



Kanton Bern  
Canton de Berne

Kantonspersonal

# HR-Reporting 2022

## Verwaltung des Kantons Bern

Personalamt des Kantons Bern

Berichtsjahr 2021



# 22

## Die wichtigsten Kennzahlen im Überblick

Kennzahl	2020	2021	Veränderung zum Vorjahr
Personalbestand in Köpfen	<b>12'343</b>	<b>12'440</b>	➔ + 97 Personen
Personalbestand in Vollzeiteinheiten (VZE)	<b>10'242</b>	<b>10'309</b>	➔ + 66.9 VZE
Anteil französischsprachiges Personal	<b>8.2%</b>	<b>8.2%</b>	➔ + / - 0.0 Prozentpunkte
Durchschnittsalter	<b>44.5 Jahre</b>	<b>44.5 Jahre</b>	➔ + / - 0.0 Jahre
Durchschnittliches Dienstalter	<b>12.2 Jahre</b>	<b>12.1 Jahre</b>	➔ - 0.1 Jahre
Frauenanteil	<b>47.5%</b>	<b>48.0%</b>	➔ + 0.5 Prozentpunkte
Teilzeitanteil	<b>38.4%</b>	<b>39.2%</b>	➔ + 0.8 Prozentpunkte
Lernendenanteil	<b>3.3%</b>	<b>3.2%</b>	➔ - 0.1 Prozentpunkte
Bruttofluktuation	<b>6.9%</b>	<b>8.4%</b>	➔ + 1.5 Prozentpunkte
Nettofluktuation	<b>3.6%</b>	<b>3.7%</b>	➔ + 0.1 Prozentpunkte
Zeitguthaben (JAZ, Ferien und Langzeit)	<b>21.8 Tage / VZE</b>	<b>21.7 Tage / VZE</b>	➔ - 0.1 Tage
Absenzen infolge Krankheit	<b>7.1 Tage / VZE</b>	<b>7.5 Tage / VZE</b>	➔ + 0.4 Tage
Absenzen infolge Unfall	<b>1.0 Tage / VZE</b>	<b>0.9 Tage / VZE</b>	➔ - 0.1 Tage
Weiterbildungstage	<b>3.5 Tage / VZE</b>	<b>5.4 Tage / VZE</b>	➔ + 1.9 Tage
Durchschnittlich gewährter Gehaltsaufstieg	<b>2.6 Stufen</b>	<b>2.5 Stufen</b>	➔ - 0.1 Stufen

## Inhaltsverzeichnis

<b>1.</b>	<b>Zweck des HR-Reporting</b> .....	<b>1</b>
<b>2.</b>	<b>Personalbestand und Personalkosten</b> .....	<b>2</b>
2.1	Personalbestand .....	2
2.2	Vergleich Soll-Ist-Personalbestand .....	3
2.3	Personalbestandsentwicklung .....	4
2.4	Zweisprachigkeit .....	4
2.5	Durchschnittliche Gehaltskosten pro Vollzeiteinheit .....	5
<b>3.</b>	<b>Personalstruktur</b> .....	<b>6</b>
3.1	Altersstruktur, Durchschnittsalter und Dienstalter .....	6
3.2	Geschlechteranteile .....	9
3.3	Anteil Teilzeitmitarbeitende .....	10
3.4	Anteil Lernende .....	12
<b>4.</b>	<b>Personalausritte</b> .....	<b>13</b>
4.1	Brutto- und Nettofluktuation .....	13
4.2	Erkenntnisse aus der Austrittsbefragung .....	15
<b>5.</b>	<b>Zeitguthaben und Rückstellungen</b> .....	<b>18</b>
5.1	Guthaben für Jahresarbeitszeit, Ferien und Langzeitkonto .....	18
5.2	Rückstellungen für JAZ-, Ferien- und Langzeitkonto-Guthaben .....	20
<b>6.</b>	<b>Absenzen infolge Krankheit und Unfall</b> .....	<b>21</b>
<b>7.</b>	<b>Weiterbildungsaktivitäten</b> .....	<b>24</b>
<b>8.</b>	<b>Gehaltsaufstieg</b> .....	<b>25</b>
8.1	Verteilung der Qualifikationen .....	25
8.2	Analyse nach Stufen .....	27
8.3	Analyse nach Gehaltsklassen .....	28
8.4	Analyse nach Geschlecht .....	29
8.5	Analyse nach Beschäftigungsgrad .....	31
	<b>Anhang 1: Kommentierung Veränderung des Personalbestandes</b> .....	<b>32</b>
	<b>Anhang 2: Personalbestand pro Amt nach Gehaltsklassen</b> .....	<b>38</b>
	<b>Anhang 3: Personalbestand pro Direktion nach Gehaltsklasse und Korrespondenzsprache</b> .....	<b>40</b>
	<b>Anhang 4: Frauenanteile nach Organisationseinheiten</b> .....	<b>41</b>
	<b>Anhang 5: Teilzeitanteile pro Geschlecht</b> .....	<b>42</b>
	<b>Anhang 6: Nettofluktuation 2019 – 2021 pro Amt</b> .....	<b>43</b>

## 1. Zweck des HR-Reporting

Mit dem HR-Reporting erstattet das Personalamt jährlich Bericht über die wichtigsten Personalkennzahlen des Kantons Bern. Der Fokus liegt dabei auf dem Kantonspersonal der sieben Direktionen, der Staatskanzlei und der Justiz. Die Berichterstattung soll interessierten Kreisen als Informationsquelle dienen. Zudem ermöglicht der Bericht die Wirkungskontrolle der Personalstrategie 2020 bis 2023, die vom Regierungsrat im Dezember 2019 verabschiedet wurde. Die als Wirkungsindikatoren definierten Personalkennzahlen werden dazu im vorliegenden Bericht gekennzeichnet und ihre Entwicklung gewürdigt.

### **Coronavirus-Pandemie**

Das Jahr 2021 war für das Kantonspersonal geprägt durch die anhaltende Coronavirus-Pandemie, die auch diverse Personalkennzahlen beeinflusst hat (vgl. hierzu insbesondere die Ausführungen in Kapitel 2 Personalbestand und Personalkosten, Kapitel 4 Personalausgänge, Kapitel 5 Zeitguthaben und Rückstellungen sowie Kapitel 7 Weiterbildungsaktivitäten).

## 2. 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.

### 2.1 Personalbestand

Tabelle 1 gibt einen Überblick zum Personalbestand per 31. Dezember 2021<sup>1</sup>.

	Personalbestände 2021					
	Personen			Vollzeiteinheiten (VZE)		
	Männer	Frauen	Total	Männer	Frauen	Total
Regierungsrat	4	3	7	4.0	3.0	7.0
Finanzkontrolle	15	10	25	14.6	8.5	23.1
Staatskanzlei	49	60	109	41.6	41.8	83.4
Parlamentdienste des Grossen Rates	9	22	31	6.5	14.4	20.9
Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion (exkl. Amt für Arbeitslosenversicherung)	575	433	1'008	477.5	293.6	771.2
Amt für Arbeitslosenversicherung	217	384	601	204.7	338.7	543.4
Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion inkl. Amt für Arbeitslosenversicherung	792	817	1'609	682.2	632.3	1'314.6
Gesundheits-, Sozial- und Integrations- direktion	154	302	456	122.1	195.4	317.4
Direktion für Inneres und Justiz	412	721	1'133	372.5	551.7	924.2
Sicherheitsdirektion	2'908	1'593	4'501	2'820.1	1'191.7	4'011.8
Finanzdirektion	545	603	1'148	513.9	485.7	999.5
Bildungs- und Kulturdirektion	498	1'086	1'584	402.2	653.6	1'055.8
Bau- und Verkehrsdirektion	629	222	851	601.9	153.5	755.4
Datenschutzaufsichtsstelle	4	4	8	3.5	2.3	5.8
Gerichtsbarkeit und Staatsanwaltschaft	290	698	988	256.3	533.6	789.9
<b>Total</b>	<b>6'306</b>	<b>6'134</b>	<b>12'440</b>	<b>5'841.4</b>	<b>4'467.4</b>	<b>10'308.8</b>

Tabelle 1: Personalbestand Kantonspersonal nach Direktionen

<sup>1</sup> 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.

## 2.2 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 2021 gegenübergestellt.

	Vergleich Soll-Ist-Personalbestände 2021				
	Ist-Bestand Dezember 2021			Soll-Bestand	
	unbefristet angestellt	befristet angestellt	Total	Soll	Differenz zu Soll
Regierungsrat	7.0	0.0	7.0	7.0	0.0
Finanzkontrolle	21.3	1.8	23.1	24.0	-0.9
Staatskanzlei	77.3	6.1	83.4	80.9	2.5
Parlamentdienste des Grossen Rates	16.4	4.5	20.9	19.4	1.5
Wirtschafts-, Energie- und Umwelt- direktion (exkl. Amt für Arbeitslosen- versicherung)	719.1	52.1	771.2	768.8	2.4
Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion	282.8	34.6	317.4	305.5	11.9
Direktion für Inneres und Justiz	871.6	52.6	924.2	920.7	3.5
Sicherheitsdirektion	3'916.8	95.0	4'011.8	4'095.1	-83.3
Finanzdirektion	977.2	22.3	999.5	1'032.6	-33.0
Bildungs- und Kulturdirektion	950.1	105.7	1'055.8	1'034.4	21.5
Bau- und Verkehrsdirektion	740.4	15.0	755.4	759.1	-3.7
Datenschutzaufsichtsstelle	5.8		5.8	5.7	0.1
Gerichtsbarkeit und Staatsanwaltschaft	732.7	57.2	789.9	775.0	14.9
<b>Total I</b>	<b>9'318.6</b>	<b>446.9</b>	<b>9'765.4</b>	<b>9'828.1</b>	<b>-62.6</b>
Amt für Arbeitslosenversicherung (Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion)	---	---	543.4	---	---
<b>Total II</b>	<b>---</b>	<b>---</b>	<b>10'308.8</b>	<b>---</b>	<b>---</b>

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

Der Sollbestand entspricht jenem Personalbestand, der notwendig ist, damit die ständig zu erbringenden Aufgaben erledigt werden können. Per Ende 2021 wurde der Sollbestand um insgesamt 62.6 Vollzeiteneinheiten (VZE) nicht ausgeschöpft. Die Unterschreitung ist auf die im Sollbestand vorgesehene Direktionsreserve sowie einer ständigen Anzahl an vakanten Stellen zurückzuführen.

### 2.3 Personalbestandsentwicklung

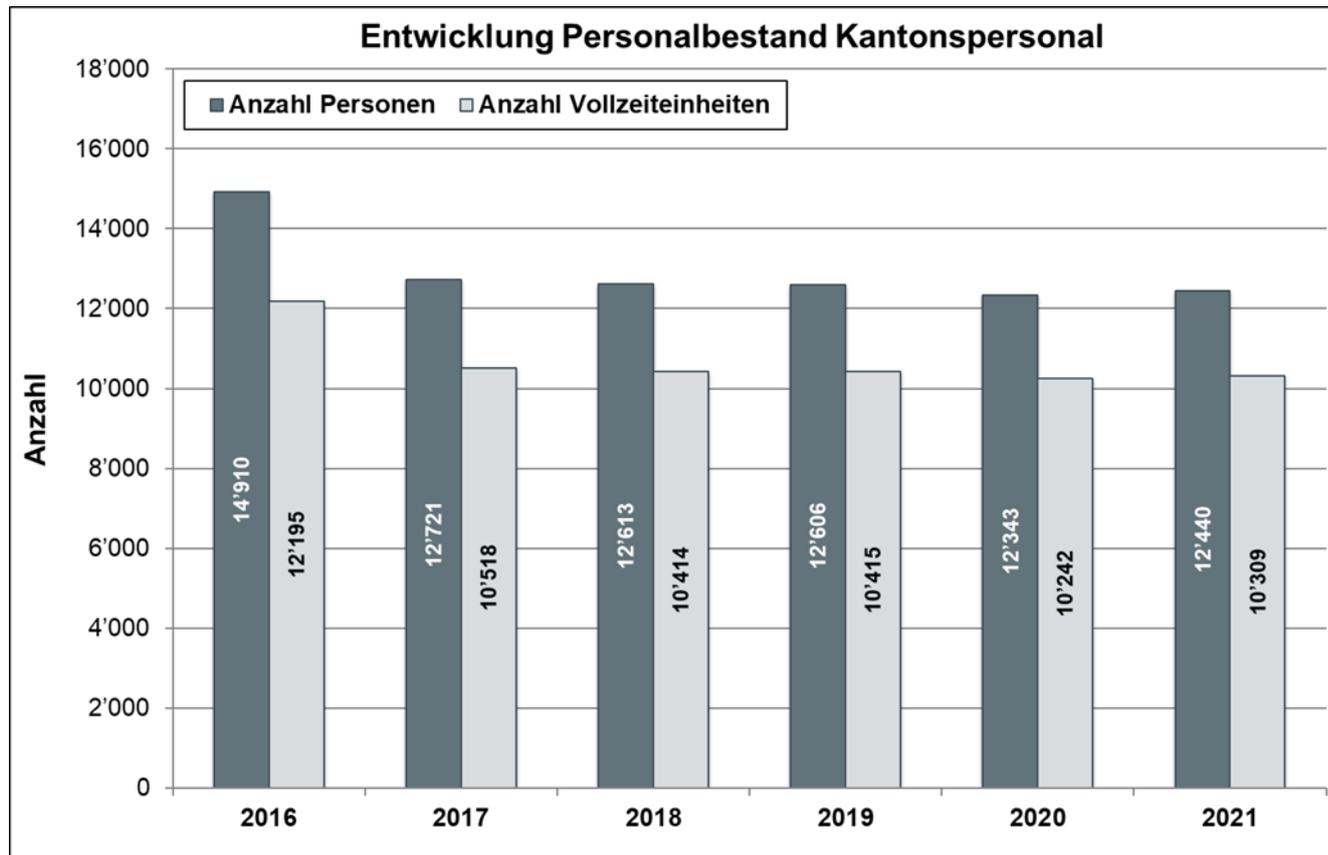


Abbildung 1: Entwicklung Personalbestand Kantonspersonal 2016-2021

Der Personalbestand des Kantonspersonals verzeichnet gegenüber dem Vorjahr eine Zunahme um 66.9 VZE und belief sich per Ende 2021 auf 10'308.8 VZE. Ursache für die Zunahme ist der personelle Mehrbedarf in verschiedenen Direktionen und den Gerichtsbehörden. Insbesondere verzeichnete die Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion einen Zuwachs (+33.8 VZE), der zu einem wesentlichen Teil auf den durch die Coronavirus-Pandemie ausgelösten Mehrbedarf im Amt für Arbeitslosenversicherung zurückzuführen ist (+15.0 VZE; Stellen sind durch den Bund finanziert). Zudem erhöhte sich der Personalbestand der Gerichtsbehörden und der Staatsanwaltschaft um 28.9 VZE (v.a. in der Zivil- und Strafgerichtsbarkeit +19.5 VZE sowie der Staatsanwaltschaft +12.1 VZE). Währenddessen reduzierte sich der Personalbestand der Sicherheitsdirektion im Vorjahresvergleich insgesamt um 17.5 Stellen. Hauptgrund dafür ist der Rückgang in der Kantonspolizei (-24.1 VZE), bei welcher die verlängerte Polizei-Ausbildung die Aufnahme von neuen Polizistinnen und Polizisten ins Korps verzögerte. Detaillierte Ausführungen zu den Veränderungen im Personalbestand sind im Anhang 1 aufgeführt.

### 2.4 Zweisprachigkeit

Per Ende 2021 betrug der Anteil an Mitarbeitenden, die als Korrespondenzsprache Französisch angeben, in der Kantonsverwaltung insgesamt 8.2 Prozent. Der Anteil bleibt damit im Vorjahresvergleich unverändert. Anhang 3 gibt einen Überblick über den Personalbestand pro Direktion (Anzahl Personen), aufgeteilt nach Gehaltsklassen und Korrespondenzsprache.

## 2.5 Durchschnittliche Gehaltskosten pro Vollzeitereinheit

Das durchschnittliche Jahresbruttogehalt des Kantonspersonals berechnet zu einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent beträgt für das Jahr 2021 (inkl. 13. Monatsgehalt) 105'340 Franken<sup>2</sup>. 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.

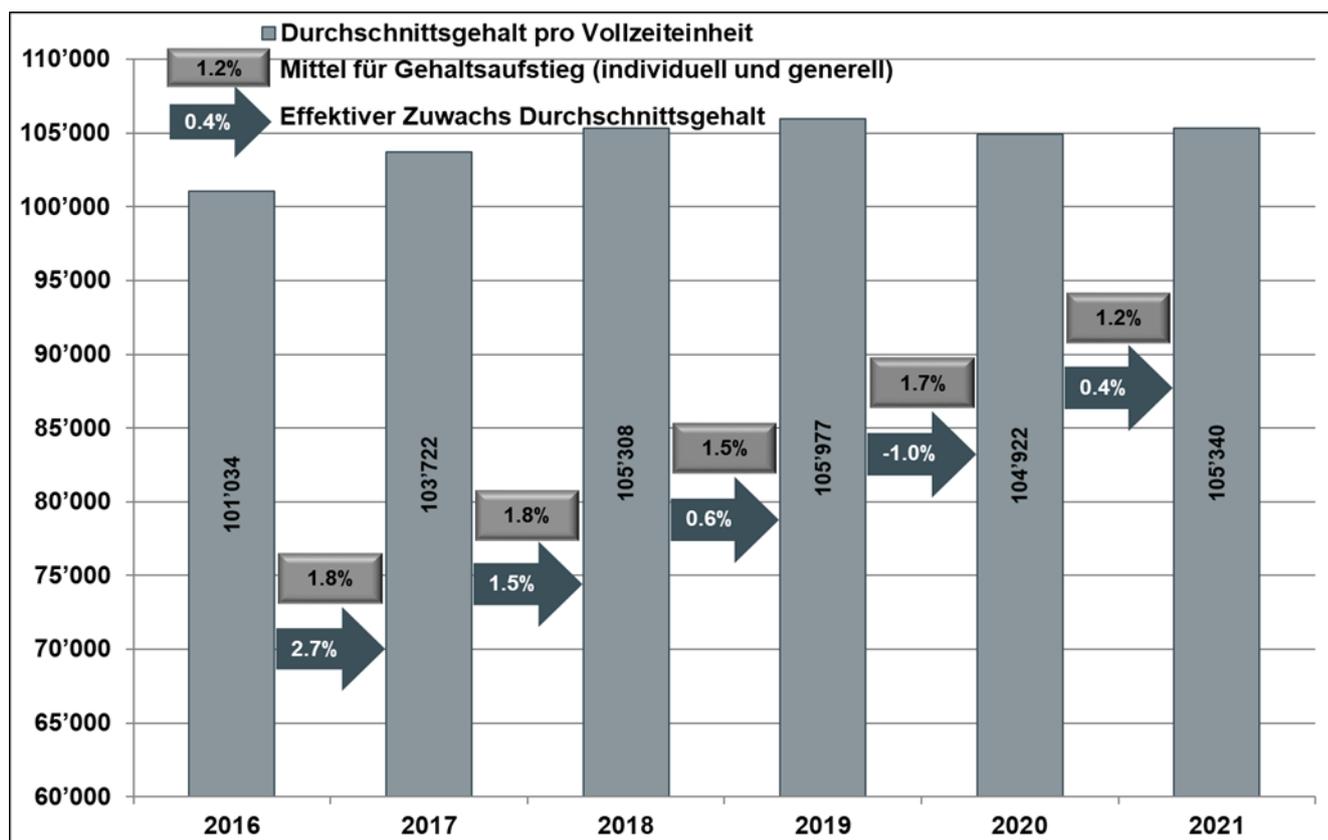


Abbildung 2: Durchschnittsgehalt des Kantonspersonals pro Vollzeitereinheit

Im Zeitraum von 2016 bis 2021 sind die Gehälter im Durchschnitt nominal um 4'306 Franken gestiegen. Dies entspricht einem Anstieg um 4.2 Prozent. Im gleichen Zeitraum wurden Lohnrunden von insgesamt 8.0 Prozent gewährt. Dass die effektiven Durchschnittsgehälter oftmals weniger stark ansteigen, als dies aufgrund der Lohnmassnahmen zu erwarten wäre, ist u.a. auf die sogenannten Rotationsgewinne<sup>3</sup> 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 per 1. Januar 2020 erfolgte 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. Januar 2017.

<sup>2</sup> 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 5'000 Franken tiefer (z.B. für das Jahr 2021 bei CHF 100'283).

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

### 3. 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.

#### 3.1 Altersstruktur, Durchschnittsalter und Dienstalter

In den nachfolgenden drei Abbildungen ist die altersmässige Zusammensetzung des Kantonspersonals ersichtlich. Aufgrund der demografischen Entwicklung zeigt sich fast über den gesamten Betrachtungszeitraum hinweg eine stetige Zunahme in der Alterskategorie der 51-60-jährigen Mitarbeitenden (+0.2% im Vergleich zum Vorjahr). Der Rückgang im Jahr 2020 ist struktureller Natur bzw. dem Wegfall der Pfarranstellungen geschuldet. Die beiden Altersbereiche der 31-40-jährigen und 41-50-jährigen Mitarbeitenden verzeichnen ebenfalls bereits das zweite Jahr infolge Zunahmen. Der Trend bei den über 60 Jahre alten Mitarbeitenden ist hingegen rückläufig (-0.3% im Vergleich zum Vorjahr). Dies hängt u.a. mit der Entwicklung der Pensionierungen zusammen (vgl. hierzu Kapitel 4.1).

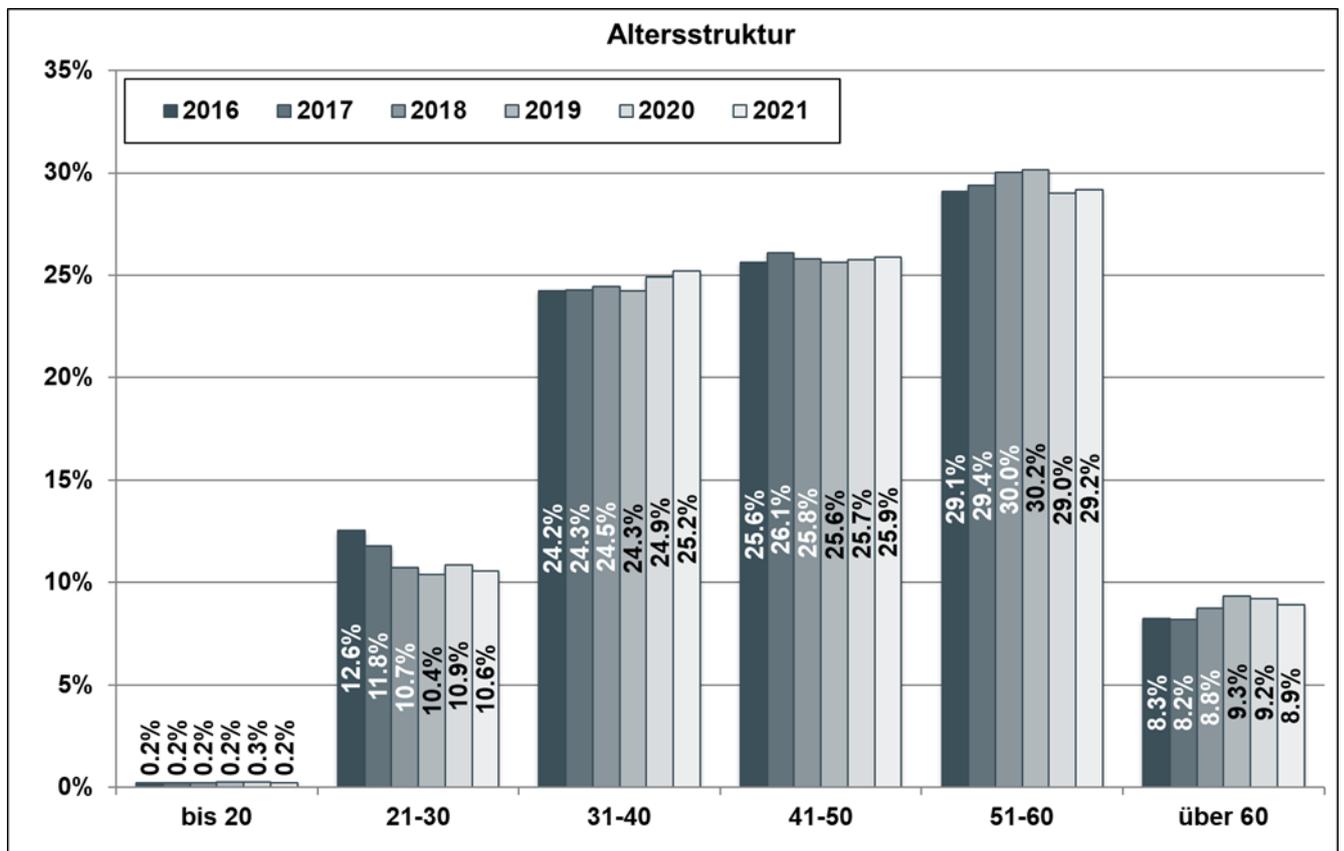


Abbildung 3: Altersstruktur Kantonspersonal

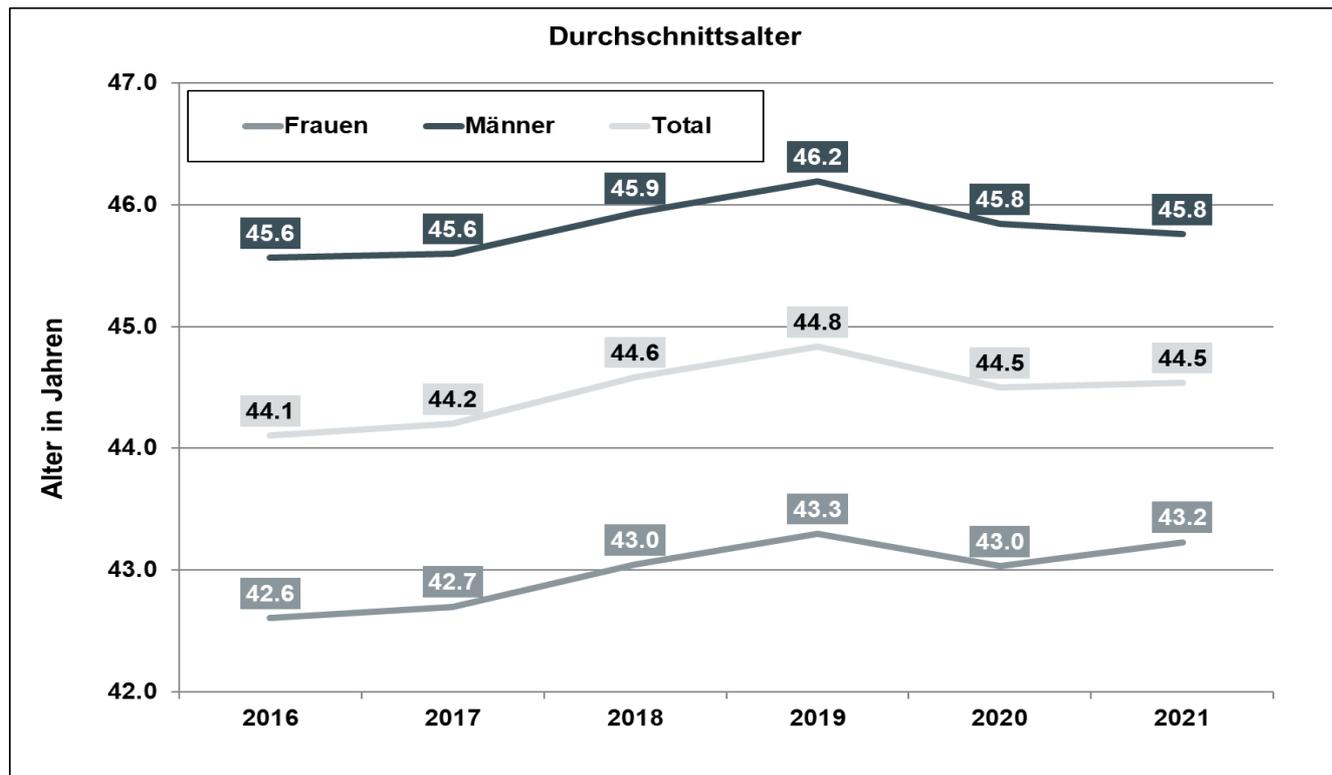


Abbildung 4: Durchschnittsalter Kantonspersonal

Das Durchschnittsalter des Kantonspersonals hat sich im Vorjahresvergleich kaum verändert und liegt bei 44.5 Jahren. Das Durchschnittsalter der Geschlechter entwickelte sich im Jahr 2021 unterschiedlich: Während die Frauen durchschnittlich 0.2 Jahre älter sind als im Vorjahr, veränderte sich das Durchschnittsalter der Männer nicht.

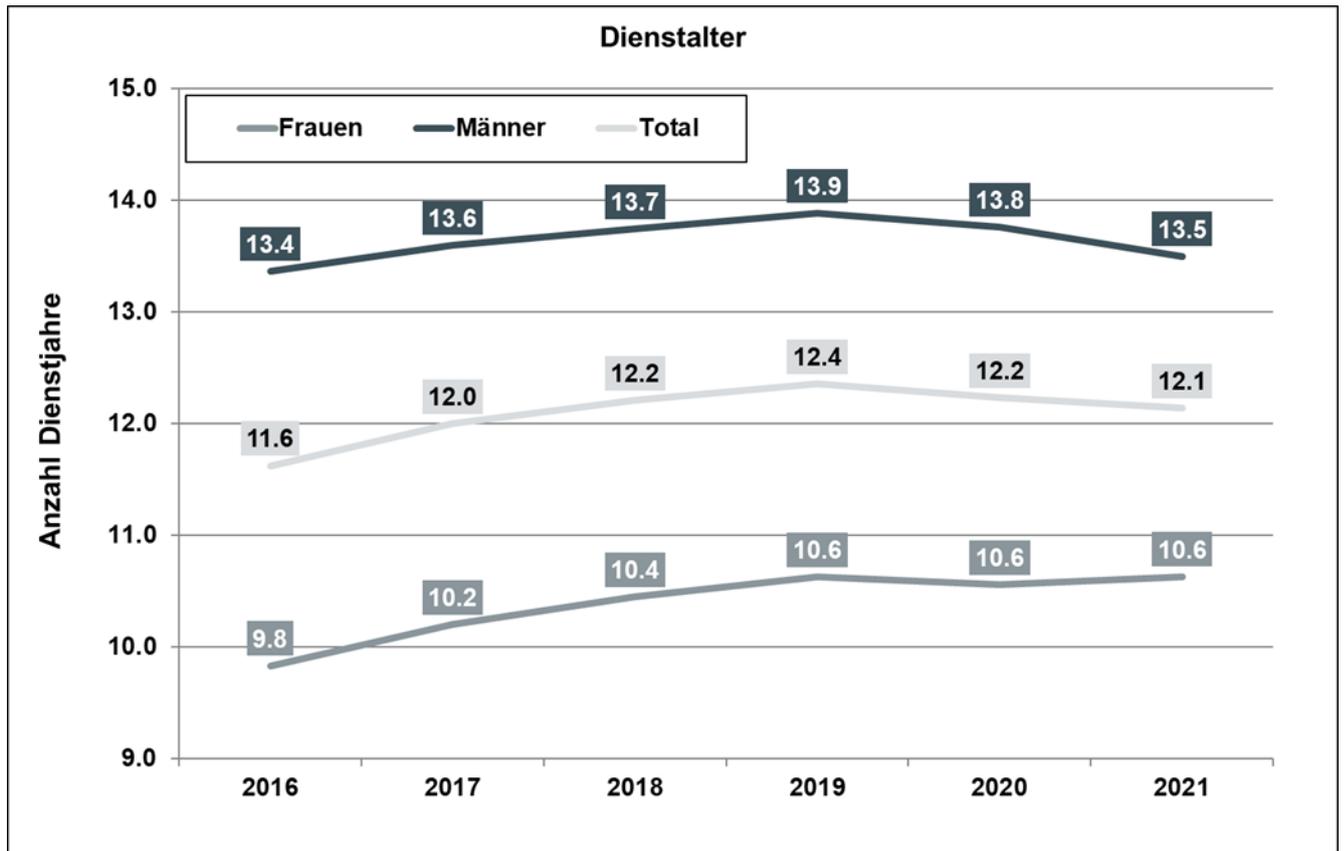


Abbildung 5: Dienstalter Kantonspersonal

Das durchschnittliche Dienstalter der Mitarbeitenden verzeichnete nach einem stetigen Anstieg während der ersten vier Jahre des Betrachtungszeitraums im Jahr 2020 einen leichten Rückgang. Dieser Trend setzt sich im Jahr 2021 fort. Das Dienstalter nimmt um 0.1 Jahre ab und liegt per Ende 2021 bei 12.1 Jahren. Das durchschnittliche Dienstalter der Frauen liegt per Ende 2021 bei 10.6 Jahren und bleibt damit auf dem Niveau der beiden Vorjahre. Die Dienstzeit der Männer nimmt bereits das zweite Jahr infolge ab und liegt per Ende 2021 bei 13.5 Jahren (-0.3 Jahre).

### 3.2 Geschlechteranteile

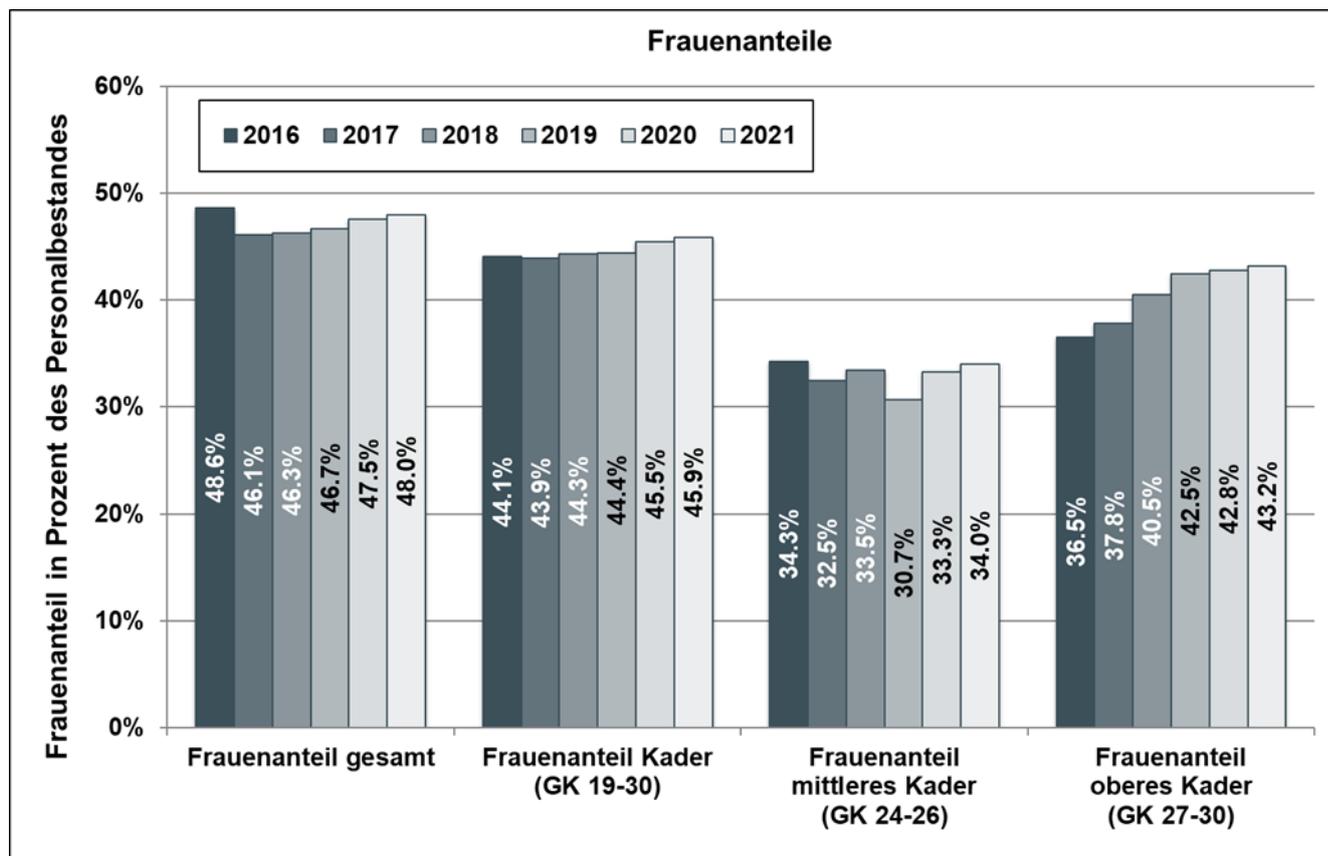


Abbildung 6: Frauenanteile Kantonspersonal

Im Jahr 2021 steigt der Frauenanteil das vierte 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.

Auch in der Geschlechterverteilung in den oberen Gehaltsklassen ist im Vorjahresvergleich wiederum in sämtlichen Kategorien eine Zunahme feststellbar: Im gesamten Kader (GK 19 bis 30) stieg der Anteil um 0.4 Prozentpunkte. Der Frauenanteil im mittleren Kader (GK 24 bis 26) verzeichnet im Vorjahresvergleich einen Anstieg um 0.7 Prozentpunkte auf 34.0 Prozent. In den höchsten Gehaltsklassen (GK 27-30) setzt sich der Aufwärtstrend ebenfalls weiter fort und zeigt über den gesamten Betrachtungszeitraum hinweg 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 Veränderungen 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.

### 3.3 Anteil Teilzeitmitarbeitende

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

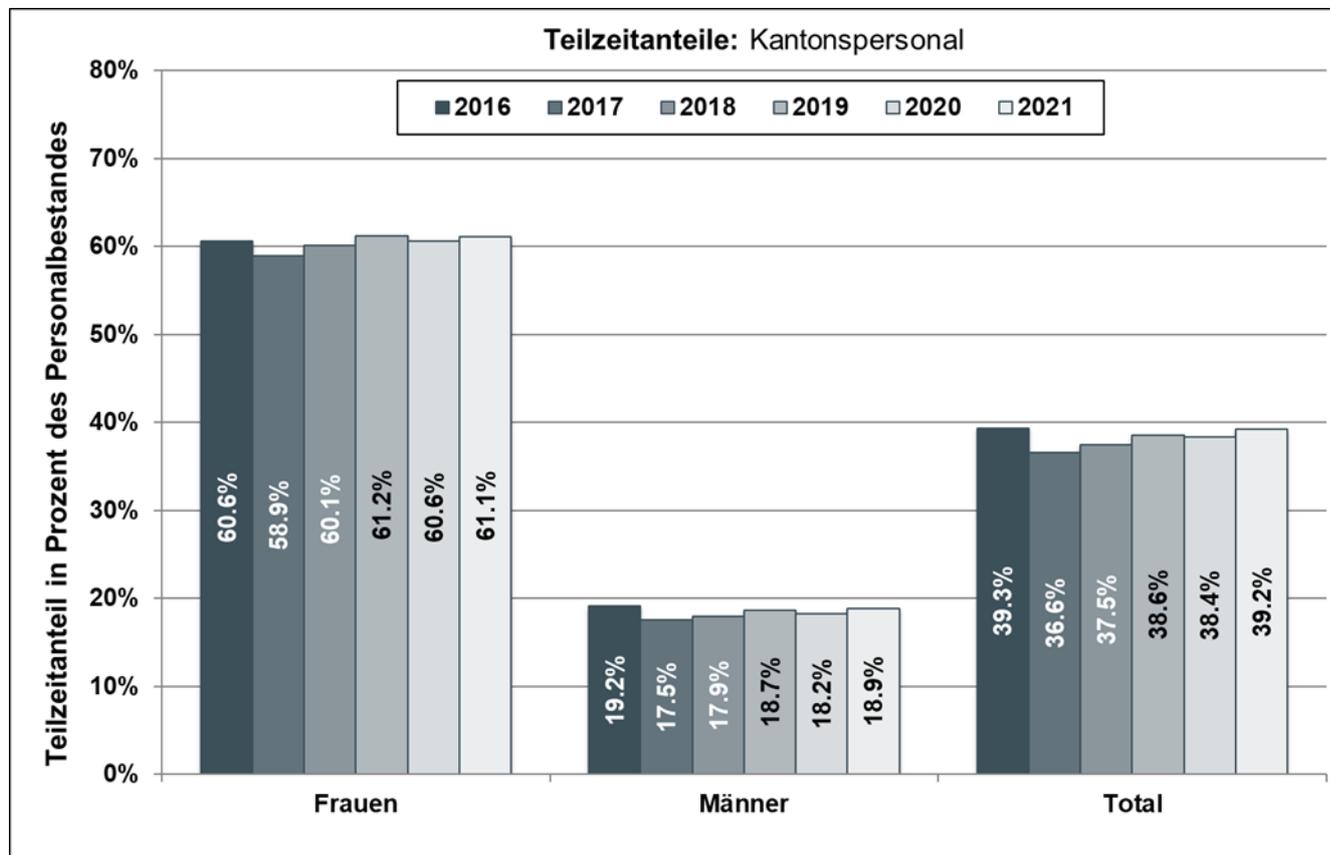


Abbildung 7: Teilzeitanteile Kantonspersonal

Der Teilzeitanteil verzeichnet nach dem leichten Rückgang Jahr 2020 wieder eine Zunahme und liegt Ende 2021 bei 39.2 Prozent (+0.8%). Sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern ist im Vergleich zum Vorjahr eine Zunahme der Teilzeitbeschäftigten festzustellen. Die Zunahme bei den Frauen betrug 0.5 Prozentpunkte. Die Männer verzeichnen mit 0.7 Prozentpunkten eine etwas höhere Zunahme. Nach wie vor gibt es deutlich mehr weibliche Teilzeitbeschäftigte: Per Ende 2021 arbeiten mit einem Anteil von 61.1 Prozent über dreimal so viele Frauen in einem Teilzeitpensum wie Männer (18.9%).

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

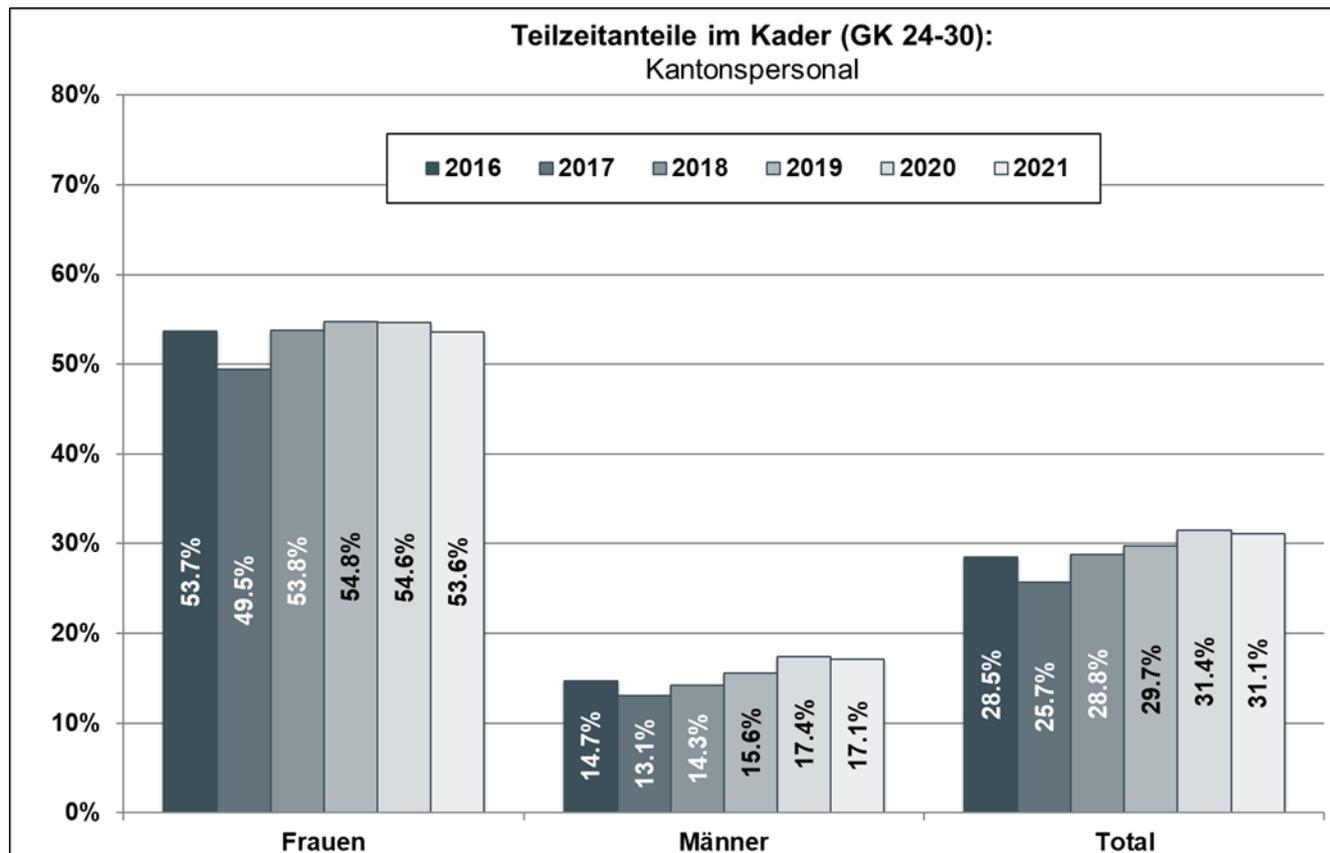


Abbildung 8: Teilzeitanteile im Kader (Gehaltsklassen 24 bis 30)

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 leicht abgenommen und liegt bei 31.1 Prozent (-0.3 Prozentpunkte). Sowohl bei den Frauen (-1.0 Prozentpunkte) als auch bei den Männern (-0.3 Prozentpunkte) reduzierte sich der Anteil an Mitarbeitenden in einem Teilzeitpensum. Die Teilzeitanteile der beiden Geschlechter zeigen zudem ebenfalls einen beträchtlichen Unterschied: Mit einem Teilzeitanteil von 53.6 Prozent arbeiten auch in dieser Gehaltsklassenkategorie über dreimal so viele Frauen in einem Teilzeitpensum wie Männer (17.1%).

### 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 dabei ein erfreuliches Bild. Mit einem Gesamtanteil von 39.2 Prozent liegt der Kanton Bern 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. Auch Homeoffice, das sich während der Coronavirus-Pandemie als Arbeitsform bewährt und etabliert hat, trägt wesentlich zur besseren Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben bei; der Regierungsrat hat deshalb im Jahr 2021 eine Strategie zur Förderung von Homeoffice und mobilem Arbeiten verabschiedet.

### 3.4 Anteil Lernende

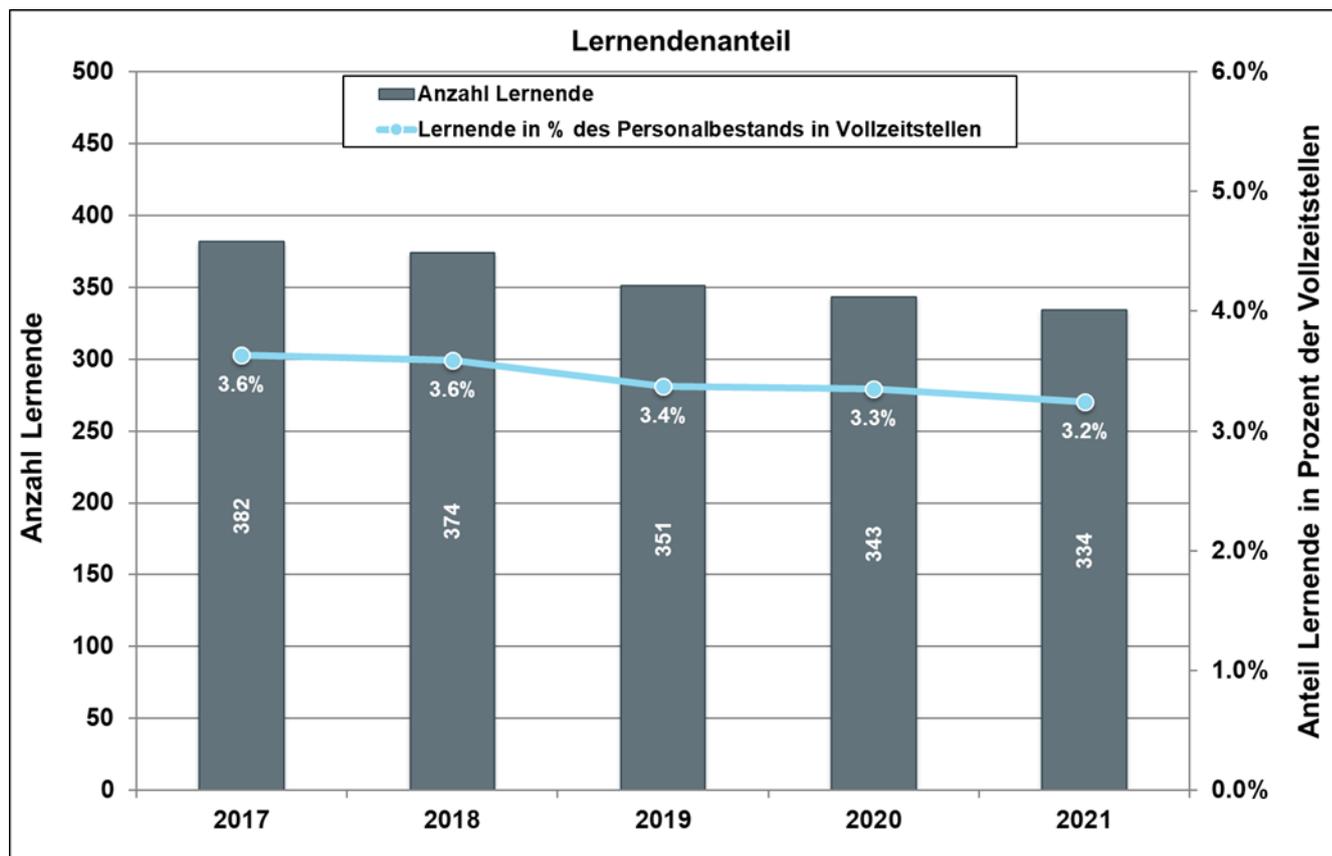


Abbildung 9: Anteil Lernende 2017-2021

Im Lehrjahr 2021/2022 sind insgesamt 334 Lernende beim Kanton Bern in Ausbildung. Dies entspricht einem Lernendenanteil von 3.2 Prozent (gemessen am Personalbestand in Vollezeiteinheiten). Die Anzahl der Lehrverhältnisse ist gegenüber dem Vorjahr leicht 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 25 der insgesamt 334 Lehrverhältnisse ist Französisch, was einem Anteil von 7.5 Prozent französischsprachiger Lernenden entspricht. Der Anteil an französischsprachigen Lernenden hat im Vergleich zu den Vorjahren zugenommen (2020: 6.8%; 2021: 6.7%).

## 4. Personalausritte

### 4.1 Brutto- und Nettofluktuation

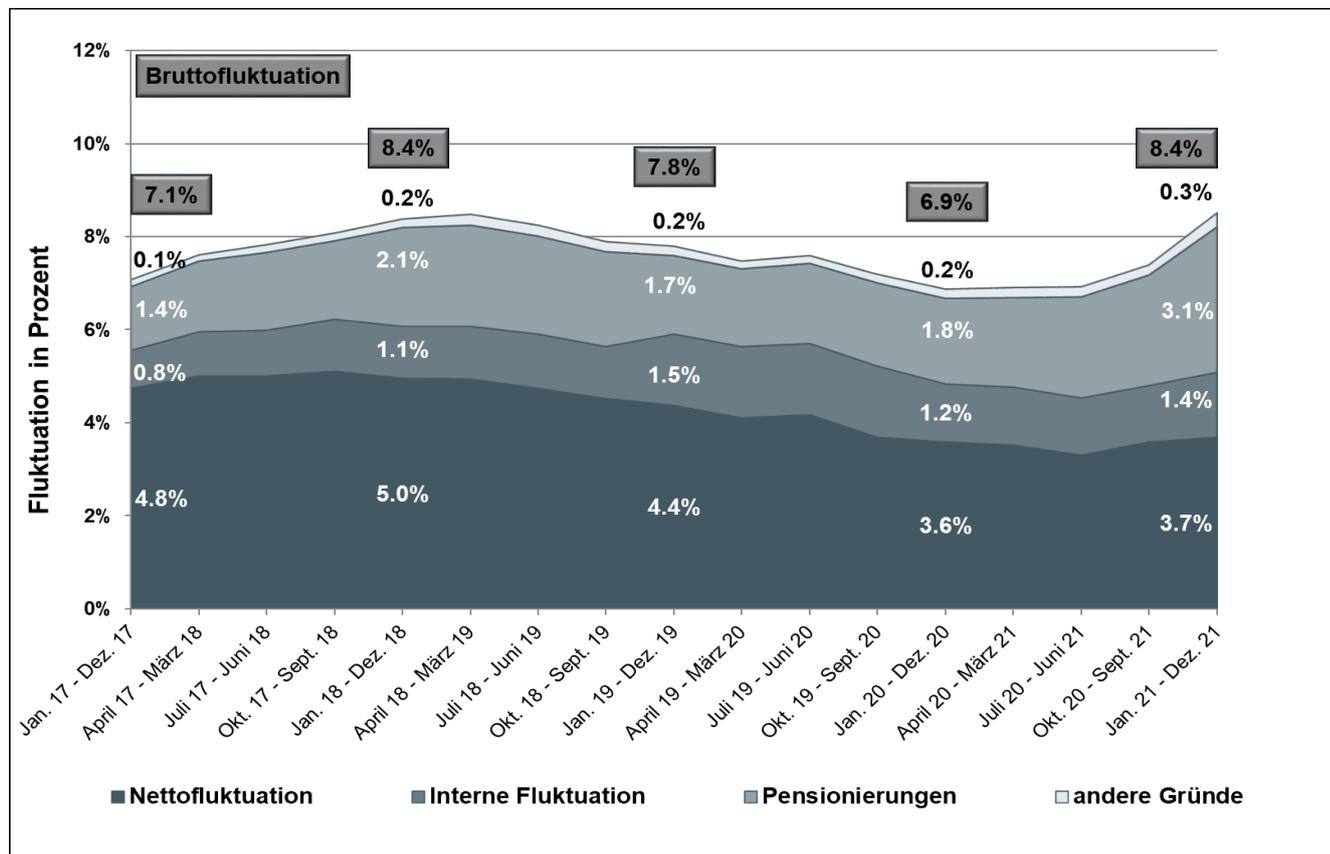


Abbildung 10: Fluktuationsraten Kantonspersonal

Abbildung 10 zeigt den Verlauf der diversen Fluktuationskennzahlen. Die Bruttofluktuation umfasst sämtliche Austritte der Kantonsmitarbeitenden und verzeichnet im Vorjahresvergleich eine deutliche Zunahme auf 8.4 Prozent (+1.5 Prozentpunkte). Zusammen mit dem Jahr 2018 liegt die Bruttofluktuationsrate damit auf dem höchsten Stand des fünfjährigen Betrachtungszeitraums. Die Zunahme ist insbesondere auf den markanten Anstieg der Pensionierungen zurückzuführen.

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 2021 bei 3.7 Prozent. Die Nettofluktuation hat sich im Vergleich zum Vorjahr nur leicht verändert (+0.1 Prozentpunkte). Die Nettofluktuationsrate der vergangenen beiden Jahre ist als eher tief zu bewerten, liegt sie normalerweise eher im Bereich von rund 5 Prozent. Die Coronavirus-Pandemie dürfte einen wesentlichen Einfluss darauf 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 zugenommen und beträgt im Jahr 2021 1.4 Prozent (+0.2 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.

Die Austritte infolge **Pensionierungen** verzeichnen im Vergleich zum Vorjahr eine Zunahme um 1.3 Prozentpunkte und erreichen mit 3.1 Prozent im fünfjährigen Betrachtungszeitraum den höchsten Wert. Im mehrjährigen Mittel betragen die altersbedingten Austritte ungefähr 2 Prozent. Der im Jahr 2021 vergleichsweise hohe Wert dürfte damit zusammenhängen, dass die sogenannte «Rentenuntergrenze», eine Übergangsbestimmung zur Abfederung des Anfang 2015 erfolgten Primatwechsels der Bernischen Pensionskasse (BPK), Ende 2021 auslief.

Daneben verbleiben noch Abgänge, die 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).

## 4.2 Erkenntnisse aus der Austrittsbefragung

Seit dem Jahr 2010 werden die aus dem Kantonsdienst austretenden Mitarbeitenden im Rahmen der Austrittsbefragung systematisch über die Arbeitszufriedenheit, den Austrittsgrund sowie andere Aspekte des Anstellungsverhältnisses befragt<sup>4</sup>. 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 2021. 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.

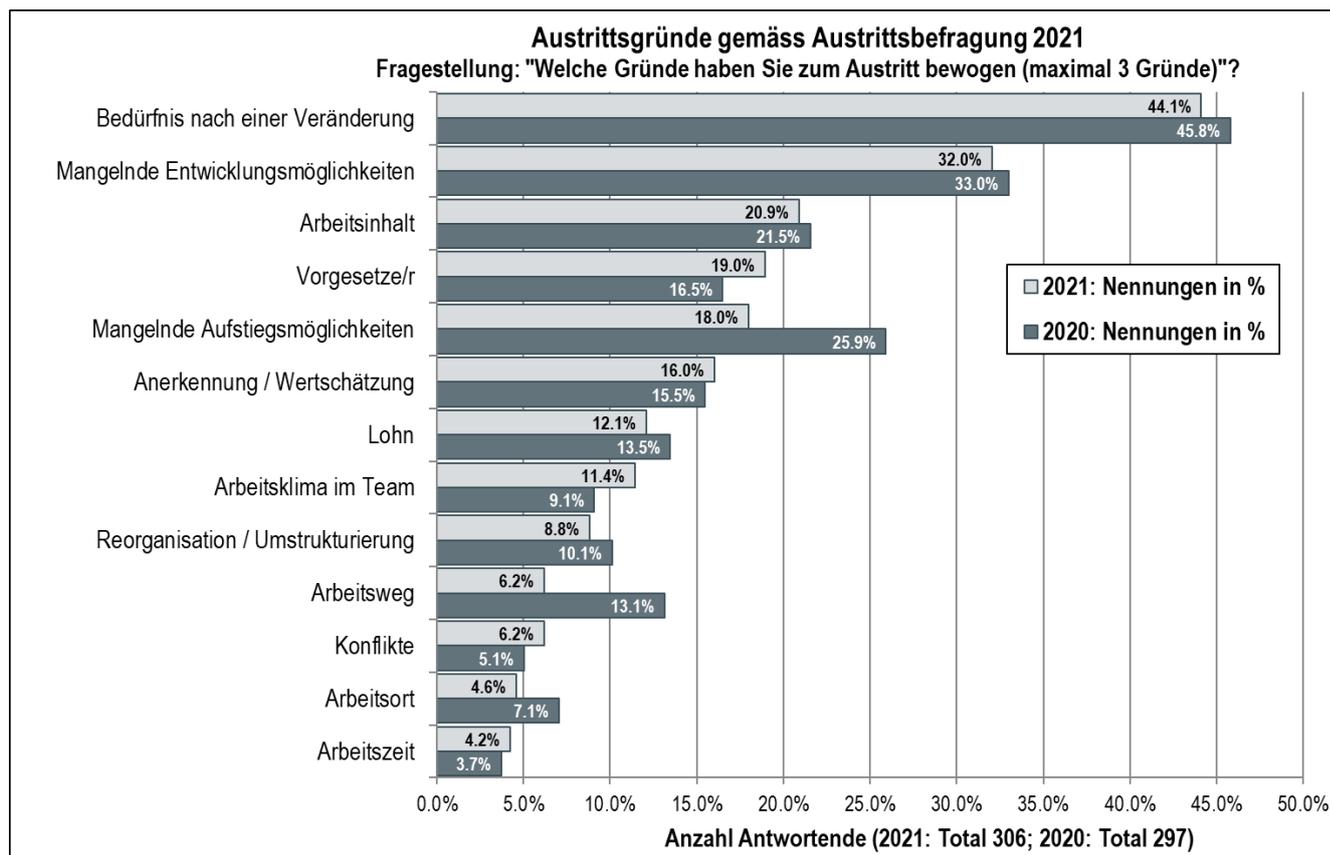


Abbildung 11: Austrittsgründe

<sup>4</sup> 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 2021 betrug 76 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 markantesten Veränderungen erfahren die Austrittsgründe **Mangelnde Aufstiegsmöglichkeiten** (-7.9 Prozentpunkte) und **Arbeitsweg** (-6.9 Prozentpunkte). Letztere Entwicklung hängt möglicherweise mit dem in den letzten beiden Jahren vermehrten Einsatz von Homeoffice zusammen. Fortgesetzt hat sich die positive Entwicklung des Themenbereichs **Lohn**: Während dieser im Jahr 2013 noch in 26 Prozent aller Fälle am dritthäufigsten als Grund für den Austritt genannt wurde, hat sich dessen Wert mittlerweile mehr als halbiert und liegt mit 12.1 Prozent (-1.4 Prozentpunkte) 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:

19.0 Prozent der Mitarbeitenden (58 von 306 Antwortenden) haben die Vorgesetzten als einen von mehreren Gründen für den Austritt genannt, was gegenüber dem Vorjahr einer leichten Verschlechterung entspricht. Der ebenfalls in das Thema Führungsarbeit fallende Bereich Anerkennung/Wertschätzung liegt bei 16.0 Prozent (49 von 306 Antwortenden) und verbleibt damit ungefähr auf dem Vorjahresniveau.

Im Hinblick auf das erwähnte Ziel 3 der Personalstrategie ist die Entwicklung dieser beiden Werte weiterhin zu beachten. Aufgrund der geringen Fallzahlen darf deren Aussagekraft allerdings nicht überwertet werden.

Die Mehrheit der austretenden Mitarbeitenden beurteilt die Anstellungszeit in der Kantonsverwaltung grundsätzlich positiv (vgl. Abbildung 12): Beinahe 9 von 10 Antwortenden (89.7%) waren mit ihrer Anstellungszeit «eher zufrieden» bis «sehr zufrieden». Im Vorjahresvergleich entspricht dies einer Verbesserung um 3.2 Prozentpunkte. Die Gesamtbeurteilung des Kantons Bern als Arbeitgeber hat sich ebenfalls verbessert. Auf einer Skala von 1 bis 6 erhält der Kanton Bern die Note 4.9.

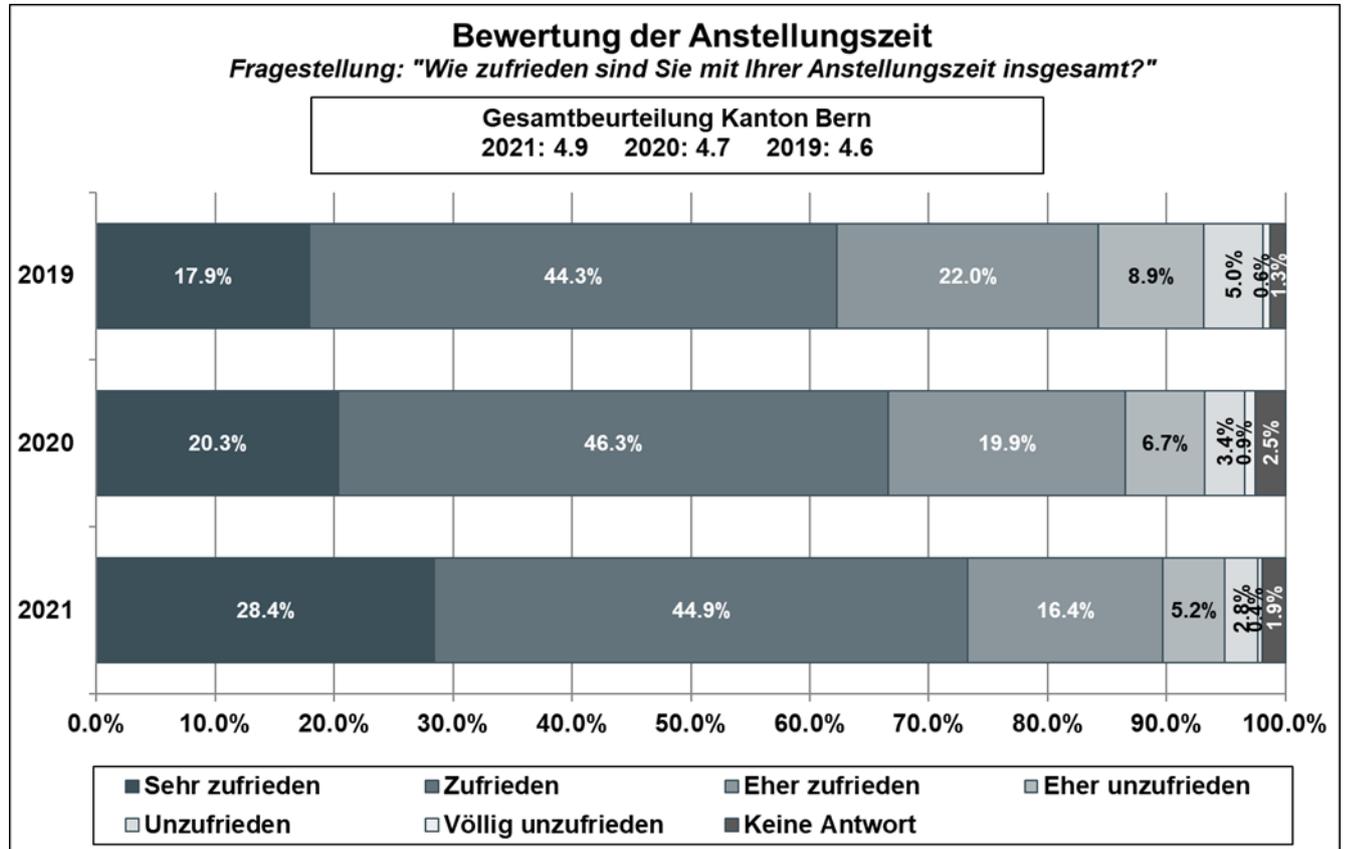


Abbildung 12: Bewertung der Anstellungszeit

## 5. Zeitguthaben und Rückstellungen

### 5.1 Guthaben für Jahresarbeitszeit, Ferien und Langzeitkonto

Die Mitarbeitenden der Kantonsverwaltung sind mit Ausnahme weniger Funktionen (z.B. Mitarbeitende mit Vertrauensarbeitszeit<sup>5</sup>) 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 2021 beliefen sich die durchschnittlichen, auf eine Vollzeiteinheit umgerechneten Zeitguthaben auf 21.7 Tage (vgl. Abbildung 13).

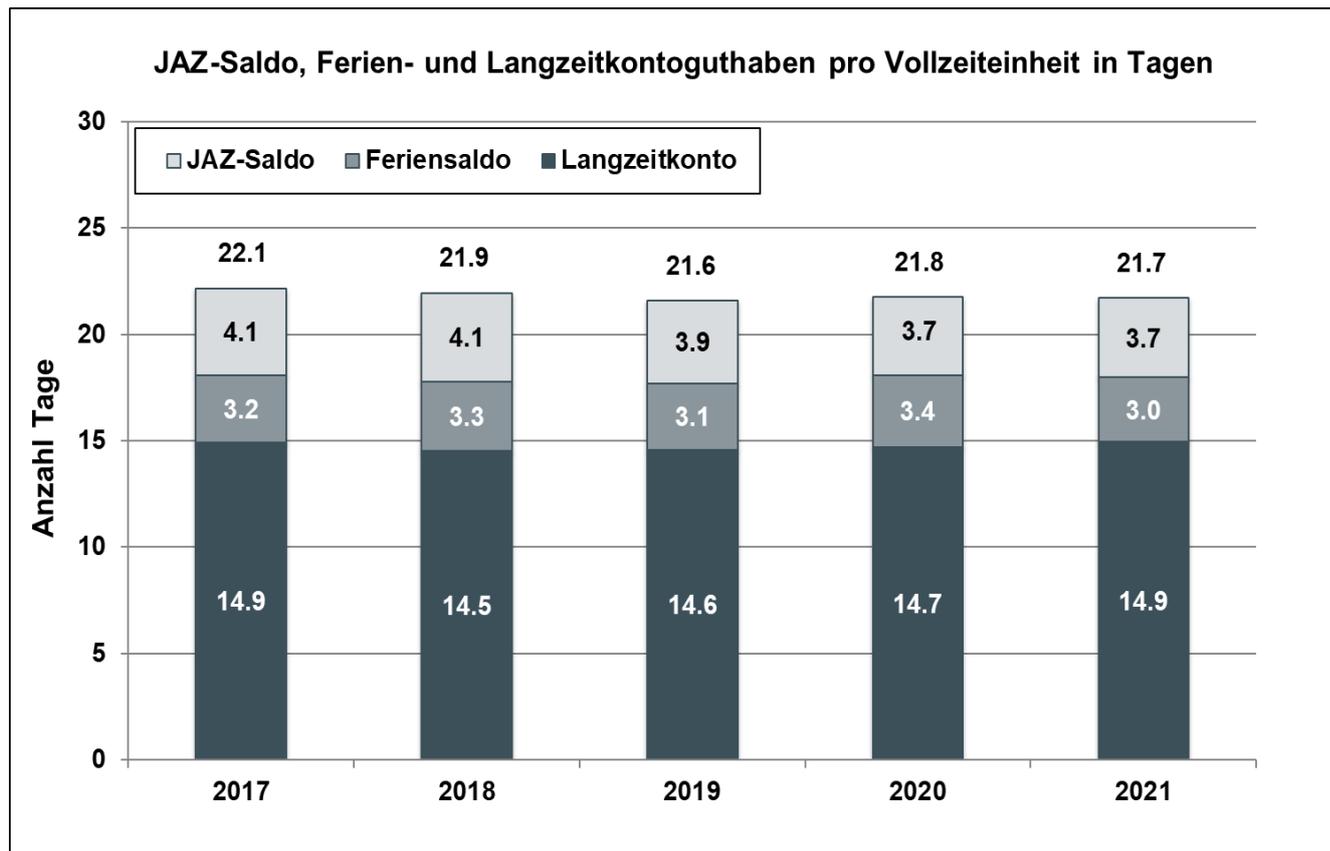


Abbildung 13: Zeitguthaben Kantonspersonal pro Vollzeiteinheit in Tagen

Seit 2017 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 reduzierte sich im Vergleich zum Vorjahr leicht und liegt per Ende 2021 bei 21.7 Tagen (-0.1 Tage). Die auffälligste Veränderung erfahren die Ferienguthaben mit einem Rückgang um 0.4 Tage. Dank der restriktiveren Arbeitszeitbestimmungen konnte allen voran der in früheren Jahren starke Anstieg der Langzeitkontoguthaben gebremst werden. Die Langzeitkontoguthaben haben sich in den letzten Jahren zwischen durchschnittlich 14 und 15 Tagen pro Vollzeiteinheit stabilisiert.

<sup>5</sup> gemäss Art. 136d der Personalverordnung (PV; BSG 153.011.1)

Der Zeitguthaben-Vergleich zwischen den Direktionen (Abbildung 14) zeigt unterschiedliche Entwicklungen. Während die Zeitguthaben im letzten Jahr fast überall anstiegen, verzeichnen per Ende 2021 mit der Direktion für Inneres und Justiz (DIJ), der Sicherheitsdirektion (SID), der Finanzdirektion (FIN) sowie der Bau- und Verkehrsdirektion (BVD) nur noch vier Direktionen Anstiege. In der durch das Pandemie-Management stark belasteten Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion (GSI) reduzierten sich die Zeitguthaben mit -3.6 Tagen markant. In den restlichen Direktionen, der Staatskanzlei (inkl. Parlamentsdienste und Finanzkontrolle) sowie der Gerichtsbarkeit und der Staatsanwaltschaft (JUS) verringerten sich die Zeitguthaben im Vorjahresvergleich ebenfalls.

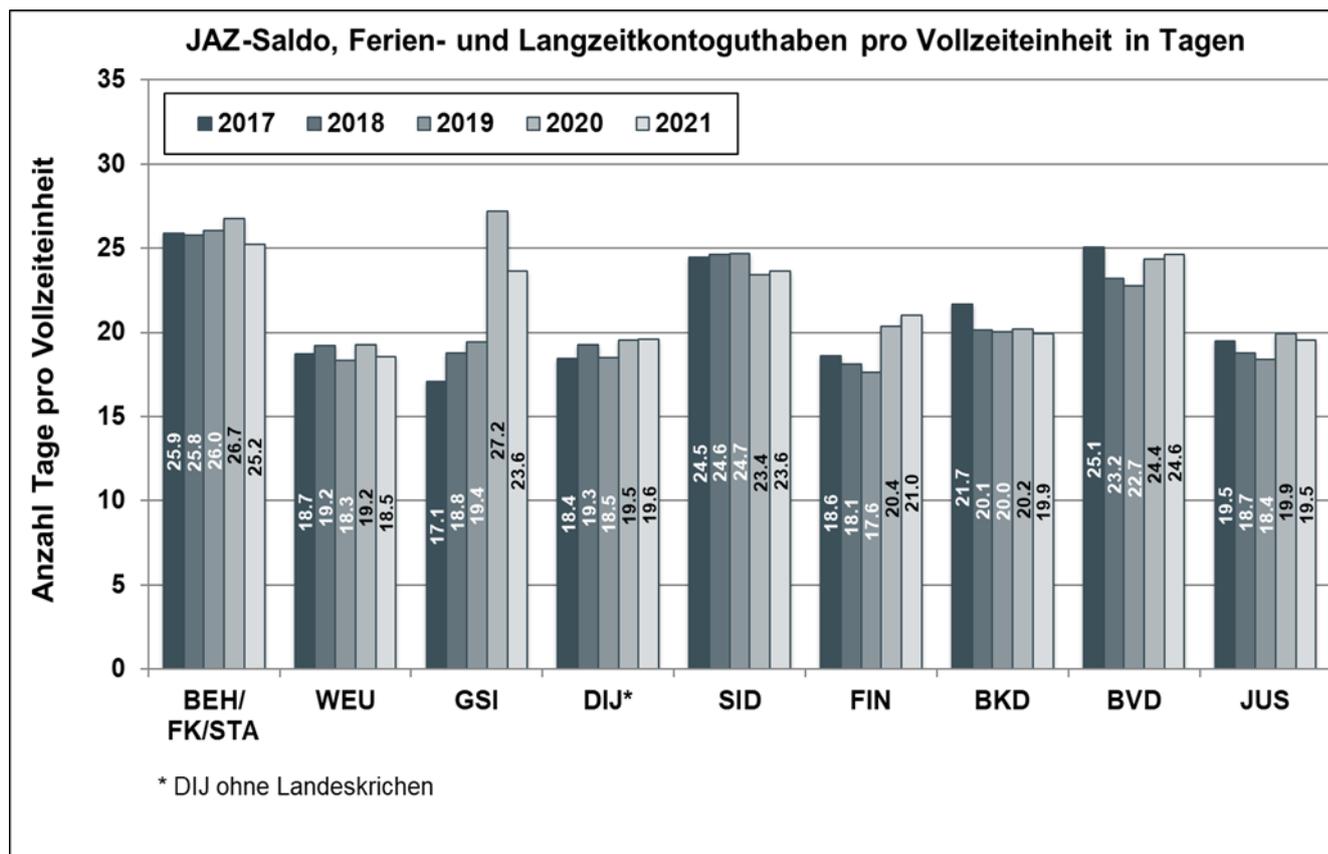


Abbildung 14: Zeitguthaben pro Direktion und Vollzeitereinheit in Tagen

## 5.2 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.

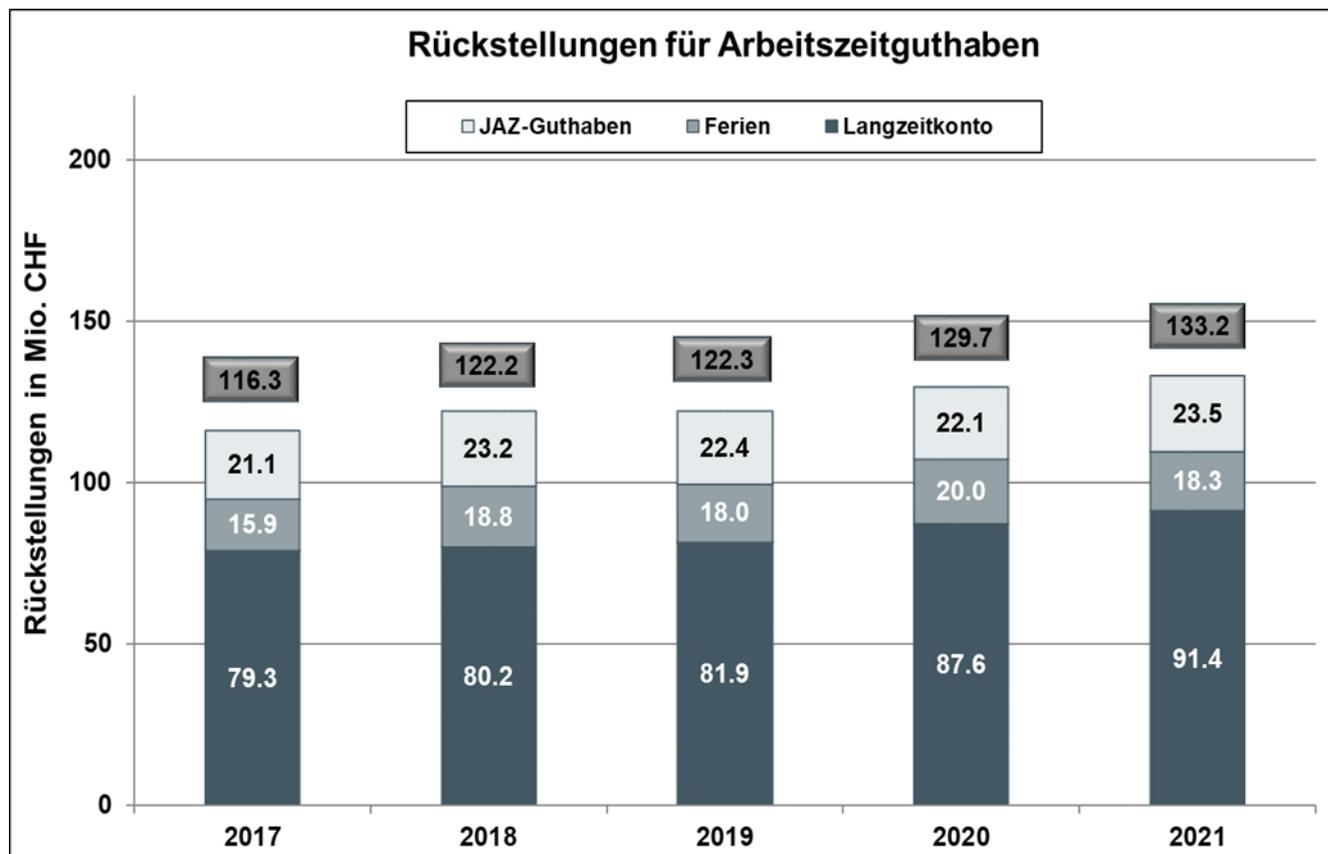


Abbildung 15: Entwicklung der Rückstellungen für Zeitguthaben

Abbildung 15 weist die Rückstellungen für die **Zeitguthaben des Kantonspersonals** aus. Per Ende 2021 belaufen sich die gesamten Rückstellungen für Zeitguthaben auf 133.2 Millionen Franken. Die Rückstellungen verzeichnen damit im Vergleich zum Vorjahr eine Zunahme um 3.5 Millionen Franken. Dafür verantwortlich ist primär die im Kapitel 2.3 erwähnte Zunahme des Personalbestands.

## 6. 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.

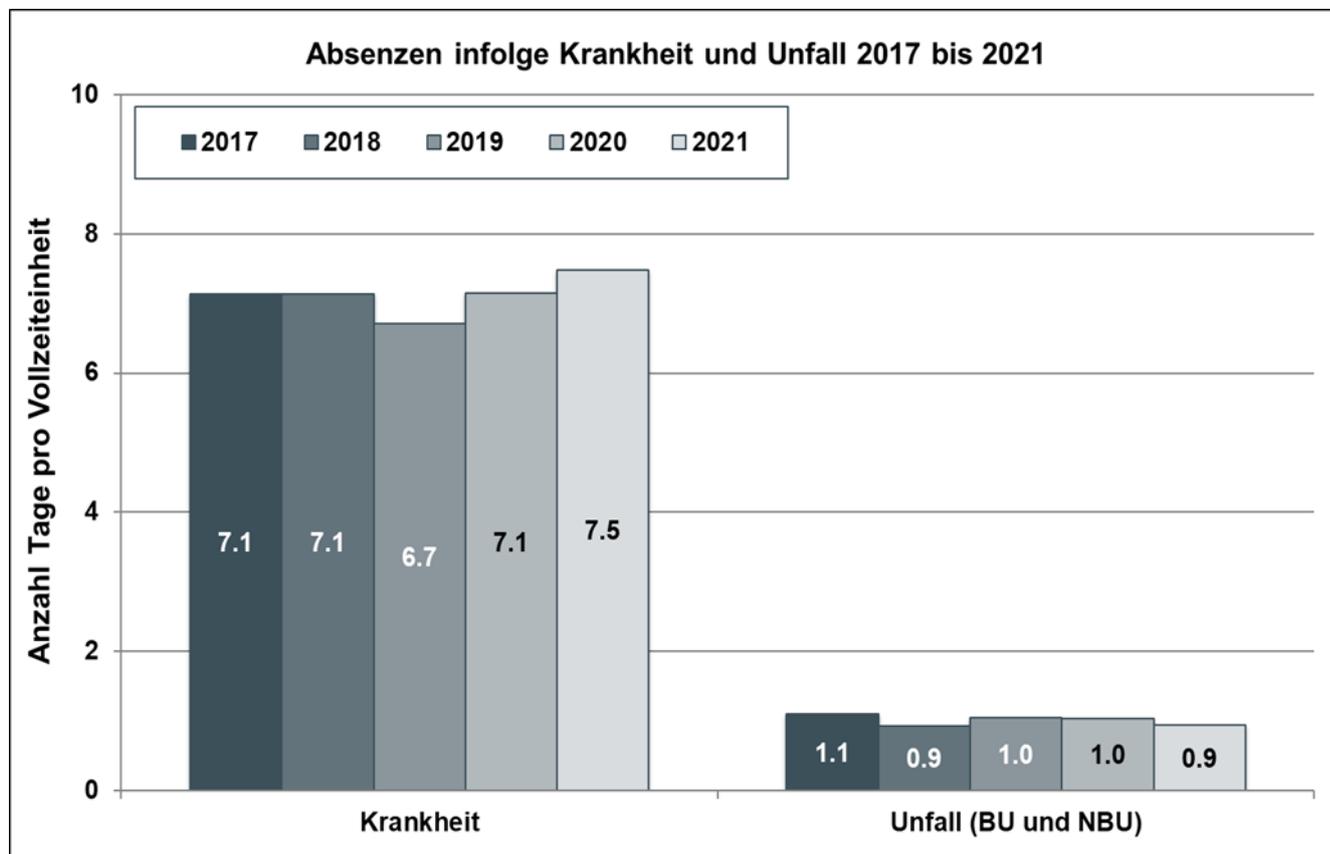


Abbildung 16: Krankheits- und Unfallabsenzen pro Vollzeiteinheit in Tagen

Im Durchschnitt beliefen sich die **Krankheitsabsenzen** im Jahr 2021 auf 7.5 Tage pro Vollzeiteinheit und steigen damit das zweite Jahr infolge an, wobei der Wert für das Jahr 2019 allerdings ungewöhnlich tief war (6.7 Tage pro Vollzeiteinheit). Im Vergleich mit anderen Unternehmen verhalten sich die durchschnittlichen Krankheitstage nach wie vor in einer üblichen Grössenordnung.

Die durchschnittlichen **Unfallabsenzen** bewegen sich im Vergleich mit den Vorjahren auf einem stabilen Niveau und betragen im Jahr 2021 0.9 Tage pro Vollzeiteinheit. Rund ein Fünftel der Unfallabsenzen ist auf **Betriebsunfälle** (0.2 Arbeitstage pro Vollzeiteinheit) und vier Fünftel auf **Nicht-Betriebsunfälle** (0.7 Arbeitstage pro Vollzeiteinheit) zurückzuführen. Die Höhe der unfallbedingten Absenzen bewegt sich im Vergleich mit anderen Unternehmen ebenfalls in einem normalen Rahmen.

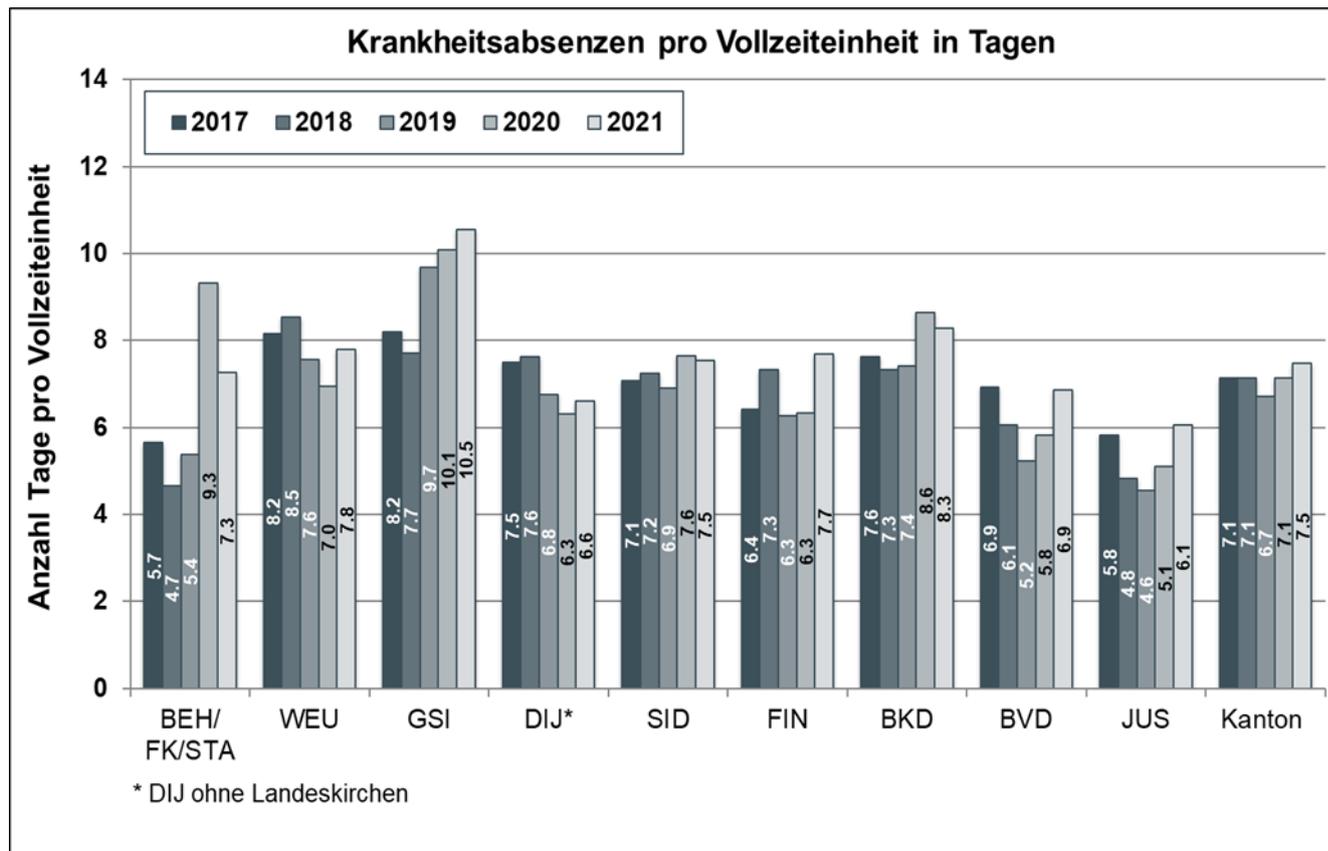


Abbildung 17: Krankheitsabsenzen pro Direktion und Vollzeiteinheit in Tagen

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.

In den meisten Organisationseinheiten nahmen die Krankheitsabsenzen je Vollzeiteinheit im Jahr 2021 zu. Die markantesten Zunahmen sind in der Bau- und Verkehrsdirektion (+1.1 Tage), der Gerichtsbarkeit und Staatsanwaltschaft (+1.0 Tage) sowie der Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion (+0.8 Tage) feststellbar. Eine Reduktion der krankheitsbedingten Absenzen verzeichnen die Sicherheitsdirektion (-0.1 Tage), die Bildungs- und Kulturdirektion (-0.3 Tage) sowie die Staatskanzlei inkl. Parlamentsdienste und Finanzkontrolle (-2.0 Tage). Bei den letztgenannten Einheiten sind Schwankungen aufgrund der vergleichsweise geringen Anzahl Mitarbeitenden nicht ungewöhnlich.

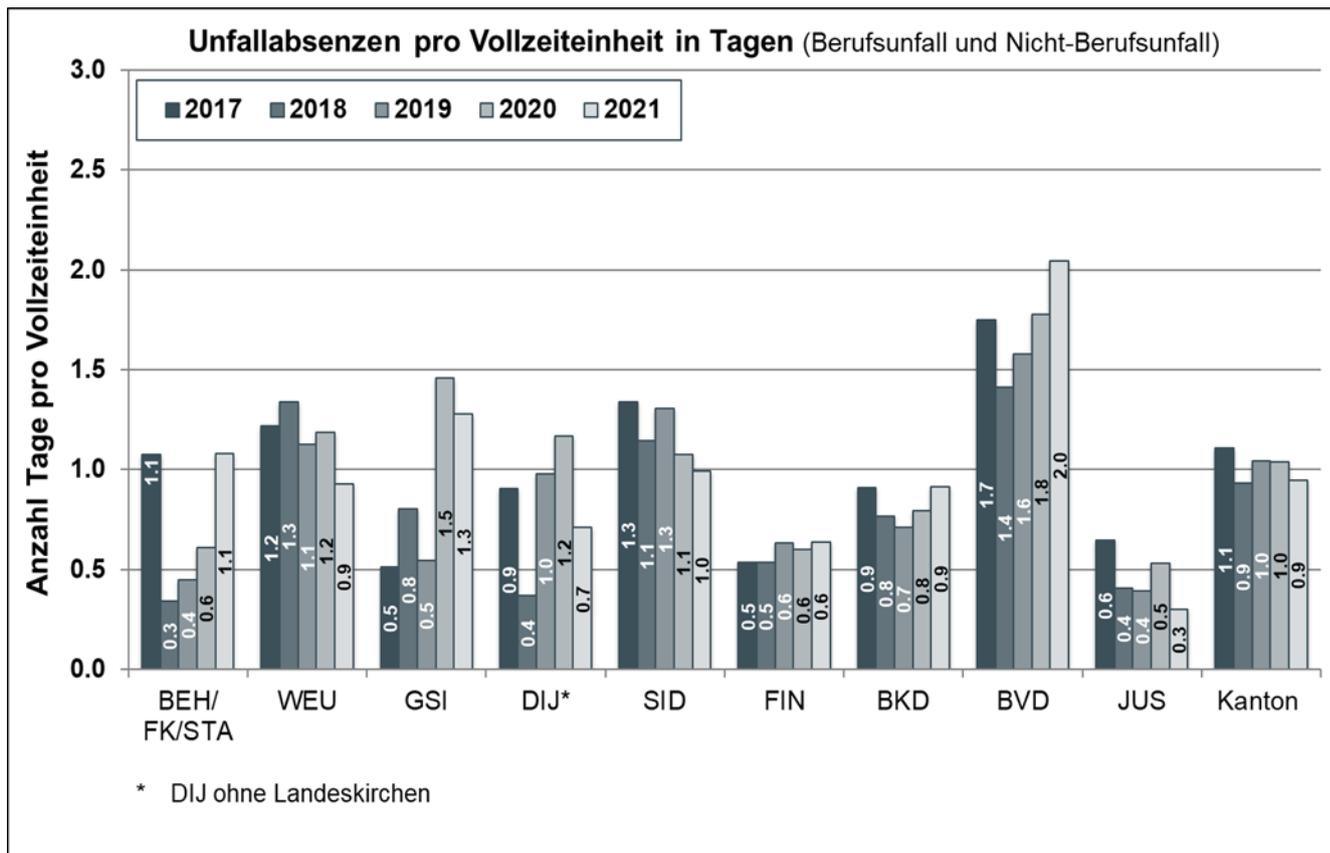


Abbildung 18: Unfallabsenzen pro Direktion und Vollzeiteinheit in Tagen

Die Absenzen infolge Unfalls bewegen sich 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.

## 7. Weiterbildungsaktivitäten

Die Weiterbildungsaktivitäten der Kantonsmitarbeitenden werden seit dem Jahr 2014 erhoben. Im Jahr 2021 haben die Mitarbeitenden durchschnittlich **5.5 Weiterbildungstage** besucht. Pro Vollzeiteinheit resultieren **4.1 interne** sowie **1.4 externe Weiterbildungstage**. Dies entspricht im Vergleich zum Vorjahr einer deutlichen Zunahme (+1.7 Tage). Der tiefe Wert im Jahr 2020 ist allerdings ungewöhnlich und hauptsächlich auf die Coronavirus-Pandemie zurückzuführen. Insbesondere während der ersten Pandemiephase im Frühling 2020 mussten viele Weiterbildungsveranstaltungen abgesagt werden, da die Umstellung auf virtuelle Kanäle etwas Zeit benötigte.

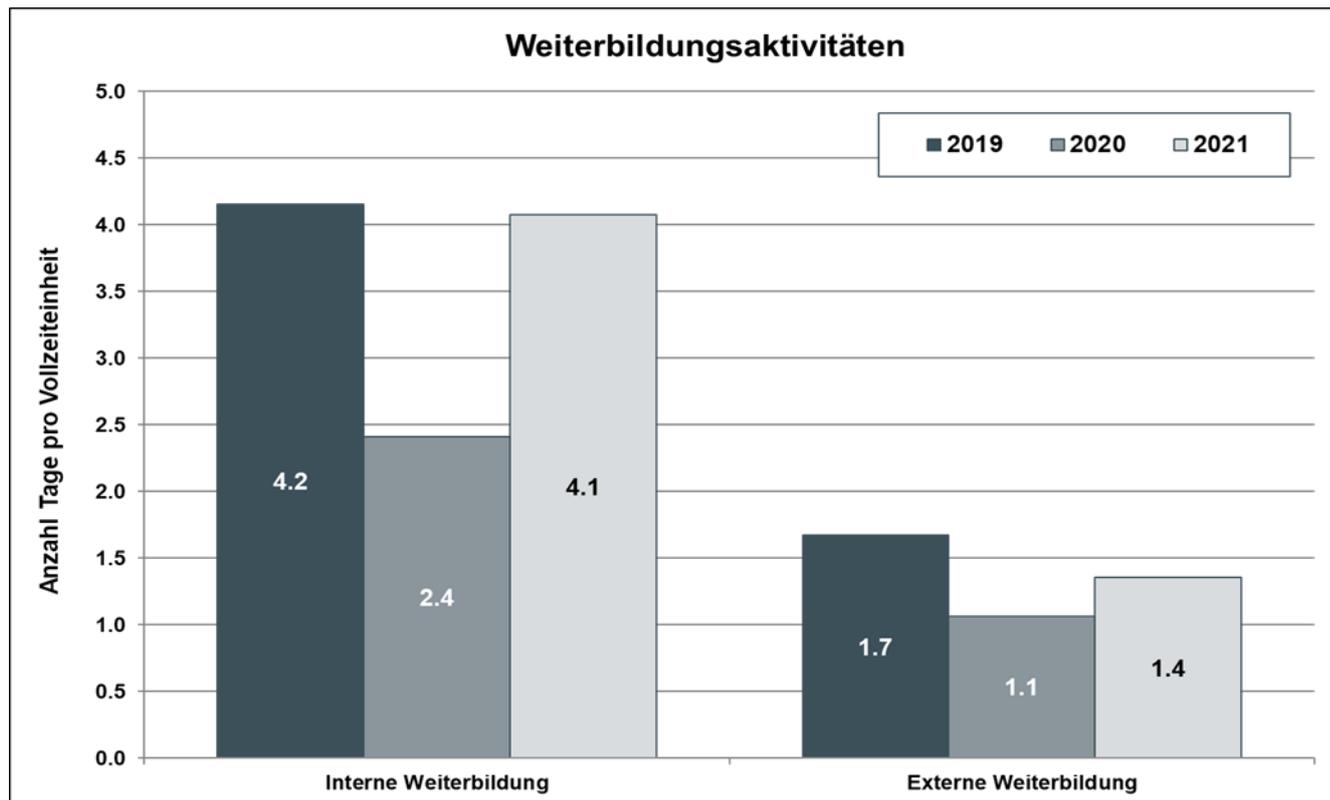


Abbildung 19: Weiterbildungsaktivitäten pro Vollzeiteinheit in Tagen

In den Bereich der **internen Weiterbildung** fallen sämtliche Weiterbildungsveranstaltungen, die das Personalamt im Rahmen des zentralen Kursprogramms anbietet. Hinzu kommen fachbezogene Weiterbildungen, die durch die Direktionen und die Staatskanzlei durchgeführt werden sowie Informationsveranstaltungen, welche von den Ämtern und Betrieben durchgeführt werden. Die internen Weiterbildungstage haben im Jahr 2021 mit einem Anstieg auf 4.1 Tage nach dem letztjährigen pandemiebedingten Einbruch wieder das übliche Niveau erreicht.

Als **externe Weiterbildung** gelten sämtliche Veranstaltungen, welche Mitarbeitende bei kantonsexternen Anbietern besuchen. Die externen Weiterbildungstage haben im Vergleich zum Vorjahr ebenfalls wieder zugenommen (+0.3 Tage).

### 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 jeweils rund 6 Arbeitstage für Weiterbildungsmaßnahmen aufgewendet.

## 8. Gehaltsaufstieg

Für den individuellen Gehaltsaufstieg des Kantonspersonals (exkl. Lehrkräfte und Hochschulen) standen per 1. Januar 2022 insgesamt 1.2 Prozent der Lohnsumme bzw. 13.0 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 praktisch vollständig ausgeschöpft. Der Ausschöpfungsgrad beträgt 99.7 Prozent. Im Durchschnitt konnten den Mitarbeitenden 2.5 Stufen angerechnet werden<sup>6</sup>.

### 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 2022 zur Verfügung stehenden Mitteln von 1.2 Prozent nicht ganz erreicht werden.

Nachfolgend werden die wichtigsten Ergebnisse zum Vollzug des Gehaltsaufstiegs 2022 dargestellt.

### 8.1 Verteilung der Qualifikationen

Die meisten Mitarbeitenden erhielten die Beurteilung A. Der Vergleich zum Vorjahr zeigt eine Verschiebung von den A++ und A+ hin zu den A-Beurteilungen. Die Vergabe der Beurteilungen B und C erfolgte im Rahmen der Vorjahre.

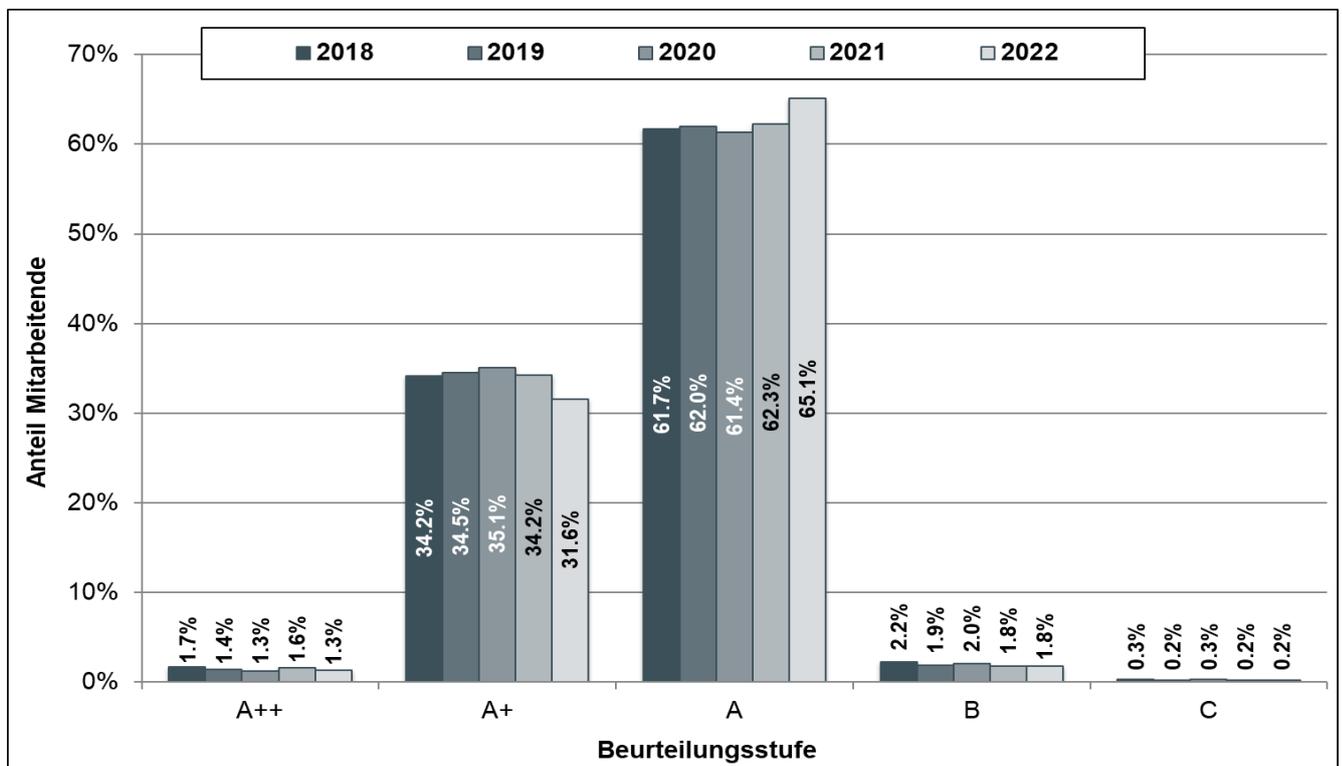


Abbildung 20: Verteilung der Qualifikationen

<sup>6</sup> Mitarbeitende in der Gehaltsstufe 80 sind in den Stufenberechnungen nicht miteinbezogen. Der Anteil der Mitarbeitenden im Maximum beträgt mittlerweile über 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 21 zeigt, dass es in der Beurteilungspraxis teils grosse Unterschiede zwischen den Direktionen gibt. Die Finanzdirektion (FIN), die Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion (WEU) sowie die Bau- und Verkehrsdirektion (BVD) beurteilen am restriktivsten. Die Sicherheitsdirektion (SID) sowie die Staatskanzlei inkl. Parlamentsdienste und Finanzkontrolle liegen am nächsten beim Kantonsdurchschnitt. Die grosszügigsten Beurteilungen vergeben die Bildungs- und Kulturdirektion (BKD), die Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion (GSI) sowie die Gerichtsbehörden und Staatsanwaltschaft (JUS). Bei Letzterer entsprechen die A++ und A+ Beurteilungen zusammen einem Anteil von 45 Prozent. Auffallend ist auch der verhältnismässig hohe Anteil an A++ Beurteilungen in der Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion (GSI A++ Beurteilungen Vorjahr: 4.1%).

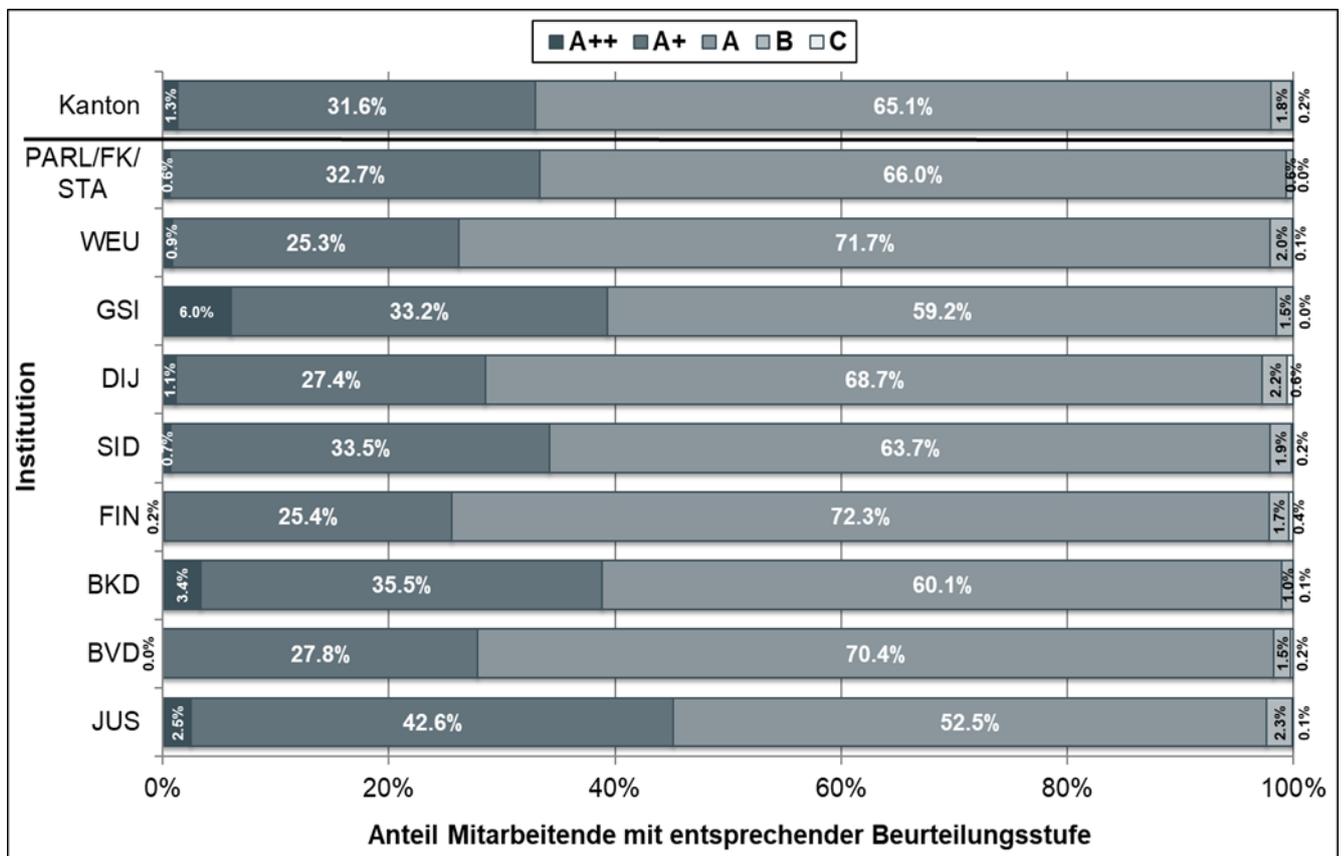


Abbildung 21: Verteilung der Qualifikationen nach Direktion

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

## 8.2 Analyse nach Stufen

Mit den zur Verfügung stehenden Mitteln von 1.2 Prozent sind den Mitarbeitenden mit Leistungs- und Verhaltensbeurteilung im Durchschnitt 2.5 Gehaltsstufen zugesprochen worden. Mitarbeitende mit einer Beurteilung A erhielten durchschnittlich 2.2 Stufen, Mitarbeitende mit einer Beurteilung A+ durchschnittlich 3.3 Stufen und Mitarbeitende mit einer Beurteilung A++ durchschnittlich 4.1 Stufen.

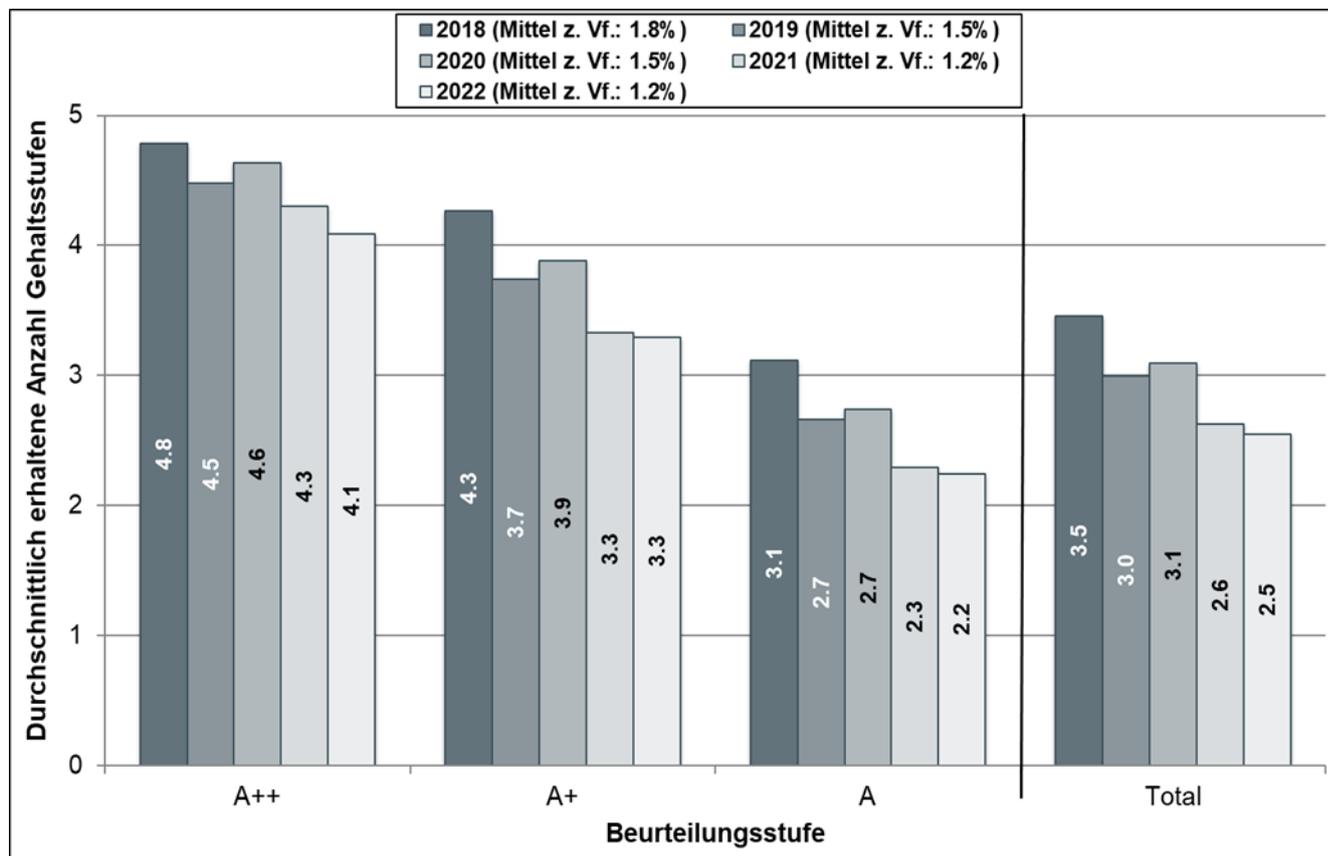


Abbildung 22: Anzahl gewährter Stufen pro Qualifikation

Einige Funktionen wie zum Beispiel Richterinnen und Richter, unterliegen nicht dem Leistungsaufstieg, sondern erfahren einen automatischen Gehaltsaufstieg. Diesen Mitarbeitenden wurden per 1. Januar 2022 zum individuellen Gehaltsaufstieg zwei Stufen angerechnet. Wie bereits in den vergangenen Jahren wurden für den Gehaltsaufstieg 2022 Mitarbeitenden mit Leistungsaufstieg im Durchschnitt mehr Stufen angerechnet. Beiden Personalkategorien soll gemäss Personalverordnung mittelfristig eine **vergleichbare Gehaltsentwicklung** ermöglicht werden. Dies wird bei kommenden Gehaltsaufstiegen zu berücksichtigen sein.

Mit 1.2 Prozent der Lohnsumme standen für das Jahr 2022 wie bereits im Jahr 2021 weniger Mittel für den Gehaltsaufstieg zur Verfügung als in den Vorjahren. Trotzdem konnten rund der Hälfte aller Mitarbeitenden 3 oder mehr Stufen gewährt werden. Rund 40 Prozent aller Mitarbeitenden erhielten 2 Stufen angerechnet. Im Jahr 2020 mit Mitteln von 1.5 Prozent für den Lohnaufstieg erhielten drei Viertel der Mitarbeitenden 3 oder mehr Stufen. Der Anteil Mitarbeitende mit keinem Aufstieg hat sich mit 5.9 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 erhielten<sup>7</sup>, zusammen.

Aufstieg in Stufen	Kein Aufstieg	1 Stufe	2 Stufen	3 Stufen	4-6 Stufen	mehr
Anteil	5.9%	3.7%	40.7%	34.6%	14.9%	0.2%

Tabelle 3: Anteil Mitarbeitende pro Stufenaufstieg 2021

### 8.3 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. Insbesondere die anhaltende Coronavirus-Pandemie hatte darauf wohl einen Einfluss. Da während der Pandemie gerade auch Führungskräfte stark gefordert waren, könnte die in diesem Zusammenhang erfolgte Honorierung von ausserordentlichen Leistungen den Hierarchieeffekt zusätzlich verstärkt haben.

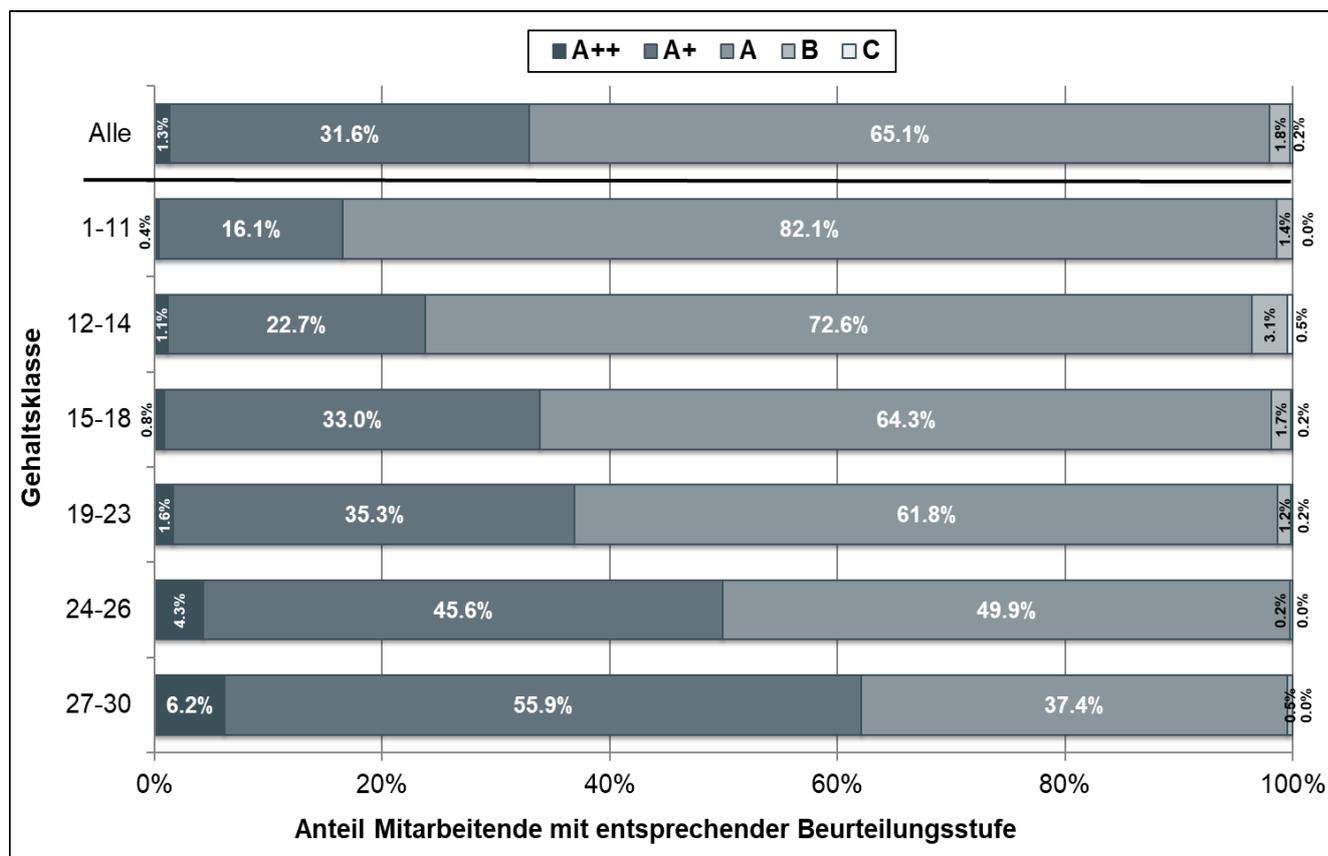


Abbildung 23: Verteilung der Qualifikationen nach Gehaltsklassen

<sup>7</sup> 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.

Die Betrachtung nach einzelnen Gehaltsklassenbereichen zeigt in den Gehaltsklassen 15 bis 18 eine Verschiebung hin zu den A-Beurteilungen (2021 A+: 39.0%, A: 58.3%). In den restlichen Gehaltsklassenbereichen gab es im Vergleich zum Vorjahr keine nennenswerten Veränderungen.

Der in Abbildung 24 ersichtliche Aufstieg über die Gehaltsklassen hinweg zeigt wie in den Vorjahren 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.

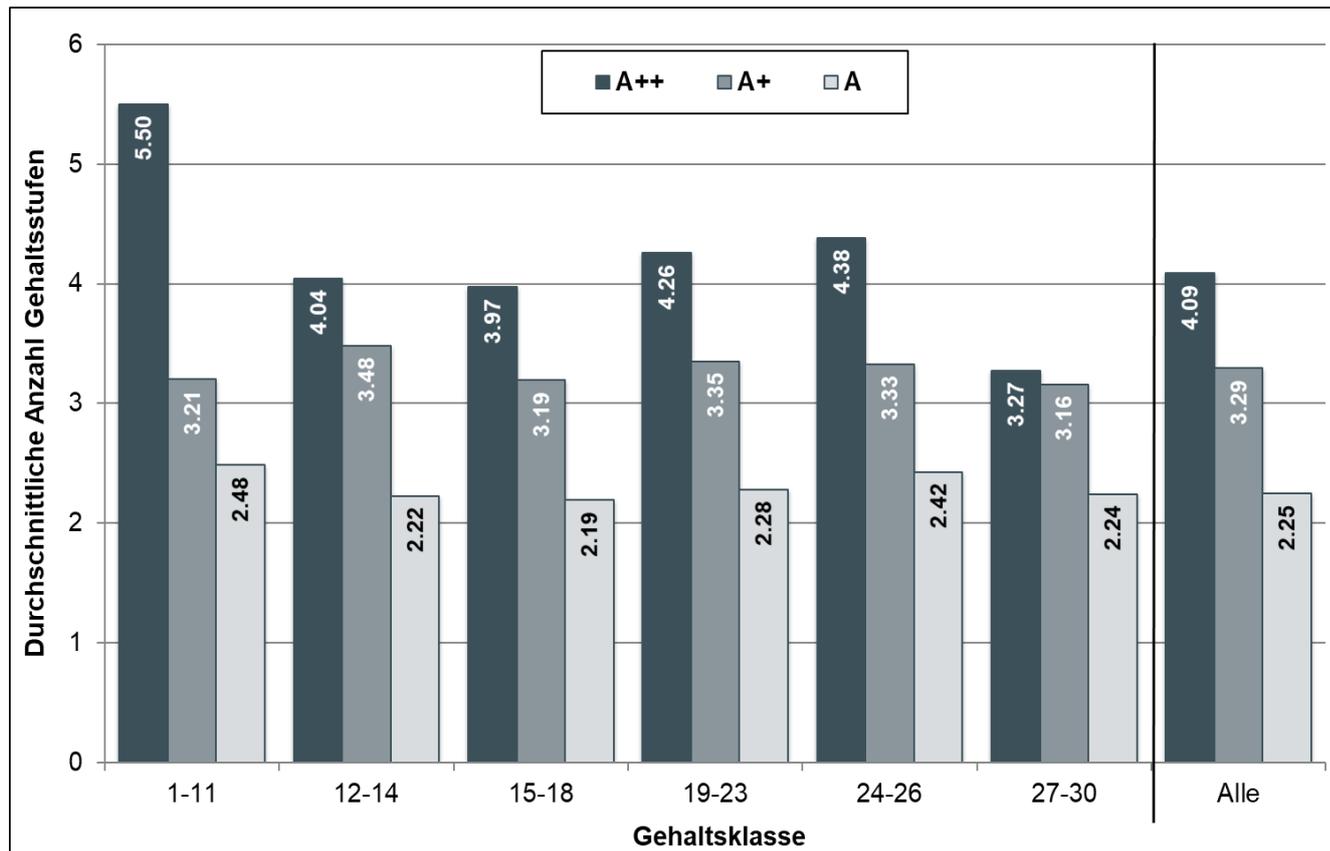


Abbildung 24: Anzahl gewährter Stufen nach Gehaltsklassengruppen

#### 8.4 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 2022 zeigen, dass die ergriffenen Sensibilisierungsmassnahmen wirken und weiterzuführen sind. Die Beurteilungen zwischen den Geschlechtern sind **gesamtstaatlich zwar nach wie vor nicht ausgeglichen** verteilt. Während Männer öfter als Frauen die Beurteilung A+ erhielten, wurde bei den Frauen öfter die Beurteilung A vergeben. Erfreulicherweise lässt sich dieses Jahr aber feststellen, dass der festgelegte Toleranzwert von 5 Prozentpunkten **in allen Beurteilungskategorien eingehalten wird**. Tabelle 4 zeigt, dass die Abweichung im Vergleich Frauen zu Männer bei der Beurteilung A noch +4.1 Prozentpunkte (2021: +6.6%) und bei der Beurteilung A+ -3.6 Prozentpunkte (2021: -6.5%) beträgt.

	A++	A+	A	B	C
FK/PARL/STA	-1.5	+0.6	+2.3	-1.5	0
WEU	-0.7	<b>-5.3</b>	<b>+6.8</b>	-0.5	-0.3
GSI	<b>-6.6</b>	+4.4	+4.4	-2.2	0
DIJ	+0.6	-0.1	+2.1	-2.2	-0.3
SID	-0.4	<b>-9.2</b>	<b>+9.9</b>	-0.5	+0.1
FIN	0	<b>-6.5</b>	<b>+6.4</b>	-0.3	+0.5
BKD	+0.1	0	+0.3	-0.5	+0.1
BVD	0	-3.3	+3.6	0	-0.3
JUS	-0.8	-0.8	+3.2	-1.8	+0.2
Kanton	+0.2	-3.6	+4.1	-0.7	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) wieder Werte oberhalb der Toleranzgrenze auf, währenddessen die Gerichtsbehörden und Staatsanwaltschaft (JUS) die Grenze von 5 Prozentpunkten bei den A Beurteilungen wieder unterschreitet.

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 (WEU) verzeichnen in der aktuellen Beurteilungsperiode die Finanzdirektion (FIN) sowie die Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion (GSI) teilweise Werte oberhalb der Toleranzgrenze. Bei der Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion ist zu berücksichtigen, dass aufgrund der verhältnismässig geringen Anzahl an Mitarbeitenden Abweichungen grossen Einfluss auf das Resultat haben.

Wie bereits in Abbildung 23 festgestellt, besteht ein **Zusammenhang zwischen Gehaltsklasse und Beurteilung**. Dies hat auch Auswirkungen auf die Auswertung nach Geschlecht, da der Frauenanteil in den oberen Gehaltsklassen tiefer<sup>8</sup> ist und Mitarbeitende in höheren Gehaltsklassen besser beurteilt werden als Mitarbeitende in tieferen Gehaltsklassen.

<sup>8</sup> Vgl. hierzu Kapitel 3.2

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 jährliche Erhöhung von 1'112 Franken (2.58 Stufen), die Männer 1'304 Franken (2.51 Stufen) erzielten, dies als Folge der im Durchschnitt höheren Klassen- und Stufeneinreihung der Männer.

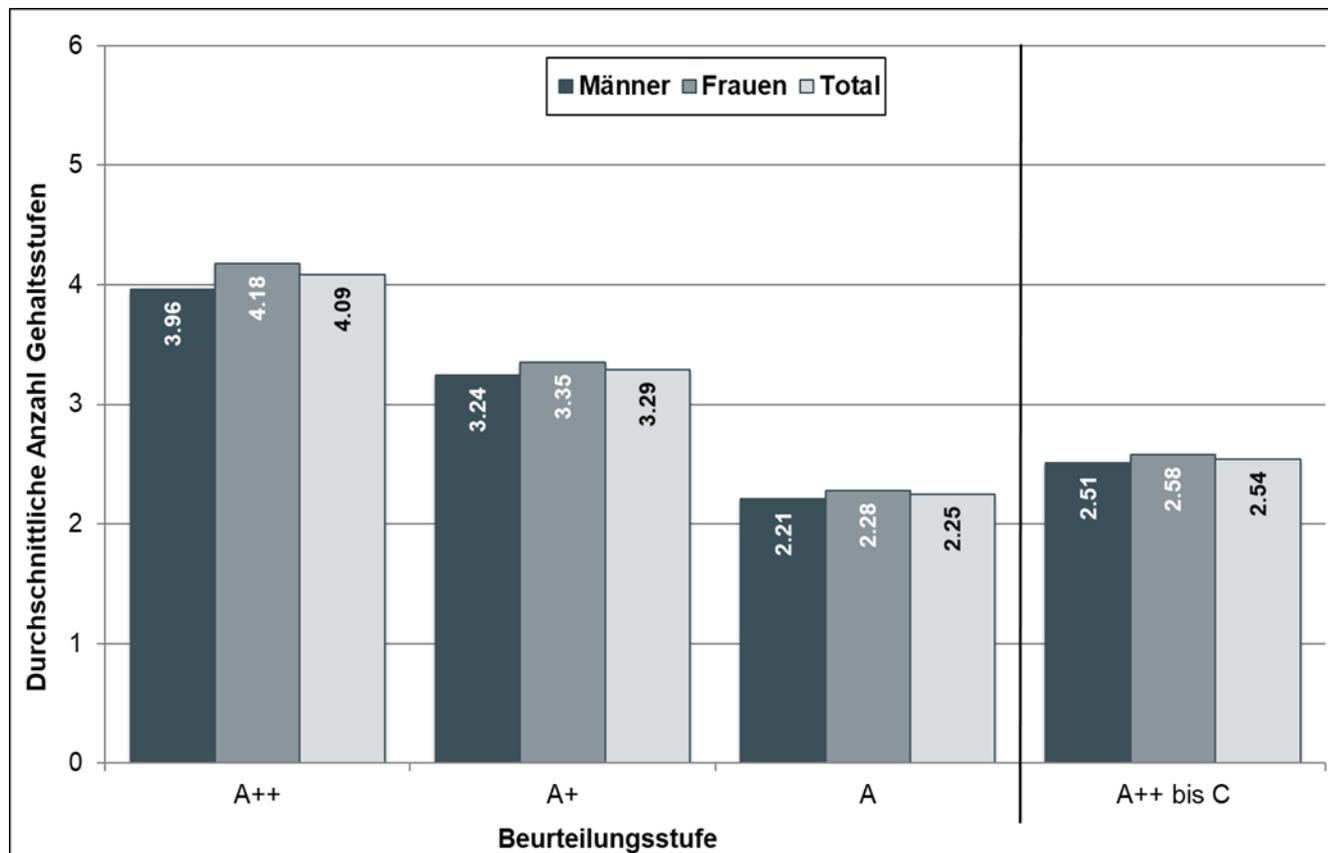


Abbildung 25: Anzahl gewährte Stufen nach Geschlecht

### 8.5 Analyse nach Beschäftigungsgrad

Mitarbeitende mit einem **Vollzeitpensum werden im Durchschnitt besser beurteilt** als Mitarbeitende mit einem Teilzeitpensum. Die Beurteilungsdifferenzen zeigen jedoch ebenfalls eine positive Entwicklung. Mitarbeitende in einem Vollzeitpensum erhielten 2022 deutlich weniger A+ Beurteilungen und mehr A-Beurteilungen. Dadurch hat sich der Unterschied in der Verteilung der Beurteilungen deutlich angeglichen. Die Differenz bei den A+ Beurteilungen zwischen Mitarbeitenden mit einem Vollzeitpensum (Beschäftigungsgrad 90-100%) und Mitarbeitenden mit einem Teilzeitpensum (Beschäftigungsgrad 50-89%) beträgt dieses Jahr noch 3.9 Prozent zu Gunsten der Vollzeit tätigen Mitarbeitenden. In den Vorjahren war diese Differenz doppelt so hoch (2021: 7.8%, 2020: 8.4%).

Dass sich die Beurteilungspraxis angleicht ist erfreulich, da sich die Beurteilungsdifferenzen insbesondere auf Frauen auswirken. Deren Teilzeitanteil liegt gesamtstaatlich über dreimal höher als derjenige der Männer<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> Vgl. hierzu Kapitel 3.3

**Anhang 1: Kommentierung Veränderung des Personalbestandes**

	<b>Anzahl Vollzeiteinheiten (VZE)</b>				
	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
<b>Regierungsrat</b>	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0
<b>Finanzkontrolle</b>	23.9	22.9	23.7	21.4	23.1
<b>Staatskanzlei</b>	85.6	75.6	77.1	80.8	83.4
<b>Parlamentdienste des Grossen Rates</b>	14.5	16.7	16.1	19.6	20.9
Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion (exkl. Amt für Arbeitslosenversicherung)	669.2	671.9	670.3	752.4	771.2
Amt für Arbeitslosenversicherung	448.6	413.3	415.7	528.4	543.4
<b>Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion inkl. Amt für Arbeitslosenversicherung</b>	<b>1'117.8</b>	<b>1'085.2</b>	<b>1'086.0</b>	<b>1'280.7</b>	<b>1'314.6</b>
<b>Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion</b>	356.6	353.8	356.5	311.8	317.4
<b>Direktion für Inneres und Justiz</b>	1'277.2	1'282.7	1'270.8	913.2	924.2
<b>Sicherheitsdirektion</b>	4'064.6	4'046.6	3'981.1	4'029.3	4'011.8
<b>Finanzdirektion</b>	965.2	964.9	1'003.7	999.0	999.5
<b>Bildungs- und Kulturdirektion</b>	1'076.8	1'028.6	1'052.3	1'063.7	1'055.8
<b>Bau- und Verkehrsdirektion</b>	781.8	784.9	787.7	749.4	755.4
<b>Datenschutzaufsichtsstelle</b>	5.9	4.5	5.0	5.1	5.8
<b>Gerichtsbarkeit und Staatsanwaltschaft</b>	741.0	740.8	747.7	761.0	789.9
<b>Total Kantonspersonal</b>	<b>10'517.8</b>	<b>10'414.1</b>	<b>10'414.7</b>	<b>10'241.9</b>	<b>10'308.8</b>

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 2020 zu 2021 (+66.9 Vollzeiteinheiten)

Der Personalbestand des Kantonspersonals betrug per Ende 2021 **10'308.8 Vollzeiteinheiten (VZE)** und hat gegenüber dem Vorjahr um 66.9 VZE zugenommen.

Die **Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion (WEU)** verzeichnet eine Bestandszunahme um 33.8 VZE. Im Generalsekretariat nahm der Personalbestand aufgrund der Zentralisierung von HR und Finanzen um 5.5 VZE zu. Da im Amt für Wald und Naturgefahren am 31.12.2021 sehr viele Stellen vakant waren, ergibt sich eine Bestandsreduktion von 3.2 VZE an diesem Stichtag. Im Amt für Landwirtschaft und Natur ist die Zunahme von 11.1 VZE grösstenteils durch höhere Schülerzahlen und die Anstellung von zusätzlichen Lehrkräften begründet. Zur Bearbeitung der deutlichen Zunahme an Fördergesuchen (z.B. für Photovoltaik-Anlagen, neue Heizungen, Gebäudehüllensanierungen, Minergie oder Plusenergie) nimmt der Bestand im Amt für Umwelt und Energie zudem um 4.1 VZE zu. Schliesslich ergibt sich auch im Amt für Arbeitslosenversicherung eine Zunahme um 15.0 VZE (Stellen sind vollumfänglich durch den Bund finanziert). Aufgrund der durch die Coronavirus-Pandemie zwischenzeitlich höheren Arbeitslosigkeit wurden mehr Personalberatende angestellt. Zudem wurden zusätzliche Stellen benötigt, um die durch die Pandemie ausgelöste Mehrarbeit (Voranmeldungen/Abrechnungen Kurzarbeit) zu bewältigen.

In der **Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion (GSI)** nahm der Personalbestand um 5.6 VZE zu. Die Veränderungen sind mehrheitlich diversen Kleinstveränderungen geschuldet. Per 1. August 2021 führte eine Reorganisation der GSI zu einer Reduktion der Anzahl Ämter. Als Folge davon wurden diverse Abteilungen und Bereiche in die neuen Ämter verschoben, weshalb Veränderungen auf Stufe Amt in der neuen Direktionsstruktur nicht vollumfänglich vergleichbar sind.

Beim Personalbestand der **Direktion für Inneres und Justiz (DIJ)** ergibt sich eine Zunahme um insgesamt 11.0 VZE. Zur Abfederung der hohen Arbeitslast erhöhte sich der Bestand im Amt für Gemeinden und Raumordnung um 3.8 VZE sowie bei den Kindes- und Erwachsenenschutzbehörden um 4.7 VZE (jeweils befristete Anstellungen). Im Amt für Dienstleistungen und Ressourcen führten eine Stellenverschiebung zu den Grundbuchämtern und zum Stichtag bestehende Vakanzen zu einem Rückgang von 2.2 VZE.

In der **Sicherheitsdirektion (SID)** reduzierte sich der Personalbestand um 17.5 VZE. Dies ist hauptsächlich auf den um 24.1 VZE tieferen Personalbestand der Kantonspolizei zurückzuführen. Die um ein halbes Jahr verlängerte Polizei-Ausbildung führte dazu, dass im Oktober 2021 keine neu ausgebildeten Polizistinnen und Polizisten ins Korps aufgenommen wurden. Hauptgrund für die Veränderungen beim Strassenverkehrs- und Schifffahrtsamt (+3.1 VZE) und beim Amt für Justizvollzug (+3.7 VZE) sind zum Stichtag bestehende Bestandsschwankungen.

Die **Finanzdirektion (FIN)** verzeichnet eine geringe Zunahme um 0.5 VZE. Einerseits ergibt sich in der Finanzverwaltung hauptsächlich aufgrund des im Zusammenhang mit der Einführung von ERP SAP neu aufgebauten Customer Center of Expertise (CCoE) eine Zunahme um 3.4 VZE. Im Amt für Informatik und Organisation führen Stellenverschiebungen anlässlich des Projektes IT@BE sowie die im Vergleich zum Vorjahr geringere Anzahl an vakanten Stellen zu einer Zunahme um 7.3 VZE. Im Gegenzug verringerte sich - mehrheitlich infolge Umsetzung der Planungserklärung Brönnimann - der Personalbestand in der Steuerverwaltung um 11.6 VZE.

Der Personalbestand der **Bildungs- und Kulturdirektion (BKD)** verringerte sich um 7.9 VZE. Im Mittelschul- und Berufsbildungsamt führten bei den Maturitätsschulen vor allem unbesetzte Stellen an den Gymnasien Hofwil und Burgdorf zu einem Rückgang um 2.1 VZE. Zudem nahm der Personalbestand in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung aufgrund von bestehenden Vakanzen und weggefallenen Doppelbesetzungen um 4.1 VZE ab. Das Amt für Zentrale Dienste verzeichnet insbesondere wegen zusätzlicher befristeter Anstellungen im Rahmen des ERP-Projektes eine Bestandszunahme um 3.9 VZE.

Die Bestandszunahme von 6.0 VZE in der **Bau- und Verkehrsdirektion (BVD)** ist mehrheitlich auf das Amt für Grundstücke und Gebäude (AGG) zurückzuführen. Im AGG führten zusätzliche bewilligte Stellen zu einer Zunahme im Umfang von 7.3 VZE. Im Tiefbauamt ergibt sich aufgrund nicht besetzter Stellen im MINT-Bereich zudem ein Rückgang um 4.3 VZE.

Der Personalbestand der **Gerichtsbehörden und der Staatsanwaltschaft** hat um 28.9 VZE zugenommen. Die Veränderung ist vor allem auf die Bestandszunahmen in der Zivil- und Strafgerichtsbarkeit (+19.5 VZE) sowie der Staatsanwaltschaft (+12.1 VZE) zurückzuführen. Hauptgründe für die Zunahmen sind Doppelbesetzungen infolge Krankheits- und Mutterschaftsabsenzen, ein zunehmendes Geschäftsvolumen sowie befristete Anstellungen zur Entlastung von Mitarbeitenden im Projekt NeVo/Rialto.

## 2) Entwicklung 2019 zu 2020 (-172.8 Vollzeiteneinheiten)

Der Personalbestand des Kantonspersonals hat gegenüber dem Vorjahr abgenommen und betrug per Ende 2020 **10'241.9 Vollzeiteneinheiten (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 Organisation (-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 Brönnimann 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.

### 3) Entwicklung 2018 zu 2019 (+0.6 Vollzeiteinheiten)

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

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

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

Die **Justiz-, Gemeinde- und Kirchendirektion** verzeichnet einen Rückgang des Personalbestands um insgesamt 11.9 VZE. Bei den Landeskirchen führte hauptsächlich der Pfarrstellenabbau zum Rückgang

von 6.2 VZE. Aufgrund von Vakanzen verringerte sich zudem der Personalbestand beim Amt für Sozialversicherungen (-2.4 VZE) und beim Kantonalen Jugendamt (-4.4 VZE). Zusätzliche Ressourcen (u. a. zur Bewältigung diverser Projekte und Gesetzesrevisionen) benötigten hingegen die Regierungsstatthalterämter (+2.1 VZE) sowie das Amt für Gemeinden und Raumordnung (+2.3 VZE). Die verbleibende Differenz setzt sich aus diversen geringen Veränderungen bei verschiedenen Ämtern zum Erhebungszeitpunkt zusammen.

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

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

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

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

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

#### 4) 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 Vollezeiteinheiten.

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

Zur Bestandsabnahme bei der **Polizei- und Militärdirektion** (-18.1 VZE) führt der Rückgang beim Lehrverband als Folge der nach wie vor geringeren Lehrganggrössen 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.

**Anhang 2: Personalbestand pro Amt nach Gehaltsklassen**

	Anzahl Vollzeiteneinheiten nach Gehaltsklassen per 31. Dezember 2021																														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												1.7			2.0	3.0		5.8	1.8	2.6	1.9	1.0	1.0	1.0			1.0		23.1
Regierungsrat																															7.0
Parlamentdienste des Grossen Rates													1.9				5.1	1.5		1.0	2.7			5.2	1.6		0.9	1.0		20.9	
Staatskanzlei		0.7									0.4	7.7	5.9	4.8	4.3	2.8	2.5	3.2	5.1	7.3	14.1	9.1	6.8	1.2	2.9	0.8	2.8		1.0	83.4	
Generalsekretariat WEU											1.2			4.8	2.3	1.7	0.9		10.4	8.1	3.6	10.8	3.2	1.0	1.0		1.9		1.0	51.9	
Amt für Landwirtschaft und Natur		1.4	8.7	0.7	3.5		0.9		0.5	1.8	6.5	11.1	7.1	7.3	3.9	20.6	38.3	15.8	23.1	25.6	70.9	49.1	16.1	3.8	5.0	3.0		0.9		325.6	
Amt für Veterinärwesen												6.3	3.4	0.4	0.8	1.8	2.6			0.6	16.3	8.4	2.9	0.9			1.0			45.4	
Amt für Wald und Naturgefahren		1.0			0.4		4.6		0.8		0.5	5.4	3.5	11.3	9.5	1.9	32.0	16.6		20.0	2.3	7.0	14.7		4.9	1.0		1.0		138.3	
Amt für Wirtschaft										10.4	0.5	9.2		5.4	19.4	2.0	5.0	2.8	4.0	12.9	1.8	16.3	3.6	5.9	1.0	1.0	1.0	1.0		103.0	
Amt für Arbeitslosenversicherung	0.3									2.3		51.9	5.1	68.2	64.5	213.0	27.3	33.9	25.5	8.2	14.7	16.8	3.8	3.0	1.0	2.0		2.0		543.4	
Amt für Umwelt und Energie												2.3	0.7	1.9	1.8	3.7	8.2			1.8	7.6	7.8	2.7	1.7	2.0			1.0		43.1	
Kantonales Laboratorium		0.8									1.0	0.7	12.9	1.0		0.7	19.1			2.8	9.8	8.0	3.0		2.0	1.0		1.0		63.8	
Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion	0.3	3.2	8.7	0.7	3.9	0.0	5.5	0.0	1.3	14.5	8.5	85.8	34.3	94.3	104.6	244.1	129.6	78.2	52.6	81.6	115.8	124.8	63.1	20.5	17.8	9.0	1.0	8.9	0.9	1.0	1'314.6
Zentralverwaltung GSI		3.8					0.6	0.8	1.0		1.9	1.2	6.4	24.2	10.8	1.3	2.2	4.6	3.7	17.8	13.3	58.0	22.0	12.5	7.0	2.0	1.0	5.0	2.0	1.0	204.1
Pädagogisches Zentrum für Hören und Sprache		0.7	0.1	0.2	1.6						1.9	6.0	3.0	0.9	5.6	1.5	4.1	0.9	1.8		1.4	1.3	0.9			1.0				32.8	
Schulheim Schloss Erlach				1.1							2.0	1.7	4.5	1.9	6.5	1.3	5.7	0.5	0.2		1.3				1.0					27.6	
Zentrum für Sozial- und Heilpädagogik		0.2	1.7						0.3			5.6	3.3	2.0	23.9	0.9	4.5	4.3	0.8	0.9	1.7	1.0		1.0	1.0					52.9	
Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion	0.0	4.6	1.8	1.3	1.6	0.0	0.6	0.8	1.3	0.0	5.8	14.5	17.3	29.0	46.7	5.0	16.5	10.3	6.5	18.7	17.7	60.3	22.9	13.5	9.0	3.0	1.0	5.0	2.0	1.0	317.4
Generalsekretariat DIJ		0.2										1.0			1.5				3.1	1.2	0.7	2.4			0.9		1.6		0.8	13.4	
Amt für Dienstleistungen und Ressourcen								0.2					1.0	2.4	0.8	7.8	2.6	4.8	15.1	4.0	3.7		1.9			1.0				47.9	
Regierungsstatthalterämter		4.2		0.3	0.3						2.3	0.6	9.3	13.2	13.6	8.3	11.4	5.2	3.0	7.6		12.2	2.4	9.5			10.0			113.2	
Grundbuchämter		0.2										16.1		25.5	1.0	7.1	15.1	10.4	1.9		1.0	14.0	6.0	2.8	5.0		1.0			107.0	
Handelsregisteramt										0.6		5.6		3.4	1.0	0.9	3.8			1.8	1.0		1.0	1.0	1.0					21.1	
Betreibungs- und Konkursämter		0.5										41.8	40.7	95.3	7.0	24.4	3.6	11.9	13.6	1.0		6.0	4.8	1.0	5.0					256.5	
Amt für Gemeinden und Raumordnung										2.2	5.6	0.6				1.0	0.6		17.0	8.6	19.8	9.5	2.0	2.0	0.9		1.0			70.8	
Kantonales Jugendamt				0.8								4.6	2.3	0.8	11.6	10.5	6.6	5.8	5.3	5.5	4.0	2.8	0.9	0.9			1.0			63.4	
Rechtsamt DIJ												1.1										7.2		0.6			1.0			9.9	
Amt für Sozialversicherungen										0.6	1.9	12.8	2.6	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	4.4	13.5	2.5	2.6	1.0			1.0		32.8	
Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde		0.1										18.7	0.9		31.7				7.9	9.6	34.7	6.9	27.4	10.4				10.0		158.2	
Direktion für Inneres und Justiz	0.0	5.2	0.0	1.2	0.3	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.6	5.1	92.4	70.6	144.7	61.8	58.4	52.7	38.5	59.9	58.5	80.2	69.1	50.9	31.1	13.7	1.0	27.6	0.0	0.8	924.2
Generalsekretariat SID		0.8										1.0	4.0	1.8	1.5	4.4	1.6	3.0	1.0	4.7	7.3	3.0	8.8	3.9	2.0		1.0	2.0		1.0	52.7
Kantonspolizei		31.9						3.1	2.3	3.7	6.4	38.6	99.1	172.3	255.8	786.8	588.1	244.8	101.0	60.6	59.6	20.6	19.5	5.8	1.0	3.6	5.0	2.0		1.0	2'512.6
Strassenverkehrs- und Schifffahrtsamt								5.0	12.2	0.4	17.6	53.8	21.6	27.5	38.5	42.2	27.7	16.5	15.4	7.6	4.0	8.4	4.0		3.9	1.0		1.0		308.2	
Amt für Justizvollzug		0.3							0.1		1.7	11.3	87.8	186.8	141.2	106.8	51.0	84.9	35.3	32.7	22.5	27.7	27.4	8.4	6.1	2.9	3.0	1.0	1.0	839.8	
Amt für Bevölkerungsdienste											5.1	5.3	10.8	24.3	25.9	58.7	17.6	11.4	5.6	10.6	10.2	9.0	4.4	2.9	2.0	1.0		1.0		205.8	
Amt für Bevölkerungsschutz, Sport und Militär		1.5								1.0	1.6	7.3		12.4	11.8	3.7	8.1	9.9	2.8	4.0	12.0	8.2	1.6	3.8	2.0			1.0		92.7	
Sicherheitsdirektion	0.0	34.4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	8.1	14.6	5.1	32.4	117.3	223.3	425.0	474.7	1'002.5	694.1	370.5	161.1	120.2	115.6	76.9	65.7	24.8	17.0	8.5	9.0	8.0	1.0	2.0	4'011.8

	Anzahl Vollzeiteneinheiten nach Gehaltsklassen per 31. Dezember 2021																														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		0.6	1.4	0.3	3.8	3.7	0.7	1.8		1.6	2.0		1.0	19.9		
Finanzverwaltung												1.0	0.8			1.0	2.3	2.5	13.8	2.6	5.2	4.8	3.0	4.0	1.0	1.0	1.0			44.0		
Steuerverwaltung									0.3	8.3	39.6	26.8	163.2	90.2	37.2	17.1	75.5	32.9	26.9	42.7	125.6	38.1	13.0	3.3	10.0	2.0	1.0	1.0		754.4		
Personalamt													4.4	5.9	2.4	0.4	7.5	6.2	5.0	6.3	5.2	5.1	2.3	0.8	2.8	1.0		1.0		56.3		
Amt für Informatik und Organisation															28.7	12.9	5.0	6.1	3.5	9.5	17.0	22.5	12.0	1.9	2.0	1.8	1.0	1.0		124.9		
Finanzdirektion	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	8.3	39.6	28.8	168.4	125.6	52.9	24.3	91.4	45.7	56.6	68.9	162.3	63.7	20.9	11.9	15.6	6.6	5.0	2.0	1.0	999.5	
Generalsekretariat BKD		0.1						0.2			1.0	0.2	1.2	3.6	4.3	0.3	0.9	1.9	5.5	6.4	2.1	4.5	11.8	4.1	1.6			2.8		1.0	53.4	
Amt für Kindergarten, Volksschule und Beratung		1.6						3.8			2.2	1.6	29.7	2.9	5.0	1.6	0.9		1.7	2.0	5.6	6.5	55.0	26.8	3.9	1.0		1.0			152.7	
Mittelschul- und Berufsbildungsamt		98.3		1.7	10.0	1.8	3.6	1.1	5.9	1.8	3.2	55.7	77.6	70.5	30.3	22.8	7.2	19.3	3.9	21.2	41.0	80.3	18.8	9.4	4.7	2.0		1.0			592.6	
Amt für Hochschulen												0.5	1.5	1.2	0.5	1.8					0.7	2.8	6.6	3.2	1.9			1.0			21.7	
Amt für Kultur									0.9	3.2	8.1	12.4	9.3	6.6	1.9	10.3	10.8	6.0	39.2	14.7	7.3	7.7	1.6	2.0			1.0	1.0			143.9	
Amt für zentrale Dienste									2.6		0.2	3.0	1.0	3.5	25.5	3.1	1.0	9.6	3.2	12.3	10.3	8.0	2.0	3.5	0.9	1.0		1.0			91.6	
Bildungs- und Kulturdirektion	0.0	100.0	0.0	1.7	10.0	1.8	3.6	7.6	5.9	2.7	9.8	69.1	123.3	90.8	72.2	31.4	20.3	41.5	20.3	81.1	74.4	109.4	101.8	48.5	15.0	4.0	1.0	7.8	0.0	1.0	1'055.8	
Generalsekretariat BVD									1.5				3.9	1.0	3.5	2.5	2.9	7.1	1.4	3.6	13.1	12.5	1.4	4.0		0.8		2.0		1.0	62.1	
Rechtsamt BVD												1.3		0.6	0.4	0.5							8.1	1.9	0.5		1.0				14.3	
Amt für Wasser und Abfall		0.6			1.4				0.1		8.3		3.9	7.2	1.6	6.0	7.9	4.2	2.8	3.4	26.5	12.6	3.6	6.6	3.5	0.8			1.0		101.8	
Tiefbauamt		1.5			1.0						2.2	195.8	12.6	44.3	5.5	65.1	7.5	24.2	13.8	10.1	45.6	24.0	24.0	9.0		2.0	4.8		1.0		494.0	
Amt für öffentlichen Verkehr											0.6	0.6									1.0	5.7	3.0	0.9	1.0			1.0			13.8	
Amt für Grundstücke und Gebäude											1.0		5.1		5.7		1.0			2.8	18.7	8.8	10.9	10.6	1.0	1.9	1.0		1.0		69.5	
Bau- und Verkehrsdirektion	0.0	2.1	0.0	0.0	1.4	1.0	0.0	0.0	1.6	0.0	10.5	198.1	21.0	58.8	11.0	79.8	18.3	36.5	18.0	19.9	104.8	63.5	51.0	33.0	6.0	5.5	6.8	3.0	3.0	1.0	755.4	
Zivil- und Strafgericht		10.3								8.3	0.4	1.0	30.8	37.6	18.5	31.6	4.4	2.0	8.7	2.0		1.8	121.2	1.8				1.0	79.8		21.0	382.2
Verwaltungsgericht												2.4	6.4		1.6	1.0		0.7					40.3	1.8				1.0			20.5	75.6
Staatsanwaltschaft		0.2									0.6	12.6	12.9	23.3	13.0	69.7	17.6	7.0	3.9	15.3		2.6	19.9	0.9			0.9	98.1	2.0	1.0	301.2	
Justizleitung												2.2	3.0	3.7		2.0		1.3	1.7			7.8	3.8		4.3				1.0			30.8
Gerichtsbarkeit und Staatsanwaltschaft	0.0	10.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	8.3	1.0	18.2	53.0	64.6	33.1	104.3	22.0	11.0	14.3	17.3	7.8	8.2	161.4	8.8	0.0	0.0	2.9	178.9	2.0	42.5	789.9	
Datenschutzaufsichtsstelle													0.1									1.0		2.3	1.4			1.0				5.8
<b>Total</b>	<b>0.3</b>	<b>161.2</b>	<b>10.5</b>	<b>4.8</b>	<b>17.3</b>	<b>2.8</b>	<b>9.7</b>	<b>16.7</b>	<b>24.7</b>	<b>31.0</b>	<b>76.8</b>	<b>548.1</b>	<b>601.1</b>	<b>1'010.8</b>	<b>1'017.3</b>	<b>1'585.9</b>	<b>988.1</b>	<b>699.6</b>	<b>364.6</b>	<b>460.3</b>	<b>578.4</b>	<b>704.1</b>	<b>632.7</b>	<b>231.0</b>	<b>115.2</b>	<b>64.8</b>	<b>32.1</b>	<b>247.9</b>	<b>11.9</b>	<b>52.3</b>	<b>10'308.8</b>	

**Anhang 3: Personalbestand pro Direktion nach Gehaltsklasse und Korrespondenzsprache**

	Anzahl Personen nach Gehaltsklassen und Korrespondenzsprache per 31. Dezember 2021																														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	4			7	2		1	1		31	
Deutsch														3				10	2		1	4			7	2		1	1		31	
Französisch																															0	
41 30 Finanzkontrolle		1											2			2		3		6	2	3	2	1	1	1			1	25		
Deutsch		1											2			2		3		6	2	3	2	1	1	1			1	25		
Französisch																														0		
42 Staatskanzlei		1									1	10	9	6	11	3	3	8	8	9	18	13	9	3	4	1	3		1	109		
Deutsch		1									1	9	7	5	10	3	3	6	2	9	17	10	5	2	3	1	2		1	88		
Französisch												1	2	1	1			2	6		1	3	4	1	1		1			21		
43 Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion	1	15	15	2	9		7		2	48	15	121	45	107	122	272	145	96	67	101	160	176	86	23	18	9	2	9	1	1'609		
Deutsch	1	14	15	2	9		7		2	6	14	110	44	99	113	244	136	92	62	94	156	164	83	22	17	9	2	9	1	1'463		
Französisch		1								42	1	11	1	8	9	28	9	4	5	7	4	12	3	1	1					146		
44 Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion		18	5	3	2		2	1	2		9	45	31	38	83	15	23	14	10	22	24	77	33	17	12	4	1	5	2	1	456	
Deutsch		18	5	3	2		2	1	2		9	45	30	37	83	14	22	14	10	20	23	77	33	17	11	4	1	5	2	1	448	
Französisch												1	1	1	1				2	1											8	
45 Direktion für Inneres und Justiz		18		3	1			2		2	10	125	89	178	83	70	67	45	73	71	107	89	64	38	14	2	29		1	1'133		
Deutsch		18		2	1			2		2	7	112	82	158	75	64	64	40	67	66	101	83	58	33	12	2	27		1	1'035		
Französisch				1								3	13	7	20	8	6	3	5	6	5	6	6	6	5	2		2			98	
46 Sicherheitsdirektion		131					2	10	22	7	43	148	266	481	519	1'124	736	411	177	133	133	91	82	28	18	9	9	8	1	2	4'505	
Deutsch		114					2	10	21	7	43	146	250	461	498	1'041	666	385	164	124	122	86	78	28	18	9	9	8	1	2	4'212	
Französisch		17							1			2	16	20	21	83	70	26	13	9	11	5	4								293	
47 Finanzdirektion										1	12	43	32	206	157	62	29	104	55	64	79	196	71	25	13	18	9	5	2	1	1'148	
Deutsch										1	11	42	32	184	145	56	27	98	50	59	74	191	68	22	13	18	9	5	2	1	1'074	
Französisch											1	1		22	12	6	2	6	5	5	5	5	3	3								74
48 Bildungs- und Kulturdirektion		264		2	21	3	5	17	8	6	19	109	205	136	103	95	28	61	30	114	114	176	160	63	18	5	1	9		1	1'584	
Deutsch		223		2	18	3	5	10	7	5	14	90	181	113	90	79	27	57	24	102	103	159	140	59	16	4	1	8		1	1'378	
Französisch		41			3			7	1	1	5	19	24	23	13	16	1	4	6	12	11	17	20	4	2	1		1			206	
49 Bau- und Verkehrsdirektion		12			4	1			5		14	209	31	66	15	88	22	41	20	25	127	77	65	37	9	7	11	4	3	1	851	
Deutsch		12			4	1			5		13	193	27	57	15	80	22	37	20	18	120	75	63	35	9	7	11	4	2	1	789	
Französisch											1	16	4	9		8		4		7	7	2	2								62	
51 Datenschutzaufsichtsstelle													1								1		3	2				1			8	
Deutsch												1									1		3	2				1			8	
Französisch																																0
52 Gerichtsbarkeit und Staatsanwaltschaft		41								13	2	35	86	106	57	141	38	19	17	24	10	11	224	11			3	213	2	45	988	
Deutsch		37								13	2	33	77	89	44	124	33	18	15	22	10	11	197	11			3	186	2	40	879	
Französisch		4										2	9	17	13	17	5	1	2	2			27					27		5	109	
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>495</b>	<b>20</b>	<b>10</b>	<b>37</b>	<b>4</b>	<b>16</b>	<b>30</b>	<b>39</b>	<b>75</b>	<b>116</b>	<b>721</b>	<b>832</b>	<b>1'243</b>	<b>1'240</b>	<b>1'891</b>	<b>1'096</b>	<b>826</b>	<b>434</b>	<b>563</b>	<b>735</b>	<b>935</b>	<b>828</b>	<b>281</b>	<b>137</b>	<b>73</b>	<b>41</b>	<b>286</b>	<b>12</b>	<b>55</b>	<b>12'437</b>	
Gesamtergebnis Deutsch	1	432	20	9	34	4	16	23	37	32	108	667	763	1'134	1'151	1'723	1'002	778	396	507	691	887	760	261	127	69	41	255	11	49	11'420	
Gesamtergebnis Französisch	0	63	0	1	3	0	0	7	2	43	8	54	69	109	89	168	94	48	38	56	44	48	68	20	10	4	0	31	1	6	1'017	

**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**

		2016	2017	2018	2019	2020	2021
<b>BEH/FK/ STA/</b>	Anteil insgesamt	52.7%	51.7%	53.8%	53.7%	56.4%	55.9%
	Anteil gesamtes Kader (GK 19-30)	47.4%	45.7%	45.8%	45.3%	45.1%	44.9%
	Anteil mittleres Kader (GK 24-26)	34.6%	32.0%	40.0%	37.5%	37.0%	42.3%
	Anteil oberes Kader (GK 27-30)	40.0%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%
<b>WEU (inkl. AVA)</b>	Anteil insgesamt	47.5%	47.4%	47.4%	47.5%	49.6%	50.0%
	Anteil gesamtes Kader (GK 19-30)	36.2%	38.7%	39.3%	39.2%	39.3%	39.7%
	Anteil mittleres Kader (GK 24-26)	18.6%	22.7%	27.3%	23.3%	23.1%	20.4%
	Anteil oberes Kader (GK 27-30)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%
<b>GSI</b>	Anteil insgesamt	63.5%	60.5%	61.3%	60.4%	63.8%	65.7%
	Anteil gesamtes Kader (GK 19-30)	54.9%	53.0%	53.7%	53.9%	57.5%	57.9%
	Anteil mittleres Kader (GK 24-26)	44.5%	31.6%	37.5%	34.4%	40.0%	36.7%
	Anteil oberes Kader (GK 27-30)	31.8%	55.6%	70.0%	70.0%	66.7%	55.6%
<b>DIJ</b>	Anteil insgesamt	53.7%	54.9%	55.1%	55.1%	62.6%	63.1%
	Anteil gesamtes Kader (GK 19-30)	44.6%	45.7%	45.8%	46.0%	52.7%	54.2%
	Anteil mittleres Kader (GK 24-26)	38.6%	37.0%	38.9%	33.3%	38.6%	41.6%
	Anteil oberes Kader (GK 27-30)	38.7%	44.8%	48.3%	50.0%	48.4%	50.0%
<b>SID</b>	Anteil insgesamt	33.1%	33.2%	33.3%	33.6%	33.4%	33.7%
	Anteil gesamtes Kader (GK 19-30)	28.8%	30.4%	31.3%	30.7%	31.6%	33.6%
	Anteil mittleres Kader (GK 24-26)	23.5%	31.5%	29.1%	24.5%	28.3%	29.6%
	Anteil oberes Kader (GK 27-30)	10.5%	10.5%	11.1%	15.8%	15.8%	15.0%
<b>FIN</b>	Anteil insgesamt	50.9%	51.0%	50.8%	51.8%	52.4%	52.5%
	Anteil gesamtes Kader (GK 19-30)	34.6%	35.9%	36.6%	38.3%	38.4%	37.9%
	Anteil mittleres Kader (GK 24-26)	23.2%	25.9%	23.5%	19.6%	23.5%	24.1%
	Anteil oberes Kader (GK 27-30)	0.0%	0.0%	11.8%	17.6%	15.8%	12.5%
<b>BKD</b>	Anteil insgesamt	66.5%	66.4%	65.8%	66.5%	66.3%	66.6%
	Anteil gesamtes Kader (GK 19-30)	58.4%	61.0%	60.3%	60.2%	59.3%	58.7%
	Anteil mittleres Kader (GK 24-26)	45.1%	48.0%	48.7%	46.8%	44.7%	44.9%
	Anteil oberes Kader (GK 27-30)	9.1%	10.0%	9.1%	9.1%	9.1%	18.2%
<b>BVD</b>	Anteil insgesamt	23.8%	23.6%	23.9%	24.2%	24.2%	25.1%
	Anteil gesamtes Kader (GK 19-30)	28.6%	28.8%	29.6%	29.2%	29.3%	29.8%
	Anteil mittleres Kader (GK 24-26)	17.0%	17.3%	15.8%	16.1%	18.0%	17.6%
	Anteil oberes Kader (GK 27-30)	25.0%	25.0%	17.6%	23.5%	26.7%	23.5%
<b>JUS</b>	Anteil insgesamt	67.1%	67.7%	68.9%	69.7%	70.6%	70.4%
	Anteil gesamtes Kader (GK 19-30)	55.0%	55.5%	56.8%	57.5%	58.8%	59.0%
	Anteil mittleres Kader (GK 24-26)	33.3%	33.3%	33.3%	55.6%	60.0%	54.5%
	Anteil oberes Kader (GK 27-30)	44.0%	44.0%	46.9%	48.2%	49.2%	49.4%
<b>Total Kanton</b>	<b>Anteil insgesamt</b>	<b>48.6%</b>	<b>46.1%</b>	<b>46.3%</b>	<b>46.7%</b>	<b>47.5%</b>	<b>48.0%</b>
	<b>Anteil gesamtes Kader (GK 19-30)</b>	<b>44.1%</b>	<b>43.9%</b>	<b>44.3%</b>	<b>44.4%</b>	<b>45.5%</b>	<b>45.9%</b>
	<b>Anteil mittleres Kader (GK 24-26)</b>	<b>34.3%</b>	<b>32.5%</b>	<b>33.5%</b>	<b>30.7%</b>	<b>33.3%</b>	<b>34.0%</b>
	<b>Anteil oberes Kader (GK 27-30)</b>	<b>36.5%</b>	<b>37.8%</b>	<b>40.5%</b>	<b>42.5%</b>	<b>42.8%</b>	<b>43.2%</b>

Lesebeispiel: 2021 sind bei den Justizbehörden und der Staatsanwaltschaft (JUS) 49.4 Prozent aller Angehörigen des oberen Kaders Frauen

**Anhang 5: Teilzeitanteile pro Geschlecht**

		Frauen			Männer		
		2019	2020	2021	2019	2020	2021
<b>BEH/FK/ STA</b>	Teilzeiterwerbstätige I (< 50%)	7.6%	9.1%	7.8%	4.4%	4.4%	2.8%
	Teilzeiterwerbstätige II (50-69%)	29.1%	30.7%	27.8%	2.9%	7.4%	9.9%
	Teilzeiterwerbstätige III (70-89%)	41.8%	37.5%	41.1%	26.5%	22.1%	18.3%
	Vollzeiterwerbstätige (90-100%)	21.5%	22.7%	23.3%	66.2%	66.2%	69.0%
<b>WEU (inkl. AVA)</b>	Teilzeiterwerbstätige I (< 50%)	10.4%	7.8%	7.6%	7.2%	5.9%	6.6%
	Teilzeiterwerbstätige II (50-69%)	19.9%	17.3%	16.1%	7.5%	8.0%	7.8%
	Teilzeiterwerbstätige III (70-89%)	25.9%	27.0%	28.3%	17.4%	16.8%	17.4%
	Vollzeiterwerbstätige (90-100%)	43.8%	47.9%	47.9%	67.9%	69.2%	68.2%
<b>GSI</b>	Teilzeiterwerbstätige I (< 50%)	12.7%	12.8%	13.1%	2.8%	5.5%	3.6%
	Teilzeiterwerbstätige II (50-69%)	18.7%	21.0%	24.6%	5.1%	6.9%	5.0%
	Teilzeiterwerbstätige III (70-89%)	42.7%	43.6%	39.6%	25.6%	32.4%	31.4%
	Vollzeiterwerbstätige (90-100%)	25.8%	22.6%	22.8%	66.5%	55.2%	60.0%
<b>DIJ</b>	Teilzeiterwerbstätige I (< 50%)	13.7%	9.4%	9.3%	5.6%	2.7%	3.9%
	Teilzeiterwerbstätige II (50-69%)	23.2%	21.5%	21.0%	11.4%	5.1%	3.4%
	Teilzeiterwerbstätige III (70-89%)	25.9%	27.4%	28.2%	20.3%	20.6%	20.3%
	Vollzeiterwerbstätige (90-100%)	37.3%	41.8%	41.5%	62.8%	71.7%	72.5%
<b>SID</b>	Teilzeiterwerbstätige I (< 50%)	13.5%	12.4%	11.8%	0.4%	0.5%	0.4%
	Teilzeiterwerbstätige II (50-69%)	14.8%	15.2%	16.0%	1.3%	1.2%	1.2%
	Teilzeiterwerbstätige III (70-89%)	23.2%	24.5%	25.0%	5.2%	5.9%	7.1%
	Vollzeiterwerbstätige (90-100%)	48.4%	47.9%	47.3%	93.1%	92.4%	91.3%
<b>FIN</b>	Teilzeiterwerbstätige I (< 50%)	6.8%	7.4%	7.8%	1.1%	1.5%	1.1%
	Teilzeiterwerbstätige II (50-69%)	18.8%	19.4%	20.7%	1.8%	3.3%	3.1%
	Teilzeiterwerbstätige III (70-89%)	19.9%	19.4%	20.4%	10.8%	11.4%	13.0%
	Vollzeiterwerbstätige (90-100%)	54.5%	53.8%	51.1%	86.3%	83.8%	82.8%
<b>BKD</b>	Teilzeiterwerbstätige I (< 50%)	20.2%	21.1%	21.8%	6.2%	6.6%	5.3%
	Teilzeiterwerbstätige II (50-69%)	32.7%	32.6%	29.9%	11.3%	11.0%	11.9%
	Teilzeiterwerbstätige III (70-89%)	31.4%	31.2%	32.9%	25.5%	28.6%	29.9%
	Vollzeiterwerbstätige (90-100%)	15.7%	15.1%	15.4%	57.1%	53.7%	53.0%
<b>BVD</b>	Teilzeiterwerbstätige I (< 50%)	9.0%	9.5%	9.5%	0.8%	1.0%	0.8%
	Teilzeiterwerbstätige II (50-69%)	27.5%	28.0%	31.0%	2.0%	1.8%	1.8%
	Teilzeiterwerbstätige III (70-89%)	34.1%	32.0%	31.4%	11.9%	9.7%	10.4%
	Vollzeiterwerbstätige (90-100%)	29.4%	30.5%	28.1%	85.3%	87.6%	87.1%
<b>JUS</b>	Teilzeiterwerbstätige I (< 50%)	5.9%	5.4%	4.4%	2.2%	1.5%	1.8%
	Teilzeiterwerbstätige II (50-69%)	26.3%	25.5%	24.4%	2.9%	3.7%	4.7%
	Teilzeiterwerbstätige III (70-89%)	25.5%	27.8%	30.1%	22.0%	26.3%	26.9%
	Vollzeiterwerbstätige (90-100%)	42.4%	41.3%	41.2%	72.9%	68.5%	66.7%
<b>Total Kanton</b>	<b>Teilzeiterwerbstätige I (&lt; 50%)</b>	<b>12.3%</b>	<b>11.4%</b>	<b>11.2%</b>	<b>2.3%</b>	<b>2.1%</b>	<b>2.0%</b>
	<b>Teilzeiterwerbstätige II (50-69%)</b>	<b>22.2%</b>	<b>21.7%</b>	<b>21.5%</b>	<b>4.1%</b>	<b>3.6%</b>	<b>3.5%</b>
	<b>Teilzeiterwerbstätige III (70-89%)</b>	<b>26.8%</b>	<b>27.5%</b>	<b>28.4%</b>	<b>12.3%</b>	<b>12.5%</b>	<b>13.4%</b>
	<b>Vollzeiterwerbstätige (90-100%)</b>	<b>38.8%</b>	<b>39.3%</b>	<b>38.9%</b>	<b>81.3%</b>	<b>81.8%</b>	<b>81.1%</b>

Lesebeispiel: 2021 arbeiten bei den Justizbehörden und der Staatsanwaltschaft (JUS) 41.2 Prozent aller Frauen in einem Pensum zwischen 90 bis 100 Prozent

**Anhang 6: Nettofluktuation 2019 – 2021 pro Amt**

	Nettofluktuation		
	2019	2020	2021
<b>Regierungsrat</b>	<b>0.0%</b>	<b>0.0%</b>	<b>0.0%</b>
<b>Finanzkontrolle</b>	<b>11.8%</b>	<b>7.9%</b>	<b>12.2%</b>
<b>Staatskanzlei</b>	<b>3.5%</b>	<b>2.5%</b>	<b>2.5%</b>
<b>Parlamentdienste des Grossen Rates</b>	<b>11.0%</b>	<b>3.4%</b>	<b>3.1%</b>
Generalsekretariat WEU	1.4%	0.0%	3.6%
Amt für Landwirtschaft und Natur	4.9%	4.7%	4.0%
Amt für Veterinärwesen	-	-	10.5%
Amt für Wald und Naturgefahren	3.4%	3.4%	9.3%
Amt für Wirtschaft	2.7%	8.3%	6.0%
Amt für Umwelt und Energie	4.7%	2.1%	3.9%
Kantonales Laboratorium	1.4%	4.3%	5.7%
<b>Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion exkl. Amt für Arbeitslosenversicherung</b>	<b>4.0%</b>	<b>4.4%</b>	<b>5.6%</b>
Generalsekretariat GSI	5.7%	5.4%	3.4%
Kantonsarztamt	13.0%	19.7%	n.v.*
Kantonsapothekeramt	0.0%	9.5%	9.1%
Kantonale Ethikkommission KEK	14.3%	13.5%	0.0%
Amt für Integration und Soziales	5.4%	6.3%	4.3%
Rechtsamt GSI	12.6%	6.1%	10.8%
Spitalamt	23.3%	13.0%	n.v.*
Alters- und Behindertenamt	12.2%	3.9%	12.0%
Sprachheilschule Münchenbuchsee	3.9%	3.7%	0.0%
Schulheim Erlach	14.2%	4.1%	2.1%
Schulheim Landorf Köniz-Schlössli Kehrsatz	4.7%	1.1%	3.4%
<b>Gesundheits-, Sozial- und Integrations- direktion</b>	<b>8.0%</b>	<b>5.7%</b>	<b>4.9%</b>
Generalsekretariat DIJ inkl. Beauftragter für kirchliche Angelegenheiten	0.0%	8.7%	0.0%
Amt für Dienstleistungen und Ressourcen	14.2%	5.3%	9.0%
Regierungsstatthalterämter	3.2%	3.2%	3.2%
Grundbuchämter	2.5%	3.8%	4.6%
Handelsregisteramt	0.0%	0.0%	7.6%
Betreibungs- und Konkursämter	5.2%	2.2%	3.1%
Amt für Gemeinden und Raumordnung	3.6%	8.1%	2.2%
Kantonales Jugendamt	6.1%	4.7%	7.8%
Rechtsamt DIJ	0.0%	0.0%	0.0%
Amt für Sozialversicherungen	10.7%	11.0%	7.9%
Amt für Geoinformation	7.6%	2.4%	0.0%
Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde	6.0%	7.3%	2.9%
<b>Direktion für Inneres und Justiz</b>	<b>4.7%</b>	<b>4.5%</b>	<b>3.8%</b>

Generalsekretariat SID	6.8%	3.5%	1.7%
Kantonspolizei	2.7%	1.6%	2.4%
Strassenverkehrs- und Schifffahrtsamt	4.1%	3.9%	0.8%
Amt für Justizvollzug	6.7%	5.4%	6.7%
Amt für Bevölkerungsdienste	4.0%	3.0%	3.5%
Amt für Bevölkerungsschutz, Sport und Militär	2.7%	5.1%	2.5%
<b>Sicherheitsdirektion</b>	<b>3.8%</b>	<b>2.8%</b>	<b>3.2%</b>
Generalsekretariat FIN	0.0%	0.0%	0.0%
Finanzverwaltung	0.0%	0.0%	1.9%
Steuerverwaltung	5.2%	4.2%	3.9%
Personalamt	6.0%	2.3%	3.4%
Amt für Informatik und Organisation	9.0%	14.6%	10.1%
<b>Finanzdirektion</b>	<b>5.4%</b>	<b>5.0%</b>	<b>4.4%</b>
Generalsekretariat BKD	11.0%	2.3%	5.8%
Amt für Kindergarten, Volksschule und Beratung	4.0%	5.6%	3.8%
Mittelschul- und Berufsbildungsamt	4.1%	3.3%	3.3%
Amt für Hochschulen	12.4%	3.0%	0.0%
Amt für Kultur	2.2%	4.3%	2.0%
Amt für zentrale Dienste	6.0%	5.8%	5.9%
<b>Bildungs- und Kulturdirektion</b>	<b>4.5%</b>	<b>3.9%</b>	<b>3.4%</b>
Generalsekretariat BVD	3.9%	4.2%	3.1%
Rechtsamt BVD	0.0%	4.4%	4.1%
Amt für Wasser und Abfall	7.0%	4.0%	4.8%
Tiefbauamt	2.9%	2.4%	3.2%
Amt für öffentlichen Verkehr und Verkehrs- koordination	0.0%	0.0%	4.7%
Amt für Grundstücke und Gebäude	5.9%	10.9%	3.8%
<b>Bau- und Verkehrsdirektion</b>	<b>3.9%</b>	<b>3.5%</b>	<b>3.5%</b>
Zivil- und Strafgerichtsbarkeit	2.9%	2.1%	3.0%
Verwaltungsgericht	4.1%	5.3%	4.2%
Staatsanwaltschaft	4.3%	1.6%	1.8%
Justizleitung	8.7%	5.1%	4.7%
<b>Gerichtsbarkeit und Staatsanwaltschaft</b>	<b>3.7%</b>	<b>2.3%</b>	<b>2.7%</b>
<b>Datenschutzaufsichtsstelle</b>	<b>0.0%</b>	<b>0.0%</b>	<b>14.5%</b>
<b>Total Kantonspersonal</b>	<b>4.4%</b>	<b>3.6%</b>	<b>3.7%</b>

\* Per 1. August 2021 führte eine Reorganisation in der Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion (GSI) zu einer Reduktion der Anzahl Ämter. Als Folge davon wurden diverse Abteilungen und Bereiche in die neuen Ämter (Gesundheitsamt und Amt für Integration und Soziales) integriert. Aus diesem Grund stehen die Nettofluktuationen des Kantonsarztamtes sowie des Spitalamtes nicht zur Verfügung.