
Förderung der Mehrsprachigkeit. Evaluationsbericht 2019-2023

Anhang 3

Webanwendung: Berichtsraster



Förderung der Mehrsprachigkeit

Evaluationsbericht 2023

Berichtsraster

A Einleitung

Orientierungsrahmen

Zu untersuchende Zielsetzung in der Bundesverwaltung: Individuelle und institutionelle Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung (gemäss Zweck SpG, Art. 2 Lit. c)

Der zur Erreichung dieses Zieles verfolgte Ansatz ergibt sich darüber hinaus aus:

- **richtungsweisenden parlamentarischen Vorstössen**
 - *Postulat Marco Romano (12.4050)*: Vertiefte Untersuchung der Mehrsprachigkeit in den Führungsetagen der Bundesverwaltung
 - *Postulat Ignazio Cassis (12.4265)*: Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung: Detailanalyse der Bedürfnisse
 - *Motion SPK-NR (20.3920)*: Monitoring der Bewerbungen auf offene Stellen bezüglich Sprachgemeinschaft und Herkunftskanton der Kandidaten und Kandidatinnen
 - *Postulat SPK-NR (20.3921)*: Bericht über die Einhaltung der Weisungen zur Förderung der Mehrsprachigkeit.
- **der Informationsnotiz des Bundesrates vom 07.12.2021 und den dazugehörigen Beilagen (Zwischenbilanz zur Umsetzung der strategischen Bundesratsziele)**, wovon insbesondere
 - Neukonzeption der interdepartementalen Koordination Mehrsprachigkeit
 - Strategische Ziele des Bundesrates 2020-2023
 - Leitlinien des Vierjahresberichtes.



- **den aus dem Evaluationsbericht Mehrsprachigkeit 2019 gezogenen Lehren, insbesondere die Wünsche nach**
 - Vereinfachung und Harmonisierung der Datenerhebung
 - Erleichterung des Vergleichs zwischen den vierjährigen Berichten
 - Harmonisierung des Ansatzes und Standardisierung der Methodik
 - Digitalisierung des Prozesses.

Evaluationsrahmen

1. Jedes Element des Berichtsrasters und alle gesammelten Informationen ermöglichen die Evaluation eines oder mehrerer der folgenden strategischen und operativen Teilziele:
 - **zu untersuchende strategische Teilziele in der Bundesverwaltung (gemäss SpG und SpV):**
 - **Chancengleichheit** für die Angestellten der verschiedenen Sprachgemeinschaften (Art. 9 Abs. 1 SpG; Art. 6 SpV)
 - **Vertretung der Sprachgemeinschaften** in der Bundesverwaltung (Art. 20 Abs. 2 SpG; Art. 7 SpV)
 - **Sprachkenntnisse** des Bundespersonals (Art. 20 Abs 1 SpG, Art. 8 SpV).
 - **zu untersuchende operative Teilziele in der Bundesverwaltung (gemäss SpV):**
 - **Förderung der Chancengleichheit der Sprachgemeinschaften** bezüglich Entscheidungsprozessen, beruflicher Entwicklung und Aufstieg (Art. 6 Abs. 1, 2 b und c SpV)
 - **Bevorzugung der untervertretenen Sprachgemeinschaften** bei Stellenbesetzungen, insbesondere bei Kaderstellen (Art. 7 Abs. 3 SpV)
 - **Förderung der Sprachkenntnisse** des Bundespersonals, insbesondere des mittleren und höheren Kaderns inkl. Massnahmen für Kadermitglieder (Art. 8 SpV).
2. Jedes Element des Berichtsrasters und jede gesammelte Information beziehen sich auf die Infonotiz vom Dezember 2021 und ihre Anhänge.
3. Der mit dem Berichtsraster verfolgte Ansatz besteht darin, eine geschlossene Liste von Massnahmen vorzuschlagen, die in den Berichten der Departemente aus den Jahren 2015 und 2019 festgelegt sind. Ziel ist es, die Daten- und Informationserfassung sowie die Analyse zu vereinfachen und so die Präsentation und den Vergleich der Ergebnisse zu erleichtern.



4. Die Bestandteile des Berichtsrasters werden die Entwicklung einer Webanwendung ermöglichen, die die Datenerfassung sowie die Analyse in Zukunft automatisiert.
5. Die Verwaltungseinheiten finden alle Informationen, einschliesslich der Informationen zu den Sprachkenntnissen aus dem Personalinformationssystem IPDM, in ihrem Webformular.
6. Alle Informationen und Daten werden in aggregierter Form unter Beachtung des Datenschutzes der Mitarbeitenden (z.B. LK 34-38 nur für die Bundesverwaltungsebene bzw. Departementsebene, usw.) analysiert und veröffentlicht.
7. Die qualitativen Informationen der Verwaltungseinheiten (insb. die Begründungen) werden auf Departementsebene analysiert und zusammengeführt (Syntheseschritt).
8. Die Departemente formulieren ihre Würdigung/Kommentare zur Förderung der Mehrsprachigkeit bzw. der vergangenen/aktuellen Bestrebungen.
9. Post Skriptum 1: Die Sensibilisierungsinitiativen (Bundesratsziele 2020-2023, Priorität 3) werden direkt von der Delegierten des Bundes für Mehrsprachigkeit (DBM) bewertet und in den Evaluationsbericht aufgenommen. Daher wird von den Departementen/Verwaltungseinheiten nicht verlangt, Daten zu diesen Projekten zu erheben.
10. Post Skriptum 2: Die Kosten für Weiter- und Sprachausbildung in der Staatsrechnung und die Daten über Pensionierungen werden vom EPA direkt an die DBM übermittelt und in den Evaluationsbericht aufgenommen (zur Ermittlung von Handlungsspielräumen).



B Bestandteile des Berichtsrasters *Ebene Departement*

1 Einhaltung der Weisungen zur Förderung der Mehrsprachigkeit (Vorstösse SPK-NR 20.3920 / 21)

Art. 31 Hinweise in der Stellenausschreibung zu untervertreter/n Sprachgemeinschaft/en

Ist eine Sprachgemeinschaft in einer Verwaltungseinheit untervertreten, so wird in der Stellenausschreibung darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Personen aus dieser Sprachgemeinschaft besonders erwünscht sind.

Konsolidierter Kommentar zur Situation im **Dezember 2018** auf der Basis aller Kommentare der VE.
Maximal 1500 Zeichen.

Konsolidierter Kommentar Departement zur Situation Ende 2018...

Konsolidierter Kommentar zur Situation im **Dezember 2022** auf der Basis aller Kommentare der VE.
Maximal 1500 Zeichen.

Konsolidierter Kommentar Departement zur Situation Ende 2022...



Art. 32 Die offenen Stellen müssen auf Deutsch, Französisch und Italienisch ausgeschrieben werden und in Printmedien der Sprachregionen veröffentlicht werden.

Offene Stellen müssen auf Deutsch, Französisch und Italienisch ausgeschrieben werden. Erfolgt die Ausschreibung in Printmedien, so hat sie in Printmedien aller Sprachregionen zu erfolgen. Zielt die Ausschreibung auf die Anstellung einer Person einer sprachlichen Minderheit, so kann sie auch nur in der betreffenden Sprachregion publiziert werden.

Konsolidierter Kommentar zur Situation im **Dezember 2018** auf der Basis aller Kommentare der VE.
Maximal 1500 Zeichen.

Konsolidierter Kommentar Departement zur Situation Ende 2018...

Konsolidierter Kommentar zur Situation im **Dezember 2022** auf der Basis aller Kommentare der VE.
Maximal 1500 Zeichen.

Konsolidierter Kommentar Departement zur Situation Ende 2022...



Art. 35 Angemessene Vertretung der Sprachgemeinschaften

Die Verwaltungseinheiten sorgen bei der Einsetzung von Arbeitsgruppen und anderen Gremien sowie bei der Vergabe von Aufträgen für eine angemessene Vertretung der Sprachgemeinschaften. Für die Besetzung der Kommissionen gilt Artikel 8c^{bis} der Regierungs- und Verwaltungsorganisationsverordnung vom 25. November 1998 (RVOV).

Konsolidierter Kommentar zur Situation im **Dezember 2018** auf der Basis aller Kommentare der VE.
Maximal 1500 Zeichen.

Konsolidierter Kommentar Departement zur Situation Ende 2018...

Konsolidierter Kommentar zur Situation im **Dezember 2022** auf der Basis aller Kommentare der VE.
Maximal 1500 Zeichen.

Konsolidierter Kommentar Departement zur Situation Ende 2022...



2 Einhaltung der Weisungen zur Förderung der Mehrsprachigkeit (Vorstösse SPK-NR 20.3920 / 21)

Art. 44 Die Sprachkenntnisse sind Teil der jährlichen Leistungsbeurteilung

Die Sprachkenntnisse der Angestellten sind auf allen Hierarchiestufen Teil der jährlichen Leistungsbeurteilung.

Konsolidierter Kommentar zur Situation im **Dezember 2018** auf der Basis aller Kommentare der VE.
Maximal 1500 Zeichen.

Konsolidierter Kommentar Departement zur Situation Ende 2018...

Konsolidierter Kommentar zur Situation im **Dezember 2022** auf der Basis aller Kommentare der VE.
Maximal 1500 Zeichen.

Konsolidierter Kommentar Departement zur Situation Ende 2022...



3 Vertretung der Sprachgemeinschaften innerhalb der Bundesverwaltung (BV)

Vertretung der Sprachgemeinschaften gemäss Art. 7 SpV (nach Erstsprache, Departement inkl. Bundeskanzlei, Verwaltungseinheit und Lohnklassengruppe).

Die Auswertung zeigt die prozentuale Verteilung der vier Sprachgemeinschaften der Schweiz in der Bundesverwaltung auf.

Grundlage für die Sprachgemeinschaften bildet die Sprachenverordnung (Art. 7 SpV). Demnach sind für die Anteile der Sprachgemeinschaften die folgenden 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 %

Für die Berechnung der Sprachanteile werden die Mitarbeitenden aller Nationalitäten berücksichtigt, die zu einer der vier Sprachgemeinschaften der Schweiz (Deutsch, Französisch, Italienisch, Rätoromanisch) gehören (vgl. auch [Reporting Personalmanagement](#)). Die Zugehörigkeit zur Sprachgemeinschaft leitet sich aus der von den Mitarbeitenden erfassten Erstsprache (Sprache in der man denkt und die man am besten beherrscht) und der allfälligen Zweitsprache (Sprache in der man denkt und die man fast so gut beherrscht wie die Erstsprache) ab. Mitarbeitende, welche keiner der vier Sprachgemeinschaften der Schweiz angehören, werden für die Auswertung nicht mitgezählt.

Die Sprachverteilung wird als Jahresdurchschnittswert ausgewiesen. Das Lokal- und Residenzpersonal EDA sowie Mitarbeitende ohne Lohnklasse (insb. Mitarbeitende im Stundenlohn) sind in den Auswertungen nicht enthalten.

Die Gliederung der Departemente und Verwaltungseinheiten folgt der üblichen Darstellungsweise. Ausnahmen sind das EDA und das VBS. Die Auswertungen erfolgen in einem höheren Detaillierungsgrad. Reorganisationen können dazu führen, dass einige Auswertungen ab einem gewissen Jahr nicht mehr zur Verfügung stehen (z.B. EFD / ISB), resp. neu aufgeführt werden (so sind beispielsweise für den nach einer Reorganisation neu entstandenen Bereich DTI die Daten erst für das Jahr 2022 vorhanden). (Quelle: EPA)



4 Sprachkenntnisse des Bundespersonals (IST-Zustand/Sprachkapital des Bundespersonals)

4.1 Sprachkenntnisse des Bundespersonals gemäss Art. 8 SpV (nach Erstsprache, Departement inkl. Bundeskanzlei, Verwaltungseinheit und Lohnklassengruppe)

Die Auswertung zeigt auf, welche Kenntnisse der Landessprachen beim Bundespersonal vorhanden sind. Ausgegangen wird dabei von der jeweiligen Erstsprache der Mitarbeitenden (Deutsch, Französisch, Italienisch, Rätoromanisch).

Die Erfassung der Sprachkenntnisse in den Amtssprachen Deutsch, Französisch und Italienisch ist obligatorisch (Kenntnisse in weiteren Sprachen, insb. auch in Rätoromanisch, können freiwillig angegeben werden). Pfllegt eine Person ihre Sprachkenntnisse dennoch unvollständig, fliessen die nicht gepflegten Amtssprachen nicht in die Auswertung ein. Dadurch kann es zu Abweichungen bei den ausgewiesenen Zahlen kommen. Es ist somit aus der Tabelle nicht ersichtlich, wie viele Personen der Sprachgemeinschaft Deutsch zugeordnet wurden.

Lesebeispiel: 20'942 Personen mit Erstsprache Deutsch haben ihre Französischkenntnisse erfasst. Jedoch hat nur ein Teil davon (20'066 Personen) auch die Italienischkenntnisse erfasst.

2018	
[] Erstsprache Deutsch	
[-] Französisch	20'942
N0 keine Kenntnisse	3'211
A1 Einstieg	1'687
A2 Grundlagen	2'045
B1 Minimalanforderung (SpV, passiv)	1'552
B1 Mittelstufe	3'902
B2 Gute Mittelstufe	4'161
C1 Fortgeschrittene Kenntnisse	1'752
C2 Exzellente Kenntnisse	2'632
[-] Italienisch	20'066
N0 keine Kenntnisse	11'946
A1 Einstieg	2'815
A2 Grundlagen	1'944
B1 Minimalanforderung (SpV, passiv)	524
B1 Mittelstufe	1'269
B2 Gute Mittelstufe	601
C1 Fortgeschrittene Kenntnisse	243
C2 Exzellente Kenntnisse	724

Die Auswertung zeigt den Stand Dezember des jeweiligen Jahres. Das Lokal- und Residenzpersonal EDA sowie Mitarbeitende ohne Lohnklasse (insb. Mitarbeitende im Stundenlohn) sind in den Auswertungen nicht enthalten. Das Reinigungspersonal ist von der Erfassung der Sprachkompetenzen und somit auch von der Auswertung ausgenommen. (Quelle: EPA)



4.2 Einhaltung der SpV (Mindestanforderungen nach Art. 8 Abs. 1 SpV) / IST- vs. SOLL-Zustand

Sprachkenntnisse des Bundespersonals gemäss Art. 8 SpV: Einhaltung der Mindestanforderungen nach Art. 8 Abs. 1 SpV (nach Erstsprache, Departement inkl. Bundeskanzlei, evtl. Verwaltungseinheit und Lohnklassengruppe).

Gemäss Art. 8 Abs. 1 SpV gelten die folgenden Mindestanforderungen:

Anforderungen nach Lohnklassen / Funktion	Lohnklassen	Anzahl Amtssprachen, aktive Kenntnisse (Niveau B2)	Anzahl Amtssprachen, passive Kenntnisse (Niveau B1 passiv)
Höheres Kader	30-38	2	1
Mittleres Kader mit Führungsfunktion	24-29	2	1
Mittleres Kader ohne Führungsfunktion		2	0
Angestellte/r	01-23	1	0

Die Auswertung zeigt auf, von wie vielen Personen die Mindestanforderungen gemäss Sprachenverordnung erfüllt bzw. nicht erfüllt werden. Es müssen alle Anforderungen abgedeckt sein, um den Status «erfüllt» zu erreichen. Verfügt eine Person im mittleren Kader mit Führungsfunktion beispielsweise über aktive Kenntnisse in zwei Amtssprachen, jedoch über keine passiven Kenntnisse in der dritten Amtssprache, lautet der Status «nicht erfüllt».

Die Erfassung der Sprachkenntnisse in den Amtssprachen Deutsch, Französisch und Italienisch ist obligatorisch (Kenntnisse in weiteren Sprachen können freiwillig angegeben werden). Pflügt eine Person ihre Sprachkenntnisse dennoch unvollständig, fliessen die nicht gepflegten Amtssprachen mit dem GER-Niveau N0 (keine Kenntnisse) in die Auswertung ein (anders als bei der Auswertung zu den Sprachkenntnissen, bei der die unvollständig erfassten Sprachkenntnisse gar nicht in die Auswertung einfließen. Dies kann zu Abweichungen zwischen den ausgewiesenen Daten führen). Nur so kann trotz unvollständiger Angaben eine Soll-Ist-Analyse durchgeführt und die Einhaltung der Anforderungen überprüft werden.

Werden von den Mitarbeitenden gar keine Sprachkenntnisse in den Amtssprachen erfasst und / oder sind im System keine Soll-Anforderungen hinterlegt, kann keine Soll-Ist-Analyse durchgeführt werden. Die Angaben werden als «nicht zugeordnet» ausgewiesen.

Die Auswertungen zeigen den Stand Dezember des jeweiligen Jahres. Es sind alle Mitarbeitenden, unabhängig von ihrer Zugehörigkeit zu einer Sprachgemeinschaft der Schweiz, in der Auswertung eingeschlossen. Das Lokal- und Residenzpersonal EDA sowie Mitarbeitende ohne Lohnklasse (insb. Mitarbeitende im Stundenlohn) sind in den Auswertungen nicht enthalten. Das Reinigungspersonal ist von der Erfassung der Sprachkompetenzen und somit auch von der Auswertung ausgenommen. (Quelle: EPA)



5 Monitoring der Bewerbungen auf offene Stellen bezüglich Sprachgemeinschaft und Herkunftskanton der Kandidaten und Kandidatinnen (Vorstösse SPK-NR 20.3920 / 21)

Monitoring der Bewerbungen auf offene Stellen bezüglich Sprachgemeinschaft und Herkunftskanton der Kandidaten und Kandidatinnen.
Betrachteter Zeitraum für die Bewertung Q4 2022 - Q1 2023 (* erstmals verfügbar im neuen System).

Die Daten und Analysen werden im Anhang 5 « Monitoring der Bewerbungen auf offene Stellen bezüglich Herkunftskanton und Erstsprache/Sprachgemeinschaft der Kandidaten und Kandidatinnen» zum Evaluationsbericht 2023 dargestellt.



6 Sprachausbildung

6.1 Sprachausbildung: Angebot gemäss Rahmenverträgen des EPA

Kosten der Sprachkurse für die Amtssprachen (Stand Ende Dezember 2018 und Stand Ende Dezember 2022)

Quelle: AZB Reporting EPA

	Kosten 2018	Kosten 2022
Präsenzkurse der Klubschule Migros (Miduca AG)		
Selbstlernprogramme Speexx Digital Publishing AG		
Onlinekurse Supercomm und Klubschule Migros (Miduca AG)		



6.2 Sprachausbildung: Internes Angebot gemäss internen Verträgen des Departements

Anzahl Teilnehmende an Sprachkursen für die Amtssprachen (Stand Ende Dezember 2018 und Stand Ende Dezember 2022)

Quelle: Departement

	Anzahl Teilnehmende 2018	Kosten 2018	Anzahl Teilnehmende 2022	Kosten 2022
Internes Angebot 1				
Internes Angebot 2				
Internes Angebot 3				



7 Gesamtbewertung des Departements

Gesamtbewertung der Aktivitäten und Massnahmen zur Förderung der Mehrsprachigkeit 2019-2023.
Maximal 2500 Zeichen.

Gesamtbewertung Departement Aktivitäten und Massnahmen Mehrsprachigkeit 2019-2023...

Massnahmen und Perspektiven für die nächste Legislaturplanung.
Maximal 2500 Zeichen.

Massnahmen und Perspektiven nächste Legislaturplanung ...



C Bestandteile des Berichtsrasters *Ebene Verwaltungseinheit*

1 Rahmenbedingungen für die Umsetzung: Ressourcen für die Förderung der Mehrsprachigkeit

Finanzielle und personelle Ressourcen für die Förderung der Mehrsprachigkeit in der Verwaltungseinheit

Stand Ende Dezember 2018:

- Stellenprozentage für die Mehrsprachigkeit _____ % FTE
- Effektive Ausgaben für die Förderung der Mehrsprachigkeit (sämtliche Kosten der Sprachausbildung (intern und extern) inkl. Kosten für weitere getroffene Massnahmen) _____ CHF

Stand Ende Dezember 2022:

- Stellenprozentage für die Mehrsprachigkeit _____ % FTE
- Effektive Ausgaben für die Förderung der Mehrsprachigkeit (sämtliche Kosten der Sprachausbildung (intern und extern) inkl. Kosten für weitere getroffene Massnahmen) _____ CHF



2 Einhaltung der Weisungen zur Förderung der Mehrsprachigkeit (Vorstösse SPK-NR 20.3920 / 21)

Art. 31 Hinweise in der Stellenausschreibung zu untervertreter/n Sprachgemeinschaft/en

Ist eine Sprachgemeinschaft in einer Verwaltungseinheit untervertreten, so wird in der Stellenausschreibung darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Personen aus dieser Sprachgemeinschaft besonders erwünscht sind.

Ende Dezember 2018 wurde die Umsetzung gemäss Art. 31 der Weisungen (Einschätzung)

- auf alle Stellenausschreibungen angewandt, die dies erforderten (100%)
- bei den meisten Stellenausschreibungen angewandt, die dies erforderten (75%-99%)
- nur teilweise angewandt (< 75%)
- die Massnahme wurde noch nie angewandt.

Falls die Umsetzung nicht auf alle Stellenausschreibungen (100%) angewandt wurde, die dies erforderten, bitte in maximal 2 Sätzen begründen:

Begründung...

Ende Dezember 2022 wird die Umsetzung gemäss Art. 31 der Weisungen

- auf alle Stellenausschreibungen angewandt, die dies erfordern (100%)
- bei den meisten Stellenausschreibungen angewandt, die dies erfordern (75%-99%)
- nur teilweise angewandt (< 75%)
- die Massnahme wurde noch nie angewandt.

Falls die Umsetzung nicht auf alle Stellenausschreibungen (100%) angewandt wurde, die dies erforderten, bitte in maximal 2 Sätzen begründen:

Begründung...



Art. 32 Die offenen Stellen müssen auf Deutsch, Französisch und Italienisch ausgeschrieben werden und in Printmedien der Sprachregionen veröffentlicht werden

Offene Stellen müssen auf Deutsch, Französisch und Italienisch ausgeschrieben werden. Erfolgt die Ausschreibung in Printmedien, so hat sie in Printmedien aller Sprachregionen zu erfolgen. Zielt die Ausschreibung auf die Anstellung einer Person einer sprachlichen Minderheit, so kann sie auch nur in der betreffenden Sprachregion publiziert werden.

Ende Dezember 2018 wurde die Umsetzung gemäss Art. 32 der Weisungen (Einschätzung)

- auf alle Stellenausschreibungen angewandt, die dies erforderten (100%)
- bei den meisten Stellenausschreibungen angewandt, die dies erforderten (75%-99%)
- nur teilweise angewandt (< 75%)
- die Massnahme wurde noch nie angewandt.

Falls die Umsetzung nicht auf alle Stellenausschreibungen (100%) angewandt wurde, die dies erforderten, bitte in maximal 2 Sätzen begründen:

Begründung...

Ende Dezember 2022 wird die Umsetzung gemäss Art. 32 der Weisungen

- auf alle Stellenausschreibungen angewandt, die dies erfordern (100%)
- bei den meisten Stellenausschreibungen angewandt, die dies erfordern (75%-99%)
- nur teilweise angewandt (< 75%)
- die Massnahme wurde noch nie angewandt.

Falls die Umsetzung nicht auf alle Stellenausschreibungen (100%) angewandt wurde, die dies erforderten, bitte in maximal 2 Sätzen begründen:

Begründung...



Art. 35 Angemessene Vertretung der Sprachgemeinschaften

Die Verwaltungseinheiten sorgen bei der Einsetzung von Arbeitsgruppen und anderen Gremien sowie bei der Vergabe von Aufträgen für eine angemessene Vertretung der Sprachgemeinschaften. Für die Besetzung der Kommissionen gilt Artikel 8c^{bis} der Regierungs- und Verwaltungsorganisationsverordnung vom 25. November 1998 (RVOV).

Ende Dezember 2018 wurde die angemessene Vertretung der Sprachgemeinschaften gemäss Art. 35 der Weisungen (Einschätzung)

- immer erreicht (100%)
- in den meisten Fällen erreicht (75%-99%)
- nur teilweise erreicht (< 75%)
- eine angemessene Vertretung wurde noch nie erreicht.

Falls eine angemessene Vertretung der Sprachgemeinschaften noch nicht erreicht wurde, bitte in maximal 2 Sätzen begründen:

Begründung...

Ende Dezember 2022 wurde die angemessene Vertretung der Sprachgemeinschaften gemäss Art. 35 der Weisungen

- immer erreicht (100%)
- in den meisten Fällen erreicht (75%-99%)
- nur teilweise erreicht (< 75%)
- eine angemessene Vertretung wurde noch nie erreicht.

Falls eine angemessene Vertretung der Sprachgemeinschaften noch nicht erreicht wurde, bitte in maximal 2 Sätzen begründen:

Begründung...



3 Einhaltung der Weisungen zur Förderung der Mehrsprachigkeit (Vorstösse SPK-NR 20.3920 / 21)

Art. 44 Die Sprachkenntnisse sind Teil der jährlichen Leistungsbeurteilung

Die Sprachkenntnisse der Angestellten sind auf allen Hierarchiestufen Teil der jährlichen Leistungsbeurteilung.

Die Funktionen, für die für **Ende Dezember 2018** auch die Sprachkenntnisse in der jährlichen Leistungsbeurteilung berücksichtigt wurden, waren die folgenden (Einschätzung):

	Alle (100%)	In den meisten Fällen (75%-99%)	Nur teilweise (< 75%)	Keine (0%)
Höheres Kader (LK 34-38)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Höheres Kader (LK 30-33)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mittleres Kader mit Führungsfunktion (LK 24-29)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mittleres Kader ohne Führungsfunktion (LK 24-29)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Angestellte (LK 1-23)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wenn die Sprachkenntnisse der Mitarbeitenden nicht Teil der jährlichen Leistungsbeurteilung waren, bitte in maximal 2 Sätzen begründen:

Begründung...



Die Funktionen, für die für **Ende Dezember 2022** auch die Sprachkenntnisse in der jährlichen Leistungsbeurteilung berücksichtigt wurden, sind die folgenden:

	Alle (100%)	In den meisten Fällen (75%-99%)	Nur teilweise (< 75%)	Keine (0%)
Höheres Kader (LK 34-38)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Höheres Kader (LK 30-33)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mittleres Kader mit Führungsfunktion (LK 24-29)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mittleres Kader ohne Führungsfunktion (LK 24-29)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Angestellte (LK 1-23)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wenn die Sprachkenntnisse der Mitarbeitenden nicht Teil der jährlichen Leistungsbeurteilung waren, bitte in maximal 2 Sätzen begründen:

Begründung...



4 Vertretung der Sprachgemeinschaften innerhalb der Bundesverwaltung (BV)

4.1 Vertretung der Sprachgemeinschaften

Vertretung der Sprachgemeinschaften gemäss Art. 7 SpV (nach Erstsprache, Departement inkl. Bundeskanzlei, Verwaltungseinheit und Lohnklassengruppe).

Die Auswertung zeigt die prozentuale Verteilung der vier Sprachgemeinschaften der Schweiz in der Bundesverwaltung auf. Grundlage für die Sprachgemeinschaften bildet die Sprachenverordnung (Art. 7 SpV). Demnach sind für die Anteile der Sprachgemeinschaften die folgenden 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 %

Für die Berechnung der Sprachanteile werden die Mitarbeitenden aller Nationalitäten berücksichtigt, die zu einer der vier Sprachgemeinschaften der Schweiz (Deutsch, Französisch, Italienisch, Rätoromanisch) gehören (vgl. auch [Reporting Personalmanagement](#)). Die Zugehörigkeit zur Sprachgemeinschaft leitet sich aus der von den Mitarbeitenden erfassten Erstsprache (Sprache, in der man denkt und die man am besten beherrscht) und der allfälligen Zweitsprache (Sprache, in der man denkt und die man fast so gut beherrscht wie die Erstsprache) ab. Mitarbeitende, welche keiner der vier Sprachgemeinschaften der Schweiz angehören, werden für die Auswertung nicht mitgezählt.

Die Sprachverteilung wird als Jahresdurchschnittswert ausgewiesen. Das Lokal- und Residenzpersonal EDA sowie Mitarbeitende ohne Lohnklasse (insb. Mitarbeitende im Stundenlohn) sind in den Auswertungen nicht enthalten.

Die Gliederung der Departemente und Verwaltungseinheiten folgt der üblichen Darstellungsweise. Ausnahmen sind das EDA und das VBS. Die Auswertungen erfolgen in einem höheren Detaillierungsgrad. Reorganisationen können dazu führen, dass einige Auswertungen ab einem gewissen Jahr nicht mehr zur Verfügung stehen (z.B. EFD / ISB), resp. neu aufgeführt werden (so sind beispielsweise für den nach einer Reorganisation neu entstandenen Bereich DTI die Daten erst für das Jahr 2022 vorhanden). (Quelle: EPA)



4.2 Wirksamste Massnahmen, um die IST-SOLL-Abweichung der Vertretung der Sprachgemeinschaften zu verringern

Ende Dezember 2018 waren die wirksamsten Massnahmen, um die IST-SOLL-Abweichung der Vertretung der Sprachgemeinschaften zu verringern (max. zwei Massnahmen angeben):

- Gezielte Förderungsinitiativen zwischen untervertretenden Sprachgemeinschaften (durch Veranstaltungen oder Beteiligung des Personals)
- Möglichkeit des Mobilen Arbeitens in abgelegenen Regionen
- Verwaltungsunterlagen, interne Kommunikation und Reglemente stehen in allen Sprachen zur Verfügung
- Gute Sprachkenntnisse der Vorgesetzten, die eine Kommunikation in der Erstsprache der Mitarbeitenden ermöglichen
- Gute Sprachkenntnisse der Kolleginnen und Kollegen, die eine Kommunikation in der Erstsprache der Mitarbeitenden ermöglichen.

Ende Dezember 2022 sind die wirksamsten Massnahmen, um die IST-SOLL-Abweichung der Vertretung der Sprachgemeinschaften zu verringern (max. zwei Massnahmen angeben):

- Gezielte Förderungsinitiativen für untervertretende Sprachgemeinschaften (durch Veranstaltungen oder Beteiligung des Personals)
- Möglichkeit des Mobilen Arbeitens in abgelegenen Regionen
- Verwaltungsunterlagen, interne Kommunikation und Reglemente, die in der Erstsprache des Personals verfügbar sind
- Gute Sprachkenntnisse der Vorgesetzten, die eine Kommunikation in der Erstsprache der Mitarbeitenden ermöglichen
- Gute Sprachkenntnisse der Kolleginnen und Kollegen, die eine Kommunikation in der Erstsprache der Mitarbeitenden ermöglichen.

4.3 Mobiles Arbeiten als Massnahme, um die IST-SOLL-Abweichung der Vertretung der Sprachgemeinschaften zu verringern

Wird in Ihrer Einheit Mobiles Arbeiten unterstützt, um den Anteil an Personen unter Ihren Mitarbeitenden zu erhöhen, die in abgelegenen Sprachregionen leben?

Ja	<input type="checkbox"/>
Nein	<input type="checkbox"/>

Wird in Ihrer Einheit Mobiles Arbeiten unterstützt, um den Anteil an Personen unter Ihren Mitarbeitenden zu erhöhen, die untervertretenen Sprachgemeinschaften angehören?

Ja	<input type="checkbox"/>
Nein	<input type="checkbox"/>



5 Sprachkenntnisse

5.1 Sprachkenntnisse des Bundespersonals (IST-Zustand/Sprachkapital des Bundespersonals)

Sprachkenntnisse des Bundespersonals gemäss Art. 8 SpV (nach Erstsprache, Departement inkl. Bundeskanzlei, evtl. Verwaltungseinheit und Lohnklassengruppe).

Die Auswertung zeigt auf, welche Kenntnisse der Landessprachen beim Bundespersonal vorhanden sind. Ausgegangen wird dabei von der jeweiligen Erstsprache der Mitarbeitenden (Deutsch, Französisch, Italienisch, Rätoromanisch).

Die Erfassung der Sprachkenntnisse in den Amtssprachen Deutsch, Französisch und Italienisch ist obligatorisch (Kenntnisse in weiteren Sprachen, insb. auch in Rätoromanisch, können freiwillig angegeben werden). Pfllegt eine Person ihre Sprachkenntnisse dennoch unvollständig, fliessen die nicht gepflegten Amtssprachen nicht in die Auswertung ein. Dadurch kann es zu Abweichungen bei den ausgewiesenen Zahlen kommen. Es ist somit aus der Tabelle nicht ersichtlich, wie viele Personen der Sprachgemeinschaft Deutsch zugeordnet wurden.

Lesebeispiel: 20'942 Personen mit Erstsprache Deutsch haben ihre Französischkenntnisse erfasst. Jedoch hat nur ein Teil davon (20'066 Personen) auch die Italienischkenntnisse erfasst.

2018	
[] Erstsprache Deutsch	
[] Französisch	20'942
N0 keine Kenntnisse	3'211
A1 Einstieg	1'687
A2 Grundlagen	2'045
B1 Minimalanforderung (SpV, passiv)	1'552
B1 Mittelstufe	3'902
B2 Gute Mittelstufe	4'161
C1 Fortgeschrittene Kenntnisse	1'752
C2 Exzellente Kenntnisse	2'632
[] Italienisch	20'066
N0 keine Kenntnisse	11'946
A1 Einstieg	2'815
A2 Grundlagen	1'944
B1 Minimalanforderung (SpV, passiv)	524
B1 Mittelstufe	1'269
B2 Gute Mittelstufe	601
C1 Fortgeschrittene Kenntnisse	243
C2 Exzellente Kenntnisse	724

Die Auswertung zeigt den Stand Dezember des jeweiligen Jahres. Das Lokal- und Residenzpersonal EDA sowie Mitarbeitende ohne Lohnklasse (insb. Mitarbeitende im Stundenlohn) sind in den Auswertungen nicht enthalten. Das Reinigungspersonal ist von der Erfassung der Sprachkompetenzen und somit auch von der Auswertung ausgenommen.



5.2 Einhaltung der SpV (Mindestanforderungen nach Art. 8 Abs. 1 SpV) / IST- vs. SOLL-Zustand

Sprachkenntnisse des Bundespersonals gemäss Art. 8 SpV: Einhaltung der Mindestanforderungen nach Art. 8 Abs. 1 SpV (nach Erstsprache, Departement inkl. Bundeskanzlei, evtl. Verwaltungseinheit und Lohnklassengruppe).

Gemäss Art. 8 Abs. 1 SpV gelten die folgenden Mindestanforderungen:

Anforderungen nach Lohnklassen / Funktion	Lohnklassen	Anzahl Amtssprachen, aktive Kenntnisse (Niveau B2)	Anzahl Amtssprachen, passive Kenntnisse (Niveau B1 passiv)
Höheres Kader	30-38	2	1
Mittleres Kader mit Führungsfunktion	24-29	2	1
Mittleres Kader ohne Führungsfunktion		2	0
Angestellte/r	01-23	1	0

Die Auswertung zeigt auf, von wie vielen Personen die Mindestanforderungen gemäss Sprachenverordnung erfüllt bzw. nicht erfüllt werden. Es müssen alle Anforderungen abgedeckt sein, um den Status «erfüllt» zu erreichen. Verfügt eine Person im mittleren Kader mit Führungsfunktion beispielsweise über aktive Kenntnisse in zwei Amtssprachen, jedoch über keine passiven Kenntnisse in der dritten Amtssprache, lautet der Status «nicht erfüllt».

Die Erfassung der Sprachkenntnisse in den Amtssprachen Deutsch, Französisch und Italienisch ist obligatorisch (Kenntnisse in weiteren Sprachen können freiwillig angegeben werden). Pflügt eine Person ihre Sprachkenntnisse dennoch unvollständig, fliessen die nicht gepflegten Amtssprachen mit dem GER-Niveau N0 (keine Kenntnisse) in die Auswertung ein (anders als bei der Auswertung zu den Sprachkenntnissen, bei der die unvollständig erfassten Sprachkenntnisse gar nicht in die Auswertung einfließen. Dies kann zu Abweichungen zwischen den ausgewiesenen Daten führen). Nur so kann trotz unvollständiger Angaben eine Soll-Ist-Analyse durchgeführt und die Einhaltung der Anforderungen überprüft werden.

Werden von den Mitarbeitenden gar keine Sprachkenntnisse in den Amtssprachen erfasst und / oder sind im System keine Soll-Anforderungen hinterlegt, kann keine Soll-Ist-Analyse durchgeführt werden. Die Angaben werden als «nicht zugeordnet» ausgewiesen.

Die Auswertungen zeigen den Stand Dezember des jeweiligen Jahres. Es sind alle Mitarbeitenden, unabhängig von ihrer Zugehörigkeit zu einer Sprachgemeinschaft der Schweiz, in der Auswertung eingeschlossen. Das Lokal- und Residenzpersonal EDA sowie Mitarbeitende ohne Lohnklasse (insb. Mitarbeitende im Stundenlohn) sind in den Auswertungen nicht enthalten. Das Reinigungspersonal ist von der Erfassung der Sprachkompetenzen und somit auch von der Auswertung ausgenommen. (Quelle: EPA)



5.3 Gemeinsames Vorgehen

Definition eines gemeinsamen Vorgehens bezüglich Umgang mit IST-SOLL-Abweichungen der Sprachkenntnisse – Schaffung von gemeinsamen Rahmenbedingungen.

Ende Dezember 2018 wurden die Massnahmen zur Behebung von IST-SOLL-Abweichungen der Sprachkenntnisse auf folgender Ebene koordiniert:

- Auf Ebene des Departements
- Auf Ebene der Verwaltungseinheit
- Innerhalb der Verwaltungseinheit (Abteilung, Sektion, usw.)
- Die Massnahmen wurden auf keiner Ebene koordiniert.

Ende Dezember 2022 werden die Massnahmen zur Behebung von IST-SOLL- Abweichungen der Sprachkenntnisse auf folgender Ebene koordiniert:

- Auf Ebene des Departements
- Auf Ebene der Verwaltungseinheit
- Innerhalb der Verwaltungseinheit (Abteilung, Sektion, usw.)
- Die Massnahmen wurden auf keiner Ebene koordiniert.



5.4 Analyse und Behebung von IST-SOLL-Abweichungen der Sprachkenntnisse: Massnahmen nach Funktion

Die IST-SOLL-Abweichung zeigt die Prioritäten zu den zu ergreifenden Massnahmen nach Funktion an.

Welche der folgenden Massnahmen wurden bei einer IST-SOLL-Abweichung **Ende Dezember 2018** umgesetzt? (max. zwei Massnahmen angeben)

	Vorrangig wurden neue Mitarbeitende mit einer IST-SOLL-Lücke zur Teilnahme an Sprachkursen aufgefordert	Die Mitarbeitenden mit einer IST-SOLL-Lücke, die in den nächsten 5 Jahren in den Ruhestand gehen würden, wurden zur Teilnahme an Sprachkursen aufgefordert	Alle Mitarbeitenden mit einer IST-SOLL-Lücke wurden zur Teilnahme an Sprachkursen aufgefordert	Vorrangig wurden die Mitarbeitenden mit einer IST-SOLL-Lücke von zwei oder mehr GER-Stufen aufgefordert, einen Sprachkurs zu besuchen	Wenn die IST-SOLL-Lücke mehr als eine Sprache betraf, wurden die Mitarbeitenden aufgefordert, Kurse in der betroffenen Sprache zu besuchen, die am Arbeitsplatz am häufigsten verwendet wird	Wenn die IST-SOLL-Lücke mehr als eine Sprache betraf, wurden die Mitarbeitenden aufgefordert, mehrere Sprachkurse gleichzeitig zu besuchen
Höheres Kader (LK 34-38)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Höheres Kader (LK 30-33)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mittleres Kader mit Führungsfunktion (LK 24-29)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mittleres Kader ohne Führungsfunktion (LK 24-29)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Angestellte (LK 1-23)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Welche der folgenden Massnahmen werden bei einer IST-SOLL-Abweichung **Ende Dezember 2022** umgesetzt? (max. zwei Massnahmen angeben)

	Vorrangig wurden neue Mitarbeitende mit einer IST-SOLL-Lücke zur Teilnahme an Sprachkursen aufgefordert	Die Mitarbeitenden mit einer IST-SOLL-Lücke, die in den nächsten 5 Jahren in den Ruhestand gehen würden, wurden zur Teilnahme an Sprachkursen aufgefordert	Alle Mitarbeitenden mit einer IST-SOLL-Lücke wurden zur Teilnahme an Sprachkursen aufgefordert	Vorrangig wurden die Mitarbeitenden mit einer IST-SOLL-Lücke von zwei oder mehr GER-Stufen aufgefordert, einen Sprachkurs zu besuchen	Wenn die IST-SOLL-Lücke mehr als eine Sprache betraf, wurden die Mitarbeitenden aufgefordert, Kurse in der betroffenen Sprache zu besuchen, die am Arbeitsplatz am häufigsten verwendet wird	Wenn die IST-SOLL-Lücke mehr als eine Sprache betraf, wurden die Mitarbeitenden aufgefordert, mehrere Sprachkurse gleichzeitig zu besuchen
Höheres Kader (LK 34-38)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Höheres Kader (LK 30-33)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mittleres Kader mit Führungsfunktion (LK 24-29)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mittleres Kader ohne Führungsfunktion (LK 24-29)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Angestellte (LK 1-23)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



5.5 Wirksamste Massnahmen zur Verbesserung der Sprachkenntnisse

Ende Dezember 2018 waren die wirksamsten Massnahmen zur Verbesserung der Sprachkenntnisse (max. zwei Massnahmen angeben):

- Sprachausbildung entsprechend der Wünsche des Personals
- Praktika an anderen Standorten oder in anderen Büros zur Verbesserung der Sprachkenntnisse
- Veranstaltungen in anderen Sprachen als der Erstsprache der Mitarbeitenden
- Interne Initiativen wie Tandems und mehrsprachiger Stammtisch
- Vom Arbeitgeber zum Besuch von Sprachkursen zur Verfügung gestellte Arbeitszeit
- Vom Arbeitgeber finanzierte Sprachkurse
- Gute Sprachkenntnisse der Vorgesetzten, die eine Kommunikation in verschiedenen Sprachen ermöglichen.

Ende Dezember 2022 sind die wirksamsten Massnahmen zur Verbesserung der Sprachkenntnisse (max. zwei Massnahmen angeben):

- Sprachausbildung entsprechend der Wünsche des Personals
- Praktika an anderen Standorten oder in anderen Büros zur Verbesserung der Sprachkenntnisse
- Veranstaltungen in anderen Sprachen als der Erstsprache der Mitarbeitenden
- Interne Initiativen wie Tandems und mehrsprachiger Stammtisch
- Vom Arbeitgeber zum Besuch von Sprachkursen zur Verfügung gestellte Arbeitszeit
- Vom Arbeitgeber finanzierte Sprachkurse
- Gute Sprachkenntnisse der Vorgesetzten, die eine Kommunikation in verschiedenen Sprachen ermöglichen.

5.6 Interne Initiativen zur Verbesserung der Sprachkenntnisse

Ende Dezember 2018 hat die Verwaltungseinheit folgende Schwerpunktmassnahmen umgesetzt (max. die zwei wirksamsten Massnahmen angeben):

- Fachsprachkurse
- Praktika an anderen Standorten oder in anderen Büros zur Verbesserung der Sprachkenntnisse
- Sprachtandems
- Einführung von polyglotten Stammtischen/mehrsprachigen Kaffeepausen
- Mehrsprachige Tauschbibliothek.

Ende Dezember 2022 hat die Verwaltungseinheit folgende Schwerpunktmassnahmen umgesetzt (max. die zwei wirksamsten Massnahmen angeben):

- Fachsprachkurse
- Praktika an anderen Standorten oder in anderen Büros zur Verbesserung der Sprachkenntnisse
- Sprachtandems
- Einführung von polyglotten Stammtischen/mehrsprachigen Kaffeepausen
- Mehrsprachige Tauschbibliothek.