

Referat von Regierungsrat Hans-Jürg Käser

## Der Kanton Bern als Arbeitgeber – Erwartungen und Spannungsfelder

Der ehemalige Oberbürgermeister von Stuttgart, Manfred Rommel, hat mal gesagt:

„**Wir sollten, aber wir haben nicht**“ – dabei hat er Bezug genommen auf die engen Hosen, in denen sich der Haushalt der öffentlichen Hand befindet.

Diese Ausgangslage trifft leider durchaus auch auf den Kanton Bern zu. Auch wenn die positiven Rechnungsabschlüsse der letzten 12 Jahre in den Augen vieler etwas anderes aufzeigen.

Wenn die Prognosen der Finanzdirektion für die nächsten 5 Jahre eine Neuverschuldung von rund 2,5 Mrd. aufzeigen, so ist die Regierung gehalten, zu agieren. Schliesslich wurden die beiden Instrumente >Schuldenbremse< und >Defizitbremse< vom Grossen Rat eingeführt, um genau das zu verhindern...

Zwei Faktoren sind dabei die entscheidenden Ursachen:

1. Die Revision des KVG auf Bundesebene. Sie wird dem Kanton Bern jährliche Mehrausgaben von rund 250 Mio. bescheren...
2. Die Folgen der Finanz- und Wirtschaftskrise, die dazu führt, dass die Steuerprognosen um rund 300 – 400 Mio. pro Jahr nach unten korrigiert werden müssen

Wenn dann noch Steuersenkungen, die Abschaffung der Handänderungssteuern und allenfalls der unselige Volksvor-

schlag bezüglich der Motorfahrzeugsteuern >drohen<, so fehlen zusätzlich über 200 Mio. in der Staatskasse – jährlich.

Für mich persönlich und für die Regierung insgesamt ist es ein zentrales Anliegen, als verantwortungsbewusster Sozialpartner zu handeln, die Spannungsfelder zu erkennen, zu ertragen und ausgewogen darauf zu reagieren.

Verantwortungsbewusste Sozialpartner (Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseitig) sind sich bewusst, dass die Spannweite zwischen dem höchsten und dem niedrigsten Gehalt im Kanton Bern im Verhältnis von 1:6 stehen – also keine exorbitanten Löhne für Spitzenpositionen existieren. Sie wissen, dass bei der öffentlichen Hand nur ausgewogene Forderungen überhaupt politisch eine Chance haben und pflegen ein vertrauensvolles Verhältnis miteinander.

Vor dem Hintergrund der sehr dunklen Wolken am finanziellen Horizont ist die Regierung daran, ein Entlastungsprogramm zu erarbeiten – und sie ist sich folgender Faktoren sehr wohl bewusst:

1. Für 2011 muss ein ausgeglichenes Budget präsentiert werden können – die gesetzlichen Bestimmungen zwingen die Regierung dazu...
2. Seit der Einführung von BEREBE kennt der Kanton Bern, als Arbeitgeber, eine Leistungskomponente bei den Löhnen. Leider steht aber selten bis nie eine genügend grosse zusätzliche Lohnsumme zur Verfügung, um die berechtigten Erwartungen unseres Personals erfüllen zu können. Das nagt bei den Mitarbeitenden an der Glaubwürdigkeit gegenüber dem System – die Resultate der neusten Personalbefragung sprechen Bände... Dazu später mehr.
3. Im Bezug auf das Lohnniveau ist der Kanton Bern unter Druck, namentlich bei mittleren und höheren Löhnen ist die Konkurrenz des Bundes und der grossen privaten und öffentlich-rechtlichen Unternehmen im Grossraum Bern

sehr stark. Gerade in diesen Bereichen droht der Kanton Bern ins Hintertreffen zu geraten – soweit er das nicht in den letzten Jahren ohnehin schon ist... Ende Mai wurde bekannt, dass der Bund seinem Personal 2011 den vollen Teuerungsausgleich ausrichtet

Ich gestatte mir, Ihnen hier meinen persönlichen Forderungskatalog als Polizei- und Militärdirektor zu präsentieren:

- Wir brauchen dringend zusätzliche Stellen für die KAPO und im Straf- und Massnahmenvollzug – insgesamt also für mehr Sicherheit in unserem Kanton aber auch zum Schutz und zur Entlastung des zum Teil über die Grenzen des Verantwortbaren geforderten Personals
- Wir müssen die Gehaltssituation verbessern, dabei müssen auch Realloohnerhöhungen ein Thema sein.
- Zentral ist für mich, dass wir inskünftig – wie eigentlich alle andern Arbeitgeber das selbstverständlich machen – Fluktuationsgewinne für zusätzliche Leistungsstufen nutzen dürfen
- Im Weiteren braucht es dringend Korrekturen beim Arbeitszeitmodell. Für mich müssten wir für das obere Kader die Vertrauensarbeitszeit einführen. Es ist ein Irrtum zu glauben, mit 42-Std./Woche und ohne Überzeit, die ihrerseits wieder im Fokus steht, liessen sich die anspruchsvollen Aufgaben so ohne weiteres erfüllen.
- Thema Ferien: Schrittweise will die Regierung die 5. Ferienwoche einführen. Das ist bisher aus finanzpolitischen Gründen weitgehend unterblieben. Auch 5 Wochen Ferien sind aber klar ein Element der Attraktivität des Kantons als Arbeitgeber – da hinken wir gewaltig hinterher...

Aber...

Die Mittel des Kantons sind limitiert – in den kommenden Jahren noch viel stärker als in den letzten vier Jahren!

Das bevorstehende Entlastungsprogramm wird – neben andern Effekten – sehr direkt personalrelevant sein, namentlich in den personallastigen Direktionen, wie der POM!

Das Spannungsfeld zwischen dem erkannten Stellenmehrbedarf und dem geforderten Stellen- und Leistungsabbau wird zur Zerreissprobe werden...

Lassen Sie mich jetzt noch ein paar Ausführungen zur jüngsten Personalbefragung machen:

Sehr wohl soll ein Arbeitgeber periodische Personalbefragungen durchführen. Sie liefern wertvolle Hinweise über Mängel und Probleme, über die Unternehmenskultur und die Befindlichkeit unseres >Humankapitals<.

Vielleicht sind nicht alle Fragen >richtig<, d.h. vielleicht muss bei einer nächsten Auflage überdacht werden, welche Antworten auf welche Fragen dann die richtigen Schlüsse zulassen. Dazu ein paar Beispiele:

- Einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten, bedeutet mir mehr als persönlicher Erfolg
- Mich uneigennützig für die Allgemeinheit zu engagieren, ist mir wichtiger als ein hohes Gehalt
- Ich interessiere mich sehr für Politik
- Mit andern über Politik zu diskutieren, gefällt mir sehr
- Das Geben und Nehmen in der Politik sagt mir sehr zu
- Ich betrachte die Arbeit in der öffentlichen Verwaltung als Teil meines gesellschaftlichen Engagements

Im Vorfeld der jüngsten Personalbefragung habe ich mich klar dagegen ausgesprochen, weil ich der Meinung bin, dass die Kadenz wohl überlegt sein sollte – und weil es kaum zielführend ist, einen derartigen Aufwand zu betreiben, wenn dann im Kernbereich der Löhne kaum Spielraum besteht.

Nun, die Befragung wurde durchgeführt, jetzt liegen die Detailresultate auf dem Tisch. Für meine Direktion ist erfreulich dass die Motivation der allermeisten Mitarbeitenden nach wie vor hoch ist, auch der Zufriedenheitsgrad mit der Arbeit ist hoch. Besonders kritisch sind die Antwortbogen bei der KAPO – da hat die Umsetzung von Police Bern (Unternehmenskultur nach der Integration) durchgeschlagen aber eben auch die permanent zu hohe Grundbelastung der Mitarbeitenden – der Handlungsbedarf i.S. Aufstockung ist auch da in aller Klarheit erkennbar. Wir haben die nötigen Korrekturmassnahmen eingeleitet.

Ich komme zum Schluss:

Seit jeher habe ich mich eingesetzt für einen starken aber schlanken Staat!

Es ärgert mich, wenn weite Kreise die sehr wohl geforderten Leistungen des Kantons gerne konsumieren, immer mehr davon wollen, aber ausblenden, dass das viel Geld kostet und fast ausschliesslich >Sparen< und >Steuersenkungen< im Fokus haben.

Wir können alle gespannt sein, wie das neue Entlastungsprogramm dann politisch ankommt, wenn konkret Leistungen abgebaut werden!

Als unverbesserlicher Optimist ist die Flasche für mich immer halb voll – d.-h. es kommen wieder bessere Zeiten. Dann muss es uns gelingen, nicht mehr fast ausschliesslich sparen zu wollen – der Hauptzweck des Staates ist nicht das Sparen – sondern auch und mit Überzeugung die kantonalen Angestellten und die Steuerzahler ausgewogen zu berücksichtigen.

Ich danke Ihnen für Ihre Aufmerksamkeit.