

Parlamentarischer Vorstoss. Antwort des Regierungsrates

Vorstoss-Nr.: 025-2018
Vorstossart: Interpellation
Richtlinienmotion: ☐
Geschäftsnummer: 2018.RRGR.121

Eingereicht am: 24.02.2018

Fraktionsvorstoss: Nein
Kommissionsvorstoss: Nein
Eingereicht von: Gullotti (Tramelan, SP) (Sprecher/in)

Weitere Unterschriften: 0

Dringlichkeit verlangt: Nein
Dringlichkeit gewährt:

RRB-Nr.: 861/2018 vom 22. August 2018
Direktion: Finanzdirektion
Klassifizierung: Nicht klassifiziert



Welche Auswirkungen hat ein Stellenabbau beim Kantonspersonal insbesondere auf die Gemeinden und ganz allgemein auf die kantonalen Leistungen?

Mehrere bernjurassische Gemeinden haben Anfang Februar 2018 von der kantonalen Abteilung Orts- und Regionalplanung und ihrer französischsprachigen Einheit die Information erhalten, dass das Amt für Gemeinden und Raumordnung (AGR) aufgrund einer ungewöhnlich hohen Anzahl Geschäfte für den Berner Jura grosse Verspätungen bei der Behandlung von Gemeindegeschäften verzeichne.

Diese für die Gemeinden entscheidenden Geschäfte betreffen namentlich die vorgängigen Prüfungen der Ortsplanungen.

Das Baugesetz zwingt die zuständigen kantonalen Behörden, innerhalb von drei Monaten nach Eingang eines Geschäfts eine Vorprüfung durchzuführen. Die meisten Gemeinden des Berner Juras kennen aber weitaus längere Wartezeiten. Und das hängt nicht etwa damit zusammen, dass die Stellen des AGR langsam oder inkompetent wären.

Diese hohe Arbeitslast bei wichtigen Gemeindegeschäften wirft Fragen auf, insbesondere angesichts der jüngsten Beschlüsse, die der Grosse Rat im Bereich des Kantonspersonals getroffen hat.

Die Mehrheit des Grossen Rates hat im November 2017 im Zusammenhang mit den Sparmassnahmen einen Abbau beim Kantonspersonal beschlossen. So wurde in Bezug auf den Stellenplan 2017 beschlossen, in allen Direktionen die Stellenprozente um 1 Prozent zu reduzieren.

Weiter wurde in Bezug auf den Stellenplan 2018 beschlossen, von 2019 bis 2021 über alle Direktionen die Stellenprozente um 3 Prozent zu reduzieren.

Für den Kanton muss es prioritär sein, dass in jeder Funktion genügend qualifiziertes Personal angestellt ist. Der Kanton muss die Qualität seiner Leistungen gegenüber Dritten gewährleisten, namentlich gegenüber den Gemeinden, die wichtige Partner sind. Die Gemeinden stellen sich daher zu Recht die Frage, welche Auswirkungen die Sparmassnahmen bei den kantonalen Leistungen auf sie haben werden.

Der Regierungsrat wird daher um die Beantwortung folgender Fragen gebeten:

Im Besonderen

1. Ist das Vorgehen der Abteilung Orts- und Regionalplanung eine direkte Folge der oben erwähnten Sparmassnahmen?
2. Kann der Kanton gewährleisten, dass die Gemeinden nicht auch in anderen Bereichen vermehrt unter dem Personalabbau zu leiden haben werden?
3. War es im Wissen darum, dass das Bundesgesetz über die Raumplanung und das kantonale Baugesetz, die beide 2016 geändert wurden, mehrere Gemeinden dazu veranlassen würden, ihre Ortsplanungen zu revidieren, nicht voraussehbar, dass es zu einem Bearbeitungsstau und zu einem massiven Bedarf nach zusätzlichem Personal kommen würde?

Im Allgemeinen

4. Wie wird der Kanton die «Reduktion» der Beschäftigungsgrade in den Direktionen konkretisieren? Auf welchen Grundlagen? Nach welchen Kriterien?
5. Welche Strategie wird der Kanton umsetzen, um die Qualität seiner Leistungen mit reduzierten Personalbeständen aufrechtzuerhalten?
6. Wie will der Kanton mit solchen personellen Massnahmen, die nichts mit dem Abbau von Überbeständen zu tun haben, sondern reine Sparmassnahmen sind, auf dem Arbeitsmarkt weiterhin das Bild eines attraktiven Arbeitsgebers abgeben?
7. Wird sich dieser Stellenabbau auf die berufliche Grundbildung, die Lehrlinge, die Praktikanten und das Personal auswirken, das mit der Ausbildung dieser jungen und weniger jungen Menschen beauftragt ist?
8. Welche sozialen Massnahmen wird der Kanton für das betroffene Personal ergreifen?

Antwort des Regierungsrates

Der Regierungsrat nimmt zu den Fragen des Interpellanten wie folgt Stellung:

1. Nein. Die Ankündigung von Fristerstreckungen für Gemeinden des Berner Juras liegt an einer aussergewöhnlichen Situation (Vakanz) und unerwarteten Anzahl von Geschäften in der betroffenen Region.
2. Die Frage kann nicht abschliessend beantwortet werden, da zurzeit ist offen ist, wie sich die Umsetzung der Planungserklärungen Brönnimann (Mittelhäusern, GLP) «Stellenabbau in

der Zentralverwaltung» zum Voranschlag 2018 und Aufgaben-/Finanzplan 2019-2021 (vgl. Antworten 4 und 5) auf die Gemeinden auswirken wird.

3. Die Auswirkungen des revidierten Raumplanungsgesetzes auf den Personalbedarf sind nach wie vor schwierig abzuschätzen. Es gibt gegenläufige Tendenzen: Die Anzahl der Geschäfte ist nach dem Inkrafttreten des revidierten Raumplanungsgesetzes bspw. etwas gesunken, weil Neueinzonungen von Bauland in zahlreichen Gemeinden auf absehbare Zeit nicht mehr möglich sind. Die Planungsgeschäfte, die heute vielfach der Siedlungsentwicklung nach innen dienen, sind jedoch rechtlich und inhaltlich deutlich komplexer und aufwändiger geworden und erfordern häufig mehrere Vorprüfungen sowie in der Genehmigungsphase vermehrt Anhörungen. Zudem führen die wegen übergeordneten Rechts notwendigen sogenannten «Pflichtaufgaben» (Umsetzung Gewässerräume, Umsetzung der Verordnung über die Begriffe und Messweisen im Bauwesen «BMBV», Einführung des Katasters der öffentlich-rechtlichen Eigentumsbeschränkungen «ÖREBK») zu stark steigendem Aufwand in der Begleitung, Beratung und Prüfung dieser Planungsgeschäfte. Tatsache ist, dass das AGR im Vergleich zu der Zeit vor der Raumplanungsgesetzrevision über unveränderte Personalressourcen verfügt.
4. Die vom Interpellanten erwähnte Reduktion des Stellenbestandes bezieht sich auf den Vollzug der Planungserklärungen Brönnimann (Mittelhäusern, GLP) «Stellenabbau in der Zentralverwaltung» zum Voranschlag 2018 und Aufgaben-/Finanzplan 2019-2021. Der Regierungsrat hat sich im Frühjahr 2018 dafür ausgesprochen, diese Planungserklärungen umzusetzen. Die Umsetzung erfolgt auf der Basis der direktionalen Anteile an den Stellen der sog. «Zentralverwaltung». Die Definition der sog. «Zentralverwaltung» erfolgte nach einer funktionalen Betrachtungsweise, indem Funktionen wie Führungsfunktionen, wissenschaftliche Mitarbeitende, Sachbearbeitende und Querschnittsfunktionen (Finanzen, Informatik, Personal) der «Zentralverwaltung» zugewiesen wurden. Dies führt dazu, dass auch Stellen in dezentralen Verwaltungseinheiten von einem Abbau betroffen sein können.
5. Der Regierungsrat kann nicht ausschliessen, dass sich der reduzierte Personalbestand teilweise in der Dienstleistungsqualität niederschlagen wird. Allerdings können sich durch technologische Veränderungen (insbesondere die digitale Transformation) immer wieder Möglichkeiten ergeben, um die Effizienz in der staatlichen Aufgabenerfüllung weiter zu steigern.
6. Der Arbeitgeber Kanton Bern darf auf dem Arbeitsmarkt selbstbewusst auftreten. Er bietet sinnstiftende und herausfordernde Aufgaben, welche der Bevölkerung, der Wirtschaft und der Umwelt zu Gute kommen. Er fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben mit flexiblen Arbeitsmodellen und ist ein verlässlicher Arbeitgeber. Der Regierungsrat ist der Ansicht, dass dieses Bild des Arbeitgebers Kanton Bern aufgrund des vorgesehenen Personalabbaus, welcher über vier Jahre gestaffelt ist nicht gefährdet wird.
7. In den meisten Organisationseinheiten sind entsprechende Auswirkungen auf die erwähnten Personengruppen nicht absehbar. In einzelnen Organisationseinheiten kann zum heutigen Zeitpunkt jedoch nicht ausgeschlossen werden, dass die erwähnten Massnahmen Auswirkungen auf die genannten Personengruppen haben könnten.
8. Sollte der Abbau Entlassungen zur Folge haben, greifen die entsprechenden personalrechtlichen Bestimmungen gemäss der Stellenvermittlungsverordnung (StvV; BSG 153.011.2): Mitarbeitende, deren Stelle aufgehoben wird, werden der Zentralen Personalkoordinationsstelle des Personalamtes (ZPS) gemeldet. Primäres Ziel der ZPS ist es, für die entsprechenden Mitarbeitenden innerhalb der Kantonsverwaltung eine neue Anstellung zu finden.

Um diesen Auftrag erfüllen zu können, werden der ZPS vakante Stellen vor der öffentlichen Ausschreibung gemeldet. Die ZPS berät und begleitet bei ihnen registrierte Mitarbeitende auch dahingehend, um ausserhalb der Kantonsverwaltung eine neue Anstellung zu finden. Ist die Vermittlung einer neuen Anstellung inner- oder ausserhalb der Kantonsverwaltung nicht möglich, besteht Anrecht auf eine Abgangsentschädigung nach Art. 32 Personalgesetz (PG; BSG 153.01).

Verteiler

- Grosser Rat