

## Vorlage an den Landrat

---

**Titel:** Beantwortung der Interpellation [2017-089](#) von Dominik Straumann, SVP-Fraktion: «Fragwürdige Personalpolitik des Kantons Basel-Landschaft, im Speziellen in der SID»

**Datum:** 2. Mai 2017

**Nummer:** 2017-089

**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

2017/089

### **Beantwortung der Interpellation 2017-089 von Dominik Straumann, SVP-Fraktion: «Fragwürdige Personalpolitik des Kantons Basel-Landschaft, im Speziellen in der SID»**

vom 02. Mai 2017

#### **1. Text der Interpellation**

Am 23. Februar 2017 reichte Dominik Straumann, SVP Fraktion, die Interpellation 2017-089 «Fragwürdige Personalpolitik des Kantons Basel-Landschaft, im Speziellen in der SID» ein. Sie hat folgenden Wortlaut:

Am 13. Februar 2017 erschien eine Medienmitteilung der Polizei Basel-Landschaft, in welcher bekannt gegeben wurde, dass Alexander Schocker neuer Leiter Forensik wird. Er wird seine Funktion per 1. Juli 2017 antreten. Sein Vorgänger verliess das Polizeikorps gemäss Mitteilung im Herbst 2016. Somit wurde die Stelle fast 1 Jahr durch eine Interims-Lösung besetzt. Diese Stellenbesetzung löst einmal mehr Unverständnis aus.

In den vergangenen Jahren kam es in der SID resp. der Polizei mehrfach zu Personalbesetzungen, welche zu Unverständnis und zu frühzeitigen Abgängen mit Freistellungen und entsprechenden Kostenfolgen für den Steuerzahler führten. Einige dieser Fälle lösten medialen Wirbel aus, wie z.B. die Anstellung von Sibel Arslan sowie aktuell die angekündigte Besetzung des neuen Leiters Forensik. Erwähnt sei auch der abrupte, geräuschvolle Abgang des langjährigen Mediensprechers der Polizei Basel-Landschaft, Meinrad Stöcklin, und die vorangegangene Anstellung von Barbara Richard. Daneben kam es in der HR-Abteilung der Polizei zu weiteren Anstellungen und anschliessenden Freistellungen mit Neubesetzungen. Zwei Themen haben sich in den letzten Jahren negativ entwickelt. Zum einen ist es die Besetzung von Kaderfunktionen durch ausländische Staatsbürger resp. Personen, welche keinen Bezug zur Region haben und zum zweiten die Häufung von Fehlbesetzungen in der SID resp. der Polizei. Diese bedenklichen Entwicklungen und die damit verbundenen Kostenfolgen für den Steuerzahler veranlassen mich, dem Regierungsrat die folgenden Fragen zu stellen:

1. Die Stelle der Funktion "Leiter Forensik" wurde als Offiziersstelle ausgeschrieben. Bei der Medienmitteilung schreibt man von der "erweiterten Polizeileitung" und gemäss Nachfrage soll es sich um eine Anstellung als Zivilperson handeln. Wie passen diese beiden Aussagen zueinander?

2. Ist es nicht vielmehr so, dass in der Polizei Basel-Landschaft nur Personen als Polizisten angestellt werden, welche über den Schweizerpass verfügen? Wenn ja, gibt es Zivilangestellte bei der Polizei mit hoheitlichen Befugnissen entsprechend denjenigen eines Polizisten?

3. Wer hat die erwähnten Personalmutationen, welche alle unter dem jetzigen Regierungsrat der SID und dem aktuellen Polizeikommandanten erfolgt sind, zu verantworten?
4. Welche Kosten für den Kanton (Evaluationsverfahren, Abgangsentschädigungen oder Lohnfortzahlungen, Einkauf Pensionskassengelder) entstanden insgesamt bei den genannten Funktionen resp. Personen bei der Polizei Basel-Landschaft?
5. Ist der Regierungsrat nicht auch der Meinung, dass Personen in Kaderfunktionen, welche aktiv in den Gesetzgebungsprozess einbezogen sind bzw. eine Rechtsanwendungsfunktion haben und die Entwicklung auf operativer Stufe unseres Kantons mitgestalten, mindestens aus der Region stammen und mit den hiesigen Gebräuchen und Gepflogenheiten vertraut sein sollten?
6. Ich bitte den Regierungsrat zu der von der BAZ publizierten Zahl von 9.2% Ausländeranteil beim Kanton Basel-Landschaft zusätzlich folgende Angaben zu machen:
  - a) Wie setzt sich diese Zahl genau zusammen (unteres/mittlere/oberes Kader)?
  - b) Bezieht sich die Definition von "Kader" auf Führungsfunktionen oder auch auf Projekt- und Fachkader?
  - c) Wie hoch ist der Ausländeranteil (Kader und Sachbearbeiter separat ausgewiesen) in den kantonsnahen Betrieben (Spitäler, Hardwasser AG, BLT, Schulen wie Sekundarstufe, Gymnasien, Berufsschule, FHNW oder der Uni Basel).
  - d) Wie hoch ist der Anteil von Hochschulabsolventen?
  - e) Wie viele von diesen Mitarbeitenden in Kaderfunktionen hatten vor ihrer Kadertätigkeit bereits für den Kanton resp. die kantonsnahen Betrieben gearbeitet?
7. Wie beurteilt der Regierungsrat diese Entwicklung resp. Bilanz über den Ausländeranteil in der Verwaltung oder in den kantonsnahen Betrieben?
8. Ich bitte den Regierungsrat zum Thema Pensionskassenleistungen folgende Angaben zu machen:
  - a) Wie funktioniert der Einkauf in die Pensionskassen bei Personen, welche unter- oder gar nicht versichert sind? Vor allem Ausländer, welche von ihrem früheren Arbeitgeber keine Freizügigkeitsleistung mitbringen.
  - b) Welche Bedingungen gelten für den Einkauf in die Pensionskasse?
  - c) Beteiligt sich der Kanton an diesem Einkauf und wenn ja, in welchem Umfang und zu welchen Konditionen?
  - d) Falls der Kanton zusätzliche Mittel einbringen muss, ab welchem Zeitpunkt erhält der Versicherte dieses Kapital bei einem Austritt? (nicht bei Übergang in Rente).

## **2. Einleitende Bemerkungen**

Es kommt in jeder Unternehmung immer wieder mal vor, dass eine sorgfältig rekrutierte Person nach ihrem Stellenantritt über kurz oder lang nicht die Erwartungen erfüllen kann, die in sie gesetzt worden sind. Natürlich sind solche Stellenbesetzungen im Nachhinein bedauerlich und es stellt sich immer die Frage, ob man diese Entwicklung schon bei der Anstellung hätte erkennen können. Dann gibt es auch in jeder Unternehmung Mitarbeitende, die sich über die Jahre so entwickeln,

dass sie die Anforderungen an die von Ihnen besetzte Stelle nicht mehr erfüllen können. Das kann auch damit zusammenhängen, dass sich das Profil der Stelle über die Jahre hinweg erheblich gewandelt hat und nicht mehr mit den Fähigkeiten des entsprechenden Mitarbeitenden übereinstimmt. Alle diese Fälle sind bedauerlich. Wenn festgestellt werden muss, dass Anforderungen und Leistungen nicht mehr übereinstimmen und trotz allen Anstrengungen auch nicht wieder in Übereinstimmung gebracht werden können, dann muss die Trennung in die Wege geleitet werden. Dies kann entweder auf dem langwierigen Weg über Vorgaben zu Leistung und Verhalten mit Verwarnung (in der nächsten Stufe bei Nichterfüllen der Vorgaben) und schliesslich mittels Kündigung bei dauerhaftem Nichterfüllen der Anforderungen geschehen. Dieser Weg ist häufig noch mit der Einlegung von Rechtsmitteln verbunden und dauert dann oft bis zu einem Jahr und mehr. Daneben gibt es den rascher wirksamen Weg des Aufzeigens der unüberbrückbaren Differenzen und des Aushandelns einer Trennung im gegenseitigen Einvernehmen. Dieser raschere Weg der Trennung beinhaltet regelmässig ein Angebot an den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin, welches ihm / ihr einen sicheren Übergang in eine neue Anstellung ermöglichen soll. Solche Angebote für Trennungsvereinbarungen kommen den Kanton insgesamt in praktisch allen Fällen erheblich günstiger zu stehen, als wenn der langwierige Weg über eine Kündigung gewählt wird.

Es ist zu beachten, dass die Polizei Basel-Landschaft operativ sehr erfolgreich unterwegs ist. Viele Zahlen der Kriminalstatistik zeigen ein sehr erfreuliches Bild (z.B. einen Rückgang der Einbrüche um über 40% in den letzten zwei Jahren) und auch die Aufklärungsraten entwickeln sich sehr positiv. Von daher besteht überhaupt kein Grund zur Vermutung, dass die falschen Kader eingestellt werden. Darauf hinzuweisen ist auch, dass bei der Polizei Basel-Landschaft in den vergangenen Jahren bis auf eine *einzigste Ausnahme (2017: Leitung Forensik)* alle Kaderfunktionen mit Schweizer Bürgerinnen und Bürgern besetzt worden sind.

### **3. Beantwortung der Fragen**

#### *Frage 1*

*Die Stelle der Funktion "Leiter Forensik" wurde als Offiziersstelle ausgeschrieben. Bei der Medienmitteilung schreibt man von der "erweiterten Polizeileitung" und gemäss Nachfrage soll es sich um eine Anstellung als Zivilperson handeln. Wie passen diese beiden Aussagen zueinander?*

#### Antwort

Es ist richtig, dass die Stelle als Offiziersstelle (Hauptmann) ausgeschrieben worden ist. Da es sich beim für diese Stelle bestqualifizierten Bewerber, Dr. Alexander Schocker um einen deutschen Staatsangehörigen handelt, entschied die Polizeileitung, ihn als zivilen Abteilungsleiter anzustellen. Die Funktion des Leiters Forensik beinhaltet nicht zwingend polizeiliche Befugnisse, so dass die Anstellung als Zivilperson möglich war. Als Zivilperson wird Alexander Schocker keinen Kommandopikettendienst leisten. Der mit der Reorganisation der Polizei Basel-Landschaft geschaffenen erweiterten Polizeileitung (bisher: Führungsrapport) gehören mehrere Zivilpersonen an, z.B. der Leiter Rechtsdienst, der Leiter Logistikabteilung oder die Leiterin Rechnungswesen und Controlling.

#### *Frage 2*

*Ist es nicht vielmehr so, dass in der Polizei Basel-Landschaft nur Personen als Polizisten angestellt werden, welche über den Schweizerpass verfügen? Wenn ja, gibt es Zivilangestellte bei der Polizei mit hoheitlichen Befugnissen entsprechend denjenigen eines Polizisten?*

Antwort

Gemäss § 12 des Polizeigesetzes (SGS 700) kann ausnahmsweise bei der Anstellung als Polizist oder Polizistin auf das Erfordernis des Schweizer Bürgerrechts verzichtet werden. Die Polizei Basel-Landschaft hat bisher von dieser Möglichkeit nicht Gebrauch gemacht. Gemäss § 9 des Polizeigesetzes verfügen nur Polizistinnen und Polizisten sowie Sicherheitsassistentinnen und Sicherheitsassistenten über polizeiliche Befugnisse. Zivilpersonen, die in polizeilichen Bereichen tätig sind, verfügen dagegen nicht über polizeiliche Befugnisse. Der Regierungsrat könnte ausnahmsweise auch Zivilpersonen polizeiliche Befugnisse übertragen. Es steht zurzeit nicht zur Diskussion, Zivilpersonen vollumfängliche polizeiliche Befugnisse zu gewähren. Der Leiter Forensik benötigt für die Ausführung seiner Funktion keine polizeilichen Befugnisse.

*Frage 3*

*Wer hat die erwähnten Personalmutationen, welche alle unter dem jetzigen Regierungsrat der SID und dem aktuellen Polizeikommandanten erfolgt sind, zu verantworten?*

Antwort

Anstellungsbehörde für die gesamte Sicherheitsdirektion sind der Direktionsvorsteher Isaac Reber und der Generalsekretär Stephan Mathis. Im Falle von Anstellungen von Kadern der Polizeileitung und der erweiterten Polizeileitung ist die Polizeileitung Antragstellerin und die Anstellungsbehörde entscheidet. Das Rekrutierungsverfahren wird in diesen Fällen durch die Polizeileitung bzw. den Bereich Human Resources der Polizei geführt. Im Falle von Kündigungen und Auflösungsvereinbarungen ist die Polizeileitung Antragstellerin. Die Anstellungsbehörde entscheidet und unterzeichnet die Vereinbarung, nachdem sie deren Inhalt geprüft und für richtig befunden hat.

*Frage 4*

*Welche Kosten für den Kanton (Evaluationsverfahren, Abgangsentschädigungen oder Lohnfortzahlungen, Einkauf Pensionskassengelder) entstanden insgesamt bei den genannten Funktionen resp. Personen bei der Polizei Basel-Landschaft?*

Antwort

Die Kosten für die Rekrutierung werden nicht für die einzelnen Fälle erhoben. Über die Inhalte der Auflösungsvereinbarungen wird jeweils Stillschweigen vereinbart, weshalb der Regierungsrat im Rahmen der Beantwortung dieser Interpellation keine Beträge nennen und auch keine anderen Angaben dazu machen will. Selbstverständlich gilt der Vorbehalt des Stillschweigens nicht gegenüber den Organen der Oberaufsicht des Landrats (Geschäftsprüfungskommission, Finanzkommission).

Der Einkauf in die Pensionskasse wird nicht durch den Kanton übernommen.

*Frage 5*

*Ist der Regierungsrat nicht auch der Meinung, dass Personen in Kaderfunktionen, welche aktiv in den Gesetzgebungsprozess einbezogen sind bzw. eine Rechtsanwendungsfunktion haben und die Entwicklung auf operativer Stufe unseres Kantons mitgestalten, mindestens aus der Region stammen und mit den hiesigen Gebräuchen und Gepflogenheiten vertraut sein sollten?*

Antwort

Personen in Kaderfunktionen, welche massgebenden Einfluss auf Gesetzgebung, Rechtsanwendung und operative Einsätze im Kanton Basel-Landschaft haben, sollten mit den Gegebenheiten unseres Kantons, mit Gebräuchen und Gepflogenheiten vertraut sein. Das hängt jedoch nicht direkt und zwingend damit zusammen, ob sie aus der näheren Region stammen oder in der näheren

Region ansässig sind. Die betreffenden Kadermitarbeitenden müssen sich selbstverständlich mit dem Kanton Basel-Landschaft identifizieren und die Interessen des Kantons und seiner Bevölkerung bestmöglich umsetzen. Es ist darauf hinzuweisen, dass der Rekrutierungsmarkt für die Polizei in unserem Raum sehr eingeschränkt ist. Es zeigt sich bei Stellenausschreibungen immer wieder, dass sich nur sehr wenige wirklich geeignete Kandidaten und Kandidatinnen melden. Im anspruchsvollen Umfeld der Polizei ist es sehr wichtig, fachlich und menschlich hervorragende Kader anzustellen. Daher müssen in Bewerbungsverfahren auch qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber ausserhalb des inländischen Arbeitsmarkts geprüft werden.

Beim Bestreben, die bestmöglichen Personen für eine Stelle zu finden, dürfen Kriterien wie Herkunft und Nationalität, Geschlecht, Konfession, politische Ausrichtung etc. nicht im Vordergrund stehen. Entscheidend ist die Kompetenz in fachlicher und menschlicher Hinsicht.

#### *Frage 6*

*Ich bitte den Regierungsrat zu der von der BAZ publizierten Zahl von 9.2% Ausländeranteil beim Kanton Basel-Landschaft zusätzlich folgende Angaben zu machen:*

*a) Wie setzt sich diese Zahl genau zusammen (unteres/mittlere/oberes Kader)?*

Antwort

Vorausschickend ist folgende Korrektur anzubringen: Bei der von der BAZ publizierten Zahl hat sich ein Tippfehler eingeschlichen. Das Personalamt hat den korrekten Wert von 9.8 % Ausländeranteil übermittelt. Dieser Wert bezieht sich auf alle Mitarbeitenden im Kanton Basel-Landschaft.

Beim Kader sehen die Werte per Stichtag 31. Januar 2017 wie folgt aus:

Unteres Kader: 4.4% Ausländeranteil  
 Mittleres Kader: 8.2% Ausländeranteil  
 Oberes Kader: 2.5% Ausländeranteil

*b) Bezieht sich die Definition von "Kader" auf Führungsfunktionen oder auch auf Projekt- und Fachkader?*

Antwort

Der Kaderbegriff umfasst Führungs-, Projekt- und Fachkader.

*c) Wie hoch ist der Ausländeranteil (Kader und Sachbearbeiter separat ausgewiesen) in den kantonsnahen Betrieben (Spitäler, Hardwasser AG, BLT, Schulen wie Sekundarstufe, Gymnasien, Berufsschule, FHNW oder der Uni Basel)?*

Antwort

Die kantonalen Schulen sind bereits in der Auswertung zu den Kantonsangestellten enthalten. Von den kantonalen Beteiligungen wurden nicht alle Angaben in den vom Interpellanten vorgegebenen Kaderkategorien getätigt. Deshalb beschränkt sich die Beantwortung auf den Ausländeranteil bei den Mitarbeitenden und auf den Ausländeranteil im Kader. Welche Mitarbeitenden die einzelnen Beteiligungen als Kadermitarbeitende bezeichnen, erfolgte gemäss der Definition der jeweiligen Institutionen.

	Ausländeranteil Mitarbeitende	Ausländeranteil Kader
UKBB	k.A.	43.3%
KSBL	40.7%	34.8%
PBL	34.2%	28.6%
Hardwasser AG	0.0%	0.0%
BLT	25.7%	14.0%
FHNW	25.8%	30.7%
Uni Basel	45.5%	51.4%

*d) Wie hoch ist der Anteil von Hochschulabsolventen?*

Antwort

Der Anteil an Hochschulabsolventen und Hochschulabsolventinnen bei den ausländischen Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung liegt bei 40.3%.

*e) Wie viele von diesen Mitarbeitenden in Kaderfunktionen hatten vor ihrer Kadertätigkeit bereits für den Kanton resp. die kantonsnahen Betrieben gearbeitet?*

Antwort

Diese Frage kann nicht beantwortet werden, da die dafür nötigen Daten nicht erhoben werden und somit auch nicht zur Verfügung stehen.

*Frage 7*

*Wie beurteilt der Regierungsrat diese Entwicklung resp. Bilanz über den Ausländeranteil in der Verwaltung oder in den kantonsnahen Betrieben?*

Antwort

Der Bedarf an gut ausgebildeten Fachkräften ist weiterhin schweizweit sehr hoch. Das gilt auch für den Kanton Basel-Landschaft. Gewisse Stellen können nur mit Spezialisten und Spezialistinnen besetzt werden, welche oft in der Schweiz nicht zu finden sind. Sei es, dass diese Ausbildung in der Schweiz nicht angeboten wird oder weil der Arbeitsmarkt in der Schweiz für bestimmte Funktionen so ausgetrocknet ist, dass die Stelle mit ausländischen Arbeitskräften besetzt werden muss. Das zeigt sich insbesondere in medizinischen Berufen und im Hochschulbereich.

Der Anteil der ausländischen Mitarbeitenden in der Verwaltung und an den Schulen im Kanton Basel-Landschaft ist nach wie vor gering und gemessen in absoluten Zahlen stabil. Per Stichtag 31.1.2017 waren 9.8 % oder 559 aller kantonalen Mitarbeitenden ausländische Staatsangehörige. 2011 arbeiteten 555 ausländische Staatsangehörige für den Kanton. Als Vergleich: Der Ausländeranteil an der kantonalen Wohnbevölkerung lag im dritten Quartal 2016 bei 22.6%. Der Wert der ausländischen Mitarbeitenden in der kantonalen Verwaltung liegt deutlich tiefer als in den meisten kantonalen Beteiligungen.

Für die Verwaltung sind in der Regel die Mitglieder des Regierungsrates als Gremium oder als Direktionsvorstehende die verantwortliche Anstellungsinstanz. Da der Anteil an ausländischen Arbeitskräften in ihrem Verantwortungsbereich stabil ist und weiterhin deutlich unter dem Anteil der ausländischen Wohnbevölkerung liegt, sieht der Regierungsrat keinen Handlungsbedarf.

*Frage 8*

*a) Wie funktioniert der Einkauf in die Pensionskassen bei Personen, welche unter- oder gar nicht versichert sind? Vor allem Ausländer, welche von ihrem früheren Arbeitgeber keine Freizügigkeitsleistung mitbringen.*

Antwort

Das Vorsorgereglement der Basellandschaftlichen Pensionskasse (BLPK) ermöglicht sämtlichen Versicherten, die nach dem 1. Januar - nach Vollendung des 24. Altersjahres - in die Kasse eingetreten sind, jederzeit einen freiwilligen Einkauf zwecks Schliessung allfälliger Beitragslücken. Dies unter der Voraussetzung, dass zusammen mit der Anrechnung von allfälligen Freizügigkeitsleistungen aus früheren Vorsorgeverhältnissen bei anderen Vorsorgeeinrichtungen ein Einkaufspotential verbleibt. Gemäss den bundesrechtlichen Bestimmungen des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG) darf für Personen, die aus dem Ausland zuziehen und die noch nie einer Vorsorgeeinrichtung in der Schweiz angehört haben, in den ersten fünf Jahren nach Eintritt die jährliche Einkaufssumme 20% des versicherten Lohns nicht übersteigen.

*b) Welche Bedingungen gelten für den Einkauf in die Pensionskasse?*

Antwort

Siehe die Antwort zu 8 a). Die konkrete Berechnung der maximalen Einkaufssumme erfolgt im Einzelfall gestützt auf die Bestimmungen im Vorsorgereglement der BLPK.

*c) Beteiligt sich der Kanton an diesem Einkauf und wenn ja, in welchem Umfang und zu welchen Konditionen?*

Antwort

Das Vorsorgereglement der BLPK ermöglicht (als Kann-Bestimmung) eine allfällige Beteiligung des Arbeitgebers am Einkauf. Bei einem vorzeitigen Austritt der versicherten Person würde eine solche Beteiligung des Arbeitgebers gekürzt. Der Kanton Basel-Landschaft sieht jedoch keine solche Beteiligung des Arbeitgebers an einer Einkaufsleistung eines (neueintretenden) Mitarbeitenden vor.

*d) Falls der Kanton zusätzliche Mittel einbringen muss, ab welchem Zeitpunkt erhält der Versicherte dieses Kapital bei einem Austritt? (nicht bei Übergang in Rente).*

Antwort

Wie zu Frage 8c ausgeführt, gibt es keine Beteiligung des Arbeitgebers bei Neueintritten in die kantonale Verwaltung.

Es wird aber davon ausgegangen, dass mit dieser Frage die vom Arbeitgeber im Rahmen der Reform 2014/2015 geleisteten Zusatzgutschriften angesprochen werden. Zusatzgutschriften waren einmalige Leistungen, welche der Kanton beim Wechsel vom Leistungs- zum Beitragsprimat insbesondere für ältere und langjährige Mitarbeitende eingebracht hat (vgl. §§ 20f des Dekrets über die berufliche Vorsorge durch die Basellandschaftliche Pensionskasse, Pensionskassendekret, SGS 834.1). Das Pensionskassendekret sieht die zeitlich gestaffelte Abziehbarkeit dieser Zusatzgutschrift von einer allfälligen Freizügigkeitsleistung in § 22 in den Absätzen 3 und 4 wie folgt vor:

Abs. 3: Wird bei einer Person, der eine Zusatzgutschrift angerechnet wurde, innerhalb von 5 Jahren nach dem Inkrafttreten dieses Dekrets eine Freizügigkeitsleistung fällig, so wird die Zusatzgutschrift von der Freizügigkeitsleistung abgezogen.

Abs. 4: Der Abzug reduziert sich für jeden vollen Monat der Zugehörigkeit zum Vorsorgewerk des Kantons nach Inkrafttreten dieses Dekrets um  $\frac{1}{60}$  der Zusatzgutschrift.

Liestal, 02. Mai 2017

Im Namen des Regierungsrates

Der Präsident:

Thomas Weber

Der Landschreiber:

Peter Vetter