen vom Volk nicht gewünscht ist. Aus diesem Grund sieht die BKSD im Bildungsbereich vorerst keine Möglichkeiten hinsichtlich einer Reduktion von Stellen.

Die Entwicklung des bis 2006 auch merklich verlangsamten und in den nächsten Jahren sogar rückläufigen Schülerwachstums wird die Planung in der politischen Diskussion somit weiterhin fordern.

Die zum Sollstellenplan gehörende Schulverwaltung hat zwischen 2003 und heute zwei Anpassungen erfahren. Eine markante Änderung ist im Zusammenhang mit den Schulleitungen zu nennen, die aber technischer Natur und somit saldoneutral ist. Die Schulleitungsmitglieder wurden alle im 2005 neu als Verwaltungsmitarbeitende kontiert und im Stellenplan ausgewiesen. Die andere Veränderung betrifft den Schulsozialdienst (14.9 Stellen). Gemäss Bildungsgesetz und der Verordnung über den Schulsozialdienst (SGS 645.31) setzt die Bildungs-, Kultur- und Sportdirektion den verzögerten Fahrplan zum Ausbau des Schulsozialdienstes auf der Sekundarstufe I und II seit Beginn im 2004 bis zum Schuljahr 07 / 08 vollständig um.

## 7. Gerichte und Strafverfolgungsbehörde

Zwischen 2003 und 2006 wird eine Zunahme von rund 30 Stellen verzeichnet, welche nahezu ausschliesslich auf das Wachstum der Strafjustiz zurückzuführen ist.

Müssten die in den letzten vier Jahren geschaffenen 30 Stellen bei der Strafjustiz wieder abgebaut werden, so sähe die Geschäftsleitung des Kantonsgerichts das Vertrauen in die stattlichen Strafverfolgungsbehörden gefährdet.

Bei den Statthalterämtern müssten z.B. die Stellen im Übertretungsstrafbereich reduziert werden. Dies hätte Ertragsausfälle von ca. 3 Mio. zur Folge.

Ebenfalls fielen die wegen der Offizialisierung der Häuslichen Gewalt 2004 per Nachtragskreditverfahren geschaffenen Stellen dem Abbau zum Opfer. Verjährungen wären die Folge; es müsste mit Rügen des Bundesgerichts sowie im Anschluss daran mit Schadenersatzforderungen seitens Geschädigter gerechnet werden.

Beim Besonderen Untersuchungsrichteramt könnten nicht mehr alle Fälle von Wirtschafts- und Organisierter Kriminalität verfolgt werden. Faktisch wäre dies ein absichtliches verjähren lassen,

was rechtsstaatlich äusserst bedenklich ist und von der Geschäftsleitung des Kantonsgerichts nicht verantwortet werden kann.

#### **4. STELLENPOOL**

In Ziffer 1 fordert die Motion: *Es ist für die gesamte Verwaltung ein umfassender Stellenpool zu bilden, welcher die notwendige Flexibilität innerhalb der Verwaltung gewährleistet. Der Pool ist für eine automatische Stellenüberprüfung und die Stellenreduktion zu nutzen.*

Bereits vor Formulierung dieser Forderung wurde ein Stellenpool geführt. Mittlerweile wurde auch dieser weiter professionalisiert. Im Gegensatz zu früher werden Externe, die sich mittels Blindbewerbung in der Verwaltung melden, nicht mehr aufgenommen. Der Pool bietet den Mitarbeitenden die Möglichkeit, sich vertraulich (ohne Wissen des unmittelbaren Arbeitsumfeldes und der Vorgesetzten) bei diesem anzumelden und aufgenommen zu werden, um innerhalb der Verwaltung - aus welchen Gründen auch immer - einen Arbeitsplatzwechsel vornehmen zu können; was auch als eigentliche Zufriedenheit mit dem Staat als Arbeitgeber gewertet werden kann. Die Personaldienste der Direktionen wurden - oder bei Änderungen: werden - über den Pool, seinen Sinn, Zweck, Funktion und Handhabung informiert. Wird eine Stelle ausgeschrieben, muss vorab zwingend der Stellenpool konsultiert werden. Es darf nicht ausgeschrieben werden ohne die Bestätigung, dass im Pool kein adäquater Bewerber gefunden werden konnte.

Der Pool kann aber nicht zur automatischen Stellenüberprüfung und -reduktion genutzt werden: Die betreuende Stelle des Pools verfügt weder über die dafür notwendigen fachlichen Kenntnisse noch über derartige Kompetenzen. Eine solche Vormachtsstellung einer Person würde von den Anstellungsbehörden ja auch kaum akzeptiert werden. Es darf nicht ausser Acht gelassen werden, dass die Hauptfunktion des Pools jene einer Stellenvermittlung ist. Mitarbeitende, die die Möglichkeit nutzen, innerhalb der Verwaltung einen neuen Arbeitsplatz zu finden, tun dies meist auf Grund besonderer Umstände an ihrer aktuellen Stelle. Der Pool ist eine ideale Einrichtung, sich vertraulich, ohne zeitlichen Druck neu zu orientieren. Ob eine Stelle, welche aus irgendwelchen Gründen frei wird, neu zu besetzen oder zu streichen ist, wird von der betreffenden Direktion überprüft. Die Überprüfung der Aufgabe bzw. der Stelle/n findet also in jedem Fall statt, allerdings nicht durch den Stellenpool.

#### **5. ANSTELLUNGSVERHÄLTNISSE**

Im ersten Teil von Ziffer 4 fordert die Motion: *Durch die Gesetzesänderungen sind für das Staatspersonal - soweit es nicht direkt in hoheitlichen Funktionen (z.B. Gerichten) tätig ist - kündbare und mit der Privatwirtschaft vergleichbare Anstellungsverhältnisse zu schaffen.*

##### **5.1. Das Personalrecht des Kantons**

Die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeitenden des Kantons sowie der kommunalen Lehrpersonen basieren auf dem Personalgesetz, welches 1997 im Rahmen einer Volksabstimmung mit grossem Mehr angenommen wurde. Das Personalgesetz löste das ehemalige Beamtengesetz ab und führte unter anderem zur Abschaffung des Beamtenstatus mit festen Amtsperioden. Stattdessen stehen die Mitarbeitenden in öffentlich-rechtlichen, grundsätzlich unbefristeten, aber kündbaren Arbeits-

verhältnissen. Wie aus der damaligen Landratsvorlage<sup>2</sup> hervorgeht, entsprach es einem allgemeinen Konsens, dass der Wegfall der Amtsperiode mit einem kompensatorischen Rechtsschutz verknüpft wird. Wörtlich wird in der Landratsvorlage ausgeführt: *"...ein politischer Konsens in dieser Vorlage wäre ohne angemessene Berücksichtigung dieses Postulates wohl nicht denkbar"*. Diese Ausgangslage gilt es im Zusammenhang mit Bemühungen um Änderungen des Kündigungsschutzes im Auge zu behalten.

Das geltende Personalgesetz sieht vor, dass die Arbeitsverhältnisse unter anderem durch Kündigung aufgelöst werden könnten. Dabei wird zwischen der ordentlichen Kündigung und der fristlosen Kündigung unterschieden. Die fristlose Kündigung ist - wie im Privatrecht - möglich, wenn schwerwiegende Umstände vorliegen, bei deren Vorhandensein nach Treu und Glauben eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist (§ 20 Personalgesetz). Bei der ordentlichen Kündigung ist entscheidend, ob die Kündigung noch in der Probezeit oder nach Ablauf der Probezeit ausgesprochen wird. Für die Kündigung durch den Arbeitgeber während der Probezeit wird das Vorhandensein sachlicher Gründe vorausgesetzt. Nach Ablauf der Probezeit hingegen sind wesentliche Gründe notwendig. Was wesentliche Gründe sind, wird im Gesetz abschliessend erwähnt. Die Kündigung ist demnach möglich, wenn (vgl. § 19 Absatz 3 Personalgesetz):

- die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter längerfristig oder dauernd an der Aufgabenerfüllung verhindert ist;
- wenn die Arbeitsstelle aufgehoben oder geänderten organisatorischen oder wirtschaftlichen Gegebenheiten angepasst wird und die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Annahme des neuen oder eines anderen zumutbaren Aufgabenbereiches ablehnt oder die Zuweisung eines anderen Arbeitsbereiches nicht möglich ist;
- wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter aus Mangel an erforderlicher Fach-, Führungs- oder Sozialkompetenz nicht in der Lage ist, ihre oder seine Aufgaben zu erfüllen oder ungenügende Leistungen erbringt;
- wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die vertraglichen oder gesetzlichen Verpflichtungen verletzt hat;
- wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine strafbare Handlung begangen hat, die nach Treu und Glauben mit der korrekten Aufgabenerfüllung nicht vereinbar ist.

Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses aufgrund mangelnder Fach-, Führungs- oder Sozialkompetenz, ungenügenden Leistungen oder der Verletzung von vertraglichen oder gesetzlichen Verpflichtungen setzt voraus, dass der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter vorgängig eine angemessene Bewährungsfrist eingeräumt worden ist, welche sie bzw. er nicht bestanden hat (§ 19 Absatz 4 Personalgesetz).

Werden diese Voraussetzungen nicht eingehalten, ist die Kündigung unrechtmässig erfolgt. Als Folge einer solchen unrechtmässig ausgesprochenen Kündigung hat die Mitarbeiterin bzw. der Mitarbeiter - im Beschwerdefall - ein Anspruch zumindest an einem gleichwertigen Arbeitsplatz weiterbeschäftigt zu werden (vgl. § 20 Absatz 3 Personalgesetz für die fristlose Kündigung).

---

<sup>2</sup> LRV 96/177, Ziff. 4.4.4, S. 5.

## 5.2. Privatrechtliches Arbeitsvertragsrecht

Das Arbeitsvertragsrecht des Schweizerischen Obligationenrechts (OR) demgegenüber ist vom Grundsatz der Kündigungsfreiheit geprägt. Grundsätzlich setzt die Kündigung durch den Arbeitgeber keine bestimmten materiellen Gründe voraus (vgl. Art. 335 ff. OR). Ihre Grenze findet die Kündigungsfreiheit allerdings im Verbot missbräuchlicher Kündigungen (Art. 336 OR). Art. 336 OR nennt bestimmte Gründe, aus denen eine Kündigung missbräuchlich ist. Dazu zählt beispielsweise die Kündigung aufgrund einer persönlichen Eigenschaft der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers, es sei denn, diese Eigenschaft stehe in einem Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis. Missbräuchlich sind weiter eine Kündigung infolge der Ausübung eines verfassungsmässigen Rechts, eine Kündigung, welche mit dem alleinigen Zweck erfolgt, die Entstehung von Ansprüchen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers aus dem Arbeitsverhältnis zu verhindern oder eine Kündigung, weil die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nach Treu und Glauben einen Anspruch auf dem Arbeitsverhältnis geltend gemacht hat. Die in Art. 336 OR genannte Aufzählung ist nicht abschliessend. Anders als im kantonalen Personalrecht besteht im OR bei einer unrechtmässig ausgesprochenen Kündigung kein Weiterbeschäftigungsanspruch. Wird eine Kündigung erfolgreich angefochten, besteht lediglich ein Entschädigungsanspruch (Art. 336a OR).

## 5.3. Vergleich der Kündigungsbestimmungen

Es ist festzustellen, dass gestützt auf die geltenden Rechtsgrundlagen des Personalgesetzes auch heute eine Kündigung der Arbeitsverhältnisse möglich ist. Die Gründe, welche eine Kündigung zulassen sind zwar abschliessend umschrieben. Allerdings erscheinen in dieser Liste die wichtigsten Gründe, welche Anlass zu einer Kündigung durch den Arbeitgeber geben können (längerfristige Verhinderung an der Vertragserfüllung, Reorganisation, mangelnde Leistung, mangelnde Fachkompetenz, Vertrags- oder Gesetzesverletzung). Die Kündigungsmöglichkeit ist damit gegeben. Ein Erschwernis für die Kündigung bildet sicherlich der Umstand, dass bei einer Kündigung aufgrund mangelnder Leistung oder fehlender Fach-, Führungs- oder Sozialkompetenz zunächst eine Bewährungsfrist eingeräumt werden muss und die beanstandeten Mängel dokumentiert werden müssen. Ein weiterer Unterschied besteht in den Folgen einer unrechtmässig ausgesprochenen Kündigung. Das Privatrecht kennt keinen Anspruch auf eine Weiterbeschäftigung.

Im Vergleich zur Kündigungsfreiheit des Privatrechts erweisen sich die Kündigungsmöglichkeiten des Personalrechts als eingeschränkter. Eine vollständige Übernahme der obligationenrechtlichen Kündigungsbestimmungen auf das öffentliche Personalrecht scheitert allerdings an rechtlichen Gründen. Das Gemeinwesen ist mehr als ein Privater in seinem Handeln an die Verfassung gebunden<sup>3</sup>. Das heisst beispielsweise, dass im öffentlich-rechtlichen Bereich die Missachtung verfassungsrechtlicher Grundprinzipien wie z.B. das Willkürverbot, das Rechtsgleichheitsgebot oder das Verhältnismässigkeitsprinzip, grundsätzlich andere Rechtsfolgen haben kann, als im privatrechtlichen Bereich.

In der Praxis hätten die viele Probleme bei Kündigungen durch eine konsequentere Wahrnehmung der Führungsverantwortung vermieden werden können. In diesen Fällen hätten ungenügende Leistungen oder zwischenmenschliche Probleme rechtzeitig angesprochen werden müssen.

In einigen Fällen jedoch erwiesen sich die aktuellen Kündigungsbestimmungen als nicht genügend flexibel und führten zu unbefriedigenden Lösungen (teilweise zum Nachteil der Anstellungsbehörde, teilweise zum Nachteil der Mitarbeitenden). Zudem erforderten diese Fälle einen unverhältnis-

---

<sup>3</sup> Dies gilt im Übrigen selbst dann, wenn er in den Formen des Privatrechts handelt und zum Beispiel privatrechtliche Arbeitsverträge abschliessen würde.

mässig grossen Ressourceneinsatz und riefen unnötige emotionale Belastungen zwischen den Beteiligten hervor. Daher überprüft die Finanz- und Kirchendirektion, ob eine punktuelle Anpassung der Kündigungsbestimmungen zweckmässig ist. Die Arbeitsgemeinschaft der Basellandschaftlichen Personalverbände wurde über dieses Vorhaben bereits orientiert.

#### **5.4. Beschränkung auf nicht-hoheitliche Funktionen?**

Der Motionär beschränkt seine Forderung auf Übernahme der privatrechtlichen Kündigungsmöglichkeiten auf nicht-hoheitliche Funktionen. Der Regierungsrat erachtet eine Unterscheidung zwischen Mitarbeitenden, welche hoheitliche Funktionen innehaben und solchen, welche nicht-hoheitlich tätig sind, im Zusammenhang mit den zur Diskussion gestellten Kündigungsbestimmungen als nicht sachgerecht. Einerseits erweist sich eine solche Unterscheidung unter dem Aspekt der Rechtsgleichheit als sehr problematisch. Andererseits kann die Abgrenzung zwischen hoheitlichen und nicht-hoheitlichen Funktionen nicht immer eindeutig vorgenommen werden. Mit den vorgeschlagenen unterschiedlichen Kündigungsbestimmungen wäre unweigerlich die Gefahr verbunden, dass im Einzelfall sowohl für den Arbeitgeber als auch für die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter nicht klar ist, welche Kündigungsbestimmungen Geltung haben. Im Interesse der Rechtssicherheit ist eine solche unterschiedliche Regelung klar abzulehnen.

#### **5.5. Zusammenfassung**

Zusammenfassend ist damit festzuhalten, dass das kantonale Personalrecht bereits heute die Möglichkeit der Kündigung von Arbeitsverhältnissen vorsieht. So ist es möglich, Mitarbeitenden, welche die erwartete Leistung nicht erbringen, zu kündigen oder im Fall von Reorganisationen bestehende Arbeitsverhältnisse aufzulösen. Es ist richtig, dass sich Kündigungen in der Praxis aufgrund der notwendigen Bewährungsfristen oder des Nachweises, dass keine andere gleichwertige Beschäftigung angeboten werden kann, unter Umständen als umständlich erweisen können. Viele Probleme hätten aber mit konsequenter Wahrnehmung der Führungsverantwortung vermieden werden können. In Einzelfällen jedoch erwiesen sich die Kündigungsbestimmungen als ungenügend, weshalb eine punktuelle Überprüfung in die Wege geleitet wurde. Eine generelle Übernahme der privatrechtlichen Kündigungsbestimmungen ist aber kein gangbarer Weg. Der Kanton ist nicht in derselben Weise frei wie ein privater Arbeitgeber. Er hat sich in jedem Fall an die Verfassung zu halten, weshalb die vom Obligationenrecht vorgesehene grundsätzliche Kündigungsfreiheit auf das öffentliche Personalrecht nicht *tel quel* übertragbar ist.

### **6. ERFAHRUNGSSTUFENANSTIEG, FLEXIBILITÄT DER LOHNZAHLUNGEN**

Im zweiten Teil von Ziffer 4 fordert die Motion: *Erfahrungsstufen mit automatischem Anstieg des Reallohnes sind abzuschaffen. Die Flexibilität für Lohnzahlungen ist dagegen - insbesondere je nach Marktlage - zu erhöhen.*

Anlässlich der Überweisungsdebatte zur Motion 2005/316 „Änderung des Dekrets zum Personalgesetz (Personaldekret)“ der SVP-Fraktion setzte sich der Landrat ausführlich mit genau diesen Forderungen auseinander.

Die Regierung verzichtet daher, an dieser Stelle die genannten Argumente und Stellungnahmen nochmals aufzuführen und beantragt aufgrund der Ablehnung der SVP-Motion folgerichtig, die Abschreibung dieser Forderung.

## **7. OBLIGATORISCHE PRÜFUNG BEI STELLENWIEDERBESETZUNGEN**

Gemäss Alinea 2 der Motion „Die Personalvermehrung in der Verwaltung muss gestoppt werden“ hat der Regierungsrat zu überprüfen, ob „*die obligatorische Prüfung der Wiederbesetzung von Stellen bei natürlichen Personalabgängen anordnet*“ werden soll.

Die Überprüfung einer Stellenwiederbesetzung bei einem Personalabgang ist eine Führungsaufgabe. Diese Führungsaufgabe wird sowohl von der jeweils direkt vorgesetzten Person als auch von der Dienststellenleitung resp. der Anstellungsbehörde wahrgenommen.

Weil Arbeitsverträge zwingend von zwei Personen unterzeichnet werden müssen (in der Regel von der Dienststellenleitung und der Anstellungsbehörde), ist eine doppelte Überprüfung des Personalbedarfs bei jeder einzelnen Stellenbesetzung sichergestellt. Ausserdem erhalten die Anstellungsbehörden Kenntnis von allen Kündigungen und Pensionierungen und kontrollieren alle Stellenausschreibungen. Sie erhalten dadurch vorzeitig Kenntnis von einer möglichen Wiederbesetzung und können - falls sie fraglich erscheint - eine detaillierte Überprüfung des Bedarfs einleiten.

Diese Formalismen und administrativen Abläufe sind völlig ausreichend, damit unnötige Wiederbesetzungen vermieden werden. Eine weitergehende formalisierte Überprüfung des Personalbedarfs bei jeder Neubesetzung würde kaum einen Spareffekt erzielen, sondern lediglich den administrativen Aufwand erhöhen.

## **8. ENTLASTUNGSAKTION DURCH VORZEITIGE PENSIONIERUNGEN**

Gemäss Alinea 3 der Motion „Die Personalvermehrung in der Verwaltung muss gestoppt werden“ hat der Regierungsrat zu überprüfen, ob „*eine Entlastungsaktion durch vorzeitige Pensionierung ohne Wiederbesetzung in die Wege*“ zu leiten ist.

Eine „Entlastungsaktion durch vorzeitige Pensionierungen ohne Wiederbesetzung“ wurde mit der Generellen Aufgabenüberprüfung (GAP) umgesetzt. Mit der Landratsvorlage „Flankierende Massnahmen bei Stellenabbau im Rahmen des Projekts Generelle Aufgabenüberprüfung“ (2005/077) wurde ein Stellenabbau durch vorzeitige Pensionierungen von 48.7 Vollstellen geplant. Der entsprechende Verpflichtungskredit wurde vom Landrat bewilligt.

Diese Forderung ist damit erfüllt.

## **9. ANTRAG**

Die Regierung beantragt dem Landrat, folgende Vorstösse als erfüllt abzuschreiben:

- das Postulat „Stopp der Personalvermehrung“ von Remo Franz (2002/143);
- die Motion „Personalstopp“ von Remo Franz (2003/313);
- Motion der SVP-Fraktion „Die Personalvermehrung in der Verwaltung muss gestoppt werden“ (2003/256).

Liestal, 11. Dezember 2007

IM NAMEN DES REGIERUNGSRATES

Die Präsidentin:

Pegoraro

der Landschreiber:

Mundschin