



13.03.2015

Förderung der Mehrsprachigkeit

**Evaluationsbericht an den Bundesrat und Empfehlungen zur
Mehrsprachigkeitspolitik (Art. 8d Abs. 4 SpV)**

**Entwicklung von 2008 bis 2014
Perspektiven von 2015 bis 2019**

INHALTSVERZEICHNIS

Zusammenfassung.....	2
1 Hintergrund und Vorarbeiten	3
2 Mehrsprachigkeitspolitik.....	5
2.1 Parlamentarische Vorstösse.....	5
2.2 Massnahmen der Departemente und der Bundeskanzlei.....	7
2.3 Änderung der Sprachenverordnung und Totalrevision der Weisungen des Bundesrates zur Förderung der Mehrsprachigkeit.....	8
2.4 Verordnung über die Sprachdienste	8
2.5 Die Mehrsprachigkeit im Rahmen der Kulturbotschaft 2016–2020	9
2.6 Die Mehrsprachigkeit im öffentlichen Beschaffungswesen.....	10
3 Evaluation der Mehrsprachigkeitspolitik (Art. 8d Abs. 4 SpV).....	11
3.1 Aktuelle Evaluation	11
3.2 Zukünftige Evaluation.....	11
3.3 Evaluation der Sprachkompetenzen des Personals	11
4 Vertretung der Sprachgemeinschaften: Trends und erklärende Faktoren.....	13
4.1 Allgemeine Vertretung nach Muttersprache in der Bundesverwaltung.....	13
4.2 Vertretung aufgeschlüsselt nach Departementen, einschliesslich Bundeskanzlei, und nach Muttersprache	14
4.3 Vertretung aufgeschlüsselt nach Verwaltungseinheit und Muttersprache ..	16
4.4 Allgemeine Vertretung in der Bundesverwaltung nach Muttersprache und Lohnklasse (34 bis 38).....	16
4.5 Vertretung nach Departement, einschliesslich Bundeskanzlei, Muttersprache und Lohnklasse (34 bis 38)	17
5 Empfehlungen und Perspektiven	19
5.1 Erste Empfehlungen der Delegierten des Bundes für Mehrsprachigkeit	19
5.1.1 Ausbildung.....	19
5.1.2 Integration und Rekrutierung von neuem Personal	20
5.1.3 Evaluation und Informationssysteme (Datenerfassung)	21
5.1.4 Koordination, Sensibilisierung und Information	21
5.2 Perspektiven der Delegierten des Bundes für Mehrsprachigkeit.....	23

Anhang 1

Sprachverteilung nach Muttersprache, Departement, einschliesslich Bundeskanzlei, Verwaltungseinheit und Lohngruppe
Entwicklung von 2008 bis 2014

Anhang 2

Massnahmen der Bundeskanzlei und der Departemente
Entwicklung von 2012 bis 2014

Anhang 3

Perspektiven der Bundeskanzlei und der Departemente

Zusammenfassung

Nach Artikel 8d Absatz 4 der Verordnung über die Landessprachen und die Verständigung zwischen den Sprachgemeinschaften vom 4. Juni 2010 (Sprachenverordnung, SpV) erstellt die oder der Delegierte des Bundes für Mehrsprachigkeit auf der Grundlage der Berichte der Departemente und der Bundeskanzlei alle vier Jahre zuhanden des Bundesrates einen Evaluationsbericht.

Der vorliegende Bericht beleuchtet die Periode 2008–2014. Die Wahl dieses Zeitraums beruht unter anderem auf dem Entscheid des Bundesrates vom 30. April 2014, mit dem dieser auf Anfragen der Ratspräsidien reagierte.

Die Daten zur Muttersprache der Mitarbeitenden zeigen, dass die Ziele einer ausgewogenen Sprachenvertretung in der Bundesverwaltung insgesamt erreicht sind (Einhaltung der Soll-Werte, Art. 7 SpV). Der Anteil der französischsprachigen Mitarbeitenden ist gestiegen und erreicht seit 2013 die untere Grenze des Soll-Wertes nach SpV.

Diese Ergebnisse sind den Anstrengungen der Bundeskanzlei und eines Teils der Departemente und ihrer Verwaltungseinheiten zu verdanken. Dabei machen die Erfolge der einen die Mängel und Verzögerungen von anderen wett. Anhand des Massnahmenkatalogs lassen sich diese Unterschiede im Einzelnen verfolgen.

Ausser in der Bundeskanzlei und im EFD sind die italienischen und rätoromanischen Sprachgemeinschaften allgemein besonders stark untervertreten.

Anhand der Daten der einzelnen Verwaltungseinheiten lässt sich die folgende Bilanz ziehen:

Die Verwaltungseinheiten mit dem tiefsten Anteil an Italienischsprachigen sind:

- EDÖB (0%), ARE (2,5%), Agroscope (2,9%), BAG (3,3%), BLV (3,5%), BFS (4,2%).

Die französischsprachige Gemeinschaft ist in den folgenden Verwaltungseinheiten besonders schlecht vertreten:

- BBL (4,9%), EPA (7,8%), in mehreren Teilbereichen von VBS (< 10%), BWL (8,2%), BFE (12,7%), BAZL (13,2%), BAR (11,3%).

Der Anteil der einzelnen Sprachgemeinschaften in den verschiedenen Lohnklassen ist ebenfalls eine aussagekräftige Grösse.

Die Daten zeigen, dass die verschiedenen Sprachgemeinschaften in den hohen Lohnklassen (34 bis 38) nicht ausgewogen vertreten sind. Über die gesamte Bundesverwaltung betrachtet lag der Anteil der französischsprachigen Mitarbeitenden in diesen Lohnklassen im Jahr 2014 leicht über dem Mindestwert (21,9%). Hingegen waren die Deutschsprachigen deutlich übervertreten (72,5%), dies zu Lasten der italienischsprachigen Gemeinschaft, die ihrerseits untervertreten war (4,8%).

Diese Werte können jedoch ziemlich unterschiedlich sein, wenn man die tatsächlichen Gegebenheiten in der Bundeskanzlei und den einzelnen Departementen betrachtet.

Die Departemente mit den höchsten Anteilen von Deutschsprachigen in den Lohnklassen 34 bis 38 sind EJPD (92,9%), UVEK (80%), VBS (78,9%), EDI (77,8%) und EFD (74,2%).

In der Bundeskanzlei, im EDI, im EJPD und im VBS sind die italienisch- und rätoromanischen Sprachgemeinschaften in den Lohnklassen 34 bis 38 überhaupt nicht vertreten.

1 Hintergrund und Vorarbeiten

Nach Artikel 8d Absatz 4 der Verordnung über die Landessprachen und die Verständigung zwischen den Sprachgemeinschaften (Sprachenverordnung, SpV) erstellt die oder der Delegierte des Bundes für Mehrsprachigkeit auf der Grundlage der Berichte der Departemente und der Bundeskanzlei alle vier Jahre zuhanden des Bundesrats einen Evaluationsbericht.

Der vorliegende Bericht beleuchtet die Periode 2008–2014.

Die Wahl dieses Zeitraums beruht auf dem Entscheid des Bundesrates vom 30. April 2014, mit dem dieser auf Anfragen der Ratspräsidien reagierte.¹

Mit Schreiben vom 19. März 2014 gaben die Präsidenten der eidgenössischen Räte ihrer Besorgnis um die Vertretung der Sprachminderheiten in der Bundesverwaltung Ausdruck und forderten genauere Informationen über die von den Departementen ergriffenen Massnahmen zur Erhöhung des Anteils der Sprachminderheiten bei den Kadern. Ausserdem beantragten sie, jeweils per Ende Jahr über die Sprachenverteilung nach Departementen und Lohnklassen orientiert zu werden.

In seiner Stellungnahme vom 30. April 2014 unterstrich der Bundesrat die Bedeutung dieses Dossiers für den nationalen Zusammenhalt und informierte über die geplanten Schritte, mit denen den Anliegen des Parlaments Rechnung getragen werden soll:

- Aktualisierung des Evaluationsberichts 2008–2011 zur Förderung der Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung sowie der entsprechenden Massnahmen²;
- Anpassung des jährlichen Berichts über das Personalmanagement der Bundesverwaltung zuhanden der parlamentarischen Aufsichtskommissionen an die neuen vom Parlament formulierten Anforderungen.

Ausgehend von diesen Grundlagen präziserte die Delegierte des Bundes für Mehrsprachigkeit mit Schreiben vom 7. Mai 2014 an die Departemente und an die Bundeskanzlei die Zielsetzungen und Bedingungen der Aktualisierung des Evaluationsberichts. Damit sollte ein einheitliches und vergleichbares Vorgehen gewährleistet werden, um es anschliessend an der Generalsekretärenkonferenz vom 27. Juni 2014 zu erörtern. Schliesslich wurde die Berichtsstruktur im Auftrag der Generalsekretärenkonferenz an der Human-Resources-Konferenz vom 28. August 2014 diskutiert. Das Vorgehen und die Fristen wurden gemäss den neuen Bestimmungen der SpV (Art. 8d Abs. 1 bis 4)³ festgelegt:

- Am 31. Oktober 2014 lieferte das EPA der Delegierten des Bundes für Mehrsprachigkeit ausführliche statistische Angaben über die Vertretung der Sprachgemeinschaften (Stand 30. Juni 2014, Art. 8d Abs. 2 SpV).
- Am 30. November 2014 legten die Departemente und die Bundeskanzlei der Delegierten des Bundes für Mehrsprachigkeit ihre Berichte mit quantitativen und qualitativen Informationen über den Stand der Mehrsprachigkeit und über die Umsetzung der Artikel 6 - 8 SpV innerhalb ihrer Verwaltungseinheiten vor (Art. 8d Abs. 3 SpV).
- Am 12. Januar 2015 schickte die Delegierte des Bundes für Mehrsprachigkeit den Evaluationsbericht in die Ämterkonsultation. In diesem Bericht gab sie auch Empfehlungen zur künftigen Ausrichtung der Mehrsprachigkeitspolitik ab (Art. 8d Abs. 4 SpV).

¹ Schreiben vom 19. März 2014. «Vertretung der Sprachminderheiten bei den Kadern der Bundesverwaltung; Stellungnahme des Bundesrates vom 13. Dezember 2013».

Schreiben vom 25. Oktober 2013. «Vertretung der Sprachminderheiten bei den Kadern der Bundesverwaltung. Schreiben der Präsidien der Räte vom 6. Juni 2013 und Antwort der Vorsteherin des EFD vom 9. Juli 2013».

Schreiben vom 6. Juni 2013. «Vertretung der Sprachminderheiten bei den Kadern der Bundesverwaltung».

² «Förderung der Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung von 2008 bis 2011. Evaluationsbericht an den Bundesrat», vom 30. November 2012. <http://www.epa.admin.ch/dokumentation/zahlen/00273/index.html?lang=de>.

³ Angenommen am 27. August 2014; in Kraft seit dem 1. Oktober 2014 (AS 2014 2987).

- Am 13. März 2015 wird der Evaluationsbericht dem Bundesrat wie vom Parlament gewünscht gleichzeitig mit dem jährlichen Reporting Personalmanagement 2014 (Art. 8d Abs. 1 SpV) unterbreitet.

Wie oben ausgeführt ist der vorliegende Bericht eine Aktualisierung des Berichts «Förderung der Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung von 2008 bis 2011. Evaluationsbericht an den Bundesrat» vom 30. November 2012 und bezieht sich auf den Zeitraum 2008 bis 2014.

Die statistischen Daten (Anhang 1) beziehen sich auf den gleichen Zeitraum und ermöglichen für alle Verwaltungseinheiten eine detaillierte Betrachtung der Entwicklung vor und nach Inkrafttreten des Sprachengesetzes vom 5. Oktober 2007 am 1. Januar 2010 (SpG; SR 441.1).

Die Massnahmen und Perspektiven der Bundeskanzlei und der Departemente (Anhänge 2 und 3) zeigen die Entwicklung zwischen 2012 und 2014. Sie informieren über die derzeit umgesetzten Massnahmen und skizzieren die Prioritäten für die Zukunft (2015 bis 2019).

Die Aktivitäten zur Förderung der Mehrsprachigkeit stützen sich im Wesentlichen auf das SpG und seine Ausführungsverordnung (SpV; SR 441.11), auf das Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 (BPG; SR 172.220.1; Art. 4 Abs. 2 Bst. e und e^{bis}), auf die neuen Weisungen des Bundesrates zur Mehrsprachigkeit⁴ sowie auf die Personalstrategie des Bundes, die der Bundesrat am 10. Dezember 2010 verabschiedet hat (Kap. 3.7).

⁴ Weisungen des Bundesrates zur Förderung der Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung (Mehrsprachigkeitsweisungen) vom 27. August 2014 (BBI 2014 6695).

2 Mehrsprachigkeitspolitik

In der Berichtsperiode waren die Diskussionen und Aktivitäten im Bereich der Förderung der Mehrsprachigkeit besonders intensiv.

- Das Inkrafttreten des SpG (1. Januar 2010) und danach der SpV (1. Juli 2010) war ein Wendepunkt und löste zahlreiche Initiativen und Massnahmen aus. So wurde im Eidgenössischen Personalamt die Stelle einer bzw. eines Delegierten des Bundes für Mehrsprachigkeit geschaffen (Aufnahme der Tätigkeit: 1. Juli 2010) und die Zahl der Übersetzerinnen und Übersetzer ins Italienische und Deutsche wurde erhöht. Mit der Personalstrategie des Bundes für die Jahre 2011 bis 2015, die der Bundesrat am 10. Dezember 2010 verabschiedet hat, wurde zudem die Absicht weiter präzisiert, die Sprachkompetenzen der Mitarbeitenden und Kader und damit die Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung zu stärken (Kap. 3.7).
- Zwischen 2011 und 2012 organisierten das Eidgenössische Personalamt (EPA) und der damalige Delegierte für Mehrsprachigkeit im Auftrag der Vorsteherin des Finanzdepartementes (EFD) mehrere Veranstaltungen zur Information und Sensibilisierung für die Mehrsprachigkeit. Sie führten zudem ein neues Sprachbildungsprogramm für das Bundespersonal ein, stellten ein neues System zur Beurteilung der Sprachkenntnisse des Personals bereit, formulierten Empfehlungen für den Rekrutierungsprozess unter dem Blickwinkel der Mehrsprachigkeit und definierten in Zusammenarbeit mit den Departementen quantitative und qualitative Massnahmen.⁵
Dank dieser Koordination konnten alle Departemente und die Bundeskanzlei einen neuen Massnahmenkatalog erarbeiten, der ihren Bedürfnissen entspricht. Die Umsetzung der Massnahmen wurde seit 2012 weitergeführt. Eine erste vielversprechende Bilanz liegt nun vor. Sie belegt, dass die Akteurinnen und Akteure tatsächlich ein Bewusstsein für die Herausforderungen der Mehrsprachigkeit entwickelt haben.
- Die Inkraftsetzung des SpG weckte auch grosse Erwartungen und stiess in der Öffentlichkeit und bei den Parlamentarierinnen und Parlamentariern auf ein gesteigertes Interesse. Einige Bestimmungen der SpV wurden als ungenügend beurteilt; ebenso wurde bemängelt, die Projekte würden zu langsam vorankommen, der Status des Delegierten des Bundes für Mehrsprachigkeit seien zu schwach, seine Autonomie zu wenig weitreichend, und die Analyseinstrumente seien unvollständig. Infolge dieser Diskussionen wurde die Verordnung geändert und die Weisungen des Bundesrates zur Förderung der Mehrsprachigkeit wurden vollständig überarbeitet. Die neuen Texte sind seit dem 1. Oktober 2014 in Kraft. Damit beginnt eine neue Etappe in einem verbindlicheren Kontext und mit ehrgeizigeren Zielsetzungen.

2.1 Parlamentarische Vorstösse

In den vergangenen Jahren wurden zahlreiche parlamentarische Vorstösse eingereicht, die die politische Aktualität des Themas der Mehrsprachigkeit unterstreichen.

Einerseits fordern diese Vorstösse im Bereich der individuellen Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung vor allem eine ausgewogenere Vertretung der Sprachgemeinschaften insbesondere beim Kader, verbesserte Sprachkompetenzen des Bundespersonals und die Festlegung von besser messbaren und verbindlicheren Zielen für die Umsetzung der Mehrsprachigkeitspolitik.

Zwei vom Parlament im Jahr 2012 angenommene parlamentarische Vorstösse sind an dieser Stelle besonders zu erwähnen: die Motion 12.3009 «Förderung der Mehrsprachigkeit»

⁵ Zu all diesen Aktivitäten vgl. «Förderung der Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung von 2008 bis 2011. Evaluationsbericht an den Bundesrat», vom 30. November 2012, Kap. 4.5.
Link: <http://www.epa.admin.ch/dokumentation/zahlen/00273/index.html?lang=de>.

der Staatspolitischen Kommission des Ständerats und die Motion Maire 12.3828 «Die administrative und hierarchische Zuordnung der oder des Mehrsprachigkeitsdelegierten überdenken». Die Motion 12.3009 verlangt vom Bundesrat eine Revision der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 (BPV; SR 172.220.111.1), um die Förderung der Mehrsprachigkeit durch die Festlegung von strategischen Zielen auszubauen, deren Umsetzung zu begleiten und zu kontrollieren sowie für eine angemessene Vertretung der Sprachgemeinschaften zu sorgen. Die Motion 12.3828 beauftragt den Bundesrat, die Stelle der oder des Delegierten des Bundes für Mehrsprachigkeit der Bundeskanzlei oder dem Stab des Eidgenössischen Finanzdepartements zuzuordnen.

Die meisten dieser Forderungen wurden zwischen 2013 und 2014 geprüft und im Rahmen der Revision der SpV und der vom Bundesrat am 27. August 2014 verabschiedeten Mehrsprachigkeitsweisungen umgesetzt.

Als logische Fortsetzung der Motion 12.3009 überwies das Parlament 2014 auch das Postulat Cassis 12.4265 «Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung. Detailanalyse der Bedürfnisse» und das Postulat Romano 12.4050 «Vertiefte Untersuchung der Mehrsprachigkeit in den Führungsetagen der Bundesverwaltung». Damit wird der Bundesrat beauftragt, einen Bericht zur Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung (Vertretung der Sprachgemeinschaften beim Kader) und einen Bericht über die prioritären Bedürfnisse in diesem Bereich vorzulegen (verlässliche Gesamtschau der Sprachkompetenzen, die in den Schlüsselfunktionen der Bundesverwaltung notwendig sind). Anhang 1 des vorliegenden Berichts stellt in diesem Sinne eine Ausgangsbasis für die Erarbeitung dieser beiden Berichte dar.

Andererseits rückte die Entwicklung der Debatte andere Aspekte der Sprachen- und Sprachminderheitenproblematik in den Vordergrund, die untrennbar mit dem nationalen Zusammenhalt verbunden sind. Zwei Themen waren in den parlamentarischen Debatten besonders präsent: die Wahl der Sprachen in den öffentlichen Ausschreibungsverfahren und der Unterricht der Landessprachen insbesondere auf Primarstufe. Was das öffentliche Beschaffungswesen des Bundes und die «Sprachbarrieren» anbelangt, behandelte der Bundesrat mehrere parlamentarische Vorstösse, die gleiche Rechte für die Sprachregionen und eine korrekte Nutzung der Amtssprachen in den öffentlichen Ausschreibungen verlangen.⁶

Nach einem ersten Entscheid des Bundesrates (30. April 2014) veröffentlichte die Beschaffungskonferenz des Bundes am 24. November 2014 die Broschüre «Förderung der Mehrsprachigkeit im öffentlichen Beschaffungswesen». Diese Empfehlungen wurden an alle Beschaffungsstellen des Bundes weitergeleitet. Aktuell konzentriert sich die Diskussion auf die Motion 12.3914 de Buman «Ausschreibungsverfahren in den drei Amtssprachen des Bundes» und auf die Frage, welche Bestimmungen es braucht, damit der Bund künftig bei der Abwicklung von öffentlichen Ausschreibungen selber konsequent alle drei Amtssprachen verwendet und akzeptiert.

Der Bundesrat prüfte und verabschiedete zudem mehrere Vorstösse im Zusammenhang mit den Diskussionen über den schulischen Sprachenunterricht in der Schweiz und die subsidiäre Rolle, die der Bund in diesem Bereich spielen könnte, um willkürliche kantonale Lösungen zu vermeiden. Dazu gehören Vorstösse zur Harmonisierung des Sprachenunterrichts, zum Schutz der Minderheiten, zum zweisprachigen Unterricht und Sprachaufenthalten⁷ sowie zwei parlamentarische Initiativen der Kommissionen für Wissenschaft, Bildung und Kultur

⁶ 12.3739 - Motion Hodgers vom 19.9.2012. Öffentliche Beschaffungen des Bundes. Gleiche Rechte für die Sprachregionen; 12.3910 - Postulat Darbellay vom 28.9.2012. Bundesgesetz über das öffentliche Beschaffungswesen. Stopp dem Missstand; 12.3914 - Motion de Buman vom 28.9.2012. Ausschreibungsverfahren in den drei Amtssprachen des Bundes; 13.3041 - Interpellation Fehr vom 3.3.2013. Beschaffungen des Bundes. Gleichmässiger Berücksichtigung der Kantone; 14.3870 - Interpellation Semadeni vom 25.9.2014. Für eine konsequente Nutzung der Amtssprache des Standortes bei der Vergabe von öffentlichen Bauaufträgen; 14.3872 - Motion Regazzi vom 25.9.2014. Für eine korrekte Nutzung der Amtssprachen in den öffentlichen Ausschreibungen von bundesnahen Betrieben.

⁷ 14.4151 - Interpellation Schwaller vom 11.12.2014. Vermittlung der Landessprachen in der obligatorischen Schulzeit; 14.3143 - Motion Semadeni du 19.3.2014. Strategie zur Förderung von zweisprachigen Schulen in den Landessprachen; 13.4076 - Interpellation Semadeni vom 5.12.2013. Mit zweisprachig geführten Schulen das Italienische stärken; 12.3516 - Interpellation Semadeni vom 13.6.2012. Förderung der nationalen Sprachminderheiten; 14.3670 - Postulat der Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur NR vom 28.8.2014. Konzept für Sprachaufenthalte.

(WBK), die am 1. Dezember 2014 eingereicht wurden: 14.459 «Erlernen einer zweiten Landessprache ab der Primarschule» (NR) und 14.460 «Als erste Fremdsprache ist eine zweite Landessprache zu unterrichten» (SR).

Die Botschaft zur Förderung der Kultur in den Jahren 2016–2020 vom 28. November 2014 (Kulturbotschaft, BBl 2015 497), die dem Parlament unterbreitet wurde, befasst sich ebenfalls mit dieser Frage und schlägt eine Reihe von Massnahmen zur Förderung der Landessprachen und der Verständigung zwischen den Sprachgemeinschaften vor. Die beiden parlamentarischen Initiativen der WBK sind noch hängig.

2.2 Massnahmen der Departemente und der Bundeskanzlei

2.2.1 Organisation und Koordination

In der ersten Hälfte der Berichtsperiode waren die Bundeskanzlei und die Departemente aufgefordert, jeweils für einen Zeitraum von vier Jahren einen auf ihre spezifischen Bedürfnisse zugeschnittenen Massnahmenkatalog zu erstellen und seine Umsetzung zu überwachen. Die Koordination der Projekte und Massnahmen zur Förderung der Mehrsprachigkeit wurde durch die Human-Resources-Konferenz der Departemente sichergestellt (Weisungen 2003, Ziff. 41, 42 und 104).

Dieses Verfahren ist neu teilweise in der SpV geregelt. Gemäss Artikel 8c ist es die Aufgabe der Departemente und der Bundeskanzlei, einen Massnahmenkatalog für die Umsetzung der vom Bundesrat festgelegten strategischen Ziele zu erstellen (Art. 8a) und die Anwendung der Weisungen zur Förderung der Mehrsprachigkeit mitzuverfolgen, indem sie Verantwortliche für die Förderung der Mehrsprachigkeit bezeichnen (Weisungen 2014, Ziff. 54 und 55).

Diese Verantwortlichen unterstützen die Departemente und die Bundeskanzlei bei der Umsetzung der strategischen Zielsetzungen und nehmen an der interdepartementalen Koordinationsgruppe unter der Leitung der oder des Delegierten des Bundes für Mehrsprachigkeit teil. Die Personalfachleute unterstützen und beraten die Führungskräfte und die Mitarbeitenden bei sämtlichen Fragen im Zusammenhang mit der Förderung der Mehrsprachigkeit (Weisungen 2014, Ziff. 53) und sorgen damit dafür, dass der kulturellen Vielfalt im Personalmanagement Rechnung getragen wird.

2.2.2 Massnahmen

Ein Vergleich der Massnahmen der Bundeskanzlei und der Departemente von 2012 bis 2014⁸ mit denjenigen im Katalog der vorangehenden Periode⁹ zeigt, dass deutlich mehr und unterschiedlichere Massnahmen formuliert wurden. Zwar bestehen nach wie vor Unterschiede zwischen den Departementen, aber insgesamt ist eine neue Dynamik festzustellen. Die Berechtigung der Massnahmen ist unbestritten und diese Überzeugung schlägt sich in mehr oder weniger detaillierten Programmen nieder.

Es handelt sich teils um punktuelle Massnahmen (Treffen, Vorträge, Arbeitstagungen usw.), teils um langfristige Vorhaben (Strategien, Koordinationsgruppe WBF, Übersetzungen, Publikationen, Sprachkurse usw.).

Dabei zeichnen sich gewisse Schwerpunkte ab: Rekrutierungsprozesse, Beurteilung und Stärkung der Sprachkompetenzen und Organisation von massgeschneiderten Sprachkursen, um das Kursangebot des EPA auszubauen. Eine Vielfalt von Initiativen zur Information, Sensibilisierung und zum interkulturellen Austausch ergänzt die Palette der Massnahmen.

⁸ Vgl. Anhang 2: «Massnahmen zur Förderung der Mehrsprachigkeit in den Departementen und in der Bundeskanzlei. Entwicklung von 2012 bis 2014».

⁹ Vgl. «Förderung der Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung von 2008 bis 2011. Evaluationsbericht an den Bundesrat» vom 30. November 2012. Anhang: «Förderungsmaßnahmen betreffend die Mehrsprachigkeit in den Departementen und in der Bundeskanzlei (2008–2011)», gemäss Kap. 4.5.3 des Berichts. <http://www.epa.admin.ch/dokumentation/zahlen/00273/index.html?lang=de>.

Ungeachtet der Zielsetzungen dieser Massnahmen müssen die meisten von ihnen punktuell und insgesamt hinsichtlich Zweckmässigkeit, konkreter Umsetzung und Wirksamkeit evaluiert werden. Dies ist eine methodische Herausforderung, die uns in den kommenden Jahren erwartet.

2.3 Änderung der Sprachenverordnung und Totalrevision der Weisungen des Bundesrates zur Förderung der Mehrsprachigkeit¹⁰

Am 27. August 2014 gab der Bundesrat bekannt, dass er Massnahmen zur Förderung der Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung ergriffen und die Änderung der Sprachenverordnung sowie die Totalrevision seiner Weisungen zur Förderung der Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung verabschiedet hatte. Diese Revision der gesetzlichen Grundlagen soll die Vertretung der sprachlichen Minderheiten insbesondere in Kaderfunktionen verbessern, die Sprachkompetenz des Personals fördern und den Zugang zur Sprachbildung erleichtern.

Zukünftig wird die Vertretung der verschiedenen Sprachgemeinschaften (Einhaltung der Soll-Werte, Art. 7 SpV) nicht mehr nur für die Departemente als Ganzes festgelegt, sondern auch für die einzelnen Verwaltungseinheiten. Damit bekräftigt der Bundesrat seinen politischen Willen, die Mehrsprachigkeit in allen Handlungsbereichen der Bundesverwaltung und auf allen hierarchischen Stufen zu fördern.

Im Rahmen der Revision der Sprachenverordnung wurden auch die Autonomie und die Kompetenzen der oder des Delegierten des Bundes für Mehrsprachigkeit verstärkt, was ein aktiveres Eingreifen in die zentralen Prozesse zur Förderung der Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung ermöglicht. Der oder die Delegierte des Bundes für Mehrsprachigkeit wird neu direkt vom Bundesrat ernannt und ist dem Eidgenössischen Finanzdepartement zugeordnet.

Die Hauptanliegen der Motionen 12.3009 und 12.3828 wurden bei der Revision der Sprachenverordnung und der Weisungen des Bundesrates zur Förderung der Mehrsprachigkeit, die seit dem 1. Oktober 2014 in Kraft sind und mit denen die gesetzlichen Grundlagen in diesem Bereich vereinheitlicht werden konnten, berücksichtigt.

2.4 Verordnung über die Sprachdienste¹¹

Die Umsetzung des Sprachengesetzes und seiner Verordnung erforderten eine Neufassung der Übersetzungsverordnung aus dem Jahr 1995. Diese Revision, für die die Bundeskanzlei zuständig war, wurde 2012 durchgeführt und die neue Verordnung über die Sprachdienste der Bundesverwaltung (Sprachdienstverordnung, SpDV) wurde am 1. Januar 2013 in Kraft gesetzt.

Diese Verordnung (SpDV), die der Bundesrat am 14. November 2012 verabschiedet hat, betrifft nicht nur die Übersetzungen, sondern alle Sprachdienstleistungen der Bundesverwaltung im Zusammenhang mit der institutionellen Mehrsprachigkeit unseres Landes. Der normative Rahmen ist damit klarer geworden.

Die SpDV regelt insbesondere die Organisation der Sprachdienste unter Beachtung der Autonomie der verschiedenen Verwaltungseinheiten, die Qualität der Übersetzungen und anderer Dienstleistungen ebenso wie die einzuhaltenden Verfahren. Sie schliesst alle Sprachen mit ein, die in der Verwaltung verwendet werden.

Ein Grossteil der Koordination wird von der Bundeskanzlei und den Sprachdiensten der Departemente im Rahmen der «Konferenz der Sprachdienste (KOSD)» gemeinsam wahrgenommen. Dieses Forum trifft sich seit 2013 regelmässig unter der Leitung des Vizekanzlers,

¹⁰ Kapitel 2.3 stützt sich auf die Medienmitteilung des Bundesrates, 27. August 2014.

¹¹ SR 172.81. Kapitel 2.4 stützt sich auf den «Bericht über die Massnahmen zur Förderung der Mehrsprachigkeit in der Bundeskanzlei», den die Delegierte des Bundes für Mehrsprachigkeit am 15. November 2014 im Rahmen der Vorbereitungen für den vorliegenden Evaluationsbericht erhalten hat.

dem Verantwortlichen des Bereichs Bundesrat, um die Aktivitäten zu koordinieren und zu vertiefen.

Einige Bestimmungen der Verordnung mussten in der Form von Weisungen konkretisiert werden. Die Weisungen der Bundeskanzlei über die Sprachdienstleistungen (BBI 2013 1565) wurden überarbeitet und am 18. Dezember 2012 verabschiedet, so dass sie zusammen mit der SpDV am 1. Januar 2013 in Kraft treten konnten.

Die Weisungen ermöglichen dem gesamten Bereich mehr Kohärenz:

- in Bezug auf die formalen und redaktionellen Qualitätskriterien (Vorgaben für die einzelnen Sprachen);
- in Bezug auf die Wahl der internen und externen Texte, die in mehrere Sprachen übersetzt werden;
- und in Bezug auf die Modalitäten, die für Übersetzungsaufträge an Externe gelten (Gesamtvolumen: rund 13 Mio. Franken für die gesamte Bundesverwaltung).

In diesem Zusammenhang ist festzuhalten, dass die Bundeskanzlei sowie die Sprachdienste und Kommunikationsabteilungen aller Departemente (offizielle Publikationen und Internetseiten) auf der Ebene der «institutionellen Mehrsprachigkeit» beträchtliche Anstrengungen unternommen haben.

2.5 Die Mehrsprachigkeit im Rahmen der Kulturbotschaft 2016–2020¹²

Am 28. November 2014 verabschiedete der Bundesrat die Kulturbotschaft 2016–2020. Im Rahmen seiner Politik zur Kulturförderung will der Bund den gesellschaftlichen Zusammenhalt stärken und sich dabei im Wesentlichen auf zwei Pfeiler stützen: Zum einen auf die Förderung der Landessprachen und der Verständigung zwischen den Sprachgemeinschaften gemäss dem Gesetz vom 5. Oktober 2007 über die Sprachen (SpG) und zum andern auf die Förderung des Kulturaustauschs im Inland gemäss Kulturförderungsgesetz (KFG, SR 442.1).

Die Förderung der Landessprachen und der Verständigung zwischen den Sprachgemeinschaften erfolgt auf vier Achsen:

- *Amtssprachen des Bundes*: Verbesserung der Sprachkenntnisse des Bundespersonals, angemessene Vertretung der Sprachgemeinschaften in der Bundesverwaltung.
- *Förderung der Verständigung und des Austauschs zwischen den Sprachgemeinschaften*: Förderung des schulischen Austauschs, Förderung der angewandten Forschung im Bereich der Mehrsprachigkeit, Förderung der Landessprachen im Unterricht, Förderung der Kenntnisse Anderssprachiger in ihrer Erstsprache (Kurse in heimatlicher Sprache und Kultur), Förderung der Verständigung zwischen den Sprachgemeinschaften.
- *Unterstützung der mehrsprachigen Kantone* (Bern, Freiburg, Graubünden, Wallis) für die besonderen Aufgaben, die sich in politischen Behörden, Justiz, Verwaltung und Unterrichtswesen aus der Mehrsprachigkeit ergeben.
- *Erhaltung und Förderung der italienischen und rätoromanischen Sprache und Kultur* in den Kantonen Tessin und Graubünden.

Für die Periode 2016–2020 beantragt der Bundesrat einen Zahlungsrahmen von 75,5 Millionen Franken für diesen Bereich.

Der Bundesrat schlägt namentlich zwei Massnahmen zur Förderung der Verständigung und des Kulturaustauschs zwischen den Sprachgemeinschaften vor, die Auswirkungen auf das Budget haben. So will er zum einen den Stellenwert der italienischen Sprache ausserhalb der italienischsprachigen Schweiz stärken. Mit Zusatzmitteln in der Höhe von 800'000 Franken zugunsten des Italienischunterrichts ausserhalb der italienischen Schweiz sollen die Konzeptualisierung, Evaluation, wissenschaftliche Begleitung von Pilotprojekten, Erarbeitung didaktischer Materialien sowie gegebenenfalls der Aufbau zweisprachiger Ausbildungen und

¹² Kapitel 2.5 stützt sich auf die Kulturbotschaft vom 28. November 2014.

kulturelle Anlässe unterstützt werden. Zum andern soll der schulische Austausch weiterentwickelt werden, damit möglichst viele Jugendliche einmal in ihrer schulischen Laufbahn an einem Austauschprojekt teilnehmen können. Dies bedingt die Ausweitung der Austauschprogramme einerseits auf Lehrpersonen und den Bereich der Berufsbildung sowie andererseits (über die bisherige Förderung von Grunddienstleistungen hinaus) auf die Direktförderung von Austauschvorhaben. Dies hat einen Mehrbedarf von jährlich 450'000 Franken zur Folge.

Diese beiden Handlungsbereiche hängen eng miteinander zusammen und da sie direkte oder indirekte Auswirkungen auf die Mehrsprachigkeitspolitik haben, sind sie auch untrennbar mit dieser verbunden. Ein globaler oder gar systemischer Ansatz erleichtert die Umsetzung dieser Massnahmen.

2.6 Die Mehrsprachigkeit im öffentlichen Beschaffungswesen¹³

Die Sprachregionen kommen bei den Zuschlägen für öffentliche Aufträge von Bund und Bundesbetrieben erwiesenermassen ungleich zum Zug. Die Westschweizer Kantone und das Tessin sind in diesem Bereich mit zahlreichen Hindernissen konfrontiert. Diese Regionen, die einer sprachlichen Minderheit angehören, erhalten gemessen an ihrem kantonalen Anteil am nationalen BIP vergleichsweise weit weniger Aufträge als die Deutschschweiz.

Der Bundesrat war sich dieser Problematik bewusst und ordnete am 30. April 2014 die Umsetzung von notwendigen Massnahmen im öffentlichen Beschaffungswesen an. So sollen künftig Eingaben der Verfahrensteilnehmenden in allen drei Amtssprachen zugelassen werden. Ausserdem soll im Einladungsverfahren nach Möglichkeit mindestens ein Angebot verlangt werden, das von einem Anbietenden aus einer anderen Sprachregion stammt.

Die Beschaffungskonferenz des Bundes (BKB) und das Bundesamt für Bauten und Logistik (BBL), die für diesen Bereich zuständig sind, verabschiedeten am 26. November 2014 neue Empfehlungen zu diesem Thema.¹⁴ Die bei dieser Gelegenheit vorgestellte Broschüre «Förderung der Mehrsprachigkeit im öffentlichen Beschaffungswesen» und die geplanten Massnahmen haben erhebliche Auswirkungen auf die Ressourcen und die Personalrekrutierung insbesondere im Hinblick auf die erforderlichen Sprachkompetenzen innerhalb der Beschaffungsstellen des Bundes. Zudem haben sie auch einen umfassenderen und positiven Einfluss auf eine konsequente Anwendung sowohl des Bundesgesetzes über das öffentliche Beschaffungswesen vom 16. Dezember 1994 (BöB, SR 172.056.1) als auch des Sprachengesetzes.

Diese Massnahmen sind untrennbar mit der Mehrsprachigkeitspolitik als Ganzes verbunden und gehören deshalb zu den zu evaluierenden Elementen dieser Politik.

¹³ Dieses Kapitel stützt sich auf die folgenden Quellen:

- Gemeinsame Medienmitteilung der Westschweizer Regierungskonferenz (WRK), der Beschaffungskonferenz des Bundes (BKB) und des Bundesamtes für Bauten und Logistik (BBL), 26. November 2014.
- Key-Team-Studie «Sprachbarrieren im öffentlichen Beschaffungswesen der Bundesverwaltung?» und Medienmitteilung des Bundesrates vom 30. April 2014. <https://www.news.admin.ch/dokumentation/00002/00015/index.html?lang=de&msg-id=55351>.

¹⁴ Gemeinsame Medienmitteilung der Westschweizer Regierungskonferenz (WRK), der Beschaffungskonferenz des Bundes (BKB) und des Bundesamtes für Bauten und Logistik (BBL), 26. November 2014. <https://www.news.admin.ch/dokumentation/00002/00015/index.html?lang=de&msg-id=55351>.

3 Evaluation der Mehrsprachigkeitspolitik (Art. 8d Abs. 4 SpV)

3.1 Aktuelle Evaluation

Die aktuelle Evaluation ist das Ergebnis einer beschreibenden Bilanz der statistischen Daten, die in Anhang 1 zusammengefasst sind (Methode und Entwicklung über 8 Jahre), sowie des in Anhang 2 präsentierten Massnahmenkatalogs. Diese Methode ermöglicht es, die Vertretung der Sprachgemeinschaften und ihre Entwicklung zu messen und ein Gesamtbild der Aktivitäten zu vermitteln. Damit behält sie ihre Gültigkeit und wird auch in Zukunft fortbestehen.

3.2 Zukünftige Evaluation

Die Vielfalt und Tragweite der laufenden Massnahmen ebenso wie der Wille, Aspekte der Förderung der Mehrsprachigkeit in die Gesamtevaluation einzubeziehen, bedingen jedoch eine Erweiterung der Evaluationskriterien und die Einführung eines umfassenden Evaluierungssystems.

Die vorangehenden Kapitel geben einen ersten, nicht abschliessenden Überblick über die Wechselwirkung zwischen den verschiedenen Handlungsbereichen, auf die sich die Sprachenpolitik des Bundes stützt. Dabei zeigt sich zunächst, dass mehrere Akteure in die Förderung der Mehrsprachigkeit involviert sind und es verschiedene Möglichkeiten gibt, um das Ziel einer mehrsprachigen Bundesverwaltung zu erreichen. So können sowohl gezielte wie auch allgemeine Massnahmen, die die gesamte Institution einbeziehen, getroffen werden.

Die Kohärenz und Zweckmässigkeit der Handlungsschritte, die von allen an der Förderung der Mehrsprachigkeit beteiligten Gremien durchgeführt werden, sind das Herz und der Motor einer wirksamen Sprachenpolitik. Deshalb ist ein globaler oder gar systemischer Ansatz unerlässlich. Dabei soll eine neue Lesart der Realität vorgeschlagen werden: Das System wird als Ganzes betrachtet, mit den verschiedenen Akteuren und Massnahmen, die zur Förderung der Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung beitragen und die Wirkung dieser Politik nach aussen verstärken.

Eine solche Perspektive ermöglicht eine Gesamtsicht der Aktivitäten im Bereich der Mehrsprachigkeit.

Konkret besteht das Ziel darin, (1) die Faktoren zu bestimmen, welche die Mehrsprachigkeitspolitik beeinflussen (Art. 8d Abs. 4 SpV), (2) ein System für ihre Evaluation zu entwickeln, (3) die wichtigsten Faktoren durch Wirkungsanalysen zu untersuchen und (4) Arbeitshypothesen oder konkrete Massnahmen vorzuschlagen.

Diese Arbeiten werden durch die Delegierte des Bundes für Mehrsprachigkeit und ihr Team in Zusammenarbeit mit internen und externen Partnern sichergestellt.

3.3 Evaluation der Sprachkompetenzen des Personals

Gemäss den neuen Anforderungen der Strategie der gegenseitigen Verständigung¹⁵ (Art. 8 SpV) muss die Evaluation der sprachlichen Kompetenzen des Bundespersonals aktualisiert werden (siehe Perspektiven 2015–2019, Kap. 5.1.3).

Diese Evaluation muss sich auf die aktuelle Situation – den *IST-Zustand* – der sprachlichen Kenntnisse des Bundespersonals stützen, der durch Online-Tests und Selbstbeurteilungen ermittelt wird.

¹⁵ Unter der Strategie der gegenseitigen Verständigung versteht man eine Strategie zur Kommunikation in einem mehrsprachigen Kontext. Die aktive oder passive Kenntnis mehrerer Sprachen erleichtert die Kommunikation und vermindert das Übersetzungsvolumen auf interner Ebene. Das ist das implizite Ziel von Art. 8 SpV. Dieser Ansatz steht im Einklang mit den aktuellen Debatten in wissenschaftlichen Kreisen.

Sie soll zudem einen Vergleich der tatsächlichen Sprachkompetenzen mit den Anforderungen der SpV (Art. 8; Konzept der aktiven und passiven Kenntnisse) und den funktionspezifischen Sprachanforderungen jeder Stelle – den *SOLL-Zustand* – ermöglichen. Anhand dieses Vergleichs lässt sich die Umsetzung der Ziele von Artikel 8 Absatz 1 SpV überprüfen (siehe Perspektiven 2015–2019).

Die Massnahmen, die umgesetzt – und anschliessend evaluiert – werden müssen, um eine effektive gegenseitige Verständigung zu gewährleisten, ergeben sich danach aus einer Analyse der Differenzen zwischen dem *IST-Zustand*, den Mindestanforderungen der SpV und dem *SOLL-Zustand*. Anhand dieser Differenzen lassen sich die tatsächlichen Bedürfnisse der Sprachausbildung ebenso wie die erforderlichen prioritären Investitionen zur Schliessung der festgestellten Lücken identifizieren (vgl. Perspektiven 2015–2019).¹⁶

¹⁶ Mit dieser Methode können die von verschiedener Seite angeführten statistischen Mängel korrigiert werden. So weist beispielsweise das WBF darauf hin, dass die Problematik der «versteckten Italienischsprachigen» beim Lesen der Statistik nicht ersichtlich wird; das UVEK, das EDA und das EFD bemängeln ihrerseits, dass eine Erhebung der zweisprachigen Kadermitarbeitenden nicht möglich ist.

4 Vertretung der Sprachgemeinschaften: Trends¹⁷ und erklärende Faktoren

Die Zielsetzungen für die Vertretung der verschiedenen Sprachgemeinschaften (bzw. die SOLL-Werte, Art. 7 SpV) werden nicht mehr nur für die Departemente als Ganzes festgelegt, sondern auch für die einzelnen Verwaltungseinheiten.

An dieser Stelle ist an Artikel 7 Absatz 1 SpV zu erinnern, die am 1. Oktober 2014 in Kraft getreten ist:

Bei der Vertretung der Sprachgemeinschaften in den Verwaltungseinheiten nach Artikel 1 Absatz 1 Buchstaben a und b BPV, mit Ausnahme des ETH-Bereichs, namentlich auch in den Kaderfunktionen, sind folgende Bandbreiten anzustreben:

a. Deutsch:	68,5 % - 70,5 %
b. Französisch:	21,5 % - 23,5 %
c. Italienisch:	6,5 % - 8,5 %
d. Rätoromanisch:	0,5 % - 1,0 %

Mit dieser Änderung wollte der Bundesrat die Förderung der Mehrsprachigkeit in allen Handlungsbereichen der Bundesverwaltung und auf allen hierarchischen Stufen verbessern.

Damit die Ziele messbar werden, braucht es transparente Informationen. Die Daten zur Vertretung der Sprachgemeinschaften werden deshalb erstmals für die gesamte Bundesverwaltung und aufgeschlüsselt nach Departementen, einschliesslich Bundeskanzlei, nach Verwaltungseinheit (Bundesämter) und Lohnklassengruppen vorgelegt (vgl. Anhang 1). Die Departemente und Bundesämter sind nach wie vor für die Erreichung der Soll-Werte zuständig und verantwortlich.

Um die Vertretung der Sprachminderheiten bei den höheren Kadern im Allgemeinen (sowie bei den Staatssekretärinnen und -sekretären, Generalsekretärinnen und -sekretären, Direktorinnen und Direktoren der Bundesämter im Speziellen) evaluieren zu können, werden die Anteile der Sprachgemeinschaften in den Lohnklassengruppen angegeben, wobei der Fokus auf den Lohnklassen 34–38¹⁸ liegt (vgl. Anhang 1). Gegenwärtig lassen sich die Direktionsfunktionen über die Plattform BV PLUS nämlich nicht ablesen.

4.1 Allgemeine Vertretung nach Muttersprache in der Bundesverwaltung

Tabelle 1 zeigt, dass die Ziele einer ausgewogenen Sprachenvertretung in der Bundesverwaltung insgesamt erreicht sind (Einhaltung der Soll-Werte, Art. 7 SpV); Rätoromanisch allerdings liegt noch unter dem Soll-Wert. Der Anteil der französischsprachigen Mitarbeitenden ist gestiegen und erreicht seit 2013 die untere Grenze des Soll-Wertes nach SpV.

¹⁷ Die quantitativen Daten im Anhang 1 stammen aus dem Personalinformationssystem BV PLUS (Stand 30. Juni 2014).

¹⁸ Gleicher Ansatz wie jener, der in der Antwort des Bundesrates vom 13. Dezember 2013 an die Präsidenten der Bundesversammlung dargelegt wurde.

Tabelle 1: Sprachverteilung nach Muttersprache für die ganze Bundesverwaltung

	2008	2012	2013	2014
Personalbestand	34'293	34'559	35'259	35'853
Deutsch	72.6 %	71.6 %	71.4 %	71.3 %
Französisch	20.4 %	21.4 %	21.5 %	21.6 %
Italienisch	6.7 %	6.7 %	6.8 %	6.8 %
Rätoromanisch	0.3 %	0.3 %	0.3 %	0.3 %

Diese Ergebnisse sind den Anstrengungen der Bundeskanzlei und eines Teils der Departemente und ihrer Verwaltungseinheiten zu verdanken. Dabei machen die Erfolge der einen die Mängel und Verzögerungen von anderen wett. Anhand des Massnahmenkatalogs lassen sich diese Unterschiede im Einzelnen verfolgen.

4.2 Vertretung aufgeschlüsselt nach Departementen, einschliesslich Bundeskanzlei, und nach Muttersprache

Eine detailliertere Analyse der in Tabelle 2 aufgeführten Daten zeigt, dass die Werte deutlich variieren, wenn man die tatsächlichen Gegebenheiten in der Bundeskanzlei und den einzelnen Departementen betrachtet. Zu den wichtigsten Gründen, die für diese Differenzen genannt werden, gehören beispielsweise:

- *Organisatorische Besonderheiten*, insbesondere das Vorhandensein eines grossen Sprachdienstes bei der Bundeskanzlei wie auch im Generalsekretariat des EFD.
- *Umfassende interne Reorganisationen* wie etwa im UVEK, VBS, EFD (z. B. BIT – ZAS), EJPD – Bundesamt für Migration oder auch im EDA (z. B. Schaffung von Direktionen).
- *Umfassende Reorganisationen zwischen den Departementen*, insbesondere der Wechsel des SBFI vom EDI ins WBF sowie der Wechsel des ehemaligen BVET ins EDI und die nachfolgende Schaffung des BLV.
- *Der geografische Standort gewisser Bundesämter*, namentlich des Bundesamtes für Statistik (Neuenburg), der Zentralen Ausgleichsstelle (der EFV unterstellt, aber mit Sitz in Genf), des Schweizerischen Instituts für Rechtsvergleichung (Lausanne), des Bundesamtes für Kommunikation (Biel), auf den sich die Übervertretung der französischen Sprachgemeinschaft zurückführen lässt. Ebenso wird der Standort von Bundesämtern, die mehrheitlich in der Deutschschweiz niedergelassen sind, häufig als Erklärung für den übermässig hohen Anteil an Deutschsprachigen herangezogen.
- *Die «Filialen» gewisser Bundesämter*, namentlich von MeteoSchweiz, der Eidgenössischen Zollverwaltung oder des Bundesamtes für Strassen, die in der ganzen Schweiz verteilt sind und eine ausgewogene Vertretung der verschiedenen Sprachgemeinschaften gewährleisten.
- *Der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften insbesondere in den MINT-Bereichen (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik)*, der für eine Übervertretung der Personen mit deutscher Muttersprache in gewissen Teilbereichen des UVEK und des VBS verantwortlich sein soll. Damit wird auch der zu hohe Anteil der deutschsprachigen Gemeinschaft in allen Informatiksektoren der Bundesverwaltung sowie im BIT erklärt (Durchschnittswerte von bis zu 90% deutschsprachigen Mitarbeitenden).
- *Die geringe Anzahl von Mitarbeitenden* in den hohen Lohnklassen, was den Handlungsspielraum einschränkt.

Tabelle 2: Sprachverteilung nach Muttersprache für alle Departemente inkl. BK

		2008	2012	2013	2014
BK	Personalbestand	237	258	268	265
	Deutsch	60.5 %	59.1 %	58.3 %	60.5 %
	Französisch	19.0 %	21.0 %	21.3 %	19.8 %
	Italienisch	20.5 %	19.5 %	20.0 %	19.3 %
	Rätoromanisch		0.4 %	0.4 %	0.4 %
EDA¹	Personalbestand	3'200	3'501	3'628	3'771
	Deutsch	72.3 %	67.5 %	66.9 %	66.4 %
	Französisch	22.8 %	27.5 %	28.1 %	28.5 %
	Italienisch	4.7 %	4.6 %	4.8 %	4.7 %
	Rätoromanisch	0.2 %	0.3 %	0.3 %	0.3 %
EDI	Personalbestand	2'504	2'455	2'609	2'651
	Deutsch	68.5 %	65.7 %	66.8 %	66.5 %
	Französisch	26.2 %	28.9 %	27.9 %	28.0 %
	Italienisch	5.2 %	5.2 %	5.1 %	5.2 %
	Rätoromanisch	0.2 %	0.2 %	0.2 %	0.2 %
EJPD	Personalbestand	2'928	3'004	3'036	3'204
	Deutsch	71.7 %	72.8 %	72.5 %	72.6 %
	Französisch	21.6 %	20.4 %	20.4 %	20.3 %
	Italienisch	6.6 %	6.7 %	7.0 %	7.0 %
	Rätoromanisch	0.1 %	0.1 %	0.1 %	0.1 %
VBS	Personalbestand	12'312	11'915	12'168	12'176
	Deutsch	77.5 %	77.1 %	76.9 %	76.8 %
	Französisch	17.2 %	17.4 %	17.5 %	17.6 %
	Italienisch	5.0 %	5.4 %	5.4 %	5.5 %
	Rätoromanisch	0.2 %	0.2 %	0.2 %	0.2 %
EFD	Personalbestand	8'819	8'808	8'853	8'971
	Deutsch	67.4 %	66.3 %	66.1 %	66.1 %
	Französisch	21.1 %	22.5 %	22.8 %	23.0 %
	Italienisch	11.1 %	10.7 %	10.6 %	10.5 %
	Rätoromanisch	0.4 %	0.4 %	0.4 %	0.4 %
WBF	Personalbestand	2'284	2'411	2'392	2'449
	Deutsch	70.7 %	72.2 %	71.0 %	71.2 %
	Französisch	25.7 %	24.0 %	24.5 %	24.4 %
	Italienisch	3.2 %	3.6 %	4.3 %	4.3 %
	Rätoromanisch	0.4 %	0.3 %	0.2 %	0.1 %
UVEK	Personalbestand	2'008	2'207	2'305	2'368
	Deutsch	76.4 %	75.7 %	76.0 %	75.6 %
	Französisch	18.1 %	18.6 %	18.1 %	18.3 %
	Italienisch	5.0 %	5.3 %	5.4 %	5.7 %
	Rätoromanisch	0.4 %	0.4 %	0.4 %	0.4 %
Total	Personalbestand	34'293	34'559	35'259	35'853
	Deutsch	72.6 %	71.6 %	71.4 %	71.3 %
	Französisch	20.4 %	21.4 %	21.5 %	21.6 %
	Italienisch	6.7 %	6.7 %	6.8 %	6.8 %
	Rätoromanisch	0.3 %	0.3 %	0.3 %	0.3 %
¹ EDA, ohne Lokal- und Residenzpersonal (im Ausland)					
EDA	Personalbestand	2'366	2'475	2'556	2'626
	Deutsch	68.9 %	68.2 %	67.9 %	68.2 %
	Französisch	25.4 %	25.8 %	26.1 %	25.7 %
	Italienisch	5.4 %	5.6 %	5.6 %	5.6 %
	Rätoromanisch	0.2 %	0.4 %	0.4 %	0.4 %

Ausser in der Bundeskanzlei und im EFD sind die italienischen und rätoromanischen Sprachgemeinschaften allgemein besonders stark untervertreten.

Im WBF ist der Anteil der Personen mit italienischer Muttersprache trotz einer Zunahme zwischen 2008 und 2014 noch immer zu tief (4,3%). Eine mögliche Erklärung dafür könnte sein, dass mehrere Personen deutscher oder französischer Muttersprache «versteckte Italienischsprachige» sind. Hingegen ist die französische Sprachgemeinschaft gut vertreten: Ihr Anteil liegt gar über dem maximalen Soll-Wert.

Die Situation im EDA ist speziell. Tabelle 2 zeigt zwei Berechnungsarten, einmal mit und einmal ohne das Lokalpersonal im Ausland, das nicht dem Bundespersonalgesetz unterstellt ist. In beiden Fällen liegt der Anteil der französischsprachigen Gruppe mit 28,5% bzw. 25,7% deutlich über dem Mittelwert und sogar über dem in Artikel 7 SpV angegebenen oberen Soll-Wert, während die Mitarbeitenden italienischer Muttersprache klar untervertreten sind (4,7% bzw. 5,6%).

Das EDI weist einen ähnlichen Trend wie das EDA auf und will sich ebenfalls den Soll-Werten der SpV annähern.

Die ausgeprägteste Übervertretung der deutschsprachigen Mitarbeitenden weisen das VBS und das UVEK aus, obwohl sie gewillt sind, gezielte Massnahmen zu ergreifen, um die Vertretung der Sprachminderheiten zu verbessern.

4.3 Vertretung aufgeschlüsselt nach Verwaltungseinheit und Muttersprache

Die nach Verwaltungseinheit aufgeschlüsselten Daten (Anhang 1) ermöglichen die folgende Zusammenfassung:

Die Verwaltungseinheiten mit dem tiefsten Anteil an Italienischsprachigen sind:

- EDÖB (0%), ARE (2,5%), Agroscope (2,9%), BAG (3,3%), BLV (3,5%), BFS (4,2%).

Die Französischsprachigen sind in den folgenden Verwaltungseinheiten besonders schlecht vertreten:

- BBL (4,9%), EPA (7,8%), in mehreren Teilbereichen von VBS (< 10%), BWL (8,2%), BFE (12,7%), BAZL (13,2%), BAR (11,3%).

Unter Berücksichtigung der Massnahmen (vgl. Kap. 2.1 und 2.6) sowie der Perspektiven, die in den Anhängen 2 und 3 dargelegt werden, sind in den kommenden Jahren Verbesserungen zu erwarten.

4.4 Allgemeine Vertretung in der Bundesverwaltung nach Muttersprache und Lohnklasse (34 bis 38)

Der Anteil der einzelnen Sprachgemeinschaften in den verschiedenen Lohnklassen ist ebenfalls eine aussagekräftige Grösse.

Die Daten zeigen, dass die verschiedenen Sprachgemeinschaften in den hohen Lohnklassen (34 bis 38) nicht ausgewogen vertreten sind. Über die gesamte Bundesverwaltung betrachtet lag der Anteil der französischsprachigen Mitarbeitenden in diesen Lohnklassen im Jahr 2014 leicht über dem Mindestwert (21,9%). Hingegen waren die Deutschsprachigen deutlich übervertreten (72,5%), dies zu Lasten der italienischsprachigen Gemeinschaft, die ihrerseits untervertreten war (4,8%).

Tabelle 3: Verteilung in der ganzen Bundesverwaltung nach Muttersprache und Lohnklasse (34 bis 38)

	2008	2012	2013	2014
Personalbestand	139	127	125	126
Deutsch	75,8 %	72,8 %	70,8 %	72,5 %
Französisch	19,1 %	20,2 %	23,1 %	21,9 %
Italienisch	4,4 %	5,9 %	4,8 %	4,8 %
Rätoromanisch	0,7 %	1,1 %	1,3 %	0,8 %

4.5 Vertretung nach Departement, einschliesslich Bundeskanzlei, Muttersprache und Lohnklasse (34 bis 38)

Auch hier variieren die Werte deutlich, wenn man die tatsächlichen Gegebenheiten in der Bundeskanzlei und den einzelnen Departementen betrachtet.

Tabelle 4 zeigt die Departemente mit den höchsten Anteilen von Deutschsprachigen in den Lohnklassen 34 bis 38: EJPD (92,9%), UVEK (80%), VBS (78,9%), EDI (77,8%) und EFD (74,2%). In der Bundeskanzlei, im EDI, im EJPD und im VBS sind die italienisch- und rätoromanischen Sprachgemeinschaften in den Lohnklassen 34 bis 38 überhaupt nicht vertreten (Tabelle 4).

Diese Tendenzen verdeutlichen, dass eine negative Korrelation zwischen Lohn und Verantwortung einerseits und dem Anteil der Sprachminderheiten andererseits besteht: Je höher der Lohn und je grösser die Verantwortung, desto geringer ist der Anteil der Sprachminderheiten.

Die von der Bundeskanzlei und den Departementen ergriffenen Massnahmen (vgl. Anhang 2) zeigen, wie diese Situation korrigiert werden soll, und ermöglichen ein besseres Verständnis der Schwierigkeiten, mit denen sich die einzelnen Verwaltungseinheiten bei der Personalrekrutierung konfrontiert sehen.

Tabelle 4: Verteilung nach Muttersprache, Departement/Bundeskanzlei und Lohnklasse (34 bis 38)

		2008	2012	2013	2014
BK	Personalbestand	3	3	3	3
	Deutsch	100,0 %	66,7 %	66,7 %	66,7 %
	Französisch		33,3 %	33,3 %	33,3 %
EDA	Personalbestand	58	45	41	44
	Deutsch	69,2 %	65,1 %	59,7 %	64,8 %
	Französisch	23,8 %	27,0 %	35,4 %	30,7 %
	Italienisch	5,3 %	6,3 %	4,9 %	4,6 %
	Rätoromanisch	1,7 %	2,2 %		
EDI	Personalbestand	10	11	10	9
	Deutsch	60,0 %	69,2 %	81,7 %	77,8 %
	Französisch	30,0 %	21,5 %	18,3 %	22,2 %
	Italienisch	10,0 %	9,2 %		
EJPD	Personalbestand	8	6	7	7
	Deutsch	86,8 %	84,0 %	84,6 %	92,9 %
	Französisch	13,2 %	16,0 %	15,4 %	7,1 %
VBS	Personalbestand	19	19	19	19
	Deutsch	80,6 %	80,7 %	78,9 %	78,9 %
	Französisch	19,4 %	16,1 %	21,1 %	21,1 %
EFD	Personalbestand	18	16	18	16
	Deutsch	89,0 %	79,6 %	75,1 %	74,2 %
	Französisch	11,0 %	12,6 %	15,5 %	19,6 %
	Italienisch		6,3 %	5,6 %	6,2 %
	Rätoromanisch		6,3 %	5,6 %	
WBF	Personalbestand	15	17	19	19
	Deutsch	80,5 %	73,9 %	67,6 %	70,2 %
	Französisch	13,0 %	17,7 %	16,2 %	14,0 %
	Italienisch	6,5 %	5,9 %	10,8 %	10,5 %
	Rätoromanisch		5,9 %	5,4 %	5,3 %
UVEK	Personalbestand	8	10	10	10
	Deutsch	74,7 %	79,5 %	79,7 %	80,0 %
	Französisch	12,6 %	10,3 %	10,2 %	10,0 %
	Italienisch	12,6 %	10,3 %	10,2 %	10,0 %
Total	Personalbestand	139	127	125	126
	Deutsch	75,8 %	72,8 %	70,8 %	72,5 %
	Französisch	19,1 %	20,2 %	23,1 %	21,9 %
	Italienisch	4,4 %	5,9 %	4,8 %	4,8 %
	Rätoromanisch	0,7 %	1,1 %	1,3 %	0,8 %

5 Empfehlungen und Perspektiven

5.1 Erste Empfehlungen der Delegierten des Bundes für Mehrsprachigkeit

Im Rahmen der Revision der Verordnung hat der Bundesrat **die Autonomie und die Kompetenzen der oder des Delegierten des Bundes für Mehrsprachigkeit** in den Bereichen Kontrolle, Koordination und Evaluation sowie Befugnis zur Abgabe von Empfehlungen **verstärkt** (Art. 8d Abs. 4 und 5 SpV)¹⁹. Die Delegierte des Bundes für Mehrsprachigkeit soll diese Rolle nun schrittweise wahrnehmen und die Wirksamkeit ihrer Intervention erhöhen.

Die neuen **Weisungen des Bundesrates** zur Förderung der Mehrsprachigkeit enthalten die meisten Massnahmen, die der erleichterten Umsetzung der neuen Gesetzesbestimmungen dienen; andere besonders heikle Fragen wie zum Beispiel die Stellenausschreibungen sollen zu einem späteren Zeitpunkt mittels **Best Practices** weiterentwickelt werden.

In ihrem Schreiben vom 25. September 2014²⁰ an die höheren Kader hat die Delegierte des Bundes für Mehrsprachigkeit **erste Empfehlungen** zu Ausbildung, Integration und Rekrutierung von neuem Personal, Evaluation und Informationssystem (Datenerfassung), Sensibilisierung und Orientierung abgegeben.

Im Licht der bisherigen Ausführungen in den vorangehenden Kapiteln, der Trends, die sich beobachten lassen, und der Faktoren, die eine ausgewogene Vertretung der Sprachgemeinschaften behindern oder fördern, wird deutlich, dass die Empfehlungen vom 25. September 2014 einiger **Ergänzungen** bedürfen.

Die nachfolgenden Kapitel vermitteln eine Gesamtübersicht.

5.1.1 Ausbildung

Der Zugang zur Sprachausbildung ist neu in Artikel 8 Absatz 3 und 4 SpV geregelt:

³ Erfüllt ein Kadermitglied bei seiner Anstellung die sprachlichen Anforderungen nicht, so ergreift der Arbeitgeber innert eines Jahres die zur Verbesserung der Sprachkenntnisse notwendigen Massnahmen.

⁴ Die Ausbildung, die zur Erreichung der Sprachkenntnisse notwendig ist, gilt als bedarfsorientierte Aus- und Weiterbildung nach Artikel 4 Absatz 4 BPV.

Dieser Artikel wurde geändert, um **die Sprachkompetenzen des Personals zu fördern**. Die Umsetzung dieses gesetzgeberischen Willens ist demnach ein prioritäres Anliegen.

Aktuell bietet das Ausbildungszentrum der Bundesverwaltung (AZB) des Eidgenössischen Personalamts ein Kursprogramm in den drei Landessprachen und Englisch an. Die Kurse werden von externen Partnern organisiert. Das Programm umfasst auch Gruppen- oder Individualunterricht für den Erwerb von fachspezifischen Sprachkompetenzen sowie Online-Kurse. Sprachkurse können zudem von den Verwaltungseinheiten gemäss ihren eigenen Bedürfnissen direkt organisiert werden.

Das neue Ausbildungsangebot des Bundes, das auf der Basis einer neuen, ab 2014 geltenden Leistungsvereinbarung erarbeitet wurde, nimmt Rücksicht auf die Empfehlungen der Studie «Sprachkurse für Mitarbeitende der Bundesverwaltung: Evaluation und Analyse des Angebotes und dessen Nutzung», die von der Università della Svizzera italiana und dem Institut für Mehrsprachigkeit in Freiburg publiziert und vom Bund finanziert wurde.

Bezüglich der konkreten Umsetzung dieser Zielsetzungen empfahl die Delegierte des Bundes für Mehrsprachigkeit in ihrem Schreiben vom September 2014 den höheren Kadern und Kadern mit Führungsfunktion einige Kriterien zur Bewilligung von Sprachausbildungen. Aus-

¹⁹ 12.3828 – Motion Maire vom 26.9.2012. Die administrative und hierarchische Zuordnung der oder des Mehrsprachigkeitsdelegierten überdenken.

²⁰ Schreiben vom 25. September 2014 der Delegierten des Bundes für Mehrsprachigkeit «Förderung der Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung. Umsetzung der neuen gesetzlichen Grundlage: erste Richtlinien für Departemente und Ämter».

serdem empfahl sie weitere Investitionen in Sprachausbildungen, um so nicht nur die berufliche Weiterbildung, die Nachwuchsförderung und Karrierepläne zu unterstützen, sondern gleichzeitig auch die bestehenden Sprachkenntnisse des Personals zu erhalten.

Bei der Verabschiedung der Revision der SpV wurde präzisiert, dass die Finanzierung der Kosten dieser Ausbildungen über Kreditresten aus dem globalen Ausbildungskredit des Bundes gedeckt werden können. Zusätzliche Mittel sind also nicht erforderlich. Ausserdem ermöglichen die von der Delegierten des Bundes für Mehrsprachigkeit verlangten und vom EPA und der EFV umgesetzten Massnahmen heute ein Monitoring der Umsetzung von Artikel 8 Absatz 3 und 4: neu die Erfassung der anerkannten Ausbildungszeit (Personen und Stunden) sowie eine separate Verbuchung der für diese Ausbildungen verwendeten Mittel in der Staatsrechnung des Bundes.

5.1.2 Integration und Rekrutierung von neuem Personal

Die neuen, vom Bundesrat verabschiedeten Bestimmungen streben als oberstes qualitatives und quantitatives Ziel eine **angemessene Vertretung der Sprachgemeinschaften** an.

Artikel 6 SpV zur Chancengleichheit der Sprachgemeinschaften definiert die Grundlagen der Sprachenförderung in der Bundesverwaltung und der Chancengleichheit der Sprachgemeinschaften, die Rechte der Angestellten, in der Amtssprache ihrer Wahl zu arbeiten (mündlich oder schriftlich), und die Verantwortung der Arbeitgeber, diese Chancengleichheit zu gewährleisten. Artikel 7 präzisiert die bei der Vertretung der Sprachgemeinschaften angestrebten Bandbreiten.

Die Konkretisierung ist in den Weisungen des Bundesrates geregelt; sie sieht die Entwicklung neuer Instrumente und ein Prozedere vor, um die Ausschreibungs- und Bewerbungsverfahren der Bundesverwaltung²¹ zu standardisieren, wobei sowohl die Sprachminderheiten als auch die funktionsspezifischen Anforderungen der Vakanzen berücksichtigt werden.

In ihrem Schreiben vom September 2014 erinnerte die Delegierte des Bundes für Mehrsprachigkeit daran, dass von der Human-Resources-Konferenz, wo die Lösungen diskutiert und mit der Delegierten koordiniert werden, ein Vorschlag erwartet wird.

Ausserdem empfahl sie bezüglich Ziffer 34 der Weisungen des Bundesrates²², bei Bewerbungsgesprächen die fachlichen und sprachlichen Kompetenzen getrennt zu beurteilen.

Die Präsentation der Daten nach Lohnklasse hat einige Schwachstellen aufgezeigt, insbesondere den Mangel an italienisch- und an rätoromanischsprachigen Kadern und eine gewisse Untervertretung von Kadern mit französischer Muttersprache.

An dieser Stelle wird vorgeschlagen, das bestehende Netz von italienisch-, französisch- und rätoromanischsprachigen Mitarbeitenden der Bundesverwaltung zu identifizieren, zu entwickeln und zu nutzen, um in erster Linie ihre Karrierepläne zu definieren.

Es geht darum, sowohl ihre fachlichen wie sprachlichen Kompetenzen aufzuwerten. Gegebenenfalls kann eine gezielte Sprachausbildung dem Mitarbeiter oder der Mitarbeiterin helfen, am Nachwuchsprogramm der Verwaltungseinheiten teilzunehmen und in der persönlichen Laufbahn weiterzukommen.

Dies geht Hand in Hand mit der bereits vorhandenen Bereitschaft, in Bern oder anderswo zu leben. Allenfalls kann diese Bereitschaft auch durch Angebote wie Telearbeit oder das Modell der flexiblen Arbeitszeiten gefördert werden.

Es wäre zudem nützlich, die Vor- und Nachteile des «Filialen»-Modells (z. B. MeteoSchweiz, EZV, ASTRA) im Vergleich zum Modell der «ausgelagerten Büros» (BFS) ebenso wie ihre

²¹ Hierzu ist darauf hinzuweisen, dass das Wissenschaftliche Kompetenzzentrum für Mehrsprachigkeit in Freiburg und das Zentrum für Demokratie Aarau am 23. Januar 2015 eine Zusammenfassung eines Berichts zum Forschungsprojekt «Bundesverwaltung und Vertretung der Sprachgemeinschaften: Analyse der Personalrekrutierungsprozesse und -strategien» veröffentlicht hat. Die vollständige Publikation erscheint in den nächsten Monaten.

²² Personen, die zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden, dürfen sich in einer Amtssprache ihrer Wahl äussern.

Auswirkung auf die Vertretung der Sprachgemeinschaften und die Mehrsprachigkeit in den Bundesämtern zu evaluieren.

5.1.3 Evaluation und Informationssysteme (Datenerfassung)

Das allgemeine Konzept und das Profil des zukünftigen Evaluierungssystems wurden bereits in Kapitel 3.2 vorgestellt. Auf organisatorischer Ebene müssen einige zusätzliche Elemente präzisiert werden.

Es versteht sich von selbst, dass das Evaluierungssystem auf einer **möglichst umfassenden Datenerfassung** basieren muss.

Hinsichtlich der Evaluation der Sprachkompetenzen sind dazu gewisse zusätzliche Daten erforderlich. Sie müssen gemäss den neuen Bestimmungen der SpV erhoben werden:

- Für eine Zielgruppe von Mitarbeitenden, für die besonders hohe sprachliche Anforderungen gelten (höhere Kader, mittlere Kader mit Führungsfunktion sowie HR-Verantwortliche; vgl. Art. 8 Abs. 1 Bst. c SpV), ist ein Sprachtest vorgesehen.
- Die Sprachkompetenzen der übrigen Mitarbeitenden der Bundesverwaltung (Art. 8 Abs. 1 Bst. a und b SpV) werden aufgrund einer Selbstbeurteilung evaluiert.

Der Sprachtest und die Selbstbeurteilung werden von den Personaldiensten unter der operativen Leitung des EPA organisiert. Dasselbe gilt für die Durchführung der Änderungen an der Plattform BV PLUS.

Hingegen wird die Koordination der allgemeinen Leitlinien (vgl. Kapitel 3.3) von der Delegierten des Bundes für Mehrsprachigkeit über ein neues Projekt gewährleistet, dessen Steuerung sie Anfang März 2015 übernimmt.

Eine spätere Ergänzung der Informationen sollte über eine umfassendere Nutzung der Datenerhebungen über E-Recruiting möglich sein (Beispiel: Statistiken zum Verhältnis der Bewerbungen pro Sprache bezogen auf das Total der Bewerbungen, die in die engere Wahl kommen; Verhältnis der Bewerbungen pro Sprache bzw. der Bewerbungen, die zu einem Gespräch eingeladen werden (Short list) oder auf die tatsächlichen Anstellungen. Besondere Aufmerksamkeit ist dem Rätoromanischen zu widmen, das bisher nicht am E-Recruiting teilnimmt.

5.1.4 Koordination, Sensibilisierung und Information

Im Rahmen der neuen Kompetenzen der oder des Delegierten des Bundes für Mehrsprachigkeit sieht Ziffer 54 der Weisungen des Bundesrates vor, dass diese Person **eine interdepartementale Koordinationsgruppe** leitet, in der die Verantwortlichen der Mehrsprachigkeit der Departemente und der Bundeskanzlei vertreten sind. Die Koordinationsgruppe wird an ihrer ersten Sitzung im April 2015 formell konstituiert.

Seit Januar 2015 läuft das departementsübergreifende Sensibilisierungsprojekt «*Capito? Comprendere l'italiano in Svizzera*», an dem rund 100 Personen beteiligt sind. Das Projekt ist Teil einer Sensibilisierungsaktion der Delegierten des Bundes für Mehrsprachigkeit (Art. 8b Abs. 2 Bst. c SpV) und sieht 8 Module für französisch-, deutsch- oder rätoromanischsprachige Kader mit guten Französischkenntnissen vor. Da das Französische sehr eng mit dem Italienischen verwandt ist, wird es als «Brückensprache» verwendet.

Das Projekt fördert einen ersten Zugang zur Sprache und Kultur der italienischen Schweiz. Dank der Entwicklung dieses departementsübergreifenden Netzwerks werden Multiplikatoreffekte bezüglich der Mehrsprachigkeit und des Wissensaustauschs erwartet.

Die Analyse der Daten nach Verwaltungseinheit hat einige bereits bekannte Tendenzen noch deutlicher hervorgehoben, dies insbesondere im Zusammenhang mit dem angespannten Arbeitsmarkt in gewissen technischen Sektoren.

Die vom EPA durchgeführten *Marketing-Massnahmen* sind wichtig und müssen weitergeführt werden.

Allerdings müssen angesichts der festgestellten Situationen (z. B. durchschnittlich 90% deutschsprachigen Mitarbeitende im Sektor der Informations- und Kommunikationstechnologien, IKT) auch neue ergänzende Strategien in Betracht gezogen werden. Nachfolgend einige Beispiele:

Um allgemein stärker bewusst zu machen, welcher auch wirtschaftliche Wert mit der Mehrsprachigkeit verbunden ist, um neue Bewerbungen zu fördern und um die Multiplikatoreffekte und ihre Vorteile besser zu nutzen, wird Folgendes vorgeschlagen:

- Bestehende interne Netzwerke nutzen, die bis anhin noch nicht genutzt wurden (Mitarbeitende des Bundes, die an externen Kursen im universitären oder nicht universitären Bereich auftreten; *Capito?*-Netzwerk usw.).
- Neue externe Netzwerke nutzen, um Sensibilisierungsaktionen zu entwickeln (Ad hoc für die Sekundarstufe oder berufliche Sektoren).
- Neue externe Netzwerke für frühzeitige Sensibilisierungsaktionen nutzen, beispielsweise in Grundschulen.

Diese Netzwerke können insbesondere für die folgenden Zwecke aktiviert werden:

- um einen neuen gezielten und kooperativ erarbeiteten Rekrutierungsansatzes zu entwickeln, der in Zusammenarbeit mit polytechnischen Hochschulen, technischen Fakultäten, Berufsfachschulen und Berufsschulen im Informatik- und anderen technischen Bereichen umgesetzt wird,
- um die Integration von Praktikantinnen und Praktikanten unabhängig von ihrer Muttersprache in allen Teilbereichen der Bundesverwaltung und in allen Regionen zu fördern und gleichzeitig ihre Mobilität und den Austausch zwischen den Sprachgemeinschaften zu unterstützen.

5.2 Perspektiven der Delegierten des Bundes für Mehrsprachigkeit

Die Massnahmen zur Förderung der Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung werden ausgehend von drei internen und externen Achsen definiert. Nachfolgend einige Beispiele:²³

a. **Verwaltungsinterne Aktivitäten (siehe auch Kapitel 5.1)**

- i. In unmittelbarer Zukunft sind mehrere Sensibilisierungsmassnahmen geplant. Dazu gehören namentlich die Organisation und Moderation einer öffentlichen Debatte (März 2015) und eines Forums für Kader der Bundesverwaltung (April 2015).
- ii. Konstituierung der interdepartementalen Koordinationsgruppe (April 2015).
- iii. Projekt «Evaluation der Sprachkompetenzen des Personals» (ab März 2015).
- iv. Überwachung der Umsetzung und der Empfehlungen.
- v. Eine zweite öffentliche Debatte ist in Vorbereitung (März 2016), ebenso ein zweites Forum für Kader der Bundesverwaltung (2016).
- vi. Redeauftritte an Managementschulungen für Kader.
- vii. Treffen mit den Verwaltungseinheiten.

b. **Verwaltungsexterne Aktivitäten – Sensibilisierung, Information und Partnerschaften (siehe auch Kapitel 5.1)**

- i. Vorträge im universitären Rahmen und an Tagungen, Presseinterviews, Beiträge in Fachzeitschriften.
- ii. Vorbereitung einiger Initiativen oder Partnerschaften zwischen Zürich, Bern, Lausanne und Genf (Schulen / Arbeitsmarkt, usw.).
- iii. Zusammenarbeit mit der Università della Svizzera italiana sowie mit weiteren Institutionen, Verbänden und interessierten Kreisen im Rahmen des Projekts «+posto per l'italiano».
- iv. August 2015: Offizielle 1.-August-Rede in einer Westschweizer Gemeinde; Teilnahme am Weekend «Jugendaustausch 2015», das vom Präsidenten des Ständerats organisiert wird.

c. **Verwaltungsexterne Aktivitäten – Austausch von Best Practices zwischen öffentlichen Verwaltungen und ähnlichen Funktionen –Entwicklung eines Netzwerks auf internationaler Ebene**

- i. Ende Januar 2015: Anlässlich einer Veranstaltung zur Mehrsprachigkeit und ihren wirtschaftlichen Auswirkungen Einladung von Botschafter Roberto Balzaretto nach Brüssel. Publikum aus ganz Europa (rund 60-80 Personen). Zusätzlich dazu Organisation von bilateralen Besuchen mit Vertreterinnen und Vertretern von Belgien und der Europäischen Union.
- ii. Austausch und Zusammenarbeit mit dem kanadischen Kommissar für Amtssprachen und dem Direktor der Abteilung Politik und Forschung des kanadischen Amtssprachenkommissariats.
Sondierungsgespräche im Hinblick auf die Schaffung eines Beobachterstatus in der *International Association of Language Commissioners (IALC)*. Vortrag am nächsten Kongress dieses Verbandes (Ottawa, Mai 2015).
Besuche bei eidgenössischen Einrichtungen, die spezielle Verpflichtungen bezüglich der Anwendung des Sprachengesetzes haben.
- iii. Kontakte mit dem Präsidenten der *European Federation of National Institutions for Language (EFNIL)*. Vortrag an der Jahreskonferenz (Helsinki, Oktober 2015) zum Thema «Language legislation and language use in public administration of European countries – theory and praxis».

²³ Informationsnotiz vom 5. Dezember 2014 des Vorsteherin des EFD an die Mitglieder des Bundesrates.