



Kanton Bern
Canton de Berne

Kantonspersonal

HR-Reporting 2020

Verwaltung des Kantons Bern

Personalamt des Kantons Bern

Berichtsjahr 2019



2020

Vorwort

Mit dem HR-Reporting erstattet das Personalamt jährlich Bericht über die wichtigsten Personalkennzahlen des Kantons Bern. Der Fokus der Berichterstattung liegt auf dem Kantonspersonal der sieben Direktionen, der Staatskanzlei und der Justiz. Für das Berichtsjahr 2019 werden im ganzen Reporting die Direktions- und Amtsbezeichnungen vor der am 1. Januar 2020 in Kraft gesetzten Direktionsreform verwendet.

Die diesjährige Berichterstattung erscheint erstmals im Layout gemäss den neuen Gestaltungsrichtlinien, die dem Kanton Bern zu einem einheitlichen visuellen Auftritt verhelfen.

Im Dezember 2015 hatte der Regierungsrat die Personalstrategie 2016 bis 2019 verabschiedet. Um die Wirkung der Personalstrategie überprüfen zu können, wurden verschiedene Personalkennzahlen bezeichnet, welche mit einem besonderen Augenmerk verfolgt werden sollen. Die entsprechenden Kennzahlen wurden im vorliegenden Reporting gekennzeichnet und ihre Entwicklung gewürdigt.

29. Juni 2020

Personalamt des Kantons Bern



Dr. André Matthey
Amtsleiter

Die wichtigsten Kennzahlen im Überblick

Kennzahl	2018	2019	Veränderung zum Vorjahr
Personalbestand in Köpfen	12'613	12'606	➡ - 7 Personen
Personalbestand in Vollzeiteinheiten (VZE)	10'414	10'415	➡ + 0.6 VZE
Durchschnittsalter	44.6 Jahre	44.8 Jahre	➡ + 0.2 Jahre
Durchschnittliches Dienstalter	12.2 Jahre	12.4 Jahre	➡ + 0.2 Jahre
Frauenanteil	46.3%	46.7%	➡ + 0.4 Prozentpunkte
Teilzeitanteil	37.5%	38.6%	➡ + 1.1 Prozentpunkte
Lernendenanteil	3.5%	3.3%	➡ - 0.2 Prozentpunkte
Bruttofluktuation	8.4%	7.8%	➡ - 0.6 Prozentpunkte
Nettofluktuation	5.0%	4.4%	➡ - 0.6 Prozentpunkte
Zeitguthaben (JAZ, Ferien und Langzeit)	21.9 Tage / VZE	21.6 Tage / VZE	➡ - 0.3 Tage
Absenzen infolge Krankheit	7.1 Tage / VZE	6.7 Tage / VZE	➡ - 0.4 Tage
Absenzen infolge Unfall	0.9 Tage / VZE	1.0 Tage / VZE	➡ + 0.1 Tage
Weiterbildungstage	6.2 Tage / VZE	5.8 Tage / VZE	➡ - 0.4 Tage
Durchschnittlich gewährter Gehaltsaufstieg	3.0 Stufen	3.1 Stufen	➡ + 0.1 Stufen

Inhaltsverzeichnis

1.	Personalbestand und Personalkosten	1
1.1	Personalbestand	1
1.2	Vergleich Soll-Ist-Personalbestand	2
1.3	Personalbestandsentwicklung	3
1.4	Weitere Details zum Personalbestand (Gehaltsklassenverteilung und Zweisprachigkeit)	3
1.5	Durchschnittliche Gehaltskosten pro Vollzeiteinheit	4
2.	Personalstruktur	5
2.1	Altersstruktur, Durchschnittsalter und Dienstalter	5
2.2	Geschlechteranteile	8
2.3	Anteil Teilzeitmitarbeitende	9
2.4	Anteil Lernende	11
3.	Personalausritte	12
3.1	Brutto- und Nettofluktuation	12
3.2	Erkenntnisse aus der Austrittsbefragung	14
4.	Zeitguthaben und Rückstellungen	17
4.1	Guthaben für Jahresarbeitszeit, Ferien und Langzeitkonto	17
4.2	Rückstellungen für JAZ-, Ferien- und Langzeitkonto-Guthaben	19
5.	Absenzen infolge Krankheit und Unfall	20
6.	Weiterbildungsaktivitäten	23
7.	Beratungsdienstleistungen der Ansprechstelle Personalamt	24
8.	Gehaltsaufstieg	26
8.1	Verteilung der Qualifikationen	26
8.2	Analyse nach Stufen	29
8.3	Analyse nach Gehaltsklassen	30
8.4	Analyse nach Geschlecht	31
8.5	Analyse nach Beschäftigungsgrad	32
Anhang 1: Kommentierung Veränderung des Personalbestandes		33
Anhang 2: Personalbestand pro Amt nach Gehaltsklassen		39
Anhang 3: Personalbestand pro Direktion nach Gehaltsklasse und Korrespondenzsprache		41
Anhang 4: Frauenanteile nach Organisationseinheiten		42
Anhang 5: Teilzeitanteile pro Geschlecht		43
Anhang 6: Nettofluktuation 2017 – 2019 pro Amt		44

1. Personalbestand und Personalkosten

Die Angaben zum Personalbestand und den Personalkosten beziehen sich ausschliesslich auf das Kantonspersonal ohne den Personalkörper der kantonalen Hochschulen (Universität Bern, Berner Fachhochschule und Pädagogische Hochschule) und ohne die Lehrkräfte der Volks-, Mittel- und Berufsschulen.

1.1 Personalbestand

Tabelle 1 gibt einen Überblick zum Personalbestand per 31. Dezember 2019¹.

	Personalbestände 2019					
	Personen			Vollzeiteinheiten (VZE)		
	Männer	Frauen	Total	Männer	Frauen	Total
Regierungsrat	4	3	7	4.0	3.0	7.0
Finanzkontrolle	18	9	27	16.3	7.4	23.7
Staatskanzlei	43	54	97	38.5	38.6	77.1
Parlamentsdienste des Grossen Rates	7	17	24	5.2	11.0	16.1
<i>Volkswirtschaftsdirektion (exkl. Amt für Arbeitslosenversicherung)</i>	517	376	893	420.9	249.4	670.3
<i>Amt für Arbeitslosenversicherung</i>	187	275	462	179.2	236.5	415.7
Volkswirtschaftsdirektion inkl. Amt für Arbeitslosenversicherung	704	651	1'355	600.1	485.9	1'086.0
Gesundheits- und Fürsorgedirektion	179	303	482	157.4	199.1	356.5
<i>Justiz-, Gemeinde- und Kirchendirektion (exkl. Landeskirchen)</i>	386	670	1'056	351.9	510.8	862.6
<i>Landeskirchen</i>	331	230	561	262.7	145.4	408.1
Justiz-, Gemeinde- und Kirchendirektion (inkl. Landeskirchen)	717	900	1'617	614.6	656.2	1'270.8
Polizei- und Militärdirektion	2'882	1'574	4'456	2'807.2	1'173.9	3'981.1
Finanzdirektion	547	589	1'136	520.8	482.9	1'003.7
Erziehungsdirektion	497	1'094	1'591	404.3	648.1	1'052.3
Bau-, Verkehrs- und Energiedirektion	663	222	885	632.5	155.1	787.7
Datenschutzaufsichtsstelle	4	2	6	3.7	1.3	5.0
Gerichtbarkeit und Staatsanwaltschaft	281	660	941	250.8	496.9	747.7
Total	6'542	6'064	12'606	6'055.3	4'359.4	10'414.7

Tabelle 1: Personalbestand Kantonspersonal nach Direktionen

¹ Das Totalergebnis bei den Angaben zur Anzahl Personen weicht von der Summe der Direktionstotale leicht ab, da Personen Anstellungen in mehreren Direktionen haben können. Personen mit Mehrfachanstellungen sind im Gesamttotal nur einmal enthalten.

1.2 Vergleich Soll-Ist-Personalbestand

Der Sollbestand entspricht dem vom Regierungsrat bewilligten Stellenetat. Die Summe der unbefristeten Stellen darf den Sollbestand nicht überschreiten. Sofern eine Bewilligung durch das zuständige Regierungsglied vorliegt, kann der Sollbestand mit befristeten Anstellungen temporär überschritten werden.

In Tabelle 2 werden die Sollbestände den effektiven Personalbeständen per 31. Dezember 2019 gegenübergestellt.

	Vergleich Soll-Ist-Personalbestände 2019				
	Ist-Bestand Dezember 2019			Soll-Bestand	
	unbefristet angestellt	befristet angestellt	Total	Soll	Differenz zu Soll
Regierungsrat	7.0	0.0	7.0	7.0	0.0
Finanzkontrolle	22.9	0.8	23.7	24.0	-0.3
Staatskanzlei	72.2	4.9	77.1	80.2	-3.1
Parlamentdienste des Grossen Rates	15.8	0.3	16.1	16.6	-0.5
Volkswirtschaftsdirektion (ohne Amt für Arbeitslosenversicherung)	631.9	38.4	670.3	681.4	-11.1
Gesundheits- und Fürsorgedirektion	334.0	22.5	356.5	362.2	-5.7
Justiz-, Gemeinde- und Kirchendirektion (ohne Landeskirchen)	827.9	34.7	862.6	883.8	-21.2
Landeskirchen	379.9	28.3	408.1	417.7	-9.6
Polizei- und Militärdirektion	3'888.9	92.2	3'981.1	4'149.3	-168.2
Finanzdirektion	974.6	29.2	1'003.7	1'009.2	-5.5
Erziehungsdirektion	961.8	90.5	1'052.3	1'032.0	20.3
Bau-, Verkehrs- und Energiedirektion	777.2	10.5	787.7	802.4	-14.7
Datenschutzaufsichtsstelle	5.0	0.0	5.0	5.2	-0.2
Gerichtsbarkeit und Staatsanwaltschaft	708.3	39.4	747.7	762.3	-14.6
Total I	9'607.3	391.7	9'999.0	10'233.1	-234.1
Amt für Arbeitslosenversicherung (Volkswirtschaftsdirektion)	---	---	415.7	---	---
Total II	---	---	10'414.7	---	---

Tabelle 2: Vergleich Soll-Ist-Personalbestand in Vollzeiteinheiten nach Direktionen

Der Sollbestand entspricht jenem Personalbestand, der notwendig ist, damit die ständig zu erbringenden Aufgaben erledigt werden können. Per Ende 2019 wurde der Sollbestand um insgesamt 234.1 Vollzeiteinheiten (VZE) nicht ausgeschöpft. Die Unterschreitung ist auf die im Sollbestand vorgesehene Direktionsreserve sowie einer ständigen Anzahl an vakanten Stellen zurückzuführen.

1.3 Personalbestandsentwicklung

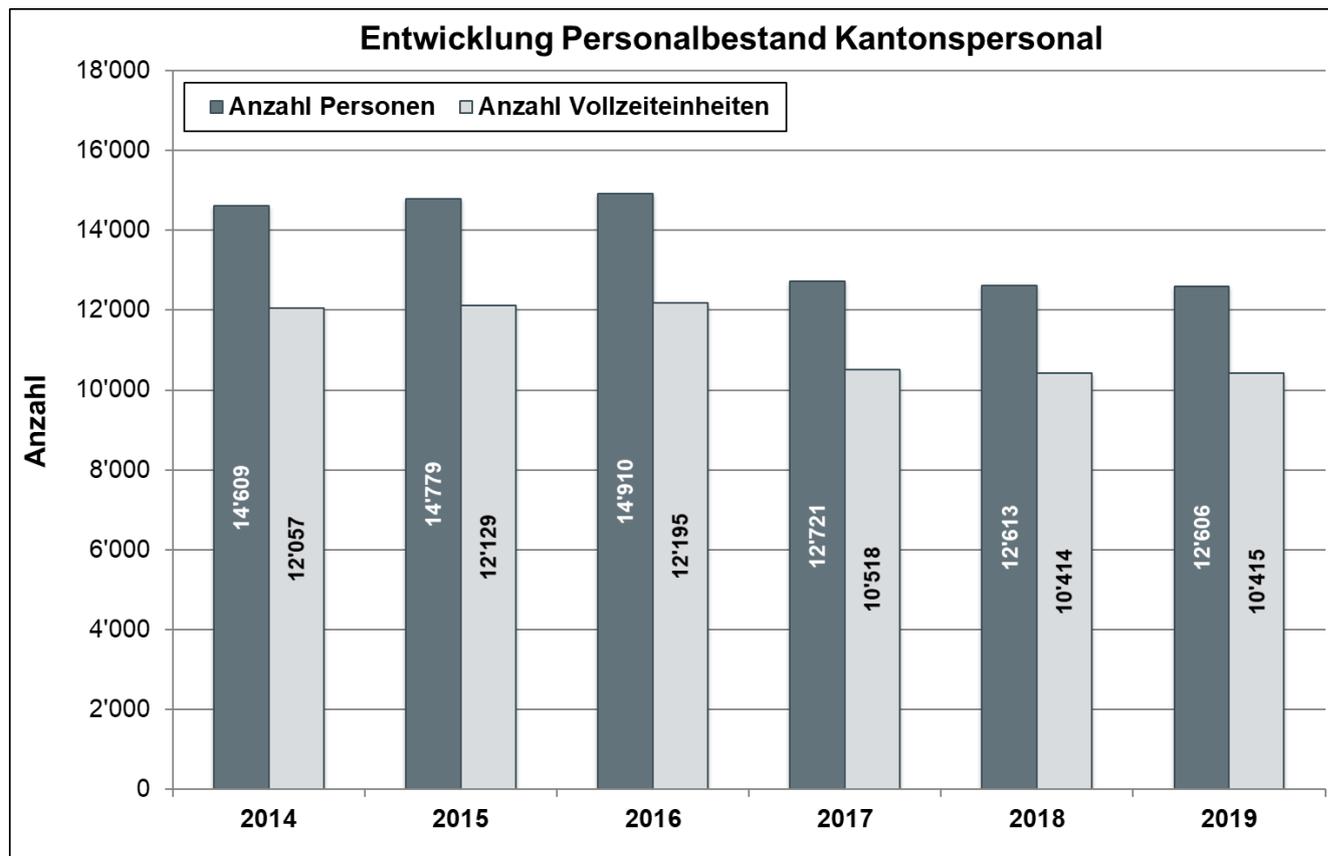


Abbildung 1: Entwicklung Personalbestand Kantonspersonal 2014-2019

Der Personalbestand beim Kantonspersonal veränderte sich gegenüber dem Vorjahr nur geringfügig. Er belief sich per Ende 2019 auf 10'414.7 Vollzeiteinheiten (VZE). Unter Berücksichtigung einer nachträglichen Korrektur bei der Erziehungsdirektion (vgl. Kommentar zu Anhang 1) resultiert ein geringfügiger Rückgang.

Eine wesentliche Veränderung verzeichnet einerseits die Polizei- und Militärdirektion (-65.4 VZE), deren Bestandsabnahme hauptsächlich bei der Kantonspolizei zu verorten ist. Eine markante Zunahme des Personalbestandes ist hingegen bei der Finanzdirektion (+38.9 VZE) festzustellen. Diese ist hauptsächlich auf die Veränderung bei der Steuerverwaltung sowie dem Amt für Informatik und Organisation zurückzuführen. Nebst diesen aufgeführten Hauptursachen wurde die Entwicklung des Personalbestands von weiteren kleineren Effekten sowie zufälligen Schwankungen zum Erhebungszeitpunkt beeinflusst. Detaillierte Ausführungen zu den Veränderungen im Personalbestand sind im Anhang 1 aufgeführt.

1.4 Weitere Details zum Personalbestand (Gehaltsklassenverteilung und Zweisprachigkeit)

Im Anhang finden sich weitere Übersichten zum Personalbestand. Anhang 2 zeigt den Personalbestand (Anzahl Vollzeiteinheiten) pro Amt aufgeteilt nach Gehaltsklassen. Ferner gibt Anhang 3 einen Überblick über den Personalbestand (Anzahl Personen) pro Direktion aufgeteilt nach Gehaltsklassen und Korrespondenzsprache.

1.5 Durchschnittliche Gehaltskosten pro Vollzeiteinheit

Das durchschnittliche Jahresbruttogehalt des Kantonspersonals berechnet zu einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent beträgt für das Jahr 2019 (inkl. 13. Monatsgehalt) 105'977 Franken². Übrige Lohnbestandteile wie Leistungsprämien oder Zulagen sind darin nicht enthalten. Abbildung 2 zeigt jeweils im grau hinterlegten Feld den Umfang der zu *Beginn des betreffenden Jahres* getroffenen Gehaltsmassnahmen, der blaugraue Pfeil den effektiven Anstieg des Durchschnittsgehalts *per Ende Dezember des gleichen Jahres*.

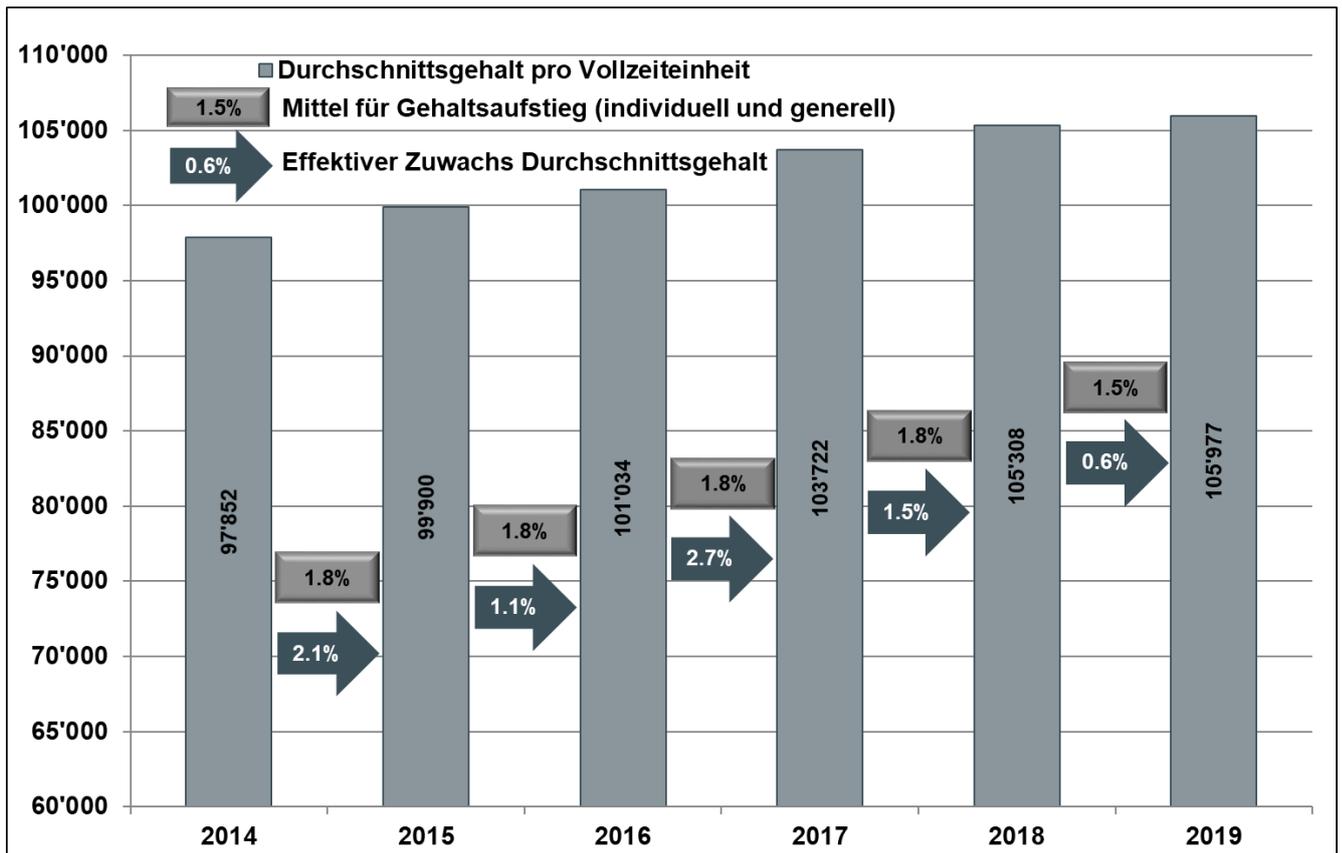


Abbildung 2: Durchschnittsgehalt des Kantonspersonals pro Vollzeiteinheit

Im Zeitraum von 2014 bis 2019 sind die Gehälter im Durchschnitt nominal um 8'125 Franken gestiegen. Dies entspricht einem Anstieg um 8.3 Prozent. Im gleichen Zeitraum wurden Lohnrunden von insgesamt 8.7 Prozent gewährt. Dass die effektiven Durchschnittsgehälter oftmals weniger stark ansteigen, als dies aufgrund der Lohnmassnahmen zu erwarten wäre, ist u.a. auf die sogenannten Rotationsgewinne³ zurückzuführen. Dagegen ist der Grund für den verhältnismässig starken Anstieg des Durchschnittsgehalts von 2016 zu 2017 im Umfang von 2,7 Prozent primär struktureller Natur (Auslagerung der drei psychiatrischen Kliniken per 1.1.2017).

² Beim Vergleich von Gehältern wird in der Praxis oftmals der sog. **Medianwert** ausgewiesen (Medianwert = Bei 50% der Mitarbeitenden liegt das Gehalt unter und bei 50% der Mitarbeitenden über diesem Wert). Der Median gilt als aussagekräftiger, weil dieser im Vergleich zum arithmetischen Durchschnitt weniger stark auf Extremwerte (z.B. sehr hohe Gehälter) reagiert und die tatsächlichen Verhältnisse deshalb besser abbildet. Beim Kanton Bern liegt der Medianwert im Vergleich zum arithmetischen Durchschnitt rund 5'400 Franken tiefer (z.B. für das Jahr 2019 bei CHF 100'565).

³ **Rotationsgewinne** entstehen, wenn ältere Mitarbeitende austreten und durch jüngere Mitarbeitende zu einem tieferen Gehalt ersetzt werden.

2. Personalstruktur

Die Kennzahlen zur Personalstruktur enthalten nur das im Monatsgehalt angestellte Personal. Im Stundenlohn tätiges Personal ist oftmals befristet resp. kurzfristig zur Abfederung von Belastungsspitzen angestellt. Je nach Jahr kann dieser Bestandteil unterschiedlich hoch ausfallen. Aus Gründen der Stetigkeit fliessen diese Anstellungen nicht in die Strukturkennzahlen ein. Ebenfalls nicht in den Kennzahlen enthalten sind sämtliche Mitarbeitenden in Ausbildungsfunktionen (Lernende, Praktikantinnen und Praktikanten, Polizeiaspirantinnen und Polizeiaspiranten etc.). Demgegenüber können sich im Zeitablauf Veränderungen in den Kennzahlen ergeben, deren Ursachen teilweise struktureller Natur sind (vgl. Entwicklung der Personalbestände, Anhang 1). Erwähnenswert ist in diesem Zusammenhang die Auslagerung der drei ehemals kantonalen psychiatrischen Kliniken, welche per 1. Januar 2017 vollzogen wurde.

2.1 Altersstruktur, Durchschnittsalter und Dienstalter

In den nachfolgenden drei Abbildungen ist die altersmässige Zusammensetzung des Kantonspersonals ersichtlich. Aufgrund der demografischen Entwicklung konnte in den letzten sechs Jahren tendenziell eine Verschiebung vom Alterssegment der 41- bis 50-jährigen hin zu den 51- bis 60-jährigen Mitarbeitenden beobachtet werden. Die Alterskategorie der 51- bis 60-jährigen (30.2%) sowie die Alterskategorie der über 60-jährigen Mitarbeitenden (9.3%) verzeichnen im Jahr 2019 jeweils den höchsten Wert des Betrachtungszeitraums. Im Gegensatz dazu ist beim Anteil der 21- bis 30-jährigen Mitarbeitenden bereits das dritte Jahr in Folge ein Rückgang (-0.3 Prozentpunkte) auf den tiefsten Stand der Betrachtungsperiode feststellbar.

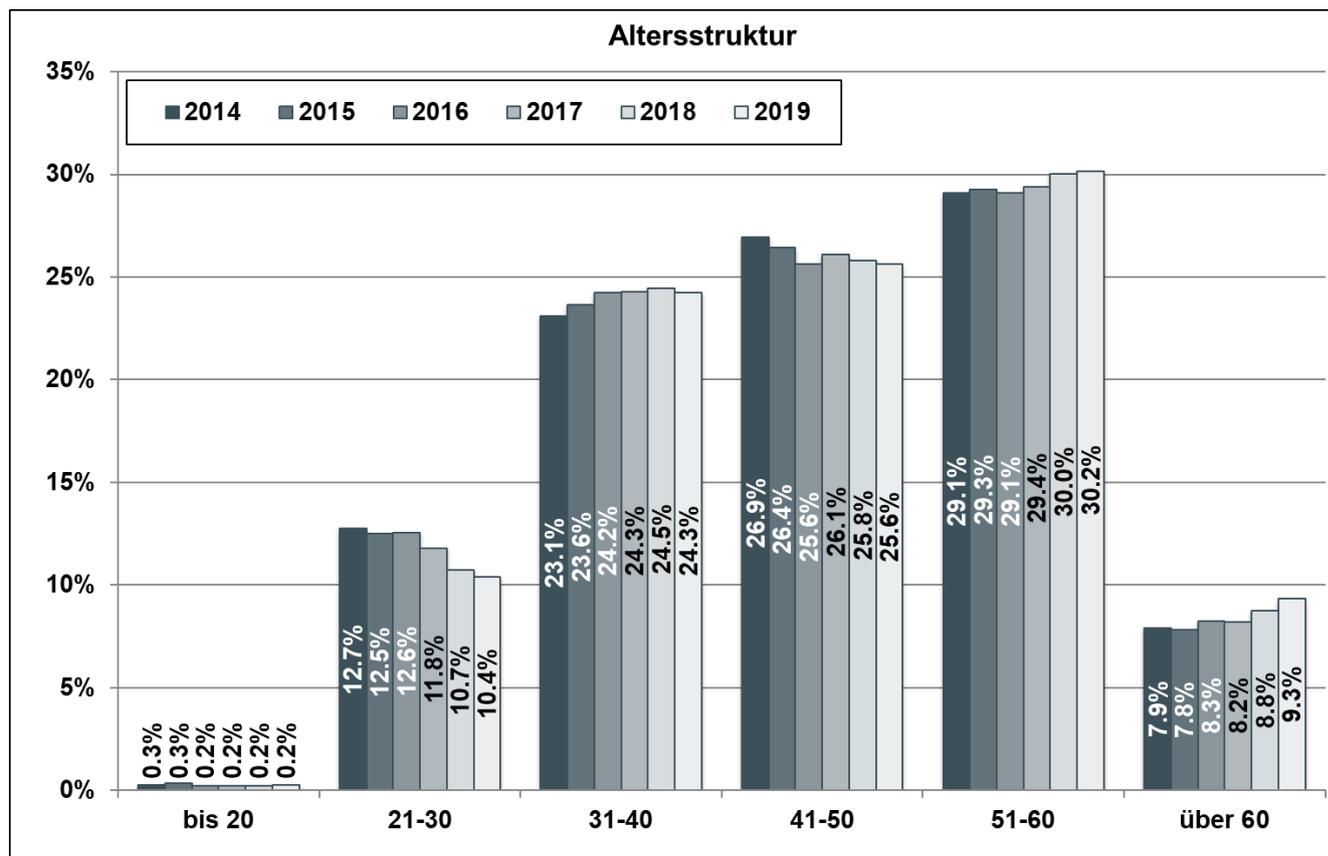


Abbildung 3: Altersstruktur Kantonspersonal

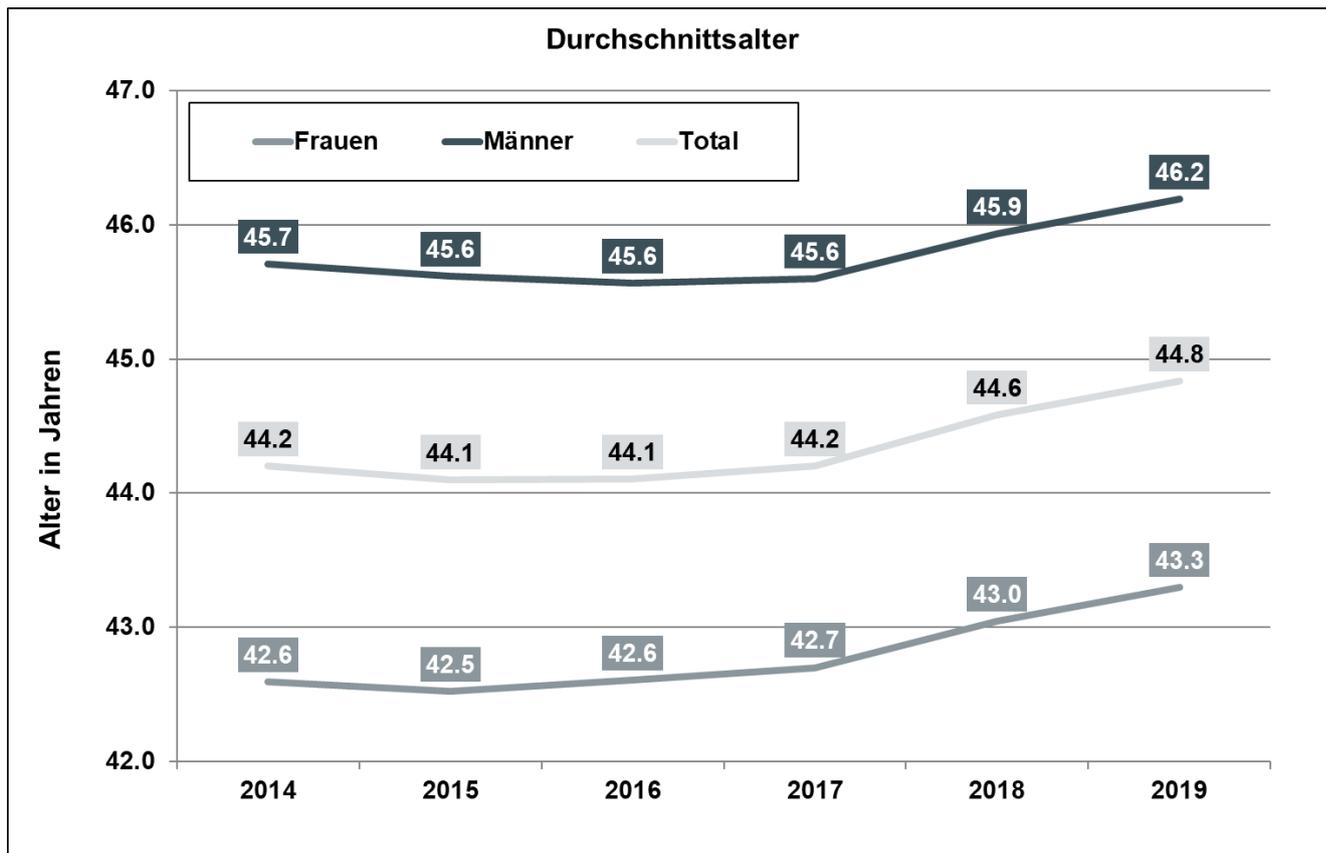


Abbildung 4: Durchschnittsalter Kantonspersonal

Die Entwicklungen bei der Altersstruktur (Abbildung 3) haben auch einen Einfluss auf das Durchschnittsalter. Ist das Durchschnittsalter der Kantonsangestellten bis 2016 insgesamt stabil geblieben, steigt es ab 2017 stetig an. Wie bereits im Vorjahr ist das Durchschnittsalter der Frauen sowie der Männer in diesem Jahr erneut um je 0.3 Jahre angestiegen und erreicht den höchsten Wert des Betrachtungszeitraums.

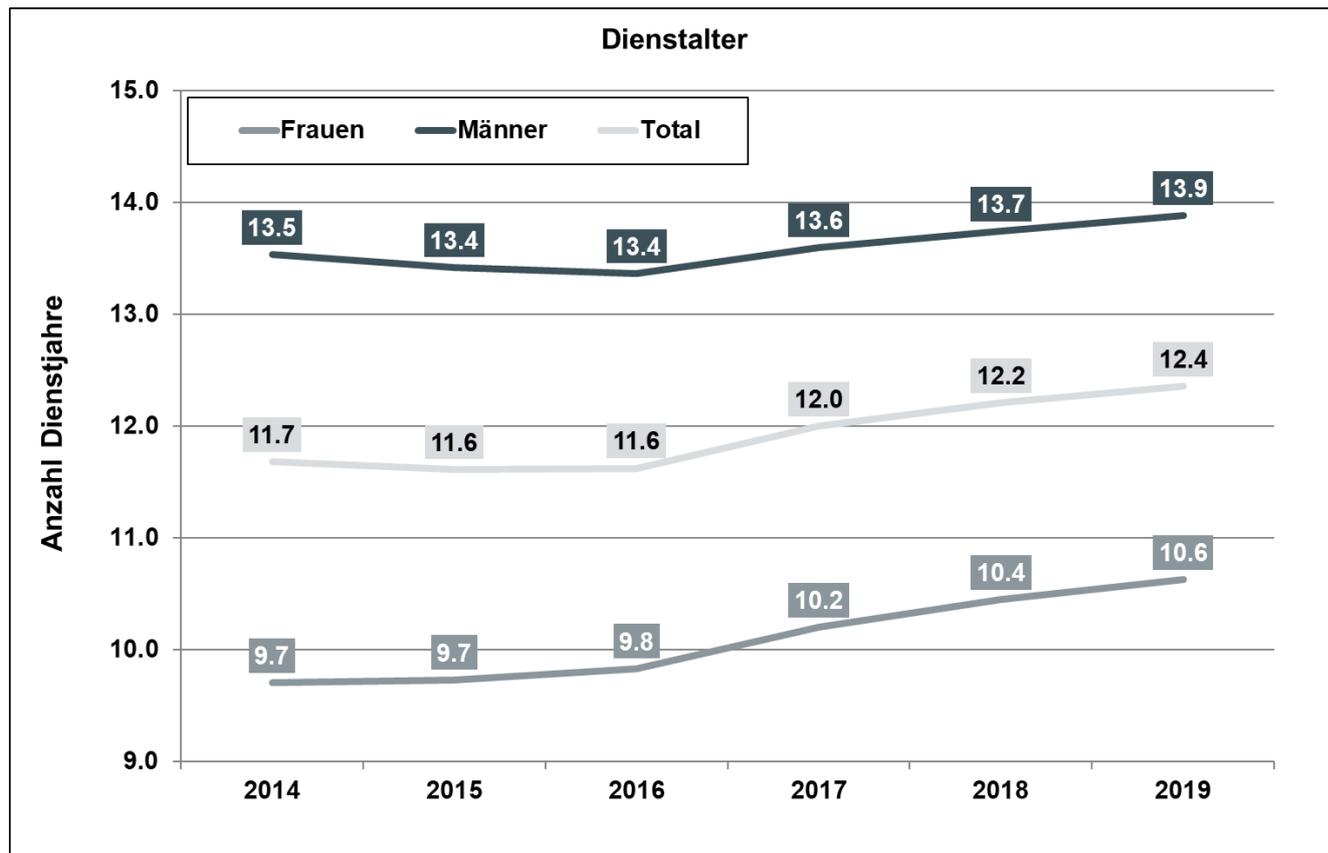


Abbildung 5: Dienstalter Kantonspersonal

Das durchschnittliche Dienstalter der Mitarbeitenden zeigt in den letzten Jahren ebenfalls eine steigende Tendenz und liegt per Ende 2019 bei 12.4 Jahren. Über den gesamten Betrachtungszeitraum gesehen, ist bei den Männern zuerst ein Abwärts- und ab 2016 ein leichter Aufwärtstrend feststellbar. Dies dürfte unter anderem mit dem erhöhten Anteil an Austritten infolge Pensionierungen in den Jahren 2014 und 2016 zusammenhängen (vgl. Abbildung 10 bzw. die Ausführungen in Kapitel 3.1). Hingegen ist das Dienstalter der Frauen in den letzten Jahren stetig gestiegen und liegt per Ende 2019 bei 10.6 Dienstjahren. Bei den Frauen fällt vor allem die markante Veränderung von 2016 zu 2017 (+0.4 Jahre) auf. Die Ursache liegt wiederum im Wegfall der per 1. Januar 2017 verselbstständigten psychiatrischen Kliniken, welche verhältnismässig viele Frauen beschäftigen, branchenbedingt eine etwas höhere Fluktuation und als Folge davon ein geringeres Dienstalter aufweisen.

2.2 Geschlechteranteile

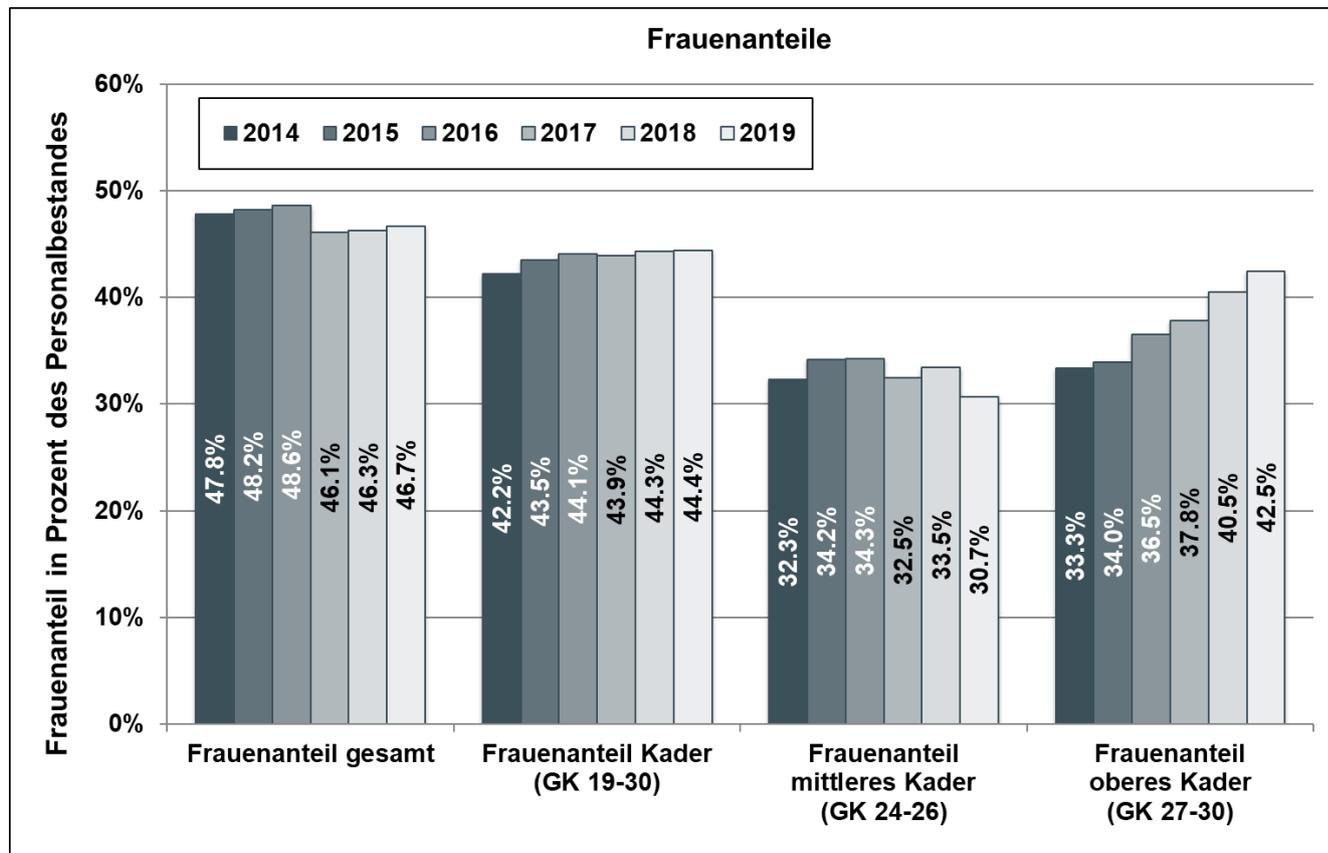


Abbildung 6: Frauenanteile Kantonspersonal

Im Jahr 2019 ist der Frauenanteil erneut gestiegen. Die relativ markante Abnahme von 2.5 Prozentpunkten von 2016 zu 2017 war auf strukturelle Entwicklungen (Auslagerung der drei psychiatrischen Betriebe mit überdurchschnittlich hohem Frauenanteil) zurückzuführen. Ohne diesen Effekt hat der Frauenanteil über die Betrachtungsperiode hinweg konstant zugenommen.

Bei der Geschlechterverteilung in den oberen Gehaltsklassen ist im Vorjahresvergleich im gesamten Kader (GK 19-30) eine leichte Zunahme um 0.1 Prozentpunkte erkennbar. Der Frauenanteil im mittleren Kader (GK 24-26) verzeichnet im Jahr 2019 einen Rückgang von 33.5 Prozent zu 30.7 Prozent (-2.8 Prozentpunkte). Dieser wird allerdings kompensiert durch die Entwicklung in den höchsten Gehaltsklassen (+2.0 Prozentpunkte). Die verhältnismässig grossen Veränderungen in den beiden oberen Gehaltsklassenbereichen (GK 24-26 sowie 27-30) sind auf die insgesamt geringe Anzahl Anstellungen in diesen Gehaltsklassen zurückzuführen. Bereits wenige Mutationen können die Prozentwerte spürbar beeinflussen.

Aufgrund der Heterogenität der einzelnen Direktionen mit teilweise stark geschlechtergeprägten Berufsbildern unterscheiden sich auch deren Frauenanteile, was eine differenziertere Betrachtungsweise nahelegt. In Anhang 4 finden sich deshalb weitere Daten zur Entwicklung der Frauenanteile pro Direktion.

2.3 Anteil Teilzeitmitarbeitende

Die Abbildungen 7 und 8 weisen die Teilzeitanteile in der Kantonsverwaltung aus. Als Teilzeitangestellte gelten Mitarbeitende, deren Beschäftigungsgrad unter 90 Prozent liegt.

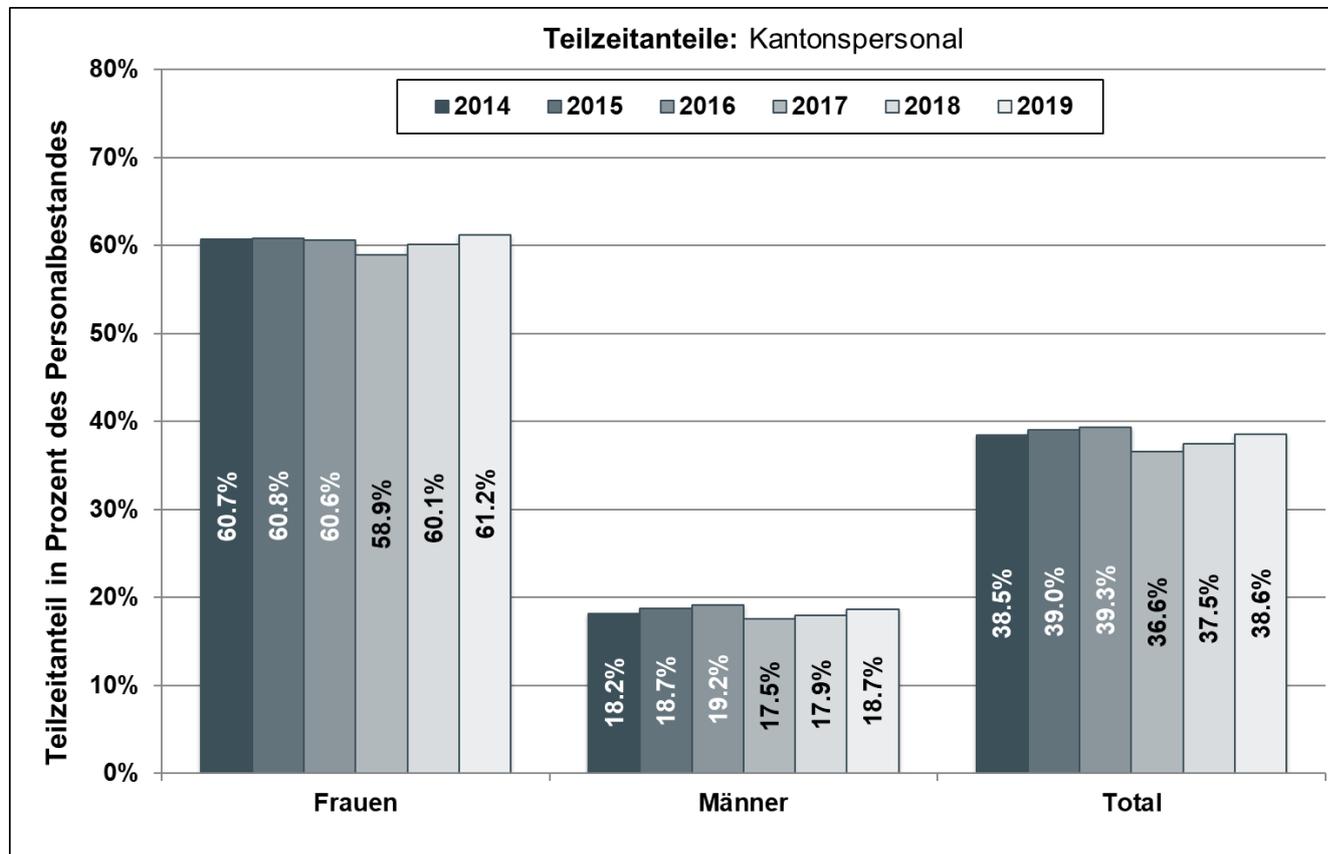


Abbildung 7: Teilzeitanteile Kantonspersonal

Der Teilzeitanteil liegt Ende 2019 bei 38.6 Prozent und legte gegenüber dem Vorjahr um 1.1 Prozentpunkte zu. Ohne den strukturellen Effekt 2017 (Auslagerung der drei psychiatrischen Betriebe) verzeichnen auch die Teilzeitanteile über die gesamte Betrachtungsperiode hinweg einen konstanten Aufwärtstrend. Sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern ist im Vergleich zum Vorjahr eine Zunahme der Teilzeitbeschäftigten festzustellen. Die Zunahme bei den Frauen betrug 1.1 Prozentpunkte, die Männer verzeichnen einen Zuwachs von 0.8 Prozentpunkten. Ende 2019 arbeiteten mit 61.2 Prozent über dreimal so viele Frauen in einem Teilzeitpensum wie Männer (18.7%).

Für eine weitere Übersicht zum Thema Teilzeit siehe Anhang 5. Dieser zeigt je Direktion und Geschlecht die Anteile an Erwerbstätigen nach Teilzeitsegmenten.

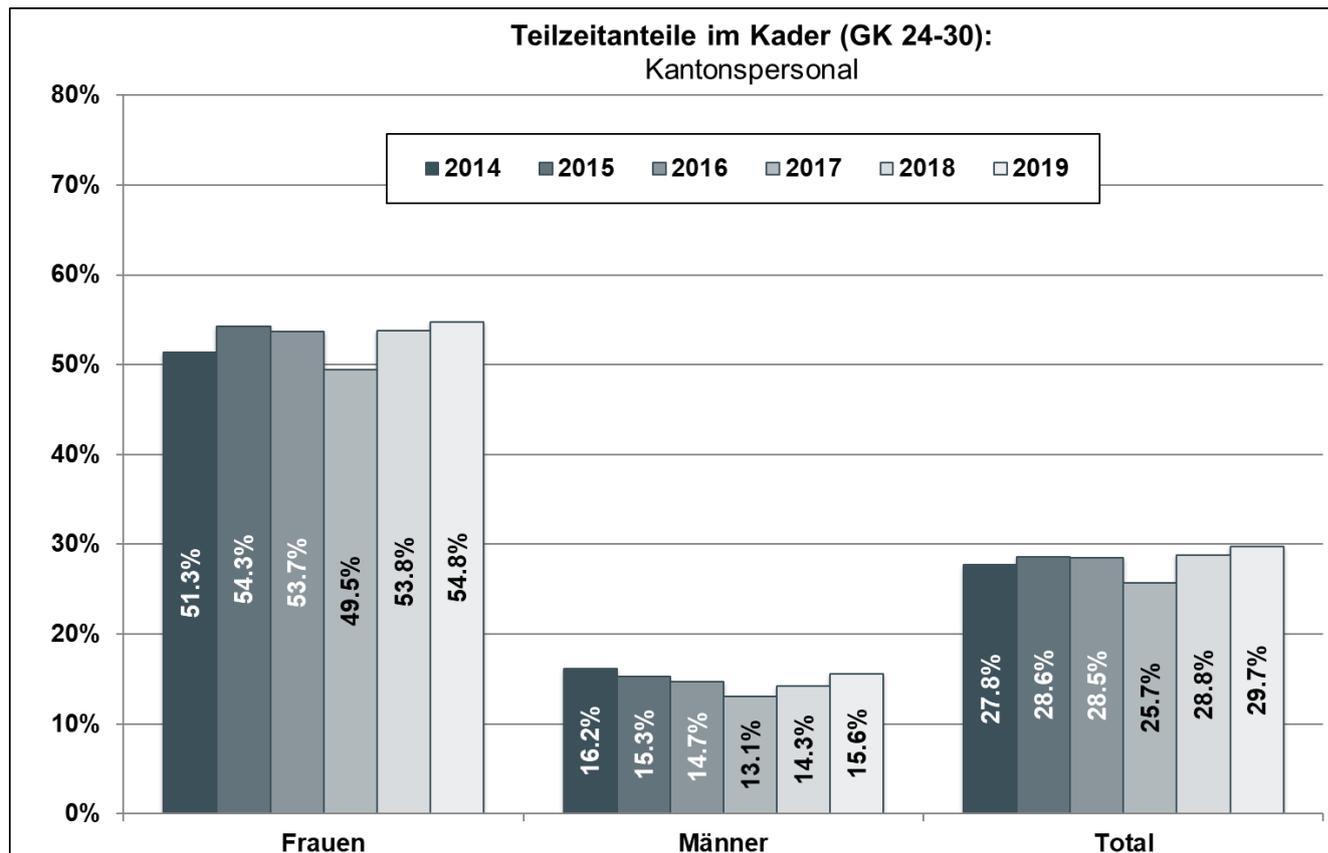


Abbildung 8: Teilzeitanteile im Kader (Gehaltsklassen 24 bis 30)

Abbildung 8 zeigt die Teilzeitanteile in den höheren Gehaltsklassen (24 bis 30), welche sowohl Mitarbeitende in Führungs- wie auch in Fachkaderstellen umfassen. Hier präsentiert sich dasselbe Bild wie bereits bei den Teilzeitanteilen des gesamten Kantonspersonals (vgl. Abbildung 7). Der Trend zu mehr Teilzeitarbeit in Kaderfunktionen hat auch im Jahr 2019 generell zugenommen, wobei auch hier die Geschlechterunterschiede beträchtlich sind.

Personalstrategie 2016-2019

Der Regierungsrat des Kantons Bern hat sich im Rahmen der Personalstrategie das Ziel gesetzt, die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Freizeit weiter zu fördern (Ziel 2).

Die Entwicklung der Teilzeitanteile als ein wichtiger Indikator zeigt ein grundsätzlich positives Bild; unter Ausklammerung der Rückgänge im 2017 infolge der Verselbstständigung der psychiatrischen Betriebe resultiert eine stetige Zunahme. Der Gesamtanteil von 38.6 Prozent liegt im Vergleich mit anderen Arbeitgebern im Raum Bern-Mittelland deutlich höher.

Der Arbeitgeber Kanton Bern setzt sich seit Jahren für die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben ein. Dazu hat er in der Vergangenheit entsprechende Rahmenbedingungen geschaffen: Flexible Arbeitszeitmodelle, Home Office, Ausdehnung des Vaterschafts- und Adoptionsurlaub auf 10 Tage sowie die personalrechtlich verankerte Möglichkeit zur Reduktion des Beschäftigungsgrads nach der Geburt oder Adoption sind dafür wesentliche Beispiele.

2.4 Anteil Lernende

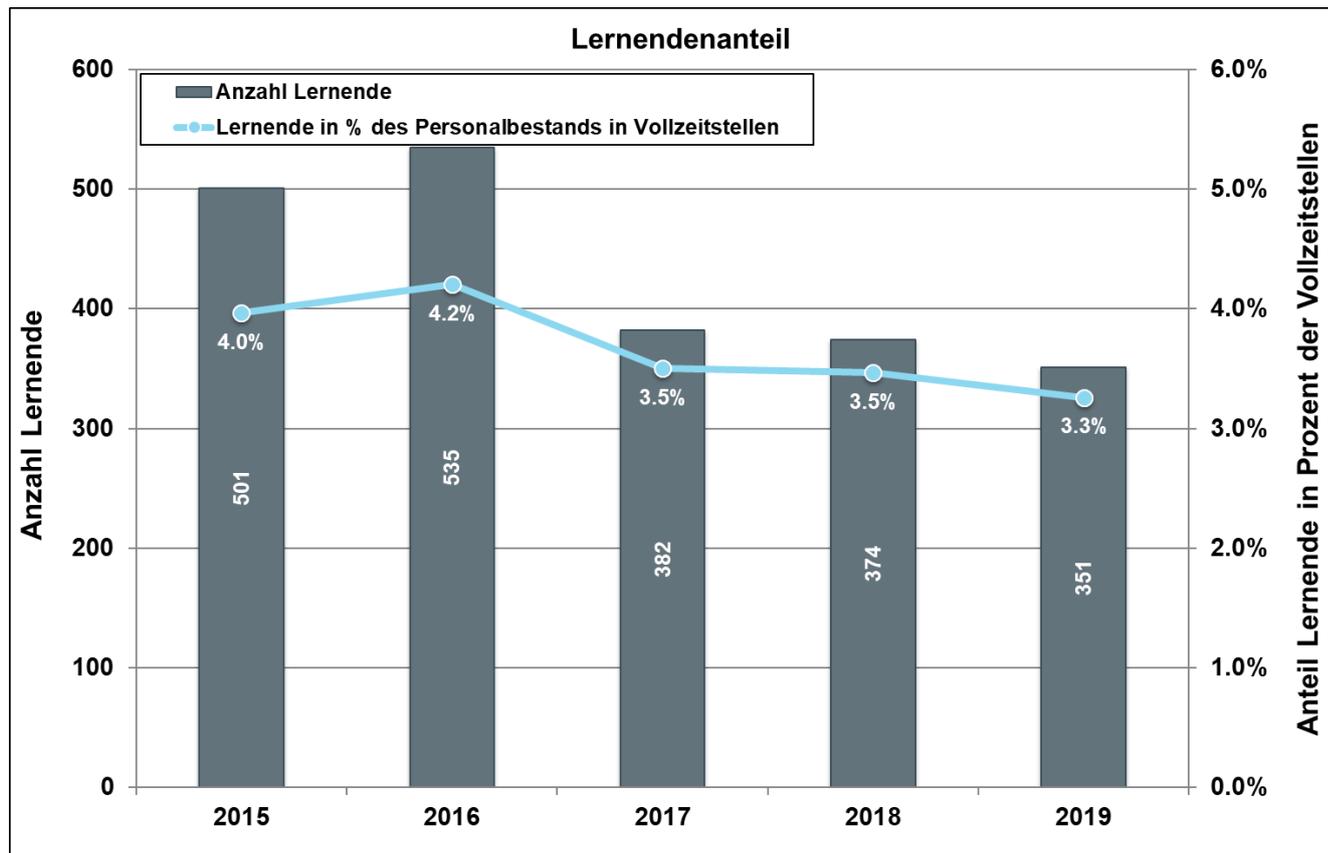


Abbildung 9: Anteil Lernende 2015-2019

Im Lehrjahr 2019/2020 waren insgesamt 351 Lernende beim Kanton Bern in Ausbildung. Dies entspricht einem Lernendenanteil von 3.3 Prozent (gemessen am Personalbestand in Vollezeiteinheiten). Die Anzahl der Lehrverhältnisse ist gegenüber dem Vorjahr um 23 Lehrverhältnisse zurückgegangen. Die Entwicklung der letzten Jahre ist hauptsächlich auf den demografischen Wandel zurückzuführen, welcher die Lehrstellenbesetzung vor allem im kaufmännischen Bereich erschwert. Die Ausbildungssprache von 24 der insgesamt 351 Lehrverhältnisse ist Französisch, was einem Anteil von 6.8 Prozent frankophonen Lernenden entspricht.

3. Personalausritte

3.1 Brutto- und Nettofluktuation

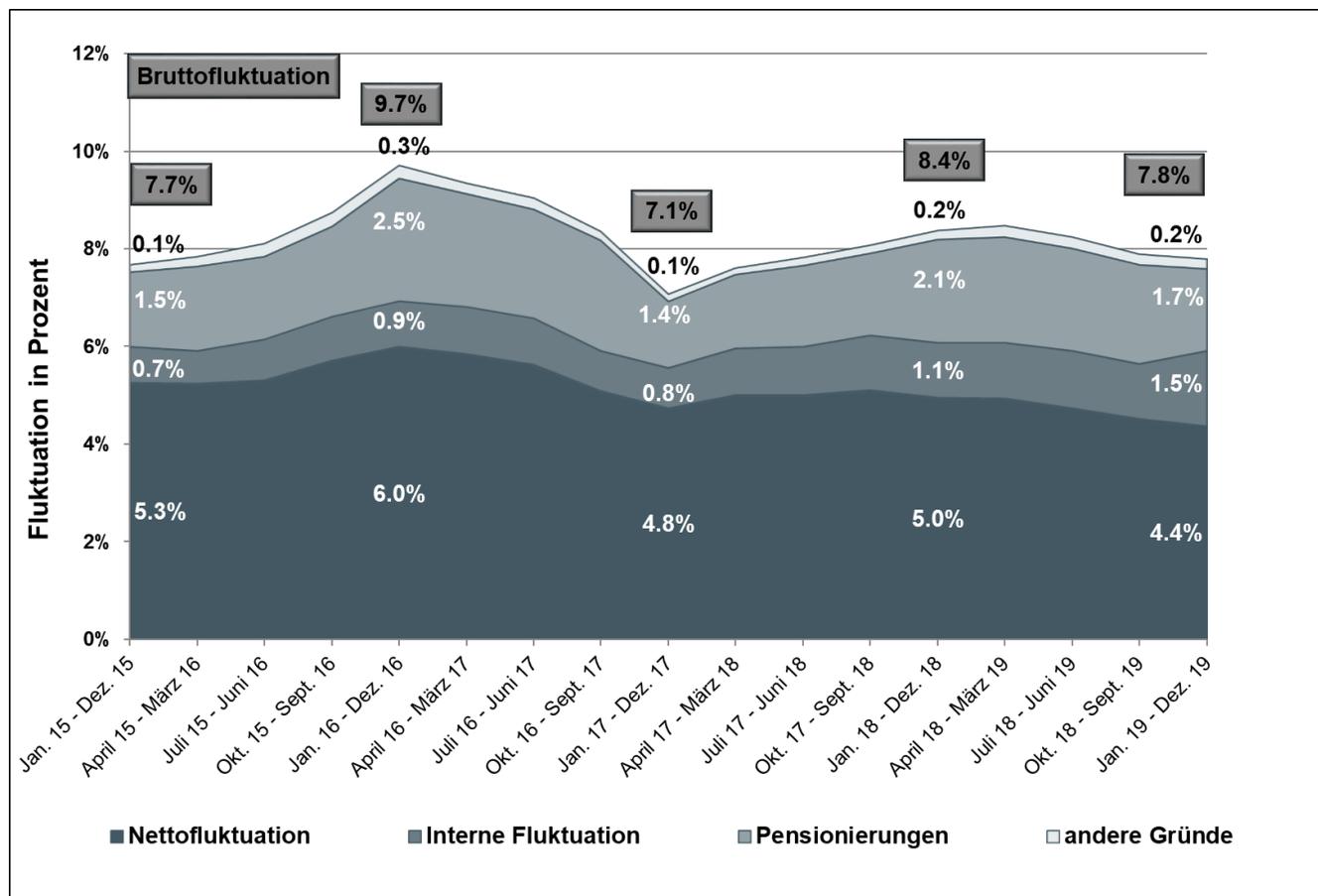


Abbildung 10: Fluktuationsraten Kantonspersonal

Abbildung 10 zeigt den Verlauf der diversen Fluktuationskennzahlen. Die Bruttofluktuation umfasst sämtliche Ausritte der Kantonsmitarbeitenden. Nach der Zunahme im Vorjahr (+1.3 Prozentpunkte) ist im Jahr 2019 eine Abnahme um 0.6 Prozentpunkte auf 7.8 Prozent feststellbar. Der Grund für die Wellenbewegung in den Vorjahren liegt darin, dass im Jahr 2016 die damals bevorstehenden strukturellen Änderungen der Gesundheits- und Fürsorgedirektion (Verselbstständigung der drei psychiatrischen Kliniken per 1. Januar 2017) und die Schliessung des Jugendheims Prêles per 31. Oktober 2016 zu einer erhöhten Anzahl an Personalabgängen geführt hatten. Dies dürfte damit zusammenhängen, dass solche Reorganisationsvorhaben Unsicherheiten auslösen können, welche einen kleinen Teil der betroffenen Mitarbeitenden zu einem Stellenwechsel oder einer (Früh-)Pensionierung veranlassen. Als Folge davon fiel die Fluktuationsquote im Jahr 2017 auf ein ungewöhnlich tiefes Niveau. Ab 2018 bzw. im Berichtsjahr 2019 stabilisiert sich die Bruttofluktuation wieder auf einem normalen Niveau bei ungefähr 8 Prozent.

Die **Nettofluktuation** erfasst den Anteil der Mitarbeitenden, die aus dem Kantonsdienst austreten und zu einem anderen Arbeitgeber wechseln (d.h. ohne Pensionierungen und kantonsinterne Wechsel) und liegt im Jahr 2019 bei 4.4 Prozent (-0.6 Prozentpunkte). Die Nettofluktuation ist im Vergleich zum Vorjahr zurückgegangen und liegt auf dem tiefsten Stand der Betrachtungsperiode. Die Nettofluktuationsrate liegt normalerweise im Bereich von rund 5 Prozent. Im Anhang 6 sind die Nettofluktuationsraten der letzten drei Jahre pro Amt ersichtlich.

Die **interne Fluktuation** hat im Vorjahresvergleich zwar zugenommen (+0.4 Prozentpunkte), fällt mit 1.5 Prozent jedoch auch dieses Jahr moderat aus. Zu beachten ist, dass nur direktions- und amtsübergreifende Stellenwechsel in die Berechnung der internen Fluktuation einfließen. Stellenwechsel resp. Beförderungen innerhalb des gleichen Amtes oder Betriebs werden nicht in der internen Fluktuation erfasst. Effektiv dürfte die interne Fluktuationsquote somit höher sein.

Die Austritte infolge **Pensionierungen** liegen im Jahr 2019 bei 1.7 Prozent und fallen nach der Zunahme im letzten Jahr wieder tiefer aus (-0.4 Prozentpunkte). Unter normalen Umständen betragen die altersbedingten Austritte ungefähr 2 Prozent, womit die Werte der letzten beiden Jahre im üblichen Bereich liegen. Die per 1. Januar 2015 vollzogene Revision des Pensionskassengesetzes (Wechsel vom Leistungs- ins Beitragsprimat) hatte wesentlichen Einfluss auf die tiefe Pensionierungsquote im Jahr 2015, da sich in den Vorjahren im Hinblick auf den bevorstehenden Primatwechsel mehr Mitarbeitende pensionieren liessen. Der ausgeprägte Anstieg im 2016 erklärt sich wie bereits erwähnt durch die relativ vielen (Früh-)Pensionierungen aufgrund der Verselbstständigung der psychiatrischen Betriebe per 1. Januar 2017.

Daneben verbleiben noch Abgänge, welche nicht unter den anderen Kategorien aufgeführt werden können (Nichtwiederaufnahme der Arbeit nach längerer Absenz [z.B. nach Mutterschaftsurlaub] und Todesfälle).

Personalstrategie 2016-2019

Der Regierungsrat hat sich mit der Personalstrategie zum Ziel gesetzt, dass der Kanton Bern als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden soll, dem es gelingt, gutes Personal zu gewinnen und seine Leistungsträgerinnen und -träger zu halten (Ziel 6). Hierzu wurden mehrere Massnahmen umgesetzt (u.a. die Gestaltung eines neuen Arbeitgeberauftritts oder die Einführung eines Konzepts zur Nachfolge- und Laufbahnplanung).

Die Fluktuationskennzahlen erlauben grobe Rückschlüsse auf die Mitarbeiterbindung. Eine tiefe Fluktuation kann ein Indiz für eine ausgeprägte Zufriedenheit bzw. für eine hohe Verbundenheit der Mitarbeitenden mit dem Arbeitgeber sein. Die Werte des Kantons Bern - insbesondere die Nettofluktuation, welche am ehesten beeinflussbar ist - bewegen sich im Vergleich mit anderen Arbeitgebern auf einem üblichen, eher tiefen Niveau. Die tendenziell hohe Treue der Mitarbeitenden zum Arbeitgeber Kanton Bern wird überdies auch durch die ansteigende mittlere Dienstzeit bestätigt (vgl. Abbildung 5).

3.2 Erkenntnisse aus der Austrittsbefragung

Seit 2010 werden die aus dem Kantonsdienst austretenden Mitarbeitenden im Rahmen der Austrittsbefragung systematisch über die Arbeitszufriedenheit, den Austrittsgrund sowie andere Aspekte des Anstellungsverhältnisses befragt⁴. Ziel der Austrittsbefragung ist es, positive und negative Einschätzungen der Mitarbeitenden sowie Trends und Handlungsbedarf möglichst zeitnah zu eruieren, damit die bereichsspezifischen Ergebnisse den Führungskräften zur Verfügung gestellt werden können. Die Austrittsbefragung liefert als Ergänzung zur rein quantitativen Analyse der Fluktuationskennzahlen weiterführende Informationen und erlaubt es, qualitative Aussagen, beispielsweise über das Motiv der austretenden Mitarbeitenden, zu machen und möglichen Handlungsbedarf abzuleiten.

Mit der Austrittsbefragung lassen sich zudem gewisse Erkenntnisse aus den periodisch durchgeführten Personalbefragungen erhärten resp. Entwicklungstendenzen zwischen zwei Personalbefragungen frühzeitig erkennen. Die Austrittsbefragung ist deshalb ein wichtiges Instrument des qualitativen Personalcontrollings. In Abbildung 11 findet sich ein Auszug aus der Berichterstattung zur Austrittsbefragung. Sie weist die am häufigsten genannten Gründe aus, welche die Mitarbeitenden dazu bewogen haben, ihr Anstellungsverhältnis beim Kanton Bern zu beenden. Die Mitarbeitenden konnten sich aus einer Reihe von Gründen für maximal drei entscheiden. Mitarbeitenden, die infolge Pensionierung oder aus gesundheitlichen Gründen ausgetreten sind, ist diese Frage nicht gestellt worden.

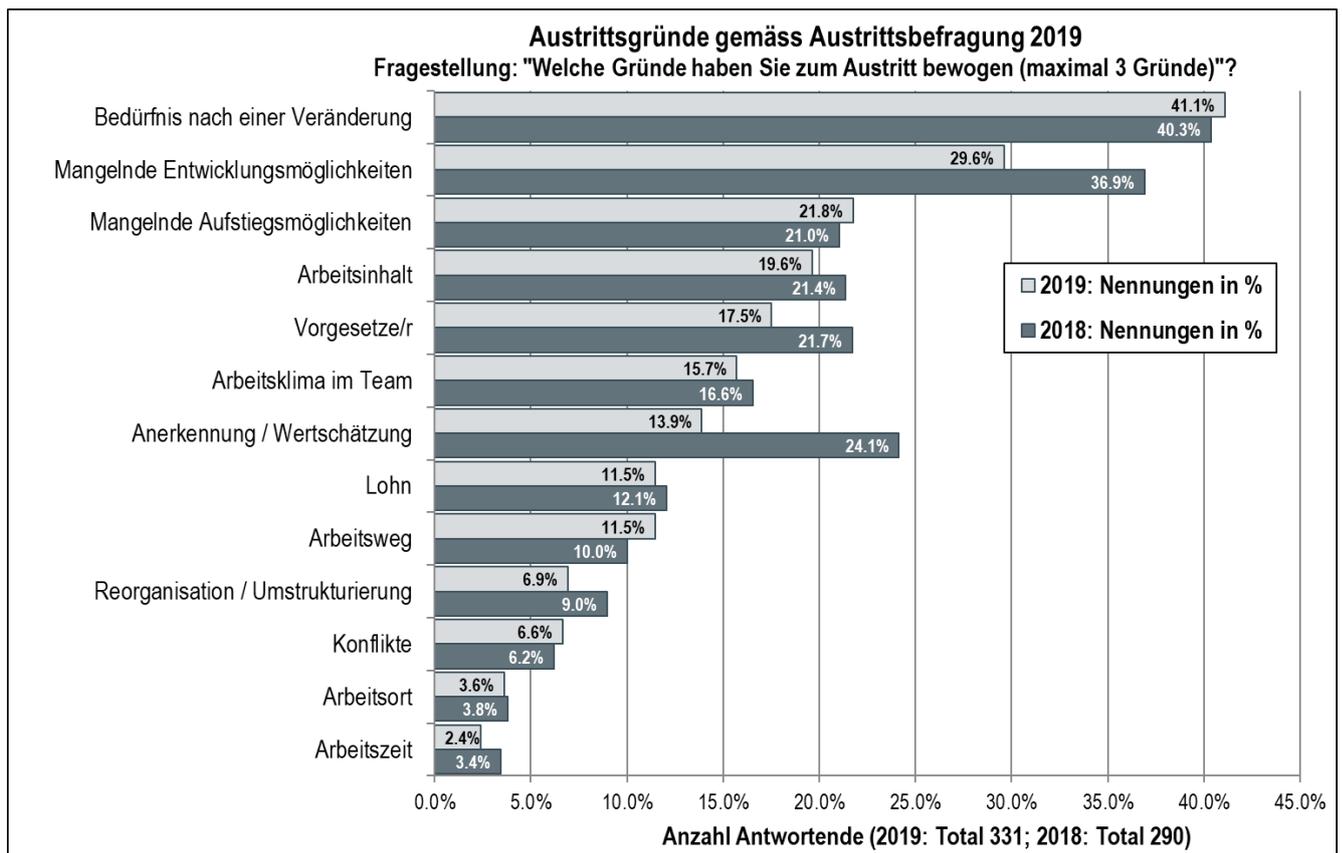


Abbildung 11: Austrittsgründe

⁴ Befragt werden alle Mitarbeitenden, die infolge Wechsel des Arbeitgebers (inkl. kantonsinterner bzw. direktions- und amtsübergreifender Stellenwechsel), Pensionierung, aus gesundheitlichen Gründen oder nach Ende einer befristeten Anstellung von mindestens sechs Monaten Dauer den Kanton Bern verlassen. Der Rücklauf 2019 betrug 78 Prozent, was für Befragungen als guter Wert gilt.

Seit Beginn der Erhebung im Jahr 2010 nennen die austretenden Mitarbeitenden das **Bedürfnis nach einer beruflichen Veränderung** und **mangelnde Entwicklungsmöglichkeiten** als häufigste Austrittsgründe. Die Reihenfolge der übrigen Austrittsgründe unterscheidet sich meist von Jahr zu Jahr jeweils nur marginal. Eine im Vergleich zum Vorjahr auffällige Veränderung (-10.2 Prozentpunkte) erfährt der Themenbereich **Anerkennung/Wertschätzung**. Die genauen Ursachen für diese markante Verbesserung sind zurzeit noch unklar und müssen weiter beobachtet und analysiert werden. Bemerkenswert ist zudem der Themenbereich **Lohn**: Während dieser 2013 noch in 26 Prozent aller Fälle am dritthäufigsten als Grund für den Austritt genannt wurde, liegt der entsprechende Wert heute bei 11.5 Prozent bzw. lediglich noch an achter Stelle der Austrittsgründe.

Personalstrategie 2016-2019

Der Regierungsrat des Kantons Bern hat die **Förderung der Führungskräfte** in der Personalstrategie als Ziel verankert (Ziel 3). Als Indikator für die Qualität der Führungsarbeit können die Ergebnisse zu den Austrittsgründen aus der Austrittsbefragung herangezogen werden:

17.5 Prozent der Mitarbeitenden (58 von 331 Antwortenden) haben die Vorgesetzten als einen von mehreren Gründen für den Austritt genannt, was gegenüber dem Vorjahr einer leichten Verbesserung entspricht. Beachtenswert ist zudem die deutliche Verbesserung des ebenfalls in das Thema Führungsarbeit fallenden Bereichs Anerkennung/Wertschätzung. Im Jahr 2019 haben diesen lediglich noch 13.9 Prozent der Mitarbeitenden (46 von 331 Antwortenden) als einen von mehreren Austrittsgründen genannt. Im Vergleich zum Vorjahr entspricht dies einer deutlichen Verbesserung (-10.2 Prozentpunkte).

Aufgrund der geringen Fallzahlen darf die Aussagekraft dieser Werte nicht überwertet werden. Allerdings bestätigte die im Frühjahr 2019 durchgeführte Personalbefragung (Stichprobenbefragung) das Resultat der Austrittsbefragung weitgehend. Die Bewertung des Themenbereichs *Direkte Vorgesetzte* liegt auf einem positiven Niveau, nahm aber gegenüber der letzten Personalbefragung 2015 leicht ab.

Die Mehrheit der austretenden Mitarbeitenden beurteilt ihre Anstellungszeit in der Kantonsverwaltung grundsätzlich positiv (vgl. Abbildung 12): Insgesamt 84.2 Prozent der Antwortenden waren mit ihrer Anstellungszeit «eher zufrieden» bis «sehr zufrieden», dies entspricht einer Verbesserung gegenüber dem Vorjahr (+1.8 Prozentpunkte). Der Kanton Bern als Arbeitgeber ist wie bereits in den beiden Vorjahren auf einer Skala von 1 bis 6 wiederum mit der Note 4.6 bewertet worden.

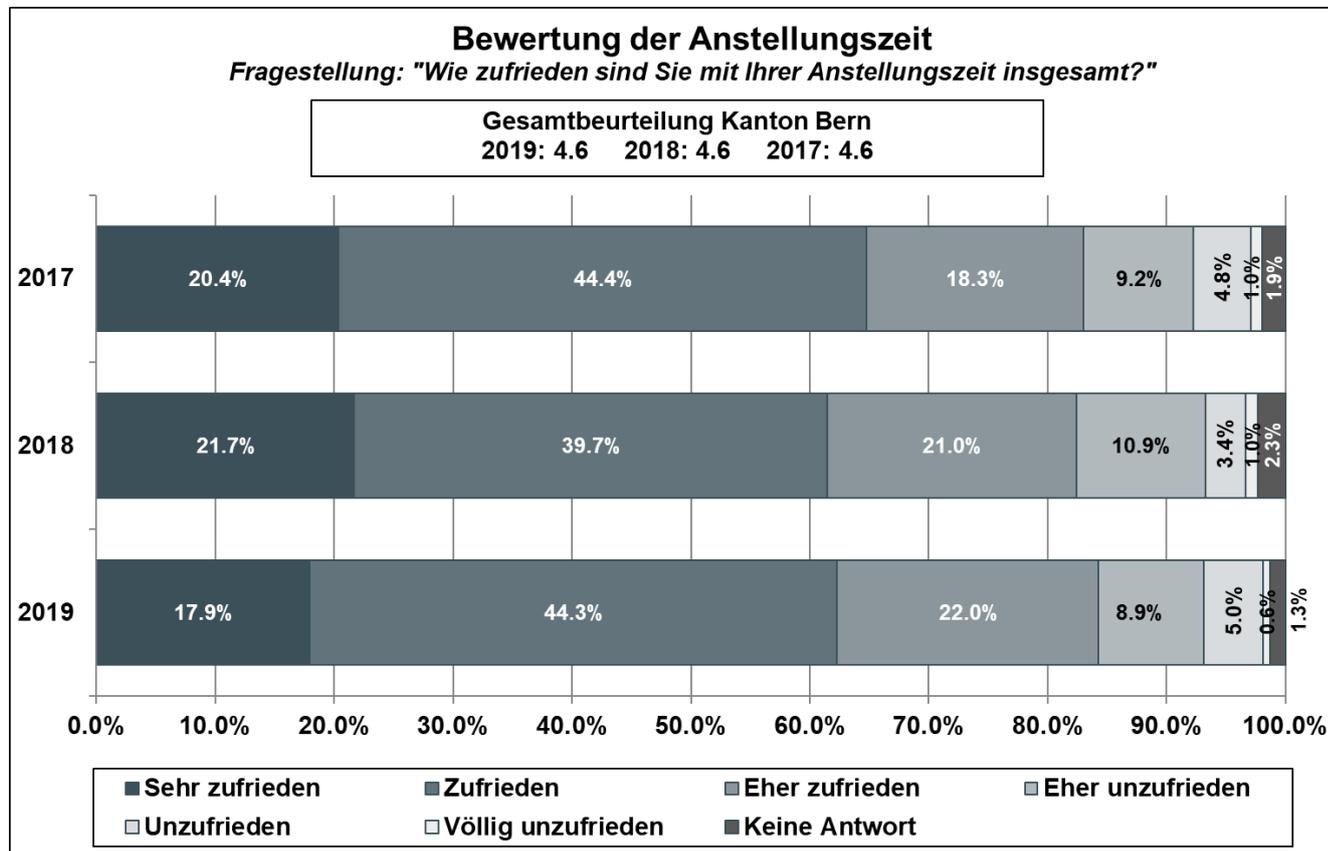


Abbildung 12: Bewertung der Anstellungszeit

4. Zeitguthaben und Rückstellungen

4.1 Guthaben für Jahresarbeitszeit, Ferien und Langzeitkonto

Die Mitarbeitenden der Kantonsverwaltung sind mit Ausnahme weniger Funktionen (z.B. Geistliche) dazu verpflichtet, die Arbeitszeit zu erfassen. Über die tägliche Sollarbeitszeit von 8.4 Stunden hinaus geleistete Arbeit (JAZ-Guthaben) sowie nicht bezogene Ferien und Langzeitkontoguthaben (LZK-Guthaben) ergeben in der Summe die Zeitguthaben der Mitarbeitenden. Ende 2019 beliefen sich die durchschnittlichen, auf eine Vollzeiteinheit umgerechneten Zeitguthaben auf 21.6 Tage (vgl. Abbildung 13).

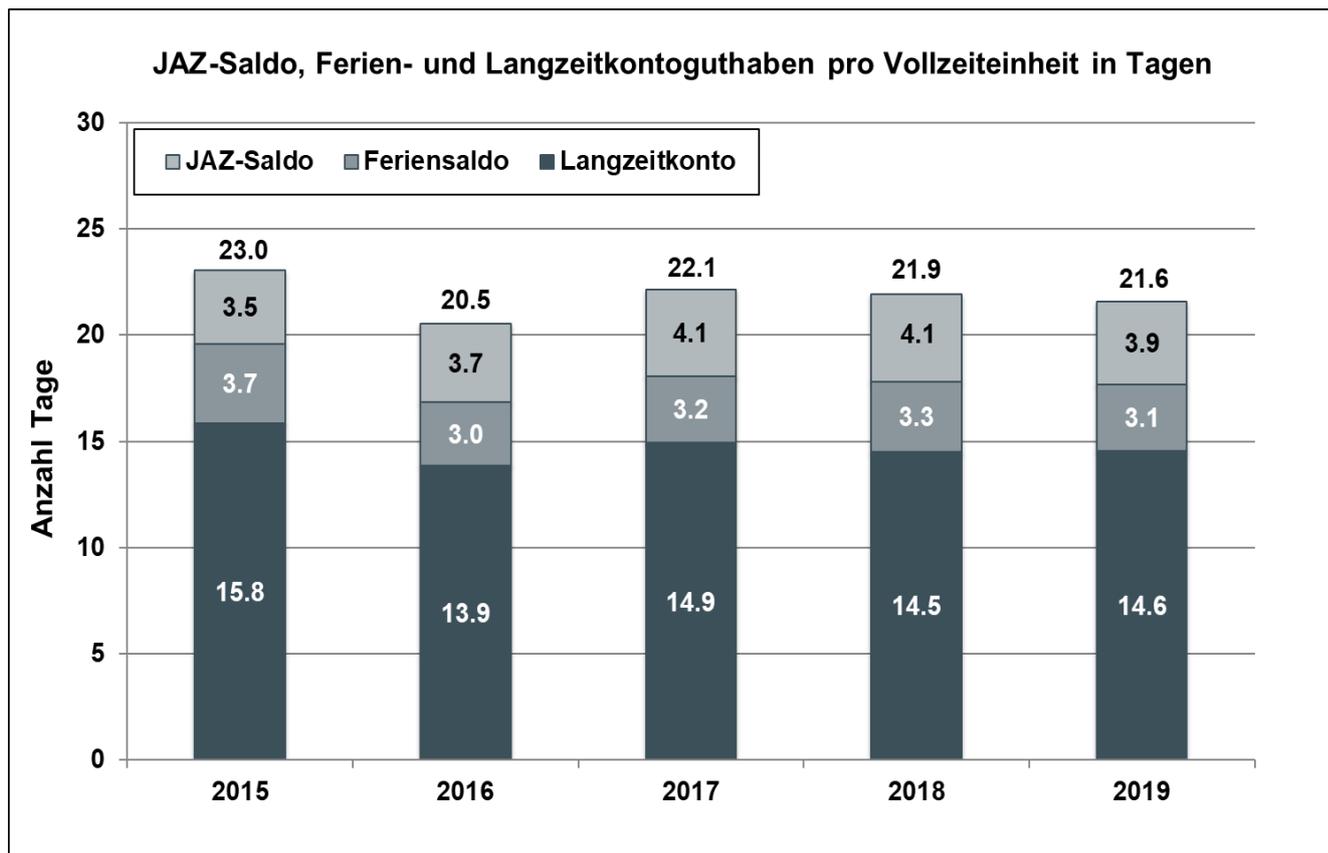


Abbildung 13: Zeitguthaben Kantonspersonal pro Vollzeiteinheit in Tagen

Seit 2015 bewegen sich die Zeitguthaben auf stabilem Niveau mit leicht sinkender Tendenz. Dies ist auf die mit der Teilrevision der Personalverordnung per 1. Januar 2016 geschaffenen restriktiveren Arbeitszeitbestimmungen zurückzuführen (Limitierung des Langzeitkontos auf maximal 50 Tage, Auszahlung unvermeidlicher Mehrarbeit bei hoher Arbeitsbelastung bei Jahresarbeitszeit-Guthaben). Das durchschnittlich je Vollzeiteinheit verfügbare Zeitguthaben verringerte sich im Jahr 2019 im Vergleich zum Vorjahr auf 21.6 Tage (-0.3 Tage). Dank der restriktiveren Arbeitszeitbestimmungen konnte allen voran der in früheren Jahren starke Anstieg der Langzeitkontoguthaben gebremst werden. Die Langzeitkontoguthaben haben sich seit 2016 zwischen durchschnittlich 14 und 15 Tage pro Vollzeiteinheit stabilisiert.

Der Vergleich zwischen den Direktionen (Abbildung 14) bestätigt die leicht rückläufige Tendenz der Zeitguthaben. Lediglich die Staatskanzlei sowie die Polizei- und Militärdirektion verzeichnen im Berichtsjahr leichte Erhöhungen ihrer Zeitguthaben, in den restlichen Organisationseinheiten sind die Zeitguthaben im Vergleich zum Vorjahr weniger hoch. Der markante Anstieg der Zeitguthaben pro Vollzeiteinheit bei der Gesundheits- und Fürsorgedirektion 2017 ist eine Folge der Auslagerung der psychiatrischen Betriebe. Die Arbeitszeit der Mitarbeitenden im Pflegebereich orientiert sich an verbindlichen Einsatzplänen, dies wirkt dem Aufbau von Zeitguthaben entgegen. Da die Zeitguthaben der Psychiatriemitarbeitenden seit 2017 nicht mehr Bestandteil der Auswertung sind, ergeben sich insgesamt höhere, durchschnittliche Zeitguthaben (vgl. Abbildung 13).

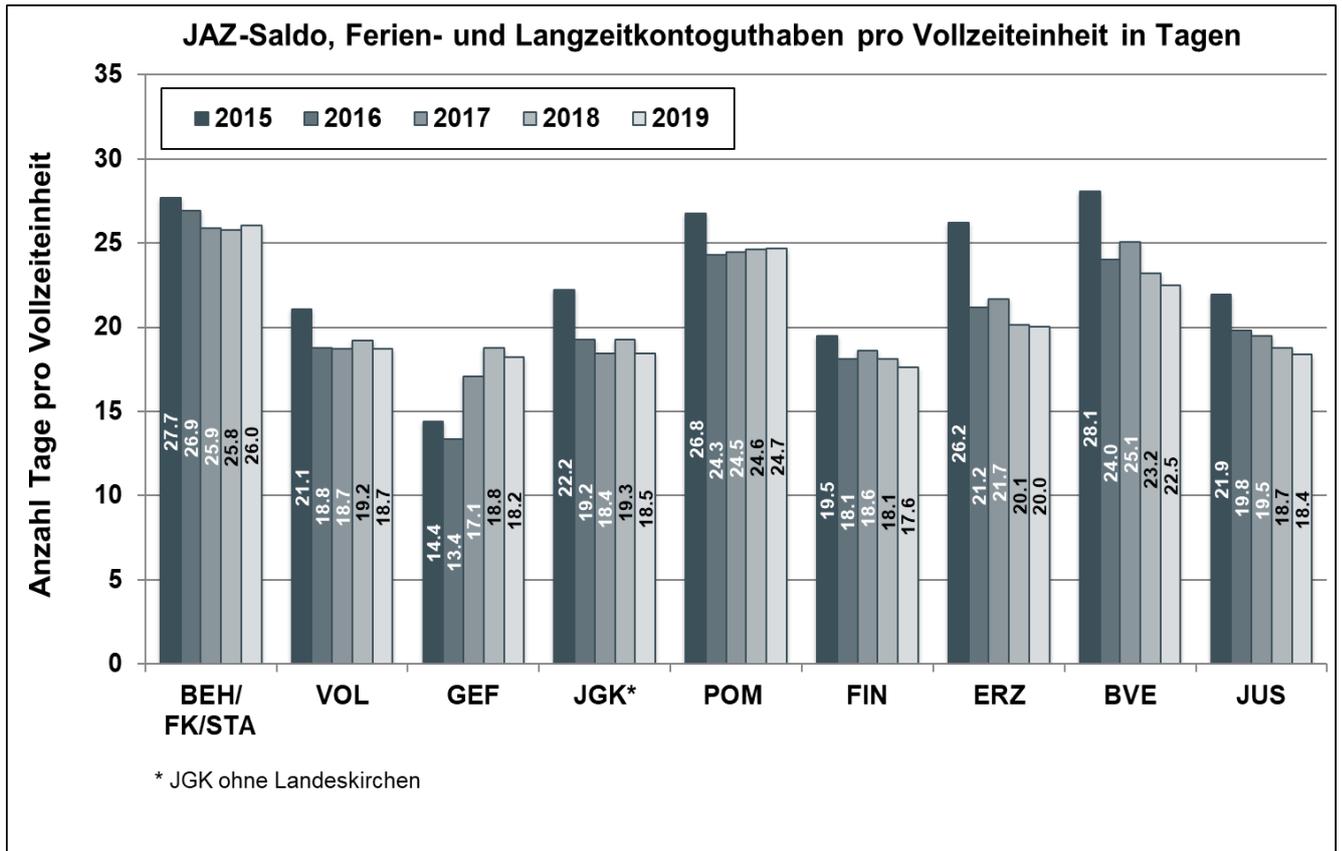


Abbildung 14: Zeitguthaben pro Direktion und Vollzeiteinheit in Tagen

4.2 Rückstellungen für JAZ-, Ferien- und Langzeitkonto-Guthaben

Für Zeitguthaben werden Rückstellungen gebildet. Bei einem Austritt aus dem Kantonsdienst werden die Zeitguthaben nach Möglichkeit kompensiert. Ist dies bis zum Ende der Kündigungsfrist nicht möglich, werden die verbleibenden Zeitguthaben ausbezahlt. Der Rückstellungsbedarf wird deshalb jährlich neu ermittelt und aktualisiert.

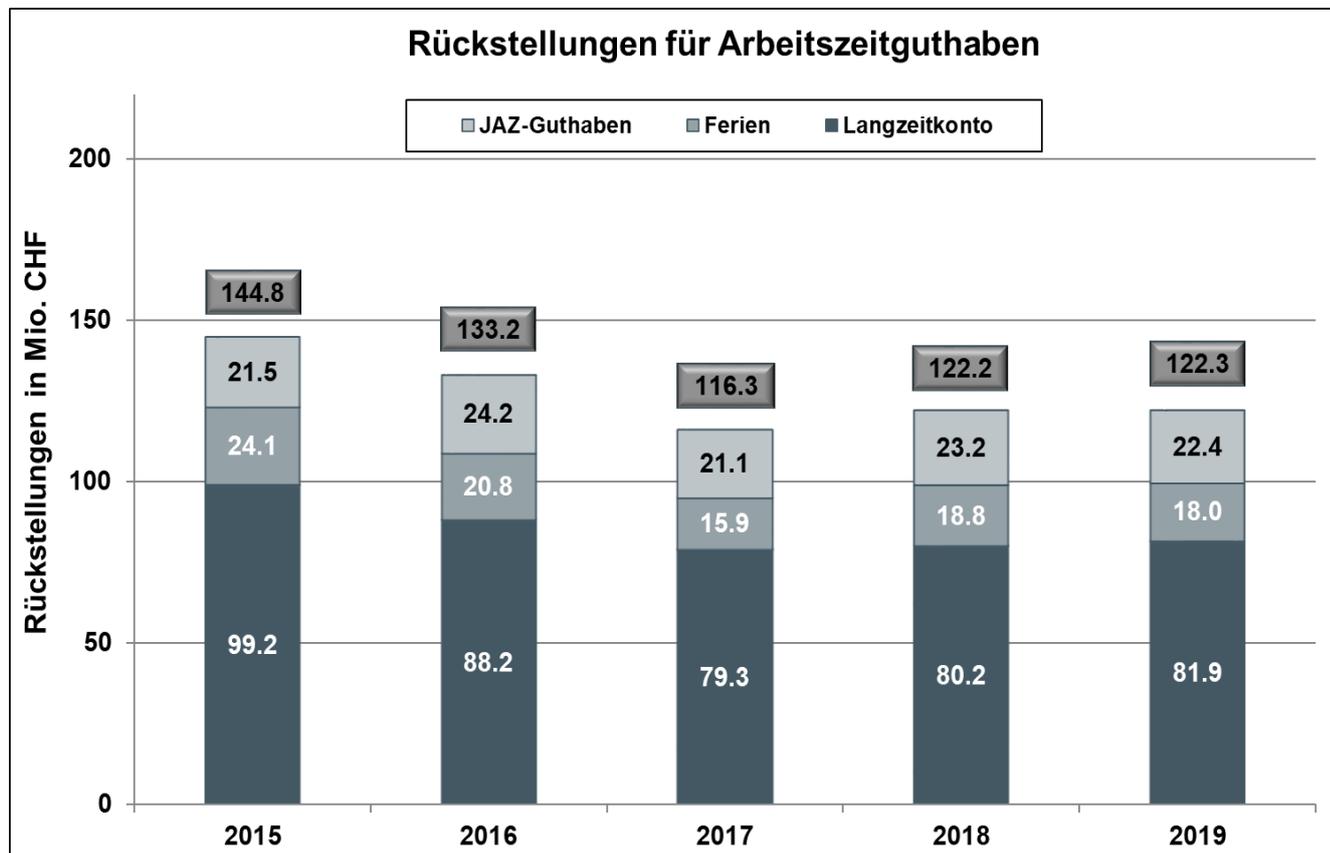


Abbildung 15: Entwicklung der Rückstellungen für Zeitguthaben

Abbildung 15 weist die Rückstellungen für die **Zeitguthaben des Kantonspersonals** aus. Ende 2019 belaufen sich die gesamten Rückstellungen für Zeitguthaben auf 122.3 Millionen Franken. Die Rückstellungen zeigen sich im Jahr 2019 praktisch unverändert. Im Vergleich zum letzten Jahr beträgt die Zunahme lediglich 0.1 Millionen Franken. Dank der mit der Teilrevision der Personalverordnung per 1. Januar 2016 geschaffenen Limitierung des Langzeitkontos auf maximal 50 Tage sowie als Folge der Ausgliederung der psychiatrischen Kliniken stabilisieren sich die Rückstellungen für das Langzeitkonto auf einem im Vergleich zu 2015 rund einen Fünftel tieferen Niveau.

5. Absenzen infolge Krankheit und Unfall

Die nahezu flächendeckende Arbeitszeiterfassung in der Kantonsverwaltung ermöglicht eine präzise Kennzahlenerhebung über Abwesenheiten infolge Krankheit und Unfall in fast allen Organisationseinheiten.

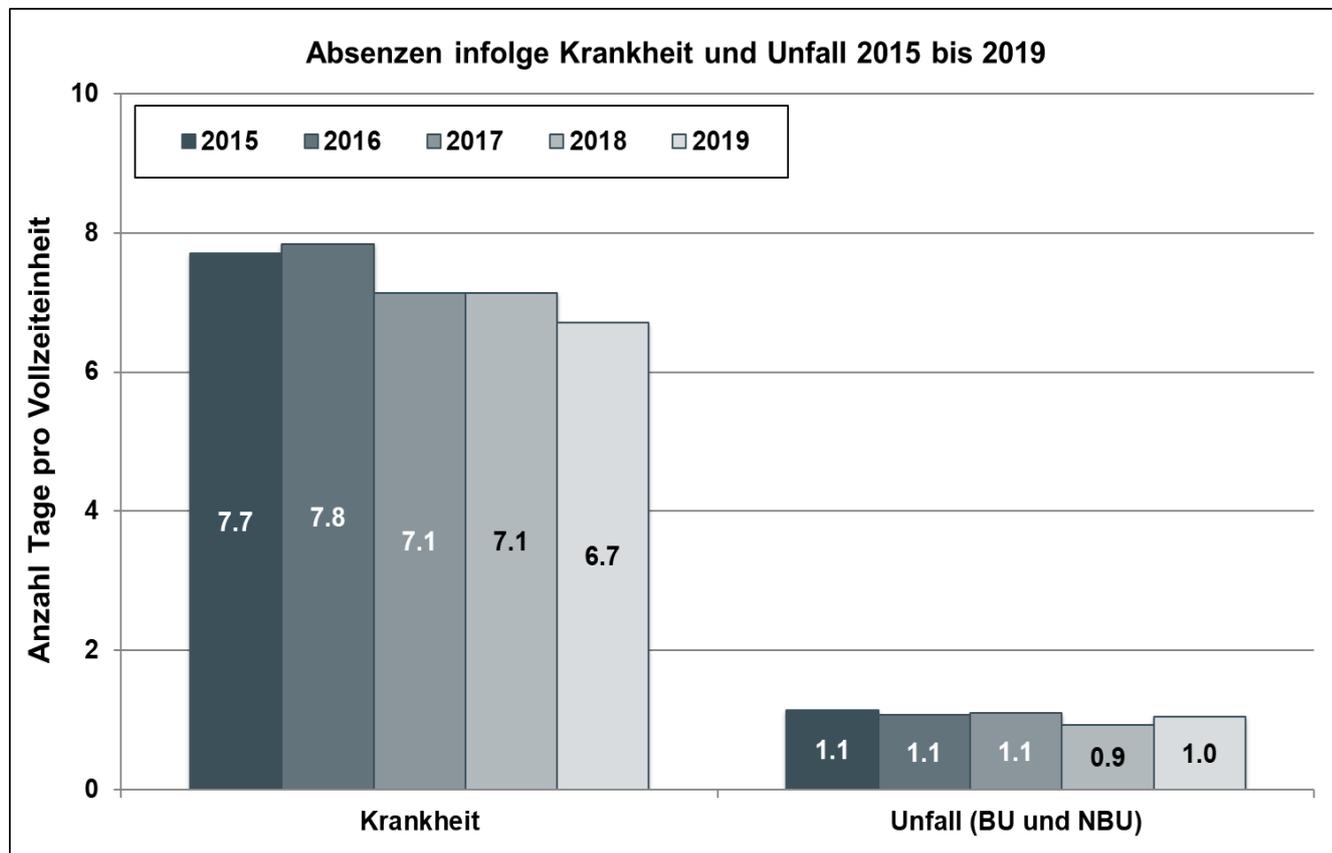


Abbildung 16: Krankheits- und Unfallabsenzen pro Vollzeiteinheit in Tagen

Im Durchschnitt beliefen sich die **Krankheitsabsenzen** im Jahr 2019 auf 6.7 Tage pro Vollzeiteinheit. Sie verzeichnen damit einen erfreulichen Rückgang um 0.4 Tage. Der markante Rückgang im Jahr 2017 ist wiederum auf den Wegfall der psychiatrischen Kliniken zurückzuführen, welche branchenbedingt jeweils leicht höhere Krankheitsabsenzen aufweisen (vgl. auch Abbildung 17). Im Vergleich mit anderen Unternehmen verhalten sich die durchschnittlichen Krankheitstage in einer üblichen Grössenordnung.

Die durchschnittlichen **Unfallabsenzen** bewegen sich im Vergleich mit den Vorjahren auf einem stabilen Niveau und betragen 2019 1.0 Tage pro Vollzeiteinheit. Ein Fünftel der Unfallabsenzen ist auf **Betriebsunfälle** (0.2 Arbeitstage pro Vollzeiteinheit) und vier Fünftel sind auf **Nicht-Betriebsunfälle** (0.8 Arbeitstage pro Vollzeiteinheit) zurückzuführen. Auch die Höhe der unfallbedingten Absenzen liegt im Vergleich mit anderen Unternehmen in einem normalen Rahmen.

Werden die Zahlen der Direktionen verglichen, ergeben sich deutliche Unterschiede. Die Werte können je nach Jahr unterschiedlich stark durch vereinzelte Langzeitabwesenheiten (z.B. langwierige Krankheitsfälle mit Erholungsurlaub) beeinflusst werden. Relativ grosse Schwankungen können sich deshalb zufallsbedingt ergeben.

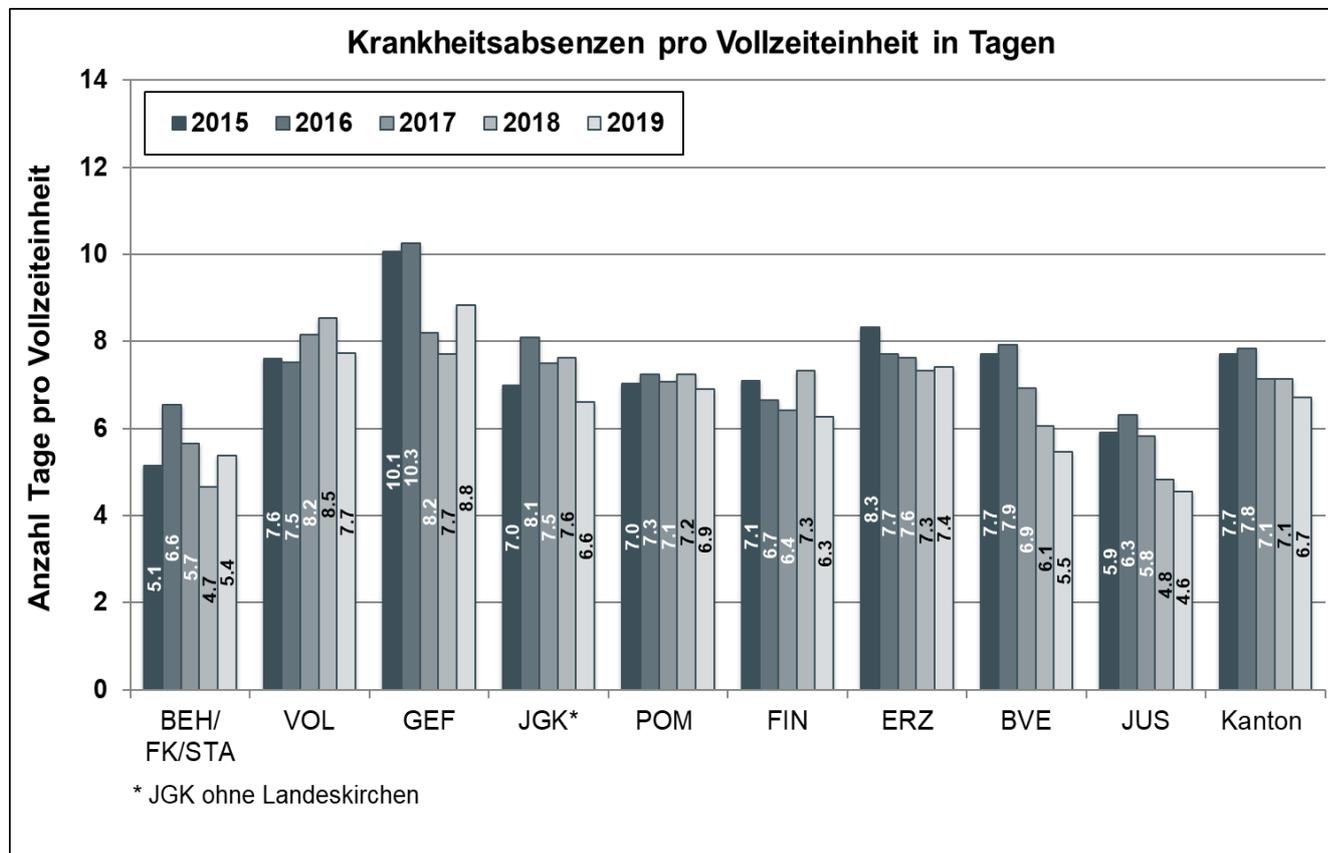


Abbildung 17: Krankheitsabsenzen pro Direktion und Vollzeiteinheit in Tagen

Die Krankheitsabsenzen je Vollzeiteinheit veränderten sich innerhalb der Organisationseinheiten unterschiedlich. Zunahmen sind bei der Staatskanzlei (+0.7 Tage), der Erziehungsdirektion (+0.1 Tage) und am markantesten bei der Gesundheits- und Fürsorgedirektion (+1.1 Tage) feststellbar. In den restlichen Organisationseinheiten haben die Krankheitsabsenzen im Jahr 2019 abgenommen. Erfreuliche Abnahmen verzeichnen insbesondere die Volkswirtschaftsdirektion (-0.8 Tage), die Justiz-, Gemeinde- und Kirchendirektion (-1.0 Tage) sowie die Finanzdirektion (-1.0 Tage). Mit Ausnahme der Volkswirtschaftsdirektion, weisen diejenigen Organisationseinheiten mit einer Abnahme die jeweils niedrigsten krankheitsbedingten Absenzen des Betrachtungszeitraums auf.

Personalstrategie 2016-2019

Der Regierungsrat des Kantons Bern hat in der Personalstrategie als Ziel die Unterstützung der Leistungsfähigkeit seiner Mitarbeitenden mit gesundheitsfördernden Rahmenbedingungen definiert (Ziel 5).

Die Entwicklung der Krankheitsabsenzen (vgl. Abbildung 16) der letzten Jahre ist **stabil** und bewegt sich auf einem vergleichbaren Niveau mit anderen Arbeitgebern.

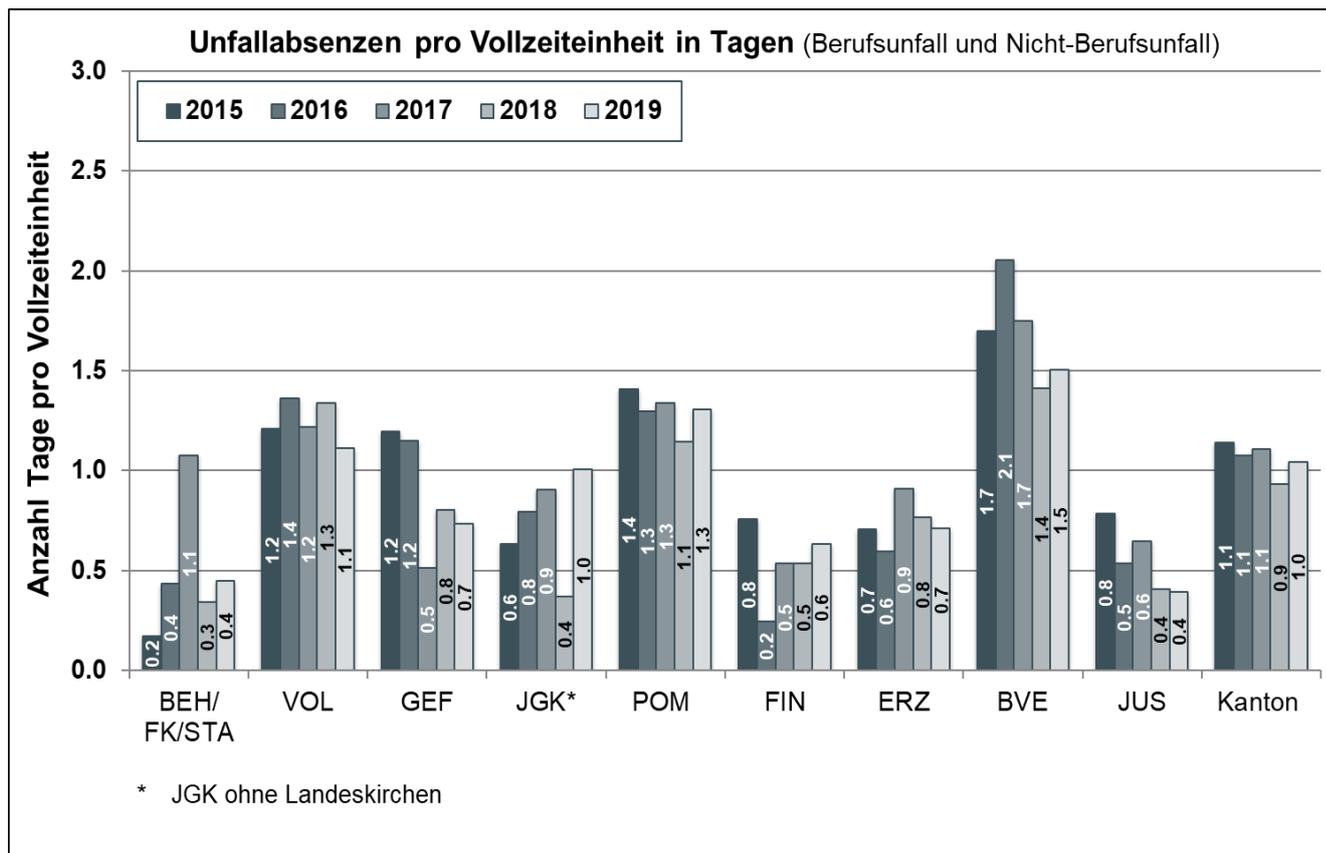


Abbildung 18: Unfallabsenzen pro Direktion und Vollzeiteinheit in Tagen

Die Absenzen infolge Unfalls sind insgesamt weiterhin konstant auf einem tiefen Niveau. Höhere Werte ergeben sich bei jenen Direktionen, die Berufsgruppen mit einem erhöhten Unfallrisiko beschäftigen. Es handelt sich dabei um die Volkswirtschaftsdirektion (Forstwirtschaft), die Polizei- und Militärdirektion (Kantonspolizei) sowie insbesondere die Bau-, Verkehrs- und Energiedirektion (Strassenbau und -unterhalt). Bei den Unfallabsenzen muss beachtet werden, dass die Werte im Mehrjahresvergleich infolge einiger Langzeitfälle stark schwanken können.

6. Weiterbildungsaktivitäten

Die Weiterbildungsaktivitäten der Kantonsmitarbeitenden werden seit 2014 erhoben. Im Jahr 2019 haben die Mitarbeitenden durchschnittlich **5.8 Weiterbildungstage** besucht. Pro Vollzeiteinheit resultieren **4.2 interne** sowie **1.7 externe Weiterbildungstage**.

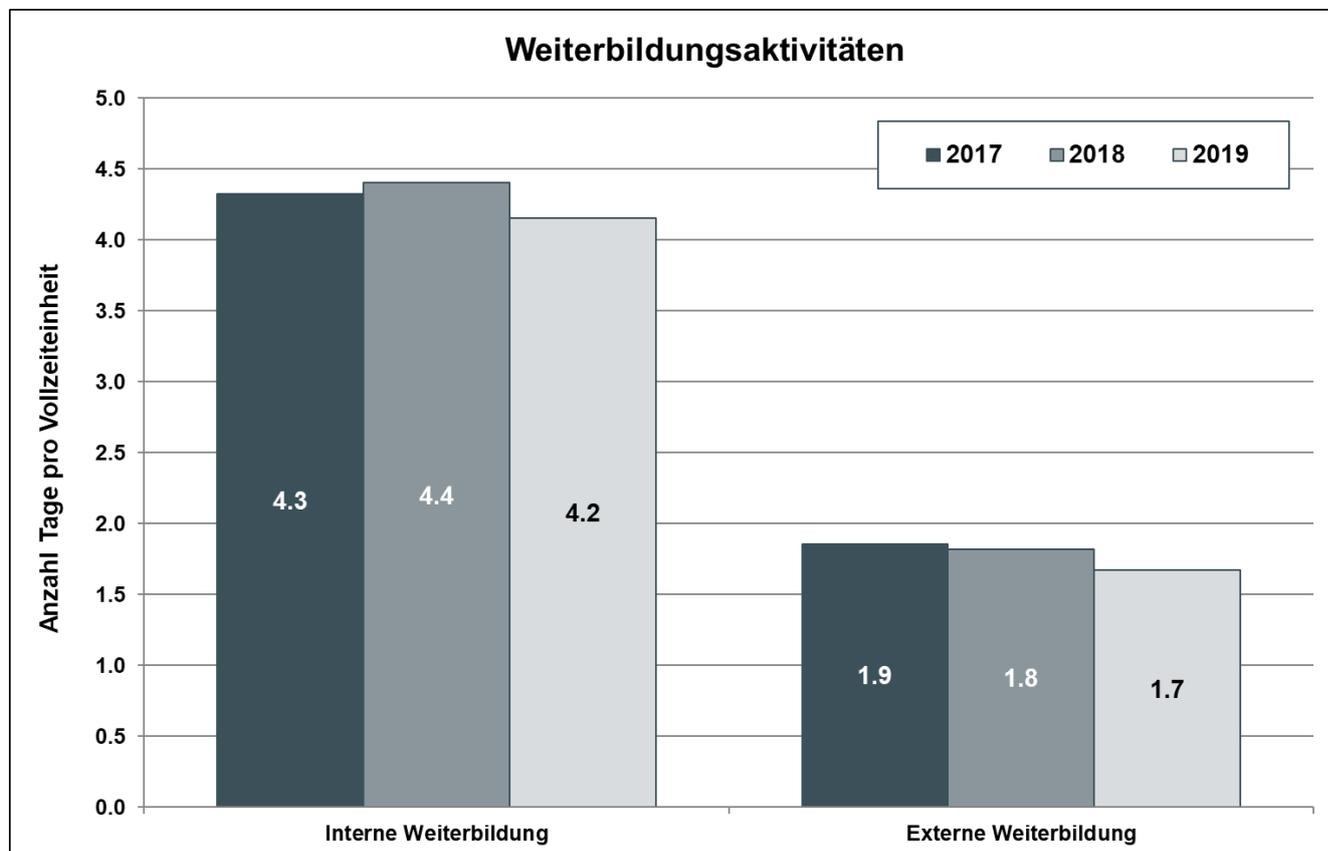


Abbildung 19: Weiterbildungsaktivitäten pro Vollzeiteinheit in Tagen

In den Bereich der **internen Weiterbildung** fallen sämtliche Weiterbildungsveranstaltungen, die das Personalamt im Rahmen des zentralen Kursprogramms anbietet. Hinzu kommen fachbezogene Weiterbildungen, die durch die Direktionen und die Staatskanzlei durchgeführt werden sowie Informationsveranstaltungen, welche von den Ämtern und Betrieben durchgeführt werden. Die internen Weiterbildungstage sind im letzten Jahr nach dem Anstieg im Vorjahr wieder leicht zurückgegangen (-0.2 Tage).

Als **externe Weiterbildung** werden sämtliche Veranstaltungen klassifiziert, welche Mitarbeitende bei kantonsexternen Anbietern besuchen. Die externen Weiterbildungstage sind konstant abnehmend und in den letzten beiden Jahren um total 0.2 Tage je Vollzeiteinheit gesunken.

Personalstrategie 2016-2019

In der Personalstrategie hat der Regierungsrat das Ziel verankert, dass Mitarbeitende befähigt sind, aktuelle und künftige Herausforderungen zu bewältigen (Ziel 4).

In diesem Zusammenhang können bspw. die Anzahl der für Weiterbildungsaktivitäten eingesetzten Arbeitstage der Mitarbeitenden von Interesse sein. Pro VZE werden jeweils rund 6 Arbeitstage für Weiterbildungsmassnahmen aufgewendet.

7. Beratungsdienstleistungen der Ansprechstelle Personalamt

Das Personalamt bietet mit der Ansprechstelle für Mitarbeitende, Vorgesetzte und Personalverantwortliche verschiedene Beratungsdienstleistungen an. Die Beratungsdienstleistungen sind gegliedert in vier Hauptthemenbereiche: Betriebliches Eingliederungsmanagement, schwierige Zusammenarbeit, Reorganisation / Restrukturierung und berufliche Neuorientierung.

Im Jahr 2019 behandelte die Ansprechstelle insgesamt 577 Beratungsanfragen. Die Gesamtzahl der Beratungsanfragen teilt sich in längerfristige Beratungen oder Begleitungen (372 Anfragen) sowie Kurzberatungen und Auskünfte (205 Anfragen) auf.

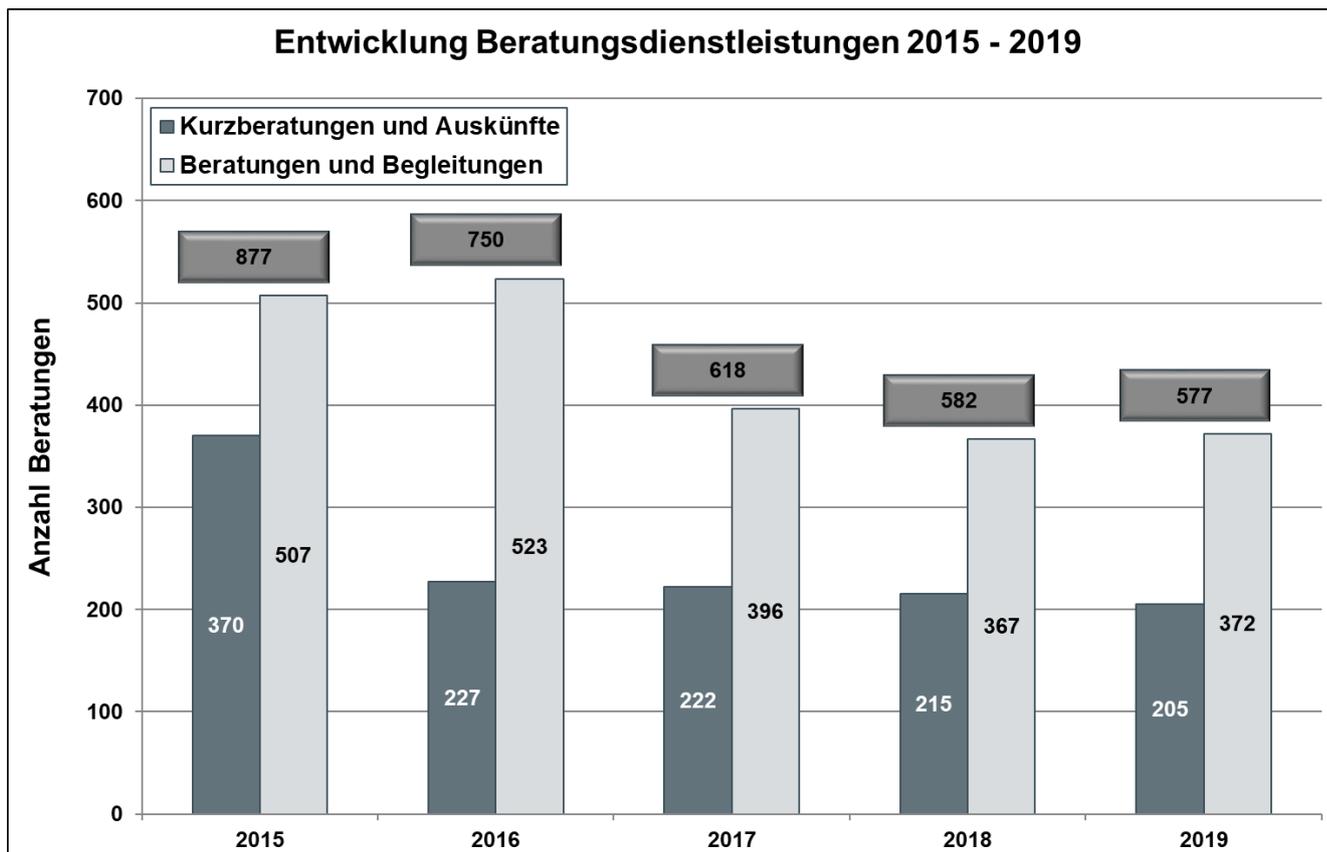


Abbildung 20: Übersicht Entwicklung Beratungsdienstleistungen 2015-2019

Im Jahr 2019 gab es in der kantonalen Verwaltung mehrere kleinere Reorganisationsvorhaben und Sparmassnahmen. Die Situation entspannte sich, wie in den Jahren zuvor, weiter.

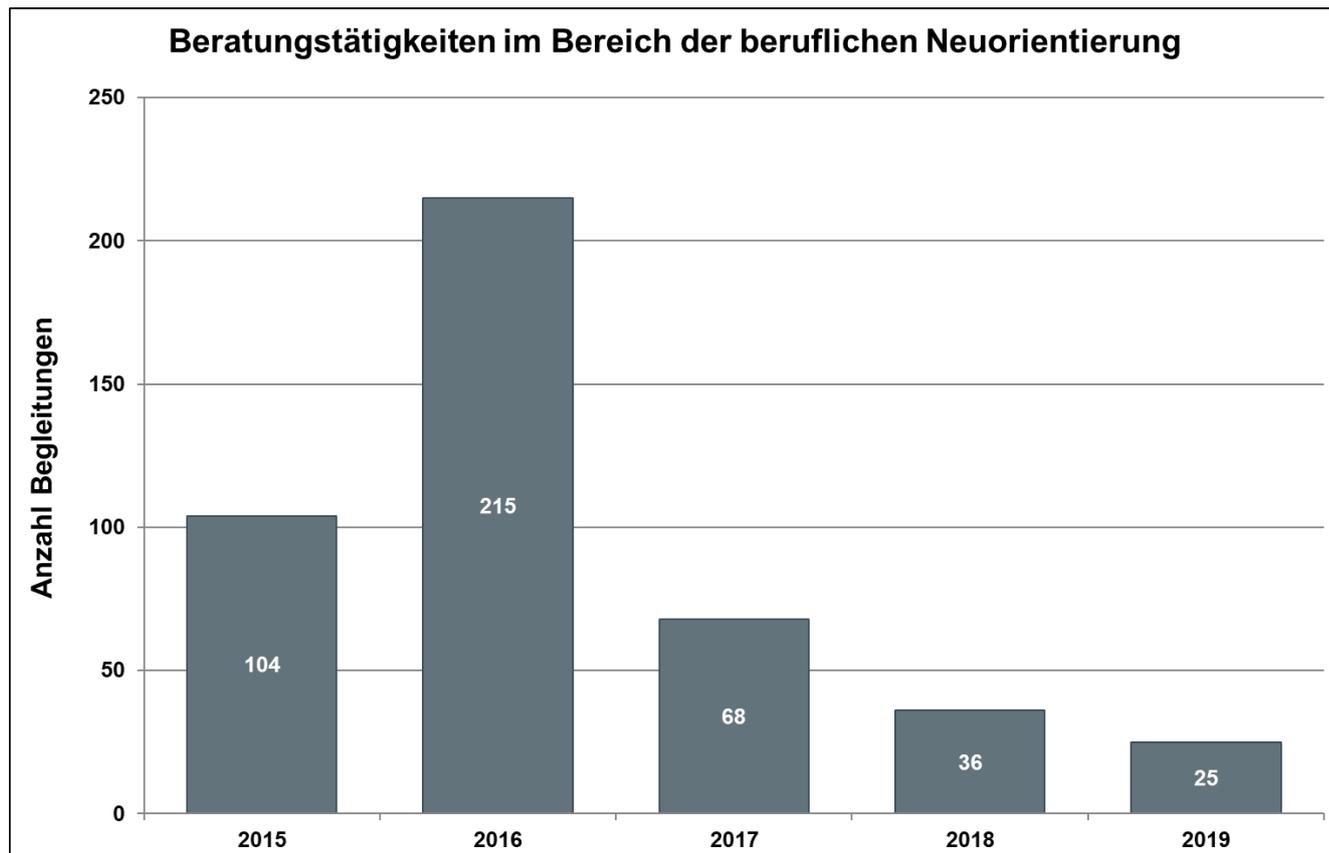


Abbildung 21: Anzahl Begleitungen im Teilbereich Reorganisation/Restrukturierung

Bei den Beratungsdienstleistungen im Teilbereich der Reorganisation / Restrukturierung und der beruflichen Neuorientierung konnte für insgesamt 76 Prozent der Personen, die unverschuldet ihre bisherige Anstellung verloren haben, eine neue berufliche Perspektive gefunden werden. Etwas mehr als die Hälfte dieser Personen fand eine neue berufliche Anstellung innerhalb und gut ein Drittel ausserhalb der kantonalen Verwaltung. Einige wenige Personen fanden unmittelbar nach dem Austritt, trotz längerer Begleitung und Unterstützung, keine neue Stelle. Die Gründe finden sich auch im Jahr 2019 hauptsächlich in den beruflichen Spezialisierungen, oft kombiniert mit dem Alter. Nach wie vor ist mehr als die Hälfte der gemeldeten Personen mindestens 55 Jahre alt.

8. Gehaltsaufstieg

Für den individuellen Gehaltsaufstieg des Kantonspersonals (exkl. Lehrkräfte und Hochschulen) per 1. Januar 2020 standen insgesamt 1.5 Prozent der Lohnsumme bzw. 15.9 Millionen Franken zur Verfügung. Die Mittel wurden zu 0.7 Prozent ordentlich budgetiert; weitere nicht budgetierte Mittel im Umfang von 0.8 Prozent sind aus Rotationsgewinnen finanziert worden. Die Mittel wurden bedürfnisgerecht, unter Berücksichtigung der Personalstruktur, an die Direktionen und Ämter verteilt. Die Mittel wurden praktisch vollständig ausgeschöpft. Der Ausschöpfungsgrad beträgt 99.4 Prozent und im Durchschnitt konnten den Mitarbeitenden drei Stufen angerechnet werden. Zusätzlich wurden 0.2 Prozent für den generellen Gehaltsaufstieg (Teuerungsausgleich) eingesetzt.

Personalstrategie 2016-2019

Der Regierungsrat des Kantons Bern hält in der Personalstrategie als Ziel fest, den Mitarbeitenden eine leistungs- und marktgerechte sowie diskriminierungsfreie Vergütung zu bieten (Ziel 1). Unter anderem beabsichtigt der Regierungsrat, dass jährlich Mittel im Umfang von 1.5 Prozent der Lohnsumme für den individuellen Gehaltsaufstieg eingesetzt werden können.

Diese Zielsetzung konnte mit dem Gehaltsaufstieg per 1. Januar 2020 erneut erreicht werden.

Nachfolgend werden die wichtigsten Ergebnisse zum Vollzug des Gehaltsaufstiegs 2020 dargestellt.

8.1 Verteilung der Qualifikationen

Die meisten Mitarbeitenden erhielten die Beurteilung A. Der Anteil der Beurteilung A hat im Vergleich zum Vorjahr leicht abgenommen, ebenso der Anteil der Beurteilung A++. Die Beurteilungen A+, B und C wurden etwas häufiger vergeben. Bei einer Beurteilung A liegt eine gute Leistung vor, d.h. die Zielvorgaben und Leistungserwartungen sind vollumfänglich erfüllt. Bei einer Beurteilung A+ werden Zielvorgaben oder Leistungserwartungen in wichtigen Bereichen übertroffen. Für eine Beurteilung A++ müssen Zielvorgaben oder Leistungserwartungen deutlich und in allen wichtigen Bereichen übertroffen worden sein. Bei einer Beurteilung B wurden die Zielvorgaben oder Leistungserwartungen nur teilweise erfüllt. Mitarbeitende mit der Beurteilung C haben die Zielvorgaben oder Leistungserwartungen in wichtigen Bereichen nicht erfüllt.

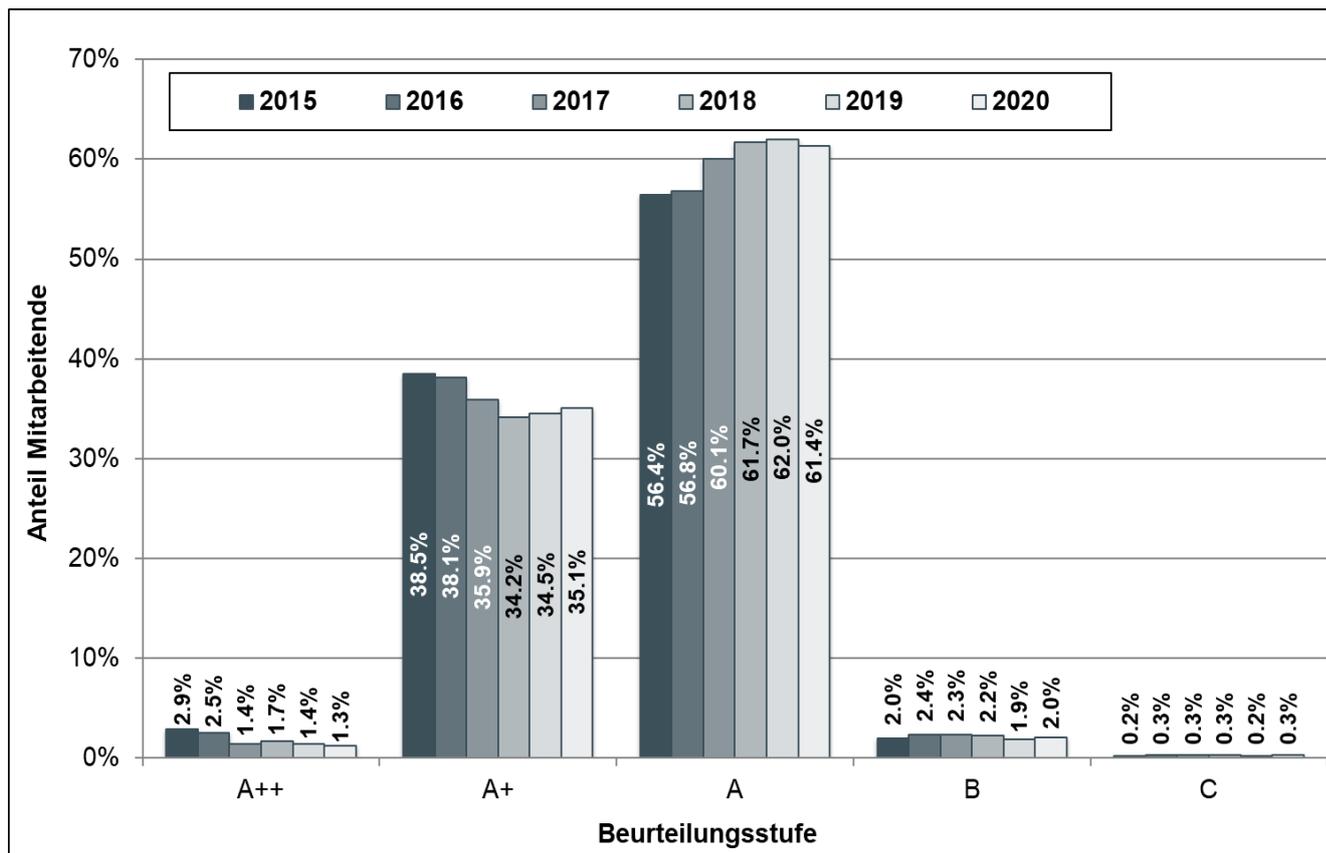


Abbildung 22: Verteilung der Qualifikationen

Abbildung 23 zeigt, dass es in der Beurteilungspraxis grosse Unterschiede zwischen den Direktionen gibt. Die Finanzdirektion, die Volkswirtschaftsdirektion und die Staatskanzlei (inkl. Parlamentsdienste und Finanzkontrolle) beurteilten ihre Mitarbeitenden am restriktivsten. Die Gesundheits- und Fürsorgedirektion, die Justiz-, Gemeinde- und Kirchendirektion, die Erziehungsdirektion und die Bau-, Verkehrs- und Energiedirektion liegen am nächsten beim Kantonsdurchschnitt, wobei bei der Gesundheits- und Fürsorgedirektion die im Vergleich zum Vorjahr deutlich grosszügigere Beurteilung auffällt. In der Polizei- und Militärdirektion sowie der Justiz werden mit über 40 Prozent A++ und A+ Beurteilungen die besten Qualifikationen vergeben.

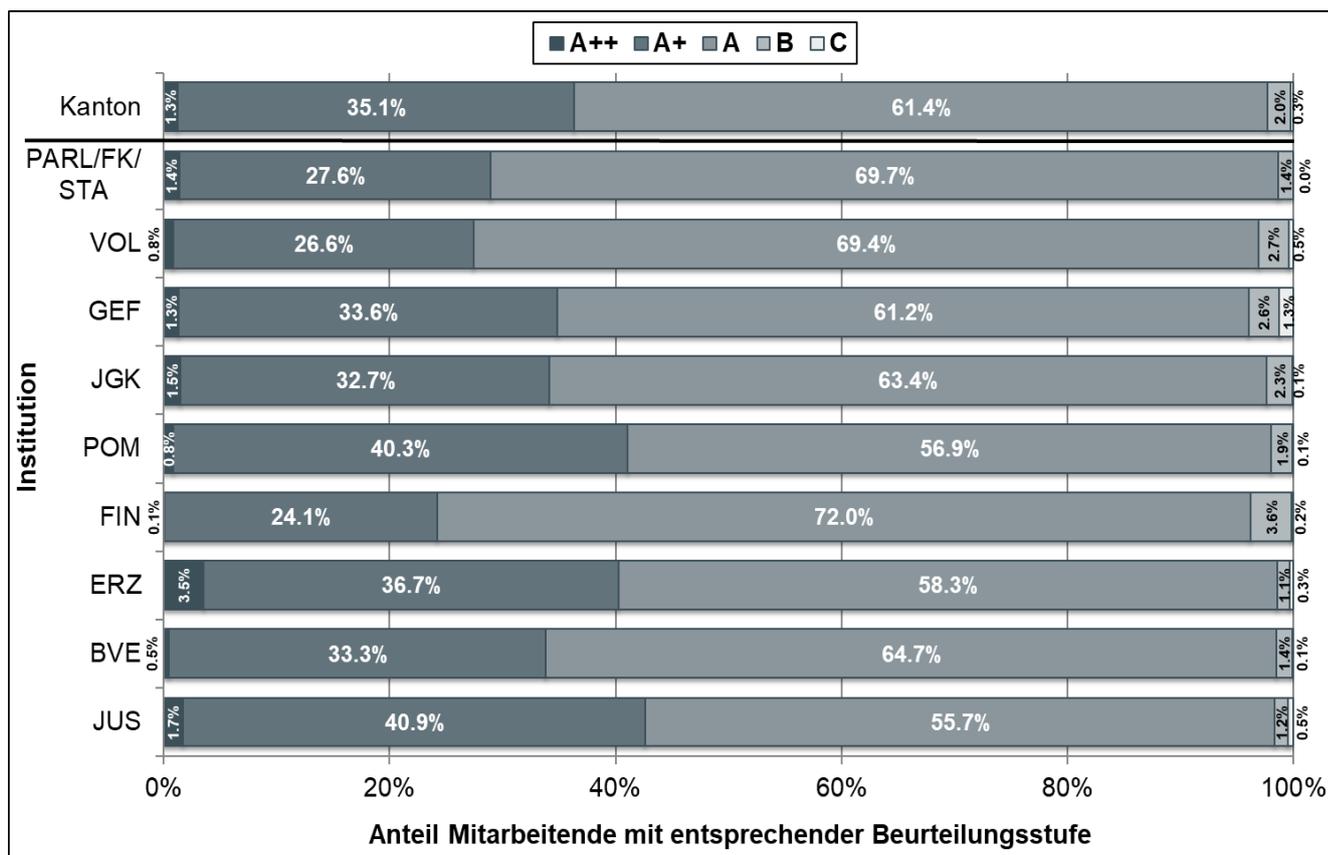


Abbildung 23: Verteilung der Qualifikationen nach Direktion

8.2 Analyse nach Stufen

Wie bereits erwähnt, standen für den individuellen Gehaltsaufstieg 2020 Mittel im Umfang von 1.5 Prozent der Lohnsumme zur Verfügung. Mit den zur Verfügung stehenden Mitteln sind den Mitarbeitenden mit Leistungs- und Verhaltensbeurteilung im Durchschnitt 3.1 Gehaltsstufen zugesprochen worden. Mitarbeitende mit einer Beurteilung A erhielten durchschnittlich 2.7 Stufen, Mitarbeitende mit einer Beurteilung A+ durchschnittlich 3.9 Stufen und Mitarbeitende mit einer Beurteilung A++ durchschnittlich 4.6 Stufen. Bis zum Jahr 2017 hatten alle 80 Gehaltsstufen den gleichen Wert (0.75 Prozent des Grundgehalts). Seit der Umstellung auf den degressiven Gehaltsaufstieg mit unterschiedlichen Stufenwerten ist der durchschnittliche Stufenaufstieg deshalb weniger aussagekräftig.

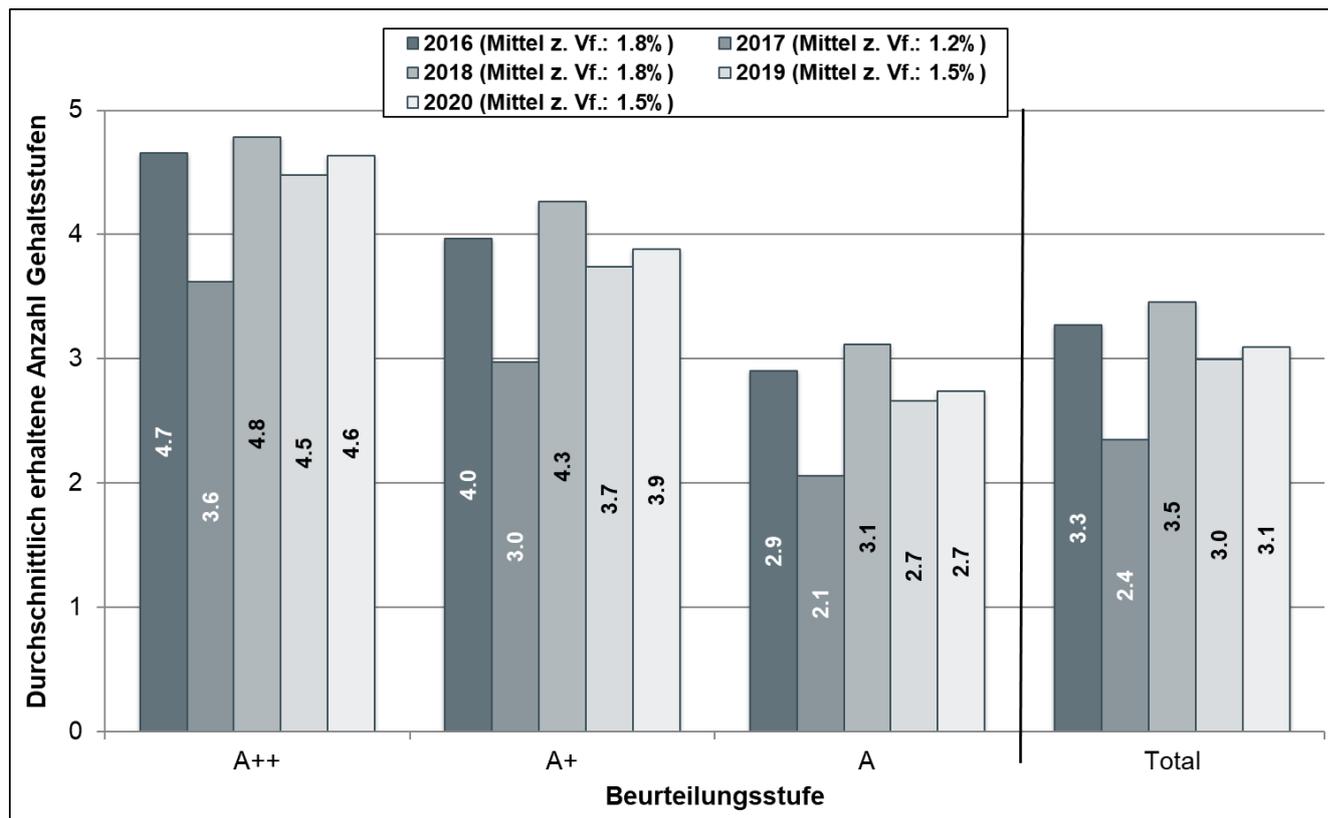


Abbildung 24: Anzahl gewährter Stufen pro Qualifikation

Funktionen wie Richterinnen und Richter oder Pfarrerinnen und Pfarrer unterliegen nicht dem Leistungsaufstieg, sondern erfahren einen automatischen Gehaltsaufstieg. Diesen Mitarbeitenden wurden per 1. Januar 2020 zum individuellen Gehaltsaufstieg drei Stufen angerechnet. Den beiden Personalkategorien (Mitarbeitende mit Leistungs- und Verhaltensbeurteilung bzw. Mitarbeitende mit automatischem Gehaltsaufstieg) soll gemäss Personalverordnung mittelfristig eine vergleichbare Gehaltsentwicklung ermöglicht werden. Beide Personalkategorien erhielten durchschnittlich rund drei Stufen.

Gut 40 Prozent aller bewerteten Mitarbeitenden erhielten beim Gehaltsaufstieg 2020 drei Stufen. 33.6 Prozent erhielten vier oder mehr Stufen. Dieser Wert liegt etwas höher als im Vorjahr (2019: 30.9%). Der Anteil der Mitarbeitenden ohne Stufenaufstieg liegt mit 5.5 Prozent leicht unterhalb des Niveaus des Vorjahres (2019: 6.0%). Nebst den 2.3 Prozent der Mitarbeitenden mit einer Beurteilung B oder C sind dies Mitarbeitende, deren Anstellung beendet worden ist.

Aufstieg in Stufen	Kein Aufstieg	1 Stufe	2 Stufen	3 Stufen	4-6 Stufen	mehr
Anteil	5.5%	2.3%	17.9%	40.8%	32.6%	1.0%

Tabelle 3: Anteil Mitarbeitende pro Stufenaufstieg 2020

8.3 Analyse nach Gehaltsklassen

Der Hierarchieeffekt ist auch in diesem Berichtsjahr deutlich zu erkennen: Mitarbeitende in **höheren Gehaltsklassen** wurden **besser beurteilt** als Mitarbeitende in tieferen Gehaltsklassen. Allerdings ist im Vergleich zum Vorjahr der Anteil der Beurteilungen A++ und A+ im Gehaltsklassenbereich 27 bis 30 um 5.2 Prozentpunkte gesunken, während der Anteil der A-Beurteilungen entsprechend zugenommen hat, was den Vorgaben des Regierungsrates entspricht. Insbesondere die Justiz-, Gemeinde- und Kirchendirektion und die Bau-, Verkehrs- und Energiedirektion haben dieses Resultat positiv beeinflusst. In beiden Direktionen ist der Anteil an A-Beurteilungen im Vergleich zum Vorjahr deutlich gestiegen. Generell ist festzuhalten, dass durch die relativ geringe Anzahl Mitarbeitende in den Gehaltsklassen 27 bis 30 einzelne Veränderungen grossen Einfluss auf das Resultat haben. In den anderen Gehaltsklassenbereichen gab es im Vergleich zum Vorjahr keine grossen Veränderungen.

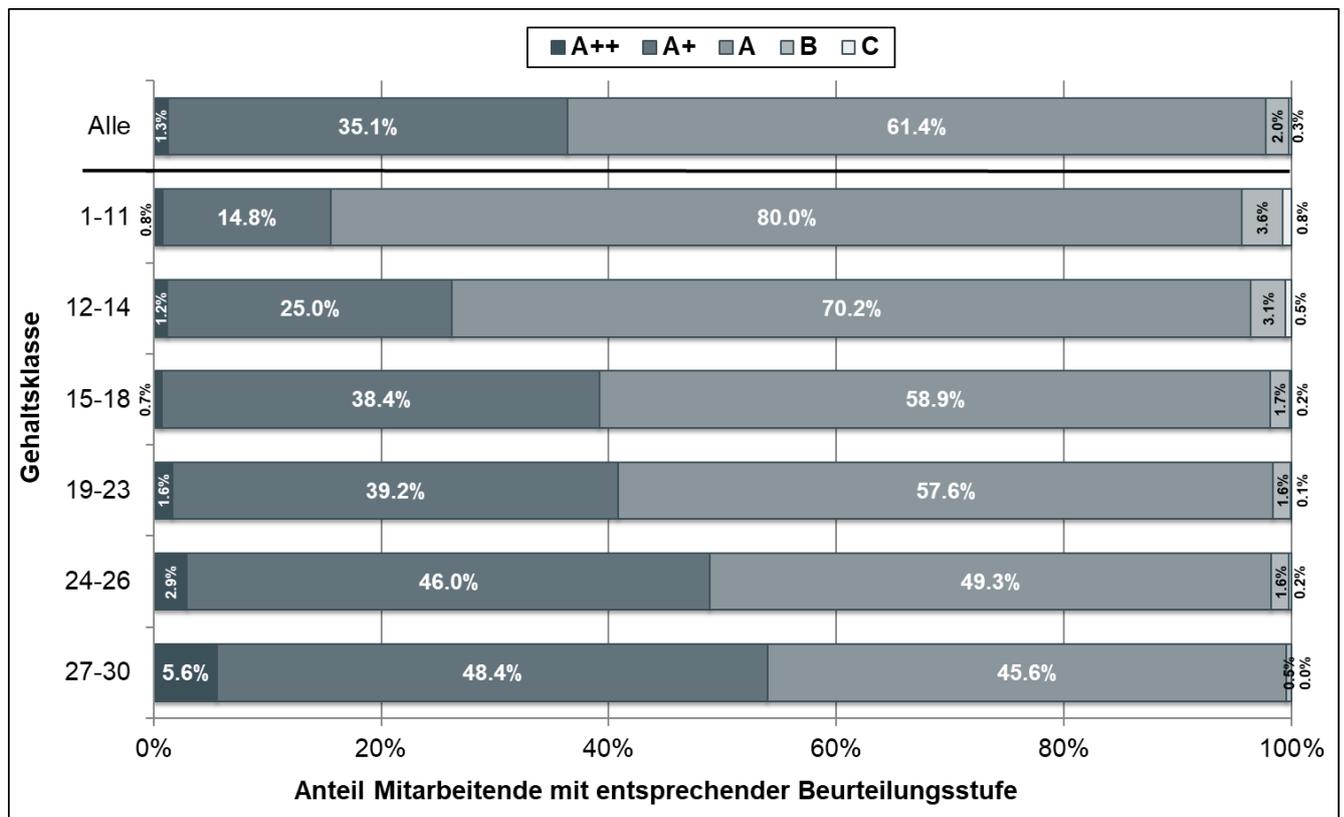


Abbildung 25: Verteilung der Qualifikationen nach Gehaltsklassen

Der in Abbildung 26 ersichtliche Aufstieg über die Gehaltsklassen hinweg zeigt wie im Vorjahr keine grossen Differenzen. Der Wert bei der Beurteilung A++ im Gehaltsklassenbereich 1 bis 11 ist auf die geringe Anzahl betroffener Mitarbeitenden zurückzuführen.

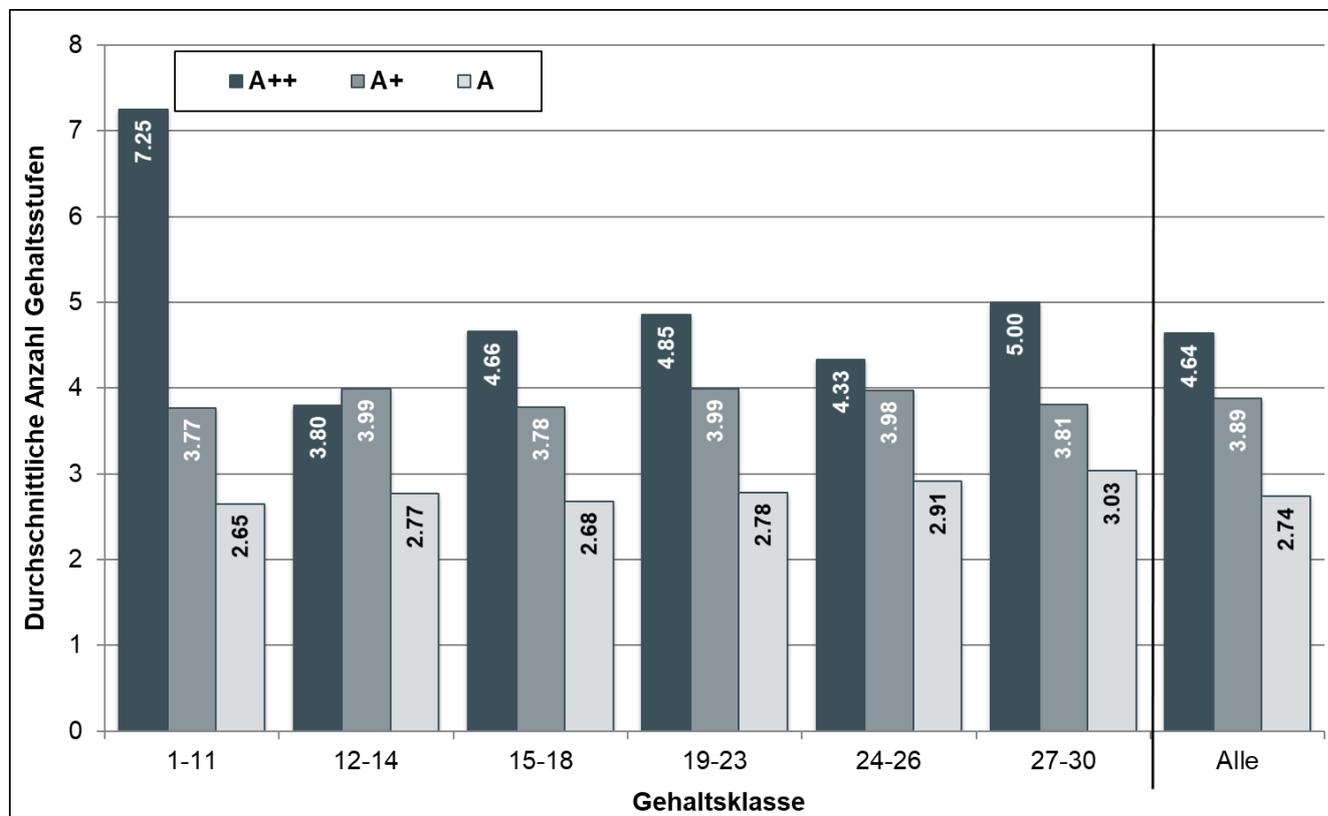


Abbildung 26: Anzahl gewährter Stufen nach Gehaltsklassengruppen

8.4 Analyse nach Geschlecht

Die Auswertung der Gehaltsaufstiege der letzten drei Jahre wiesen bei der Beurteilung nach Geschlecht Differenzen auf, welche den für das Gendercontrolling festgelegten Toleranzwert von 5 Prozentpunkten teilweise deutlich überstiegen. In der Folge wurden verschiedene Massnahmen auf Stufe Direktion und Amt definiert und umgesetzt. Als zentrale Massnahme wurde das Merkblatt «Vermeidung von Beurteilungsverzerrungen im MAG» erarbeitet und die Thematik wird seither im Einführungskurs für Führungskräfte speziell behandelt. Ausserdem wurde im Mai 2019 ein Kaderforum zum Thema durchgeführt. Die Ergebnisse des Gehaltsaufstiegs 2020 lassen erkennen, dass die ergriffenen Sensibilisierungsmassnahmen wirksam sind. So beträgt die Abweichung im Vergleich Frauen zu Männer bei der Beurteilung A 6.3 Prozentpunkte (2019: 8.4%), bei der Beurteilung A+ beträgt die Differenz von Frauen zu Männern -6.2 Prozentpunkte (2019: -8.5%). Trotz der erfreulichen Entwicklung ist die **Beurteilungspraxis zwischen den Geschlechtern gesamtstaatlich noch nicht ausgeglichen**. Männer erhielten öfter als Frauen die Beurteilung A+, während bei den Frauen öfter die Beurteilung A vergeben wurde.

In der **Mehrheit der Direktionen** liegen die Differenzen bei der Beurteilung nach Geschlecht **innerhalb der Toleranzgrenze**. Insbesondere die Volkswirtschaftsdirektion weist im Vergleich zum Vorjahr ausgeglichene Werte auf. Bei der Polizei- und Militärdirektion sind die Differenzen zugunsten der Männer im Direktionsvergleich nach wie vor am höchsten, die Unterschiede haben sich jedoch im Vergleich zum Vorjahr verkleinert. In der aktuellen Beurteilungsperiode liegen auch die Werte der Finanzdirektion, der Gesundheits- und Fürsorgedirektion sowie der Staatskanzlei (inkl. Parlamentsdienste und Finanzkontrolle) oberhalb der Toleranzgrenze.

Wie bereits in Abbildung 25 festgestellt, besteht ein **Zusammenhang zwischen Gehaltsklasse und Beurteilung**. Dies hat auch Auswirkungen auf die Auswertung nach Geschlecht, da der Frauenanteil in den oberen Gehaltsklassen tiefer ist (vgl. Abbildung 6) und Mitarbeitende in höheren Gehaltsklassen besser beurteilt werden als Mitarbeitende in tieferen Gehaltsklassen. In den verschiedenen Gehaltsklassenbereichen gibt es markante Unterschiede in der Beurteilung nach Geschlecht. Besonders ausgeprägt sind die Differenzen in den Gehaltsklassenbereichen 15 bis 18 sowie 24 bis 26 und 27 bis 30, in welchen der Toleranzwert von 5 Prozentpunkten deutlich überschritten wird, im Bereich 24 bis 26 zugunsten der Frauen.

Anders als im Vorjahr wurden die **Frauen beim Berufseinstieg besser bewertet** als die Männer. Anschliessend wendet sich das Blatt und die **Männer werden bis zur Pensionierung im Durchschnitt besser beurteilt**. Besonders ausgeprägt ist die Differenz in der Alterskategorie 40 bis 49. Die Unterschiede liegen ab dem 30. bis zum 59. Altersjahr über dem Toleranzwert von 5 Prozentpunkten. Dies könnte darauf zurückzuführen sein, dass der Anteil der teilzeitarbeitenden Frauen höher ist und Vollzeitarbeitende besser beurteilt werden (vgl. Kapitel 8.5).

Bei der **Anrechnung von Stufen** gibt es kaum Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Es ist in diesem Zusammenhang jedoch festzuhalten, dass als Folge der im Durchschnitt höheren Klasseneinreihung der durchschnittliche Wert einer Gehaltsstufe bei den Männern höher liegt als derjenige einer Gehaltsstufe bei den Frauen, d.h. rund 486 Franken versus 399 Franken. Frankenmässig erhielten die Frauen im Durchschnitt eine Erhöhung von 1'249 Franken (3.13 Stufen), die Männer 1'487 Franken (3.06 Stufen).

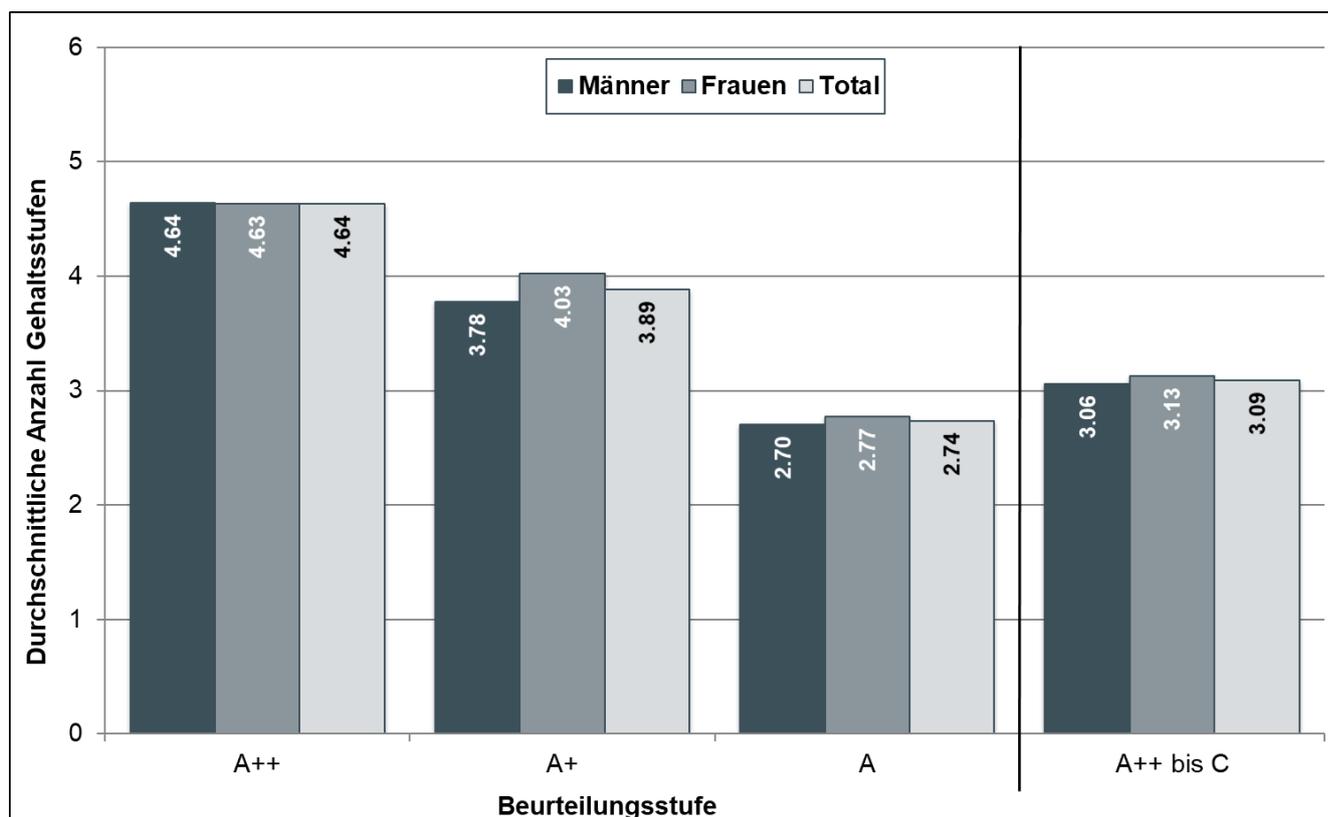


Abbildung 27: Anzahl gewährte Stufen nach Geschlecht

8.5 Analyse nach Beschäftigungsgrad

Mitarbeitende mit einem **Vollzeitpensum werden im Durchschnitt besser beurteilt** als Mitarbeitende mit einem Teilzeitpensum. Je tiefer der Beschäftigungsgrad, desto tiefer der Anteil A++ und A+ Beurteilungen. Betroffen sind vor allem Frauen, deren Teilzeitanteil gesamtstaatlich bei 61.2 Prozent liegt (der Teilzeitanteil der Männer liegt gesamtstaatlich bei 18.7 Prozent).

Anhang 1: Kommentierung Veränderung des Personalbestandes

	Anzahl Vollzeiteinheiten (VZE)				
	2015	2016	2017	2018	2019
Regierungsrat	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0
Finanzkontrolle	23.4	23.9	23.9	22.9	23.7
Staatskanzlei	83.4	81.5	85.6	75.6	77.1
Parlamentdienste des Grossen Rates	13.6	15.0	14.5	16.7	16.1
Volkswirtschaftsdirektion exkl. Amt für Arbeitslosenversicherung	646.9	659.6	669.2	671.9	670.3
Amt für Arbeitslosenversicherung (ehemals ALK/RAV)	430.3	454.0	448.6	413.3	415.7
Volkswirtschaftsdirektion inkl. Amt für Arbeits- losenversicherung	1'077.2	1'113.6	1'117.8	1'085.2	1'086.0
Gesundheits- und Fürsorgedirektion	2'075.4	2'036.7	356.6	353.8	356.5
Justiz-, Gemeinde- und Kirchendirektion	1'323.6	1'304.6	1'277.2	1'282.7	1'270.8
Polizei- und Militärdirektion	4'003.0	4'045.7	4'064.6	4'046.6	3'981.1
Finanzdirektion	949.3	951.7	965.2	964.9	1'003.7
Erziehungsdirektion	1'066.9	1'068.5	1'076.8	1'028.6	1'052.3
Bau-, Verkehrs- und Energiedirektion	786.1	795.1	781.8	784.9	787.7
Aufsichtsstelle Datenschutz	4.5	4.8	5.9	4.5	5.0
Gerichtsbarkeit und Staatsanwaltschaft	715.2	746.5	741.0	740.8	747.7
Total Kantonspersonal	12'128.6	12'194.5	10'517.8	10'414.1	10'414.7

In den nachfolgenden Kommentaren zur Entwicklung der Stellenbestände werden jeweils nur die **wichtigsten Gründe für die Zu- bzw. Abnahmen** erwähnt. Daneben gab es im relevanten Zeitraum noch zahlreiche kleinere Veränderungen, welche nicht aufgeführt werden. Zudem sind einige Differenzen auf zufällige Schwankungen (mehr oder weniger vakante Stellen zum Zeitpunkt der Erhebung) sowie kleine Anpassungen wie Beschäftigungsgradänderungen zurückzuführen.

1) Entwicklung 2018 zu 2019 (+0.6 Vollzeiteinheiten)

Aus gesamtstaatlicher Sicht ist der Personalbestand beim Kantonspersonal gegenüber dem Vorjahr praktisch unverändert. Er belief sich per Ende 2019 auf 10'414.7 Vollzeiteinheiten (VZE). Unter Berücksichtigung einer Korrektur bei der Erziehungsdirektion (vgl. Kommentar unten) resultiert ein geringfügiger Rückgang.

In der **Volkswirtschaftsdirektion** (-1.6 VZE bzw. +0.8 VZE inklusive AVA) gab es innerhalb der Ämter nur geringe Veränderungen. Die leichte Zunahme im Personalbestand ist hauptsächlich auf die Umsetzung der Bundesgesetzgebung zur Stellenmeldepflicht zurückzuführen, welche im Amt für Arbeitslosenversicherung zu einem zusätzlichen Ressourcenbedarf von 2.4 VZE führte (Stellen sind durch Bund finanziert).

Bei der **Gesundheits- und Fürsorgedirektion** (+2.7 VZE) ist die Entwicklung neben diversen geringen Veränderungen in den Ämtern den zur Kompensation von Ausfällen befristeten Beschäftigungsgraderhöhungen im Schulheim Schloss Erlach geschuldet (+2.3 VZE).

Die **Justiz-, Gemeinde- und Kirchendirektion** verzeichnet einen Rückgang des Personalbestands um insgesamt 11.9 VZE. Bei den Landeskirchen führte hauptsächlich der Pfarrstellenabbau zum Rückgang von 6.2 VZE. Aufgrund von Vakanzen verringerte sich zudem der Personalbestand beim Amt für Sozialversicherungen (-2.4 VZE) und beim Kantonalen Jugendamt (-4.4 VZE). Zusätzliche Ressourcen (u. a. zur Bewältigung diverser Projekte und Gesetzesrevisionen) benötigten hingegen die Regierungsstatthalterämter (+2.1 VZE) sowie das Amt für Gemeinden und Raumordnung (+2.3 VZE). Die verbleibende Differenz setzt sich aus diversen geringen Veränderungen bei verschiedenen Ämtern zum Erhebungszeitpunkt zusammen.

Die Bestandsabnahme bei der **Polizei- und Militärdirektion** (-65.4 VZE) ist hauptsächlich bei der Kantonspolizei (-62.3 VZE) zu verorten. Dort führten die Ausklammerung des Lehrverbandes aus dem Sollbestand (Anstellungen mit Fokus auf Ausbildung), ein Unterbestand im Korps (Effekt grösserer Polizeischul-Lehrgänge tritt erst in rund 2 Jahren ein) sowie eine überdurchschnittliche Fluktuation bei den Sicherheitsassistenten (Botschaftsschutz, Verkehrsdienst) zum Rückgang. Die Entwicklungen beim Strassenverkehrs- und Schifffahrtsamt (-5.1 VZE), beim Amt für Justizvollzug (+6.6 VZE), beim Amt für Migration und Personen (-7.9 VZE) sowie beim Amt für Bevölkerungsschutz, Sport und Militär (+2.1 VZE) sind allesamt den Veränderungen im Bereich der Vakanzen zum Erhebungszeitpunkt geschuldet.

Die **Finanzdirektion** verzeichnet eine Zunahme des Personalbestands von 38.9 VZE. Bei der Steuerverwaltung (+25.4 VZE) ergibt sich der Mehrbedarf aufgrund der Übernahme von Stellen aus den Gemeinden im Bereich der Quellensteuer (+14.0 VZE, Massnahme aus Entlastungspaket 2018) sowie infolge weniger vakanter Stellen (+11.4 VZE). Beim Amt für Informatik und Organisation (+12.2 VZE) führten der Stellentransfer im Rahmen des Projektes IT@BE (+10.9 VZE) sowie ebenfalls ein Rückgang der zum Erhebungszeitpunkt vakanten Stellen zu einem Anstieg.

Bei der **Erziehungsdirektion** wird eine Erhöhung des Personalbestandes von 23.7 VZE ausgewiesen. Bei 8.7 VZE handelt es sich allerdings um sog. Pool- und Drittmittelstellen des Mittelschul- und Berufsbildungsamtes, die im Personalinformationssystem falsch erfasst wurden und versehentlich in die Bestandeszahlen eingeflossen sind. Die bereinigte Zunahme beträgt 15.0 VZE. Bei den Maturitätsschulen (+2.3 VZE) führten Krankheitsstellvertretungen sowie beim Amt für Zentrale Dienste (+7.5 VZE) befristete Anstellungen (insbes. zur Unterstützung im Projekt ERP) zu Bestandszunahmen. Einen Rückgang infolge geplanter Entlastungsmassnahmen verzeichnete das Amt für Kultur (-2.1 VZE).

Bei der **Bau-, Verkehrs- und Energiedirektion** (+2.8 VZE) verzeichnete das Amt für Geoinformation aufgrund von zum Erhebungszeitpunkt bestehenden Vakanzen eine nennenswerte Veränderung (-2.9 VZE). Die auf Stufe Direktion feststellbare Zunahme ist auf vereinzelte Veränderungen bei den Beschäftigungsgraden sowie die Besetzung von Vakanzen in den restlichen Ämtern zurückzuführen.

Der Personalbestand bei den **Gerichtsbehörden und der Staatsanwaltschaft** nahm um 6.8 VZE zu. Bei der Zivil- und Strafgerichtsbarkeit betrug die Zunahme 6.0 VZE aufgrund der infolge Langzeitabwesenheiten notwendigen Doppelbesetzungen. Die Abweichungen bei der Staatsanwaltschaft (-2.6 VZE) sowie der Justizleitung (+3.6 VZE) sind Ausdruck von Veränderungen der Vakanzen gegenüber dem letztjährigen Stichtag.

2) Entwicklung 2017 zu 2018 (-103.7 Vollzeitstellen)

In der **Volkswirtschaftsdirektion** (+2.8 VZE bzw. -32.5 VZE inklusive RAV und ALK) sind die Veränderungen auf Schwankungen bei der Besetzung von befristeten und vorübergehend vakanten Stellen zurückzuführen.

In den durch Drittmittel finanzierten regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) sowie bei der Arbeitslosenkasse (ALK) ist der Bestand um 35.3 Vollzeiteinheiten gesunken. Die Anzahl an Mitarbeitenden richtet sich nach der Anzahl stellenloser bzw. stellensuchender Personen, die im Jahr 2018 zurückgegangen ist.

Die **Gesundheits- und Fürsorgedirektion** (-2.8 VZE) verzeichnete anlässlich des Stellenabbaus im Zusammenhang mit dem Entlastungspaket 2018 (EP 18) in der Zentralverwaltung einen Rückgang um insgesamt 4.4 Vollzeitstellen. Zur Kompensation von Ausfällen zusätzlich benötigte befristete Anstellungen führten im Schulheim Landorf Köniz - Schössli Kehrsatz zu einer Zunahme von 3.7 Vollzeiteinheiten.

Bei der **Justiz-, Gemeinde- und Kirchendirektion** nahm der Stellenbestand innerhalb des bewilligten Soll-Bestandes um 5.5 Vollzeiteinheiten zu. Dies aufgrund der Besetzung von Vakanzen bei den Betriebs- und Konkursämtern (+6.8 VZE) sowie beim Amt für Sozialversicherungen (+2.5 VZE). Bestandsabnahmen verzeichneten hingegen unter anderem die Landeskirchen (-2.6 VZE aufgrund bestehender Vakanzen), das Kantonale Jugendamt (-2.1 VZE infolge Umsetzung EP 18 und bestehender Vakanzen) und das Handelsregisteramt (-2.4 VZE infolge EP 18 sowie dem Abschluss eines Scanning-Projekts).

Zur Bestandsabnahme bei der **Polizei- und Militärdirektion** (-18.1 VZE) führt der Rückgang beim Lehrverband als Folge der nach wie vor geringeren Lehrgangsgrössen der Polizeischulen sowie die Reduktion des infolge unterdurchschnittlicher Fluktuation entstandenen internen Überbestandes im Verkehrsdienst der Kantonspolizei (-22.3 VZE). Die Veränderungen beim Strassenverkehrs- und Schifffahrtsamt (-2.9 VZE), dem Amt für Justizvollzug (+3.8 VZE) und dem Amt für Migration und Personen (+3.8 VZE) sind auf bestehende Vakanzen bzw. die Wiederbesetzung von vakanten Stellen zurückzuführen.

Die **Finanzdirektion** (-0.3 VZE) verzeichnete keine markante Veränderung im Personalbestand. Die erwähnenswerten Abweichungen in der Steuerverwaltung (-3.2 VZE) sowie dem Amt für Informatik und Organisation (+2.4 VE) sind Ausdruck von Veränderungen bei den vakanten Stellen gegenüber dem letztjährigen Stichtag.

In der **Erziehungsdirektion** resultiert ein Rückgang von 48.2 Vollzeitstellen. Die Abnahme ist grösstenteils auf die Auslagerung der sogenannten Pool- und Drittmittelstellen aus dem Stellenplan der Berufsschulen zurückzuführen (-41.1 VZE). Für diese Personalkategorie wurde im Rahmen der Änderung der Verordnung über die Berufsbildung, die Weiterbildung und die Berufsberatung (BerV) per 1. August 2017 eine an die Bedürfnisse der Schulen angepasste Lösung für die Bewirtschaftung dieser Stellen geschaffen. Aufgrund dieser Bestimmung werden Anstellungen nach Personalgesetz, die aus Poolressourcen oder aus Einnahmen aus der höheren Berufsbildung (Drittmittel) finanziert sind, nicht mehr im Stellenbestand des Kantonspersonals geführt. Weiter verzeichnen das Generalsekretariat (-5.7 VZE infolge Abbaumassnahmen aus EP 18 sowie dem Ablauf von befristeten Anstellungen) und die Maturitätsschulen (-5.0 VZE aufgrund von zum Stichtag bestehenden Vakanzen) Rückgänge. Demgegenüber weist das Amt für zentrale Dienste

wegen mehrheitlich zur Projektunterstützung befristet und unbefristet angestelltem Personal eine Zunahme aus (+5.8 VZE).

In der **Bau-, Verkehrs- und Energiedirektion** (+3.1 VZE) ist die Abweichung beim Tiefbauamt Ausdruck von Veränderungen bei schwierig zu besetzenden Stellen gegenüber dem letztjährigen Stichtag (+7.1 VZE). Beim Amt für Wasser und Abfall wurden infolge Umsetzung EP 18 5.0 Vollzeitstellen abgebaut.

Ohne nennenswerte Abweichungen innerhalb der einzelnen Organisationseinheiten, hat sich der Personalbestand bei den **Gerichtsbehörden und der Staatsanwaltschaft** (-0.1 VZE) nur unwesentlich verändert.

3) Entwicklung 2016 zu 2017 (-1'676.7 Vollzeitstellen)

In der **Volkswirtschaftsdirektion** (+9.6 VZE bzw. +4.2 VZE inklusive RAV und ALK) sind die Veränderungen auf Schwankungen bei der Besetzung von befristeten und vorübergehend vakanten Stellen zurückzuführen.

In den durch Drittmittel finanzierten regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) sowie bei der Arbeitslosenkasse (ALK) ist der Bestand um 5.4 VZE gesunken (die Anzahl Mitarbeitende richtet sich nach der Anzahl stellenloser Personen).

Bei der **Gesundheits- und Fürsorgedirektion** (-1'680.1 VZE) ist die Abnahme des Stellenbestands auf die per 1. Januar 2017 vollzogene Verselbstständigung der drei kantonalen psychiatrischen Betriebe, die Universitären Psychiatrischen Dienste Bern (UPD), das Psychiatriezentrum Münsingen (PZM) und die Psychiatrischen Dienste Biel-Seeland - Berner Jura (PDBBJ) zurückzuführen.

Die **Justiz-, Gemeinde- und Kirchendirektion** verzeichnet eine Abnahme von insgesamt 27.5 VZE. Davon sind 4.7 VZE Pfarranstellungen dem Stellenabbau gemäss Grossratsbeschluss und den per Stichtag bestehenden Vakanzen zuzuordnen. Bei den Betreibungs- und Konkursämtern (-13.0 VZE) sowie dem Amt für Sozialversicherungen (-3.3 VZE) sind die Abnahmen auf nicht besetzte Vakanzen zurückzuführen. Weiter reagierten die Grundbuchämter (-3.4 VZE), das Kantonale Jugendamt (-3.3 VZE) sowie die Kinder- und Erwachsenenschutzbehörde (-5.0 VZE) auf den reduzierten Sollbestand, welcher die Einführung der neuen Stellenbewirtschaftung für diese Ämter zur Folge hatte.

In der **Polizei- und Militärdirektion** (+18.9 VZE) führte unter anderem die Schaffung von zwei befristeten Anstellungen infolge zunehmender Arbeitslast im Rechtsdienst des Generalsekretariates zu einer Zunahme. Der Zuwachs bei der Kantonspolizei (+7.6 VZE) ist hauptsächlich auf eine unterdurchschnittliche Fluktuation zurückzuführen. Im Amt für Justizvollzug (+5.2 VZE) konnten zudem vakante Stellen wiederbesetzt werden.

Die Zunahme von 13.5 VZE bei der **Finanzdirektion** ist zur Hauptsache in der Besetzung von bewusst vakant gehaltenen Stellen im Rahmen des Programms „IT@BE“ im Amt für Informatik und Organisation (+18.9 VZE) begründet. Bei der Steuerverwaltung hingegen ist die Abnahme von 6.9 VZE auf kurzfristige Vakanzen gegenüber dem letztjährigen Stichtag zurückzuführen.

Die **Erziehungsdirektion** verzeichnete eine Zunahme von 8.3 VZE. Durch den Wegfall von Krankheitsstellvertretungen und infolge Vakanzen ergibt sich bei den Maturitätsschulen ein Rückgang von 3.8 VZE. Die Zentralisierung des HR der Erziehungsdirektion führte im Generalsekretariat zu einer Zunahme von 3.3 VZE. Zudem sind rund 7.2 VZE auf befristet geschaffene Stellen zurückzuführen.

In der **Bau-, Verkehrs- und Energiedirektion** (-13.3 VZE) ist beim Tiefbauamt eine Abnahme von 7.9 VZE feststellbar. Die Abnahme ist auf schwierig zu besetzende Vakanzen im Ingenieursbereich zurückzuführen. Weiter fallen aufgrund einer Reorganisation im Amt für Grundstücke und Gebäude Vakanzen im Umfang von 3.5 VZE an.

Bei den **Gerichtsbehörden und der Staatsanwaltschaft** ergibt sich eine Abnahme von insgesamt 5.5 VZE. Bei den Zivil- und Strafgerichten ist die Abnahme von 8.8 VZE auf die Reduktion von Doppelbesetzungen sowie zum letztjährigen Stichtag bestehenden Vakanzen zurückzuführen. Die Zunahme bei der Staatsanwaltschaft von 4.0 VZE entstand durch Doppelbesetzungen infolge Langzeitabwesenheiten sowie einem Zusatzbedarf an Personal aufgrund eines IT-Projektes und Grossuntersuchungen.

4) Entwicklung 2015 zu 2016 (+65.9 Vollzeitstellen)

In der **Volkswirtschaftsdirektion** (+12.7 VZE bzw. +36.4 VZE inklusive RAV und ALK) haben mehrere organisatorische Verschiebungen, u. a. von drittfinanzierten Stellen in der Chronometerkontrolle (+5.0 VZE, ist konjunkturellen Schwankungen unterworfen) und die Integration von ICT-Stellen in die zentralen Dienste sowie schwankende Beschäftigungsgrade einen höheren Personalbestand zur Folge.

In den durch Drittmittel finanzierten regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) sowie bei der Arbeitslosenkasse (ALK) ist der Bestand um 23.7 Vollzeiteinheiten gestiegen (die Anzahl Mitarbeitende richtet sich nach der Anzahl stellenloser Personen).

Bei der **Gesundheits- und Fürsorgedirektion** (-38.7 VZE) ist die Abnahme des Stellenbestands hauptsächlich auf die Massnahmen zur Ergebnisverbesserung bei den Universitären Psychiatrischen Diensten und den Psychiatrischen Diensten Biel-Seeland / Berner Jura zurückzuführen (Projekt Fit-for-Future). Diese Massnahmen sind im Hinblick auf die Verselbstständigung per 1. Januar 2017 ergriffen worden und wirken sich mit einer Abnahme um 40.0 VZE auf den Stellenbestand aus. Zu einer weiteren Abnahme im Umfang von 4.9 VZE führten verschiedene vakante Stellen in der Zentralverwaltung. Demgegenüber musste das Zentrum für Sozial- und Heilpädagogik Landorf Köniz - Schlössli Kehrsatz zur Überbrückung von Ressourcenengpässen befristete Stellen schaffen (+3.5 VZE).

Die **Justiz-, Gemeinde- und Kirchendirektion** verzeichnet eine Abnahme von 18.9 VZE. 35.0 VZE Pfarrranstellungen, die nicht durch den Kanton, sondern durch die betreffenden Kirchgemeinden direkt finanziert werden, wurden im Rahmen von Bereinigungsarbeiten aus dem Stellenplan entfernt. Demgegenüber führte die Umsetzung der Gesetzesänderung betreffend Handänderungssteuern bei den Grundbuchämtern zu einer Zunahme um 3.7 VZE. Weiter wirkten sich die Überbrückung von Langzeitabsenzen sowie die üblichen Schwankungen im Stellenbestand mit einer Zunahme um insgesamt rund 10.0 VZE auf den Stellenbestand aus.

Bei der **Polizei- und Militärdirektion** (+42.7 VZE) führte die Rekrutierung von grösseren Lehrgängen für die Polizeischule (+49.0 VZE) als Massnahme gegen die Unterdeckung im Polizeikorps und die Aufstockung des Botschaftsschutzes (+11.7 VZE) zu einer Zunahme um insgesamt 60.7 VZE. Weiter verzeichnet die Kantonspolizei eine leichte Zunahme um 7.1 VZE bei den zivilen Stellen. Im Strassenverkehrs- und Schifffahrtsamt hat der Stellenbestand um 7.4 VZE zugenommen. Dies im Zusammenhang mit der Neuorganisation der Telefonie im Rahmen der Umsetzung des Projekts Contact Center. Demgegenüber führte die Schliessung des Jugendheim Prêles im Amt für Justizvollzug zu einem Rückgang um insgesamt 44.2 VZE.

Bei der **Finanzdirektion** kann eine geringe Zunahme um 2.4 VZE festgestellt werden, welche auf übliche Schwankungen zum Erhebungszeitpunkt zurückzuführen ist.

Über die ganze **Erziehungsdirektion** gesehen kann eine geringe Zunahme um 1.6 VZE festgestellt werden. Beim Mensapersonal an den Berufsschulen führten Stellenaufhebungen zu einer Reduktion des Stellenbestands um 13.5 VZE. Demgegenüber verzeichnet die Berufsberatung im Bereich Case Management aufgrund einer Reorganisation eine Zunahme um 2.3 VZE. Zusätzlich hatten die Überbrückung von Ressourcenengpässen und Langzeitabsenzen in verschiedenen Organisationseinheiten zu einer Zunahme um rund 10.0 VZE geführt.

In der **Bau-, Verkehrs- und Energiedirektion** (+9.0 VZE) konnten bereits seit längerer Zeit bewilligte vakante Stellen im Tiefbauamt und im Amt für Grundstück und Gebäude im Umfang von insgesamt 7.2 VZE wieder besetzt werden.

Bei den **Gerichtsbehörden und der Staatsanwaltschaft** ergibt sich eine Zunahme von insgesamt 31.3 VZE. Diese Zunahme ist im Wesentlichen (+19.0 VZE) auf die Schaffung von zusätzlichen befristeten Stellen zur Überbrückung von Langzeitabwesenheiten infolge Mutterschaft, Krankheiten und längerer Urlaube zum Abbau der Zeitguthaben zurückzuführen. Bei der Staatsanwaltschaft resultiert eine Zunahme von 15.3 VZE infolge der Besetzung von zusätzlich bewilligten Stellen.

Anhang 2: Personalbestand pro Amt nach Gehaltsklassen

	Anzahl Vollzeiteneinheiten nach Gehaltsklassen per 31. Dezember 2019																														Total
	GK 1	GK 2	GK 3	GK 4	GK 5	GK 6	GK 7	GK 8	GK 9	GK 10	GK 11	GK 12	GK 13	GK 14	GK 15	GK 16	GK 17	GK 18	GK 19	GK 20	GK 21	GK 22	GK 23	GK 24	GK 25	GK 26	GK 27	GK 28	GK 29	GK 30	
Finanzkontrolle		0.4												1.5			0.9		2.5	0.9	4.6	1.8	2.4	3.7	1.0	2.0	1.0			1.0	23.7
Regierungsrat																															7.0
Parlamentdienste des Grossen Rates														1.9				3.7	0.8		1.0	1.8			3.4	1.7	0.8		1.0	16.1	
Staatskanzlei		0.7									0.8	0.4	8.8	4.9	3.8	3.9	3.6	2.4	5.3	4.1	5.9	12.0	7.1	5.4	1.4	2.0	0.8	2.8		1.0	77.1
Generalsekretariat VOL										0.4	1.1	3.3		0.7	2.8	1.6	4.3	0.8	4.5	4.8	0.9	6.2	3.0	2.0	1.0	1.0			1.0	39.4	
Amt für Landwirtschaft und Natur		1.6	9.5	0.7	3.5		0.9		0.5	1.8	5.9	18.6	12.3	6.8	6.9	18.8	43.8	18.8	20.6	23.3	59.9	67.8	23.1	7.5	4.0	3.0	1.0			360.4	
Amt für Wald		0.9			0.6		5.9	0.2	0.6			6.6	2.5	10.6	11.0	1.0	39.9	15.6	0.6	16.4		3.0	17.2		6.0	1.0		1.0		140.4	
Amt für Wirtschaft										10.3	0.9	11.9		6.6	16.1	8.4	5.8	10.8	3.0	13.6	11.7	13.3	6.4	6.0	2.0	2.0	1.0		0.5	130.0	
Amt für Arbeitslosenversicherung (AVA)										1.3		45.2	6.3	28.6	54.0	162.7	17.7	32.2	22.0	9.0	11.9	16.9	4.0	2.0		2.0				415.7	
Volkswirtschaftsdirektion inkl. AVA		2.5	9.5	0.7	4.1		6.8	0.2	1.1	13.4	7.2	83.3	24.4	52.5	88.6	193.7	108.8	81.6	47.0	66.7	88.2	101.9	56.9	18.5	14.0	9.0	3.0	1.0	0.5	1.0	1'086.0
Zentralverwaltung GEF		2.2			0.2		1.1	0.8			0.9	1.9	6.7	24.2	6.3	1.6	1.8	3.5	2.8	15.5	13.2	46.8	23.0	11.9	7.6	2.0	1.0	6.0	1.0	1.0	182.8
Kantonales Laboratorium		0.8									1.7		13.5	1.0		0.7	19.2			4.0	7.8	8.2	3.0		2.0	1.0		1.0		63.9	
Pädagogisches Zentrum für Hören und Sprache		1.0	0.1	0.3	1.6						2.3	5.5	3.0	0.9	4.3	2.1	4.4		1.8		0.8	1.3	1.0			1.0				31.3	
Schulheim Schloss Erlach				1.1		0.1					0.7	2.0	4.5	2.6	6.1	1.2	5.6	0.5	0.2						1.0					26.8	
Zentrum für Sozial- und Heilpädagogik		0.2	1.8						0.4			4.9	6.0	1.9	22.1	0.9	5.9	3.1	2.1						1.0					51.8	
Gesundheits- und Fürsorgedirektion		4.1	1.8	1.4	1.8	0.1	1.1	0.8	0.4		5.6	14.3	33.7	30.6	38.8	6.5	36.8	7.1	6.9	19.5	24.6	56.3	27.0	11.9	11.6	4.0	1.0	7.0	1.0	1.0	356.5
Generalsekretariat JGK		0.2											1.0			1.0			2.2		1.0		1.8					1.6		0.8	9.6
Landeskirchen																1.2	7.2	5.8		25.0	18.0	1.0	347.0	2.1		1.0				408.1	
Amt für Betriebswirtschaft und Aufsicht											0.9		1.0	1.6	2.6	1.0	4.5	1.5	18.9	4.0	1.0	1.8			4.0		1.0			43.8	
Regierungsstatthalterämter		4.5		0.6	0.3						2.7	1.8	7.2	15.8	10.5	7.3	10.5	5.8	2.8	7.0		12.3	2.4	9.8				10.0		111.1	
Grundbuchämter		0.1									0.6		17.4		25.6	0.9	8.9	14.6	9.7	2.0		1.0	15.5	5.3	1.8	5.0				108.4	
Handelsregisteramt							0.8				0.6		4.8		4.1	1.1	0.9	4.8			1.0	1.0		1.0	1.0	1.0				22.1	
Betreibungs- und Konkursämter		0.5										41.1	46.6	89.8	6.8	19.8	3.4	13.2	13.2	1.0		6.0	4.8	1.0	5.0					252.2	
Amt für Gemeinden und Raumordnung									0.7			6.4		0.8			1.0	0.6		15.6	9.5	17.2	8.4	1.0	2.0	0.9		1.0		65.0	
Kantonales Jugendamt				0.8										5.8	2.3		10.5	7.4	6.9	6.3	9.5	3.7	3.1	2.7				0.9		59.8	
Rechtsamt JGK											0.9												5.8	0.8				1.0		8.5	
Amt für Sozialversicherungen											1.4		11.5	4.6	2.4		1.0		0.9	3.1		0.8	2.0				1.0			28.7	
Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde		0.1										0.4	18.0	0.6		30.0				8.8	10.3	29.8	8.2	26.9	10.7			9.9		153.6	
Justiz-, Gemeinde- und Kirchendirektion		5.4		1.3	0.3		0.8	0.7	0.6	0.6	11.8	85.0	73.4	143.8	56.5	56.6	52.6	39.3	93.4	64.4	54.7	410.6	49.0	30.3	12.9		26.4		0.8	1'270.8	
Generalsekretariat POM		1.5									1.0	4.0	3.1		4.4	2.8	3.0	3.8	3.6	2.9	3.9	8.3	3.9	2.0	1.0	2.0			1.0	52.2	
Kantonspolizei		33.5					4.9	3.2	8.0	1.4	43.4	87.4	153.8	348.0	751.9	563.2	233.9	94.9	58.2	51.2	18.6	18.5	4.8	2.0	3.0	5.0	2.0		1.0	2'491.8	
Strassenverkehrs- und Schifffahrtsamt							0.5	5.0	12.7	0.5	14.7	58.4	20.6	26.4	43.3	37.3	26.8	20.3	16.4	5.3	2.0	5.7	3.7		2.9	1.0		1.0		304.4	
Amt für Freiheitsentzug und Betreuung		0.2							0.2		1.9	8.2	110.6	178.3	157.5	129.8	50.2	52.2	21.5	31.8	25.4	17.5	22.9	8.3	5.3	3.2	3.0	1.0	1.0	829.9	
Amt für Migration und Personenstand							0.8				4.7	4.5	14.4	29.3	20.3	54.7	22.6	9.8	7.9	9.9	9.9	11.0	4.5	2.9	2.0	1.0		1.0		211.2	
Amt für Bevölkerungsschutz, Sport und Militär		1.5								1.0	2.3	5.9	0.8	10.2	12.2	4.9	7.3	7.8	3.8	4.6	12.8	7.2	2.6	3.8	2.0			1.0		91.7	
Polizei- und Militärdirektion		36.7					1.3	9.9	16.1	9.5	25.0	121.4	237.8	401.1	581.3	983.0	672.9	327.0	148.3	113.4	104.2	63.9	60.5	23.7	16.2	9.2	10.0	6.0	1.0	2.0	3'981.1

	Anzahl Vollzeiteneinheiten nach Gehaltsklassen per 31. Dezember 2019																														Total	
	GK 1	GK 2	GK 3	GK 4	GK 5	GK 6	GK 7	GK 8	GK 9	GK 10	GK 11	GK 12	GK 13	GK 14	GK 15	GK 16	GK 17	GK 18	GK 19	GK 20	GK 21	GK 22	GK 23	GK 24	GK 25	GK 26	GK 27	GK 28	GK 29	GK 30		
Generalsekretariat FIN													1.8	0.8		0.8	0.6	1.0	3.8	3.9	0.6	1.8		1.6	2.0		1.0				19.7	
Finanzverwaltung												1.0	0.6	1.0	0.9	1.5	2.7	2.5	10.6	5.7	4.7	4.0	3.0	2.0	1.0	1.0	1.0				43.2	
Steuerverwaltung								0.6		0.9	6.9	54.3	28.7	161.9	90.5	39.2	28.9	71.7	16.3	21.3	39.1	132.3	41.1	11.7	3.3	9.0	3.0	1.0	1.0		762.4	
Personalamt														3.3	5.4	1.7	2.4	6.6	4.4	3.5	6.7	7.2	6.6	1.8	1.8	2.0	1.0	1.0			55.4	
Amt für Informatik und Organisation												0.5			24.1	17.7	1.7	3.8	2.0	15.3	13.8	25.3	8.0	3.9	2.0	2.9	1.0	1.0			123.0	
Finanzdirektion								0.6		0.9	6.9	54.8	31.5	165.8	121.8	59.5	35.3	84.8	25.8	51.7	65.3	173.3	63.6	21.0	10.9	14.9	7.6	5.0	2.0	1.0	1'003.7	
Generalsekretariat ERZ		0.1								0.9			1.6	4.5	4.1	1.0	0.9	1.8	4.7	6.3	1.3	5.4	10.9	4.3	1.6		2.8			1.0	53.0	
Amt für Kindergarten, Volksschule und Beratung		1.7						4.6			2.2	1.0	31.8	2.7	4.0	1.2	1.0		1.6	2.3	3.5	6.6	53.0	25.9	3.9	1.0		1.0			149.0	
Mittelschul- und Berufsbildungsamt		91.2		1.6	11.5	2.0	2.0	1.6	5.9	2.3	2.4	61.4	87.8	67.8	31.4	22.4	9.5	15.8	3.5	23.9	36.7	84.4	18.7	10.3	4.7	2.0		1.0			601.6	
Amt für Hochschulen												0.5	1.7	1.3		1.3					0.9	2.3	7.1	2.8	1.9			1.0			20.7	
Amt für Kultur				0.1							2.3	8.3	12.6	10.8	6.4	1.2	2.6	13.6	5.9	40.2	17.5	6.6	7.1	1.7	2.0		1.0	1.0			140.8	
Amt für zentrale Dienste					0.2						4.0		0.8	3.0	22.4	9.0	1.6	8.7	3.1	12.7	11.7	1.8	2.6	2.8	1.0	1.0		1.0			87.3	
Erziehungsdirektion		93.0	0.0	1.7	11.8	2.0	2.0	6.2	5.9	2.3	11.8	71.2	136.3	89.9	68.2	36.1	15.6	39.8	18.7	85.4	71.5	107.0	99.2	47.8	15.1	4.0	3.8	5.0	0.0	1.0	1'052.3	
Generalsekretariat BVE									1.5				4.0	3.8	2.0	0.8	5.4	7.7	1.0	6.8	11.1	10.0	0.8	3.9		0.6	0.9	1.0		1.0	62.2	
Rechtsamt BVE												0.6	0.7			0.7							8.8	0.3	0.9		1.0				13.0	
Amt für Umweltkoordination und Energie													0.5	0.7	1.8		1.7				0.8		6.8	0.8	0.9	0.9		1.0			15.9	
Amt für Geoinformation																	1.6		0.8	1.9	4.0	12.6	2.7	2.6	1.0		1.0				28.2	
Amt für Wasser und Abfall		0.5			1.4				0.1		9.2	0.6	5.5	5.1	1.8	5.9	7.1	4.0	3.0	2.6	30.0	11.3	5.6	5.6	3.4	0.8			1.0		104.4	
Tiefbauamt		1.5				1.0					3.2	201.5	14.2	47.2	5.5	60.4	5.5	19.2	14.9	11.9	39.8	22.2	26.5	9.0	1.0	2.0	4.0		1.0		491.4	
Amt für öffentlichen Verkehr													0.6	0.6								6.1	4.1	0.9	0.9			1.0			14.2	
Amt für Grundstücke und Gebäude														3.7		3.9		1.0		1.6	16.6	6.2	10.8	11.6	1.0	1.0			1.0		58.4	
Bau-, Verkehrs- und Energiedirektion		2.1			1.4	1.0			1.6		12.4	202.7	25.5	61.1	11.1	71.7	21.3	31.9	19.7	25.6	101.4	75.1	60.1	34.8	9.1	4.4	7.9	2.0	3.0	1.0	787.7	
Zivil- und Strafgericht		8.1								8.1		1.0	30.1	33.5	19.2	30.2	3.9	4.8	9.2	2.0		1.6	108.0	2.0			1.0	77.2		21.0	360.8	
Verwaltungsgericht												1.6	5.2	1.8	1.7			0.7					42.1	1.8			1.0			20.3	76.2	
Staatsanwaltschaft		0.2										10.3	11.4	23.0	13.7	64.2	16.6	6.8	18.5	1.6		2.0	12.9				0.9	94.7	2.0	1.0	279.6	
Justizleitung										0.1		1.8	2.4	4.5		2.1	0.1	1.3	1.9		8.1	3.9		3.9				1.0			31.1	
Gerichtbarkeit und Staatsanwaltschaft		8.3									8.2		14.7	49.1	62.8	34.6	96.5	20.6	13.6	29.6	3.6	8.1	7.5	163.0	7.7		2.9	172.9	2.0	42.3	747.7	
Datenschutzaufsichtsstelle																					1.0		1.6	1.4			1.0					5.0
Total	0.0	153.3	11.4	5.0	19.4	3.1	11.2	18.5	25.8	34.8	70.1	574.4	632.1	945.4	1'092.0	1'507.2	972.3	644.3	343.7	464.1	540.2	655.3	951.8	224.7	113.0	64.1	39.8	228.1	10.5	52.1	10'414.7	

Anhang 3: Personalbestand pro Direktion nach Gehaltsklasse und Korrespondenzsprache

	Anzahl Personen nach Gehaltsklassen und Korrespondenzsprache per 31. Dezember 2019																														Total	
	GK 1	GK 2	GK 3	GK 4	GK 5	GK 6	GK 7	GK 8	GK 9	GK 10	GK 11	GK 12	GK 13	GK 14	GK 15	GK 16	GK 17	GK 18	GK 19	GK 20	GK 21	GK 22	GK 23	GK 24	GK 25	GK 26	GK 27	GK 28	GK 29	GK 30		
41 00 400 Parlamentsdienste des Grossen Rates														3				8	1		1	4			5	2	1		1		25	
Deutsch													3				8	1		1	3			5	2	1		1		24		
Französisch																					1									1		
41 30 Finanzkontrolle		1											2			1		3	1	5	2	3	4	1	2	1			1	27		
Deutsch												2				1		3	1	5	2	3	4	1	2	1			1	26		
Französisch		1																												1		
42 Staatskanzlei		1									1	1	11	7	5	7	4	3	9	5	7	15	10	7	3	3	1	3		1	97	
Deutsch		1								1	1	10	5	4	6	4	3	6	3	6	14	7	4	2	2	1	2		1	78		
Französisch												1	2	1	1			3	2	1	1	3	3	1	1			1		19		
43 Volkswirtschaftsdirektion (inkl. AVA)		18	18	1	10		10	1	3	44	16	114	32	63	101	213	121	95	63	85	119	146	76	20	14	9	3	1	1	1	1'367	
Deutsch		16	18	1	10		9	1	3	7	15	104	31	56	93	192	113	92	58	78	115	140	72	19	13	9	3	1	1	1	1'241	
Französisch		2					1			37	1	10	1	7	8	21	8	3	5	7	4	6	4	1	1					126		
44 Gesundheits- und Fürsorgedirektion		19	5	3	3	1	2	1	3		7	41	48	39	57	15	41	9	8	22	29	74	35	16	12	4	1	7	1	1	487	
Deutsch		19	5	2	3	1	2	1	3		7	41	47	38	57	14	40	9	8	17	28	71	35	16	11	4	1	7	1	1	472	
Französisch												1	1	1	1	1	1			5	1	3								1	15	
45 Justiz-, Gemeinde- und Kirchendirektion		20		3	1			1	1	2	1	17	112	88	174	80	70	70	46	113	94	74	549	60	34	14		28		1	1'622	
Deutsch		19		2	1			1	1	2	1	13	102	81	154	73	62	66	36	105	83	70	515	55	29	12		26		1	1'486	
Französisch		1		1								4	10	7	20	7	8	4	10	8	11	4	34	5	5	2		2			136	
46 Polizei- und Militärdirektion		161					2	13	21	12	33	156	269	448	624	1'102	712	352	155	125	122	76	76	26	17	10	10	6	1	2	4'483	
Deutsch		141					2	13	20	12	33	154	258	424	599	1'018	651	330	138	119	115	70	72	26	17	10	10	6	1	2	4'196	
Französisch		20							1			2	11	24	25	84	61	22	17	6	7	6	4								287	
47 Finanzdirektion								1		2	11	60	35	198	145	66	40	92	28	59	73	205	70	24	12	16	9	5	2	1	1'136	
Deutsch								1		2	10	57	33	181	130	62	37	87	24	53	69	197	66	23	12	15	9	5	2	1	1'059	
Französisch											1	3	2	17	15	4	3	5	4	6	4	8	4	1							77	
48 Erziehungsdirektion		289		3	29	11	2	14	8	4	19	103	206	126	101	84	20	54	25	114	98	169	150	57	17	5	5	5		1	1'619	
Deutsch		245		3	26	11	2	4	7	3	13	86	185	102	91	70	18	50	21	100	86	151	131	53	15	4	4	5		1	1'406	
Französisch		44			3			10	1	1	6	17	21	24	10	14	2	4	4	14	12	18	19	4	2	1	1				213	
49 Bau-, Verkehrs- und Energiedirektion		13			4	1				5		15	211	35	65	16	76	25	35	21	32	117	95	68	39	14	6	10	4	4	1	887
Deutsch		13			4	1				5		14	193	31	56	15	68	25	31	21	23	111	92	65	38	14	6	10	4	3	1	821
Französisch											1	18	4	9	1	8					9	6	3	1							1	66
51 Datenschutzaufsichtsstelle																						1		2	2							6
Deutsch																						1		2	2							6
Französisch																																
52 Gerichtsbarkeit und Staatsanwaltschaft		41									13	1	29	73	98	52	126	34	19	38	4	10	10	203	9			3	203	2	45	942
Deutsch		38									12	1	29	65	85	41	108	30	18	34	4	10	10	178	8			3	178	2	40	838
Französisch		3									1			8	13	11	18	4	1	4				25	1				25		5	104
Total		0	563	23	10	47	13	16	31	41	77	104	732	821	1'137	1'275	1'769	1'068	737	397	560	676	870	1'242	264	129	71	45	262	12	55	12'680
Gesamtergebnis Deutsch		0	492	23	8	44	13	15	21	39	38	95	678	762	1'033	1'184	1'611	981	694	350	503	630	820	1'146	248	119	66	44	234	11	49	11'641
Gesamtergebnis Französisch		0	71	0	2	3	0	1	10	2	39	9	54	59	104	91	158	87	43	47	57	46	50	96	16	10	5	1	28	1	6	1'039

Wichtige Hinweise: Mitarbeitende können mehrere Anstellungen in unterschiedlichen Gehaltsklassen oder Direktionen haben und sind dementsprechend mehrmals aufgeführt. Die Totale sind hingegen um Doppelzählungen bereinigt und entsprechen nicht der Summe der einzelnen Elemente. Das Personalinformationssystem erlaubt die Auswertung der gewünschten Korrespondenzsprache (Deutsch oder Französisch). Die Auswertung der Korrespondenzsprache lässt **keine abschliessenden Rückschlüsse auf die Sprachkompetenzen** der Mitarbeitenden zu. Es ist davon auszugehen, dass die gewählte Korrespondenzsprache der bevorzugt verwendeten resp. der am besten verstandenen Sprache entspricht.

Anhang 4: Frauenanteile nach Organisationseinheiten

		2014	2015	2016	2017	2018	2019
BEH/FK/ STA/	Anteil insgesamt	53.1%	52.7%	52.7%	51.7%	53.8%	53.7%
	Anteil gesamtes Kader (GK 19-30)	43.2%	43.6%	47.4%	45.7%	45.8%	45.3%
	Anteil mittleres Kader (GK 24-26)	25.0%	30.4%	34.6%	32.0%	40.0%	37.5%
	Anteil oberes Kader (GK 27-30)	30.0%	30.0%	40.0%	33.3%	33.3%	33.3%
VOL (inkl. AVA)	Anteil insgesamt	46.7%	47.1%	47.5%	47.4%	47.4%	47.5%
	Anteil gesamtes Kader (GK 19-30)	35.7%	36.4%	36.2%	38.7%	39.3%	39.2%
	Anteil mittleres Kader (GK 24-26)	15.9%	18.2%	18.6%	22.7%	27.3%	23.3%
	Anteil oberes Kader (GK 27-30)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
GEF	Anteil insgesamt	62.3%	63.0%	63.5%	60.5%	61.3%	60.4%
	Anteil gesamtes Kader (GK 19-30)	53.4%	55.9%	54.9%	53.0%	53.7%	53.9%
	Anteil mittleres Kader (GK 24-26)	40.5%	44.7%	44.5%	31.6%	37.5%	34.4%
	Anteil oberes Kader (GK 27-30)	18.2%	22.7%	31.8%	55.6%	70.0%	70.0%
JGK	Anteil insgesamt	53.3%	53.4%	53.7%	54.9%	55.1%	55.1%
	Anteil gesamtes Kader (GK 19-30)	42.8%	43.1%	44.6%	45.7%	45.8%	46.0%
	Anteil mittleres Kader (GK 24-26)	37.4%	38.1%	38.6%	37.0%	38.9%	33.3%
	Anteil oberes Kader (GK 27-30)	24.1%	23.3%	38.7%	44.8%	48.3%	50.0%
POM	Anteil insgesamt	32.5%	32.8%	33.1%	33.2%	33.3%	33.6%
	Anteil gesamtes Kader (GK 19-30)	27.8%	27.5%	28.8%	30.4%	31.3%	30.7%
	Anteil mittleres Kader (GK 24-26)	23.4%	24.5%	23.5%	31.5%	29.1%	24.5%
	Anteil oberes Kader (GK 27-30)	10.0%	10.0%	10.5%	10.5%	11.1%	15.8%
FIN	Anteil insgesamt	50.2%	50.5%	50.9%	51.0%	50.8%	51.8%
	Anteil gesamtes Kader (GK 19-30)	31.7%	33.3%	34.6%	35.9%	36.6%	38.3%
	Anteil mittleres Kader (GK 24-26)	21.6%	22.2%	23.2%	25.9%	23.5%	19.6%
	Anteil oberes Kader (GK 27-30)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	11.8%	17.6%
ERZ	Anteil insgesamt	65.8%	66.5%	66.5%	66.4%	65.8%	66.5%
	Anteil gesamtes Kader (GK 19-30)	57.5%	58.9%	58.4%	61.0%	60.3%	60.2%
	Anteil mittleres Kader (GK 24-26)	43.1%	45.2%	45.1%	48.0%	48.7%	46.8%
	Anteil oberes Kader (GK 27-30)	9.1%	9.1%	9.1%	10.0%	9.1%	9.1%
BVE	Anteil insgesamt	20.9%	22.5%	23.8%	23.6%	23.9%	24.2%
	Anteil gesamtes Kader (GK 19-30)	23.7%	27.2%	28.6%	28.8%	29.6%	29.2%
	Anteil mittleres Kader (GK 24-26)	20.0%	18.0%	17.0%	17.3%	15.8%	16.1%
	Anteil oberes Kader (GK 27-30)	25.0%	25.0%	25.0%	25.0%	17.6%	23.5%
JUS	Anteil insgesamt	66.3%	66.5%	67.1%	67.7%	68.9%	69.7%
	Anteil gesamtes Kader (GK 19-30)	54.1%	54.4%	55.0%	55.5%	56.8%	57.5%
	Anteil mittleres Kader (GK 24-26)	37.5%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%	55.6%
	Anteil oberes Kader (GK 27-30)	42.8%	43.4%	44.0%	44.0%	46.9%	48.2%
Total Kanton	Anteil insgesamt	47.8%	48.2%	48.6%	46.1%	46.3%	46.7%
	Anteil gesamtes Kader (GK 19-30)	42.2%	43.5%	44.1%	43.9%	44.3%	44.4%
	Anteil mittleres Kader (GK 24-26)	32.3%	34.2%	34.3%	32.5%	33.5%	30.7%
	Anteil oberes Kader (GK 27-30)	33.3%	34.0%	36.5%	37.8%	40.5%	42.5%

Lesebeispiel: 2019 sind bei den Justizbehörden und der Staatsanwaltschaft (JUS) 48.2 Prozent aller Angehörigen des oberen Kaders Frauen

Anhang 5: Teilzeitanteile pro Geschlecht

		Frauen	Männer
		2019	2019
BEH/FK/ STA/	Teilzeiterwerbstätige I (< 50%)	7.6%	4.4%
	Teilzeiterwerbstätige II (50-69%)	29.1%	2.9%
	Teilzeiterwerbstätige III (70-89%)	41.8%	26.5%
	Vollzeiterwerbstätige (90-100%)	21.5%	66.2%
VOL (inkl. AVA)	Teilzeiterwerbstätige I (< 50%)	10.4%	7.2%
	Teilzeiterwerbstätige II (50-69%)	19.9%	7.5%
	Teilzeiterwerbstätige III (70-89%)	25.9%	17.4%
	Vollzeiterwerbstätige (90-100%)	43.8%	67.9%
GEF	Teilzeiterwerbstätige I (< 50%)	12.7%	2.8%
	Teilzeiterwerbstätige II (50-69%)	18.7%	5.1%
	Teilzeiterwerbstätige III (70-89%)	42.7%	25.6%
	Vollzeiterwerbstätige (90-100%)	25.8%	66.5%
JGK	Teilzeiterwerbstätige I (< 50%)	13.7%	5.6%
	Teilzeiterwerbstätige II (50-69%)	23.2%	11.4%
	Teilzeiterwerbstätige III (70-89%)	25.9%	20.3%
	Vollzeiterwerbstätige (90-100%)	37.3%	62.8%
POM	Teilzeiterwerbstätige I (< 50%)	13.5%	0.4%
	Teilzeiterwerbstätige II (50-69%)	14.8%	1.3%
	Teilzeiterwerbstätige III (70-89%)	23.2%	5.2%
	Vollzeiterwerbstätige (90-100%)	48.4%	93.1%
FIN	Teilzeiterwerbstätige I (< 50%)	6.8%	1.1%
	Teilzeiterwerbstätige II (50-69%)	18.8%	1.8%
	Teilzeiterwerbstätige III (70-89%)	19.9%	10.8%
	Vollzeiterwerbstätige (90-100%)	54.5%	86.3%
ERZ	Teilzeiterwerbstätige I (< 50%)	20.2%	6.2%
	Teilzeiterwerbstätige II (50-69%)	32.7%	11.3%
	Teilzeiterwerbstätige III (70-89%)	31.4%	25.5%
	Vollzeiterwerbstätige (90-100%)	15.7%	57.1%
BVE	Teilzeiterwerbstätige I (< 50%)	9.0%	0.8%
	Teilzeiterwerbstätige II (50-69%)	27.5%	2.0%
	Teilzeiterwerbstätige III (70-89%)	34.1%	11.9%
	Vollzeiterwerbstätige (90-100%)	29.4%	85.3%
JUS	Teilzeiterwerbstätige I (< 50%)	5.9%	2.2%
	Teilzeiterwerbstätige II (50-69%)	26.3%	2.9%
	Teilzeiterwerbstätige III (70-89%)	25.5%	22.0%
	Vollzeiterwerbstätige (90-100%)	42.4%	72.9%
Total Kanton	Teilzeiterwerbstätige I (< 50%)	12.3%	2.3%
	Teilzeiterwerbstätige II (50-69%)	22.2%	4.1%
	Teilzeiterwerbstätige III (70-89%)	26.8%	12.3%
	Vollzeiterwerbstätige (90-100%)	38.8%	81.3%

Lesebeispiel: 2019 arbeiten bei den Justizbehörden und der Staatsanwaltschaft (JUS) 42.4 Prozent aller Frauen in einem Pensum zwischen 90 bis 100 Prozent

Anhang 6: Nettofluktuation 2017 – 2019 pro Amt

	Nettofluktuation		
	2017	2018	2019
Regierungsrat	0.0%	0.0%	0.0%
Finanzkontrolle	7.5%	11.2%	11.8%
Staatskanzlei	1.7%	8.9%	3.5%
Parlamentdienste des Grossen Rates	13.5%	7.7%	11.0%
Generalsekretariat VOL	5.4%	8.4%	1.4%
Amt für Landwirtschaft und Natur	4.0%	5.0%	4.9%
Amt für Wald	2.9%	6.3%	3.4%
Amt für Wirtschaft	5.9%	4.6%	2.7%
Volkswirtschaftsdirektion exkl. Amt für Arbeitslosenversicherung	4.2%	5.4%	4.0%
Generalsekretariat GEF	9.6%	9.6%	5.7%
Kantonsarztamt	6.8%	21.3%	13.0%
Kantonsapothekeramt	0.0%	9.8%	0.0%
Kantonale Ethikkommission KEK	15.0%	0.0%	14.3%
Sozialamt	22.1%	17.4%	5.4%
Rechtsamt	7.2%	13.7%	12.6%
Spitalamt	11.6%	8.3%	23.3%
Alters- und Behindertenamt	25.5%	14.0%	12.2%
Kantonales Laboratorium	2.8%	1.4%	1.4%
Sprachheilschule Münchenbuchsee	9.6%	1.8%	3.9%
Schulheim Erlach	5.8%	5.9%	14.2%
Schulheim Landorf Köniz-Schlössli Kehrsatz	11.0%	8.5%	4.7%
Gesundheits- und Fürsorgedirektion	11.6%	8.7%	8.0%
Generalsekretariat JGK	0.0%	0.0%	0.0%
Landeskirchen	4.2%	3.8%	4.3%
Amt für Betriebswirtschaft und Aufsicht	7.7%	9.9%	14.2%
Regierungsstatthalterämter	6.0%	2.2%	3.2%
Grundbuchämter	5.7%	1.9%	2.5%
Handelsregisteramt	3.5%	8.8%	0.0%
Betreibungs- und Konkursämter	9.1%	6.1%	5.2%
Amt für Gemeinden und Raumordnung	4.8%	5.9%	3.6%
Kantonales Jugendamt	3.3%	13.7%	6.1%
Rechtsamt JGK	9.1%	0.0%	0.0%
Amt für Sozialversicherungen	21.6%	5.3%	10.7%
Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde	3.4%	5.2%	6.0%
Justiz-, Gemeinde- und Kirchendirektion	5.6%	4.8%	4.7%

	Nettofluktuation		
	2017	2018	2019
Generalsekretariat POM	3.8%	6.9%	6.8%
Kantonspolizei	2.1%	2.7%	2.7%
Strassenverkehrs- und Schifffahrtsamt	1.9%	4.7%	4.1%
Amt für Justizvollzug	6.7%	6.2%	6.7%
Amt für Migration und Personenstand	5.4%	5.0%	4.0%
Amt für Bevölkerungsschutz, Sport und Militär	6.1%	6.2%	2.7%
Polizei- und Militärdirektion	3.3%	3.9%	3.8%
Generalsekretariat FIN	0.0%	12.7%	0.0%
Finanzverwaltung	4.2%	2.0%	0.0%
Steuerverwaltung	5.7%	4.4%	5.2%
Personalamt	1.2%	2.4%	6.0%
Amt für Informatik und Organisation	7.2%	12.3%	9.0%
Finanzdirektion	5.3%	5.2%	5.4%
Generalsekretariat ERZ	1.1%	5.4%	11.0%
Amt für Kindergarten, Volksschule und Beratung	4.3%	4.3%	4.0%
Mittelschul- und Berufsbildungsamt	6.3%	5.7%	4.1%
Hochschulbildung	0.0%	6.2%	12.4%
Amt für Kultur	1.1%	5.3%	2.2%
Zentrale Dienste	7.2%	11.1%	6.0%
Erziehungsdirektion	5.0%	5.7%	4.5%
Generalsekretariat BVE	8.4%	2.0%	3.9%
Rechtsamt	8.8%	0.0%	0.0%
Amt für Umweltkoordination und Energie	15.5%	5.0%	4.7%
Amt für Geoinformation	5.2%	2.6%	7.6%
Amt für Wasser und Abfall	4.6%	5.5%	7.0%
Tiefbauamt	2.3%	3.5%	2.9%
Amt für öffentlichen Verkehr	5.9%	0.0%	0.0%
Amt für Grundstücke und Gebäude	21.1%	13.8%	5.9%
Bau-, Verkehrs- und Energiedirektion	5.2%	4.2%	3.9%
Zivil- und Strafgerichtsbarkeit	3.7%	6.3%	2.9%
Verwaltungsgericht	8.1%	5.2%	4.1%
Staatsanwaltschaft	6.5%	6.2%	4.3%
Justizleitung	9.4%	9.2%	8.7%
Gerichtsbarkeit und Staatsanwaltschaft	5.4%	6.2%	3.7%
Datenschutzaufsichtsstelle	0.0%	14.8%	0.0%
Total Kantonspersonal	4.8%	5.0%	4.4%