Auswertung Umfrage Ausbildungsfinanzierung

9. November 2026

Management Summary

Die bernischen Gemeinden zahlen die Weiterbildung ihres Personals fast ausnahmslos. Sie sichern sich aber mit Rückzahlungspflichten ab. 191 von 334 Gemeinden (57 %) haben an der Umfrage teilgenommen.

Thema	Ergebnis
Jährliches Ausbildungsbudget	**93 %** haben eines, 81 % mit festem Betrag. Kein Budget: 13 kleine Gemeinden
Höhe des Budgets (Median)	Klein **CHF 5'500**, Mittel **CHF 45'500**, Gross **CHF 100'000** pro Jahr
Budget pro Mitarbeitende/n (Median)	Klein **CHF 500**, Mittel **CHF 830**, Gross **CHF 890**
Gemeinde übernimmt Ausbildungskosten	**99 %** (179 von 181)
Umfang der Übernahme	Meist vollständige Kurskosten (87 %) und vollständige Arbeitszeit (76 %)
Rückzahlungsregel	**62 %** nach Vorgaben Kanton (Personalverordnung), 34 % eigene Praxis, 3 % keine
Typische eigene Regel	ab CHF 1'000–2'000, höchstens 36 Monate, Betrag sinkt gleichmässig
Übernahme bei Neuanstellung	**52 %** übernehmen mit neuer Rückzahlungspflicht, 48 % entscheiden im Einzelfall
Ausbildungsplanung vorhanden	nur **19 %**

Die wichtigsten Erkenntnisse:

- **Grösse macht den Unterschied:** Kleine Gemeinden budgetieren pro Kopf rund 40 % weniger als mittlere und grosse. Sie planen ihre Weiterbildung auch viel seltener.
- **Der Kanton ist der Massstab:** Die meisten Gemeinden übernehmen die kantonalen Rückzahlungsregeln. Grosse Gemeinden haben eher eigene Regeln.
- **Neuanstellungen sind kaum geregelt:** Zwei Drittel der Bemerkungen sagen, man habe noch nie einen solchen Fall gehabt. «Einzelfall» heisst oft: noch keine Regel.
- **Weiterbildung soll Personal halten:** Mehrere Gemeinden sehen sie als Mittel gegen den Fachkräftemangel.

Ausgangslage und Vorgehen

191 von 334 bernischen Gemeinden (57 %) haben die Umfrage zur Finanzierung der Aus- und Weiterbildung ihres Personals beantwortet. Die Online-Umfrage lief vom 2. Oktober bis 2. November 2026. Gefragt wurde nach Budget, Kostenübernahme, Rückzahlungsregeln und dem Umgang mit Rückzahlungspflichten bei Neuanstellungen.

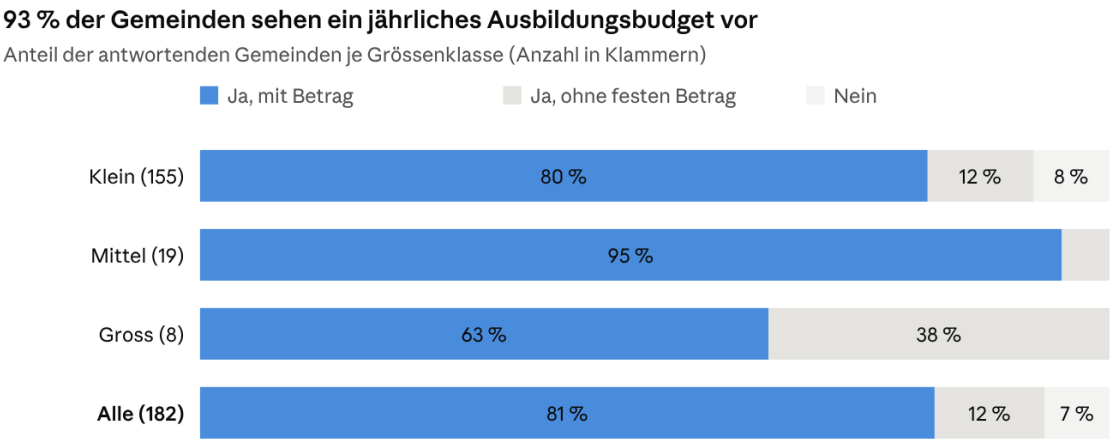
Grössenklassen

Klasse	Einwohnerinnen und Einwohner	Gemeinden	Anteil	Mitarbeitende (Median)
Klein	bis 5'000	162	85 %	11
Mittel	5'001 bis 10'000	20	10 %	80
Gross	über 10'000	9	5 %	168

Die Ergebnisse werden vor allem von den kleinen Gemeinden geprägt. Die Klasse «Gross» umfasst nur 9 Gemeinden. Ihre Prozentwerte schwanken deshalb stark, schon eine Gemeinde macht 11 bis 14 Prozentpunkte aus. Nicht jede Gemeinde hat jede Frage beantwortet. Die Prozentwerte beziehen sich deshalb immer auf die Gemeinden, die die jeweilige Frage beantwortet haben.

Jährliches Ausbildungsbudget

169 von 182 Gemeinden (93 %) sehen jedes Jahr Geld für Aus- und Weiterbildung vor, 147 davon mit einem festen Betrag. Kein Budget haben nur 13 Gemeinden, alle aus der Klasse «Klein». 12 dieser 13 Gemeinden bezahlen Weiterbildungen trotzdem, einfach im Einzelfall.



Die Gemeinden «ohne festen Betrag» budgetieren je nach geplanten Kursen oder dezentral in den Abteilungen. Das gilt auch für drei grosse Gemeinden.

Höhe des Budgets

Klasse	Gemeinden mit Betrag	Budget pro Jahr (Median)	kleinstes / grösstes Budget	CHF pro Einwohner/in (Median)
Klein	124	CHF 5'500	500 / 151'550	4.20
Mittel	18	CHF 45'500	1'000 / 380'600	8.40
Gross	5	CHF 100'000	63'100 / 430'660	7.40
Alle	**147**	**CHF 7'900**	500 / 430'660	**4.90**

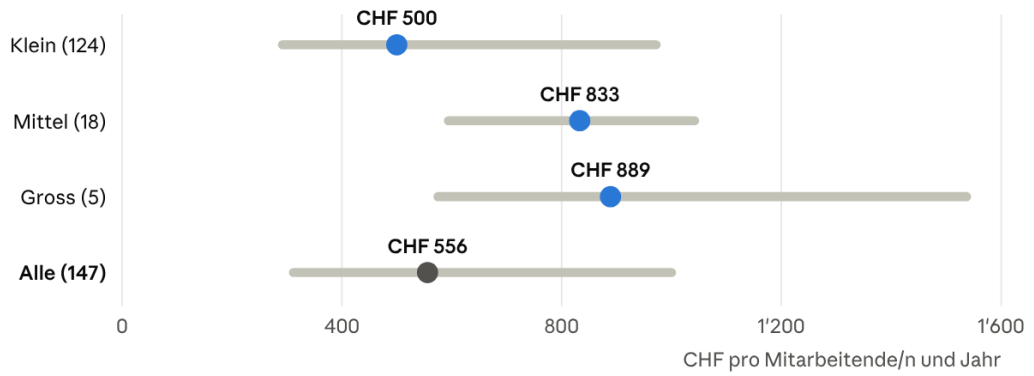
Der «Median» ist der mittlere Wert: Die Hälfte der Gemeinden liegt darüber, die Hälfte darunter. Er wird von einzelnen sehr hohen Budgets nicht verzerrt.

Budget pro Jahr	Klein	Mittel	Gross
unter CHF 2'000	22	1	–
CHF 2'000 – 4'999	35	–	–
CHF 5'000 – 9'999	25	–	–
CHF 10'000 – 24'999	24	2	–
CHF 25'000 – 99'999	16	10	2
ab CHF 100'000	2	5	3

Die Budgets hängen natürlich stark von der Zahl der Mitarbeitenden ab. Ein fairer Vergleich ist deshalb das Budget pro Mitarbeitende/n:

Kleine Gemeinden budgetieren CHF 500 pro Kopf, mittlere und grosse 830–890

Punkt = Median, Balken = mittlere Hälfte der Gemeinden (Anzahl Gemeinden mit Betrag in Klammern)



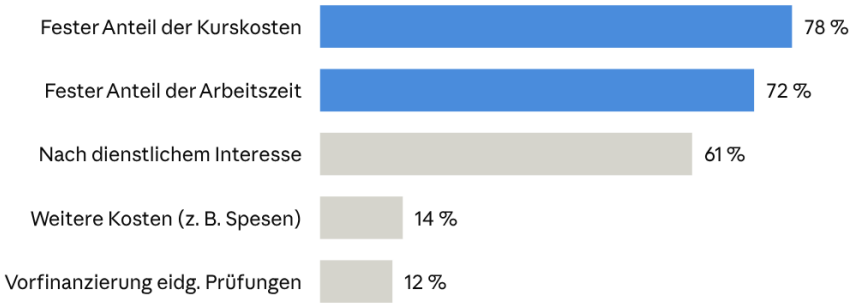
Kleine Gemeinden geben pro Kopf also deutlich weniger aus. Je kleiner die Gemeinde, desto tiefer der Betrag: Gemeinden unter 1'000 Einwohnern budgetieren im Median CHF 400 pro Mitarbeitende/n, Gemeinden mit 2'000 bis 5'000 Einwohnern CHF 670.

Übernahme der Ausbildungskosten

179 von 181 Gemeinden (99 %) bezahlen Aus- und Weiterbildungen ihres Personals. Nur zwei kleine Gemeinden verneinen das. Wie die Gemeinden zahlen, ist unterschiedlich geregelt; viele kombinieren mehrere Regeln.

Meist übernimmt die Gemeinde einen festen Anteil der Kosten und der Arbeitszeit

Anteil der 176 Gemeinden mit Angaben; Mehrfachnennungen möglich



Unterschiede nach Grösse

Art der Übernahme	Klein (150)	Mittel (19)	Gross (7)
Fester Anteil der Kurskosten	80 %	74 %	43 %
Fester Anteil der Arbeitszeit	73 %	74 %	43 %
Nach dienstlichem Interesse	57 %	84 %	100 %
Weitere Kosten (z. B. Spesen)	11 %	32 %	14 %
Vorfinanzierung eidg. Prüfungen	9 %	32 %	29 %

Kleine Gemeinden arbeiten eher mit einem festen Prozentsatz. Mittlere und grosse Gemeinden entscheiden häufiger danach, wie stark die Weiterbildung der Gemeinde nützt («dienstliches Interesse»).

Wie viel wird übernommen?

Anteil	Kurskosten (137 Gemeinden)	Arbeitszeit (127 Gemeinden)
100 %	119 (87 %)	97 (76 %)
50 %	14 (10 %)	20 (16 %)
anderer Anteil (0 bis 90 %)	4 (3 %)	10 (8 %)

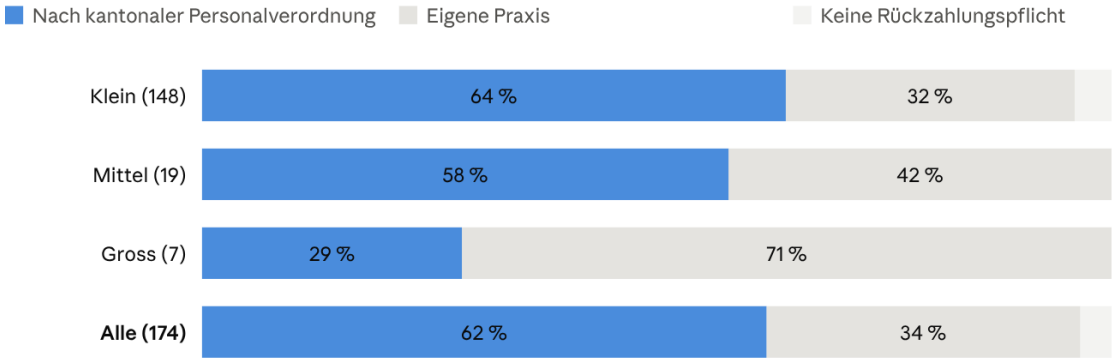
Wer einen festen Anteil zahlt, übernimmt fast immer die ganzen Kurskosten. Bei der Arbeitszeit sind die Gemeinden etwas zurückhaltender: Jede sechste rechnet nur die Hälfte als Arbeitszeit an. Viele Gemeinden schränken in ihren Bemerkungen ein, dass die 100 % nur gelten, wenn die Weiterbildung im Interesse der Gemeinde liegt.

Rückzahlungsregeln für Mitarbeitende

Fast alle Gemeinden (97 %) verlangen Geld zurück, wenn Mitarbeitende nach einer bezahlten Weiterbildung bald kündigen. Die meisten übernehmen dazu einfach die Regeln des Kantons (Personalverordnung, Art. 176 ff.). Nur 6 kleine Gemeinden vereinbaren gar keine Rückzahlung.

62 % der Gemeinden richten sich bei der Rückzahlung nach dem Kanton

Angewendete Regel, Anteil der antwortenden Gemeinden je Grössenklasse (Anzahl in Klammern)



Umfrage Ausbildungsfinanzierung 2026 · 174 Gemeinden mit Angaben zur Rückzahlungsregel

Bei den grossen Gemeinden ist es umgekehrt: 5 von 7 haben eine eigene Praxis.

Was die eigenen Regelungen vorsehen

Element der eigenen Praxis	Gemeinden	Anteil (von 61)
Rückzahlung bei Abbruch der Ausbildung	41	67 %
Feste Kostenschwelle, ab der eine Vereinbarung nötig ist	26	43 %
Dauer der Rückzahlungspflicht hängt von der Höhe der Kosten ab	17	28 %
Rückzahlung bei Nichtbestehen der Prüfung	14	23 %
Andere Regelung	18	30 %

Mehrfach-Nennungen sind möglich.

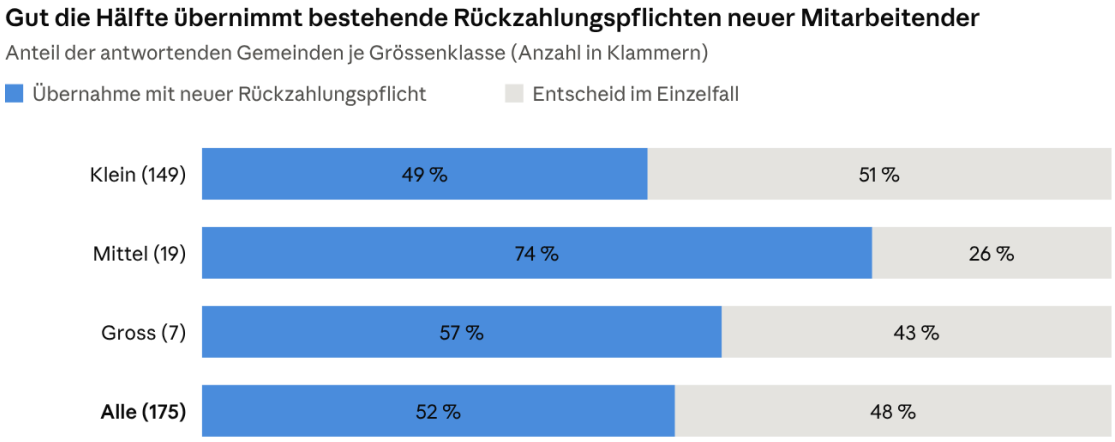
Schwelle, Dauer und Abbau der Rückzahlungspflicht

Frage	Antworten
Ab welchem Betrag gibt es eine Vereinbarung? (16 Gemeinden)	CHF 1'000: 7 · CHF 1'500: 2 · CHF 2'000: 4 · CHF 2'500: 1 · CHF 3'000: 2
Wie lange gilt die Pflicht höchstens? (42 Gemeinden)	24 Monate: 13 (31 %) · **36 Monate: 27 (64 %)** · 48 Monate: 2 (5 %)
Wie nimmt die Pflicht ab? (175 Gemeinden)	**gleichmässig über die Zeit: 144 (82 %)** · andere Form: 31 (18 %)

Typisch ist also: Ab etwa CHF 1'000 bis 2'000 Kosten wird eine Vereinbarung abgeschlossen. Sie gilt höchstens drei Jahre, und der zurückzuzahlende Betrag sinkt jedes Jahr um einen gleichen Teil (zum Beispiel ein Drittel pro Jahr).

Übernahme bestehender Rückzahlungspflichten bei Neuanstellungen

91 von 175 Gemeinden (52 %) übernehmen bei einer Neuanstellung die Rückzahlungspflicht gegenüber dem früheren Arbeitgeber und vereinbaren dafür eine neue Rückzahlungspflicht. Die anderen 84 Gemeinden (48 %) entscheiden im Einzelfall.



Mittlere Gemeinden haben am häufigsten eine klare Linie (74 % übernehmen mit neuer Verpflichtung). Bei den kleinen Gemeinden halten sich die beiden Antworten die Waage.

Was die Bemerkungen zeigen

Die meisten Gemeinden hatten noch nie einen solchen Fall. 41 der 61 Bemerkungen zu dieser Frage (67 %) sagen genau das. Die Antwort «Einzelfall» bedeutet also oft: Es gibt noch keine Regel.

Wer schon Erfahrung hat, nennt diese Kriterien:

- **Nutzen für die Gemeinde:** Hilft die Weiterbildung in der neuen Stelle?

- **Bedeutung der Stelle:** Bei Kaderstellen ist eine Übernahme wahrscheinlicher.
- **Teil der Lohnverhandlung:** Die Übernahme gehört zum Gesamtpaket des Angebots.
- **Konkretes Beispiel:** Eine Gemeinde hat für eine neu angestellte Person einen Restbetrag von rund CHF 19'300 beim früheren Arbeitgeber abgelöst.

Bei einem Mangel an Fachkräften wird diese Frage wichtiger. Eine einheitliche Empfehlung würde vor allem kleinen Gemeinden helfen, die den Fall erst erleben, wenn er eintritt.

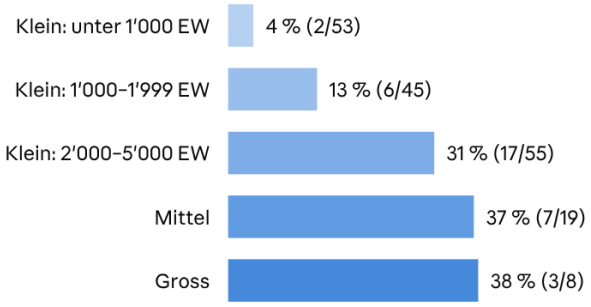
Weitere Erkenntnisse

1. Nur jede fünfte Gemeinde plant die Ausbildung ihres Personals

35 von 181 Gemeinden (19 %) haben eine eigentliche Ausbildungsplanung. Bei den übrigen wird Weiterbildung meist im Mitarbeitendengespräch oder auf Antrag der Mitarbeitenden besprochen.

Je grösser die Gemeinde, desto eher plant sie die Ausbildung ihres Personals

Anteil Gemeinden mit Ausbildungsplanung (Ja-Antworten / Antworten)



Gemeinden mit Planung geben auch mehr aus: Sie budgetieren im Median **CHF 770 pro Mitarbeitende/n**, Gemeinden ohne Planung **CHF 500**.

2. Kurse und Lehrgänge werden unterschiedlich behandelt

Viele Gemeinden unterscheiden zwischen zwei Arten von Weiterbildung:

	Kurze Kurse (z. B. Tageskurse bwd, KPG)	Längere Lehrgänge (z. B. Fachausweis, Diplom)
Kosten	meist unter CHF 1'000	mehrere tausend Franken
Übernahme	in der Regel 100 %	oft 100 %, teils 50 % oder nur bei bestandener Prüfung
Rückzahlungspflicht	keine	ja, meist 2 bis 3 Jahre
Budgetierung	Pauschale im Budget	einzeln budgetiert oder per Nachkredit

3. Weiterbildung soll Personal halten

Mehrere Gemeinden schreiben, dass Weiterbildung für sie ein Mittel gegen den Fachkräftemangel ist. Gut ausgebildetes Personal bleibe eher bei der Gemeinde. Eine Gemeinde finanziert eine Ausbildung zur Bauverwalterin, obwohl sie schon zwei ausgebildete Personen hat, «im Sinne der Branche».

4. Schwierige Fälle im Sozialbereich

Bei Weiterbildungen in der Jugendarbeit, Schulsozialarbeit oder Tagesschule ist es schwierig, den Nutzen für die Gemeinde abzuschätzen. Gleichzeitig sind diese Ausbildungen teuer.

6. Sehr kleine Gemeinden ohne eigenes Personal

Einige Kleinstgemeinden haben keine eigene Verwaltung und lassen diese von einer Nachbargemeinde führen. Für sie stellt sich die Frage der Ausbildungsfinanzierung kaum. Von den 13 Gemeinden ohne Ausbildungsbudget haben 6 weniger als 1'000 Einwohner.

Anhang: Methodik und Datengrundlage

Behandlung einzelner Antworten

- **Budgetbeträge in Textform** wurden von Hand in Franken umgerechnet. Angaben pro Person wurden mit der Zahl der Mitarbeitenden multipliziert (z. B. CHF 300 × 30). Bei Spannen wurde der Mittelwert genommen (CHF 700–900 → CHF 800). Mehrere Teilbeträge wurden zusammengezählt.
- **Budget ohne Zahl:** Antworten wie «je nach Bedarf» oder «dezentral in den Abteilungen» zählen als «Ja, ohne festen Betrag».
- **Budget pro Mitarbeitende/n:** Budget geteilt durch die angegebene Zahl der Festangestellten (Verwaltung, Werkhof, Hauswartung, ohne Lehrpersonen).
- **Mehrfachauswahl:** Bei Fragen mit mehreren möglichen Antworten ergeben die Prozente zusammen mehr als 100 %.

Gefragte Themen

Nr.	Frage
1	Gemeinde, Einwohnerzahl, Anzahl Festangestellte
2	Ist ein jährlicher Betrag für Aus- und Weiterbildung budgetiert? Wenn ja, wie viel?
3	Gibt es eine Ausbildungsplanung für das Personal?
4	Übernimmt die Gemeinde Ausbildungskosten? Wenn ja, wie (Anteil Kosten, Anteil Arbeitszeit, dienstliches Interesse, Vorfinanzierung, weitere Kosten)?
5	Welche Rückzahlungsregel gilt (Kanton, eigene Praxis, keine)? Schwelle, Dauer und Abbau der Pflicht
6	Übernimmt die Gemeinde bei Neuanstellungen eine Rückzahlungspflicht gegenüber dem früheren Arbeitgeber?
7	Weitere Bemerkungen

Datenquelle

Export der Online-Umfrage «Umfrage_Ausbildungsfinanzierung.xlsx», Antworten vom 2.10. bis 2.11.2026, bereinigt am 5.11.2026 (Datei «Umfrage_Ausbildungsfinanzierung_bereinigt.xlsx»).