



Kanton Bern
Canton de Berne

Kantonspersonal

HR-Reporting 2023

Verwaltung des Kantons Bern

Personalamt des Kantons Bern

Berichtsjahr 2022



23

Die wichtigsten Kennzahlen im Überblick

Kennzahl	2021	2022	Veränderung zum Vorjahr
Personalbestand in Köpfen	12'440	12'513	➡ + 73 Personen
Personalbestand in Vollzeiteinheiten (VZE)	10'309	10'331	➡ + 22.6 VZE
Anteil französischsprachiges Personal	8.2%	8.1%	➡ - 0.1 Prozentpunkte
Durchschnittsalter	44.5 Jahre	44.6 Jahre	➡ + 0.1 Jahre
Durchschnittliches Dienstalter	12.1 Jahre	12.2 Jahre	➡ + 0.1 Jahre
Frauenanteil	48.0%	48.4%	➡ + 0.4 Prozentpunkte
Teilzeitanteil	39.2%	40.9%	➡ + 1.7 Prozentpunkte
Lernendenanteil	3.2%	3.2%	➡ + / - 0.0 Prozentpunkte
Bruttofluktuation	8.4%	7.7%	➡ - 0.7 Prozentpunkte
Nettofluktuation	3.7%	4.9%	➡ + 1.2 Prozentpunkte
Zeitguthaben (JAZ, Ferien und Langzeit)	21.7 Tage / VZE	21.9 Tage / VZE	➡ + 0.2 Tage
Absenzen infolge Krankheit	7.5 Tage / VZE	9.2 Tage / VZE	➡ + 1.7 Tage
Absenzen infolge Unfall	0.9 Tage / VZE	1.0 Tage / VZE	➡ + 0.1 Tage
Weiterbildungstage	5.4 Tage / VZE	6.1 Tage / VZE	➡ + 0.7 Tage
Durchschnittlich gewährter Gehaltsaufstieg	2.5 Stufen	3.2 Stufen	➡ +0.7 Stufen

Inhaltsverzeichnis

1.	Zweck des HR-Reporting	1
2.	Personalbestand und Personalkosten	2
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
3.	Personalstruktur	6
3.1	Altersstruktur, Durchschnittsalter und Dienstalter	6
3.2	Geschlechteranteile	9
3.3	Anteil Teilzeitmitarbeitende	10
3.4	Anteil Lernende	12
4.	Personalausgänge	13
4.1	Brutto- und Nettofluktuation	13
4.2	Erkenntnisse aus der Austrittsbefragung	15
5.	Personalbefragung 2022	18
6.	Zeitguthaben und Rückstellungen	20
6.1	Guthaben für Jahresarbeitszeit, Ferien und Langzeitkonto	20
6.2	Rückstellungen für JAZ-, Ferien- und Langzeitkonto-Guthaben	22
7.	Absenzen infolge Krankheit und Unfall	23
8.	Weiterbildungsaktivitäten	26
9.	Gehaltsaufstieg	27
9.1	Verteilung der Qualifikationen	27
9.2	Analyse nach Stufen	29
9.3	Gehaltsaufstieg in Prozent	30
9.4	Analyse nach Gehaltsklassen	33
9.5	Analyse nach Geschlecht	34
9.6	Analyse nach Beschäftigungsgrad	36
Anhang 1: Kommentierung Veränderung des Personalbestandes		37
Anhang 2: Personalbestand pro Amt nach Gehaltsklassen		43
Anhang 3: Personalbestand pro Direktion nach Gehaltsklasse und Korrespondenzsprache		45
Anhang 4: Frauenanteile nach Organisationseinheiten		46
Anhang 5: Teilzeitanteile pro Geschlecht		47
Anhang 6: Nettofluktuation 2020 – 2022 pro Amt		48

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.

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 2022¹.

	Personalbestände 2022					
	Personen			Vollzeiteinheiten (VZE)		
	Männer	Frauen	Total	Männer	Frauen	Total
Regierungsrat	4	3	7	4.0	3.0	7.0
Finanzkontrolle	13	10	23	12.6	8.0	20.6
Staatskanzlei	45	59	104	38.4	41.9	80.3
Parlamentsdienste des Grossen Rates	8	21	29	5.8	14.4	20.2
Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion (exkl. Amt für Arbeitslosenversicherung)	565	447	1'012	469.9	302.7	772.6
Amt für Arbeitslosenversicherung	189	341	530	177.0	296.9	473.9
Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion inkl. Amt für Arbeitslosenversicherung	754	788	1'542	646.9	599.6	1'246.5
Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion	144	299	443	120.2	195.9	316.1
Direktion für Inneres und Justiz	417	734	1'151	377.2	554.7	931.9
Sicherheitsdirektion	2'926	1'626	4'552	2'818.2	1'220.4	4'038.7
Finanzdirektion	552	607	1'159	516.9	487.4	1'004.3
Bildungs- und Kulturdirektion	507	1'132	1'639	406.8	697.2	1'104.0
Bau- und Verkehrsdirektion	642	233	875	605.7	165.8	771.5
Datenschutzaufsichtsstelle	4	3	7	3.5	2.2	5.7
Gerichtbarkeit und Staatsanwaltschaft	283	711	994	247.7	536.9	784.6
Total	6'296	6'217	12'513	5'803.8	4'527.5	10'331.4

Tabelle 1: Personalbestand Kantonspersonal nach Direktionen

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

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 Regierungsmitglied vorliegt, kann der Sollbestand mit befristeten Anstellungen temporär überschritten werden.

In Tabelle 2 werden die Sollbestände den effektiven Personalbeständen per 31. Dezember 2022 gegenübergestellt.

	Vergleich Soll-Ist-Personalbestände 2022				
	Ist-Bestand Dezember 2022			Soll-Bestand	
	unbefristet angestellt	befristet angestellt	Total	Soll	Differenz zu Soll
Regierungsrat	7.0	0.0	7.0	7.0	0.0
Finanzkontrolle	20.6	0.0	20.6	24.0	-3.4
Staatskanzlei	77.7	2.6	80.3	80.9	-0.6
Parlamentsdienste des Grossen Rates	18.7	1.5	20.2	19.7	0.5
Wirtschafts-, Energie- und Umwelt- direktion (exkl. Amt für Arbeitslosen- versicherung)	718.9	53.8	772.6	766.7	5.9
Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion	273.5	42.6	316.1	299.7	16.3
Direktion für Inneres und Justiz	883.7	48.2	931.9	923.2	8.7
Sicherheitsdirektion	3'952.2	86.5	4'038.7	4'132.3	-93.6
Finanzdirektion	978.7	25.6	1'004.3	1'034.3	-30.0
Bildungs- und Kulturdirektion	978.1	125.9	1'104.0	1'053.0	51.0
Bau- und Verkehrsdirektion	752.3	19.2	771.5	774.8	-3.2
Datenschutzaufsichtsstelle	5.7		5.7	5.7	0.0
Gerichtbarkeit und Staatsanwaltschaft	735.4	49.3	784.6	781.3	3.3
Total I	9'402.5	455.0	9'857.5	9'902.5	-44.9
Amt für Arbeitslosenversicherung (Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion)	---	---	473.9	---	---
Total II	---	---	10'331.4	---	---

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

Der Sollbestand entspricht jenem Personalbestand, der notwendig ist, damit die ständig zu erbringenden Aufgaben erledigt werden können. Per Ende 2022 wurde der Sollbestand um insgesamt 44.9 Vollzeiteinheiten (VZE) nicht ausgeschöpft. Die Unterschreitung ist auf die im Sollbestand vorgesehene Direktionsreserve sowie einer ständigen Anzahl an vakanten Stellen zurückzuführen.

2.3 Personalbestandsentwicklung

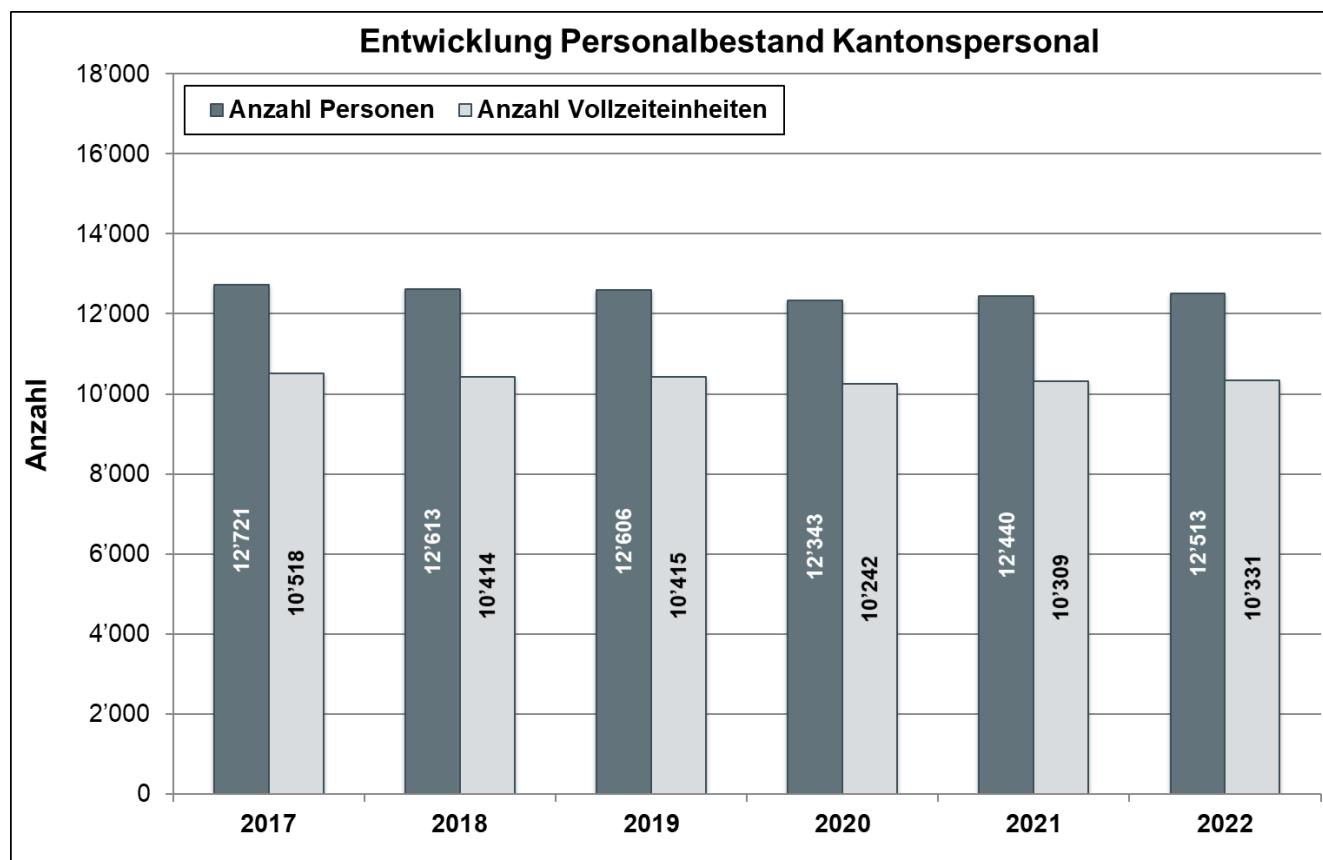


Abbildung 1: Entwicklung Personalbestand Kantonspersonal 2017-2022

Der Personalbestand des Kantonspersonals verzeichnet gegenüber dem Vorjahr eine Zunahme um 22.6 VZE und belief sich per Ende 2022 auf 10'331.4 VZE. Ursache für die Zunahme ist der personelle Mehrbedarf in verschiedenen Direktionen. So verzeichnete die Sicherheitsdirektion einen Zuwachs um 26.9 VZE. Wesentlich dazu bei trägt die Kantonspolizei, wo eine Korpsbestandsaufstockung (Motion Wüthrich) sowie das Pilotprojekt der Stationierung von zwei Lehrgängen im Botschaftsschutz zur Bestandszunahme um 16.5 VZE führen. In der Bildungs- und Kulturdirektion (+48.2 VZE) erfolgt die Erhöhung des Personalbestands unter anderem aufgrund der Entwicklung im Amt für Kindergarten, Volksschule und Beratung, wo die Zunahme um 32.4 VZE insbesondere auf zusätzlich geschaffene befristete Stellen in den Bereichen Erziehungsberatung und Schulinspektorate (Projekt REVOS) sowie den Sonderschulen (Transfer Sonderschulheime von der GSI) zurückzuführen ist. In der Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion ist die Abnahme um 68.1 VZE in erster Linie auf den Rückgang im Amt für Arbeitslosenversicherung (-69.5 VZE) zurückzuführen. Der Personalabbau erfolgt aufgrund der gesunkenen Arbeitslosigkeit und des Wegfalls der durch die Pandemie ausgelösten Mehrarbeit. Detaillierte Ausführungen zu den Veränderungen im Personalbestand sind im Anhang 1 aufgeführt.

2.4 Zweisprachigkeit

Per Ende 2022 betrug der Anteil an Mitarbeitenden, die als Korrespondenzsprache Französisch angeben, in der Kantonsverwaltung insgesamt 8.1 Prozent. Der Anteil liegt damit nahezu auf dem Vorjahreswert von 8.2 Prozent. Anhang 3 gibt einen Überblick über den Personalbestand pro Direktion (Anzahl Personen), aufgeteilt nach Gehaltsklassen und Korrespondenzsprache.

2.5 Durchschnittliche Gehaltskosten pro Vollzeiteinheit

Das durchschnittliche Jahresbruttogehalt des Kantonspersonals berechnet zu einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent beträgt für das Jahr 2022 (inkl. 13. Monatsgehalt) 106'558 Franken². Übrige Lohnbestandteile wie Leistungsprämien oder Zulagen sind darin nicht enthalten. Abbildung 2 zeigt jeweils im grau hinterlegten Feld den Umfang der zu Beginn des betreffenden Jahres getroffenen Gehaltsmassnahmen und der blaugraue Pfeil den effektiven Anstieg des Durchschnittsgehalts per Ende Dezember des gleichen Jahres.

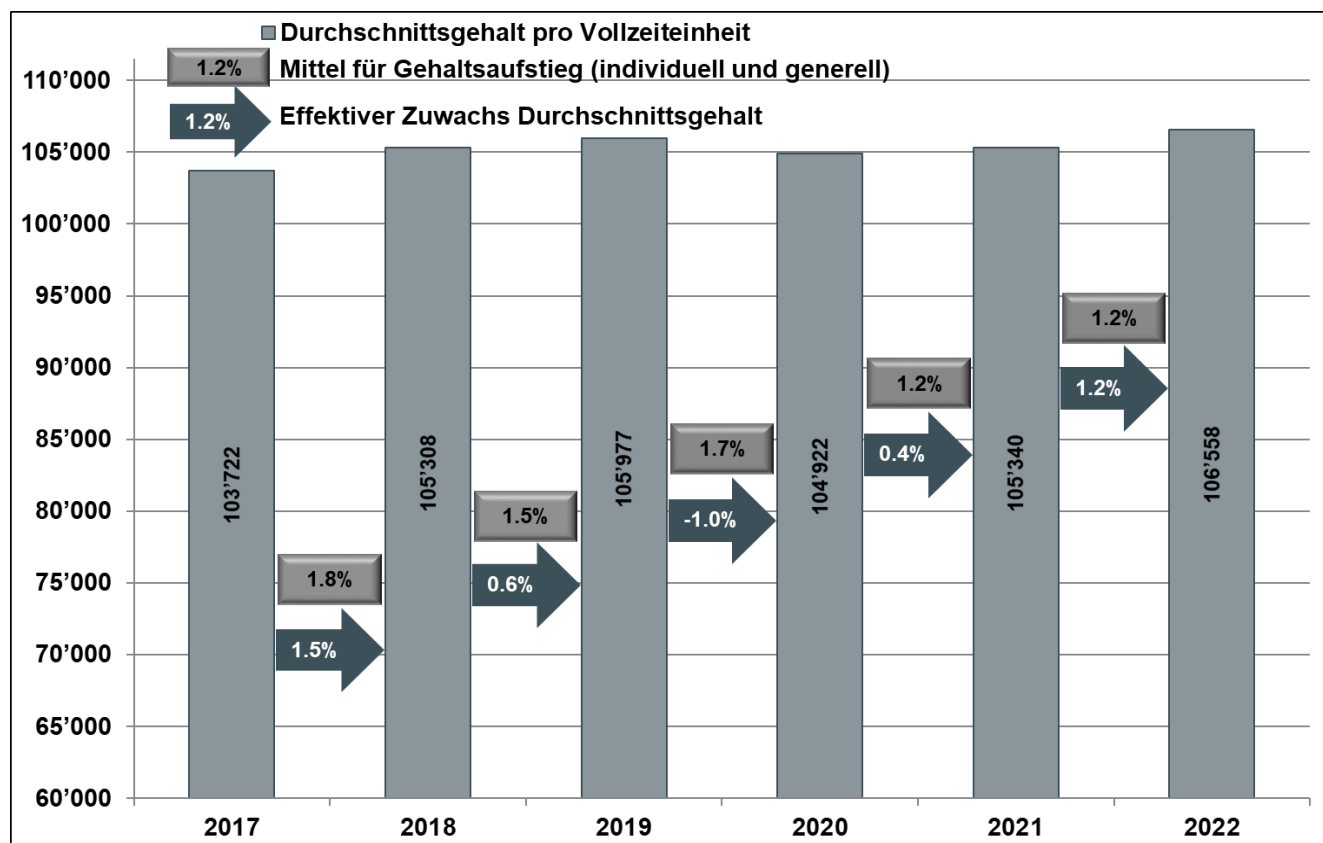


Abbildung 2: Durchschnittsgehalt des Kantonspersonals pro Vollzeiteinheit

Im Zeitraum von 2017 bis 2022 sind die Gehälter im Durchschnitt nominal um 2'836 Franken gestiegen. Dies entspricht einem Anstieg um 2.7 Prozent. Im gleichen Zeitraum wurden Lohnrunden von insgesamt 7.4 Prozent gewährt. Dass die effektiven Durchschnittsgehälter weniger stark ansteigen, als dies aufgrund der Lohnmassnahmen zu erwarten wäre, ist u.a. auf die sogenannten Rotationsgewinne³ zurückzuführen. Der Grund für die negative Veränderung im Jahr 2020 ist primär struktureller Natur bzw. liegt vor allem 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.

² Beim Vergleich von Gehältern wird in der Praxis oftmals der sog. **Medianwert** ausgewiesen (Medianwert = Bei 50% der Mitarbeitenden liegt das Gehalt unter und bei 50% der Mitarbeitenden über diesem Wert). Der Median gilt als aussagekräftiger, weil dieser im Vergleich zum arithmetischen Durchschnitt weniger stark auf Extremwerte (z.B. sehr hohe Gehälter) reagiert und die tatsächlichen Verhältnisse deshalb besser abbildet. Beim Kanton Bern liegt der Medianwert im Vergleich zum arithmetischen Durchschnitt rund 5'000 Franken tiefer (z.B. für das Jahr 2022 bei CHF 101'361).

³ **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). In Bezug auf die Betrachtungsperiode erwähnenswert ist die Rückgabe der Pfarranstellungen in den Zuständigkeitsbereich der Kirchgemeinden per 1. Januar 2020 (rund 400 Vollzeiteinheiten).

3.1 Altersstruktur, Durchschnittsalter und Dienstalster

In den nachfolgenden drei Abbildungen ist die altersmässige Zusammensetzung des Kantonspersonals ersichtlich. Der durch die demografische Entwicklung zuletzt stetig gestiegene Anteil der 51-60-jährigen Mitarbeitenden hat im Jahr 2022 leicht abgenommen (-0.3%). Der Rückgang im Jahr 2020 ist struktureller Natur bzw. dem Wegfall der Pfarranstellungen geschuldet. Die zuletzt ebenfalls gestiegenen Anteile der Altersbereiche der 31-40-jährigen und 41-50-jährigen Mitarbeitenden stagnieren im Vergleich zum Vorjahr. Im Jahr 2022 weiter abgenommen hat der Anteil der 21-30-Jährigen (-0.4%), während der Anteil der über 60-jährigen Mitarbeitenden nach dem letztjährigen Rückgang um 0.7 Prozentpunkte zugenommen hat.

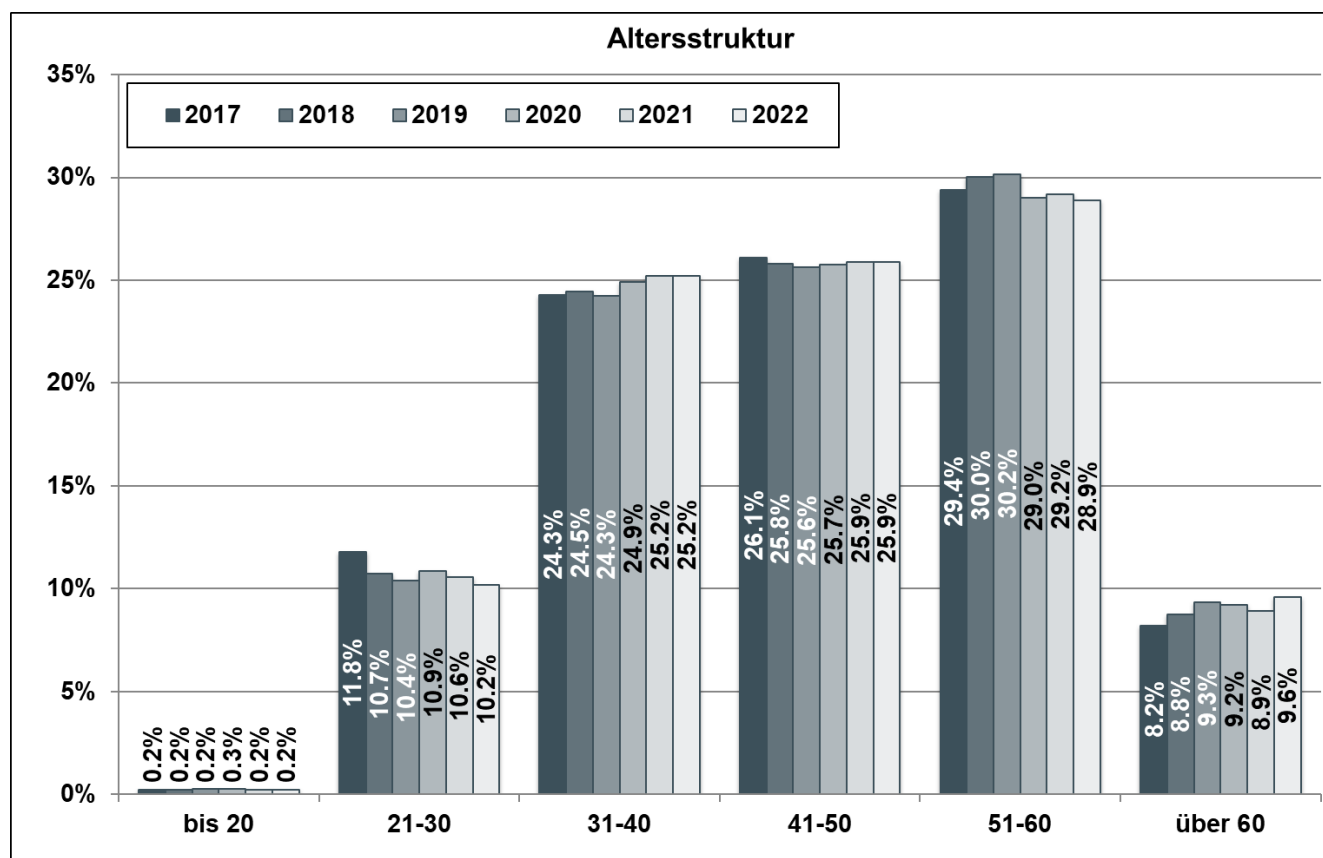


Abbildung 3: Altersstruktur Kantonspersonal

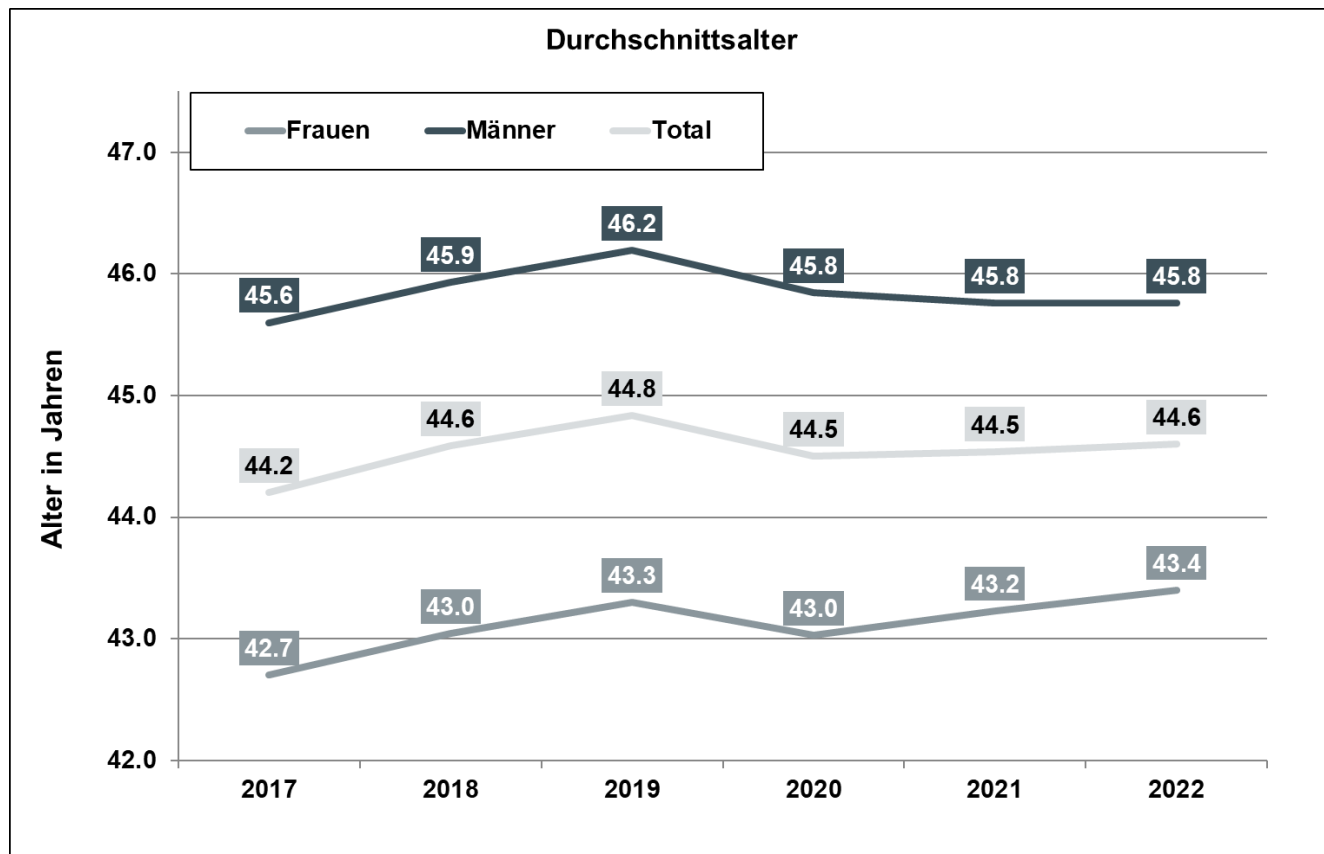


Abbildung 4: Durchschnittsalter Kantonspersonal

Das Durchschnittsalter des Kantonspersonals hat im Vorjahresvergleich leicht zugenommen und liegt per Ende 2022 bei 44.6 Jahren. Das Durchschnittsalter der Geschlechter entwickelte sich im Jahr 2022 im selben Ausmass wie im Vorjahr: Während die Frauen im Durchschnitt nochmals 0.2 Jahre älter sind, beträgt das Durchschnittsalter der Männer unverändert 45.8 Jahre.

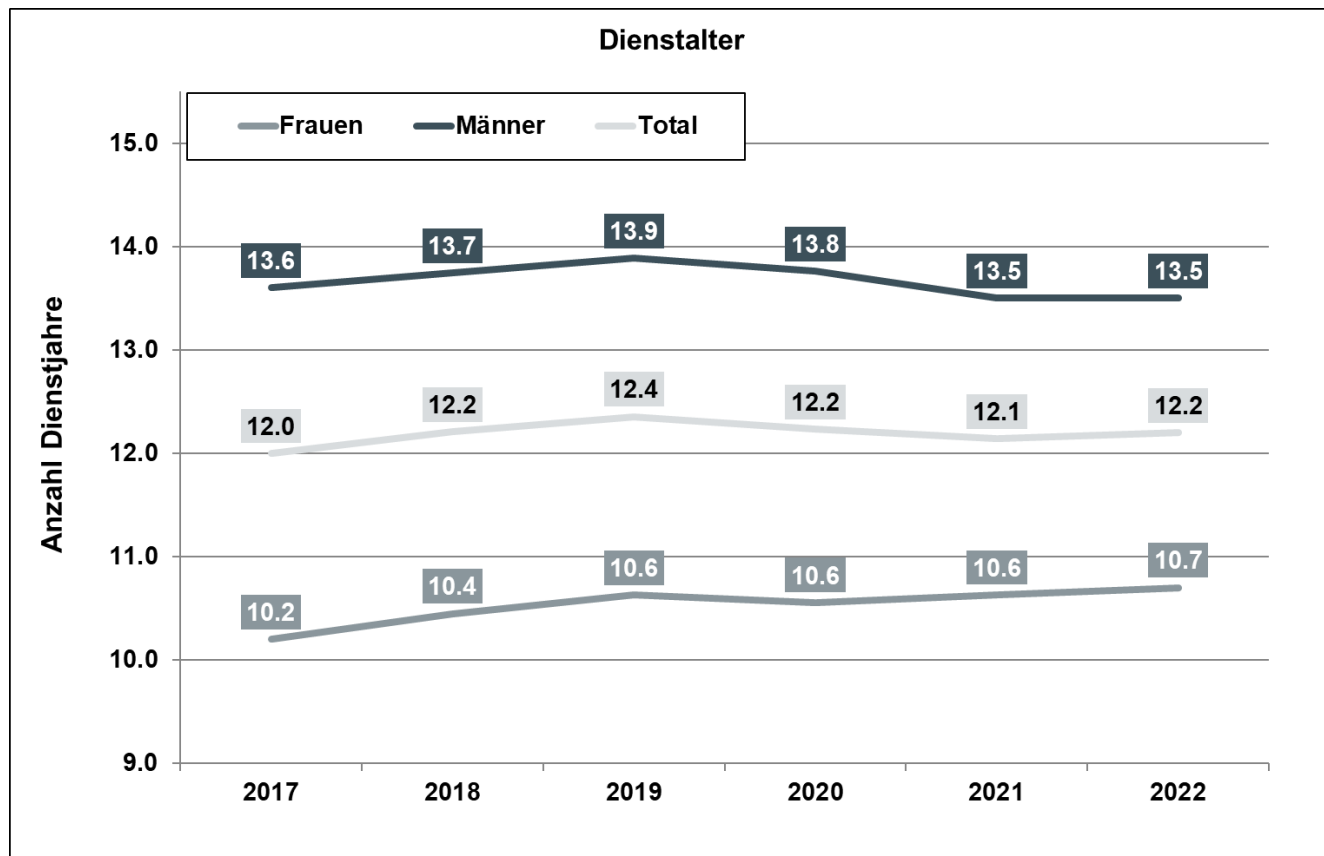


Abbildung 5: Dienstalter Kantonspersonal

Das durchschnittliche Dienstalter der Mitarbeitenden verzeichnet nach dem Rückgang im Vorjahr wieder einen leichten Anstieg um 0.1 Jahre und liegt per Ende 2022 bei 12.2 Jahren. Das durchschnittliche Dienstalter der Frauen steigt ebenfalls um 0.1 Jahre an und liegt per Ende 2022 bei 10.7 Jahren. Die Dienstzeit der Männer bleibt im Vorjahresvergleich unverändert bei 13.5 Jahren.

3.2 Geschlechteranteile

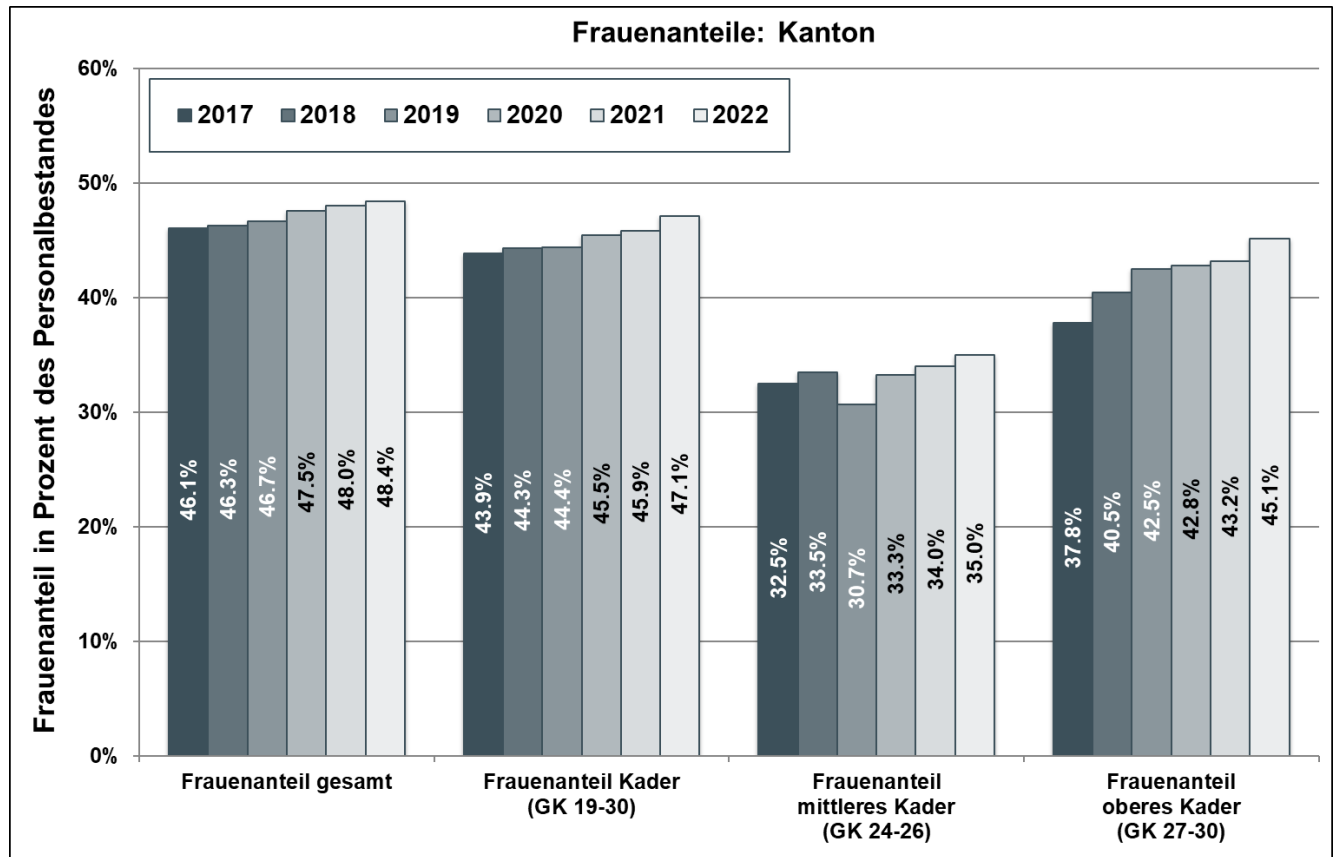


Abbildung 6: Frauenanteile Kantonspersonal

Der Frauenanteil steigt über die gesamte Betrachtungsperiode hinweg konstant an und beträgt mittlerweile 48.4 Prozent. Auch in den höheren Gehaltsklassen ist im Vorjahresvergleich wiederum in sämtlichen Kategorien eine Zunahme feststellbar: Im gesamten Kader (GK 19 bis 30) stieg der Anteil um 1.2 Prozentpunkte. Der Frauenanteil im mittleren Kader (GK 24 bis 26) verzeichnet im Vorjahresvergleich einen Anstieg um 1.0 Prozentpunkte auf 35.0 Prozent. In den höchsten Gehaltsklassen (GK 27 bis 30) setzt sich der Aufwärtstrend ebenfalls 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.

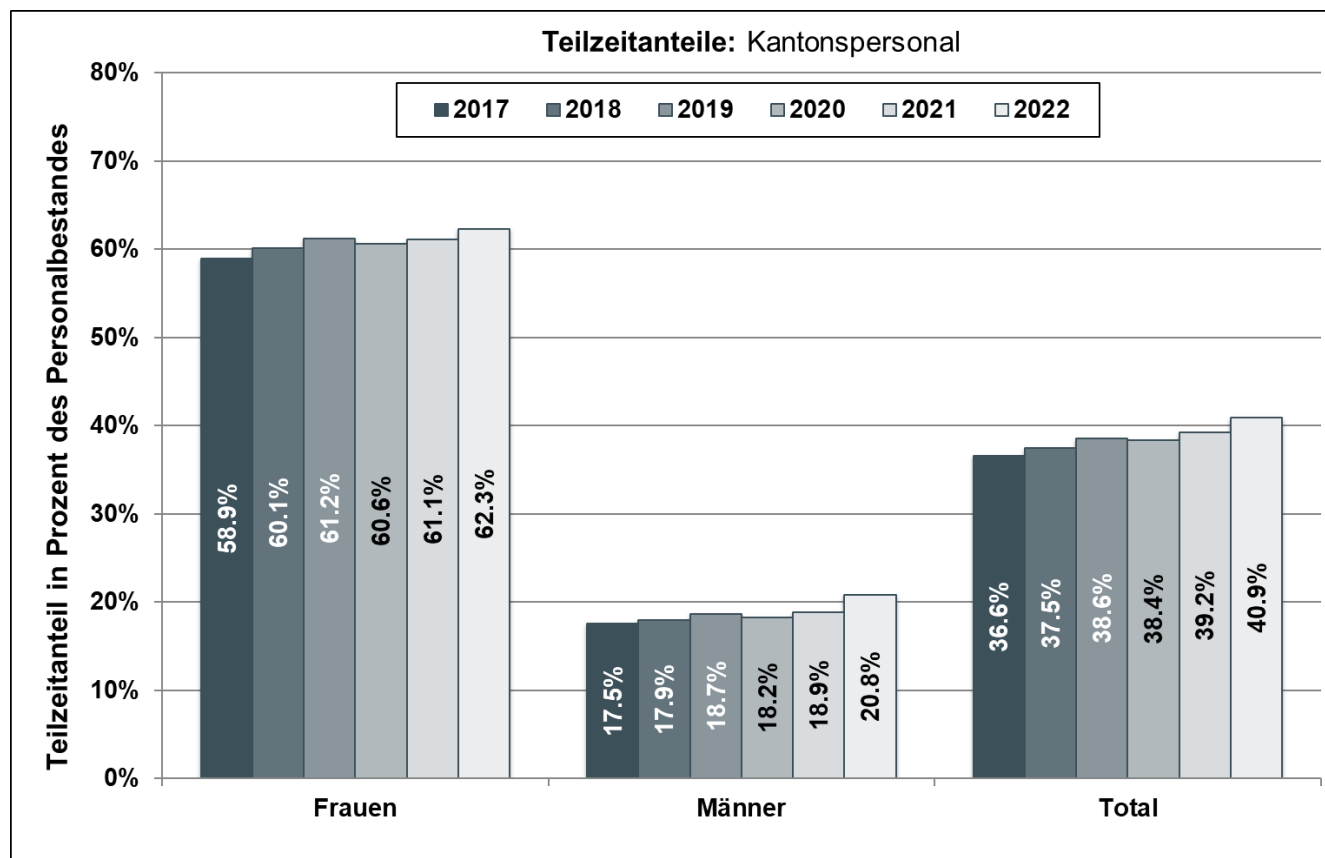


Abbildung 7: Teilzeitanteile Kantonspersonal

Der Teilzeitanteil nimmt mit Ausnahme des leichten Rückgangs im Jahr 2020 über den gesamten Betrachtungszeitraum hinweg zu und beträgt per Ende 2022 40.9 Prozent (+1.7%). Sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern ist im Vergleich zum Vorjahr eine Zunahme der Teilzeitbeschäftigten festzustellen. Die Zunahme bei den Frauen betrug 1.2 Prozentpunkte. Die Männer verzeichnen mit 1.9 Prozentpunkten eine höhere Zunahme. Nach wie vor gibt es deutlich mehr weibliche Teilzeitbeschäftigte: Per Ende 2022 arbeiten Frauen mit einem Anteil von 62.3 Prozent dreimal häufiger in einem Teilzeitpensum wie Männer (20.8%).

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

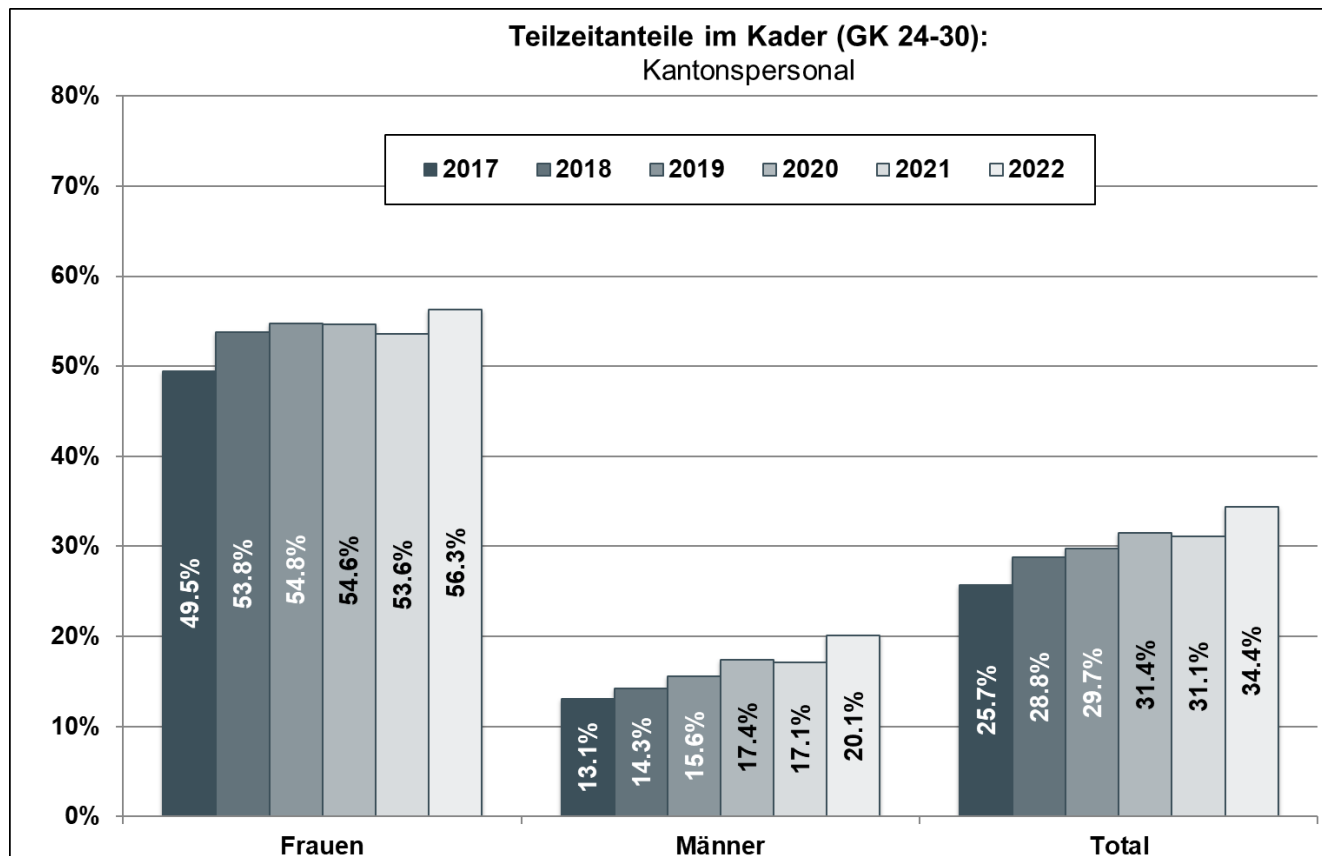


Abbildung 8: Teilzeitanteile im Kader (Gehaltsklassen 24 bis 30)

Abbildung 8 zeigt die Teilzeitanteile in den höheren Gehaltsklassen (24 bis 30), welche sowohl Mitarbeitende in Führungs- wie auch in Fachkaderstellen umfassen. Nach einem leichten Rückgang im Vorjahr nimmt der Teilzeitanteil in diesen Gehaltsklassen deutlich zu und liegt bei 34.4 Prozent (+3.3 Prozentpunkte). Die deutliche Zunahme ist sowohl bei den Frauen (+2.7 Prozentpunkte) als auch bei den Männern (+3.0 Prozentpunkte) feststellbar. Wie beim gesamten Kantonspersonal zeigen die Teilzeitanteile auch in den oberen Gehaltsklassen einen beträchtlichen Unterschied zwischen den Geschlechtern: Mit einem Teilzeitanteil von 56.3 Prozent arbeiten Frauen in dieser Gehaltsklassenkategorie ebenfalls fast dreimal häufiger in einem Teilzeitpensum als Männer (20.1%).

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 40.9 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 die personalrechtlich verankerte Möglichkeit zur Reduktion des Beschäftigungsgrads nach der Geburt oder Adoption geschaffen. Zudem hat der Regierungsrat eine Strategie zur Förderung von Homeoffice und mobilem Arbeiten verabschiedet. Homeoffice als Arbeitsform trägt wesentlich zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bei. Die Resultate der Personalbefragung 2022 zeigen, dass sich der Themenbereich Arbeitszeit/Work-Life-Balance sehr positiv entwickelt hat (vgl. Kapitel 5).

3.4 Anteil Lernende

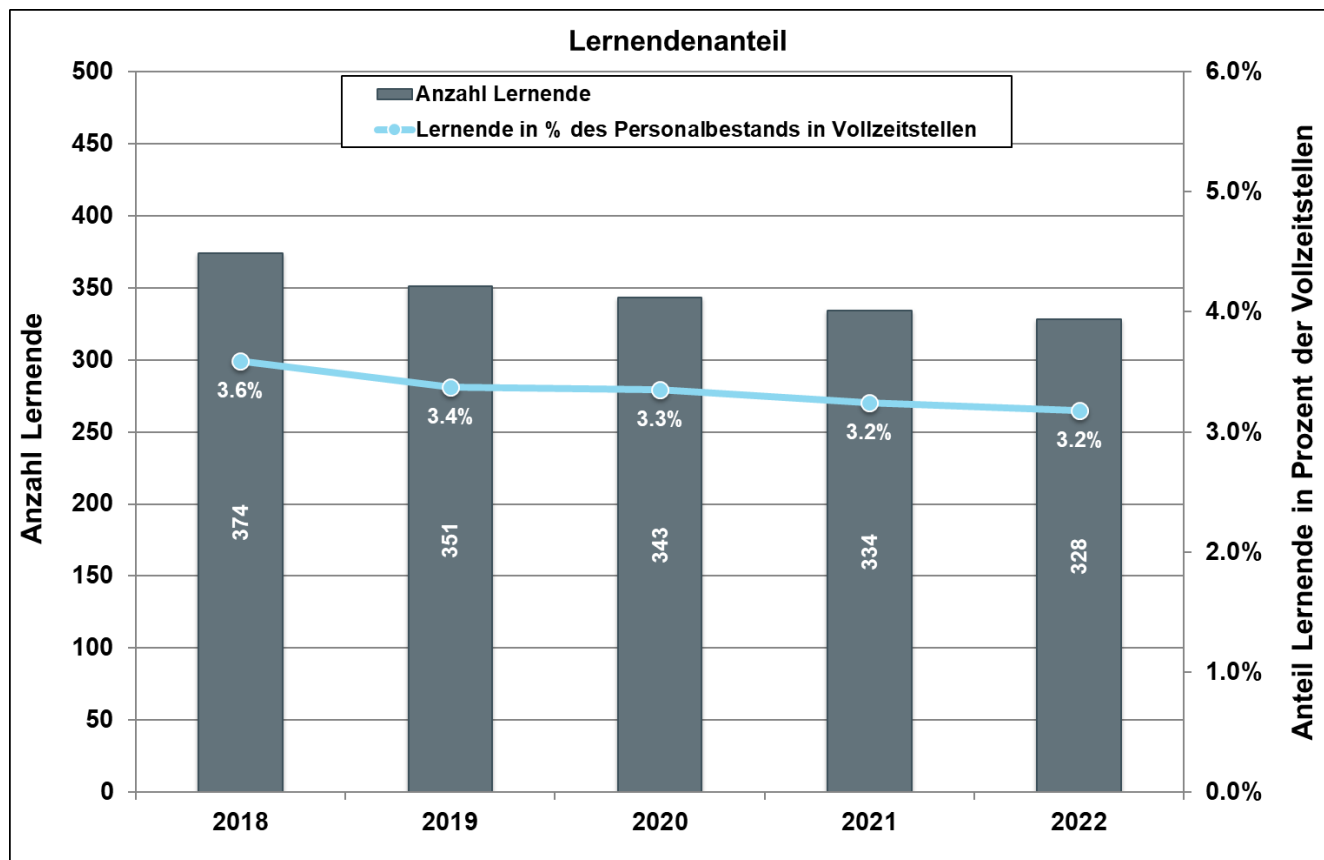


Abbildung 9: Anteil Lernende 2018-2022

Im Lehrjahr 2022/2023 sind insgesamt 328 Lernende beim Kanton Bern in Ausbildung. Dies entspricht einem Lernendenanteil von 3.2 Prozent (gemessen am Personalbestand in Volzeiteinheiten). Die Anzahl der Lehrverhältnisse ist gegenüber dem Vorjahr erneut leicht zurückgegangen. Die Entwicklung der letzten Jahre ist hauptsächlich auf den demografischen Wandel zurückzuführen, welcher die Lehrstellenbesetzung besonders im kaufmännischen Bereich erschwert.

Die Ausbildungssprache von 26 der insgesamt 328 Lehrverhältnisse ist Französisch, was einem Anteil von 7.9 Prozent französischsprachiger Lernenden entspricht. Der Anteil an französischsprachigen Lernenden nimmt das zweite Jahr infolge zu (2020: 6.7%; 2021: 7.5%).

4. Personalausritte

4.1 Brutto- und Nettofluktuation

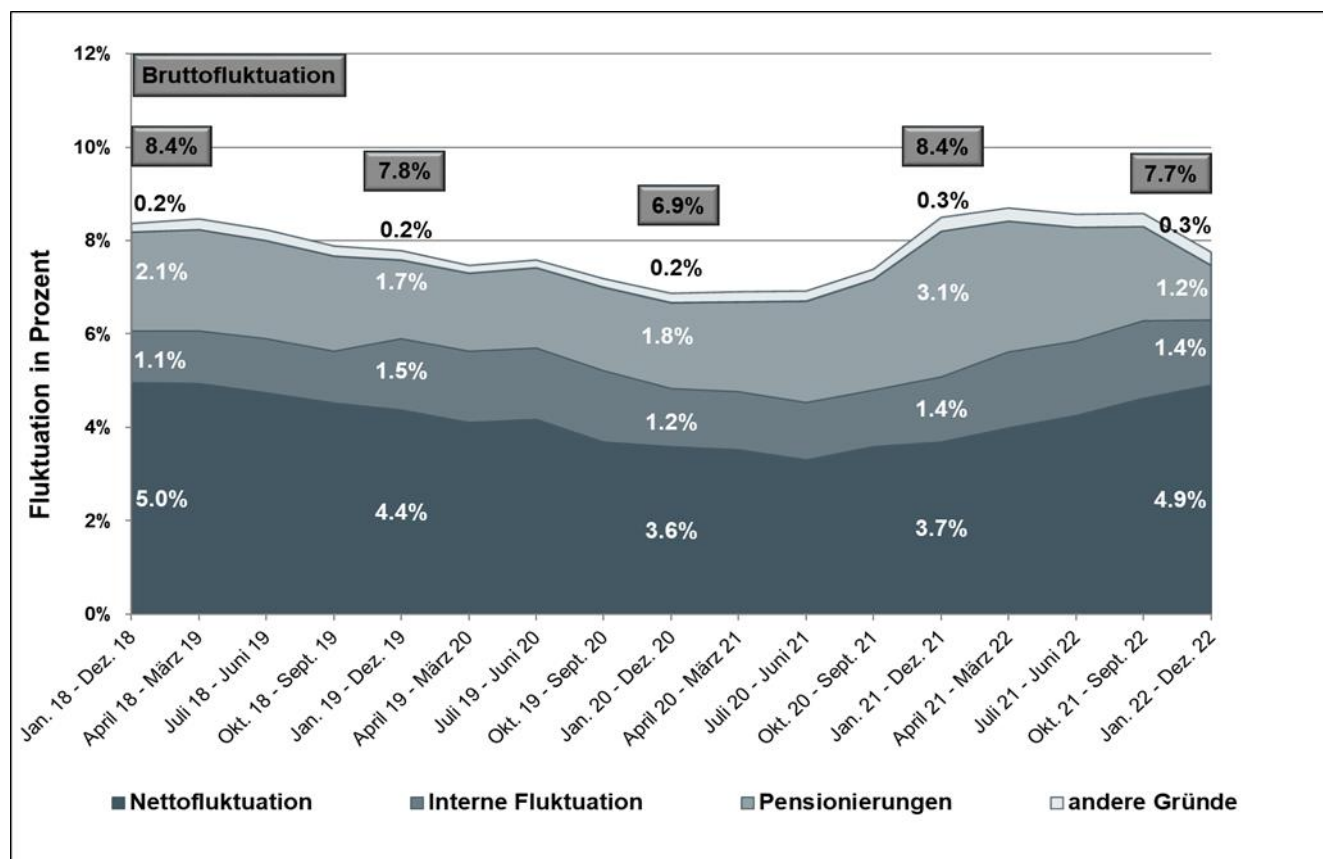


Abbildung 10: Fluktuationsraten Kantonspersonal

Abbildung 10 zeigt den Verlauf der diversen Fluktuationskennzahlen. Die Bruttofluktuation umfasst sämtliche Austritte der Kantonsmitarbeitenden und verzeichnet im Vorjahresvergleich eine Abnahme um 0.7 Prozentpunkte auf 7.7 Prozent.

Die **Nettofluktuation** erfasst den Anteil der Mitarbeitenden, die aus dem Kantonsdienst austreten und zu einem anderen Arbeitgeber wechseln (d.h. ohne Pensionierungen und kantonsinterne Wechsel) und liegt im Jahr 2022 bei 4.9 Prozent. Die Nettofluktuation hat sich im Vergleich zum Vorjahr um 1.2 Prozentpunkte erhöht. Bei dieser deutlichen Zunahme ist allerdings zu beachten, dass die Nettofluktuationsrate der vergangenen Jahre als eher tief zu bewerten ist. Die Nettofluktuation liegt normalerweise 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** liegt im Jahr 2022 unverändert bei 1.4 Prozent. Zu beachten ist, dass nur direktions- und amtsübergreifende Stellenwechsel in die Berechnung der internen Fluktuation einfließen. Stellenwechsel resp. Beförderungen innerhalb des gleichen Amts 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 markante Abnahme um 1.9 Prozentpunkte und erreichen mit 1.2 Prozent den tiefsten Wert im fünfjährigen Betrachtungszeitraum. Im mehrjährigen Mittel betragen die altersbedingten Austritte ungefähr 2 Prozent. Der im Jahr 2022 vergleichsweise tiefe Wert dürfte damit zusammenhängen, dass 2021 eine überdurchschnittliche Anzahl an Abgängen infolge Pensionierungen erfolgte. Dies, da Ende 2021 mit der sogenannten «Rentenuntergrenze» eine Übergangsbestimmung zur Abfederung des Anfang 2015 erfolgten Primatwechsels der Bernischen Pensionskasse (BPK) 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 - besonders 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 ausserdem 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 befragt⁴. Ziel der Austrittsbefragung ist es, positive und negative Einschätzungen der Mitarbeitenden sowie Trends und Handlungsbedarf möglichst zeitnah zu eruieren, damit die bereichsspezifischen Ergebnisse den Führungskräften zur Verfügung gestellt werden können. Die Austrittsbefragung liefert als Ergänzung zur rein quantitativen Analyse der Fluktuationskennzahlen weiterführende Informationen und erlaubt es, qualitative Aussagen, beispielsweise über das Motiv der austretenden Mitarbeitenden, zu machen und möglichen Handlungsbedarf abzuleiten.

Mit der Austrittsbefragung lassen sich zudem gewisse Erkenntnisse aus den periodisch durchgeführten Personalbefragungen erhärten resp. Entwicklungstendenzen zwischen zwei Personalbefragungen frühzeitig erkennen. Die Austrittsbefragung ist deshalb ein wichtiges Instrument des qualitativen Personalcontrollings. In Abbildung 11 findet sich ein Auszug aus der Berichterstattung zur Austrittsbefragung 2022. Sie weist die am häufigsten genannten Gründe aus, welche die Mitarbeitenden dazu bewogen haben, ihr Anstellungsverhältnis beim Kanton Bern zu beenden. Die Mitarbeitenden konnten sich aus einer Reihe von Gründen für maximal drei entscheiden. Mitarbeitenden, die infolge Pensionierung oder aus gesundheitlichen Gründen ausgetreten sind, ist diese Frage nicht gestellt worden.

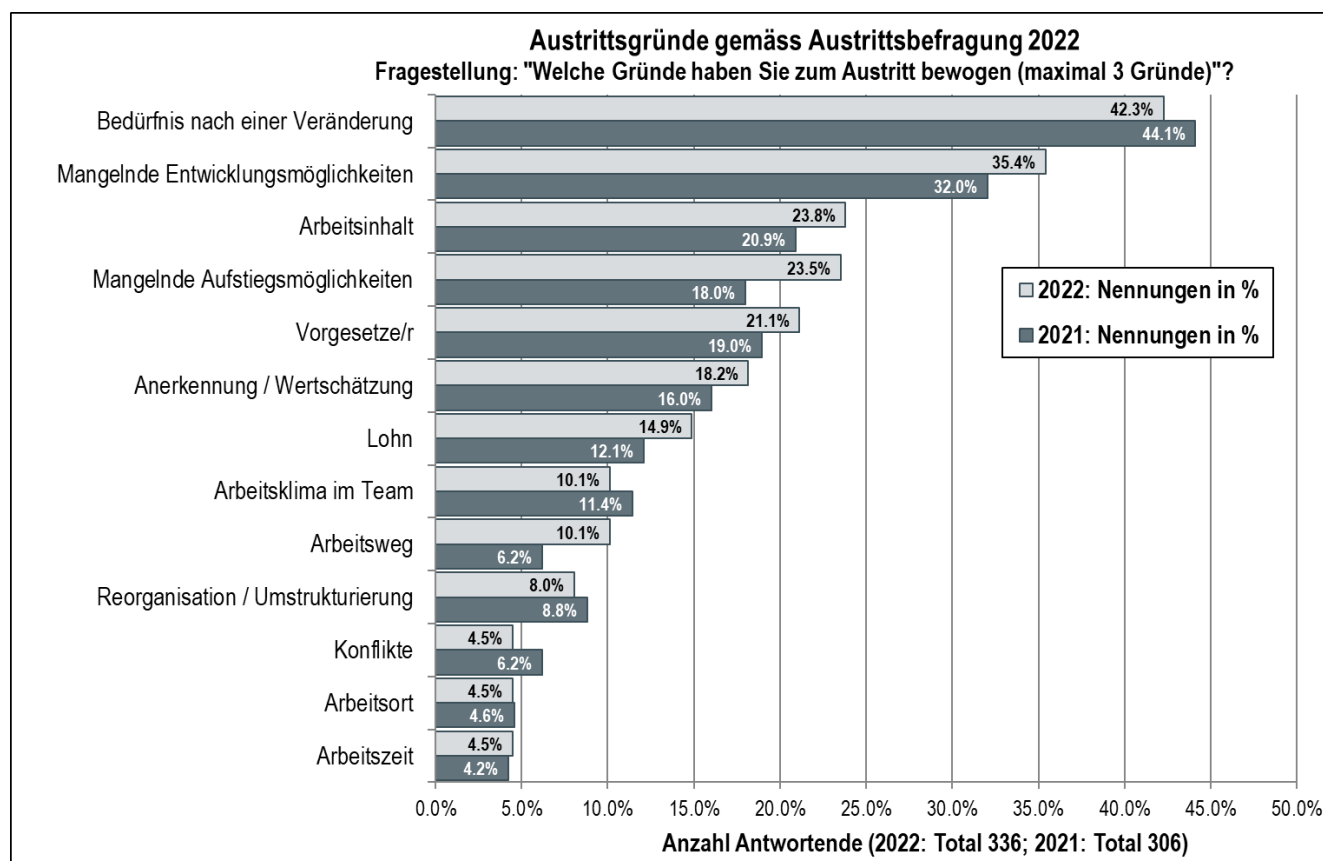


Abbildung 11: Austrittsgründe

⁴ Befragt werden alle Mitarbeitenden, die infolge Wechsel des Arbeitgebers (inkl. kantonsinterner bzw. direktions- und amtsübergreifender Stellenwechsel), Pensionierung, aus gesundheitlichen Gründen oder nach Ende einer befristeten Anstellung von mindestens sechs Monaten Dauer den Kanton Bern verlassen. Der Rücklauf 2022 betrug 74 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 im Vergleich zum Vorjahr markantesten Veränderungen erfahren die Austrittsgründe **Mangelnde Aufstiegsmöglichkeiten** (+5.5 Prozentpunkte) und **Arbeitsweg** (+3.9 Prozentpunkte). Letztere Entwicklung hängt möglicherweise damit zusammen, dass im Jahr 2022 die Arbeit wieder vermehrt am Büroarbeitsplatz verrichtet wurde, nachdem in den beiden von der Pandemie geprägten Vorjahren noch primär im Homeoffice gearbeitet wurde.

Der Themenbereich **Lohn** wurde mit 14.9 Prozent (+2.8 Prozentpunkte) ebenfalls wieder häufiger als Austrittsgrund genannt. Allerdings hat sich dieser Themenbereich in den letzten Jahren stark verbessert: Während im Jahr 2013 der Lohn noch in 26 Prozent aller Fälle am dritthäufigsten als Grund für den Austritt genannt wurde, hat sich dessen Wert mittlerweile fast halbiert und liegt lediglich noch an siebter Stelle der meistgenannten Austrittsgründe. Die positive Entwicklung im Bereich Lohn bzw. Gehaltssystem bestätigen zudem die Resultate der Personalbefragung 2022 (vgl. dazu Kapitel 5).

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:

21.1 Prozent der Mitarbeitenden (71 von 336 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 18.2 Prozent (61 von 336 Antwortenden) und wurde ebenfalls leicht häufiger genannt.

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. Erfreulich ist ausserdem, dass die Resultate der Personalbefragung 2022 beim Themenbereich Direkte Vorgesetzte eine positive Entwicklung zeigen.

Die Mehrheit der austretenden Mitarbeitenden beurteilt die Anstellungszeit in der Kantonsverwaltung grundsätzlich positiv (vgl. Abbildung 12): Mehr als vier von fünf Antwortenden (84.0%) waren mit ihrer Anstellungszeit «eher zufrieden» bis «sehr zufrieden». Im Vorjahresvergleich entspricht dies einer leichten Verschlechterung um 5.7 Prozentpunkte. Die Gesamtbeurteilung des Kantons Bern als Arbeitgeber hat sich ebenfalls etwas verschlechtert. Auf einer Skala von 1 bis 6 wird der Kanton Bern von den austretenden Mitarbeitenden mit der Note 4.7 beurteilt.

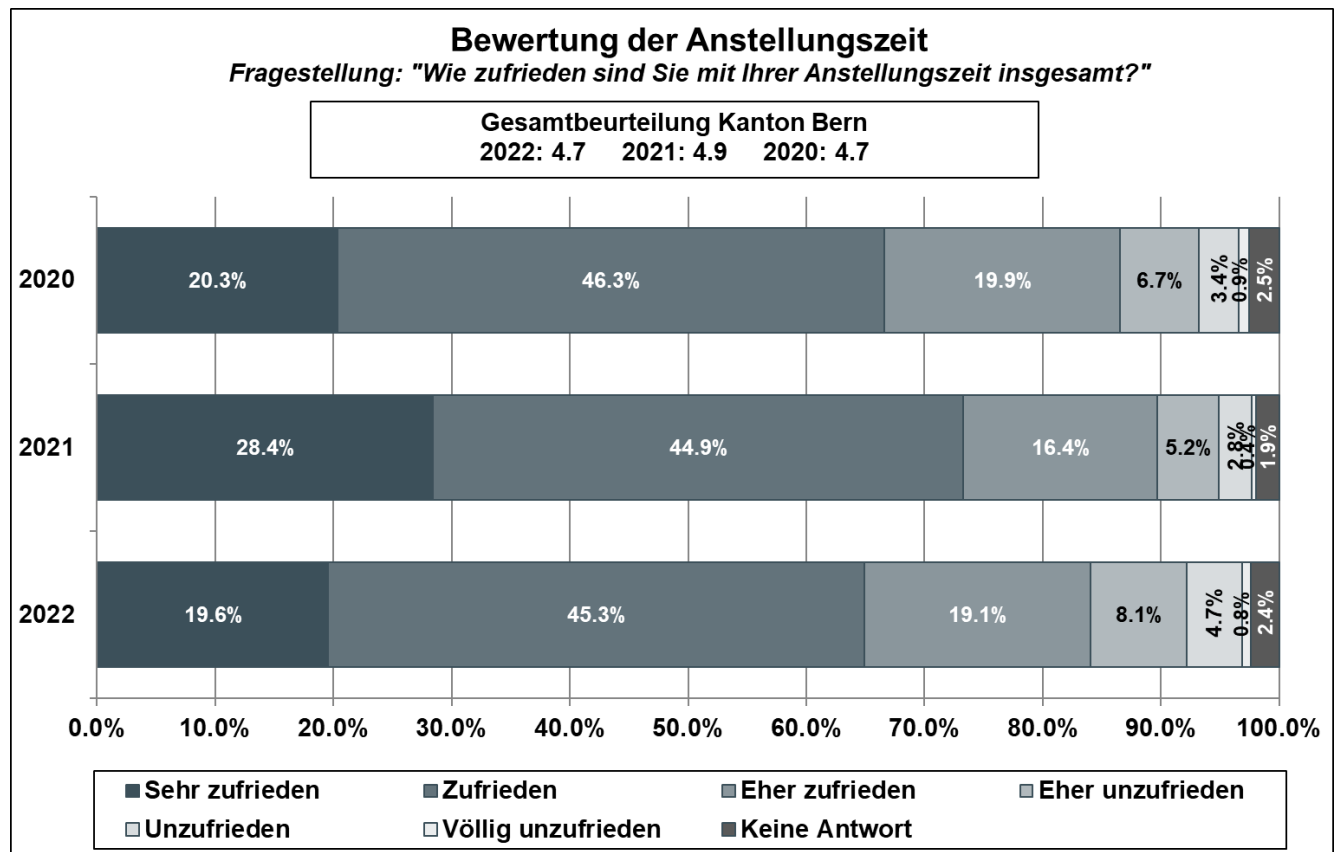


Abbildung 12: Bewertung der Anstellungszeit

5. Personalbefragung 2022

Anlässlich der Personalbefragung wurden im Herbst 2022 mittels einer Stichprobenbefragung rund 4'000 zufällig ausgewählte Mitarbeitende der Kantonsverwaltung befragt. Mit einem Rücklauf von 72.2 Prozent nahmen über 2'800 Personen an der Befragung teil. Die Personalbefragung 2022 dient in erster Linie als Grundlage für die Erarbeitung der Personalstrategie 2024-2027. Die Ergebnisse liefern wertvolle Erkenntnisse, um bei der Erarbeitung der Personalstrategie die Bedürfnisse der Mitarbeitenden zu berücksichtigen. Dieses Vorgehen hat sich bereits bei der letzten Personalbefragung 2019 (Stichprobenbefragung bei rund 1'000 Mitarbeitenden) und der anschliessenden Erarbeitung der Personalstrategie 2020-2023 bewährt. Aufgrund des im Vergleich zum Jahr 2019 grösseren Stichprobenumfangs stehen die Ergebnisse auch auf Stufe Direktion zur Verfügung⁵.

Die Mehrheit der Mitarbeitenden der Kantonsverwaltung ist insgesamt sehr oder grösstenteils zufrieden mit ihrer aktuellen Arbeitssituation. Die Arbeitszufriedenheit liegt gegenüber der letzten Personalbefragung 2019 unverändert bei erfreulichen 75 Punkten. Den Mitarbeitenden gefällt besonders der Arbeitsinhalt, dieser Themenbereich wurde wie bereits 2019 am höchsten bewertet. Neben der Freude an der Arbeit empfinden die Mitarbeitenden ihre Arbeit als abwechslungsreich und fühlen sich fachlich gefordert. In der Befragung wurde auch das Zugehörigkeitsgefühl der Mitarbeitenden zur Kantonsverwaltung (Commitment) erfragt. Dieses setzt sich aus den drei Themen Identifikation, Treue zum Arbeitgeber (Fluktuationsneigung) und Leistungsbereitschaft zusammen. Mit 80 Punkten liegt das Commitment auf einem hohen Niveau.

Erfreulich positive Bewertungen erzielten auch die Themenbereiche Team (79 Punkte) und direkte Vorgesetzte (78 Punkte), deren Bewertungen sich gegenüber 2019 um jeweils vier Punkte verbessert haben. Die Mitarbeitenden schätzen dabei unter anderem die gegenseitige Unterstützung bei der Arbeit und die Wertschätzung von guten Leistungen durch die vorgesetzten Personen. Am deutlichsten hat sich die Bewertung des Themenbereichs Arbeitszeit und Work-Life-Balance verbessert (78 Punkte; +6 Punkte gegenüber 2019). Besonders die Frage zu den vom Kanton Bern gebotenen Möglichkeiten, flexibel zu arbeiten (z. B. Arbeitszeitmodelle, Teilzeitarbeit oder Homeoffice) wird mit 78 Punkten deutlich besser beurteilt als noch 2019 (67 Punkte). Dies ist nicht zuletzt darauf zurückzuführen, dass seit der Coronavirus-Pandemie Homeoffice als Arbeitsform für viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kantonsverwaltung fester Bestandteil des Arbeitsalltags geworden ist.

Kritisch beurteilt wird hingegen mit 58 Punkten das Thema Arbeitsbelastung. Im Vergleich zur letzten Personalbefragung 2019 weist dieser Themenbereich zudem die markanteste Verschlechterung auf (-5 Punkte). Die Mitarbeitenden fühlen sich häufiger überlastet. Zudem stimmen wesentlich weniger Mitarbeitende der Aussage zu, dass für die Bewältigung der anstehenden Aufgaben genügend Personal zur Verfügung steht. Trotz der höheren Arbeitsbelastung erhalten das Thema Arbeitsgesundheit (78 Punkte; +3 Punkte gegenüber 2019) und der subjektiv bewertete Gesundheitszustand (83 Punkte; -2 Punkte gegenüber 2019) nach wie vor hohe Bewertungen. Am tiefsten werden wie bereits 2019 die Themenbereiche Gehaltssystem (46 Punkte) und Arbeitsprozesse (55 Punkte) beurteilt. Beide Themen erhalten allerdings bessere Bewertungen als bei der letzten Befragung.

Abbildung 13 gibt einen Überblick über die Bewertung der einzelnen Themengebiete und deren Veränderung im Vergleich mit der Personalbefragung 2019. Die Bewertungen werden als Punktwerte zwischen 0 und 100 (Mittelwert) ausgewiesen. Eine Bewertung zwischen 0 bis 49 Punkten entspricht einer geringen bis hoch negativen Beurteilung, 50 bis 64 Punkte entsprechen einer geringen positiven Beurteilung, 65 bis 84 Punkte bedeuten eine mittlere positive Beurteilung und 85 bis 100 Punkte bedeuten eine hohe positive Beurteilung.

⁵ Die detaillierten Ergebnisse der Personalbefragung 2022 sind im Internet aufgeschaltet: www.pa.fin.be.ch → Themen → Werte und Strategie → Personalbefragung 2022

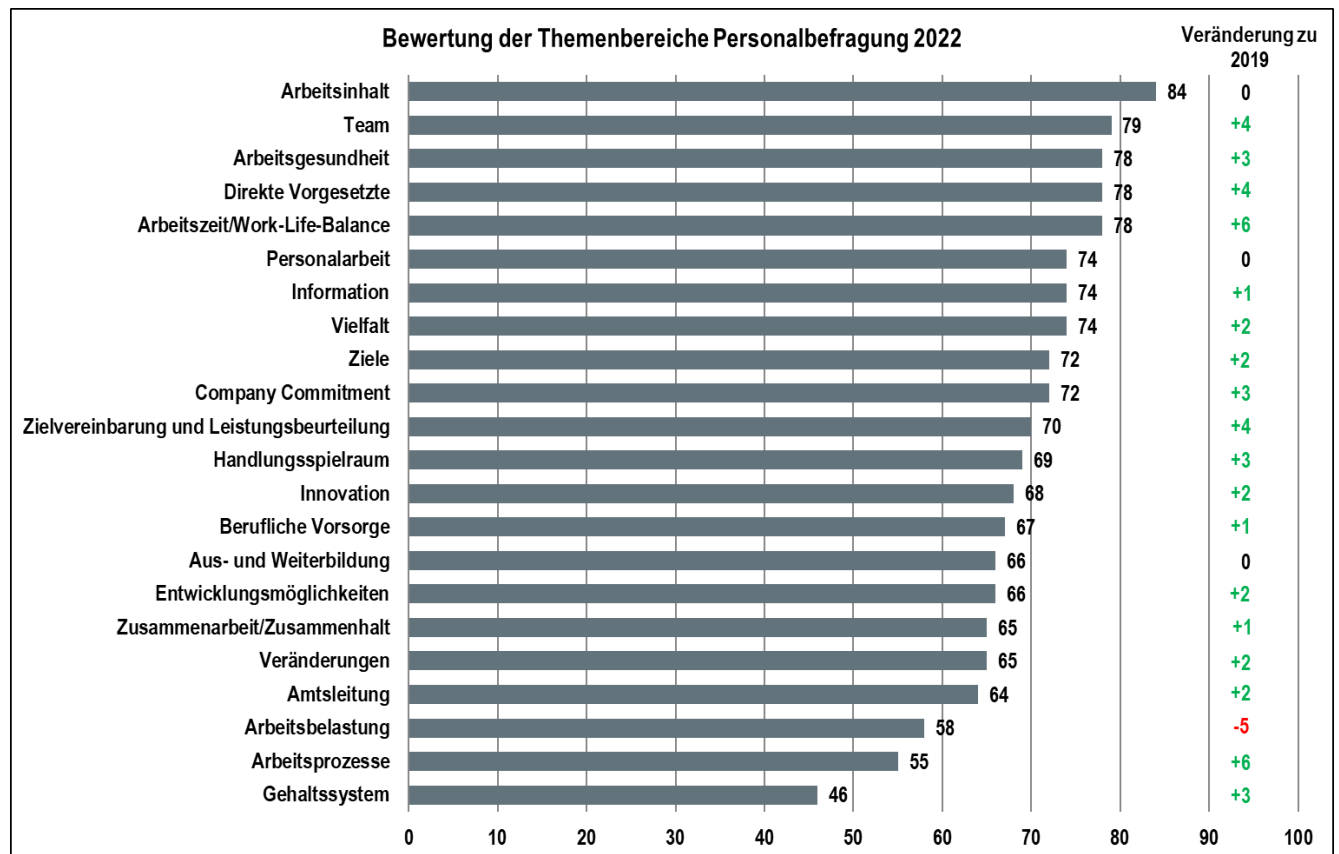


Abbildung 13: Themenbereiche aus der Personalbefragung 2022

Erstmals befragt wurden die beiden nicht in Abbildung 13 aufgeführten Themenbereiche **Digitalisierung** und **Arbeitgebersversprechen**. Das Thema Digitalisierung erhält eine Gesamtbewertung von 65 Punkten. Die Fragen dazu wurden unterschiedlich bewertet: So fühlen sich die Mitarbeitenden den mit der Digitalisierung einhergehenden Herausforderungen gewachsen (77 Punkte). Andererseits wird die Aussage, dass die damit zusammenhängenden Veränderungen mitgestaltet werden können, mit einer eher tiefen Zustimmung bewertet (47 Punkte). Zum Thema Arbeitgebersversprechen wurden zwei Fragen gestellt. Die Bekanntheit der Werte des Arbeitgebersversprechens wird mit 62 Punkten, deren Glaubwürdigkeit mit 69 Punkten bewertet.

6. Zeitguthaben und Rückstellungen

6.1 Guthaben für Jahresarbeitszeit, Ferien und Langzeitkonto

Die Mitarbeitenden der Kantonsverwaltung sind mit Ausnahme weniger Funktionen (z.B. Mitarbeitende mit Vertrauensarbeitszeit⁶) dazu verpflichtet, die Arbeitszeit zu erfassen. Über die tägliche Sollarbeitszeit von 8.4 Stunden hinaus geleistete Arbeit (JAZ-Guthaben) sowie nicht bezogene Ferien und Langzeitkontoguthaben (LZK-Guthaben) ergeben in der Summe die Zeitguthaben der Mitarbeitenden. Ende 2022 beliefen sich die durchschnittlichen, auf eine Vollzeiteinheit umgerechneten Zeitguthaben auf 21.9 Tage (vgl. Abbildung 14).

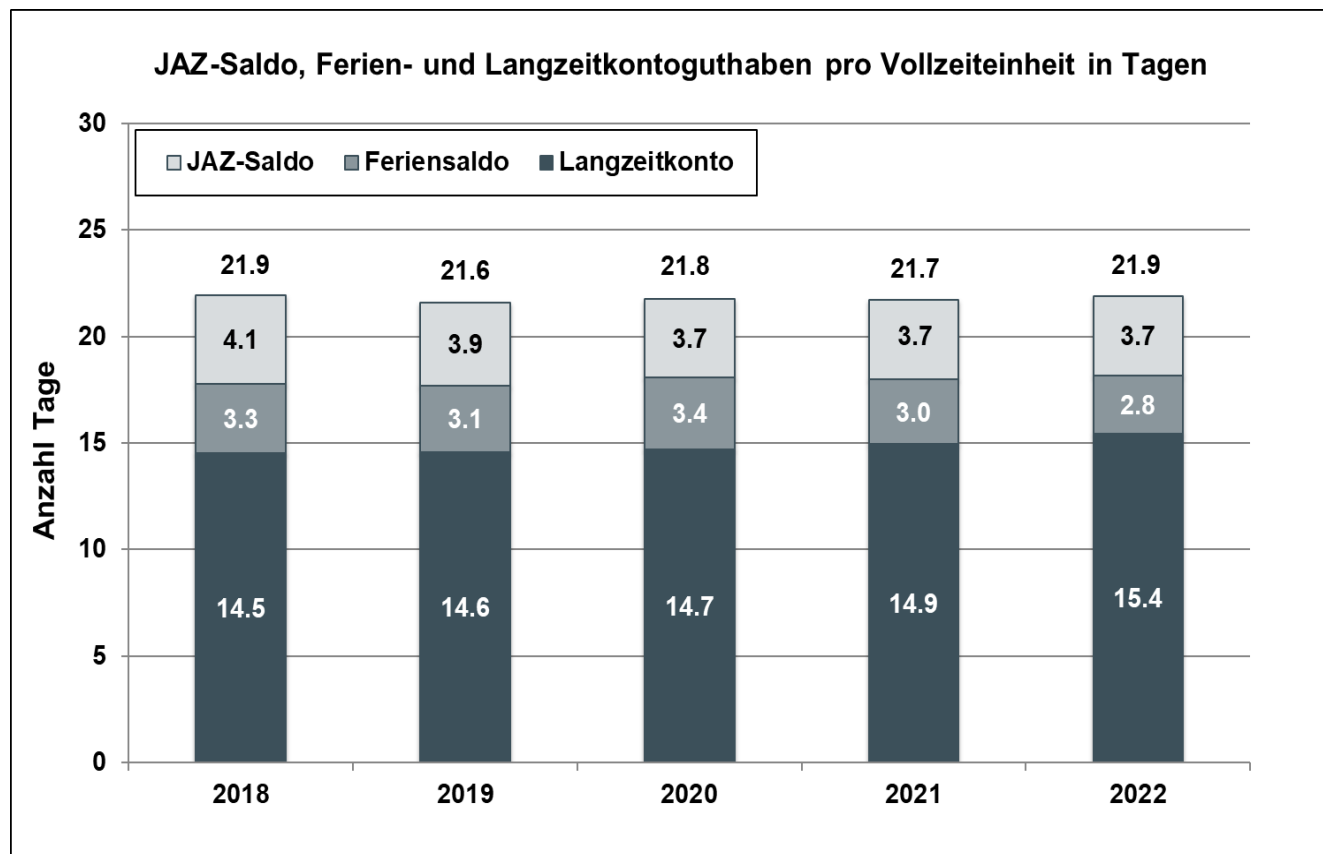


Abbildung 14: Zeitguthaben Kantonspersonal pro Vollzeiteinheit in Tagen

Im Betrachtungszeitraum 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 hat im Vergleich zum Vorjahr leicht zugenommen und liegt per Ende 2022 bei 21.9 Tagen (+0.2 Tage). Vor dem Jahr 2016 beliefen sich die Zeitguthaben noch auf über 23 Tage pro Vollzeiteinheit. Die auffälligste Veränderung erfahren die Langzeitkontoguthaben mit einer Zunahme um 0.5 Tage. Die Langzeitkontoguthaben steigen über den gesamten Betrachtungszeitraum hinweg an. Der Anstieg ist allerdings moderat. Dank der restriktiveren Arbeitszeitbestimmungen konnte der in früheren Jahren starke Anstieg der Langzeitkontoguthaben gebremst werden.

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

Der Zeitguthaben-Vergleich zwischen den Direktionen (Abbildung 15) zeigt unterschiedliche Entwicklungen. Per Ende 2022 verzeichnen die Direktion für Inneres und Justiz (DIJ), die Finanzdirektion (FIN) sowie die Bau- und Verkehrsdirektion (BVD) bereits das dritte Jahr infolge Zunahmen. Währenddessen nahmen die Zeitguthaben bei der Staatskanzlei (inkl. Parlamentsdienste und Finanzkontrolle), der Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion (GSI) sowie den Gerichtsbehörden und Staatsanwaltschaft (JUS) in den letzten beiden Jahren jeweils ab. Die im Vergleich zum Vorjahr deutlichste Zunahme verzeichnet die Bildungs- und Kulturdirektion (BKD) mit einer Zunahme um 1.2 Tage.

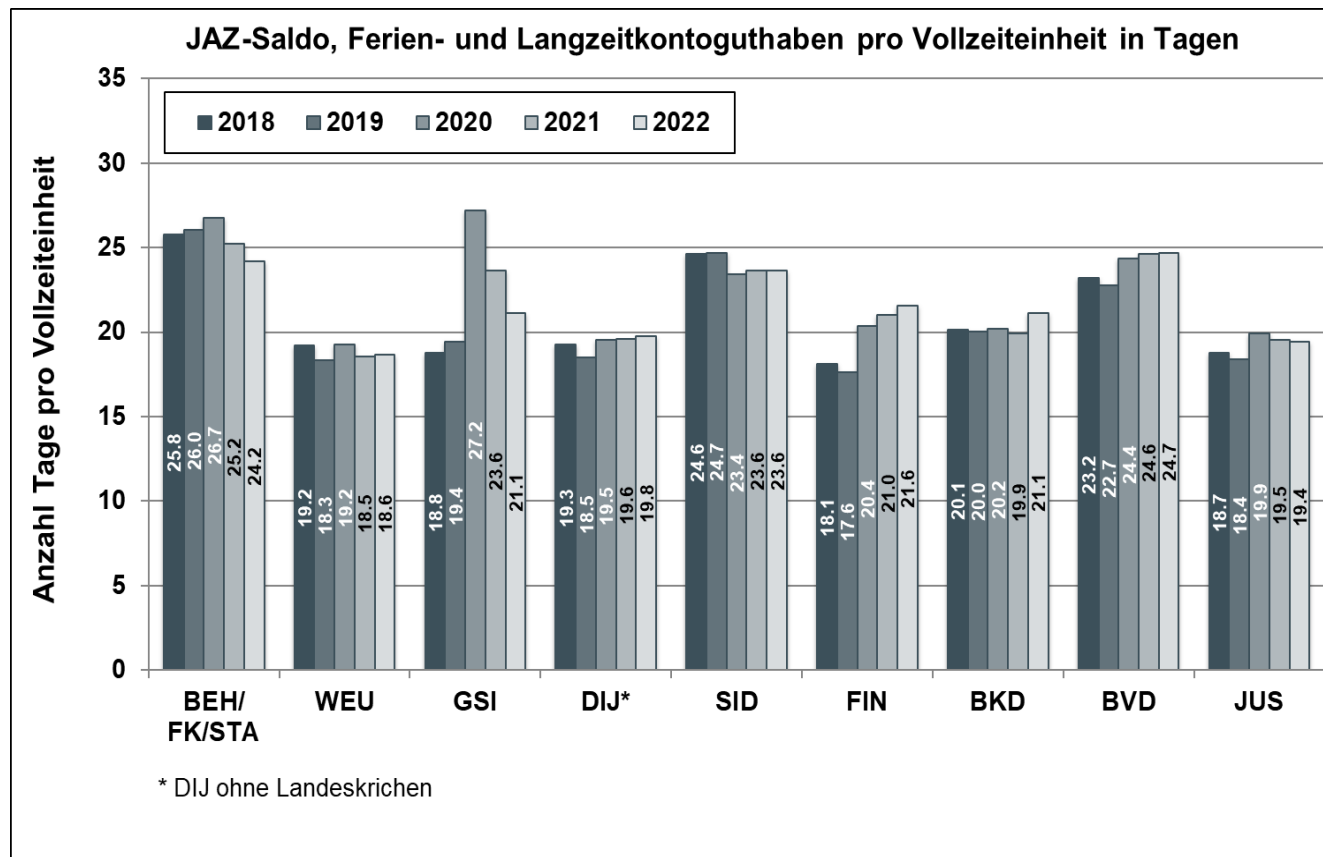


Abbildung 15: Zeitguthaben pro Direktion und Vollzeiteinheit in Tagen

6.2 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.

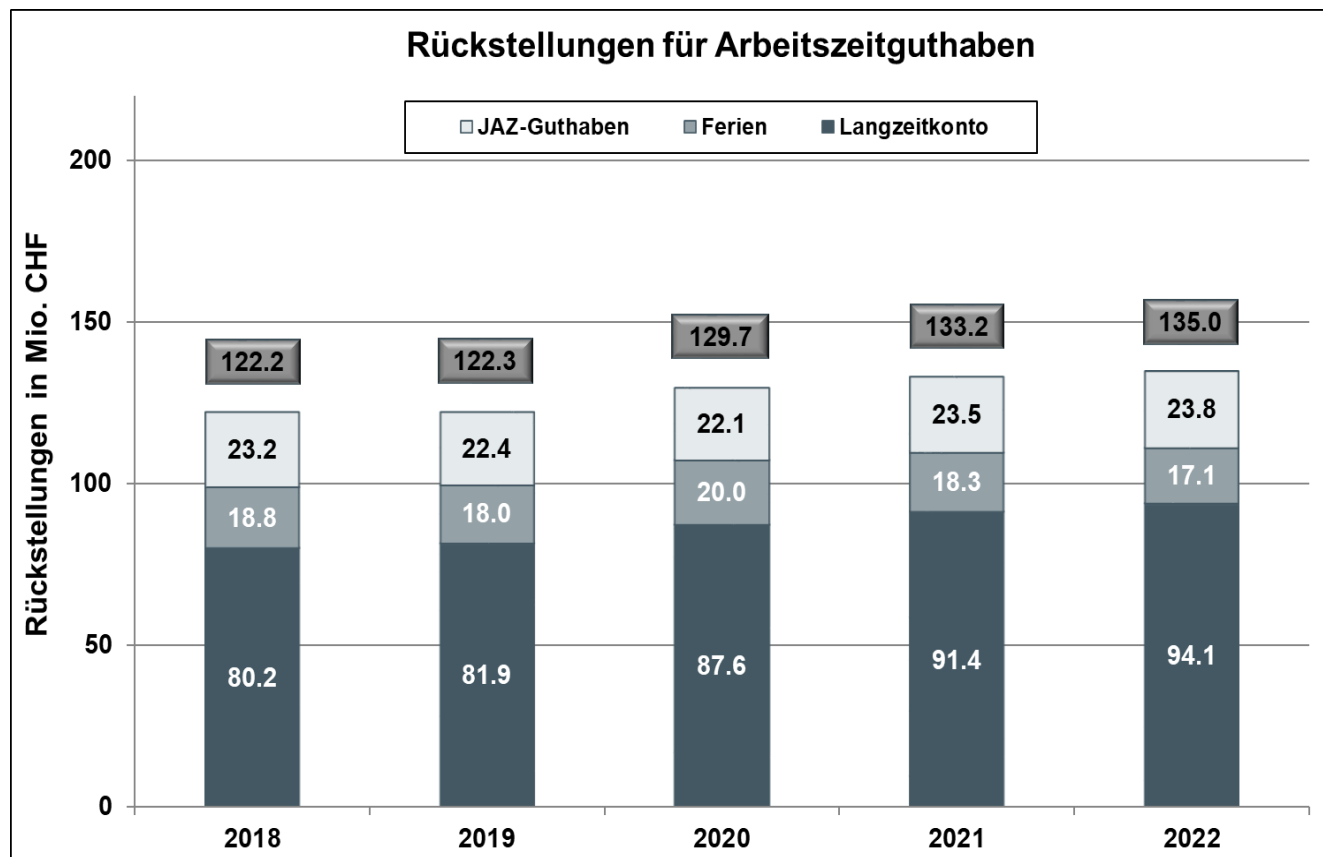


Abbildung 16: Entwicklung der Rückstellungen für Zeitguthaben

Abbildung 16 weist die Rückstellungen für die **Zeitguthaben des Kantonspersonals** aus. Per Ende 2022 belaufen sich die gesamten Rückstellungen für Zeitguthaben auf 135.0 Millionen Franken. Die Rückstellungen verzeichnen damit im Vergleich zum Vorjahr eine Zunahme um 1.8 Millionen Franken. Dafür verantwortlich ist unter anderem die im Kapitel 2.3 erwähnte Zunahme des Personalbestands.

7. 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.

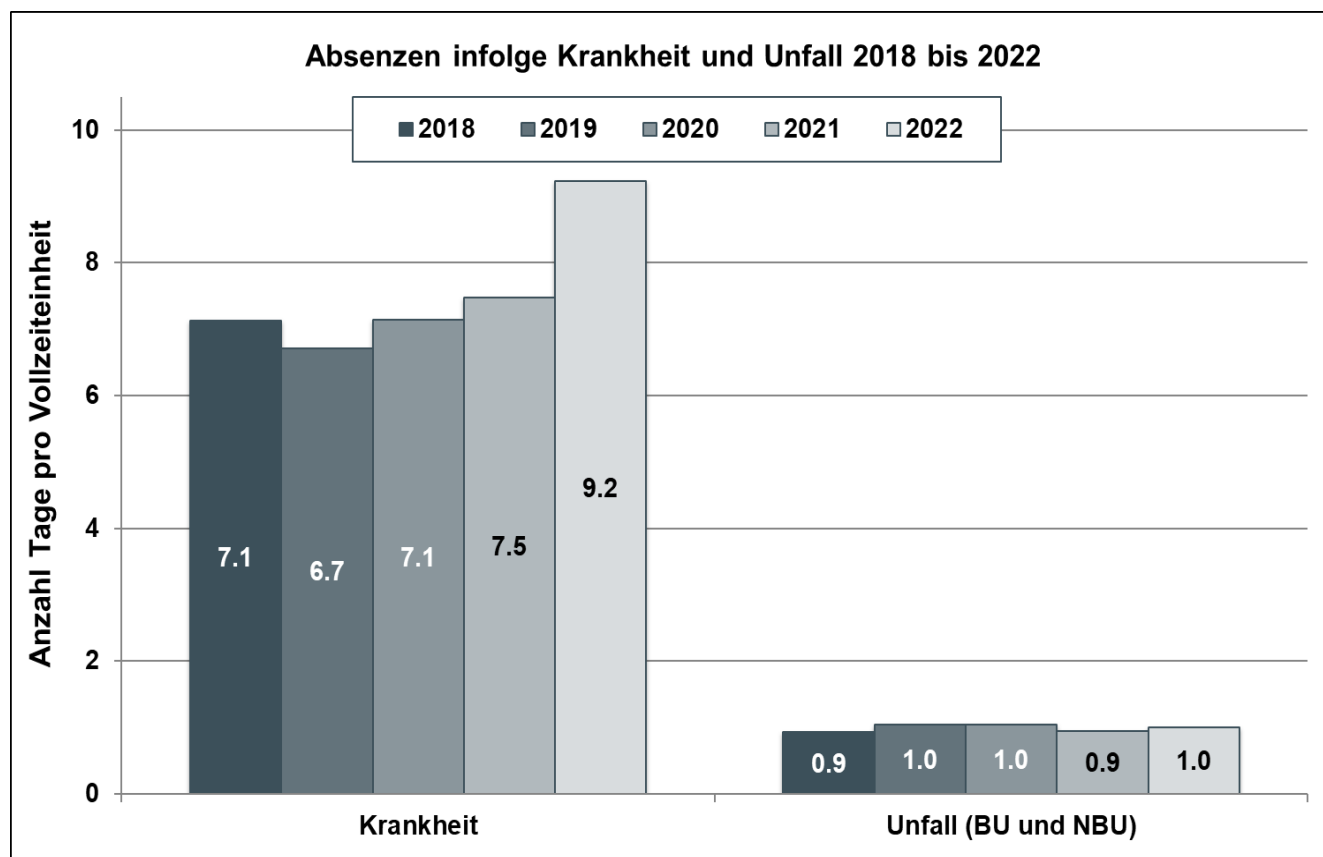


Abbildung 17: Krankheits- und Unfallabsenzen pro Vollzeiteinheit in Tagen

Im Durchschnitt beliefen sich die **Krankheitsabsenzen** im Jahr 2022 auf 9.2 Tage pro Vollzeiteinheit und steigen damit das dritte Jahr infolge an. Der deutliche Anstieg um 1.7 Tage dürfte unter anderem durch mehrere Grippe- und Corona-Ansteckungswellen sowie die gleichzeitig im Verlauf des Jahres aufgehobenen Schutzmassnahmen (Maskentragpflicht am Arbeitsplatz, Homeoffice etc.) beeinflusst worden sein. Die markante Zunahme ist eine Entwicklung, die sich auch bei anderen Arbeitgebern in vergleichbarem Ausmass zeigt. Im Vergleich mit anderen Unternehmen verhalten sich die durchschnittlichen Krankheits-tage nach wie vor in einer üblichen Grössenordnung. Zu beachten ist ausserdem, dass der Wert für das Jahr 2019 ungewöhnlich tief war (6.7 Tage pro Vollzeiteinheit).

Die durchschnittlichen **Unfallabsenzen** bewegen sich im Vergleich mit den Vorjahren auf einem stabilen Niveau und betragen im Jahr 2022 1.0 Tage pro Vollzeiteinheit. Rund ein Fünftel der Unfallabsenzen ist auf **Betriebsunfälle** (0.2 Arbeitstage pro Vollzeiteinheit) und vier Fünftel auf **Nicht-Betriebsunfälle** (0.8 Arbeitstage pro Vollzeiteinheit) zurückzuführen. Die Höhe der unfallbedingten Absenzen bewegt sich im Vergleich mit anderen Unternehmen ebenfalls in einem normalen Rahmen.

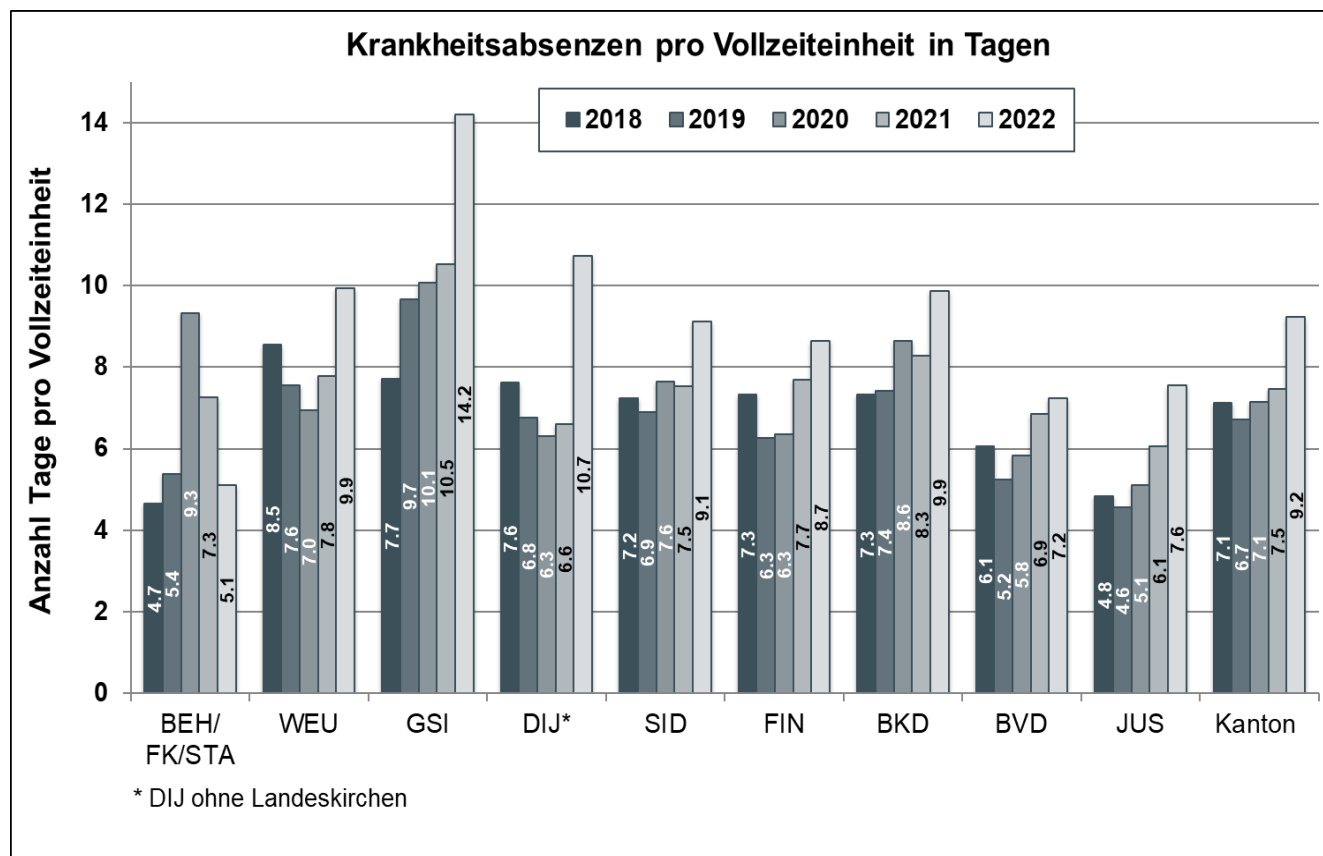


Abbildung 18: Krankheitsabsenzen pro Direktion und Vollzeiteinheit in Tagen

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 2022 zu, teilweise markant. Besonders auffällig sind die Zunahmen in der der Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion (+3.7 Tage) sowie der Direktion für Inneres und Justiz (+4.1 Tage). Eine Abnahme erfolgte einzig in der Staatskanzlei (inkl. Parlamentsdienste und Finanzkontrolle). Bei diesen Einheiten sind Schwankungen aufgrund der vergleichsweise geringen Anzahl Mitarbeitenden nicht ungewöhnlich.

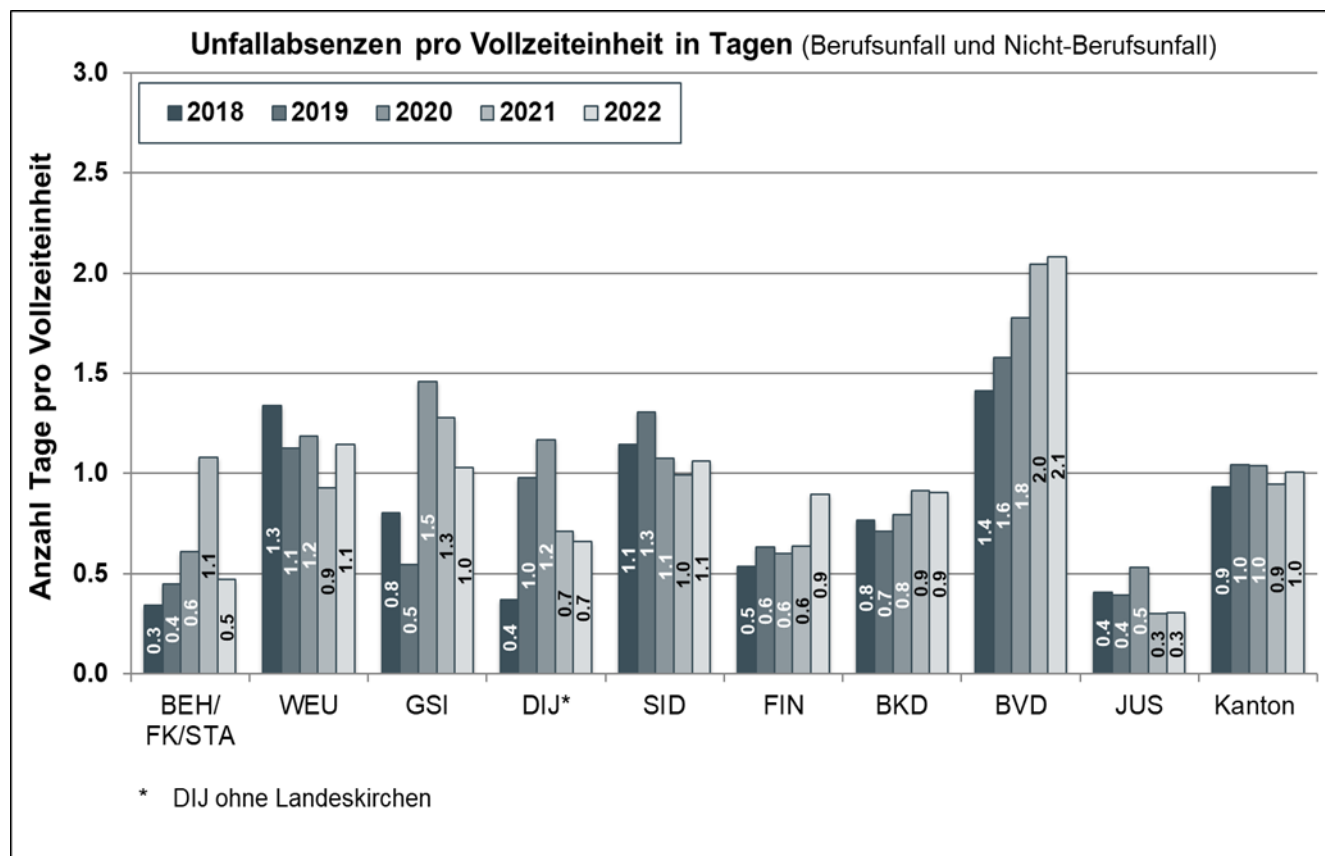


Abbildung 19: Unfallabsenzen pro Direktion und Vollzeiteinheit in Tagen

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.

8. Weiterbildungsaktivitäten

Die Weiterbildungsaktivitäten der Kantonsmitarbeitenden werden seit dem Jahr 2014 erhoben. Im Jahr 2022 haben die Mitarbeitenden durchschnittlich **6.1 Weiterbildungstage** besucht. Pro Vollzeiteinheit resultieren **4.6 interne** sowie **1.5 externe Weiterbildungstage**. Dies entspricht im Vergleich zum Vorjahr einer Zunahme um 0.6 Tage. Der tiefe Wert im Jahr 2020 ist hauptsächlich auf die Coronavirus-Pandemie zurückzuführen. Insbesondere während der ersten Pandemie-Phase im Frühling 2020 mussten viele Weiterbildungsveranstaltungen abgesagt werden.

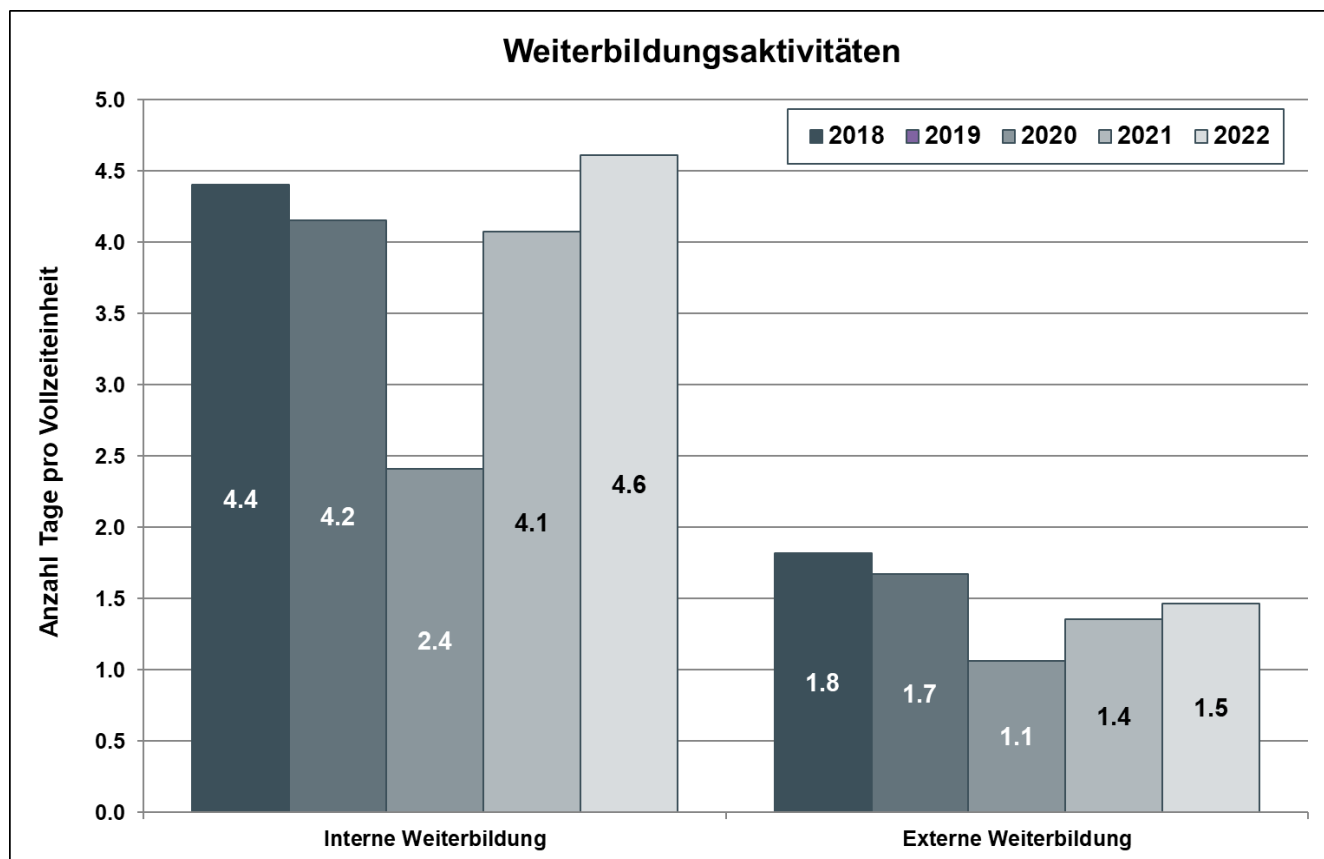


Abbildung 20: Weiterbildungsaktivitäten pro Vollzeiteinheit in Tagen

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. Nach dem pandemiebedingten Einbruch im Jahr 2020 haben die internen Weiterbildungstage in den letzten beiden Jahren mit einem Anstieg auf 4.1 Tage 2021 bzw. 4.6 Tage 2022 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 leicht zugenommen (+0.1 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.

9. Gehaltsaufstieg

Insgesamt standen per 1. Januar 2023 für den individuellen Gehaltsaufstieg Mittel im Umfang von 1.5 Prozent der Lohnsumme (0.8% aus Rotationsgewinnen, 0.7% ordentlich budgetiertes Lohnsummenwachstum) bzw. CHF 16.5 Millionen zur Verfügung. Die Mittel wurden bedürfnisgerecht, unter Berücksichtigung der Personalstruktur, an die Direktionen und Ämter verteilt und fast vollständig ausgeschöpft. Der Ausschöpfungsgrad beträgt 99.5 Prozent. Zusätzlich zu den 1.5 Prozent für den individuellen Gehaltsaufstieg wurden Mittel im Umfang von 0.5 Prozent für den generellen Gehaltsaufstieg (Teuerungsausgleich) eingesetzt.

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 nach zwei Jahren mit 1.2 Prozent (schwierige finanzpolitische Ausgangslage aufgrund der Coronavirus-Pandemie) wieder erreicht werden.

Nachfolgend werden die wichtigsten Ergebnisse zum Vollzug des Gehaltsaufstiegs 2023 dargestellt.

9.1 Verteilung der Qualifikationen

Die meisten Mitarbeitenden erhielten die Beurteilung A. Auf Ebene Kanton erfolgte die Beurteilungsvergabe damit im Rahmen der Vorjahre.

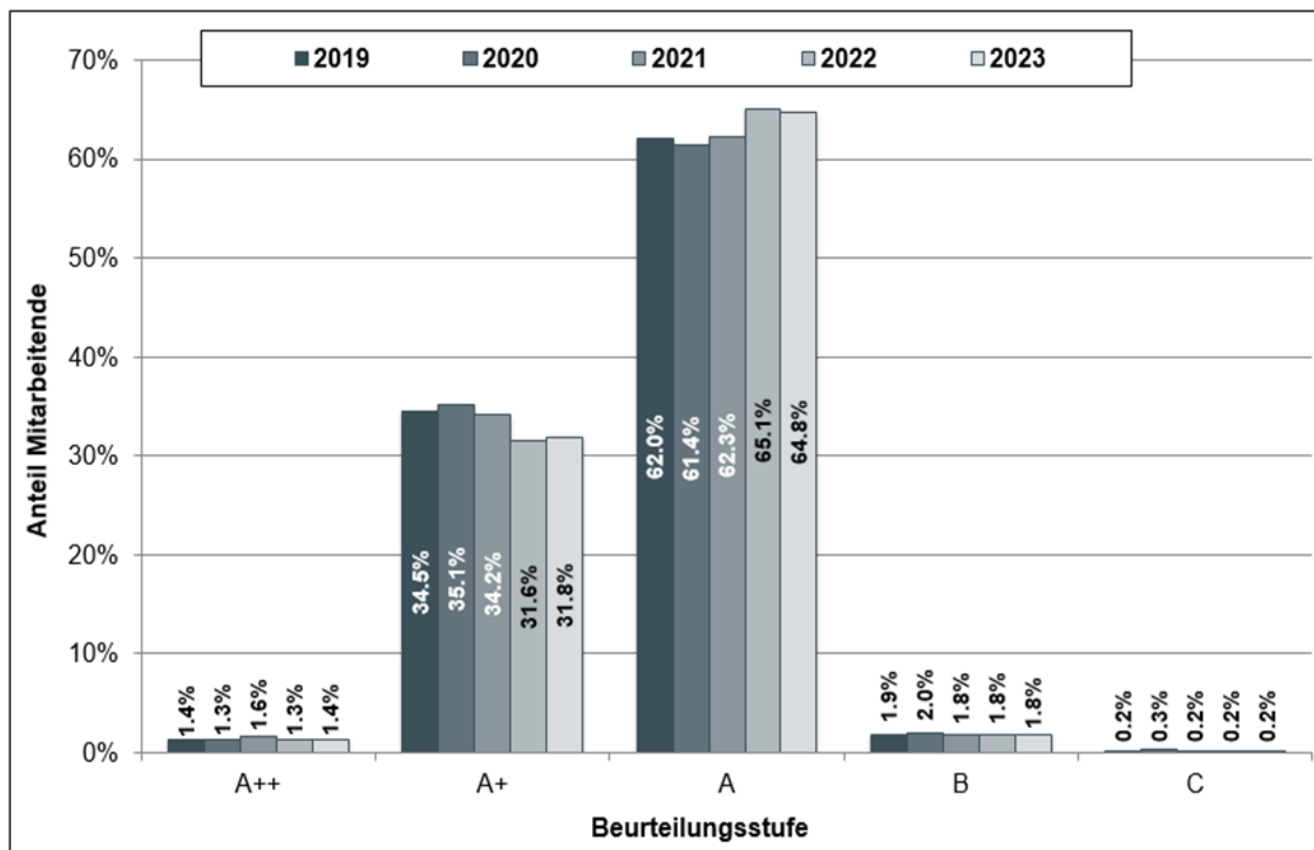


Abbildung 21: Verteilung der Qualifikationen

Die Beurteilung A entspricht einer guten Leistung und bedeutet, dass eine Person die Zielvorgaben und Leistungserwartungen gemessen an den Anforderungen ihrer Funktion vollumfänglich erfüllt. Bei einer Beurteilung A+ werden Zielvorgaben oder Leistungserwartungen in wichtigen Bereichen übertroffen. Für eine Beurteilung A++ müssen Zielvorgaben oder Leistungserwartungen deutlich und in allen wichtigen Bereichen übertroffen worden sein. Bei einer Beurteilung B wurden die Zielvorgaben oder Leistungserwartungen nur teilweise erfüllt. Mitarbeitende mit der Beurteilung C haben die Zielvorgaben oder Leistungserwartungen in wichtigen Bereichen nicht erfüllt.

Abbildung 22 zeigt wie bereits in den vergangenen Jahren, dass es in der Beurteilungsvergabe nach Direktionen teils grosse Unterschiede gibt. Die Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion (WEU), die Finanzdirektion (FIN) und die Bau- und Verkehrsdirektion (BVD) beurteilen im Durchschnitt am restriktivsten. Die Staatskanzlei inkl. Parlamentsdienste und Finanzkontrolle sowie die Sicherheitsdirektion (SID) liegen am nächsten beim Kantonsdurchschnitt. Die grosszügigsten Beurteilungen vergeben die Bildungs- und Kulturdirektion (BKD) sowie die Gerichtsbehörden und Staatsanwaltschaft (JUS). Bei der BKD entsprechen die A++ und A+ Beurteilungen zusammen einem Anteil von 43.6 Prozent. Zudem ist in der BKD der Anteil an A++ Beurteilungen gestiegen (A++ Beurteilungen Vorjahr: 3.4%). Auffallend ist auch der weiterhin verhältnismässig hohe Anteil an A++ Beurteilungen in der GSI (A++ Beurteilungen Vorjahr: 6.0%).

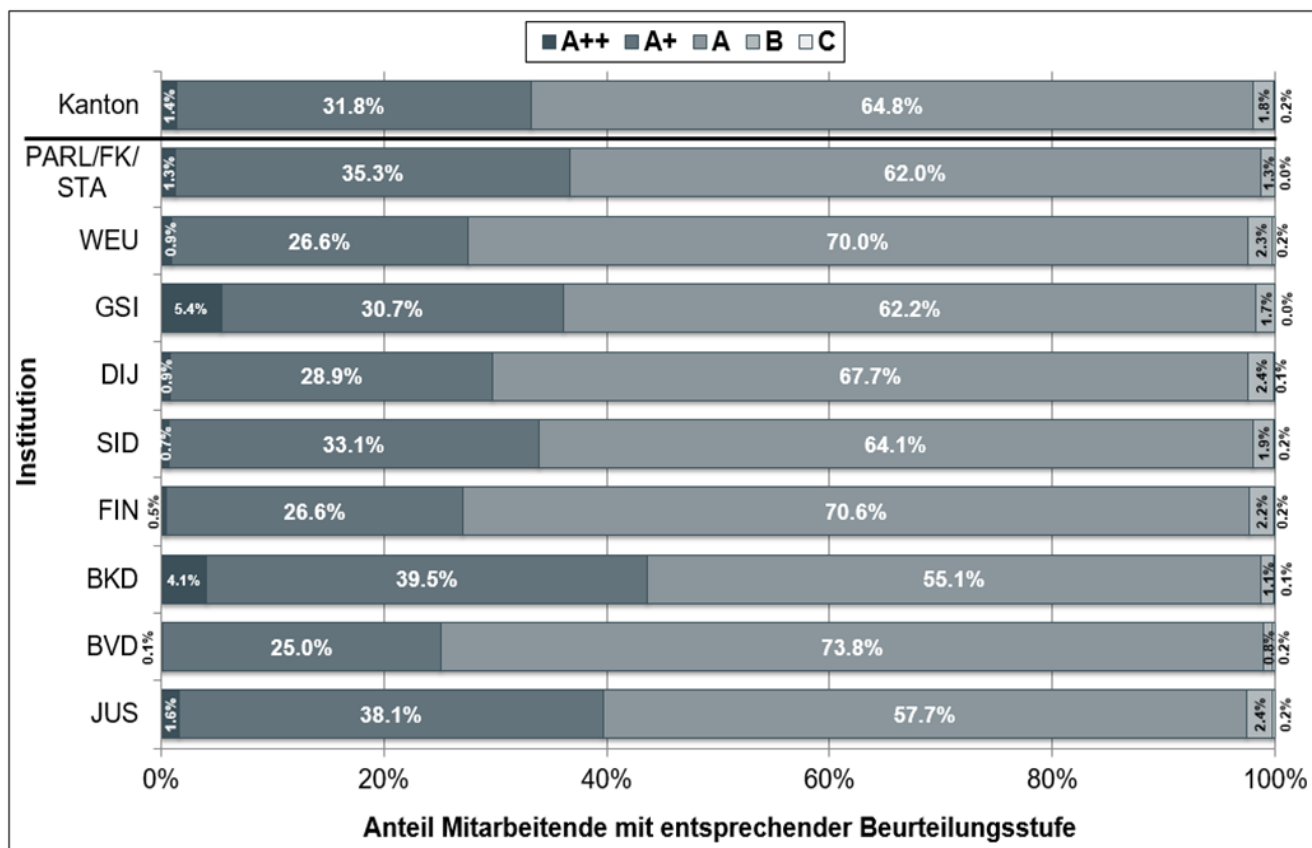


Abbildung 22: Verteilung der Qualifikationen nach Direktion

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

9.2 Analyse nach Stufen

Mit den zur Verfügung stehenden Mitteln von 1.5 Prozent sind den Mitarbeitenden mit Leistungs- und Verhaltensbeurteilung im Durchschnitt 3.2 Gehaltsstufen zugesprochen worden⁷. Mitarbeitende mit einer Beurteilung A erhielten durchschnittlich 2.8 Stufen, Mitarbeitende mit einer Beurteilung A+ durchschnittlich 4.1 Stufen und Mitarbeitende mit einer Beurteilung A++ durchschnittlich 4.5 Stufen.

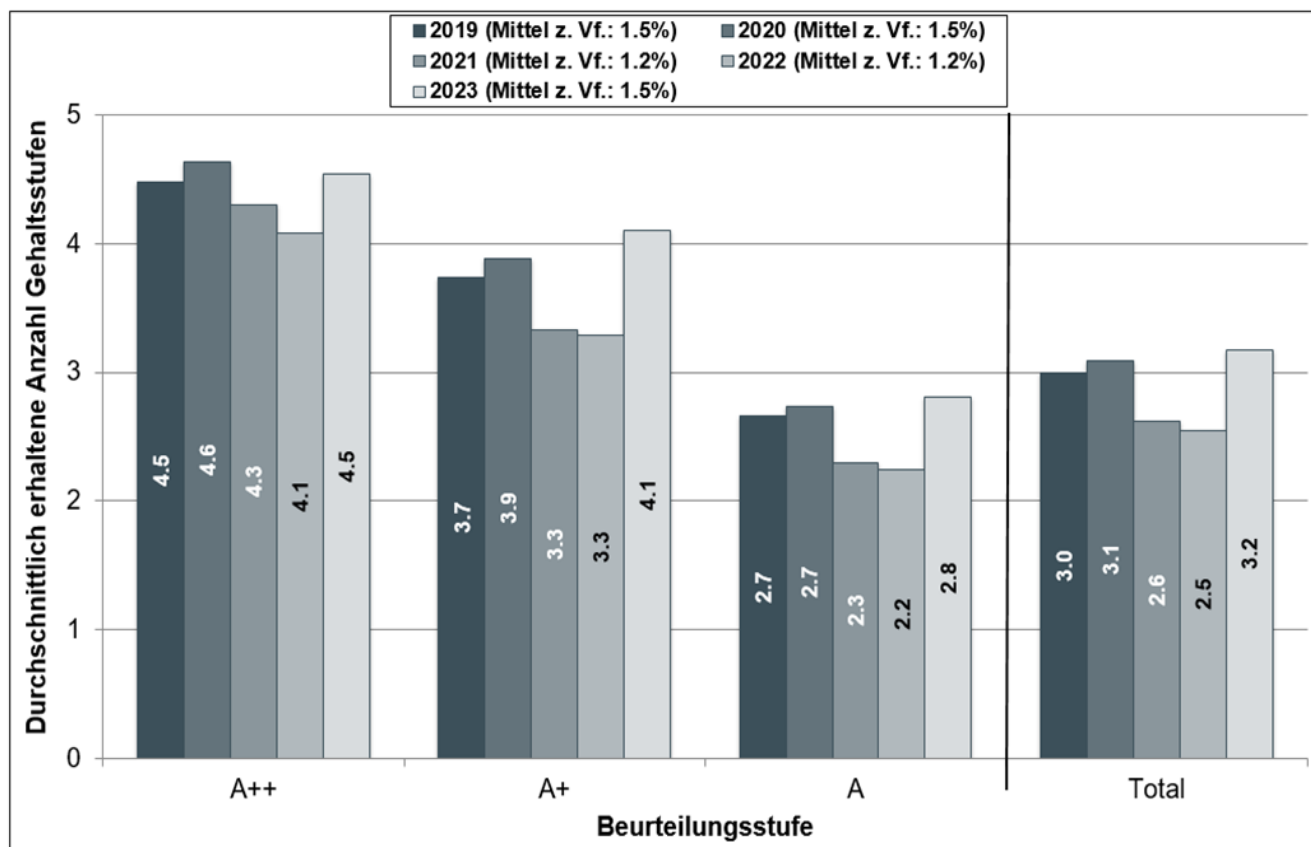


Abbildung 23: Anzahl gewährter Stufen pro Qualifikation

Einige Funktionen, wie zum Beispiel Richterinnen und Richter, unterliegen nicht dem Leistungsaufstieg, sondern erfahren einen automatischen Gehaltsaufstieg. Diesen Mitarbeitenden wurden per 1. Januar 2023 zum individuellen Gehaltsaufstieg drei Stufen angerechnet. Mitarbeitenden mit automatischem Gehaltsaufstieg wurden damit ähnlich viele Gehaltsstufen angerechnet wie den Mitarbeitenden mit Leistungsaufstieg. Beiden Personalkategorien soll gemäss Personalverordnung mittelfristig eine **vergleichbare Gehaltsentwicklung** ermöglicht werden.

⁷ Mitarbeitende in der Gehaltsstufe 80 sind in den Stufenberechnungen nicht miteinbezogen. Der Anteil der Mitarbeitenden im Maximum beträgt mittlerweile rund 6 Prozent. Deren Ausklammerung führt zu präziseren Aussagen betreffend dem effektiv gewährten, durchschnittlichen Gehaltsaufstieg.

Mit 1.5 Prozent der Lohnsumme standen für den Gehaltsaufstieg 2023 mehr Mittel zur Verfügung als in den beiden Vorjahren. Fast 80 Prozent bzw. vier von fünf Mitarbeitenden konnten dadurch drei oder mehr Stufen gewährt werden. Rund 14 Prozent aller Mitarbeitenden erhielten zwei Stufen angerechnet. In den beiden Vorjahren, als jeweils Mittel im Umfang von 1.2 Prozent für den Lohnaufstieg zur Verfügung standen, erhielt rund die Hälfte der Mitarbeitenden drei oder mehr Stufen. Der Anteil Mitarbeitende mit keinem Aufstieg hat sich mit 6.1 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 erhielten⁸, zusammen.

Aufstieg in Stufen	Kein Aufstieg	1 Stufe	2 Stufen	3 Stufen	4-6 Stufen	mehr
Anteil	6.1%	1.7%	14.1%	39.1%	38.1%	0.9%

Tabelle 3: Anteil Mitarbeitende pro Stufenanstieg

9.3 Gehaltsaufstieg in Prozent

Mit der Umstellung auf den degressiven Gehaltsaufstieg im Jahr 2017 haben die Gehaltsstufen unterschiedliche Werte erhalten. Die ersten 20 Gehaltsstufen haben einen Wert von 1.0 Prozent, die weiteren 40 Gehaltsstufen einen Wert von 0.75 Prozent und die letzten 20 Gehaltsstufen einen Wert von 0.5 Prozent des Grundgehalts (der Wert einer Einstiegsstufe beträgt 1.5% des Grundgehalts). Was den effektiven Gehaltsaufstieg betrifft, haben damit die stufenbezogenen Auswertungen an Aussagekraft eingebüsst. In Kapitel 9.3 werden deshalb die Folgen der Lohnmassnahmen in Bezug auf die Ist-Löhne dargestellt.

In der nachfolgenden Abbildung 24 ist die durchschnittliche prozentuale Lohnerhöhung der Mitarbeitenden abgebildet (gruppiert nach Position im Gehaltsaufstieg). Mitberücksichtigt ist der per 1. Januar 2023 gewährte Teuerungsausgleich von 0.5 Prozent. Per 1. Januar 2023 standen für Lohnmassnahmen Mittel von insgesamt 2.0 Prozent zur Verfügung. Die durchschnittliche Jahreststeuerung im Jahr 2022 betrug 2.8 Prozent.

⁸ Gründe für keinen Gehaltsaufstieg von beurteilten Mitarbeitenden sind z. B. eine kürzlich erfolgte Höhereinreihung oder eine unterjährige bzw. bevorstehende Beendigung des Anstellungsverhältnisses. Nicht miteinbezogen sind Mitarbeitende in der Gehaltsstufe 80.

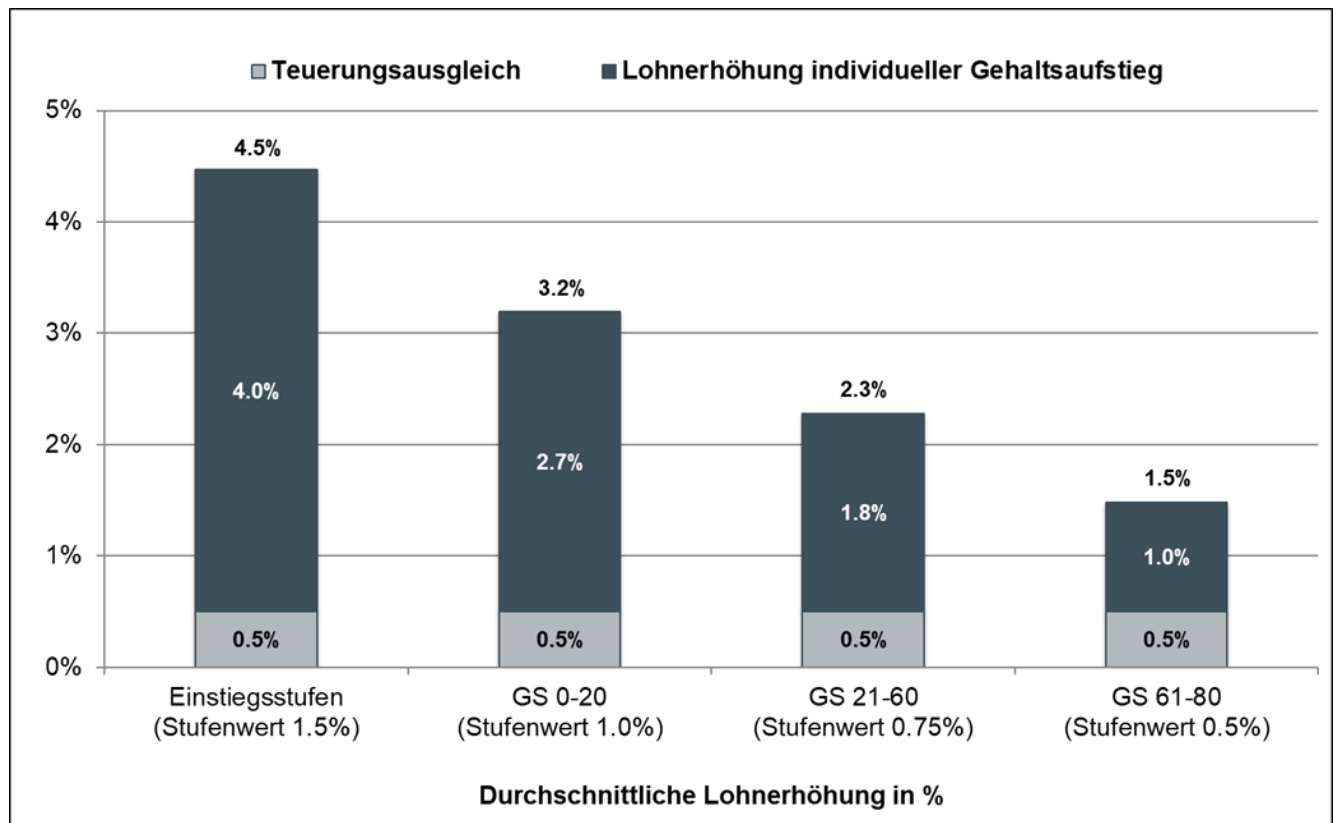


Abbildung 24: Durchschnittliche prozentuale Lohnerhöhung nach Position im Gehaltsaufstieg

Die durchschnittlichen Lohnerhöhungen in den einzelnen Gehaltsstufen-Gruppen zeigen die **gewünschte degressive Entwicklung**: Je tiefer die Einstufung der Mitarbeitenden, desto höher fällt deren prozentuale Lohnerhöhung in Bezug auf den Ist-Lohn aus.

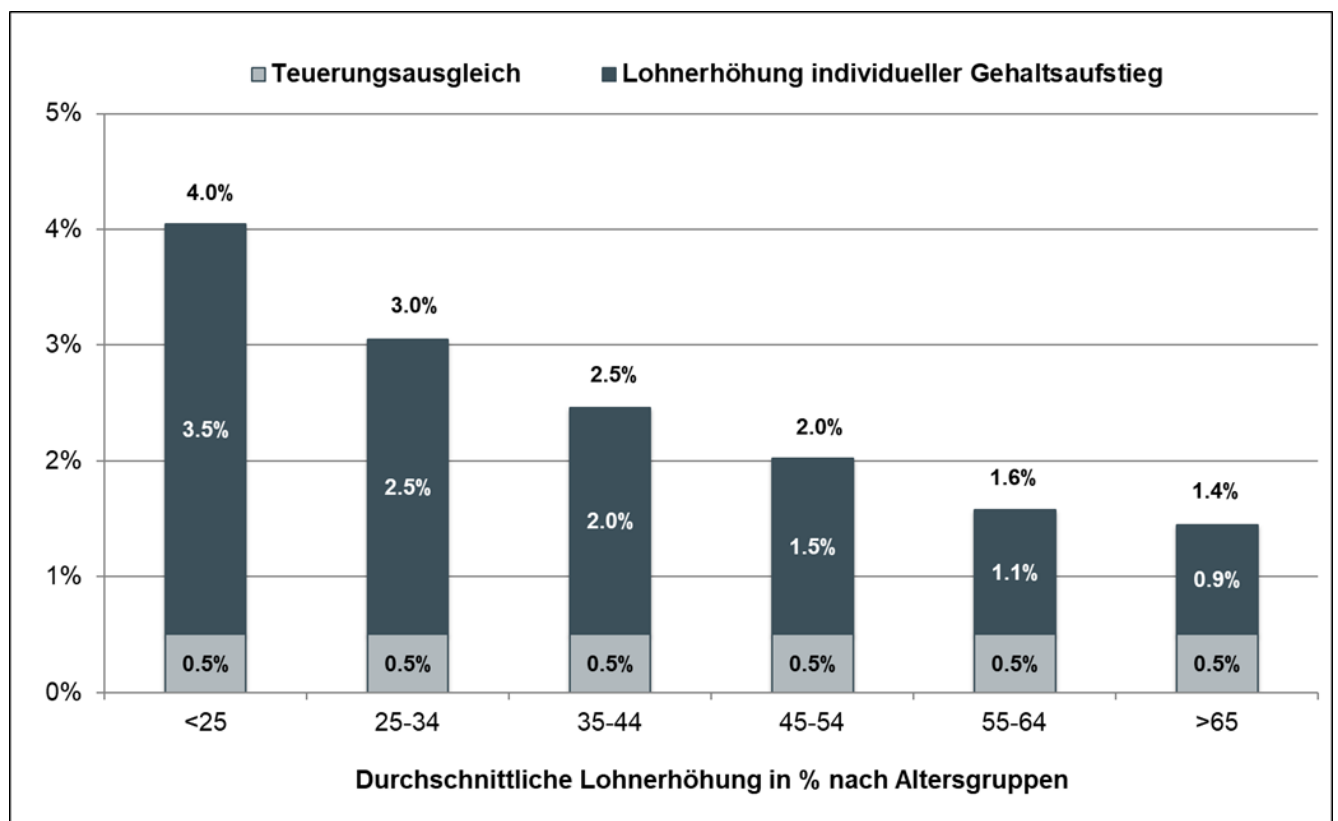


Abbildung 25: Durchschnittliche prozentuale Lohnerhöhung nach Altersgruppen

Abbildung 25 stellt die am Ist-Lohn gemessene Lohnerhöhung nach Altersgruppen dar. Es zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei der Betrachtung nach der Position im Gehaltsaufstieg. Jüngere Mitarbeitende erhalten eine höhere Lohnentwicklung. Dies ist insofern nachvollziehbar, als dass ein enger Zusammenhang zwischen Alter und Einstufung besteht (jüngere Mitarbeitende sind tendenziell tiefer eingestuft).

Bei rund 23 Prozent der Mitarbeitenden beschränkte sich der Gehaltsaufstieg auf den gewährten Teuerungsausgleich von 0.5 Prozent. Diese Mitarbeitenden sind aus rechtlichen Gründen vom Gehaltsaufstieg ausgeschlossen⁹. Abbildung 26 zeigt auf, wie sich die prozentuale Lohnerhöhung unter den verbleibenden rund 77 Prozent der Mitarbeitenden mit einem Stufenanstieg verteilt. Mitarbeitende mit automatischem Gehaltsaufstieg sind nicht eingeschlossen.

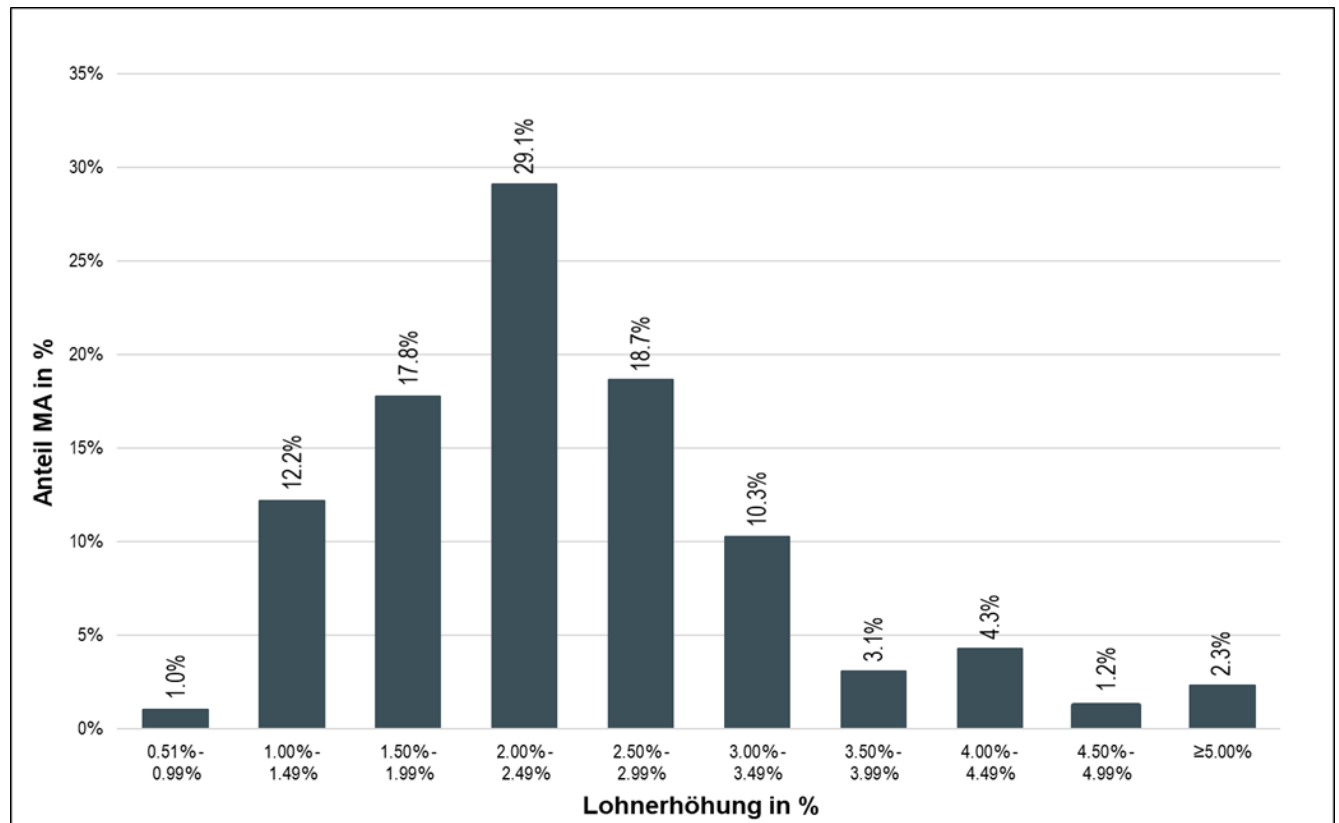


Abbildung 26: Verteilung der prozentualen Lohnerhöhung

Über zwei Drittel der Mitarbeitenden (69.0%) haben eine prozentuale Lohnerhöhung von 2.0 Prozent oder mehr erhalten, d. h. mehr als die durch den Regierungsrat festgelegten 2.0 Prozent Lohnerhöhung. Bei mehr als 21 Prozent der Mitarbeitenden lag der Lohnaufstieg über der effektiven Jahreststeuerung von 2.8 Prozent.

⁹ Beispielsweise Mitarbeitende mit einer Beurteilung B oder C, Mitarbeitende, die das Maximum der Gehaltsklasse bereits erreicht haben oder Mitarbeitende mit Eintritt nach dem 1. Juli 2022.

9.4 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. Diese Tendenz lässt sich nicht objektiv rechtfertigen, weil die Grundlage jeder Beurteilung die Anforderungen in Bezug auf die jeweilige Funktion des oder der Mitarbeitenden sein sollte und die Leistungserwartungen an die jeweilige Gehaltsklasse anzupassen sind.

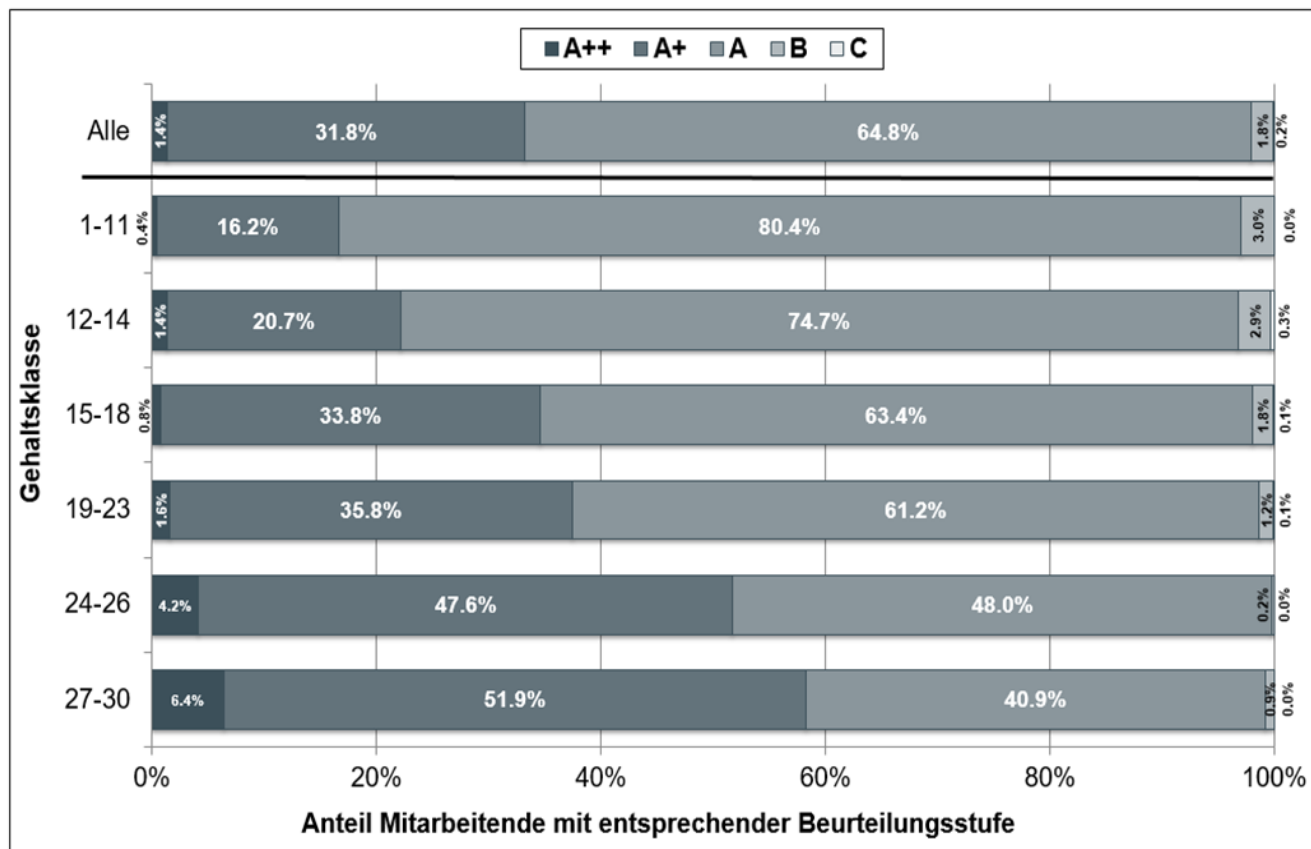


Abbildung 27: Verteilung der Qualifikationen nach Gehaltsklassen

Die Betrachtung nach einzelnen Gehaltsklassenbereichen zeigt in den obersten Gehaltsklassen 27 bis 30 eine Verschiebung von den A+ hin zu den A-Beurteilungen im Umfang von rund vier Prozentpunkten (Vorjahr A+: 55.9%, A: 37.4%). In diesen Gehaltsklassen haben allerdings aufgrund der geringen Anzahl Mitarbeitenden bereits einzelne Veränderungen grossen Einfluss auf das Resultat. In den restlichen Gehaltsklassenbereichen gab es im Vergleich zum Vorjahr keine nennenswerten Veränderungen.

Im Gegensatz zu den Beurteilungen, ist beim Stufenaufstieg kein **Hierarchieeffekt** feststellbar. Der in Abbildung 28 ersichtliche Aufstieg über die Gehaltsklassen hinweg zeigt bei den Mitarbeitenden mit Beurteilungsstufen A und A+ 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.

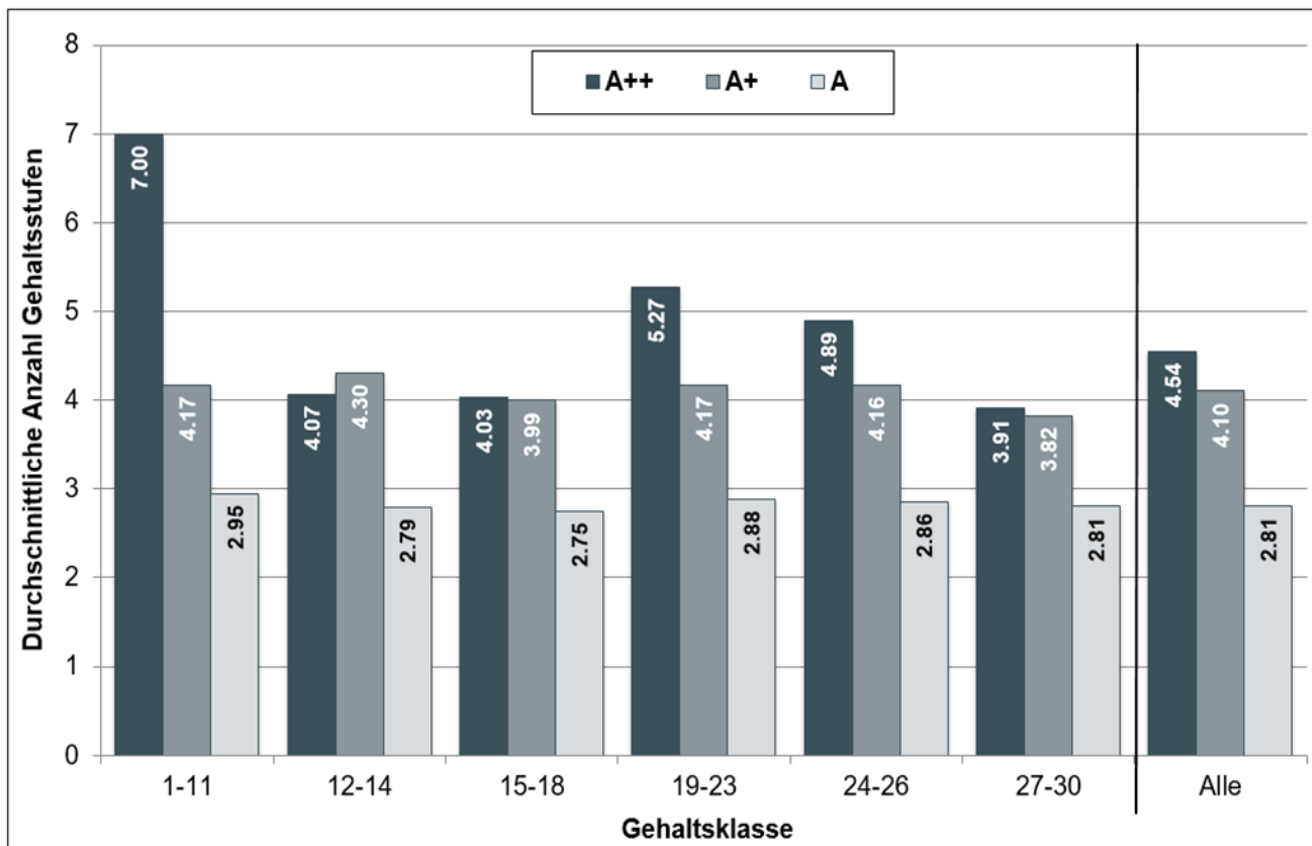


Abbildung 28: Anzahl gewährter Stufen nach Gehaltsklassengruppen

9.5 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 2023 zeigen, dass die ergriffenen Sensibilisierungsmassnahmen wirken, jedoch weiterzuführen sind. Die Beurteilungen zwischen den Geschlechtern sind **gesamtstaatlich zwar nach wie vor nicht ausgeglichen** verteilt. Allerdings wird der festgelegte Toleranzwert von 5 Prozentpunkten erfreulicherweise auch in diesem Jahr **in allen Beurteilungskategorien eingehalten**. Zudem lässt sich im Vorjahresvergleich in fast allen Beurteilungskategorien eine Verringerung der Differenz feststellen. Während Männer öfter als Frauen die Beurteilung A+ erhielten, wurde bei den Frauen öfter die Beurteilung A vergeben. Tabelle 4 zeigt, dass die Abweichung im Vergleich Frauen zu Männer bei der Beurteilung A noch +3.4 Prozentpunkte (Vorjahr: +4.1%) und bei der Beurteilung A+ -3.1 Prozentpunkte (Vorjahr: -3.6%) beträgt.

	A++	A+	A	B	C
FK/PARL/STA	+2.3	-0.3	-4.3	+2.3	0
WEU	-1.1	-3.7	+5.0	-0.1	-0.1
GSI	-6.0	+1.8	+3.7	+0.4	0
DIJ	+0.1	-1.4	+2.3	-0.8	-0.3
SID	-0.7	-10.7	+11.3	+0.2	-0.1
FIN	-0.4	-8.9	+8.3	+0.7	+0.3
BKD	+0.1	+3.9	-3.0	-0.9	-0.1
BVD	+0.5	+1.5	-0.6	-1.1	-0.3
JUS	-2.0	+2.8	+2.6	-2.4	-1.0
Kanton	0	-3.1	+3.4	-0.1	-0.1
<i>Kanton (ohne KAPO)</i>	-0.2	+1.4	-0.7	-0.4	0

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

Tabelle 4: Beurteilungsdifferenzen zwischen den Geschlechtern

Die **Beurteilungsdifferenzen** werden **stark von der Kantonspolizei beeinflusst**. Ohne die Kantonspolizei erfolgte die Vergabe von A+ und A-Beurteilungen gerade umgekehrt. Aufgrund dieses Einflusses sind bei der Sicherheitsdirektion (SID) die Differenzen zugunsten der Männer im Direktionsvergleich nach wie vor am höchsten.

In der **Mehrheit der Direktionen** liegen die Differenzen bei der Beurteilung nach Geschlecht **innerhalb der Toleranzgrenze**. Wie bereits im Vorjahr weisen neben der Sicherheitsdirektion (SID) die Finanzdirektion (FIN) bei den A und A+ Beurteilungen sowie die Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion (GSI) bei den A++ Beurteilungen Werte oberhalb der Toleranzgrenze auf. Die Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion (WEU) unterschreitet die Grenze von 5 Prozentpunkten bei den A und A+ Beurteilungen hingegen wieder. Bei der GSI ist zu berücksichtigen, dass aufgrund der geringen Anzahl an Mitarbeitenden mit A++-Bewertungen Veränderungen bei einzelnen Personen einen grossen Einfluss auf das Resultat haben.

Wie bereits in Abbildung 27 festgestellt, besteht ein **Zusammenhang zwischen Gehaltsklasse und Beurteilung**. Dies hat auch Auswirkungen auf die Auswertung nach Geschlecht, da der Frauenanteil in den oberen Gehaltsklassen tiefer¹⁰ ist und Mitarbeitende in höheren Gehaltsklassen besser beurteilt werden als Mitarbeitende in tieferen Gehaltsklassen. Auch der höhere Teilzeitanteil von Frauen hat einen Einfluss¹¹. In diesem Zusammenhang positiv zu erwähnen ist, dass sich die geschlechterspezifischen Beurteilungsdifferenzen bei den Beurteilungen A+ und A in den Gehaltsklassenbereichen 15-18 und 27-30 verringert haben.

Bei der **Anrechnung von Stufen** gibt es kaum Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Es ist in diesem Zusammenhang festzuhalten, dass Frauen im Durchschnitt eine jährliche Erhöhung von 1'378 Franken (3.21 Stufen), die Männer 1'632 Franken (3.14 Stufen) erzielten. Dies als Folge der im Durchschnitt höheren Klassen- und Stufeneinreihung der Männer, was teilweise auch mit dem höheren Durchschnittsalter der Männer zusammenhängt.

¹⁰ Vgl. hierzu Kapitel 3.2

¹¹ Vgl. hierzu Kapitel 9.6

9.6 Analyse nach Beschäftigungsgrad

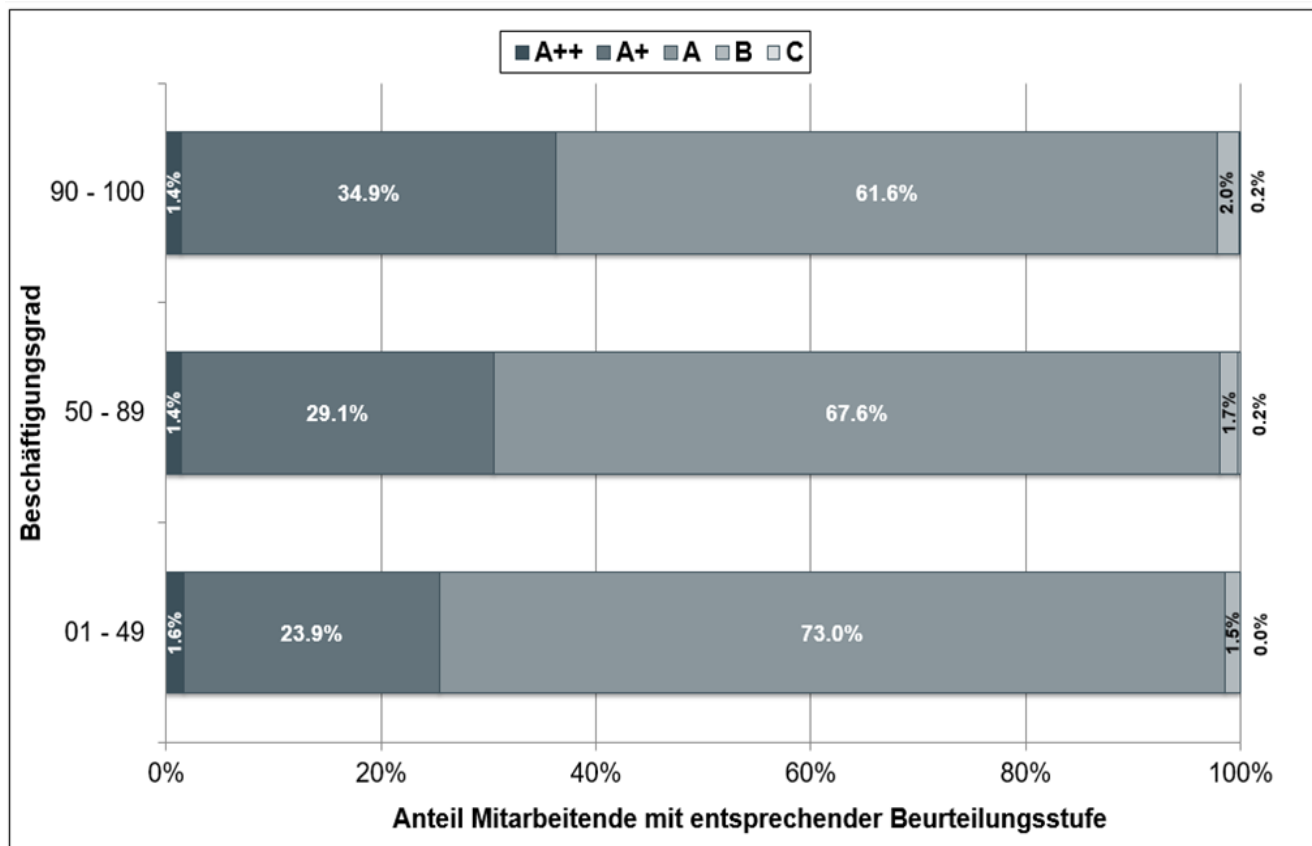


Abbildung 29: Verteilung der Qualifikationen nach Beschäftigungsgrad

Mitarbeitende mit einem **Vollzeitpensum** werden **im Durchschnitt besser beurteilt** als Mitarbeitende mit einem Teilzeitpensum. Auch dieser Beurteilungseffekt lässt sich nicht objektiv erklären, weil die Leistungserwartungen mit den im Rahmen des Beschäftigungsgrads wahrgenommenen Aufgaben zu koordinieren sind.

Die Beurteilungsdifferenzen hatten sich in den vergangenen Jahren stetig verkleinert. Dieses Jahr hat sich die Differenz jedoch wieder geringfügig zum Nachteil der Mitarbeitenden in einem Teilzeitpensum vergrößert: Mitarbeitende in einem Vollzeitpensum erhielten im Vergleich zum Vorjahr mehr A+ Beurteilungen und weniger A-Beurteilungen. Die Differenz bei den A+ Beurteilungen zwischen Mitarbeitenden mit einem Vollzeitpensum (Beschäftigungsgrad 90-100%) und Mitarbeitenden mit einem Teilzeitpensum (Beschäftigungsgrad 50-89%) beträgt 2023 5.8 Prozentpunkte zu Gunsten der Vollzeit tätigen Mitarbeitenden. Im Vorjahr war diese Differenz noch knapp zwei Prozentpunkte tiefer (Vorjahr: 3.9%). In den Jahren zuvor waren die Beurteilungsdifferenzen noch deutlich grösser (2021: 7.8%, 2020: 8.4%).

Die Beurteilungsdifferenzen wirken sich insbesondere auf Frauen aus. Deren Teilzeitanteil liegt gesamtstaatlich rund dreimal höher als derjenige der Männer¹².

¹² Vgl. hierzu Kapitel 3.3

Anhang 1: Kommentierung Veränderung des Personalbestandes

	Anzahl Vollzeiteinheiten (VZE)				
	2018	2019	2020	2021	2022
Regierungsrat	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0
Finanzkontrolle	22.9	23.7	21.4	23.1	20.6
Staatskanzlei	75.6	77.1	80.8	83.4	80.3
Parlamentsdienste des Grossen Rates	16.7	16.1	19.6	20.9	20.2
Wirtschafts-, Energie- und Umwelt- direktion (exkl. Amt für Arbeitslosenversicherung)	671.9	670.3	752.4	771.2	772.6
Amt für Arbeitslosenversicherung	413.3	415.7	528.4	543.4	473.9
Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion inkl. Amt für Arbeits- losenversicherung	1'085.2	1'086.0	1'280.7	1'314.6	1'246.5
Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion	353.8	356.5	311.8	317.4	316.1
Direktion für Inneres und Justiz	1'282.7	1'270.8	913.2	924.2	931.9
Sicherheitsdirektion	4'046.6	3'981.1	4'029.3	4'011.8	4'038.7
Finanzdirektion	964.9	1'003.7	999.0	999.5	1'004.3
Bildungs- und Kulturdirektion	1'028.6	1'052.3	1'063.7	1'055.8	1'104.0
Bau- und Verkehrsdirektion	784.9	787.7	749.4	755.4	771.5
Datenschutzaufsichtsstelle	4.5	5.0	5.1	5.8	5.7
Gerichtsbarkeit und Staatsanwaltschaft	740.8	747.7	761.0	789.9	784.6
Total Kantonspersonal	10'414.1	10'414.7	10'241.9	10'308.8	10'331.4

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 2021 zu 2022 (+22.6 Vollzeiteinheiten)

Der Personalbestand des Kantonspersonals betrug per Ende 2022 **10'331.4 Vollzeiteinheiten (VZE)** und hat gegenüber dem Vorjahr um 22.6 VZE zugenommen.

In der **Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion (WEU)** ist die Abnahme um 68.1 VZE in erster Linie auf den Rückgang im Amt für Arbeitslosenversicherung (-69.5 VZE) zurückzuführen. Der Personalabbau erfolgt aufgrund der gesunkenen Arbeitslosigkeit und des Wegfalls der durch die Pandemie ausgelösten Mehrarbeit (Voranmeldungen/Abrechnungen Kurzarbeit). Per 1. Januar 2022 erfolgte zudem die Zentralisierung von HR und Finanzen im Generalsekretariat (+18.6 VZE). Die damit zusammenhängenden Stellentransfers führten im Amt für Landwirtschaft und Natur (-10.3 VZE) sowie im Amt für Wald und Naturgefahren (-5.8 VZE) jeweils zu Abnahmen im Stellenbestand.

In der **Direktion für Inneres und Justiz (+7.7 VZE)** ist die Veränderung des Personalbestandes unter anderem folgenden Gründen geschuldet: Die Zunahme im Amt für Dienstleistungen und Ressourcen (+7.3 VZE) erfolgt infolge Zentralisierung des Personalmanagements sowie aufgrund der Schaffung von befristeten Stellen zur Bewältigung verschiedener Grossprojekte (u. a. Einführung SAP). Im Kantonalen Jugendamt hat sich der Bestand mit dem in Kraft treten des neuen KFSG und der damit verbundenen Verschiebung von Aufgaben von der GSI zur DIJ um 5.6 VZE erhöht. Ausserdem verzeichnen die Grundbuchämter (+4.4 VZE) sowie das Amt für Sozialversicherungen (+2.8 VZE) wegen zusätzlich benötigter personeller Ressourcen sowie neuen gesetzlichen Aufgaben (ASV) Bestandszunahmen. Eine Bestandsabnahme verzeichnen die Betreibungs- und Konkursämter (-6.1 VZE), welche auf die erwähnte Zentralisierung des HR sowie bestehende Vakanzen zurückzuführen ist. Zusätzlich zu bestehenden Vakanzen führen in den Regierungsstatthalterämtern insbesondere Effizienzgewinne aus umgesetzten Digitalisierungsvorhaben zu einer Abnahme um 3.1 VZE. In den Kindes- und Erwachsenenschutzbehörden führt die Reduktion von Doppelbesetzungen zu einem Rückgang um 3.8 VZE.

Die **Sicherheitsdirektion** verzeichnet eine Zunahme um 26.9 VZE. Bei der Kantonspolizei (+16.5 VZE) führt die Korpsbestandsaufstockung (Motion Wüthrich) sowie das Pilotprojekt der Stationierung von zwei Lehrgängen im Botschaftsschutz zur Bestandszunahme. Im Amt für Justizvollzug hat sich der Stellenbestand aufgrund einer Aufstockung von befristeten und unbefristeten Stellen aus der Direktionsreserve um 6.6 VZE erhöht. Die Zunahme im Amt für Bevölkerungsdienste (+9.4 VZE) ist unter anderem durch die Angliederung der Geschäftsstelle Vereinigung der Kantonalen Migrationsbehörden (VKM) begründet. Im Strassenverkehrs- und Schifffahrtsamt führten per Stichtag bestehende Vakanzen zu einem Rückgang um 6.2 VZE.

Die Veränderung in der **Finanzdirektion** (+4.7 VZE) ergibt sich hauptsächlich durch den Aufbau des CCoE SAP in der Finanzverwaltung (+6.7 VZE) sowie die Abnahme infolge zum Stichtag bestehender Vakanzen in der Steuerverwaltung (-2.3 VZE).

In der **Bildungs- und Kulturdirektion** erfolgt eine Zunahme um 48.2 VZE. Im Amt für Kindergarten, Volksschule und Beratung ist die Zunahme um 32.4 VZE auf 11.4 zusätzlich geschaffene befristete Stellen in den Bereichen Erziehungsberatung und Schulinspektorate (Projekt REVOS) sowie den Sonderschulen (Transfer Sonderschulheime von der GSI, 14 VZE) zurückzuführen. Zudem führen diverse befristete Stellen und Doppelbesetzungen infolge Krankheit, Unfall oder Mutterschaft zur Zunahme. Die Bestandszunahmen in den Maturitätsschulen (+4.2 VZE) sowie den Berufsbildungszentren (+5.6 VZE) erfolgen ebenfalls aufgrund von Doppelbesetzungen sowie der Schaffung von zusätzlich bewilligten unbefristeten Stellen und der durch das Bundesprogramm «viamia» finanzierten Stellen. Im Amt für zentrale Dienste (+5.1 VZE) führten zusätzliche Stellen zur Bewältigung des erhöhten Arbeitsvolumens bei der Gehaltsverarbeitung der Lehrpersonen sowie gegenfinanzierte Stellen im Bereich EDUBERN zur Bestandszunahme. Im Generalsekretariat ist die Zunahme um 2.1 VZE hauptsächlich auf zusätzliche befristete Stellen im Zusammenhang mit der Einführung von SAP zurückzuführen.

In der **Bau- und Verkehrsdirektion** (+16.1 VZE) ist die Bestandszunahme mehrheitlich auf die zusätzlich bewilligten Stellen im Amt für Grundstücke und Gebäude (+15.7 VZE) zurückzuführen. Eine nennenswerte Veränderung verzeichnet zudem das Amt für öffentlichen Verkehr und Verkehrskoordination, wo befristete Mutterschaftsvertretungen zu einer Zunahme um 2.1 VZE führten.

Bei den **Justizbehörden und Staatsanwaltschaft** (-5.2 VZE) führen insbesondere zum Stichtag bestehende Vakanzen bei der Staatsanwaltschaft (-4.2 VZE) zur Bestandsabnahme.

2) 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.

3) Entwicklung 2019 zu 2020 (-172.8 Vollzeiteinheiten)

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

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

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

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

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

Bei der **Finanzdirektion (FIN)** verringerte sich der Personalbestand um 4.7 VZE. Die Steuerverwaltung (+3.6 VZE), die Finanzverwaltung (-2.6 VZE) sowie das Amt für Informatik und 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 Brönimann sowie wegen Vakanzen eine Bestandsabnahme (-4.4 VZE). Hingegen erhöhte sich der Bestand beim Tiefbauamt (6.8 VZE v.a. infolge zusätzlicher drittfinanzierter Stellen im Bereich Nationalstrassen Betrieb) und beim Amt für Grundstücke und Gebäude (3.8 VZE; Besetzung von Vakanzen und Schaffung befristeter Stellen aufgrund fehlender Ressourcen).

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

4) 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 Straferichtbarkeit 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.

Anhang 2: Personalbestand pro Amt nach Gehaltsklassen

	Anzahl Vollzeiteinheiten nach Gehaltsklassen per 31. Dezember 2022																															
	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	Total	
Finanzkontrolle		0.3											0.8	0.7			2.0		3.7		3.0	1.8	2.4	1.9	1.0	1.0	1.0			1.0	20.6	
Regierungsrat																															7.0	
Parlamentsdienste des Grossen Rates														2.2			4.8			1.5		3.1			5.1	1.6		0.9	1.0		20.2	
Staatskanzlei		0.7										0.4	7.7	4.3	4.8	4.2	1.8	3.6	3.6	4.1	7.7	9.6	11.0	5.7	2.7	3.8	0.8	2.8		1.0	80.3	
Generalsekretariat WEU												1.4		3.6	5.8	7.3	0.9	3.2	1.0	17.2	8.1	4.6	9.0	3.6	1.0		1.0	1.9		1.0	70.6	
Amt für Landwirtschaft und Natur		0.2	9.0	0.7	3.5		0.9		0.7	1.8	5.7	12.0	7.0	4.2	2.9	19.6	37.3	13.0	23.7	24.4	70.2	50.9	16.2	2.6	5.0	3.0			0.9		315.3	
Amt für Veterinärwesen												4.2	6.6	0.4	0.8	1.8	2.6				0.6	15.4	9.1	2.9	0.9			1.0			46.3	
Amt für Wald und Naturgefahren		0.9			0.9		4.1		0.8			4.3	3.1	10.8	10.0		23.9	15.9		24.0	2.4	6.0	16.9		6.7	1.0		1.0			132.6	
Amt für Wirtschaft										12.5	0.5	8.4		7.5	16.7	1.0	4.0	2.0	3.0	15.1	1.8	16.1	3.6	5.9	1.0	1.0	1.0	1.0			102.0	
Amt für Arbeitslosenversicherung	0.3									5.3		44.1	3.1	43.7	55.7	192.0	20.5	32.3	24.7	9.1	15.8	16.6	3.8	3.0	1.0	2.0		1.0			473.9	
Amt für Umwelt und Energie													2.3	0.7	1.9	3.4	4.9	7.3		1.4	7.1	6.9	2.7	2.6	2.0			1.0			44.1	
Kantonales Laboratorium											1.0	0.7	11.5	1.0			19.3				3.8	9.6	8.0	3.0		2.0	1.0		1.0		61.9	
Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion	0.3	1.1	9.0	0.7	4.4	0.0	5.0	0.0	1.5	19.6	7.2	75.0	33.6	71.8	93.7	225.1	113.4	73.7	52.4	95.0	115.5	124.5	64.2	20.6	19.6	8.0	2.0	7.9	0.9	1.0	1'246.5	
Generalsekretariat GSI		2.2					0.6		1.0		0.9		1.0	2.3	3.5			1.2	1.8	6.0	2.8	6.9	15.2	1.0	1.0	2.0	1.0	2.0		1.0	53.4	
Amt für Integration und Soziales								0.8					0.8	10.4	2.8	0.7	0.6	1.8	0.8	9.6	2.7	30.1	5.3	6.9	2.6			1.0			76.9	
Gesundheitsamt	0.0												5.0	10.5	0.9		0.8		0.6	7.7	1.9	25.1	4.2	6.9	3.5	1.0		2.0	1.0		71.1	
Pädagogisches Zentrum für Hören und Sprache		0.7	0.1	0.7	1.6						2.4	7.2	3.0	1.0	6.0	2.1	2.5	0.9	1.3		3.0	0.8									33.0	
Schulheim Schloss Erlach				1.4								2.5	1.8	1.5	11.1	0.1	5.1	2.7	1.2		0.8		0.5		1.0						29.7	
Zentrum für Sozial- und Heilpädagogik			1.9						0.1			6.9	3.0	1.8	21.9	0.9	4.3	5.0	1.1	0.6	1.7	1.0		1.0	1.0						52.1	
Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion	0.0	2.9	2.0	2.1	1.6	0.0	0.6	0.8	1.1	0.0	3.3	16.6	14.6	27.5	46.1	3.8	13.3	11.5	6.8	23.9	12.8	63.9	25.2	15.8	9.1	3.0	1.0	5.0	1.0	1.0	316.1	
Generalsekretariat DJJ		0.2											1.0			1.0				4.2	1.8		1.8					1.6		0.8	12.4	
Beauftragter für kirchliche und religiöse Angelegenheiten																0.5					0.6	0.7	1.4			0.9					4.1	
Amt für Dienstleistungen und Ressourcen								0.2						2.0	4.6	2.6	0.6	3.6	10.0	4.9	14.8	5.4	2.8	0.8	1.9	1.0					55.2	
Regierungsschatthalterämter		3.4		0.2	0.3							1.9	1.0	8.9	13.0	13.6	7.0	11.6	5.7	3.0	7.0		11.7	1.5	10.3			10.0			110.1	
Grundbuchämter													18.0		27.2	1.0	7.2	15.2	9.3	1.7	1.0	1.5	15.0	4.8	3.8	5.0		0.8			111.4	
Handelsregisteramt											0.5		3.7		5.4	1.0	0.9	3.8			1.8	1.0		1.0	1.0						21.1	
Betreibungs- und Konkursämter		0.5											38.9	35.4	99.5	7.0	25.4		12.7	13.5	1.0		6.0	4.8	1.0	4.8					250.4	
Amt für Gemeinden und Raumordnung												2.3	6.6	0.6			1.0	0.6		17.7	7.8	18.8	8.7	2.0	1.0	0.9		1.0			68.9	
Kantonales Jugendamt				0.8										5.1	5.4	0.6	16.0	6.0	7.5	4.8	4.8	8.6	3.2	4.3		0.9		1.0			68.9	
Rechtsamt DJJ													1.0										7.0		0.7			1.0			9.7	
Amt für Sozialversicherungen												0.6	3.0	13.5	3.6	2.6			1.0	0.9	4.1		0.8	2.0				0.9			33.0	
Amt für Geoinformation														0.8			4.2		0.8	1.6	3.5	14.4	2.5	2.6	1.0		1.0				32.4	
Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde		0.1											18.4	0.4		32.2				9.9	9.7	29.1	6.7	27.5	10.3			10.3			154.4	
Direktion für Inneres und Justiz	0.0	4.2	0.0	1.0	0.3	0.0	0.0	0.2	0.0	0.0	0.5	4.8	91.6	66.6	158.7	62.1	62.3	40.8	47.0	62.2	57.9	79.5	67.4	51.3	31.0	14.5	1.0	26.6	0.0	0.8	931.9	
Generalsekretariat SID		0.5										1.0	4.0	2.8	1.5	3.9	2.0	3.0	1.0	4.7	7.3	2.9	9.4	3.9	2.0		1.0	2.0		1.0	53.8	
Kantonspolizei		32.0							3.1	2.3	3.2	4.7	32.1	104.8	161.6	273.4	784.4	583.7	247.5	116.1	53.4	62.8	26.2	19.5	5.8	1.0	3.6	5.0	2.0		1.0	2'529.1
Strassenverkehrs- und Schiffsamt								4.0	13.1			11.6	54.8	20.9	28.2	33.0	42.5	26.9	22.9	15.3	7.6	4.0	7.6	4.8		2.9	1.0		1.0			302.0
Amt für Justizvollzug		0.2										1.9	10.8	86.3	182.8	147.8	96.3	60.7	75.9	37.9	43.6	19.8	35.2	27.0	5.9	6.7	1.9	5.0		1.0	846.4	
Amt für Bevölkerungsdienste												6.2	4.3	14.5	25.5	28.6	59.7	18.1	10.2	6.7	10.6	9.7	9.0	3.4	4.7	1.0	2.0		1.0		215.2	
Amt für Bevölkerungsschutz, Sport und Militär		1.5									1.0	1.6	7.3	0.6	11.1	11.4	3.6	7.7	7.6	3.8	3.9	13.6	9.1	1.7	3.8	0.9	1.0		1.0			92.2
Sicherheitsdirektion	0.0	34.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.1	15.4	4.2	26.0	110.3	231.0	411.9	495.7	990.4	699.1	367.1	180.8	123.8	117.2	90.0	65.8	24.1	14.5	9.5	11.0	7.0	1.0	2.0	4'038.7	

Anhang 2: Personalbestand pro Amt nach Gehaltsklassen

	Anzahl Vollzeiteinheiten nach Gehaltsklassen per 31. Dezember 2022																														
	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	Total
Generalsekretariat FIN													1.0		0.8		0.8		1.5	1.2	0.8	4.3	1.6	1.7	1.8		1.6	2.0		1.0	20.1
Finanzverwaltung													0.5	0.8		0.3	1.0	2.3	3.6	15.7	5.5	5.2	5.8	3.0	4.0	1.0	1.0	1.0			50.7
Steuerverwaltung										0.3	8.1	44.5	25.5	158.0	86.3	37.3	15.6	74.6	35.9	28.8	40.7	127.2	37.8	16.5	3.3	8.0	2.0	1.0	1.0		752.1
Personalamt														4.3	5.5	4.1	0.4	7.4	5.7	3.7	5.9	4.8	4.9	2.3	0.7	2.8	1.0		1.0		54.5
Amt für Informatik und Organisation															27.6	15.8	4.0	7.9	3.4	10.0	17.0	21.5	11.0	2.9	2.0	1.8	1.0	1.0			126.9
Finanzdirektion	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	8.1	44.5	27.0	163.1	120.1	57.5	21.8	92.2	50.1	59.4	69.9	163.0	61.1	26.4	11.8	13.6	6.6	5.0	2.0	1.0	1'004.3
Generalsekretariat BKD		0.1									1.1	0.2	1.2	3.6	4.6	0.3	0.9	2.6	5.2	7.0	4.0	4.7	9.6	4.6	2.6			2.8		1.0	56.0
Amt für Kindergarten, Volksschule und Beratung		1.7			3.2						2.1	1.5	32.5	3.6	5.2	1.0	1.6		0.9	2.0	17.5	11.6	64.9	29.4	3.9	1.0		1.0			184.6
Mittelschul- und Berufsbildungsamt		93.8		1.7	10.4	2.1	3.6	1.4	8.6	2.3	2.7	56.7	78.7	73.9	35.3	25.6	6.7	20.6	4.1	19.9	47.3	74.5	18.7	9.4	5.9		1.0	1.0			605.5
Amt für Hochschulen													0.5	1.4	0.6	1.8	0.7				0.6	3.0	7.6	2.8	1.9			1.0			21.8
Amt für Kultur										0.9	2.1	8.5	13.2	9.0	7.7	1.5	4.2	11.8	5.3	40.1	14.8	6.9	7.0	1.6	2.0		1.0	1.0			138.5
Amt für zentrale Dienste								2.8			0.3	3.1	2.9	4.5	24.7	3.2	1.0	11.4	4.4	10.1	12.1	8.9	2.0	3.5	0.9	1.0		1.0			97.7
Bildungs- und Kulturdirektion	0.0	95.6	0.0	1.7	13.6	2.1	3.6	4.2	8.6	3.2	8.3	70.4	129.8	95.1	79.3	32.2	14.4	46.4	19.9	79.1	96.3	109.5	109.8	51.3	17.2	2.0	2.0	7.8	0.0	1.0	1'104.0
Generalsekretariat BVD									1.5				3.9	1.0	4.1	2.5	1.9	6.7	2.2	3.6	13.7	10.7	1.5	4.0		0.6		2.0		1.0	60.7
Rechtsamt BVD												1.3		0.7	0.5								7.8	1.9	0.5		1.0				13.7
Amt für Wasser und Abfall		0.6			1.4				0.1		7.3		4.9	5.2	1.9	7.2	7.8	4.2	3.7	2.4	26.5	11.7	3.6	6.6	3.5	0.8			1.0		100.1
Tiefbauamt	0.1	1.5				0.5					1.2	202.7	11.9	39.7	6.5	66.2	7.9	23.9	13.3	11.4	43.5	24.8	24.6	8.8		1.8	4.8		1.0		495.9
Amt für öffentlichen Verkehr										0.5			0.6	0.6				0.5			1.9	5.1	3.3	1.4	1.0			1.0			15.9
Amt für Grundstücke und Gebäude														5.5		7.5		1.5		3.6	24.2	10.8	12.9	14.4	0.8	2.0	1.0		1.0		85.2
Bau- und Verkehrsdirektion	0.1	2.1	0.0	0.0	1.4	0.5	0.0	0.0	1.6	0.5	8.5	204.0	21.3	52.7	13.0	83.4	17.6	36.8	19.2	21.0	109.7	63.0	53.7	37.1	5.8	5.2	6.8	3.0	3.0	1.0	771.5
Zivil- und Strafgericht		10.7							0.9	9.0		1.0	36.8	30.9	18.9	30.8	4.4	3.0	7.7	2.0		0.8	125.3	1.8			1.0	76.2		21.0	382.1
Verwaltungsgericht												1.6	5.7		1.6	1.0		0.7				40.7	1.8			1.0				20.2	74.3
Staatsanwaltschaft		0.2										11.8	13.6	23.4	11.8	70.2	17.8	7.5	3.9	15.2		1.6	17.2	1.0		0.8	98.4	2.0	1.0		297.1
Justizleitung												0.8	2.3	3.8		2.3		1.3	2.0		8.9	4.4	0.0	4.4				1.0			31.2
Gerichtsbearbeitung und Staatsanwaltschaft	0.0	10.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.9	9.0	0.0	15.2	58.4	58.1	32.3	104.2	22.2	12.5	13.6	17.2	8.9	6.8	183.2	9.0	0.0	0.0	2.8	175.6	2.0	42.2	784.6
Datenschutzaufsichtsstelle																					1.0		2.3	1.4			1.0				5.7
Total	0.4	152.0	11.0	5.4	21.2	2.6	9.2	12.2	29.1	36.7	61.8	541.1	615.6	953.8	1'043.6	1'562.8	967.6	689.2	397.0	487.0	599.9	714.6	645.9	244.5	117.7	62.2	36.0	241.6	10.9	52.0	10'331.4

Anhang 3: Personalbestand pro Direktion nach Gehaltsklasse und Korrespondenzsprache

	Anzahl Personen nach Gehaltsklassen und Korrespondenzsprache per 31. Dezember 2022																																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				9		2		4			7	2			1	1		29	
Deutsch														3				9		2		4			7	2			1	1		29	
Französisch																				2						7	2						
41 30 Finanzkontrolle		1											1	1			2		4		3	2	3	2	1	1	1				1	23	
Deutsch		1											1	1			2		4		3	2	3	2	1	1	1				1	23	
Französisch																																	
42 Staatskanzlei		1										1	10	6	6	8	2	5	6	6	10	12	15	8	5	5	1	3			1	104	
Deutsch		1										1	9	5	5	6	2	5	5	1	10	10	13	5	4	3	1	2			1	83	
Französisch													1	1	1	2			1	5		2	2	3	1	2		1				21	
43 Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion	1	7	16	1	10		7		4	56	14	100	42	83	105	250	128	88	66	116	157	174	85	24	20	9	3	9	1	1	1'542		
Deutsch	1	6	16	1	10		7		4	9	13	92	41	77	99	224	119	84	61	111	153	163	82	23	19	9	3	9	1	1	1'403		
Französisch		1								47	1	8	1	6	6	26	9	4	5	5	4	11	3	1	1							139	
44 Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion		13	6	4	2		1	1	2		5	48	24	34	66	10	18	16	11	29	16	84	32	20	11	4	2	5	1	1	443		
Deutsch		13	6	4	2		1	1	2		5	48	23	33	66	9	18	16	11	24	15	84	32	20	11	4	2	5	1	1	434		
Französisch													1	1		1				5	1										1	9	
45 Direktion für Inneres und Justiz		17		4	1			1			1	7	123	80	194	83	74	51	55	79	68	106	88	64	35	15	1	28		1	1'151		
Deutsch		17		3	1			1			1	4	113	74	170	76	68	48	50	72	63	101	83	58	30	13	1	26		1	1'053		
Französisch				1								3	10	6	24	7	6	3	5	7	5	5	5	6	5	2		2				98	
46 Sicherheitsdirektion		126						9	21	5	33	138	259	468	544	1'111	743	407	198	136	137	106	83	28	15	10	11	7	1	2	4'552		
Deutsch		109						9	20	5	33	137	244	446	518	1'031	674	387	185	127	123	101	79	28	15	10	11	7	1	2	4'258		
Französisch		17							1			1	15	22	26	80	69	20	13	9	14	5	4									294	
47 Finanzdirektion										1	12	46	34	199	151	65	28	107	60	69	80	199	70	31	13	15	8	5	2	1	1'159		
Deutsch										1	11	45	33	178	139	59	26	101	53	62	76	193	66	29	13	15	8	5	2	1	1'083		
Französisch											1	1	1	21	12	6	2	6	7	7	4	6	4	2								76	
48 Bildungs- und Kulturdirektion		250		2	20	6	5	16	10	5	16	107	204	138	108	81	20	64	27	105	136	166	166	62	21	3	2	9		1	1'639		
Deutsch		216		2	18	6	5	9	9	4	10	90	180	114	95	64	19	60	22	91	119	149	149	58	19	2	2	8		1	1'430		
Französisch		34			2			7	1	1	6	17	24	24	13	17	1	4	5	14	17	17	4	2	1			1				209	
49 Bau- und Verkehrsdirektion	1	10			4	1			5	1	11	213	30	58	18	93	21	43	21	26	135	75	63	41	9	7	9	3	3	1	875		
Deutsch		10			4	1			5	1	11	196	26	49	18	85	21	40	19	20	127	73	61	38	9	7	9	3	2	1	810		
Französisch	1											17	4	9		8		3	2	6	8	2	2	3					1			65	
51 Datenschutzaufsichtsstelle																					1		3	2				1				7	
Deutsch																					1		3	2				1				7	
Französisch																																	
52 Gerichtsbarkeit und Staatsanwaltschaft		39								1	13		24	82	94	52	141	34	19	15	23	11	8	230	11			3	212	2	45	994	
Deutsch		36								1	12		23	77	80	41	124	31	18	15	21	11	8	202	11			3	186	2	40	886	
Französisch		3									1		1	5	14	11	17	3	1		2			28					26		5	108	
Total	2	457	22	11	37	7	13	27	43	81	92	684	809	1'164	1'244	1'842	1'070	808	463	590	754	936	837	293	137	71	42	282	11	55	12'506		
Gesamtergebnis Deutsch	1	402	22	10	35	7	13	20	41	32	84	636	747	1'060	1'151	1'678	980	767	425	530	701	888	773	274	128	66	42	252	10	49	11'488		
Gesamtergebnis Französisch	1	55		1	2			7	2	49	8	48	62	104	93	164	90	41	38	60	53	48	64	19	9	5		30	1	6	1'018		

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

		2017	2018	2019	2020	2021	2022
BEH/FK/ STA/	Anteil insgesamt	51.7%	53.8%	53.7%	56.4%	55.9%	57.7%
	Anteil gesamtes Kader (GK 19-30)	45.7%	45.8%	45.3%	45.1%	44.9%	47.1%
	Anteil mittleres Kader (GK 24-26)	32.0%	40.0%	37.5%	37.0%	42.3%	40.7%
	Anteil oberes Kader (GK 27-30)	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%
WEU (inkl. AVA)	Anteil insgesamt	47.4%	47.4%	47.5%	49.6%	50.0%	50.2%
	Anteil gesamtes Kader (GK 19-30)	38.7%	39.3%	39.2%	39.3%	39.7%	39.9%
	Anteil mittleres Kader (GK 24-26)	22.7%	27.3%	23.3%	23.1%	20.4%	24.5%
	Anteil oberes Kader (GK 27-30)	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	35.7%
GSI	Anteil insgesamt	60.5%	61.3%	60.4%	63.8%	65.7%	65.6%
	Anteil gesamtes Kader (GK 19-30)	53.0%	53.7%	53.9%	57.5%	57.9%	61.4%
	Anteil mittleres Kader (GK 24-26)	31.6%	37.5%	34.4%	40.0%	36.7%	45.5%
	Anteil oberes Kader (GK 27-30)	55.6%	70.0%	70.0%	66.7%	55.6%	55.6%
DIJ	Anteil insgesamt	54.9%	55.1%	55.1%	62.6%	63.1%	63.2%
	Anteil gesamtes Kader (GK 19-30)	45.7%	45.8%	46.0%	52.7%	54.2%	55.0%
	Anteil mittleres Kader (GK 24-26)	37.0%	38.9%	33.3%	38.6%	41.6%	42.1%
	Anteil oberes Kader (GK 27-30)	44.8%	48.3%	50.0%	48.4%	50.0%	54.8%
SID	Anteil insgesamt	33.2%	33.3%	33.6%	33.4%	33.7%	34.1%
	Anteil gesamtes Kader (GK 19-30)	30.4%	31.3%	30.7%	31.6%	33.6%	35.9%
	Anteil mittleres Kader (GK 24-26)	31.5%	29.1%	24.5%	28.3%	29.6%	30.2%
	Anteil oberes Kader (GK 27-30)	10.5%	11.1%	15.8%	15.8%	15.0%	19.0%
FIN	Anteil insgesamt	51.0%	50.8%	51.8%	52.4%	52.5%	52.3%
	Anteil gesamtes Kader (GK 19-30)	35.9%	36.6%	38.3%	38.4%	37.9%	37.8%
	Anteil mittleres Kader (GK 24-26)	25.9%	23.5%	19.6%	23.5%	24.1%	27.6%
	Anteil oberes Kader (GK 27-30)	0.0%	11.8%	17.6%	15.8%	12.5%	12.5%
BKD	Anteil insgesamt	66.4%	65.8%	66.5%	66.3%	66.6%	67.5%
	Anteil gesamtes Kader (GK 19-30)	61.0%	60.3%	60.2%	59.3%	58.7%	61.4%
	Anteil mittleres Kader (GK 24-26)	48.0%	48.7%	46.8%	44.7%	44.9%	42.7%
	Anteil oberes Kader (GK 27-30)	10.0%	9.1%	9.1%	9.1%	18.2%	16.7%
BVD	Anteil insgesamt	23.6%	23.9%	24.2%	24.2%	25.1%	25.7%
	Anteil gesamtes Kader (GK 19-30)	28.8%	29.6%	29.2%	29.3%	29.8%	29.6%
	Anteil mittleres Kader (GK 24-26)	17.3%	15.8%	16.1%	18.0%	17.6%	18.2%
	Anteil oberes Kader (GK 27-30)	25.0%	17.6%	23.5%	26.7%	23.5%	25.0%
JUS	Anteil insgesamt	67.7%	68.9%	69.7%	70.6%	70.4%	71.4%
	Anteil gesamtes Kader (GK 19-30)	55.5%	56.8%	57.5%	58.8%	59.0%	60.3%
	Anteil mittleres Kader (GK 24-26)	33.3%	33.3%	55.6%	60.0%	54.5%	54.5%
	Anteil oberes Kader (GK 27-30)	44.0%	46.9%	48.2%	49.2%	49.4%	51.1%
Total Kanton	Anteil insgesamt	46.1%	46.3%	46.7%	47.5%	48.0%	48.4%
	Anteil gesamtes Kader (GK 19-30)	43.9%	44.3%	44.4%	45.5%	45.9%	47.1%
	Anteil mittleres Kader (GK 24-26)	32.5%	33.5%	30.7%	33.3%	34.0%	35.0%
	Anteil oberes Kader (GK 27-30)	37.8%	40.5%	42.5%	42.8%	43.2%	45.1%

Lesebeispiel: 2022 sind bei den Justizbehörden und der Staatsanwaltschaft (JUS) 51.1 Prozent aller Angehörigen des oberen Kaders Frauen

Anhang 5: Teilzeitanteile pro Geschlecht

		Frauen			Männer		
		2020	2021	2022	2020	2021	2022
BEH/FK/ STA/	Teilzeiterwerbstätige I (< 50%)	9.1%	7.8%	6.7%	4.4%	2.8%	3.0%
	Teilzeiterwerbstätige II (50-69%)	30.7%	27.8%	32.2%	7.4%	9.9%	12.1%
	Teilzeiterwerbstätige III (70-89%)	37.5%	41.1%	40.0%	22.1%	18.3%	19.7%
	Vollzeiterwerbstätige (90-100%)	22.7%	23.3%	21.1%	66.2%	69.0%	65.2%
WEU (inkl. AVA)	Teilzeiterwerbstätige I (< 50%)	7.8%	7.6%	8.1%	5.9%	6.6%	6.3%
	Teilzeiterwerbstätige II (50-69%)	17.3%	16.1%	18.0%	8.0%	7.8%	8.6%
	Teilzeiterwerbstätige III (70-89%)	27.0%	28.3%	29.9%	16.8%	17.4%	18.9%
	Vollzeiterwerbstätige (90-100%)	47.9%	47.9%	44.0%	69.2%	68.2%	66.3%
GSI	Teilzeiterwerbstätige I (< 50%)	12.8%	13.1%	10.4%	5.5%	3.6%	5.7%
	Teilzeiterwerbstätige II (50-69%)	21.0%	24.6%	25.7%	6.9%	5.0%	7.1%
	Teilzeiterwerbstätige III (70-89%)	43.6%	39.6%	45.1%	32.4%	31.4%	32.6%
	Vollzeiterwerbstätige (90-100%)	22.6%	22.8%	18.7%	55.2%	60.0%	54.6%
DIJ	Teilzeiterwerbstätige I (< 50%)	9.4%	9.3%	10.4%	2.7%	3.9%	2.4%
	Teilzeiterwerbstätige II (50-69%)	21.5%	21.0%	21.9%	5.1%	3.4%	4.0%
	Teilzeiterwerbstätige III (70-89%)	27.4%	28.2%	28.1%	20.6%	20.3%	24.5%
	Vollzeiterwerbstätige (90-100%)	41.8%	41.5%	39.6%	71.7%	72.5%	69.0%
SID	Teilzeiterwerbstätige I (< 50%)	12.4%	11.8%	11.1%	0.5%	0.4%	0.8%
	Teilzeiterwerbstätige II (50-69%)	15.2%	16.0%	16.7%	1.2%	1.2%	1.7%
	Teilzeiterwerbstätige III (70-89%)	24.5%	25.0%	25.1%	5.9%	7.1%	7.7%
	Vollzeiterwerbstätige (90-100%)	47.9%	47.3%	47.0%	92.4%	91.3%	89.8%
FIN	Teilzeiterwerbstätige I (< 50%)	7.4%	7.8%	8.3%	1.5%	1.1%	1.3%
	Teilzeiterwerbstätige II (50-69%)	19.4%	20.7%	19.7%	3.3%	3.1%	3.1%
	Teilzeiterwerbstätige III (70-89%)	19.4%	20.4%	20.8%	11.4%	13.0%	14.0%
	Vollzeiterwerbstätige (90-100%)	53.8%	51.1%	51.2%	83.8%	82.8%	81.7%
BKD	Teilzeiterwerbstätige I (< 50%)	21.1%	21.8%	18.8%	6.6%	5.3%	5.8%
	Teilzeiterwerbstätige II (50-69%)	32.6%	29.9%	29.9%	11.0%	11.9%	12.1%
	Teilzeiterwerbstätige III (70-89%)	31.2%	32.9%	34.9%	28.6%	29.9%	30.2%
	Vollzeiterwerbstätige (90-100%)	15.1%	15.4%	16.4%	53.7%	53.0%	51.9%
BVD	Teilzeiterwerbstätige I (< 50%)	9.5%	9.5%	8.1%	1.0%	0.8%	1.4%
	Teilzeiterwerbstätige II (50-69%)	28.0%	31.0%	27.5%	1.8%	1.8%	2.3%
	Teilzeiterwerbstätige III (70-89%)	32.0%	31.4%	33.8%	9.7%	10.4%	13.1%
	Vollzeiterwerbstätige (90-100%)	30.5%	28.1%	30.6%	87.6%	87.1%	83.2%
JUS	Teilzeiterwerbstätige I (< 50%)	5.4%	4.4%	5.1%	1.5%	1.8%	1.8%
	Teilzeiterwerbstätige II (50-69%)	25.5%	24.4%	25.7%	3.7%	4.7%	5.1%
	Teilzeiterwerbstätige III (70-89%)	27.8%	30.1%	30.3%	26.3%	26.9%	28.2%
	Vollzeiterwerbstätige (90-100%)	41.3%	41.2%	38.8%	68.5%	66.7%	64.8%
Total Kanton	Teilzeiterwerbstätige I (< 50%)	11.4%	11.2%	10.7%	2.1%	2.0%	2.2%
	Teilzeiterwerbstätige II (50-69%)	21.7%	21.5%	22.2%	3.6%	3.5%	4.0%
	Teilzeiterwerbstätige III (70-89%)	27.5%	28.4%	29.4%	12.5%	13.4%	14.6%
	Vollzeiterwerbstätige (90-100%)	39.3%	38.9%	37.7%	81.8%	81.1%	79.2%

Lesebeispiel: 2022 arbeiten bei den Justizbehörden und der Staatsanwaltschaft (JUS) 38.8 Prozent aller Frauen in einem Pensum zwischen 90 bis 100 Prozent

Anhang 6: Nettofluktuation 2020 – 2022 pro Amt

	Nettofluktuation		
	2020	2021	2022
Regierungsrat	0.0%	0.0%	0.0%
Finanzkontrolle	7.9%	12.2%	12.0%
Staatskanzlei	2.5%	2.5%	5.9%
Parlamentsdienste des Grossen Rates	3.4%	3.1%	0.0%
Generalsekretariat WEU	0.0%	3.6%	3.6%
Amt für Landwirtschaft und Natur	4.7%	4.0%	4.9%
Amt für Veterinärwesen	-	10.5%	10.8%
Amt für Wald und Naturgefahren	3.4%	9.3%	8.1%
Amt für Wirtschaft	8.3%	6.0%	5.4%
Amt für Umwelt und Energie	2.1%	3.9%	3.6%
Kantonales Laboratorium	4.3%	5.7%	4.5%
Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion exkl. Amt für Arbeitslosenversicherung	4.4%	5.6%	5.6%
Generalsekretariat GSI	5.4%	3.4%	2.6%
Amt für Integration und Soziales	n.v.*	n.v.*	8.4%
Gesundheitsamt	n.v.*	n.v.*	8.7%
Pädagogisches Zentrum für Hören und Sprache	3.7%	0.0%	16.6%
Schulheim Erlach	4.1%	2.1%	6.2%
Schulheim Landorf Köniz-Schlössli Kehrsatz	1.1%	3.4%	3.4%
Gesundheits-, Sozial- und Integrations- direktion	5.7%	4.9%	7.3%
Generalsekretariat DIJ inkl. Beauftragter für kirchliche und religiöse Angelegenheiten	8.7%	0.0%	0.0%
Amt für Dienstleistungen und Ressourcen	5.3%	9.0%	9.5%
Regierungsstatthalterämter	3.2%	3.2%	5.3%
Grundbuchämter	3.8%	4.6%	3.9%
Handelsregisteramt	0.0%	7.6%	0.0%
Betreibungs- und Konkursämter	2.2%	3.1%	2.5%
Amt für Gemeinden und Raumordnung	8.1%	2.2%	11.0%
Kantonales Jugendamt	4.7%	7.8%	15.3%
Rechtsamt DIJ	0.0%	0.0%	0.0%
Amt für Sozialversicherungen	11.0%	7.9%	7.4%
Amt für Geoinformation	2.4%	0.0%	2.3%
Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde	7.3%	2.9%	7.6%
Direktion für Inneres und Justiz	4.5%	3.8%	5.9%

Generalsekretariat SID	3.5%	1.7%	1.6%
Kantonspolizei	1.6%	2.4%	3.4%
Strassenverkehrs- und Schifffahrtsamt	3.9%	0.8%	4.1%
Amt für Justizvollzug	5.4%	6.7%	7.6%
Amt für Bevölkerungsdienste	3.0%	3.5%	2.9%
Amt für Bevölkerungsschutz, Sport und Militär	5.1%	2.5%	2.6%
Sicherheitsdirektion	2.8%	3.2%	4.3%
Generalsekretariat FIN	0.0%	0.0%	0.0%
Finanzverwaltung	0.0%	1.9%	3.4%
Steuerverwaltung	4.2%	3.9%	5.5%
Personalamt	2.3%	3.4%	3.3%
Amt für Informatik und Organisation	14.6%	10.1%	7.6%
Finanzdirektion	5.0%	4.4%	5.4%
Generalsekretariat BKD	2.3%	5.8%	2.2%
Amt für Kindergarten, Volksschule und Beratung	5.6%	3.8%	6.0%
Mittelschul- und Berufsbildungsamt	3.3%	3.3%	4.5%
Amt für Hochschulen	3.0%	0.0%	14.7%
Amt für Kultur	4.3%	2.0%	4.5%
Amt für zentrale Dienste	5.8%	5.9%	5.5%
Bildungs- und Kulturdirektion	3.9%	3.4%	4.9%
Generalsekretariat BVD	4.2%	3.1%	4.2%
Rechtsamt BVD	4.4%	4.1%	8.1%
Amt für Wasser und Abfall	4.0%	4.8%	6.9%
Tiefbauamt	2.4%	3.2%	3.7%
Amt für öffentlichen Verkehr und Verkehrs- koordination	0.0%	4.7%	4.9%
Amt für Grundstücke und Gebäude	10.9%	3.8%	10.6%
Bau- und Verkehrsdirektion	3.5%	3.5%	5.1%
Zivil- und Strafgerichtsbarkeit	2.1%	3.0%	4.1%
Verwaltungsgericht	5.3%	4.2%	4.2%
Staatsanwaltschaft	1.6%	1.8%	4.1%
Justizleitung	5.1%	4.7%	5.1%
Gerichtsbarkeit und Staatsanwaltschaft	2.3%	2.7%	4.2%
Datenschutzaufsichtsstelle	0.0%	14.5%	0.0%
Total Kantonspersonal	3.6%	3.7%	4.9%

* 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 diese Nettofluktuationenwerte nicht zur Verfügung.