



---

## **Anhang 2**

### **Massnahmen der Bundeskanzlei und der Departemente**

#### **Entwicklung von 2012 bis 2014**

---

## Bundeskanzlei

### *Ausrichtung und Human Resources*

- Die Bundeskanzlei (BK) misst der Sprachenproblematik eine grosse Bedeutung zu. Dieser Fokus ist Teil ihrer Strategie 2011–2015 und zeigt sich in den qualitativen und quantitativen Jahreszielen, die in diesem Bereich festgelegt werden.
- Qualitative und quantitative Vertretung der Sprachgemeinschaften. Konsolidierung und Optimierung der internen Sollwerte bis Ende 2015: Französisch + 2%; Italienisch +1%; Rätoromanisch + 0,5%.  
Spezifische Massnahmen 2012–2014:
  - ✓ Vorläufige und umfassende Bestandesaufnahme, Aktualisierung der Pflichtenhefte der Mitarbeitenden hinsichtlich der sprachlichen Anforderungen, Überprüfung der effektiven Kompetenzen und der Ausbildungsbedürfnisse, Festlegung individueller sprachlicher Ziele und Evaluation;
  - ✓ Optimierung der Rekrutierungsverfahren (Modalitäten der Stellenausschreibungen) und der Auswahlverfahren (Vorstellungsgespräch, Überprüfung der sprachlichen Kompetenzen, Auswahlkriterien) gemäss den neuen Standards.
- Kontinuität: Für 2015 hat sich die BK das Ziel gesetzt, die neuen Bestimmungen der SpV zu analysieren und die notwendigen Massnahmen umzusetzen (BK: Zielsetzungen 2015, Nr. 3).

### *Institutionelle Mehrsprachigkeit*

Ein Grossteil der Tätigkeiten der BK ist untrennbar mit mehrsprachigen Dienstleistungen verbunden; diese Tätigkeiten prägen ihre «Unternehmenskultur» und tragen selbst konstant zur Mehrsprachigkeit bei:

- Kontinuität im Bereich der institutionellen Mehrsprachigkeit (Kommunikation, offizielle Publikationen, Koordination der Sprachdienste in der Bundesverwaltung). (Gesetzliche Grundlagen: vgl. Kap. 1.1 und Fussnote 2 in diesem Bericht);
- Erarbeitung von Massnahmen zur Verbesserung der Vertretung der beiden Geschlechter und der verschiedenen Sprachgemeinschaften in den ausserparlamentarischen Kommissionen (Art. 8c<sup>bis</sup> und 8h RVOV; SR 172.010.1);
- Erarbeitung und Aktualisierung der gesetzlichen Grundlagen für den Sprachensektor: neue Verordnung über die Sprachdienste der Bundesverwaltung (SpDV, SR 172.081); neue Weisungen der BK für die Sprachdienstleistungen (BBI 2013 1565);
- übergreifende Tätigkeiten in den Sprachbereichen (Richtlinien, redaktionelle und sprachlich-rechtliche Normen, Bildungsseminare) (SpDV, Art. 5 und *passim*);
- Tätigkeiten des Beraters für Sprachenpolitik (im Amt seit dem 1. März 2011) zur Unterstützung der Direktion in ihren Aufgaben und in der Anwendung der Sprachengesetzgebung, in Zusammenarbeit mit der oder dem Delegierten des Bundes für Mehrsprachigkeit, EPA, BAK und dem Institut für Mehrsprachigkeit der Universität Freiburg;
- Betreuung der Kommunikation und der Publikationen in Rätoromanisch sowie der Koordination innerhalb der Bundesverwaltung und der Zusammenarbeit mit der Standeskanzlei des Kantons Graubünden; ausserdem Koordination von Übersetzungen ins Englische (Art. 13 und 14 SpDV).

### *Individuelle Mehrsprachigkeit*

- Interne Sprachkurse (Italienisch) für Mitarbeitende der BK und der Parlamentsdienste.
- Kontinuität: Für 2015 hat sich die BK das Ziel gesetzt, die neuen Bestimmungen der SpV zu analysieren und die notwendigen Massnahmen umzusetzen (BK: Zielsetzungen 2015, Nr. 3).

## Eidgenössisches Departement für auswärtige Angelegenheiten

Mit dem «2. Vierjahresprogramm zur Förderung der Mehrsprachigkeit im EDA (2008–2011)» hatte sich das Departement drei strategische Ziele gesetzt, die heute weiterhin verfolgt werden:

- **Strategisches Ziel I:** Die Personalzusammensetzung des EDA widerspiegelt die Vielfalt der Landessprachen der Schweiz auf allen Verantwortungsebenen, in allen Organisationseinheiten und Gremien.
- **Strategisches Ziel II:** Die individuelle und die institutionelle Mehrsprachigkeit sind verbessert.
- **Strategisches Ziel III:** Mehrsprachigkeit und kulturelle Vielfalt sind Teil der Führungs- und Organisationskultur des EDA.

Folgende Aktivitäten und Projekte werden bereits seit 2008 verfolgt:

- Alljährlich führt die Sektion Chancengleichheit GS-EDA ein detailliertes Monitoring bezüglich der verschiedenen Sprachgruppen durch: Hierbei werden die Sprachgruppenanteile in Bezug auf Lohnklassen, Führungsfunktionen, Beschäftigungsgrad, Personalkategorien, Leistungsbeurteilungen und Prämien erfasst.
- Die Sektion bietet kostenlose Konversationskurse in Deutsch, Französisch und Italienisch für die Mitarbeitenden an.
- Die Sektion organisiert mehrsprachige Veranstaltungen, welche die kulturelle Vielfalt im Departement sichtbar und attraktiv machen.

Mit der Einführung der Politik Chancengleichheit EDA 2010–2020 werden aufgrund der Monitorings konkrete Zweijahresziele mit den einzelnen Direktionen vereinbart. Diese Ziele orientieren sich an den strategischen Zielen der Bundesverwaltung.

- **Massnahmen zum strategischen Ziel einer ausgewogenen Personalzusammensetzung**

Die **Rekrutierungspolitik** im EDA erfolgt nach den Prinzipien der Mehrsprachigkeitsweisungen vom 27. August 2014, Art. 3 Ziff. 31–34. Zu diesem Zweck hat die Sektion Chancengleichheit GS-EDA im März 2014 das Dokument «Empfehlungen zu den Stellenausschreibungen» ausgearbeitet.

Bei einer **Stellenausschreibung** wird die sprachliche Zusammenstellung im Team überprüft. Stellenausschreibungen werden in allen drei Amtssprachen und in allen Sprachregionen publiziert und dürfen insbesondere gegenüber der italienischsprachigen Gemeinschaft keine Diskriminierungen beinhalten (Mehrsprachigkeitsweisungen Ziff. 42). In der Stellenausschreibung dürfen Kandidaturen von Personen der untervertretenen Sprachgemeinschaften als besonders erwünscht deklariert werden. Die Kandidatinnen und Kandidaten werden im Vorstellungsgespräch in ihrer Amtssprache befragt (vgl. Mehrsprachigkeitsweisungen Ziff. 34).

Um bereits Mittelschüler und -schülerinnen vor ihrer Berufswahl für eine Tätigkeit in der Aussenpolitik und internationalen Zusammenarbeit zu begeistern, wird die Mehrsprachigkeitsbeauftragte des EDA gemeinsam mit einer Fachperson der Personalgewinnung ab Frühjahr 2015 an den **Tessiner Gymnasien einen Informationsanlass** durchführen. Damit sollen längerfristig italienischsprachige Personen für eine Laufbahn im EDA gewonnen werden.

In der Personalselektion, im **konsularischen und diplomatischen Concours** sowie im **Nachwuchsprogramm der DEZA** wird explizit auf Chancengleichheit bezüglich der Sprachgruppen geachtet.

- **Massnahmen zum strategischen Ziel individuelle und institutionelle Mehrsprachigkeit**

Die **Kenntnisse der Amtssprachen** sollen gemäss künftiger Anforderungen insbesondere bei der Anstellung des Kaderpersonals überprüft werden (Mehrsprachigkeitsweisungen Ziff. 43). Bei Nichterfüllung der sprachlichen Anforderungen ergreift der Arbeitgeber Massnahmen nach Art. 8 Ziff. 3 SpV.

Gemäss Art. 8 Ziff. 2 SpV bietet das EDA den Mitarbeitenden die Möglichkeit an, **Konversationskurse** in Deutsch, Französisch und Italienisch zu besuchen. Die Sektion Chancengleichheit GS-EDA organisierte im September 2014 einen vierstündigen Einführungskurs ins Rätoromanische, der auf reges Interesse stiess und daher auch künftig angeboten werden wird. Um den neuen Anforderungen der Sprachenverordnung (Art. 8 Ziff. 1 litt. a–c und Ziff. 2) gerecht zu werden, organisiert die Sektion Chancengleichheit GS-EDA seit zwei Jahren **Einführungskurse** in die italienische Sprache. Die Sektion Chancengleichheit macht interessierte Mitarbeitende ausserdem auf das AZB-Sprachprogramm des EPA und auf die Online-Sprachkursplattform «Speexx» aufmerksam.

Alle Italienischkurse wurden Ende 2014 separat ausgeschrieben mit der **Empfehlung an die Vorgesetzten, den Besuch dieser Kurse als Arbeitszeit gelten zu lassen** (Art. 8 Ziff. 4 SpV).

**Internetseiten** sind in allen Amtssprachen und meist auch in Englisch verfügbar (Art. 4 SpV). Intranetexte, die personalrechtlichen oder normativen Charakter haben, werden im In- und Ausland mindestens in den drei Amtssprachen publiziert.

**Übersetzungen** dürfen nicht mehr individuell und unprofessionell vorgenommen werden. Im Sprachdienst des EDA wurden zusätzliche Stellen geschaffen, um die anfallende Mehrarbeit aufzufangen und den Angehörigen von Minderheitensprachen, namentlich der italienischen Sprachgruppe, die Arbeit in der Muttersprache zu erleichtern.

- **Massnahmen zum strategischen Ziel einer mehrsprachigen Departementskultur**

Die Sektion Chancengleichheit GS-EDA organisiert jährlich mehrere **Sensibilisierungsaktionen** in den verschiedenen Landessprachen. Dazu gehören beispielsweise das Sensibilisierungsatelier für die Lernenden des ersten Lehrjahres, das Projekt der Lunchkinos, welches Teil der Konversationskurse bildet, und – ergänzend zu den Konversationskursen – die in Zusammenarbeit mit dem Forum du Bilinguisme Bienne organisierten Sprachandems.

Die Sektion Chancengleichheit GS-EDA trifft und berät jährlich sowohl ihre Ansprechpersonen als auch Linie und Führungskräfte. Im **Zweijahresrhythmus** werden die festgesetzten **Ziele** für das Generalsekretariat, das Staatssekretariat und die Direktionen überprüft. Das jährliche Monitoring zur Mehrsprachigkeit dient dazu als **Controllinginstrument**. Im **Chancengleichheitstool EDA** für Führungskräfte sind die Best Practices in Bezug auf die Sicherstellung der Mehrsprachigkeit in der Personalgewinnung und -führung festgehalten.

Ein Zeichen der Wertschätzung gegenüber der Italienisch sprechenden Schweiz setzte das EDA im August 2014 mit der Organisation der Botschafterkonferenz im Tessin.

## Eidgenössisches Departement des Innern

Mit den Amtsdirektoren und -direktorinnen wurden 2011 die folgenden Massnahmen vereinbart:

### *Sprachkenntnisse*

Jede und jeder Angestellte des EDI verfügt über die für die Ausübung der Funktion erforderlichen mündlichen und schriftlichen Kenntnisse einer zweiten Amtssprache. Jede Führungskraft ab dem mittleren Kader im EDI verfügt *wenn möglich* über gute aktive Kenntnisse in mindestens einer zweiten Amtssprache und über passive Kenntnisse einer dritten Amtssprache.

### *Neuanstellungen*

Bei Neuanstellungen werden alle Kandidierenden dem Sprachtest der Bundesverwaltung unterzogen. Sobald der Sprachtest der Bundesverwaltung verfügbar und die Handhabung des Test geklärt ist, soll dieses Hilfsmittel bei Anstellungen genutzt werden. Diese Massnahme erfolgt schrittweise in den mittleren und oberen Kaderfunktionen.

In der Standortbestimmung des Personalentwicklungsgesprächs (PEG) sollen die Sprachanforderungen jährlich diskutiert und erforderliche Massnahmen festgelegt werden.

Stellen für höhere Kaderfunktionen sollen in Tageszeitungen/Sonntagszeitungen der vier Sprachregionen ausgeschrieben werden.

### *Eidg. Kommissionen*

Im EDI wird eine adäquate sprachliche Zusammensetzung der ausserparlamentarischen Eidg. Kommissionen angestrebt. Die Kommissionspräsidenten und die Sekretariate haben darauf zu achten.

### *Publikationen und Informationen*

Personalinformationen werden soweit wie möglich in drei Sprachen übersetzt. Die Direktionen der Ämter wachen darüber, dass mindestens eine Zusammenfassung der wichtigsten Informationen in drei Amtssprachen übersetzt wird.

### *Varianten von Formulierungen der Sprachkenntnisse in Stellenausschreibungen im EDI*

Das EDI hat auf der Basis der Sprachenverordnung (SpV) vom 4. Juni 2010 und der Weisungen des Bundesrates zur Förderung der Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung vom 22. Januar 2003 Varianten von Formulierungen der Sprachkenntnisse in Stellenausschreibungen formuliert und in drei Sprachen publiziert. Und zwar für:

- Kader (ab Lohnklasse 24 mit Führungsfunktion)
- Kader (ab Lohnklasse 24 ohne Führungsfunktion)
- Mitarbeitende bis Lohnklasse 23
- Funktions- oder teambezogene Formulierungen
- Hochschul- und BMS-Praktikanten/Praktikantinnen

Das EDI wird auch Ende 2015 wiederum Themenschwerpunkte formulieren und Massnahmen mit den Amtsdirektoren bzw. den Amtsdirektorinnen für die Dauer der neuen Legislatur vereinbaren.

Neben den departementalen Massnahmen setzen die Ämter laufend amtsspezifische Massnahmen um.

## **GS**

- Das GS-EDI führt eine Bewerbungsstatistik inkl. Sprache.
- Sprachtest in Selektionsprozessen.
- Ausbau des Sprachangebots: Neben dem Angebot des AZB (Migros Klubschule und Speexx/E-Learning) werden Tandem-Sprachkurse propagiert und gefördert.
- Mittagsveranstaltung zum Tag der Sprachen: «Wie das Rätoromanische zur vierten Landessprache wurde».
- Einführungstag der neuen Mitarbeitenden: Mehrsprachigkeit ist eines der Themen; Hinweis auf die Sprachausbildung.
- Die internen Personalinformationen werden in drei Sprachen übersetzt, das Intranet ist 3-sprachig aufgebaut.

## **BAR**

- Stellenbesetzung in der GL mit Person französischer Muttersprache (ist erfolgt).
- Jede/r französischsprachige oder italienischsprachige MA wird wenn möglich durch eine französischsprachige oder italienischsprachige Person ersetzt; bis zur Erreichung der vorgegebenen Werte werden bei gleicher Eignung generell französischsprachige Bewerbungen bevorzugt.
- Förderung der Teilnahme an Sprachkursen (Speexx wird genutzt von 7 MA).

<b>Eidgenössisches Departement des Innern</b>	
<b>BAK</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aufgrund des aktuellen Standes der Vertretung der Sprachgemeinschaften im BAK (Stand 31.12.2011) wird die Vertretung der Sprachminderheiten im BAK auf allen Hierarchiestufen auf der Basis der SpV (Art. 7) erhöht.</li> <li>- Erarbeitung eines Massnahmenkatalogs Mehrsprachigkeit, mit spezifischen Zielen in verschiedenen Bereichen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sprachkenntnisse und Aus- und Weiterbildung: richtige Sprachanforderungen in den Stellenanzeigen, Beurteilung der Sprachkenntnisse während der Rekrutierungsgespräche, Möglichkeit für die Mitarbeitenden, Sprachkursen zu folgen.</li> <li>- Sensibilisierungsmassnahmen, insbesondere mit der Organisation eines jährlichen Tages der Mehrsprachigkeit im Hause.</li> </ul> </li> <li>- Für das Jahr 2015 ist vorgesehen, dass diese Massnahmen noch detaillierter umgesetzt werden.</li> </ul>
<b>BSV</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Präsentation der AKAD zu den Sprachausbildungsangeboten; Bedürfnisse der Mitarbeitenden wurden abgefragt.</li> <li>- Organisation und Durchführung von internen Sprachkursen und Tandemkurse als Ergänzung zu den traditionellen Sprachkursen, die vom AZB durchgeführt werden.</li> <li>- Europäischer Sprachentag (jeweils im Sept.): Aktionen zum Thema Mehrsprachigkeit, z. B. Vortrag von Rico Valär: «Wie das Rätoromanische Nationalsprache wurde».</li> <li>- Intranet ist in drei Sprachen übersetzt.</li> <li>- Durchführung eines Sprachkurses «Legal Englisch».</li> <li>- Durchführung eines Sprachkurses «Schwyzerdütsch».</li> <li>- Direct Plus, die interne Hauszeitung: Jede Person, welche einen Artikel redigiert, schreibt in ihrer Muttersprache.</li> <li>- Sensibilisierung der neuen Mitarbeitenden am Einführungstag.</li> </ul>
<b>BAG</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- In der BAG-Personalstrategie 2011–2015 werden die Förderung und der Ausbau der Sprachkompetenz und Sprachpräsenz der lateinischen Sprachen als Massnahme definiert.</li> <li>- Seit 2014 führt das BAG eigene interne Sprachkurse durch. Ausbildungsinstitut ist das AKAD. Mitarbeitende des BLV können ebenfalls an den Kursen teilnehmen. 2014 wurden insgesamt 7 Französisch-, 4 Englisch-, 3 Italienisch- und 2 Deutschkurse sowie 1 Schweizerdeutschkurs durchgeführt. An den Semesterkursen nahmen insgesamt 220 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teil. Eigener Italienischkurs für den Übersetzungsdienst.</li> <li>- Bericht: Evaluation und Bedarfserhebung der Sprachkurse im Juni 2014 mit Info an alle Mitarbeitenden.</li> <li>- Kommunikation an alle Mitarbeitenden: Hinweis auf gratis Online-Sprachtest des EPA zur Selbstbeurteilung der Sprachkompetenzen.</li> <li>- 4 Workshops für die Personalbereichsleitenden zum Thema Mehrsprachigkeit im Personalmanagementprozess.</li> <li>- Seit Herbst 2013 Erhebung der Sprachkompetenzen für alle neuen Kadermitarbeitenden mit Führungsfunktion via Online-Test <b>testpodium professional</b>©. Ziel: Bei Entwicklungsbedarf werden nach der Anstellung entsprechende verbindliche Massnahmen definiert.</li> <li>- Anpassung und Vereinheitlichung der Formulierungen der Sprachkompetenzen der Amtssprachen in den Stelleninseraten.</li> <li>- Tag der Neueintretenden: Mehrsprachigkeit ist eines der Themen; Hinweis auf die Sprachausbildung und den Sprachleitfaden.</li> </ul>

<b>Eidgenössisches Departement des Innern</b>	
<b>MeteoCH</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sprachkenntnisse der Mitarbeitenden werden erhoben.</li> <li>- In Vorstellungsgesprächen wird die Sprache während dem Gespräch laufend gewechselt.</li> <li>- Französisch- und Italienischkurse in Zürich, Deutschkurse in Genf; in Locarno sprechen alle Mitarbeitenden neben Italienisch auch Deutsch und/oder Französisch.</li> <li>- Stellen werden in allen Sprachregionen ausgeschrieben (Ausnahme Rätoromanisch).</li> <li>- Einführungstag der neuen Mitarbeitenden: Mehrsprachigkeit ist eines der Themen; Hinweis auf die Sprachausbildung.</li> <li>- Interne Personalinformationen werden in drei Sprachen übersetzt.</li> <li>- Interne Informationen der Geschäftsleitung werden in 2 Sprachen angeboten (D und F).</li> <li>- Interne Informationen über Projekte und Veranstaltungen werden immer mindestens in 2 Sprachen angeboten.</li> <li>- Broschüren, Unterlagen, Berichte werden alle in 3 Sprachen angeboten, manchmal inkl. Englisch.</li> <li>- In amtsinternen Sitzungen wird die Sprache während des Gesprächs oft gewechselt.</li> <li>- Intranet-Umsetzung in drei Sprachen.</li> </ul>
<b>BLV</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fachspezifischer Französischkurs für Tierärzte/Tierärztinnen.</li> <li>- Lernende: jede Woche eine halbe Stunde Konversationskurs in Französisch oder Englisch.</li> <li>- Italienischkurs für Artenschutzmitarbeitende.</li> <li>- Sprachkurse in Zusammenarbeit mit BAG in Französisch, Italienisch, Englisch und Deutsch.</li> <li>- Mehrsprachige Bücherbörse.</li> <li>- Stellen werden in allen Sprachregionen ausgeschrieben.</li> </ul>
<b>BFS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anpassung des amtsinternen Sprachenportfolios an die Sprachenverordnung.</li> <li>- Erarbeiten eines Leporellos zur Mehrsprachigkeit.</li> <li>- Kultureller Event für alle Mitarbeitenden mit Massimo Rocchi.</li> <li>- Hauszeitung mit regelmässiger Rubrik zur Mehrsprachigkeit; die meisten Artikel werden in zwei Sprachen übersetzt; einzelne in drei Sprachen.</li> <li>- Sprachtest wurde allen Abteilungen als Ziel vorgegeben; Einsatz bei den Personalrekrutierungen.</li> <li>- Einführungstag neuer Mitarbeitender: Sprachkurse, insbesondere Italienischkurse propagiert.</li> <li>- Polyglotte Tische in der Kantine für verschiedene Sprachen: Deutsch, Französisch, Italienisch, Englisch.</li> <li>- Schweizerdeutschkurs für Mitarbeitende romanischer Sprachen.</li> </ul>

## Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement

Das EJPD hat ein Vierjahresprogramm 2012–2015 erstellt, um die Förderung der Mehrsprachigkeit, eine angemessene Vertretung der Sprachgemeinschaften und die Verständigung der Sprachgemeinschaften untereinander zu gewährleisten. Die nachfolgend aufgeführten konkreten Massnahmen basieren auf diesem Grundlagenpapier. Die Liste gibt einen Überblick über die auf der Ebene des Departementes oder gewisser Ämter ergriffenen Massnahmen:

- Amtinterne Sprachausbildungen (Französisch und Italienisch), insbesondere auch beim AZB, finanzielle und zeitliche Unterstützung, falls Ausbildungen bei externen Anbietern.
- Sprachausbildung (Konversation) mit Tandem-Modell.
- Sprachausbildung mit Speexx.
- Italienischer Mittagstisch; einmal pro Woche wird in der VE-Cafeteria nur Italienisch gesprochen.
- Laufende Sensibilisierung der Vorgesetzten bei Ausschreibung/Wiederbesetzung der Stellen. Hinweis, wenn eine Sprachgemeinschaft untervertreten ist. Geeignete Kandidierende untervertreter Sprachgemeinschaft sind zwingend zum Vorstellungsgespräch einzuladen.
- Begründung z. H. HR, wenn keine Person der untervertretenen Sprachgemeinschaft angestellt wird.
- Qualitätskontrolle des Ausschreibungstextes bzgl. sprachlichen Anforderungen (diskriminierungsfrei).
- Durchführung von Sprachentests wird empfohlen.
- Einführungsprogramme (neue MA) enthalten ein Modul zur Mehrsprachigkeit.
- Organigramme weisen die Sprachenzugehörigkeit aus.
- Geschäftsleitung wird regelmässig über die bestehenden %-Anteile im Sprachenbereich informiert und mögliche Massnahmen werden diskutiert und umgesetzt.
- Jährliche Organisation eines Treffens mit Mitarbeitenden von Sprachminderheiten, um ihnen die im Laufe des Jahres ergriffenen Massnahmen vorzustellen, eine Bilanz der Situation bezüglich der Mehrsprachigkeit zu ziehen und mögliche Massnahmen für das nächste Jahr zu diskutieren.
- Die Mitarbeitenden werden regelmässig mit Informationen über das Thema Mehrsprachigkeit versorgt. Intranet-Informationen und Hauszeitung: 3-sprachig.
- Anlässlich der Mitarbeitendenbeurteilung werden Ziele zur Verbesserung der Sprachkenntnisse vereinbart.

<b>Eidgenössisches Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport</b>		
<b>Prozess / Stichwort</b>	<b>Massnahme</b>	<b>Artikel SpV Weisungen</b>
<i>Rekrutierung / Sprachenprofil in den Stellenprofilen</i>	<p>Festlegen eines Sprachenprofils in den einzelnen Stellenprofilen bzw. Stellenausschreibungen (Beschluss DL VBS vom 2.12.2011)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mindestanforderungen für alle Mitarbeitenden: passive Kompetenz in einer 2. Amtssprache (Stufe A2–B1 des Europäischen Sprachenportfolios)</li> <li>• Mindestanforderungen für die Kader ab LK 24: aktive Kenntnisse einer 2. Amtssprache</li> </ul>	<p>Weisungen Ziff. 41 Weisungen Ziff. 42</p>
<i>Rekrutierung / Einladung Kandidatinnen und Kandidaten</i>	<p>Einladen von Kandidatinnen und Kandidaten aus sprachlichen Minderheiten und gezieltes Controlling im Rahmen der Umsetzung eRecruiting (Beschluss DL VBS vom 2.12.2011).</p>	<p>SpV Art. 7 Abs. 3 Weisungen Ziff. 34 Erläuterungen Art. 7</p>
<i>Rekrutierung / Redaktion Inserate</i>	<p>Stellenausschreibung: Erwähnung der Berücksichtigung der Sprachminderheiten bei der Personalwerbung, speziell in den Stelleninseraten</p> <p>Schliessen von vorhandenen Lücken durch Erarbeitung und Erlass von neuen Vorgaben im Departement im Frühjahr 2014</p>	<p>Weisungen Ziff. 31, 32, 42 und 53</p>
<i>Rekrutierung / Publikation in allen Amtssprachen</i>	<p>Publikation aller offenen Stellen in allen Amtssprachen im Online-Portal des Bundes</p>	<p>Weisungen Ziff. 32, 42</p>
<i>Rekrutierung / Vorstellungsgespräche</i>	<p>Möglichkeit, das Vorstellungsgespräch in der Sprache der Bewerberin bzw. des Bewerbers durchzuführen</p>	<p>Weisungen Ziff. 34</p>
<i>Anstellung</i>	<p>Wahl einer Kandidatin bzw. eines Kandidaten aus den sprachlichen Minderheiten bei gleichwertigem Profil (Beschluss DL VBS vom 2.12.2011)</p>	<p>SpV Art. 7 Abs. 3</p>
<i>Entwicklung</i>	<p>Aus- und Weiterbildung zur Erhöhung der Sprachkompetenz der Mitarbeitenden und des Kadets in den Amtssprachen Französisch, Italienisch und Deutsch</p> <p>Grosszügige Regelung der Finanzierung und Anrechnung der Arbeitszeit an die Ausbildungen (Beschluss DL VBS vom 2.12.2011)</p> <p>Breite Nutzung des Angebots an Sprachausbildungen im AZB und Erstanbieter von E-Learning-Modulen für die Erhöhung der Sprachkompetenzen</p>	<p>SpV Art. 6 Abs. 2 Lit. c SpV Art. 8 Abs. 1, Abs. 2, Abs. 3 und Abs. 4 Weisungen Ziff. 24, 25 und 26</p>
<i>Information / Kommunikation</i>	<p>Angebot aller Informationen und Vorgabedokumente in den Amtssprachen</p> <p>Anwendung der übergeordneten Vorgaben durch die Bundeskanzlei (z. B. Korrespondenz in der jeweiligen Amtssprache)</p>	

## Eidgenössisches Finanzdepartement

In der Berichtsperiode 2012 bis 2014 bezogen sich die Aktivitäten auf Stufe Departement schwergewichtig auf die Sensibilisierung der HR-Leitenden bezüglich der Umsetzung der Artikel 6, 7, 8, 8 c und 8 d der Sprachenverordnung.

Im zweiten Quartal 2012 wurde auf departementaler Ebene ein Massnahmenkatalog auf Basis der durch den Delegierten für Mehrsprachigkeit definierten Handlungsfelder (Kaderrekrutierung, Rekrutierungsprozess, Evaluation der Sprachkompetenzen) erarbeitet, der den HR-Leitenden der Verwaltungseinheiten im Juni 12 abgegeben wurde. In der Folge lag es an den Verwaltungseinheiten, die Umsetzung der ihren Bedürfnissen und betrieblichen Besonderheiten entsprechenden Massnahmen gezielt aufzugleisen. Anlässlich des EFD-internen Massnahmenreportings per 31.12.2013 wurden alle bereits umgesetzten und geplanten Aktivitäten im Bereich Förderung der Mehrsprachigkeit im EFD zusammengefasst. Der Katalog enthält eine grosse Vielfalt an Massnahmen, deren Umsetzung mit unterschiedlichem Aufwand verbunden ist bzw. war. In der Folge ein kleiner Auszug aus den bereits umgesetzten Massnahmen:

- Untervertretungen durch Bereichsorganigramme, die die Sprachzugehörigkeit ausweisen, sichtbar machen.
- Ausschreibungstexte unterliegen einer permanenten Qualitätskontrolle und werden bei Bedarf auf sprachliche Zielgruppen ausgerichtet.
- Spielraum bei den Anstellungsbedingungen wird genutzt, vor allem im Zusammenhang mit Home Office.
- Einbezug der Sprachthematik in den Rekrutierungsprozess.
- Inhouse-Sprachkurse (französisch und italienisch).
- Sprachinventar zur Bestimmung des Ausbildungsbedarfs.
- Sprachtests für Kader.
- Einbezug der Sprachthematik in den Zielvereinbarungsprozess.
- Organisation eines Sprachtages in allen Regionen der Schweiz (EZV).

Eine detaillierte Zusammenstellung mit den getroffenen Massnahmen pro Verwaltungseinheit liegt der Delegierten für Mehrsprachigkeit vor.

Zudem wurden in allen Verwaltungseinheiten des EFD Ansprechpersonen für Gleichstellungsfragen bestimmt.

Seit April 2014 gilt im EFD ein Minimalstandard für Stellenausschreibungen, der unter anderem auch die Sprachanforderungen gemäss Art. 8 SpV abdeckt. Die Einhaltung des Minimalstandards wird flächendeckend bei allen Stellenausschreibungen durch das DLZ Pers EFD oder das HR EFD sichergestellt.

## Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung

Dem Eidgenössischen Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) ist es ein wichtiges Anliegen, die Vertretung der Sprachgemeinschaften in seinem Personalkörper zu spiegeln. Vor allem die Vorgesetzten und die Personaldienste sind aufgefordert, die notwendige Sensibilität an den Tag zu legen und entsprechende Massnahmen zu ergreifen.

Das WBF engagiert sich schon seit Jahren stark im Rahmen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die damit verbundene liberale Haltung in Bezug auf flexible Arbeitszeitmodelle hat auch zur Folge, dass Telearbeit zur Selbstverständlichkeit wurde, die entsprechend oft genutzt wird.

Die Übersetzungsdienste sind verantwortlich für die Qualitätssicherung bei den Stellenausschreibungen. Sie kontrollieren jedes Stelleninserat auf die korrekte Formulierung in Bezug auf die Anforderungen bei den Sprachkompetenzen. Bei Untervertretung einer Sprachgruppe werden gezielt Stelleninserate in den entsprechenden Printmedien lanciert.

Die Personalentwicklung und die Sprachausbildung werden offensiv propagiert und alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermuntert, ihre Kompetenzen in allen Bereichen zu verbessern. Vertreterinnen und Vertreter unserer Personaldienste sind an den Hochschulmessen im Tessin und in der Romandie anwesend, um für unser Departement zu werben und die Absolventinnen und Absolventen zu animieren, sich um Stellen in der Bundesverwaltung zu bewerben. Die Mentoringprogramme im WBF bieten die Möglichkeit, sprachübergreifende Tandems zu bilden und die gegenseitige Akzeptanz zu erhöhen; daneben bilden sich gelegentlich informelle Tandems, um die Sprachkenntnisse zu trainieren und somit zu vertiefen. Denselben Zweck erfüllen auch zweisprachige Kursangebote für die Angestellten im Kader.

Die departementale Arbeitsgruppe «Diversity Management» widmet sich der Koordination unter den Ämtern, pflegt den Austausch von möglichen Massnahmen zur Förderung der Mehrsprachigkeit und legt die statistischen Zahlen offen. In der Arbeitsgruppe ist jede Verwaltungseinheit des WBF mit einer Person vertreten; damit soll sichergestellt werden, dass das Thema Mehrsprachigkeit flächendeckend präsent ist.

Amtsspezifische Massnahmen gemäss drei Prozessen / Stichworten: Bewerbungsprozess, Förderung der Sprachkompetenz, Sprachausbildung.

<p><b>GS</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Stelleninserate werden gezielt in Printmedien der italienisch- und französischsprachigen Schweiz platziert.</li> <li>- Die Übersetzungsdienste kontrollieren sämtliche Stelleninserate auf sprachlich korrekte Formulierung.</li> <li>- Alle Mitarbeitenden werden ermuntert, Sprachkurse in den Amtssprachen zu absolvieren. Die Kosten werden voll übernommen. Es gibt keine bürokratischen Hürden und es gibt keine abgelehnten Gesuche.</li> <li>- Das GS hat zentral Lizenzen bei Speexx eingekauft, diese können von allen Ämtern genutzt werden. Bei finanzieller Knappheit können die Mittel im Departement umverteilt werden. Wegen finanzieller Knappheit mussten noch keine Gesuche abgelehnt werden.</li> </ul>
<p><b>Agroscope</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Stellen werden in den drei Amtssprachen ausgeschrieben.</li> <li>- Ist Mehrsprachigkeit notwendig für die Funktion, wird dies im Bewerbungsgespräch adäquat geprüft.</li> <li>- Die Mitarbeitenden können <b>Sprachkurse</b> in den Landessprachen besuchen. Es werden permanent Inhouse-Gruppenkurse organisiert, wenn das Bedürfnis dafür vorhanden ist. Weitere Sprachen werden unterstützt, wenn sie zur Erfüllung der Aufgaben benötigt werden.</li> <li>- Sprachausbildung soll möglichst in der Freizeit erfolgen.</li> <li>- Sitzungen bei Agroscope sind immer in D/F, jede/r Teilnehmer/in spricht in der eigenen Sprache.</li> </ul>
<p><b>BWO</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Stellenausschreibungen werden nach den Formulierungsempfehlungen WBF vom 18.09.2012 ausgeschrieben.</li> <li>- Gut qualifizierte Bewerbende, die das Profil erfüllen, aus allen Sprachregionen zum Bewerbungsgespräch einladen.</li> <li>- Die Sprachkenntnisse im Bewerbungsgespräch genau abfragen.</li> <li>- Das Bewerbungsgespräch wenn nötig zweisprachig führen.</li> <li>- Das vorhandene Sprachangebot (Speexx oder Klubschule Migros) nutzen.</li> <li>- Marketing für die Sprachangebote betreiben und die Mitarbeitenden zur Mitwirkung motivieren.</li> <li>- Bis Ende 2011 konnten wir einen Inhouse-Italienischkurs für Anfänger durchführen.</li> <li>- Bis Mitte 2013 konnten wir einen AKAD-Inhouse-Italienischkurs für Fortgeschrittene anbieten.</li> </ul>

<b>Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung</b>	
<b>SBFI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bei gleichwertigen Qualifikationen wurden Personen der unterrepräsentierten Sprachgemeinschaft (Französisch) bevorzugt.</li> <li>- Aufgrund des durch eine Umfrage ermittelten Bedürfnisses der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden Sprachkurse u. a. in Deutsch, Französisch und Italienisch angeboten. Die Kurse wurden intern (mindestens 7 Teilnehmerinnen und Teilnehmer) oder extern organisiert und standen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern offen. Ein Antrag der vorgesetzten Person war nicht nötig. Das SBFI übernahm alle Kosten. Die Ausbildung galt nicht als Arbeitszeit.</li> </ul>
<b>ZIVI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ausschreibung der Stellen in allen Sprachregionen.</li> <li>- Einladen von Bewerbenden aus den unterschiedlichen Sprachregionen (sofern vom Profil geeignet).</li> <li>- Laufend: Tandem-Gespräche (D/F).</li> <li>- Auflage von mehrsprachigen Zeitungen/Zeitschriften.</li> <li>- Weisungen/Reglemente sind bei der ZIVI in D/F vorhanden.</li> <li>- Intranet D/F.</li> <li>- Termolino (Sprachausbildung).</li> </ul>
<b>WEKO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bei der Redaktion von Stellenausschreibungen wird konsequent darauf geachtet, dass eine bestimmte Arbeits- und nicht Muttersprache verlangt ist. Zudem werden Stellenausschreibungen in Zeitungen aller Sprachregionen publiziert.</li> <li>- Stellenbewerbende dürfen sich im Rahmen von Bewerbungsgesprächen der Amtssprache ihrer Wahl bedienen.</li> <li>- Erfüllt eine Person, die angestellt wird, die sprachlichen Voraussetzungen nicht, wird sie zur Absolvierung eines Sprachkurses verpflichtet.</li> <li>- Amtsintern (Sitzungen, interne E-Mails usw.) dürfen sich alle Mitarbeitenden in der Amtssprache ihrer Wahl ausdrücken.</li> <li>- Anlässlich des halbjährlich stattfindenden Sekretariatsrapports wurden die Mitarbeitenden auf die Möglichkeit der Sprachausbildung hingewiesen und aufgefordert, allfällige Lücken in ihren Sprachkenntnissen aufzufüllen. Dieser Aufruf fand ein positives Echo.</li> </ul>
<b>SECO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Es werden für praktisch alle Funktionen aktive Kenntnisse von 2 plus passive Kenntnisse einer dritten Amtssprache verlangt.</li> <li>- Wir schreiben sämtliche Inserate 3-sprachig aus, gezielt auch in den Medien der französischen und italienischen Schweiz.</li> <li>- Die Vorstellungsgespräche werden in mindestens 2, oft auch in 3 Amtssprachen geführt (die entsprechenden Sprachkompetenzen sind im Ressort Personal und/oder in der Linie vorhanden).</li> <li>- Bei gleichwertigen Qualifikationen wird bewusst zugunsten frankophoner oder italophoner Bewerberinnen und Bewerber entschieden (die Geschäftsleitung SECO hat sich dazu verpflichtet).</li> <li>- Aktives Vermitteln der Sprachkurse via Speexx (online).</li> <li>- Publikation von Artikeln in allen 3 Amtssprachen in der Hauszeitung Inseco.</li> <li>- Halten von Reden/Vorträgen an der Grundausbildung für Neueintretende, am SECO-Forum, an den Brownbag-Lunches sowie am SECO-Fest in allen 3 Amtssprachen.</li> <li>- Versand von SECO-weiten Mitteilungen in verschiedenen Amtssprachen (manchmal z. B. nur Deutsch, manchmal nur Französisch).</li> <li>- Angebot an kostenlosen SECO-internen Sprachkursen während der Mittagspause in den Sprachen Italienisch, Französisch und Deutsch, Englisch und Russisch.</li> <li>- Kostenübernahme bei SECO-externen Sprachkursen in den Amtssprachen.</li> <li>- Präsenz an Hochschulmesse in Lugano.</li> </ul>

<b>Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung</b>	
<b>BLW</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wenn sich eine Stelle dazu eignet, wird bei ihrer Besetzung bei gleichen Kompetenzen italienischsprachigen und französischsprachigen Kandidierenden der Vorzug gegeben. (Empfehlung aus «Amtsziele Chancengleichheit 2014–2017 des BLW und vorgeschlagene Begleitmassnahmen»)</li> <li>→ Ausschlaggebend sind Fachkompetenz und Integration der Person ins Team.</li> <li>- Das BLW veröffentlicht jedes Jahr zwei bis drei Stellenanzeigen in der Tessiner Presse. Die Entscheidung, welche Anzeigen abgedruckt werden, wird vom Fachbereich Personal und der für die Stellenbesetzung verantwortlichen Person gemeinsam getroffen. (Massnahme aus «Amtsziele Chancengleichheit 2014–2017 des BLW und vorgeschlagene Begleitmassnahmen»)</li> <li>- Die passiven Italienischkenntnisse mittels Italienischkurse für alle BLW-Mitarbeitenden verbessern.</li> <li>→ gratis Inhouse-Italienischkurs über Mittag (Freizeit)</li> <li>- Informationen rund um Strategie und Organisation des BLW aus der Direktion bzw. der Geschäftsleitung werden den Mitarbeitenden in den drei Amtssprachen (Deutsch, Französisch, Italienisch) zugestellt.</li> <li>→ wird teilweise umgesetzt; Bestrebungen auch bei Informatik-Mitteilungen vorhanden</li> <li>- Sprachtandem: 2 Personen mit sich ergänzenden Sprachkompetenzen können von den Kenntnissen der jeweils anderen Person profitieren. (Beispiel: Herr A kann Französisch, aber nicht so gut Deutsch, während Herr B Deutsch beherrscht, aber nicht gut Französisch spricht. Diese beiden Personen treffen sich regelmässig, um Französisch oder Deutsch miteinander zu sprechen.)</li> <li>→ Zeiterfassung: 50 % Aus- und Weiterbildung; 50 % Freizeit</li> </ul>
<b>BWL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Korrekte Ausschreibung, Hinweis auf Mehrsprachigkeit.</li> <li>- Information der MA zur Möglichkeit, bezahlte Sprachkurse zu besuchen.</li> <li>- Angebot für individuelle Weiterbildung der MA durch die Übersetzerin BWL (Französisch).</li> </ul>
<b>ISCeco</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Als Informatikbetrieb haben wir grösste Mühe, überhaupt fachspezifische Mitarbeitende zu finden. F/I-sprachigen Kandidierenden wird/würde ein höherer Ausbildungsaufwand (sprachlich oder fachlich) zugestanden.</li> <li>- An einem Infomeeting wurde den MA das neue Sprachangebot des Bundes vorgestellt und diese wurden aufgefordert, davon Gebrauch zu machen. Sprachkompetenz wird bei den jetzt anstehenden MAG zum Thema gemacht. Bei Informatikspezialistinnen und -spezialisten stehen unumgängliche fachspezifische Ausbildungen (oft in E!) im Vordergrund zur Sicherung der Anforderungen im aktuellen Arbeitsumfeld und der Marktfähigkeit.</li> <li>- Nach Usus Bund kommuniziert der MA in seiner Muttersprache (D oder F). Funktioniert ohne Probleme und hat sich so eingespielt. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Keine zusätzlichen Massnahmen. Informatik-Fachsprache ist Englisch (Ausbildungen, Literatur, Tagungen usw.), was nicht als Landessprache gilt. Bei Bedarf wird über diese «Drittssprache» kommuniziert. Massgebend ist im Endeffekt, dass die tägliche gegenseitige Kommunikation funktioniert.</li> </ul> </li> </ul>
<b>KTI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Es werden für praktisch alle Funktionen aktive Kenntnisse von 2 plus passive Kenntnisse einer dritten Amtssprache verlangt.</li> <li>- Wir schreiben sämtliche Inserate 3-sprachig aus, gezielt auch in den Medien der französischen und italienischen Schweiz.</li> <li>- Aktives und bedarfsgerechtes Vermitteln der Sprachkurse in den Amtssprachen, soweit das Ausbildungsbudget der KTI es zulässt.</li> <li>- Aktive Beteiligung an Sprachkursen und Sprachworkshops des SBFI.</li> <li>- Individuelle Intensivsprachkurse des EPA nach Bedarf, externe Kurse nur in Ausnahmefällen.</li> </ul>

## Eidgenössisches Departement für Umwelt, Verkehr, Energie und Kommunikation

### Kurzfristige Umsetzung auf der operativen Ebene

- Es wurde UVEK-weit sichergestellt, dass die sprachlichen Anforderungen in den Stellenausschreibungen neutral formuliert und somit alle Sprachgruppen ohne Diskriminierung angesprochen werden. Als Ergebnis war das UVEK von entsprechenden Rückmeldungen aus der politischen Ebene kaum betroffen.
- Angesichts des schwierigen Arbeitsmarkts erfolgte eine gezielte und offensivere Ausschreibung insbesondere von MINT-Stellen in diesen Sprachregionen, das Ergebnis bleibt jedoch ernüchternd.
- Sämtliche Vollzeitstellen wurden 80–100 % ausgeschrieben und die Informationen bezüglich der Arbeitsformen (insbesondere Telearbeit, Teilzeitarbeit) allen Mitarbeitenden zugänglich gemacht. Hier besteht eine Gleichbehandlung aller Personen unabhängig von der Wohnregion.
- Führungskräfte werden im Rahmen des Rekrutierungsprozesses regelmässig für die Problematik sensibilisiert, was aber nicht immer zur Rekrutierung einer Person aus dem lateinischen Sprachgebiet führt.
- Der Kredit für Hochschulpraktika wurde mit einer Erhöhung von insgesamt 1 Mio. in den letzten Jahren verdoppelt, wovon die Hälfte aus einem auf Stufe UVEK eingerichteten Pool stammt. So waren 2014 21 % der Hochschulpraktikant(inn)en französisch- oder italienischsprachig.
- Das UVEK hat insbesondere in der Romandie seine Vertretung an Hochschulmessen verstärkt. 27 % der Vertreter/innen an Hochschulmessen waren 2014 französischsprachig.
- Zur Erhöhung der Mehrsprachigkeit aller Mitarbeitenden und zur Förderung eines interkulturellen Verständnisses wurde zusätzlich auf die Förderung von Sprachkursen gesetzt. So bieten die Verwaltungseinheiten des UVEK rund 50 Inhouse-Sprachkurse in den Amtssprachen Deutsch, Französisch und Italienisch, insbesondere Zertifikatskurse, nach dem Grundsatz der bedarfsorientierten Weiterbildung gemäss Art. 8 Abs. 4 der Sprachenverordnung an sämtlichen Standorten an. Diese Angebote stossen auf ein grosses Echo. Eine regelmässige Erhebung des Sprachkursbedarfs ermöglicht Kosteneinsparungen durch ämterübergreifende oder für Standorte wie Zürich-Flughafen sogar departementsübergreifende Angebote. Für die Einführung des E-Learning-Angebots Speexx wurde eine Einkaufsgemeinschaft UVEK gebildet und das Angebot wird aktuell von 34 Personen genutzt. Mit Personen des höheren Kaders, für die sich die regelmässige Teilnahme an Sprachkursen als nicht realistisch erweist, wurden Sprachcoachings organisiert. Ausserdem bestehen Sprachtandems.
- Als breitere Sensibilisierungskampagne wurde in der Woche 44/2013 eine ämterübergreifende Woche der Mehrsprachigkeit organisiert, zu der mit einem Schreiben der Departementschefin eingeladen wurde. Die Woche wurde von der stellvertretenden Generalsekretärin des UVEK sowie der Delegierten für Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung eröffnet. Es fanden verschiedene Workshops sowie Anlässe statt. Informationen zur Mehrsprachigkeit wurden einem breiteren Publikum zugänglich gemacht. Der Pilotversuch hatte eine positive Resonanz und trug zur höheren Akzeptanz bei. Angesichts der Teilnehmerzahlen zeigte sich jedoch auch, dass in künftigen Diversity-Wochen die Führung für das Thema noch stärker sensibilisiert und der Nutzen noch konkreter aufgezeigt werden kann.

### Mittel- und langfristige Umsetzung auf der strategischen Ebene

Auf der strategischen Ebene ist das Erreichen der Sollwerte Bestandteil der Zielvereinbarungen mit den Amtsdirektionen und das Reporting wurde am Amtsdirektorenrapport thematisiert. In den Verwaltungseinheiten hat die Thematisierung in Amtsleitungssitzungen und/oder an Kaderanlässen sowie die direkte Information an die Führungskräfte zur Sensibilisierung beigetragen.

Am Amtsdirektorenrapport vom 11. Dezember 2013 wurde das Umsetzungskonzept zur Departementsstrategie im Bereich Personalpolitik freigegeben. Bezüglich Mehrsprachigkeit und Sprachenvertretung wurden darin folgende Massnahmen definiert:

- **Gender/Sprachen (Massnahme 9):** Ausrichtung der Personalprozesse, insbesondere in der Personalrekrutierung, -führung und -entwicklung, auf die spezifischen Bedürfnisse von Frauen, sprachlichen Minderheiten usw., insbesondere im mittleren Kader. Prüfung des Schulungsbedarfs seitens HR und Führungskräfte.
- **Mehrsprachigkeit (Massnahme 10):** Stärkung der Mehrsprachigkeit und der kulturellen Vielfalt durch konsequente Umsetzung der Vorgaben gemäss Sprachenverordnung (z. B. auch durch Rotationen zwischen Standorten in verschiedenen Sprachregionen).
- **Diversity-Woche (Massnahme 11):** Jährliche Durchführung einer UVEK-weiten Woche zur Sensibilisierung für die Diversity-Themen, insbesondere auch zum Aufzeigen des Nutzens.