



Kanton Bern
Canton de Berne

Kantonspersonal

HR-Reporting 2021

Verwaltung des Kantons Bern

Personalamt des Kantons Bern

Berichtsjahr 2020



21

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.

Das Jahr 2020 war auch für das Kantonspersonal geprägt durch die Coronavirus-Pandemie. In der diesjährigen Berichterstattung werden deshalb einige in diesem Zusammenhang erhobene Kennzahlen in einem separaten Kapitel behandelt. Mit der Rückgabe der Pfarranstellungen in den Zuständigkeitsbereich der Kirchgemeinden per 1. Januar 2020 erfolgte zudem eine strukturelle Änderung, die sich auf diverse Personalkennzahlen auswirkt.

Im Dezember 2019 hatte der Regierungsrat die aktualisierte Personalstrategie 2020 bis 2023 verabschiedet. Um die Wirkung der Massnahmen aus der Personalstrategie überprüfen zu können, werden die als Wirkungsindikatoren definierten Personalkennzahlen im vorliegenden Reporting gekennzeichnet und ihre Entwicklung gewürdigt.

29. Juni 2021

Personalamt des Kantons Bern



Dr. André Matthey
Amtsleiter

Die wichtigsten Kennzahlen im Überblick

Kennzahl	2019	2020	Veränderung zum Vorjahr
Personalbestand in Köpfen	12'606	12'343	➡ - 263 Personen
Personalbestand in Vollzeiteinheiten (VZE)	10'415	10'242	➡ - 172.8 VZE
Anteil französischsprachiges Personal	7.9%	7.8%	➡ - 0.1 Prozentpunkte
Durchschnittsalter	44.8 Jahre	44.5 Jahre	➡ - 0.3 Jahre
Durchschnittliches Dienstalter	12.4 Jahre	12.2 Jahre	➡ - 0.2 Jahre
Frauenanteil	46.7%	47.5%	➡ + 0.8 Prozentpunkte
Teilzeitanteil	38.6%	38.4%	➡ - 0.2 Prozentpunkte
Lernendenanteil	3.4%	3.3%	➡ - 0.1 Prozentpunkte
Bruttofluktuation	7.8%	6.9%	➡ - 0.9 Prozentpunkte
Nettofluktuation	4.4%	3.6%	➡ - 0.8 Prozentpunkte
Zeitguthaben (JAZ, Ferien und Langzeit)	21.6 Tage / VZE	21.8 Tage / VZE	➡ + 0.2 Tage
Absenzen infolge Krankheit	6.7 Tage / VZE	7.1 Tage / VZE	➡ + 0.4 Tage
Absenzen infolge Unfall	1.0 Tage / VZE	1.0 Tage / VZE	➡ + / - 0.0 Tage
Weiterbildungstage	5.8 Tage / VZE	3.5 Tage / VZE	➡ - 2.3 Tage
Durchschnittlich gewährter Gehaltsaufstieg	3.1 Stufen	2.6 Stufen	➡ - 0.5 Stufen

Inhaltsverzeichnis

1.	Personalbestand und Personalkosten	1
1.1	Personalbestand	1
1.2	Vergleich Soll-Ist-Personalbestand	2
1.3	Personalbestandsentwicklung	3
1.4	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.	Personalausgänge	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.	Kennzahlen in Zusammenhang mit der Coronavirus-Pandemie	23
6.1	Entwicklung Zeitguthaben	23
6.2	Kurzurlaube	24
6.3	Honorierung von Sonderleistungen / Leistungsprämien	25
7.	Weiterbildungsaktivitäten	26
8.	Beratungsdienstleistungen der Ansprechstelle Personalamt	27
9.	Gehaltsaufstieg	28
9.1	Verteilung der Qualifikationen	28
9.2	Analyse nach Stufen	30
9.3	Analyse nach Gehaltsklassen	31
9.4	Analyse nach Geschlecht	32
9.5	Analyse nach Beschäftigungsgrad	34
Anhang 1: Kommentierung Veränderung des Personalbestandes		35
Anhang 2: Personalbestand pro Amt nach Gehaltsklassen		41
Anhang 3: Personalbestand pro Direktion nach Gehaltsklasse und Korrespondenzsprache		43
Anhang 4: Frauenanteile nach Organisationseinheiten		44
Anhang 5: Teilzeitanteile pro Geschlecht		45
Anhang 6: Nettofluktuation 2018 – 2020 pro Amt		46

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 2020¹.

	Personalbestände 2020					
	Personen			Vollzeiteinheiten (VZE)		
	Männer	Frauen	Total	Männer	Frauen	Total
Regierungsrat	4	3	7	4.0	3.0	7.0
Finanzkontrolle	15	9	24	14.2	7.2	21.4
Staatskanzlei	45	60	105	39.6	41.2	80.8
Parlamentdienste des Grossen Rates	8	21	29	5.6	14.0	19.6
Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion (exkl. Amt für Arbeitslosenversicherung)	566	425	991	465.4	287.0	752.4
Amt für Arbeitslosenversicherung	217	365	582	206.9	321.4	528.4
Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion inkl. Amt für Arbeitslosenversicherung	782	790	1'573	672.3	608.5	1'280.7
Gesundheits-, Sozial- und Fürsorgedirektion	148	290	438	123.3	188.5	311.8
Direktion für Inneres und Justiz	411	706	1'117	372.4	540.8	913.2
Sicherheitsdirektion	2'925	1'586	4'511	2'842.3	1'187.0	4'029.3
Finanzdirektion	544	596	1'140	512.5	486.5	999.0
Bildungs- und Kulturdirektion	507	1'097	1'604	407.8	655.9	1'063.7
Bau- und Verkehrsdirektion	629	211	840	601.9	147.5	749.4
Datenschutzaufsichtsstelle	5	2	7	3.9	1.2	5.1
Gerichtsbarkeit und Staatsanwaltschaft	279	678	957	247.2	513.7	761.0
Total	6'300	6'043	12'343	5'847.1	4'394.8	10'241.9

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 2020 gegenübergestellt.

	Vergleich Soll-Ist-Personalbestände 2020				
	Ist-Bestand Dezember 2020			Soll-Bestand	
	unbefristet angestellt	befristet angestellt	Total	Soll	Differenz zu Soll
Regierungsrat	7.0	0.0	7.0	7.0	0.0
Finanzkontrolle	20.6	0.8	21.4	24.0	-2.6
Staatskanzlei	73.2	7.6	80.8	80.4	0.4
Parlamentsdienste des Grossen Rates	17.3	2.3	19.6	16.8	2.8
Wirtschafts-, Energie- und Umwelt- direktion (exkl. Amt für Arbeitslosenversicherung)	711.0	41.4	752.4	764.4	-12.0
Gesundheits-, Sozial- und Fürsorgedirektion	285.1	26.7	311.8	305.2	6.5
Direktion für Inneres und Justiz	876.8	36.4	913.2	922.8	-9.6
Sicherheitsdirektion	3'927.5	101.8	4'029.3	4'120.2	-90.9
Finanzdirektion	968.2	30.9	999.0	1'032.2	-33.1
Bildungs- und Kulturdirektion	953.6	110.1	1'063.7	1'034.5	29.2
Bau- und Verkehrsdirektion	732.7	16.7	749.4	758.3	-8.9
Datenschutzaufsichtsstelle	5.1		5.1	5.2	-0.1
Gerichtsbarkeit und Staatsanwaltschaft	713.9	47.1	761.0	770.5	-9.5
Total I	9'292.0	421.5	9'713.5	9'841.3	-127.8
Amt für Arbeitslosenversicherung (Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion)	---	---	528.4	---	---
Total II	---	---	10'241.9	---	---

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

Der Sollbestand entspricht jenem Personalbestand, der notwendig ist, damit die ständig zu erbringenden Aufgaben erledigt werden können. Per Ende 2020 wurde der Sollbestand um insgesamt 127.8 Vollzeitereinheiten (VZE) nicht ausgeschöpft. Die Unterschreitung ist auf die im Sollbestand vorgesehene Direktionsreserve sowie einer ständigen Anzahl an vakanten Stellen zurückzuführen.

1.3 Personalbestandsentwicklung

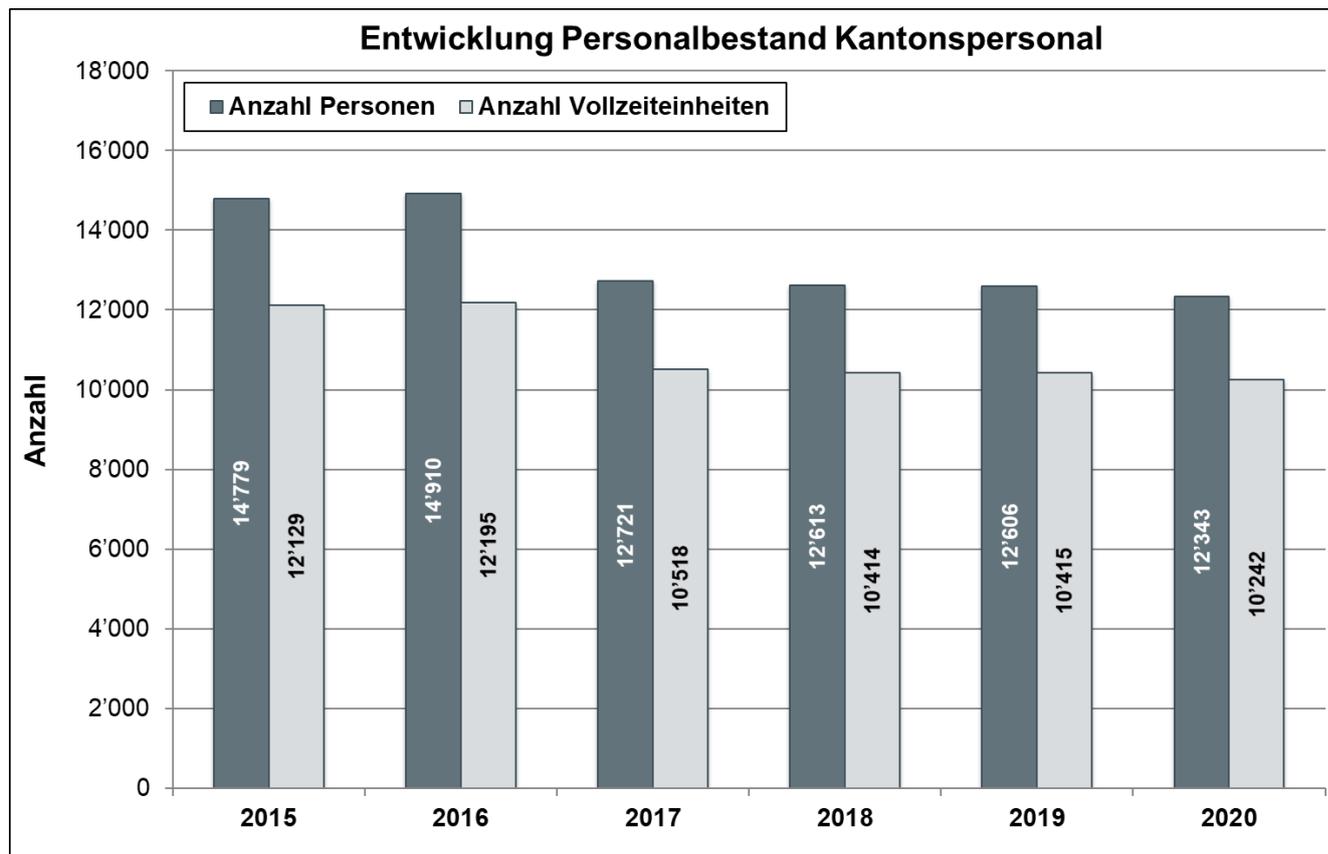


Abbildung 1: Entwicklung Personalbestand Kantonspersonal 2015-2020

Der Personalbestand des Kantonspersonals verzeichnet gegenüber dem Vorjahr eine Abnahme um 172.8 VZE und belief sich per Ende 2020 auf 10'241.9 VZE. Die Veränderungen im Personalbestand sind auf folgende Gründe zurückzuführen:

Hauptursache für den Rückgang ist die per 1. Januar 2020 in der Direktion für Inneres und Justiz (DIJ) erfolgte Rückgabe der Pfarranstellungen in den Zuständigkeitsbereich der Kirchgemeinden (-357.6 VZE). Dass der gesamtstaatliche Personalbestand einen weniger grossen Rückgang verzeichnet, liegt am Mehrbedarf in anderen Direktionen. Insbesondere verzeichnete die Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion einen Zuwachs (+194.8 VZE), der mehrheitlich auf den durch die Coronavirus-Pandemie ausgelösten Mehrbedarf im Amt für Arbeitslosenversicherung zurückzuführen ist (+112.8 VZE; Stellen sind durch Bund finanziert). Weiter führte hauptsächlich die Zunahme in der Kantonspolizei um 45.0 VZE zur Erhöhung des Personalbestands in der Sicherheitsdirektion (+48.1 VZE). Diverse, aus gesamtstaatlicher Sicht allerdings neutrale Stellentransfers, ergaben sich zudem aufgrund der per 1. Januar umgesetzten Direktionsreform. Detaillierte Ausführungen zu den Veränderungen im Personalbestand sind im Anhang 1 aufgeführt.

1.4 Zweisprachigkeit

Per Ende 2020 betrug der Anteil an französischsprachigem Personal in der Kantonsverwaltung insgesamt 7.8 Prozent (2019: 7.9%). Im Gehaltsklassenbereich 1 bis 18 betrug der Anteil 7.7 Prozent und in den Klassen 19 bis 23 sowie 24 bis 30 je 7.8 Prozent. Der Anteil an französischsprachigem Personal in der Kantonsverwaltung ist damit etwas geringer als der Anteil der französischsprachigen Bevölkerung im Kanton Bern². Anhang 3 gibt ferner einen Überblick über den Personalbestand pro Direktion (Anzahl Personen), aufgeteilt nach Gehaltsklassen und Korrespondenzsprache.

² Per Ende 2019 betrug der Anteil Personen, die im Kanton Bern Französisch als Hauptsprache sprechen, 11 Prozent. Quelle: Bevölkerungsstatistik des Kantons Bern

1.5 Durchschnittliche Gehaltskosten pro Vollzeitereinheit

Das durchschnittliche Jahresbruttogehalt des Kantonspersonals berechnet zu einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent beträgt für das Jahr 2020 (inkl. 13. Monatsgehalt) 104'922 Franken³. 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 und der blaugraue Pfeil den effektiven Anstieg des Durchschnittsgehalts per Ende Dezember des gleichen Jahres.

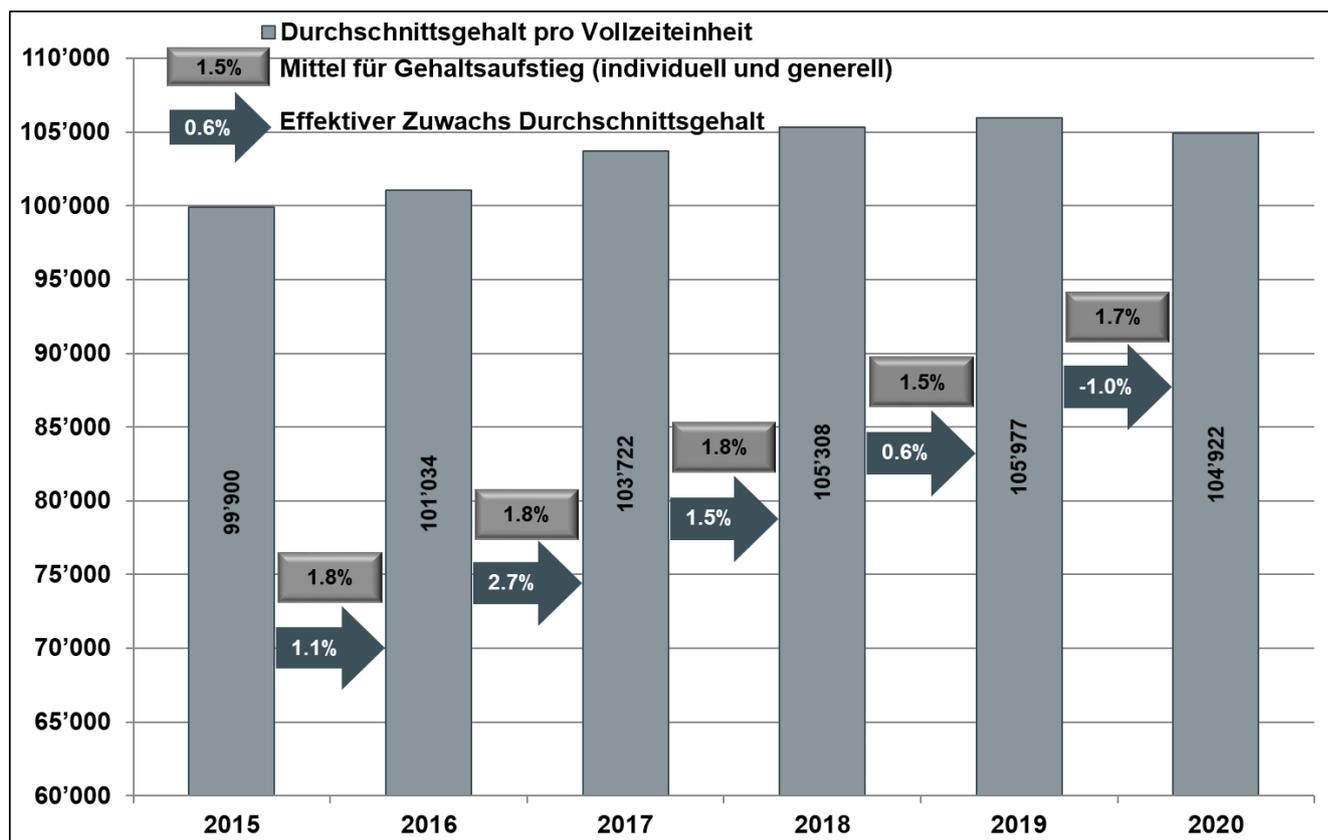


Abbildung 2: Durchschnittsgehalt des Kantonspersonals pro Vollzeitereinheit

Im Zeitraum von 2015 bis 2020 sind die Gehälter im Durchschnitt nominal um 5'022 Franken gestiegen. Dies entspricht einem Anstieg um 5.0 Prozent. Im gleichen Zeitraum wurden Lohnrunden von insgesamt 8.6 Prozent gewährt. Dass die effektiven Durchschnittsgehälter oftmals weniger stark ansteigen, als dies aufgrund der Lohnmassnahmen zu erwarten wäre, ist u.a. auf die sogenannten Rotationsgewinne⁴ zurückzuführen. Die Gründe für die Veränderungen in den Jahren 2017 und 2020 sind primär struktureller Natur: Der Rückgang im Jahr 2020 liegt insbesondere daran, dass die Anstellungen des Contact-Tracing sowie weitere Spezialanstellungen in Zusammenhang mit der Coronavirus-Pandemie in der Berechnung inbegriffen sind. Diese mehrheitlich befristet und im Stundenlohn angestellten Mitarbeitenden haben einen dämpfenden Effekt auf das Durchschnittsgehalt. Die bereits erwähnte Rückgabe der Pfarranstellungen an die Kirchgemeinden trägt ebenfalls zu einem tieferen Durchschnittsgehalt bei. Der Grund für den verhältnismässig starken Anstieg im Jahr 2017 im Umfang von 2.7 Prozent liegt hauptsächlich an der Auslagerung der drei psychiatrischen Kliniken per 1.1.2017.

³ 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 2020 bei CHF 99'581).

⁴ **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 sind die Auslagerung der drei ehemals kantonalen psychiatrischen Kliniken, welche per 1. Januar 2017 vollzogen wurde und die Rückgabe der Pfarranstellungen in den Zuständigkeitsbereich der Kirchgemeinden per 1. Januar 2020.

2.1 Altersstruktur, Durchschnittsalter und Dienstalter

In den nachfolgenden drei Abbildungen ist die altersmässige Zusammensetzung des Kantonspersonals ersichtlich. Aufgrund der demografischen Entwicklung konnte bis 2019 tendenziell eine Verschiebung vom Alterssegment der 41- bis 50-jährigen hin zu den 51- bis 60-jährigen Mitarbeitenden beobachtet werden. Im Jahr 2020 ergibt sich allerdings ein Rückgang in der Alterskategorie der 51- bis 60-jährigen (-1.2%) auf den tiefsten Stand der Betrachtungsperiode. Dieser ist vor allem dem Wegfall der Pfarranstellungen geschuldet (Durchschnittsalter per 31.12.2019: 51.8 Jahre). Hingegen verzeichnen die Alterskategorien der 21-30-jährigen sowie der 31- bis 40-jährigen Mitarbeitenden (+0.5% bzw. +0.6%) nach zuletzt Abwärtstendenzen jeweils Zunahmen.

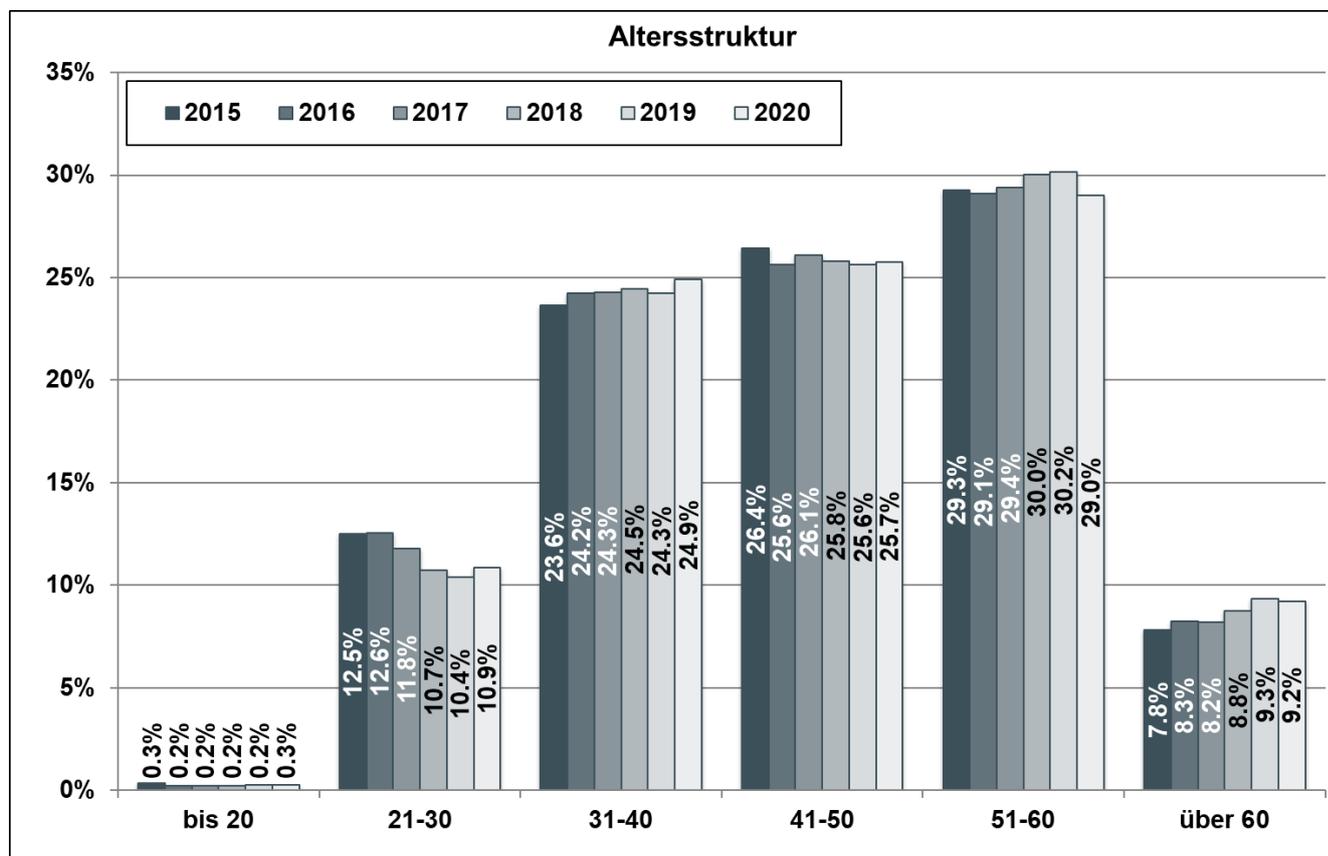


Abbildung 3: Altersstruktur Kantonspersonal

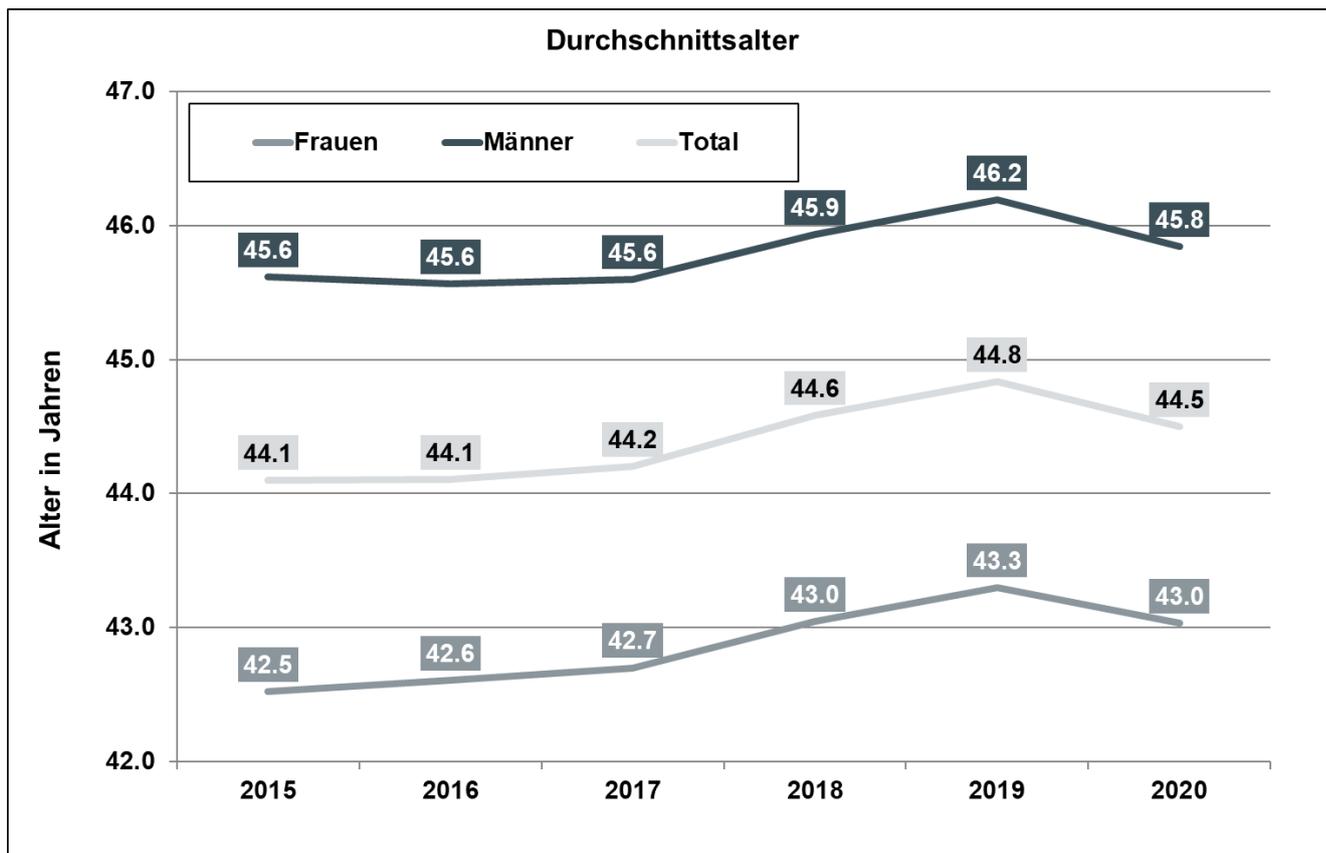


Abbildung 4: Durchschnittsalter Kantonspersonal

Die Entwicklungen bei der Altersstruktur (Abbildung 3) haben auch einen Einfluss auf das Durchschnittsalter. Ist das Durchschnittsalter der Kantonsangestellten in den letzten Jahren stetig angestiegen, verzeichnet es im Jahr 2020 einen Rückgang. Dieser ist wie in Kapitel 2.1 erwähnt, zu einem wesentlichen Teil auf den Effekt des Wegfalls der rund 357 Pfarrerstellen mit einem eher hohen Durchschnittsalter zurückzuführen. Das Durchschnittsalter der Frauen fällt mit -0.3 Jahren etwas weniger stark als jenes der Männer (-0.4 Jahre).

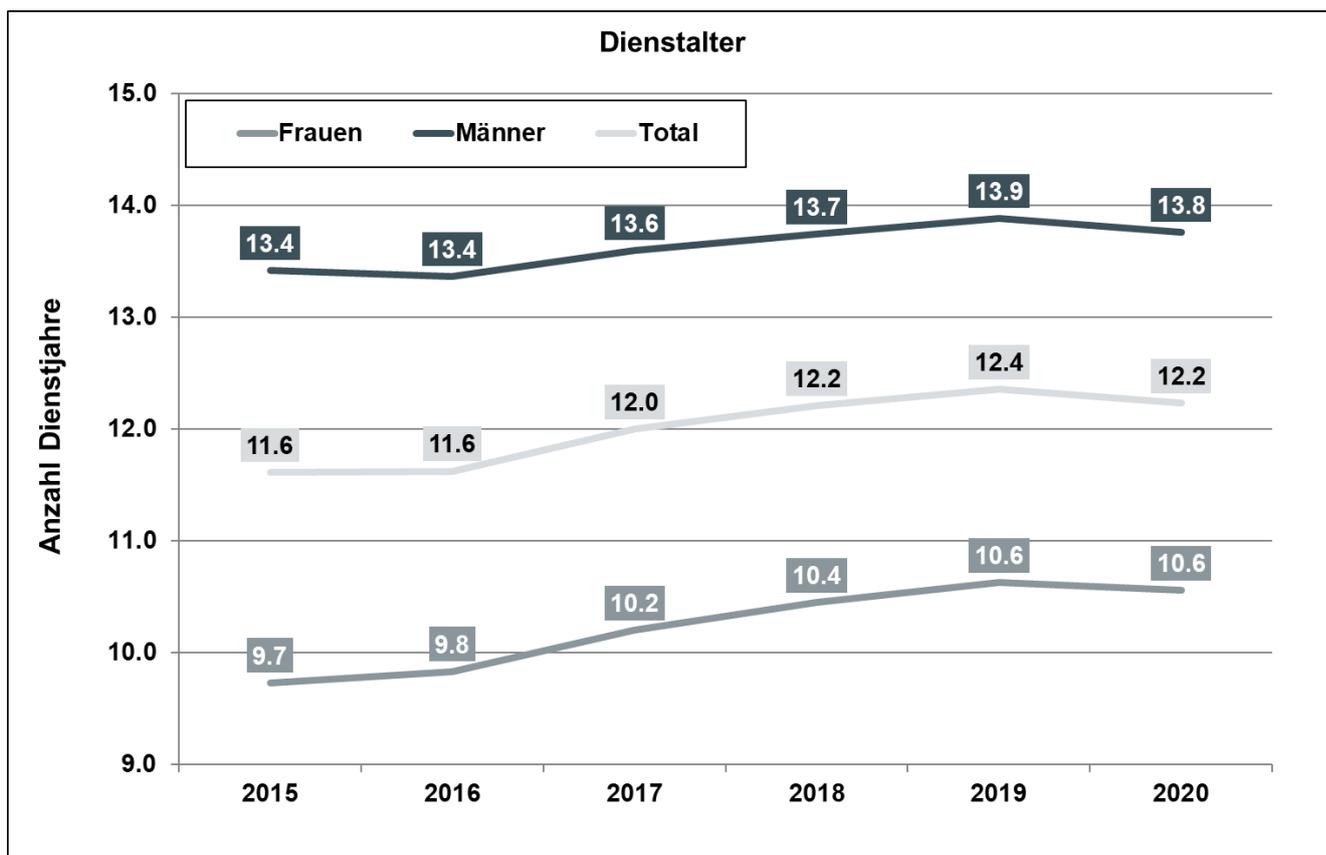


Abbildung 5: Dienstalter Kantonspersonal

Das durchschnittliche Dienstalter der Mitarbeitenden verzeichnet nach einem stetigen Anstieg in den drei Vorjahresperioden im Jahr 2020 einen leichten Rückgang und liegt per Ende Jahr bei 12.2 Jahren (-0.2 Jahre). Das durchschnittliche Dienstalter der Frauen liegt per Ende 2020 bei 10.6 Jahren und verzeichnet über den gesamten Betrachtungszeitraum gesehen einen Anstieg um 0.9 Jahre. Jenes der Männer liegt per Ende 2020 bei 13.8 Jahren, verzeichnet jedoch im selben Zeitraum eine gegenüber den Frauen nur rund halb so grosse Zunahme (+0.4 Jahre). Der auffällige Anstieg von 2016 zu 2017 bei den Frauen (+0.4 Jahre) ist insbesondere auf den Wegfall der per 1. Januar 2017 verselbstständigten psychiatrischen Kliniken zurückzuführen. Diese beschäftigen verhältnismässig viele Frauen und haben branchenbedingt eine etwas höhere Fluktuation bzw. weisen als Folge davon ein geringeres Dienstalter auf.

2.2 Geschlechteranteile

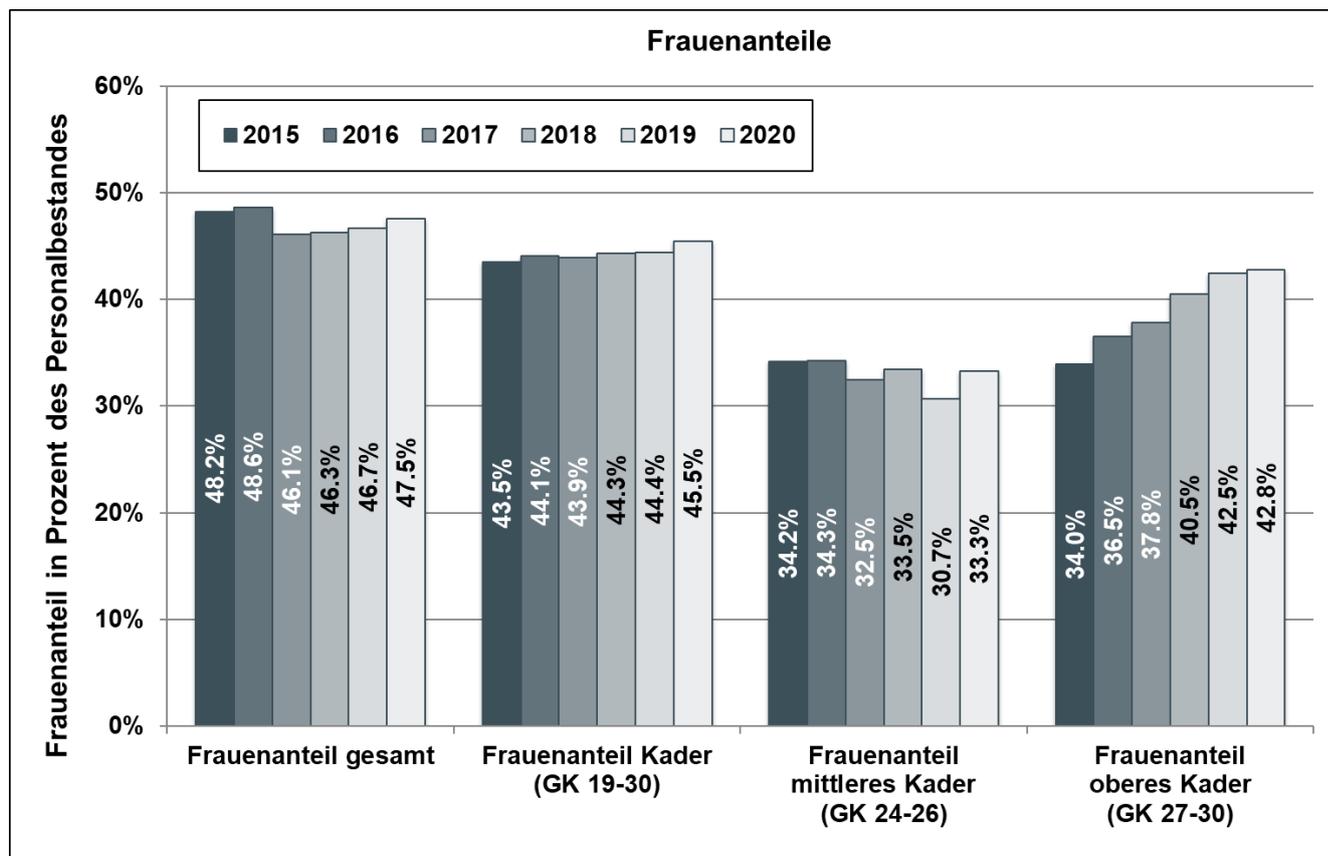


Abbildung 6: Frauenanteile Kantonspersonal

Im Jahr 2020 steigt der Frauenanteil das dritte Jahr in Folge an. Ohne die auf strukturelle Entwicklungen zurückzuführende Abnahme von 2016 zu 2017 (Auslagerung der drei psychiatrischen Betriebe mit überdurchschnittlich hohem Frauenanteil) nimmt der Anteil Frauen über die Betrachtungsperiode hinweg konstant zu.

Bei der Geschlechterverteilung in den oberen Gehaltsklassen ist im Vorjahresvergleich in sämtlichen Kategorien eine Zunahme der Frauenanteile feststellbar: Im gesamten Kader (GK 19 bis 30) stieg der Anteil um 1.1 Prozentpunkte. Wesentlichen Einfluss dürfte der Wegfall der Pfarranstellungen mit einem verhältnismässig geringen Frauenanteil gehabt haben. Der Frauenanteil im mittleren Kader (GK 24 bis 26) verzeichnet im Jahr 2020 nach dem letztjährigen Rückgang einen deutlichen Anstieg von 30.7 Prozent auf 33.3 Prozent (+2.6 Prozentpunkte). In den höchsten Gehaltsklassen setzt sich der Aufwärtstrend ebenfalls fort und zeigt über den gesamten Betrachtungszeitraum hinweg jeweils Zunahmen. In den beiden oberen Gehaltsklassenbereichen (GK 24 bis 26 sowie 27 bis 30) gilt es zu berücksichtigen, dass aufgrund der insgesamt geringen Anzahl Anstellungen bereits wenige Mutationen die Prozentwerte spürbar beeinflussen können.

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.

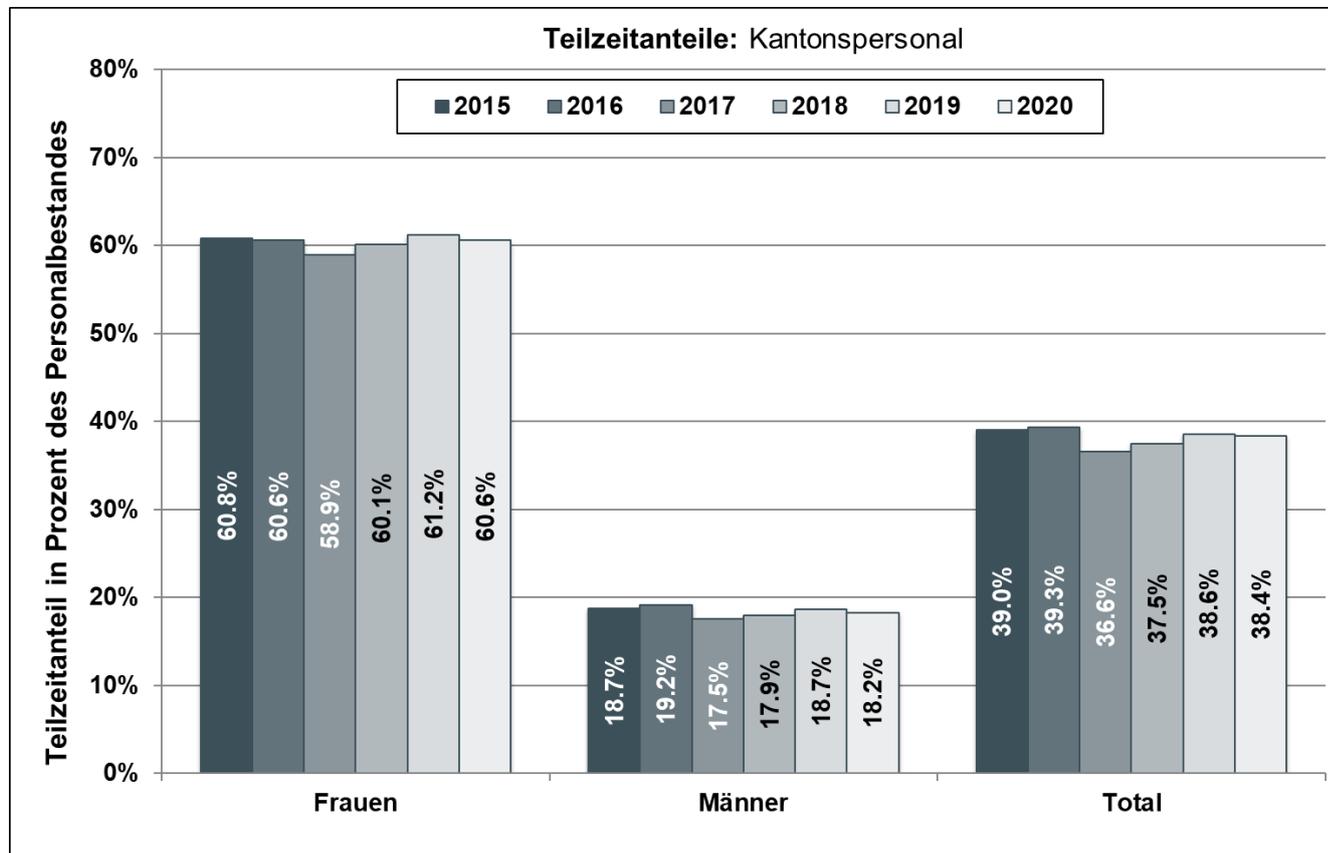


Abbildung 7: Teilzeitanteile Kantonspersonal

Der Teilzeitanteil verzeichnet gegenüber dem Vorjahr einen leichten Rückgang (-0.2 Prozentpunkte) und liegt Ende 2020 bei 38.4 Prozent. Sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern ist im Vergleich zum Vorjahr ein Rückgang der Teilzeitbeschäftigten festzustellen. Der Rückgang bei den Frauen betrug 0.6 Prozentpunkte, die Männer verzeichnen eine Abnahme um 0.5 Prozentpunkte. Nach wie vor arbeiten deutlich mehr Frauen Teilzeit: Ende 2020 arbeiteten mit 60.6 Prozent über dreimal so viele Frauen in einem Teilzeitpensum wie Männer (18.2%).

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

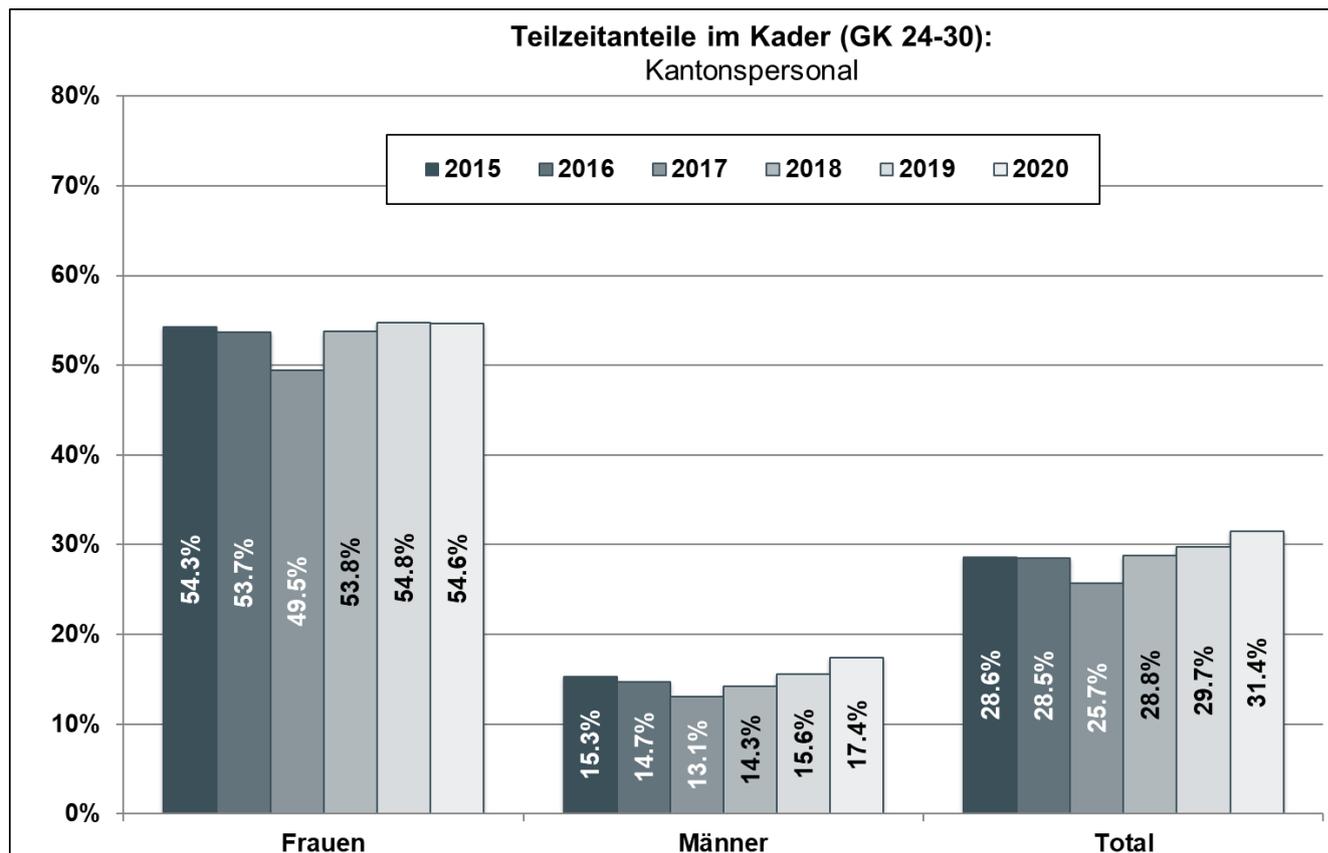


Abbildung 8: Teilzeitanteile im Kader (Gehaltsklassen 24 bis 30)

Abbildung 8 zeigt die Teilzeitanteile in den höheren Gehaltsklassen (24 bis 30), welche sowohl Mitarbeitende in Führungs- wie auch in Fachkaderstellen umfassen. Im Gegensatz zu den Teilzeitanteilen des gesamten Kantonspersonals (vgl. Abbildung 7) hat der Teilzeitanteil in diesen Gehaltsklassen zugenommen und liegt bei 31.4 Prozent (+1.7 Prozentpunkte). Der Geschlechtervergleich zeigt ebenfalls einen beträchtlichen Unterschied. Allerdings ergeben sich im Vorjahrsvergleich unterschiedliche Tendenzen: Während der Teilzeitanteil der Frauen mit 54.6 Prozent leicht rückläufig ist (-0.2 Prozentpunkte), steigt der Anteil bei den Männern im Vorjahresvergleich um weitere 1.8 Prozentpunkte und erreicht mit 17.4 Prozent den höchsten Wert des Betrachtungszeitraumes.

Personalstrategie 2020-2023

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

Die Entwicklung der Teilzeitanteile als ein wichtiger Indikator zeigt ein grundsätzlich positives Bild. Der Gesamtanteil von 38.4 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. Der Kanton Bern bietet beispielsweise das Modell der flexiblen Arbeitszeit an und hat zusätzlich zum Mutter- und Vaterschaftsurlaub die personalrechtlich verankerte Möglichkeit zur Reduktion des Beschäftigungsgrads nach der Geburt oder Adoption geschaffen.

2.4 Anteil Lernende

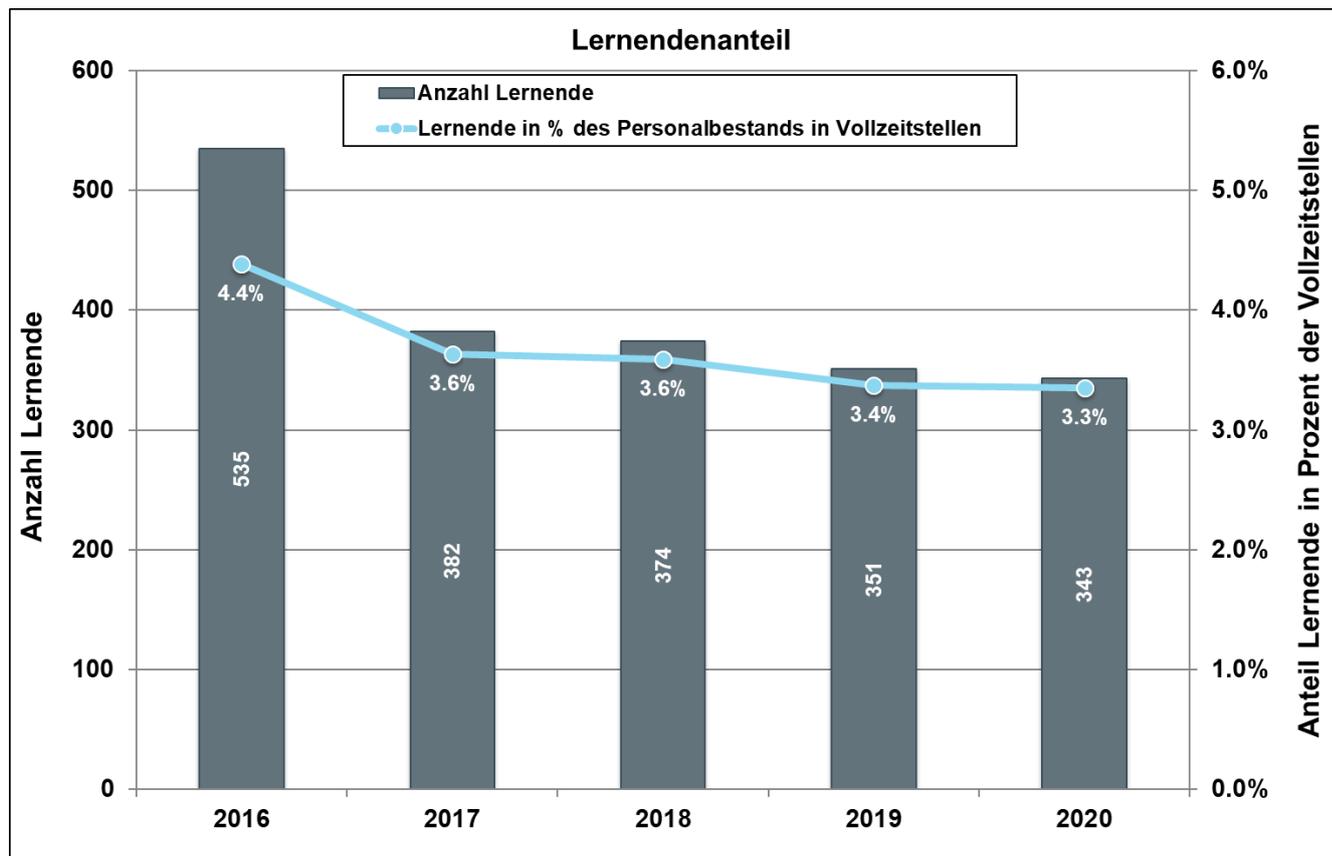


Abbildung 9: Anteil Lernende 2016-2020

Im Lehrjahr 2020/2021 sind insgesamt 343 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 8 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 22 der insgesamt 343 Lehrverhältnisse ist Französisch, was einem Anteil von 6.4 Prozent französischsprachiger Lernenden entspricht.

3. Personalausritte

3.1 Brutto- und Nettofluktuation

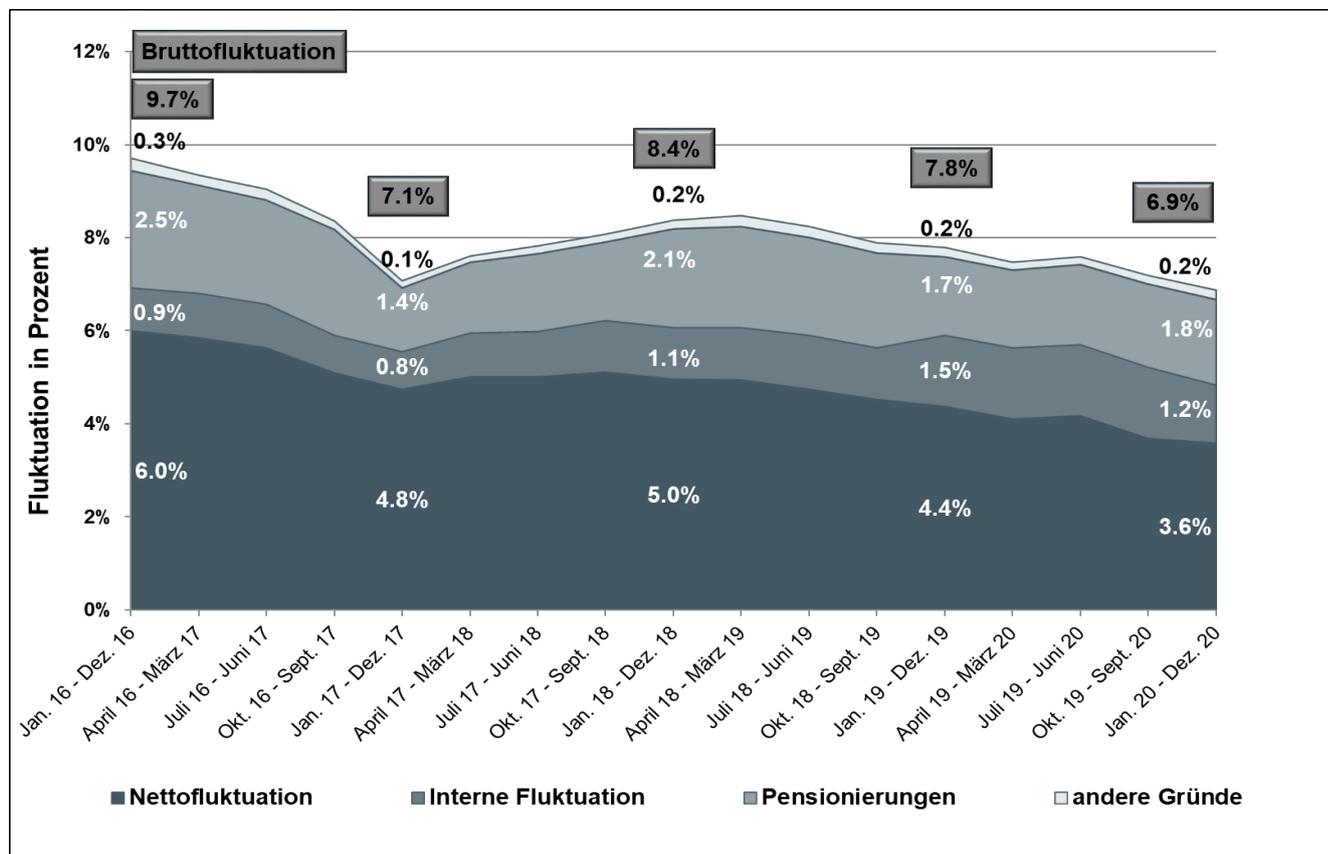


Abbildung 10: Fluktuationsraten Kantonspersonal

Abbildung 10 zeigt den Verlauf der diversen Fluktuationskennzahlen. Die Bruttofluktuation umfasst sämtliche Austritte der Kantonsmitarbeitenden und liegt im Jahr 2020 mit 6.9 Prozent auf dem tiefsten Stand der fünfjährigen Betrachtungsperiode. Der Grund für die Wellenbewegung in den ersten Jahren des Betrachtungszeitraumes 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, die 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. Zuletzt stabilisierte sich die Bruttofluktuation in den Jahren 2018 und 2019 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 2020 bei 3.6 Prozent. Die Nettofluktuation ist im Vergleich zum Vorjahr nochmals zurückgegangen (-0.8 Prozentpunkte) und liegt auf dem tiefsten Stand der Betrachtungsperiode. Die Nettofluktuationsrate liegt normalerweise im Bereich von rund 5 Prozent. Die Coronavirus-Pandemie dürfte einen wesentlichen Einfluss auf die diesjährige Entwicklung gehabt haben, da Stellenwechsel während der Pandemie schwieriger gewesen sein dürften (generell unsichere Perspektiven zu Beginn der Pandemie, weniger ausgeschriebene Stellen, kompliziertere Rekrutierungsverfahren ohne direkten Kontakt, etc.). Im Anhang 6 sind die Nettofluktuationsraten der letzten drei Jahre pro Amt ersichtlich.

Die **interne Fluktuation** hat im Vorjahresvergleich ebenfalls abgenommen und beträgt im Jahr 2020 1.2 Prozent (-0.3 Prozentpunkte). 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.

Mit 1.8 Prozent verzeichnen die Austritte infolge **Pensionierungen** im Vergleich zum Vorjahr eine leichte Zunahme (+0.1 Prozentpunkte). Unter normalen Umständen betragen die altersbedingten Austritte ungefähr 2 Prozent, womit sich die Werte der letzten drei Jahre im üblichen Bereich bewegen. Der ausgeprägte Anstieg im Jahr 2016 erklärt sich wie bereits erwähnt durch die relativ vielen (Früh-)Pensionierungen aufgrund der Verselbstständigung der psychiatrischen Betriebe per 1. Januar 2017. Als Folge davon, war die Pensionierungsquote im Jahr 2017 vergleichsweise tief.

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 2020-2023

Der Regierungsrat hat sich mit der aktualisierten Personalstrategie zum Ziel gesetzt, dass der Kanton Bern ein klares Profil hat. Er soll von den verschiedenen Zielgruppen als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen werden und es gelingt ihm, Leistungsträgerinnen und -träger zu halten (Ziel 5). Hierzu sind mehrere Massnahmen geplant (u.a. Massnahmen zur Haltung von älteren Leistungsträgerinnen und -trägern im Arbeitsprozess zur Vermeidung von Fachkräftemangel).

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 mittlere Dienstzeit bestätigt, welche im Vergleich mit anderen Arbeitgebern als überdurchschnittlich bezeichnet werden darf (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 befragt⁵. 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.

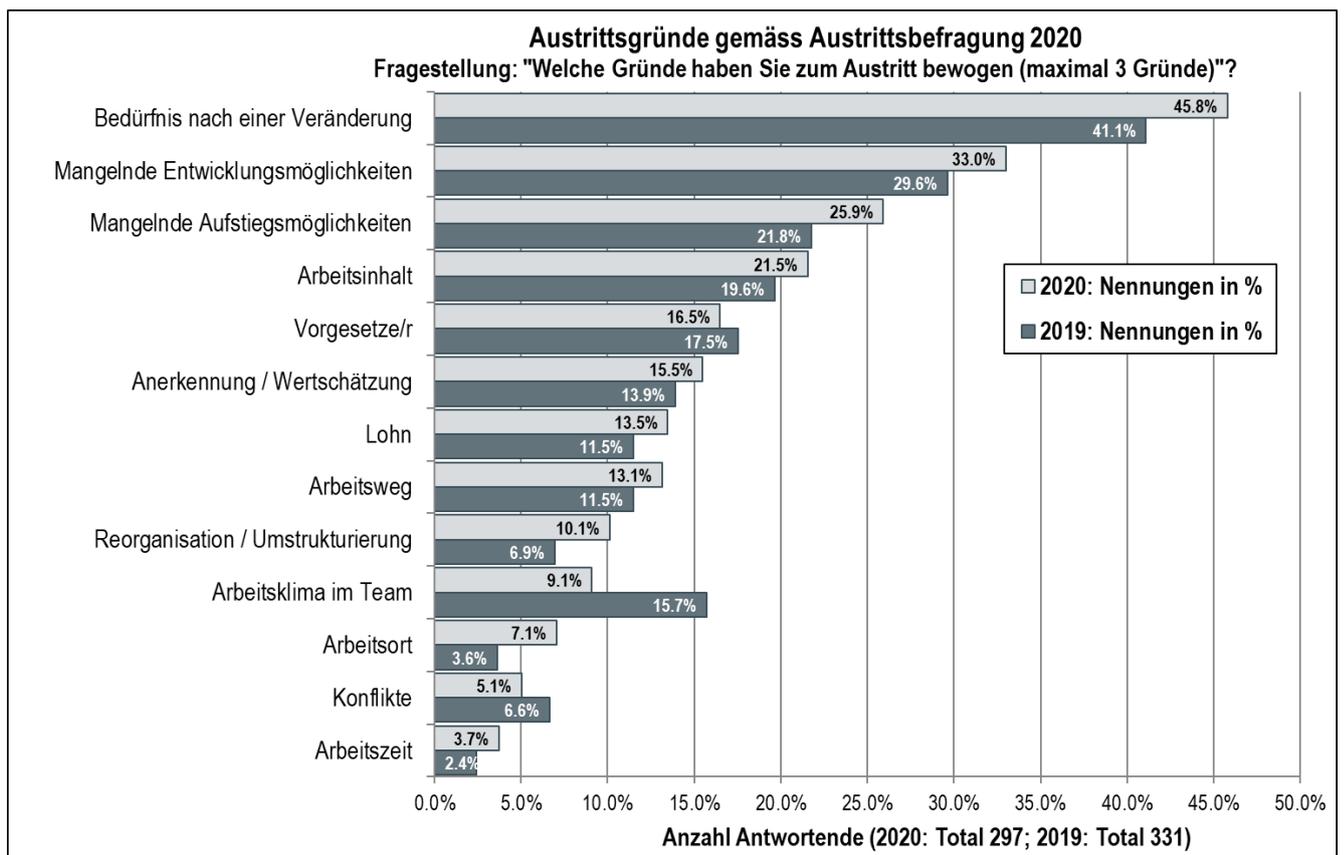


Abbildung 11: Austrittsgründe

⁵ 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 2020 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 von Jahr zu Jahr jeweils nur marginal. Die im Vergleich zum Vorjahr markanteste Veränderung erfährt der Austrittsgrund **Arbeitsklima im Team** (-6.6 Prozentpunkte). Diese Entwicklung hängt möglicherweise mit dem im letzten Jahr verbreiteten Einsatz von Homeoffice zusammen. Stabil geblieben ist die positive Entwicklung des Themenbereichs **Lohn**: Während dieser 2013 noch in 26 Prozent aller Fälle am dritthäufigsten als Grund für den Austritt genannt wurde, hat sich dessen Wert mittlerweile fast halbiert und liegt mit 13.5 Prozent lediglich noch an siebter Stelle der meistgenannten Austrittsgründe.

Personalstrategie 2020-2023

Ziel 3 der Personalstrategie hält fest, dass Führungskräfte Vorbilder sind und kompetent sowie im Einklang mit den Führungswerten des Kanton Berns führen. Als Indikator für die Qualität der Führungsarbeit können die Ergebnisse zu den Austrittsgründen aus der Austrittsbefragung herangezogen werden:

16.5 Prozent der Mitarbeitenden (49 von 297 Antwortenden) haben die Vorgesetzten als einen von mehreren Gründen für den Austritt genannt, was gegenüber dem Vorjahr einer leichten Verbesserung entspricht. Der ebenfalls in das Thema Führungsarbeit fallende Bereich Anerkennung/Wertschätzung liegt nach dem markanten Rückgang im Jahr 2019 auf 13.9 Prozent auch im Jahr 2020 bei moderaten 15.5 Prozent (46 von 297 Antwortenden).

Aufgrund der geringen Fallzahlen darf die Aussagekraft dieser Werte allerdings nicht überwertet werden.

Die Mehrheit der austretenden Mitarbeitenden beurteilt die Anstellungszeit in der Kantonsverwaltung grundsätzlich positiv (vgl. Abbildung 12): 86.5 Prozent aller Antwortenden waren mit ihrer Anstellungszeit «eher zufrieden» bis «sehr zufrieden». Im Vorjahresvergleich entspricht dies einer Verbesserung von +2.3 Prozentpunkten. Die Gesamtbeurteilung des Kantons Bern als Arbeitgeber hat sich ebenfalls verbessert. Auf einer Skala von 1 bis 6 erhält der Kanton Bern die Note 4.7.

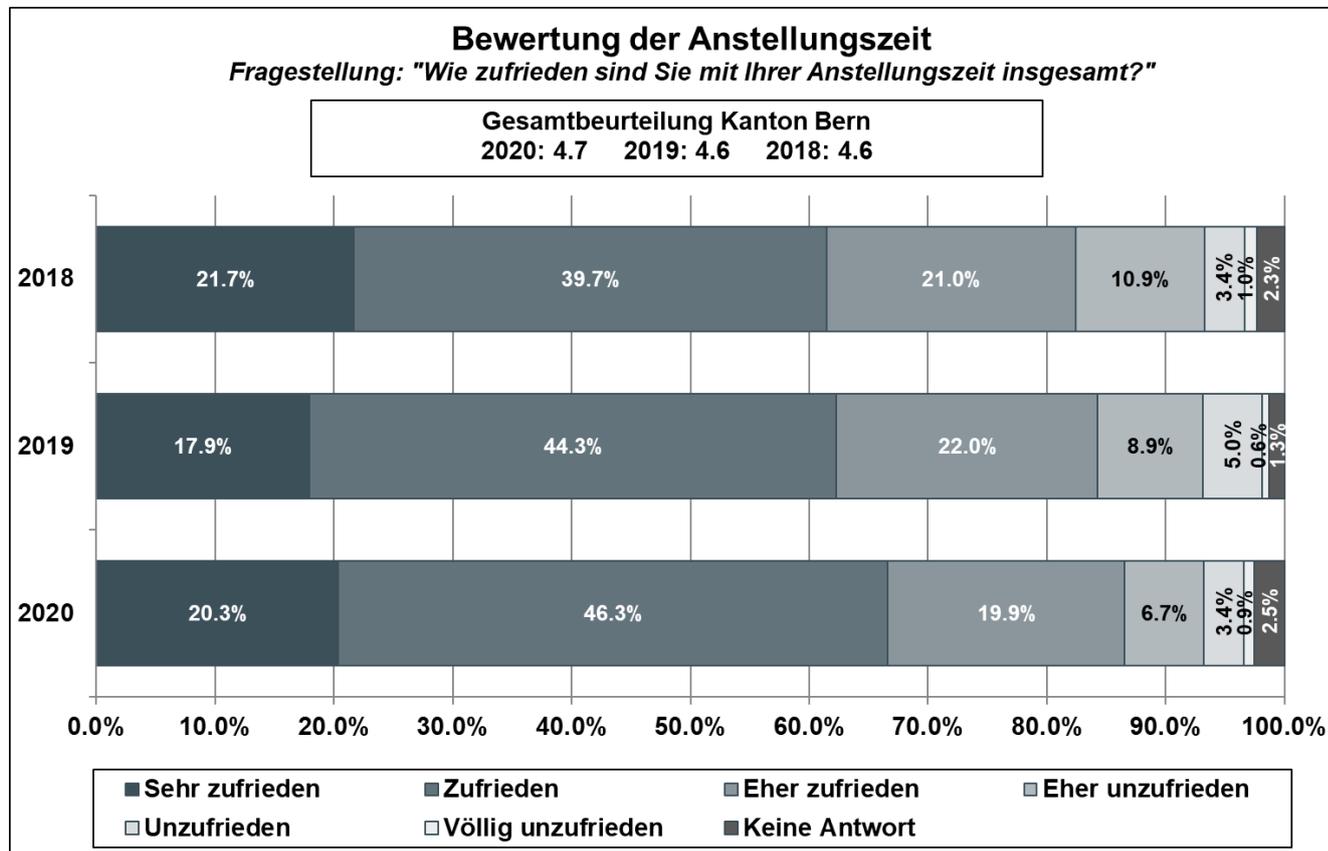


Abbildung 12: Bewertung der Anstellungszeit

4. Zeitguthaben und Rückstellungen

4.1 Guthaben für Jahresarbeitszeit, Ferien und Langzeitkonto

Die Mitarbeitenden der Kantonsverwaltung sind mit Ausnahme weniger Funktionen (z.B. Mitarbeitende mit Vertrauensarbeitszeit⁶) 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 2020 beliefen sich die durchschnittlichen, auf eine Vollzeiteinheit umgerechneten Zeitguthaben auf 21.8 Tage (vgl. Abbildung 13).

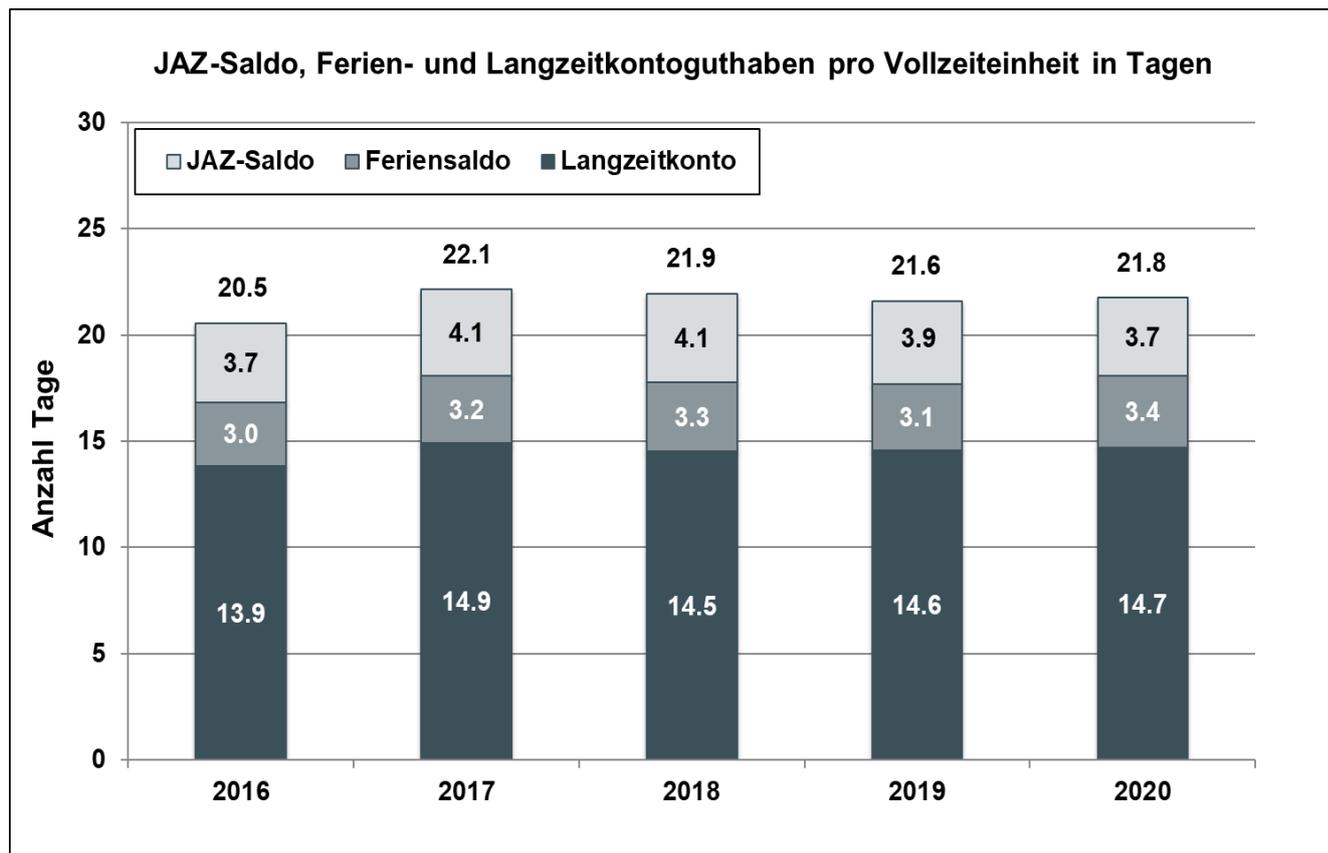


Abbildung 13: Zeitguthaben Kantonspersonal pro Vollzeiteinheit in Tagen

Seit 2016 bewegen sich die Zeitguthaben auf einem stabilen Niveau. 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 erhöhte sich im Jahr 2020 im Vergleich zum Vorjahr trotz der Auswirkungen der Coronavirus-Pandemie nur leicht und beträgt 21.8 Tage (+0.2 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 Tagen pro Vollzeiteinheit stabilisiert.

⁶ gemäss Art. 136d der Personalverordnung (PV; BSG 153.011.1)

Der Vergleich zwischen den Direktionen (Abbildung 14) zeigt, dass die Zeitguthaben im Vergleich zum Vorjahr mit Ausnahme der Sicherheitsdirektion in allen Organisationseinheiten gestiegen sind. So verzeichnet die durch das Pandemie-Management stark belastete Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion (GSI) im Vergleich zu 2019 eine Zunahme der Zeitguthaben um 7.8 Tage auf durchschnittlich 27.2 Tage je Vollzeiteinheit⁷. Auch die Zeitguthaben der Finanzdirektion sind mit +2.8 Tagen auf 20.4 Tage vergleichsweise stark angestiegen. Demgegenüber verringerten sich aufgrund der pandemiebedingten Reduktion des öffentlichen Lebens vor allem die Zeitguthaben der Kantonspolizei. Gesamthaft betrachtet werden die in vielen Direktionen feststellbaren Anstiege deshalb durch den Rückgang in der was den Personalbestand betrifft grossen Sicherheitsdirektion (im Vorjahresvergleich Reduktion um 1.3 Tage auf total 23.4 Tage) weitgehend kompensiert. Weitere Informationen zum Einfluss der Coronavirus-Pandemie auf die Zeitguthaben finden sich in Kapitel 6.

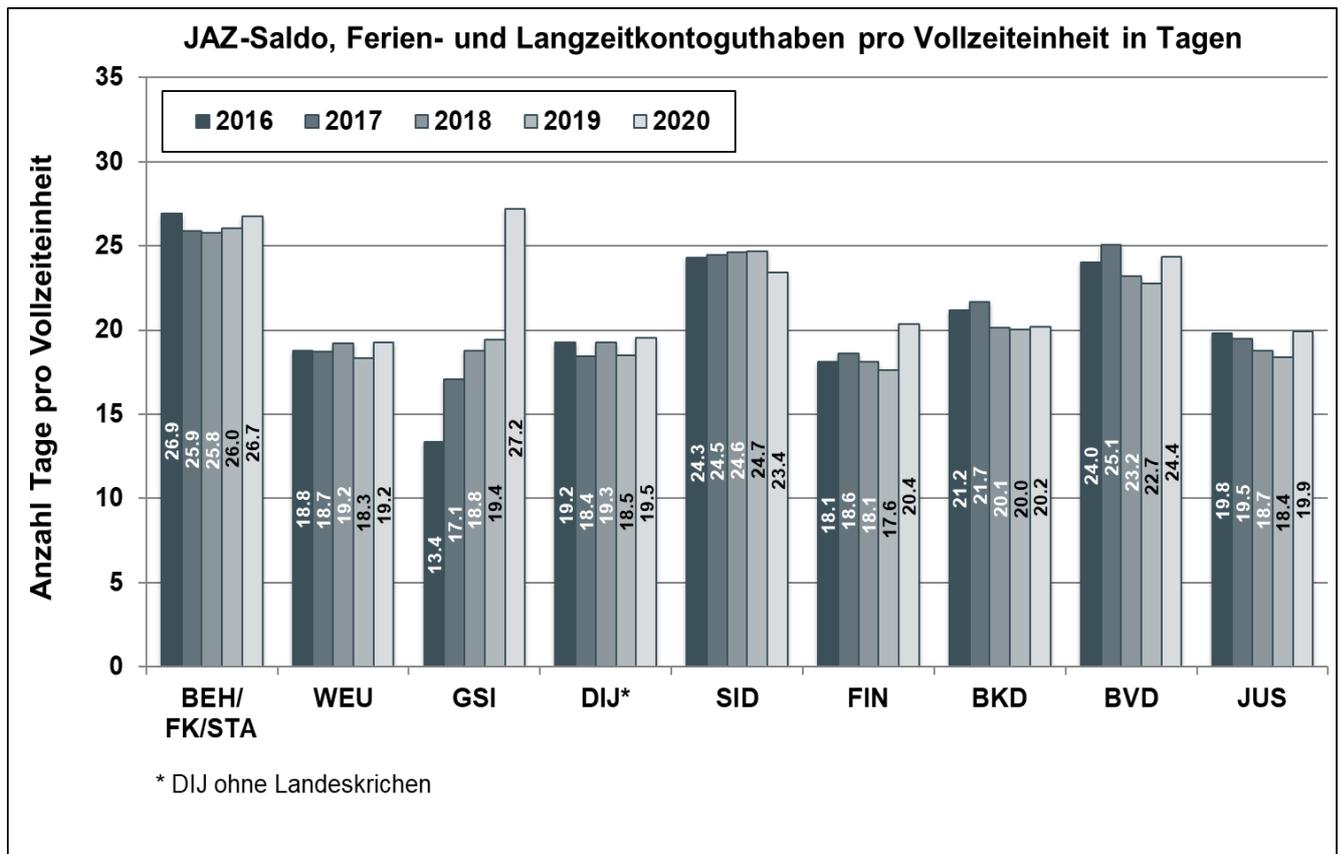


Abbildung 14: Zeitguthaben pro Direktion und Vollzeiteinheit in Tagen

⁷ Der markante Anstieg der Zeitguthaben pro Vollzeiteinheit bei der Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion im Jahr 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).

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.

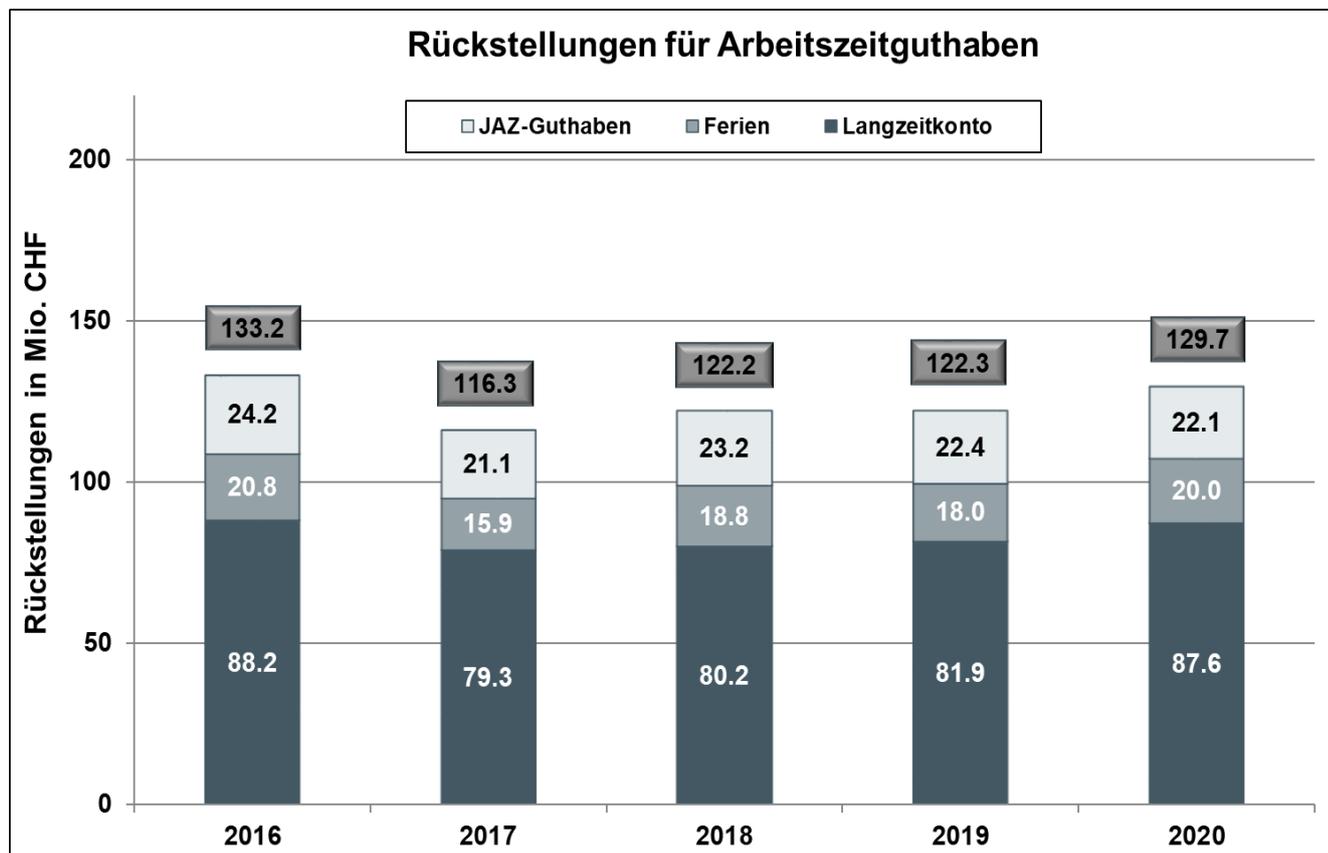


Abbildung 15: Entwicklung der Rückstellungen für Zeitguthaben

Abbildung 15 weist die Rückstellungen für die **Zeitguthaben des Kantonspersonals** aus. Per Ende 2020 belaufen sich die gesamten Rückstellungen für Zeitguthaben auf 129.7 Millionen Franken. Die Rückstellungen verzeichnen damit im Vergleich zum Vorjahr eine Zunahme um 7.4 Millionen Franken. Dafür verantwortlich ist in erster Linie die unter Ausklammerung des Wegfalls der Pfarranstellungen⁸ erfolgte Zunahme des Personalbestands.

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 in den letzten Jahren zwischen 80 und 90 Millionen Franken.

⁸ Die Pfarranstellungen hatten keine Pflicht zur Erfassung der Arbeitszeit und verfügten folglich weder über ein JAZ- noch über ein Langzeitkonto-Guthaben.

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.

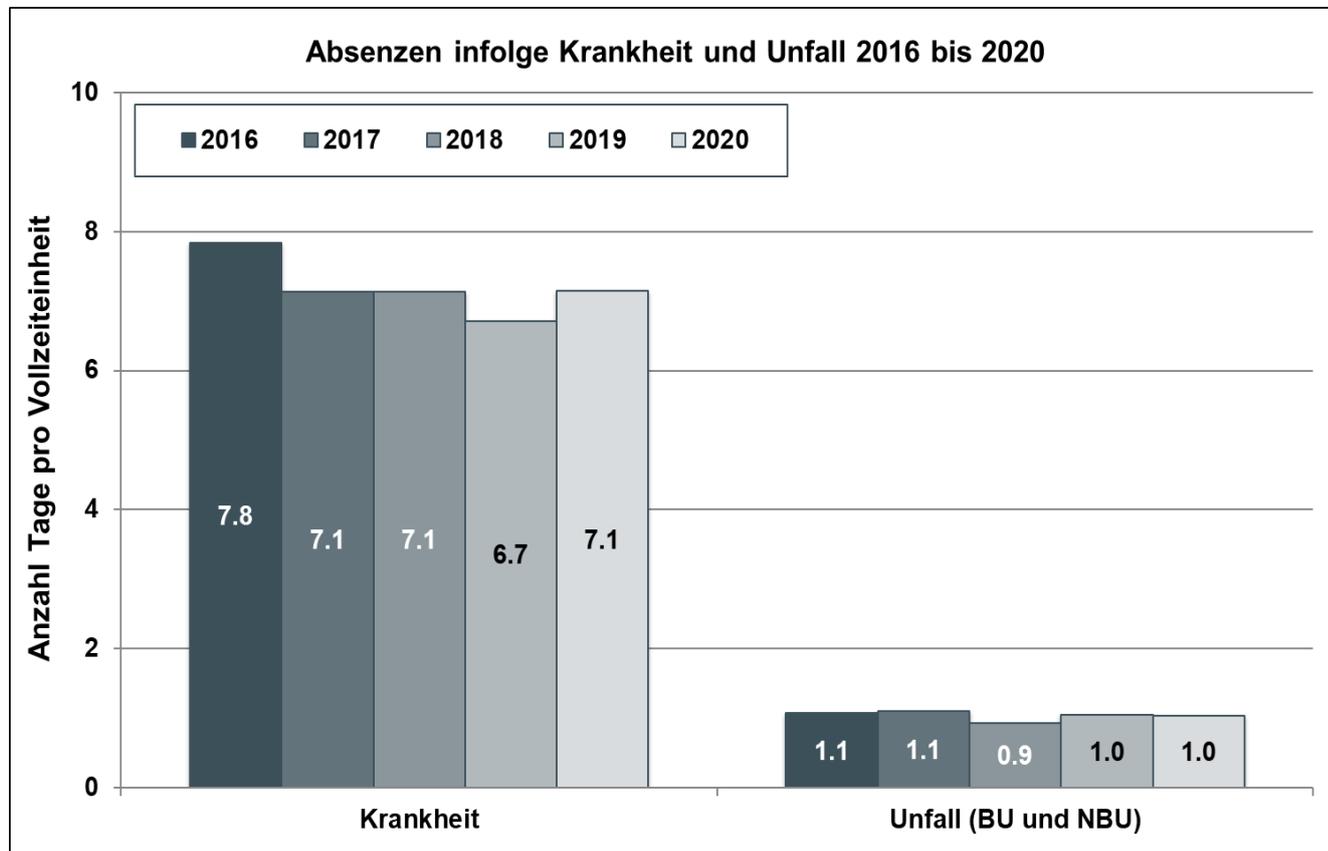


Abbildung 16: Krankheits- und Unfallabsenzen pro Vollzeiteinheit in Tagen

Im Durchschnitt beliefen sich die **Krankheitsabsenzen** im Jahr 2020 auf 7.1 Tage pro Vollzeiteinheit und steigen nach dem letztjährigen Rückgang wieder auf das Niveau der Jahre 2017 und 2018 an. Der markante Rückgang von 2016 zu 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 2020 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. Die Höhe der unfallbedingten Absenzen bewegt sich im Vergleich mit anderen Unternehmen ebenfalls in einem normalen Rahmen.

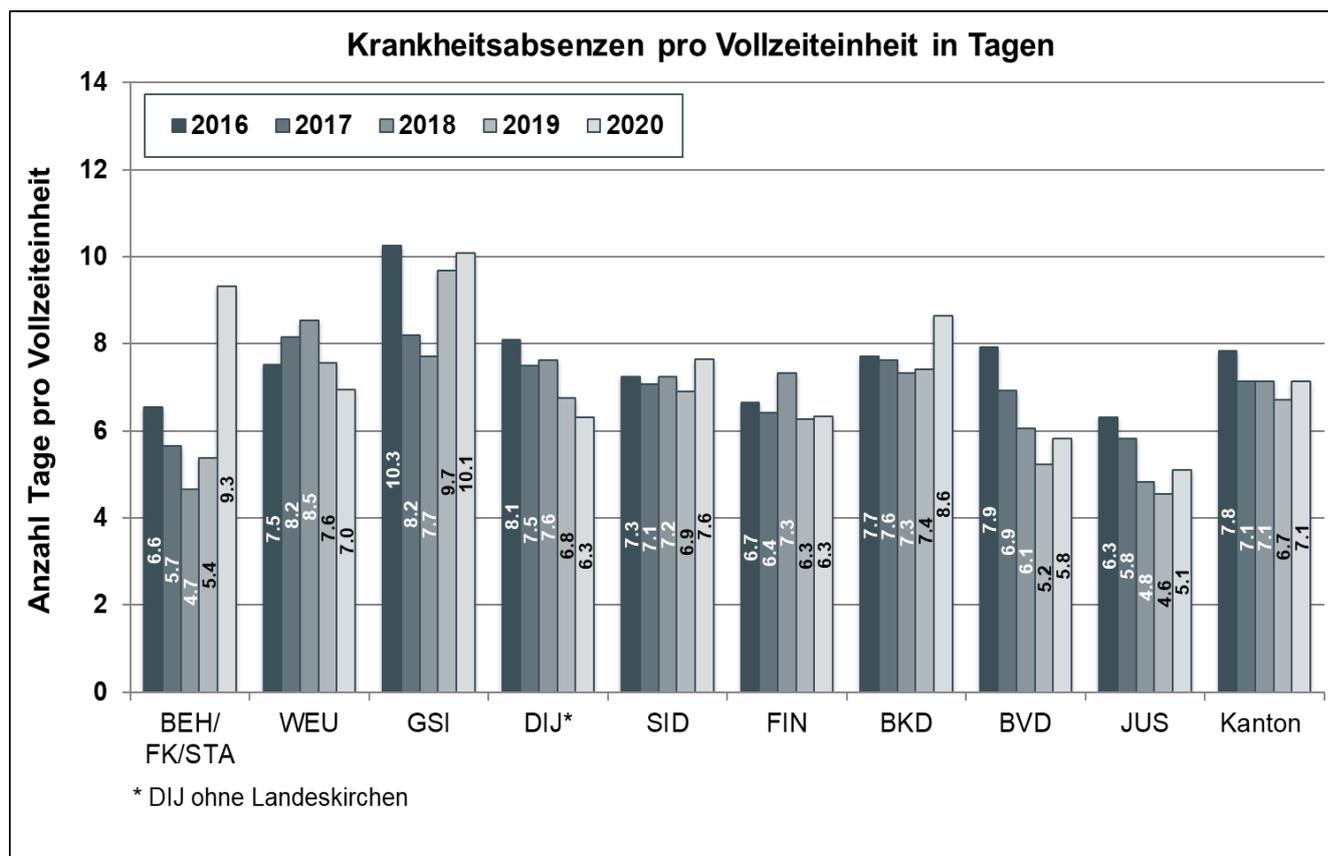


Abbildung 17: Krankheitsabsenzen pro Direktion und Vollzeiteinheit in Tagen

Werden die Absenz-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.

Die Krankheitsabsenzen je Vollzeiteinheit veränderten sich innerhalb der Organisationseinheiten unterschiedlich. Eine Abnahme der Krankheitsabsenzen (jeweils das zweite Jahr in Folge) verzeichnen die Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion (-0.6 Tage) sowie die Direktion für Inneres und Justiz (-0.5 Tage). In allen anderen Organisationseinheiten haben die Krankheitsabsenzen zugenommen. Die markantesten Zunahmen sind in der Bildungs- und Kulturdirektion (+1.2 Tage) sowie bei der Staatskanzlei inkl. Parlamentsdienste und Finanzkontrolle (+3.9 Tage) feststellbar. Bei den letztgenannten Einheiten sind Schwankungen aufgrund der vergleichsweise geringen Anzahl Mitarbeitenden nicht ungewöhnlich.

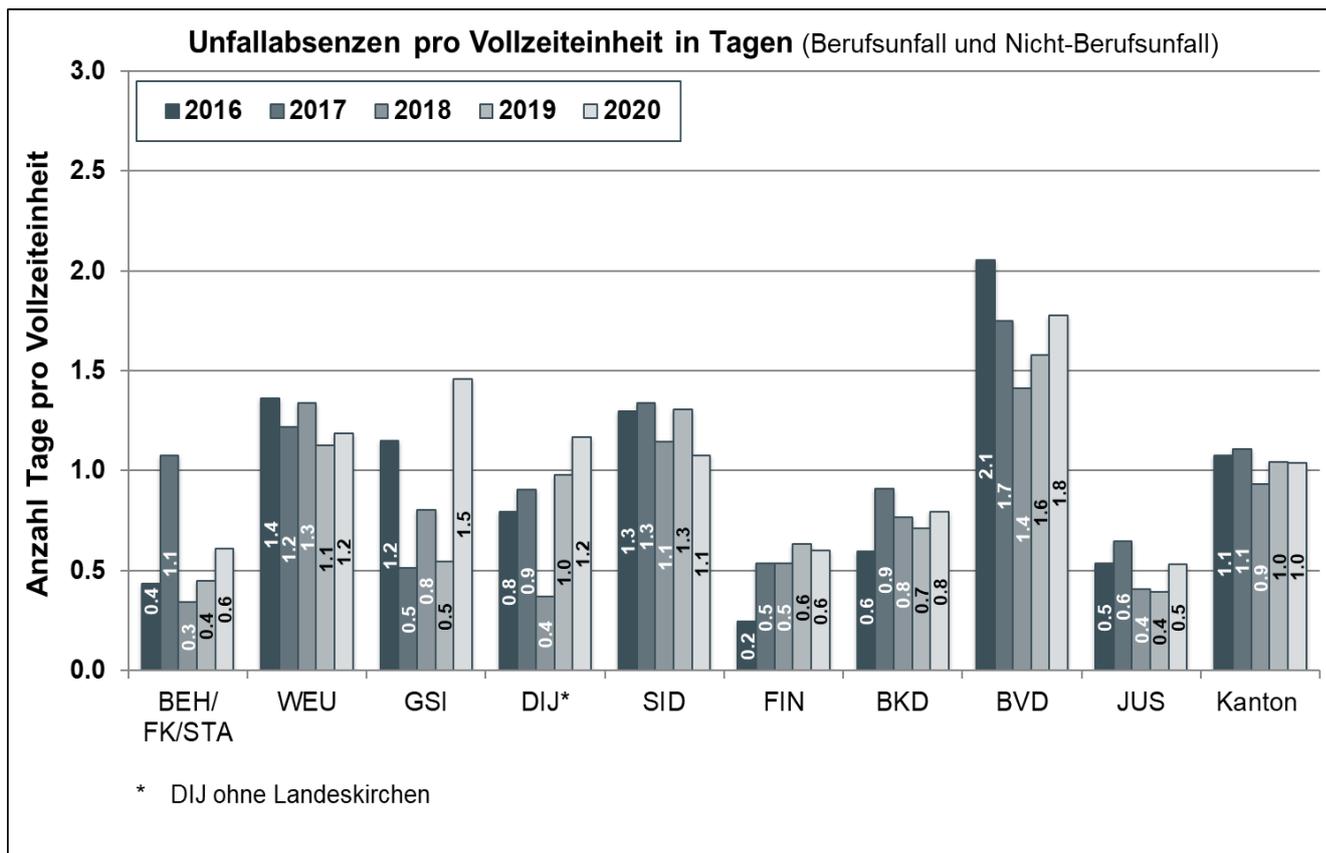


Abbildung 18: Unfallabsenzen pro Direktion und Vollzeiteinheit in Tagen

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 Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion (Forstwirtschaft), die Sicherheitsdirektion (Kantonspolizei) sowie insbesondere die Bau- und Verkehrsdirektion (Strassenbau und -unterhalt). Bei den Unfallabsenzen muss beachtet werden, dass die Werte im Mehrjahresvergleich infolge einiger Langzeitfälle stark schwanken können.

6. Kennzahlen in Zusammenhang mit der Coronavirus-Pandemie

Die ausserordentliche Situation infolge der Coronavirus-Pandemie stellte auch die Mitarbeitenden des Kantons Bern vor neue Herausforderungen und wirkte sich in verschiedener Hinsicht aus. Nachfolgend wird auf einige, im Zusammenhang mit der Pandemie erhobene Kennzahlen näher eingegangen.

6.1 Entwicklung Zeitguthaben

Untenstehende Grafik zeigt den **Vergleich der JAZ-Guthaben** per 30. Juni 2019 bzw. per 30. Juni 2020 (Zeitpunkt des Endes bzw. Abflachens der ersten Pandemie-Welle) je Direktion und Staatskanzlei:

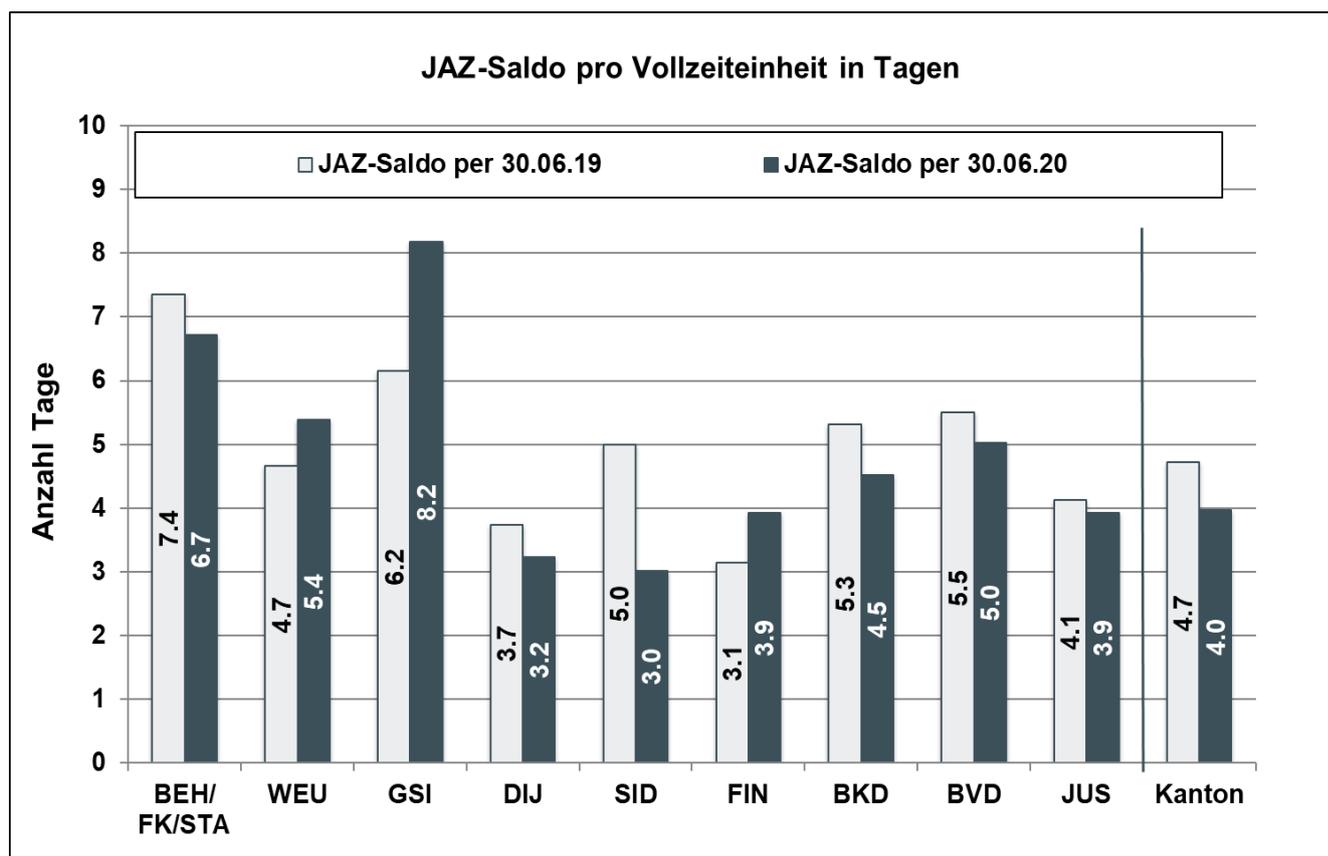


Abbildung 19: Vergleich Zeitguthaben Juni 2019 zu Juni 2020

Abbildung 19 zeigt, dass sich die Pandemie von März bis Juni 2020 auf die JAZ-Guthaben in den Organisationseinheiten unterschiedlich stark ausgewirkt hat. Insbesondere in der durch das Pandemie-Management besonders betroffenen Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion ist ein Anstieg der JAZ-Guthaben festzustellen (+2.0 Tage). Zudem verzeichneten auch die Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion (+0.7 Tage) sowie die Finanzdirektion (+0.8 Tage) Zunahmen. In allen anderen Organisationseinheiten entwickelten sich die JAZ-Guthaben rückläufig. Besonders erwähnenswert ist die Sicherheitsdirektion (- 2.0 Tage), bei welcher der Rückgang vor allem auf die Kantonspolizei zurückzuführen ist (weniger Einsätze als Folge der Einschränkungen im öffentlichen Leben während des «Lockdowns»). Insgesamt blieben die JAZ-Guthaben des Kantonspersonals während der Betrachtungsperiode stabil bzw. verringerten sich sogar um 0.7 Tage.

Die **Ferien- sowie die Langzeitkonto-Guthaben** veränderten sich im Betrachtungszeitraum ebenfalls nicht wesentlich. Per 30. Juni 2020 lag der Ferienrestsaldo pro VZE mit 19.7 Tage lediglich 1.3 Tage höher als zum entsprechenden Vorjahreszeitpunkt. Die Langzeitkonto-Guthaben je VZE betragen 16.0 Tage (per 30. Juni 2019: 15.9 Tage).

6.2 Kurzurlaube

Aufgrund der Ausbreitung des Coronavirus und der durch den Bundesrat als besondere Lage eingestuft Situation in der Schweiz, beschloss der Regierungsrat verschiedene vorsorgliche personalrechtliche Massnahmen für die Mitarbeitenden der Kantonsverwaltung. Diese beinhalteten unter anderem die Möglichkeit, bei durch die Pandemie verursachten Abwesenheiten ausserordentlichen bezahlten Kurzurlaub zu beziehen⁹: Die besonderen Bestimmungen betreffend ausserordentlich bezahlten Kurzurlaub galten bis am 8. Juni 2020 (für besonders gefährdete Personen bis am 3. Juli 2020).

Bezogen auf die gesamte Kantonsverwaltung wurde **pro Vollzeiteinheit im Zeitraum 4. März bis 3. Juli 2020 lediglich rund ein Tag (1.06 Tage)** Kurzurlaub bezogen. Angesichts der ausserordentlichen Situation kann dies als moderat bezeichnet werden. Rund vier Fünftel des Kurzurlaubs wurde zudem zu Beginn der Pandemie (Monate März und April) bezogen. Betroffen waren aber nicht alle Mitarbeitenden: Insgesamt 1'686 von rund 12'000 Mitarbeitenden mussten ausserordentlich bezahlten Kurzurlaub beziehen. Die Bezugsdauer betrug bei drei Fünfteln der Mitarbeitenden bis zu 5 Tage und bei je einem Fünftel zwischen 5 und 10 Tagen bzw. mehr als 10 Tage.

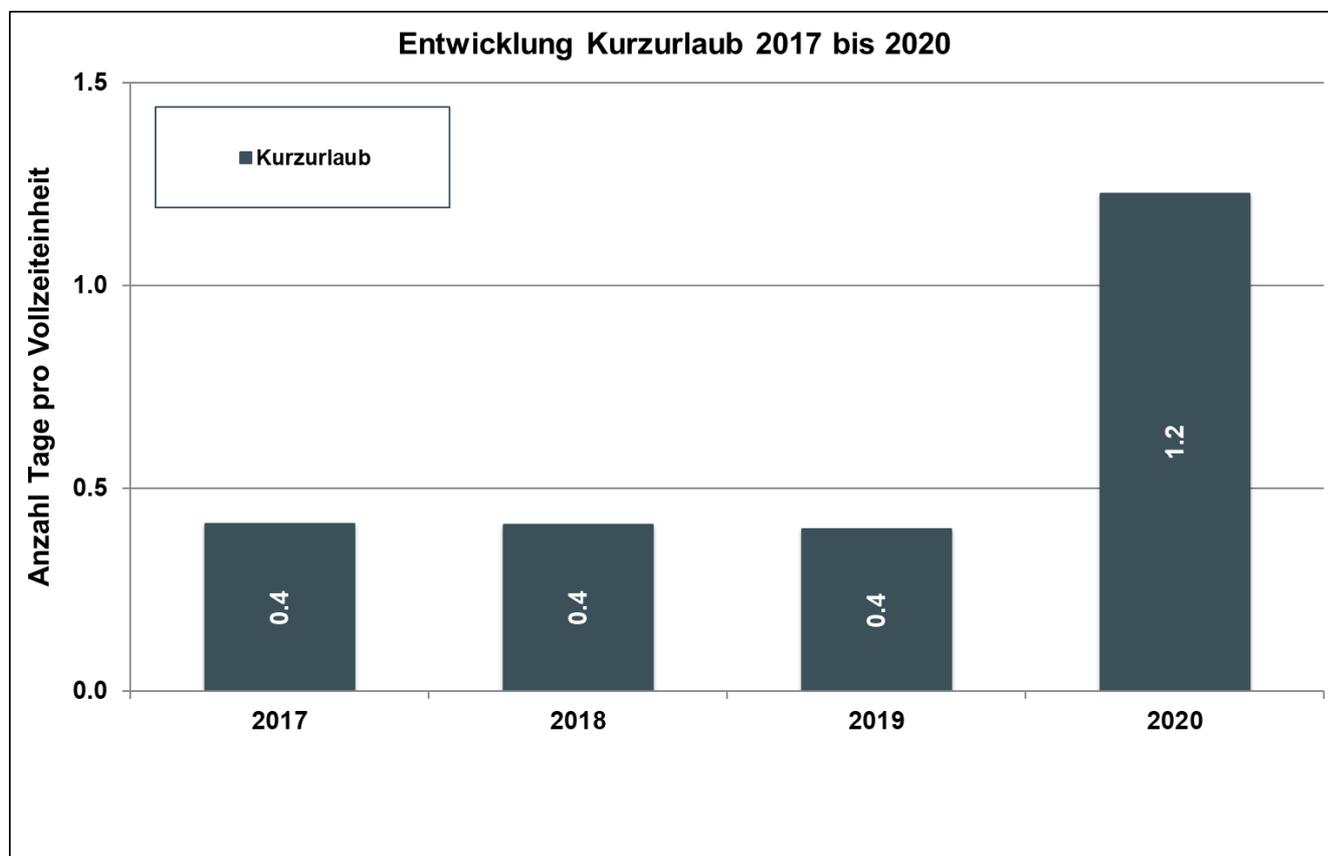


Abbildung 20: Kurzurlaub Kantonspersonal pro Vollzeiteinheit in Tagen

Abbildung 20 zeigt die Entwicklung des gewährten Kurzurlaubs für die Jahre 2017 bis 2020. Es fällt auf, dass der gewährte Kurzurlaub in den Jahren vor der Pandemie stabil bei 0.4 Tagen pro Vollzeiteinheit lag und sich im Jahr 2020 auf 1.2 Tage verdreifacht hat. Rund zwei Drittel des bezogenen Kurzurlaubs im Jahr 2020 dürften daher in Zusammenhang mit der Pandemie stehen, das restliche Drittel entspricht dem üblichen Volumen für andere Gründe.

⁹ Gründe für den Bezug von ausserordentlichem Kurzurlaub waren u.a. Quarantänemassnahmen, Schliessung kantonaler Betriebe, Coronaerkrankung eines Familienmitglieds, Betreuung Kinder wegen Ausfall des Unterrichts an öffentlichen und privaten Schulen oder keine Einsatzmöglichkeit für besonders gefährdete Personen. Ab 1. April 2020 war der Bezug von ausserordentlichem Kurzurlaub nur noch unter der Voraussetzung möglich, dass das JAZ-Guthaben vorgängig vollständig abgebaut wurde und dass kein Homeoffice möglich war.

6.3 Honorierung von Sonderleistungen / Leistungsprämien

Für die Honorierung von ausserordentlichen Leistungen stehen im Voranschlag jeweils 0.25 Prozent der Lohnsumme zur Verfügung, was insgesamt rund CHF 2.9 Millionen entspricht. Zur Honorierung der durch die Pandemie ausgelösten ausserordentlichen Zusatzbelastung entschied der Regierungsrat, den Betrag für Leistungsprämien marginal um rund 1.4 Prozent bzw. 40'000 Franken zu erhöhen. Damit konnten 27 Mitarbeitende der besonders stark betroffenen Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion für den geleisteten Zusatzeffort (oft mit Arbeitseinsätzen am Wochenende) mit je rund 1'600 Franken honoriert werden. Alle anderen Organisationseinheiten verzichteten auf eine Erhöhung des Betrags für Leistungsprämien.

7. Weiterbildungsaktivitäten

Die Weiterbildungsaktivitäten der Kantonsmitarbeitenden werden seit 2014 erhoben. Im Jahr 2020 haben die Mitarbeitenden durchschnittlich **3.5 Weiterbildungstage** besucht. Pro Vollzeiteinheit resultieren **2.4 interne** sowie **1.1 externe Weiterbildungstage**. Dies entspricht im Vergleich zum Vorjahr einem deutlichen Rückgang (-2.3 Tage), welcher hauptsächlich der Coronavirus-Pandemie geschuldet ist. Insbesondere während der ersten Pandemie-Phase im Frühling 2020 mussten viele Weiterbildungsveranstaltungen abgesagt werden, da die Umstellung auf virtuelle Kanäle etwas Zeit benötigte.

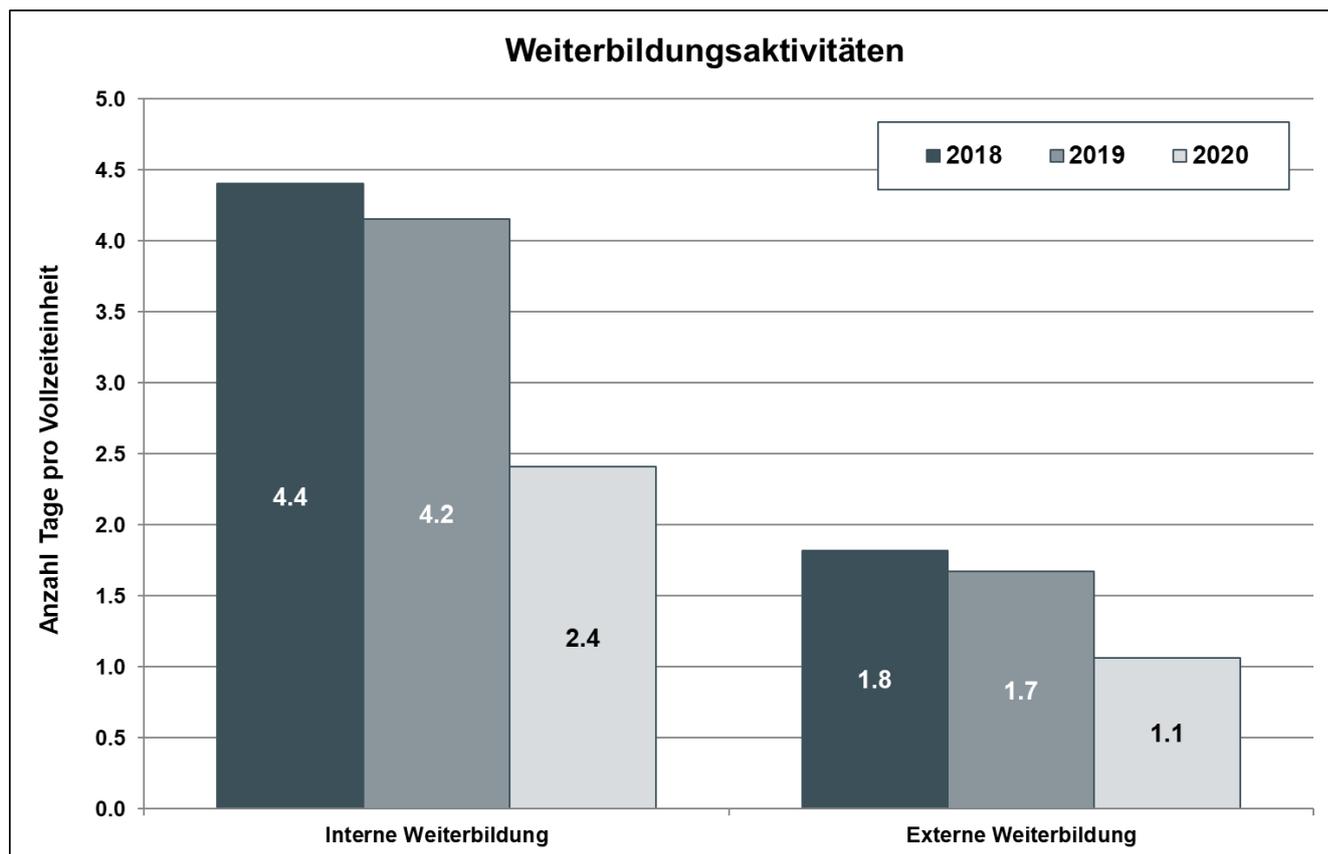


Abbildung 21: Weiterbildungsaktivitäten pro Vollzeiteinheit in Tagen

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 pandemiebedingt deutlich zurückgegangen (-1.8 Tage).

Als **externe Weiterbildung** werden sämtliche Veranstaltungen klassifiziert, welche Mitarbeitende bei kantonsexternen Anbietern besuchen. Die externen Weiterbildungstage haben im Vergleich zu den Vorjahren mit einer Reduktion von rund einem Drittel (-0.6 Tage) ebenfalls markant abgenommen.

Personalstrategie 2020-2023

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 normalerweise jeweils rund 6 Arbeitstage für Weiterbildungsmaßnahmen aufgewendet.

8. Beratungsdienstleistungen der Ansprechstelle Personalamt

Die Ansprechstelle Personalamt bietet für Mitarbeitende, Vorgesetzte sowie für Personalverantwortliche Beratung und Unterstützung in den Themen Betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM), Zusammenarbeit sowie unverschuldeter Stellenverlust an.

Die Ansprechstelle Personalamt wurde im Jahr 2020 rund 460-mal kontaktiert¹⁰. Daraus resultierten 268 Auskünfte und 191 Beratungen. Die 191 Beratungen teilen sich thematisch wie folgt auf:

- 60 Beratungen im Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM)
- 108 Beratungen in den Themen Zusammenarbeit, Führung und Laufbahn
- 23 Beratungen von Mitarbeitenden bei unverschuldetem Stellenverlust

Insbesondere in der Beratung der Betrieblichen Eingliederung ist eine Zunahme zu verzeichnen, die darauf zurückzuführen ist, dass diese Dienstleistung in der Ansprechstelle Personalamt im Jahr 2020 neu ausgerichtet wurde.

Beratungen von Mitarbeitenden bei unverschuldetem Stellenverlust

Im Jahr 2020 konnte mit Unterstützung der Zentralen Personalkoordinationsstelle (ZPS) für insgesamt rund 90 Prozent der 23 Personen, die unverschuldet ihre Anstellung verloren haben, eine neue berufliche Perspektive gefunden werden. Dies entspricht einer Verbesserung gegenüber dem Vorjahr, als für rund drei Viertel der Personen eine Perspektive gefunden wurde. Von den 20 Personen, die eine Anschlusslösung gefunden haben, fand jeweils die Hälfte (je 10 Personen) eine neue berufliche Anstellung innerhalb bzw. ausserhalb der kantonalen Verwaltung. 3 Personen fanden unmittelbar nach dem Austritt keine neue Stelle. Die Gründe hierfür finden sich im Jahr 2020 hauptsächlich in den beruflichen Spezialisierungen, kombiniert mit dem Alter (rund 60.0% der gemeldeten Personen sind 50 Jahre alt oder älter).

¹⁰ Ein Vorjahresvergleich ist aufgrund einer anderen Zählweise der Anfragen erst ab dem nächsten Jahr wieder möglich.

9. Gehaltsaufstieg

Für den individuellen Gehaltsaufstieg des Kantonspersonals (exkl. Lehrkräfte und Hochschulen) standen per 1. Januar 2021 insgesamt 1.2 Prozent der Lohnsumme bzw. 13.3 Millionen Franken zur Verfügung. Die Mittel wurden zu 0.4 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 und wurden praktisch vollständig ausgeschöpft. Der Ausschöpfungsgrad beträgt 99.2 Prozent. Im Durchschnitt konnten den Mitarbeitenden 2.6 Stufen angerechnet werden¹¹.

Personalstrategie 2020-2023

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 in den vergangenen Jahren jeweils erreicht werden. Aufgrund der durch die Pandemie ausgelösten schwierigen finanzpolitischen Ausgangslage konnte das Ziel mit den für den individuellen Gehaltsaufstieg per 1. Januar 2021 zur Verfügung stehenden Mitteln von 1.2 Prozent nicht ganz erreicht werden.

Nachfolgend werden die wichtigsten Ergebnisse zum Vollzug des Gehaltsaufstiegs 2021 dargestellt.

9.1 Verteilung der Qualifikationen

Die meisten Mitarbeitenden erhielten die Beurteilung A. Der Vergleich zum Vorjahr zeigt bei den Beurteilungen A sowie A++ eine leichte Zunahme. Die Beurteilungen A+, B und C wurden hingegen etwas weniger vergeben.

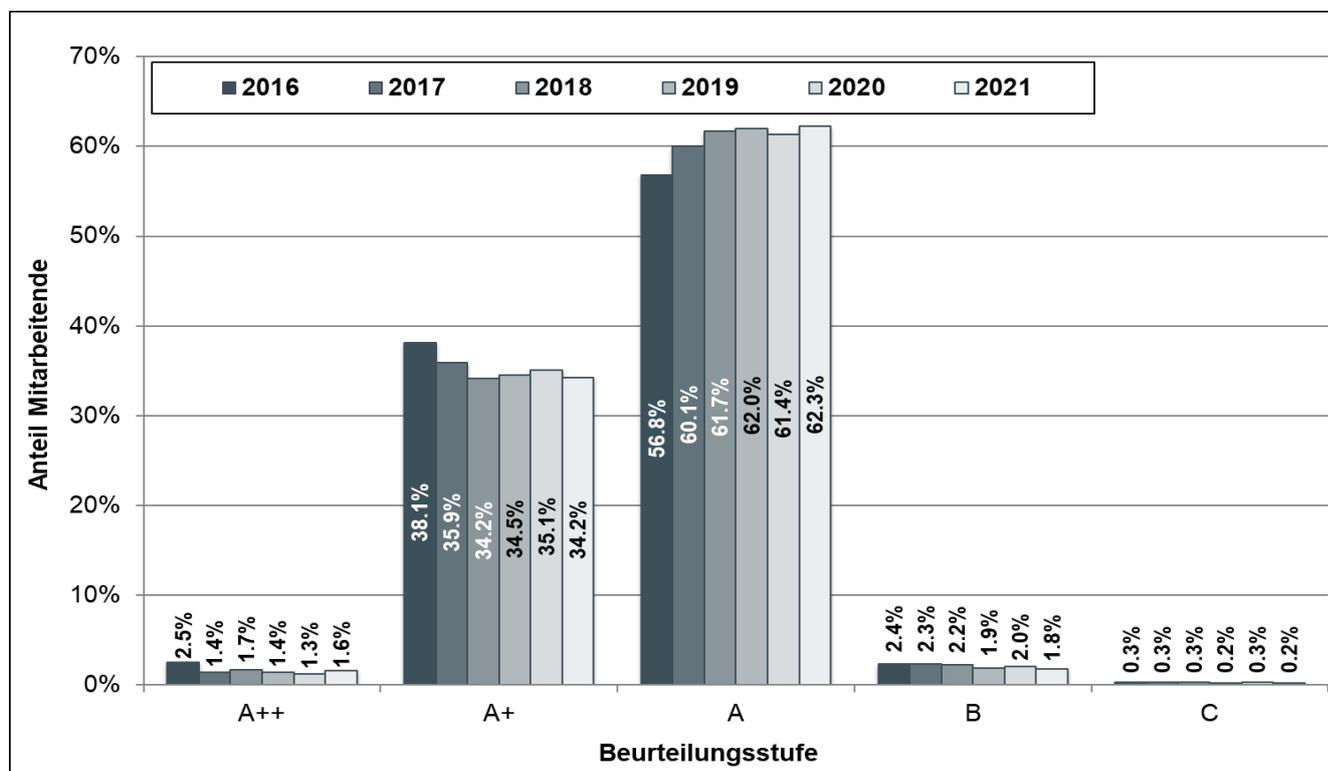


Abbildung 22: Verteilung der Qualifikationen

¹¹ Mitarbeitende in der Gehaltsstufe 80 sind in den Stufenberechnungen nicht miteinbezogen. Der Anteil der Mitarbeitenden im Maximum beträgt mittlerweile 5 Prozent. Deren Ausklammerung führt zu präziseren Aussagen betreffend dem effektiv gewährten, durchschnittlichen Gehaltsaufstieg.

Die Beurteilung A entspricht einer guten Leistung, das heisst 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 23 zeigt, dass es in der Beurteilungspraxis teils grosse Unterschiede zwischen den Direktionen gibt. Am restriktivsten beurteilen die Finanzdirektion (FIN), die Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion (WEU) sowie die Direktion für Inneres und Justiz (DIJ). Die Beurteilungen der Gerichtsbehörden und der Staatsanwaltschaft (JUS) liegen am nächsten beim Kantonsdurchschnitt. Die grosszügigsten Beurteilungen vergeben die Sicherheitsdirektion (SID) sowie die Bildungs- und Kulturdirektion (BKD). In diesen beiden Direktionen betragen die A++ und A+ Beurteilungen zusammen jeweils über 40 Prozent. Auffallend ist auch der Anstieg an A++ Beurteilungen in der Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion (GSI; A++ Beurteilungen Vorjahr: 1.3%).

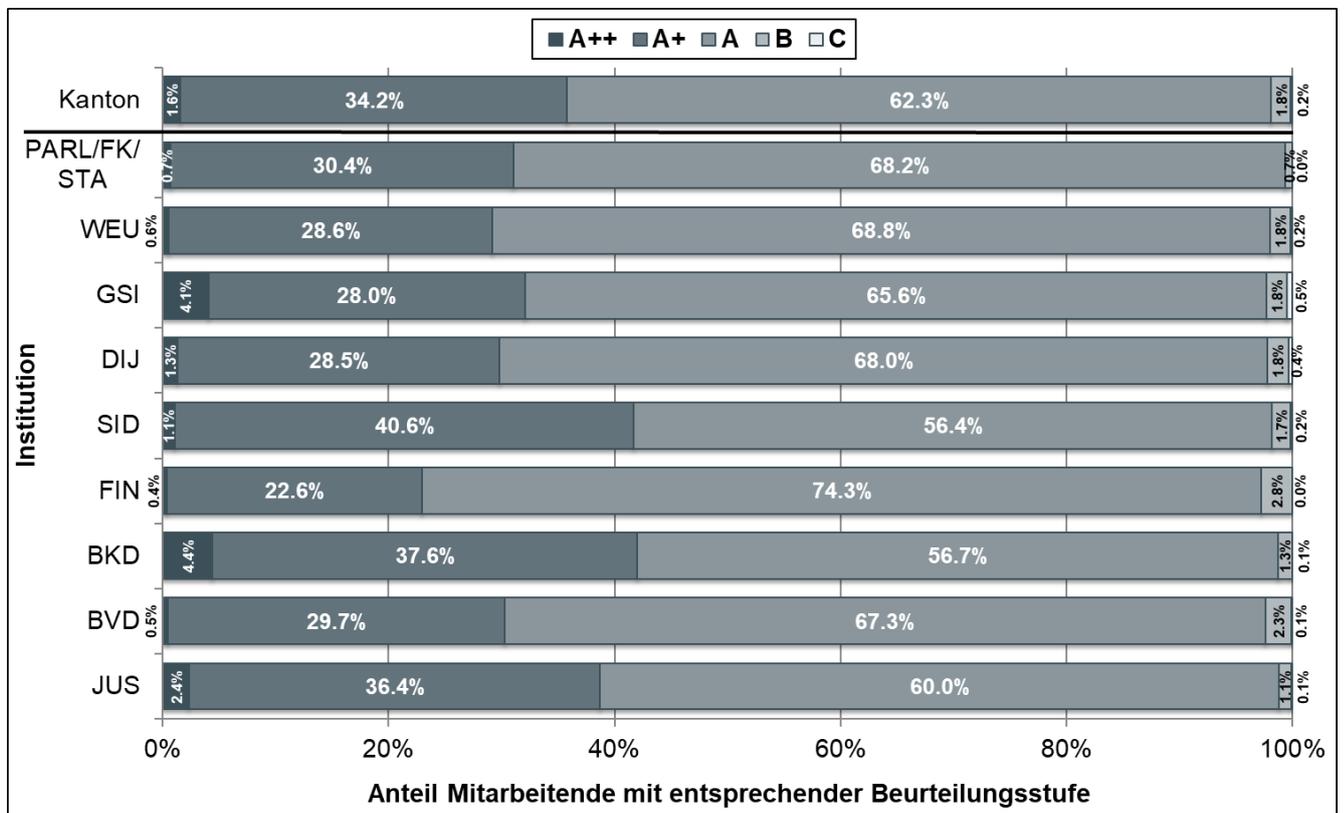


Abbildung 23: Verteilung der Qualifikationen nach Direktion

Trotz der Unterschiede in der Beurteilungspraxis erfolgte die Stufenvergabe in den Direktionen in vergleichbarem Rahmen.

9.2 Analyse nach Stufen

Mit den zur Verfügung stehenden Mitteln von 1.2 Prozent sind den Mitarbeitenden mit Leistungs- und Verhaltensbeurteilung im Durchschnitt 2.6 Gehaltsstufen zugesprochen worden. Mitarbeitende mit einer Beurteilung A erhielten durchschnittlich 2.3 Stufen, Mitarbeitende mit einer Beurteilung A+ durchschnittlich 3.3 Stufen und Mitarbeitende mit einer Beurteilung A++ durchschnittlich 4.3 Stufen. Der Vergleich mit dem Jahr 2017, als ebenfalls Mittel im Umfang von 1.2 Prozent zur Verfügung standen, ist nur beschränkt möglich. 2017 hatten alle 80 Stufen den gleichen Wert (0.75% des Grundgehalts). Auf Grund der per 1. Juli 2017 erfolgten Umstellung auf den degressiven Gehaltsaufstieg mit **unterschiedlichen Stufenwerten** ist der Vergleich des durchschnittlichen Stufenaufstiegs weniger aussagekräftig.

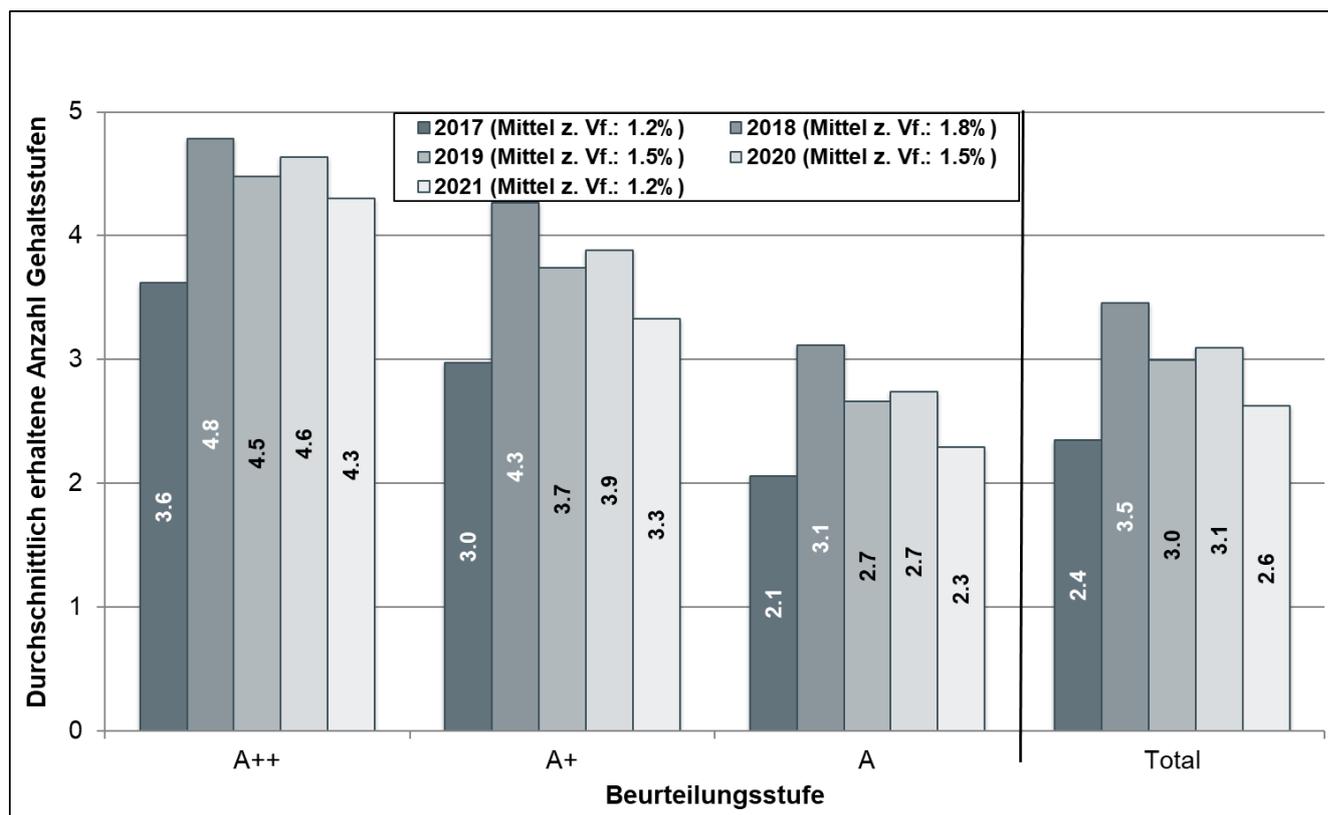


Abbildung 24: Anzahl gewährter Stufen pro Qualifikation

Einige Funktionen wie zum Beispiel Richterinnen und Richter, unterliegen nicht dem Leistungsaufstieg, sondern erfahren einen automatischen Gehaltsaufstieg. Diesen Mitarbeitenden wurden per 1. Januar 2021 zum individuellen Gehaltsaufstieg zwei Stufen angerechnet. Für den Gehaltsaufstieg 2021 wurden Mitarbeitenden mit Leistungsaufstieg deutlich mehr Stufen angerechnet. Dies wird bei kommenden Gehaltsaufstiegen zu berücksichtigen sein. Beiden Personalkategorien soll gemäss Personalverordnung mittelfristig eine **vergleichbare Gehaltsentwicklung** ermöglicht werden.

Mit 1.2 Prozent der Lohnsumme standen dieses Jahr weniger Mittel für den Gehaltsaufstieg zur Verfügung als in den Vorjahren. Entsprechend erhielten **rund 70 Prozent** der beurteilten Mitarbeitenden **zwei oder drei Stufen** (2020: 58.7%) und 18.6 Prozent der Mitarbeitenden vier oder mehr Stufen. 2020 mit 1.5 Prozent Lohnaufstieg war dieser Anteil deutlich höher (33.6%). Der Anteil Mitarbeitende mit keinem Aufstieg hat sich mit 5.8 Prozent im Vergleich zu den Vorjahren nur unwesentlich verändert. Letztgenannter Anteil setzt sich aus Mitarbeitenden mit einer Beurteilung B oder C (2.0%) sowie aus Mitarbeitenden, die aus verschiedenen Gründen keine Stufen erhielten¹², zusammen.

Aufstieg in Stufen	Kein Aufstieg	1 Stufe	2 Stufen	3 Stufen	4-6 Stufen	mehr
Anteil	5.8%	4.1%	36.5%	34.9%	18.4%	0.2%

Tabelle 3: Anteil Mitarbeitende pro Stufenaufstieg 2020

9.3 Analyse nach Gehaltsklassen

Die Beurteilungen für das Berichtsjahr zeigen erneut einen deutlich erkennbaren Hierarchieeffekt: Mitarbeitende in **höheren Gehaltsklassen** wurden **besser beurteilt** als Mitarbeitende in tieferen Gehaltsklassen. Dies wurde möglicherweise durch die Coronavirus-Pandemie beeinflusst. Da während der Pandemie insbesondere Führungskräfte stark gefordert waren, könnte die in diesem Zusammenhang erfolgte Honorierung von ausserordentlichen Leistungen den Hierarchieeffekt zusätzlich verstärkt haben.

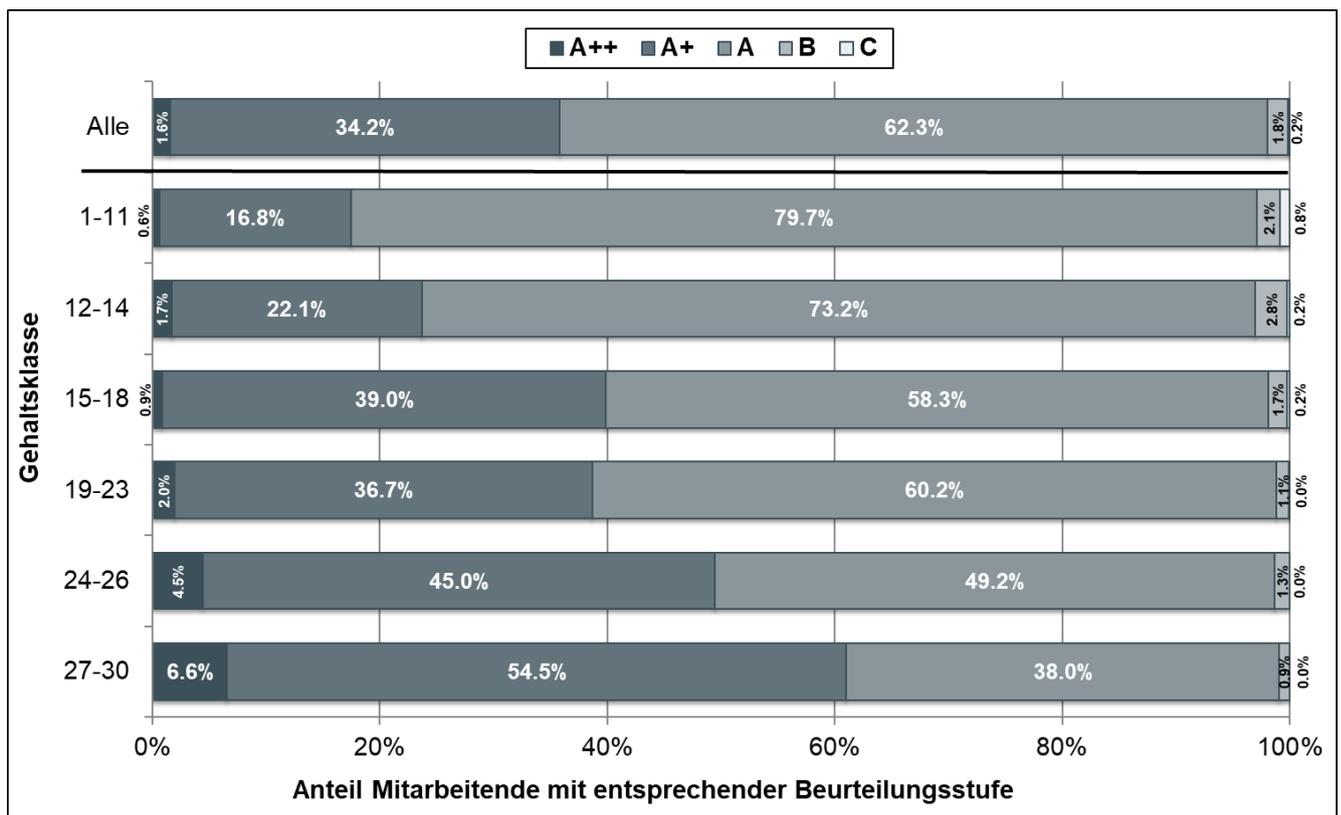


Abbildung 25: Verteilung der Qualifikationen nach Gehaltsklassen

Die Betrachtung nach einzelnen Gehaltsklassenbereichen zeigt in den Gehaltsklassen 27 bis 30 eine im Vergleich zum Vorjahr markante Zunahme der A++ und A+ Beurteilungen (Vorjahr A++ und A+ Beurteilungen GK 27-30: 54.0%; Berichtsjahr: 61.1%). Es ist allerdings festzuhalten, dass durch die relativ geringe Anzahl Mitarbeitende in diesem Gehaltsklassenbereich einzelne Veränderungen grossen Einfluss auf das

¹² Gründe für keinen Gehaltsaufstieg von beurteilten Mitarbeitenden sind z. B. eine kürzlich erfolgte Höhereinreihung, Eintritt nach dem 1. Juli (vgl. Art. 46 Abs. 4 PV), eine unterjährige bzw. bevorstehende Beendigung des Anstellungsverhältnisses oder eine krankheitsbedingte Abwesenheit. Nicht miteinbezogen sind Mitarbeitende in der Gehaltsstufe 80.

Resultat haben. Leichte Verschiebungen hin zu den A-Beurteilungen erfolgten beim Gehaltsklassenbereich 12 bis 14 (2020 A+: 25.0%, A; 70.2%) sowie beim Gehaltsklassenbereich 19 bis 23 (2020 A+: 39.2%; A: 57.6%). In den restlichen Gehaltsklassenbereichen gab es im Vergleich zum Vorjahr keine nennenswerten Veränderungen.

Der in Abbildung 26 ersichtliche Aufstieg über die Gehaltsklassen hinweg zeigt wie im Vorjahr keine grossen Differenzen. Die grösseren Unterschiede bei der Beurteilung A++ sind auf die geringe Anzahl betroffener Mitarbeitenden zurückzuführen. Dies gilt insbesondere im Gehaltsklassenbereich 1 bis 11.

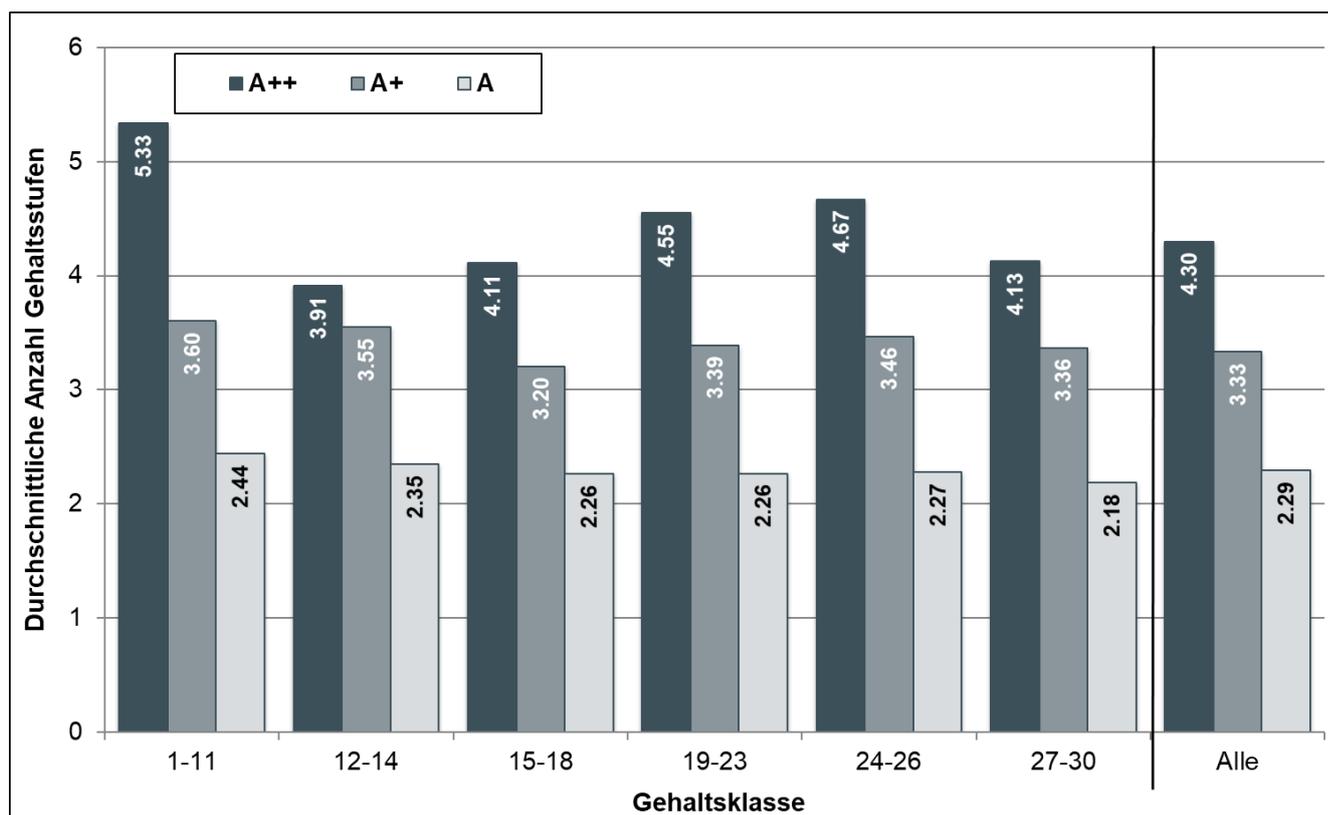


Abbildung 26: Anzahl gewährter Stufen nach Gehaltsklassengruppen

9.4 Analyse nach Geschlecht

Die Auswertungen des Gehaltsaufstiegs der letzten Jahre wiesen bei der Beurteilung nach Geschlecht Differenzen auf, die 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 im Einführungskurs für Führungskräfte speziell behandelt.

Die Ergebnisse des Gehaltsaufstiegs 2021 zeigen, dass die ergriffenen Sensibilisierungsmassnahmen weiterzuführen sind. Bei den Beurteilungsdifferenzen lassen sich im Vergleich zum Vorjahr geringe Veränderungen feststellen: Im Vergleich Frauen zu Männer beträgt die Abweichung bei der Beurteilung A + 6.6 Prozentpunkte (2020: +6.3%), bei der Beurteilung A+ beträgt die Differenz von Frauen zu Männern - 6.5 Prozentpunkte (2020: -6.2%). Die **Beurteilungen zwischen den Geschlechtern** sind **gesamtstaatlich nach wie vor nicht ausgeglichen** verteilt. Während Männer öfter als Frauen die Beurteilung A+ erhielten, wurde bei den Frauen öfter die Beurteilung A vergeben.

	A++	A+	A	B	C
FK/PARL/STA	-1.5	+10.0	-7.1	-1.5	0
WEU	0	-6.9	+7.3	-0.3	-0.1
GSI	+0.9	+1.1	-2.3	-0.5	+0.8
DIJ	-0.3	-2.7	+4.8	-1.6	-0.2
SID	-0.2	-10.1	+10.9	-0.4	-0.3
FIN	-0.4	-4.6	+4.7	+0.3	0
BKD	-0.1	-1.9	+2.0	-0.1	+0.1
BVD	+1.4	-3.7	+2.6	-0.9	+0.5
JUS	-1.6	-4.8	+6.8	-0.6	+0.2
Kanton	+0.4	-6.5	+6.6	-0.5	0.0

Hinweis: + = Anteil bei den Frauen grösser; - = Anteil bei den Frauen geringer

Tabelle 4: Beurteilungsdifferenzen zwischen den Geschlechtern

In der **Mehrheit der Direktionen** liegen die Differenzen bei der Beurteilung nach Geschlecht **innerhalb der Toleranzgrenze**. Im Vergleich zum Vorjahr weist die Finanzdirektion (FIN) Werte unterhalb der Toleranzgrenze auf, währenddessen die Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion (WEU) die Grenze von 5 Prozentpunkten bei den A+ und A Beurteilungen wieder überschreitet.

Die **Beurteilungsdifferenzen** werden **stark von der Kantonspolizei beeinflusst**. Unter deren Ausklammerung zeigen sich gesamtstaatlich nur noch geringe Unterschiede (keine Beurteilungsdifferenzen grösser als 1 Prozentpunkt). Aufgrund dieses Einflusses sind bei der Sicherheitsdirektion (SID) die Differenzen zugunsten der Männer im Direktionsvergleich nach wie vor am höchsten. Die Entwicklung ist allerdings erfreulich. In den letzten Jahren haben sich die Unterschiede stetig verkleinert (im Jahr 2019 betrug die Beurteilungsdifferenzen bei der Beurteilung A+ noch -15.3 bzw. bei A +14.5 Prozentpunkte). Neben der Sicherheitsdirektion und der Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion verzeichnen in der aktuellen Beurteilungsperiode die Gerichtsbarkeit und Staatsanwaltschaft (JUS) sowie die Staatskanzlei (inkl. Parlamentsdienste und Finanzkontrolle) teilweise Werte oberhalb der Toleranzgrenze. Bei den Einheiten der Staatskanzlei, bei denen weiterhin eine deutliche Abweichung zugunsten der Frauen besteht, ist zu berücksichtigen, dass aufgrund der verhältnismässig geringen Anzahl an Mitarbeitenden Abweichungen grossen Einfluss auf das Resultat haben.

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 tiefer¹³ ist 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.

Beim Vergleich der geschlechterspezifischen Beurteilungsvergabe nach Altersbereichen zeigt sich, dass **Männer über alle Altersbereiche hinweg besser beurteilt** werden als die Frauen. 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 9.5).

¹³ Vgl. hierzu Kapitel 2.2

Bei der **Anrechnung von Stufen** gibt es kaum Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Es ist in diesem Zusammenhang jedoch festzuhalten, dass Frauen im Durchschnitt eine Erhöhung von 1'075 Franken (2.66 Stufen), die Männer 1'251 Franken (2.59 Stufen) erzielten, dies als Folge der im Durchschnitt höheren Klasseneinreihung der Männer.

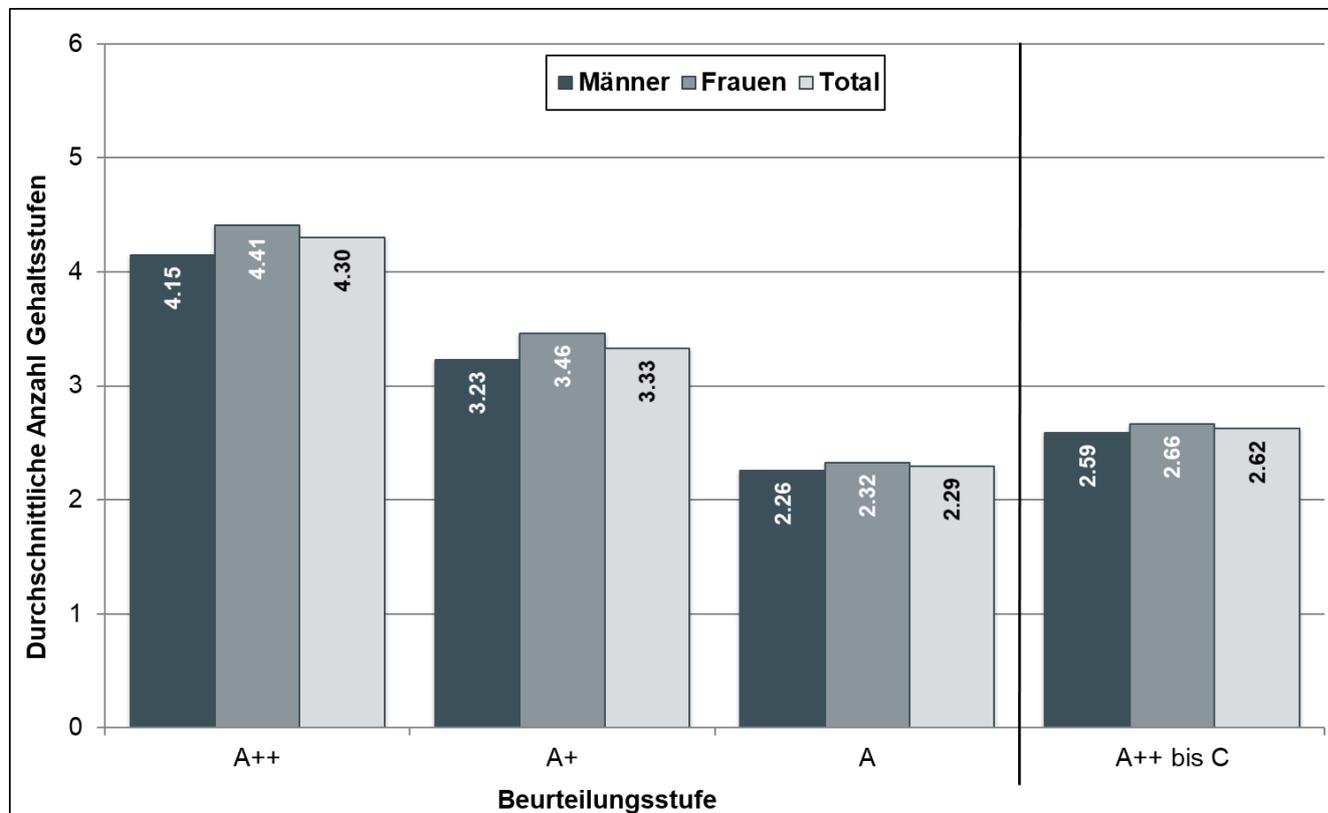


Abbildung 27: Anzahl gewährte Stufen nach Geschlecht

9.5 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 60.6 Prozent liegt (der Teilzeitanteil der Männer liegt gesamtstaatlich bei 18.2 Prozent).

Anhang 1: Kommentierung Veränderung des Personalbestandes

	Anzahl Vollzeiteinheiten (VZE)				
	2016	2017	2018	2019	2020
Regierungsrat	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0
Finanzkontrolle	23.9	23.9	22.9	23.7	21.4
Staatskanzlei	81.5	85.6	75.6	77.1	80.8
Parlamentsdienste des Grossen Rates	15.0	14.5	16.7	16.1	19.6
Wirtschafts-, Energie- und Umwelt- direktion (exkl. Amt für Arbeitslosenversicherung)	659.6	669.2	671.9	670.3	752.4
Amt für Arbeitslosenversicherung	454.0	448.6	413.3	415.7	528.4
Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion inkl. Amt für Arbeitslosenversicherung	1'113.6	1'117.8	1'085.2	1'086.0	1'280.7
Gesundheits-, Sozial- und Fürsorgedirektion	2'036.7	356.6	353.8	356.5	311.8
Direktion für Inneres und Justiz	1'304.6	1'277.2	1'282.7	1'270.8	913.2
Sicherheitsdirektion	4'045.7	4'064.6	4'046.6	3'981.1	4'029.3
Finanzdirektion	951.7	965.2	964.9	1'003.7	999.0
Bildungs- und Kulturdirektion	1'068.5	1'076.8	1'028.6	1'052.3	1'063.7
Bau- und Verkehrsdirektion	795.1	781.8	784.9	787.7	749.4
Datenschutzaufsichtsstelle	4.8	5.9	4.5	5.0	5.1
Gerichtsbarkeit und Staatsanwaltschaft	746.5	741.0	740.8	747.7	761.0
Total Kantonspersonal	12'194.5	10'517.8	10'414.1	10'414.7	10'241.9

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 2019 zu 2020 (-172.8 Vollzeiteinheiten)

Der Personalbestand des Kantonspersonals hat gegenüber dem Vorjahr abgenommen und betrug per Ende 2020 **10'241.9 Vollzeiteinheiten (VZE)**. Der Rückgang von 172.8 VZE ist hauptsächlich auf den Wegfall der Pfarranstellungen zurückzuführen (vgl. Begründung bei der Direktion für Inneres und Justiz). Weiter beeinflussten die Stellentransfers der per 1. Januar 2020 umgesetzten Direktionsreform (UDR) die Personalbestände in den Direktionen (aus gesamtstaatlicher Sicht jedoch saldoneutrale Stellenverschiebungen).

Die **Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion (WEU)** verzeichnet eine Bestandszunahme von 194.8 VZE. Infolge UDR wurden das Amt für Umwelt und Energie von der BVD (39.0 VZE) sowie das Kantonale Laboratorium von der GSI (64.6 VZE) neu in die WEU integriert. Eine weitere Zunahme ergibt sich auch im Amt für Arbeitslosenversicherung (112.7 VZE; Stellen sind vollumfänglich durch Bund finanziert): Ausgelöst durch die Coronakrise ergab sich ein höherer Personalbedarf in den Bereichen Kurzarbeit, Arbeitslosenentschädigung und Arbeitsvermittlung. Weiter hat der Bestand im Generalsekretariat um 7.0 VZE zugenommen (Stellentransfer vom Amt für Wirtschaft sowie befristete Anstellungen in Zusammenhang mit Härtefall-Hotline, Projekt newweb und Zentralisierungsprojekten). Im Amt für Wirtschaft führten unter anderem der Transfer des Bereichs Immissionsschutz ins Amt für Umwelt und Energie (aus Sicht WEU saldoneutrale Verschiebung von 21.7 VZE) sowie die Umsetzung der Planungserklärung Brönnimann zu einem Rückgang von 27.8 VZE.

Bei der **Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion (GSI)** ist der Rückgang (-44.7 VZE) hauptsächlich auf die infolge UDR erfolgte Verschiebung des Kantonalen Laboratoriums zur WEU zurückzuführen (-65.9 VZE). Die Zentralverwaltung verzeichnete hauptsächlich aufgrund von aus der Sicherheitsdirektion transferierten Stellen (Projekt NA-BE; Verschiebung von insgesamt 11.3 VZE) einen Zuwachs von 13.1 VZE. Im Zentrum für Sozial- und Heilpädagogik Landorf Köniz – Schlössli Kehrsatz ist die Zunahme befristeten Anstellungen zur Kompensation von Ausfällen geschuldet (4.4 VZE). Weiter verzeichnet das Pädagogische Zentrum für Hören und Sprache in Münchenbuchsee eine Zunahme von 2.5 VZE.

In der **Direktion für Inneres und Justiz (DIJ)** ist der Rückgang von 357.6 VZE vor allem auf die per 1. Januar 2020 erfolgte Rückgabe der Pfarranstellungen in den Zuständigkeitsbereich der Kirchgemeinden zurückzuführen (-405.5 VZE). Weiter wurde infolge UDR das Amt für Geoinformation (31.5 VZE) von der BVD in die DIJ integriert.

Die **Sicherheitsdirektion (SID)** verzeichnet eine Zunahme von 48.1 VZE, welche grösstenteils auf die Kantonspolizei zurückzuführen ist (45.0 VZE). Dort führten mehr Rekrutierungen zur Deckung des bestehenden Unterbestandes zu einer Bestandszunahme. Das Amt für Justizvollzug verzeichnet ebenfalls eine Bestandszunahme (6.2 VZE), welche auf die Besetzung von budgetierten Vakanzen zurückzuführen ist. Beim Amt für Bevölkerungsdienste führten die Stellenverschiebungen zur Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion (Projekt NA-BE) zu einem Rückgang von 4.1 VZE (besetzte transferierte Stellen ohne Vakanzen).

Bei der **Finanzdirektion (FIN)** verringerte sich der Personalbestand um 4.7 VZE. Die Steuerverwaltung (+3.6 VZE), die Finanzverwaltung (-2.6 VZE) sowie das Amt für Informatik und Kommunikation (-5.4 VZE) verzeichnen erwähnenswerte Zu- bzw. Abnahmen, die jeweils ausschliesslich auf Veränderungen im Bereich der Vakanzen zurückzuführen sind.

In der **Bildungs- und Kulturdirektion (BKD)** ist eine Bestandszunahme um 11.4 VZE festzustellen. Im Amt für Kindergarten, Volksschule und Beratung ist die Zunahme von 6.9 VZE auf befristete Stellen zurückzuführen (u.a. 2.5 VZE Projekt REVOS, 1.0 VZE Aufsicht Homeschooling/Privatunterricht und 2.0 VZE fremdfinanzierte Gutachten bei der Erziehungsberatung). Im Mittelschul- und Berufsbildungsamt führten bei den Maturitätsschulen Stellvertretungen beim Verwaltungs- und Reinigungspersonal infolge Mutterschaft/Krankheit zu einer Zunahme von 6.2 VZE. Zudem führte bei den Berufsschulen die Korrektur von in

den letztjährigen Bestandszahlen versehentlich eingeflossenen Pool- und Drittmittelstellen zu einer Bestandsabnahme (-9.2 VZE). Das Amt für Kultur verzeichnet aufgrund von befristeten Stellen für den Umzug des Kunstarchivs sowie der Bearbeitung von COVID-19-Gesuchen eine Zunahme von 4.8 VZE.

Zum Rückgang des Bestands in der **Bau- und Verkehrsdirektion (BVD)** von 38.3 VZE führten infolge UDR insbesondere die Verschiebungen des Amtes für Umwelt und Energie zur WEU (-15.9 VZE) sowie des Amtes für Geoinformation zur DIJ (-28.2 VZE). Zudem verzeichnet das Amt für Wasser und Abfall aufgrund von Abbaumassnahmen im Rahmen des Entlastungspakets 2018, der Planungserklärung Brönimann sowie wegen Vakanzen eine Bestandsabnahme (-4.4 VZE). Hingegen erhöhte sich der Bestand beim Tiefbauamt (6.8 VZE v.a. infolge zusätzlicher drittfinanzierter Stellen im Bereich Nationalstrassen Betrieb) und beim Amt für Grundstücke und Gebäude (3.8 VZE; Besetzung von Vakanzen und Schaffung befristeter Stellen aufgrund fehlender Ressourcen).

Die **Gerichtsbehörden und die Staatsanwaltschaft** verzeichnen eine Personalbestandszunahme von 13.3 VZE. Die Veränderung ist mehrheitlich auf die Staatsanwaltschaft zurückzuführen (9.5 VZE). Hauptgründe für die Zunahme sind Doppelbesetzungen infolge Krankheits- und Mutterschaftsabsenzen sowie zusätzliche befristete Stellen für Mitarbeitende im Projekt NeVo/Rialto.

2) Entwicklung 2018 zu 2019 (+0.6 Vollzeiteneinheiten)

Aus gesamtstaatlicher Sicht ist der Personalbestand beim Kantonspersonal gegenüber dem Vorjahr praktisch unverändert. Er belief sich per Ende 2019 auf 10'414.7 Vollzeiteneinheiten (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 Vakanzten eine nennenswerte Veränderung (-2.9 VZE). Die auf Stufe Direktion feststellbare Zunahme ist auf vereinzelte Veränderungen bei den Beschäftigungsgraden sowie die Besetzung von Vakanzten 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 Vakanzten gegenüber dem letztjährigen Stichtag.

3) 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 - Schlössli 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 Vakanzten bei den Betreibungs- 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 Vakanzten), das Kantonale Jugendamt (-2.1 VZE infolge Umsetzung EP 18 und bestehender Vakanzten) 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 Lehrgangsgrossen 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.

4) 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 (PDDBJ) 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.

Anhang 2: Personalbestand pro Amt nach Gehaltsklassen

	Anzahl Vollzeiteneinheiten nach Gehaltsklassen per 31. Dezember 2020																														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		0.3												1.5			1.9		1.0	0.9	4.6	1.8	1.7	3.7	1.0	1.0	1.0			1.0	21.4
Regierungsrat																															7.0
Parlamentdienste des Grossen Rates													1.9				5.0	1.5		1.0	1.4				5.3	1.7		0.8	1.0		19.6
Staatskanzlei		0.7									0.4	8.0	6.1	4.9	4.2	2.6	2.5	7.3	3.6	6.4	11.2	7.8	6.4	1.2	2.9	0.8	2.8		1.0	80.8	
Generalsekretariat WEU											1.2	1.3		2.2	1.7	2.4	7.3	0.8	3.7	4.6	2.6	8.8	3.9	3.0	1.0		1.0		1.0	46.4	
Amt für Landwirtschaft und Natur		1.8	9.5	0.7	3.5		0.9		0.6	1.8	6.1	16.3	11.1	6.8	6.0	17.8	41.8	16.7	22.9	24.4	61.9	67.6	23.0	6.6	6.0	2.9	1.0		1.0	358.6	
Amt für Wald und Naturgefahren		1.0			0.4		4.9		0.8			6.8	2.4	11.9	10.4	1.0	34.8	14.5		21.0		6.8	16.9		6.0	1.0		1.0		141.5	
Amt für Wirtschaft										8.8	0.9	9.3		7.4	14.2	4.8	5.8	2.0	3.0	16.4	4.8	10.5	4.6	4.9	1.0	3.0		1.0		102.3	
Amt für Arbeitslosenversicherung	0.3									3.3		49.7	5.3	67.4	61.4	199.8	36.8	32.2	23.0	7.4	13.7	19.1	4.0	2.0		2.0		1.0		528.4	
Amt für Umwelt und Energie												2.0	0.7	1.8	1.8	3.4	7.4			1.6	6.1	6.0	3.5	1.8	2.0			1.0		39.0	
Kantonales Laboratorium		0.8									1.7		14.0	1.0		0.7	19.2			2.0	9.8	8.4	3.0		2.0	1.0		1.0		64.6	
Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion	0.3	3.6	9.5	0.7	4.0		5.8		1.4	13.9	8.7	83.3	36.1	95.2	95.9	227.6	144.2	80.1	49.7	76.4	100.8	121.0	63.7	19.2	20.0	10.9	1.0	6.0	1.0	1.0	1'280.7
Zentralverwaltung GSI		2.9			0.3		1.1	0.8			0.9	2.2	7.2	24.3	11.1	0.9	0.6	5.0	2.6	16.3	13.3	50.1	25.5	12.0	8.2	1.7	1.0	6.0	1.0	1.0	195.9
Pädagogisches Zentrum für Hören und Sprache		0.7	0.1	0.2	1.8						2.0	7.1	3.0	0.9	5.8	1.5	4.3		1.8		1.4	1.3	0.9			1.0				33.8	
Schulheim Schloss Erlach				1.1							1.5	0.8	4.3	2.4	7.1	1.0	4.7	0.5	0.2					1.0						25.9	
Zentrum für Sozial- und Heilpädagogik		0.2	1.8						0.3			5.1	5.4	2.0	26.0	0.9	6.8	3.1	1.1	1.0	1.7				1.0					56.2	
Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion		3.7	1.9	1.3	2.1		1.1	0.8	0.3		4.4	15.3	19.9	29.6	50.0	4.3	16.3	8.6	5.7	17.3	17.7	51.4	26.4	12.0	10.2	2.7	1.0	6.0	1.0	1.0	311.8
Generalsekretariat DJJ		0.2										1.0				1.0				2.9	1.5	1.0	1.8			0.9		1.6		0.8	12.7
Amt für Dienstleistungen und Ressourcen											0.9		1.0	1.6	2.6	0.6	6.9	2.3	14.2	8.3	4.0	1.8		4.9			1.0			50.1	
Regierungsstatthalterämter		4.8		0.5	0.3						3.1	2.1	6.8	16.7	12.6	6.4	11.5	4.7	4.0	6.7		12.3	2.4	10.0			10.0			114.6	
Grundbuchämter		0.2										15.2		27.6	0.9	8.9	14.3	9.6	2.0		1.0	14.5	5.3	1.8	5.0					106.2	
Handelsregisteramt								0.8			0.6	4.7		4.1	1.1	0.9	4.8			1.0	1.0		1.0	1.0	1.0					22.0	
Betreibungs- und Konkursämter		0.5										41.6	45.2	89.6	6.8	22.7	3.6	12.2	13.8	1.0		7.0	4.8	1.0	5.0					254.7	
Amt für Gemeinden und Raumordnung											2.4	4.2	0.6				1.0	0.6		16.1	9.4	20.3	7.5	1.0	2.0	0.9		1.0		66.9	
Kantonales Jugendamt				0.9									5.9	2.3		11.7	7.8	7.2	6.3	7.6	4.8	3.1	2.7		0.9		0.9			62.0	
Rechtsamt DJJ										0.0		1.1										5.3	1.4				1.0			8.8	
Amt für Sozialversicherungen											0.6	1.8	10.9	4.6	2.6				1.0	0.9	4.0		0.8	2.0			1.0			30.2	
Amt für Geoinformation													0.8				4.3		0.8	1.9	3.5	12.9	2.7	2.6	1.0		1.0			31.5	
Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde		0.1										18.4	1.1			31.2				7.8	9.8	30.6	7.0	28.3	9.5			9.8		153.5	
Direktion für Inneres und Justiz		5.8		1.4	0.3			0.8		0.0	0.6	7.0	90.1	72.3	146.5	58.7	56.4	49.4	37.8	69.8	52.8	75.6	63.7	51.5	31.2	13.7	1.0	26.3	0.8	913.2	
Generalsekretariat SID		1.1										1.0	4.0	2.5	1.0	5.4	2.6	2.0	4.0	3.0	3.0	3.9	8.3	3.9	2.0	1.0		2.0		1.0	51.7
Kantonspolizei		33.4						4.9	1.5	6.3	4.7	38.1	97.2	159.9	319.1	787.6	578.1	236.8	97.7	64.2	51.0	19.8	18.6	4.8	2.0	3.0	5.0	2.0	1.0	2'536.8	
Strassenverkehrs- und Schiffsamt								5.0	13.2		19.8	53.6	22.5	24.8	43.2	36.8	26.3	19.4	16.4	7.1	1.0	6.5	4.7		2.9	1.0		1.0		305.1	
Amt für Justizvollzug		0.2								0.3		0.5	12.1	109.0	174.4	138.9	107.5	49.5	86.4	26.6	37.9	23.5	23.7	23.2	9.2	6.3	1.9	3.0	1.0	1.0	836.1
Amt für Bevölkerungsdienste							0.8				0.1	4.5	4.5	16.9	19.2	28.7	58.0	20.8	7.6	8.0	8.3	9.4	9.0	4.5	2.9	2.0	1.0	1.0		207.1	
Amt für Bevölkerungsschutz, Sport und Militär		1.5									1.0	1.6	6.7	0.8	10.2	12.9	5.7	8.8	7.9	2.8	4.0	12.9	6.4	2.6	3.8	2.0		1.0		92.6	
Sicherheitsdirektion		36.3					0.8	9.9	15.0	7.4	31.1	116.0	250.3	391.0	543.7	1'000.9	686.1	360.1	155.5	124.5	100.8	69.3	61.9	24.6	17.2	7.9	8.0	8.0	1.0	2.0	4'029.3

	Anzahl Volleinheiten nach Gehaltsklassen per 31. Dezember 2020																														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													1.0		0.8	0.4	0.8		1.3	1.0		3.8	3.9	0.6	1.8		1.6	2.0		1.0	20.0	
Finanzverwaltung													1.0	0.6	1.0		0.5	2.4	1.5	11.8	4.4	5.4	4.0	3.0	2.0	1.0	1.0	1.0			40.6	
Steuerverwaltung								2.3		0.3	7.5	56.5	27.5	160.5	93.5	38.3	28.8	69.2	15.8	17.1	44.1	134.2	39.7	11.5	4.3	10.0	3.0	1.0	1.0		766.0	
Personalamt														4.0	4.2	3.3	1.4	5.0	4.4	4.9	7.4	6.0	5.2	2.3	1.8	1.9	2.0		1.0		54.8	
Amt für Informatik und Organisation												0.7			24.5	16.4	5.5	3.3	0.8	14.2	11.6	25.9	7.0	1.9	2.0	1.8	1.0	1.0			117.6	
Finanzdirektion								2.3		0.3	7.5	57.2	29.5	165.1	124.0	58.4	37.0	79.9	23.8	49.0	67.5	175.3	59.8	19.3	11.9	14.7	8.6	5.0	2.0	1.0	999.0	
Generalsekretariat BKD		0.1									0.9		1.4	3.8	4.1	0.2	1.7	3.6	4.0	6.8	1.3	5.4	11.1	3.4	2.4			2.8		1.0	53.9	
Amt für Kindergarten, Volksschule und Beratung		1.8						5.2			1.9	1.7	31.0	2.8	3.7	1.6	0.9	1.0	1.7	2.0	5.4	5.6	56.3	26.1	3.9	1.0	1.0				154.6	
Mittelschul- und Berufsbildungsamt		99.3		2.1	11.4	1.8	2.0	1.1	5.8	1.9	2.7	61.6	88.8	61.6	30.1	23.6	7.5	15.7	4.5	23.2	36.9	83.6	19.0	9.9	4.2	2.0		1.0			601.0	
Amt für Hochschulen												0.5	1.5	1.3		1.5					0.7	2.8	7.1	2.8	1.9			1.0			20.9	
Amt für Kultur										1.5	2.7	8.0	14.9	14.1	6.1	1.4	3.5	12.3	7.0	39.1	16.8	6.3	6.5	1.6	2.0		1.0	1.0			145.6	
Amt für zentrale Dienste											1.0	2.0	1.0	3.4	23.4	6.3	1.0	7.6	4.0	12.3	14.6	2.3	3.0	2.8	1.0	1.0		1.0			87.7	
Bildungs- und Kulturdirektion		101.3		2.1	11.4	1.8	2.0	6.2	5.8	3.3	9.2	73.8	138.5	86.9	67.3	34.6	14.6	40.2	21.1	83.4	75.7	106.0	102.9	46.5	15.4	4.0	1.0	7.8		1.0	1'063.7	
Generalsekretariat BVD									1.5				3.9	2.0	2.3	1.6	3.7	7.7	1.0	7.2	11.4	9.9	0.8	4.0		0.8		2.0		1.0	60.7	
Rechtsamt BVD												1.5				0.7							9.3	0.3	0.9		1.0				13.7	
Amt für Wasser und Abfall		0.5			1.4				0.1		8.3		4.7	5.2	1.6	5.8	7.9	3.2	2.9	3.4	28.3	11.3	3.6	6.6	3.5	0.8			1.0		100.0	
Tiefbauamt		1.6				1.0					3.2	198.6	15.0	48.0	6.0	62.4	5.5	24.2	14.0	10.7	40.8	26.4	23.1	10.0	1.0	2.0	3.8		1.0		498.3	
Amt für öffentlichen Verkehr												0.6								0.8	6.3	3.4	0.9	1.0				1.0			14.6	
Amt für Grundstücke und Gebäude												1.0		3.5		5.1		1.0		2.6	19.4	5.2	11.8	10.6	1.0	0.5			0.5		62.2	
Bau- und Verkehrsdirektion		2.1			1.4	1.0			1.6		11.5	201.1	24.2	59.3	9.9	75.6	17.1	36.1	17.9	23.9	100.6	59.1	52.0	32.4	7.4	4.1	4.8	3.0	2.5	1.0	749.4	
Zivil- und Strafgericht		10.1								7.8		1.0	31.1	34.5	19.2	29.0	4.9	3.6	8.8	2.0		1.6	106.3	1.8				1.0	79.2		21.0	362.7
Verwaltungsgericht												1.6	5.3	1.8	1.4				0.8				42.4	1.8			1.0			20.6	76.7	
Staatsanwaltschaft		0.2										12.6	12.7	24.0	13.2	63.5	17.3	7.1	3.8	15.7		2.0	17.6	0.1			0.9	95.4	2.0	1.0	289.1	
Justizleitung											0.8	1.6	2.4	4.7		2.0		1.6	1.7		8.0	3.8		4.9				1.0			32.5	
Gerichtsbarkeit und Staatsanwaltschaft		10.3								7.8	0.8	16.8	51.5	65.0	33.8	94.5	22.2	13.1	14.3	17.7	8.0	7.4	166.3	8.6			2.9	175.6	2.0	42.6	761.0	
Datenschutzaufsichtsstelle																					1.0		1.7	1.4			1.0				5.1	
Total	0.3	164.1	11.4	5.5	19.1	2.8	9.7	20.0	24.0	32.7	73.7	570.8	648.0	973.6	1'076.0	1'558.7	998.4	674.9	335.5	466.3	536.9	679.4	607.8	225.6	120.8	63.6	31.1	241.3	10.5	52.4	10'241.9	

Anhang 3: Personalbestand pro Direktion nach Gehaltsklasse und Korrespondenzsprache

	Anzahl Personen nach Gehaltsklassen und Korrespondenzsprache per 31. Dezember 2020																														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				10	2		1	2			7	2		1	1		29	
Deutsch														3				10	2		1	2			7	2		1	1		29	
Französisch																															0	
41 30 Finanzkontrolle		1											2				2		1	1	5	2	2	4	1	1	1			1	24	
Deutsch		1											2				2		1	1	5	2	2	4	1	1	1			1	24	
Französisch																															0	
42 Staatskanzlei		1									1	10	8	6	9	3	3	13	5	8	15	11	8	3	4	1	3			1	105	
Deutsch		1									1	9	6	5	7	3	3	8	3	7	14	8	5	2	3	1	2			1	83	
Französisch												1	2	1	2			5	2	1	1	3	3	1	1			1		22		
43 Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion	1	14	16	1	9		8		4	44	16	113	45	106	121	248	158	92	63	95	135	165	84	21	20	11	1	6	1	1'572		
Deutsch	1	13	16	1	9		8		4	9	15	103	44	97	113	224	149	88	87	130	157	81	20	19	11	1	6	1	1	1'439		
Französisch		1									35	1	10	1	9	8	24	9	4	5	8	5	8	3	1	1				133		
44 Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion		17	5	3	3		2	1	1		6	43	32	36	70	13	22	11	7	20	22	69	35	17	12	3	1	6	1	438		
Deutsch		17	5	2	3		2	1	1		6	43	31	35	70	12	22	11	7	16	22	69	34	17	11	3	1	6	1	428		
Französisch																														10		
45 Direktion für Inneres und Justiz		18		3	1		1		1	1	12	119	87	183	81	66	62	44	84	64	98	79	64	36	14	1	28		1	1'117		
Deutsch		17		2	1		1		1	1	9	106	80	163	74	63	59	38	77	59	93	74	59	31	12	1	26		1	1'023		
Französisch		1		1							3	13	7	20	7	3	3	6	7	5	5	5	5	5	5	2		2		94		
46 Sicherheitsdirektion		134					1	13	21	10	39	146	283	437	583	1'114	726	393	169	135	119	83	78	27	18	8	8	8	1	2	4'511	
Deutsch		114					1	13	20	10	39	144	268	419	553	1'029	664	370	151	127	111	78	74	27	18	8	8	8	1	2	4'217	
Französisch		20							1			2	15	18	30	85	62	23	18	8	5	4									294	
47 Finanzdirektion							4		1	11	61	33	199	151	67	42	88	29	56	77	209	66	23	13	16	10	5	2	1	1'140		
Deutsch							4		1	10	60	32	178	139	62	39	83	24	51	73	202	61	22	13	15	10	5	2	1	1'064		
Französisch										1	1	1	21	12	5	3	5	5	5	4	7	5	1								76	
48 Bildungs- und Kulturdirektion		273		3	26	4	2	17	8	7	16	108	208	124	92	76	19	56	28	110	104	172	158	56	18	5	1	9		1	1'604	
Deutsch		232		3	23	4	2	8	7	5	10	89	185	102	82	61	18	53	21	98	91	155	136	52	16	4	1	8		1	1'391	
Französisch		41			3			9	1	2	6	19	23	22	10	15	1	3	7	12	13	17	22	4	2	1		1		213		
49 Bau- und Verkehrsdirektion		11			4	1			5		14	209	32	63	14	81	20	39	19	30	118	71	63	34	11	5	6	4	3	1	840	
Deutsch		11			4	1			5		13	192	28	54	13	73	20	35	19	23	111	69	61	32	11	5	6	4	2	1	777	
Französisch											1	17	4	9	1	8			4	7	7	2	2								63	
51 Datenschutzaufsichtsstelle																																7
Deutsch																																7
Französisch																																0
52 Gerichtsbarkeit und Staatsanwaltschaft		40								11	2	30	75	102	53	127	36	21	16	24	10	10	207	10				3	208	2	45	957
Deutsch		37								10	2	30	68	87	43	111	32	20	15	22	10	10	181	10				3	181	2	40	852
Französisch		3										1		7	15	10	16	4	1	1	2		26						27		5	105
Total	1	504	21	10	43	5	13	36	39	74	105	722	835	1'169	1'273	1'816	1'094	775	391	559	664	896	785	266	139	69	34	278	11	55	12'336	
Gesamtergebnis Deutsch	1	438	21	8	40	5	13	27	37	36	96	670	769	1'065	1'181	1'653	1'012	732	344	504	621	851	715	250	129	64	34	247	10	49	11'327	
Gesamtergebnis Französisch		66		2	3			9	2	38	9	52	66	104	92	163	82	43	47	55	43	45	70	16	10	5	31	1	6	1'009		

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

		2015	2016	2017	2018	2019	2020
BEH/FK/ STA/	Anteil insgesamt	52.7%	52.7%	51.7%	53.8%	53.7%	56.4%
	Anteil gesamtes Kader (GK 19-30)	43.6%	47.4%	45.7%	45.8%	45.3%	45.1%
	Anteil mittleres Kader (GK 24-26)	30.4%	34.6%	32.0%	40.0%	37.5%	37.0%
	Anteil oberes Kader (GK 27-30)	30.0%	40.0%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%
WEU (inkl. AVA)	Anteil insgesamt	47.1%	47.5%	47.4%	47.4%	47.5%	49.6%
	Anteil gesamtes Kader (GK 19-30)	36.4%	36.2%	38.7%	39.3%	39.2%	39.3%
	Anteil mittleres Kader (GK 24-26)	18.2%	18.6%	22.7%	27.3%	23.3%	23.1%
	Anteil oberes Kader (GK 27-30)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
GSI	Anteil insgesamt	63.0%	63.5%	60.5%	61.3%	60.4%	63.8%
	Anteil gesamtes Kader (GK 19-30)	55.9%	54.9%	53.0%	53.7%	53.9%	57.5%
	Anteil mittleres Kader (GK 24-26)	44.7%	44.5%	31.6%	37.5%	34.4%	40.0%
	Anteil oberes Kader (GK 27-30)	22.7%	31.8%	55.6%	70.0%	70.0%	66.7%
DIJ	Anteil insgesamt	53.4%	53.7%	54.9%	55.1%	55.1%	62.6%
	Anteil gesamtes Kader (GK 19-30)	43.1%	44.6%	45.7%	45.8%	46.0%	52.7%
	Anteil mittleres Kader (GK 24-26)	38.1%	38.6%	37.0%	38.9%	33.3%	38.6%
	Anteil oberes Kader (GK 27-30)	23.3%	38.7%	44.8%	48.3%	50.0%	50.0%
SID	Anteil insgesamt	32.8%	33.1%	33.2%	33.3%	33.6%	33.4%
	Anteil gesamtes Kader (GK 19-30)	27.5%	28.8%	30.4%	31.3%	30.7%	31.6%
	Anteil mittleres Kader (GK 24-26)	24.5%	23.5%	31.5%	29.1%	24.5%	28.3%
	Anteil oberes Kader (GK 27-30)	10.0%	10.5%	10.5%	11.1%	15.8%	15.8%
FIN	Anteil insgesamt	50.5%	50.9%	51.0%	50.8%	51.8%	52.4%
	Anteil gesamtes Kader (GK 19-30)	33.3%	34.6%	35.9%	36.6%	38.3%	38.4%
	Anteil mittleres Kader (GK 24-26)	22.2%	23.2%	25.9%	23.5%	19.6%	23.5%
	Anteil oberes Kader (GK 27-30)	0.0%	0.0%	0.0%	11.8%	17.6%	15.8%
BKD	Anteil insgesamt	66.5%	66.5%	66.4%	65.8%	66.5%	66.3%
	Anteil gesamtes Kader (GK 19-30)	58.9%	58.4%	61.0%	60.3%	60.2%	59.3%
	Anteil mittleres Kader (GK 24-26)	45.2%	45.1%	48.0%	48.7%	46.8%	44.7%
	Anteil oberes Kader (GK 27-30)	9.1%	9.1%	10.0%	9.1%	9.1%	9.1%
BVD	Anteil insgesamt	22.5%	23.8%	23.6%	23.9%	24.2%	24.2%
	Anteil gesamtes Kader (GK 19-30)	27.2%	28.6%	28.8%	29.6%	29.2%	29.3%
	Anteil mittleres Kader (GK 24-26)	18.0%	17.0%	17.3%	15.8%	16.1%	18.0%
	Anteil oberes Kader (GK 27-30)	25.0%	25.0%	25.0%	17.6%	23.5%	26.7%
JUS	Anteil insgesamt	66.5%	67.1%	67.7%	68.9%	69.7%	70.6%
	Anteil gesamtes Kader (GK 19-30)	54.4%	55.0%	55.5%	56.8%	57.5%	58.8%
	Anteil mittleres Kader (GK 24-26)	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%	55.6%	60.0%
	Anteil oberes Kader (GK 27-30)	43.4%	44.0%	44.0%	46.9%	48.2%	49.2%
Total Kanton	Anteil insgesamt	48.2%	48.6%	46.1%	46.3%	46.7%	47.5%
	Anteil gesamtes Kader (GK 19-30)	43.5%	44.1%	43.9%	44.3%	44.4%	45.5%
	Anteil mittleres Kader (GK 24-26)	34.2%	34.3%	32.5%	33.5%	30.7%	33.3%
	Anteil oberes Kader (GK 27-30)	34.0%	36.5%	37.8%	40.5%	42.5%	42.8%

Lesebeispiel: 2020 sind bei den Justizbehörden und der Staatsanwaltschaft (JUS) 49.2 Prozent aller Angehörigen des oberen Kaders Frauen

Anhang 5: Teilzeitanteile pro Geschlecht

		Frauen		Männer	
		2019	2020	2019	2020
BEH/FK/ STA/	Teilzeiterwerbstätige I (< 50%)	7.6%	9.1%	4.4%	4.4%
	Teilzeiterwerbstätige II (50-69%)	29.1%	30.7%	2.9%	7.4%
	Teilzeiterwerbstätige III (70-89%)	41.8%	37.5%	26.5%	22.1%
	Vollzeiterwerbstätige (90-100%)	21.5%	22.7%	66.2%	66.2%
WEU (inkl. AVA)	Teilzeiterwerbstätige I (< 50%)	10.4%	7.8%	7.2%	5.9%
	Teilzeiterwerbstätige II (50-69%)	19.9%	17.3%	7.5%	8.0%
	Teilzeiterwerbstätige III (70-89%)	25.9%	27.0%	17.4%	16.8%
	Vollzeiterwerbstätige (90-100%)	43.8%	47.9%	67.9%	69.2%
GSI	Teilzeiterwerbstätige I (< 50%)	12.7%	12.8%	2.8%	5.5%
	Teilzeiterwerbstätige II (50-69%)	18.7%	21.0%	5.1%	6.9%
	Teilzeiterwerbstätige III (70-89%)	42.7%	43.6%	25.6%	32.4%
	Vollzeiterwerbstätige (90-100%)	25.8%	22.6%	66.5%	55.2%
DIJ	Teilzeiterwerbstätige I (< 50%)	13.7%	9.4%	5.6%	2.7%
	Teilzeiterwerbstätige II (50-69%)	23.2%	21.5%	11.4%	5.1%
	Teilzeiterwerbstätige III (70-89%)	25.9%	27.4%	20.3%	20.6%
	Vollzeiterwerbstätige (90-100%)	37.3%	41.8%	62.8%	71.7%
SID	Teilzeiterwerbstätige I (< 50%)	13.5%	12.4%	0.4%	0.5%
	Teilzeiterwerbstätige II (50-69%)	14.8%	15.2%	1.3%	1.2%
	Teilzeiterwerbstätige III (70-89%)	23.2%	24.5%	5.2%	5.9%
	Vollzeiterwerbstätige (90-100%)	48.4%	47.9%	93.1%	92.4%
FIN	Teilzeiterwerbstätige I (< 50%)	6.8%	7.4%	1.1%	1.5%
	Teilzeiterwerbstätige II (50-69%)	18.8%	19.4%	1.8%	3.3%
	Teilzeiterwerbstätige III (70-89%)	19.9%	19.4%	10.8%	11.4%
	Vollzeiterwerbstätige (90-100%)	54.5%	53.8%	86.3%	83.8%
BKD	Teilzeiterwerbstätige I (< 50%)	20.2%	21.1%	6.2%	6.6%
	Teilzeiterwerbstätige II (50-69%)	32.7%	32.6%	11.3%	11.0%
	Teilzeiterwerbstätige III (70-89%)	31.4%	31.2%	25.5%	28.6%
	Vollzeiterwerbstätige (90-100%)	15.7%	15.1%	57.1%	53.7%
BVD	Teilzeiterwerbstätige I (< 50%)	9.0%	9.5%	0.8%	1.0%
	Teilzeiterwerbstätige II (50-69%)	27.5%	28.0%	2.0%	1.8%
	Teilzeiterwerbstätige III (70-89%)	34.1%	32.0%	11.9%	9.7%
	Vollzeiterwerbstätige (90-100%)	29.4%	30.5%	85.3%	87.6%
JUS	Teilzeiterwerbstätige I (< 50%)	5.9%	5.4%	2.2%	1.5%
	Teilzeiterwerbstätige II (50-69%)	26.3%	25.5%	2.9%	3.7%
	Teilzeiterwerbstätige III (70-89%)	25.5%	27.8%	22.0%	26.3%
	Vollzeiterwerbstätige (90-100%)	42.4%	41.3%	72.9%	68.5%
Total Kanton	Teilzeiterwerbstätige I (< 50%)	12.3%	11.4%	2.3%	2.1%
	Teilzeiterwerbstätige II (50-69%)	22.2%	21.7%	4.1%	3.6%
	Teilzeiterwerbstätige III (70-89%)	26.8%	27.5%	12.3%	12.5%
	Vollzeiterwerbstätige (90-100%)	38.8%	39.3%	81.3%	81.8%

Lesebeispiel: 2020 arbeiten bei den Justizbehörden und der Staatsanwaltschaft (JUS) 41.3 Prozent aller Frauen in einem Pensum zwischen 90 bis 100 Prozent

Anhang 6: Nettofluktuation 2018 – 2020 pro Amt

	Nettofluktuation		
	2018	2019	2020
Regierungsrat	0.0%	0.0%	0.0%
Finanzkontrolle	11.2%	11.8%	7.9%
Staatskanzlei	8.9%	3.5%	2.5%
Parlamentdienste des Grossen Rates	7.7%	11.0%	3.4%
Generalsekretariat WEU	8.4%	1.4%	0.0%
Amt für Landwirtschaft und Natur	5.0%	4.9%	4.7%
Amt für Wald und Naturgefahren	6.3%	3.4%	3.4%
Amt für Wirtschaft	4.6%	2.7%	8.3%
Amt für Umwelt und Energie	5.0%	4.7%	2.1%
Kantonales Laboratorium	1.4%	1.4%	4.3%
Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion exkl. Amt für Arbeitslosenversicherung	5.4%	4.0%	4.4%
Generalsekretariat GSI	9.6%	5.7%	5.4%
Kantonsarztamt	21.3%	13.0%	19.7%
Kantonsapothekeramt	9.8%	0.0%	9.5%
Kantonale Ethikkommission KEK	0.0%	14.3%	13.5%
Amt für Integration und Soziales	17.4%	5.4%	6.3%
Rechtsamt	13.7%	12.6%	6.1%
Spitalamt	8.3%	23.3%	13.0%
Alters- und Behindertenamt	14.0%	12.2%	3.9%
Sprachheilschule Münchenbuchsee	1.8%	3.9%	3.7%
Schulheim Erlach	5.9%	14.2%	4.1%
Schulheim Landorf Köniz-Schlössli Kehrsatz	8.5%	4.7%	1.1%
Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion	8.7%	8.0%	5.7%
Generalsekretariat DIJ inkl. Beauftragter für kirchliche Angelegenheiten	0.0%	0.0%	8.7%
Amt für Dienstleistungen und Ressourcen	9.9%	14.2%	5.3%
Regierungsstatthalterämter	2.2%	3.2%	3.2%
Grundbuchämter	1.9%	2.5%	3.8%
Handelsregisteramt	8.8%	0.0%	0.0%
Betreibungs- und Konkursämter	6.1%	5.2%	2.2%
Amt für Gemeinden und Raumordnung	5.9%	3.6%	8.1%
Kantonales Jugendamt	13.7%	6.1%	4.7%
Rechtsamt DIJ	0.0%	0.0%	0.0%
Amt für Sozialversicherungen	5.3%	10.7%	11.0%
Amt für Geoinformation	2.6%	7.6%	2.4%
Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde	5.2%	6.0%	7.3%
Direktion für Inneres und Justiz	4.8%	4.7%	4.5%

	Nettofluktuation		
	2018	2019	2020
Generalsekretariat SID	6.9%	6.8%	3.5%
Kantonspolizei	2.7%	2.7%	1.6%
Strassenverkehrs- und Schifffahrtsamt	4.7%	4.1%	3.9%
Amt für Justizvollzug	6.2%	6.7%	5.4%
Amt für Bevölkerungsdienste	5.0%	4.0%	3.0%
Amt für Bevölkerungsschutz, Sport und Militär	6.2%	2.7%	5.1%
Sicherheitsdirektion	3.9%	3.8%	2.8%
Generalsekretariat FIN	12.7%	0.0%	0.0%
Finanzverwaltung	2.0%	0.0%	0.0%
Steuerverwaltung	4.4%	5.2%	4.2%
Personalamt	2.4%	6.0%	2.3%
Amt für Informatik und Organisation	12.3%	9.0%	14.6%
Finanzdirektion	5.2%	5.4%	5.0%
Generalsekretariat BKD	5.4%	11.0%	2.3%
Amt für Kindergarten, Volksschule und Beratung	4.3%	4.0%	5.6%
Mittelschul- und Berufsbildungsamt	5.7%	4.1%	3.3%
Amt für Hochschulen	6.2%	12.4%	3.0%
Amt für Kultur	5.3%	2.2%	4.3%
Amt für zentrale Dienste	11.1%	6.0%	5.8%
Bildungs- und Kulturdirektion	5.7%	4.5%	3.9%
Generalsekretariat BVD	2.0%	3.9%	4.2%
Rechtsamt BVD	0.0%	0.0%	4.4%
Amt für Wasser und Abfall	5.5%	7.0%	4.0%
Tiefbauamt	3.5%	2.9%	2.4%
Amt für öffentlichen Verkehr	0.0%	0.0%	0.0%
Amt für Grundstücke und Gebäude	13.8%	5.9%	10.9%
Bau- und Verkehrsdirektion	4.2%	3.9%	3.5%
Zivil- und Straferichtsbarkeit	6.3%	2.9%	2.1%
Verwaltungsgericht	5.2%	4.1%	5.3%
Staatsanwaltschaft	6.2%	4.3%	1.6%
Justizleitung	9.2%	8.7%	5.1%
Gerichtsbarkeit und Staatsanwaltschaft	6.2%	3.7%	2.3%
Datenschutzaufsichtsstelle	14.8%	0.0%	0.0%
Total Kantonspersonal	5.0%	4.4%	3.6%