



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Finanzdepartement EFD  
**Delegierte des Bundes für Mehrsprachigkeit**

---

## **Anhang 3**

### **Perspektiven der Bundeskanzlei und der Departemente**

---

## **Bundeskanzlei**

Die BK gewährleistet die Kontinuität im Bereich der institutionellen Mehrsprachigkeit, insbesondere im Zusammenhang mit der Kommunikation, den offiziellen Publikationen und der Koordination der Sprachdienstleistungen der Bundesverwaltung.

Dasselbe gilt für den Bereich der individuellen Mehrsprachigkeit: 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).

Qualitative und quantitative Vertretung der Sprachgemeinschaften. Konsolidierung und Optimierung der internen Zielwerte bis Ende 2015: Französisch +2%, Italienisch +1%, Rätoromanisch + 0,5%.

## **Eidgenössisches Departement für auswärtige Angelegenheiten**

Die Analyse über mehrere Jahre hinweg zeigt, dass die Anteile der Sprachgruppen eine hohe Konstanz aufweisen. Dies hängt nicht zuletzt mit der Fluktuationsrate im EDA und einer ausgewogenen Selektion der verschiedenen Sprachgruppenangehörigen zusammen. Eine starke Vertretung der deutsch- und französischsprachigen Gemeinschaften ist in allen Bereichen des EDA festzustellen. Die Mehrsprachigkeitskriterien werden bei der Auswahl des Personals gezielt beachtet. Aufgrund der Anforderungen der überarbeiteten Mehrsprachigkeitsweisungen gibt das EDA in seiner Personalgewinnungspolitik den Kandidaturen italienischer und rätoromanischer Muttersprache besonderes Gewicht.

Damit ein reales Bild der Sprachenzusammensetzung im Departement gewonnen werden kann, ist es wichtig, dass italienisch- und rätoromanischsprachige Mitarbeitende ihre Muttersprache bei der Anstellung angeben, auch wenn sie sich fließend auf Deutsch verständigen. Es wäre wünschenswert, im System BV PLUS bilinguale Mitarbeitende als solche ausweisen zu können, damit ein reales Bild der gelebten Mehrsprachigkeit entstehen kann. Im international tätigen EDA sind die Sprachkompetenzen und Fremdsprachenkenntnisse der Mitarbeitenden vergleichsweise solide und viele Personen sind mehrsprachig.

Die neue Sprachenverordnung, die am 1. Oktober 2014 in Kraft getreten ist, sieht gemäss Art. 8 Abs. 1 Bst. a–c vor, dass das mittlere Kader der Bundesverwaltung über gute aktive Kenntnisse in mindestens einer zweiten Amtssprache und wenn möglich über passive Kenntnisse einer dritten Amtssprache verfügt. Das höhere Kader und das mittlere Kader mit Führungsfunktion hingegen muss über gute aktive Kenntnisse mindestens einer zweiten Amtssprache und über passive Kenntnisse einer dritten Amtssprache verfügen. Zu diesem Zweck wird das bereits rege genutzte interne Sprachangebot im EDA in Bezug auf die italienische Sprache per 2015 ausgebaut. Darüber hinaus organisiert die Sektion Anlässe zur Förderung der Minderheitssprachen und zur kulturellen Vielfalt, so dass alle Mitarbeitenden im EDA die Möglichkeit erhalten, ihren Sprachhorizont zu erweitern. Die Sektion Chancengleichheit berät Teams, Vorgesetzte und Mitarbeitende in allen Anliegen, die in einem direkten Zusammenhang mit der neuen Sprachenverordnung stehen.

## **Eidgenössisches Departement des Innern**

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

## **Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement**

Die neue Ausgangslage hinsichtlich der sprachlichen Anforderungen an die Mitarbeitenden erfordert eine umsichtige Planung der Ausbildungsmassnahmen und muss bedarfsgerecht und unter Einbezug aller Akteurinnen und Akteure (Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, bisherige/neue Mitarbeitende, Delegierte für Mehrsprachigkeit, Verantwortliche für die Mehrsprachigkeit der Departemente und Ämter) an die Hand genommen werden. Dabei ist der zeitliche Rahmen der Umsetzungsmassnahmen nicht ausser Acht zu lassen (die Umsetzung braucht Zeit). Im Schreiben vom 25.9.2014 der Delegierten für Mehrsprachigkeit wird die Umsetzung der neuen Rechtsgrundlagen skizziert und wir können diese grundsätzlich unterstützen. Die Themen des bestehenden 4-Jahresprogrammes (2012–2015) werden auch im 2015 im Fokus stehen.

Massgebend für das Arbeiten im Rahmen der Telearbeit sind die Richtlinien zur Telearbeit in der Bundesverwaltung. Sofern die Rahmenbedingungen erfüllt werden, können die Verwaltungseinheiten den Umfang der Telearbeit frei bestimmen und diese Arbeitsform auch für die Förderung der sprachlichen Minderheiten einsetzen. Die betrieblichen Bedürfnisse sind in jedem Fall zu berücksichtigen.

## **Eidgenössisches Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport**

Die umfangreichen Auswertungen haben klar und deutlich gezeigt, dass im VBS erhebliches Verbesserungspotenzial bezüglich der Vertretung der sprachlichen Minderheiten besteht.

Wie in Kapitel 4 beschrieben, wurden Ende 2011 verschiedene Massnahmen auf Stufe Departement beschlossen, die ihre Wirkung jedoch bislang noch nicht überall im selben Mass entfalten konnten. Die zentralen Eckpfeiler bezüglich Rekrutierung, Anstellung und Entwicklung wurden gesetzt. Für die Zukunft gilt es nun, die beschlossenen Massnahmen noch konsequenter umzusetzen.

Für die zukünftige Förderung der Mehrsprachigkeit sehen wir auf Stufe Departement die folgenden möglichen Schwerpunkte:

- Fortführung der eingeleiteten Massnahmen
- Erneuerung des Commitments der Entscheidungsträger in Zusammenarbeit mit den Verantwortlichen für die Mehrsprachigkeit in den Departementsbereichen
- Interne und externe Ansprache von Kandidatinnen und Kandidaten aus den Sprachminderheiten
- Sensibilisierung der Linienvorgesetzten und des HR für die Thematik mit geeigneten Informationen sowie Schulungsmassnahmen (AZB)
- Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden in den Amtssprachen
- Schliessen von Lücken bei der Erhebung von Daten in Zusammenarbeit mit dem EPA

### **Eidgenössisches Finanzdepartement**

Die Erreichung der Sollwerte auf Stufe Verwaltungseinheit ist ein sehr ambitioniertes Ziel. Wie aus dem Bericht ersichtlich, spielen kaum beeinflussbare Faktoren wie der Standort, der Auftrag einer Verwaltungseinheit – im Sinne von effizienter Aufgabenerfüllung wie z. B. beim Zoll oder der Steuerverwaltung – und die Berufsgruppen, wie beispielsweise beim BIT, eine grosse Rolle.

Zusätzlich wird die Entwicklung der Werte, bedingt durch die niedrige Bruttofluktuation im Allgemeinen und insbesondere auch in den Kaderstufen, langsam vorangehen. Ein erfolversprechender Ansatz, der sich mit der Zeit auch positiv auf die Sollwerte auswirken wird, ist die individuelle Förderung der Mehrsprachigkeit bei den Kadermitarbeitenden. Diesbezügliche Massnahmen sind von der Delegierten des Bundes für die Mehrsprachigkeit bereits angedacht und zum Teil auch schon in Umsetzung.

Die neuen technischen Möglichkeiten im Zusammenhang mit Unified Communication and Collaboration (UCC) werden die Rahmenbedingungen bezüglich Telearbeit sehr positiv beeinflussen, damit ein standortunabhängiges Arbeiten in Zukunft offensiver gefördert werden kann. Auch dies kann sich positiv auf die Entwicklung der Sollwerte auswirken.

### **Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung**

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.

Die verschiedenen Massnahmen (Anhang 2) werden weitergeführt.

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

Der Bericht zeigt auf, dass Anstrengungen sowohl zur Stärkung der Vertretung der sprachlichen Minderheiten als auch zur Förderung der Mehrsprachigkeit und der kulturellen Vielfalt unter den bestehenden Mitarbeitenden unternommen wurden. Es zeigte sich, dass die Akzeptanz bei Mitarbeitenden und Führungskräften vor allem durch das direkte Aufzeigen des Nutzens und das Abholen ihrer Bedürfnisse (beispielsweise Sprachkurse, konkrete Unterstützung im Rekrutierungsprozess) gefördert wird.

Ausserdem wird ersichtlich, dass unser Departement und die Verwaltungseinheiten bezüglich der mit der Personalstrategie 2011–2015 eingeführten Sollwerte mehrfach gefordert sind. So gilt es, den verschiedenen Anliegen im Bereich Diversity – Gender, Generationen, Sprachen, Menschen mit Behinderungen und Multikulturalität – gleichermassen gerecht zu werden, was angesichts knapperer Ressourcen mit dem Primat der Aufgabenerfüllung nicht immer ein leichtes Unterfangen ist.

Mit dem Rollout der Massnahme Gender/Sprachen gemäss Umsetzungskonzept zur Departementsstrategie im Bereich Personalpolitik ab Januar 2015 sollten in den nächsten Jahren weitere Fortschritte erzielt werden können.

Für die weitere Umsetzung der revidierten Sprachenverordnung und Weisungen erwarten wir die von der Delegierten für Mehrsprachigkeit mit Schreiben an das Topkader vom 26. September 2014 in Aussicht gestellten Grundlagen und Instrumente.