



## Vorlage an den Landrat des Kantons Basel-Landschaft

---

**Titel:** Bericht zum Postulat [2006/016](#) von Marc Joset:  
Personalbefragung der Mitarbeitenden des Kantons

Datum: 12. Juni 2012

Nummer: 2012-163

Bemerkungen: [Verlauf dieses Geschäfts](#)

---

Links:

- [Übersicht Geschäfte des Landrats](#)
- [Hinweise und Erklärungen zu den Geschäften des Landrats](#)
- [Landrat / Parlament des Kantons Basel-Landschaft](#)
- [Homepage des Kantons Basel-Landschaft](#)

---



## Vorlage an den Landrat

vom 12. Juni 2012

### **betreffend Bericht zum Postulat [2006/016](#) von Marc Joset: Personalbefragung der Mitarbeitenden des Kantons**

#### **1. Text des Postulats:**

Am 12. Januar 2006 reichte Landrat Marc Joset, SP-Fraktion, das Postulat mit folgendem Wortlaut ein:

*"Das Personal der öffentlichen Verwaltung wird immer wieder von politischen Entscheiden betroffen, die es vor neue Herausforderungen stellt.*

*Beim Bund werden die Wirkungen der Personalpolitik periodisch überprüft und - basierend auf den Ergebnissen - die notwendigen Steuerungsmassnahmen eingeleitet.*

*Die Resultate der letzten Befragung des Bundespersonals liessen aufhorchen: nur noch 50% der Befragten bezeichnen sich als zufrieden - vor einem Jahr waren es noch 61 Prozent. Die Resignation, laut Eidgenössischem Personalamt ein Indikator für fehlende Motivation und Veränderungsbereitschaft hat in der Bundesverwaltung stark zugenommen.*

*Für unseren gesellschaftlichen Zusammenhalt ist ein intakter Service Public unerlässlich. Eine wesentliche Voraussetzung dafür sind engagierte und gut motivierte Mitarbeitende in der Verwaltung. Vor dem Hintergrund der aktuellen Situation des Kantons Basel-Landschaft (Kostendruck, GAP, Vorstösse zum Personalgesetz), ist die Beobachtung der Auswirkungen auf das Personal besonders wichtig. Dies kann mit einer Erhebung zur Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden thematisiert werden. Die Analyse der Resultate sollen Hinweise und Empfehlungen für die Führungskräfte zur Optimierung der Situation in der Kantonsverwaltung ermitteln.*

*Ich bitte daher den Regierungsrat in einer Befragung die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden des Kantons zu untersuchen, allfällige Verbesserungsmöglichkeiten zu prüfen und darüber zu berichten."*

## **2. Stellungnahme des Regierungsrates**

Der Regierungsrat nimmt zu diesem Postulat wie folgt Stellung:

### **2.1 Ausgangslage und Ziele**

Mit RRB Nr. 1803 vom 28. November 2006 beauftragte die Regierung das Personalamt das Projekt "Durchführung einer Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage" zu initiieren. Der gebildete Projektausschuss, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern der Direktionen, des Kantonsgerichts und der Personalverbände, beschloss die Hauptausrichtung sowie die Rahmenbedingungen der Umfrage. Für die Durchführung der Umfrage wurde das unabhängige Beratungs- und Forschungsinstitut Empiricon (Bern) evaluiert.

#### **2.1.1 Hauptausrichtung und Rahmenbedingungen**

Ziel der Befragung war die Ermittlung der Arbeitszufriedenheit und der Identifikation der Mitarbeitenden mit ihrem Arbeitgeber sowie die Evaluation von Stärken und Schwächen in der aktuellen Arbeitssituation. Die Fragebogen wurden auf Basis von Experteninterviews in den Direktionen entwickelt bzw. basierend auf der Befragung der Verwaltungsangestellten nachfolgend für die spätere Befragung an den Schulen weiterentwickelt und vom Regierungsrat verabschiedet.

### **2.2 Umfrage**

Die Umfrage wurde gestaffelt durchgeführt: Im September 2008 wurden sämtliche Mitarbeitenden der Verwaltung (inkl. Polizei) sowie der Gerichte und Strafverfolgungsbehörden befragt. Im Oktober 2010 erfolgte die vergleichbare Befragung aller unterrichtenden und nichtunterrichtenden Mitarbeitenden an den Schulen des Kantons.

### **2.3 Ergebnisse**

Hohe Rücklaufquoten von 76.2 Prozent bei den Mitarbeitenden der Verwaltung und 65.4 Prozent bei den Mitarbeitenden der Schulen sicherten sehr gehaltvolle Datengrundlagen, die fundierte Analysen ermöglichten. Ab Januar 2009 bzw. ab Februar 2011 lagen die Auswertungen von Empiricon vor. Die Resultate konnten der Regierung, den Führungsverantwortlichen und Mitarbeitenden sowie der landrätlichen Personalkommission, den Personalverbänden und der Öffentlichkeit bzw. den Medien präsentiert werden. Im vorliegenden Bericht werden die Resultate der Befragung nicht mehr vertieft vorgestellt.

Mit dem Vorliegen und Vorstellen der Umfrageresultate ist das Projekt "Durchführung der Mitarbeitendenumfrage" beendet worden.

Der abschliessenden Empfehlung des Projektausschusses folgend beauftragte der Regierungsrat das Personalamt, für die Nachbearbeitung den Follow-up-Prozess dezentral zu initiieren und zentral zu koordinieren.

#### **2.4 Nachbearbeitungs- und Massnahmenplanungsprozess (Follow-up-Prozess)**

Der strukturierte Follow-up-Prozess beinhaltete die Analyse und Nachbearbeitung der Resultate anhand zweckentsprechender Auswertungen sowie die Umsetzung der daraus abgeleiteten und erarbeiteten Verbesserungsmassnahmen. Dies erfolgte einerseits dezentral in direktionsspezifischer "interner" Hinsicht und andererseits im Personalamt, bezogen auf direktionsübergreifende Themen.

##### **2.4.1 Dezentraler Follow-up-Prozess und umgesetzte Massnahmen**

Auf Anraten von Empiricon wurde in den Direktionen, bei den Kantonalen Behörden sowie bei den Gerichten und später bei den Schulen die Funktion des Follow-up-Managers mit der Verantwortung der Prozessführung auf Direktions- bzw. Leitungsebene definiert. Aus den Anforderungen liess sich schliessen, dass diese Aufgabe auf höherer Managementebene wahrgenommen werden muss. Nach einer von Empiricon durchgeführten Schulung übernahmen in der Regel die Mitglieder der Generalsekretärenkonferenz diese Funktion. Das ständige Traktandum "Follow-up-Prozess" in ihrer Konferenz stellte dabei den allgemeinen Informationsaustausch sicher und ermöglichte die Diskussion direktionsübergreifender Schwerpunkte unter Beizug der Leitung Personalamt.

Die Mitarbeitendenzufriedenheitsumfrage wurde in allen Organisationseinheiten und Teams sehr ernst genommen, und die Beteiligten auf verschiedenen Hierarchiestufen setzten sich mit den Umfrageergebnissen auf gute und konstruktive Weise auseinander. Zahlreiche kreative und kurzfristig realisierbare Massnahmen konnten durch dieses Engagement im kleineren oder grösseren Rahmen wirkungsvoll umgesetzt werden. Andere Massnahmen mit komplexeren Inhalten und länger dauernder Umsetzung befinden sich im laufenden Prozess.

Erwartungsgemäss standen im Follow-up-Prozess die kritischer bewerteten Themen Information/Kommunikation, Zusammenarbeit, Organisation, Arbeitsbelastung, Personalentwicklung und Entlohnung im Mittelpunkt. Abgesehen von den Themen, die direktionsübergreifend und folglich zentral zu behandeln waren, setzten sich Vorgesetzte und Mitarbeitende in strukturierten Workshops und Teamsitzungen Massnahmen orientiert mit ihren Dienststellen-Resultaten und deren Verbesserungsmöglichkeiten auseinander.

In den meisten Dienststellen der Direktionen stellte sich ein grosses Verbesserungspotenzial bei der *Information/Kommunikation* und *Zusammenarbeit* heraus. Konkrete Vorschläge bezogen sich häufig auf formell zu definierende Kanäle wie Teamsitzungen, Rapporte, Quartalsberichte, Info-Veranstaltungen und konnten grösstenteils innert Kürze umgesetzt werden. Dienststellenleitende erklärten sich verantwortlich für den verbesserten und rechtzeitigen Informationsfluss innerhalb der Direktion bzw. mit der Direktionsleitung. Im Rahmen von Teamförderungsmassnahmen wurden Vereinbarungen getroffen, etwa hinsichtlich gemeinsamer Spielregeln, gegenseitigem Feedback und konstruktiver Kritikbesprechung. Zur besseren Zusammenarbeit soll das Kennenlernen der Arbeitskolleginnen und -kollegen und deren Aufgabengebiete beitragen, was mit regelmässigen Teamevents und Personalanlässen gefördert werden soll. In mehreren Bereichen veranlasste oder unterstützte der Follow-up-Prozess Organisationsentwicklungen mit strukturellen, personellen und kulturellen Veränderungen. Kritische Prozessüberprüfungen und Anpassungen bildeten einen weiteren Schwerpunkt und bezwecken nachhaltige Verbesserungen bei der *Arbeitsbelastung*. Es wurden zahlreiche Vorschläge unterschiedlichen Ausmasses erarbeitet und umgesetzt oder werden noch laufend realisiert. In vielen Organisationseinheiten wurden Weiterbildung und individuelle Schulung für Mitarbeitende aller Stufen als arbeitsentlastend eruiert und in die Wege geleitet. Verschiedentlich war auch der Themenbereich Laufbahnperspektive/-planung ein Bearbeitungsschwerpunkt. Der Themenblock *Entlohnung* wurde grundsätzlich direktionsübergreifend und somit im Rahmen der kantonalen personalpolitischen Massnahmen betrachtet. In vereinzelt Fällen wurden Arbeitsplatzbewertungen beantragt und durchgeführt. Der Follow-up-Prozess führte nicht nur bei den kritisch beurteilten Themen zu viel Interesse und Engagement, sondern brachte auch bei im Durchschnitt gut beurteilten Themen wie *Arbeitsplatz* und *Arbeitsklima* viele schnell realisierbare und ideenreiche Verbesserungsvorschläge. Bürotemperatur besser regeln, neuer Standort für lauten Drucker, Überprüfung der Arbeitsplatzergonomie sind nur einige Beispiele davon.

Bei den kantonalen Schulen stellt der im März 2011 gestartete Follow-up-Prozess organisationsbedingt eine besondere Herausforderung dar. Die Schulleitungen und Schulräte wurden an 5 Informationsveranstaltungen über die Ergebnisse der Mitarbeitendenumfrage orientiert. Bis Ende des 3. Quartals 2011 haben sie zusammen mit den Lehrerkonventen entsprechende Massnahmen auf Stufe Schule, Schulstufe und schulstufenübergreifend erarbeitet. Die Dienststellenleitungen des Amtes für Berufsbildung und Berufsberatung, des Amtes für Volksschulen und der Dienststelle Gymnasien sind für die Zusammenfassung der Vorschläge zuständig. Nach entsprechender Konsolidierung auf Stufe BKSD werden die Massnahmen dem Regierungsrat unterbreitet, welcher das weitere Vorgehen zu bestimmen hat. Aufgrund der aktuellen Arbeitsbelastung in Zusammenhang mit dem Entlastungspaket hat sich der Konsolidierungsprozess bei den drei Dienststellen verzögert. Die Ergebnisse werden für das 2. Quartal 2012 erwartet. Anschliessend wird die BKSD dem Regierungsrat einen Vorschlag zum weiteren Vorgehen unterbreiten.

Die Geschäftsleitung des Kantonsgerichts hat vier Themen, die bei den Gerichten spezifisch aufgefallen sind, aufgenommen. Es geht dabei um die (langfristige) Raumplanung, das MAG, mehr Flexibilität bei der Entlohnung und das Schaffen einer Anlaufstelle für Mobbing-Fälle. Letzteres wurde mittels Outsourcing gelöst, die anderen drei Bereiche wurden in enger Zusammenarbeit mit den entsprechenden Verwaltungsstellen angegangen. Bezüglich Raum wurde gemeinsam mit der BUD das Projekt SJZ Muttentz vorangetrieben. Hier dürfte sich ab 2014 eine Verbesserung der Situation ergeben. Bezüglich MAG hat die Geschäftsleitung klare Vorgaben erlassen. Im Nachgang zur MAG-Überarbeitung für die Verwaltung wurde im Herbst 2011 gemeinsam mit dem Personalamt ein Folgeprojekt "MAG Gerichte" gestartet. Bezüglich Flexibilität bei der Entlohnung ist festzuhalten, dass hier das Personalrecht enge Grenzen setzt. Die Geschäftsleitung des Kantonsgerichts ist aber bemüht, den Spielraum z.B. für Prämien so weit wie möglich auszunutzen.

## 2.4.2 Direktionsübergreifender Follow-up-Prozess / kantonale personalpolitische Massnahmen

Parallel zum Nachbearbeitungsprozess in den Direktionen und bei den Gerichten nahm das Personalamt die direktionsübergreifende Analyse der Kantonsresultate (Stärken- und Schwächenprofil des Arbeitgebers) vor und erarbeitete kantonale personalpolitische Entscheidungsgrundlagen. Die Regierung verabschiedete am 12. Dezember 2009 den Bericht "Auswertung der Mitarbeitendenbefragung 2008; Arbeitgeberanalyse und kantonale Massnahmen" und beauftragte das Personalamt mit der Umsetzung bzw. der Weiterbearbeitung der im Bericht vorgeschlagenen Massnahmen.

### 2.4.2.1 Stand der Massnahmen

#### **Entlohnung (1. Priorität):**

##### **a) Leistungsgerechtigkeit verbessern**

- Der Landrat hat die Änderungen des Personaldekrets betreffend der Bestimmungen zum Lohnwesen (Vorlage 2011-219 vom 5. Juli 2011) an seiner Sitzung vom [17. November 2011](#) einstimmig beschlossen und per 1. Januar 2012 in Kraft gesetzt. Unter anderem wurde in dieser Vorlage auch die Rechtsgrundlage für die verbesserte Anwendung des nach Leistung differenzierten Erfahrungsstufenanstiegs gelegt.
- Es wurden neue Instrumente für das Mitarbeitendengespräch (MAG) eingeführt, die nun zum ersten Mal eingesetzt worden sind (vgl. unten 3.3). Aufgrund der Erfahrungen aus diesem ersten Einsatz werden diese MAG-Instrumente anschliessend nochmals überarbeitet. Danach soll es – nachdem die rechtlichen Grundlagen wie oben erwähnt per 1. Januar 2012 in Kraft getreten sind (§§ 15 und 16 des Personaldekrets) – auch Grundlage für den Entscheid über den Erfahrungsstufenanstieg sein.
- Der Regierungsrat hat ein Projekt in Auftrag gegeben, mit dem erreicht werden soll, dass das Instrument der Leistungsprämie wirksamer eingesetzt wird.

##### **b) Lohnleichheit sicherstellen**

- Zur Verbesserung der Transparenz und Anwendungssicherheit wurde auf verschiedenen Kanälen über das Honorierungssystem berichtet (Newsletter des Personalamts, Mitarbeitendenzeitschrift usw.).
- Die Informationen über das Honorierungssystem im Intranet und im Internet wurden neu gestaltet und verbessert.
- Es fanden Schulungen und Workshops für Kader, Personaldienste und Mitarbeitende zum Honorierungssystem und zu konkreten Anwendungsfragen statt. Auch der Regierungsrat und das oberste Kader haben an solchen Veranstaltungen teilgenommen.
- Die Anwendungsrichtlinien wurden überarbeitet und verbessert, damit die Personaldienste ein Hilfsmittel zur sicheren und einheitlichen Anwendung des Honorierungssystems haben. Insbesondere die Regeln für die Festlegung der Erfahrungsstufe bei der Anstellung und bei Funktionswechseln wurden komplett überarbeitet und auch geschult.
- Für die Aktualisierung der Modellumschreibungen, welche für die Lohnklassenfestlegung massgebend sind, wurden vom Regierungsrat Projektaufträge erteilt.
- Die Anwendungspraxis der Honorierung wird jährlich (vor allem hinsichtlich der Gewährung von Zulagen) überprüft. Der Regierungsrat hat auf Grundlage des Berichts notwendige Massnahmen beschlossen und Projektaufträge erteilt.

#### **Personalentwicklung (1. Priorität): Laufbahnperspektiven entwickeln**

Für die Konkretisierung der Massnahmen werden Detailkonzepte gemäss dem Zeitplan des Personalentwicklungskonzepts erstellt, verabschiedet und umgesetzt. Diese sind folgende:

- *Führung und weitere Laufbahnen: Verabschiedung bis zum 31.12.2010*
- *48+/Diversity/Förderung von MA mit Betreuungsaufgaben: Verabschiedung bis zum 31.12.2010*
- *Potenzialerfassung und Nachfolgeplanung: Konzeption bis 2012 (Die Umsetzung ist abhängig vom Stand der Umsetzung von SAP im Bereich Personalentwicklung.)*
- *Inner- und interkantonale Rotation: Konzeption voraussichtlich 2013/2014*

#### **Stand:**

- Führung und weitere Laufbahnen: Hier liegt ein „Zwischen-RRB“ (RRB Nr. 1786 vom 13.12.2011) für die Verabschiedung des Führungs- und Kompetenzmodells vor. Folgende Elemente des Konzepts sind darüber hinaus erarbeitet: Situationsanalyse, Skizzierung der Laufbahnen, Auswahl ei-

nes Potenzialanalyseinstruments. Die weitere Bearbeitung ist (aufgrund der Einführung des MAGs und personeller Vakanzen) erst für den Herbst 2012 geplant.

- 48+/Diversity/Förderung von Mitarbeitenden mit Betreuungsaufgaben: Organisationsanalyse, Ziele und Handlungsfelder sind definiert. Es wurden Dienststellenleitende befragt und betroffene Personen interviewt. Das Grobkonzept wurde in einem Querdenkenaustausch mit den Direktionen (Personalverantwortliche, Dienststellenleitende und Betroffene) diskutiert. Der Schlussbericht liegt vor, die Massnahmen wurden priorisiert und sollen zusammen mit den Direktionen, den Gerichten und der Landeskantonalen umgesetzt werden.
- Potenzialerfassung und Nachfolgeplanung: Konzeption ab 2013. (Die Umsetzung ist abhängig vom Stand der Umsetzung von SAP im Bereich Personalentwicklung.)
- Inner- und interkantonale Rotation: Konzeption voraussichtlich 2014.

#### **Mitarbeitendengespräche (1. Priorität):**

##### **Instrument neu definieren und Führungskräfte trainieren**

Die Neukonzeption des MAGs als Pilot wurde per RRB Nr. 0643 vom 03. Mai 2011 verabschiedet. Alle Führungskräfte wurden im Herbst 2011 geschult. Die erste Gesprächsrunde hat in der Zeit Oktober 2011 bis Ende Januar 2012 stattgefunden. Zurzeit läuft die Evaluation des MAGs. Der Regierungsratsbeschluss für die endgültige MAG-Version ist für Juli 2012 geplant. Die MAGs für Gerichte, Polizei und Lehrpersonen werden derzeit konzipiert.

##### **Arbeitsbelastung: Klare und gerechte Arbeitsverteilung**

Das Seminarangebot 2010 wurde zielgruppenspezifisch durch entsprechende Massnahmen ergänzt:

- *Powerteams im Zeichen des Wandels fördern*  
für Zielgruppe Dienststellenleitende und Generalsekretäre
- *Mentale Führungskompetenz*  
für Zielgruppe Dienststellenleitende und Generalsekretäre
- *Mit kühlem Kopf den Arbeitsalltag bewältigen*  
für Zielgruppe alle Mitarbeitenden

Weitere Seminarangebote in 2011 zu den Themen „Arbeitsorganisation und Kompetenzverteilung“ u.ä. sowie Integration in die neue Führungsausbildung (s. Detailkonzept Führung und weitere Laufbahnen).

#### **Stand:**

Die Seminarangebote in 2010 und 2011 hinsichtlich dieser Themen wurden wahrgenommen. Das auf dem Kompetenzmodell basierende und neukonzipierte Seminarprogramm 2012 hat weitere Angebote zur Bewältigung der Arbeitsbelastung und zum Erhalt der Leistungsfähigkeit. Auch die Einführung des Führungs- und Kompetenzmodells in 2012, welches u.a. die Rollen und Verantwortlichkeiten der einzelnen Führungsstufen fokussiert, wird einen Beitrag zur klaren und gerechten Arbeitsverteilung leisten.

##### **Arbeitsbedingungen: zusätzliche Ferien**

Die Einführung von mindestens 5 Wochen Ferien für alle Angestellten der Kantonalen Verwaltung Basel-Landschaft ist erfolgt:

- per 1.1.2011: plus 3 Tage für Alter 21 bis 49 und plus 2 Tage für Alter 50 bis 59
- per 1.1.2012: plus 2 Tage für Alter 21 bis 49

##### **Führung: Weiterentwicklung der Führungskompetenzen**

- *Weiterentwicklung des in 2009 begonnenen Weiterbildungsangebots für das Topkader zur Förderung einer einheitlichen Personalführungskultur für die kantonale Verwaltung.*
- *Das Jahresmotto 2010 der Personalentwicklung "Emotionen - ja bitte!" bietet Seminarangebote, die zum Thema "Wertschätzung und Anerkennung" wertvolle Beiträge liefern und aufzeigen, wie mit diesen "kostenlosen" Instrumenten in der Personalführung sehr viel bewirkt werden kann.*
- *Aufbau einer erfolgsorientierten Feedbackkultur, Termin Ende 2011*

#### **Stand:**

Die Themen «Feedback» und «Wertschätzung» wurden aufgrund der Mitarbeitendenzufriedenheitsumfrage ins Seminarprogramm 2011 aufgenommen, um so einen ersten Beitrag zu leisten. Das Se-

minarprogramm 2012 ff, auf der Basis des Führungs- und Kompetenzmodells, ist stärker auf die unterschiedlichen Führungsstufen und Mitarbeitengruppen zugeschnitten und unterstützt damit zielgerichtet die Entwicklung der notwendigen Führungskompetenzen. Mit den geschilderten Massnahmen ist aber noch keine Feedbackkultur aufgebaut. Dies benötigt einen Kulturwandel, dessen Initiierung bislang aus Ressourcengründen noch nicht möglich war. Auch das Jahresmotto des Seminarprogramms 2011 „Innovativ? Wir sind's!“ und das aktuelle dieses Jahres “Kompetenz erreichen – kompetent erreichen“ setzen ein Fokus auf die zielorientierte Weiterentwicklung der Führungskompetenzen.

#### **2.4.2.2 Weitere kantonale personalpolitische Massnahmen**

Im Weiteren wurden zusätzlich folgende kantonale personalpolitische Massnahmen umgesetzt, welche die Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden sowie die Attraktivität des Arbeitgebers Kanton Basel-Landschaft steigern werden:

Der Kanton hat per 1.1.2012 Telearbeit eingeführt. Mit der Einführung von Telearbeit können gewisse Tätigkeiten von einem Telearbeitsplatz zu Hause oder von einem anderen Arbeitsplatz ausserhalb der kantonalen Verwaltung erbracht werden. Die Telearbeit ermöglicht den Mitarbeitenden eine weitere Flexibilisierung der Arbeitszeit und kommt dem steigenden Bedürfnis nach einem Ausgleich zwischen Beruf und Privatleben (Familie etc.) entgegen. Ebenfalls per 1.1.2012 hat der Kanton die Jahresarbeitszeit eingeführt und ermöglicht den Mitarbeitenden im Rahmen fixer Leitplanken (Ampelsystem) eine noch flexiblere Gestaltung der Arbeitszeit und Steuerung der Gleizeitkonten unter dem Jahr.

#### **2.5 Erfolgskontrolle**

Im Rahmen der gesamten Mitarbeitendenumfrage ist es grundsätzlich wichtig, dass nach einer gewissen Zeit eine Wirkungskontrolle der auf kantonaler, direktions- oder Teamebene erarbeiteten und eingeleiteten Massnahmen stattfinden kann. Dies kann durch eine Wiederholung der Befragung erfolgen (geplant nach rund 5 Jahren). Eine laufende Überprüfung der einzelnen Massnahmen findet im Team anlässlich der regelmässig stattfindenden Teamsitzungen statt sowie durch den Einbezug dieser Thematik in den Zielvereinbarungsprozess und das Mitarbeitergespräch.

### **3. Antrag**

Gestützt auf die vorstehenden Ausführungen beantragt der Regierungsrat, das Postulat 2006/016 als erfüllt abzuschreiben.

Liestal, 12. Juni 2012

IM NAMEN DES REGIERUNGSRATES

der Präsident: Zwick

der Landschreiber: Achermann