



Kanton Bern
Canton de Berne

Kantonspersonal

HR-Reporting 2025

Verwaltung des Kantons Bern

Personalamt des Kantons Bern

Berichtsjahr 2024



25

Die wichtigsten Kennzahlen im Überblick

	2023	2024	Veränderung zum Vorjahr
Personalbestand in Köpfen	12'354	12'485	↑ + 131 Personen
Personalbestand in Vollzeitanteilen (VZE)	10'189.4	10'325.3	↑ + 135.9 VZE
Anteil französischsprachiges Personal	8.3%	8.5%	↔ + 0.2 Prozentpunkte
Durchschnittsalter	44.9 Jahre	45.0 Jahre	↔ + 0.1 Jahre
Durchschnittliches Dienstalter	12.0 Jahre	11.8 Jahre	↘ - 0.2 Jahre
Frauenanteil	48.2%	48.7%	↔ + 0.5 Prozentpunkte
Teilzeitanteil	40.3%	40.8%	↔ + 0.5 Prozentpunkte
Lernendenanteil	2.9%	2.9%	→ +/- 0.0 Prozentpunkte
Anteil Hochschulpraktika	5.2%	5.0%	↘ - 0.2 Prozentpunkte
Bruttofluktuation	9.3%	9.1%	↘ - 0.2 Prozentpunkte
Nettofluktuation	6.8%	5.8%	↓ - 1.0 Prozentpunkte
Zeitguthaben (JAZ, Ferien und Langzeit)	22.2 Tage / VZE	22.0 Tage / VZE	↘ - 0.2 Tage
Absenzen infolge Krankheit	8.0 Tage / VZE	8.4 Tage / VZE	↔ + 0.4 Tage
Absenzen infolge Unfall	1.0 Tage / VZE	1.1 Tage / VZE	↔ + 0.1 Tage
Weiterbildungstage	6.2 Tage / VZE	5.6 Tage / VZE	↘ - 0.6 Tage
Durchschnittlich gewährter Gehaltsaufstieg	2.8 Stufen	2.9 Stufen	↔ + 0.1 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	Entwicklung des Personalbestands	4
2.4	Zweisprachigkeit	4
2.5	Durchschnittliche Gehaltskosten pro Vollzeiteinheit	5
3.	Personalstruktur	6
3.1	Altersstruktur	6
3.2	Durchschnittsalter	7
3.3	Dienstalter	7
3.4	Geschlechteranteile	8
3.5	Anteil Teilzeitmitarbeitende	9
3.6	Lernende und Hochschulpraktika	11
4.	Personalausstritte	12
4.1	Fluktuation	12
4.2	Austrittsmonitoring	13
5.	Arbeitszeitbewirtschaftung und Rückstellungen	15
5.1	Homeoffice und mobiles Arbeiten	15
5.2	Guthaben für Jahresarbeitszeit, Ferien und Langzeitkonto	16
5.3	Rückstellungen für JAZ-, Ferien- und Langzeitkonto-Guthaben	18
6.	Absenzen infolge Krankheit und Unfall	19
7.	Weiterbildungsaktivitäten	22
8.	Gehaltsaufstieg	23
8.1	Verteilung der Qualifikationen	23
8.2	Analyse nach Stufen	25
Anhang 1: Kommentierung Veränderung des Personalbestandes		27
Anhang 2: Personalbestand pro Amt nach Gehaltsklasse		34
Anhang 3: Personalbestand pro Direktion nach Gehaltsklasse und Korrespondenzsprache		36
Anhang 4: Frauenanteile nach Organisationseinheiten		37
Anhang 5: Teilzeitanteile pro Geschlecht		38
Anhang 6: Nettofluktuation 2022 – 2024 pro Amt		39

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 2024 bis 2027, die vom Regierungsrat im Dezember 2023 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 2024.

	Personalbestände 2024					
	Personen			Vollzeiteinheiten (VZE)		
	Männer	Frauen	Total	Männer	Frauen	Total
Regierungsrat	4	3	7	4.0	3.0	7.0
Finanzkontrolle	15	10	25	14.6	7.7	22.3
Staatskanzlei	45	61	106	39.9	43.3	83.2
Parlamentdienste des Grossen Rates	8	24	32	5.9	14.7	20.6
Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion	750	765	1'515	642.0	564.9	1'207.0
Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion	81	171	252	72.7	129.1	201.8
Direktion für Inneres und Justiz	378	738	1'116	343.8	567.9	911.7
Sicherheitsdirektion	2'928	1'636	4'564	2'813.8	1'232.7	4'046.5
Finanzdirektion	565	642	1'207	530.1	512.6	1'042.7
Bildungs- und Kulturdirektion	521	1'178	1'699	417.8	736.0	1'153.9
Bau- und Verkehrsdirektion	665	247	912	630.2	175.7	805.9
Datenschutzaufsichtsstelle	5	4	9	4.6	2.1	6.7
Gerichtsbehörden und Staatsanwaltschaft	301	740	1'041	255.7	560.5	816.2
Total	6'266	6'219	12'485	5'775.1	4'550.2	10'325.3
Kantonale Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe (Direktion für Inneres und Justiz) ¹	101	180	281	74.1	115.3	189.4
Pädagogisches Zentrum für Hören und Sprache (Bildungs- und Kulturdirektion) ¹	20	59	79	14.1	23.1	37.2

Tabelle 1: Personalbestand Kantonspersonal 2024 nach Direktionen

¹ Anlässlich der Revision des Gesetzes über die Leistungen für Kinder mit besonderem Förder- und Schutzbedarf (KFSG; BSG 213.319) wurden die Stellen der kantonalen Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe gemäss RRB 339/2022 vom 6. April 2022 vom Stellenplan ausgenommen. Bei den betroffenen Direktionen (GSI, DIJ, SID sowie BKD) wurde deshalb der Stellenbestand der Institutionen Beobachtungsstation Bolligen, Jugendheim Lory, Schulheim Erlach, Zentrum für Sozial- und Heilpädagogik Köniz-Kehrsatz sowie Zentrum für Hören und Sprache Münchenbuchsee jeweils nicht berücksichtigt.

2.2 Vergleich Soll-Ist-Personalbestand

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

In Tabelle 2 werden die Sollbestände den effektiven Personalbeständen per 31. Dezember 2024 gegenübergestellt.

Vergleich Soll-Ist-Personalbestände 2024

	Ist-Bestand Dezember 2024			Soll-Bestand	
	unbefristet angestellt	befristet angestellt	Total	Soll	Differenz zu Soll
Regierungsrat	7.0	0.0	7.0	7.0	0.0
Finanzkontrolle	22.3	0.0	22.3	24.0	-1.7
Staatskanzlei	78.3	4.9	83.2	82.5	0.7
Parlamentdienste des Grossen Rates	20.0	0.6	20.6	19.7	0.9
Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion (exkl. Amt für Arbeitslosenversicherung)	745.3	41.7	787.0	783.1	3.9
Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion	182.3	19.5	201.8	194.2	7.6
Direktion für Inneres und Justiz	860.0	51.7	911.7	886.4	25.3
Sicherheitsdirektion	3'975.4	71.1	4'046.5	4'155.6	-109.1
Finanzdirektion	1'005.0	37.7	1'042.7	1'040.4	2.3
Bildungs- und Kulturdirektion	1'011.5	142.4	1'153.9	1'067.1	86.7
Bau- und Verkehrsdirektion	785.1	20.8	805.9	799.0	6.9
Datenschutzaufsichtsstelle	6.7	0.0	6.7	6.7	0.0
Gerichtsbehörden und Staatsanwaltschaft	743.5	72.6	816.2	819.8	-3.6
Total I	9'442.4	462.9	9'905.3	9'885.4	20.0
Amt für Arbeitslosenversicherung (Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion)	330.0	89.9	419.9		
Total II			10'325.3		

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 2024 wurde der Sollbestand um insgesamt 20.0 Vollzeiteinheiten (VZE) überschritten, wobei sich die Situation je nach Direktion unterschiedlich präsentiert. Die teilweise Überschreitung des Sollbestands deutet auf eine hohe Arbeitsbelastung hin. Dabei ist zu beachten, dass die Zahl der unbefristeten Anstellungen den Sollbestand nach wie vor unterschreitet.

2.3 Entwicklung des Personalbestands

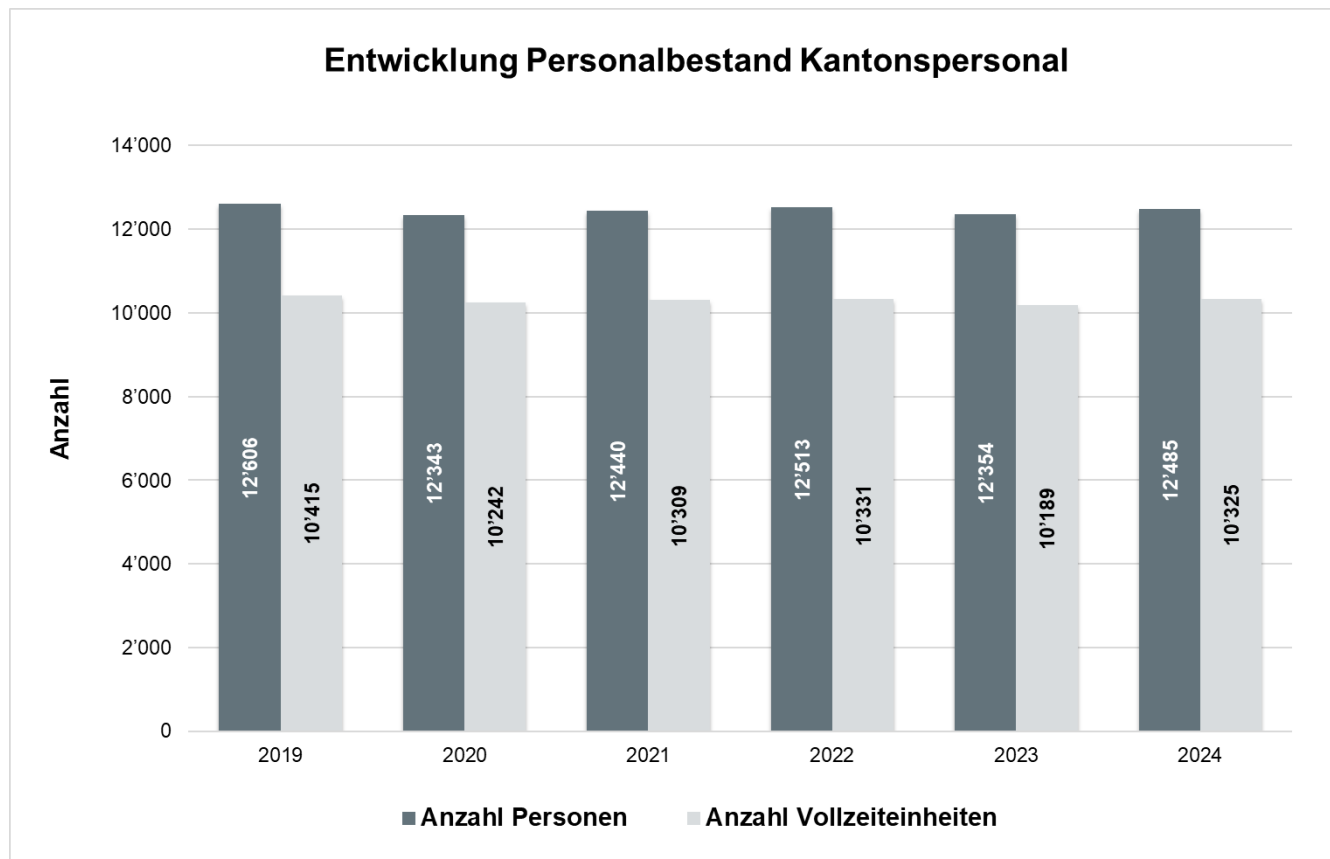


Abbildung 1: Entwicklung Personalbestand Kantonspersonal 2019 bis 2024

Der Personalbestand des Kantonspersonals verzeichnet gegenüber dem Vorjahr eine Zunahme um 135.9 VZE und belief sich per Ende 2024 auf 10'325.3 VZE. Ursache für die Zunahme ist der personelle Mehrbedarf in verschiedenen Direktionen. So verzeichnet die Bau- und Verkehrsdirektion einen Zuwachs um 33.8 VZE, der zu einem wesentlichen Teil auf zusätzlich geschaffene Stellen im Tiefbauamt für den Aufbau von Kompetenzzentren im Dienstleistungszentrum sowie die Besetzung von Vakanzen im Amt für Wasser und Abfall (+7.4 VZE) und im Generalsekretariat (+5.1 VZE) zurückzuführen ist. Bei den Gerichtsbehörden und der Staatsanwaltschaft (+26.0 VE) erfolgt die Erhöhung des Personalbestands unter anderem aufgrund von Doppelbesetzungen infolge Mutterschaft und Langzeitkrankheit in der Zivil- und Strafgerichtsbarkeit (+16.4 VZE). In der Bildungs- und Kulturdirektion ist die Zunahme um 21.2 VZE hauptsächlich auf zusätzlich geschaffene befristete Stellen zurückzuführen. Ebenfalls zeigt sich bei der Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion eine Bestandserhöhung (+17.3 VZE), welche grösstenteils durch die steigende Arbeitslosenquote bedingte Zunahme im Amt für Arbeitslosenversicherung (+11.2 VZE) begründet ist. Detaillierte Ausführungen zu den Veränderungen im Personalbestand sind im Anhang 1 aufgeführt.

2.4 Zweisprachigkeit

Per Ende 2024 betrug der Anteil an Mitarbeitenden, die als Korrespondenzsprache Französisch angeben, in der Kantonsverwaltung insgesamt 8.5 Prozent. Der Anteil ist damit im Vergleich zum Vorjahreswert (8.3%) leicht angestiegen. 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 2024 (inkl. 13. Monatsgehalt) 111'720 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*.

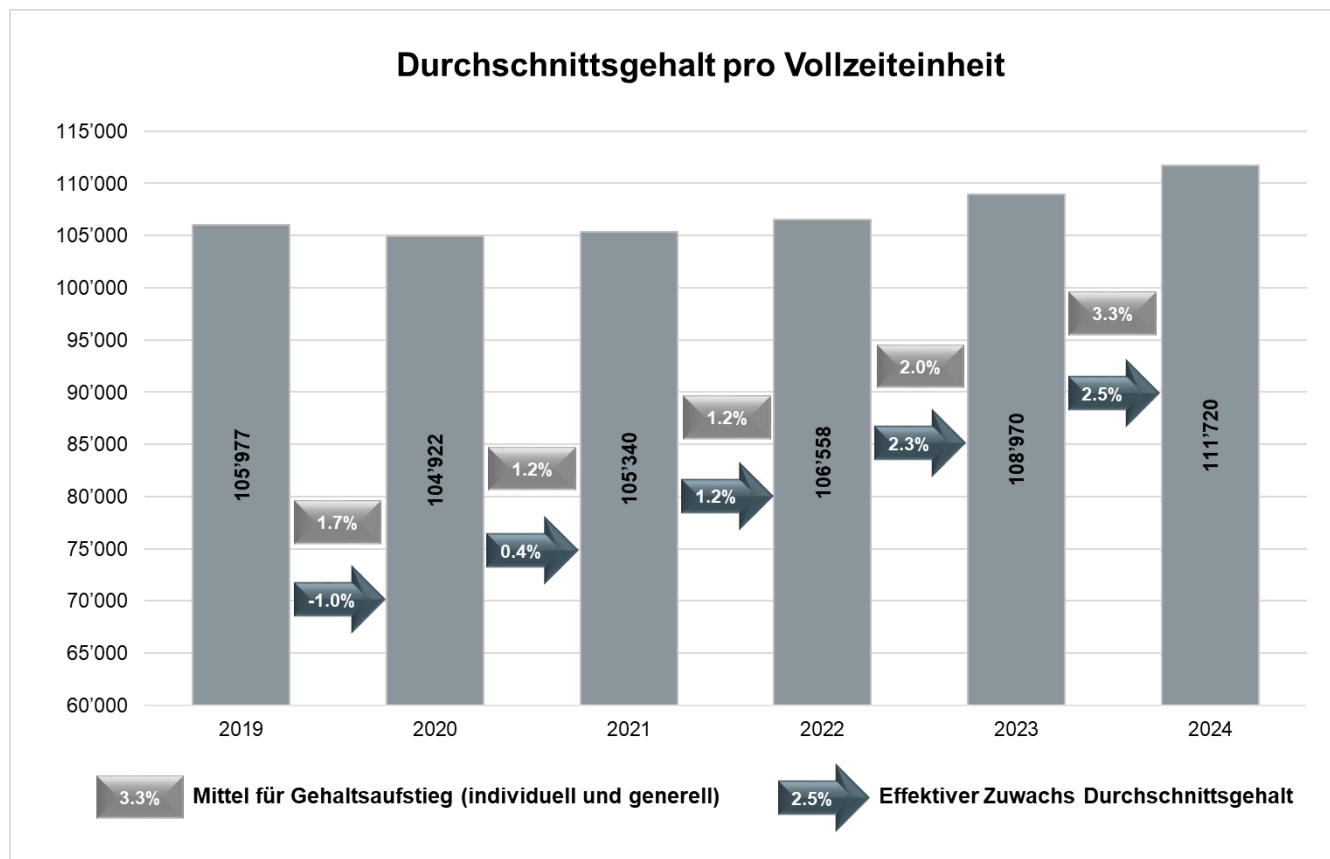


Abbildung 2: Durchschnittsgehalt des Kantonspersonals pro Vollzeiteinheit

Im Zeitraum von 2019 bis 2024 sind die Gehälter im Durchschnitt nominal um 5'743 Franken gestiegen. Dies entspricht einem Zuwachs um 5.4 Prozent. Im gleichen Zeitraum wurden Lohnrunden von insgesamt 9.4 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.

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 ca. 5'000 Franken tiefer (z.B. für das Jahr 2024 bei CHF 106'941).

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).

3.1 Altersstruktur

In der nachfolgenden Abbildung ist die altersmässige Zusammensetzung des Kantonspersonals ersichtlich. Der Anteil der 51- bis 60-jährigen Mitarbeitenden verzeichnet im Vergleich zum Vorjahr einen leichten Rückgang um 0.2 Prozentpunkte. Trotzdem stellt diese Altersklasse mit einem Anteil von 27.4 Prozent aufgrund der demografischen Entwicklung nach wie vor die grösste Gruppe dar. Aus demselben Grund verzeichnet die Altersklasse der über 60-jährigen Mitarbeitenden seit dem Jahr 2021 kontinuierliches Wachstum und erreicht im Jahr 2024 einen Anteil von 10.4 Prozent. Die Altersbereiche der 31- bis 40-Jährigen und 41- bis 50-Jährigen befinden sich auf einem ähnlichen Niveau wie in den Vorjahren. Wie bereits im Vorjahr, ist der Anteil der 21- bis 30-jährigen Mitarbeitenden erneut leicht gestiegen.

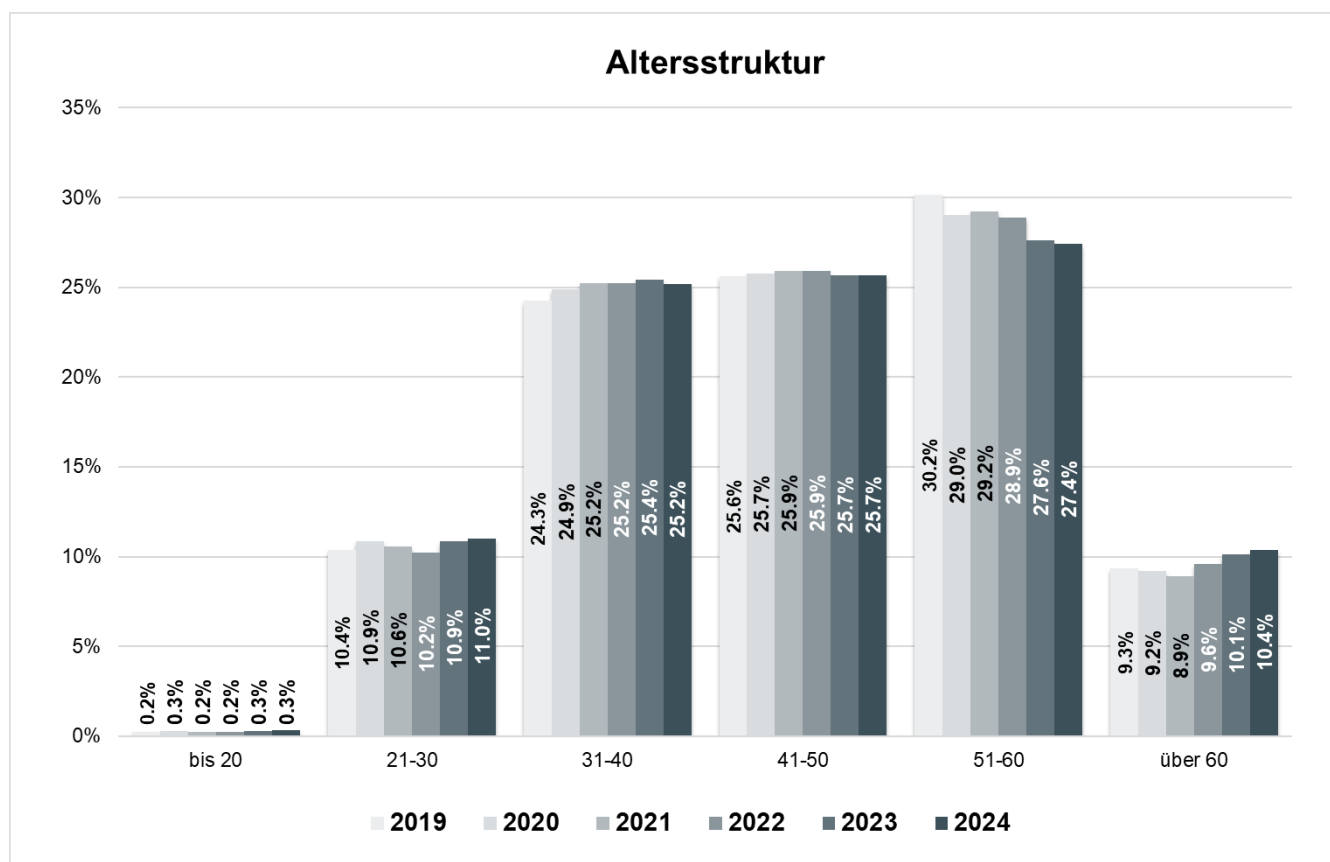


Abbildung 3: Altersstruktur Kantonspersonal

3.2 Durchschnittsalter

Das Durchschnittsalter des Kantonspersonals hat im Vorjahresvergleich leicht zugenommen und liegt bei **45.0 Jahren**. Das Durchschnittsalter der Geschlechter entwickelte sich im Jahr 2024 unterschiedlich: Während die Frauen mit 43.9 Jahren durchschnittlich 0.2 Jahre älter sind als im Vorjahr, beträgt das Durchschnittsalter der Männer unverändert 46.0 Jahre.

3.3 Dienstalter

Das durchschnittliche Dienstalter der Mitarbeitenden verzeichnete nach einem Anstieg im Jahr 2022 einen leichten Rückgang und liegt per Ende 2024 bei 11.8 Jahren. Das durchschnittliche Dienstalter der Frauen liegt per Ende 2024 bei 10.5 Jahren und bleibt damit auf dem Niveau des Vorjahrs. Die Dienstzeit der Männer nimmt bereits das zweite Jahr infolge ab und liegt per Ende 2024 bei 13.0 Jahren (-0.3 Jahre).

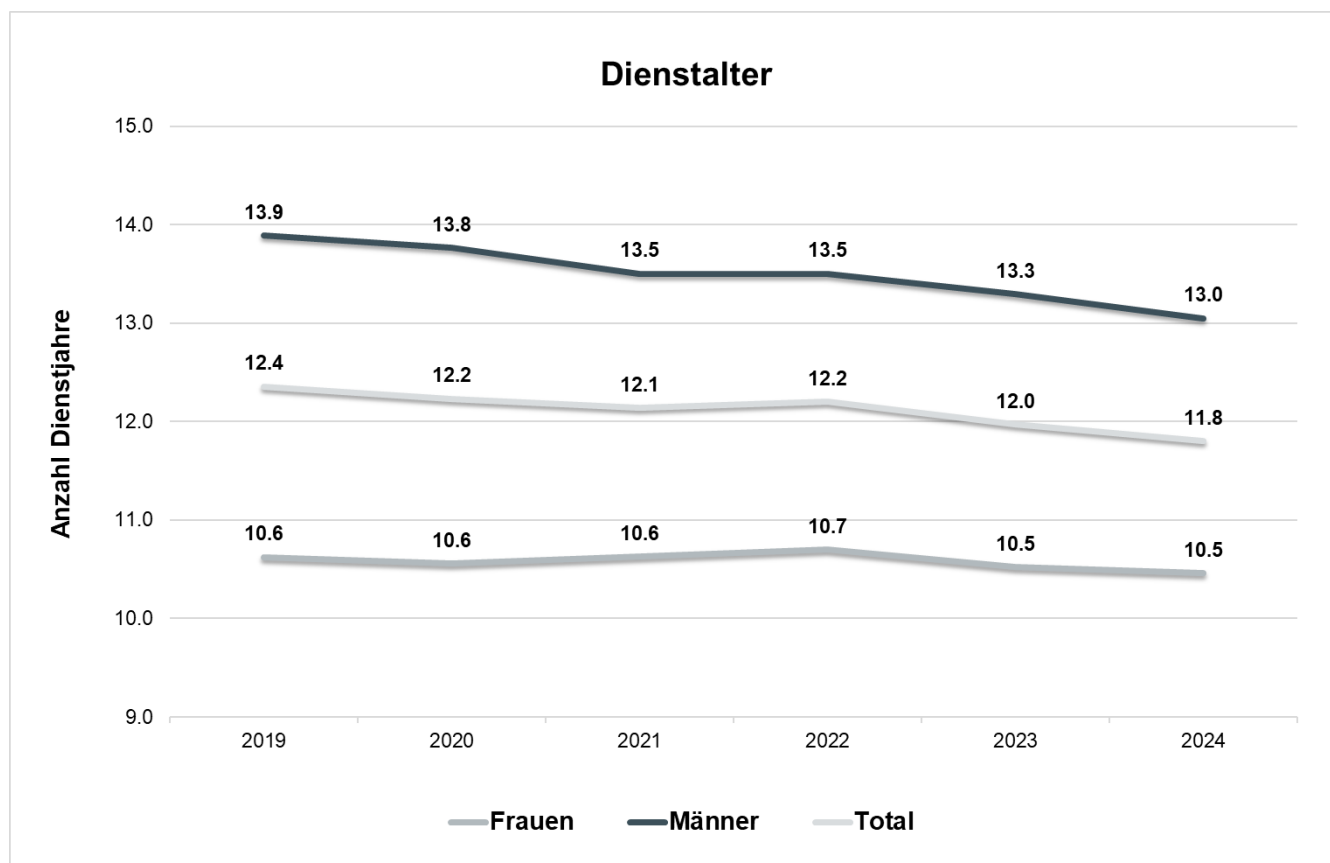


Abbildung 4: Dienstalter Kantonspersonal

3.4 Geschlechteranteile

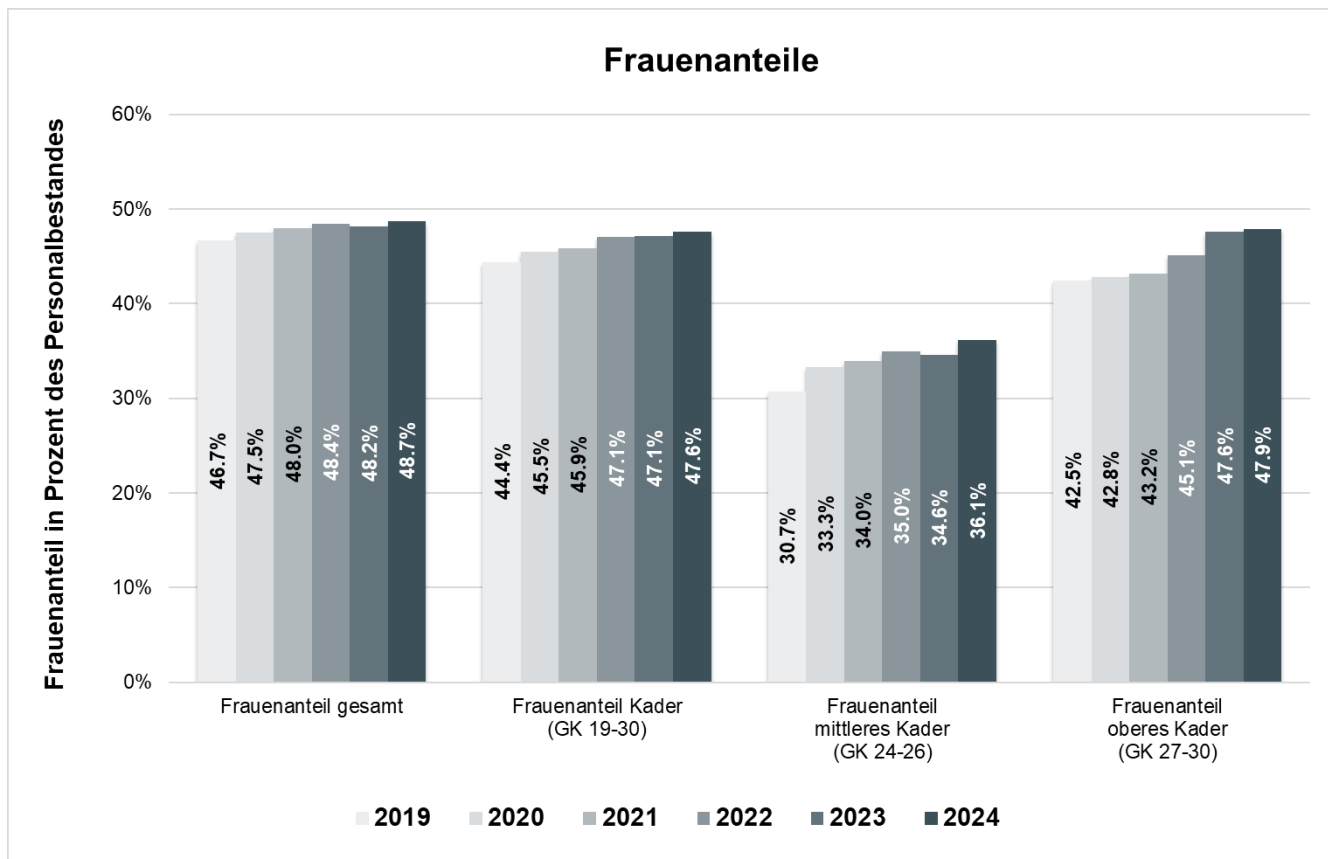


Abbildung 5: Frauenanteile Kantonspersonal

Im Jahr 2024 beträgt der Frauenanteil des Kantonspersonals 48.7 Prozent. Dies entspricht einem Anstieg um 0.5 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr.

Auch in den höheren Gehaltsklassen ist im Vorjahresvergleich in sämtlichen Kategorien eine Zunahme feststellbar: Im gesamten Kader (GK 19 bis 30) stieg der Anteil um 0.5 Prozentpunkte. Der Frauenanteil im mittleren Kader (GK 24 bis 26) verzeichnet im Vorjahresvergleich einen Anstieg um 1.5 Prozentpunkte auf 36.1 Prozent. In den höchsten Gehaltsklassen (GK 27 bis 30) setzte 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.

3.5 Anteil Teilzeitmitarbeitende

Die Abbildungen 6 und 7 weisen die Teilzeitanteile in der Kantonsverwaltung aus. Als Teilzeitangestellte gelten Mitarbeitende, deren Beschäftigungsgrad unter 90 Prozent liegt.

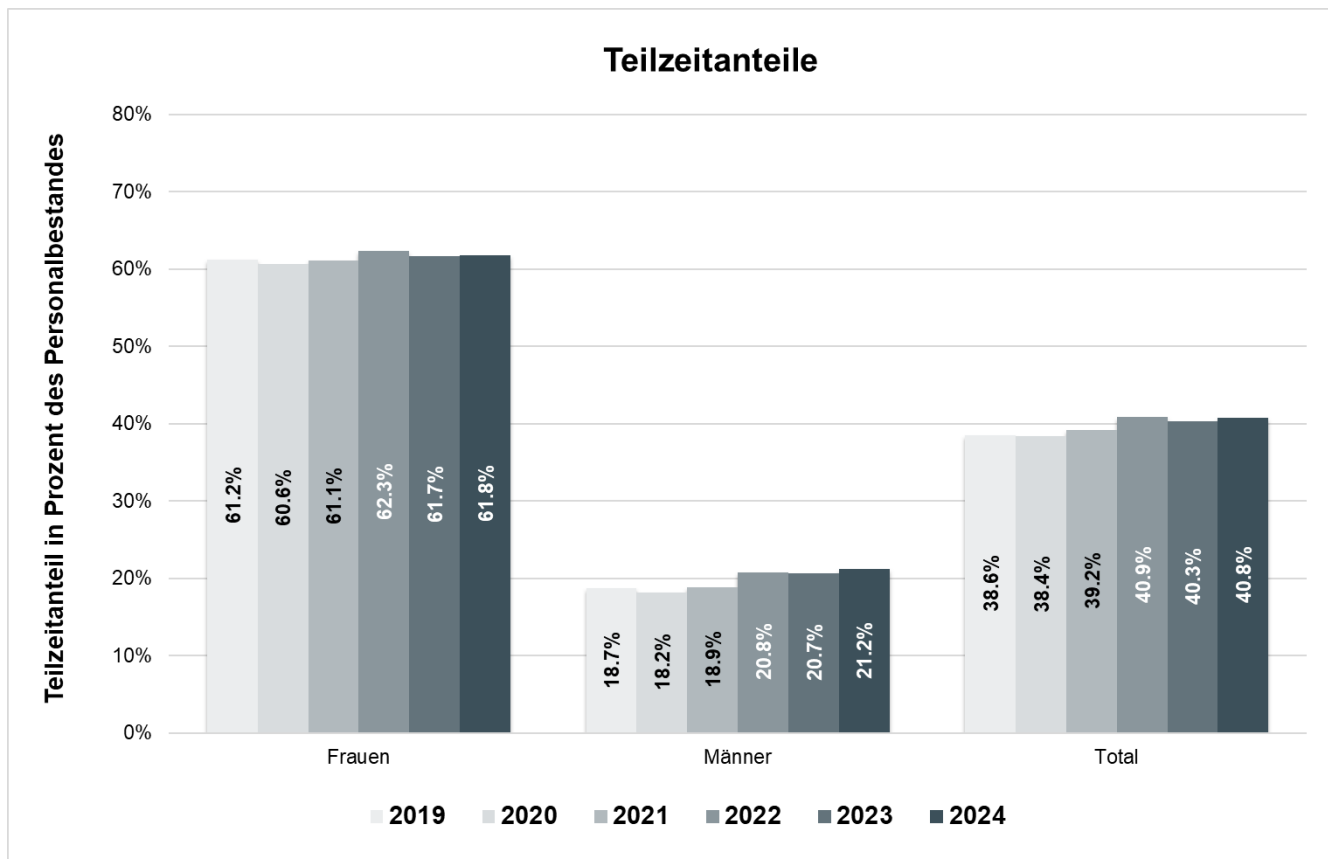


Abbildung 6: Teilzeitanteile Kantonspersonal

Der Teilzeitanteil verzeichnet im Vergleich zum Vorjahr eine Zunahme um 0.5 Prozentpunkte und liegt per Ende 2024 bei 40.8 Prozent. Sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern ist im Vergleich zum Vorjahr eine Zunahme der Teilzeitbeschäftigten festzustellen. Die Zunahme bei den Frauen beträgt 0.1 Prozentpunkte. Die Männer verzeichnen mit 0.5 Prozentpunkten eine höhere Zunahme. Nach wie vor gibt es deutlich mehr weibliche Teilzeitbeschäftigte: Per Ende 2024 arbeiten Frauen mit einem Anteil von 61.8 Prozent fast dreimal häufiger in einem Teilzeitpensum wie Männer (21.2%).

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

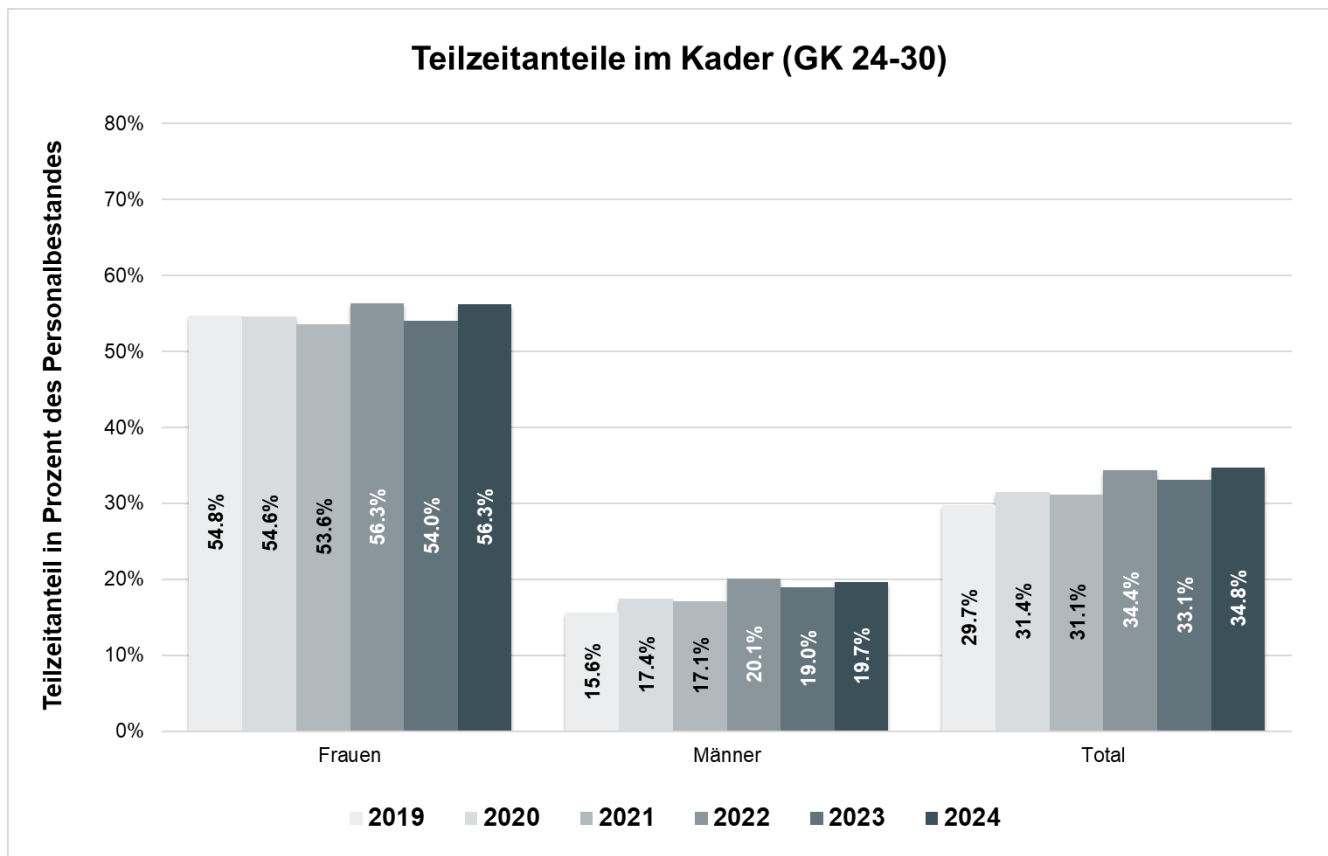


Abbildung 7: Teilzeitanteile im Kader (Gehaltsklassen 24 bis 30)

Abbildung 7 zeigt die Teilzeitanteile in den höheren Gehaltsklassen (24 bis 30), welche sowohl Mitarbeitende in Führungs- wie auch in Fachkaderstellen umfassen. Nach einem Rückgang im Vorjahr nimmt der Teilzeitanteil in diesen Gehaltsklassen wieder zu und liegt bei 34.8 Prozent (+1.7 Prozentpunkte). Die Zunahme ist sowohl bei den Frauen (+2.3 Prozentpunkte) als auch bei den Männern (+0.7 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 (19.7%).

Personalstrategie 2024-2027

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 40.8 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.

3.6 Lernende und Hochschulpraktika

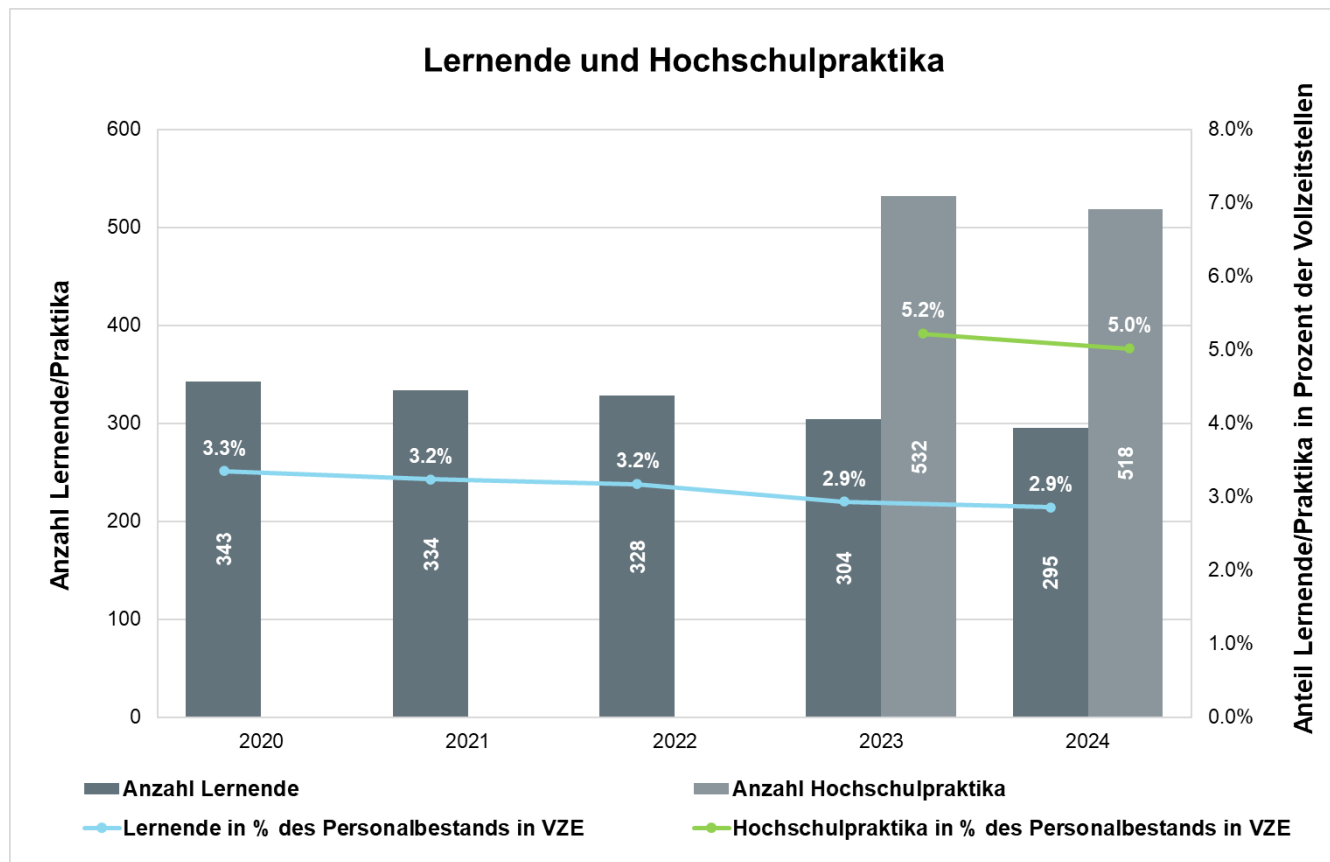


Abbildung 8: Anteil Lernende/Hochschulpraktika 2020-2024

Im Lehrjahr 2024/2025 sind insgesamt 295 Lernende beim Kanton Bern in Ausbildung. Dies entspricht einem Lernendenanteil von 2.9 Prozent (gemessen am Personalbestand in Vollzeiteinheiten). Die Anzahl der Lehrverhältnisse ist gegenüber dem Vorjahr leicht zurückgegangen. Die Entwicklung der letzten Jahre ist hauptsächlich auf den demografischen Wandel zurückzuführen, welcher die Lehrstellenbesetzung besonders im handwerklichen Bereich erschwert.

Die Ausbildungssprache von 25 der insgesamt 295 Lehrverhältnisse ist Französisch, was einem Anteil von 8.5 Prozent französischsprachiger Lernenden entspricht. Der Anteil an französischsprachigen Lernenden hat im Vergleich zum Vorjahr zugenommen (2023: 7.9%).

Seit dem Jahr 2023 liegen erstmals auch Daten zu den Hochschulpraktika vor. Im Jahr 2024 haben insgesamt 518 Personen ein Hochschulpraktikum beim Kanton Bern abgeschlossen, was einem Anteil von 5.0 Prozent des Personalbestands in Vollzeiteinheiten entspricht. Der höchste Anteil an Hochschulpraktika verzeichnen die Gerichtsbehörden und Staatsanwaltschaft sowie die Direktion für Inneres und Justiz. Grund dafür ist insbesondere das vielfältige Angebot an juristischen Praktikumsstellen in diesen Einheiten. Das Durchschnittsalter zum Zeitpunkt des Praktikumsantritts liegt bei 27.2 Jahren. Etwa ein Sechstel aller Hochschulpraktikantinnen und -praktikanten tritt innerhalb 6 Monaten nach Abschluss des Praktikums eine andere Anstellung beim Kanton Bern an (Verbleibquote 2024: 16.5%).

4. Personalausstritte

4.1 Fluktuation

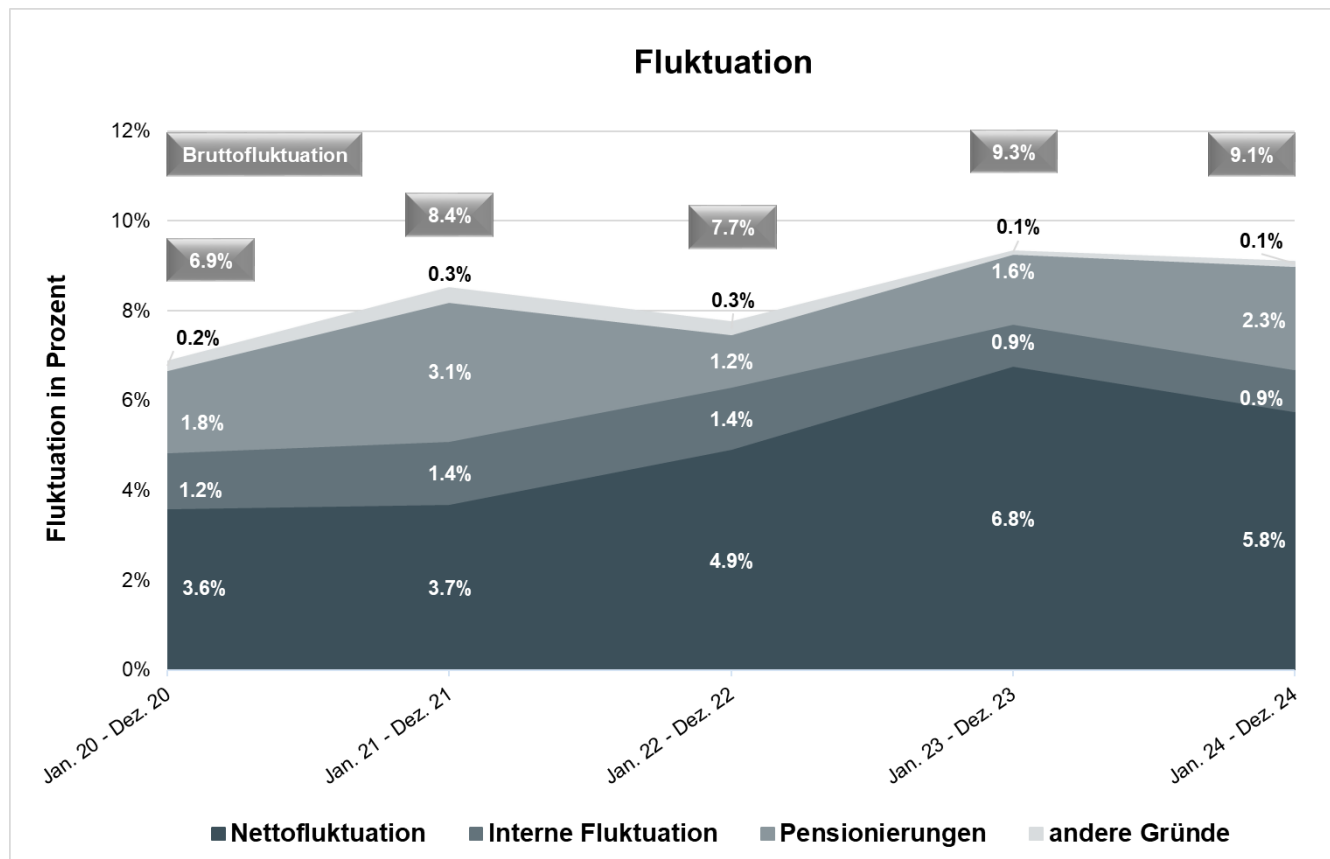


Abbildung 9: Fluktuationsraten Kantonspersonal

Abbildung 9 zeigt den Verlauf der diversen Fluktuationskennzahlen. Die **Bruttofluktuation** umfasst sämtliche Austritte der Kantonsmitarbeitenden und verzeichnet im Vorjahresvergleich eine Abnahme um 0.2 Prozentpunkte auf 9.1 Prozent.

Die **Nettofluktuation**⁴ liegt im Jahr 2024 bei 5.8 Prozent und ist im Vergleich zum Vorjahr um 1.0 Prozentpunkte zurückgegangen. Sie befindet sich normalerweise im Bereich von rund 5 Prozent. Eine Übersicht der Nettofluktuation nach Amt der letzten drei Jahre ist im Anhang 6 ersichtlich.

Die **interne Fluktuation**⁵ liegt im Jahr 2024 unverändert bei 0.9 Prozent. Demgegenüber verzeichnen die Austritte infolge **Pensionierungen** im Vergleich zum Vorjahr eine Zunahme um 0.7 Prozentpunkte und erreichen 2.3 Prozent. 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).

⁴ Nettofluktuation: erfasst den Anteil der Mitarbeitenden, die aus dem Kantonsdienst austreten und zu einem anderen Arbeitgeber wechseln (d.h. ohne Pensionierungen und kantonsinterne Wechsel).

⁵ Zu beachten ist, dass nur directions- und amtsübergreifende Stellenwechsel in die Berechnung der internen Fluktuation einfließen. Stellenwechsel resp. Beförderungen innerhalb des gleichen Amtes oder Betriebs werden nicht in der internen Fluktuation erfasst. Effektiv dürfte die interne Fluktuationsquote somit höher sein.

Personalstrategie 2024-2027

Der Regierungsrat hat sich mit der Personalstrategie zum Ziel gesetzt, von den verschiedenen internen und externen Zielgruppen als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden (Ziel 5). Im Hinblick auf das erwähnte Ziel 5 der Personalstrategie ist die Entwicklung weiterhin zu beachten.

Die Fluktuationskennzahlen erlauben Rückschlüsse auf die Mitarbeitendenbindung. 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 4).

4.2 Austrittsmonitoring

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 befragt⁶. Die Austrittsbefragung liefert als Ergänzung zur rein quantitativen Analyse der Fluktuationskennzahlen weiterführende Informationen.

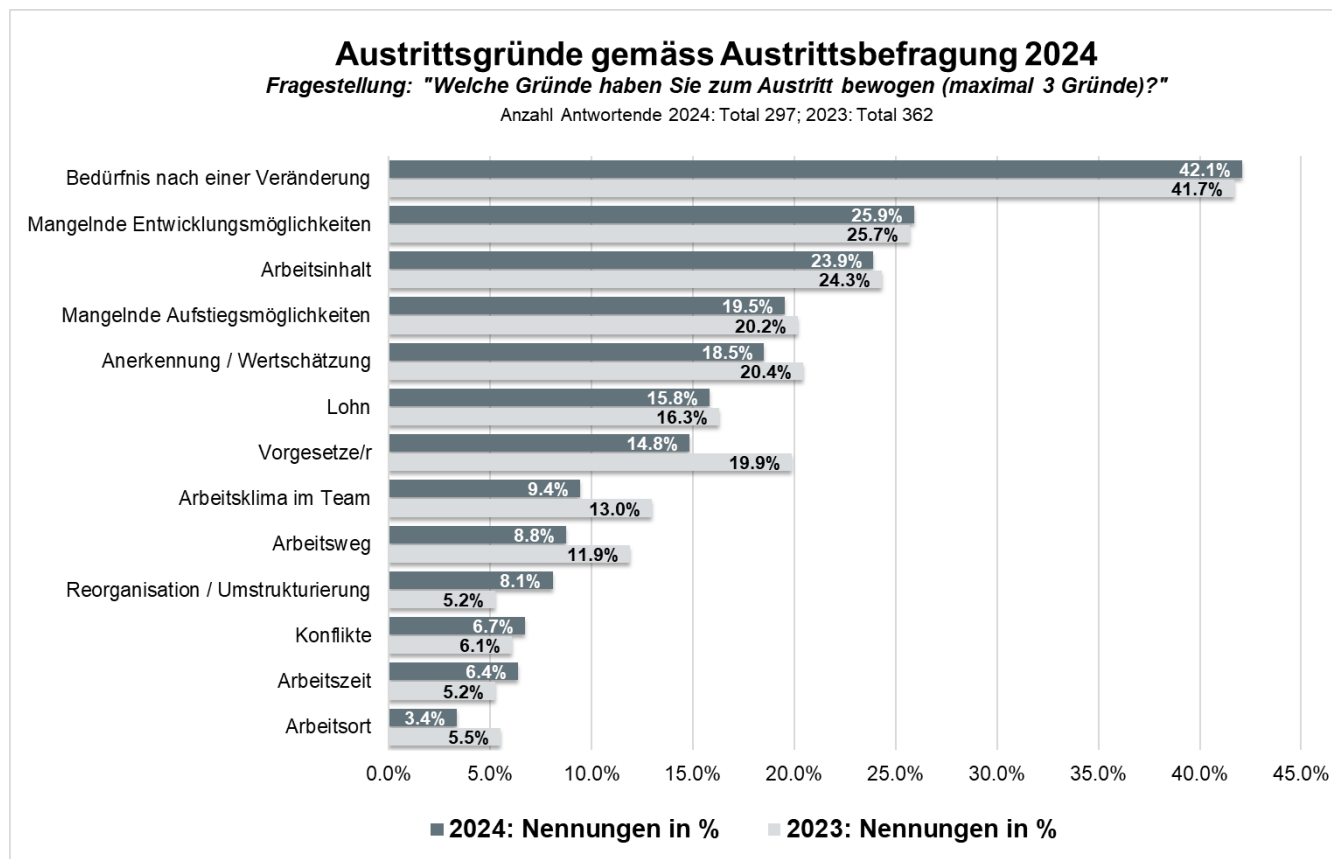


Abbildung 10: Austrittsgründe

⁶ 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 2024 betrug 75 Prozent.

Abbildung 10 weist die am häufigsten genannte Gründe aus, welche die Mitarbeitenden dazu bewogen haben, ihr Anstellungsverhältnis im Jahr 2024 beim Kanton Bern zu beenden⁷.

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 **Vorgesetzte/r** (-5.1 Prozentpunkte) und **Arbeitsklima im Team** (-3.6 Prozentpunkte).

Personalstrategie 2024-2027

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

14.8 Prozent der Mitarbeitenden (44 von 297 Antwortenden) haben die Vorgesetzten als einen von mehreren Gründen für den Austritt genannt, was gegenüber dem Vorjahr einer deutlichen Verbesserung entspricht (-5.1 Prozentpunkte). Der ebenfalls in das Thema Führungsarbeit fallende Bereich Anerkennung/Wertschätzung liegt bei 18.5 Prozent (55 von 297 Antwortenden) und hat sich im Vergleich zum Vorjahr ebenfalls verbessert.

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

Die Mehrheit der austretenden Mitarbeitenden beurteilt die Anstellungszeit in der Kantonsverwaltung grundsätzlich positiv. Mehr als vier von fünf Antwortenden (85.5%) waren mit ihrer Anstellungszeit «eher zufrieden» bis «sehr zufrieden». Im Vergleich zum Jahr 2023 entspricht dies einer leichten Verbesserung um 0.3 Prozentpunkte. Die Gesamtbeurteilung des Kantons Bern als Arbeitgeber ist wie bereits im Vorjahr auf einer Skala von 1 bis 6 wiederum mit der Note 4.7 bewertet worden.

⁷ Mitarbeitenden, die infolge Pensionierung oder aus gesundheitlichen Gründen ausgetreten sind, ist diese Frage nicht gestellt worden.

5. Arbeitszeitbewirtschaftung und Rückstellungen

5.1 Homeoffice und mobiles Arbeiten

Soweit es die betrieblichen Bedürfnisse zulassen, ist Homeoffice und mobiles Arbeiten für Kantonsangestellte im Umfang von bis zu 50 Prozent des Arbeitspensums möglich. Im Jahr 2024 beträgt der Homeoffice-Anteil über sämtliche Direktionen hinweg 12.3 Prozent der Gesamtarbeitszeit, was umgerechnet 22.7 Tage pro VZE entspricht. Je nach Direktion hat Homeoffice und mobiles Arbeiten einen unterschiedlichen Stellenwert.

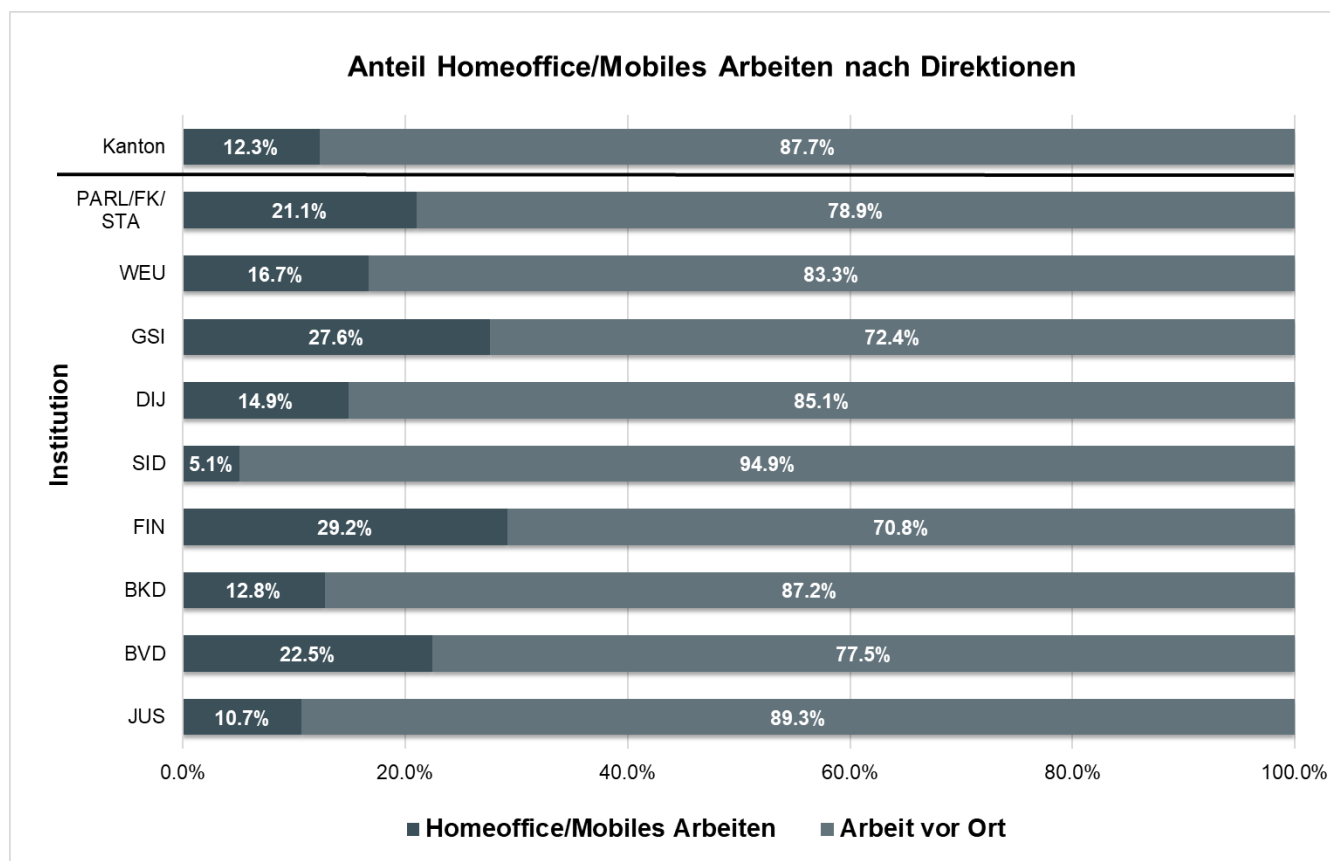


Abbildung 11: Homeoffice-Anteil nach Direktionen

Abbildung 11 veranschaulicht den prozentualen Anteil der Arbeitszeit, der entweder im Homeoffice oder am Arbeitsplatz vor Ort geleistet wird. Da verschiedene Berufsgruppen und Tätigkeitsbereiche die Werte stark beeinflussen können, fällt der Homeoffice-Anteil in den einzelnen Direktionen⁸ unterschiedlich stark aus. So verzeichnen die Finanzdirektion und die Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion die höchsten Homeoffice-Anteile. Da die Tätigkeiten in diesen beiden Direktionen überwiegend aus Büroarbeiten bestehen, eignen sie sich gut für die Umsetzung im Homeoffice. Im Gegensatz dazu ist der Homeoffice-Anteil in der Sicherheitsdirektion mit 5.1 Prozent eher tief. Dieser niedrige Wert ist nicht zuletzt auf die Kantonspolizei zurückzuführen, bei der die Homeoffice-Arbeit aufgrund der Natur der Tätigkeit und den spezifischen Anforderungen seltener möglich ist. Die Werte befinden sich im Vergleich zum Vorjahr auf einem ähnlichen Niveau.

Während etwa zwei Drittel aller Kantonsangestellten entweder aufgrund betrieblicher Anforderungen oder persönlicher Präferenzen nicht oder nur selten (weniger als 10% der Arbeitszeit) im Homeoffice oder mobil

⁸ Das Tiefbauamt und das Amt für Grundstücke und Gebäude (Bau- und Verkehrsdirektion) sind in der Auswertung nicht berücksichtigt, da diese beiden Ämter ein anderes Zeiterfassungssystem einsetzen.

arbeitet, verbringt rund ein Zehntel aller Mitarbeitenden mindestens 40 Prozent der Arbeitszeit im Home-office.

5.2 Guthaben für Jahresarbeitszeit, Ferien und Langzeitkonto

Die Mitarbeitenden der Kantonsverwaltung sind mit Ausnahme weniger Funktionen (z.B. Mitarbeitende mit Vertrauensarbeitszeit⁹) 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 2024 beliefen sich die durchschnittlichen, auf eine Vollzeiteinheit umgerechneten Zeitguthaben auf 22.0 Tage (vgl. Abbildung 12).

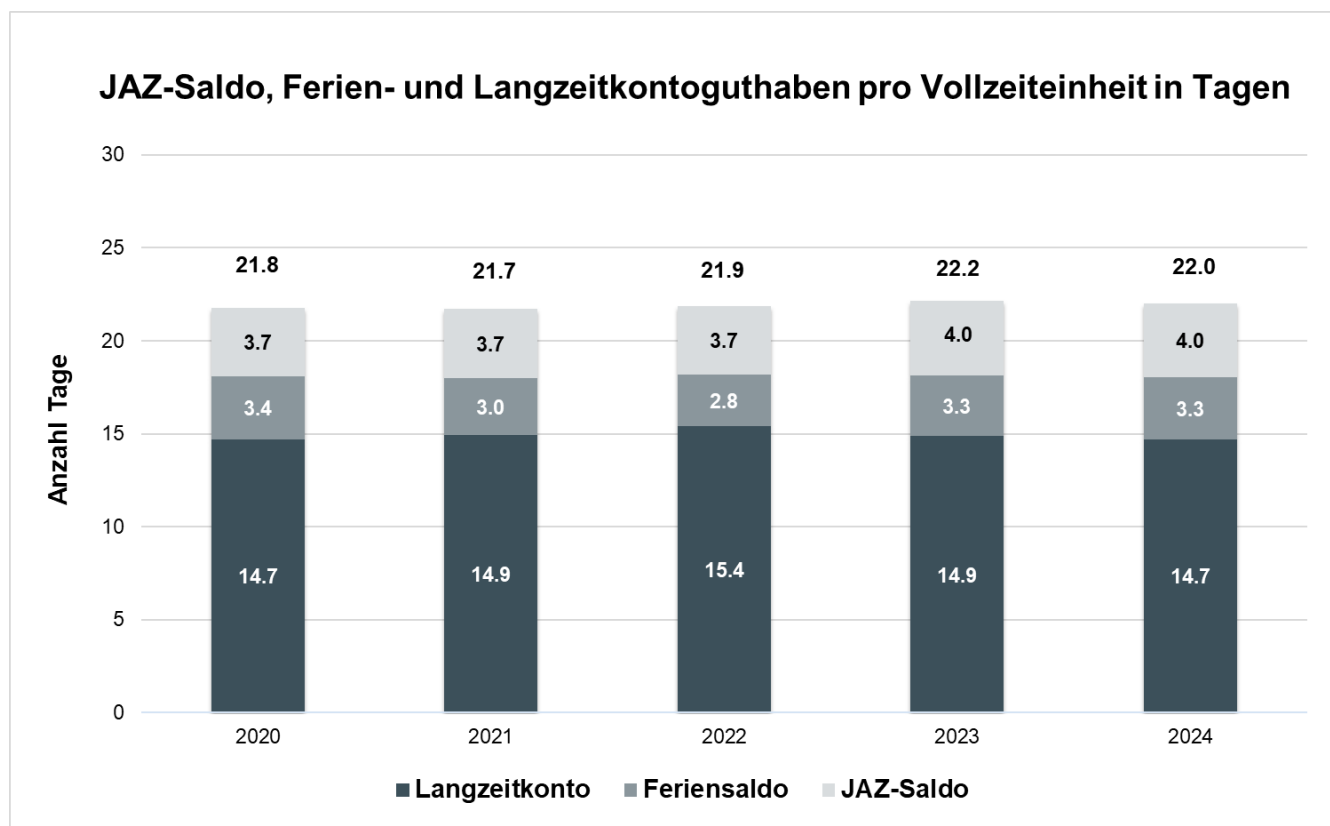


Abbildung 12: Zeitguthaben Kantonspersonal pro Vollzeiteinheit in Tagen

Im Betrachtungszeitraum bewegen sich die Zeitguthaben auf einem stabilen Niveau. Das durchschnittlich je Vollzeiteinheit verfügbare Zeitguthaben hat im Vergleich zum Vorjahr leicht abgenommen und liegt per Ende 2024 bei 22.0 Tagen (-0.2 Tage). Grund dafür sind die Langzeitkontoguthaben, welche eine Abnahme um 0.2 Tage verzeichnen. Die Langzeitkontoguthaben haben sich in den letzten Jahren zwischen durchschnittlich 14 und 15 Tagen pro Vollzeiteinheit stabilisiert.

Der Zeitguthaben-Vergleich zwischen den Direktionen (Abbildung 13) zeigt die leicht rückläufige Entwicklung der Zeitguthaben. Lediglich die Sicherheitsdirektion, die Bildungs- und Kulturdirektion sowie die Gerichtsbehörden und die Staatsanwaltschaft verzeichnen im Berichtsjahr leicht steigende Zeitguthaben. In den restlichen Organisationseinheiten sind die Zeitguthaben im Vergleich zum Jahr 2023 tiefer. Die im Vergleich zum Vorjahr deutlichste Entwicklung verzeichnet die Bau- und Verkehrsdirektion mit einer Abnahme um 1.8 Tage.

⁹ gemäss Art. 136d der Personalverordnung (PV; BSG 153.011.1)

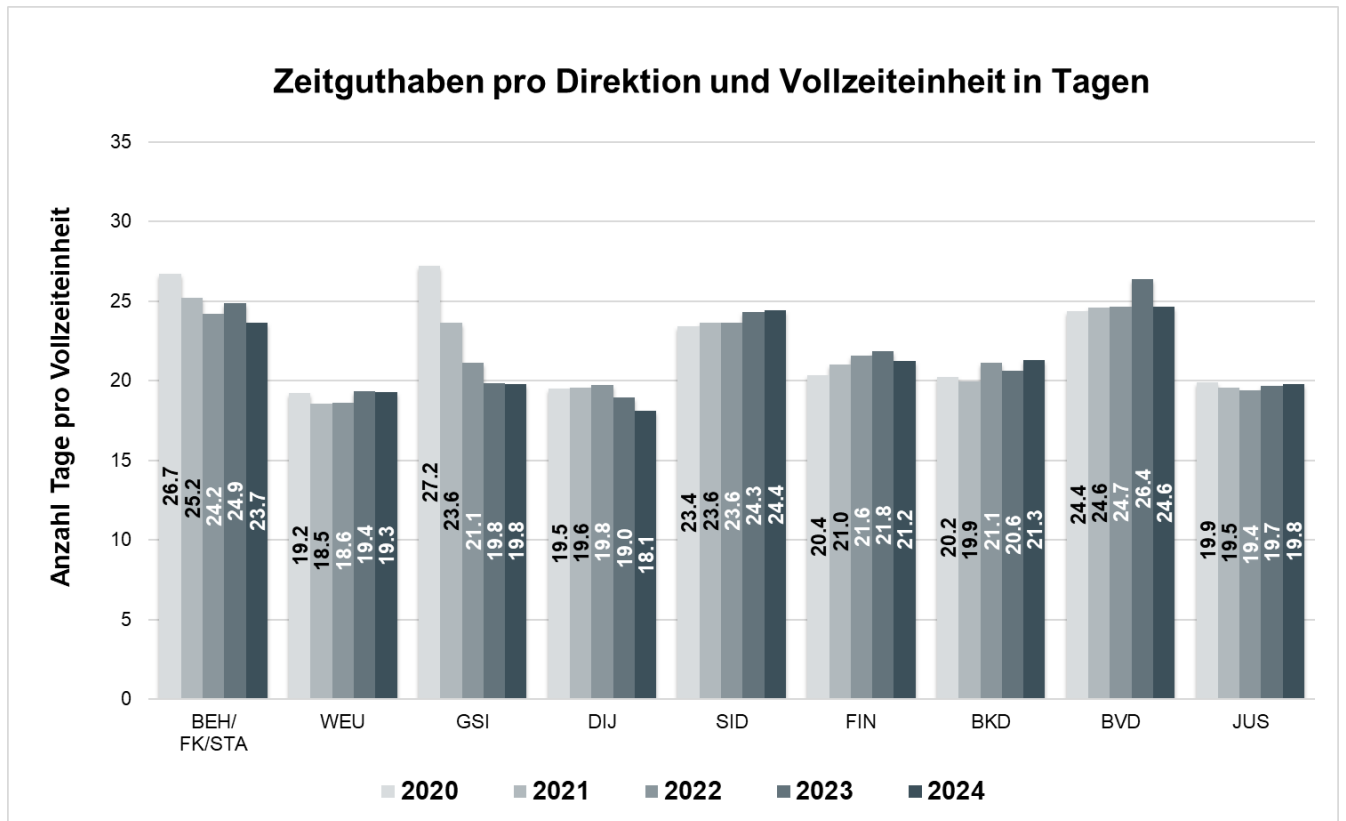


Abbildung 13: Zeitguthaben pro Direktion und Vollzeiteinheit in Tagen

5.3 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.

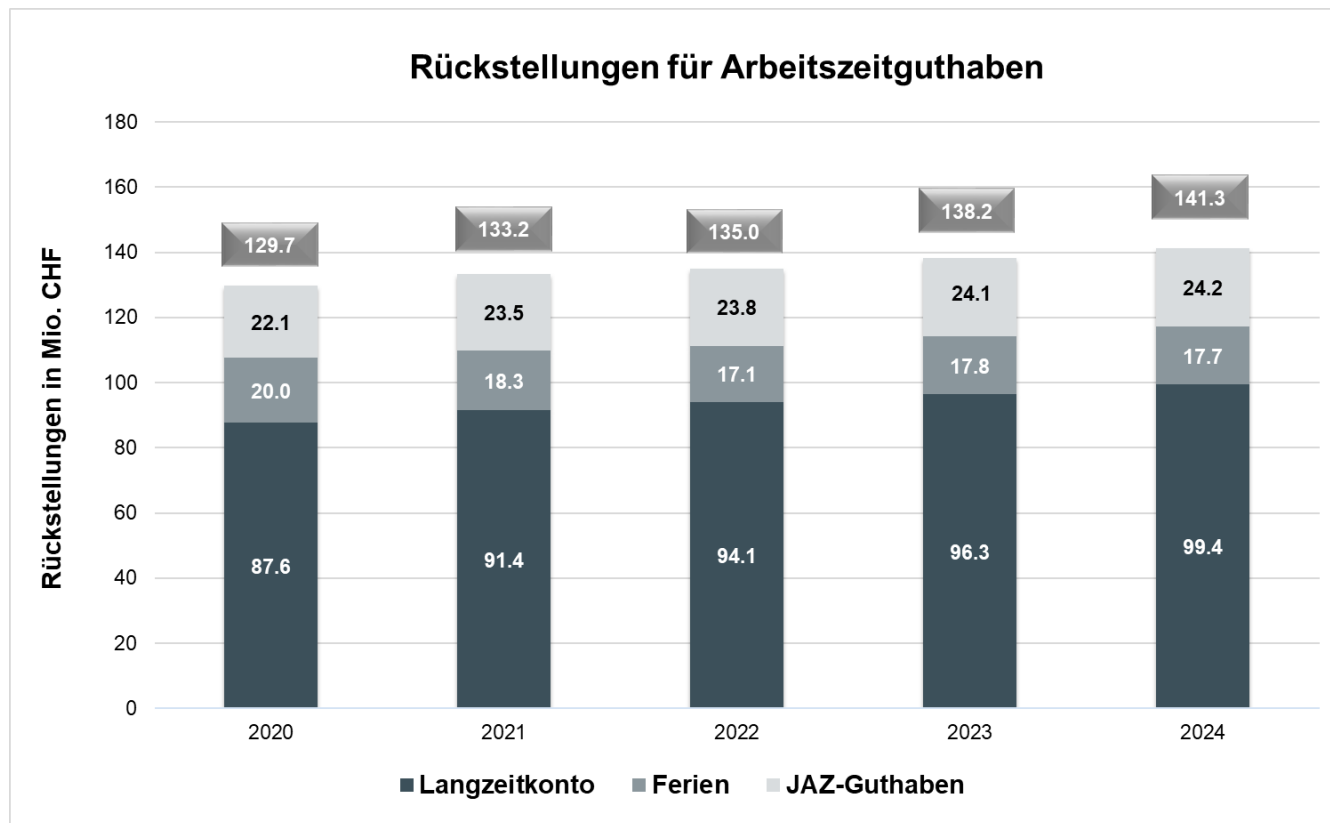


Abbildung 14: Entwicklung der Rückstellungen für Zeitguthaben

Abbildung 14 weist die Rückstellungen für die Zeitguthaben des Kantonspersonals aus. Per Ende 2024 werden die gesamten Rückstellungen für Zeitguthaben mit 141.3 Millionen Franken bewertet. Die Rückstellungen verzeichnen damit im Vergleich zum Vorjahr eine Zunahme um 3.1 Millionen Franken. Dafür verantwortlich sind unter anderem die im Kapitel 2.3 erwähnte Zunahme des Personalbestands sowie der Einfluss der Lohnmassnahmen.

6. Absenzen infolge Krankheit und Unfall

Die flächendeckende Arbeitszeiterfassung in der Kantonsverwaltung ermöglicht eine präzise Kennzahlen-erhebung über Abwesenheiten infolge Krankheit und Unfall.

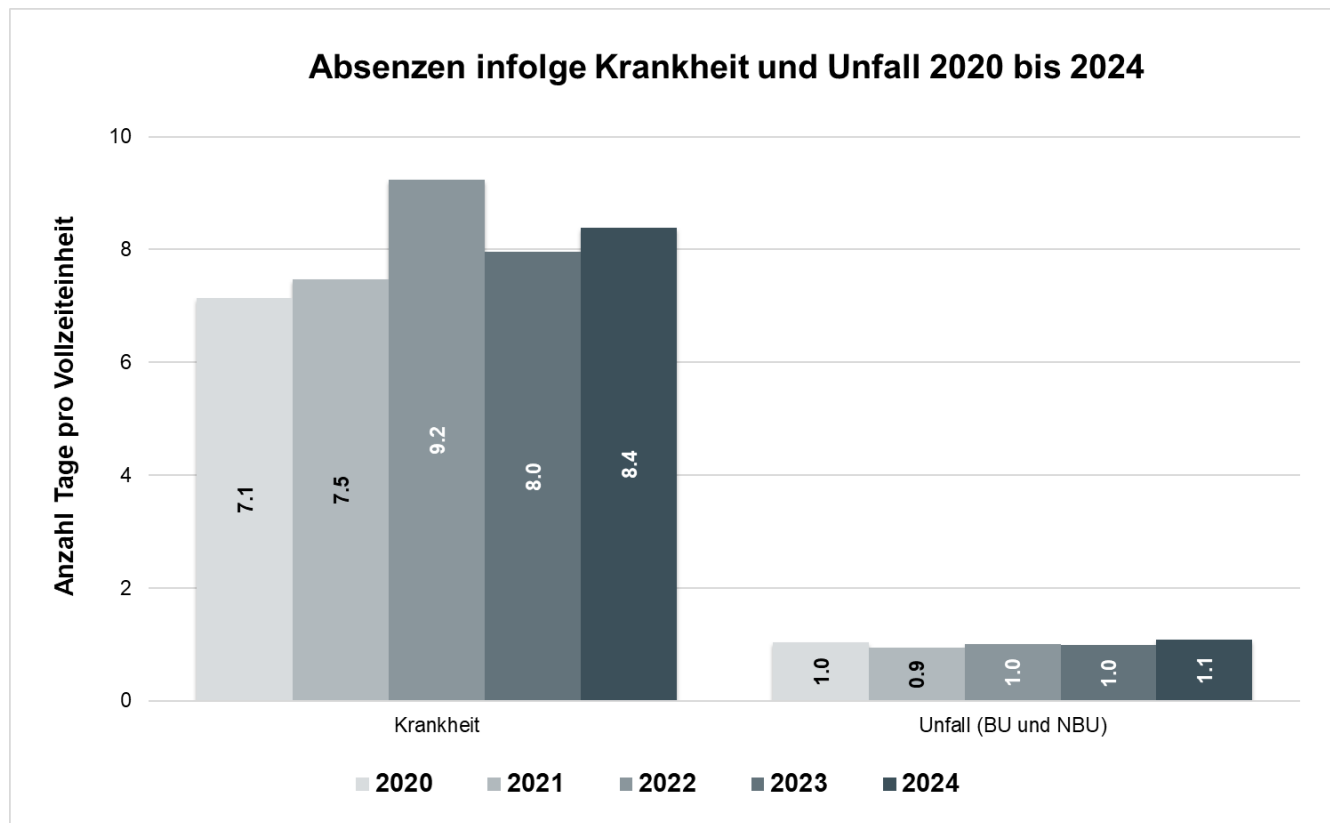


Abbildung 15: Krankheits- und Unfallabsenzen pro Vollzeiteinheit in Tagen

Im Durchschnitt beliefen sich die **Krankheitsabsenzen** im Jahr 2024 auf 8.4 Tage pro Vollzeiteinheit und verzeichnen damit eine Zunahme im Vergleich zum Vorjahr (0.4 Tage). Im Vergleich mit anderen Unternehmen verhalten sich die durchschnittlichen Krankheitstage in einer üblichen Grössenordnung.

Die durchschnittlichen **Unfallabsenzen** im Jahr 2024 bewegen sich auf einem stabilen Niveau und betragen 1.1 Tage pro Vollzeiteinheit. Ungefähr ein Fünftel der Unfallabsenzen ist auf **Betriebsunfälle** (0.2 Arbeitstage pro Vollzeiteinheit) und vier Fünftel auf **Nicht-Betriebsunfälle** (0.9 Arbeitstage pro Vollzeiteinheit) zurückzuführen. Die Höhe der unfallbedingten Absenzen bewegt sich im Vergleich mit anderen Unternehmen ebenfalls in einem normalen Rahmen.

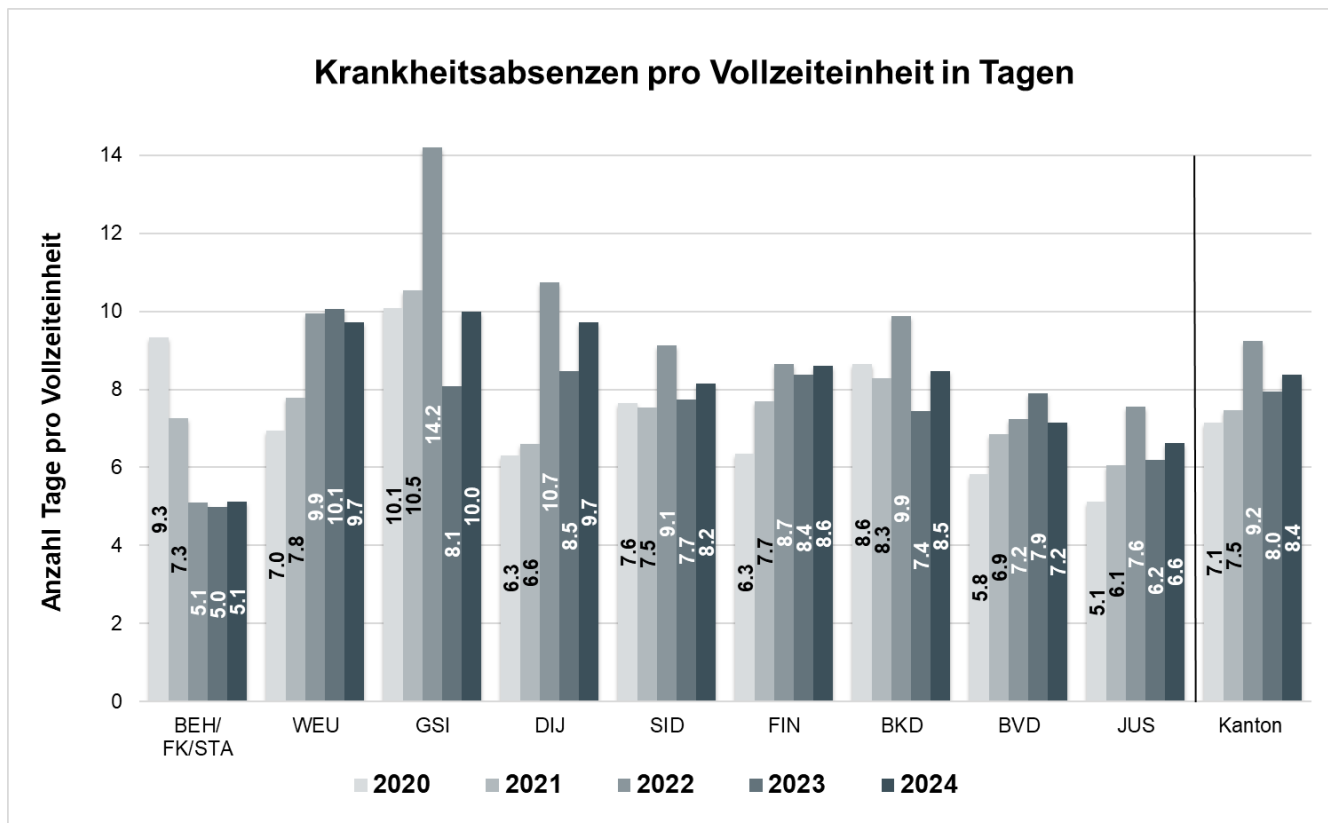


Abbildung 16: Krankheitsabsenzen pro Direktion und Vollzeiteinheit in Tagen

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 2024 zu. Die grössten Zunahmen sind in der Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion (+1.9 Tage), der Direktion für Inneres und Justiz (+1.2 Tage) und der Bildungs- und Kulturdirektion (+1.1 Tage) feststellbar. Eine Reduktion der krankheitsbedingten Absenzen verzeichnen die Bau- und Verkehrsdirektion (-0.7 Tage) und die Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion (-0.4 Tage). Es ist zu beachten, dass bei einigen Einheiten Schwankungen aufgrund der vergleichsweise geringen Anzahl Mitarbeitenden nicht ungewöhnlich sind.

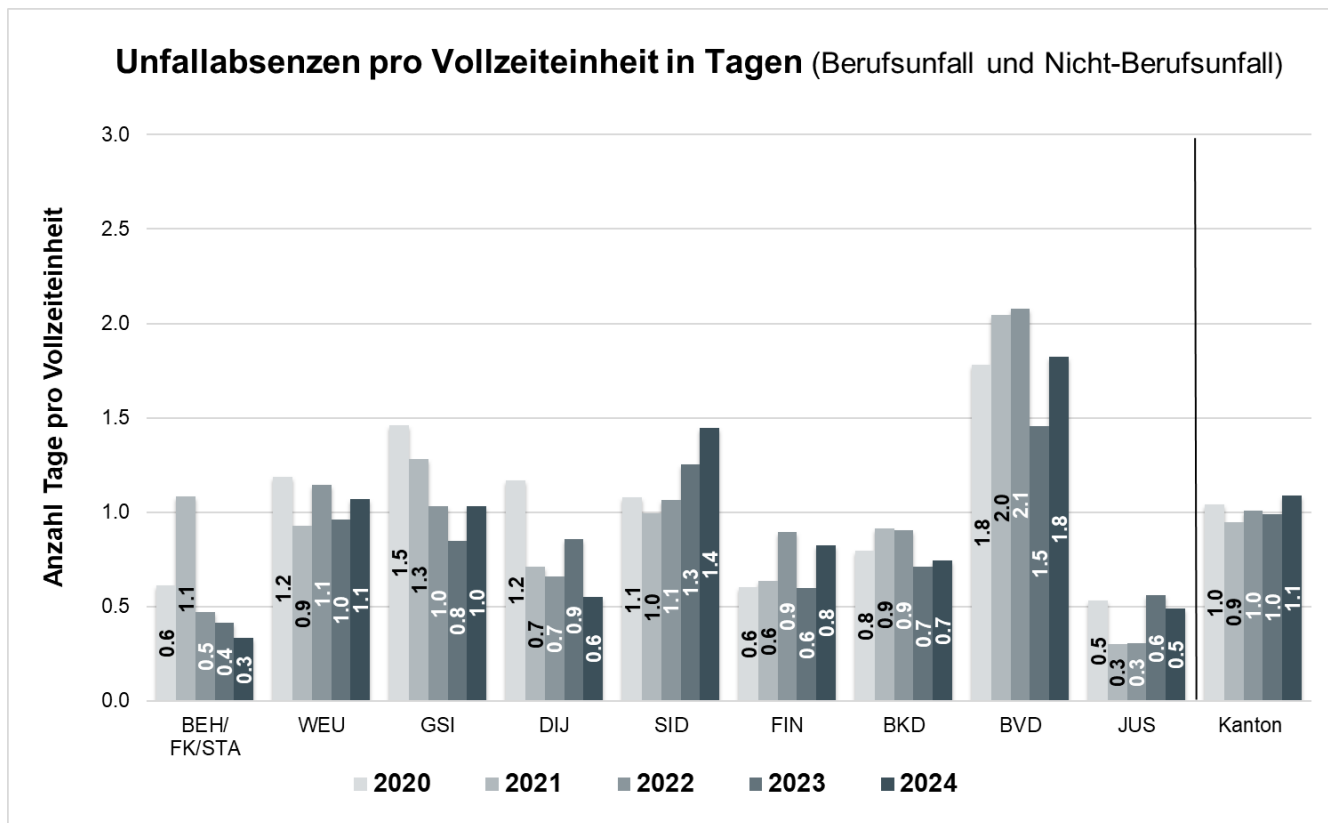


Abbildung 17: Unfallabsenzen pro Direktion und Vollzeiteinheit in Tagen

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

7. Weiterbildungsaktivitäten

Die Weiterbildungsaktivitäten der Kantonsmitarbeitenden werden seit dem Jahr 2014 erhoben. Im Jahr 2024 haben die Mitarbeitenden durchschnittlich 5.6 Weiterbildungstage besucht. Pro Vollzeiteinheit resultieren 4.0 interne sowie 1.6 externe Weiterbildungstage. Dies entspricht im Vergleich zum Vorjahr einer Abnahme 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 bzw. zuerst auf virtuelle Inhalte umgestaltet werden.

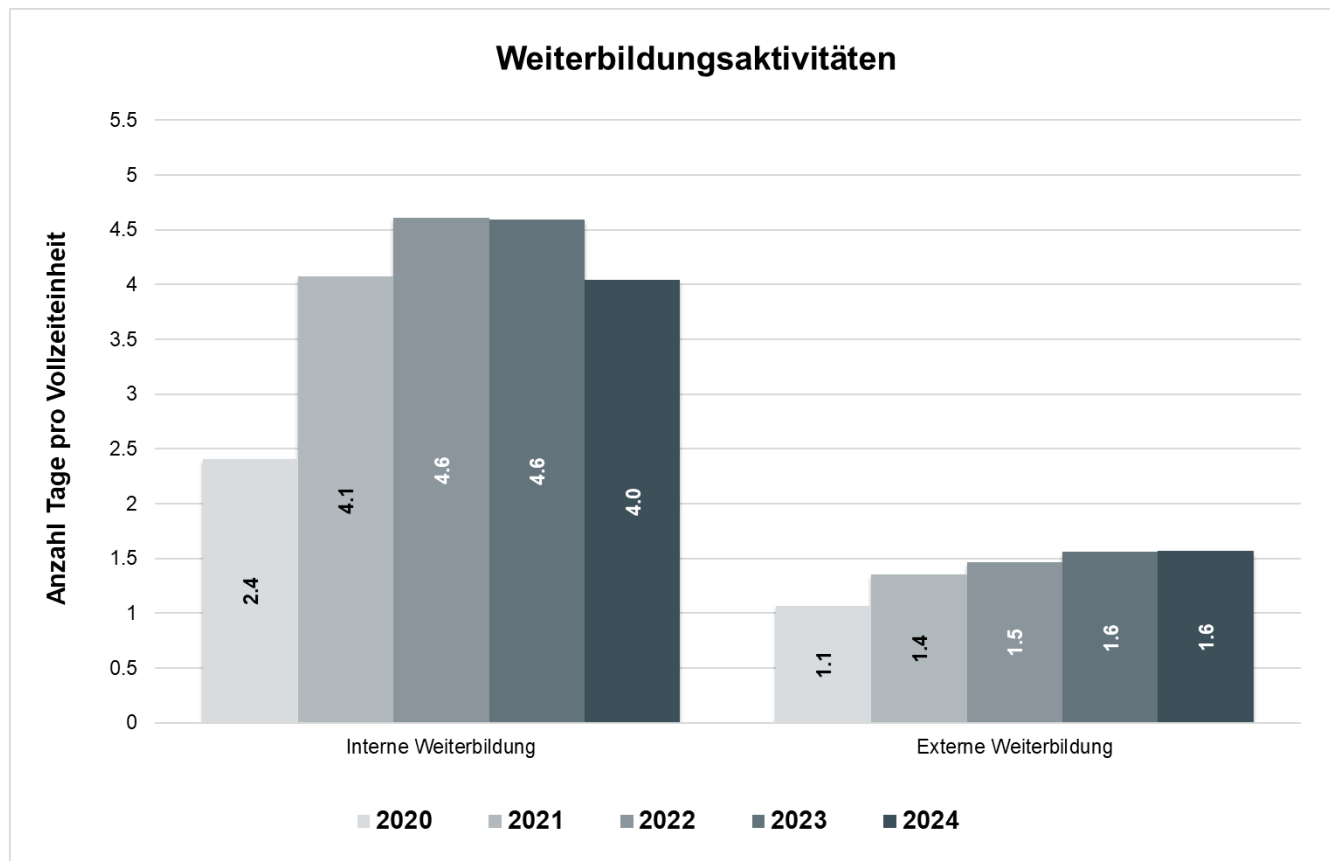


Abbildung 18: Weiterbildungsaktivitäten pro Vollzeiteinheit in Tagen

In den Bereich der **internen Weiterbildung** fallen sämtliche Weiterbildungsveranstaltungen, die das Personalamt im Rahmen des zentralen Kursprogramms anbietet. Hinzu kommen fachbezogene Weiterbildungen sowie Informationsveranstaltungen, welche von den Ämtern und Betrieben durchgeführt werden. Nach einem Anstieg in den letzten drei Jahren, haben die internen Weiterbildungstage im Jahr 2024 eine Abnahme um 0.6 Tage auf 4.0 Tagen verzeichnet.

Als **externe Weiterbildung** gelten sämtliche Veranstaltungen, welche Mitarbeitende bei kantonsexternen Anbietern besuchen. Die externen Weiterbildungen liegen im Jahr 2024 bei 1.6 Tagen und bleiben somit auf dem Niveau des Vorjahrs.

Personalstrategie 2024-2027

In der Personalstrategie hat der Regierungsrat das Ziel verankert, dass Mitarbeitende befähigt sind, aktuelle und künftige Herausforderungen zu bewältigen (Ziel 4). In diesem Zusammenhang können bspw. die Anzahl der für Weiterbildungsaktivitäten eingesetzten Arbeitstage der Mitarbeitenden von Interesse sein. Pro VZE werden jeweils rund 6 Arbeitstage für Weiterbildungsmassnahmen aufgewendet.

8. Gehaltsaufstieg

Insgesamt standen per 1. Januar 2025 für den individuellen Gehaltsaufstieg Mittel im Umfang von 1.3 Prozent der Lohnsumme (0.8% aus Rotationsgewinnen, 0.5% ordentlich budgetiertes Lohnsummenwachstum) bzw. 15.0 Millionen Franken 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 1.3 Prozent für den individuellen Gehaltsaufstieg wurden Mittel im Umfang von 1.0 Prozent für den generellen Gehaltsaufstieg (Teuerungsausgleich) eingesetzt.

Personalstrategie 2024-2027

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). Für den individuellen und generellen Gehaltsaufstieg sollen jährlich genügend Mittel eingesetzt werden, was für den Gehaltsaufstieg per 1. Januar 2025 umgesetzt werden konnte.

Nachfolgend werden die wichtigsten Ergebnisse zum Vollzug des Gehaltsaufstiegs 2025 dargestellt.

8.1 Verteilung der Qualifikationen

Die Beurteilungsskala mit neuem Layout und Beschreibungen kam im Jahr 2024 das erste Mal zum Einsatz und soll den Zweck der Gesamtbeurteilung noch klarer ausdrücken, nämlich die Gegenüberstellung von Leistung und Verhalten einer Person und den Anforderungen der Stelle. Die Beurteilung «Passt optimal» entspricht der grösstmöglichen Übereinstimmung zwischen den Anforderungen einer Stelle und den Leistungen sowie dem Verhalten des/der Mitarbeitenden. Übertroffene bzw. weit übertroffene Anforderungen entsprechen den Beurteilungen «Überdurchschnittlich» bzw. «Herausragend». Mitarbeitende, welche die Anforderungen teilweise erfüllen bzw. nicht erfüllen, erhalten die Beurteilung «Verbesserungswürdig» und «Ungenügend».

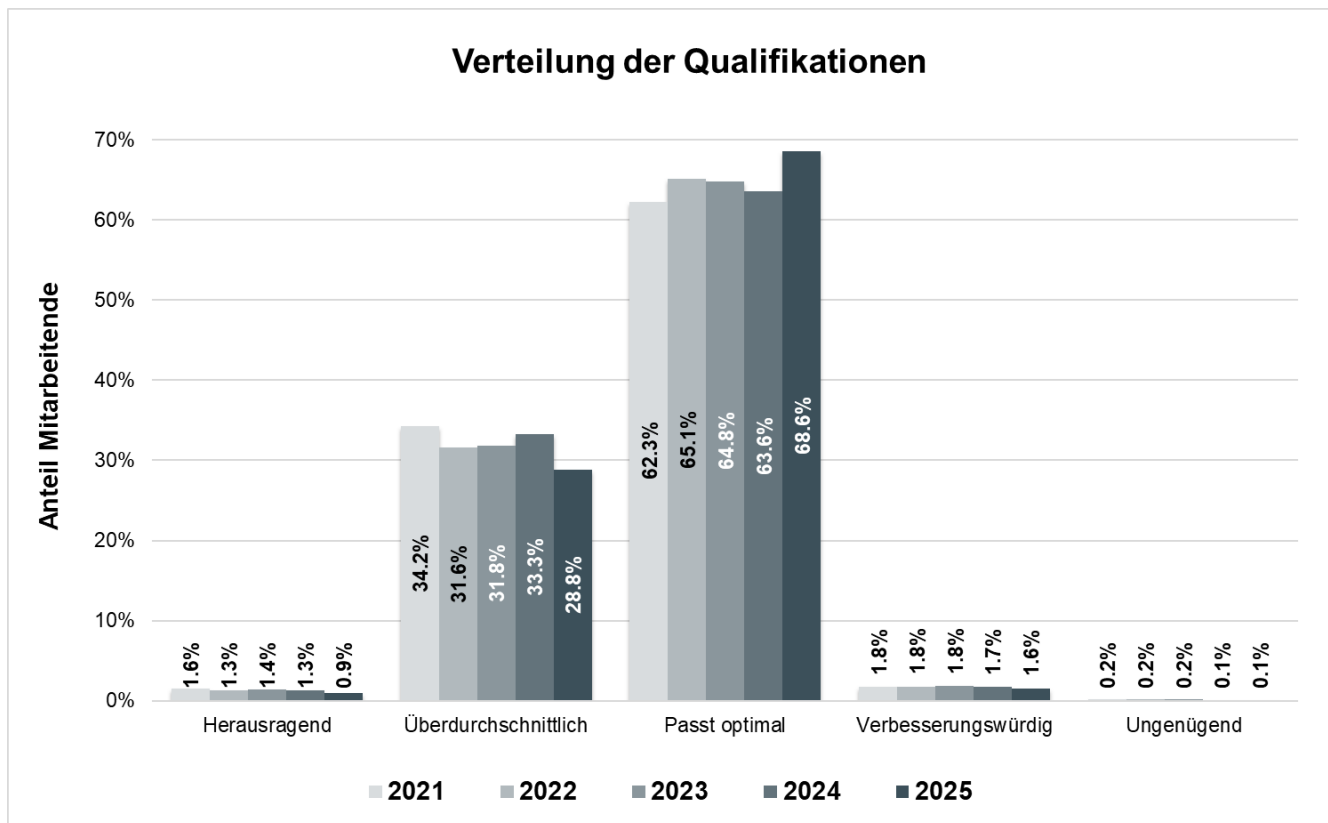


Abbildung 19: Verteilung der Qualifikationen

Die meisten Mitarbeitenden erhielten die Beurteilung «Passt optimal». Der Einfluss der neu eingeführten Bezeichnungen ist ersichtlich. Im Vergleich zu den Vorjahren zeigt sich eine deutliche Verschiebung von den Beurteilungen «Herausragend» und «Überdurchschnittlich» hin zu «Passt optimal». Die Vergabe der Beurteilungen «Verbesserungswürdig» und «Ungenügend» erfolgte hingegen im Rahmen der Vorjahre.

Abbildung 20 zeigt wie bereits in den vergangenen Jahren, dass es bei der Beurteilungsvergabe nach Direktionen teils grosse Unterschiede gibt. Die Bau- und Verkehrsdirektion, die Finanzdirektion und die Direktion für Inneres und Justiz beurteilen im Durchschnitt am restriktivsten. Die Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion liegt am nächsten beim Kantonsdurchschnitt. Wie bereits in den beiden Vorjahren vergeben die Bildungs- und Kulturdirektion sowie die Gerichtsbehörden und Staatsanwaltschaft die grosszügigsten Beurteilungen, jedoch verringerte sich der Anteil an den vergebenen Beurteilungen «Herausragend» und «Überdurchschnittlich» im Vorjahresvergleich deutlich.

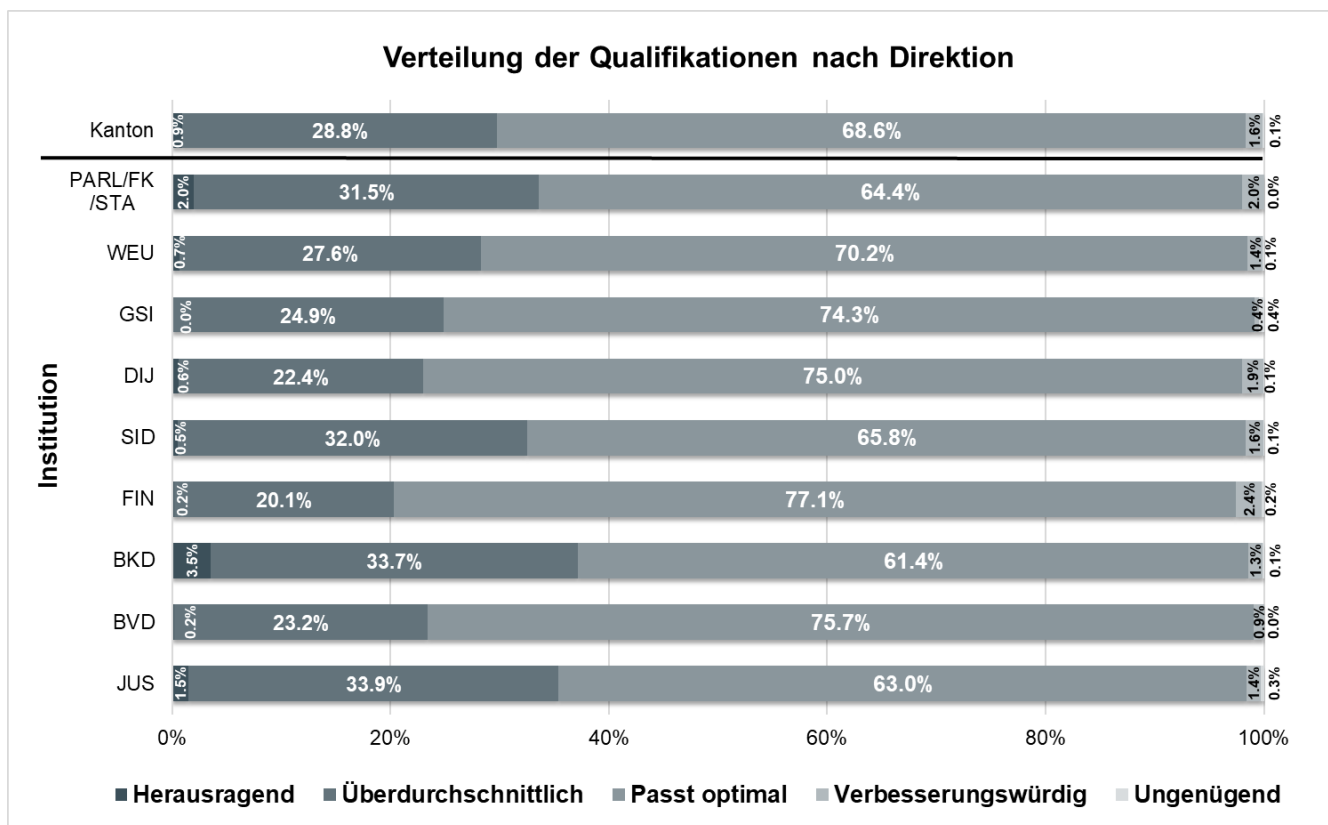


Abbildung 20: Verteilung der Qualifikationen nach Direktion

8.2 Analyse nach Stufen

Mit den zur Verfügung stehenden Mitteln von 1.3 Prozent sind den Mitarbeitenden mit Leistungs- und Verhaltensbeurteilung im Durchschnitt 2.9 Gehaltsstufen zugesprochen worden¹⁰. Mitarbeitende mit einer Beurteilung «Passt optimal» (rund zwei Drittel der Belegschaft) erhielten durchschnittlich 2.6 Stufen. Mitarbeitende mit einer Beurteilung «Überdurchschnittlich», d. h. ca. ein Drittel, erhielten im Durchschnitt 3.7 Stufen und Mitarbeitende mit einer Beurteilung «Herausragend» wurden mit 4.5 Stufen honoriert, wobei diese weniger als ein Prozent des Personals ausmachen.

¹⁰ Mitarbeitende in der Gehaltsstufe 80 sind in den Stufenberechnungen nicht miteinbezogen. Der Anteil der Mitarbeitenden im Maximum beträgt etwas mehr als 7 Prozent. Deren Ausklammerung führt zu präziseren Aussagen betreffend dem effektiv gewährten, durchschnittlichen Gehaltsaufstieg.

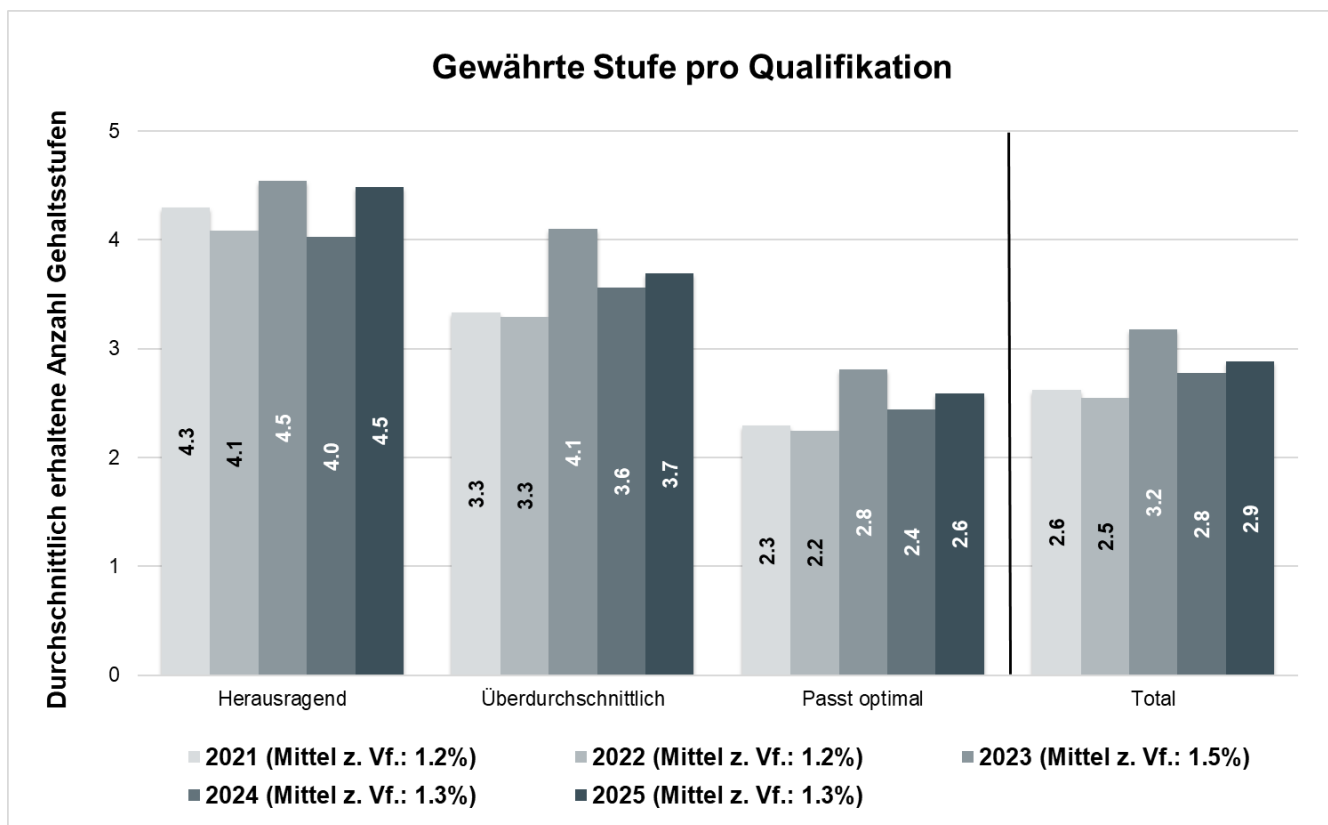


Abbildung 21: Anzahl gewählter Stufen pro Qualifikation

Einige Funktionen, wie zum Beispiel Richterinnen und Richter, unterliegen nicht dem Leistungsaufstieg, sondern erhalten einen automatischen Gehaltsaufstieg. Diesen Mitarbeitenden wurden per 1. Januar 2025 zum individuellen Gehaltsaufstieg drei Stufen angerechnet. Ihnen wurden damit mehr Gehaltsstufen angerechnet als den Mitarbeitenden mit Leistungsaufstieg. Dies ist gerechtfertigt, da diese Personalkategorie in den vergangenen Jahren jeweils etwas weniger Stufen erhielt. Beiden Personalkategorien soll gemäss Personalverordnung mittelfristig eine vergleichbare Gehaltsentwicklung ermöglicht werden.

Zwei Drittel der Mitarbeitenden konnten drei oder mehr Stufen gewährt werden. 27.1 Prozent aller Mitarbeitenden erhielten zwei Stufen angerechnet. Der Anteil Mitarbeitende mit keinem Aufstieg hat sich mit 4.0 Prozent im Vergleich zu den Vorjahren erneut verringert. Letztgenannter Anteil setzt sich aus Mitarbeitenden mit einer Beurteilung «Verbesserungswürdig» oder «Ungenügend» (1.7%) sowie aus Mitarbeitenden, die aus verschiedenen Gründen keine Stufen erhielten, zusammen¹¹.

Aufstieg in Stufen	Kein Aufstieg	1 Stufe	2 Stufen	3 Stufen	4-6 Stufen	mehr
Anteil	4.0%	2.2%	27.1%	42.6%	23.5%	0.5%

Tabelle 3: Anteil Mitarbeitende pro Stufenanstieg

¹¹ 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.

Anhang 1: Kommentierung Veränderung des Personalbestandes

	Anzahl Vollzeiteinheiten (VZE)				
	2020	2021	2022	2023	2024
Regierungsrat	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0
Finanzkontrolle	21.4	23.1	20.6	20.7	22.3
Staatskanzlei	80.8	83.4	80.3	79.7	83.2
Parlamentdienste des Grossen Rates	19.6	20.9	20.2	21.0	20.6
Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion	1'280.8	1'314.6	1'246.5	1'189.6	1'207.0
Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion	311.8	317.4	316.1	210.7	201.8
Direktion für Inneres und Justiz	913.2	924.2	931.9	891.5	911.7
Sicherheitsdirektion	4'029.3	4'011.8	4'038.7	4'035.9	4'046.5
Finanzdirektion	999.0	999.5	1'004.3	1'031.9	1'042.7
Bildungs- und Kulturdirektion	1'063.7	1'055.8	1'104.0	1'132.7	1'153.9
Bau- und Verkehrsdirektion	749.4	755.4	771.5	772.1	805.9
Datenschutzaufsichtsstelle	5.1	5.8	5.7	6.5	6.7
Gerichtsbehörden und Staatsanwaltschaft	761.0	789.9	784.6	790.2	816.2
Total Kantonspersonal	10'241.9	10'308.8	10'331.4	10'189.4	10'325.3

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 2023 zu 2024 (+135.9 Vollzeiteinheiten)

Der Personalbestand des Kantonspersonals betrug per Ende 2024 **10'325.3 Vollzeiteinheiten (VZE)** und hat gegenüber dem Vorjahr um 135.9 VZE zugenommen.

In der **Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion (WEU)** ist die Zunahme um insgesamt 17.3 VZE grösstenteils durch die steigende Arbeitslosenquote und der damit einhergehenden Erhöhung des Personalbestands im Amt für Arbeitslosenversicherung (+11.2 VZE) begründet. Das Amt für Landwirtschaft und Natur verzeichnet ebenfalls eine Bestandszunahme (+6.4 VZE). Grund dafür sind die Abnahmen von Vakanzen gegenüber dem Vorjahresstichtag sowie die vom Grossen Rat neu bewilligte Stelle «Wirkungskontrolle Renaturierungen». Ebenso wurden vom Grossen Rat neue Stellen in den Bereichen Stellenmeldepflicht, in der Chronometerkontrolle und im Arbeitsinspektorat bewilligt, die zu einer Zunahme im Amt für Wirtschaft führen (+3.4 VZE). Eine Bestandsabnahme verzeichnet hingegen das Amt für Wald und Naturgefahren (-5.0 VZE), da die im Rahmen der «Kompensation Revieraufgaben» per 1. Januar 2025 wegfallenden Stellenprozente bereits Ende 2024 nicht mehr besetzt waren.

In der **Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion (GSI)** hat der Personalbestand um 8.9 VZE abgenommen. Grund dafür sind weniger befristete Stellen (u. a. durch Rückgang Pandemie sowie Bewältigung Ukraine Krise) sowie am Stichtag nicht besetzte unbefristete Stellen.

Bei der **Direktion für Inneres und Justiz (DIJ)** beträgt die Zunahme des Personalbestands 20.1 VZE. In den Betreibungs- und Konkursämtern führen Veränderungen bei den Vakanzen gegenüber dem Vorjahresstichtag zu einer Erhöhung des Personalbestands um 7.9 VZE. Zudem wurden in den Regierungsstatthalterämtern (+5.7 VZE) befristete Stellen geschaffen, um die gesetzlichen Aufgaben im Baubereich zu erfüllen. Daneben gab es eine Zunahme um 3.9 VZE im Kantonalen Jugendamt aufgrund zusätzlicher Stellen für die Pflegekinderaufsicht, welche einerseits vom Grossen Rat bewilligt wurden und andererseits auf einen Stellentransfer von den Kindes- und Erwachsenenschutzbehörden zurückzuführen sind. Ausserdem wurden in den Grundbuchämtern (+3.5 VZE) befristete Stellen für den Abbau von Pendenzen eingesetzt. Abnahmen aufgrund von zum Stichtag bestehenden Vakanzen verzeichnen hingegen die Kindes- und Erwachsenenschutzbehörden (-2.3 VZE).

In der **Sicherheitsdirektion (SID)** erhöht sich der Personalbestand um 10.6 VZE. Im Generalsekretariat nimmt der Personalbestand um 20.2 VZE zu. Grund dafür ist zum einen die Aufstockung von Stellen in der Berner Interventionsstelle gegen Häusliche Gewalt und der Abteilung Fonds und Bewilligungen. Zum anderen wurden die Mitarbeitenden der Finanzdienste der Ämter der Sicherheitsdirektion (ohne Kantonspolizei) im Rahmen des direktionsinternen Zentralisierungsprojekts ins Generalsekretariat transferiert. Die Zunahme im Amt für Justizvollzug (+9.4 VZE) ist unter anderem auf die Aufstockung von befristeten Stellen zur Bewältigung der Bugwelle Busseninkasso im Zusammenhang mit der SAP-Einführung zurückzuführen. Eine Bestandsabnahme aufgrund unterdurchschnittlich ausgefallener Lehrgangsgrössen verzeichnet hingegen die Kantonspolizei (-7.8 VZE). Der Rückgang im Amt für Bevölkerungsdienste (-4.7 VZE), im Amt für Bevölkerungsschutz, Sport und Militär (-3.7 VZE) und im Strassenverkehrs- und Schifffahrtsamt (-2.8 VZE) ist vor allem auf den erwähnten Transfer von Mitarbeitenden der Finanzdienste ins Generalsekretariat zurückzuführen.

Die **Finanzdirektion (FIN)** verzeichnet eine Zunahme um 10.8 VZE. Im Amt für Informatik und Organisation ergibt sich aufgrund einer Abnahme von Vakanzen gegenüber dem Vorjahresstichtag eine Bestandserhöhung um 6.0 VZE. Die Zunahme im Personalamt (+2.2 VZE) ist auf die Bewilligung von befristeten Stellenprozente und einen Rückgang der Vakanzen gegenüber dem Vorjahresstichtag zurückzuführen. In der Finanzverwaltung (+2.2 VZE) ergibt sich die Bestandserhöhung unter anderem aufgrund zusätzlich geschaffener Stellenprozente (Direktionsreserve FIN) zur Verbesserung der Ressourcensituation im Service Center Finanzen und Controlling.

Der Personalbestand der **Bildungs- und Kulturdirektion (BKD)** erhöhte sich um 21.2 VZE. Das Amt für Zentrale Dienste verzeichnet eine Bestandszunahme um 8.3 VZE. Grund dafür sind insbesondere zusätzlich befristete Stellen in der Gehaltsverarbeitung Lehrpersonen zur Bewältigung des anhaltend hohen Arbeitsvolumens sowie im Digital HR-Management der Abteilung Personaldienstleistungen zur Unterstützung des ERP-Teilprojekts Lehrkräfte. Im Amt für Kindergarten, Volksschule und Beratung (+4.2) nimmt der Bestand unter anderem aufgrund zusätzlicher befristeter Stellen in den Erziehungsberatungsstellen zu. Die Erhöhung um 12.6 VZE im Mittelschul- und Berufsbildungsamt ist vor allem auf die Besetzung der im Jahr 2023 bewilligten Stellen sowie Doppelbesetzungen aufgrund von Krankheit und Mutterschaft zurückzuführen. Im Amt für Kultur (-4.2 VZE) und im Generalsekretariat (-2.4 VZE) kam es zu Bestandsabnahmen. Ausschlaggebend dafür waren unter anderem wegfallende Stellen infolge Projektabschluss sowie verzögerte Stellenbesetzungen bei Vakanzen und einigen Pensenreduktionen.

Innerhalb der **Bau- und Verkehrsdirektion (BVD)** nahm der Stellenbestand um 33.8 VZE zu. Im Tiefbauamt (+16.9 VZE) ist die Erhöhung unter anderem auf zusätzliche befristete Stellen für den Aufbau von Kompetenzzentren im Dienstleistungszentrum zurückzuführen. Weiter führte die Besetzung von vakanten Stellen im Amt für Wasser und Abfall (+7.4 VZE) und im Generalsekretariat (+5.1 VZE) zu Bestandszunahmen. Aufgrund von bewilligten Stellen gemäss einer vom Grossen Rat verabschiedeten Planungserklärung zur Erhöhung der Ressourcen erfolgt zudem im Amt für Grundstücke und Gebäude eine Zunahme um 4.1 VZE.

Bei den **Gerichtsbehörden und der Staatsanwaltschaft (JUS)** nahm der Stellenbestand um 26.0 VZE zu. Bei der Staatsanwaltschaft (+4.8 VZE) ist die Bestandszunahme unter anderem auf den Einsatz eines befristeten Teams zur Reduktion der Anzahl hängiger Strafuntersuchungen in den regionalen Staatsanwaltschaften zurückzuführen. In der Zivil- und Straferichterbarkeit nimmt der Bestand infolge Doppelbesetzungen aufgrund von Mutterschaft und längeren Absenzen um 16.4 VZE zu. Zudem gab es eine Bestandszunahme in der Verwaltungsrichterbarkeit (+3.0 VZE), da Vakanzen aus dem Vorjahr wieder besetzt werden konnten.

2) Entwicklung 2022 zu 2023 (+58.3 Vollzeiteinheiten)

Der Personalbestand des Kantonspersonals betrug ohne die kantonalen Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe per Ende 2023 **10'189.4 Vollzeiteinheiten (VZE)** und hat gegenüber dem Vorjahr um 58.3 VZE zugenommen¹².

In der **Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion (WEU)** ist der Rückgang um insgesamt 56.9 VZE hauptsächlich auf die durch einen historischen Tiefstand der Arbeitslosenquote bedingte Abnahme des Personalbestands im Amt für Arbeitslosenversicherung (-65.1 VZE) zurückzuführen. Zudem nahm der Bestand im Amt für Wirtschaft ab (-10.6 VZE). Neben mehr Vakanzen ist dieser Rückgang vor allem auf den Transfer von 4.0 VZE ins Generalsekretariat zurückzuführen. Ausserdem reduzierte sich im Vorjahresvergleich auch der Personalbestand im Amt für Veterinärwesen (-3.2 VZE). Zunahmen verzeichneten hingegen das Generalsekretariat (+6.6 VZE u.a. aufgrund der Stellentransfers aus dem Amt für Wirtschaft) sowie das Amt für Umwelt und Energie, wo zusätzlich geschaffene unbefristete Stellen zu einer Erhöhung um 6.2 VZE führten.

In der **Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion (GSI)** hat der Personalbestand um 9.4 VZE zugenommen. Grund dafür sind zusätzliche befristete Stellen im Zusammenhang mit der Ukraine-Krise im

¹² Der Personalbestand per Ende 2022 betrug ohne die kantonalen Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe 10'131.1 VZE. Anlässlich der Revision des Gesetzes über die Leistungen für Kinder mit besonderem Förder- und Schutzbedarf (KFSG; BSG 213.319) wurden die Stellen dieser Institutionen gemäss RRB 339/2022 vom 6. April 2022 vom Stellenplan ausgenommen. Bei den betroffenen Direktionen (GSI, DIJ, SID sowie BKD) wurde deshalb beim Vergleich der Entwicklung 2022 zu 2023 der Stellenbestand der Institutionen Beobachtungsstation Bolligen, Jugendheim Lory, Schulheim Erlach, Zentrum für Sozial- und Heilpädagogik Köniz-Kehrsatz sowie Zentrum für Hören und Sprache Münchenbuchsee jeweils nicht berücksichtigt.

Amt für Integration und Soziales (+8.2 VZE) bzw. zur Bewältigung der hohen Arbeitslast im Gesundheitsamt (+2.1 VZE).

Bei der **Direktion für Inneres und Justiz (DIJ)** nahm der Personalbestand um 6.5 VZE zu. Einerseits erfolgte die Zunahme aufgrund der fünf zusätzlich durch den Grossen Rat befristet bewilligten Stellen im Amt für Gemeinden und Raumordnung (+4.7 VZE). Damit soll der durch die Revision des Raumplanungsgesetzes ausgelöste erhöhte Geschäftsgang bewältigt werden. Um Engpässe und Projektarbeiten abzudecken und die hohe Arbeitslast abzufedern, wurden in den Kindes- und Erwachsenenschutzbehörden (+8.4 VZE) zudem zusätzliche befristete Stellen geschaffen und am Jahresende befristet Arbeitspensen erhöht. Ebenfalls infolge personeller Engpässe wurden in den Regierungsstatthalterämtern (+2.6 VZE) befristete Stellen bewilligt. Abnahmen aufgrund von zum Stichtag bestehenden Vakanzen verzeichnen die Betriebs- und Konkursämter (-4.4 VZE), die Grundbuchämter (-2.2 VZE), sowie in geringem Umfang weitere Ämter der DIJ.

Der Bestand der **Sicherheitsdirektion (SID)** hat um 35.9 VZE zugenommen. Hauptgrund ist die Zunahme bei der Kantonspolizei (+35.1 VZE), welche auf die Korpsbestandsaufstockung anlässlich der Motion Wüthrich (RRB 188/2019) zurückzuführen ist. Beim Amt für Justizvollzug führten zusätzliche Stellen für die Reorganisation der Amtsführung sowie die Umsetzung des Modellversuchs U-Haft zu einer Zunahme um 3.8 VZE. Im Strassenverkehrs- und Schifffahrtsamt (+2.9 VZE) sowie im Amt für Bevölkerungsdienste (-6.9 VZE) sind die Veränderungen mit im Vergleich zum Stichtag wiederbesetzten Stellen bzw. bestehenden Vakanzen begründet.

In der **Finanzdirektion (FIN)** (+27.6 VZE) erfolgt die Zunahme in erster Linie aufgrund der Veränderung in der Steuerverwaltung (+23.1 VZE), welche auf die Internalisierung von Schätzer/-innen-Stellen, zusätzliche befristete Stellen zum Abbau von Veranlagungsrückständen bei den Unternehmens- und Quellensteuern sowie zur Beschleunigung des laufenden Technologiewechsels und Abnahmen von Vakanzen gegenüber dem Vorjahresstichtag zurückzuführen ist. Die direktionsinterne Zentralisierung der Finanzen in der Finanzverwaltung sowie Veränderungen bei den Vakanzen gegenüber dem Vorjahresstichtag führen bei der Finanzverwaltung (+2.5 VZE) zu einer Zu- und beim Amt für Informatik und Organisation (-5.1 VZE) zu einer Abnahme des Stellenbestands. Im Personalamt nimmt der Stellenbestand um 6.7 VZE zu. Grund dafür sind unter anderem befristet geschaffene Stellen sowie die Internalisierung von Leistungen der BE-DAG im Rahmen des Projekts ERP.

In der **Bildungs- und Kulturdirektion (BKD)** beträgt die Zunahme des Personalbestands 28.7 VZE. Im Amt für Kindergarten, Volksschule und Beratung nimmt der Bestand aufgrund zusätzlicher befristeter Stellen in den Erziehungsberatungsstellen und infolge von Doppelbesetzungen um 6.4 VZE zu. Die Zunahme im Mittelschul- und Berufsbildungsamt (+7.3 VZE) ergibt sich insbesondere durch zusätzlich bewilligte Stellen zur Umsetzung des neuen Digitalisierungsgesetzes sowie zur temporären Unterstützung bei der SAP-Einführung im Shared Service Center MBA. Im Amt für zentrale Dienste nimmt der Stellenbestand um 11 VZE zu. Dies unter anderem wegen zusätzlich geschaffenen befristeten Stellen in der Gehaltsverarbeitung der Lehrpersonen (Bewältigung des anhaltend hohen Arbeitsvolumens).

Innerhalb der **Bau- und Verkehrsdirektion (BVD)** (+0.5 VZE) erfolgten im Tiefbauamt (-3.5 VZE aufgrund nicht besetzter Vakanzen infolge des Fachkräftemangels) sowie im Amt für Grundstücke und Gebäude (+6.2 VZE aufgrund der Besetzung von zusätzlich bewilligten Stellen) erwähnenswerte Veränderungen.

Bei den **Gerichtsbehörden und der Staatsanwaltschaft (JUS)** nahm der Stellenbestand um 5.5 VZE zu. Die Justizverwaltungsleitung (+7.6 VZE) und die Staatsanwaltschaft (+5.8 VZE) verzeichnen Bestandszunahmen. Gründe dafür sind unter anderem ein befristeter Einsatz eines zusätzlichen Teams zur Reduktion der Anzahl hängiger Strafuntersuchungen in den regionalen Staatsanwaltschaften und im Busseninkasso eine Unterstützung für den Abbau der Bugwelle im Zusammenhang mit der SAP-Einführung. In der Zivil- und Straferichterbarkeit nimmt der Bestand infolge weniger Doppelbesetzungen aufgrund von Mutterschaft und Langzeitkrankheit um 6.1 VZE ab.

3) 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 (DIJ)** (+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 Vakanz zurückzuführen ist. Zusätzlich zu bestehenden Vakanz 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 (SID)** 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 Vakanz zu einem Rückgang um 6.2 VZE.

Die Veränderung in der **Finanzdirektion (FIN)** (+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 Vakanz in der Steuerverwaltung (-2.3 VZE).

In der **Bildungs- und Kulturdirektion (BKD)** 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 (BVD)** (+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 **Gerichtsbehörden und der Staatsanwaltschaft (JUS)** (-5.2 VZE) führen insbesondere zum Stichtag bestehende Vakanzen bei der Staatsanwaltschaft (-4.2 VZE) zur Bestandsabnahme.

4) 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 (JUS)** 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.

Anhang 2: Personalbestand pro Amt nach Gehaltsklasse

	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	
Parlamentsdienste des Grossen Rates														2.2				5.4		1.5		2.9			5.1	1.6		0.9	1.0		20.6	
Regierungsrat																															7.0	
Finanzkontrolle		0.3											0.6	0.7			0.9		4.7		5.9	0.8	2.5	1.9	1.0	1.0	1.0			1.0	22.3	
Staatskanzlei		0.6											10.6	4.6	2.3	3.3	3.5	3.0	4.4	5.9	6.4	10.5	10.3	5.4	3.7	3.9	0.9	2.9	0.0	1.0	83.2	
Generalsekretariat WEU												1.0			10.5	6.8	0.9	2.3	1.0	17.7	13.7	4.6	9.2	3.6	2.0		1.0	1.7		1.0	77.0	
Amt für Landwirtschaft und Natur		0.0	6.6	0.7	3.4		1.9		0.7	1.8	5.5	11.3	5.7	5.2	3.0	20.2	33.6	6.3	4.3	35.0	42.9	67.5	48.5	4.7	8.6	3.0			0.9		321.0	
Amt für Veterinärwesen													2.7		5.3	6.0	2.6				0.6	11.8	10.9	2.8	0.9			1.0			44.6	
Amt für Wald und Naturgefahren		0.6			2.0		1.6		0.8			3.6	4.0	15.4	10.0		18.2	11.4		35.5	2.8	6.9	16.0		6.7			1.0			136.5	
Amt für Wirtschaft										7.5	0.5	7.9	0.5	8.4	15.6	1.0	4.0	2.0	2.0	15.8	1.0	17.2	2.8	4.7	1.0	1.0	0.9	1.0			94.8	
Amt für Arbeitslosenversicherung	0.3									5.8		41.1	7.2	42.3	45.7	157.6	21.0	27.6	18.7	8.9	17.6	15.2	4.0	2.0	1.0	3.0		1.0			419.9	
Amt für Umwelt und Energie													2.2	0.7		3.7		6.4	5.5	1.7	9.4	13.5	3.6	2.7	2.0			1.0			52.2	
Kantonales Laboratorium											1.0	0.7	11.4	0.8			19.9				3.8	7.8	8.0	3.8		2.0	0.8		1.0			61.0
Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion	0.3	0.6	6.6	0.7	5.4	0.0	3.5	0.0	1.5	15.1	7.0	65.6	33.7	72.8	90.1	195.3	100.1	56.0	31.5	118.4	95.7	144.7	98.7	20.5	24.2	7.8	1.9	7.7	0.9	1.0	1'207.0	
Generalsekretariat GSI		1.6		0.8			0.6		1.0		0.9		1.0	1.2	5.5				1.4	6.4	2.5	7.7	14.3	1.3		2.0	1.2	2.0		1.0	52.3	
Amt für Integration und Soziales								0.8						12.2	2.0	0.9		2.4	0.8	9.7	1.8	30.9	10.4	2.7	1.9	2.0		1.0			79.4	
Gesundheitsamt		0.0											4.4	12.7	0.9					6.0	2.6	26.4	4.1	5.9	3.3	1.0		2.0	0.9		70.1	
Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion	0.0	1.6	0.0	0.8	0.0	0.0	0.6	0.8	1.0	0.0	0.9	0.0	5.4	26.1	8.4	0.9	0.0	2.4	2.2	22.1	6.9	65.0	28.8	9.9	5.1	5.0	1.2	5.0	0.9	1.0	201.8	
Generalsekretariat DIJ		0.2						0.0					1.1	2.4	3.6	4.3	1.6	2.3	3.7	9.2	19.3	5.0	6.2	1.8	1.8			1.6		0.8	64.8	
Beauftragter für kirchliche und religiöse Angelegenheiten																0.5					0.4	0.7	2.0			0.9					4.5	
Regierungsstatthalterämter		2.2			0.3							1.8	1.6	8.4	14.6	13.0	11.1	13.5	6.9	2.9	5.7		14.0	2.2	10.3			10.0			118.3	
Grundbuchämter													16.1	0.9	27.7		7.5	15.8	8.5	0.9	2.3	0.3	17.1	6.2	3.8	4.8		1.0			112.8	
Handelsregisteramt											0.6		6.2		4.3	1.0	1.2	2.0			2.6	1.0		1.0	0.8	1.0					21.7	
Betreibungs- und Konkursämter		0.5											39.3	21.9	117.9	8.0	18.7	3.0	13.6	15.4			6.0	4.8	1.0	3.9					253.9	
Amt für Gemeinden und Raumordnung											1.7	4.5	1.4				1.0	0.8		21.1	5.7	23.9	8.0	2.8	2.0	0.9		1.0			74.7	
Kantonales Jugendamt														3.2	3.2	1.8		0.9	0.9	3.4	1.4	3.6	2.4	2.6	1.0			1.0			25.4	
Rechtsamt DIJ													1.0										7.0	0.9					1.2			10.1
Amt für Sozialversicherungen											0.7	2.4	12.0	5.3	1.6				0.9	0.8	5.5		0.8	2.0				0.9			32.9	
Amt für Geoinformation														1.3			4.2		0.8	0.8	2.9	14.5	2.5	3.4	0.5		1.2				32.1	
Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde		0.0											20.6		0.5	30.4			0.6	10.0	9.9	34.6	6.1	27.9	10.2			9.9			160.6	
Direktion für Inneres und Justiz	0.0	2.9	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.6	4.2	92.8	51.4	177.0	60.6	45.3	38.3	35.9	64.4	55.7	83.5	72.1	55.5	31.4	11.5	1.2	26.6	0.0	0.8	911.7	
Generalsekretariat SID		0.5											5.8	0.9	13.3	4.4	3.0	2.0	1.8	7.5	7.4	7.0	11.2	2.9	3.0		1.0	2.0		1.0	74.7	
Kantonspolizei		31.9						3.1	1.5	3.2	2.4	30.3	101.8	151.9	346.5	686.2	609.0	269.3	119.6	59.0	69.3	30.1	20.6	7.8		4.6	5.4	2.0		1.0	2'556.4	
Strassenverkehrs- und Schifffahrtsamt								4.7	10.5			13.3	46.6	28.2	32.5	34.6	38.5	26.6	20.7	17.4	6.4	6.7	6.4	4.0	3.0	1.0		1.0			302.0	
Amt für Justizvollzug		0.1										5.8	92.9	163.1	137.0	112.2	47.9	80.4	38.0	40.3	17.7	32.6	33.4	6.9	4.7	2.0	4.0	1.0	1.0		820.8	
Amt für Bevölkerungsdienste											5.1	4.6	10.3	22.6	33.0	56.2	17.4	9.8	5.3	11.7	7.6	8.1	3.4	4.6	1.0	2.0		1.0			203.7	
Amt für Bevölkerungsschutz, Sport und Militär		0.5		1.0							1.6	7.3	0.6	10.1	9.4	4.6	6.8	9.6	2.8	3.7	12.8	8.6	2.8	3.8	1.0	1.0		1.0			89.0	
Sicherheitsdirektion	0.0	33.0	0.0	1.0	0.0	0.0	0.0	7.8	12.0	3.2	22.4	94.6	239.6	381.1	573.8	902.0	710.6	391.8	184.9	128.6	121.5	92.8	75.4	26.0	12.7	10.6	10.4	8.0	1.0	2.0	4'046.5	

Anhang 2: Personalbestand pro Amt nach Gehaltsklasse

	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		0.6		2.3	1.2		4.2	2.9		1.0	1.0	1.6	2.0		1.0	19.6
Finanzverwaltung													1.5	0.6	0.6	0.9		3.4	3.6	16.2	8.0	5.2	6.5	3.0	3.0	1.0	1.0			55.5	
Steuerverwaltung									0.8		5.3	17.1	24.7	181.1	91.3	39.2	16.3	75.4	39.9	31.4	40.8	139.3	40.2	18.5	4.6	6.7	2.0	1.0	1.0		776.4
Personalamt													1.6	6.0	2.4	8.0	1.4	1.8	12.4	4.3	5.1	8.5	4.1	2.5	0.6	2.8	0.9	1.0			63.4
Amt für Informatik und Organisation															30.2	11.4	2.0	9.5	5.5	10.3	17.1	25.0	7.9	3.0	1.0	3.9		1.0			127.8
Finanzdirektion	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.8	0.0	5.3	17.1	27.8	188.7	125.3	59.5	20.3	90.1	63.7	63.4	71.0	182.2	61.6	27.0	10.2	15.4	5.5	6.0	1.0	1.0	1'042.7
Generalsekretariat BKD		0.1									0.4	0.2	1.9	3.8	4.5	0.5		1.0	5.5	6.8	4.6	5.4	8.8	4.3	2.8			2.8		1.0	54.2
Amt für Kindergarten, Volksschule und Beratung		1.6						3.8			2.3	2.1	35.2	5.7	3.7	1.5		1.4	3.3	3.5	17.0	10.6	68.9	28.6	4.1	1.0		1.0			195.2
Mittelschul- und Berufsbildungsamt		95.7		1.8	8.8	2.0	3.7	1.5	9.0	1.5	2.7	54.8	81.8	70.8	39.9	23.3	3.5	26.6	6.6	19.8	55.3	78.7	21.4	11.2	5.4	1.0	0.5	1.0			627.9
Amt für Hochschulen												0.5	0.9	0.6	2.3	0.3					0.6	3.1	8.4	2.8	1.7			1.0			22.1
Amt für Kultur	0.4										2.2	9.3	12.5	7.2	9.2	0.5	2.7	7.6	10.8	37.9	10.7	9.9	7.4	1.6	2.0		1.0	1.0			133.8
Amt für zentrale Dienste								1.7				1.0	10.9	5.0	24.5	9.3	1.7	9.7	4.7	15.5	13.9	14.1	2.0	3.7	0.9	1.0		1.0			120.6
Bildungs- und Kulturdirektion	0.4	97.3	0.0	1.8	8.8	2.0	3.7	7.0	9.0	1.5	7.5	67.9	143.1	93.1	84.1	35.4	7.9	46.2	30.9	83.4	102.1	121.7	116.8	52.2	16.9	3.0	1.5	7.8	0.0	1.0	1'153.9
Generalsekretariat BVD									1.3				3.4	1.0	4.1	1.6	5.7	2.3	6.1	2.3	14.3	12.6	1.6	3.0	2.0			2.0		1.0	64.2
Rechtsamt BVD													1.3	0.7	0.5								8.5	1.9	0.4		1.2				14.5
Amt für Wasser und Abfall		0.6			0.9				0.1			8.4	5.1	5.5	1.6	7.6	7.8	3.9	2.3	3.8	30.5	12.2	4.8	8.5	3.2	1.0			1.0		108.6
Tiefbauamt		0.8				1.0					1.3	183.0	16.5	55.7	7.1	69.0	7.7	25.4	15.8	11.1	47.5	27.7	25.3	8.0		1.0	4.8		1.0		509.4
Amt für öffentlichen Verkehr													0.6	0.6								6.3	2.6	2.0	0.7			1.0			13.8
Amt für Grundstücke und Gebäude														7.1		7.6	1.0	1.6	0.5	1.8	24.5	12.7	16.8	17.1	0.8	2.0	1.0		1.0		95.5
Bau- und Verkehrsdirektion	0.0	1.4	0.0	0.0	0.9	1.0	0.0	0.0	1.4	0.0	1.3	191.3	26.9	70.6	13.3	85.8	22.2	33.2	24.7	19.0	116.7	71.4	59.6	40.5	7.1	4.0	7.0	3.0	3.0	1.0	805.9
Zivil- und Strafgericht		5.0							0.8	8.2		0.7	30.4	45.4	15.6	36.0	5.3	3.0	5.8	2.0		1.8	125.2	1.9			1.0	83.4		21.0	392.4
Verwaltungsgericht													7.3		2.5	0.9		0.8				39.9	2.7				1.0			20.3	75.4
Staatsanwaltschaft		0.2										11.0	14.7	26.9	12.0	70.8	18.2	6.2	3.9	15.9		1.9	18.2	0.9		0.8	103.3	2.0	1.0		307.7
Justizverwaltungsleitung												6.6	4.6	4.6	0.8	1.3		2.0	2.6		8.5	4.4	0.1	4.4				1.0			40.8
Gerichtsbehörden und Staatsanwaltschaft	0.0	5.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.8	8.2	0.0	18.3	56.9	76.9	30.8	108.9	23.5	12.0	12.3	17.9	8.5	8.1	183.3	9.9	0.0	0.0	2.8	187.7	2.0	42.3	816.2
Datenschutzaufsichtsstelle													0.0								2.0		2.3	1.4			1.0				6.7
Total	0.7	142.9	6.6	4.2	15.3	3.0	7.8	15.6	26.4	28.0	45.0	459.0	637.3	968.0	1'105.0	1'451.5	934.3	678.3	395.1	524.4	592.3	783.4	711.2	250.1	117.3	63.8	34.4	255.6	9.8	52.1	10'325.3

Anzahl Personen nach Gehaltsklassen und Korrespondenzsprache per 31. Dezember 2024

	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	
41 00 400 Parlamentsdienste des Grossen Rates														3				12		2		4			7	2			1		32	
Deutsch														3				12		2		4			7	2			1		32	
Französisch																												1	1		0	
41 20 Regierungsrat																															7	
Deutsch																															6	
Französisch																															1	
41 30 Finanzkontrolle		1											1	1			1		5		6	1	3	2	1	1	1			1	25	
Deutsch		1											1	1			1		5		6	1	3	2	1	1	1			1	25	
Französisch																															0	
42 Staatskanzlei		2											15	6	3	6	4	4	6	8	8	13	14	6	4	4	4	1	3	0	1	106
Deutsch		2											14	5	2	5	3	4	5	3	8	11	11	4	4	3	1	2		1	85	
Französisch													1	1	1	1	1		1	5		2	3	2	1	2		1			21	
43 Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion	1	4	13	1	9		4		4	67	12	82	44	81	103	216	111	65	37	149	118	194	132	25	25	8	2	8	1	1	1'515	
Deutsch	1	4	12	1	9		4		4	9	11	74	44	71	95	192	102	62	32	142	112	181	128	24	24	8	2	8	1	1	1'355	
Französisch			1							58	1	8		10	8	25	9	4	5	8	6	13	4	1	1						160	
44 Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion		6		1			1	1	1		1		8	32	9	1		3	3	27	8	84	35	12	6	5	2	5	1	1	252	
Deutsch		6		1			1	1	1		1		8	30	9	1		3	3	20	6	82	34	12	6	5	2	5			236	
Französisch														2					7	2	2	1							1	1	16	
45 Direktion für Inneres und Justiz		11			1			1			1	7	119	67	207	79	53	46	41	79	65	107	92	68	33	12	1	28		1	1'116	
Deutsch		11			1			1			1	3	108	62	185	72	46	44	37	72	61	100	87	63	29	11	1	26		1	1'019	
Französisch												4	11	5	22	7	7	3	4	7	4	7	6	5	4	1		2			97	
46 Sicherheitsdirektion		128		1				10	18	4	28	119	263	427	610	1'016	758	437	200	140	138	108	89	28	13	11	11	8	1	2	4'564	
Deutsch		113		1				10	17	4	27	118	254	412	570	951	691	411	186	128	122	103	85	28	13	11	11	8	1	2	4'273	
Französisch		16							1		1	1	9	15	40	65	67	26	14	12	16	5	4								291	
47 Finanzdirektion									1		9	20	35	222	154	67	24	98	74	76	77	216	68	30	11	16	6	6	1	1	1'207	
Deutsch									1		9	19	34	202	140	60	23	94	68	70	71	211	64	28	11	16	6	6	1	1	1'131	
Französisch												1	1	20	14	7	1	5	6	6	6	4	2								76	
48 Bildungs- und Kulturdirektion	1	252		2	20	4	5	12	11	4	13	92	216	129	110	48	12	58	41	110	137	165	169	60	18	3	2	8		1	1'699	
Deutsch	1	211		2	18	4	5	6	10	3	8	76	190	104	100	43	11	54	33	94	124	147	149	56	17	3	2	7		1	1'475	
Französisch		41			2			6	1	1	5	16	26	25	10	6	1	4	8	16	13	19	21	4	1	1		1			224	
49 Bau- und Verkehrsdirektion		11		3	1				4		2	201	35	76	19	93	26	38	29	24	138	82	66	42	9	4	7	3	3	1	912	
Deutsch		11		3	1				4		2	185	31	66	19	86	25	35	27	19	131	80	61	40	9	4	7	3	3	1	848	
Französisch												16	4	10		7	1	3	2	5	7	2	5	2							64	
51 Datenschutzaufsichtsstelle													1								2		3	2			1				9	
Deutsch													1								2		3	2			1				9	
Französisch																															0	
52 Gerichtsbehörden und Staatsanwaltschaft		36							1	15		24	74	100	42	132	29	15	13	24	10	9	230	11			3	227	2	45	1'041	
Deutsch		34							1	15		24	66	89	36	113	27	14	13	22	10	9	200	11			3	200	2	40	928	
Französisch		2										1	8	11	7	19	2	1		2			30					27		5	113	
Total	2	451	13	5	33	5	10	24	39	90	66	544	809	1'142	1'255	1'656	1'015	775	447	638	706	981	901	284	127	66	36	297	10	55	12'485	
Gesamtergebnis Deutsch	2	393	12	5	31	5	10	18	37	31	59	497	750	1'043	1'155	1'520	927	731	408	571	653	926	824	268	121	63	36	266	9	49	11'422	
Gesamtergebnis Französisch	0	59	1	0	2	0	0	6	2	59	7	47	59	99	100	136	88	44	40	67	53	55	77	168	6	3	0	31	1	6	1'063	

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

		2019	2020	2021	2022	2023	2024
PARL/FK/ STAI	Anteil insgesamt	53.7%	56.4%	55.9%	57.7%	58.2%	59.9%
	Anteil gesamtes Kader (GK 19-30)	45.3%	45.1%	44.9%	47.1%	47.6%	48.3%
	Anteil mittleres Kader (GK 24-26)	37.5%	37.0%	42.3%	40.7%	38.7%	40.7%
	Anteil oberes Kader (GK 27-30)	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%	33.3%	42.9%
WEU (inkl. AVA)	Anteil insgesamt	47.5%	49.6%	50.0%	50.2%	48.4%	47.9%
	Anteil gesamtes Kader (GK 19-30)	39.2%	39.3%	39.7%	39.9%	40.1%	39.9%
	Anteil mittleres Kader (GK 24-26)	23.3%	23.1%	20.4%	24.5%	28.4%	29.2%
	Anteil oberes Kader (GK 27-30)	0.0%	0.0%	25.0%	35.7%	35.7%	30.8%
GSI	Anteil insgesamt	60.4%	63.8%	65.7%	65.6%	65.5%	66.9%
	Anteil gesamtes Kader (GK 19-30)	53.9%	57.5%	57.9%	61.4%	59.9%	61.4%
	Anteil mittleres Kader (GK 24-26)	34.4%	40.0%	36.7%	45.5%	41.4%	35.7%
	Anteil oberes Kader (GK 27-30)	70.0%	66.7%	55.6%	55.6%	55.6%	55.6%
DIJ	Anteil insgesamt	55.1%	62.6%	63.1%	63.2%	63.9%	65.2%
	Anteil gesamtes Kader (GK 19-30)	46.0%	52.7%	54.2%	55.0%	56.4%	56.5%
	Anteil mittleres Kader (GK 24-26)	33.3%	38.6%	41.6%	42.1%	42.9%	45.3%
	Anteil oberes Kader (GK 27-30)	50.0%	48.4%	50.0%	54.8%	58.1%	57.6%
SID	Anteil insgesamt	33.6%	33.4%	33.7%	34.1%	34.0%	34.6%
	Anteil gesamtes Kader (GK 19-30)	30.7%	31.6%	33.6%	35.9%	37.0%	37.7%
	Anteil mittleres Kader (GK 24-26)	24.5%	28.3%	29.6%	30.2%	28.6%	30.2%
	Anteil oberes Kader (GK 27-30)	15.8%	15.8%	15.0%	19.0%	27.3%	31.8%
FIN	Anteil insgesamt	51.8%	52.4%	52.5%	52.3%	52.4%	53.1%
	Anteil gesamtes Kader (GK 19-30)	38.3%	38.4%	37.9%	37.8%	37.1%	39.0%
	Anteil mittleres Kader (GK 24-26)	19.6%	23.5%	24.1%	27.6%	23.0%	27.1%
	Anteil oberes Kader (GK 27-30)	17.6%	15.8%	12.5%	12.5%	23.5%	21.4%
BKD	Anteil insgesamt	66.5%	66.3%	66.6%	67.5%	66.0%	65.9%
	Anteil gesamtes Kader (GK 19-30)	60.2%	59.3%	58.7%	61.4%	62.0%	62.5%
	Anteil mittleres Kader (GK 24-26)	46.8%	44.7%	44.9%	42.7%	46.2%	47.9%
	Anteil oberes Kader (GK 27-30)	9.1%	9.1%	18.2%	16.7%	25.0%	33.3%
BVD	Anteil insgesamt	24.2%	24.2%	25.1%	25.7%	25.8%	26.5%
	Anteil gesamtes Kader (GK 19-30)	29.2%	29.3%	29.8%	29.6%	28.4%	30.3%
	Anteil mittleres Kader (GK 24-26)	16.1%	18.0%	17.6%	18.2%	17.2%	18.3%
	Anteil oberes Kader (GK 27-30)	23.5%	26.7%	23.5%	25.0%	25.0%	31.3%
JUS	Anteil insgesamt	69.7%	70.6%	70.4%	71.4%	72.7%	72.6%
	Anteil gesamtes Kader (GK 19-30)	57.5%	58.8%	59.0%	60.3%	60.8%	60.7%
	Anteil mittleres Kader (GK 24-26)	55.6%	60.0%	54.5%	54.5%	45.5%	41.7%
	Anteil oberes Kader (GK 27-30)	48.2%	49.2%	49.4%	51.1%	52.8%	52.0%
Total Kanton	Anteil insgesamt	46.7%	47.5%	48.0%	48.4%	48.2%	48.7%
	Anteil gesamtes Kader (GK 19-30)	44.4%	45.5%	45.9%	47.1%	47.1%	47.6%
	Anteil mittleres Kader (GK 24-26)	30.7%	33.3%	34.0%	35.0%	34.6%	36.1%
	Anteil oberes Kader (GK 27-30)	42.5%	42.8%	43.2%	45.1%	47.6%	47.9%

Lesebeispiel: 2024 sind bei den Gerichtsbehörden und der Staatsanwaltschaft (JUS) 52.0 Prozent aller Angehörigen des oberen Kaders Frauen.

Anhang 5: Teilzeitanteile pro Geschlecht

		Frauen			Männer		
		2022	2023	2024	2022	2023	2024
PARL/FK/STA	Teilzeiterwerbstätige I (< 50%)	6.7%	13.8%	13.0%	3.0%	3.1%	1.5%
	Teilzeiterwerbstätige II (50-69%)	32.2%	25.5%	23.9%	12.1%	10.9%	11.8%
	Teilzeiterwerbstätige III (70-89%)	40.0%	41.5%	40.2%	19.7%	18.8%	13.2%
	Vollzeiterwerbstätige (90-100%)	21.1%	19.2%	22.8%	65.2%	67.2%	73.5%
WEU (inkl. AVA)	Teilzeiterwerbstätige I (< 50%)	8.1%	9.1%	7.6%	6.3%	5.4%	5.5%
	Teilzeiterwerbstätige II (50-69%)	18.0%	20.6%	19.6%	8.6%	8.2%	7.2%
	Teilzeiterwerbstätige III (70-89%)	29.9%	31.1%	32.8%	18.9%	21.8%	23.0%
	Vollzeiterwerbstätige (90-100%)	44.0%	39.2%	40.0%	66.3%	64.5%	64.4%
GSI	Teilzeiterwerbstätige I (< 50%)	10.4%	3.5%	5.0%	5.7%	1.1%	1.1%
	Teilzeiterwerbstätige II (50-69%)	25.7%	22.1%	19.8%	7.1%	7.9%	3.4%
	Teilzeiterwerbstätige III (70-89%)	45.1%	46.5%	46.2%	32.6%	31.5%	32.6%
	Vollzeiterwerbstätige (90-100%)	18.7%	27.9%	29.1%	54.6%	59.6%	62.9%
DIJ	Teilzeiterwerbstätige I (< 50%)	10.4%	9.3%	9.6%	2.4%	4.1%	4.1%
	Teilzeiterwerbstätige II (50-69%)	21.9%	22.3%	22.3%	4.0%	5.8%	6.8%
	Teilzeiterwerbstätige III (70-89%)	28.1%	31.2%	32.6%	24.5%	24.9%	24.3%
	Vollzeiterwerbstätige (90-100%)	39.6%	37.2%	35.5%	69.0%	65.2%	64.8%
SID	Teilzeiterwerbstätige I (< 50%)	11.1%	9.4%	8.2%	0.8%	0.7%	0.6%
	Teilzeiterwerbstätige II (50-69%)	16.7%	16.3%	17.2%	1.7%	1.7%	2.0%
	Teilzeiterwerbstätige III (70-89%)	25.1%	25.7%	25.0%	7.7%	7.8%	8.1%
	Vollzeiterwerbstätige (90-100%)	47.0%	48.7%	49.6%	89.8%	89.8%	89.4%
FIN	Teilzeiterwerbstätige I (< 50%)	8.3%	7.8%	7.5%	1.3%	1.6%	1.1%
	Teilzeiterwerbstätige II (50-69%)	19.7%	21.3%	21.1%	3.1%	3.7%	4.1%
	Teilzeiterwerbstätige III (70-89%)	20.8%	22.0%	22.2%	14.0%	13.4%	13.6%
	Vollzeiterwerbstätige (90-100%)	51.2%	48.9%	49.2%	81.7%	81.3%	81.3%
BKD	Teilzeiterwerbstätige I (< 50%)	18.8%	11.1%	11.3%	5.8%	4.6%	4.8%
	Teilzeiterwerbstätige II (50-69%)	29.9%	29.7%	30.1%	12.1%	11.8%	12.4%
	Teilzeiterwerbstätige III (70-89%)	34.9%	39.5%	41.0%	30.2%	29.9%	31.2%
	Vollzeiterwerbstätige (90-100%)	16.4%	19.8%	17.6%	51.9%	53.7%	51.6%
BVD	Teilzeiterwerbstätige I (< 50%)	8.1%	9.2%	5.5%	1.4%	1.2%	0.9%
	Teilzeiterwerbstätige II (50-69%)	27.5%	29.4%	31.5%	2.3%	2.4%	2.6%
	Teilzeiterwerbstätige III (70-89%)	33.8%	31.2%	32.8%	13.1%	11.9%	11.9%
	Vollzeiterwerbstätige (90-100%)	30.6%	30.3%	30.2%	83.2%	84.5%	84.6%
JUS	Teilzeiterwerbstätige I (< 50%)	5.1%	4.7%	4.4%	1.8%	0.7%	1.4%
	Teilzeiterwerbstätige II (50-69%)	25.7%	24.2%	24.6%	5.1%	7.9%	6.6%
	Teilzeiterwerbstätige III (70-89%)	30.3%	31.7%	30.9%	28.2%	26.0%	28.6%
	Vollzeiterwerbstätige (90-100%)	38.8%	39.5%	40.1%	64.8%	65.4%	63.4%
Total Kanton	Teilzeiterwerbstätige I (< 50%)	10.7%	8.7%	8.2%	2.2%	1.9%	1.8%
	Teilzeiterwerbstätige II (50-69%)	22.2%	22.1%	22.4%	4.0%	4.2%	4.4%
	Teilzeiterwerbstätige III (70-89%)	29.4%	30.8%	31.3%	14.6%	14.6%	15.0%
	Vollzeiterwerbstätige (90-100%)	37.7%	38.4%	38.2%	79.2%	79.3%	78.8%

Lesebeispiel: 2024 arbeiten bei den Gerichtsbehörden und der Staatsanwaltschaft (JUS) 40.1 Prozent aller Frauen in einem Pensum zwischen 90 bis 100 Prozent.

Anhang 6: Nettofluktuation 2022 – 2024 pro Amt

	Nettofluktuation		
	2022	2023	2024
Regierungsrat	0.0%	0.0%	0.0%
Finanzkontrolle	12.0%	17.7%	8.5%
Staatskanzlei	5.9%	2.7%	5.4%
Parlamentsdienste des Grossen Rates	0.0%	0.0%	0.0%
Generalsekretariat WEU	3.6%	9.2%	6.0%
Amt für Landwirtschaft und Natur	4.9%	5.1%	3.2%
Amt für Veterinärwesen	10.8%	10.7%	3.0%
Amt für Wald und Naturgefahren	8.1%	6.3%	3.5%
Amt für Wirtschaft	5.4%	11.7%	6.7%
Amt für Umwelt und Energie	3.6%	12.2%	0.0%
Kantonales Laboratorium	4.5%	1.4%	7.3%
Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion (exkl. Amt für Arbeitslosenversicherung)	5.6%	6.9%	3.9%
Generalsekretariat GSI	2.6%	5.9%	4.3%
Amt für Integration und Soziales	8.4%	10.9%	14.1%
Gesundheitsamt	8.7%	3.2%	5.5%
Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion	7.3%	6.8%	8.8%
Generalsekretariat DJJ inkl. Beauftragter für kirchliche und religiöse Angelegenheiten	0.0%	8.8%	13.6%
Amt für Dienstleistungen und Ressourcen	9.5%	n.v.	n.v.
Regierungsstatthalterämter	5.3%	7.9%	6.2%
Grundbuchämter	3.9%	9.3%	4.9%
Handelsregisteramt	0.0%	8.1%	0.0%
Betreibungs- und Konkursämter	2.5%	17.0%	10.7%
Amt für Gemeinden und Raumordnung	11.0%	2.2%	5.5%
Kantonales Jugendamt	15.3%	15.7%	14.4%
Rechtsamt DJJ	0.0%	7.1%	13.6%
Amt für Sozialversicherungen	7.4%	19.4%	11.3%
Amt für Geoinformation	2.3%	2.4%	0.0%
Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde	7.6%	6.7%	9.1%
Direktion für Inneres und Justiz	5.9%	11.2%	9.6%

	2022	2023	2024
Generalsekretariat SID	1.6%	0.0%	1.5%
Kantonspolizei	3.4%	3.8%	2.4%
Strassenverkehrs- und Schifffahrtsamt	4.1%	5.9%	4.8%
Amt für Justizvollzug	7.6%	10.8%	9.0%
Amt für Bevölkerungsdienste	2.9%	3.0%	4.1%
Amt für Bevölkerungsschutz, Sport und Militär	2.6%	6.2%	3.7%
Sicherheitsdirektion	4.3%	5.3%	4.1%
Generalsekretariat FIN	0.0%	8.2%	19.5%
Finanzverwaltung	3.4%	3.3%	4.6%
Steuerverwaltung	5.5%	5.7%	6.2%
Personalamt	3.3%	5.3%	7.5%
Amt für Informatik und Organisation	7.6%	13.8%	13.3%
Finanzdirektion	5.4%	6.5%	7.2%
Generalsekretariat BKD	2.2%	12.5%	7.8%
Amt für Kindergarten, Volksschule und Beratung	6.0%	7.6%	6.3%
Mittelschul- und Berufsbildungsamt	4.5%	7.9%	6.5%
Amt für Hochschulen	14.7%	5.8%	2.9%
Amt für Kultur	4.5%	2.5%	2.6%
Amt für zentrale Dienste	5.5%	4.7%	7.1%
Bildungs- und Kulturdirektion	4.9%	7.2%	6.1%
Generalsekretariat BVD	4.2%	12.6%	2.5%
Rechtsamt BVD	8.1%	4.5%	0.0%
Amt für Wasser und Abfall	6.9%	4.7%	0.7%
Tiefbauamt	3.7%	3.8%	5.3%
Amt für öffentlichen Verkehr und Verkehrskoordination	4.9%	0.0%	14.3%
Amt für Grundstücke und Gebäude	10.6%	7.7%	3.7%
Bau- und Verkehrsdirektion	5.1%	5.1%	4.3%
Zivil- und Strafgerichtsbarkeit	4.1%	9.1%	8.1%
Verwaltungsgericht	4.2%	6.9%	9.2%
Staatsanwaltschaft	4.1%	7.8%	7.8%
Justizverwaltungsleitung	5.1%	6.8%	2.1%
Gerichtsbehörden und Staatsanwaltschaft	4.2%	8.3%	7.8%
Datenschutzaufsichtsstelle	0.0%	0.0%	12.8%
Total Kantonspersonal	4.9%	6.8%	5.8%

Hinweis: Der Vergleich der Fluktuationsraten 2024 mit den Werten früherer Jahre ist nur bedingt möglich. Grund ist eine Systemumstellung und eine damit verbundene Korrektur der gesamtkantonalen Berechnungsmethode ab dem Berichtsjahr 2023. Bis zum Berichtsjahr 2022 wurde die Fluktuation jeweils etwas zu tief ausgewiesen, da für die Berechnung der durchschnittlichen Anstellungen die Lernenden sowie die Praktikantinnen und Praktikanten miteingerechnet wurden, bei den Austritten wurden sie jedoch ignoriert. Die Fluktuation ist ab dem Jahr 2023 in allen Direktionen wie auch im gesamten Kanton angestiegen. Ein Teil des Anstiegs ist mit der korrigierten Berechnungsmethode zu erklären.