

## **Beschluss des Landrats vom 13.06.2019**

Nr. 2664

### **11. Zusammenführen, was zusammengehört: Neuorganisation des Personalwesens umsetzen**

2016/138; Protokoll: md, bw

Kommissionspräsident **Balz Stückelberger** (FDP) führt aus, die Vorlage beruhe auf einer Motion der Personalkommission (PLK). Die Motion wurde vom Landrat Ende 2016 mit 68:8 Stimmen überwiesen. Es geht – wie der Titel schon sagt – um die Zusammenführung des Personalwesens. Heute gibt es einerseits den zentralen Personaldienst und ein HR-Dienstleistungszentrum, beide Einheiten sind beim Personalamt angesiedelt. Auf der anderen Seite gibt es die HR-Beratungen, welche nach wie vor bei den Direktionen, Besonderen Behörden und Gerichte angesiedelt sind. Dies soll nun geändert werden. Gleich zu Beginn der Debatte muss eine wichtige Präzisierung gemacht werden, welche schon in der Vernehmlassung offensichtlich zu Missverständnissen geführt hat. Bei der Reorganisation geht es nicht um die physische Zusammenführung von HR-Beratung und dem Rest des Personalamts, sondern um eine organisatorische Ansiedlung. Konkret heisst das: Heute sind die HR-Beratenden vor Ort in den Direktionen, Besonderen Behörden und Gerichten tätig. Dort beraten sie die entsprechenden Institutionen. Sie haben den Auftrag, das kantonale Personalrecht in ihren Organisationen umzusetzen und dabei die Weisungen des Personalamts anzuwenden. Die HR-Beratenden sind aber nicht vom Personalamt angestellt, sondern haben einen Arbeitsvertrag mit der jeweiligen Direktion oder Behörde. Sie haben also einen Auftrag des Personalamts, sind aber irgendwo anders angestellt. Das kann zu schwierigen Situationen führen. Vor allem aber kann das zu einer uneinheitlichen Anwendung des Personalrechts und damit zu einer ungleichen Behandlung von Kantonsangestellten führen. Neu, also durch die Änderung aus der Vorlage, sollen die HR-Berater weiterhin vor Ort in den Direktionen oder besonderen Behörden sein, aber organisatorisch werden sie dem Personalamt unterstellt. Faktisch geht es also lediglich um einen Wechsel der Unterstellung der HR-Beratung.

Die Personalkommission hat die Vorlage an zwei Sitzungen in Anwesenheit von Regierungsrat Anton Lauber und Personalchef Martin Lüthy besprochen. Da es sich um eine Motion der Personalkommission handelt, hielt sich der Diskussionsbedarf in Grenzen. Zu reden gegeben hat vor allem, dass in der Motion die Gerichte auch genannt sind, das heisst, dass sie auch von der Zentralisierung umfasst sein sollen. In der Vorlage der Regierung sind die Gerichte nicht mehr enthalten. Die Regierung argumentiert, dass die HR-Beratung bei den Gerichten nicht vom Personalamt angestellt werden darf, weil sonst die Unabhängigkeit und das Selbstverwaltungsrecht der Justiz geritzt würde. Die Personalkommission war von diesem Argument nicht wirklich überzeugt und hat deswegen ein Rechtsgutachten in Auftrag gegeben. Ohne auf die Details einzugehen, kann man sagen, auch das Gutachten bleibt vage und spricht von einer allenfalls denkbaren Beeinträchtigung der Unabhängigkeit der Justiz, wenn HR-Berater des Personalamts bei Anstellungen von Gerichtspersonal aktiv sind. Auch wenn die Zweifel der Personalkommission an der Argumentation der Regierung durch das Gutachten nicht entkräftet werden konnten, hat die Kommission sozusagen «im Zweifel für die Unabhängigkeit der Justiz» votiert und ist auf die Vorlage der Regierung eingeschwenkt. Die Gerichte sollen also von der Zentralisierung ausgeklammert werden und weiterhin selbst ihre HR-Beratungen anstellen.

Die Mehrheit der Kommission befürwortet die Vorlage, weil es der letzte Schritt zur Umsetzung der «Neuorganisation des Personaldienstes» ist. Wenn der Kanton Basel-Landschaft ein einheitlicher Arbeitgeber sein will, dann muss er auch für eine einheitliche Umsetzung des Personalrechts sorgen. Dafür braucht es die organisatorische Zusammenführung von HR-Beratung und Personalamt. Eine Minderheit teilt die Argumentation nicht und stellt sich hinter die Arbeitsgemeinschaft Basel-

bieter Personalverbände (ABP). Letztere wurde, wie immer, an einer Kommissionssitzung angehört, dieses Mal in Person von Maritta Zimmerli. Die ABP befürchtet eine Störung des Vertrauensverhältnisses zwischen Direktion und HR-Berater, wenn sie nicht mehr arbeitsvertraglich aneinander gebunden sind. Wenn man diese Verbindung entkopple, seien sogenannte Einzelfall-Lösungen nicht mehr möglich. Und schliesslich sieht die ABP eine Machtkonzentration bei der Finanz- und Kirchendirektion (FKD), wenn nun auch noch die HR-Berater von ihr angestellt werden.

Insgesamt beantragt die PLK mit 6:1 Stimmen und 2 Enthaltungen, der Vorlage zuzustimmen. Es wurde ein kleines Detail abgeändert, dabei geht es um das Inkrafttreten. Deshalb ist es ein geänderter Landratsbeschluss.

– *Eintretensdebatte*

**Oskar Kämpfer** (SVP) macht eine Anmerkung zur Vorgeschichte dieses Geschäfts. Im Jahr 2015 war die Neuorganisation des Personals eigentlich abgeschlossen. Es ist ziemlich ungewöhnlich und selten, dass eine Kommission zum Mittel der Motion greift. Aber in diesem Fall war es mehr als gerechtfertigt. Die PLK hatte Einblick in die Auswirkungen der bestehenden Personalorganisation, gerade auch bei Einzelfällen. Der PLK war es dezidiert ein Anliegen, die Angestellten besser zu schützen, indem sie eine unabhängige HR-Beratung erhalten. Die Anstellung erfolgt in den einzelnen Direktionen sach- und fachbezogen. Von daher haben die einzelnen Regierungsräte keine Einschränkungen bei der Personalauswahl. Aber es ist so, dass bei allfälligen Diskussionen die Angestellten wesentlich besser geschützt sind. Das hat es gerechtfertigt, dass die PLK mehr als eineinhalb Jahren nach Abschluss der Neuorganisation zum Mittel der Motion gegriffen hat. Die Motion wurde in der Kommission einstimmig verabschiedet und wurde im Landrat mit 68:8 Stimmen überwiesen. Der Redner teilt die Interpretation des Kommissionspräsidenten zum Rechtsgutachten in keiner Weise. Das vorliegende Geschäft ist in seiner jetzigen Form das einzig richtige. Deshalb wird die SVP-Fraktion dieser Vorlage einstimmig zustimmen.

**Désirée Jaun** (SP) hält fest, um eine gleichberechtigte Behandlung aller Mitarbeitenden der kantonalen Verwaltung Basel-Landschaft sicher stellen zu können, sei eine Vereinheitlichung der HR-Themen wichtig. Kerngeschäfte sollen durchaus zentral organisiert werden und passende Instrumente wie Leitlinien, Prozesse, Merkblätter und Formulare sollen für alle Direktionen gleich zur Verfügung gestellt werden. Ausserdem sollen auch Einzelfälle so strukturiert werden, dass ähnliche Vorkommnisse auch in anderen Direktionen einheitlich gehandhabt werden können. Gemäss der vorliegenden Umsetzung der Motion soll jedoch sowohl die fachliche als auch die organisatorische Führung der HR-Beratungen der Direktionen und Besonderen Behörden zukünftig der Leitung des Personalamts und somit der FKD zugewiesen werden. Dabei bleibt jedoch unklar, wie vor allem die organisatorische, also die direkte Führung im Arbeitsalltag praktisch wahrgenommen werden soll und wie die Weisungsbefugnis gegenüber den Anstellungsbehörden in den Direktionen festgelegt werden wird. Durch eine zentrale Unterstellung wird das HR-Wesen in den Direktionen massiv geschwächt. Es kann weniger auf legitime individuelle Bedürfnisse in den Direktionen und vor allem der Mitarbeitenden in den verschiedenen Berufsfeldern eingegangen werden. Die Nähe der HR-Beratungen zu den Direktionsvorstehenden sowie zu den Vorgesetzten in der Linie ist sehr bedeutend. Durch eine Zentralisierung würde eine zu grosse Distanz entstehen. Denn im Arbeitsalltag wird Vertrauen aufgebaut und nur so kann eine wertvolle Unterstützung der Linie in personalstrategischen Belangen und bei der Personalführung sowie -entwicklung gewährleistet werden. Dies ist wiederum für eine einheitliche Umsetzung der Personalpolitik unumgänglich. Eine einheitliche Personalpolitik soll daher nicht durch die vorgeschlagene Zentralisierung, sondern durch einen regen Austausch, eine gute Kommunikation sowie eine enge Zusammenarbeit zwischen dem Personalamt und den HR-Organisationen in den Besonderen Behörden und Direktio-

nen sichergestellt werden.

Auch aus dem Projekt «Neues Organisationsmodell Personalwesen (NOP)» geht kein klarer Handlungsbedarf bezüglich zentraler Unterstellung hervor. Die dargelegte Vorlage zeigt keinen klaren Mehrwert durch die Zentralisierung auf und Aufwand sowie resultierender Nutzen stehen nicht in einem angebrachten Verhältnis. Deshalb lehnt eine Mehrheit der SP-Fraktion diese Gesetzesänderung ab, und eine Minderheit wird sich bei der Abstimmung enthalten.

**Andrea Kaufmann** (FDP) sagt, die FDP-Fraktion begrüsse die vorgeschlagene organisatorische Ansiedlung der HR-Beratung beim Personalamt. Es ist ein logischer und notwendiger Schritt zur konsequenten Umsetzung des neuen Organisationsmodells des Personalwesens. Die FDP erachtet den in § 6 des Personalgesetzes festgehaltenen Grundsatz der einheitlichen Personalpolitik und der einheitlichen Anstellungsbedingungen als zentrales Element der HR-Strategie des Kantons Basel-Landschaft. Die FDP Baselland erachtet ein zeitgemässes und effizient organisiertes HR-Management als wichtige Grundlage für die optimale Leistungsfähigkeit der kantonalen Verwaltung und für die Positionierung des Kantons als moderner und attraktiver Arbeitgeber. Gleichzeitig legt die FDP Wert auf die Feststellung, dass sie grundsätzlich jeder Zentralisierung skeptisch gegenübersteht, weil dies dem liberalen Anliegen der Subsidiarität entgegenläuft. Im konkreten Fall erachtet die FDP die Zentralisierung aber aus den genannten Gründen als sinnvoll. Zudem handelt es sich lediglich um eine organisatorische Zentralisierung. Die HR-Beratungen sind nach wie vor in den «Linien-Organisationen» tätig – wie dies im Übrigen in der Privatwirtschaft mit dem Modell der HR-Business-Partner längst üblich ist.

Zur Sonderbehandlung der Gerichte: Die von der Personalkommission einstimmig eingereichte und durch den Landrat mit 68:8 Stimmen deutlich überwiesene Motion besagt ausdrücklich, dass die Zentralisierung auch die Gerichte umfassen soll. Die FDP kann der Argumentation der Regierung in der Vorlage mit Verweis auf die Selbstverwaltung und die Unabhängigkeit der Justiz «aus Gründen der Verfassungsmässigkeit» nicht ganz folgen. Die FDP hätte sich die konsequente Umsetzung der Motion mit dem Einbezug der Gerichte gewünscht.

Noch eine Bemerkung zu den Ängsten der ABP zur Machtkonzentration bei der FKD: Diese Ängste kann die FDP nicht ganz nachvollziehen. Die FKD entscheidet künftig nicht darüber, ob eine Kündigung ausgesprochen oder welche Spesen gutgeheissen werden. Die Aufgabe der FKD ist es, sicherzustellen, dass die Personaldossiers in der ganzen Verwaltung gleich geführt werden; dass der Datenschutz überall gewährleistet ist; dass Verfahren für Kündigungen im ganzen Kanton einheitlich sind und konsequent umgesetzt werden; dass die gleichen Verfahren bei einer Anstellung eingehalten werden. Man muss zwischen der fachlichen und der materiellen Führung unterscheiden. Die fachliche Führung bedeutet nicht, dass materielle Entscheidungen getroffen werden. Der materielle Entscheid bleibt bei der Direktion. Das alles innerhalb von einem einheitlichen Rahmen, welche die FKD sicherstellt. Die FDP kann sich keine Machtkonzentration vorstellen. Die FDP-Fraktion wird der Vorlage einstimmig zustimmen.

**Andrea Heger** (EVP) erklärt, dass die Grüne/EVP-Fraktion gespalten sei. Die Spaltung verläuft fast genau entlang der Parteigrenzen. Oskar Kämpfer wies bereits auf die Historie hin. Bereits zum Zeitpunkt der Frage der Überweisung gab es wenige Stimmen, die sich dagegen aussprachen, die Motion zu überweisen. Weiterhin steht eine kleine Mehrheit der Fraktion hinter der Motion. Der Wille nach Einheitlichkeit, Gleichbehandlung und Gleichberechtigung leuchtet ein. Es gibt aber auch Bedenken, nicht nur betreffend die konkrete Umsetzung, sondern auch in Bezug darauf, dass es nicht Aufgabe des Landrats sei, dem Regierungsrat in Bezug auf die Organisation reinzureden. Aufgrund dieser Bedenken stellt die Rednerin im Namen ihrer Fraktion einen Nichteintretensantrag. Der entsprechende Teil der Fraktion bezieht sich unter anderem auf das Verwaltungsorganisationsgesetz, welches besagt, dass der Regierungsrat sich selbst organisieren kann und der Landrat sich raus zu halten habe.

**Pascal Ryf** (CVP) nimmt es vorweg: Die CVP/BDP-Fraktion wird den Nichteintretensantrag nicht unterstützen und dem Antrag der Kommission folgen. Man muss sich vor Augen führen: Der Landrat hat die aus der Personalkommission stammende Motion 2016 relativ deutlich überwiesen. Der Wunsch ist, gemäss § 6 Personalgesetz, eine einheitliche Personalpolitik zu betreiben. In der Kommission wurde eingehend beraten. Warum plötzlich mehrere Personen dagegen sind, ist dem Votanten schleierhaft. Die Zweifel der Baselbieter Personalverbände wurden zur Kenntnis genommen und gut widerlegt. Es handelt sich nicht um eine Machtkonzentration bei der FKD oder bei Regierungsrat Anton Lauber. Es geht lediglich darum, die Unterstellungen einheitlich zu regeln. Die HR-Berater bleiben in den einzelnen Direktionen, sind jedoch zentral dem Personalamt unterstellt.

Ein grosser Diskussionspunkt war die Unterstellung des HR der Gerichte. Die PLK liess ein Rechtsgutachten erstellen. Die CVP/BDP-Fraktion ist der Ansicht, auch wenn das Rechtsgutachten nicht ganz eindeutig ist, dass es im Sinne des Gerichtsorganisationsgesetzes sinnvoll ist, dass die Justiz die Selbstverwaltung aufrechterhalten kann und deshalb deren HR-Beratende nicht dem Personalamt unterstellt werden. Die CVP/BDP-Fraktion wird dem geänderten Kommissionsbericht und der Landratsvorlage zustimmen.

**Regula Steinemann** (glp) sagt, aus Sicht der glp/GU-Fraktion spreche nichts gegen diese Vorlage. Es ist richtig und schlüssig, dass das Personalamt künftig diese Verantwortung übernimmt. Dies ergibt eine Stärkung der Gleichbehandlung und die Chance, flächendeckend die gleichlangen Spiesse anzuwenden. Zugleich werden die HR-Beratenden in ihrer Position gestärkt. Ein Teil der Fraktion würde sogar noch weiter gehen und sieht nicht ein, weshalb die Gerichte von der Vorlage ausgenommen wurden. Die Befürchtungen einer Machtballung bei der FKD werden wahrgenommen. Ehrlicherweise muss man jedoch sagen, dass diese Frage nur indirekt mit der Vorlage zu tun hat. Die Problematik liegt woanders, weshalb dies kein Grund ist, gegen die Vorlage respektive den Grundsatzentscheid zu sein. Die glp/GU-Fraktion ist für die Zusammenführung und wird sich auch für Eintreten aussprechen.

**Hanspeter Weibel** (SVP) möchte mit einer Rollenklärung beginnen. Am 16. Mai wurde die Vorlage 2019/136 der GPK behandelt. Unter anderem ging es, salopp gesagt, auch um die Berichterstattung über Erlebnisse der GPK im Zusammenhang mit der Anwendung des Personalrechts in diversen Fällen. Es wurde festgehalten, dass die GPK ihre Haltung im Landrat einbringen wird, sobald das vorliegende Geschäft behandelt wird.

Der Redner betont, dass er kein Gewerkschaftsvertreter sei. Worüber heute aber in erster Linie diskutiert wird, ist Arbeitnehmerschutz vor ungleicher Behandlung, je nachdem wo genau man beim gleichen Arbeitgeber angestellt ist. Ein krasses Beispiel, das der GPK mehrfach auffiel, ist die Frage nach der Behandlung von Trennungsvereinbarungen. In ihrer Berichterstattung verliet die Kommission ihrer Haltung Ausdruck, dass Arbeitnehmende bei einer Trennungsvereinbarung das Recht haben, im gesamten Kanton in Bezug auf Fristen, Ansprechpersonen und Formalien gleichbehandelt zu werden. Je nach Direktion sind jedoch deutliche Unterschiede festzustellen. Das vorliegende Gesetz ist also eines zum Schutz der Arbeitnehmenden vor Ungleichbehandlung je nach Anstellungsbehörde. Weiterhin bereitet dem Redner die Tatsache Bauchschmerzen, dass ein Kanton Arbeitgeber ist, es aber fünf verschiedene Anstellungsbehörden gibt, die einzelne Fragen unterschiedlich behandeln. Zum Schutz der Arbeitnehmenden eine einheitliche Regelung festzulegen, ist ein Minimum, dass der Verwaltung vorgegeben wird.

Hanspeter Weibel hat ein Problem damit, dass die Justiz die Gewaltentrennung als Grund dafür geltend macht, um nicht auch von der Zusammenführung betroffen zu sein. Es geht um Personalfragen und Anstellungsbedingungen und nicht darum, ob die Verwaltung oder der Landrat in irgendeiner Form Einfluss auf die Rechtsprechung der Gerichte nimmt. In einigen Fällen wurde offensichtlich, dass das Gericht das Personalrecht anders interpretiert als die übrige Verwaltung und

dies seitens Gerichte mit der Selbstverwaltung begründet wird. Solche Selbstverwaltungsinseln darf es nicht geben. Je nach Anstellungsbehörde herrscht eine unterschiedliche Rechtssituation vor. Der Motion ist zuzustimmen.

**Désirée Jaun** (SP) ergänzt, dass ein modernes und effizientes HR-Wesen auch ohne die zentrale Unterstellung umgesetzt werden soll und kann. Die gesetzlichen Vorgaben regeln bereits jetzt viel und das Vertrauen in die aktuelle Situation ist vorhanden. Weiter präzisiert die Rednerin, dass die SP-Fraktion Nichteintreten unterstützen wird.

**Oskar Kämpfer** (SVP) meint, das Geschäft sei nicht nur aufgrund des Ursprungs speziell, sondern auch aufgrund der aktuellen Voten. Der Votant hat es bisher nur ganz selten erlebt, dass die rechte Seite die Arbeitnehmenden zu schützen versucht und die linke Seite den Regierungsrat. Die SVP-Fraktion wird genau deshalb Nichteintreten nicht unterstützen.

**Klaus Kirchmayr** (Grüne) sprach sich bereits bei der Überweisung der Motion gegen das Anliegen aus. Das hat aber weder mit Arbeitnehmerschutz, noch mit ideologischen Fragen zu tun. Es gibt zwei Hauptgründe, die nach wie vor gültig sind und den Redner in seinem Antrag bestärken, nicht auf die Vorlage einzutreten.

Grund Nummer eins hat die Vorstellungen des Redners von Führung und Verantwortlichkeit als Grundlage. Führung und Verantwortlichkeit bedingen, dass den Führungspersonen die entsprechenden Mittel und Möglichkeiten zur Verfügung gestellt werden. Andrea Kaufmann bezeichnete dies als Subsidiarität. Genau darum geht es. So viele Kompetenzen wie möglich sollen so weit als möglich an die «Front» gebracht werden, wo Entscheide getroffen und verantwortet werden müssen. Eine enge, direkte Beziehung zu Personalverantwortlichen ist für einen Chef ganz wichtig. Die Erfahrung des Votanten in der Privatwirtschaft zeigen, dass HR-Beratung – nicht HR-Administration – nach wie vor an der Front angesiedelt ist. Die entsprechenden Einheiten müssen die Löhne bezahlen, und die Personen entsprechend geführt werden. Mit heutigen Informatikmitteln ist dies überhaupt kein Widerspruch zu angestrebter Einheitlichkeit. Diese kann auf andere Art und Weise sichergestellt werden.

Grund Nummer zwei ist, dass auch das Parlament in ein Regelwerk eingebettet ist. Die Verfassung und das Verwaltungsorganisationsgesetz sagen klar, dass die Organisation der Verwaltung Sache des Regierungsrats ist. Der Landrat hat gar nichts dazu zu sagen. Dass sich der Landrat nun als Organisationsentwickler der Verwaltung betätigt, ist ein Sündenfall, der in keinem Verhältnis zum vom Redner bestrittenen, zusätzlichen Wert einer Vereinheitlichung steht.

Führung und Verantwortlichkeit soll in dem Mass belassen werden, wie es aktuell ist. Der Landrat soll keinen Sündenfall begehen und die Verwaltung organisieren wollen. Deshalb ist nicht auf die Vorlage einzutreten.

**Hanspeter Weibel** (SVP) kann das Votum seines Vorredners so nicht stehen lassen. Der Führungsentscheid, ob jemand angestellt oder entlassen wird, bleibt selbstverständlich bei der Anstellungsbehörde. Die Abwicklung danach muss jedoch überall gleichartig erfolgen. Das zum Schutz der Arbeitnehmenden. Häufig geht es hierbei um schwierige Situationen, wenn nicht gar um Extremfälle.

Der Votant weiss nicht, über welche Erfahrungen aus der Privatwirtschaft Klaus Kirchmayr verfügt, dessen Aussagen entsprechen aber nicht dem, was Hanspeter Weibel erlebt hat. Das Personalwesen war in den dem Redner bekannten Unternehmen immer zentralisiert, um sicherzustellen, dass Personalfragen einheitlich behandelt werden. Führungspersonen schätzen diese professionelle Unterstützung übrigens ausserordentlich. Nicht jede Führungsperson führt jede Woche eine Entlassung oder eine Anstellung durch, sondern nur alle paar Jahre. In den vorhin angesproche-

nen Fällen wurde die HR-Beratung von der Anstellungsbehörde zum Nachteil der Arbeitnehmenden übersteuert.

**Balz Stückelberger** (FDP) spricht als Landrat der FDP-Fraktion und nicht als Kommissionspräsident. Um Missverständnissen vorzubeugen: Klaus Kirchmayr sprach von der Situation in der Privatwirtschaft. Seine Schilderung entspricht nicht der Realität. Das Modell der HR-Businesspartner, das umgesetzt werden soll, kommt aus der Privatwirtschaft. HR-Beratungen, die in den Divisionen oder Organisationen tätig sind, sollen beim zentralen Personaldienst angestellt sein. Man möchte sie aufgrund von Interessenkonflikten eben nicht da anstellen, wo sie physisch arbeiten. Das Prinzip ist, zentral angestellt zu sein, aber vor Ort zu wirken.

Zum zweiten Punkt: Klaus Kirchmayrs Einsatz für die Hygiene in der Gesetzgebung und gegen den Landrat als Organisationsentwickler ist loblich, dennoch ist der Landrat auch Gesetzgeber. Er hat ein Personalgesetz erlassen. Einer der wichtigsten Grundsätze darin ist die Einheitlichkeit des Arbeitgebers. Wenn der Landrat, respektive seine Kommission feststellt, dass in der Umsetzung dieser Grundsätze eklatante Probleme bestehen, dann ist es völlig legitim, dass der Landrat korrigierend eingreift und das Personalgesetz ergänzt. Das Verlangen der linken Seite nach Einzelfallgerechtigkeit erstaunt, wird damit nichts anderes als der Weg in die Willkür offengelassen, indem man den Direktionen die Verwässerung des Personalgesetzes ausdrücklich ermöglicht und ihnen zugesteht, im Einzelfall abweichen zu können. Das ist genau das, was man aber nicht sollte, wenn man möchte, dass der Kanton ein einheitlicher Arbeitgeber ist und alle Angestellten gleichbehandelt. Dazu muss der letzte Schritt noch gemacht werden.

**Klaus Kirchmayr** (Grüne) weist darauf hin, dass es in der Privatwirtschaft beide Modelle gebe. Auch ist bekannt, dass es grosse Unternehmen gibt, welche es anders handhaben, beispielsweise in der Chemie- und Pharmaindustrie oder der Bankenwelt. Aus den Zentralisierungsmoloch in den Grossbanken lassen sich nicht nur gute Beispiele anführen.

Es ist sinnvoll, zum Ursprung dieses Themas zurückzukehren. Wie ist der Unmut entstanden und worauf beruhen die problematischen Einzelfälle? Der Unmut stammt aus einer Zeit, als der Regierungsrat nicht so zusammenarbeitete, wie dies heute der Fall ist. Die meisten Direktionen wachten primär eifersüchtig über ihre jeweiligen Gärten. Der aktuelle Regierungsrat machte in dieser Beziehung deutliche Fortschritte. Der Ursprung des Wunsches nach Vereinheitlichung ist also nicht mehr gegeben. Zudem bestreitet niemand, dass Standardprozesse der Personalführung (Spesen, Anstellungen, etc.) standardisiert werden sollen. Das ist alles bereits passiert, erfolgt EDV-unterstützt und geschieht im Wesentlichen einheitlich. Es geht lediglich noch um die HR-Beratung. Dass die HR-Beratung der Person linienmässig unterstellt wird, welche die Verantwortung trägt, entspricht der Grundüberzeugung des Redners zu einem Führungsmodell. Andernfalls kommt es zu Matrixorganisationen, die in aller Regel zu mehr Bürokratie und Reibungsverlusten führen. Für Klaus Kirchmayr sind Aufwand und Ertrag dieser Übung nicht erwiesen, weshalb die Motion unnütz ist.

**Oskar Kämpfer** (SVP) möchte das ebenfalls so nicht stehen lassen. Klaus Kirchmayr hatte zuvor Recht mit der Interpretation des Abstimmungsverhaltens bei Eintreten / Nichteintreten. Genauso wenig funktioniert aber die jetzige Argumentation. Gerade Klaus Kirchmayr, der sich so ausgiebig in der Verwaltung bewegt, sollte wissen, dass sich diese nicht mit einem Unternehmen vergleichen lässt, wo letztlich eine einzige Person die Verantwortung trägt. Im Kanton gibt es fünf unterschiedliche Führungen. Die Personalkommission hat die Notwendigkeit eines Eingreifens erkannt. Alle anderen Proargumente spart sich Oskar Kämpfer, um sie nicht zu wiederholen. Nun geht es darum, einzutreten und die Detailberatung durchzuführen.

**Markus Dudler** (CVP) ist ein normaler Angestellter einer Firma. Hätte er ein Problem mit seinem Chef, käme es für ihn einer Horrorvorstellung gleich, wäre dies auch der Chef des HR-Business-Partners. Aus diesem Grund ist die Lösung der Personalkommission äusserst erstrebenswert und wichtig für den Schutz der Angestellten. Diese brauchen eine unabhängige Anlaufstelle bei Problemen personeller Natur. Die PLK ist in ihrem Bestreben zu unterstützen. Zu der Unabhängigkeit der Gerichte möchte der Redner keine Stellung beziehen.

**Matthias Häuptli** (glp) erinnert, dass in diesem Saal schon oft über das Personalrecht gestritten worden sei. Immer ging es dabei um das Thema Arbeitnehmerschutz. Das Personalgesetz ist aber nur so viel wert, wie es dann auch umgesetzt wird. Will man die Umsetzung, muss die HR-Verantwortung aus der Linie und zum Personalamt genommen werden. Der Votant kann den Widerstand von linker Seite in dieser Sache überhaupt nicht verstehen. Es ist nicht im Sinne der Kantonsangestellten, der Linie so viel Macht zu geben. Natürlich ist es unschön, dass der Landrat in die Organisation eingreift. Dies muss aber im Namen der Stärkung des Personalrechts gemacht werden. Deshalb ist auf die Vorlage einzutreten.

**Andrea Heger** (EVP) sprach zuerst im Namen der Fraktion, nun äussert sie sich als Fraktions- und Landratsmitglied. Die Grüne/EVP-Fraktion ist im Hinblick auf die Frage des Eintretens gespalten. Eine kleine Mehrheit, welcher die Votantin angehört, stützt dieses Gesetz. Klaus Kirchmayr nahm Bezug auf das Verwaltungsorganisationsgesetz. Man kann sagen, dass die Regierungsräte grösstmögliche Freiheiten bei der Organisation haben sollen. Der Landrat sagt, was gemacht werden soll, der Regierungsrat sagt, wie dies gemacht werden soll. Wörtlich steht aber drin, dass der Regierungsrat die Organisation der Direktionen in ihren Grundzügen festlege. Dem Wort Grundzug entnimmt Andrea Heger, dass auch der Landrat sehr wohl etwas vorgeben darf, vor allem auch wenn man sieht, dass das, was gelebt wird, einfach nicht «verhebt». Für einmal muss die Rednerin ihrem Fraktionspräsidenten widersprechen: Man stösst immer wieder auf die Tatsache, dass eine unterschiedliche Handhabung Anwendung findet. Das ist nicht zufriedenstellend.

In diesem Sinne spricht sich die Votantin ausdrücklich für Eintreten aus. Die EVP würde auch den Miteinbezug der Gerichte unterstützen. Organisatorisches kann von der Rechtsprechung getrennt werden. Im Sinne eines Kompromisses verzichtete man jedoch auf diese Forderung. Die Rednerin hofft, dass das Gesetz gut durchkommt, damit wenigstens der grösste Teil der momentan sichtbaren Fehler behoben werden kann.

://: Der Landrat tritt mit 52:18 Stimmen bei 2 Enthaltungen auf die Vorlage ein.

– 1. Lesung Personalgesetz

Keine Wortmeldungen.

://: Die 1. Lesung ist abgeschlossen.

---