

Globalbudget «Personalwesen» für die Jahre 2025 bis 2027

Botschaft und Entwurf des Regierungsrates
an den Kantonsrat von Solothurn
vom 24. September 2024, RRB Nr. 2024/1566

Zuständiges Departement

Finanzdepartement

Vorberatende Kommission(en)

Finanzkommission

Inhaltsverzeichnis

Kurzfassung	3
1. Einleitende Bemerkungen	5
2. Bezug zu den Planungsgrundlagen des Regierungsrates	11
3. Leistungsauftrag und Saldovorgabe	12
3.1 Leistungserbringer	12
3.2 Produktegruppen	12
3.2.1 Produktegruppe 1: Personalpolitik, -entwicklung, -information und Beratung	12
3.2.2 Produktegruppe 2: Personaldienste	14
3.3 Saldovorgabe und Verpflichtungskredit	16
3.4 Personal	16
3.5 Veränderungen von Leistungen und Finanzen	16
3.5.1 Veränderungen im Leistungsauftrag	16
3.5.2 Laufende Globalbudgetperiode	18
3.5.3 Neue Globalbudgetperiode	18
4. Finanzströme und Investitionen ausserhalb Globalbudget	19
5. Rechtliches	19
6. Antrag	19
7. Beschlussesentwurf	21

Kurzfassung

Mit dieser Vorlage werden die Ziele des Personalwesens für die Jahre 2025 bis 2027 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. September 1992 (Staatspersonalgesetz, BGS 126.1) und dem Gesamtarbeitsvertrag vom 25. Oktober 2004 (GAV, BGS 126.3).

Im Laufe der letzten Jahre sind neue Herausforderungen im Personalwesen entstanden, die auch in diesem Globalbudget zu grösseren Veränderungen führen werden. Die Umsetzung der HR-Strategie ist ein wesentlicher Bestandteil des neuen Globalbudgets. Bereits in der vorangegangenen Globalbudgetperiode startete deren Umsetzung und die entsprechenden Mehrkosten wurden mit einem Zusatzkredit finanziert. Zur Führungsunterstützung und Sicherstellung professioneller und personalrechtlich korrekter HR-Prozesse wird ein Business Partner Modell aufgebaut. Die Arbeitgebermarke Kanton Solothurn wird weiterhin intern und extern verankert. Daneben wird ein strategisches Recruiting aufgebaut, um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken und die Rekrutierung zu professionalisieren. Nach der Zentralisierung der beruflichen Grundausbildung im Personalamt und der Umsetzung der neuen Bildungsverordnung wird die Strategie der Grundbildung in den nächsten Jahren mit Fokus auf die Sicherstellung des eigenen Nachwuchses überprüft und bei Bedarf optimiert. Im Bereich der HR-Digitalisierung werden diverse Vorhaben wie z.B. Einführung eines zeitgemässen Zeit- und Leistungserfassungssystems sowie Spesenworkflows (ZEMAS), eLohnabrechnung, eZeugnis und Ticketingsystem umgesetzt. Nach der Analyse des seit über 30 Jahren angewendeten Lohnsystems werden verschiedene Verbesserungsmassnahmen für ein konkurrenzfähiges Lohnsystem geprüft. Nach der Überprüfung des Solothurner Personalrechts werden auch hier Optimierungsmassnahmen vertieft geprüft. Generell nimmt das Mengengerüst der HR-Geschäfte laufend zu und ist mit den bestehenden Ressourcen nicht mehr zu bewältigen.

Die Budgetstruktur mit den bisherigen zwei Produktgruppen bleibt unverändert, die Ziele und Indikatoren wurden leicht überarbeitet. Der beantragte dreijährige Verpflichtungskredit 2025 bis 2027 ist gegenüber dem aktuellen Verpflichtungskredit 2022 bis 2024 um 6,8 Mio. Franken höher. Dies einerseits infolge der zusätzlichen personellen Ressourcen für die Umsetzung der HR-Strategie und für die Zentralisierung der beruflichen Grundbildung. Andererseits entstehen Mehrkosten in folgenden Bereichen: Bewältigung Mengenwachstum, Soziallohn, Personaladministration Schulen und Sachversicherungsprämien. Die Ämter werden durch die Umsetzung der HR-Strategie entlastet. Es wird mit Einsparungen in der Höhe von 4 Mio. Franken gerechnet, welche nach der vollständigen Umsetzung der HR-Strategie in den Ämtern erzielt werden können. Diese Kürzungen werden bei den Ämtern zeitversetzt ab dem Voranschlag 2026 erfolgen. Zur Führungsunterstützung und Sicherstellung professioneller und personalrechtlich korrekter HR-Prozesse wird ein HR-Business Partner Modell aufgebaut. Im Jahr 2025 wird dieses Modell als Pilot mit dem Finanzdepartement und dem Volkswirtschaftsdepartement erprobt.

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 von zielgruppen-gerechten Informationen, gezieltem Markenaufbau (Employer Brand) und Recruiting-Initiativen sowie Personalführungsinstrumenten und digitaler HR-Prozesse

2. Produktegruppe 2: Personaldienste

- 2.1 Bereitstellen von bedarfsgerechten, effizienten und rechtsgleichen Personaldienstleistungen

b) Verpflichtungskredit 2025–2027

21'850'000 Franken

Sehr geehrter Herr Präsident
Sehr geehrte Damen und Herren

Wir unterbreiten Ihnen nachfolgend Botschaft und Entwurf über das Globalbudget «Personalwesen» für die Jahre 2025 bis 2027.

1. Einleitende Bemerkungen

Diese Vorlage befasst sich mit dem Globalbudget für das Personalwesen und dem Verpflichtungskredit für die Jahre 2025 bis 2027. Die gesetzliche Grundlage bildet das Gesetz über die wirkungsorientierte Verwaltungsführung vom 3. September 2003 (WoV-G, BGS 115.1).

Zu den Aufgaben im Personalwesen gehören unter anderem eine effiziente Abwicklung von Vertragswesen, Payroll, Bewerbendenadministration, Treueprämien, Sach- und Personenversicherungen usw. Ebenfalls werden die personalrechtlichen Grundlagen weiterentwickelt und 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 Employer Branding soll der Kanton auf dem Arbeitsmarkt als attraktiver Arbeitgeber positioniert werden. Die interne Kommunikation bildet ein wichtiges Bindeglied zu den Mitarbeitenden. Schliesslich leistet das Personalamt durch den Einsatz 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 aus der HR-Strategie und dem Mengenwachstum:

HR-Strategie

In der Globalbudgetperiode 2022 bis 2024 wurde eine HR-Strategie erarbeitet. Dies entspricht dem Handlungsziel aus dem Legislaturplan B.1.2.3 nach dem eine Personalstrategie für die kantonale Verwaltung erarbeitet werden soll. Für die Umsetzung der HR-Strategie wurden bereits in der Globalbudgetperiode 2022 bis 2024 zusätzliche Ressourcen benötigt. Diese hat der Kantonsrat mit Zusatzkredit zum Globalbudget «Personalwesen» gesprochen (SGB 0223/2023 vom 31. Oktober 2023). Die weitere Umsetzung der HR-Strategie ist Bestandteil des neuen Globalbudgets «Personalwesen» 2025 bis 2027. Die Schwerpunkte der HR-Strategie und somit der Weiterentwicklung des Personalmanagements in der kantonalen Verwaltung sind im Folgenden aufgeführt.

Business Partner Modell

Zur Führungsunterstützung und Sicherstellung professioneller und personalrechtlich korrekter HR-Prozesse wird ein Business Partner Modell aufgebaut. Im Jahr 2025 wird dieses Modell als Pilot mit 2 Departementen (VWD und FD) erprobt. Die Ergebnisse werden anschliessend ausgewertet. Dabei werden auch die tatsächlich benötigten personellen Ressourcen für die Ausweitung des Modells auf die gesamte Verwaltung ermittelt und festgelegt. Die beiden Stellen für den Pilot wurden bereits mit dem erwähnten Zusatzkredit finanziert. Die weiteren Stellen ab 2026 werden in vorliegender Globalbudgetvorlage aufgenommen. Die beiden Stellen für die Pilotphase werden zu 50 % durch alle Ämter der kantonalen Verwaltung mitfinanziert. Die Mitfinanzierung des Rollouts über die gesamte Verwaltung wird im Rahmen des Pilots festgelegt.

Arbeitgebermarke und strategisches Recruiting

Die Arbeitgebermarke Kanton Solothurn wurde bereits erfolgreich lanciert und eine Karriere-website aufgebaut. Die weitere Bewirtschaftung und interne sowie externe Verankerung dieser Arbeitgebermarke wird vorangetrieben. Daneben wird ein strategisches Recruiting aufgebaut. Dieses soll zur Gewinnung von personellen Ressourcen die notwendigen Recruitingstrategien ausarbeiten und die Präsenz des Kantons Solothurn auf dem Arbeitsmarkt verstärken. Diese Massnahmen sind angesichts des Fachkräftemangels nötig, um auch künftig die richtigen Fach- und Führungspersonen rekrutieren zu können. Die dafür notwendige Stelle wurde bereits mit dem vorerwähnten Zusatzkredit bewilligt. Diese Stelle wird zu 50 % durch alle Ämter der kantonalen Verwaltung mitfinanziert.

Professionalisierung berufliche Grundbildung

Als Ergebnis des Projektes «Umsetzung neue Bildungsverordnungen Kaufmann/-frau EFZ und EBA 2023» wurde die Anstellung und Grundausbildung der Kaufleute im Personalamt zentralisiert. Dazu wurde auf Anfang 2024 eine zentrale Stelle im Personalamt geschaffen. Die Stelle wird über einen Ressourcentransfer von den bisher ausbildenden Ämtern ins Personalamt vollständig finanziert und ist damit für die Staatsrechnung kostenneutral (RRB Nr. 2023/901 vom 6. Juni 2023). Durch die Zentralisierung wird eine Professionalisierung der beruflichen Grundbildung erreicht. Die Strategie der Grundbildung wird in den nächsten Jahren mit Fokus auf die Sicherstellung des eigenen Nachwuchses überprüft und bei Bedarf optimiert. Dies ist eine weitere wesentliche Massnahme zur Sicherstellung des Personalbedarfs angesichts des Fachkräftemangels.

HR-Digitalisierung

In der vergangenen Globalbudgetperiode wurde ein umfassendes Programm zur Digitalisierung der HR-Prozesse und Weiterentwicklung der HR-Informatik erarbeitet. Hierfür wurde per Mitte 2023 ein Projektleiter angestellt. So konnte beispielsweise der neue Krankheitsworkflow und Unfallmeldeprozess erfolgreich abgelöst werden. Weiter konnte das Auswahlverfahren eines Anbieters zur Einführung eines zeitgemässen Zeit- und Leistungserfassungssystems sowie Spesenworkflows (ZEMAS) abgeschlossen und damit die Umsetzung dieses Grossprojektes in Angriff genommen werden. Ebenfalls bereits gestartet wurde das Projekt zur Ablösung des in die Jahre gekommenen Rekrutierungssystems. Weitere Vorhaben wie beispielsweise die Einführung von eLohnabrechnung, eZeugnis, neues Bewerbendenmanagementsystem und Ticketingsystem sind lanciert oder werden 2025 gestartet. Mit der Einführung der verschiedenen Systeme werden neue komplexe Schnittstellen notwendig und Prozesse werden angepasst. Zur Sicherstellung der gesamtheitlichen Fachverantwortung, der kontinuierlichen Weiterentwicklung der Systemlandschaft und des digitalen Angebotes wird ab dem Jahr 2025 eine zusätzliche 100 % Anstellung als Applikationsmanager/in mit Projektleitungsaufgaben notwendig (enthalten im Impulsprogramm SO!Digital 2023-2025 (SGB 0192/2022 vom 24. Oktober 2022)).

Massnahmen Lohnsystem

Die durch externe Experten durchgeführte Analyse des seit über 30 Jahren angewendeten Lohnsystems wird 2024 abgeschlossen (Legislativplan 2021-2025 B.1.2.4, Besoldungssystem überprüfen). Im Hinblick auf ein konkurrenzfähiges Lohnsystem wurden verschiedene Massnahmen erarbeitet und dem Regierungsrat unterbreitet. Die durch den Regierungsrat beschlossenen Massnahmen werden in einem nächsten Schritt detailliert ausgearbeitet und sozialpartnerschaftlich verhandelt. Eine Umsetzungsplanung liegt noch nicht vor. Entsprechend wurden noch keine Kosten geplant. Diese werden bei Bedarf mit einem Zusatzkredit beantragt.

Überprüfung Personalrecht

Das Personalrecht im Kanton Solothurn wurde analysiert. In der neuen Globalbudgetperiode werden Optimierungsmassnahmen vertieft geprüft und die Umsetzung eingeleitet. Allfällige Massnahmen sind noch nicht quantifizierbar. Entsprechend wurden keine Kosten geplant. Diese werden bei Bedarf mit einem Zusatzkredit beantragt.

Mengenwachstum

Wie bereits im vorerwähnten Zusatzkreditbegehren ausführlich geschildert, nimmt das Mengengerüst der HR-Geschäfte laufend zu. Die Zuwachsraten in den letzten Jahren sind teilweise enorm. Mit dem bestehenden Personal ist die zusätzliche Menge nicht mehr zu bewältigen. Per Ende 2023 galt es 11 % bzw. rund 500 zusätzliche Mitarbeitende im Vergleich zu Ende 2018 durch Personalamt zu betreuen. Das Mengengerüst im Tagesgeschäft nahm im gleichen Zeitraum teilweise massiv zu, was nachstehende Angaben beispielhaft verdeutlichen.

- Stelleninserate +128 % bzw. Anstieg von jährlich 169 auf 385
- Lohneinreihungen +80 % bzw. Anstieg von jährlich 121 auf 218
- Lohneinstufungen +87 % bzw. Anstieg von jährlich 1'074 auf 2'009
- Eintritte +51 % bzw. Anstieg von jährlich 451 auf 683
- Austritte +59 % bzw. Anstieg von jährlich 441 auf 700
- Fälle Case Management +487 % bzw. Anstieg von jährlich 15 auf 88
- Krankheitsfälle >15 Tage +62 % bzw. Anstieg von jährlich 236 auf 382
- Nichtberufsunfälle +16 % bzw. Anstieg von jährlich 588 auf 681

Für die Personaladministration wurden mit dem Zusatzkredit bereits zusätzliche 1,6 Stellen bewilligt. Das Mengenwachstum wirkt auch stark auf die Arbeitsbelastung im Rechtsdienst im Personalamt. In vielen Fällen muss der Rechtsdienst beigezogen werden, da sich zunehmend komplexere personalrechtliche Fragen stellen, z.B. bei konfliktbehafteten Austritten oder Krankheitsfällen. Wie in der Personaladministration auch, ist dieser Zusatzaufwand mit bestehenden personellen Ressourcen nicht mehr zu bewältigen. Weiter ist es mit dem aktuellen Personalbestand im Rechtsdienst nicht mehr möglich, die personalrechtlichen Grundlagen zu pflegen und weiterzuentwickeln oder Grundsatzfragen zu klären. Die Ressourcen müssen aktuell praktisch ausschliesslich im mengenmässig stark zunehmenden Tagesgeschäft eingesetzt werden. Im Rechtsdienst werden daher zusätzliche 0.6 Stellen benötigt.

Kostenbeteiligung aller Ämter

Die oben erwähnten Veränderungen werden zu Mehrkosten von 6,8 Mio. Franken gegenüber der vorangegangenen Globalbudgetperiode führen. Diese werden von den Ämtern im Umfang von rund 3,4 Mio. Franken mitfinanziert. Darin berücksichtigt werden die Kosten für die berufliche Grundbildung, das Pilot Businesspartnermodell, das strategisches Recruiting und die Dienstleistungen HR-Administration. Hinzu kommen rund 0,6 Mio. Franken Mitfinanzierung der Ämter für den Rollout des Businesspartnermodells über die gesamte Verwaltung. Diese zusätzliche Mitfinanzierung wird im Rahmen des Piloten für das Businesspartnermodell noch geregelt. Sie ist daher in dieser Vorlage noch nicht berücksichtigt.

Kostenbeteiligung berufliche Grundbildung

Die entsprechenden Kürzungen im Bereich der beruflichen Grundbildung sind bereits für die kommenden Voranschläge oder bei neu geltenden Globalbudgets ab 2025 bereits berücksichtigt.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die jährlichen Kosten für die Zentralisierung der beruflichen Grundbildung, welche durch Kürzungen im Voranschlag durch die einzelnen Ämter mitfinanziert werden.

Berufliche Grundbildung: Finanzierung durch Budgetreduktion im jeweiligen Voranschlag					
Amt (nach Globalbudget)	2024 (CHF)	2025 (CHF)	2026 (CHF)	2027 (CHF)	Total (CHF)
Steuerwesen	41'567	58'321	118'006	118'006	335'899
Amtschreiberei-Dienstleistungen	65'371	103'244	193'961	193'961	556'538
Wirtschaft und Arbeit	7'798	6'042	25'483	25'483	64'806
Gesellschaft und Soziales	72'403	119'931	234'156	234'156	660'646
Berufsschulbildung	48'599	82'490	165'556	165'556	462'201
Führungsunterst. Ddl, Swisslos-Fonds u. OA	2'344	0	6'042	6'042	14'429
Finanzen und Statistik	10'730	13'398	23'923	23'923	71'974
Drucksachen/Lehrmittel	3'110	5'682	13'398	13'398	35'589
Total	251'923	389'110	780'525	780'525	2'202'082

Kostenbeteiligung Businesspartnermodell

Der bereits gestartete Pilot des Businesspartnermodells im Finanz- und Volkswirtschaftsdepartement wird durch alle Globalbudgets der Verwaltung mitfinanziert. Nach der Pilotphase ab 2026 werden die Kosten nicht mehr durch alle Ämter sondern durch die Ämter des Finanzdepartements und Volkswirtschaftsdepartements getragen. Die Mitfinanzierung wird bei den Ämtern zeitversetzt ab dem Voranschlag 2026 umgesetzt. Das bedeutet, dass die Kosten des Voranschlags 2025 erst im Voranschlag 2026 gekürzt werden. Die Mitfinanzierung bei einem Rollout über die weiteren Departemente wird im Rahmen des Pilots geklärt.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die jährlichen Kostenverschiebungen pro Amt zugunsten Globalbudgets Personalwesen:

Businesspartner (Pilot 2024/2025: 2 MA): Finanzierung durch Budgetreduktion im jeweiligen Voranschlag					
Amt (nach Globalbudget)	2024 (CHF)	2025 (CHF)	2026 (CHF)	2027 (CHF)	Total (CHF)
Polizei	24'494	32'108	0	0	56'602
Steuerwesen	8'507	11'439	37'110	37'250	94'306
Justizvollzug	8'468	10'837	0	0	19'304
Amtschreiberei-Dienstleistungen	8'349	10'485	34'018	34'146	86'998
Wirtschaft und Arbeit	7'439	8'127	26'368	26'467	68'401
Admin. u. technische Verkehrssicherheit	4'946	6'422	0	0	11'368
Strassenbau	4'946	6'372	0	0	11'318
Gesellschaft und Soziales	4'748	6'271	0	0	11'020
Hochbau	4'709	6'221	0	0	10'930
Landwirtschaft	4'353	5'870	19'043	19'115	48'381
Berufsschulbildung	4'036	5'218	0	0	9'254
Staatsanwaltschaft	3'482	4'616	0	0	8'098
Mittelschulbildung	2'414	4'214	0	0	6'628
Migration	3'324	3'713	0	0	7'036
Umwelt	3'324	3'261	0	0	6'585
Informationstechnologie	2'809	3'261	10'580	10'619	27'270
Gesundheitsversorgung	2'532	3'161	0	0	5'693
Volksschule (ohne HPSZ)	2'493	3'010	0	0	5'503
Dienstleistungen der Staatskanzlei	2'216	2'960	0	0	5'176
Berufsbildung, Mittel- u. Hochschulwesen	2'097	2'759	0	0	4'857
Führungsunterst. DdI, Swisslos-Fonds u. OA	1'741	2'308	0	0	4'049
Gemeinden und Zivilstandsdienst	1'662	2'157	6'999	7'025	17'843
Militär und Bevölkerungsschutz	1'345	1'706	5'534	5'555	14'140
Raumplanung	1'227	1'605	0	0	2'832
Führungsunterst. BJD u. amtl. Geoinform.	1'187	1'555	0	0	2'742
Personalwesen	1'148	1'555	5'046	5'065	12'813
Finanzen und Statistik	989	1'304	4'232	4'248	10'773
Wald, Jagd und Fischerei	871	1'254	4'069	4'084	10'278
Denkmalpflege und Archäologie	831	1'104	0	0	1'935
Führungsunterst. VWD u. Stiftungsaufsicht	712	953	3'093	3'104	7'862
Kultur und Sport	594	903	0	0	1'497
Führungsunterstützung DBK	554	702	0	0	1'256
Führungsunterstützung FD u. AS-Aufsicht	475	652	2'116	2'124	5'367
Jugendanwaltschaft	396	552	0	0	948
Staatsaufsichtswesen	396	502	1'628	1'634	4'159
Stabsdienstleistungen für den Kantonsrat	356	452	0	0	808
Energiefachstelle	317	452	1'465	1'470	3'703
Drucksachen/Lehrmittel	317	401	0	0	718
Öffentlicher Verkehr	198	251	0	0	449
Total	125'000	160'693	161'300	161'906	608'899

Kostenbeteiligung Strategisches Recruiting

Die zusätzliche Stelle für das strategische Recruiting wird ab 2025 zu 50% durch alle Ämter mitfinanziert. Die Verrechnung erfolgt ab dem Voranschlag 2026. Nachfolgende Tabelle zeigt die weitere Mitfinanzierung durch die Ämter in den Jahren 2025 – 2027:

Strategisches Recruiting: Finanzierung durch Budgetreduktion im jeweiligen Voranschlag					
Amt (nach Globalbudget)	2024 (CHF)	2025 (CHF)	2026 (CHF)	2027 (CHF)	Total (CHF)
Polizei	0	17'569	17'720	17'872	53'161
Steuerwesen	0	6'259	6'313	6'367	18'938
Justizvollzug	0	5'929	5'981	6'032	17'942
Amtschreiberei-Dienstleistungen	0	5'737	5'787	5'836	17'360
Wirtschaft und Arbeit	0	4'447	4'485	4'524	13'456
Admin. u. technische Verkehrssicherheit	0	3'514	3'544	3'574	10'632
Strassenbau	0	3'486	3'516	3'546	10'549
Gesellschaft und Soziales	0	3'431	3'461	3'491	10'383
Hochbau	0	3'404	3'433	3'463	10'300
Landwirtschaft	0	3'212	3'239	3'267	9'718
Berufsschulbildung	0	2'855	2'880	2'904	8'639
Staatsanwaltschaft	0	2'526	2'547	2'569	7'642
Mittelschulbildung	0	2'306	2'326	2'346	6'977
Migration	0	2'031	2'049	2'066	6'147
Umwelt	0	1'784	1'800	1'815	5'399
Informationstechnologie	0	1'784	1'800	1'815	5'399
Gesundheitsversorgung	0	1'729	1'744	1'759	5'233
Volksschule (ohne HPSZ)	0	1'647	1'661	1'675	4'984
Dienstleistungen der Staatskanzlei	0	1'620	1'634	1'648	4'901
Berufsbildung, Mittel- u. Hochschulwesen	0	1'510	1'523	1'536	4'568
Führungsunterst. Ddl, Swisslos-Fonds u. OA	0	1'263	1'274	1'285	3'821
Gemeinden und Zivilstandsdienst	0	1'180	1'191	1'201	3'572
Militär und Bevölkerungsschutz	0	933	941	949	2'824
Raumplanung	0	878	886	894	2'658
Führungsunterst. BJD u. amtl. Geoinform.	0	851	858	866	2'575
Personalwesen	0	851	858	866	2'575
Finanzen und Statistik	0	714	720	726	2'160
Wald, Jagd und Fischerei	0	686	692	698	2'077
Denkmalpflege und Archäologie	0	604	609	614	1'827
Führungsunterst. VWD u. Stiftungsaufsicht	0	522	526	531	1'578
Kultur und Sport	0	494	498	503	1'495
Führungsunterstützung DBK	0	384	388	391	1'163
Führungsunterstützung FD u. AS-Aufsicht	0	357	360	363	1'080
Jugend-anwaltschaft	0	302	305	307	914
Staatsaufsichtswesen	0	275	277	279	831
Stabsdienstleistungen für den Kantonsrat	0	247	249	251	748
Energiefachstelle	0	247	249	251	748
Drucksachen/Lehrmittel	0	220	222	223	665
Öffentlicher Verkehr	0	137	138	140	415
Total	0	87'926	88'684	89'442	266'052

Kostenbeteiligung Dienstleistung HR-Administration

Die Dienstleistungen des Personalamtes (SAP-Administration) zu Gunsten der Berufsschule Olten, der Kantonsschule Olten und des Amtes für Berufs-, Mittel-, und Hochschulen werden ab dem Jahr 2025 finanziert. Die Verrechnung erfolgt ab dem Voranschlag 2026.

Dienstleistung HR-Administration: Finanzierung durch Budgetreduktion im jeweiligen Voranschlag					
Amt (nach Globalbudget)	2024 (CHF)	2025 (CHF)	2026 (CHF)	2027 (CHF)	Total (CHF)
Berufsschulbildung	0	50'443	50'443	50'443	151'329
Mittelschulbildung	0	50'870	50'870	50'870	152'610
Berufsbildung, Mittel- u. Hochschulwesen	0	12'611	12'611	12'611	37'832
Total	0	113'924	113'924	113'924	341'771

2. Bezug zu den Planungsgrundlagen des Regierungsrates

Legislaturplan 2021–2025

Nr	Handlungsziel	Enthalten in Produktegruppen				
		1	2	3	4	5
B.1.2.3	Personalstrategie erarbeiten	x	x			
B.1.2.4	Besoldungssystem überprüfen		x			
B.3.4.2	Chancengleichheit fördern	x				

Integrierter Aufgaben- und Finanzplan 2025–2028

Nr	Massnahme	Enthalten in Produktegruppen				
		1	2	3	4	5
5769	Zeitwirtschaft – Prozessoptimierung und Ablösung Infrastruktur	x	x			
5828	HR-Strategie erarbeiten	x	x			
5878	Lohnsystem überprüfen	x	x			

3. Leistungsauftrag und Saldovorgabe

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.

3.1 Leistungserbringer

Name Produktegruppe	Leistungserbringende Dienststelle/Abteilung
1. Personalpolitik, -entwicklung, -information und Beratung	Personalamt
2. Personaldienste	

3.2 Produktegruppen

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

Weiterentwickeln der personalpolitischen Rahmenbedingungen und den Kanton Solothurn durch gezieltes Employer Branding mit der authentischen Arbeitgebermarke als attraktiven Arbeitgeber und als Ausbildungsbetrieb für die Berufliche Grundbildung positionieren; Ausbilden und Fördern des eignen Nachwuchts; Anbieten von stufen- und bedarfsgerechter Ausbildung; Ausrichten der internen Kommunikation auf die betrieblichen und zielgruppenspezifischen Informationsbedürfnisse; 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	Ist22	Ist23	Soll24	Soll25	Soll26	Soll27
xxx Indikatoren								
11 Anbieten stufen- und bedarfsgerechter Ausbildung und Beratung								
111 Seminarzufriedenheit aufgrund Beurteilung im Seminar	(-) %		90	89	87	87	87	87
112 Zufriedenheit Lernende mit überbetrieblichen Kursen ÜK	(-) %		86	84	80	80	80	80
113 Abschlussquote Lernende in Branchenkunde	(-) %		100	100	97	97	97	97
114 Abschlussquote KV-Lernende	(-) %					90	90	90
Bem.: Neuer Indikator aufgrund der Zentralisierung der KV-Lernenden beim Personalamt (Wert 2022: 90%, Wert 2023: 96%).								
12 Betriebliches Gesundheitsmanagement zusammen mit den Führungskräften umsetzen								
121 Absenztunden infolge Krankheit, Berufsunfall und Nichtberufsunfall pro FTE	(-) Std					78	78	78
Bemerkungen: Als neuer Indikator werden die gesamten Absenztunden infolge Krankheit, Berufsunfall und Nichtberufsunfall ausgewiesen (Wert 2022: 81 Std., Wert 2023: 73 Std.). Der Sollwert richtet sich nach den aktuellen Zahlen der öffentlichen Verwaltung gemäss Statistik BFS. Die bisher aufgeführten einzelnen Absenztunden (Krankheit, Berufsunfall, Nichtberufsunfall) werden neu als statistische Messgrösse geführt. Die Absenztunden beziehen sich auf die kantonale Verwaltung, kantonalen Schulen (Heilpädagogische Schulzentren, Berufsbildungszentren und Mittelschulen) und die Gerichte (exkl. Lehrpersonen, 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).								
13 Gestalten einer attraktiven Personalpolitik und Bereitstellen von zielgruppengerechten Informationen, gezieltem Markenaufbau (Employer Brand) und Recruiting-Initiativen sowie Personalführungsinstrumenten und digitaler HR-Prozesse								
131 Zielerreichung, Termin- und Kosteneinhaltung bei Projekten unter Leitung Personalamt	(-) %		90	90	90	90	90	90

Statistische Messgrössen	Einheit	Ist22	Ist23	Plan24	Plan25	Plan26	Plan27
Lohnentwicklung (1)	Prozent	1.5	1.5				
Lohnentwicklung Vergleichskantone Nordwestschweiz (2)	Prozent	2.0	1.9				
Publizierte SoPin-Personalinformationen	Anzahl	29	31				
Besuche auf Karriere-Website (3)	Anzahl						
Personenkurstage insgesamt	Tage	1'252	2'759				
Personalkurstage Gesundheit	Prozent	40	19				
Personalkurstage Führungsseminare	Prozent	45	20				
Durchgeführte Seminare (inkl. angefangene) (4)	Anzahl	58	93				
BGM-Aktionen (5)	Anzahl						
Anzahl Fälle Case Management	Anzahl	101	88				
Beratungsfälle bei FABESO (Lebensfragen und Beratung analog Vertrauenspersonen GAV) (6)	Anzahl	38	28				
Beratungsfälle bei Vertrauenspersonen, gemäss GAV (ohne Personalamt)	Anzahl	16	8				
Beratungsfälle durch Personalamt (7)	Anzahl	106	143				
Beratungsstunden Personalamt (7)	Anzahl	2'080	2'018				
Brutto-Fluktuationsrate (8)	Prozent	8	10				
Netto-Fluktuationsrate (9)	Prozent	7	8				
Absenztunden infolge Krankheit pro FTE (10)	Stunden						
Absenztunden infolge Berufsunfall pro FTE (10)	Stunden						
Absenztunden infolge Nichtberufsunfall pro FTE (10)	Stunden						
Total Personalbestand (FTE)	Pensen	3'470.0	3'524.0				
Total Personalbestand (MA)	Person	4'540	4'587				
Total Personalbestand Frauenanteil	Prozent	56	56				
Total Teilzeit Arbeitende	Person	2'624	2'665				
Kant. Verwaltung Personalbestand (FTE)	Pensen	2'631.0	2'678.0				
Kant. Verwaltung Personalbestand (MA)	Person	3'121	3'174				
Kant. Verwaltung Personalbestand Frauenanteil	Prozent	52	52				
Kant. Verwaltung Teilzeit arbeitende Frauen	Person	1'082	1'104				
Kant. Verwaltung Teilzeit arbeitende Männer	Person	337	367				
Kant. Schulen Personalbestand (FTE)	Pensen	839.0	846.0				
Kant. Schulen Personalbestand (MA)	Person	1'426	1'420				
Kant. Schulen Personalbestand Frauenanteil	Prozent	64	64				
Kant. Schulen Teilzeit arbeitende Frauen	Person	841	838				
Kant. Schulen Teilzeit arbeitende Männer	Person	370	362				
Total Lernende (11)	Anzahl	103	102				
Lehrabbrüche (12)	Anzahl						
KV-Lernende mit Weiterbeschäftigung nach Ausbildung (13)	Anzahl						
Total Führungsverantwortliche	Anzahl	624	633				
Frauen als Führungsverantwortliche (abs.)	Anzahl	201	214				
Frauen als Führungsverantwortliche (%)	Prozent	32	34				
Freihändige Vergaben	Anzahl	0	0				
Totalbetrag Freihändige Vergaben	MCHF	0.00	0.00				
Vergaben im Einladungsverfahren	Anzahl	1	0				
Totalbetrag Vergaben im Einladungsverfahren	MCHF	0.10	0.00				
Vergaben im offenen Verfahren	Anzahl	0	0				
Totalbetrag Vergaben im offenen Verfahren	MCHF	0.00	0.00				
Vergaben im Selektiven Verfahren	Anzahl	0	0				
Totalbetrag Vergaben im Selektiven Verfahren	MCHF	0.00	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. Im Jahr 2022 wurde kein Teuerungsausgleich gewährt, weshalb 0.0 ausgewiesen werden sollte. Der angegebene Wert entspricht dem gewährten Teuerungsausgleich für das Geschäftsjahr 2023.

(2) Vergleichskantone: Aargau, Bern, Baselland, Baselstadt. Der Ist-Wert im Berichtsjahr 2022 ist nicht korrekt. Bei den Vergleichskantonen wurde im Durchschnitt ein Teuerungsausgleich von 0.3 gewährt.

(3) Neue Messgrösse: Anzahl Besuche auf karriere.so.ch.

(4) Inkl. Kurse e-Learnings und bedürfnisorientierte Seminare.

(5) Neue Messgrösse: Massnahmen und Handlungen im betrieblichen Gesundheitsmanagement (z.B. Bike to work).

(6) Inkl. GAV- und Sozialberatungen. Der Verein für Ehe- und Lebensberatung im Kanton Solothurn (VEL) trägt und organisiert die Fachstellen Beziehungsfragen Kanton Solothurn (FABESO).

(7) Begleitung von Ratsuchenden in der Lösungsfindung durch Personalamt (inkl. Case Management). Die Bezeichnung wurde unbenannt, früher «interne Beratungsfälle durch Personalamt».

(8) Umfasst sämtliche Personalausgänge.

(9) Umfasst Personalausgänge ohne interne Wechsel und Pensionierungen.

(10) Neue Messgrösse: Die Absenztunden wurden früher als Indikator geführt (Wert 2022: Krankheit: 73.1 Std., Berufsunfall: 1.2 Std., Nichtberufsunfall: 6.9 Std.; Wert 2023: Krankheit: 65.6 Std., Berufsunfall: 1.6 Std., Nichtberufsunfall: 6.0 Std.). Neu werden als Indikator die gesamten Absenztunden infolge Krankheit, Berufsunfall und Nichtberufsunfall ausgewiesen. In den Absenztunden sind die Lehrpersonen ausgeschlossen.

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

(12) Neue Messgrösse: Anzahl Lehrbrüche im jeweiligen Geschäftsjahr.

(13) Neue Messgrösse: Anzahl Lernende welche nahtlos nach der Ausbildung eine Weiterbeschäftigung beim Kanton erhalten (exkl. Solothurnische Gebäudeversicherung, Ausgleichskasse, IV-Stelle, Pensionskasse Kanton Solothurn, Zentralbibliothek, Museum Altes Zeughaus, Kirchenwesen, Solothurner Spitäler AG).

Produktgruppenergebnis	Einheit	RE22	RE23	VA24	Vergangene	Plan25	Plan26	Plan27	Aktuelle
					GB-Periode				GB-Periode
Kosten	TCHF	2'344	2'304	3'016	7'664	3'492	3'825	3'793	11'110
Erlös	TCHF	-89	-80	-55	-224	-72	-70	-66	-208
Saldo	TCHF	2'255	2'224	2'962	7'440	3'420	3'755	3'727	10'902

Bemerkungen: Für die Umsetzung der HR-Strategie werden personelle Ressourcen benötigt, welche zu einer Steigerung der Lohnkosten führen. Mit der im Jahr 2024 gestartete Zentralisierung der beruflichen Grundbildung werden alle KV-Lernenden, wie auch die zentrale Stelle für die Betreuung im Personalamt budgetiert.

3.2.2 Produktegruppe 2: Personaldienste

Bereitstellen von bedarfsgerechten, effizienten und rechtsgleichen Personaldienstleistungen.

Produkte: Dienstleistungen, Versicherungen, Cafeteria

XX	Ziele		Standard	Ist22	Ist23	Soll24	Soll25	Soll26	Soll27
xxx	Indikatoren								
21	Bereitstellen von bedarfsgerechten, effizienten und rechtsgleichen Personaldienstleistungen								
211	Innert 6 Arbeitstagen erstellte Anstellungsverträge	(-) %		99	98	93	95	95	95
212	Innert 24 Std. erledigte Lohnfestsetzungen (Durchlaufzeit Einstufungen)	(-) %		99	100	97	97	97	97
	Bem.: Die Durchlaufzeit gilt ab Start der Erstellung bis zur Freigabe.								
213	Innert 4 Wochen erledigte Lohnklasseneinreichungen	(-) %		90	97	95	95	95	95
214	Kosten pro Vollzeitpensum	(-) CHF		749	943	1'035	1'108	1'283	1'309
	Bem.: Die Kosten entsprechen dem Saldo der Produktgruppe 2 dividiert durch den geplanten Personalbedarf (2025: 3'600 Pensen, 2026: 3'650 Pensen, 2027: 3'700 Pensen).								

Statistische Messgrößen	Einheit	Ist22	Ist23	Plan24	Plan25	Plan26	Plan27
Bearbeitete Lohnklasseneinreihungen	Anzahl	282	218				
Bearbeitete Lohnfestsetzungen (Einstufungen)	Anzahl	1'942	2'009				
Ausgeschriebene Stellen	Anzahl	348	385				
Eingegangene Bewerbungen	Anzahl	6'070	6'679				
Bewerbungen pro Ausschreibung	Anzahl	17	17				
Stellenbesetzungsrate nach erster Ausschreibung	Prozent	91	90				
Bearbeitete Eintritte und Wiedereintritte (1)	Anzahl	643	683				
Bearbeitete Vertragsänderungen (1)	Anzahl	1'094	1'150				
Bearbeitete Austritte (1)	Anzahl	858	700				
Personen mit Dienstjubiläum	Anzahl	368	372				
Taggeldabrechnungen (Krankheit)	Anzahl	346	380				
Taggeldabrechnungen (Unfall)	Anzahl	313	278				
Juristische Beratungsfälle	Anzahl						
Geleistete Stunden für juristische Beratung	Anzahl						
Geleistete Stunden für Fachberatungen und Fachauskünfte durch Personalamt (2)	Anzahl						
Anzahl Fälle Leistungsfallmanagement Krankheit (> 15 Kalendertage) (3)	Anzahl	352	382				
Anzahl Fälle Leistungsfallmanagement Berufsunfall (4)	Anzahl	118	153				
Anzahl Fälle Leistungsfallmanagement Nicht-Berufsunfall (5)	Anzahl	654	681				
Sachversicherungsfälle (6)	Anzahl	45	82				
Bezüger von Beiträgen an die familienergänzende Kinderbetreuung	Anzahl	237	269				
Anzahl Kündigungen durch Arbeitgeber (7)	Anzahl						
Anzahl Vereinbarungen über Auslösung Arbeitsverhältnis	Anzahl						
Anzahl Verfügungen Ende Lohnfortzahlung	Anzahl						
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 (inkl. Verträge für unselbständigerwerbende Auftragnehmer). 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 (inkl. befristete Anstellungen, inkl. Verträge für unselbständigerwerbende Auftragnehmer). 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) Die Messgrösse wurde von der Produktgruppe 1 in die Produktgruppe 2 verschoben, da die Fachberatungen zur Personaldienstleistungen gehören.
- (3) Fälle, welche mittels Krankheitsworkflow dem PA gemeldet werden. Die Bezeichnung wurde unbenannt, früher «Krankheitsfälle».
- (4) Die Bezeichnung wurde unbenannt, früher «Personenschäden BU».
- (5) Die Bezeichnung wurde unbenannt, früher «Personenschäden NBU».
- (6) Entspricht der Summe aller Sach-, Motorfahrzeug-, Gebäude- und Haftpflichtschäden. Die Bezeichnung wurde unbenannt, früher «übrige Schadenfälle».
- (7) Umfasst alle ordentlichen, fristlosen Kündigungen und Kündigungen in der Probezeit.
- Bei den Messgrößen ohne IST-Werte handelt es sich um neue Messgrößen.

Produktgruppenergebnis	Einheit	RE22	RE23	VA24	Vergangene GB-Periode	Plan25	Plan26	Plan27	Aktuelle GB-Periode
Kosten	TCHF	3'442	3'876	4'238	11'555	4'500	5'193	5'356	15'049
Erlös	TCHF	-843	-553	-546	-1'942	-511	-511	-511	-1'533
Saldo	TCHF	2'599	3'323	3'692	9'613	3'989	4'682	4'845	13'516

Bemerkungen: Für die Umsetzung der HR-Strategie werden personelle Ressourcen benötigt, welche zu einer Steigerung der Lohnkosten führen. Da die Arbeitsmenge mit bestehendem Personal nicht mehr zu bewältigen war, wurden im Zusatzkredit zur Globalbudgetperiode 2022 bis 2024 bereits 1,6 zusätzliche Stellen bewilligt. Im juristischen Bereich ist ebenfalls eine Zunahme der Arbeitslast entstanden, weshalb zusätzliche Ressourcen zur Sicherstellung des Tagesgeschäfts geschaffen werden müssen. Im Bereich Soziallohn haben die Anzahl Empfänger zugenommen. Dies führt zu zusätzlichem Personalaufwand. Durch eine leichte Erhöhung der Sachversicherungsprämien werden die Kosten zunehmen. Da die Versicherungsprämien ab dem Jahr 2023 über die interne Leistungsverrechnung weiterbelastet werden, führt dies zu einer Erhöhung des Aufwands.

Unfallkasse

Produktgruppenergebnis Spezialfinanzierung	Einheit	Ist22	Ist23	Plan24	Plan25	Plan26	Plan27
Anfangsbestand per 1. Jan.	TCHF	432	401	371	341	310	279
Kosten (Bruttoentnahme)	TCHF	31	30	31	31	31	31
(-) Erlös	TCHF	0	0	-1	0	0	0
- Entnahme, + Einlage	TCHF	-31	-30	-30	-31	-31	-31
Endbestand per 31. Dez.	TCHF	401	371	341	310	279	248

3.3 Saldovorgabe und Verpflichtungskredit

	Einheit	RE22	RE23	VA24	Vergangene GB-Periode	VA25	Plan26	Plan27	Aktuelle GB-Periode
Aufwand	TCHF	5'176	5'458	6'547	17'181	7'130	8'165	8'296	23'591
Ertrag	TCHF	-932	-633	-601	-2'165	-583	-581	-577	-1'741
Globalbudgetsaldo	TCHF	4'244	4'826	5'946	15'016	6'547	7'584	7'719	21'850
Saldo der internen Verrechnungen	TCHF	610	721	707	2'038	863	863	863	2'589
Produktgruppenergebnis Total									
Kosten	TCHF	5'786	6'179	7'254	19'219	7'992	9'018	9'149	26'159
Erlös	TCHF	-932	-633	-601	-2'165	-583	-581	-577	-1'741
Saldo	TCHF	4'854	5'546	6'653	17'054	7'409	8'437	8'572	24'418
1 Personalpolitik, -entwicklung, -information und Beratung									
Kosten	TCHF	2'344	2'304	3'016	7'664	3'492	3'825	3'793	11'110
Erlös	TCHF	-89	-80	-55	-224	-72	-70	-66	-208
Saldo	TCHF	2'255	2'224	2'962	7'440	3'420	3'755	3'727	10'902
2 Personaldienste									
Kosten	TCHF	3'442	3'876	4'238	11'555	4'500	5'193	5'356	15'049
Erlös	TCHF	-843	-553	-546	-1'942	-511	-511	-511	-1'533
Saldo	TCHF	2'599	3'323	3'692	9'613	3'989	4'682	4'845	13'516

Verpflichtungskredit

		Schweizer Franken	2025	2026	2027	Total
Globalbudget	Verpflichtungskredit		6'547'000	7'584'000	7'719'000	21'850'000
	Zusatzkredit					
	Total		6'547'000	7'584'000	7'719'000	21'850'000

3.4 Personal

Anzahl Pensen / Stellenprozente	Stand per 31. Dez.	IST22	IST23	Plan24	Vergangene GB-Periode	Plan25	Plan26	Plan27	Aktuelle GB-Periode
Pensen Mitarbeitende		22.4	23.8	27.4	73.6	30.3	32.5	32.5	95.3
Anzahl Mitarbeitende		29	31	34	94	37	39	39	115
Anzahl Lernende		3	4	21	28	43	61	63	167

Die Erhöhung ab dem Jahr 2024 ist auf diverse Anstellungen für die Umsetzung der HR-Strategie zurückzuführen (5 Stellen als Business Partner, 1 Stelle für das Strategische Recruiting und 1 Stelle für die Applikationsbetreuung). Die Organisation und Koordination der gesamten beruflichen Grundbildung für die Kantonale Verwaltung erfolgen ab 2024 durch 1 neue zentrale Stelle. Für die Bewältigung des Mengenwachstums sind zusätzliche Festanstellungen enthalten (1,6 Stellen im Bereich Personaladministration und 0,6 Stellen im Rechtsdienst). 0,4 Stellen werden für die Interne Kommunikation benötigt, diese Aufgabe wird zukünftig durch das Personalamt wahrgenommen, bis anhin wurde dies extern vergeben. Im Gegensatz konnten die befristeten Anstellungen abgebaut werden.

3.5 Veränderungen von Leistungen und Finanzen

3.5.1 Veränderungen im Leistungsauftrag

Die weitere Umsetzung der HR-Strategie führt zu den grössten Veränderungen im Leistungsauftrag. Im Jahr 2025 wird das Business Partner Modell als Pilot mit zwei Departementen (VWD und FD) erprobt und ausgewertet. Dabei werden auch die benötigten personellen Ressourcen für die

Ausweitung des Modells auf die gesamte Verwaltung festgelegt. Die beiden Stellen für den Piloten wurden bereits mit dem erwähnten Zusatzkredit finanziert und werden zu 50 % durch alle Ämter der kantonalen Verwaltung mitfinanziert. Die weiteren Stellen für die Ausweitung auf die ganze Verwaltung werden in vorliegender Globalbudgetvorlage aufgenommen. Deren Mitfinanzierung durch die Ämter wird im Rahmen des Piloten festgelegt.

Im Bereich Arbeitgebermarke wird die weitere Bewirtschaftung und interne sowie externe Verankerung vorangetrieben. Daneben wird ein strategisches Recruiting aufgebaut. Diese Massnahmen sind angesichts des Fachkräftemangels nötig, um auch künftig die richtigen Fach- und Führungspersonen rekrutieren zu können. Die dafür notwendige Stelle wurde bereits mit dem vorerwähnten Zusatzkredit bewilligt. Diese Stelle wird zu 50 % durch alle Ämter der kantonalen Verwaltung mitfinanziert.

Die berufliche Grundbildung wurde mit Umsetzung der neuen Bildungsverordnung «Kaufleute» professionalisiert und zentralisiert. Die Strategie der Grundbildung wird in den nächsten Jahren mit Fokus auf die Sicherstellung des eigenen Nachwuchses überprüft und bei Bedarf optimiert. Dies ist eine weitere wesentliche Massnahme zur Sicherstellung des Personalbedarfs angesichts des Fachkräftemangels. Für den Professionalisierungsschritt wurde auf Anfang 2024 eine zentrale Stelle im Personalamt geschaffen. Die Stelle wird über einen Ressourcentransfer von den bisher ausbildenden Ämtern ins Personalamt vollständig finanziert.

Die Inhalte der Produktgruppen der Vorjahre sind, von textlich veränderten Zielsetzungen und Indikatoren abgesehen, mit den Inhalten der neuen GB-Periode vergleichbar. Die Indikatoren wie auch die statistischen Messgrössen wurden leicht angepasst.

Als neue Indikatoren wurden aufgenommen:

- Abschlussquote KV-Lernende
- Absenztunden infolge Krankheit, Berufsunfall und Nichtberufsunfall pro FTE

Als neue statistische Messgrössen wurden aufgenommen:

- Anzahl Besuche auf Karriere-Website
- Anzahl BGM-Aktionen
- Anzahl Lehrabbrüche
- Anzahl KV-Lernende mit Weiterbeschäftigung nach der Ausbildung
- Anzahl juristische Beratungsfälle
- Anzahl geleistete Stunden für juristische Beratung
- Anzahl Kündigungen durch Arbeitgeber
- Anzahl Vereinbarungen über Auslösung Arbeitsverhältnis
- Anzahl Verfügungen Ende Lohnfortzahlung

3.5.2 Laufende Globalbudgetperiode

Verpflichtungskredit GB-Periode 2022–2024	in Mio. CHF
Genehmigter Verpflichtungskredit gemäss SGB Nr. 1293/2021	13.1
+1,5 % Lohnerhöhung infolge Teuerungsausgleich per 1. Januar 2023 Gemäss RRB Nr. 2022/1659 vom 7. November 2022	+0.1
+2,0 % Lohnerhöhung infolge Teuerungsausgleich per 1. Januar 2024 Gemäss RRB Nr. 2023/2016 vom 5. Dezember 2023	+0.1
Bewilligung eines Zusatzkredites zur GB-Periode 2022-2024 Gemäss dem Kantonsratsbeschluss SBG 0223/2023 vom 13. Dezember 2023	+2.0
Bereinigter Verpflichtungskredit GB-Periode 2022-2024	15.3
Voraussichtliches Ergebnis des Verpflichtungskredits (RE22 + RE23 + VA24)	15.0
Zu begründende Differenz	-0.3

Begründung	Detail	Total
Total Personalaufwand		-0.3
- Die Abweichung entsteht hauptsächlich bei den Lohnkosten. Eine neu geschaffene Stelle konnte später als geplant besetzt werden. Zudem entstanden bei Fluktuation Lücken da nicht alle Vakanzen nahtlos besetzt werden konnten.		
Total Sachaufwand		0
-		
Total Erträge		0
-		
Total		-0.3

3.5.3 Neue Globalbudgetperiode

Vergleich der laufenden und zukünftigen GB-Periode	in Mio. CHF
Voraussichtliches Ergebnis des Verpflichtungskredits (RE22 + RE23 + VA24)	15.0
Beantragter Verpflichtungskredit 2025–2027	21.8
Zu begründende Differenz	+6.8

Begründung	Detail	Total
Total Personalaufwand		+6.5
HR-Strategie (Lohnkosten):		
- 5 Stellen Business Partner (ab 2024)*	+1.9	
- 1 Stelle strategisches Recruiting (ab 2024)*	+0.4	
- 1 Stelle Projektleitung HR-Digitalisierung (ab 2023)	+0.3	
- 1 Stelle Applikationsbetreuung (ab 2025)	+0.5	
Berufliche Grundbildung Zentralisierung (Lohnkosten):		
- 1 Stelle für Betreuung (ab 2024)*	+0.3	
- KV-Lernende (ab 2024)*	+2.0	
Mengenwachstum (Lohnkosten):		
- Bereich Personaladministration (ab 2024)	+0.2	
- Bereich Rechtsdienst (ab 2025)	+0.2	
Diverse Bereiche (Lohnkosten):		
- Soziallohn	+0.2	
- Jährlicher Stufenanstieg	+0.2	
- Personaladministration Schulen (Verzicht Kostenverteilung ab 2025)*	+0.3	
Total Sachaufwand		+0.1
- Sachversicherungsprämien (Erhöhung der Versicherungsprämien)	+0.1	
Total Ertrag		+0.2
- Rückerstattungen Versicherungskosten (neue Verrechnung via Overhead ab 2023)	+0.2	
Total		+6.8

* Die Veränderungen werden zu Mehrkosten von 6,8 Mio. Franken gegenüber der vorangegangenen Globalbudgetperiode führen. Diese werden von den Ämtern im Umfang von rund 3,45 Mio. Franken mitfinanziert. Darin berücksichtigt werden die Kosten für die berufliche Grundbildung, Pilot Businesspartnermodell, strategisches Recruiting und Dienstleistungen HR-Administration. Hinzu kommen rund 0,55 Mio. Franken Mitfinanzierung der Ämter für den Rollout des Businesspartnermodells über die gesamte Verwaltung. Diese zusätzliche Mitfinanzierung wird im Rahmen des Piloten für das Businesspartnermodell noch abschliessend geregelt. Sie ist daher in dieser Vorlage noch nicht berücksichtigt. Ebenfalls kostenneutral für die Staatsrechnung ist die neue Verrechnungsart der Versicherungsprämien.

Für die Umsetzung der HR-Strategie und für das Mengenwachstum werden personelle Ressourcen benötigt. Mit dem Zusatzkredit zur Globalbudgetperiode 2022 bis 2024 (SGB 0223/2023) wurden bereits 2 Stellen Business Partner, 1 Stelle strategisches Recruiting, 1 zentrale Stelle sowie Lohnkosten aller Lernenden und 1,6 Stellen in der Personaladministration bewilligt.

4. Finanzströme und Investitionen ausserhalb Globalbudget

	Tausend Schweizer Franken	RE22	RE23	VA24	Plan25	Plan26	Plan27
Finanzgrössen ausserhalb Globalbudget							
AHV-Ersatzrenten		1'628	1'977	2'000	2'000	2'000	2'000
Beiträge Kinderbetreuung		506	535	420	550	550	550

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

Peter Hodel
Landammann

Andreas Eng
Staatsschreiber

7. **Beschlussesentwurf**

Globalbudget «Personalwesen» für die Jahre 2025 bis 2027

Der Kantonsrat von Solothurn, gestützt auf Artikel 74 Abs. 1 Buchst. b und Abs. 2 der Kantonsverfassung vom 8. Juni 1986¹, gestützt auf § 19 Abs. 1 und § 20 des Gesetzes über die wirkungsorientierte Verwaltungsführung vom 3. September 2003 (WoV-G)², nach Kenntnisnahme von Botschaft und Entwurf des Regierungsrates vom 24. September 2024 (RRB Nr. 2024/1566), beschliesst:

1. Für das Globalbudget «Personalwesen» werden für die Jahre 2025 bis 2027 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 von zielgruppengerechten Informationen, gezieltem Markenaufbau (Employer Brand) und Recruiting-Initiativen sowie Personalführungsinstrumenten und digitaler HR-Prozesse
 - 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 2025 bis 2027 ein Verpflichtungskredit von 21'850'000 Franken beschlossen.
3. Die Kürzung infolge der Kostenverschiebungen für das Jahr 2025 wird bei den Ämtern im Voranschlag 2026 vorgenommen.
4. 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.
5. Der Regierungsrat wird mit dem Vollzug beauftragt.

Im Namen des Kantonsrates

Präsident

Ratssekretär

Dieser Beschluss unterliegt nicht dem Referendum.

¹ BGS 111.1

² BGS 115.1

Verteiler KRB

Finanzdepartement

Personalamt

Amt für Finanzen

Parlamentscontroller

Kantonale Finanzkontrolle

Parlamentsdienste