



Regierungsrat des Kantons Uri

Auszug aus dem Protokoll

14. Januar 2014

Nr. 2014-10 R-270-21 Interpellation Ruedi Cathry, Schattdorf, zu Entwicklung Stellenplan der kantonalen Verwaltung Uri von 2003 bis 2013; Antwort des Regierungsrats

Am 18. Dezember 2013 reichte Landrat Ruedi Cathry, Schattdorf, eine Interpellation "Entwicklung Stellenplan der kantonalen Verwaltung Uri 2003 bis 2013" ein.

Der Interpellant zeigt sich vor dem Hintergrund des mehrheitlich gut geschnürten Sparmassnahmen-Pakets erstaunt, dass bei den mittelfristigen Kosteneinsparungen im Finanzhaushalt des Kantons Uri die Personalkosten ungeschoren davongekommen sind.

Die kantonale Verwaltungsorganisation sei zu einem "Grossapparat" herangewachsen und die Personalkosten des Verwaltungs- und Betriebspersonals hätten sich in den letzten zehn Jahren um über 25 Prozent erhöht. Von Jahr zu Jahr stiegen die Stellenprozente des Stellenplans und obwohl der Aufgabenbereich wohl auch zugenommen habe, deute vieles darauf hin, dass hier ein Sparpotenzial vorhanden sei.

Der Finanzplan der nächsten Jahre zeige auf, dass der Kanton Uri auf alle Sparmassnahmen, welche erlangt werden können, angewiesen sei. Es sei nicht angebracht, von einer Steuerverhöhung 2015 zu sprechen, bevor sämtliche Register, wo Sparpotenzial vorhanden sei, gezogen würden.

Gestützt auf Artikel 128 der Geschäftsordnung des Landrats (GO; RB 2.3121) ersucht der Interpellant um die Beantwortung folgender Fragen:

1. *Wie hat sich der Stellenplan der kantonalen Verwaltung bezüglich Stellenprozente und Vollzeitstellen in den letzten 10 Jahren entwickelt?*

Nach Artikel 37a der Verordnung über die Organisation der Regierungs- und der Verwaltungstätigkeit (Organisationsverordnung; RB 2.3321) nennt der Stellenplan die Zahl

sämtlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kantons, für die der Landrat die Besoldung beschliesst und die der Organisationshoheit des Regierungsrats unterstehen. Der Stellenplan gliedert sich in:

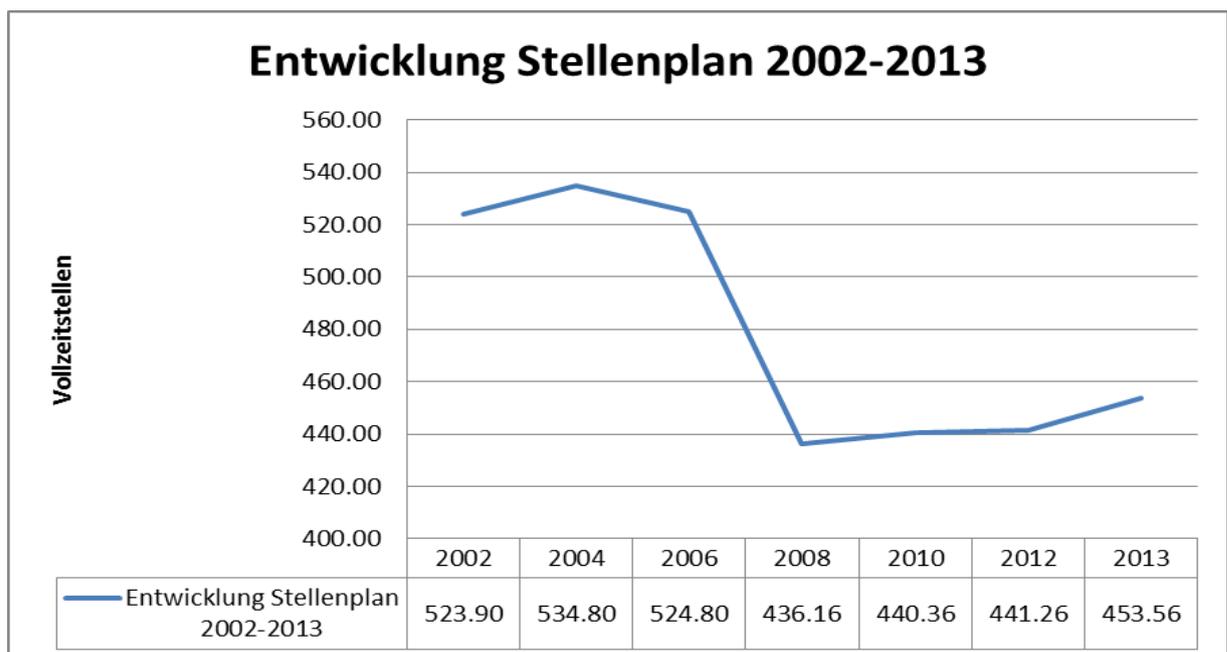
- a) unbefristete Vollzeit- und Teilzeitstellen;
- b) überjährige, befristete Vollzeit- und Teilzeitstellen;
- c) Lehrstellen.

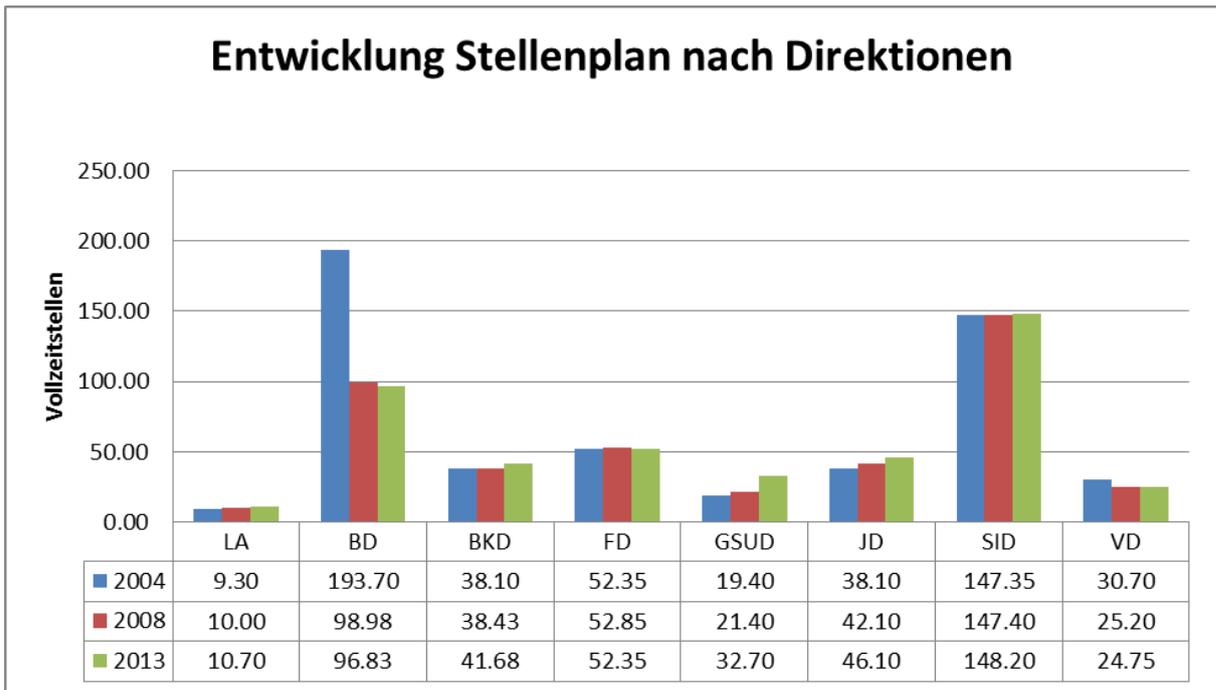
Nicht in den Stellenplan aufzunehmen sind:

- a) Aushilfspersonen;
- b) Praktikantinnen und Praktikanten;
- c) Lehrpersonen;
- d) Polizeianwärterinnen und -anwärter, die eine unbefristet angestellte Person ersetzen werden.

Bei Angestellten, die zu 100 Prozent fremdfinanziert sind, beschliesst der Landrat keine Besoldung. Fremdfinanzierte Stellen werden entsprechend von Stellenbewirtschaftung gemäss Kapitel 1a der Organisationsverordnung nicht erfasst. Demzufolge sind diese Stellen nicht in den Stellenplan aufzunehmen bzw. im Eintrittsfall aus dem Stellenplan zu streichen. Die Lehrstellen (aktuell 34) wurden in den nachfolgenden Antworten nicht berücksichtigt.

Der Stellenplan der kantonalen Verwaltung hat sich im Zeitraum von 2002 bis Ende 2013 wie folgt entwickelt:





Der Stellenplan der Kantonsverwaltung gemäss Definition der Organisationsverordnung hat sich seit 2002 um 70,34 Vollzeitstellen bzw. um 13,42 Prozent reduziert. Dieses Resultat ist vor allem auf die Streichung von fremdfinanzierten Stellen aus dem Stellenplan zurückzuführen. Denn mit der Neugestaltung des Finanzausgleichs und der Aufgabenteilung (NFA) wurden Aufgaben, die im gesamtschweizerischen Interesse liegen (wie z. B. Nationalstrassen oder Landesverteidigung), vollständig dem Bund übertragen. Die Entwicklungen innerhalb der einzelnen Direktionen variieren. In der Baudirektion und der Volkswirtschaftsdirektion wurden viele vom Bund finanzierte Stellen aus dem Etat gestrichen, und somit verzeichnen diese beiden Direktionen vor allem aus diesem Grund einen Abbau im Stellenplan.

Die grösste Zunahme an Stellen erfolgte infolge Eingliederung der Kinder- und Erwachsenenschutzbehörde (KESB) in die Gesundheits-, Sozial- und Umweltdirektion. Eine leichte Stellenzunahme ist im Landammannamt, der Bildungs- und Kulturdirektion, der Justizdirektion und der Sicherheitsdirektion zu verzeichnen. Der Stellenbestand bei der Finanzdirektion blieb unverändert. Die Entwicklung des Stellenplans resultiert aus verschiedenen Gründen. Diese lassen sich in folgende **vier Gruppen** zusammenfassen, wobei unter Frage 2 alle Bewegungen im Stellenplan aufgezeigt werden:

- **Schaffung neuer Stellen und damit Zunahme des Stellenplans**

Während der untersuchten Zeitspanne wurde der Stellenplan infolge neuer Aufgaben um 12,40 Vollzeitstellen erhöht. Zu erwähnen sind hier etwa zusätzlich benötigte

Personalressourcen für die Radarsachbearbeitung und für die Erfassung der biometrischen Daten als Folge der neu eingeführten elektronischen Pässe und Ausweisschriften. Die Erhöhung infolge neu geschaffener Stellen zur Bewältigung neuer Aufgaben entspricht einer Zunahme von 2,36 Prozent auf der Basis des Stellenplans 2002/2003.

- **Umwandlung bereits bestehender Stellen mit Auswirkung auf den Stellenplan**

Zwischen 2002 und 2013 wurden als Folge der NFA fremdfinanzierte Stellen und damit nicht-stellenplan-relevante Stellen aus dem Plan gestrichen. Zu erwähnen sind hier vor allem die seit 2008 vom Bund finanzierten Stellen des neuen Amtes für Betrieb Nationalstrassen (AfBN; 91,35 Vollzeitstellen). Auf der anderen Seite wurden aber auch bereits bestehende Arbeitsverhältnisse neu gemäss Personalverordnung (PV; RB 2.4211) geregelt, und diese Stellen wurden folgerichtig in den Stellenplan aufgenommen; so etwa das früher im Auftragsverhältnis geführte Landratssekretariat. Der "Nettoabfluss" dieser Umwandlung aus dem Stellenplan beträgt 94,84 Vollzeitstellen bzw. 18,10 Prozent gegenüber dem Stellenplan 2002/2003.

- **Übernahme Aufgaben von Gemeinden oder anderen Institutionen**

Unter diese Gruppe fällt vor allem die Übernahme der Aufgaben der Zivilstandsbehörden durch den Kanton und die Integration der Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde (KESB) in die Kantonsverwaltung. Zivilstands- und Vormundschaftswesen waren bis dahin Gemeindeaufgaben. Insgesamt wurden aufgrund dieser Aufgabenverschiebungen zum Kanton 14,10 Vollzeitstellen neu geschaffen. Dies entspricht einer Zunahme von 2,7 Prozent auf der Basis des Stellenplans 2002/2003.

- **Andere Gründe**

Der Landrat hat im Rahmen seines Beschlusses für den Stellenplan 2004/2005 den Stellenpool um zwei Vollzeitstellen reduziert. Daraus resultiert eine Abnahme von 0,38 Prozent auf der Basis des Stellenplans 2002/2003.

2. *Wenn zusätzliche Stellen geschaffen wurden, was war die Begründung? Hatte sich dementsprechend der Aufgabenbereich verändert?*

Nachfolgende Tabelle zeigt die Entwicklung des Stellenplans von 2002 bis Ende 2013 in Stellenprozenten und in Vollzeitstellen.

| Stellenplan | 2002/2003 | 2004/2005 | 2006/2007 | 2008/2009 | 2010/2011 | 2012/2013 |
|----------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| Stellenpro- zente | 52'390.00 | 53'480.00 | 52'480.00 | 43'616.20 | 44'036.20 | *45'356.30 |
| Vollzeit- stellen | 523.90 | 534.80 | 524.80 | 436.162 | 440.362 | **453.563 |
| Erklärung | | 1) | 2) | 3) | 4) | 5) |

* inklusive 1'230 Stellenprozentente (KESB usw.) vom Landrat für 2013 bewilligt

Die nachfolgende Auflistung nennt jeweils die Begründung und die Stellenprozentente für die Stellenplanentwicklung gegenüber der Vorperiode. Dabei werden Bezüge aus dem Stellenpool berücksichtigt:

1) Zunahme Stellenplan 2004/2005 im Vergleich zu 2002/2003 um 10,9 Vollzeitstellen

Neue Stellen

- 95 Prozent Systemverantwortlicher; BD
- 95 Prozent Elektroniker; BD
- 100 Prozent Verkehrsexperte Amt für Strassen- und Schiffsverkehr (ASSV); SID
- 200 Prozent Radarsachbearbeiter Amt für Kantonspolizei (Kapo); SID

Überführung bzw. Umwandlung bereits bestehender Stellen

- 300 Prozent Umwandlung Saisoniers BD (Planerhöhung)
- 100 Prozent Aushilfestelle VD (Planerhöhung)

Übernahme von Aufgaben der Gemeinden

- 400 Prozent neue Stellen Abteilung Zivilstand, Amt für Justiz (AfJ); JD

Andere Gründe

- 200 Prozent Streichung Poolstellen durch Landrat

2) Abnahme Stellenplan 2006/2007 im Vergleich zu 2004/2005 um 10,0 Vollzeitstellen

Überführung bzw. Umwandlung bereits bestehender Stellen

- 400 Prozent Datenerfassung Amt für Grundbuch (AfGB); JD (Planreduktion)
- 600 Prozent fremdfinanzierte Stellen Amt für Arbeit und Migration (AfAM); VD (Planreduktion)

3) Abnahme Stellenplan 2008/2009 im Vergleich zu 2006/2007 um 88,64 Vollzeitstellen

Neue Stellen

- 80 Prozent Stelle betrieblicher Ausbildungsberater Amt für Berufsbildung und Mittelschulen (AfBB/MS); BKD
- 100 Prozent Stelle Amt für Wirtschaft und öffentlichen Verkehr (AWöV); VD

Überführung bzw. Umwandlung bereits bestehender Stellen

- 18,8 Prozent Stelle Raumpflege neu im Stundenlohn; Amt für Hochbau (AfHB); BD (Planreduktion)
- 30 Prozent Stelle Strassenwärter neu im Stundenlohn; Amt für Tiefbau (AfT); BD (Planreduktion)
- 120 Prozent fremdfinanzierte Stellen Pensionskasse (PK) Uri (Planreduktion)
- 9'135 Prozent fremdfinanzierte Stellen Amt für Betrieb Nationalstrassen (AfBN); BD (Planreduktion)
- 60 Prozent Auftragsverhältnis Verhörer II in Stelle nach PV (Planerhöhung); JD
- 200 Prozent Stellen Rektorate Kantonale Schulen (MS und bwz) (Planerhöhung)

4) Zunahme Stellenplan 2010/2011 im Vergleich zu 2008/2009 um 4,2 Vollzeitstellen

Neue Stellen

- 50 Prozent Stelle biometrische Pässe Standeskanzlei (SK); LA
- 100 Prozent Stelle externe Evaluation/Neuausrichtung Schulaufsicht; Amt für Volksschulen (AfVS); BKD
- 100 Prozent Stelle Abteilung Immissionsschutz; Amt für Umweltschutz (AfU); GSUD
- 50 Prozent befristete Stelle Obergerichtsschreiber; JD

Überführung bzw. Umwandlung bereits bestehender Stellen

- 90 Prozent Übernahme Verwaltungspersonal der kaufmännischen Berufsschule (KV); BKD (Planerhöhung)

- 30 Prozent-Stelle Dorfpolizist Seelisberg bisher nicht stellenplanrelevant (Planerhöhung); SID

5) Zunahme Stellenplan 2012/2013 im Vergleich zu 2010/2011 um 13,20 Vollzeitstellen

Neue Stellen

- 50 Prozent Stelle Schulpsychologischer Dienst; Amt für Beratungsdienste (AfB); BKD
- 15 Prozent Erhöhung Beschäftigungsgrad (BG) kaufmännische Mitarbeitende; Amt für Berufsbildung und Mittelschulen (AfBD), BKD
- 20 Prozent Erhöhung BG zweier akademischer Mitarbeitenden um je 10 Prozent; Amt für Umweltschutz (AfU); GSUD
- 50 Prozent-Stelle kaufmännische Mitarbeitende Amt für Strassen- und Schiffsverkehr (ASSV); SID
- 15 Prozent Erhöhung beim landwirtschaftlichen Beratungsdienst; VD
- 80 Prozent Leitung Betriebswirtschaft bzw; BKD
- 40 Prozent-Stelle Leitung Abteilung Spitäler und Krankenversicherung; Amt für Gesundheit (AfG); GSUD

Überführung bzw. Umwandlung bereits bestehender Stellen

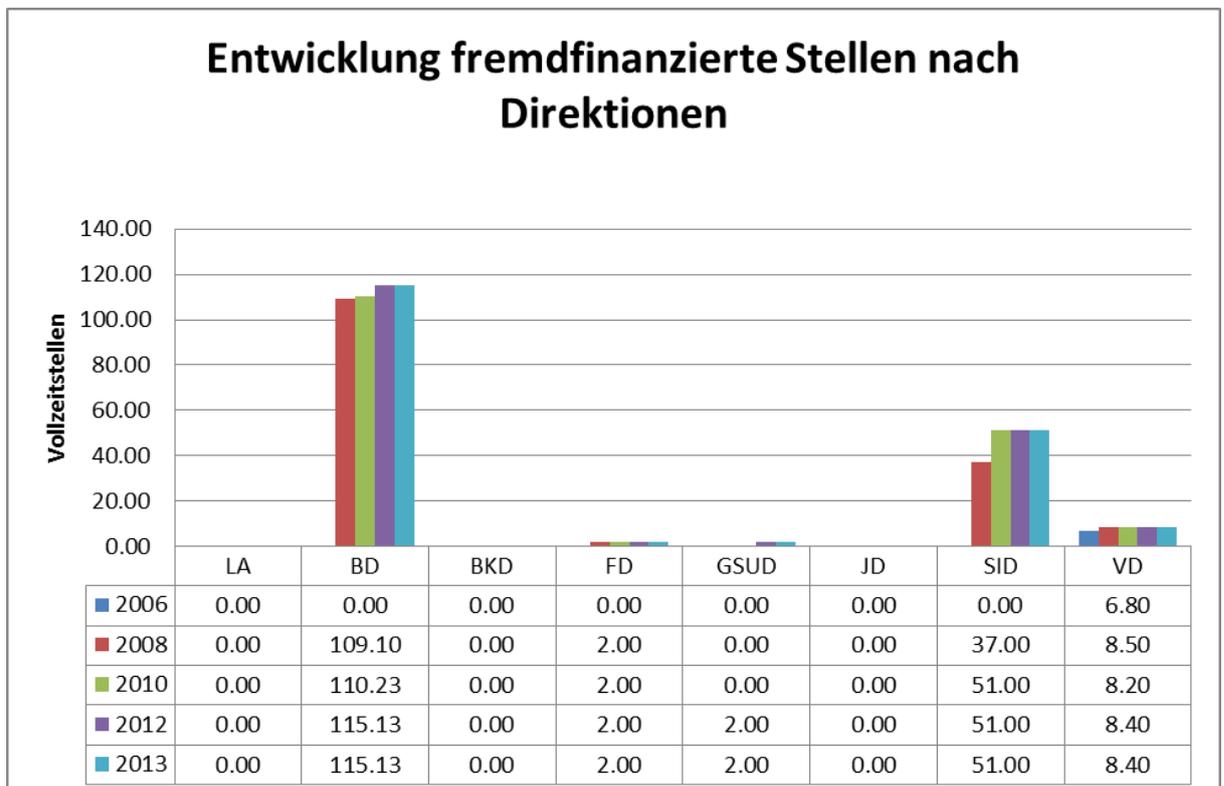
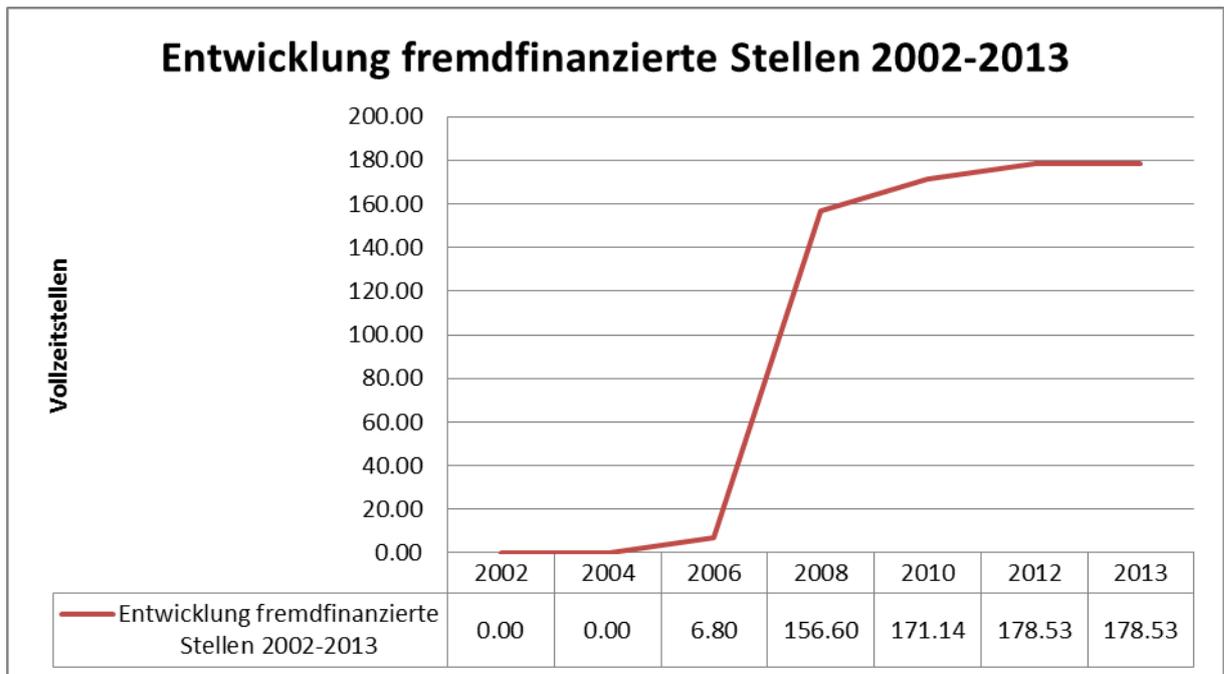
- 60 Prozent Überführung Auftragsverhältnis Landrats-Sekretärin in PV; Landrat (LR) (Planerhöhung)
- 30 Prozent Übernahme Verwaltungspersonal der kaufm. Berufsschule (KV); BKD (Planerhöhung)
- 100 Prozent-Stelle Fischereifonds ist nicht stellenplanrelevant; Amt für Umweltschutz (AfU); GSUD (Planreduktion)
- 200 Prozent Änderung Gesetz über Organisation richterlicher Behörden führt zu neuer Stelle Staatsanwalt und Übernahme der Stelle Landgerichts-Vizepräsidium in Stellenplan; JD (Planerhöhung)
- 50 Prozent Überführung Schlichtungsstelle bisher nach PV in Auftragsverhältnis; JD (Planreduktion)
- 100 Prozent Abteilung Zivilstand nach Abschluss Datenrückerfassung; Amt für Justiz (AfJ); JD (Planreduktion)

Abgabe/Übernahme von Aufgaben an/von Gemeinden

- 100 Prozent Aufgaben technischer Mitarbeiter BD an Gemeinde Seelisberg (Planreduktion)
- 1'110 Prozent Kinder- und Erwachsenenschutzbehörde; Amt für Soziales (AfSo); GSUD

3. Wie gross sind die Anteile der Stellenprozente und deren Entwicklung in den letzten 10 Jahren, welche fremd finanziert werden? (Finanzierung durch Bund etc.)

Die Zahl der fremdfinanzierten Stellen hat sich bei der kantonalen Verwaltung im Zeitraum von 2002 bis Ende 2013 wie folgt entwickelt:



Infolge der Ausgliederung aus dem Stellenplan der vom Bund finanzierten Stellen beim AfBN (BD) und beim Amt für Arbeit und Migration (VD), aber auch aufgrund des vom Bund neu geschaffenen Schwerverkehrszentrums (SVZ), das der Kanton (SID) betreibt, haben die fremdfinanzierten Stellen innerhalb der Kantonsverwaltung in der Vergleichsperiode stark zugenommen.

4. *Wie viele Stellenprozente wurden durch Optimierung von Prozessen in den letzten 10 Jahren reduziert? (z. B. Pensionierungen nicht mehr besetzt, unproduktive Stellen abgebaut etc.)*

Im untersuchten Zeitraum 2002 bis 2013 flossen insgesamt über 27 Vollzeitstellen in den Stellenpool. Diese Stellen wurden infolge Pensionierung, Austritten oder Reorganisationen auf ihre Wiederbesetzung überprüft und nach einer Testphase in den meisten Fällen abgebaut und dem Stellenpool zugeführt. Die dadurch verfügbaren Stellenprozente wurden für neue Aufgaben verwendet. Für den Poolbezug ist der Regierungsrat zuständig.

Nachfolgende Tabelle zeigt die Einlagen der Stellen in den Stellenpool von 2002 bis 2013:

| Jahr | Erklärung | Stellen % | LA | BD | BKD | FD | GSUD | JD | SID | VD |
|------|---------------------------------------|-----------|----|----|-----|----|------|-----|-----|-----|
| | | | | | | | | | | |
| 2002 | kaufm. Sachbearbeiterin | 50 | | | | 50 | | | | |
| 2003 | Instruktor SID | 100 | | | | | | | 100 | |
| 2003 | Sekretärin Mittelschule | 50 | | | 50 | | | | | |
| 2003 | Grundbuchverwalter Stv. | 100 | | | | | | 100 | | |
| 2003 | Technischer MA | 100 | | | | | | | | 100 |
| 2003 | Kantonsforstmeister | 100 | | | | | | | 100 | |
| 2003 | Amtsvorsteher | 25 | | | | | | | 25 | |
| 2003 | Rechnungsführerin | 50 | | 50 | | | | | | |
| 2003 | Rechnungsführerin | 30 | | 30 | | | | | | |
| 2004 | Projektleiter Lehrstellenbeschluss | 30 | | | 30 | | | | | |
| 2003 | Sekretärin | 10 | | | | | | | | 10 |
| 2004 | Reduktion BG Controller | 20 | | | | | 20 | | | |
| 2003 | Reduktion BG kaufm. MA | 20 | | 20 | | | | | | |
| 2003 | Pensionierung Sekretärin AfP | 75 | | | | 75 | | | | |

| 2005 | Stelle Eichmeister ASSV | 100 | | | | | | | 100 | |
|------|------------------------------------|-----------|----|-----|-----|----|------|----|-----|----|
| Jahr | Erklärung | Stellen % | LA | BD | BKD | FD | GSUD | JD | SID | VD |
| 2004 | Leiter Sozialdienst | 20 | | | | | 20 | | | |
| 2004 | Reduktion BG kaufm. MA | 20 | | | | | | 20 | | |
| 2004 | Einschätzerin GGSt; AfSt | 50 | | | | 50 | | | | |
| 2005 | Reduktion BG bei Pens. kaufm. MA | 15 | 15 | | | | | | | |
| 2005 | Betriebsleiter Kantonsstrassen | 100 | | 100 | | | | | | |
| 2005 | Strassenwärter; AfT | 100 | | 100 | | | | | | |
| 2005 | Facharbeiter AfT | 100 | | 100 | | | | | | |
| 2004 | Kaufm. Mitarbeiterin; LG Uri | 40 | | | | | | 40 | | |
| 2006 | Waldarbeiter Forstregie | 100 | | | | | | | 100 | |
| 2006 | Reduktion BG MA Staatsarchiv | 10 | | | 10 | | | | | |
| 2006 | Reduktion BG kaufm. MA, Amt für GB | 20 | | | | | | 20 | | |
| 2007 | Reduktion BG kaufm. MA DS | 40 | | | | 40 | | | | |
| 2007 | Abteilungsleiter Kulturpflege; JD | 30 | | | | | | 30 | | |
| 2007 | Inspektor/pädag. MA | 50 | | | 50 | | | | | |
| 2007 | Amtsvorsteher Amt für Sport | 5 | | | 5 | | | | | |
| 2007 | Reduktion BG Abt. Ltg. Raumplanung | 20 | | | | | | 20 | | |
| 2007 | Kaufm. Mitarbeiterin Melioration | 50 | | | | | | | | 50 |
| 2007 | Einschätzungsexperte AfSt | 20 | | | | 20 | | | | |
| 2007 | Mitarbeiterin Staatsarchiv | 10 | | | 10 | | | | | |
| 2007 | Abteilungsleiter DS | 20 | | 20 | | | | | | |
| 2007 | kaufm. MA; AfT | 50 | | 50 | | | | | | |
| 2007 | techn. MA; AfT | 100 | | 100 | | | | | | |

| 2007 | techn. MA; AfT | 50 | | 50 | | | | | | |
|------|-------------------------------------|-----------|----|-------|-----|-----|------|-----|-----|-----|
| Jahr | Erklärung | Stellen % | LA | BD | BKD | FD | GSUD | JD | SID | VD |
| 2007 | Strassenwärter; AfT; | 70 | | 70 | | | | | | |
| 2007 | Strassenwärter; AfT; | 100 | | 100 | | | | | | |
| 2007 | Sachbearbeiter HTL; AfT; | 30 | | 30 | | | | | | |
| 2007 | kaufm. MA Amt für GB; JD | 60 | | | | | | 60 | | |
| 2007 | Reduktion BG kaufm. SB; AfF; | 5 | | | | 5 | | | | |
| 2008 | kaufm. SB Amt für GB; | 100 | | | | | | 100 | | |
| 2008 | kaufm. SB ASSV; | 50 | | | | | | | 50 | |
| 2008 | Fachlehrer/Berater Bauernschule; VD | 20 | | | | | | | | 20 |
| 2008 | Abteilungsleiter Heimarbeit; | 40 | | | | | | | | 40 |
| 2009 | Büroangestellte DS; | 80 | | 80 | | | | | | |
| 2009 | Raumpflegerin; | 48 | | 48 | | | | | | |
| 2009 | Betriebsangestellter; | 75 | | 75 | | | | | | |
| 2010 | Verkehrsexperte ASSV; | 100 | | | | | | | 100 | |
| 2011 | kaufm. Sachbearbeiterin; AfF; | 5 | | | | 5 | | | | |
| 2013 | Betriebsangestellter; | 20 | | 20 | | | | | | |
| 2013 | Betriebsangestellter; | 25 | | 25 | | | | | | |
| | | 2'708 | 15 | 1'068 | 155 | 245 | 40 | 390 | 575 | 220 |

5. *Wie entwickelte sich die Überstundenanhäufung in der kantonalen Verwaltung und wie weit können diese Überstunden im laufenden Jahr durch natürlichen Abbau wieder kompensiert werden?*

Seit 2008 werden die Veränderungen zum Vorjahr von nicht bezogenen Ferien und Gleitzeitsaldi als Rückstellungen in der Kantonsrechnung unter dem Konto 2330.3010.94 aufgeführt. Die aufgelaufenen Ferien- und Gleitzeitsaldi bzw. die Veränderungen zum Vorjahr haben sich seit 2008 wie folgt entwickelt:

| Jahr | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 |
|--------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Saldi Ende Jahr in Std. | 39'955 | 33'888 | 37'508 | 43'437 | 46'355 | 48'636 |
| Veränderung zu Vorjahr in Std. | | -6'067 | +3'620 | +5'929 | +2'918 | +2'281 |

Diese Auflistung zeigt, dass in der Vergangenheit lediglich im Jahr 2008 die aufgelaufenen Ferien- und Gleitzeitsaldi kompensiert und teilweise abgebaut werden konnten. Seit 2009 sind die Ferien- und Gleitzeitsaldi wieder zunehmend. Der Saldo per 31. Dezember 2012 betrug 48'636 Stunden, was einem Gegenwert/Entgelt von zirka 3 Mio. Franken entspricht.

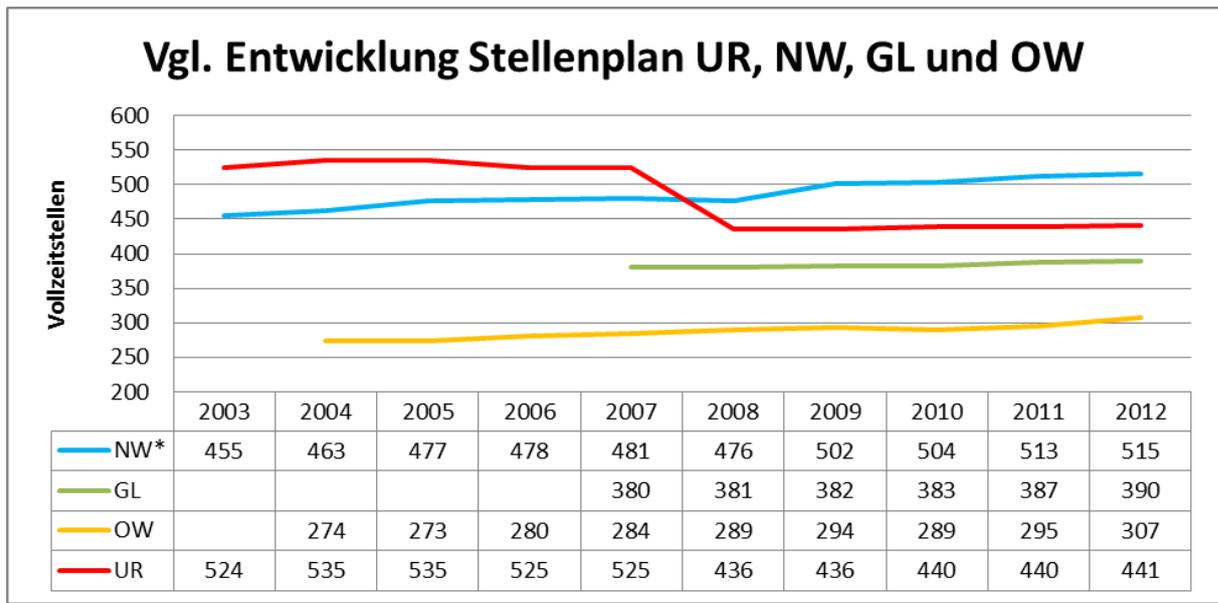
Neben den aufgelaufenen Ferien und Gleitzeitsaldi sind auch die verfallenen und nicht ausbezahlten Zeitguthaben der Kantonsangestellten ein Indiz für die Auslastung des Personals. Gemäss Artikel 17 Personalreglement (RB 2.4213) können die Angestellten mit der vorgesetzten Person eine Jahresarbeitszeit vereinbaren. Dabei muss die Verteilung der zu leistenden Arbeitszeit zum Voraus vereinbart werden, und die vereinbarte Jahresarbeitszeit muss innerhalb eines Kalenderjahrs geleistet werden. Die Direktion kann bei Bedarf ein anderes geeignetes Datum für den Saldoübertrag bestimmen. Es darf ein Saldo von höchstens 80 Plus- oder Minusstunden auf die neue Abrechnungsperiode übertragen werden. Zeitguthaben, die am Ende der Abrechnungsperiode den Saldo von 80 Plusstunden überschreiten, verfallen. Das Modell der Jahresarbeitszeit erfreut sich auch in der Kantonsverwaltung zunehmender Beliebtheit. Es bringt für den Arbeitgeber wie auch für Arbeitnehmende zahlreiche Vorteile. Heute beansprucht eine Mehrheit der Angestellten dieses Modell. Dank ihm können Schwankungen im Arbeitsanfall durch einen vorübergehend höheren oder tieferen Einsatz ausgeglichen werden, ohne dass dies mit (teurer) Überzeit oder Anstellung von Aushilfspersonal ausgeglichen werden muss. Den Arbeitnehmenden erleichtert die Jahresarbeitszeit aufgrund der höheren Zeitautonomie die Vereinbarkeit von Familie, Freizeit und Beruf.

Seit Einführung des Zeiterfassungsprogramms im Jahr 2010 können diese Stunden elektronisch ermittelt werden. In den letzten Jahren wurde aufgrund dieser Regelung in der Kantonsverwaltung folgende Stundenanzahl ersatzlos gestrichen:

| 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|------------|-------|-------|-------------------|
| 1'798 Std. | 1'641 | 1'916 | folgt Ende Januar |

6. Gibt es Vergleiche des Stellenplanes mit anderen vergleichbaren Kantonen, wenn ja, wie sehen diese aus?

Das Resultat einer Kurzumfrage über die Festtage bei den Personalämtern der Kantone Nidwalden (NW), Obwalden (OW) und Glarus (GL) ergibt folgendes Bild:



* inklusive zirka 100 bis 110 Lehrpersonen

Die in der Grafik aufgeführten Zahlen lassen sich nur bedingt vergleichen. So sind z. B., im Gegensatz zu Uri, im Stellenplan von Obwalden die Gerichte (zirka zwölf Vollzeitstellen in Uri) nicht enthalten. Die Daten zeigen jedoch, dass sich die Vollzeitstellen der Stellenpläne der angefragten Kantone innerhalb der untersuchten Periode recht ähnlich entwickelt haben, wobei vom Kanton Glarus nur die Zahlen seit 2007 geliefert wurden. Alle angefragten Kantone verzeichnen eine Zunahme der Vollzeitstellen im einstelligen Prozentbereich. Im Gegensatz dazu hat sich diese Zahl im Kanton Uri von 524 auf 441 um rund 15 Prozent verringert. Dieses Resultat ist vor allem auf die Streichung von fremdfinanzierten Stellen (AfBN usw.) aus dem Stellenplan zurückzuführen.

Vergleicht man die Zahlen nach Bereinigung der fremdfinanzierten Stellen bei der Kantonsverwaltung Uri, also während der Zeitspanne 2008 bis 2012, zeigt sich bei allen Kantonen eine Zunahme der Vollzeitstellen. Diese fällt jedoch nicht überall gleich bedeutend aus. So verzeichnet der Kanton Nidwalden eine Steigerung von 8,19 Prozent (von 476 auf 515 Vollzeitstellen), der Kanton Obwalden eine Zunahme von 6,23 Prozent (von 289 auf 307 Vollzeitstellen), der Kanton Glarus eine Stellenzunahme von 2,36 Prozent (von 381 auf 390 Vollzeitstellen) und der Kanton Uri eine Zuwachsrate von 1,15 Prozent (von 436 auf 441

Vollzeitstellen).

Die Höhe des Personalbedarfs bei der Kantonsverwaltung ergibt sich grundsätzlich aus den Aufgaben, die zu erfüllen sind. Um den Stellenplan der Kantonsverwaltung Uri mit den Stellenplänen anderer Kantone einigermaßen vergleichen zu können, braucht es jedoch eine vertiefte organisatorische Analyse, denn es wirken diverse Kriterien auf die Ausgestaltung des Stellenplans. Neben Art, Menge und Ort der Aufgabenerfüllung spielen insbesondere Wissen und Erfahrung der Aufgabenträger, die Ausgestaltung der benötigten Sachmittel oder das marktwirtschaftliche Umfeld eine bedeutende Rolle. Berücksichtigt man, dass der Kanton Uri, anders als z. B. der Kanton Obwalden, gerade aufgrund seiner verkehrspolitischen Lage vor allem im Bereich Bau und Sicherheit grosse zusätzliche Aufgaben erfüllen muss, dann lässt sich der Unterschied im Personalbestand erklären. Die Baudirektion Uri ist beispielsweise für die Schliessung/Öffnung fünf grosser Alpenübergänge zuständig. Mit 153 km Kantonsstrassen obliegt ein doppelt so grosses Strassennetz der Verantwortung der Baudirektion Uri, als dies im Kanton Obwalden der Fall ist. Auch haben Wasserrechtskonzessionen im Kanton Uri im Vergleich zu anderen Kantonen ein grosses Gewicht.

Im Bereich der Sicherheit ist die Situation im Kanton Uri aufgrund von verschiedenen Faktoren speziell, weshalb Vergleiche mit einem an Fläche und Einwohnerzahl ähnlich grossen Kanton nicht aussagekräftig sind. Als Transitkanton kommt dem Kanton Uri die Aufgabe zu, für einen sicheren, alpenquerenden Transitverkehr von Personen und Waren auf der Autobahn A2 zu sorgen. Der durchschnittliche Tagesverkehr auf der Autobahn A2 ist ungleich höher als auf der Nationalstrasse A8 vom Lopper über den Brünig. Hinzu kommt, dass sich der Verkehr vor dem Gotthard-Strassentunnelportal in Göschenen saisonal an zahlreichen Tagen staut. Eine derart wichtige und stark frequentierte Nord-Süd-Verbindung bedarf zwingend einer intensiven polizeilichen Präsenz.

Im Kanton Uri bestehen aufgrund der Topografie verschiedene Strassenabschnitte, welche in der Verkehrsbewirtschaftung einen grösseren Aufwand mit sich bringen, als beispielsweise eine Autobahn im Flachland auf offener Strecke. Strassenbauwerke wie z. B. der Gotthard-Strassentunnel, der Seelisberg-Strassentunnel oder die Strecke Amsteg bis Göschenen (eine eigentliche Gebirgsautobahn ohne durchgehenden Pannestreifen, mit Steigungen bis 5 Prozent und diversen Tunnels, Brücken, Viadukten und Galerien) sind unfallträchtig und bedingen ebenfalls eine intensive Bewirtschaftung durch die Kantonspolizei. Vorab in den Sommer- und Wintermonaten ist die Polizei rund um die Uhr stark gefordert, damit der internationale Verkehrsfluss möglichst friktionsfrei gewährleistet werden kann. Erheblich Personal bindet auch der Sicherheitsaufwand, welcher durch die fünf Alpenpässe bedingt ist. Die zum Teil erheblichen Unfallzahlen (vorab bei den Motorrädern)

erfordern einen grossen polizeilichen Aufwand in präventiver und repressiver Hinsicht. Anders als Obwalden, welcher zentral ab einem Polizeistützpunkt versorgt werden kann, sind im Kanton Uri aufgrund der topografischen Verhältnisse zwei Polizeistützpunkte (Werkhöfe Göschenen und Flüelen) notwendig, um für die Bürger verträgliche Interventionszeiten der Polizei auf dem ganzen Kantonsgebiet zu gewährleisten. Weiter kommt hinzu, dass der Betrieb des SVZ (dessen Stellen zwar zu 100 Prozent fremdfinanziert sind) bei der Kantonspolizei zusätzliche Aufwendungen im Bereich Personelles oder Logistik, bei der Justizdirektion im Bereich Staatsanwaltschaft und bei der Finanzdirektion im Bereich Inkasso mit sich bringt.

Von Einfluss auf den Stellenplan ist auch die Frage, ob die Aufgaben zwingend vom Kanton erfüllt werden müssen oder ob diese dem Privatbereich überlassen werden. Durch Outsourcing von Aufgaben kann der Stellenplan zwar tief gehalten werden. So hat der Kanton Obwalden z. B. alle Informatikaufgaben und die Aufgaben der Motorfahrzeugkontrolle (in Uri zusammen insgesamt 23 Vollzeitstellen) ausgelagert. Ob jedoch eine Lösung mit externen Aufgabenträgern auch wirtschaftlich und organisatorisch sinnvoll ist, muss jeweils im Detail geprüft werden. Dabei ist unter anderem die Marktlage bei den Anbietern, aber auch ein möglicher Kontrollverlust auf Seite des Auftraggebers zu berücksichtigen.

Zusammenfassend sind keine Anhaltspunkte für die Behauptung ersichtlich, wonach die kantonale Verwaltungsorganisation in den letzten Jahren zu einem eigentlichen "Grossapparat" herangewachsen wäre. Seit dem Jahr 2002 bis heute sank der Personalbestand um 70,34 Vollzeitstellen bzw. um 13,42 Prozent, was Schweiz weit einmalig sein dürfte, auch wenn dieses Ergebnis vorab auf die Streichung von fremdfinanzierten Stellen aus dem Stellenplan zurückzuführen ist. Selbst nach Bereinigung der fremdfinanzierten Stellen verzeichnet der Kanton Uri (Zeitspanne 2008 bis 2012) ein Wachstum von nur gerade 1,15 Prozent, was im Vergleich mit den angefragten Kantonen gar die tiefste Zuwachsrate darstellt. Neue Stellen werden und wurden im Kanton Uri nur geschaffen, wo der Personalbestand insgesamt kritische Lücken aufweist. Zudem wird der Bedarf jeweils vor jeder Wiederbesetzung infolge Pensionierung, Austritten oder Reorganisationen geprüft. Gemessen an den spezifischen Aufgaben und Verhältnissen darf der heutige Personalbestand der kantonalen Verwaltung dementsprechend als adäquat und angemessen beurteilt werden.

Mitteilung an Mitglieder des Landrats (mit Interpellationstext); Mitglieder des Regierungsrats; Rathauspresse; Standeskanzlei; alle Direktionssekretäre; Amt für Personal und Finanzdirektion.

Im Auftrag des Regierungsrats
Standeskanzlei Uri
Der Kanzleidirektor

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized initial 'D' followed by 'B' and 'C' with a period, likely representing 'D. B. C.'.