



Vorlage an den Landrat des Kantons Basel-Landschaft

Titel: **Mündliche Anfragen
für die Landratssitzung vom 28. Februar 2013**

Datum: 26. Februar 2013

Nummer: 2013-057

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

Beantwortung der Interpellation ([2012/367](#)) von Gerhard Schafroth, GLP, vom 29. November 2012: „Personalfluktuationsrate in der Kantonalen Verwaltung“

vom 5. März 2013

1. Text der Interpellation:

Ein Quervergleich mit sechs Kantonen (vgl. Basellandschaftliche Zeitung vom 25. Mai 2012) zeigt, dass in der Baselbieter Kantonsverwaltung nur gerade 7 % der Angestellten länger als 10 Jahre für den Arbeitgeber Kanton BL tätig sind. Ebenso auffallend sind die zahlreichen Abgänge im Kaderbereich. Weiter fallen in der Jahresplanung 2013 die hohen Budgetkredite für die Überbrückungsrenten für vorzeitige Pensionierungen auf.

Dies sind Indizien für eine vergleichsweise hohe Fluktuationsrate in der Baselbieter Verwaltung. Eine hohe Personalfluktuationsrate ist immer mit zusätzlichen Kosten verbunden, welche bei der Rekrutierung und der Einarbeitung der neuen Mitarbeitenden anfallen.

Ich bitte den Regierungsrat um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Wie hoch ist die Fluktuationsrate (Eigenkündigungen, ohne ordentliche oder vorzeitige Pensionierungen) in den Jahren 2008 - 2012, und zwar differenziert nach Hierarchiestufen, Geschlecht, Beschäftigungsdauer und Direktion. Wie sieht ein Fluktuationsratenvergleich mit anderen kantonalen Verwaltungen oder mit Unternehmen in der Privatwirtschaft aus?
2. Wie hoch ist die Anzahl der Personalabgänge als Folge von vorzeitigen Pensionierungen in den Jahren 2008 bis 2013? Wie hoch sind die damit verbundenen Kosten für die Überbrückungsrenten? Resultiert mit den Neuanstellungen eine Differenz zu den bisherigen Personalkosten (z.B. infolge tieferer Erfahrungsstufe)? Wenn ja, wie hoch ist diese?
3. Wie hoch ist die Anzahl der Personalabgänge als Folge von ordentlichen Pensionierungen in den Jahren 2008 bis 2013?
4. Werden bei Personalausritten die Abläufe und Organisationseinheiten systematisch auf Effizienzsteigerungspotential überprüft?

5. Werden mit den austretenden Mitarbeitenden strukturierte Austrittsgespräche geführt? Wenn ja, welches sind die Hauptgründe für die Eigenkündigungen?

6. Welches waren die Ergebnisse der letzten Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage? Welche Massnahmen hat der Regierungsrat eingeleitet? Wann ist die nächste Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage geplant?

2. Einleitende Bemerkungen

Die im zitierten Artikel der Basellandschaftlichen Zeitung vom 25. Mai 2012 angegebenen Zahlen sind teilweise richtig, aber teilweise auch falsch. Der Regierungsrat hat die Angaben der Basellandschaftlichen Zeitung überprüfen lassen. Da der Beitrag in der Folge in der Öffentlichkeit kein Echo gefunden hat, wurde auf eine Gegendarstellung verzichtet.

Die Datenquelle, welche dem Artikel zu Grunde liegt, ist die BADAC Datenbank (Datenbank über die Schweizer Kantone und Städte des Hochschulinstituts für öffentliche Verwaltung [IDHEAP] in Lausanne). Gemäss Angaben der BADAC stammen die Zahlen aus dem Jahr 2008. Verschiedene Daten und Informationen, die BADAC nicht direkt aus der öffentlichen Statistik beziehen kann, stammen in der Regel aus einer BADAC-eigenen Erhebung.

3. Beantwortung der Fragen

1. Wie hoch ist die Fluktuationsrate (Eigenkündigungen, ohne ordentliche oder vorzeitige Pensionierungen) in den Jahren 2008 - 2012, und zwar differenziert nach Hierarchiestufen, Geschlecht, Beschäftigungsdauer und Direktion. Wie sieht ein Fluktuationsratenvergleich mit anderen kantonalen Verwaltungen oder mit Unternehmen in der Privatwirtschaft aus?

Die Fluktuation beim Kanton Basel-Landschaft ist nicht auffällig und stabil. Per Ende des Jahres 2012 liegt die durchschnittliche Anstellungsdauer beim Kanton bei 13 Jahren und der Median bei 11 Jahren. Das heisst, die Hälfte des Personals arbeitet schon länger als 11 Jahre beim Kanton. Dass der Durchschnitt höher als der Median liegt, bedeutet, dass die langjährigen Mitarbeitenden sehr lange beim Kanton bleiben.

Die echte Fluktuation (Anzahl Kündigung dividiert durch Anzahl Mitarbeitende ohne Pensionierungen) schwankte in den letzten Jahre stabil um 4%. Umgerechnet auf Anzahl Jahre heisst das, dass sich die Mitarbeitenden im Mittel erst nach etwa 25 Jahren entscheiden, ihre Stelle auf freien Wunsch hin zu verlassen.

Im Vergleich zur Privatwirtschaft entspricht dies langen Anstellungsdauern bzw. tiefen Fluktuationsraten. Sie sind sogar so tief, dass - handelte es sich um ein privatwirtschaftliches Unternehmen, das sich in einem dynamischen Marktumfeld bewähren muss - die Überlegung angebracht wäre, ob nicht Massnahmen zur Erneuerung der Belegschaft erforderlich wären, um beweglich zu bleiben.

Da die Fluktuationsrate unauffällig ist, bestand in den vergangenen Jahren kein Bedarf, die Fluktuation nach Eigenkündigungen, mit und ohne ordentliche oder vorzeitige Pensionierungen sowie differenziert nach Hierarchiestufen, Geschlecht, Beschäftigungsdauer und Direktion auszuwerten. Die angeforderten Angaben müssten für die Jahre 2008 bis 2010 aus dem alten, nicht mehr aktiven Personalinformationssystem abgefragt werden. Mit der Einführung des neuen SAP- Personalin-

formationssysteme stehen solche Informationen den Direktionen und Anstellungsbehörden mit individualisierbaren Abfragemöglichkeiten zur Verfügung. Die Situation präsentierte sich in den letzten drei Jahren wie folgt:

Echte Fluktuation (Kündigung durch Arbeitnehmende, ohne Pensionierung, Invalidisierung usw.)

2012							
Direktion	Geschlecht	oberes Kader	mittleres Kader	unteres Kader	unterstes Kader	ohne Kaderfunktion	Gesamt
Alle Direktionen	männlich	5.97%	2.92%	0.91%	3.89%	2.27%	3.18%
Alle Direktionen	weiblich		8.57%	6.12%	6.33%	4.41%	5.73%
Alle Direktionen	Gesamt	5.19%	4.07%	1.87%	4.99%	3.41%	4.27%
FKD	männlich	12.50%	6.67%	6.67%	4.76%		5.24%
FKD	weiblich			14.29%	7.83%	8.33%	7.98%
FKD	Gesamt	12.50%	5.26%	9.09%	6.11%	7.14%	6.50%
BUD	männlich	6.25%	5.00%	2.44%	2.31%		2.72%
BUD	weiblich		20.00%		4.82%		4.42%
BUD	Gesamt	6.25%	6.67%	1.96%	2.85%		3.09%
VGD	männlich				5.41%	12.50%	4.76%
VGD	weiblich				6.94%	5.00%	6.06%
VGD	Gesamt				6.16%	7.14%	5.39%
BKSD	männlich	12.50%	2.56%		5.22%		4.20%
BKSD	weiblich		11.11%		4.04%	2.65%	3.97%
BKSD	Gesamt	11.76%	5.26%		4.43%	2.07%	4.06%
SID	männlich				4.01%	2.32%	2.38%
SID	weiblich			9.09%	8.64%	4.81%	6.56%
SID	Gesamt			1.25%	6.07%	3.41%	4.02%

2011							
Direktion	Geschlecht	oberes Kader	mittleres Kader	unteres Kader	unterstes Kader	ohne Kaderfunktion	TOTAL
		%	%	%	%	%	%
Alle Direktionen	männlich		1.45%	0.50%	2.85%	4.70%	2.75%
Alle Direktionen	weiblich	15.38%	2.86%		6.10%	4.82%	5.51%
Alle Direktionen	Gesamt	2.47%	1.73%	0.40%	4.37%	4.76%	3.96%
FKD	männlich				1.56%		1.16%
FKD	weiblich	50.00%			5.56%	5.00%	5.56%
FKD	Gesamt	10.00%			3.39%	4.35%	3.29%
BUD	männlich		2.33%	2.44%	1.89%		1.91%
BUD	weiblich	100.00%			9.52%	6.25%	8.70%
BUD	Gesamt	6.25%	2.08%	2.00%	3.72%	5.26%	3.53%
VGD	männlich				2.78%		2.02%
VGD	weiblich		20.00%		7.79%		6.67%
VGD	Gesamt		7.69%		5.37%		4.41%
BKSD	männlich		2.56%		3.52%	3.85%	2.94%
BKSD	weiblich				5.56%	4.17%	4.93%
BKSD	Gesamt		1.75%		4.88%	4.10%	4.19%
SID	männlich				4.03%	5.02%	3.54%
SID	weiblich				5.16%	5.33%	4.97%
SID	Gesamt				4.53%	5.15%	4.09%

2010*		oberes Kader	mittleres Kader	unteres Kader	unterstes Kader	ohne Kaderfunktion	TOTAL
Direktion	Geschlecht	%	%	%	%	%	%
Alle Direktionen	männlich		1.48%		1.44%	2.76%	1.61%
Alle Direktionen	weiblich		5.88%		4.56%	2.82%	3.94%
Alle Direktionen	Gesamt		2.37%		2.92%	2.79%	2.60%
FKD	männlich				1.85%		1.37%
FKD	weiblich				0.98%	2.56%	1.28%
FKD	Gesamt				1.43%	2.08%	1.32%
BUD	männlich		4.44%				0.82%
BUD	weiblich				3.75%		2.78%
BUD	Gesamt		4.00%		0.88%		1.27%
VGD	männlich						
VGD	weiblich				3.66%	5.26%	3.74%
VGD	Gesamt				1.92%	4.00%	1.91%
BKSD	männlich				1.46%		1.23%
BKSD	weiblich		5.88%		7.69%	1.37%	6.39%
BKSD	Gesamt		1.82%		5.79%	0.92%	4.45%
SID	männlich				3.11%	3.31%	2.43%
SID	weiblich		25.00%		1.75%	3.43%	2.73%
SID	Gesamt		2.94%		2.57%	3.36%	2.53%

*Hinweis: Zahlen für 2010 sind nur bedingt aussagekräftig, wegen unterjähriger SAP HCM Einführung

Der Kanton Basel-Landschaft erhebt keine Zahlen anderer kantonalen Verwaltungen oder privatwirtschaftlicher Unternehmen. Aufgrund der stabilen, tiefen Fluktuationsrate, bestand bisher auch kein Bedarf, diese Zahlen extern einzukaufen. Die geforderten Vergleichsdaten sind bei spezialisierten Anbietern verfügbar. Der Kauf der Vergleichsdaten für die geforderten Jahre würde etwa CHF 10'000.- kosten. Erfahrungsgemäss ist eine eigene Erhebung bei anderen Firmen innert nützlicher Frist nicht möglich, da diese bereits durch die regelmässigen privaten und öffentlichen Erhebungen stark ausgelastet sind.

Da die Ausgangslage auf Basis des Artikels der Basellandschaftlichen Zeitung falsch dargestellt war, die suggerierte Problematik nicht vorhanden ist, die Auswertung der eigenen Daten in der geforderten Differenzierung über die weiter zurückliegende Zeitperiode sehr aufwändig wäre und der Einkauf der geforderten Vergleichsdaten unverhältnismässige Kosten verursachen würde, wird auf die geforderte Detail-Auswertung früherer Jahre und den Firmenvergleich verzichtet.

2. Wie hoch ist die Anzahl der Personalabgänge als Folge von vorzeitigen Pensionierungen in den Jahren 2008 bis 2013? Wie hoch sind die damit verbundenen Kosten für die Überbrückungsrenten?

Resultiert mit den Neuanstellungen eine Differenz zu den bisherigen Personalkosten (z.B. infolge tieferer Erfahrungsstufe)? Wenn ja, wie hoch ist diese?

Die Beantwortung der beiden Fragen ist ausgesprochen komplex. Die Überbrückungsrenten werden von der Basellandschaftlichen Pensionskasse (BLPK) und nicht vom Kanton getragen. Damit sind die Kosten für diese Renten nicht in der Rechnung des Kantons enthalten.

Die Frage, ob durch die Neubesetzung von Stellen, welche infolge Pensionierung frei geworden sind, nicht Einsparungen erzielt werden, kann bejaht werden. Die durchschnittliche Erfahrungsstufe beim Kanton ist 14, bei Neueintretenden ist der Durchschnitt bei Stufe 5. Bei den Pensionierten entspricht die mittlere Stufe praktisch dem Maximum, also Stufe 27. Die Differenz zwischen Stufe 5 und 14 beträgt etwa 10%, die Differenz zwischen Stufe 5 und 27 beträgt etwa 15%. Entgegen der verbreiteten Auffassung hat der jährliche Stufenanstieg nicht automatisch zur Folge, dass die Lohnsumme steigt. Nur bezogen auf das Personal, das bleibt, erhöhen sich die Löhne durch den Stufenanstieg. Je nach Art und Höhe der Fluktuation ergeben sich aber kompensatorische Effekte. Das heisst in Jahren mit kurzfristig höherer Fluktuation kann eher mit Einsparungen gerechnet werden.

Der Interpellant weist aber in Frage 4 richtigerweise darauf hin, dass bei Stellenneubesetzungen zuerst geprüft werden muss, ob die Stellenbesetzung überhaupt wieder erforderlich ist, inwieweit die Arbeiten neu organisiert werden sollen, und wie gross das neue Pensum sein soll. Gerade bei Mitarbeitenden, welche unmittelbar vor der Pensionierung stehen, wird in der Regel bis zu deren Pensionierung gewartet, bis eine Neuorganisation erfolgt. Bei Pensionierungen werden im Unterschied zu anderen Stellenwechseln die Stellen häufiger neu definiert. Damit kann aber auch kein sinnvoller Vergleich der Personalkosten mehr gemacht werden, da die wieder zu besetzenden Stellen neu gestaltet worden sind, andere Aufgaben wahrgenommen werden, die Lohnklasseneinreihung wie auch der Sollbeschäftigungsgrad sich geändert haben können.

Die Zahlen der vorzeitigen Pensionierungen präsentieren sich wie folgt:

Direktion	2012	2011	2010
FKD	3	5	
VGD	6	6	7
BUD	6	12	9
SID	20	9	6
BKSD	47	29	26
Gerichte		4	1
Kant.Behörden	1		
Total	83	65	49

Die Frage zu den Personalabgängen als Folge von vorzeitigen Pensionierungen und deren Kosten wurde im Rahmen der Kommissionsberatungen zur Vorlage 2012/176 (Revision der BLPK) wie folgt ausführlich beschrieben und beantwortet:

g. In beiden Varianten sind die finanziellen Konsequenzen möglichst vollständig aufzuzeigen, die sich ergeben durch den vorzeitigen Weggang von Personal aufgrund der Verschlechterung der Vorsorgeregelung.

Vorerst gilt festzuhalten, dass sich die Vorsorgeregelung aus Sicht der FKD beim Vorsorgeplan nicht verschlechtert. In Bezug auf die Beiträge halten wir folgendes fest: Gemäss den Angaben auf Seite 180ff der Landratsvorlage (2012/176) werden während der Ausfinanzierung der BLPK die Beiträge für die jüngeren Arbeitnehmenden minim, ab dem 45. Altersjahr spürbar und nach dem vollendeten 55. Altersjahr erheblich höher (Basis Medianlohn von CHF 90'000). Die älteren Mitarbeitenden kommen aber in den Genuss der Besitzstandswahrung.

Da der Vorsorgeplan (Leistungsniveau) unabhängig ist von der Wahl des Kapitalisierungsverfahrens (Voll- oder Teilkapitalisierung) sind die beiden Pläne und somit auch die Vorsor-

gekosten (Spar- und Risikobeiträge) grundsätzlich identisch. Ändern können sich der Schlüssel zwischen den Beiträgen der Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden. Zusätzlich werden Umlagebeiträge im System der Teilkapitalisierung notwendig.

Aufgrund der bisherigen grosszügigen Unterstützung der vorzeitigen Pensionierung (Arbeitgebende die Hälfte des notwendigen Wegkaufs, maximal CHF 25'000 pro Jahr; BLPK kollektiv finanzierte Überbrückungsrente von CHF 20'880 pro Jahr) liessen sich in den letzten Jahren rund 60% der Mitarbeitenden frühzeitig pensionieren (auf Niveau Gesamtkasse).

Alle Pensionierungen, inkl. Lehrer (*)			
Jahr	Anzahl	Total	
		davon vorzeitig	Anteil vorzeitig in %
2011	444	262	59.0
2010	395	236	59.7
2009	405	266	65.7

Mit dem neuen BLPK-Dekret fallen diese Kosten weg. Insofern fallen hier die bisherigen jährlichen Kosten von ca. CHF 22 Mio. beim Kanton weg. Die BLPK wird ebenfalls um rund CHF 11 Mio. (Gesamtkasse) bzw. rund CHF 5 Mio. (Kantonsbestand) pro Jahr bei der Überbrückungsrente entlastet (Basis Zahlen 2011).

Per 31. Dezember 2013 können mit Stand 1. Juni 2012 folgende Anzahl Mitarbeitende vorzeitig in Pension gehen.

Verwaltungspersonal:

Gesamtergebnis	272
60	71
61	69
62	52
63	45
64	35

Lehrkräfte:

Gesamtergebnis	449
60	153
61	142
62	94
63	60

Bis zum 31.12.2013 werden sich diese Zahlen durch die „ordentlichen“ vorzeitigen Pensionierungen von rund 60% pro Jahr noch zusätzlich reduzieren, zumal im Rahmen des Entlastungspakets 2012/13 sowohl im Bereich Vormundschaftswesen und Zivilverwaltung noch ein Stellenabbau mit einer Häufung von vorzeitigen Pensionierungen anstehen. Dass auch ohne Reform der BLPK vorzeitige Pensionierungen üblich sind, zeigen die Zahlen der Kantonsverwaltung eindrücklich. Per 30. November 2011 betrug die Gesamtzahl der Mitarbeitenden, die per 31. Dezember 2013 mindestens 60 Jahre alt waren, noch 320 Personen.

Somit sind innerhalb von 6 Monaten 48 Personen vorzeitig in den Ruhestand getreten (ohne Berücksichtigung allfälliger Ein- und Austritte).

Die Gesamtkosten aufgrund der vorzeitigen Pensionierungen sind schwierig zu berechnen. Prinzipiell werden die Gesamtkosten durch das neue BLPK-Dekret billiger zu stehen kommen. Fallen doch einerseits die Beiträge des Kantons an den Wegkauf und bei der BLPK die Überbrückungsrente weg. Somit fallen bei einer Person, die sich mit 60 Jahren vorzeitig pensionieren will, Kosten von maximal CHF 100'000 (Beitrag an den Wegkauf der Rentenkürzung) beim Kanton und CHF 83'520 (20'880 x 4 Jahre) bei der BLPK weg. Zudem werden auch die Lohnkosten sinken, weil die austretenden Mitarbeitenden tendenziell einen höheren Lohn haben als die neu angestellten Mitarbeitenden. Auf der anderen Seite wird der Kanton Fachwissen und Erfahrung verlieren, allenfalls Schwierigkeiten haben, Mitarbeitende mit dem notwendigen Fachwissen zu finden, zusätzliche Kosten für die Personalsuche und die Einarbeitung und entsprechende Produktivitätsverluste haben. Diese Kosten sind aber sehr schwierig zu schätzen, zumal sie auch von der Qualität der neu rekrutierten Mitarbeitenden abhängen.

3. Wie hoch ist die Anzahl der Personalabgänge als Folge von ordentlichen Pensionierungen in den Jahren 2008 bis 2013?

Wie bereits dargelegt, sind die Zahlen der Jahre 2008 bis teilweise 2010 nicht im laufenden Informationssystem verfügbar. Da auch die der Frage zugrunde liegende Ausgangslage nicht zutrifft, werden hier nur die Jahre 2010 bis 2012 abgebildet. Aufgrund des eben erst begonnenen Jahres 2013 wird auf dessen Abbildung verzichtet.

Ergänzend werden in der folgenden Tabelle neben den ordentlichen auch die vorzeitigen Pensionierungen abgebildet.

Pensionierungen	2012			2011			2010		
	ordentlich	vorzeitig	Total	ordentlich	vorzeitig	Total	ordentlich	vorzeitig	Total
Direktion	4	3	7	3	5	8	3		3
VGD	5	6	11	2	6	8	6	7	13
BUD	7	6	13	8	12	20	9	9	18
SID	11	20	31	7	9	16	3	6	9
BKSD	24	47	71	44	29	73	23	26	49
Gerichte					4	4	2	1	3
Kant.Behörden		1	1	1		1			
Total	51	83	134	65	65	130	46	49	95

4. Werden bei Personalausritten die Abläufe und Organisationseinheiten systematisch auf Effizienzsteigerungspotential überprüft?

Wie in der Antwort zu Frage 2 beschrieben, ist dies der Fall. Die Dienststellen prüfen in der Regel die Notwendigkeit einer Wiederbesetzung, sie überprüfen die Zweckmässigkeit der Aufgabenzuordnung und den tatsächlich benötigten Beschäftigungsgrad. Lediglich in den Bereichen, welche mit festen Stellendotationen bzw. festen Formeln arbeiten (insbes. Schulen, Polizei), entfällt diese

Prüfung. Die Dienststellen beantragen die Stellenbesetzung bei ihrer Direktion, welche den Antrag prüft und den Entscheid trifft.

Der Regierungsrat hat zur wirksameren Steuerung der Stellenentwicklung vor einigen Jahren den Soll-Stellenplan wieder eingeführt und sich in den vergangenen Jahren bei jeder Budgetierung einen Stellenstopp zum Ziel gesetzt, wie es ein früherer parlamentarischer Vorstoss verlangt. Das Entlastungspaket 12/15 (LRV Nr. 2011/296 vom 1. November 2011) beinhaltet ausserdem das Vorhaben zur Optimierung des Personalwesens (Ü-2). Darin enthalten sind das Teilprojekt Ü-2b "**Keine automatische Wiederbesetzung von Vakanzen**" und das Teilprojekt Ü-2c "**Wirksame Steuerung der Stellenentwicklung**". Im Rahmen des Teilprojekts Ü-2c wird ein Modell geprüft, mit welchem der Personalaufwand noch besser auf den Soll-Stellenplan abgestimmt werden kann. Damit sollen nicht nur der Personalbestand sondern auch die gesamten Personalkosten stabilisiert werden. Wenn also beispielsweise an einer Stelle Mehraufwand für Lohnklassenerhöhungen entstehen, muss bei einer anderen Stelle eine Kompensation erfolgen. Die Entwicklung des Konzepts für einen solchen Lösungsansatz und die Umsetzung sind derzeit in Arbeit und sollen ohne externe Unterstützung realisiert werden.

5. Werden mit den austretenden Mitarbeitenden strukturierte Austrittsgespräche geführt? Wenn ja, welches sind die Hauptgründe für die Eigenkündigungen?

Die Anstellungsbehörde und die Vorgesetzten führen das Austrittsgespräch mit den Mitarbeitenden. Darüber hinaus erfolgt eine schriftliche Austrittsbefragung der austretenden Mitarbeitenden. Der Fragebogen ist öffentlich und kann auf der Internetseite des Personalamts www.bl.ch/pa eingesehen werden.

Das gegenwärtig noch eingesetzte Befragungsinstrument wurde gerade überarbeitet. Das neue Instrument, welches vor allem mit der Mitarbeitendenzufriedenheitsbefragung abgestimmt ist, wird im 2. Halbjahr 2013 eingeführt.

Die Austrittsgründe werden durch die Anstellungsbehörde erhoben. Im Personalinformationssystem werden nur die Hauptgründe (Pensionierung, Invalidisierung, Kündigung durch Arbeitgeber, Kündigung durch Mitarbeiter, usw.) erfasst. Auf die Erfassung tiefer liegender Motive (z.B. Unzufriedenheit mit dem Lohn, mit der Arbeit, mit den Vorgesetzten u.dgl.) wird im Personalinformationssystem verzichtet. Die Auskunftsbereitschaft und Offenheit der ausgetretenen Mitarbeitenden ist diesbezüglich auch nicht genügend hoch, als dass die Gründe zuverlässig erfasst werden könnten. Die Motive können auch vielfältig und vielschichtig sein, was eine einfache Codierung verunmöglicht. Die Aufsichtsstelle Datenschutz lehnt zudem die Speicherung von betrieblich nicht zwingend erforderlichen Daten klar ab.

6. Welches waren die Ergebnisse der letzten Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage? Welche Massnahmen hat der Regierungsrat eingeleitet? Wann ist die nächste Mitarbeiterzufriedenheitsumfrage geplant?

Zu den Ergebnissen der Mitarbeitendenzufriedenheitsumfrage wurden entsprechende Berichte und Medienmitteilungen publiziert. Dem Landrat wurde mit der Vorlage 2012-163 vom 12. Juni 2012 zur Beantwortung des Postulats 2006/016 von Marc Joset: "Personalbefragung der Mitarbeitenden des Kantons" ausführlich berichtet. Die Antwort ist unter www.baselland.ch/fileadmin/baselland/files/docs/parl-ik/vorlagen/2012/2012-163.pdf verfügbar.

Die Kurzinformation und die Medieninformation zu den Ergebnissen der Mitarbeitendenzufriedenheitsumfrage sind unter www.baselland.ch/fileadmin/baselland/files/docs/fkd/mitfkd/mit-fkd_2009-01-19_kurzinformation.pdf und der ausführliche Bericht unter www.baselland.ch/fileadmin/baselland/files/docs/fkd/mitfkd/mit-fkd_2009-01-19_mitarbeitendenbefragung_2008.pdf abrufbar.

Den aufgeführten Informationen ist zu entnehmen, dass die festgestellten Problembereiche analysiert wurden und ein Follow-Up-Prozess gestartet worden ist. Dabei wurden Massnahmen auf Stufe Kanton, Direktionen und Dienststellen umgesetzt.

Ursprünglich war geplant, 2013 wieder eine Mitarbeitendenzufriedenheitsumfrage durchzuführen. Angesichts des Entlastungspakets, das viele Mitarbeitende nicht nur aufwandmässig neben dem üblichen Tagesgeschäft belastet, sondern auch durch die in der Öffentlichkeit geschürte Verunsicherung und Stimmungsmache gegen den Kanton, werden diese zwangsläufig eher negativ gestimmt, was sich in der Umfrage unzweifelhaft abbilden würde. Deshalb ist geplant, die nächste Mitarbeitendenzufriedenheitsumfrage erst nach Abschluss der Umsetzung des Entlastungspakets durchzuführen.

Liestal, 5. März 2013

Im Namen des Regierungsrates

Die Präsidentin: Pegoraro

Der Landschreiber: Achermann