



Stans, 15. Juni 2015

## Lagebeurteilung des Personalamtes zur Festlegung des Leistungsauftrages 2016

### 1 Wirtschaftliche Rahmenbedingungen 2015 und Ausblick 2016

Der wirtschaftliche Gesamtausblick für die Schweiz für das Jahr 2015 hat sich gemäss KOF seit der Aufhebung des Euro-Mindestkurses abgekühlt. Die Unternehmen blicken zum ersten Mal seit drei Jahren überwiegend skeptisch auf die weitere Geschäftsentwicklung. Das KOF-Konjunkturbarometer steht im April 2015 bei 89.5 Punkten. Das KOF erwartet für das laufende Jahr ein Wachstum des BIP im Bereich von 0.2 %; im Jahre 2016 wird das BIP gemäss den Schätzungen des KOF um 1.0 % weiterhin vergleichsweise schwach wachsen. Andere Konjunkturprognosen gehen von einer etwas besseren Wirtschaftsentwicklung aus. Der Durchschnitt der BIP-Prognosen für das Jahr 2016 liegt bei einem Wachstum von 1.6 %.

Aufgrund der Aufhebung des Franken-Euro-Mindestkurses rechnet das KOF mit einem Rückgang der Teuerungsrate um - 0.8 % im Jahres-Durchschnitt 2015. Für das Jahr 2016 geht das KOF von einer 0 %-Teuerung aus. Der Durchschnitt aller für das Jahr 2016 vorliegenden Teuerungsprognosen liegt bei 0.1 %.

Die Arbeitslosenquote dürfte gemäss KOF dieses Jahr auf 3.4 % ansteigen. Für 2016 prognostiziert das KOF einen weiteren Anstieg der Quote auf 3.8 %.

### 2 Entwicklung der Teuerung 2015, Anpassung der Lohnsumme

Per 30. Juni 2014 wurde ein Indexstand von 103.6 Punkte (Dezember 2005 = 100) ausgeglichen.

Per April 2015 lag der Indexstand bei 102.2 Punkten, per Mai 2015 bei 102.4 Punkten. Dies entspricht einer Veränderung der Teuerung gegenüber 30. Juni 2014 von - 1.4 % bzw. -1.2 %. Wir rechnen damit, dass sich der Index per 30. Juni 2015 kaum verändern wird. Somit besteht kein Bedarf für einen Teuerungsausgleich. Aufgrund der weiterhin sehr moderaten Teuerungs-Aussichten für das Jahr 2016 ist davon auszugehen, dass der Bedarf für einen Teuerungsausgleich auch 2016 vergleichsweise klein bleiben wird.

### 3 Lohnvergleiche

Die Lohnvergleiche 2014 (Beilagen 1 bis 3) zeigen folgendes Bild:

Die Position von Nidwalden im Lohnvergleich unter den öffentlichen Arbeitgebern zwischen den Zentralschweizer Kantonen (Beilage 3) ist gegenüber dem Vorjahr beinahe unverändert. Der Index liegt bei 99.1 und weist damit gegenüber 2013 eine Veränderung von + 0.1 Punkten auf. Im Vergleich zu 2012 resultiert ein Verlust von 0.3 Punkten. Damit konnte der Kanton Nidwalden seine Position im interkantonalen Lohnvergleich in den letzten Jahren nicht verbessern, er hat im Gegenteil sogar etwas an Boden verloren. Gesamthaft betrachtet liegen die Löhne immer noch leicht (-0.9 Punkte) unter dem Zentralschweizer-Durchschnitt.

Im Lohnvergleich mit der Privatwirtschaft (Basis CEPEC-Studie, Beilage 2) verschlechterte sich die Position des Kantons Nidwalden gegenüber dem Vorjahr erneut um - 0.4 %. Letztes Jahr resultierte ebenfalls bereits ein Verlust von - 0,4 %. Die Positionen sämtlicher Lohnbänder haben sich im Jahresvergleich verschlechtert. Analysiert man die Entwicklung im Langzeitvergleich (2000 bis heute), stellt man fest, dass sich die Positionen derjenigen Lohnbänder, in denen sich der Grossteil der Mitarbeitenden befindet (3 – 9), verschlechtert haben; die Rückstände gegenüber dem schweizerischen Durchschnitt also grösser geworden sind. Über alle Lohnbänder betrachtet ist auch der Rückstand auf den gesamtschweizerischen Durchschnitt gegenüber dem Jahr 2000 um 0.9 % grösser geworden, er beträgt momentan 6 %.

Diese Entwicklung ist das Resultat der restriktiven Lohnrunden. Werden diese restriktiven Lohnrunden über die nächsten Jahre weiter fortgesetzt, besteht die ernsthafte Gefahr, dass sich die Probleme bei der Rekrutierung bzw. der Bindung von Fachkadern und Spezialisten (Lohnklasse 3 – 9) akzentuieren dürften. Bereits heute besteht bei diesen Lohnbändern ein Rückstand zwischen 5 % und 9 % auf den gesamtschweizerischen Durchschnitt.

Bei den Lehrerlöhnen präsentiert sich die Situation gegenüber dem Vorjahr unverändert. Nach wie vor liegen alle sechs untersuchten Lohnklassen unter dem zentralschweizerischen Mittel (vergl. Beilage 1); im Jahre 2011 lagen lediglich vier Lohnklassen unter dem zentralschweizerischen Mittel. Analysiert man die sechs Lohnbänder einzeln, so stellt man fest, dass der Rückstand auf den zentralschweizerischen Durchschnitt mit zunehmendem Lohnband tendenziell ansteigt. Aufgrund der angespannten Finanzlage haben jedoch die anderen Kantone in der Zentralschweiz gemäss den Lohnvergleichen der D-EDK die Lohnbänder für die Lehrpersonen nicht grundlegend verändert sodass der Rückstand gegenüber dem Vorjahr gleich gross geblieben ist.

Die Lohnvergleiche der D-EDK verfügen jedoch lediglich über eine beschränkte Aussagekraft, da sie nur die Einstiegslöhne und die Maximallöhne miteinander vergleichen. Wo sich eine Lehrperson konkret im Lohnband befindet wird nicht erhoben. Aufgrund der dezentralen Struktur insbesondere der Volksschulen wäre das Erheben genauerer (effektiver) Lohndaten mit einem sehr grossem Aufwand verbunden.

#### **4 Personalmarkt**

Der Kanton Nidwalden konnte seine Position in den letzten Jahren im Vergleich zu den öffentlichen Arbeitgebern der Zentralschweiz grundsätzlich halten, im Vergleich gegenüber der Privatwirtschaft hat er jedoch erneut an Boden verloren. Auch wenn sich aufgrund der Aufhebung des Euro-Mindestkurses und der sich damit verdüsternden Konjunkturaussichten die Lohnentwicklung etwas entspannen dürfte, bleiben die grundsätzlichen Herausforderungen auf dem Personalmarkt bestehen. So ist es bereits seit Jahren schwierig, qualifizierte Stellen z. B. im Steuer- oder Bau-Bereich (Ingenieure) zu besetzen. Zudem zeigte sich in den vergangenen zwei Jahren, dass bei der Besetzung einzelner Kader- und Fachspezialistenstellen (z. B. Amtsvorstehende) der obere Bereich des Lohnbandes sehr rasch erreicht wird und geeignete Bewerbungen wegen zu hoher Lohnforderungen nicht berücksichtigt werden können. Der Arbeitsmarkt für Kader- bzw. Fachspezialisten ist in Nidwalden sehr beschränkt, sodass oft auf Kandidaten von ausserhalb zurückgegriffen werden muss. Damit steht Nidwalden dann plötzlich in Konkurrenz mit „attraktiven“ Arbeitsmärkten wie z. B. Zug oder sogar Zürich.

Andererseits erhalten wir für kaufmännische und handwerkliche Stellenprofile (Verwaltungsangestellte etc.) überdurchschnittlich viele Bewerbungen. Für Bewerber, welche sich in diesen Arbeitsmärkten positionieren, hat ein öffentlicher Arbeitgeber mit seiner hohen Arbeitsplatz-

sicherheit und der langfristig ausgerichteten Personalpolitik weiterhin eine sehr hohe Anziehungskraft.

Die Fluktuationsrate hat sich von 10.2 % (2012) auf 8.9 % (2013) bzw. 8.0 % im Jahre 2014 zurückgebildet. Sie bewegt sich damit wieder ungefähr auf den Werten der Jahre 2010 und 2011.

Die überwiegend paritätische Finanzierung der Pensionskasse und die damit verbunden (eher) hohen Abzüge für die Pensionskasse könnten sich mittelfristig zu einem ernst zu nehmenden Konkurrenznachteil entwickeln. Die im Rahmen der Massnahmen zum Haushaltgleichgewicht beschlossenen Massnahmen im Personalbereich (Streichung der Übergangsrenten für vorzeitige Pensionierung) führen zu weiteren Konkurrenznachteilen auf dem Arbeitsmarkt, da die meisten anderen öffentlichen Arbeitgeber (noch) über dieses Instrument verfügen.

Zusammenfassend betrachtet ist es eine sehr grosse Herausforderung, den Kanton Nidwalden mit diesen Rahmenbedingungen auf dem Personalmarkt konkurrenzfähig zu halten.

## **5 Planungsgewinn**

Der Planungsgewinn ist die Differenz zwischen der Lohnsumme aus dem bewilligten Leistungsauftrag und der Summe der budgetierten Löhne. Der Planungsgewinn verändert sich auf Grund von Mutationsgewinnen/-verlusten sowie aufgrund vom Regierungsrat bewilligten befristeten oder unbefristeten Leistungsaufträgen. Der Planungsgewinn wird mit dem jeweiligen Budget ermittelt, wobei zu Beginn des Rechnungsjahres eine Überprüfung an die aktuellen Verhältnisse (Lohnanpassungen, allgemeine Veränderungen, usw.) erfolgt.

Der Planungsgewinn des Kantons beträgt per anfangs Jahr 2015 rund 665'000 Franken.

## **6 Budgetvorgaben 2016 des Regierungsrates**

Der Regierungsrat hat mit Beschluss Nr. 302 vom 28. April 2015 folgende Zielvorgabe für die Budgetierung 2016 gemacht: Das langfristige Ziel muss es sein, dass das operative Ergebnis ausgeglichen ist und die Investitionen selber finanziert werden können.

Für die Lohnanpassungen und den Ausgleich der Teuerung wird der Regierungsrat nach erfolgter Beratung mit der paritätischen Personalkommission die Eckdaten festlegen.

## **7 Vorschläge für die Lohnrunde 2016**

### **a) Lebenshaltungskosten/Teuerung**

Aus personalpolitischen Gründen soll die Teuerung grundsätzlich ausgeglichen werden. Dies geschieht auf Basis des jeweiligen Indexes per Mitte Jahr (30.6.). Die Teuerung für das Jahr 2015 liegt per Jahrs-Mitte im negativen Bereich. Ein Teuerungsausgleich ist damit hinfällig. Die Aussichten für die Teuerung 2016 sind ebenfalls sehr moderat.

### **b) strukturelle Lohnanpassungen**

Das Lohnsystem des Kantons kennt keine automatischen Stufenanstiege. Trotz angespannter Finanzlage ist es sehr wichtig, dass einerseits für die Lohnentwicklung junger Mitarbeitender aber auch für „Nachholer“ und die gezielte Erhaltung wichtiger Spezialisten und Kader gewisse finanzielle Mittel vorhanden sind. Ein spezielles Augenmerk soll dieses Jahr auf den strukturellen Bereich, die sogenannten „Nachholer“ gerichtet werden. Dabei handelt es sich um Mitarbeitende, die in den Lohnbändern schwergewichtig in den Bereichen a) und b) so-

wie allenfalls c) positioniert sowie solche Mitarbeitende, deren Löhne nur teilweise marktkonform sind. Das Personalamt hat im Rahmen eines Lohnvergleichs die Löhne der Nidwaldner Verwaltung mit denjenigen von anderen Verwaltungen verglichen. Dabei wurde bei einigen Funktionen Nachholbedarf festgestellt. Aus diesem Grund plant der Regierungsrat strukturelle Lohn-Anpassungen in einigen, klar definierten Bereichen vorzunehmen. Er wird zu diesem Zweck dem Landrat eine Anpassung des Leistungsauftrages im Umfang von rund 0.3 % der Lohnsumme (360'000 Franken) beantragen. Die strukturellen Lohnanpassungen sollen aber nicht generell erfolgen, sondern ausschliesslich individuell.

**c) Markt- und systembedingte Anpassungen zu Lasten Planungsgewinn**

Die Mittel für die gezielte Erhaltung von Spezialisten und Kader (sogenannte Markt- und systembedingte Anpassungen) kommen aus diesem Grund zur Zeit aus dem Planungsgewinn. Die Anpassung in diesem Bereich beträgt 0.2 % der Lohnsumme.

**d) Anerkennungsprämien**

Die Anerkennungsprämien sind auf 0,3 % der Lohnsumme zu belassen.

**e) Auswirkungen auf die Lohnsumme**

Aufgrund der Gesamtbeurteilung haben die prognostizierten Entwicklungen auf die Lohnsumme des Kantons folgende Auswirkungen:

Lohnsumme 2015	Fr. 59'680'000
Teuerung / markt- und systembed. Anpassungen	Fr. 0

**Zu Lasten Planungsgewinn:**

Markt- und systembedingte Anpassungen	Fr. 120'000
---------------------------------------	-------------

**Anpassung Lohnsumme (via Antrag Leistungsaufträge):**

Strukturelle Anpassungen (Nachholer)	Fr. 360'000
--------------------------------------	-------------

PERSONALAMT

Geht an:

- Finanzdirektion
- Gerichtspräsidien
- Paritätische Personalkommission
- Lehrpersonalkommission

## Lohnvergleiche Lehrkräfte 2015 (D-EDK)

Beilage 1

## Kindergarten

Band 9

Kanton		1. Jahr	Maximum	Schul- wochen	Pflicht- lektionen	min. Kosten/Lekt.	max. Kosten/Lekt.
Zentralschweiz	LU	5'775	8'646	38.0	29	68.13	101.99
	UR	5'361	8'063	38.0	27	67.93	102.16
	SZ	5'256	8'095	39.0	29	60.41	93.05
	OW	5'400	8'143	39.0	29	62.07	93.60
	NW	5'400	8'143	38.0	29	63.70	96.06
<b>Schnitt Zentral- schweiz ohne ZG</b>		<b>5'438</b>	<b>8'218</b>	<b>38.4</b>	<b>28.6</b>	<b>64.45</b>	<b>97.37</b>
	ZG	5'341	8'725	38.5	27.3	66.06	107.92

## Primarschule

Band 10

Kanton		1. Jahr	Maximum	Schul- wochen	Pflicht- lektionen	min. Kosten/Lekt.	max. Kosten/Lekt.
Zentralschweiz	LU	5'997	8'979	38.0	29	70.75	105.92
	UR	5'758	8'661	38.0	29	67.93	102.17
	SZ	5'840	8'994	39.0	29	67.13	103.38
	OW	5'670	8'550	39.0	29	65.17	98.28
	NW	5'670	8'550	38.0	29	68.06	102.63
<b>Schnitt Zentral- schweiz ohne ZG</b>		<b>5'787</b>	<b>8'747</b>	<b>38.4</b>	<b>28.9</b>	<b>67.81</b>	<b>102.48</b>
	ZG	6015	9656	38.5	30.0	67.70	108.68

## Heilpädagogische

## Schule

Band 12

Kanton		1. Jahr	Maximum	Schul- wochen	Pflicht- lektionen	min. Kosten/Lekt.	max. Kosten/Lekt.
Zentralschweiz	LU	6'459	9'670	38.0	29	76.20	114.07
	UR	6'449	9'700	38.0	29	76.08	114.43
	SZ	6'359	9'793	39.0	29	73.09	112.56
	OW						
	NW	6'250	9'425	38.0	27	79.19	119.42
<b>Schnitt Zentral- schweiz ohne ZG</b>		<b>6'379</b>	<b>9'647</b>	<b>38.3</b>	<b>28.5</b>	<b>76.14</b>	<b>115.12</b>
	ZG	6'691	10'468	38.5	30.0	75.31	117.82

## ORS

Band 13

(Sekundarschule)

Kanton		1. Jahr	Maximum	Schul- wochen	Pflicht- lektionen	min. Kosten/Lekt.	max. Kosten/Lekt.
Zentralschweiz	LU	6'956	10'415	38.0	28	84.99	127.25
	UR	6'795	10'220	38.0	29	80.16	120.56
	SZ	6'878	10'592	39.0	29	79.06	121.75
	OW	6'570	9'907	39.0	29	75.52	113.87
	NW	6'560	9'907	38.0	28	80.15	121.04
<b>Schnitt Zentral- schweiz ohne ZG</b>		<b>6'752</b>	<b>10'208</b>	<b>38.4</b>	<b>28.6</b>	<b>79.97</b>	<b>120.90</b>
	ZG	7'193	11'227	38.5	29.0	83.75	130.72

## Berufsschullehrkräfte

Band 16

Kanton		1. Jahr	Maximum	Schul- wochen	Pflicht- lektionen	min. Kosten/Lekt.	max. Kosten/Lekt.
Zentralschweiz	LU	7'484	11'206	38.0	25	102.41	153.35
	UR	8'062	12'125	40.0	25	104.81	157.63
	SZ	7'644	12'153	39.0	25	101.92	162.04
	OW	7'590	11'445	39.0	26	97.31	146.73
	NW	7'590	11'445	38.0	25	103.86	156.62
<b>Schnitt Zentral- schweiz ohne ZG</b>		<b>7'674</b>	<b>11'675</b>	<b>38.8</b>	<b>25.2</b>	<b>102.06</b>	<b>155.27</b>
	ZG	9'078	13'233	39.0	25.0	121.04	176.44

## Mittelschullehrkräfte

Band 16

Kanton		1. Jahr	Maximum	Schul- wochen	Pflicht- lektionen	min. Kosten/Lekt.	max. Kosten/Lekt.
Zentralschweiz	LU	7'484	11'206	38.0	24	106.68	159.73
	UR	8'062	12'125	38.0	24	114.92	172.83
	SZ	7'952	12'644	38.0	24	113.35	180.23
	OW	7'590	11'445	37.0	24	111.11	167.55
	NW	7'590	11'445	37.0	24	111.11	167.55
<b>Schnitt Zentral- schweiz ohne ZG</b>		<b>7'736</b>	<b>11'773</b>	<b>37.6</b>	<b>24.0</b>	<b>111.44</b>	<b>169.58</b>
	ZG	9'078	13'233	38.0	24.0	129.40	188.63

## Beilage 2: Lohnvergleich mit der Privatwirtschaft auf der Basis konkreter Löhne

Lohnbänder	Anzahl Personen	Durchschnitts-Alder	Durchschnitts-Salär	Abweichung im Jahr 2000 (Ausgangslage)	Durchschnittliche Abweichung vs CH 2014	Durchschnittliche Abweichung vs CH 2015	Veränderung in einem Jahr	Veränderung ggü. Jahr 2000
L12	5	52	14'896	- 6.2%	-1.0%	-4.0%	-3.0%	+2.2%
L 10 / 11	43	46.4	11'894	- 8.5%	-2.9%	-3.8%	-1.1%	+4.7%
L 8 / 9	209	47.3	9'880	- 3.1%	-4.7%	-5.1%	-0.4%	-2.0%
L 6 / 7	189	45.6	8'051	- 4.7%	-6.4%	-6.9%	-0.5%	-2.2%
L 4 / 5	180	45.9	6'583	- 7.9%	-8.8%	-9.0%	-0.2%	-1.1%
L 3	58	41.8	5'625	- 5.1%	-5.2%	-6.0%	-0.8%	-0.9%
L 2	10	52.2	5'819	- 0.9%	+11.5%	+11.2%	-0.3%	+10.3%
L 1	51	48.5	4'372	- 4.9%	-1.9%	-2.0%	-0.1%	+2.9%
<b>Total</b>	<b>745</b>	<b>46.2</b>	<b>8'006</b>	<b>- 5.1%</b>	<b>-5.6%</b>	<b>-6.0%</b>	<b>-0.4%</b>	<b>-0.9%</b>

Zum Vergleich  
die Jahre

2013	2014	-5.2%	-5.6%	-0.4%
2012	2013	-4.7%	-5.2%	-0.5%
2011	2012	-5.0%	-4.7%	+0.3%
2010	2011	-4.3%	-5.0%	-0.7%
2009	2010	-3.9%	-4.3%	-0.4%
2008	2009	-4.5%	-3.9%	+0.9%
2007	2008	-5.4%	-4.5%	+0.9%
2006	2007	-5.9%	-5.4%	+0.5%
2005	2006	-5.4%	-5.9%	-0.5%
2004	2005	-4.4%	-5.4%	-1.0%
2003	2004	-4.3%	-4.4%	-0.1%

**Beilage 3: Lohnniveauvergleich zwischen den Kantonen der Zentralschweiz**

<b>Funktion</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>
Telefonistin	98.8	96.8	95.8
Administrative Sachbearbeitung I	96.2	98.0	97.8
Administrative Sachbearbeitung II	97.8	96.8	96.8
Administrative Sachbearbeitung III	100.1	98.2	97.9
Administrative Fachbearbeitung I	98.8	96.2	95.8
Administrative Fachbearbeitung II	96.7	98.1	92.7
Administrative Fachbearbeitung III	90.5	92.7	90.3
Fachbearbeitung Finanz- und Rechnungswesen I	106.0	103.0	114.5
Fachbearbeitung Finanz- und Rechnungswesen II	97.9	97.8	103.3
Steuerexperten I	96.8	95.8	96.9
Steuerexperten II	94.4	96.9	97.0
Spezialisierte Fachberatung	103.5	103.3	104.0
Sachbereichsleitung Administration I	100.4	99.8	103.7
Sachbereichsleitung Administration II	105.1	102.5	101.7
Strafuntersuchung I	101.2	101.8	104.2
Gerichtsschreiber/in I	98.0	106.5	100.7
Gerichtsschreiber/in II	95.2	100.7	95.0
Fachrichter KESB			105.6
Raumpflege Assistenzfunktionen I	102.3	103.8	100.6
Raumpflege Assistenzfunktionen II	104.4	104.8	
Hauswirtschaft, Assistenzfunktionen II	92.0	89.6	88.4
Hauswirtschaft, Fachaufgaben I	100.0	102.7	102.8
Hauswart I	98.5	98.8	98.3
Hauswart II	94.0	95.2	101.7
Personal Strassenunterhalt, Assistenzfunktionen	106.7	105.4	104.5
Personal Strassenunterhalt, Fachaufgaben	104.7	102.9	102.5
Teamleitung Strassenunterhalt I	98.2	96.7	95.4
Teamleitung Strassenunterhalt II	99.8	95.6	96.3
Handwerklich-technische Assistenzfunktion II	111.9	104.5	105.5
Handwerklich-technische Fachaufgaben I	104.3	105.5	106.0
Handwerklich-technische Fachaufgaben II	112.7	110.3	112.3
Handwerklich-technische Fachaufgaben III	105.7	100.9	96.3
Teamleitung Handwerk / Technik I	96.4	95.6	95.1
Teamleitung Handwerk / Technik II	98.6	96.5	96.8
Technische Sachbearbeitung II	95.6	97.3	96.1
Technische Sachbearbeitung III	96.6	99.8	100.6
Technisch-wissenschaftliche Fachbearbeitung I	94.6	94.2	97.4
Technisch-wissenschaftliche Fachbearbeitung II	101.7	101.5	102.7
Technisch-wissenschaftliche Fachbearbeitung III	99.9	98.8	96.8
Fachbearbeitung Hoch- und Tiefbau, Vermessung I	92.9	94.7	99.8
Fachbearbeitung Hoch- und Tiefbau, Vermessung II	103.2	104.0	105.4
Fachbereichsleitung I	100.5	101.9	101.1
Fachbereichsleitung II	102.4	101.6	102.0
Fachbereichsleitung III	101.6	99.3	101.7
Management I	97.0	97.1	96.6

Management II	100.7	99.8	99.6
Management III	107.3	102.1	96.6
Sozialarbeit I	105.5	106.8	104.0
Sozialarbeit II	110.0	107.3	103.3
Betreuungs-/Sozialpädagogikassistenz	93.8	102.0	100.3
Betreuung / Sozialpädagogik I	105.8	107.9	114.6
Strafvollzug I	104.5	103.5	105.0
Mandatsträger/in (Amstvormund/in)	91.1	92.1	93.2
Allgemeine Polizeiarbeit I (Grundversorgung)	89.4	92.1	91.0
Allgemeine Polizeiarbeit II (Grundversorgung)	92.1	90.8	91.2
Kriminalpolizei (Fahndung) I	93.2	91.6	90.8
Polizeiliche Führungsarbeit I	98.4	95.5	95.0
Polizeiliche Führungsarbeit II	93.1	88.5	90.5
Mittelschule, Gymnasium	93.4	94.4	93.2
Gewerblich-industrielle Berufsschule	92.6	93.5	92.8
Personalarbeit I	96.8	100.5	100.0
Personalarbeit II	91.0	94.6	94.7
Berufs- und Bildungsberater/in I	100.4	101.5	101.3
Bibliothekar/in / Mediothekar/in	91.7	89.8	89.4
<b>Durchschnitt</b>	<b>99.4</b>	<b>99.0</b>	<b>99.1</b>