



Kanton Bern
Canton de Berne

Kantonspersonal

HR-Reporting 2024

Verwaltung des Kantons Bern

Personalamt des Kantons Bern

Berichtsjahr 2023



24

Die wichtigsten Kennzahlen im Überblick

Kennzahl	2022	2023	Veränderung zum Vorjahr
Personalbestand in Köpfen	12'513	12'354	➡ - 159 Personen
Personalbestand in Vollzeiteinheiten (VZE)	10'331	10'189	➡ - 142.0 VZE
Anteil französischsprachiges Personal	8.1%	8.3%	➡ + 0.2 Prozentpunkte
Durchschnittsalter	44.6 Jahre	44.9 Jahre	➡ + 0.3 Jahre
Durchschnittliches Dienstalder	12.2 Jahre	12.0 Jahre	➡ - 0.2 Jahre
Frauenanteil	48.4%	48.2%	➡ - 0.2 Prozentpunkte
Teilzeitanteil	40.9%	40.3%	➡ - 0.6 Prozentpunkte
Lernendenanteil	3.2%	2.9%	➡ - 0.3 Prozentpunkte
Bruttofluktuation	7.7%	9.3%	➡ + 1.6 Prozentpunkte
Nettofluktuation	4.9%	6.8%	➡ + 1.9 Prozentpunkte
Zeitguthaben (JAZ, Ferien und Langzeit)	21.9 Tage / VZE	22.2 Tage / VZE	➡ + 0.3 Tage
Absenzen infolge Krankheit	9.2 Tage / VZE	8.0 Tage / VZE	➡ - 1.2 Tage
Absenzen infolge Unfall	1.0 Tage / VZE	1.0 Tage / VZE	➡ + / - 0.0 Tage
Weiterbildungstage	6.1 Tage / VZE	6.2 Tage / VZE	➡ + 0.1 Tage
Durchschnittlich gewährter Gehaltsaufstieg	3.2 Stufen	2.8 Stufen	➡ - 0.4 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	Personalentwicklung.....	4
2.4	Zweisprachigkeit.....	5
2.5	Durchschnittliche Gehaltskosten pro Vollzeitereinheit.....	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.	Personalausstritte	13
4.1	Brutto- und Nettofluktuation.....	13
4.2	Erkenntnisse aus der Austrittsbefragung.....	15
5.	Homeoffice und mobiles Arbeiten	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.....	28
Anhang 1: Kommentierung Veränderung des Personalbestandes		30
Anhang 2: Personalbestand pro Amt nach Gehaltsklasse		37
Anhang 3: Personalbestand pro Direktion nach Gehaltsklasse und Korrespondenzsprache		39
Anhang 4: Frauenanteile nach Organisationseinheiten		40
Anhang 5: Teilzeitanteile pro Geschlecht		41
Anhang 6: Nettofluktuation 2021 – 2023 pro Amt		42

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 2023.

	Personalbestände 2023					
	Personen			Vollzeiteinheiten (VZE)		
	Männer	Frauen	Total	Männer	Frauen	Total
Regierungsrat	4	3	7	4.0	3.0	7.0
Finanzkontrolle	13	10	23	12.7	8.0	20.7
Staatskanzlei	43	61	104	37.2	42.5	79.7
Parlamentdienste des Grossen Rates	8	28	36	5.7	15.3	21.0
Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion	741	767	1'508	632.5	557.1	1'189.6
Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion	88	179	267	77.1	133.7	210.7
Direktion für Inneres und Justiz	380	712	1'092	344.8	546.8	891.5
Sicherheitsdirektion	2'935	1'619	4'554	2'823.5	1'212.4	4'035.9
Finanzdirektion	569	629	1'198	530.3	501.6	1'031.9
Bildungs- und Kulturdirektion	515	1'159	1'674	411.3	721.3	1'132.7
Bau- und Verkehrsdirektion	645	231	876	611.0	161.1	772.1
Datenschutzaufsichtsstelle	5	4	9	4.2	2.3	6.5
Gerichtsbehörden und Staatsanwaltschaft	289	717	1'006	248.1	542.0	790.2
Total	6'235	6'119	12'354	5'742.3	4'447.0	10'189.4
<i>Kantonale Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe (Direktion für Inneres und Justiz)¹</i>	86	130	216	63.8	82.1	145.9
<i>Pädagogisches Zentrum für Hören und Sprache (Bildungs- und Kulturdirektion)¹</i>	16	58	74	11.5	21.9	33.4

Tabelle 1: Personalbestand Kantonspersonal 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 2023 gegenübergestellt.

	Vergleich Soll-Ist-Personalbestände 2023				
	Ist-Bestand Dezember 2023			Soll-Bestand	
	unbefristet angestellt	befristet angestellt	Total	Soll	Differenz zu Soll
Regierungsrat	7.0	0.0	7.0	7.0	0.0
Finanzkontrolle	20.7	0.0	20.7	24.0	-3.3
Staatskanzlei	75.3	4.3	79.6	81.5	-1.9
Parlamentdienste des Grossen Rates	19.4	1.6	21.0	19.7	1.3
Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion (exkl. Amt für Arbeitslosenversicherung)	735.2	45.7	780.9	772.6	8.3
Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion	179.6	31.2	210.7	191.2	19.5
Direktion für Inneres und Justiz	855.0	36.5	891.5	879.7	11.9
Sicherheitsdirektion	3'841.3	194.6	4'035.9	4'117.8	-81.9
Finanzdirektion	998.1	33.7	1'031.9	1'041.3	-9.4
Bildungs- und Kulturdirektion	1'001.5	131.2	1'132.7	1'061.9	70.7
Bau- und Verkehrsdirektion	756.2	15.9	772.1	790.2	-18.1
Datenschutzaufsichtsstelle	6.5	0.0	6.5	6.7	-0.2
Gerichtsbehörden und Staatsanwaltschaft	726.1	64.0	790.2	796.7	-6.5
Total I	9'222.0	558.6	9'780.6	9'790.2	-9.6
Amt für Arbeitslosenversicherung (Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion)			408.7		
Total II			10'189.4		

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 2023 wurde der Sollbestand um insgesamt 9.6 Vollzeiteinheiten (VZE) knapp nicht ausgeschöpft, wobei sich die Situation je nach Direktion unterschiedlich präsentiert. Die teilweise geringen bzw. nicht mehr vorhandenen Reserven lassen auf eine anhaltend angespannte Ressourcensituation schliessen.

2.3 Personalentwicklung

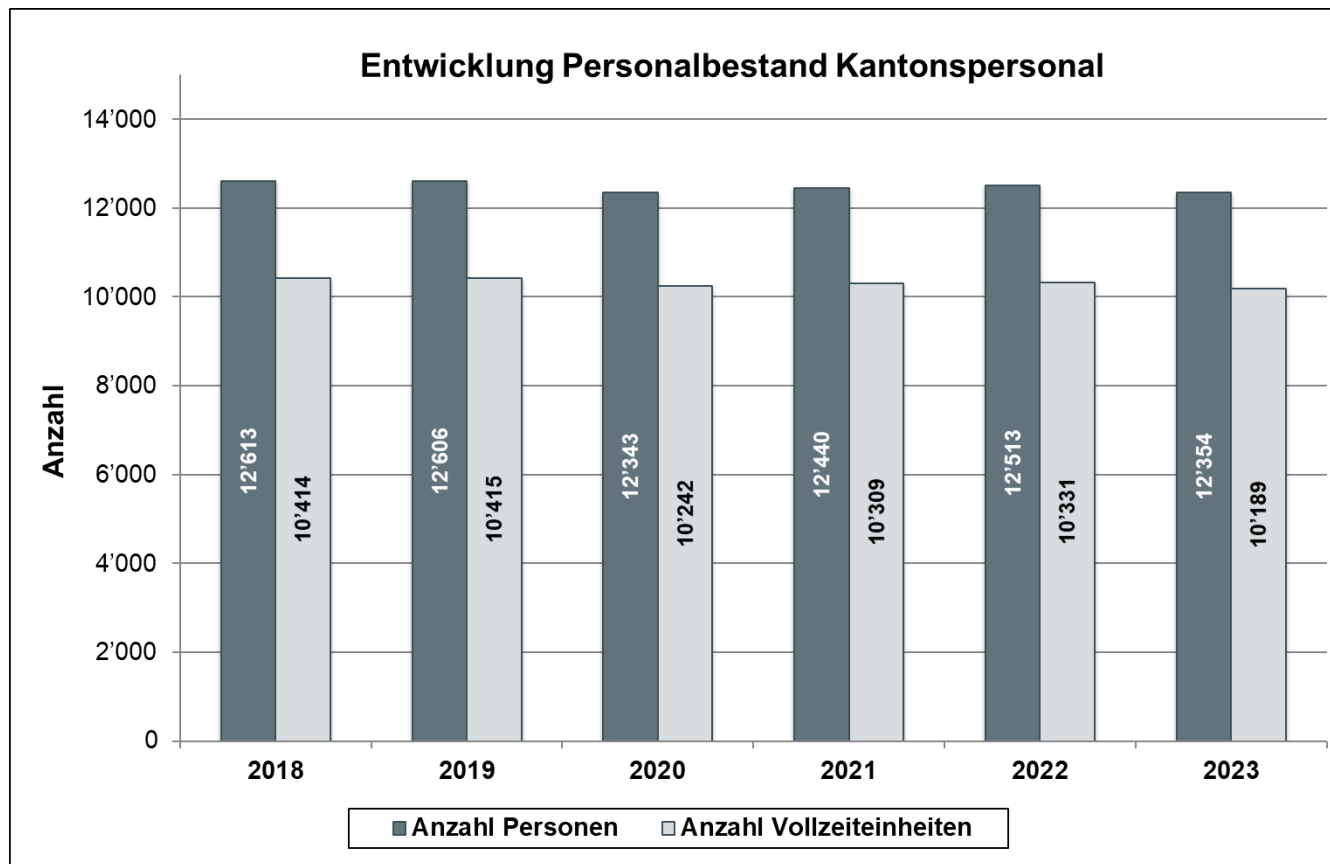


Abbildung 1: Entwicklung Personalbestand Kantonspersonal 2018 bis 2023

Der Personalbestand des Kantonspersonals verzeichnet gegenüber dem Vorjahr eine Abnahme um 142.0 VZE und belief sich per Ende 2023 auf 10'189.4 VZE. Es ist jedoch anzumerken, dass die kantonalen Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe im Personalbestand 2022 noch berücksichtigt wurden, während diese Institutionen im Jahr 2023 aufgrund der Revision des Gesetzes über die Leistungen für Kinder mit besonderem Förder- und Schutzbedarf (KFSG; BSG 213.319) von der Stellenplanpflicht ausgeschlossen wurden. Würde man die kantonalen Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe auch im Vorjahr ausschliessen, so ergäbe sich ein Personalbestand von 10'131.1 VZE für das Jahr 2022. Unter Ausklammerung dieses Effekts verzeichnet der Personalbestand im Jahr 2023 somit eine Zunahme von 58.3 VZE gegenüber dem Vorjahr.

Ursache für die Zunahme ist der personelle Mehrbedarf in verschiedenen Direktionen. So verzeichnete die Sicherheitsdirektion einen Zuwachs um 35.9 VZE. Wesentlich dazu bei trägt die Zunahme bei der Kantonspolizei (+35.1 VZE), welche auf die Korpsbestandsaufstockung (Motion Wüthrich) zurückzuführen ist. In der Finanzdirektion (+27.6 VZE) erfolgt die Zunahme in erster Linie aufgrund der Veränderung in der Steuerverwaltung, welche unter anderem auf zusätzliche Stellen zum Abbau von Veranlagungsrückständen bei den Unternehmens- und Quellensteuern und Abnahmen von Vakanzen gegenüber dem Vorjahresstichtag zurückzuführen ist. Zudem erhöhte sich der Personalbestand in der Bildungs- und Kulturdirektion um 28.7 VZE, hauptsächlich aufgrund zusätzlich geschaffener befristeter Stellen. Währenddessen verringerte sich der Personalbestand der Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion im Vorjahresvergleich um 56.9 VZE. Hauptgrund dafür ist die durch den historischen Tiefstand der Arbeitslosenquote bedingte Abnahme des Personalbestands im Amt für Arbeitslosenversicherung. Detaillierte Ausführungen zu den Veränderungen im Personalbestand sind im Anhang 1 aufgeführt.

2.4 Zweisprachigkeit

Per Ende 2023 betrug der Anteil an Mitarbeitenden, die als Korrespondenzsprache Französisch angeben, in der Kantonsverwaltung insgesamt 8.3 Prozent. Der Anteil ist damit im Vergleich zum Vorjahreswert (8.1%) 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 2023 (inkl. 13. Monatsgehalt) 108'970 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.

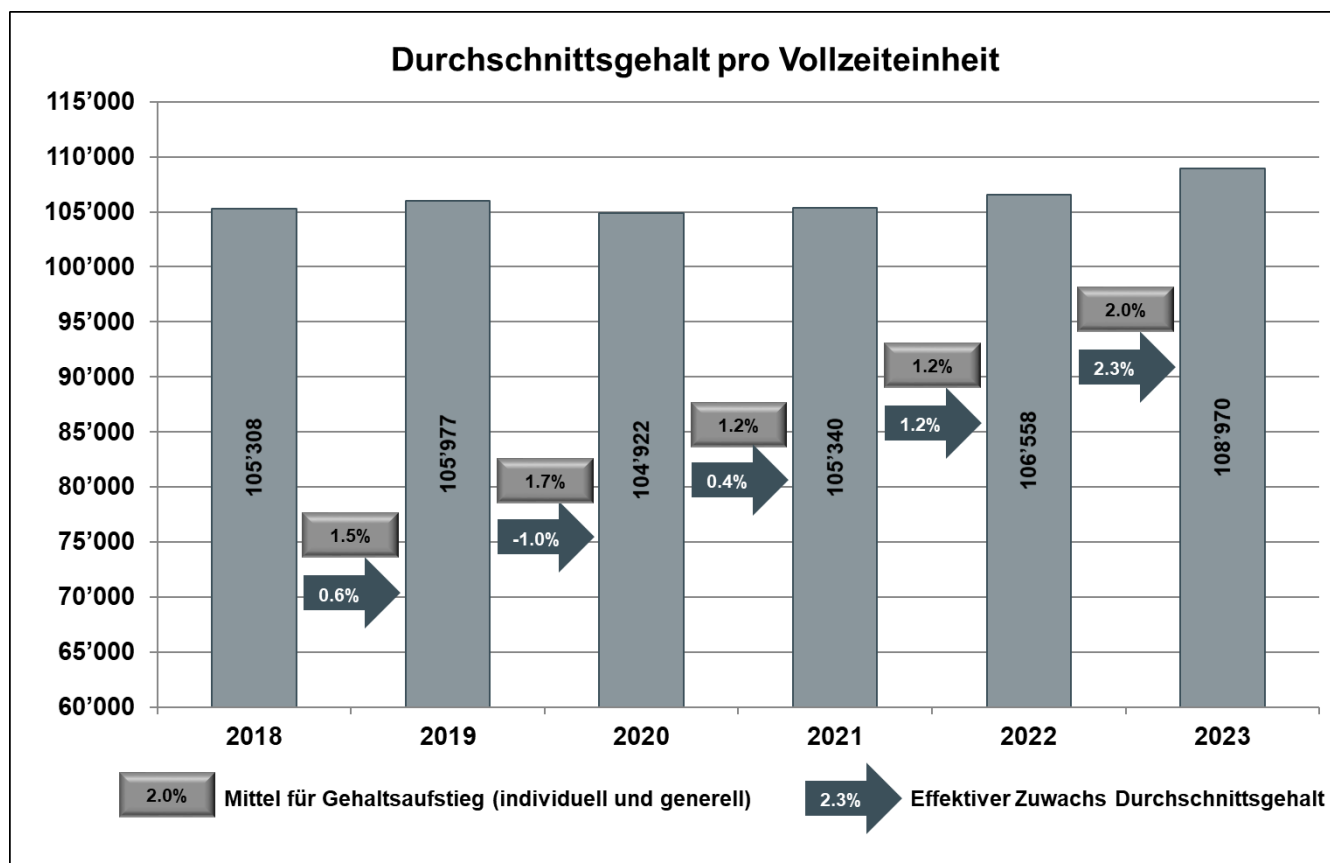


Abbildung 2: Durchschnittsgehalt des Kantonspersonals pro Vollzeiteinheit

Im Zeitraum von 2018 bis 2023 sind die Gehälter im Durchschnitt nominal um 3'662 Franken gestiegen. Dies entspricht einem Zuwachs um 3.5 Prozent. Im gleichen Zeitraum wurden Lohnrunden von insgesamt 7.6 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 2023 bei CHF 103'653).

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, Durchschnittsalter und Dienstalster

In den nachfolgenden drei Abbildungen ist die altersmässige Zusammensetzung des Kantonspersonals ersichtlich. Der Anteil der 51- bis 60-jährigen Mitarbeitenden verzeichnet im Vergleich zum Vorjahr einen Rückgang um 1.3 Prozentpunkte. Trotzdem stellt diese Altersklasse mit einem Anteil von 27.6 Prozent aufgrund der demografischen Entwicklung nach wie vor die grösste Gruppe dar. Aus demselben Grund verzeichnet die Altersklasse der über 60-jährigen Mitarbeitenden seit drei Jahren kontinuierliches Wachstum und hat im Jahr 2023 erstmals die 10-Prozent-Marke überschritten. Die zuletzt ebenfalls gestiegenen Anteile der Altersbereiche der 31- bis 40-Jährigen und 41- bis 50-Jährigen befinden sich auf einem ähnlichen Niveau wie in den Vorjahren. Die Altersklasse der 21- bis 30-jährigen Mitarbeitenden hat nach dem letztjährigen Rückgang um 0.7 Prozentpunkte zugenommen.

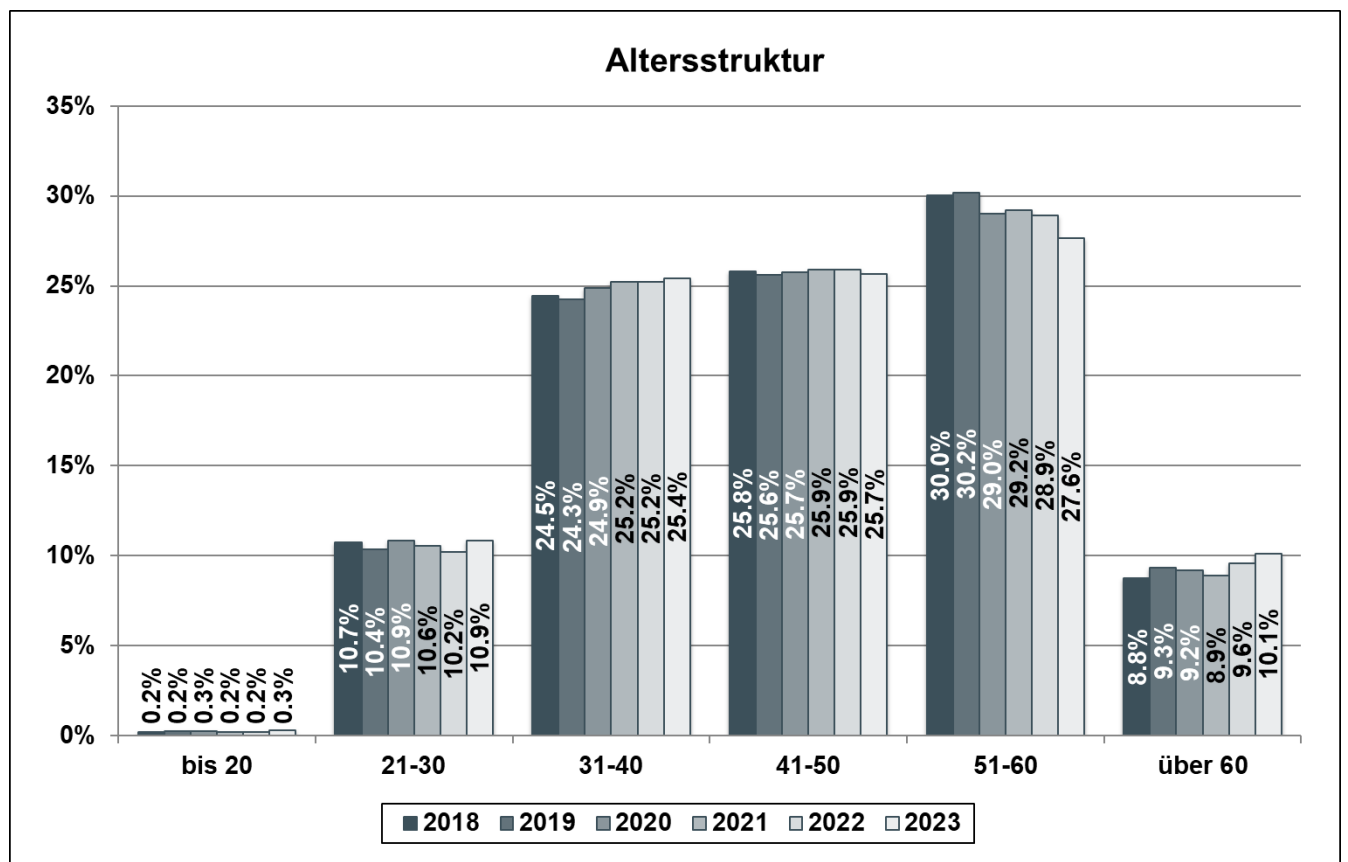


Abbildung 3: Altersstruktur Kantonspersonal

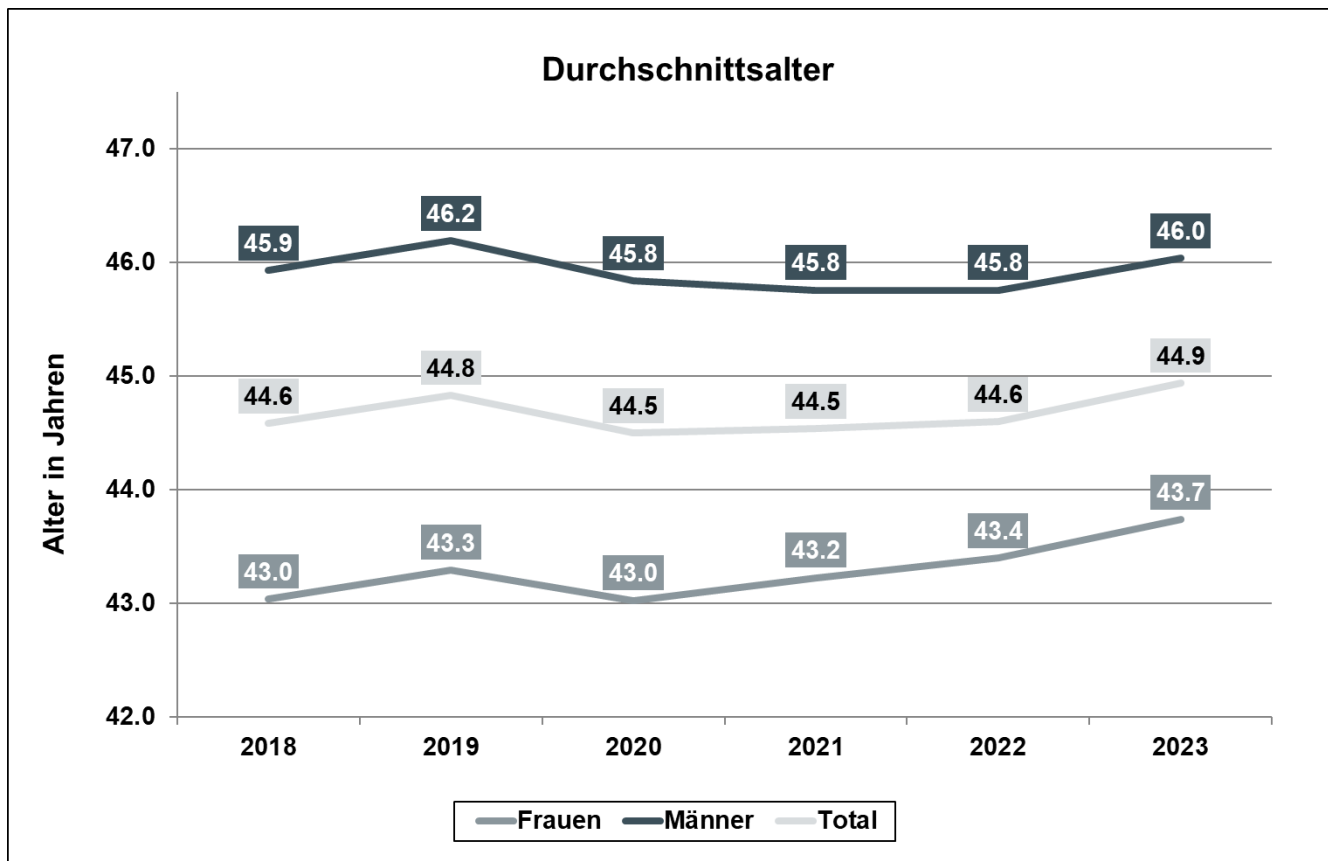


Abbildung 4: Durchschnittsalter Kantonspersonal

Das Durchschnittsalter des Kantonspersonals hat im Vorjahresvergleich leicht zugenommen und liegt per Ende 2023 bei 44.9 Jahren. Diese Zunahme ist bei beiden Geschlechtern festzustellen. Die Frauen sind durchschnittlich 43.7 Jahre alt und somit 0.3 Jahre älter als im Vorjahr. Auch die Männer sind mit 46.0 Jahren im Durchschnitt älter als noch im Jahr 2022.

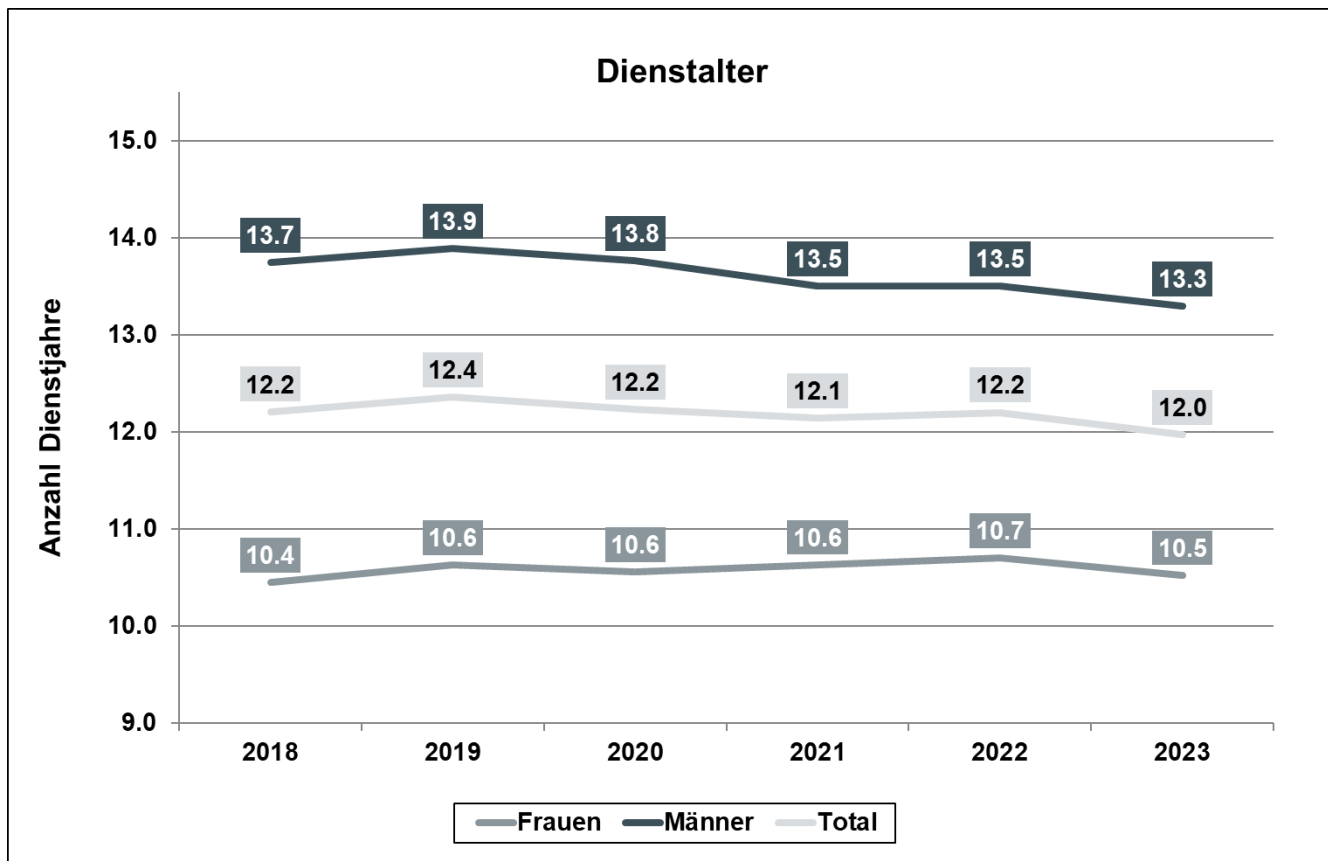


Abbildung 5: Dienstalter Kantonspersonal

Das durchschnittliche Dienstalter der Mitarbeitenden verzeichnet nach einem Anstieg im Jahr 2022 einen Rückgang um 0.2 Jahre und liegt per Ende 2023 bei 12.0 Jahren. Sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern nimmt das durchschnittliche Dienstalter um 0.2 Jahre ab und liegt per Ende 2023 bei 10.5 Jahren respektive 13.3 Jahren. Der Rückgang des Dienstalters hängt mit der steigenden Fluktuation zusammen (vgl. Kapitel 4.1). Da im Jahr 2023 mehr Ein- und Austritte aus dem Kantonsdienst verzeichnet wurden, nimmt das Dienstalter als Folge davon ab.

3.2 Geschlechteranteile

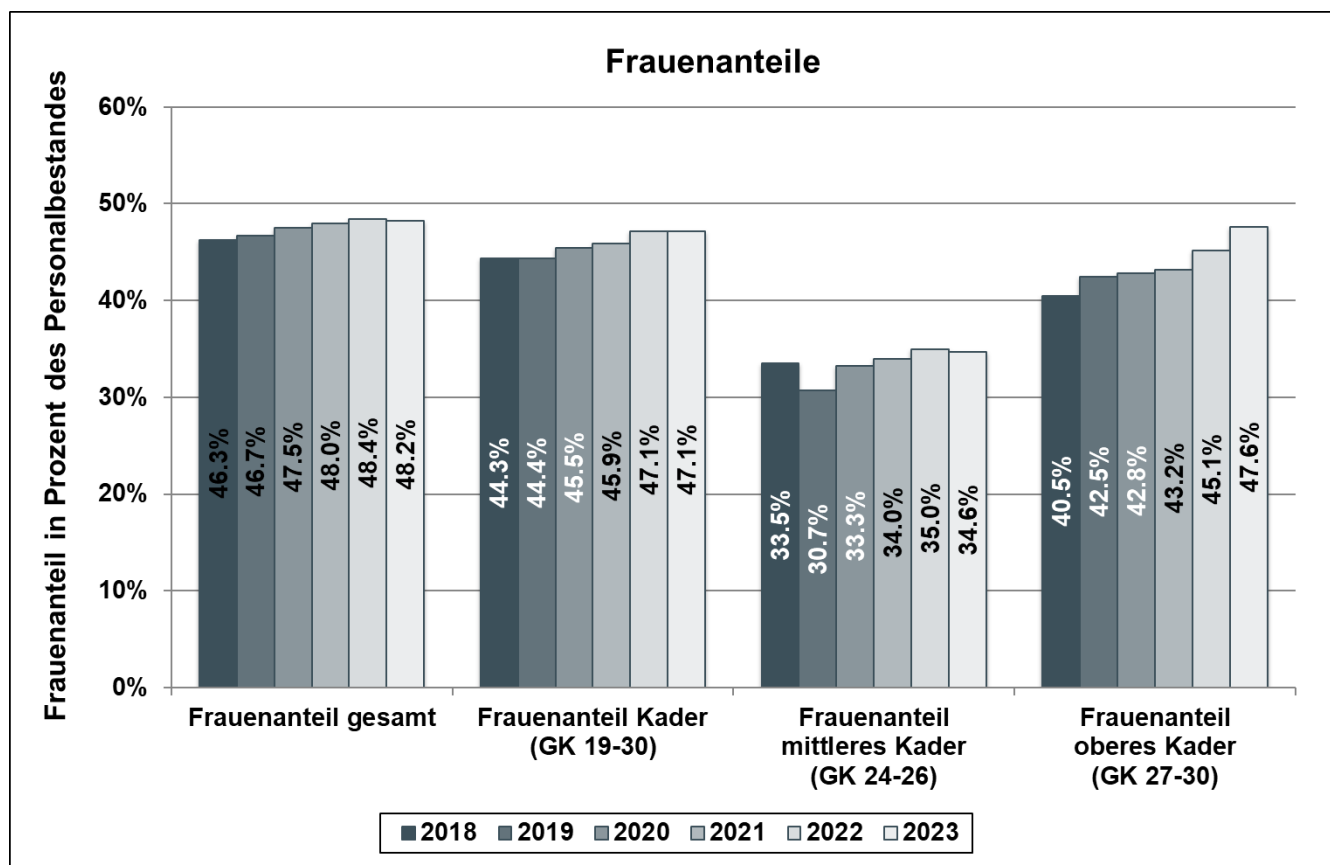


Abbildung 6: Frauenanteile Kantonspersonal

Im Jahr 2023 beträgt der Frauenanteil des Kantonspersonals 48.2 Prozent. Dies entspricht einem leichten Rückgang um 0.2 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr.

Bei der Geschlechterverteilung in den oberen Gehaltsklassen ist im Vorjahresvergleich ein unterschiedlicher Trend erkennbar. Während im gesamten Kader (GK 19 bis 30) der Anteil der Frauen im Vergleich zum Jahr 2022 unverändert bleibt, verzeichnet der Frauenanteil im mittleren Kader (GK 24 bis 26) eine Abnahme um 0.4 Prozentpunkte auf 34.6 Prozent. In den höchsten Gehaltsklassen (GK 27 bis 30) setzt sich ein Aufwärtstrend 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 Abbildung 7 und 8 weisen die Teilzeitanteile in der Kantonsverwaltung aus. Als Teilzeitangestellte gelten Mitarbeitende, deren Beschäftigungsgrad unter 90 Prozent liegt.

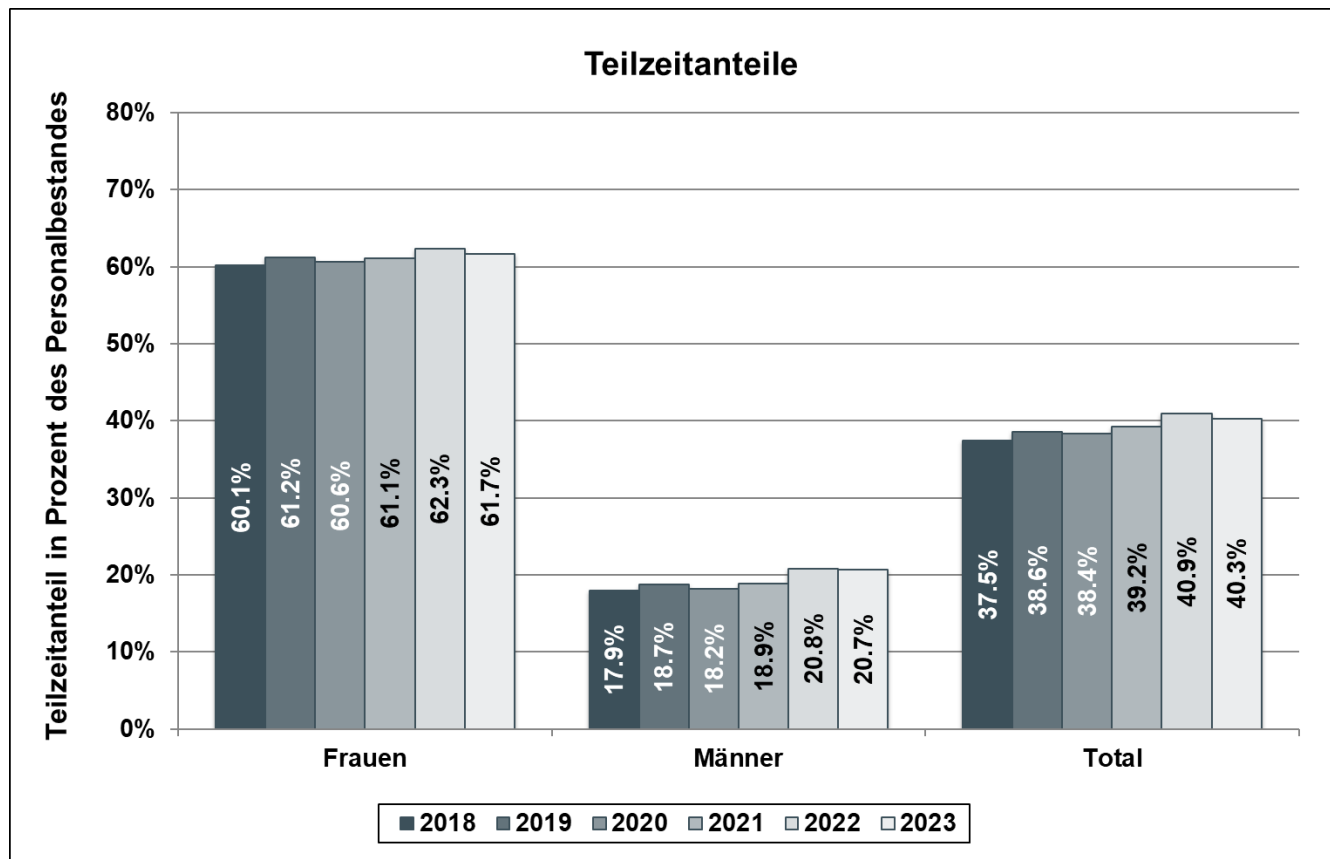


Abbildung 7: Teilzeitanteile Kantonspersonal

Der Teilzeitanteil verzeichnete im Vergleich zum Vorjahr einen Rückgang um 0.6 Prozentpunkte und liegt per Ende 2023 bei 40.3 Prozent. Sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern ist im Vergleich zum Vorjahr eine Abnahme der Teilzeitbeschäftigten festzustellen. Die Abnahme bei den Frauen beträgt 0.6 Prozentpunkte. Die Männer verzeichnen mit 0.1 Prozentpunkten einen geringeren Rückgang und befinden sich fast auf dem Vorjahresniveau. Nach wie vor gibt es deutlich mehr weibliche Teilzeitbeschäftigte: Per Ende 2023 arbeiten Frauen mit einem Anteil von 61.7 Prozent dreimal häufiger in einem Teilzeitpensum wie Männer (20.7%).

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

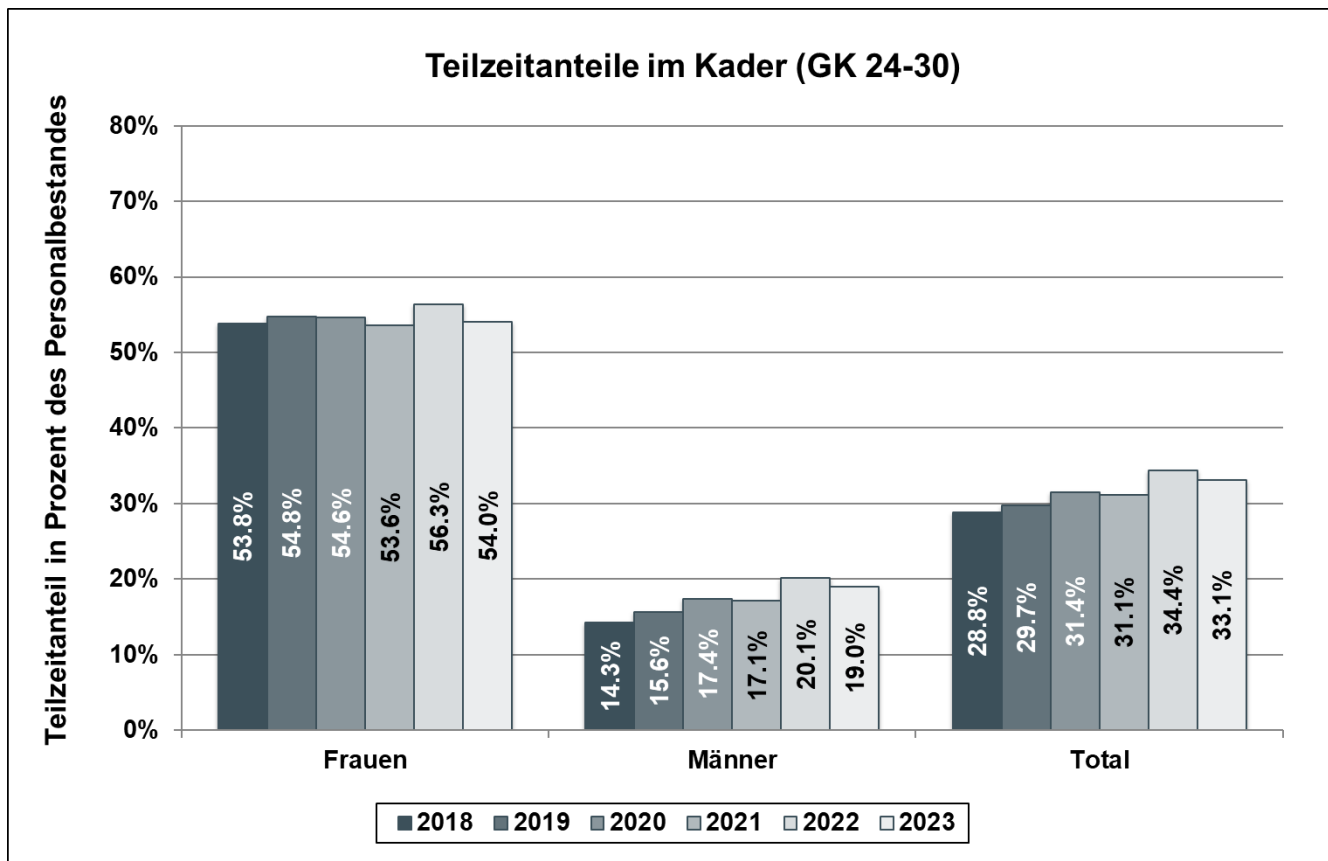


Abbildung 8: Teilzeitanteile im Kader (Gehaltsklassen 24 bis 30)

Abbildung 8 zeigt die Teilzeitanteile in den höheren Gehaltsklassen (24 bis 30), welche sowohl Mitarbeitende in Führungs- wie auch in Fachkaderstellen umfassen. Per Ende 2023 hat der Teilzeitanteil in diesen Gehaltsklassen um 1.3 Prozentpunkte abgenommen. Sowohl bei den Frauen (-2.3 Prozentpunkte) als auch bei den Männern (-1.1 Prozentpunkte) reduzierte sich der Anteil an Mitarbeitenden in einem Teilzeitpensum. Wie beim gesamten Kantonspersonal zeigen die Teilzeitanteile auch in den oberen Gehaltsklassen einen beträchtlichen Unterschied zwischen den Geschlechtern: Mit einem Teilzeitanteil von 54.0 Prozent arbeiten Frauen in dieser Gehaltsklassenkategorie ebenfalls fast dreimal häufiger in einem Teilzeitpensum als Männer (19.0%).

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 40.3 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.

3.4 Anteil Lernende

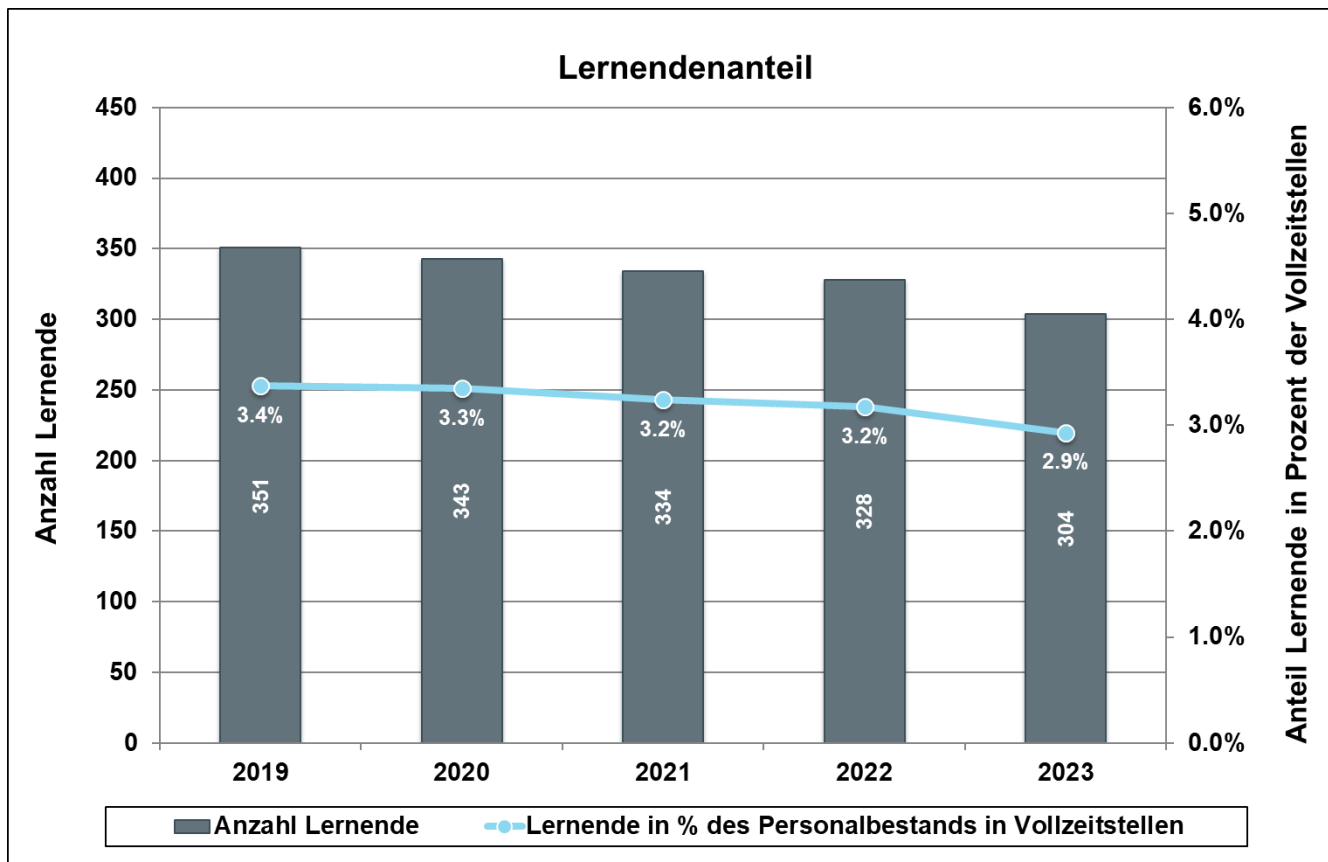


Abbildung 9: Anteil Lernende 2019-2023

Im Lehrjahr 2023/2024 sind insgesamt 304 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 erneut 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 24 der insgesamt 304 Lehrverhältnisse ist Französisch, was einem Anteil von 7.9 Prozent französischsprachiger Lernenden entspricht. Der Anteil an französischsprachigen Lernenden ist gleich wie im Vorjahr.

4. Personalausstritte

4.1 Brutto- und Nettofluktuation

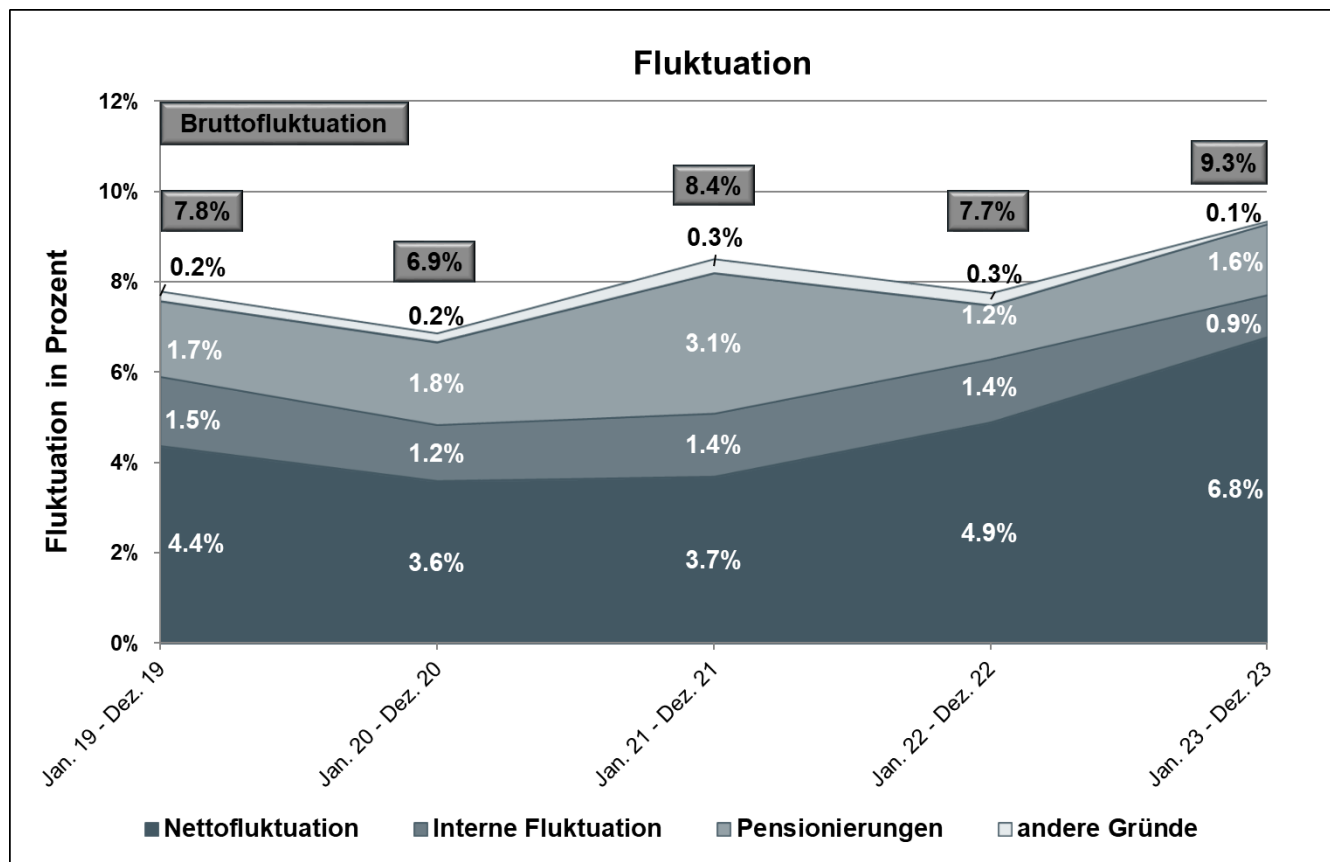


Abbildung 10: Fluktuationsraten Kantonspersonal

Abbildung 10 zeigt den Verlauf der diversen Fluktuationskennzahlen. Die **Bruttofluktuation** umfasst sämtliche Austritte der Kantonsmitarbeitenden und verzeichnet im Vorjahresvergleich eine Zunahme um 1.6 Prozentpunkte auf 9.3 Prozent. Die Bruttofluktuation ist somit auf dem höchsten Stand des fünfjährigen Betrachtungszeitraums. Der hohe Anstieg ist insbesondere auf die Nettofluktuation zurückzuführen.

Die **Nettofluktuation** erfasst den Anteil der Mitarbeitenden, die aus dem Kantonsdienst austreten und zu einem anderen Arbeitgeber wechseln (d.h. ohne Pensionierungen und kantonsinterne Wechsel) und liegt im Jahr 2023 bei 6.8 Prozent. Die Nettofluktuation hat sich im Vergleich zum Vorjahr um 1.9 Prozentpunkte erhöht. Normalerweise befindet sie sich im langjährigen Vergleich im Bereich von rund 5 Prozent. In den letzten drei Jahren unterlag die Fluktuation jedoch einigen Schwankungen. So verzeichnete der Kanton Bern im Jahr 2021 - wie auch viele andere Arbeitgeber - eine aussergewöhnlich niedrige Nettofluktuation. Die Corona-Pandemie dürfte einen wesentlichen Einfluss darauf gehabt haben, da die Bereitschaft für einen Stellenwechsel während der Pandemie tiefer gewesen sein dürfte (generell unsichere Perspektiven zu Beginn der Pandemie, weniger ausgeschriebene Stellen, kompliziertere Rekrutierungsverfahren ohne direkten Kontakt etc.). Mit dem Ende der Pandemie und der derzeitigen, vom Fachkräftemangel geprägten Situation am Arbeitsmarkt, kam es vermutlich zu einem Nachholbedarf an beruflichen Veränderungen, was im Jahr 2023 zu einem höheren Anstieg der Fluktuation führte. Im Anhang 6 sind die Nettofluktuationsraten der letzten drei Jahre pro Amt ersichtlich.

Die **interne Fluktuation** liegt im Jahr 2023 bei 0.9 Prozent und verzeichnet eine Abnahme um 0.5 Prozentpunkte im Vergleich zum Vorjahr. Zu beachten ist, dass nur direktions- und amtsübergreifende Stellenwechsel in die Berechnung der internen Fluktuation einfließen. Stellenwechsel resp. Beförderungen innerhalb des gleichen Amtes oder Betriebs werden nicht in der internen Fluktuation erfasst. Effektiv dürfte die interne Fluktuationsquote somit höher sein.

Die Austritte infolge **Pensionierungen** verzeichnen im Vergleich zum Vorjahr eine Zunahme um 0.4 Prozentpunkte und erreichen 1.6 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).

Personalstrategie 2020-2023

Der Regierungsrat hat sich mit der 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). 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 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 2023. 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.

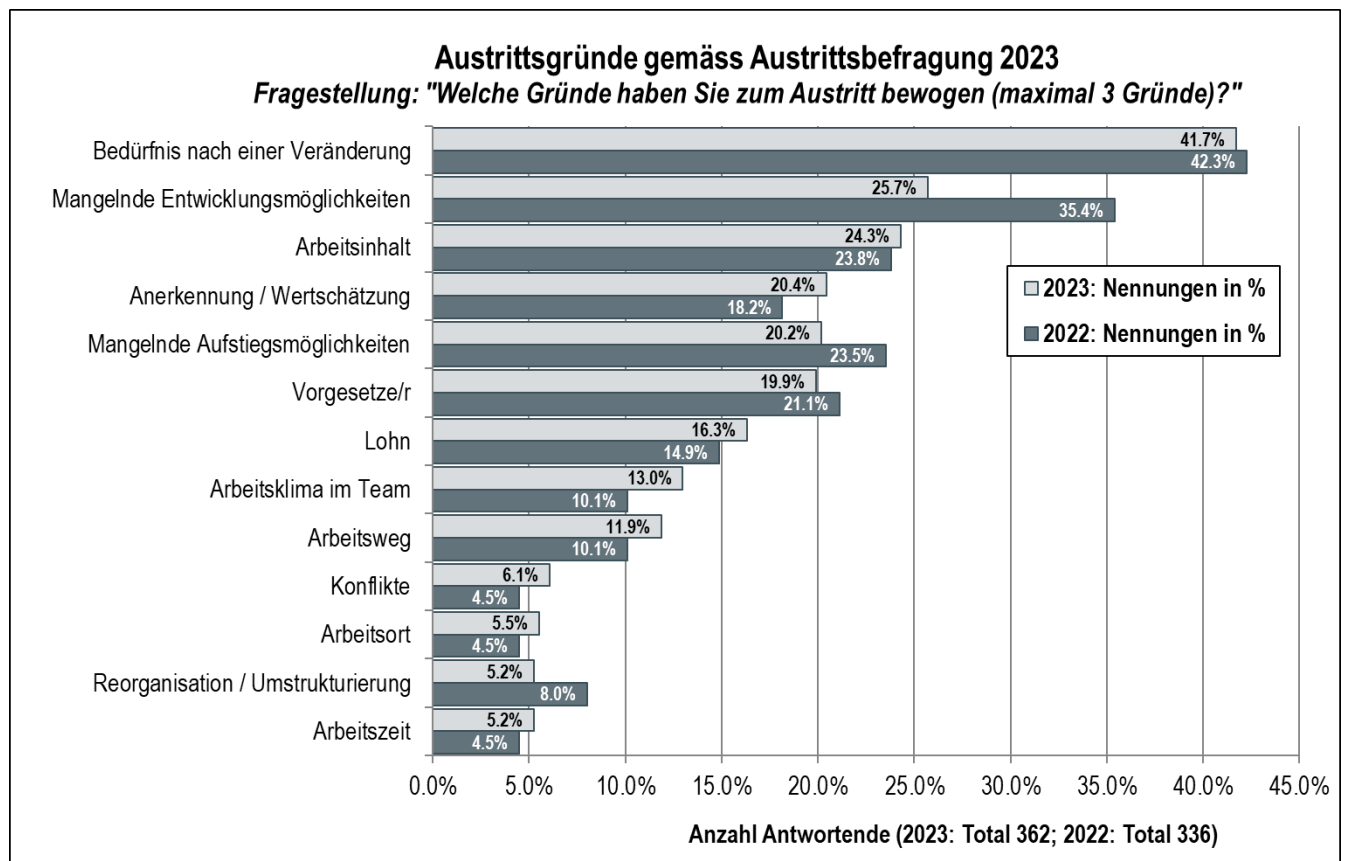


Abbildung 11: Austrittsgründe

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 2023 betrug 76 Prozent, was für Befragungen als guter Wert gilt.

Seit Beginn der Erhebung im Jahr 2010 nennen die austretenden Mitarbeitenden das **Bedürfnis nach einer beruflichen Veränderung** und **mangelnde Entwicklungsmöglichkeiten** als häufigste Austrittsgründe. Die im Vergleich zum Vorjahr markantesten Veränderungen erfahren die Austrittsgründe **Mangelnde Entwicklungsmöglichkeiten** (-9.7 Prozentpunkte) und **mangelnde Aufstiegsmöglichkeiten** (-3.3 Prozentpunkte). Die genauen Ursachen für die Verbesserungen in diesen Bereichen könnten mit den Massnahmen der Personalstrategie 2020-2023 zusammenhängen, welche unter anderem zum Ziel haben, die Weiterentwicklung der Mitarbeitenden zu fördern und ihnen entsprechende Angebote zur Verfügung zu stellen.

Der Themenbereich **Lohn** wurde mit 16.3 Prozent (+1.4 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, liegt er lediglich noch an siebter Stelle der Austrittsgründe.

Personalstrategie 2020-2023

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

19.9 Prozent der Mitarbeitenden (72 von 362 Antwortenden) haben die Vorgesetzten als einen von mehreren Gründen für den Austritt genannt, was gegenüber dem Vorjahr einer leichten Verbesserung entspricht. Der ebenfalls in das Thema Führungsarbeit fallende Bereich Anerkennung/Wertschätzung liegt bei 20.4 Prozent (74 von 362 Antwortenden) und wurde leicht häufiger genannt als im Vorjahr.

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

Die Mehrheit der austretenden Mitarbeitenden beurteilt die Anstellungszeit in der Kantonsverwaltung grundsätzlich positiv (vgl. Abbildung 12): Mehr als vier von fünf Antwortenden (85.2%) waren mit ihrer Anstellungszeit «eher zufrieden» bis «sehr zufrieden». Im Vergleich zum Jahr 2022 entspricht dies einer leichten Verbesserung um 1.2 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.

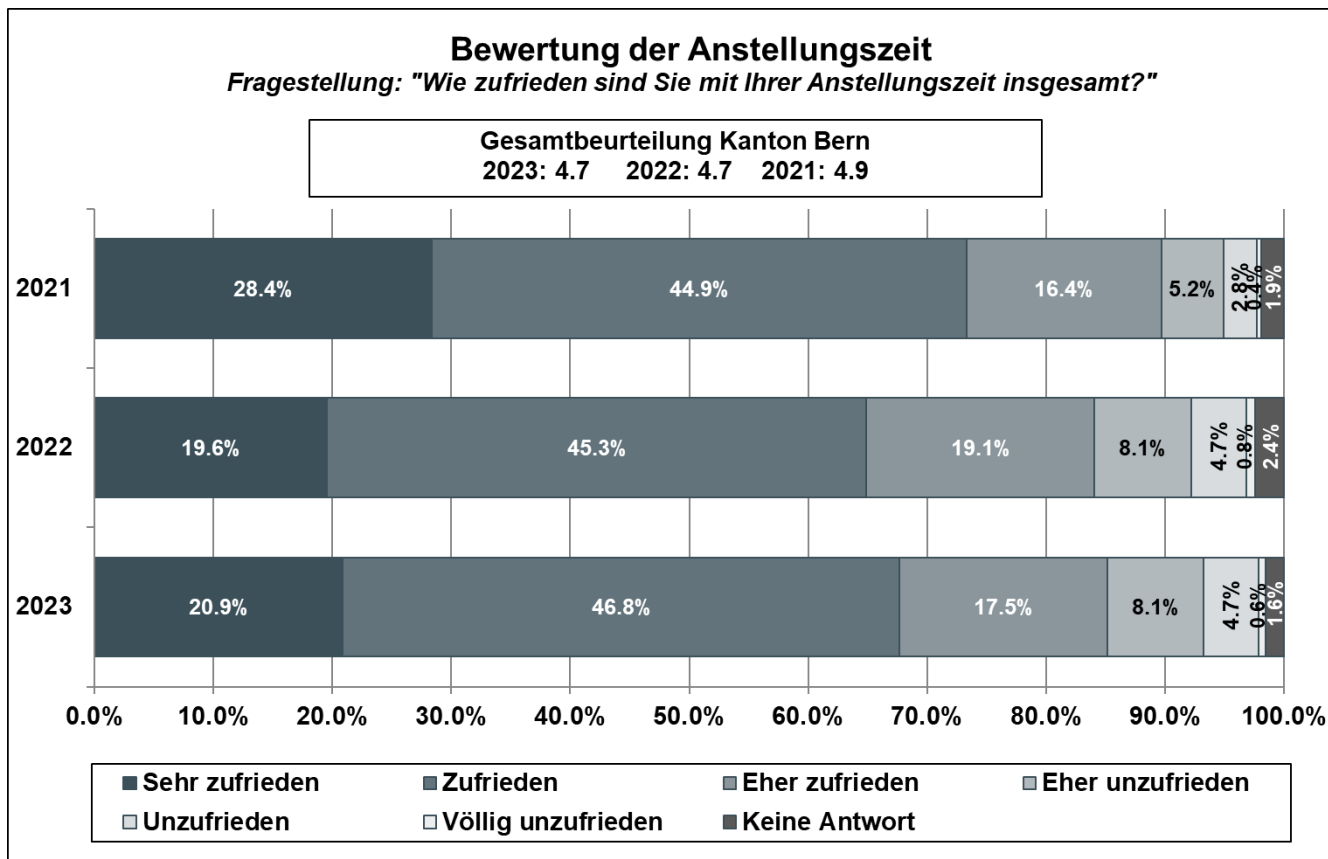


Abbildung 12: Bewertung der Anstellungszeit

5. Homeoffice und mobiles Arbeiten

Soweit es die betrieblichen Bedürfnisse zulassen, ist Homeoffice und mobiles Arbeiten für Kantonsangestellte möglich. Der Regierungsrat fördert flexibles und ortsunabhängiges Arbeiten und spricht sich klar für Homeoffice als Arbeitsform aus. Grundsätzlich ist Homeoffice im Umfang von bis zu 50 Prozent des Arbeitspensums möglich. Die konkrete Festlegung dieses Umfangs sowie die Machbarkeit erfolgen durch die Vorgesetzten auf Grundlage einheitlicher Kriterien, unter Berücksichtigung der jeweiligen Funktion, der Aufgabenstellung und des Beschäftigungsgrads.

Seit rund zwei Jahren kann die ausserhalb des angestammten Büroarbeitsplatzes erbrachte Arbeitszeit systematisch ermittelt werden. 2023 ist zudem das erste Jahr, das nicht mehr von den Einflüssen der Coronavirus-Pandemie geprägt ist, was nun erstmalig eine unverfälschte Auswertung ohne externe Einflüsse ermöglicht.

Im Jahr 2023 beträgt der Homeoffice-Anteil über sämtliche Direktionen hinweg 12.2 Prozent der Gesamtarbeitszeit, was umgerechnet 22.7 Tage pro VZE entspricht. Je nach Direktion hat Homeoffice und mobiles Arbeiten einen unterschiedlichen Stellenwert. Es ist jedoch anzumerken, dass aufgrund der Vielfalt der Berufsfelder im Kantonsdienst, Homeoffice in einigen Ämtern nur selten oder gar nicht praktiziert werden kann.

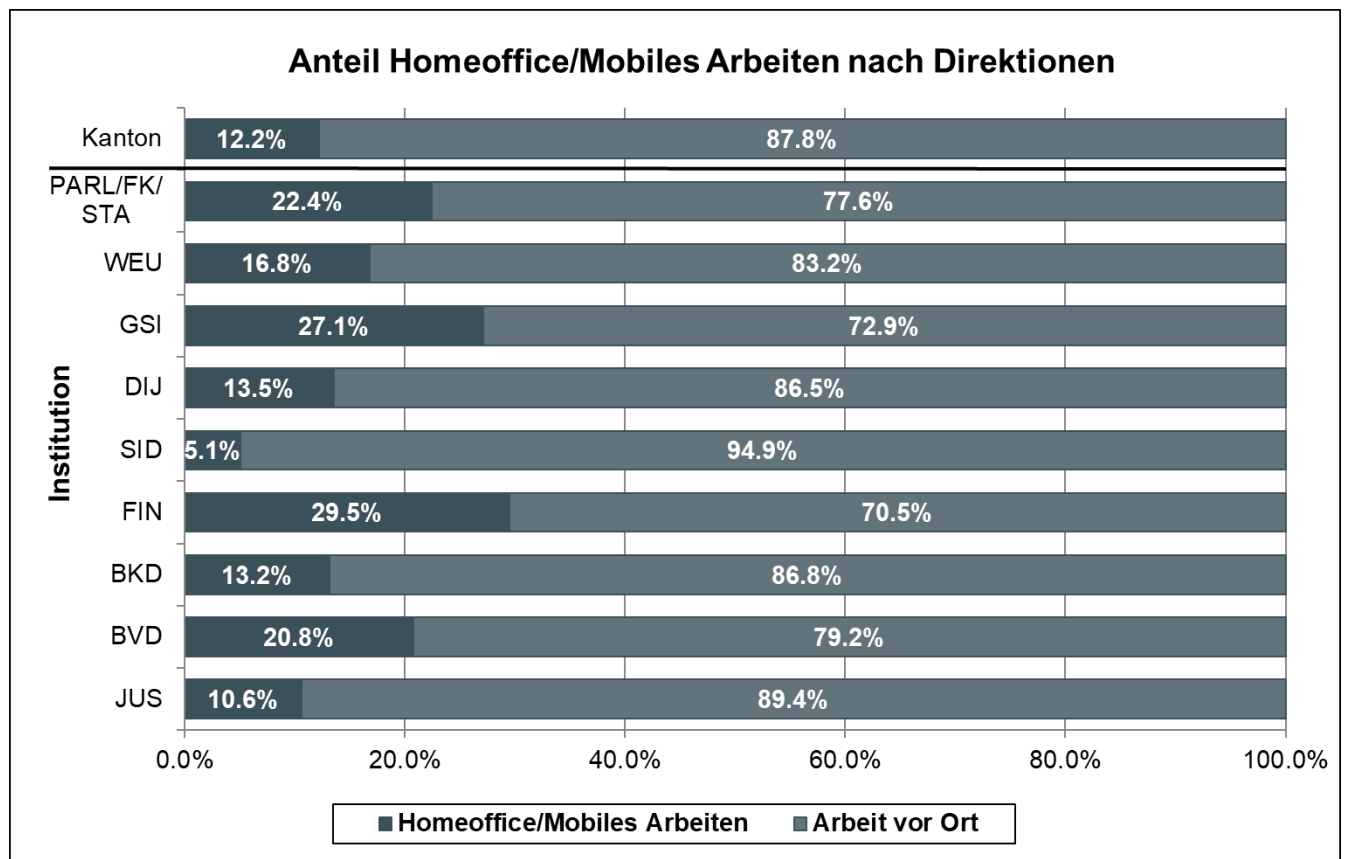


Abbildung 13: Homeoffice-Anteil nach Direktionen

Abbildung 13 veranschaulicht den prozentualen Anteil der Arbeitszeit, der entweder im Homeoffice oder am Arbeitsplatz vor Ort geleistet wird. Zwischen den Direktionen⁵ sind grosse Unterschiede erkennbar. Da verschiedene Berufsgruppen und Tätigkeitsbereiche die Werte stark beeinflussen können, fällt der Homeoffice-Anteil in den einzelnen Direktionen unterschiedlich stark aus. So verzeichnet die Finanzdirektion mit

⁵ 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 haben.

29.5 Prozent den grössten Homeoffice-Anteil. Da die Tätigkeiten in dieser Direktion überwiegend aus Büroarbeiten bestehen, eignen sie sich gut für die Umsetzung im Homeoffice. Ähnlich verhält es sich in der Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion sowie der Staatskanzlei inkl. Parlamentsdienste und Finanzkontrolle, wo ebenfalls ein vergleichsweise hoher Anteil an Homeoffice erkennbar ist. Im Gegensatz dazu, ist der Homeoffice-Anteil in der Sicherheitsdirektion mit 5.1 Prozent vergleichsweise 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.

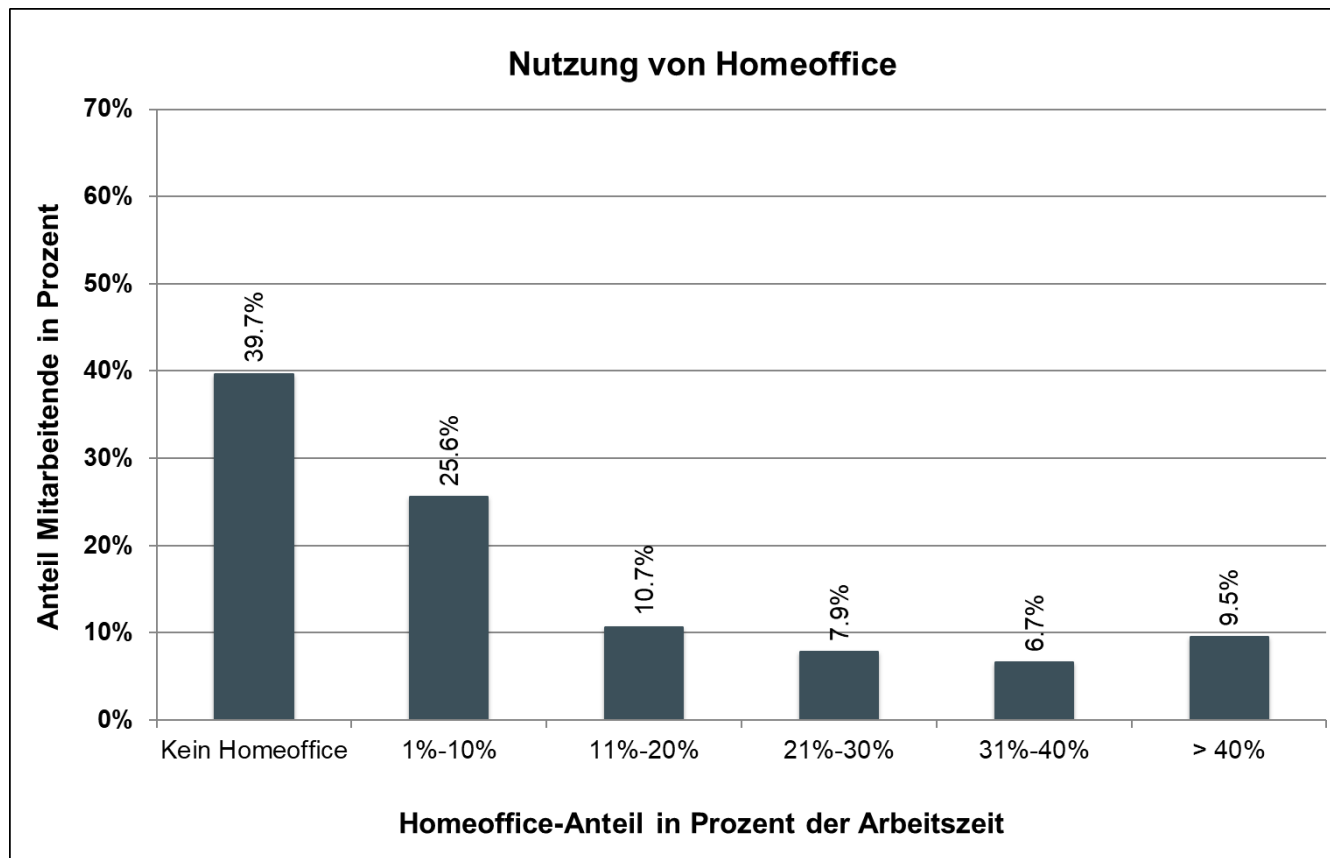


Abbildung 14: Verteilung nach Homeoffice-Prozentsatz

Abbildung 14 zeigt die Verteilung der Mitarbeitenden hinsichtlich des Homeoffice-Anteils an ihrer Arbeitszeit. Etwa zwei Drittel aller Kantonsangestellten arbeiten entweder aufgrund betrieblicher Anforderungen oder persönlicher Präferenzen nicht oder nur selten (weniger als 10% der Arbeitszeit) im Homeoffice oder Mobil. 10.7 Prozent aller Mitarbeitenden verbringt zwischen 11-20% Prozent der Arbeitszeit im Homeoffice, während bei 7.9% Prozent der Kantonsangestellten Homeoffice in 21 bis 30 Prozent der Arbeitszeit genutzt wird. Dies deutet auf eine zunehmende Integration dieses Arbeitsmodells hin, welches vor allem durch die Corona-Pandemie mehr Wichtigkeit erlangt hat. Rund ein Zehntel aller Mitarbeitenden verbringt mindestens 40 Prozent der Arbeitszeit im Homeoffice.

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 2023 beliefen sich die durchschnittlichen, auf eine Vollzeiteinheit umgerechneten Zeitguthaben auf 22.2 Tage (vgl. Abbildung 15).

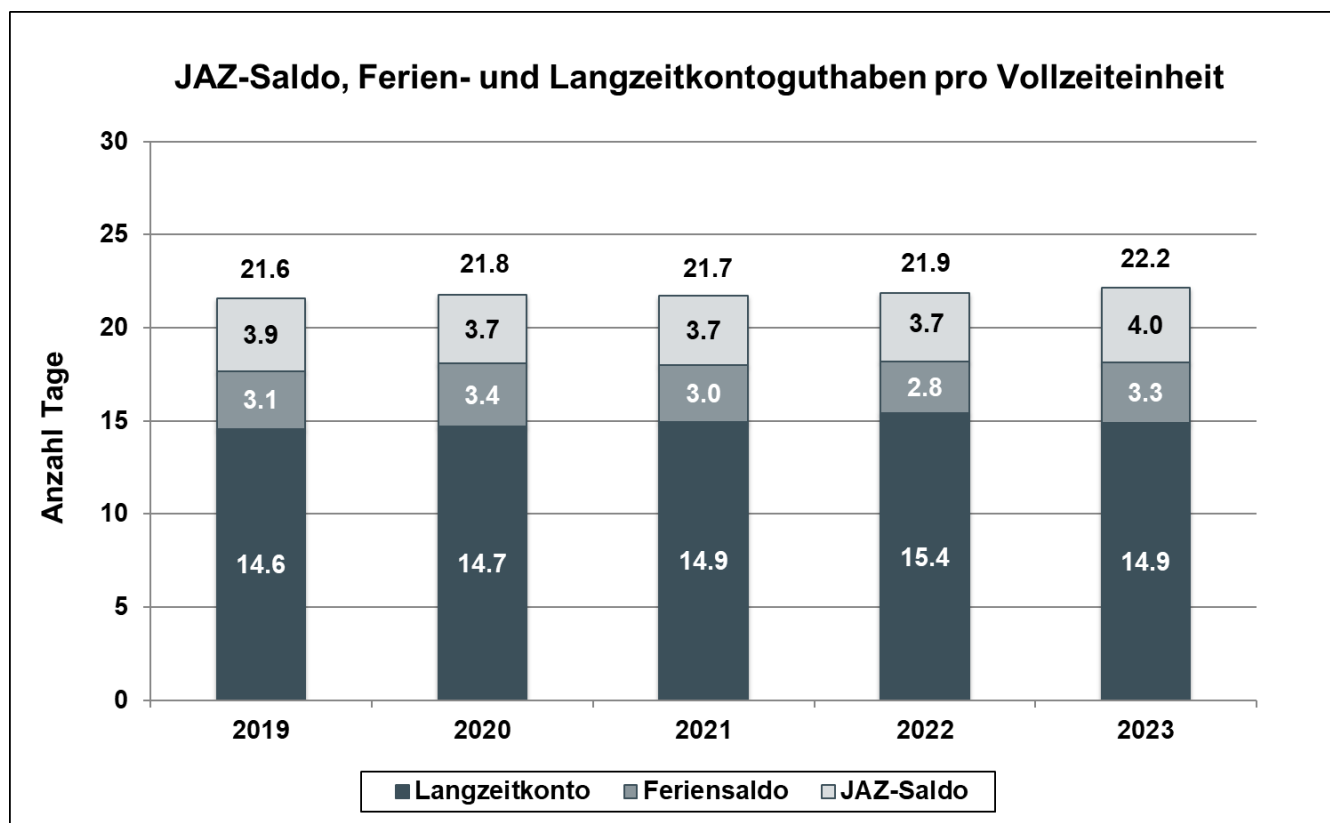


Abbildung 15: Zeitguthaben Kantonspersonal pro Vollzeiteinheit in Tagen

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 2023 bei 22.2 Tagen (+0.3 Tage). Die auffälligste Veränderung erfahren die Ferienguthaben mit einer Zunahme um 0.5 Tage. Dank der restriktiveren Arbeitszeitbestimmungen konnte allen voran der in früheren Jahren starke Anstieg der Langzeitkontoguthaben gebremst werden. Die Langzeitkontoguthaben haben sich in den letzten Jahren zwischen durchschnittlich 14 und 15 Tagen pro Vollzeiteinheit stabilisiert.

Der Zeitguthaben-Vergleich zwischen den Direktionen (Abbildung 16) zeigt die leicht steigende Entwicklungen der Zeitguthaben. Lediglich die Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion, die Direktion für Inneres und Justiz und die Bildungs- und Kulturdirektion verzeichnen im Berichtsjahr leicht rückläufige Zeitguthaben. In den restlichen Organisationseinheiten sind die Zeitguthaben im Vergleich zum Jahr 2022

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

höher. Die im Vergleich zum Vorjahr deutlichste Entwicklung verzeichnet die Bau- und Verkehrsdirektion mit einer Zunahme um 1.7 Tage.

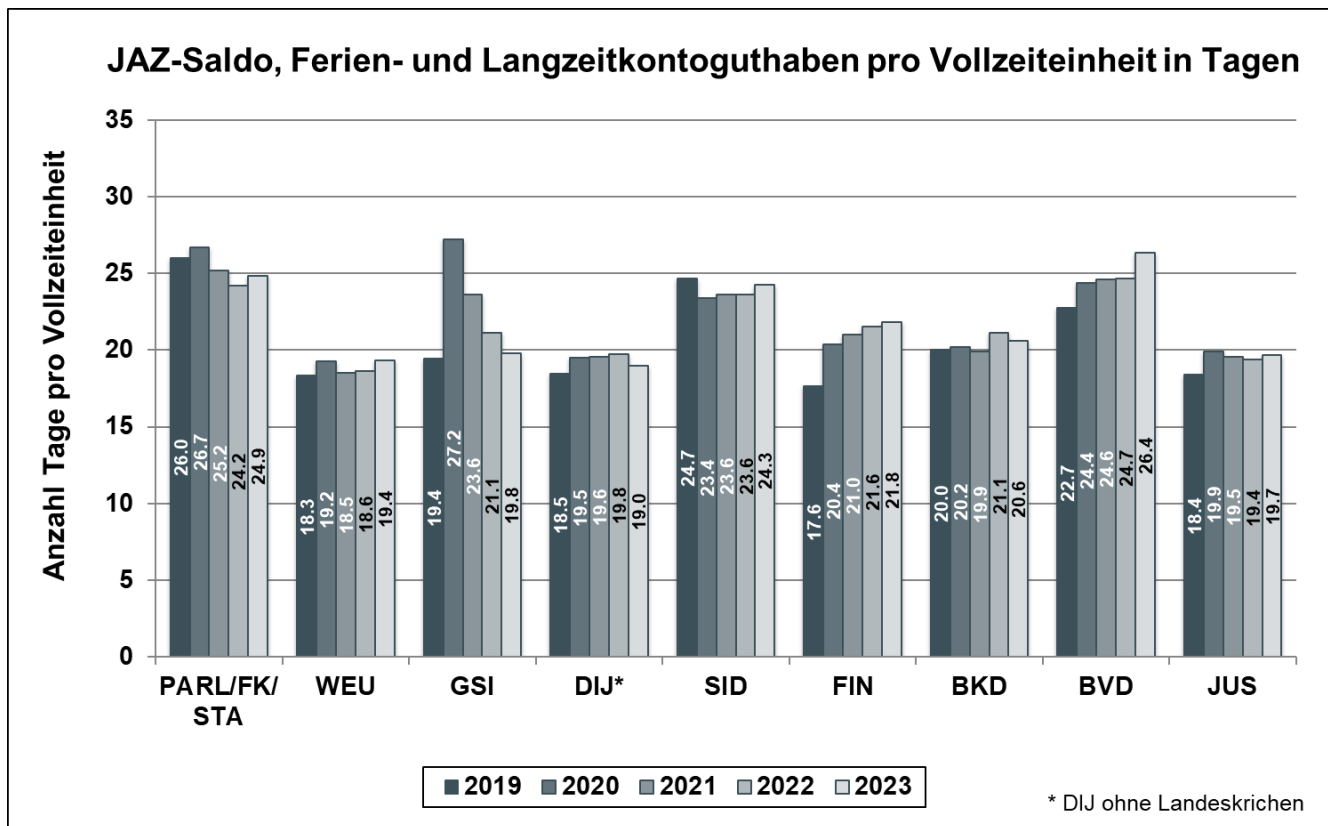


Abbildung 16: Zeitguthaben pro Direktion und Vollzeitinheit in Tagen

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.

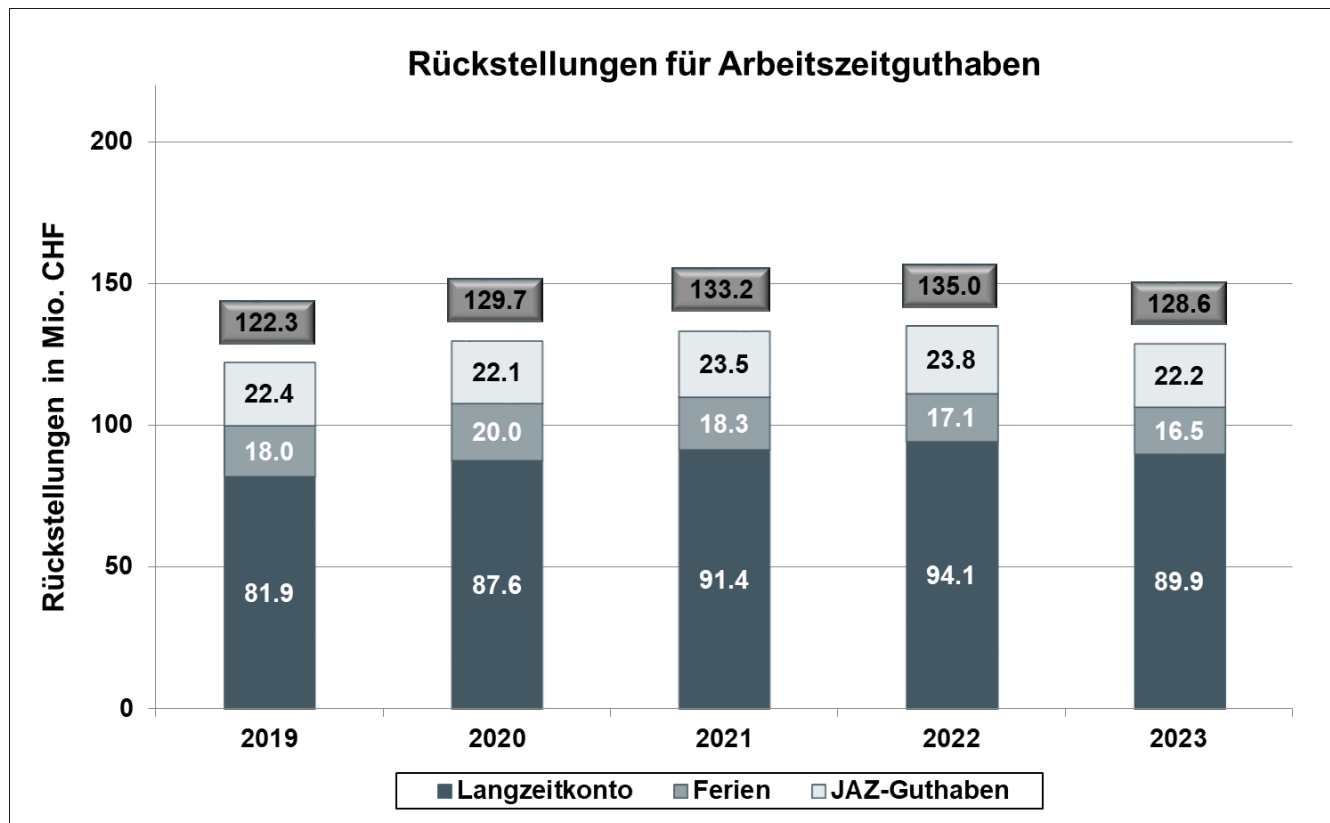


Abbildung 17: Entwicklung der Rückstellungen für Zeitguthaben

Abbildung 17 weist die Rückstellungen für die Zeitguthaben des Kantonspersonals aus. Per Ende 2023 werden die gesamten Rückstellungen für Zeitguthaben mit 128.6 Millionen Franken bewertet. Die Rückstellungen verzeichnen damit im Vergleich zum Vorjahr eine Abnahme um 6.4 Millionen Franken, was auf die Einführung von SAP und der damit verbundenen Berechnungsmethodik zurückzuführen ist. Während bis im Jahr 2022 der Wert der Zeitguthaben mit einem Referenzstundensatz pro Amt bewertet wurde, erfolgt die Berechnung mit SAP neu auf Basis der einzelnen Anstellungen bzw. deren Einreichungen.

7. Absenzen infolge Krankheit und Unfall

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

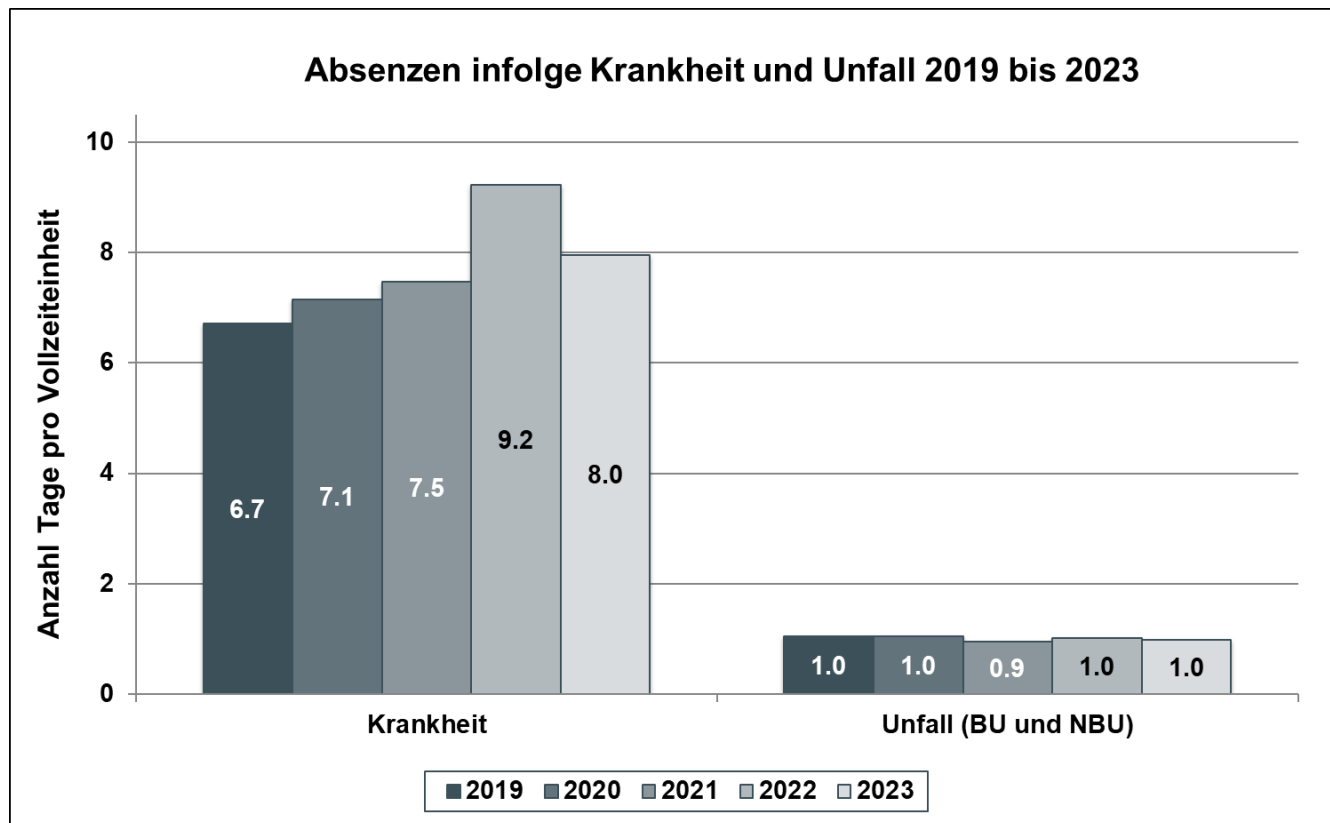


Abbildung 18: Krankheits- und Unfallabsenzen pro Vollzeiteinheit in Tagen

Im Durchschnitt beliefen sich die **Krankheitsabsenzen** im Jahr 2023 auf 8.0 Tage pro Vollzeiteinheit und verzeichnen damit erstmals seit fünf Jahren einen erfreulichen Rückgang (-1.2 Tage). Während im Jahr 2022 die Krankheitstage aufgrund der Corona-Ansteckungswellen und aufgehobenen Schutzmassnahmen aussergewöhnlich hoch waren, dürfte der Rückgang im Jahr 2023 auf das Ende der Pandemie zurückzuführen sein. Im Vergleich mit anderen Unternehmen verhalten sich die durchschnittlichen Krankheitstage in einer üblichen Grössenordnung.

Die durchschnittlichen **Unfallabsenzen** im Jahr 2023 bewegen sich im Vergleich mit den Vorjahren auf einem stabilen Niveau und betragen 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.

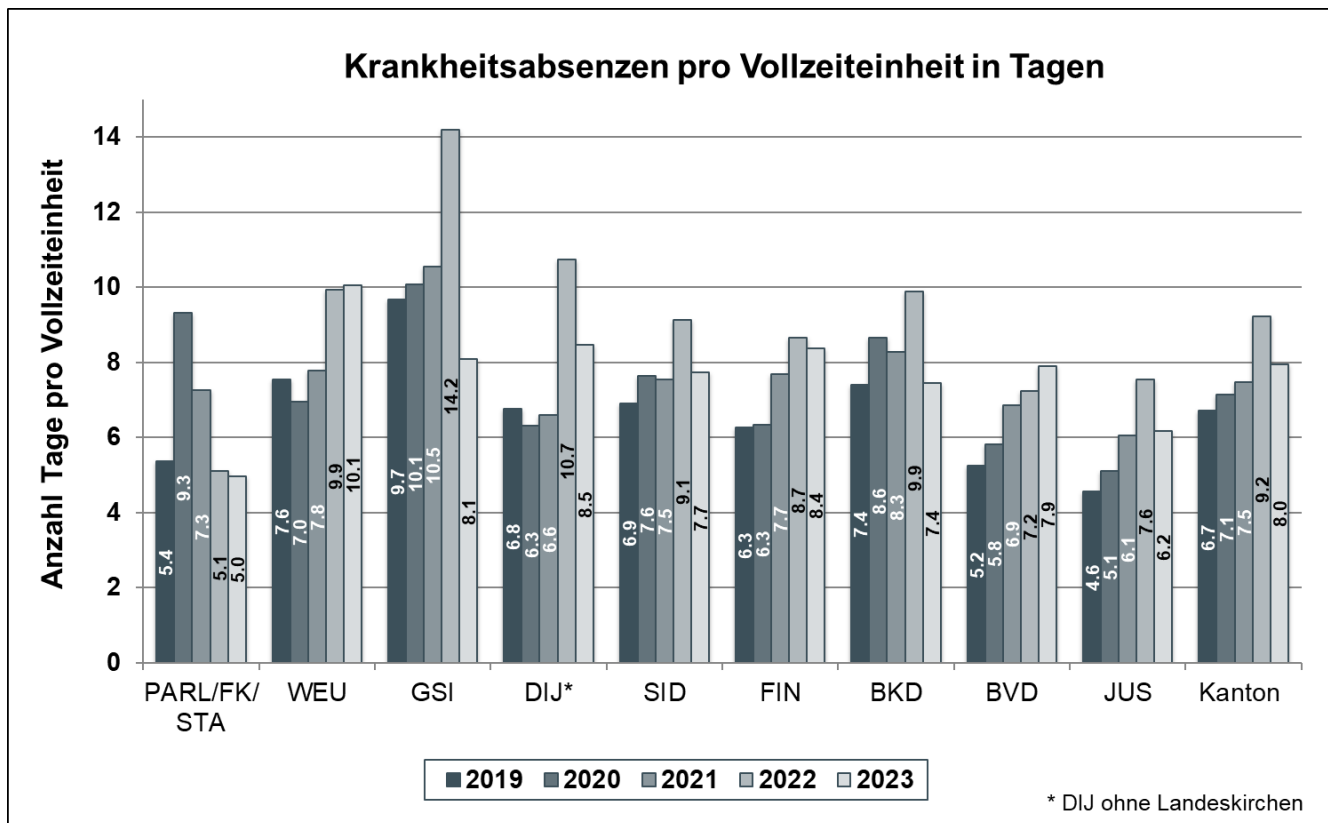


Abbildung 19: Krankheitsabsenzen pro Direktion und Vollzeiteinheit in Tagen

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 2023 ab, teilweise markant. Besonders auffällig sind die Abnahmen in der Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion (-6.1 Tage), was jedoch eine Folge der Umgliederung der kantonalen Jugendheime in andere Direktionen sein dürfte und daher eher strukturelle Ursachen hat. Auch in der Bildungs- und Kulturdirektion (-2.5 Tage) sowie in der Direktion für Inneres und Justiz (-2.2 Tage) resultieren markante Rückgänge. Eine Zunahme erfolgte einzig in der Bau- und Verkehrsdirektion (+0.7 Tage) und in der Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion (+0.2 Tage). Es ist zu beachten, dass bei einigen Einheiten Schwankungen aufgrund der vergleichsweise geringen Anzahl Mitarbeitenden nicht ungewöhnlich sind.

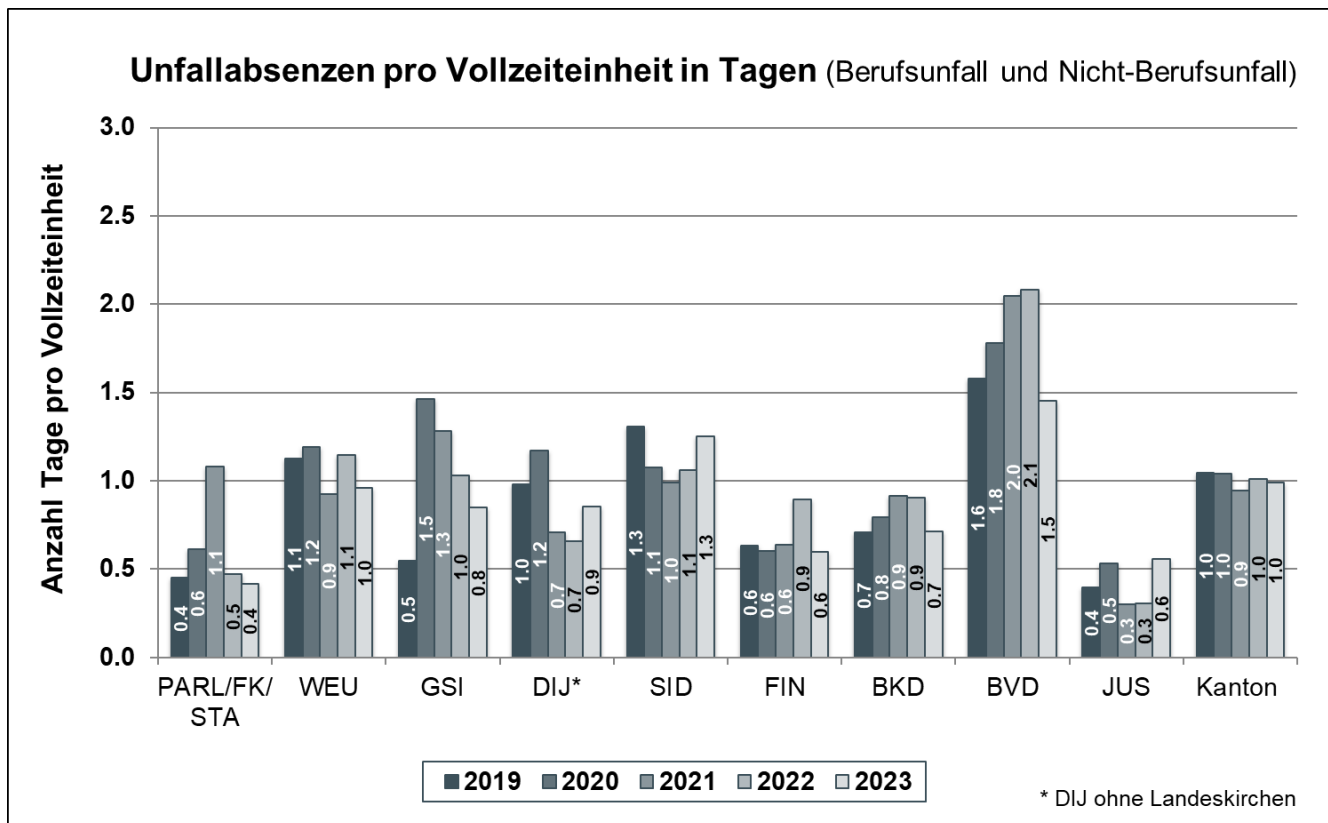


Abbildung 20: Unfallabsenzen pro Direktion und Vollzeitinheit in Tagen

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 2023 haben die Mitarbeitenden durchschnittlich 6.2 Weiterbildungstage besucht. Pro Vollzeiteinheit resultieren 4.6 interne sowie 1.6 externe Weiterbildungstage. Dies entspricht im Vergleich zum Vorjahr einer Zunahme um 0.1 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.

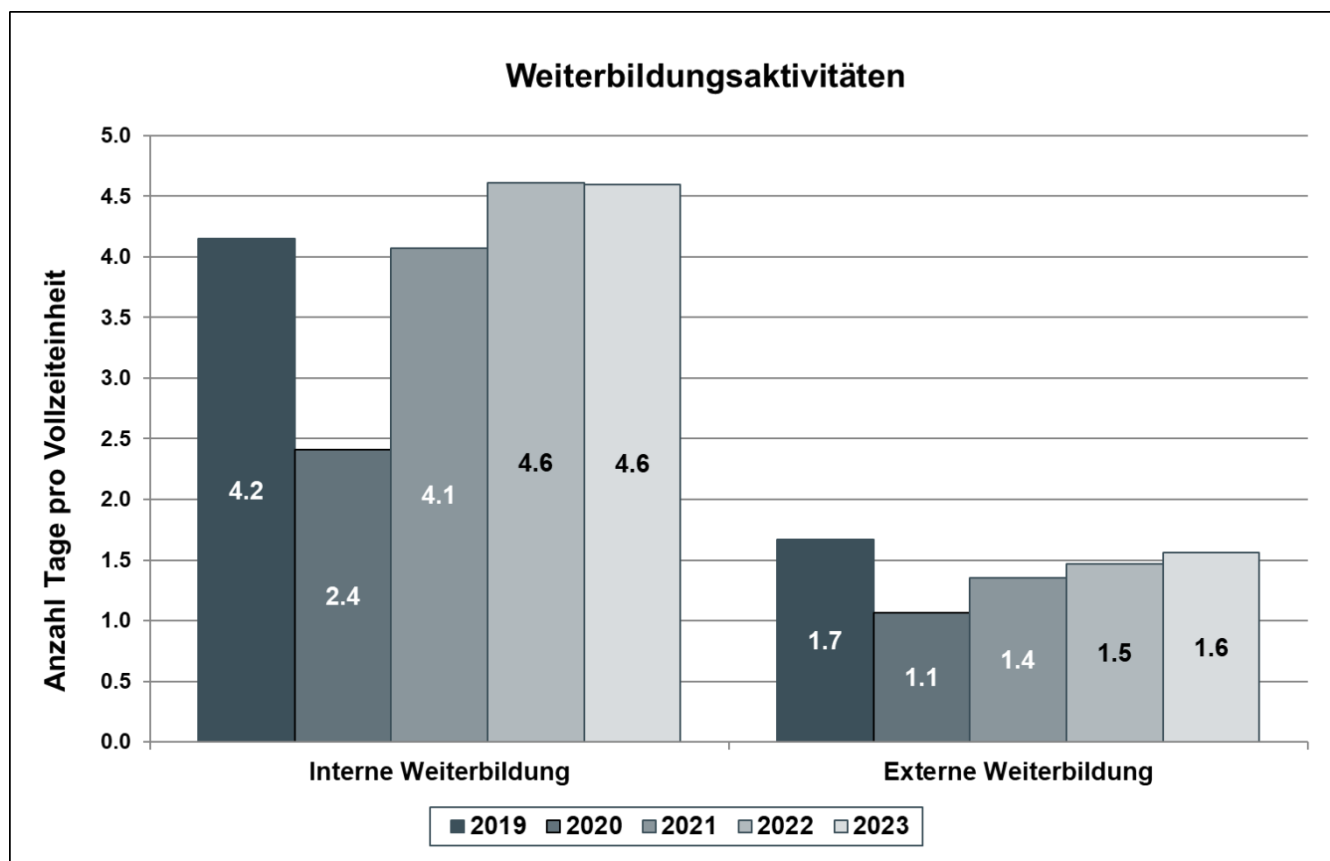


Abbildung 21: Weiterbildungsaktivitäten pro Vollzeiteinheit in Tagen

In den Bereich der **internen Weiterbildung** fallen sämtliche Weiterbildungsveranstaltungen, die das Personalamt im Rahmen des zentralen Kursprogramms anbietet. Hinzu kommen fachbezogene Weiterbildungen, die durch die Direktionen und die Staatskanzlei durchgeführt werden sowie Informationsveranstaltungen, welche von den Ämtern und Betrieben durchgeführt werden. Nach dem pandemiebedingten Einbruch im Jahr 2020 haben die internen Weiterbildungstage in den letzten drei Jahren einen Anstieg verzeichnet und erreichen im Jahr 2023 mit 4.6 Tagen wieder das übliche Niveau.

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 2024 für den individuellen Gehaltsaufstieg Mittel im Umfang von 1,3 Prozent der Lohnsumme (0.8% aus Rotationsgewinnen, 0.5% ordentlich budgetiertes Lohnsummenwachstum) bzw. 14,5 Mio. Franken zur Verfügung. Die Mittel wurden bedürfnisgerecht, unter Berücksichtigung der Personalstruktur, an die Direktionen und Ämter verteilt und fast vollständig ausgeschöpft. Der Ausschöpfungsgrad beträgt 99.7 Prozent. Zusätzlich zu den 1.3 Prozent für den individuellen Gehaltsaufstieg wurden Mittel im Umfang von 2.0 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). Für den individuellen und generellen Gehaltsaufstieg sollen jährlich genügend Mittel eingesetzt werden, was für den Gehaltsaufstieg per 1. Januar 2024 umgesetzt werden konnte.

Nachfolgend werden die wichtigsten Ergebnisse zum Vollzug des Gehaltsaufstiegs 2024 dargestellt.

9.1 Verteilung der Qualifikationen

Die meisten Mitarbeitenden erhielten die Beurteilung A. Der Vergleich mit den beiden Vorjahren zeigt eine leichte Verschiebung von A hin zur Beurteilung A+. Die Vergabe der Beurteilungen B und C erfolgte im Rahmen der Vorjahre.

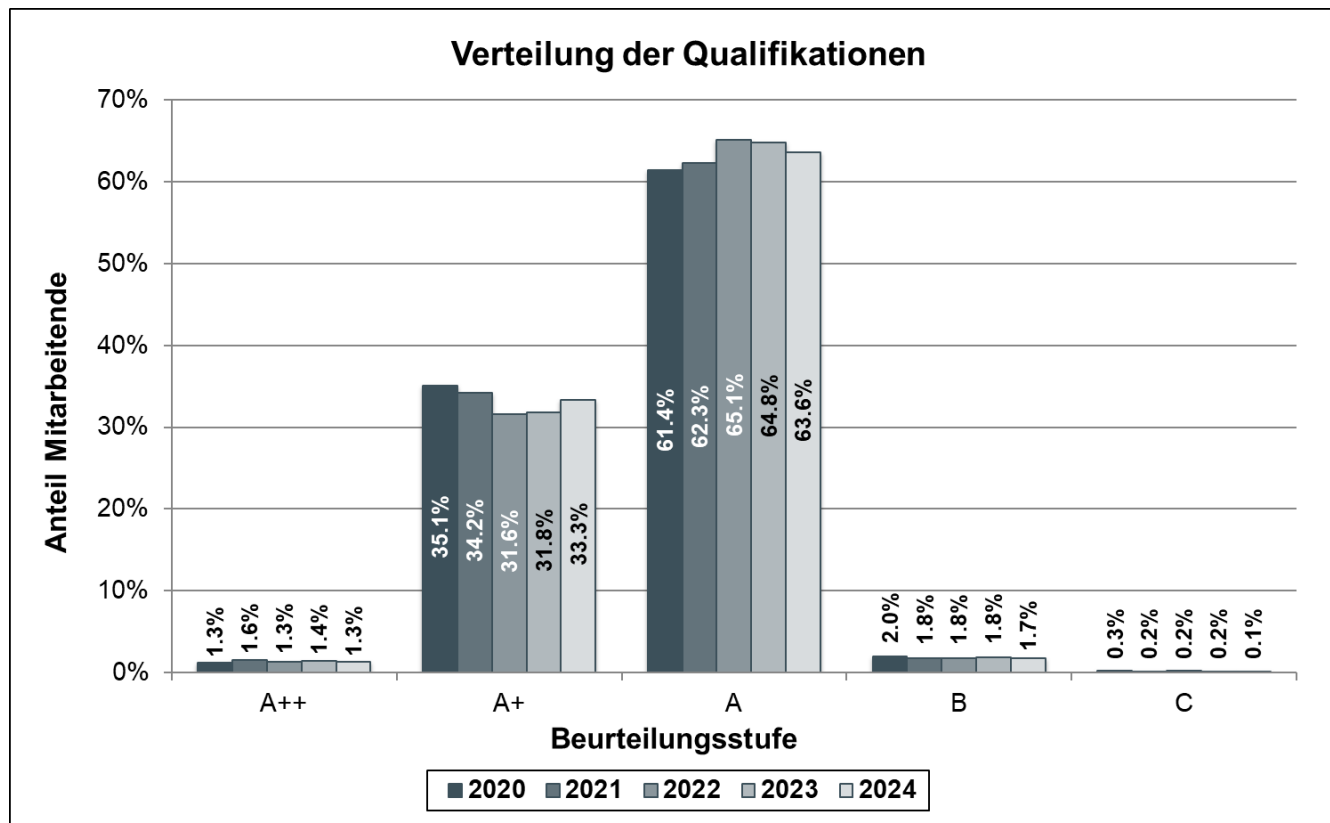


Abbildung 22: Verteilung der Qualifikationen

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 23 zeigt wie bereits in den vergangenen Jahren, dass es in der Beurteilungsvergabe nach Direktionen teils grosse Unterschiede gibt. Die Bau- und Verkehrsdirektion, die Finanzdirektion und die Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion beurteilen im Durchschnitt am restriktivsten. Die Staatskanzlei inkl. Parlamentsdienste und Finanzkontrolle sowie die Sicherheitsdirektion liegen am nächsten beim Kantonsdurchschnitt. Wie bereits in den beiden Vorjahren vergeben die Bildungs- und Kulturdirektion sowie die Gerichtsbehörden und Staatsanwaltschaft die grosszügigsten Beurteilungen. Bei der JUS entsprechen die A++ und A+ Beurteilungen zusammen einem Anteil von 45,3 Prozent. Die BKD verzeichnet mit 4,1 Prozent wie bereits in den Vorjahren einen vergleichsweise hohen Wert an A++ Beurteilungen. Deutlich zurückgegangen ist der Anteil an A++ Beurteilungen in der GSI (in den beiden Vorjahren betrug der Anteil an A++ Beurteilungen jeweils über 5%).

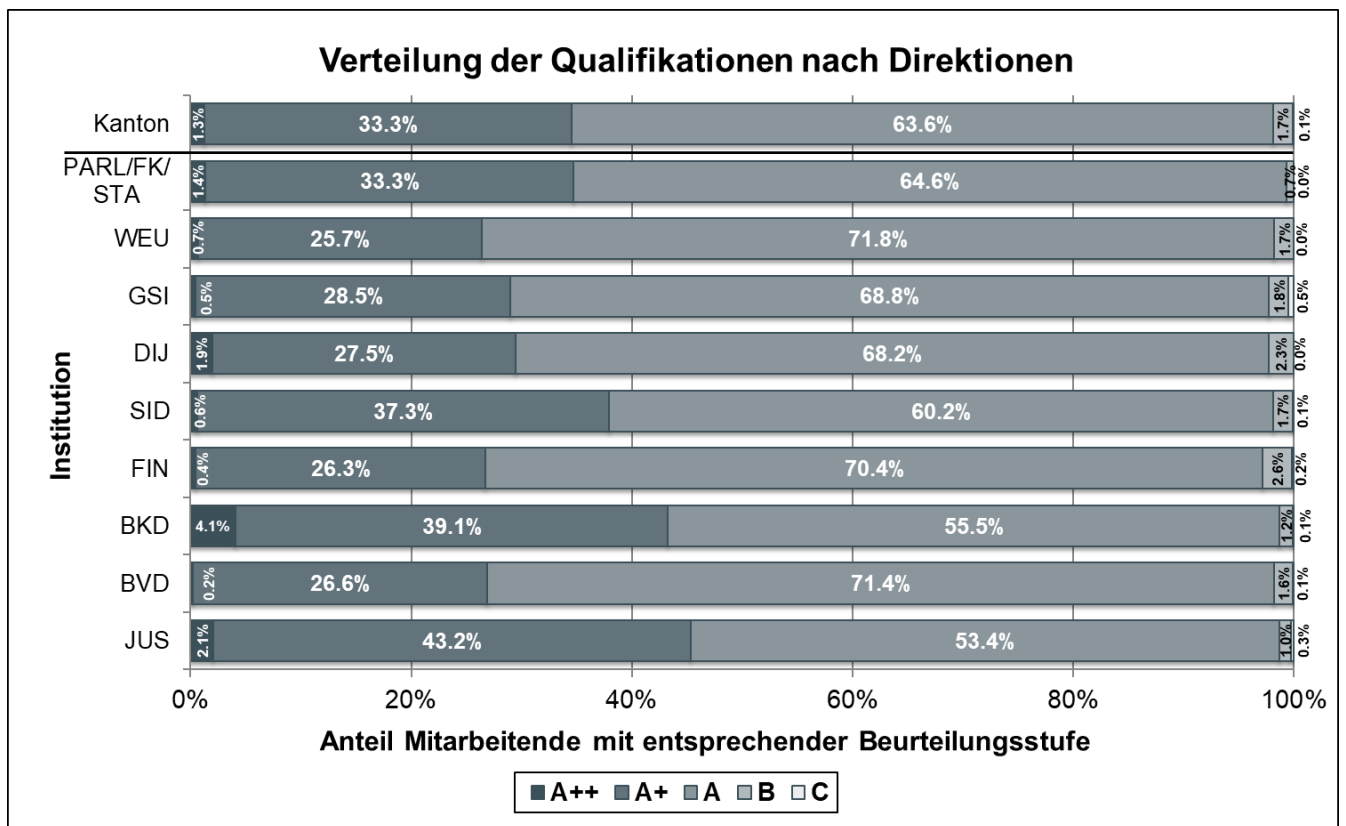


Abbildung 23: Verteilung der Qualifikationen nach Direktion

9.2 Analyse nach Stufen

Mit den zur Verfügung stehenden Mitteln von 1.3 Prozent sind den Mitarbeitenden mit Leistungs- und Verhaltensbeurteilung im Durchschnitt 2.8 Gehaltsstufen zugesprochen worden⁷. Mitarbeitende mit einer Beurteilung A erhielten durchschnittlich 2.4 Stufen, Mitarbeitende mit einer Beurteilung A+ durchschnittlich 3.6 Stufen und Mitarbeitende mit einer Beurteilung A++ durchschnittlich 4.0 Stufen.

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

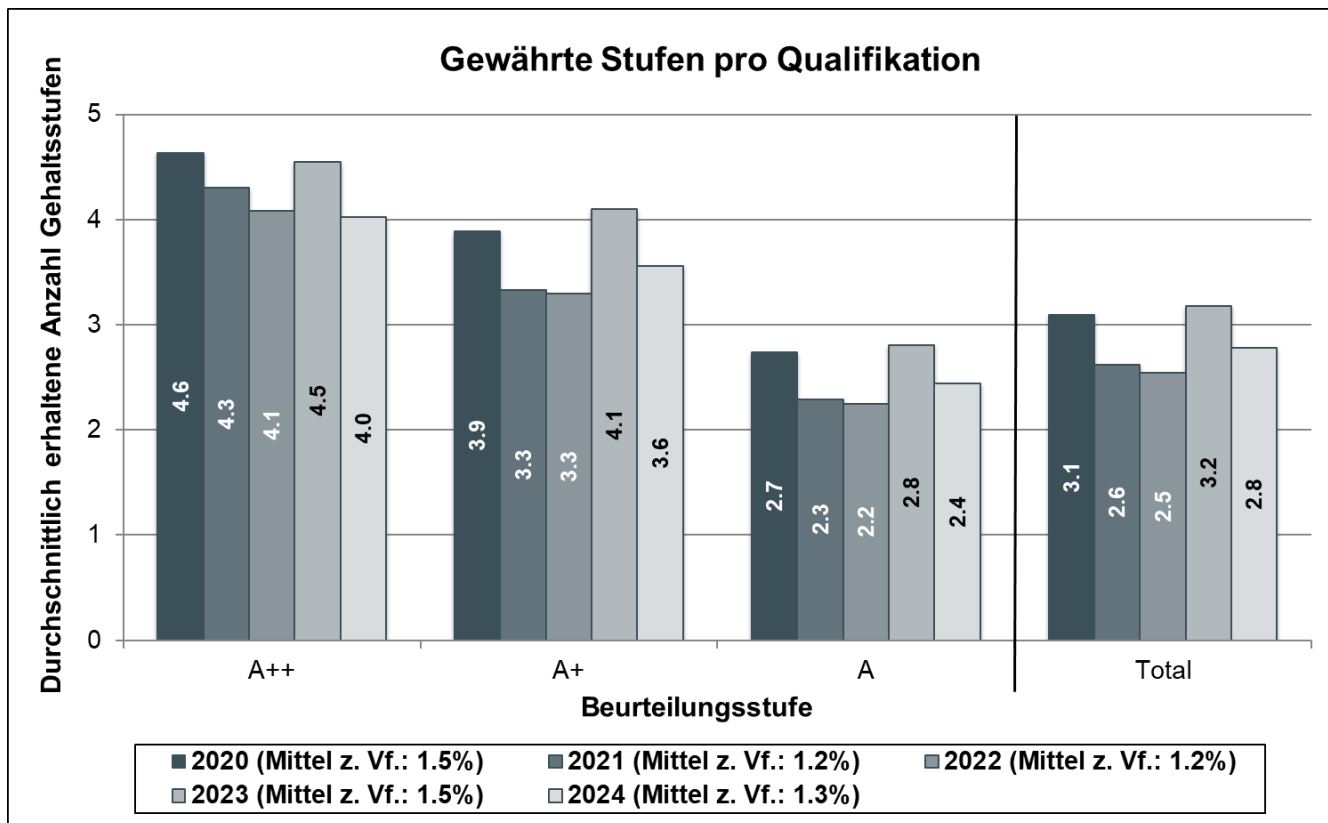


Abbildung 24: Anzahl gewährter Stufen pro Qualifikation

Einige Funktionen, wie zum Beispiel Richterinnen und Richter, unterliegen nicht dem Leistungsaufstieg, sondern erfahren einen automatischen Gehaltsaufstieg. Diesen Mitarbeitenden wurden per 1. Januar 2024 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.

Knapp 60 Prozent der Mitarbeitenden konnten drei oder mehr Stufen gewährt werden. Ein Drittel aller Mitarbeitenden erhielt zwei Stufen angerechnet. Der Anteil Mitarbeitende mit keinem Aufstieg hat sich mit 4,9 Prozent im Vergleich zu den Vorjahren leicht verringert. Letztgenannter Anteil setzt sich aus Mitarbeitenden mit einer Beurteilung B oder C (1.9%) sowie aus Mitarbeitenden, die aus verschiedenen Gründen keine Stufen erhielten, zusammen⁸.

Aufstieg in Stufen	Kein Aufstieg	1 Stufe	2 Stufen	3 Stufen	4-6 Stufen	mehr
Anteil	4.9%	4.2%	33.0%	34.3%	22.9%	0.7%

Tabelle 3: Anteil Mitarbeitende pro Stufenanstieg

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.

Anhang 1: Kommentierung Veränderung des Personalbestandes

	Anzahl Vollzeiteinheiten (VZE)				
	2019	2020	2021	2022	2023
Regierungsrat	7.0	7.0	7.0	7.0	7.0
Finanzkontrolle	23.7	21.4	23.1	20.6	20.7
Staatskanzlei	77.1	80.8	83.4	80.3	79.7
Parlamentdienste des Grossen Rates	16.1	19.6	20.9	20.2	21.0
Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion	1'086.0	1'280.8	1'314.6	1'246.5	1'189.6
Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion	356.5	311.8	317.4	316.1	210.7
Direktion für Inneres und Justiz	1'270.8	913.2	924.2	931.9	891.5
Sicherheitsdirektion	3'981.1	4'029.3	4'011.8	4'038.7	4'035.9
Finanzdirektion	1'003.7	999.0	999.5	1'004.3	1'031.9
Bildungs- und Kulturdirektion	1'052.3	1'063.7	1'055.8	1'104.0	1'132.7
Bau- und Verkehrsdirektion	787.7	749.4	755.4	771.5	772.1
Datenschutzaufsichtsstelle	5.0	5.1	5.8	5.7	6.5
Gerichtsbehörden und Staatsanwaltschaft	747.7	761.0	789.9	784.6	790.2
Total Kantonspersonal	10'414.7	10'241.9	10'308.8	10'331.4	10'189.4

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 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 zugenommen⁹.

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 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

⁹ 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.

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 Vakanzstellen 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 Strafrichterbarkeit nimmt der Bestand infolge weniger Doppelbesetzungen aufgrund von Mutterschaft und Langzeitkrankheit um 6.1 VZE ab.

2) 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 Betriebs- und Konkursämter (-6.1 VZE), welche auf die erwähnte Zentralisierung des HR sowie bestehende Vakanzstellen zurückzuführen ist. Zusätzlich zu bestehenden Vakanzstellen 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 Vakanzen 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 Vakanzen 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.

3) 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 Mittel- 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.

4) 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 – Schössli 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 Brön-
nimann 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 (JUS)** 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.

Anhang 2: Personalbestand pro Amt nach Gehaltsklasse

	Anzahl Vollzeiteneinheiten nach Gehaltsklassen per 31. Dezember 2023																														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			
Parlamentsdienste des Grossen Rates														2.2					5.3		1.5		3.4			5.1	1.6		0.9	1.0			21.0
Regierungsrat																																	7.0
Finanzkontrolle		0.3											0.8	0.7			1.9		2.9		5.0	0.8	2.4	1.9	1.0	1.0	1.0				1.0	20.7	
Staatskanzlei		0.6										0.4	8.9	5.3	4.7	3.9	1.9	3.0	3.5	4.1	7.8	7.9	10.2	5.4	3.5	3.9	0.8	2.9		1.0	79.7		
Generalsekretariat WEU												1.3		3.6	8.8	5.8	0.9	2.3	1.0	17.7	13.0	4.1	10.2	3.6	1.0		1.0	1.9		1.0	77.1		
Amt für Landwirtschaft und Natur		0.1	8.5	0.7	3.4		0.9		0.7	1.8	5.5	11.8	4.9	4.3	3.0	20.2	34.4	6.9	7.3	37.0	32.9	64.3	48.6	5.0	8.6	3.0			0.9		314.7		
Amt für Veterinärwesen												2.7			4.3	6.1	2.6				0.6	11.1	10.9	2.9	0.9			1.0			43.1		
Amt für Wald und Naturgefahren		0.6			2.0		5.3		0.8			3.6	3.9	14.7	10.6		20.4	11.6		34.1	2.3	6.0	17.1		6.7	1.0		1.0			141.4		
Amt für Wirtschaft										7.8	0.5	7.1		8.3	16.5	1.0	4.0	1.0	2.0	12.5	1.8	17.3	2.8	4.9	1.0	1.0	0.9	1.0			91.4		
Amt für Arbeitslosenversicherung	0.3									4.3		39.6	3.4	28.0	49.4	156.9	18.8	33.0	24.3	8.2	15.9	17.0	3.8	2.0	1.0	2.0					408.7		
Amt für Umwelt und Energie													2.9	0.7		2.6	6.9	7.3			1.6	8.2	11.7	2.7	2.7	2.0			1.0		50.3		
Kantonales Laboratorium											1.0	0.7	12.1	1.0			20.1				3.8	8.8	8.6	2.8		2.0	1.0		1.0		62.9		
Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion	0.3	0.7	8.5	0.7	5.4	0.0	6.2	0.0	1.5	13.9	7.0	64.1	29.9	60.6	92.5	192.6	108.0	62.1	34.6	114.9	83.5	140.1	98.8	21.1	23.2	8.0	1.9	7.9	0.9	1.0	1'189.6		
Generalsekretariat GSI		1.0		0.8			0.6		1.0		0.9		1.0	0.5	4.5			1.2	1.4	6.4	2.5	7.7	16.0	1.0		2.0	1.0	2.0		1.0	52.5		
Amt für Integration und Soziales									0.8				0.8		2.0	0.9			2.4	1.8	10.5	2.5	32.0	8.9	4.3	3.6			1.0		85.1		
Gesundheitsamt		0.0											4.8	13.5	0.9	0.9				0.6	5.9	1.8	27.5	4.1	6.1	3.3	1.0		2.0	0.9	73.2		
Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion	0.0	1.0	0.0	0.8	0.0	0.0	0.6	0.8	1.0	0.0	0.9	0.0	6.6	27.6	7.4	1.8	0.0	3.6	3.8	22.8	6.8	67.2	29.0	11.4	6.9	3.0	1.0	5.0	0.9	1.0	210.7		
Generalsekretariat DJJ		0.2							0.0				1.1	1.7	3.8	3.7	2.4	2.7	6.0	7.6	19.5	7.0	5.1	0.8	1.8	1.0		1.6		0.8	66.8		
Beauftragter für kirchliche und religiöse Angelegenheiten																0.5						0.4	0.7	2.0				0.9				4.5	
Regierungsstatthalterämter		2.8			0.3							1.8		8.5	15.0	14.6	7.3	11.3	6.8	2.9	6.1		13.0	2.1	10.4			10.0			112.6		
Grundbuchämter													17.4	1.0	25.2			7.3	16.3	8.5	0.9	1.0	1.1	15.5	6.3	3.8	5.0				109.2		
Handelsregisteramt											0.5				4.3	1.0	1.2	3.0				1.8	1.0		1.0	1.0	1.0					21.0	
Betreibungs- und Konkursämter		0.5											35.7	30.8	103.0	9.6	21.7	1.0	12.6	13.5	1.0		6.0	4.8	1.0	4.9					246.0		
Amt für Gemeinden und Raumordnung												1.7	5.3	1.3				1.0	0.6		19.7	6.8	21.3	10.1	2.0	2.0	0.9		1.0		73.7		
Kantonales Jugendamt														2.3	3.3	1.0	0.7	1.2	0.8	2.1	1.5	2.8	1.4	2.5	0.9			1.0			21.5		
Rechtsamt DJJ										0.1			0.8										7.0	1.1					1.0			10.0	
Amt für Sozialversicherungen											0.6	3.0	11.2	4.6	2.5				0.9	0.8	4.8		0.8	2.0				0.9			32.1		
Amt für Geoinformation														0.8			4.2		0.8	0.8	3.5	14.3	2.5	2.6	1.0			1.0			31.4		
Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde		0.0											18.8			32.2					13.5	10.1	33.4	6.9	27.5	10.6			9.9			162.8	
Direktion für Inneres und Justiz	0.0	3.5	0.0	0.0	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.1	0.5	4.1	87.3	57.6	159.1	65.1	45.8	36.0	36.4	61.8	56.5	81.5	70.2	52.7	32.5	13.7	1.0	25.4	0.0	0.8	891.5		
Generalsekretariat SID		0.5										1.0	4.8	2.1	2.3	3.4	3.0	2.0	2.0	5.5	4.0	5.2	8.8	3.9	2.0		1.0	2.0		1.0	54.5		
Kantonspolizei		30.4						3.1	1.5	3.2	3.4	29.7	102.6	161.1	327.9	753.7	580.5	256.2	122.9	54.8	64.2	31.0	18.5	6.8	1.0	3.6	5.1	2.0		1.0	2'564.2		
Strassenverkehrs- und Schifffahrtsamt								4.0	11.3		18.4	50.4	23.9	33.0	35.6	39.0	24.5	22.6	15.3	7.6	3.0	7.4	4.0		2.9	1.0		1.0			304.8		
Amt für Justizvollzug		0.1										6.9	82.4	182.3	133.2	97.9	48.8	80.2	31.6	41.8	21.8	30.7	32.6	7.8	4.7	2.9	4.0	1.0	1.0		811.4		
Amt für Bevölkerungsdienste											5.2	4.6	12.3	24.4	31.0	55.5	16.6	9.9	6.5	10.6	10.6	9.0	3.4	4.7	1.0	2.0		1.0			208.3		
Amt für Bevölkerungsschutz, Sport und Militär		1.5								1.0	1.6	7.3	0.6	10.9	11.9	3.6	7.7	7.7	3.8	3.7	13.2	9.1	2.0	4.2	0.9	1.0		1.0			92.7		
Sicherheitsdirektion	0.0	32.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.1	12.8	4.2	28.6	99.9	228.6	413.7	541.9	953.1	681.0	378.6	182.1	124.0	116.8	92.3	69.3	27.4	12.5	10.5	10.1	8.0	1.0	2.0	4'035.9		

	Anzahl Vollzeiteneinheiten nach Gehaltsklassen per 31. Dezember 2023																														Total	
	GK 1	GK 2	GK 3	GK 4	GK 5	GK 6	GK 7	GK 8	GK 9	GK 10	GK 11	GK 12	GK 13	GK 14	GK 15	GK 16	GK 17	GK 18	GK 19	GK 20	GK 21	GK 22	GK 23	GK 24	GK 25	GK 26	GK 27	GK 28	GK 29	GK 30		
Generalsekretariat FIN													1.0		0.8		0.8		1.5	1.2	0.9	4.2	1.6	0.8	2.0		2.6	2.0		1.0	20.4	
Finanzverwaltung													1.1		0.6	0.9	1.1	2.3	3.0	16.5	7.0	6.2	5.6	3.0	3.0	1.0	1.0	1.0			53.3	
Steuerverwaltung										0.3	6.1	25.6	27.0	178.1	90.9	39.8	16.7	74.7	42.5	26.5	35.9	138.8	38.2	18.8	4.6	7.0	2.0	1.0	1.0		775.2	
Personalamt											0.7			5.5	7.0	3.6	0.4	9.1	6.4	2.5	7.1	7.0	4.1	2.3	0.7	2.8	1.0	1.0		61.2		
Amt für Informatik und Organisation															27.1	13.8	1.0	9.3	3.5	10.5	17.8	23.0	6.9	3.0	1.0	3.9		1.0		121.8		
Finanzdirektion	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.3	6.8	25.6	29.1	183.6	126.4	58.1	20.0	95.4	56.9	57.2	68.7	179.1	56.4	27.9	11.3	14.7	6.6	5.0	2.0	1.0	1'031.9		
Generalsekretariat BKD		0.1											1.1	0.2	1.8	4.8	4.4		0.9	1.9	5.1	7.2	5.0	4.6	9.0	4.3	2.6		2.8	1.0	56.6	
Amt für Kindergärten, Volksschule und Beratung		1.8						4.1					2.7	1.0	33.9	5.0	4.6	1.5	1.2	1.5	3.6	22.7	10.2	60.3	30.3	3.3	1.0		1.0		191.0	
Mittelschul- und Berufsbildungsamt		94.9		1.8	9.0	2.2	3.7	1.1	8.5	2.5	2.7	54.5	78.1	72.7	40.7	24.7	5.0	18.7	6.5	21.8	48.7	78.0	21.6	8.6	5.8		1.0	1.0		613.3		
Amt für Hochschulen												0.5	0.9	0.6	2.3	0.3					0.6	3.0	7.7	2.8	1.7			1.0		21.3		
Amt für Kultur	0.4											2.1	9.4	13.1	8.4	7.2	0.5	3.4	14.1	5.3	41.8	12.6	6.6	7.5	1.7	2.0		1.0	1.0		138.1	
Amt für zentrale Dienste								3.0				0.0	2.4	3.8	4.9	26.2	5.9	1.9	11.0	3.8	12.9	15.7	12.2	2.0	3.7	0.9	1.0		1.0		112.3	
Bildungs- und Kulturdirektion	0.4	96.8	0.0	1.8	9.0	2.2	3.7	8.1	8.5	2.5	8.6	68.0	131.5	96.4	85.3	32.9	12.4	47.1	22.2	87.3	105.3	114.5	108.0	51.4	16.3	2.0	2.0	7.8	0.0	1.0	1'132.7	
Generalsekretariat BVD									1.3				2.6	1.5	2.7	1.8	5.6	3.9	3.0	2.3	15.1	9.8	1.6	3.0	2.0			2.0		1.0	59.1	
Rechtsamt BVD												1.3		0.7	0.5									7.3	1.9	0.5		1.0			13.2	
Amt für Wasser und Abfall		0.6			1.4				0.1			1.3	7.1	5.5	4.7	1.6	7.3	7.8	4.1	1.8	2.4	28.6	10.9	4.4	6.5	3.5	0.9		1.0		101.3	
Tiefbauamt		0.8			1.0							1.2	184.0	13.9	47.7	7.0	67.3	6.9	25.6	14.3	11.2	44.9	25.5	25.1	9.0		1.5	4.8	1.0		492.4	
Amt für öffentlichen Verkehr													0.6	0.6							1.9	5.0	3.3	1.4	1.0			1.0		14.8		
Amt für Grundstücke und Gebäude														5.9		7.6	1.0	1.5			1.0	25.0	12.0	17.0	15.6	0.8	2.0	1.0		1.0	91.4	
Bau- und Verkehrsdirektion	0.0	1.3	0.0	0.0	1.4	1.0	0.0	0.0	1.4	0.0	2.5	192.4	22.6	61.1	11.8	84.0	21.3	35.1	19.1	16.9	115.4	63.1	58.7	37.4	7.8	4.4	6.8	3.0	3.0	1.0	772.1	
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	
Justizverwaltungsleitung													0.8	2.3	3.8		2.3			1.3	2.0			8.9	4.4	0.0	4.4			1.0	31.2	
Gerichtsbehörden und Staatsanwaltschaft		4.3							0.8	9.3			16.9	55.6	74.6	31.8	101.2	23.8	11.7	13.6	17.8	8.7	7.1	176.6	8.9		2.8	180.6	2.0	42.3	790.2	
Datenschutzaufsichtsstelle																						1.7		2.4	1.4			1.0			6.5	
Total	0.7	141.0	8.5	3.2	16.0	3.2	10.5	16.0	25.9	30.3	54.8	471.4	598.8	983.1	1'060.8	1'492.6	916.0	677.7	375.0	508.0	576.1	757.0	681.8	246.8	120.0	62.7	35.0	246.5	10.8	52.1	10'189.4	

Anhang 4: Frauenanteile nach Organisationseinheiten

		2018	2019	2020	2021	2022	2023
PARL/FK/ STA	Anteil insgesamt	53.8%	53.7%	56.4%	55.9%	57.7%	58.2%
	Anteil gesamtes Kader (GK 19-30)	45.8%	45.3%	45.1%	44.9%	47.1%	47.6%
	Anteil mittleres Kader (GK 24-26)	40.0%	37.5%	37.0%	42.3%	40.7%	38.7%
	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%	47.5%	49.6%	50.0%	50.2%	48.4%
	Anteil gesamtes Kader (GK 19-30)	39.3%	39.2%	39.3%	39.7%	39.9%	40.1%
	Anteil mittleres Kader (GK 24-26)	27.3%	23.3%	23.1%	20.4%	24.5%	28.4%
	Anteil oberes Kader (GK 27-30)	0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	35.7%	35.7%
GSI	Anteil insgesamt	61.3%	60.4%	63.8%	65.7%	65.6%	65.5%
	Anteil gesamtes Kader (GK 19-30)	53.7%	53.9%	57.5%	57.9%	61.4%	59.9%
	Anteil mittleres Kader (GK 24-26)	37.5%	34.4%	40.0%	36.7%	45.5%	41.4%
	Anteil oberes Kader (GK 27-30)	70.0%	70.0%	66.7%	55.6%	55.6%	55.6%
DIJ	Anteil insgesamt	55.1%	55.1%	62.6%	63.1%	63.2%	63.9%
	Anteil gesamtes Kader (GK 19-30)	45.8%	46.0%	52.7%	54.2%	55.0%	56.4%
	Anteil mittleres Kader (GK 24-26)	38.9%	33.3%	38.6%	41.6%	42.1%	42.9%
	Anteil oberes Kader (GK 27-30)	48.3%	50.0%	48.4%	50.0%	54.8%	58.1%
SID	Anteil insgesamt	33.3%	33.6%	33.4%	33.7%	34.1%	34.0%
	Anteil gesamtes Kader (GK 19-30)	31.3%	30.7%	31.6%	33.6%	35.9%	37.0%
	Anteil mittleres Kader (GK 24-26)	29.1%	24.5%	28.3%	29.6%	30.2%	28.6%
	Anteil oberes Kader (GK 27-30)	11.1%	15.8%	15.8%	15.0%	19.0%	27.3%
FIN	Anteil insgesamt	50.8%	51.8%	52.4%	52.5%	52.3%	52.4%
	Anteil gesamtes Kader (GK 19-30)	36.6%	38.3%	38.4%	37.9%	37.8%	37.1%
	Anteil mittleres Kader (GK 24-26)	23.5%	19.6%	23.5%	24.1%	27.6%	23.0%
	Anteil oberes Kader (GK 27-30)	11.8%	17.6%	15.8%	12.5%	12.5%	23.5%
BKD	Anteil insgesamt	65.8%	66.5%	66.3%	66.6%	67.5%	66.0%
	Anteil gesamtes Kader (GK 19-30)	60.3%	60.2%	59.3%	58.7%	61.4%	62.0%
	Anteil mittleres Kader (GK 24-26)	48.7%	46.8%	44.7%	44.9%	42.7%	46.2%
	Anteil oberes Kader (GK 27-30)	9.1%	9.1%	9.1%	18.2%	16.7%	25.0%
BVD	Anteil insgesamt	23.9%	24.2%	24.2%	25.1%	25.7%	25.8%
	Anteil gesamtes Kader (GK 19-30)	29.6%	29.2%	29.3%	29.8%	29.6%	28.4%
	Anteil mittleres Kader (GK 24-26)	15.8%	16.1%	18.0%	17.6%	18.2%	17.2%
	Anteil oberes Kader (GK 27-30)	17.6%	23.5%	26.7%	23.5%	25.0%	25.0%
JUS	Anteil insgesamt	68.9%	69.7%	70.6%	70.4%	71.4%	72.7%
	Anteil gesamtes Kader (GK 19-30)	56.8%	57.5%	58.8%	59.0%	60.3%	60.8%
	Anteil mittleres Kader (GK 24-26)	33.3%	55.6%	60.0%	54.5%	54.5%	45.5%
	Anteil oberes Kader (GK 27-30)	46.9%	48.2%	49.2%	49.4%	51.1%	52.8%
Total Kanton	Anteil insgesamt	46.3%	46.7%	47.5%	48.0%	48.4%	48.2%
	Anteil gesamtes Kader (GK 19-30)	44.3%	44.4%	45.5%	45.9%	47.1%	47.1%
	Anteil mittleres Kader (GK 24-26)	33.5%	30.7%	33.3%	34.0%	35.0%	34.6%
	Anteil oberes Kader (GK 27-30)	40.5%	42.5%	42.8%	43.2%	45.1%	47.6%

Lesebeispiel: 2023 sind bei den Gerichtsbehörden und der Staatsanwaltschaft (JUS) 52.8 Prozent aller Angehörigen des oberen Kaders Frauen.

Anhang 5: Teilzeitanteile pro Geschlecht

		Frauen			Männer		
		2021	2022	2023	2021	2022	2023
PARL/FK/STA	Teilzeiterwerbstätige I (< 50%)	7.8%	6.7%	13.8%	2.8%	3.0%	3.1%
	Teilzeiterwerbstätige II (50-69%)	27.8%	32.2%	25.5%	9.9%	12.1%	10.9%
	Teilzeiterwerbstätige III (70-89%)	41.1%	40.0%	41.5%	18.3%	19.7%	18.8%
	Vollzeiterwerbstätige (90-100%)	23.3%	21.1%	19.2%	69.0%	65.2%	67.2%
WEU (inkl. AVA)	Teilzeiterwerbstätige I (< 50%)	7.6%	8.1%	9.1%	6.6%	6.3%	5.4%
	Teilzeiterwerbstätige II (50-69%)	16.1%	18.0%	20.6%	7.8%	8.6%	8.2%
	Teilzeiterwerbstätige III (70-89%)	28.3%	29.9%	31.1%	17.4%	18.9%	21.8%
	Vollzeiterwerbstätige (90-100%)	47.9%	44.0%	39.2%	68.2%	66.3%	64.5%
GSI	Teilzeiterwerbstätige I (< 50%)	13.1%	10.4%	3.5%	3.6%	5.7%	1.1%
	Teilzeiterwerbstätige II (50-69%)	24.6%	25.7%	22.1%	5.0%	7.1%	7.9%
	Teilzeiterwerbstätige III (70-89%)	39.6%	45.1%	46.5%	31.4%	32.6%	31.5%
	Vollzeiterwerbstätige (90-100%)	22.8%	18.7%	27.9%	60.0%	54.6%	59.6%
DIJ	Teilzeiterwerbstätige I (< 50%)	9.3%	10.4%	9.3%	3.9%	2.4%	4.1%
	Teilzeiterwerbstätige II (50-69%)	21.0%	21.9%	22.3%	3.4%	4.0%	5.8%
	Teilzeiterwerbstätige III (70-89%)	28.2%	28.1%	31.2%	20.3%	24.5%	24.9%
	Vollzeiterwerbstätige (90-100%)	41.5%	39.6%	37.2%	72.5%	69.0%	65.2%
SID	Teilzeiterwerbstätige I (< 50%)	11.8%	11.1%	9.4%	0.4%	0.8%	0.7%
	Teilzeiterwerbstätige II (50-69%)	16.0%	16.7%	16.3%	1.2%	1.7%	1.7%
	Teilzeiterwerbstätige III (70-89%)	25.0%	25.1%	25.7%	7.1%	7.7%	7.8%
	Vollzeiterwerbstätige (90-100%)	47.3%	47.0%	48.7%	91.3%	89.8%	89.8%
FIN	Teilzeiterwerbstätige I (< 50%)	7.8%	8.3%	7.8%	1.1%	1.3%	1.6%
	Teilzeiterwerbstätige II (50-69%)	20.7%	19.7%	21.3%	3.1%	3.1%	3.7%
	Teilzeiterwerbstätige III (70-89%)	20.4%	20.8%	22.0%	13.0%	14.0%	13.4%
	Vollzeiterwerbstätige (90-100%)	51.1%	51.2%	48.9%	82.8%	81.7%	81.3%
BKD	Teilzeiterwerbstätige I (< 50%)	21.8%	18.8%	11.1%	5.3%	5.8%	4.6%
	Teilzeiterwerbstätige II (50-69%)	29.9%	29.9%	29.7%	11.9%	12.1%	11.8%
	Teilzeiterwerbstätige III (70-89%)	32.9%	34.9%	39.5%	29.9%	30.2%	29.9%
	Vollzeiterwerbstätige (90-100%)	15.4%	16.4%	19.8%	53.0%	51.9%	53.7%
BVD	Teilzeiterwerbstätige I (< 50%)	9.5%	8.1%	9.2%	0.8%	1.4%	1.2%
	Teilzeiterwerbstätige II (50-69%)	31.0%	27.5%	29.4%	1.8%	2.3%	2.4%
	Teilzeiterwerbstätige III (70-89%)	31.4%	33.8%	31.2%	10.4%	13.1%	11.9%
	Vollzeiterwerbstätige (90-100%)	28.1%	30.6%	30.3%	87.1%	83.2%	84.5%
JUS	Teilzeiterwerbstätige I (< 50%)	4.4%	5.1%	4.7%	1.8%	1.8%	0.7%
	Teilzeiterwerbstätige II (50-69%)	24.4%	25.7%	24.2%	4.7%	5.1%	7.9%
	Teilzeiterwerbstätige III (70-89%)	30.1%	30.3%	31.7%	26.9%	28.2%	26.0%
	Vollzeiterwerbstätige (90-100%)	41.2%	38.8%	39.5%	66.7%	64.8%	65.4%
Total Kanton	Teilzeiterwerbstätige I (< 50%)	11.2%	10.7%	8.7%	2.0%	2.2%	1.9%
	Teilzeiterwerbstätige II (50-69%)	21.5%	22.2%	22.1%	3.5%	4.0%	4.2%
	Teilzeiterwerbstätige III (70-89%)	28.4%	29.4%	30.8%	13.4%	14.6%	14.6%
	Vollzeiterwerbstätige (90-100%)	38.9%	37.7%	38.4%	81.1%	79.2%	79.3%

Lesebeispiel: 2023 arbeiten bei den Gerichtsbehörden und der Staatsanwaltschaft (JUS) 39.5 Prozent aller Frauen in einem Pensum zwischen 90 bis 100 Prozent.

Anhang 6: Nettofluktuation 2021 – 2023 pro Amt

	Nettofluktuation		
	2021	2022	2023
Regierungsrat	0.0%	0.0%	0.0%
Finanzkontrolle	12.2%	12.0%	17.7%
Staatskanzlei	2.5%	5.9%	2.7%
Parlamentsdienste des Grossen Rates	3.1%	0.0%	0.0%
Generalsekretariat WEU	3.6%	3.6%	9.2%
Amt für Landwirtschaft und Natur	4.0%	4.9%	5.1%
Amt für Veterinärwesen	10.5%	10.8%	10.7%
Amt für Wald und Naturgefahren	9.3%	8.1%	6.3%
Amt für Wirtschaft	6.0%	5.4%	11.7%
Amt für Umwelt und Energie	3.9%	3.6%	12.2%
Kantonales Laboratorium	5.7%	4.5%	1.4%
Wirtschafts-, Energie- und Umweltdirektion (exkl. Amt für Arbeitslosenversicherung)	5.6%	5.6%	6.9%
Generalsekretariat GSI	3.4%	2.6%	5.9%
Amt für Integration und Soziales	n.v.*	8.4%	10.9%
Gesundheitsamt	n.v.*	8.7%	3.2%
Gesundheits-, Sozial- und Integrations-direktion	4.9%	7.3%	6.8%
Generalsekretariat DIJ inkl. Beauftragter für kirchliche und religiöse Angelegenheiten	0.0%	0.0%	8.8%
Amt für Dienstleistungen und Ressourcen	9.0%	9.5%	n.v.
Regierungsstatthalterämter	3.2%	5.3%	7.9%
Grundbuchämter	4.6%	3.9%	9.3%
Handelsregisteramt	7.6%	0.0%	8.1%
Betreibungs- und Konkursämter	3.1%	2.5%	17.0%
Amt für Gemeinden und Raumordnung	2.2%	11.0%	2.2%
Kantonales Jugendamt	7.8%	15.3%	15.7%
Rechtsamt DIJ	0.0%	0.0%	7.1%
Amt für Sozialversicherungen	7.9%	7.4%	19.4%
Amt für Geoinformation	0.0%	2.3%	2.4%
Kindes- und Erwachsenenschutzbehörde	2.9%	7.6%	6.7%
Direktion für Inneres und Justiz	3.8%	5.9%	11.2%

* Per 1. August 2021 führte eine Reorganisation in der Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion 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.

Generalsekretariat SID	1.7%	1.6%	0.0%
Kantonspolizei	2.4%	3.4%	3.8%
Strassenverkehrs- und Schifffahrtsamt	0.8%	4.1%	5.9%
Amt für Justizvollzug	6.7%	7.6%	10.8%
Amt für Bevölkerungsdienste	3.5%	2.9%	3.0%
Amt für Bevölkerungsschutz, Sport und Militär	2.5%	2.6%	6.2%
Sicherheitsdirektion	3.2%	4.3%	5.3%
Generalsekretariat FIN	0.0%	0.0%	8.2%
Finanzverwaltung	1.9%	3.4%	3.3%
Steuerverwaltung	3.9%	5.5%	5.7%
Personalamt	3.4%	3.3%	5.3%
Amt für Informatik und Organisation	10.1%	7.6%	13.8%
Finanzdirektion	4.4%	5.4%	6.5%
Generalsekretariat BKD	5.8%	2.2%	12.5%
Amt für Kindergarten, Volksschule und Beratung	3.8%	6.0%	7.6%
Mittelschul- und Berufsbildungsamt	3.3%	4.5%	7.9%
Amt für Hochschulen	0.0%	14.7%	5.8%
Amt für Kultur	2.0%	4.5%	2.5%
Amt für zentrale Dienste	5.9%	5.5%	4.7%
Bildungs- und Kulturdirektion	3.4%	4.9%	7.2%
Generalsekretariat BVD	3.1%	4.2%	12.6%
Rechtsamt BVD	4.1%	8.1%	4.5%
Amt für Wasser und Abfall	4.8%	6.9%	4.7%
Tiefbauamt	3.2%	3.7%	3.8%
Amt für öffentlichen Verkehr und Verkehrskoordination	4.7%	4.9%	0.0%
Amt für Grundstücke und Gebäude	3.8%	10.6%	7.7%
Bau- und Verkehrsdirektion	3.5%	5.1%	5.1%
Zivil- und Strafgerichtsbarkeit	3.0%	4.1%	9.1%
Verwaltungsgericht	4.2%	4.2%	6.9%
Staatsanwaltschaft	1.8%	4.1%	7.8%
Justizverwaltungsleitung	4.7%	5.1%	6.8%
Gerichtsbehörden und Staatsanwaltschaft	2.7%	4.2%	8.3%
Datenschutzaufsichtsstelle	14.5%	0.0%	0.0%
Total Kantonspersonal	3.7%	4.9%	6.8%

Hinweis: Der Vergleich der Fluktuationsraten 2023 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 Praktikanten miteingerechnet wurden, bei den Austritten wurden sie jedoch ignoriert. Die Fluktuation 2023 ist in allen Direktionen wie auch im gesamten Kanton angestiegen. Ein Teil des Anstiegs ist mit der korrigierten Berechnungsmethode zu erklären.