

---

## **Anhang 6**

### **Wirkungsmodell Evaluationskriterien und Indikatoren**

### **Massnahmen: Perspektiven 2020 – 2023**

---

Bei den nachfolgenden Auszügen der Departementsberichte (2018 und/oder 2019) handelt es sich um Originale der jeweiligen Departemente.

## **Indikatoren für das Berichtsjahr 2019**

<b>BK</b>	<b>Seite 3</b>
<b>EDA</b>	<b>Seite 4</b>
<b>EDI</b>	<b>Seite 6</b>
<b>EJPD</b>	<b>Seite 11</b>
<b>VBS</b>	<b>Seite 19</b>
<b>EFD</b>	<b>Seite 25</b>
<b>WBF</b>	<b>Seite 37</b>
<b>UVEK</b>	<b>Seite 42</b>

---

## BK

Quelle: Bericht 2018 (18.VII.2018)

<b>Präsentation und Analyse der Indikatoren 2019 basierend auf dem Wirkungsmodell</b>

Die Bundeskanzlei als Hüterin der Sprachen hat von Gesetzes wegen die Aufgaben, sich um die Sprachenvielfalt zu kümmern (institutionelle Mehrsprachigkeit). Die Affinität für die Sprachenvielfalt ist in der BK schon aus diesem Grund gelebte Praxis auf allen Stufen. Verschiedenste Funktionen setzten sich unmittelbar oder mittelbar für die Belange der Mehrsprachigkeit ein. Neben den Sprachdiensten sind dies u.a. die Mitarbeitenden des Kompetenzzentrums für Amtliche Veröffentlichungen oder auch diejenigen in der Kommunikation.

...

### Massnahmen: Perspektiven 2019-2023

Bundeskanzlei		
Prioritäre Massnahmen		
Themenbereich Artikel SpV / Weisung	Prozess / Leistung	Umsetzung von / bis
1. Die BK gewährleistet die Kontinuität der institutionellen Mehrsprachigkeit	Gewährleistung der Mehrsprachigkeit in der Kommunikation gegen aussen, in den amtlichen Publikationen sowie Koordination der Sprachdienstleistungen der Bundesverwaltung Weiterführung der zahlreichen Aktivitäten der BK im Bereich institutionellen Mehrsprachigkeit im gewohnten Umfang.	
2. Individuelle Sprachkompetenzen	Soll / Ist-Vergleich der Sprachkompetenzen ECL durch die Linienvorgesetzten und im Bedarfsfall Treffen von individuellen Fördermassnahmen. Ansonsten generell Beibehaltung der allgemeinen Massnahmen, die einen quantitativ und qualitativ hohen Standard der gelebten Mehrsprachigkeit in der BK gewährleisten.	

## EDA

Quelle: Bericht 2019 (24.X./4.XI.2019)

Massnahmen: Perspektiven 2019-2023

Departement EDA		
Prioritäre Massnahmen		
Themenbereich Artikel SpV / Weisung	Prozess / Leistung	Umsetzung von / bis
1. Rekrutierung und Vorstellungsgespräche Weisung 34, Art. 7 SpV	<p>Zweijahresziele: Fortführung der erwähnten Massnahmen 2015-2018. Umsetzung des im Frühjahr 2019 erstellten Massnahmenplanes. Das EDA will gesamthaft mindestens 7% italienischsprachige Personen gewinnen, insbesondere Fachpersonal.</p> <p>Teilnahme des EDA an Berufsinformationsveranstaltungen in der italienischsprachigen Schweiz (Tessin und Graubünden) an der USI, SUPSI und neu auch an den Mittelschulen;</p> <p>Personalmarketing für die Karrieren in den verschiedenen Universitätsstädten der Schweiz mit Informationsveranstaltungen bei Tessiner und Bündner Verbänden.</p> <p>Die Durchsicht der Bewerbungsunterlagen und Durchführung der Bewerbungsgespräche erfolgen im Beisein einer Person, die der Erstsprache der Kandidierenden mächtig ist.</p>	2019 - 2023
2. Sprachkenntnisse des Bundespersonals Art. 8, Ziff.1-4 SpV	Überprüfung anhand der ECL-Daten und gezielte Aus- und Weiterbildung. Es wird empfohlen, dass sich das Personal unter 55 Jahren um 1 GER-Stufe in der ungenügenden Amtssprache verbessert.	2019 - 2023
3. Sprachkenntnisse des Bundespersonals Weisung 44	Die Sprachkenntnisse der Angestellten sind auf allen Hierarchiestufen Teil der jährlichen Leistungsbeurteilung. Wer den Anforderungen nicht genügt, besucht einen Sprachkurs.	2019 - 2023
4. Chancengleichheit für die Angestellten der verschiedenen Sprachgemeinschaften Art. 6, 2a	<p>Die Angestellten im EDA können wahlweise auf Deutsch, Französisch oder Italienisch arbeiten, sofern nicht wichtige Gründe die Arbeit in einer anderen als der gewählten Sprache erfordern.</p> <p>Neben den mündlichen sollen auch die schriftlichen Kompetenzen in allen Amtssprachen, insbesondere in der italienischen Sprache, sichergestellt werden. Ziel ist eine dreisprachige Departementskultur.</p>	2019 - 2023

Weitere Massnahmen		
Themenbereich Artikel SpV / Weisung	Prozess / Leistung	Umsetzung von / bis
1. Sensibilisierungsmassnahmen zur Förderung der Mehrsprachigkeit im EDA Weisung 24-25, Art. 6 SpV	Beibehaltung und Weiterentwicklung der Workshops und innovativer Sensibilisierungsanlässe, insbesondere in italienischer Sprache, für alle Mitarbeitenden	2019 - 2023
2. Organisation von Seminaren, Kolloquien und anderen Veranstaltungen Weisung 36	Es werden Fachreferentinnen und –referenten aus den verschiedenen Sprachregionen berücksichtigt. Das EDA arbeitet mit externen Partnern, die mehrsprachig sind und die den Fokus auf die italienische Sprache setzen.	2019 – 2023
3. Stellenausschreibungen Weisung 31-33 und 42	Alle Stellenbeschreibungen, auch wenn diese ein internationales Tätigkeitsfeld betreffen, werden auf Italienisch publiziert. Zudem werden neue Karriere-Netzwerke genutzt.	2019 – 2023

### Schlussfolgerungen und Perspektiven 2019-2023

- Das EDA wird seit dem 1. November 2017 von einem italienischsprachigen Departementsvorsteher, Bundesrat Ignazio Cassis, geführt, der sich stark für die Mehrsprachigkeit einsetzt. 2019 wurde ein ambitionierter Massnahmenplan ausgearbeitet, der sich dank den Ergebnissen der ECL-Analyse gezielt umsetzen lässt. Er umfasst folgende Schwerpunkte:
- Ab 2020 werden im EDA die **Sprachkompetenzen** der Mitarbeitenden systematisch im Rahmen der Leistungsbeurteilungen (MbO) **überprüft**. Wer den Anforderungen gemäss Sprachenverordnung nicht entspricht, besucht intern oder extern einen Sprachkurs. Dies gilt auch für Mitarbeitende, deren Erstsprache keiner Landessprache entspricht. Aktuell besuchen rund 140 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter das interne Kursangebot, 90 davon die Italienischkurse (Niveau A1-C1).
- Das **italienischsprachige Personal soll einen Anteil von 7% ausmachen**. Die ECL-Analyse weist einen Anteil von **6.1% italienischsprachiger Mitarbeitender** – im Top-Kader von **11.4%** – aus. Dennoch strengt sich das EDA an, vermehrt und gezielt **Fachpersonen** aus der italienischsprachigen Schweiz zu gewinnen.
- Das EDA sieht sich bestärkt in seinen Anstrengungen, die italienische Sprache und Kultur auf allen Gebieten zu fördern. Dank innovativer Projekte und der Zusammenarbeit mit internen und externen Partnern kommt das international tätige Departement damit seinem Ziel einer gelebten dreisprachigen Departementskultur näher.

## EDI

Quelle: Bericht 2018 (10.VII.2018)

Massnahmen: Perspektiven 2019-2023

Departement EDI		
<b>Prioritäre Massnahmen</b>		
Themenbereich Artikel SpV / Weisung	Prozess / Leistung	Umsetzung von / bis
1. SPV Art. 8	Sprachkurse	Laufend
2. SPV Art. 8	Sprachtandems	Laufend
3. SPV Art. 8	Speexx	Laufend

Weitere Massnahmen werden Ende 2019 verabschiedet

Verwaltungseinheit GS EDI		
<b>Prioritäre Massnahmen</b>		
Themenbereich Artikel SpV / Weisung	Prozess / Leistung	Umsetzung von / bis
1. SPV Art. 8	Sprachkurse	Laufend
2. SPV Art. 8	Sprachtandems	Laufend
3. SPV Art. 8	Speexx	Laufend
4. Einführung von polyglotten Tischen in der Cafeteria	Sprachen d, f, i, e	Ende 2018

Verwaltungseinheit BAK		
<b>Prioritäre Massnahmen</b>		
Themenbereich Artikel SpV / Weisung	Prozess / Leistung	Umsetzung von / bis
1. SpV Art. 8	Sprachkurse	Laufend
2. SpV Art. 8	Sprachtandems	Laufend
3. SpV Art. 8	Speexx	Laufend
4. SpV Art. 6	Bei der Organisation von Veranstaltungen des Bundesamts darauf achten, dass die Referenten gleichermassen aus allen Sprachregionen kommen.	Laufend
Weitere prioritäre Massnahmen 2020-2023 werden bis Ende 2019 verabschiedet.		

Verwaltungseinheit BFS		
<b>Prioritäre Massnahmen</b>		
Themenbereich Artikel SpV / Weisung	Prozess / Leistung	Umsetzung von / bis
1. SPV Art. 8	Sprachkurse	Laufend
2. SPV Art. 8	Sprachtandems	Laufend
3. SPV Art. 8	Speexx	Laufend
<b>Weitere Massnahmen</b>		
Themenbereich Artikel SpV / Weisung	Prozess / Leistung	Umsetzung von / bis
1. SPV Art. 8	Tables polyglottes	

Verwaltungseinheit BSV		
Prioritäre Massnahmen		
Themenbereich Artikel SpV / Weisung	Prozess / Leistung	Umsetzung von / bis
1. Rekrutierung italo-phoner Personen	Rekrutierungsprozess	Weiterführung
2. Inhouse Sprachkurse weiter führen und Angebot entwickeln		Weiterführung
3. Veranstaltungen mit KOM zum Thema Sprache anbieten. Sprachentag 2018 im Departement EDI gemeinsam organisieren.		2019-2023

Verwaltungseinheit BLV		
Prioritäre Massnahmen		
Themenbereich Artikel SpV / Weisung	Prozess / Leistung	Umsetzung von / bis
1. Art. 20 Abs. 2 SpG und Art. 4 Abs. 2 Bst. e BPG, Art. 7 SpV	Amtsziel: Verbesserung der Sprachenvertretung: 30 % der Neuanstellungen im BLV sind französischer, italienischer oder rätoromanischer Erstsprache	Laufend
Weitere Massnahmen		
Themenbereich Artikel SpV / Weisung	Prozess / Leistung	Umsetzung von / bis
1. Art. 6 SpV.	Bedürfnisabklärung Italienischsprachige	Laufend, eine Veranstaltung pro Jahr
2. Art. 6 SpV.	Bedürfnisabklärung Französischsprachige	Laufend, eine Veranstaltung pro Jahr
3. Art. 6 SpV.	Ausbau mehrsprachiges Intranet	Laufend
4. Art. 8 SpV	Mehrsprachige Tauschbibliothek	100%
5. Art. 8 SpV	Konversationsangebot in Französisch und Englisch für Lernende	100%
6. Art. 8 SpV	Kaffeepause in Französisch, Italienisch und Englisch	100%



Verwaltungseinheit BAG		
Prioritäre Massnahmen		
Themenbereich Artikel SpV / Weisung	Prozess / Leistung	Umsetzung von / bis
1. Art. 20 Abs. 2 SpG und Art. 4 Abs. 2 Bst. e BPG, Art. 7 SpV	Den Anteil der Mitarbeitenden aus der französischen Schweiz auf den Sollwert erhöhen (+2%) unter Berücksichtigung anderer relevanten Kompetenzen (z.B. Führungskompetenz)	laufend
	Mobiles Arbeiten wird im Amt gefördert, um die Attraktivität des BAG als Arbeitgeberin für die in der französischen und italienischen Sprachregion wohnhaften Personen zu erhöhen	laufend
Weitere Massnahmen		
Themenbereich Artikel SpV / Weisung	Prozess / Leistung	Umsetzung von / bis
1. SPV Art. 8	Tables polyglottes	

Verwaltungseinheit BAR		
Prioritäre Massnahmen		
Themenbereich Artikel SpV / Weisung	Prozess / Leistung	Umsetzung von / bis
1. Interne Dokumente sind mind. zweisprachig vorhanden		laufend
2. Ausgeglichene Balance der Sprachgruppen schaffen	Neue oder Wiederzubesetzende Stellen bei Möglichkeit mit Personen aus der lateinischen Sprachgemeinschaft besetzen; Einhaltung der Richtwerte	laufend
3. Massnahmen aus der Evaluation der Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung		offen
Weitere Massnahmen		
Themenbereich Artikel SpV / Weisung	Prozess / Leistung	Umsetzung von / bis
1. Mittagsveranstaltung	1 x pro Jahr eine Mittagsveranstaltung organisieren	laufend

MeteoCH		
<b>Prioritäre Massnahmen</b>		
<b>Themenbereich Artikel SpV / Weisung</b>	<b>Prozess / Leistung</b>	<b>Umsetzung von / bis</b>
1. Art. 4 SpV, Weisung 41	Evaluierung der Abweichung zu den Minimalanforderungen	Erfolgt nach Erhalt der Auswertung durch das EPA
2. Art. 8 SpV, Weisung 25	Weiterführung der in-House Kurse	laufend
<b>Weitere Massnahmen</b>		
<b>Themenbereich Artikel SpV / Weisung</b>	<b>Prozess / Leistung</b>	<b>Umsetzung von / bis</b>

## EJPD

Quelle: Bericht 2019 (VII.2018/IX.2019)

Massnahmen: Perspektiven 2019-2023

Departement EJPD		
Prioritäre Massnahmen		
Themenbereich Artikel SpV / Weisung	Prozess / Leistung	Umsetzung von / bis
1. Koordination von Inhouse Sprachkursen	Innerhalb des Departementes EJPD werden Inhouse Sprachkurse verschiedener Niveaus (A1-C1) und Inhalte (Niveau- Kommunikations- und Zertifikatskurse) in allen Sprachen angeboten. Mittels gemeinsamen Laufwerk werden diese über die Personalentwicklung koordiniert und den interessierten Mitarbeitenden angeboten	Ab 2017/2018
2. Vertretung der Sprachgemeinschaften Sprachverordnung Art. 7	Die Sollwerte pro Sprachgemeinschaft sind weiterhin anzustreben. Anwendung der bisherigen Massnahmen fortführen	2019-2023
3. Vierjahresprogramm EJPD Artikel 8c der Sprachverordnung	Aktualisierung Vierjahresprogramm 2016-2019; Festlegen neuer Schwerpunkte	2019
4. Umsetzen Art. 8 Sprachverordnung	Ergreifen von Massnahmen zur Verbesserung der Sprachkenntnisse, dort wo die sprachlichen Anforderungen noch nicht erfüllt sind	2019-2021

Schlussfolgerung Departement EJPD
<b>(Fazit zu Mehrsprachigkeit und Perspektiven 2019 – 2023 aus Sicht des Departements)</b>
Die Entwicklung der Sprachenvertretungen seit 2013 zeigt auf, dass die Bestrebungen, die Sollwerte gemäss Art. 7 der Sprachverordnung zu erreichen, kontinuierliche Wirkung zeigen. Die bisherigen Massnahmen sind weiter umzusetzen. Ein besonderes Augenmerk ist auf die Förderung der Sprachkompetenzen zu richten.

<b>Verwaltungseinheit GS EJPD</b>		
Umsetzung des Vierjahresprogramms EJPD zur Förderung der Mehrsprachigkeit 2020-2023		
<b>Prioritäre Massnahmen</b>		
<b>Themenbereich Artikel SpV / Weisung</b>	<b>Prozess / Leistung</b>	<b>Umsetzung von / bis</b>
1. Umsetzung von Art. 8 der Sprachenverordnung bei den Mitarbeitenden	Bedarfsorientierte Sprachausbildung anbieten für diejenigen Mitarbeitenden, welche gemäss ECL die Anforderungen noch nicht erfüllen.	Mitte 2018 bis Ende 2021
2. Fortsetzung des Angebots an „Inhouse-Sprachkursen“ (Amtssprachen)	Das Angebot an Inhouse-Sprachkursen (mit und ohne Zertifikat, verschiedene Niveaus nach GER) wird beibehalten resp. fortgesetzt.	2019 bis 2023

<b>Schlussfolgerung Verwaltungseinheit GS EJPD</b>
<b>(Fazit zu Mehrsprachigkeit und Perspektiven 2019 – 2023 aus Sicht der Verwaltungseinheit)</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Förderung und Umsetzung der Mehrsprachigkeit ist und bleibt eine wichtige Aufgabe in der VE; d.h. die bisherigen Massnahmen sind fortzusetzen.</li> <li>- Mit der Erfassung der Sprachkompetenzen ECL können die Skills der Mitarbeitenden ergänzt und laufend aktualisiert werden.</li> <li>- Die Information über Angebote und Möglichkeiten zur weiteren Sensibilisierung im Bereich der Mehrsprachigkeit werden via Intranet oder Mail sichergestellt.</li> </ul>

<b>Verwaltungseinheit Informatik Service Center ISC-EJPD</b>		
<b>Prioritäre Massnahmen</b>		
<b>Themenbereich Artikel SpV / Weisung</b>	<b>Prozess / Leistung</b>	<b>Umsetzung von / bis</b>
1. Sprachausbildung in allen drei Amtssprachen  Ziff. 25 Weisungen	Das Angebot der Inhouse-Sprachkurse wird an allen Standorten im ISC-EJPD weiterhin durchgeführt und der Besuch von Sprachkursen bei der Migros Klubschule gefördert.	Laufend
2. Sprachkompetenzen erfassen.	Alle Neueintritte müssen ihre Sprachkompetenzen im System erfassen.	

<b>Weitere Massnahmen</b>		
<b>Themenbereich Artikel SpV / Weisung</b>	<b>Prozess / Leistung</b>	<b>Umsetzung von / bis</b>
1. Rekrutierung/Vorstellungsgespräche Ziff. 42,43 Weisungen	Die Sprachenkompetenzen sind Bestandteil der Rekrutierung und des Vorstellungsgespräches.	Laufend
2. Teilnahme an amtsübergreifende Inhouse-Sprachkurse Ziff. 25 Weisungen	Das ISC-EJPD bietet seine Inhouse-Sprachkurse auch den Mitarbeitenden von anderen Verwaltungseinheiten des EJPD an.	Start geplant im 2018
3. Reporting GL ISC-EJPD	Regelmässiges Reporting der Sprachkompetenzen der Mitarbeitenden zu Händen der GL ISC-EJPD.	Laufend

<b>Schlussfolgerung Verwaltungseinheit Informatik Service Center ISC-EJPD  (Fazit zu Mehrsprachigkeit und Perspektiven 2019 – 2023 aus Sicht der Verwaltungseinheit)</b>
- Das ISC-EJPD legt auch in Zukunft hohen Wert auf die Förderung der Sprachenvielfalt und sieht die grosse Herausforderung dabei auch weiterhin bei der Gewinnung von neuen Arbeitskräften aus den untervertretenen Sprachgruppen.

<b>Verwaltungseinheit fedpol</b>		
<b>Prioritäre Massnahmen</b>		
<b>Themenbereich Artikel SpV / Weisung</b>	<b>Prozess / Leistung</b>	<b>Umsetzung von / bis</b>
Im Rahmen der noch nicht abgesegneten Personalstrategie fedpol bleiben Sprachkompetenz wie bisher bei der Rekrutierung präsent	Funktionsspezifische Anforderungen bei der Sprachkompetenz bleiben wie bisher im Fokus	Laufend
Im Rahmen der noch nicht abgesegneten Personalstrategie fedpol sind noch vertiefter Anstrengungen auch i.S. Mehrsprachigkeit vorgesehen (Organisation von Sprachkursen, etc. bei RESS Stab) Ziff. 25 Weisungen	Modernes Arbeitsumfeld und Arbeits(platz)zufriedenheit in Bezug auf <i>Veränderungsbereitschaft</i> : Falls es zu Arbeits- oder Funktionsveränderungen kommt welche grössere Sprachkompetenzen erfordern unterstützt RESS Stab bei der Kursfindung <i>Stärken Ausbauen</i> : RESS Stab unterstützt bei der Kursfindung	Laufend

Sprachenverordnung SpV 1. Abschnitt, Art.8 Sprachenkenntnisse des Bundespersonals	Erfüllt ein Kadermitglied bei seiner Anstellung die sprachlichen Anforderungen nicht, so ergreift fedpol innert eines Jahres die zur Verbesserung der Sprachkenntnisse notwendigen Massnahmen	Laufend
<b>Weitere Massnahmen</b>		
<b>Themenbereich Artikel SpV / Weisung</b>	<b>Prozess / Leistung</b>	<b>Umsetzung von / bis</b>
1. Chancengleichheit Sprachminderheiten Einbezug in diverse Aktionen	Diverse Aktionen wie bisher (Aktionen, Pinwand Intranet fedpol, Sprachkompetenz auch als Nutzen in der Freizeit/privat als Vorteil aufzeigen, etc)	Laufend

<p><b>Schlussfolgerung Verwaltungseinheit fedpol</b></p> <p><b>(Fazit zu Mehrsprachigkeit und Perspektiven 2019 – 2023 aus Sicht der Verwaltungseinheit)</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Konkrete, umsetzbare Massnahmen bei Nichterfüllung des Sollwertes Sprachkenntnisse besonders beim Kader oder älteren Mitarbeitenden sind bei fedpol noch offen</li> <li>- Perspektiven: Progressives Einhalten der Weisungen und Artikel der SpV</li> <li>- Rekrutierung: Augenmerk auf die bestehenden und geforderten Sprachkenntnisse als wichtigstes Kriterium zur Erfüllung des Sollwertes</li> <li>- Rekrutierungsprozesse weiterhin begleiten.</li> </ul>

<b>Verwaltungseinheit SEM</b>		
<b>Prioritäre Massnahmen</b>		
<b>Themenbereich Artikel SpV / Weisung</b>	<b>Prozess / Leistung</b>	<b>Umsetzung von / bis</b>
1. Vertretung der Sprachgemeinschaften im SEM Art. 7 SpV, Weisung 32, 36	Hinsichtlich SEM 2019 (Inkrafttreten der beschleunigten Verfahren in den Bundeszentren der 6 Asylregionen in den verschiedenen Sprachregionen) ist neben der jeweiligen Arbeitssprache besonders auf die ausgewogene Vertretung der Sprachgemeinschaften an der Zentrale zu achten, um den Austausch und die Zusammenarbeit der verschiedenen Sprachgemeinschaften sicherzustellen.	- italienischer und rätoromanischer Anteil der Mitarbeitende ist weiterhin zu fördern  - Französischer und italienischer Anteil der mittleren und oberen Kader ist infolge von Pensionierungen zw. 2016 und 2022 weiterhin zu fördern
2. Sprachkenntnisse des Bundespersonals Art. 8 SpV, Weisungen 42, 43, 44	Hinsichtlich SEM 2019 z. B. Evaluation Sprachkompetenzen für neue Mitarbeitende anlässlich Personalgewinnungsprozess; Evaluation Sprachkompetenzen (via eGate) für bestehende Mitarbeitende; Förderung der Teilnahme an Sprachkursen (bedarfsorientierte Aus- und Weiterbildung) anlässlich PEGs	Vermehrte Sensibilisierung der Vorgesetzten und Mitarbeitenden hinsichtlich Anforderungen Sprachkenntnisse je nach Funktion

**Schlussfolgerung  
Verwaltungseinheit SEM**

**(Fazit zu Mehrsprachigkeit und Perspektiven 2019 – 2023 aus Sicht der Verwaltungseinheit)**

Das SEM befindet sich im Wandel (u. a. Gründung der 6 Asylregionen mit den jeweiligen Bundeszentren und Umsetzung der beschleunigten Verfahren mit Inkrafttreten des neuen Asylgesetzes per voraussichtlich 1. März 2019. In der Zentrale in Bern-Wabern wird auf diesen Zeitpunkt die Abteilung Asylverfahren und Praxis gegründet, welche dreisprachig sein wird (Deutsch, Französisch und Italienisch). Daneben wird die Mehrsprachigkeit auch in der neuen Abteilung Dublin, Aufenthalt und Resettlement weiterhin gelebt. Der Austausch und die Zusammenarbeit zwischen den zentralen und dezentralen Organisationseinheiten verschiedener Sprachregionen muss gewährleistet werden. Die Förderung der Mehrsprachigkeit ist ein Schlüssel zu einer erfolgreichen Zusammenarbeit. Daher sensibilisiert HR fortlaufend die Vorgesetzten und Mitarbeitenden hinsichtlich der Mehrsprachigkeit.

In der zukünftigen Asylregion Tessin und Zentralschweiz wird der Personalbedarf ab 2019 deutlich höher sein, weshalb zusätzliche Mitarbeitende mit italienischer Muttersprache rekrutiert werden. Demzufolge wird der Anteil der italienischsprachigen SEM-Mitarbeitenden in Zukunft höher sein.

Das SEM fördert insbesondere die Amtssprachen (Deutsch, Französisch, Italienisch) für die SEM-interne Verständigung. Die Sprachkompetenzen werden mittels Inhouse-Sprachkursen, externen Sprachkursen, E-Learning von Speexx und Tandem-Angebot gefördert. Inhouse-Sprachkurse werden sowohl in der Zentrale als auch in den Aussenstellen angeboten.

Auf die Vertretung von französisch- und italienischsprachigen im oberen Kader ist besonders zu achten - ebenfalls angesichts der Pensionierungen 2016 - 2022 in diesen Kategorien. Die Sprachkompetenzen in Italienisch der Kader ist weiterhin z. B. mit Inhouse-Sprachkursen, mit dem E-Learning Angebot von Speexx, Capito-Kursen und individuellen Sprachcoachings zu fördern.

**Verwaltungseinheit ESBK**

**Prioritäre Massnahmen**

<b>Themenbereich Artikel SpV / Weisung</b>	<b>Prozess / Leistung</b>	<b>Umsetzung von / bis</b>
1. Umsetzung der Sprachenverordnung	Wird weitergeführt. Neue Mitarbeitende müssen ihre Sprachkompetenzen erfassen.	Laufend
2. Sprachausbildung in allen 3 Amtssprachen	Inhouse Sprachkurse werden im Rahmen des Möglichen weitergeführt: bei mindestens fünf Teilnehmenden werden Kurse über Mittag organisiert.	Laufend
Art. 8 Sprachverordnung		

<b>Weitere Massnahmen</b>		
<b>Themenbereich Artikel SpV / Weisung</b>	<b>Prozess / Leistung</b>	<b>Umsetzung von / bis</b>
1. Eruiieren der Sprachkompetenz bei der Rekrutierung  Ziff. 43 Weisungen	Bereits bei der Rekrutierung wird dem Thema Sprachkompetenz noch verstärkt Bedeutung beigemessen, indem die sprachlichen Fähigkeiten beim Gespräch erfragt werden.	Laufend
2. Koordination von Inhouse Sprachkursen	Innerhalb des Departements EJPD werden Inhouse Sprachkurse verschiedener Niveaus (A1-C1) und Inhalte (Niveau-, Kommunikations- und Zertifikatskurse) in allen Amtssprachen angeboten. Mittels gemeinsamem Laufwerk werden diese über die Personalentwicklung besser koordiniert und den interessierten Mitarbeitenden angeboten.	laufend

**Schlussfolgerung  
Verwaltungseinheit ESBK**

**(Fazit zu Mehrsprachigkeit und Perspektiven 2019 – 2023 aus Sicht der Verwaltungseinheit)**

In der ESBK wird Mehrsprachigkeit gelebt und gefördert, bisher und auch in Zukunft.

**Verwaltungseinheit Bundesamt für Justiz**

<b>Prioritäre Massnahmen</b>		
<b>Themenbereich Artikel SpV / Weisung</b>	<b>Prozess / Leistung</b>	<b>Umsetzung von / bis</b>
1. Allgemein	Reevaluation des Labels für Mehrsprachigkeit → D.h. Weiterführung der eingeschlagenen Massnahmen im Minimum	Laufend indem am Bestehenden weitergearbeitet wird, Reevaluation 2021
2. Art. 8 SpV, Sprachkenntnisse des Bundespersonals	ECL Sprachkenntnisse	Laufend, effektiver Zeitraum kann erst nach Kenntnis über Lücken definiert werden.



<b>Weitere Massnahmen</b>		
<b>Themenbereich Artikel SpV / Weisung</b>	<b>Prozess / Leistung</b>	<b>Umsetzung von / bis</b>
1. Art. 6 SpV, Chancengleichheit für die Angestellten der verschiedenen Sprachgemeinschaften  Art. 8 SpV, Sprachkenntnisse des Bundespersonals	Sprachtandem: Evaluation Bedarf / Bedürfnis	Bis 2023
2. Art. 6 SpV, Chancengleichheit für die Angestellten der verschiedenen Sprachgemeinschaften  Art. 8 SpV, Sprachkenntnisse des Bundespersonals	„midis italophones“ Mittagstreffen bei welchen in Italienisch kommuniziert wird. Steht allen offen, prioritär den italienischsprachigen MA und die MA, die einen ital. Kurs besuchen / besucht haben	Bis 2021

<b>Schlussfolgerung</b> <b>Verwaltungseinheit Bundesamt für Justiz</b>  <b>(Fazit zu Mehrsprachigkeit und Perspektiven 2019 – 2023 aus Sicht der Verwaltungseinheit)</b>
<p>Die Mehrsprachigkeit hat im BJ in den letzten Jahren dank aller Massnahmen, Bemühungen und Investitionen noch mehr an Güte und Breite gewonnen. Dieser Eindruck wird durch die sehr positiven Resultate der Personalbefragung 2017 gestärkt. Die prozentuale Verteilung der Sprachengemeinschaft entspricht die Vorgaben. Die Vertretung der lateinischen Sprachen im (obersten) Kader ist noch nicht erreicht, da liegt sicher das grösste Challenge. Im Rahmen der Erarbeitung des Sollprofils eines Kaders im BJ wurden die Sprachkenntnisse hervorgehoben, was als starkes Commitment zu verstehen ist.</p> <p>Für die nächsten Jahre wird sicher der Fokus auf den Erhalt und die Festigung des Erreichten gesetzt, somit auch auf die Relabelisierung im 2021.</p>

<b>Verwaltungseinheit Schweiz. Institut für Rechtsvergleichung</b>		
<b>Prioritäre Massnahmen</b>		
<b>Themenbereich Artikel SpV / Weisung</b>	<b>Prozess / Leistung</b>	<b>Umsetzung von / bis</b>
3. Art. 8 SpV, Sprachkenntnisse des Bundespersonals	ECL Sprachkenntnisse  Juristisches Deutsch	Laufend, effektiver Zeitraum kann erst nach Kenntnis über Lücken definiert werden. Weitere Kurse nach Bedarf
<b>Weitere Massnahmen</b>		
<b>Themenbereich Artikel SpV / Weisung</b>	<b>Prozess / Leistung</b>	<b>Umsetzung von / bis</b>
1. Art. 7 SpV, Vertretung der Sprachgemeinschaften in der Bundesverwaltung	Amtsanlässe auch in der deutschsprachigen Schweiz Vermehrter Austausch mit Universitäten aus der deutschsprachigen Schweiz im Zusammenhang mit Aufträgen, Organisation von Tagungen etc.	Je nach Thematik, wird den MA jeweils angeboten

<b>Schlussfolgerung Verwaltungseinheit Schweiz. Institut für Rechtsvergleichung (Fazit zu Mehrsprachigkeit und Perspektiven 2019 – 2023 aus Sicht der Verwaltungseinheit)</b>
<p>Eine der Stärken des SIR ist zweifelsohne ihre Mehrsprachigkeit, welche aber weit über die Grenzen der Amtssprachen hinausgeht. Der Fokus liegt aber aufgrund des Auftragsvolumens beim Besuch von Deutschkursen. Der Austausch findet in allen drei Amtssprachen und Englisch statt. Der Austausch in anderen Sprachen erfolgt ebenso, dies hängt ab von den jeweiligen Sprachkenntnissen der Direktbetroffenen.</p> <p>Weil sich das SIR auf dem Gelände der UNIL befindet, hat es Zugang zu den dort angebotenen Kursen, sofern sie nicht durch Mitarbeitende der UNIL ausgebucht sind. So ist es ihnen möglich, hier und da einen Sprachkurs zu besuchen.</p> <p>Massnahmen finden eher punktuell statt und stehen oft im Zusammenhang mit einer Tagung oder einem Fokusthema.</p>

## VBS

Quelle: Bericht 2019 (VIII.2018 / VII.2019)

Massnahmen: Perspektiven 2019-2023

Departement VBS		
<b>Prioritäre Massnahmen</b>		
<b>Themenbereich Artikel SpV / Weisung</b>	<b>Prozess / Leistung</b>	<b>Umsetzung von / bis</b>
Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und des Kaders  Alle Artikel SpV und Weisungen	Fortführung der Sensibilisierungsmassnahmen mit zusätzlichen Beiträgen.	2019 – 2013
Personalentwicklung / Aus- und Weiterbildung	Auf Basis der Daten ECL werden bestehende Lücken bei den Sprachkompetenzen der Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und des Kaders geschlossen.	2019 – 2023
	Konsequente Aus- und Weiterbildung des Personals hinsichtlich seiner Sprachkompetenzen.	
Rekrutierung / Sprachenprofil in den Stellenprofilen  Weisung Ziff. 41 und 42	Flächendeckendes Festhalten eines Sprachenprofils in den einzelnen Stellenprofilen, gemäss Mindestanforderungen SpV. Sukzessive Aktualisierung bestehender Stellenprofile.	2019 – 2023
<b>Weitere Massnahmen</b>		
<b>Themenbereich Artikel SpV / Weisung</b>	<b>Prozess / Leistung</b>	<b>Umsetzung von / bis</b>
Demographische Entwicklung / Fachkräftemangel / Rekrutierung & Personalmarketing  SpV Art. 7 Abs. 3	Erschliessen von neuen On- und Offline-Kanälen für die interne und externe Ansprache von qualifizierten Fachkräften aus den Sprach- minderheiten. Die Massnahme erfolgt im Rahmen des Personalmarketings.	2019 – 2023

GS-VBS			
Prioritäre Massnahmen			
Themenbereich Artikel SpV / Weisung	Prozess / Leistung	Umsetzung von / bis	
Fortführung der Massnahmen 2015 – 2018. Die bereits eingeleiteten Massnahmen haben sich bewährt und es ist vorgesehen, diese weiter zu führen und zu festigen.	Stellenausschreibung, Rekrutierung, Personalentwicklung, Kommunikation.	2019 - 2023	
Weitere Massnahmen			
Themenbereich Artikel SpV / Weisung	Prozess / Leistung	Realisierungsgrad	Gründe für nicht vollständige Realisierung
-	-	-	-

NDB		
Prioritäre Massnahmen		
Themenbereich Artikel SpV / Weisung	Prozess / Leistung	Umsetzung von / bis
Entwicklung  SpV Art. 6 Abs. 2 Lit. c SpV Art. 8 Abs. 1, Abs. 2, Abs. 3 und Abs. 4 Weisung Ziff. 24, 25 und 26	Aus- und Weiterbildung zur Erhöhung der Sprachkompetenz der Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und des Kaders in den Amtssprachen Französisch, Italienisch und Deutsch. Grosszügige Regelung der Finanzierung und Anrechnung der Arbeitszeit an die Ausbildungen (Beschluss DL VBS vom 2.12.2011). Breite Nutzung des Angebots an Sprachausbildungen im AZB und Erstanbieter von e-Learning Modulen für die Erhöhung der Sprachkompetenzen.	2019 - 2023

<b>Weitere Massnahmen</b>		
<b>Themenbereich Artikel SpV / Weisung</b>	<b>Prozess / Leistung</b>	<b>Umsetzung von / bis</b>
Rekrutierung / Einladung Kandidatinnen und Kandidaten  SpV Art. 7 Abs. 3 Weisung Ziff. 34 Erläuterung Art. 7	Einladen von Kandidatinnen und Kandidaten aus sprachlichen Minderheiten und gezieltes Controlling im Rahmen der Umsetzung e-Recruiting (Beschluss DL VBS vom 2.12.2011).	2019 - 2023 Weiterführung der bisherigen Massnahmen 2015-2018.
Rekrutierung / Vorstellungsgespräche  Weisung Ziff. 34	Möglichkeit das Vorstellungsgespräch in der Sprache der Bewerberin / des Bewerbers durchzuführen.	2019 - 2023 Weiterführung der bisherigen Massnahmen 2015-2018.
Anstellung	Wahl einer Kandidatin bzw. eines Kandidaten aus den sprachlichen Minderheiten bei gleichwertigem Profil (Beschluss DL VBS vom 2.12.2011).	2019 - 2023 Weiterführung der bisherigen Massnahmen 2015-2018.

<b>Verteidigung</b>		
<b>Prioritäre Massnahmen</b>		
<b>Themenbereich Artikel SpV / Weisung</b>	<b>Prozess / Leistung</b>	<b>Umsetzung von / bis</b>
Rekrutierung / Stellenausschreibung  Weisung Ziff. 32	Offene Stellen müssen in Deutsch, Französisch und Italienisch ausgeschrieben werden. Erfolgt die Ausschreibung in Printmedien, so hat sie in Printmedien aller Sprachregionen zu erfolgen. Ziel die Ausschreibung auf die Anstellung einer Person einer sprachlichen Minderheit, so kann sie auch nur in der betreffenden Sprachregion publiziert werden.	2019 - 2023
Rekrutierung / Bewerbungsgespräche  Weisung Ziff. 34	Die zu einem Bewerbungsgespräch eingeladenen Personen dürfen sich in der Amtssprache ihrer Wahl äussern.	2019 - 2023

<b>Armasuisse</b>		
<b>Prioritäre Massnahmen</b>		
<b>Themenbereich Artikel SpV / Weisung</b>	<b>Prozess / Leistung</b>	<b>Umsetzung von / bis</b>
Personalentwicklung	Lücken schliessen der nicht vorhandenen Sprachkenntnisse mittels Mitarbeitenden-Entwicklungsgespräch (MEG) und Kursangeboten.	2019 – 2023 (individuell je nach Wissensstand der/des einzelnen Mitarbeiterin / Mitarbeiters)
<b>Weitere Massnahmen</b>		
<b>Themenbereich Artikel SpV / Weisung</b>	<b>Prozess / Leistung</b>	<b>Umsetzung von / bis</b>
Rekrutierung / Betreuung	Laufender Ausbau der Förderung der Mehrsprachigkeit bei Anstellungen wo machbar.	2019 – 2023, laufend
Dokumente/Unterlagen/Intranet	Laufender Ausbau der Kommunikation in allen Amtssprachen.	2019 – 2023, laufend

<b>Swisstopo</b>		
<b>Prioritäre Massnahmen</b>		
<b>Themenbereich Artikel SpV / Weisung</b>	<b>Prozess / Leistung</b>	<b>Umsetzung von / bis</b>
Einsatz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern / Einsatz externer Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (Vergabe Aufträge)  Weisung Ziff. 23	Angestellte, die nicht ausdrücklich als Übersetzerinnen/Übersetzer angestellt wurden, dürfen nur in Ausnahmefällen für Übersetzungsarbeiten herangezogen werden. Übersetzungsaufträge, die nicht selber bearbeitet werden können, werden externen Übersetzerinnen/Übersetzern in Auftrag gegeben.	Juni 2018 bis Dezember 2023
Entwicklung / Sprachkurse Kader  SpV Art. 8 Abs. 3	Verbindliche Zielvereinbarung mit Kadermitgliederinnen und -Mitgliedern, die bei der Anstellung die sprachlichen Anforderungen nicht erfüllen. Etablieren eines Standardprozesses für Sprachzielvereinbarung nach Probezeit.	Juni 2018 bis Dezember 2023

<b>BABS</b>		
<b>Prioritäre Massnahmen</b>		
<b>Themenbereich Artikel SpV / Weisung</b>	<b>Prozess / Leistung</b>	<b>Umsetzung von / bis</b>
Information und Sensibilisierung des Personals  SpV Art. 8 Abs. 3	Regelmässige Information und Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Linienvorgesetzten (z. B. an Zielvereinbarungs-, Lenkungs- und Beurteilungsgespräch).	2019 – 2023, laufend
<b>Weitere Massnahmen</b>		
<b>Themenbereich Artikel SpV / Weisung</b>	<b>Prozess / Leistung</b>	<b>Umsetzung von / bis</b>
Erhebung Sprachkenntnisse bei Neueintritten	Überprüfung der Sprachkenntnisse bei neueintretenden Kadermitarbeiterinnen und -Mitarbeitern nach einem Jahr. Sofern geforderte	Realisierung abgeschlossen 31.12.2019
SpV Art. 8 Abs 3	Kompetenzen nicht erreicht, einleiten von Massnahmen via Linie (z. B. LOBE).	

<b>BASPO</b>		
<b>Prioritäre Massnahmen</b>		
<b>Themenbereich Artikel SpV / Weisung</b>	<b>Prozess / Leistung</b>	<b>Umsetzung von / bis</b>
Fortführung der Massnahmen 2015-2018  SpV Art. 8	Aufgrund der geografischen Lage an der Sprachgrenze zwischen der Deutschschweiz und der Romandie sowie dem Standort Tenero in der italienischsprachigen Schweiz ist das BASPO ein dreisprachiges Amt (Deutsch, Französisch, Italienisch). Dem wird bei der Fortführung der etablierten Massnahmen im Rekrutierungsprozess, Personalinformati- onen, interne Kommunikation Rechnung getragen.	2019 – 2023, laufend
<b>Weitere Massnahmen</b>		
<b>Themenbereich Artikel SpV / Weisung</b>	<b>Prozess / Leistung</b>	<b>Umsetzung von / bis</b>

Sprachkenntnisse der Mitarbeite- rinnen und Mitarbeiter  SpV Art. 8 Weisung Ziff. 24, 25	Weiterführung und Unterstützung (Kosten und Zeitaufwand) der bishe- rigen bedarfsorientierten Angebote (Inhouse-Sprachkurse) in Deutsch, Französisch, Italienisch, Englisch an den Standorten Magglingen und Tenero, kontinuierliche Steigerung der Teilnehmendenzahlen aufgrund Anforderungsprofil (Stellenbeschreibung) sowie Zielvereinbarungen/Entwicklungsgesprächen.	2019 – 2023, laufend
Erfassung der Sprachkenntnisse für neue Mitarbeiterinnen und Mit- arbeiter	Information zu ECL mit Hinweis zur Erfassung der Sprachkenntnisse am monatlich stattfindendem Einführungstag für neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.	2019 – 2023, laufend

### Schlussfolgerungen und Definition von Massnahmen 2019-2023

#### Rückblick 2015-2018

Insgesamt zeigt sich, dass die Umsetzung des Massnahmenkatalogs 2015-2018 (siehe Kapitel 3) zur Förderung der Mehrsprachigkeit beigetragen hat. Zahlreiche definierten Massnahmen in den VBS-Verwaltungseinheiten konnten bereits teilweise oder ganz realisiert werden: dreisprachige Stellenausschreibungstexte, Erwähnung der Berücksichtigung der Sprachminderheiten bei der Personalwerbung, Aus- und Weiterbildung des Personals hinsichtlich seiner Sprachkompetenzen, regelmässige Information und Sensibilisierung des Personals im Rahmen der Zielvereinbarung oder des Einführungstags sind einige davon. Die Stufe Departement hat den ganzen Prozess vor allem mit gezielten Kommunikationsmassnahmen unterstützt und koordiniert: Kampagne "Sprachen verbinden", Kommunikation der ECL-Ergebnisse und des weiteren Vorgehens, Interview zum Tag der Mehrsprachigkeit, Werbung für Sprachtandems, usw.

#### Stand ECL-Daten 2018 und weiteres Vorgehen

Die zwischen 2015 und 2018 gemachten Fortschritte zur Förderung der Mehrsprachigkeit widerspiegeln sich in den ECL-Daten. Die Kommunikationskampagne "Sprachen verbinden" darf als Erfolg bezeichnet werden - rund 90% der VBS-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter hatten bis zum Stichtag ihre Sprachkenntnisse erfasst. Die Sprachkenntnisse im VBS liegen grundsätzlich im Schnitt der Bundesverwaltung. Verbesserungspotential gibt es in erster Linie bei den Sprachkompetenzen der Deutschsprachigen und generell beim Kader (Lohnklassen 24 bis 38) sowie bei den zu erreichenden Bandbreiten bezüglich Vertretung der Sprachgemeinschaften. Damit 2023 ein optimaler Datenvergleich machbar ist und um die Umsetzungsarbeiten um die Förderung der Mehrsprachigkeit im VBS weiter voranzutreiben, wurden im VBS klare Vorgaben für das weitere Vorgehen der ECL-Kampagne gemacht. So wurden die Amtsvorsteher Anfang Februar 2019 mit einem Schreiben über den Stand der Situation in der jeweiligen Verwaltungseinheit informiert und es wurden diverse Aufträge formuliert: Die Amtsvorsteher wurden gebeten, das HR zur weiteren Datenpflege zu beauftragen; diejenigen Personen, welche ihre Sprachkompetenzen noch nicht eingetragen haben, sollen zur möglichst raschen Erfassung aufgefordert werden; des Weiteren sollen die Linienvorgesetzten darüber informiert werden, welche ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Sprachanforderungen noch nicht erfüllen, woraufhin die Linienvorgesetzten die Prioritäten für den Besuch allfälliger Sprachkurse innerhalb des Teams festlegen sollen. Die Kommunikationskaskade wurde fortgesetzt und die ECL-Grobergebnisse VBS sowie das geplante weitere Vorgehen wurden im Rahmen eines Intranet-Beitrags vorgestellt. Alle Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter und Linienvorgesetzten wurden somit transparent informiert und wissen, was auf sie zukommt.

#### Massnahmenkatalog und Ziele 2019-2023

Die für die Periode 2019-2023 geplanten Massnahmen im VBS sind im Kapitel 3 zu finden. Einerseits werden die noch nicht vollständig realisierten Massnahmen weiterverfolgt. Auf der anderen Seite wurden neue bzw. ergänzende Massnahmen im Zusammenhang mit den ECL-Daten definiert. Diese Aktivitäten sollen ermöglichen, Lücken bei den Daten zu schliessen, die Sprachkompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbei- ter zu verbessern, eine gute interne und externe Ansprache von Kandidatinnen und Kandidaten aus den Sprachminderheiten zu gewährleisten und die allgemeine Sensibilisierung für diese Thematik auf einem hohen Niveau halten.



## EFD

Quelle: Bericht 2019 (VII.2018 / VII.2019)

Massnahmen: Perspektiven 2019-2023

Departement EFD		
Prioritäre Massnahmen		
Themenbereich Artikel SpV / Weisung	Prozess / Leistung	Umsetzung von / bis
1. Anforderungen Sprachkenntnisse an die entsprechende Funktion  Ziffer 41 Mehrsprachigkeitsweisung	Die VE's im EFD werden für jede Funktion die erforderlichen Sprachkenntnisse gemäss (GER) hinterlegen und in der Stellenbeschreibung festhalten.	Ab 2019 und bis 2023 umgesetzt.
2. Jährliche Leistungsbeurteilung  Ziffer 44 Mehrsprachigkeitsweisung	Die VE's im EFD werden die Sprachkenntnisse im Rahmen der Leistungsbeurteilung thematisieren und ggf. Massnahmen für die nächsten Jahre vereinbaren.	Ab 2019 und bis 2023 umgesetzt
3. Erhöhung des Anteils lateinischsprachigen MA  Art. 7 Abs. 1 SpV	Die VE's sind gehalten, die Sollwerte gemäss Art. 7 Abs. 1 SpV anzustreben.	Daueraufgabe
4. Sprachanforderungen gemäss Art. 8 SpV sowie Ziffer 31, 32, 41 und 42 der Mehrsprachigkeitsweisung	Im EFD gilt der Standard für Stellenausschreibungen im EFD. Dieser wird laufend an neue Gegebenheiten angepasst. Er deckt die Anforderungen gemäss Art. 7 und 8 der SpV sowie Ziffer 31, 32, 41 und 42 der Mehrsprachigkeitsweisung ab. Die VE's im EFD halten sich an die Wegleitung „Qualität im Personalgewinnungsprozess“ des EPA. Die Stellen werden in Deutsch, Französisch und Italienisch ausgeschrieben (Ziffer 32 Mehrsprachigkeitsweisung). Die Einhaltung des Standards EFD sowie der Wegleitung EPA wird durch das HR EFD und/oder das DLZ Pers EFD sichergestellt.	Daueraufgabe
5. Sprachanforderungen gemäss 8 SpV sowie Ziffer 31 der Mehrsprachigkeitsweisung	VE's im EFD, welche den Sollwert in einer Sprachgemeinschaft unterschreiten, verwenden bei den Stellenausschreibungen den entsprechenden Sprachen-Zusatz.	Daueraufgabe

<b>Weitere Massnahmen</b>		
<b>Themenbereich Artikel SpV / Weisung</b>	<b>Prozess / Leistung</b>	<b>Umsetzung von / bis</b>
1. Förderung des Sprachgebrauchs  Art. 6 Abs. 2 der SpV	Motivations- und Sensibilisierungsmassnahmen werden initialisiert bzw. weitergeführt.	Ab 2020 resp. Daueraufgabe
Etc.		

### **Schlussfolgerung**

#### **Fazit zu Mehrsprachigkeit und Perspektiven 2019 – 2023 aus Sicht des Departements**

Das EFD legt ein Augenmerk darauf, dass die Mehrsprachigkeit im Alltag gelebt wird. Ein wichtiger Schritt dafür ist die Sensibilisierung der Vorgesetzten und der Mitarbeitenden in den Verwaltungseinheiten.

Die Erreichung der Sollwerte auf Stufe Verwaltungseinheit ist ein sehr ambitioniertes Ziel. Es spielen kaum beeinflussbare Faktoren wie Standort, der Auftrag einer Verwaltungseinheit – im Sinne von effizienter Aufgabenerfüllung – und die Berufsgruppen, eine grosse Rolle. Zusätzlich wird die Entwicklung der Werte, bedingt durch die niedrige Bruttofluktuation im Allgemeinen und insbesondere auch in den Kaderstufen, langsam erfolgen. Zielfördernd ist sicherlich die individuelle Förderung der Mehrsprachigkeit bei den Kadermitarbeitenden sowie die Sensibilisierung der Vorgesetzten und der Mitarbeitenden, die „Mehrsprachigkeit zu leben“. Die Erhöhung der Quote an französisch- und italienischsprachigen Mitarbeitenden innerhalb der Verwaltungseinheiten hängt weitgehend auch von der Bereitschaft der Vorgesetzten und Mitarbeitenden ab. Hier braucht es viel Überzeugungsarbeit insbesondere durch HR.

Die Förderung der Mehrsprachigkeit ist eine Daueraufgabe des EFD und wird es in den nächsten Jahren weiter beschäftigen. Die Sprachausbildung wird offensiv propagiert und alle Mitarbeitenden werden motiviert Sprachkurse in den Amtssprachen zu besuchen.

**Fazit zu Mehrsprachigkeit und Perspektiven 2019 – 2023 aus Sicht der Verwaltungseinheiten**

Verwaltungseinheit EFV (inkl. Swissmint)		
<b>Prioritäre Massnahmen</b>		
<b>Themenbereich Artikel SpV / Weisung</b>	<b>Prozess / Leistung</b>	<b>Umsetzung von / bis</b>
1. W41 Anforderungen Sprachkenntnisse an die entsprechende Funktion	Die Stellenbeschreibungen werden für jede Funktion gemäss Europ. Referenzrahmen hinterlegt.	Laufend bis spätestens 2023
2. W44 Jährliche Leistungsbeurteilung	Die Sprachkenntnisse werden im Rahmen der Leistungsbeurteilung thematisiert und ggf. Massnahmen für die nächsten Jahre vereinbart.	Laufend 2019 - 2023
Etc.		

<b>Schlussfolgerung - Verwaltungseinheit EFV (inkl. Swissmint)</b>
Die Aufgabe zur Förderung der Mehrsprachigkeit ist in der EFV eine Daueraufgabe und wird die Organisation in den nächsten Jahren weiter beschäftigen. Dabei gilt zu berücksichtigen, dass die EFV inkl. ZAS und Swissmint die vorgegebenen Quoten einhält. Gleichwohl ist es der „Kern-EFV“ wichtig, dass sich die Quoten auch bei den Stellen in Bern erhöhen können. Ein wichtiger Schritt dafür ist insbesondere die Sensibilisierung der Vorgesetzten und Mitarbeitenden für diese Thematik. Die so durchgeführte Amtskonferenz im Jahre 2017 war ein wichtiger Schritt dazu.

**Verwaltungseinheit EPA**

**Prioritäre Massnahmen**

Themenbereich Artikel SpV / Weisung	Prozess / Leistung	Umsetzung von / bis
1. Erhöhung des Anteils lateinischsprachiger MA Art. 7 Abs. 3 SpV	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Stellenausschreibung werden auf der insbesondere in der franz. Schweiz gelesenen Plattform <a href="http://www.jobsup.ch">www.jobsup.ch</a> publiziert.</li> <li>- Erfüllt eine Bewerberin oder ein Bewerber der sprachlichen Minderheit die objektiven Muss-Kriterien, wird die Person zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen.</li> <li>- Die Führungskräfte werden angehalten, bei gleichwertiger Qualifikation der Person der sprachlichen Minderheit den Vorzug zu geben.</li> </ul>	Daueraufgabe
2. Sprachkenntnisse fördern. Art. 8 SpV	Sobald die Sprachkompetenzen (ECL) ausgewertet werden können, legt die GL Massnahmen fest. Die Sprachkenntnisse sind am jährlichen Zielvereinbarungsgespräch zu thematisieren.	Daueraufgabe
Etc.		

**Weitere Massnahmen**

Themenbereich Artikel SpV / Weisung	Prozess / Leistung	Umsetzung von / bis
1. Förderung des Sprachgebrauchs Art. 6 Abs. 2 SpV	Motivations- und Sensibilisierungsmassnahmen weiterführen.	Daueraufgabe
Etc.		

### Schlussfolgerung - Verwaltungseinheit EPA

Das EPA legt Wert darauf, dass die Mehrsprachigkeit im Alltag gelebt wird. Es ist seit Jahren bestrebt, den Anteil der lateinischsprachigen Mitarbeitenden zu erhöhen. Dank den Bemühungen des EPA konnte zumindest der Anteil der französischsprachigen Mitarbeitenden im Vergleich zur letzten Berichtsperiode (2012 – 2014) leicht gesteigert werden. Wir mussten jedoch auch zur Kenntnis nehmen, dass mehrere französischsprachige Personen (mit Wohnsitz in der Romandie), trotz dem Angebot von flexiblen Arbeitsformen, nach kurzer Anstellungszeit gekündigt haben, da ihnen der Arbeitsweg zu lang war. Der Fokus für die Jahre 2019 – 2023 liegt weiterhin auf der Erhöhung des Anteils der sprachlichen Minderheiten sowie auf der Weiterentwicklung der Sprachkompetenzen.

### Verwaltungseinheit EFK

#### Prioritäre Massnahmen

Themenbereich Artikel SpV / Weisung	Prozess / Leistung	Umsetzung von / bis
1. Kaderrekrutierung	Weitere Förderung der untervertretenen Sprachgemeinschaften F / I bei Rekrutierungen, d.h. untervertretene Sprachgemeinschaften haben bei gleicher Qualifikation den Vorrang	2019 – 2023
2. Rekrutierungen	Untervertretene Sprachgemeinschaften haben bei gleicher Qualifikation den Vorrang	2019 - 2023
3. Förderung der fehlenden Sprachkompetenzen aufgrund Auswertung ECL	Bei Entwicklungsmassnahmen anlässlich Mitarbeitergesprächen fehlende Sprachkompetenzen einfordern	2019 - 2023

#### Weitere Massnahmen

Themenbereich Artikel SpV / Weisung	Prozess / Leistung	Umsetzung von / bis
1. Inhouse-Sprachkurse	Angebote von Inhouse-Sprachkursen erhöhen	2019 - 2023
2. Unbezahlte Urlaub genehmigen für Sprachaufenthalte im Ausland	Bewilligung von unbez. Urlauben zur Erweiterung der Sprachkompetenzen bei Sprachaufenthalten im Ausland	2019 - 2023
3. Stageeinsätze bei Rechnungshöfen im Ausland – u.a. zur Erweiterung Sprachkompetenzen	Stageeinsätze bei Rechnungshöfen im Ausland anbieten um u.a. die Sprachkompetenzen zu erweitern	2019 - 2023

### Schlussfolgerung - Verwaltungseinheit EFK

Wir konnten die Anzahl Sprachkurse von 2015 bis 2017 kontinuierlich steigern, und möchten weiterhin die Anzahl Sprachkurse erhöhen in den kommenden Jahren. Sicherlich sind wir im Sprachenmix noch nicht auf den Sollwerten des Eidg. Personalamtes, werden aber soweit möglich die Werte anstreben und unsere Bemühungen dahin setzen.

### Verwaltungseinheit SIF

#### Prioritäre Massnahmen

Die bisher umgesetzten Massnahmen werden im selben Umfang und in derselben Qualität weitergeführt.

Themenbereich Artikel SpV / Weisung	Prozess / Leistung	Umsetzung von / bis
1. Chancengleichheit SpV Art. 6, Abs. 2, Bst. a	Die Linienvorgesetzten stellen sicher, dass alle Mitarbeitenden in ihrer Muttersprache (sofern eine der Amtssprachen) arbeiten können.	laufend
2. Sprachkurse SpV Art. 8, Abs. 2	Die Mitarbeitenden und Vorgesetzten sind darüber informiert, dass alle Mitarbeitenden Sprachkurse bei Institutionen ihrer Wahl (Klubschule Migros, Speexx, Privatunterricht, etc.) besuchen können. Die dafür benötigte Zeit gilt als Arbeitszeit, die Kosten übernimmt das SIF.	laufend

#### Weitere Massnahmen

Themenbereich Artikel SpV / Weisung	Prozess / Leistung	Umsetzung von / bis
1. Sprachkenntnisse SpV Art. 8	Jede/r neu eintretende Mitarbeitende erfasst sein/ihre Sprachkompetenzen gemäss Vorgaben.	laufend

**Schlussfolgerung - Verwaltungseinheit SIF**

Die Erfahrung zeigt, dass bedauerlicherweise weniger italienisch- und rätoromanisch-sprachige Kandidaten/innen dem spezifischen Profil des Aufgabenbereichs des SIF entsprechen und sich demzufolge kaum bewerben.

Die aufgeführten Massnahmen wurden und werden – wo Einflussmöglichkeiten bestehen – konsequent umgesetzt und für die kommenden Berichtsjahre im selben Umfang weitergeführt und durch die Personalverantwortliche und Leiterin Ressourcen laufend begleitet.

**Verwaltungseinheit BBL**

**Prioritäre Massnahmen**

<b>Themenbereich Artikel SpV / Weisung</b>	<b>Prozess / Leistung</b>	<b>Umsetzung von / bis</b>
1. Weiterführung Sprachtandem	Die Sprachtandem haben sich bewährt und werden weitergeführt und begleitet.	fortlaufend
2. Aktivitäten zur Mehrsprachigkeit werden auch in der Personalstrategie BBL aufgenommen.	Förderung Sprachenvielfalt ist eine strategische Stossrichtung.	Ab 2018
Etc.		

**Schlussfolgerung - Verwaltungseinheit BBL**

Die Förderung der Mehrsprachigkeit wird insbesondere mit der Umsetzung von gezielten Massnahmen erreicht. Eine Verbesserung in der sprachlichen Verteilung bei den Mitarbeitenden muss über mehrere Jahre verfolgt werden.

Verwaltungseinheit ESTV		
Prioritäre Massnahmen		
Themenbereich Artikel SpV / Weisung	Prozess / Leistung	Umsetzung von / bis
1. Anforderungen Sprachkenntnisse an die entsprechende Funktion Art 8 Abs. 1	Die Stellenbeschreibungen werden für jede Funktion gemäss Europ. Referenzrahmen hinterlegt.	Laufend 2019 - 2021
2. Förderung der Französisch und Deutsch Sprachkenntnisse insbesondere beim Kader Art. 8 Abs. 3	Ausbau Inhouse-Sprachkurse mit Fokus inkl. Diplomabschluss	Laufend 2019-2023

Schlussfolgerung - Verwaltungseinheit ESTV
Die ESTV ist aufgrund ihrer Organisationsstruktur in Geografische Zonen eingeteilt. Diese bilden die sprachliche Realität der Steuerpflichtigen ab. Die Förderung der Mehrsprachigkeit ist eine Daueraufgabe, da die ESTV insgesamt weit von den Sollwerten entfernt ist (ausgenommen bei den höchsten Lohnklassen). Unterstützung – und Fördermassnahmen werden durch Budgetkürzungen und wieder kehrende Sparvorgaben erschwert.

Verwaltungseinheit GS EFD		
Prioritäre Massnahmen		
Themenbereich Artikel SpV / Weisung	Prozess / Leistung	Umsetzung von / bis
1. W44 Jährliche Leistungsbeurteilung	Die Sprachkenntnisse werden im Rahmen der Leistungsbeurteilung thematisiert und wo nötig werden Massnahmen für die nächsten Jahre vereinbart.	Laufend
2. W25 Förderung Sprachkenntnisse	Sprachkurse f/i Inhouse über den Mittag anbieten	Laufend
3. Informationsdokumente an Mitarbeitende	Alle Informationen den Mitarbeitenden dreisprachig zur Verfügung stellen	Laufend



### Schlussfolgerung - Verwaltungseinheit GS EFD

Die Aufgabe zur Förderung der Mehrsprachigkeit ist im GS-EFD eine Daueraufgabe und wird uns auch in den nächsten Jahren laufend beschäftigen. Die Verwaltungseinheit wird sich weiterhin bemühen die Sprachkenntnisse der Mitarbeitenden zu fördern und die geplanten Massnahmen umzusetzen.

### Verwaltungseinheit ISB

#### Prioritäre Massnahmen

Themenbereich Artikel SpV / Weisung	Prozess / Leistung	Umsetzung von / bis
1. W44 Jährliche Leistungsbeurteilung	Die Sprachkenntnisse werden im Rahmen der Leistungsbeurteilung thematisiert und wo nötig werden Massnahmen für die nächsten Jahre vereinbart.	Laufend
2. W25 Förderung Sprachkenntnisse	Informationen zur Motivation zum Besuch eines Sprachkurses	Laufend
3. Informationsdokumente an Mitarbeitende	Alle Informationen den Mitarbeitenden dreisprachig zur Verfügung stellen	Laufend

### Schlussfolgerung - Verwaltungseinheit ISB

Die Aufgabe zur Förderung der Mehrsprachigkeit ist im ISB eine Daueraufgabe und wird dieses auch in den nächsten Jahren weiter beschäftigen. Die Bemühungen, die Sprachkenntnisse der Mitarbeitenden zu fördern bleibt eine Daueraufgabe, auch wenn es in der Umsetzung nicht einfach ist. Auch bei der Rekrutierung wird besonderes Merkmal auf die Sprachminderheiten beibehalten.  
Weiterhin eine grosse Herausforderung wird sein, qualifizierte Bewerbende aus der Westschweiz oder dem Tessin zu finden, ggf zu motivieren, eine Arbeitsstelle in Bern anzunehmen.

**Verwaltungseinheit EZV**

**Prioritäre Massnahmen**

Themenbereich Artikel SpV / Weisung	Prozess / Leistung	Umsetzung von / bis
1. Weiterführung und Optimierung der bestehenden Massnahmen	Förderung von Sprachaufhalten und Stages; finanzielle Unterstützung von Sprachausbildungen, Sensibilisierung und Motivierung des Personals zur Verbesserung ihrer Sprachkenntnisse.	ab sofort, laufend
2. Umsetzung der übergeordneten Vorgaben	Die ab 1.5.2018 geltenden Vorgaben des EFD für Stellenausschreibungen im Rahmen des Diversity- Managements werden auch hinsichtlich der Mehrsprachigkeit (z.B. Anforderungen, Kenntnisse) konsequent berücksichtigt und umgesetzt.	ab sofort, laufend
3. Überprüfung und Anpassung der Sprachkompetenzen	Die Vorgesetzten gleichen die zu erfüllenden minimalen Sprachanforderungen mit der jeweiligen Stellenbeschreibung der MA ab und vereinbaren nötigenfalls im Rahmen des Zielvereinbarungsprozesses Verbesserungsmaßnahmen (z.B. Besuch einer Sprachausbildung, Sprachaufhalt). Die von den MA im E-Gate erfassten Sprach-Kompetenzen (Sprachenportfolio) können dabei als Hilfsmittel beigezogen werden (Soll-/Ist-Niveauvergleich-Minimalanforderungen).	ab 2019 bis 2023
4. Inhouse-Kurse	Prüfung verstärkte Durchführung von Inhouse- Kursen	ab 2019 bis 2023

**Schlussfolgerung - Verwaltungseinheit EZV**

Wir verweisen auch auf unsere allgemeinen Überlegungen in der Einführung zu diesem Bericht. Die "Mehrsprachigkeit" ist in der EZV gut positioniert und erfüllt grundsätzlich die rechtlichen Vorgaben. Die seit langem bestehenden Massnahmen (z.B. Förderung, Sensibilisierung, Sprachaufhalte, Stages, finanzielle Beteiligung an Sprachkursen, Umsetzung der Stellen-Anforderungskriterien) haben sich bewährt und werden kontinuierlich optimiert und nötigenfalls neuen Gegebenheiten angepasst. In der Personalbefragung 2017 ist der Mehrsprachigkeitswert in der EZV gegenüber 2014 um 3 Punkte auf 69 Punkte gestiegen, was als positives Feedback unserer MA auf unsere Aktivitäten in diesem Bereich beurteilt werden kann. Mit punktuellen Massnahmen (z.B. Überprüfung und nötigenfalls Anpassung der erforderlichen minimalen Sprachkompetenzen mittels Zielvereinbarung) werden unsere heutigen Tätigkeiten in den nächsten Jahren zielgerichtet ergänzt.

**Verwaltungseinheit ZAS**

**Prioritäre Massnahmen**

<b>Themenbereich Artikel SpV / Weisung</b>	<b>Prozess / Leistung</b>	<b>Umsetzung von / bis</b>
1. Sprachkenntnisse der MA – Art. 8 SpV	Die ZAS wird ihre aktuellen Massnahmen bezüglich Sprachenförderung weiterführen. Je nach Anforderungen des ECL wird ein spezielles, zusätzliches Budget zur Verfügung gestellt.	2019 – 2023 : Je nach Vorgaben des Bundes.
2. Rekrutierung – Art. 6 SpV & Stellenausschreibungen – W32	Die ZAS wird weiterhin die Mehrsprachigkeit durch das Rekrutieren von bestimmten Profilen fördern und auf die beruflichen (sprachlichen) Bedürfnisse ihrer diversen Dienste eingehen.	2019 - 2023
3. W44 Jährliche Leistungsbeurteilung	Die Sprachkenntnisse werden auch zukünftig Teil der Beurteilungsgespräche sein damit eventuelle Mängel durch Sprachkurse behoben werden können.	2019 - 2023

**Schlussfolgerung - Verwaltungseinheit ZAS**

Die ZAS wird auch weiterhin die Mehrsprachigkeit fördern. Dies wird einerseits aktiv durch das Umsetzen unseres Sprachkonzeptes sowie den Anforderungen der Sprachenverordnung der BV geschehen, andererseits aber auch automatisch durch das Rekrutieren von Personen, welche dem erforderlichen Sprachenprofil entsprechen.

Verwaltungseinheit BIT		
<b>Prioritäre Massnahmen</b>		
Themenbereich Artikel SpV / Weisung	Prozess / Leistung	Umsetzung von / bis
1. Rekrutierung Kader	Es wird angestrebt, Führungspositionen und ihre Stv. wenn möglich mit Angehörigen verschiedener Sprachgemeinschaften zu besetzen.	laufend
2. Rekrutierung Mitarbeitende	Es wird angestrebt, bei jeder Vakanz wenn möglich mit Angehörigen verschiedener Sprach- gemeinschaften zu besetzen.	laufend
<b>Weitere Massnahmen</b>		
Themenbereich Artikel SpV / Weisung	Prozess / Leistung	Umsetzung von / bis
1. Förderung Sprachkompetenz	Unterstützung der Bereiche beim Aufbau/Initiierung von internen Sprachkursen zusammen mit dem EPA	laufend
2. Förderung Sprachkompetenz	Initiierung von freiwilligen Sprachtandems	laufend
3. Förderung Sprachkompetenz	Fördern und anregend des Einsatzes der Landessprachen an Meetings/Workshop und internen Veranstaltungen	laufend
Schlussfolgerung - Verwaltungseinheit BIT		
Kommunikation ist ein Schlüsselement bei der Bewältigung der immer komplexer werdenden Aufgaben im ICT-Umfeld, wir unterstützen unsere Mitarbeitenden beim Einsatz ihrer Muttersprache, ganz wichtig für das BIT ist, dass Englisch neben den Landessprachen einen genügend grossen Stellenwert innerhalb der Bundesverwaltung bekommt.		

## WBF

Quelle: Bericht 2019 (VII.2018 / VIII.2019)

Massnahmen: Perspektiven 2019-2023

Departement WBF		
Prioritäre Massnahmen		
Themenbereich Artikel SpV / Weisung	Prozess / Leistung	Umsetzung von / bis
1. Aktive Förderung von Work Smart	Alle Vorgesetzten werden laufend sensibilisiert Work Smart in allen Formen zu prüfen und wenn es die Aufgabe erlaubt zu bewilligen. So sollen unnötige Arbeitswege möglichst vermieden werden. Das WBF kann sich so gerade für Personen aus der Romandie und dem Tessin als attraktiver Arbeitgeber profilieren.	laufend
2. Sprachkurse	Die MA werden ermuntert ihre Sprachkenntnisse in den Amtssprachen zu steigern. Das WBF übernimmt unbürokratisch die Kosten.	laufend
3. Freude an der Mehrsprachigkeit	Die Freude an der Mehrsprachigkeit soll geweckt werden mittels Sprachtandems und anderen übergreifenden Massnahmen.	laufend

<b>Verwaltungseinheit SECO</b>		
<b>Prioritäre Massnahmen</b>		
<b>Themenbereich Artikel SpV / Weisung</b>	<b>Prozess / Leistung</b>	<b>Umsetzung von / bis</b>
Die gleichen Massnahmen, die sich bewährt haben, wie in der vorhergehenden Periode.		laufend
Stelleninserate gezielt streuen	Neu: das regelmässige Publizieren von (Werbe)-Stellen-Inseraten in der französischen, italienischen und rätoromanischen Sprachgemeinschaft, wo qualifizierte, engagierte Persönlichkeiten gesucht werden mit dem Link auf die effektiv offenen Stellen.	laufend

<b>Verwaltungseinheit SBFI</b>		
<b>Prioritäre Massnahmen</b>		
<b>Themenbereich Artikel 7 SpV / Weisung</b>	<b>Prozess / Leistung</b>	<b>Umsetzung von / bis</b>
Vertretung der Sprachgemeinschaften in der Bundesverwaltung: Werte per Ende 2017: Deutsch SOLL: 68,5 – 70,5 IST SBFI: 70,6 Französisch: SOLL 21,5 – 23,5 IST SBFI: 21,4 Italienisch: SOLL 6,5 – 8,5 IST SBFI 9,5	SOLL-Werte erreicht	kein Handlungsbedarf
<b>Themenbereich Artikel 8 SpV / Weisung</b>	<b>Prozess / Leistung</b>	<b>Umsetzung von / bis</b>
Sprachkenntnisse des Bundespersonals	Sobald die Auswertung ECL verfügbar, werden allenfalls entsprechende Massnahmen ergriffen	
<b>Weitere Massnahmen</b>		
<b>Themenbereich Artikel 7 SpV / Weisung</b>	<b>Prozess / Leistung</b>	<b>Umsetzung von / bis</b>
Vertretung der Sprachgemeinschaften in der Bundesverwaltung	Bei der Ausschreibung und Rekrutierung halten wir uns an die Wegleitung des EPA «Qualität im Personalgewinnungsprozess»	laufend

Verwaltungseinheit BLW		
Prioritäre Massnahmen		
Themenbereich Artikel SpV / Weisung	Prozess / Leistung	Umsetzung von / bis
Förderung der Sprachkompetenz	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Angebot von weiteren Inhouse-Sprachkursen</li> <li>- Neue Mitarbeitende werden angehalten, im Bedarfsfall Sprachkurse zu absolvieren (volle Kostenübernahme)</li> </ul>	2019  laufend

Verwaltungseinheit Agroscope		
Prioritäre Massnahmen / Die bisherigen Massnahmen werden fortgeführt.		
Themenbereich Artikel SpV / Weisung	Prozess / Leistung	Umsetzung von / bis
1. Erhöhung der Sprachkompetenz der Mitarbeitenden	Die Mitarbeitenden können Sprachkurse in den Amtssprachen besuchen. Es werden permanent Inhouse-Gruppenkurse organisiert, wenn das Bedürfnis dafür vorhanden ist. Ausserdem kann über Speex die Sprachkompetenz erhöht werden. Neben den Amtssprachen wird das Erlernen weiterer Sprachen unterstützt, wenn sie zur Erfüllung der Aufgaben benötigt werden.	laufend
2. Chaqun(e) sa langue	Sitzungen bei Agroscope (insbesondere standortübergreifende) sind in D/F, jede/r Teilnehmer/in spricht die eigene Sprache	laufend
3. Rekrutierung	Die meisten Stellen werden in den drei Amtssprachen ausgeschrieben. Ist Mehrsprachigkeit notwendig für die Funktion, wird dies im Bewerbungsgespräch adäquat geprüft.	laufend

<b>Verwaltungseinheit ISCeCo</b>		
<b>Prioritäre Massnahmen</b>		
<b>Themenbereich Artikel SpV / Weisung</b>	<b>Prozess / Leistung</b>	<b>Umsetzung von / bis</b>
1. Sprachanforderungen Führungsfunktionen, (mittleres) Kader SpV Bund	Individuelle Förderung der Mehrsprachigkeit gemäss Minimalanforderungen.	laufend
2. ...Informieren und Fördern Mehrsprachigkeit	Sporadisches Aufmerksam machen auf die Sprachverordnung an Infoanlässen, individuell MAG/ZV nach Bedarf.	laufend

<b>Verwaltungseinheit BWL</b>		
<b>Prioritäre Massnahmen</b>		
<b>Themenbereich Artikel SpV / Weisung</b>	<b>Prozess / Leistung</b>	<b>Umsetzung von / bis</b>
1. Sensibilisierung der MA auf das Sprachangebot AZB	Information am INFO-point	laufend

<b>Verwaltungseinheit WEKO</b>		
<b>Prioritäre Massnahmen</b>		
<b>Themenbereich Artikel SpV / Weisung</b>	<b>Prozess / Leistung</b>	<b>Umsetzung von / bis</b>
1. Selbstdeklaration (ECL)	Die Angestellten werden angehalten, die Deklaration ihrer Sprachkenntnisse lückenlos fortzusetzen.	laufend
2. Rekrutierung, Stellenausschreibung	Bei der Redaktion von Stellenausschreibungen wird eine bestimmte Arbeits- und nicht Muttersprache verlangt. Zudem werden Stellenausschreibungen in Zeitungen aller Sprachregionen publiziert.	laufend
3. Rekrutierung, Bewerbungsgespräch	Stellenbewerbende dürfen sich im Rahmen von Bewerbungsgesprächen der Amtssprache ihrer Wahl bedienen.	laufend
4. Rekrutierung, Weiterbildung	Bewirbt sich keine Person, die sowohl die fachlichen als auch die sprachlichen Voraussetzungen erfüllt, und wird infolgedessen eine Person angestellt, die die sprachlichen Voraussetzungen nicht erfüllt, wird sie zur Absolvierung eines Sprachkurses verpflichtet.	laufend



5. Chancengleichheit, Sprachgebrauch	Amtsintern (Sitzungen, interne E-Mails usw.) dürfen sich alle Angestellten in der Amtssprache ihrer Wahl ausdrücken.	laufend
6. Sprachkenntnisse, Weiterbildung	Anlässlich des halbjährlich stattfindenden Sekretariatsrapports werden die Angestellten auf die Möglichkeiten der Sprachausbildung hingewiesen und aufgefordert, allfällige Lücken in ihren Sprachkenntnissen zu füllen.	laufend
7. Intranet	Es wird darauf geachtet, dass die wichtigsten Dokumente in mindestens zwei Amtssprachen (d/f) verfügbar sind.	laufend

Verwaltungseinheit ZIVI		
Prioritäre Massnahmen		
Themenbereich Artikel SpV / Weisung	Prozess / Leistung	Umsetzung von / bis
1. Sprachausbildung	- Alle ZIVI-Mitarbeitenden sind gemäss Sprachenverordnung auf dem geforderten Sprachniveau.	laufend
	- Aktives Vermitteln der Sprachkurse via Speexx (online)	laufend
	- Angebot an kostenlosen ZIVI-internen Sprachkursen während der Mittagspause in den Sprachen Deutsch, Französisch, Italienisch.	bei Bedarf
Weitere Massnahmen		
Themenbereich Artikel SpV / Weisung	Prozess / Leistung	Umsetzung von / bis
1. Förderung der Sprachkompetenz	- Einführungstag ZIVI der neueintretenden Mitarbeitenden mehrsprachig (d/f) gestalten	laufend
	- Amtsintern (Sitzungen, Workshops, interne E-Mails, etc.) dürfen sich alle Mitarbeitenden in der Amtssprache ihrer Wahl ausdrücken.	laufend
	- Bewerbungsgespräche werden mehrsprachig geführt	laufend
	- Förderung/Bekanntmachung von Angeboten wie «Capito» für alle Mitarbeitenden.	laufend

# UVEK

Quelle: Bericht 2019 (VII.2018 / VI.2019)

Massnahmen: Perspektiven 2019-2023

## Schlussfolgerung und Definition von Massnahmen 2019 – 2023

Gemäss Art. 8c, Abs. 1 der Sprachenverordnung erstellen die Departemente und die Bundeskanzlei mit den nachgeordneten Verwaltungseinheiten für den Zeitraum von jeweils vier Jahren einen Massnahmenkatalog für die Umsetzung der strategischen Ziele.

**Aus dieser Evaluation werden folgende Schlussfolgerungen gezogen und Handlungsfelder für die kommenden vier Jahre 2019 bis 2023 definiert:**

- **Bereitstellung der finanziellen und personellen Ressourcen:** Der Aufwand für die reine Promotion der Mehrsprachigkeit – ausserhalb der Personalprozesse - wurde moderat gehalten und kann so gut verantwortet werden. Die Sitzungen der interdepartementalen Arbeitsgruppe unter Leitung der DBM sind derzeit nicht genügend strukturiert und zielorientiert. Das UVEK wünscht, dass die Ziele, die Arbeitsweise und die Zusammensetzung dieser Arbeitsgruppe gemeinsam definiert und umgesetzt werden.
- **Umsetzung des Massnahmenkatalogs 2014 bis 2018:** Die Massnahmen (vgl. Anhang 9.2.1) wurden weitestgehend umgesetzt. Offene Punkte werden in den Massnahmenkatalog 2019 bis 2023 aufgenommen.
- **Bereitstellung von Sprachkursen:** Das UVEK bietet ein gut organisiertes bedarfsorientiertes Sprachkursangebot. Zur Effizienzsteigerung ist mit einem einfach Controlling zu prüfen, inwiefern die Kursbesuche auch effektiv im gewünschten Mass zu einer Erhöhung der Sprachkompetenzen führen und bei Bedarf entsprechende Unterstützungsmöglichkeiten anzubieten.
- **Chancengleichheit bei den Leistungsbeurteilungen:** Die Analyse hat gezeigt, dass die Chancengleichheit gewährleistet ist, die Daten aus der Leistungsbeurteilung jedoch für Aussagen zur Chancengleichheit weniger geeignet sind als jene zum Sollwert «Eigenrekrutierung Kader». Der DBM wird vorgeschlagen, für eine nächste Auswertung auf die Analyse der Chancengleichheit bei der Leistungsbeurteilung zu verzichten und Alternativen zu prüfen.
- **Vertretung der Sprachgemeinschaften:** Die Sprachanteile der lateinischen Sprachgemeinschaft konnten zwar leicht gesteigert werden, sind aber noch nicht befriedigend. Die Rekrutierung von Personen aus der lateinischen Sprachgemeinschaft ist weiterhin angemessen zu priorisieren, die Linie entsprechend zu sensibilisieren und geeignete Begleitmassnahmen sind zu fördern. Ausserdem ist sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden ihre Sprachkompetenzen im ECL-System hinterlegen.
- **Überprüfung der Sprachkenntnisse** Die neue ECL-Applikation zur Erfassung und Auswertung der Sprachkompetenzen ist ein wertvolles Hilfsmittel. Es zeigt sich, dass die recht anspruchsvollen SOLL-Kompetenzen von einer Mehrheit der Mitarbeitenden erreicht werden. Gleichzeitig besteht nun auch Transparenz bezüglich jener Mitarbeitenden, die das SOLL noch nicht erfüllen. Da der Anteil der mehrsprachigen Personen bei den Deutschsprachigen deutlich geringer ist, gilt es mit dem Ziel einer gegenseitigen Verständigung hier einen Fokus zu setzen.

Die Umsetzung des Massnahmenkatalog 2015-2018 hat zur Förderung der Mehrsprachigkeit beigetragen. Die Erhöhung des Sprachenanteils der lateinischen Sprachgemeinschaften in den einzelnen Verwaltungseinheiten sowie die Erhöhung der Mehrsprachigkeit bei den einzelnen Mitarbeitenden bleiben jedoch eine Herausforderung. Es bedarf für diese beiden Punkte entsprechender prioritärer, aber auch verhältnismässiger, pragmatischer Massnahmen, deren Nutzen und Mehrwert der Aufgabenerfüllung des UVEK dient. Ausserdem erhoffen wir uns für die Zukunft weitere digitale Hilfsmittel, die eine rasche Übersetzung und eine gute Kommunikation auch bei mangelnden Sprachkenntnissen ermöglichen.

Der folgende Massnahmenkatalog 2019-2023 gemäss dem Raster DBM wurde mit den Verwaltungseinheiten gemeinsam validiert und wird nun gemeinsam umgesetzt:

Departement UVEK		
Prioritäre Massnahmen		
Themenbereich Artikel SpV / Weisung	Prozess / Leistung	Umsetzung von / bis
1. <b>Erhöhung des Anteils der lateinischen Sprachgruppen:</b> Definition gemeinsamer Massnahmen (Art. 7 Abs 1 und 2 Spv)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weiterführung der Definition von entsprechenden Zielen in den Querschnittszielen der Leistungsvereinbarungen nach NFB</li> <li>• Prüfung der Frage, ob zusätzliche Arbeitsplätze für UVEK-Mitarbeitende in den lateinischen Sprachregionen zu einer Erhöhung der Attraktivität des UVEK auf dem Arbeitsmarkt in der Süd-/Westschweiz beitragen kann oder ob eine konsequente Nutzung der flexiblen Arbeitsformen die Bedürfnisse bereits genügend abdeckt.</li> <li>• Jährliche Analyse der E-Recruiting-Auswertungen bezüglich Anstellungen nach Amtssprachen und Kaderklassen, Thematisierung an den HRK UVEK nach den Kadergruppen</li> <li>• Weiterführung des Employer Branding, insbesondere im Hochschulmarketing in der West- und Südschweiz</li> <li>• Sensibilisierung der Führung für Diversity insgesamt</li> <li>• Engagement für die Traktandierung des Themas «Ausbildung von IT-Nachwuchskräften in Französisch und Italienisch» anlässlich einer Sitzung der Konferenz der Berufungsverantwortlichen (KOBÉ)</li> </ul>	Erarbeitung im 2020 nach Evaluation der NFB-Ziele 2016-2019
2. <b>Erhöhung der Sprachkenntnisse:</b> Definition einer UVEK-weiten Policy zur ECL-Applikation im Hinblick auf Erreichen der SOLL-Kenntnisse (Art. 8 Abs 1 Spv)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prüfung der jetzigen Gewichtung der Sprachkenntnisse beim Entscheidprozess in der Rekrutierung</li> <li>• Definition eines gemeinsamen Vorgehens bezüglich Umgang mit IST-Soll-Abweichungen im ECL-System, Schaffung von gemeinsamen Rahmenbedingungen</li> <li>• Integration in die Prozesse Personaleintritt, –entwicklung sowie Mitarbeitergespräche und entsprechende Kommunikation an alle Mitarbeitenden</li> <li>• Optimierung der Sprachkursadministration für die Migros-Inhouse-Kurse</li> </ul>	Erarbeitung bis September 2019  Umsetzung in den Zielvereinbarungen 2020

<b>Weitere Massnahmen</b>		
Evaluation der interdepartementalen Arbeitsgruppe (Ziffer 54 Mehrsprachigkeitsweisungen)	Traktandierung, Definition der Form der Zusammenarbeit, der Zusammensetzung und der Ziele sowie konkret auch der Best Practice beim Einpflegen von Zusatzanforderungen pro Planstelle in der ECL-Applikation.	Zu Beginn 2020
Gleichbehandlung bei Schulungsmassnahmen (Ziffer 36 Mehrsprachigkeitsweisungen)	Sensibilisierung von Verantwortlichen von internen/externen Schulungen, damit diese möglichst mehrsprachig stattfinden.	Laufend, Traktandierung in Ausbildungsforum im Sommer 2019

\*\*\*