



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Der Bundesrat

März 2011

Reporting Personalmanagement 2010

Bundesverwaltung

Bericht an die Geschäftsprüfungs- und Finanzkommissionen der eidgenössischen Räte

Berichtsjahr 2010

Inhalt

1	Übersicht	5
2	Ausgangslage	5
3	Personalpolitische Gesamtbeurteilung	5
3.1	Rückblick.....	5
3.2	Anpassungen im Personalrecht.....	6
4	Personalbestand und Ausgaben.....	7
4.1	Entwicklung des Stellen- und Mitarbeitendenbestandes.....	7
4.2	Entwicklung des Personalaufwands	8
4.3	Entlöhnung.....	8
4.4	Personalbeurteilungen	9
4.5	Prämien und Zulagen.....	12
4.6	Aus- und Weiterbildungsausgaben.....	13
4.7	Abgangsentschädigungen.....	14
5	Struktur des Personalbestands	14
5.1	Alter	14
5.2	Geschlechterverteilung.....	16
5.3	Sprachenverteilung	18
5.4	Teilzeitarbeit.....	19
5.5	Lernende.....	20
5.6	Hochschulpraktika.....	22
5.7	Berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen.....	23
5.8	Nebenbeschäftigungen und Mandate.....	24
6	Personalmarketing und Veränderungen des Personalbestandes	25
6.1	Image der Bundesverwaltung bei Studierenden und Berufstätigen	25
6.2	Rekrutierungen und Eintrittsgründe	27
6.3	Verbleibquote der Lernenden und Hochschulpraktikantinnen und -praktikanten	28
6.4	Fluktuation und Austrittsgründe.....	29
7	Massnahmen aufgrund der Personalbefragung 2009.....	32
8	Personalpolitischer Ausblick	33

1 Übersicht

Der Bericht enthält unter anderem nähere Informationen zu den folgenden Daten (Vorjahreswerte in Klammern):

- 36'859 Mitarbeitende/HC verteilt auf 33'312 Vollzeitstellen/FTE (36'964 HC, 33'056 FTE);
- Bruttolohn von 116'285 Franken (Fr. 114'469);
- Frauenanteil von 31,7 Prozent (31,1%) und damit Übertreffen des Sollwertes von 30 Prozent;
- Lernendenanteil von 4,5 Prozent (4,3%) und damit Übertreffen des Sollwertes von 4 Prozent;
- Bruttofluktuation von 5,8 Prozent (4,9%) und Nettofluktuation von 3,8 Prozent (3,4%).

2 Ausgangslage

Der vorliegende Bericht richtet sich nach Art. 5 Bundespersonalgesetz (BPG, SR 172.220.1) sowie nach der davon abgeleiteten Vereinbarung über das Reporting im Personalmanagement zwischen den Geschäftsprüfungs- und Finanzkommissionen der eidgenössischen Räte und dem Bundesrat vom 27. Januar 2010.

Die Angaben stützen sich auf Daten aus dem Personalinformationssystem BV PLUS, aus dem Finanzinformationssystem FI/CO und auf Angaben der Departemente. In Klammern werden die Vorjahreszahlen angegeben. Bei den Bestandeszahlen sind Jahresdurchschnittswerte ausgewiesen. Wenn die eidgenössischen Gerichte separat aufgeführt sind, beziehen sich die Zahlen auf das Bundesgericht, das Bundesverwaltungsgericht und das Bundesstrafgericht.

3 Personalpolitische Gesamtbeurteilung

3.1 Rückblick

Der Bundesrat hat am 10. Dezember 2010 die Personalstrategie Bundesverwaltung 2011–2015 gutgeheissen. Sie wird die Entwicklung der Bundespersonalpolitik gestützt auf Art. 4 BPG bis ins Jahr 2015 massgebend bestimmen. Mit ihr hat der Bundesrat eine längerfristige Orientierung geschaffen und diese in sieben Stossrichtungen konkretisiert. Die Personalstrategie Bundesverwaltung 2011–2015 trägt zur Stärkung einer zentral gesteuerten und kohärenten Personalpolitik in der Bundesverwaltung bei. Damit stärkt sie auch die Identifikation der Mitarbeitenden mit dem Arbeitgeber Bund.

Das Ausbildungszentrum der Bundesverwaltung (AZB) hat termingerecht am 1. Januar 2010 als Geschäftsbereich des Eidgenössischen Personalamts (EPA) seinen Betrieb aufgenommen. Es bietet allen Bundesangestellten ein bedarfsgerechtes und praxisorientiertes Kursprogramm in den drei Amtssprachen an. Das Jahresprogramm 2010 wurde in enger Zusammenarbeit mit den Departementen und der Bundeskanzlei erarbeitet. Mit rund 7'500 Kursanmeldungen im

ersten Betriebsjahr ist das AZB gut gestartet. Die Qualität des AZB-Programms wird von den Kursteilnehmenden als gut bis sehr gut beurteilt. Das AZB funktioniert nach dem System der Leistungsverrechnung der Bundesverwaltung.

Für die Sprachausbildung hat das EPA mit zwei externen Anbietern einen Rahmenvertrag abgeschlossen, der seit dem 1. Januar 2010 in Kraft ist. Angeboten werden Sprachkurse in den Amtssprachen Deutsch, Französisch und Italienisch sowie in Englisch.

Am 1. Juli 2010 ist die Sprachenverordnung (SpV; SR 441.11) in Kraft getreten. Sie enthält unter anderem Bestimmungen, die das EPA betreffen. In Art. 7 SpV wird dieses beauftragt, wie bisher im Reporting Personalmanagement über die Vertretung der Sprachgemeinschaften in der Bundesverwaltung zu berichten. Gemäss Art. 8 SpV setzt das EPA eine Delegierte oder einen Delegierten für die Erhaltung und Förderung der Mehrsprachigkeit ein. Dieser hat seine Arbeit bereits im Jahre 2010 aufgenommen.

3.2 Anpassungen im Personalrecht

Unterstützung von Mitarbeitenden mit Kindern

Der Bundesrat hat am 24. November 2010 mit einer Änderung der Bundespersonalverordnung (BPV; SR 172.220.111.3) die finanzielle Unterstützung der familienergänzenden Kinderbetreuung für die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung harmonisiert. Neu sind die Voraussetzungen für die finanzielle Unterstützung sowie die Höhe der Beiträge an die familienergänzende Kinderbetreuung innerhalb der Bundesverwaltung einheitlich geregelt. Die Arbeitgeberin Bundesverwaltung beteiligt sich, abhängig vom Haushaltseinkommen, im Umfang von 50–100 Prozent an den Kosten für die familienergänzende Kinderbetreuung. Der Bundesrat trägt mit der Harmonisierung dazu bei, dass die Mitarbeitenden Familie und Beruf besser miteinander vereinbaren können. Damit will er vermehrt berufstätige Eltern als Mitarbeitende gewinnen und halten. Mit der Vereinheitlichung der familienergänzenden Kinderbetreuung hat der Bundesrat eine weitere Massnahme aus der Personalbefragung 2009 umgesetzt und bereits konkrete Schritte im Sinne der Personalstrategie Bundesverwaltung 2011–2015 unternommen.

Mehr Flexibilität beim Altersrücktritt

Am 24. November 2010 hat der Bundesrat zudem einer Änderung des Vorsorgereglements des Vorsorgewerks Bund zugestimmt. Die Mitarbeitenden haben nun die Möglichkeit, nach vollendetem 58. Altersjahr das Arbeitspensum um höchstens 50 Prozent zu reduzieren, die berufliche Vorsorge aber im Umfang des bisherigen versicherten Verdienstes ganz oder teilweise bis zum vollendeten 65. Altersjahr weiterzuführen. Dies hat eine Änderung des Bundesgesetzes über die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge (BVG; SR 831.40) ermöglicht. Die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge für die freiwillige Weiterführung der beruflichen Vorsorge werden beide von den Mitarbeitenden bezahlt. Gleichzeitig hat der Bundesrat auch die Einschränkungen für die Weiterarbeit über das ordentliche Rücktrittsalter (65 Altersjahre bei den Männern, 64 Altersjahre bei den Frauen) hinaus aufgehoben. So können die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes und des Arbeitgebers sowie die individuellen Gegebenheiten noch besser berücksichtigt werden.

Revision der datenschutzrechtlichen Grundlagen im BPG

Am 1. September 2010 hat der Bundesrat mit der Botschaft zum Bundesgesetz über das Konsolidierungsprogramm 2012–2013 für den Bundeshaushalt auch das Bundesgesetz über Optimierungen bei der Verwaltung von Personaldaten und bei den Anlagen von PUBLICA verabschiedet. Dieses Gesetz schafft die datenschutzrechtliche Grundlage für die elektronische Speicherung und Verwaltung von Daten. Mit den Änderungen im BPG (Art. 27 a-c BPG) werden Bestimmungen über das Personalinformationssystem und die elektronische Führung von Bewerbungs- und von Personaldossiers eingefügt. Das Gesetz befindet sich in der parlamentarischen Beratung.

Unabhängigkeit der Angestellten

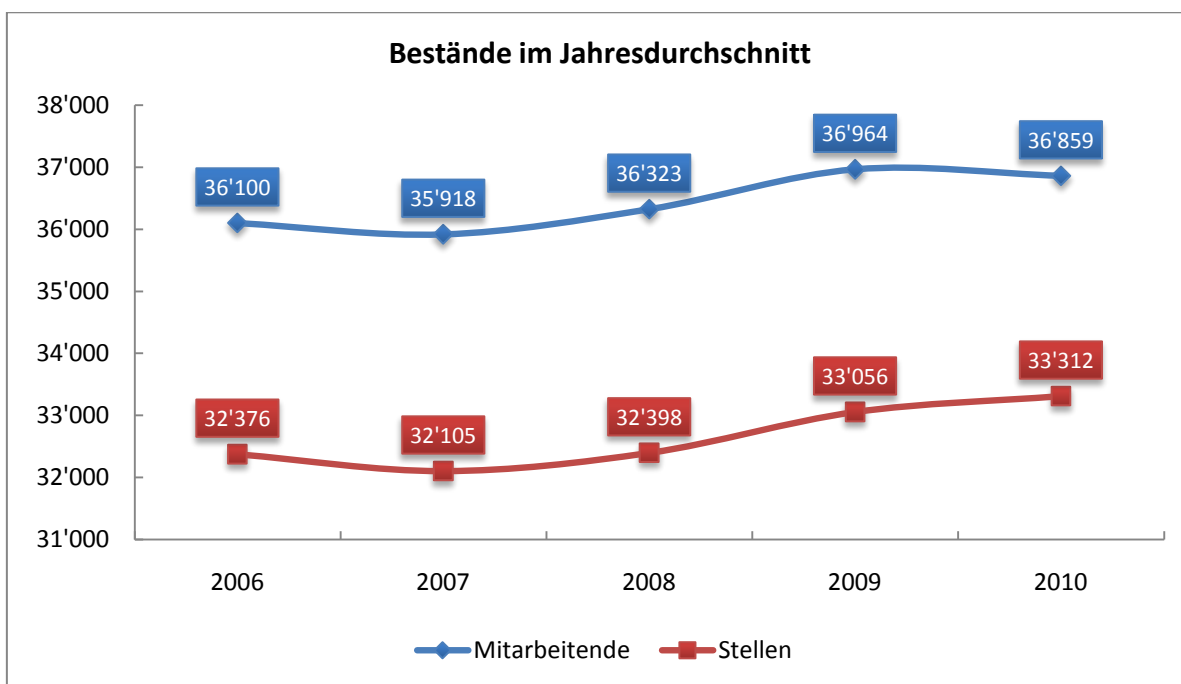
Der Bundesrat verankerte in Art. 94a BPV Bestimmungen zur Unabhängigkeit der Angestellten. Dazu gehört vorab die Pflicht zum Ausstand bei Interessenkonflikten. Ausserdem können gewisse Verwaltungseinheiten Angehörigen des obersten Kaderns verbieten, nach ihrem Ausscheiden aus der Bundesverwaltung für bestimmte andere Arbeitgeber tätig zu werden. Die Änderung ist am 1. Januar 2010 in Kraft getreten.

4 Personalbestand und Ausgaben

4.1 Entwicklung des Stellen- und Mitarbeitendenbestandes

Ende 2010 waren 33'312 Stellen besetzt. Gegenüber dem Vorjahr entspricht dies einer Nettozunahme um 256 Stellen. Der grösste Teil davon entfällt auf die Eingliederung der zweiten Tranche des Residenzpersonals EDA in den Personalbestand. Die Stellenaufstockungen werden in zwei Dritteln der Fälle intern kompensiert und führen daher insgesamt nicht zu Mehrausgaben für den Bund. Detailliertere Angaben dazu können der Zusatzdokumentation zum Personal des Eidg. Personalamtes entnommen werden.

Abbildung 1



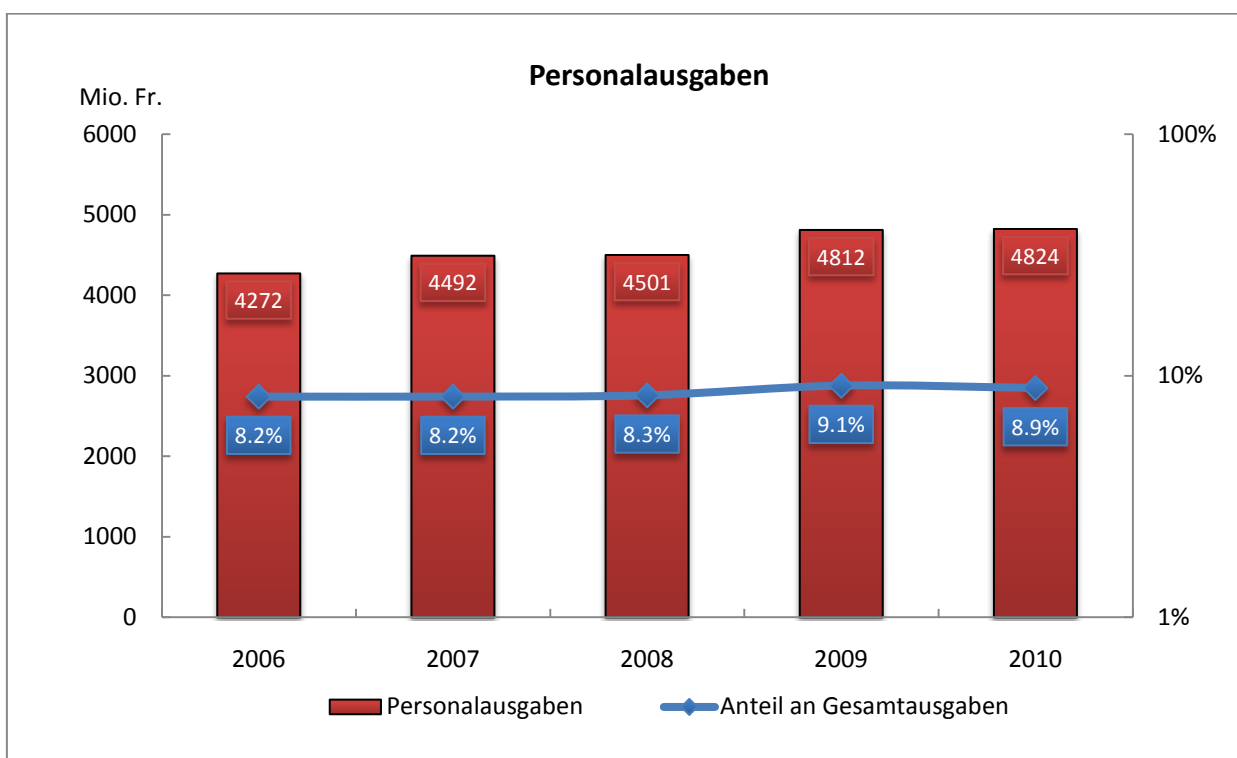
Die Zusammensetzung nach Nationalitäten hat sich seit Inkrafttreten des Abkommens über die Personenfreizügigkeit am 1. Juni 2002 nur unwesentlich verändert. Im Jahre 2002 waren 97,1 Prozent der Mitarbeitenden Schweizer und im Jahre 2010 waren es 95,8 Prozent. Am stärksten angestiegen ist der Anteil der Mitarbeitenden deutscher Nationalität, die im Jahre 2002 mit 0,5 Prozent (198 Personen) und im Jahre 2010 mit 1,3 Prozent vertreten waren (476 Personen). Der Anteil an Mitarbeitenden französischer Herkunft ist von 0,2 Prozent auf 0,4 Prozent gestiegen und jener italienischer Mitarbeitender hat sich mit 1,0 Prozent im Jahre 2002 und 1,1 Prozent im Jahre 2010 praktisch nicht verändert. Dasselbe gilt für Mitarbeitende aus Österreich, die

stets nur 0,1 Prozent ausmachten. Gleich stark oder stärker vertreten als die Österreicher waren im Berichtsjahr Personen aus Portugal und der Türkei (beide 0,1%) sowie aus Spanien (0,2%). Das Lokal- und Residenzpersonal des EDA wurde bei diesen Berechnungen ausgeschlossen.

4.2 Entwicklung des Personalaufwands

Der Personalaufwand setzt sich aus den Personalbezügen, den Arbeitgeberbeiträgen und -leistungen sowie den übrigen Personalausgaben zusammen.¹ Der Anteil der Personalausgaben an den Gesamtausgaben ist gegenüber dem Vorjahr um 0,2 Prozentpunkte gesunken.

Abbildung 2



4.3 Entlöhnung

Der Bruttolohn setzt sich aus dem Grundlohn im Rahmen der vertraglichen Lohnklasse und dem Ortszuschlag zusammen. Seine Höhe wird ausserdem durch generelle Lohnmassnahmen wie Teuerungsausgleich und Realloohnerhöhungen sowie durch die individuelle, leistungsdifferenzierte Lohnentwicklung aufgrund der Personalbeurteilung beeinflusst. Einzelne, zum Teil schwankende Lohnelemente wie Leistungsprämien und Zulagen sind im Bruttolohn nicht enthalten.

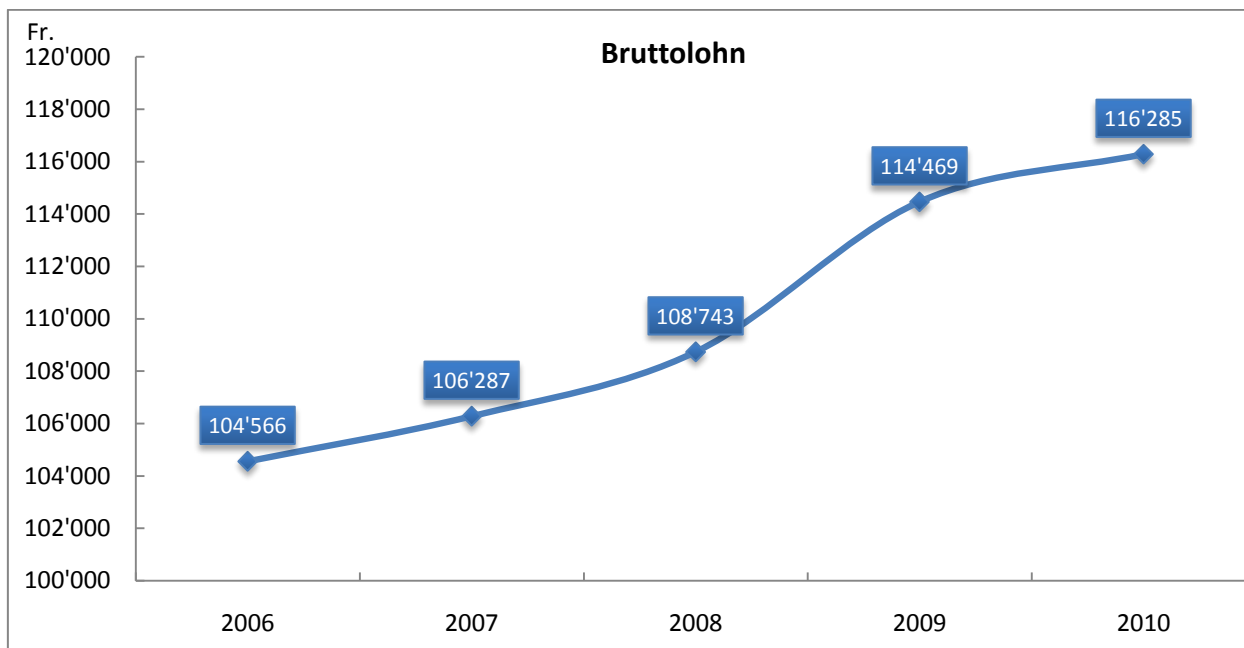
Der durchschnittliche Bruttolohn ist gegenüber dem Vorjahr um 1'816 Franken oder 1,6 Prozent gestiegen. Im Jahre 2010 wurden 0,6 Prozent Teuerungsausgleich gewährt. Weitere Faktoren, welche die Höhe des Lohnes beeinflussen, sind die Anforderungen der Stelle und die Lohnentwicklung innerhalb der Funktion sowie individuelle Lohnkorrekturen. Ausserdem sind die Aufga-

¹ Vgl. Staatsrechnung 2010, Zusatzdokumentation zum Personal

ben in der Bundesverwaltung wie in vielen anderen Unternehmen stets anspruchsvoller geworden, so dass höhere Qualifikationen erforderlich sind. Gleichzeitig hat die Anzahl tiefer eingereicherter Stellen aus verschiedenen Gründen weiterhin abgenommen.

Die individuelle, leistungsdifferenzierte Lohnentwicklung aufgrund der Personalbeurteilungen 2009 hat im Berichtsjahr 45,2 Millionen Franken gekostet (48,6 Mio.). Die Hälfte der Mitarbeitenden befindet sich auf dem Maximum der Lohnklasse, so dass sich die 45,2 Millionen Franken auf die andere Hälfte des Personalbestands, die sich noch im Aufstieg befindet, verteilt haben. Der Betrag ist geringer als im Vorjahr, weil die Lohnklassenmaxima weniger stark erhöht wurden.

Abbildung 3



Von diesen Zahlen sind die Löhne des Lokal- und Residenzpersonals des EDA ausgenommen. Wird das Lokalpersonal eingerechnet, betrug der durchschnittliche Bruttolohn im Berichtsjahr 108'747 Franken (109'248 Fr.).

4.4 Personalbeurteilungen

Die Personalbeurteilungen des Jahres 2010 bilden die Grundlage für die individuelle, leistungsdifferenzierte Lohnentwicklung im Jahre 2011. Zuständig für die Lohnfestsetzung sind die Bundesämter. Für die Personalbeurteilungen stehen 4 Stufen zur Verfügung:

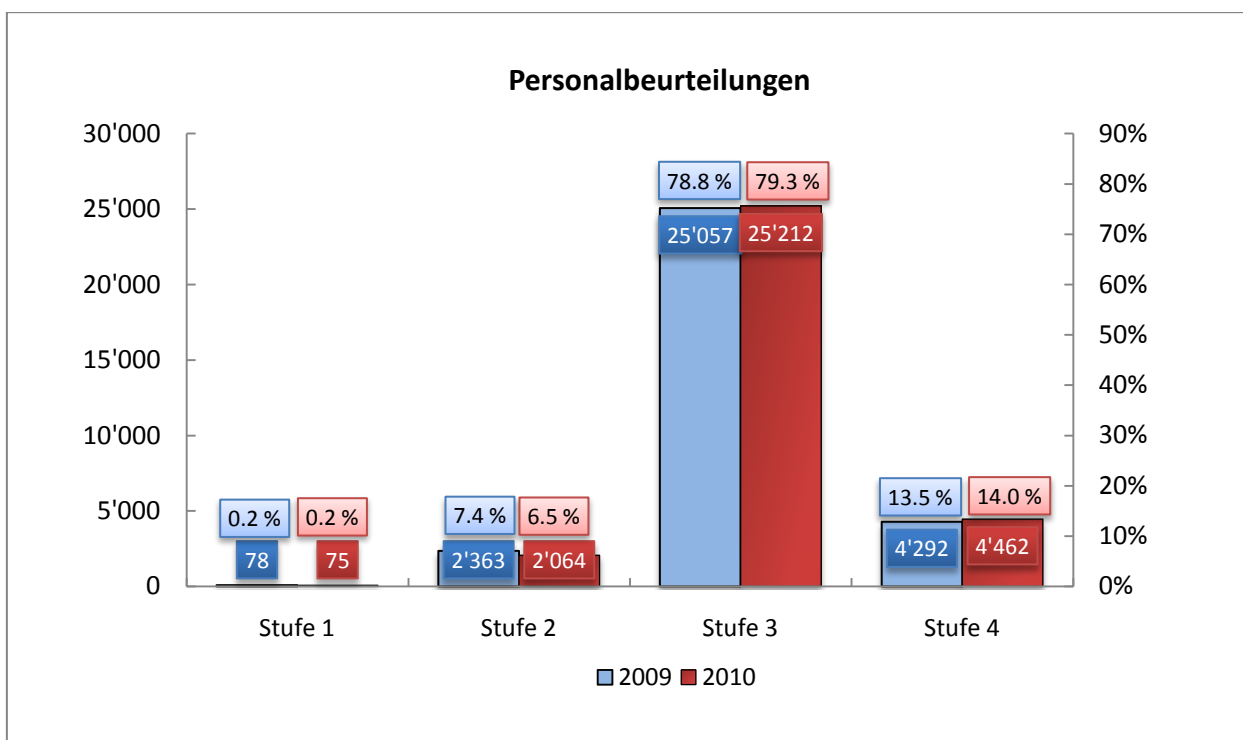
Tabelle 1: Rechtsgrundlagen Lohnentwicklung

Beurteilungsstufen nach Art. 17 BPV	Lohnentwicklung bis zum Erreichen des Maximums nach Art. 39 BPV
4 Übertrifft die Ziele deutlich	4% bis 5%
3 Erreicht die Ziele vollständig	2,5% bis 3,5%
2 Erreicht die Ziele weitgehend	1% bis 2%
1 Erreicht die Ziele nicht	Keine (0%) oder Lohnsenkung um bis 2%

Bezugsgrösse für die Berechnung ist das Maximum der vertraglichen Lohnklasse. Bei den Mitarbeitenden, deren Lohn weniger als 4 Prozent, 2,5 Prozent oder 1,0 Prozent vom Maximum entfernt war, konnten die Mindestprozentsätze der Beurteilungsstufen nicht vollständig zum Tragen kommen, weil die verbleibende Spanne zum Maximum zu klein war. Diese Mitarbeitenden haben auf der Beurteilungsstufe 4 eine Erhöhung von durchschnittlich 1,9 Prozent erhalten, auf der Beurteilungsstufe 3 eine solche von 1,5 Prozent und auf der Beurteilungsstufe 2 eine Erhöhung von 0,9 Prozent. Bei jenen Mitarbeitenden, die sich noch nicht in der Nähe des Maximums und damit voll im Aufstieg befanden, erreichten die Lohnerhöhungen 4,1 Prozent (Stufe 4), 2,7 Prozent (Stufe 3) und 1,6 Prozent (Stufe 2). Die Mindestansätze wurden somit eingehalten, doch liegen die Durchschnittswerte bei den Stufen 3 und 4 am unteren Rand der Bandbreite. Auf der Beurteilungsstufe 1 kam es zu Lohnkürzungen von 0,2 Prozent.

Für die Verteilung der Beurteilungsergebnisse auf die 4 Stufen hat der Bundesrat keine Vorgaben gemacht. Die Verteilung der 31'813 Personalbeurteilungen² auf die 4 Beurteilungsstufen ergibt das folgende Bild:

Abbildung 4



Die in Art. 17 BPV vorgegebenen Beurteilungsstufen sind seit dem 1. Februar 2009 in Kraft und wurden im Berichtsjahr zum zweiten Mal angewendet. Die deutliche Konzentration auf der Stufe 3 hat gegenüber dem Vorjahr noch leicht zugenommen. 6,7 Prozent der Mitarbeitenden haben ihre Ziele nicht vollständig erreicht (Stufen 1 und 2). Um das gesamte personelle Potenzial auszuschöpfen, ist der Qualifizierung und dem leistungsfördernden Einsatz des Personals auch in Zukunft grosse Aufmerksamkeit zu schenken.

Nach Art. 16 BPV dürfen zur Personalbeurteilung und Lohnfestsetzung keine sachfremden Kriterien wie Geschlecht, Lebensalter, Sprache, Position, Nationalität oder Religion herangezogen

² Ohne Reinigungspersonal und Personen in besonderen Anstellungsverhältnissen wie Aushilfspersonal, Angestellte im Stundenlohn und Lokalpersonal des EDA.

werden. Was die Aufteilung auf die Geschlechter betrifft, so haben sich die Beurteilungsergebnisse unterschiedlich verteilt:

Tabelle 2: Beurteilungsergebnisse nach Geschlechtern

Frauen und Männer = 100%	Alle Stufen	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3	Stufe 4
Anteile Frauen	28,3 (28,0)	16,0 (29,5)	24,1 (22,6)	29,2 (29,0)	25,6 (25,2)
Anteile Männer	71,7 (72,0)	84,0 (70,5)	75,9 (77,4)	70,8 (71,0)	74,4 (74,8)

Auf der Stufe 3 sind die beiden Geschlechter etwa im gleichen Verhältnis vertreten, der ihren Anteilen am Personalbestand entspricht. Mit den Stufen 1, 2 und 4 dagegen wurden überproportional viele Männer beurteilt, am deutlichsten ist die Abweichung auf der 1. Stufe, wo sie 12,3 Prozentpunkte ausmacht. Sie betrifft jedoch mit 12 Frauen und 63 Männern, die mit der Stufe 1 beurteilt wurden, eine verhältnismässig kleine Anzahl Mitarbeitender.

Eine Analyse nach weiteren Kriterien ergibt, dass sich die Beurteilungsergebnisse insgesamt gleichmässiger auf das Personal verteilt haben als in früheren Jahren. Dies gilt am ersten für die Teilzeitbeschäftigten, obwohl die Praxis, bei den tieferen Beschäftigungsgraden weniger zu differenzieren, nicht gänzlich verschwunden ist. Auch die Tendenz zu schlechteren Beurteilungen in den tieferen und zu besseren in den höheren Lohnklassen ist in abgeschwächter Ausprägung weiterhin festzustellen, und zwar auffälliger bei Männern. Der Einfluss des Alters zeigt sich wie bisher in zurückhaltenden Beurteilungen der Mitarbeitenden in der Altersgruppe von 15–29 Jahren und ab dem 50. Altersjahr. Am besten beurteilt wurden weiterhin die Mitarbeitenden zwischen 30 und 49 Altersjahren.

In den Departementen, der Bundeskanzlei, den Parlamentsdiensten und den eidg. Gerichten haben sich die Beurteilungsergebnisse wie folgt verteilt:

Tabelle 3: Beurteilungsergebnisse nach Organisationseinheiten

Alle Stufen = 100 %	Total	BK	EDA	EDI	EJPD	VBS	EFD	EVD	UVEK	PD	Gerichte³
1	0,2 (0,2)	0,5 (0,0)	0,1 (0,0)	0,2 (0,2)	0,1 (0,3)	0,2 (0,2)	0,3 (0,4)	0,4 (0,4)	0,0 (0,2)	0,0 (0,0)	0,0 (0,6)
2	6,5 (7,4)	9,9 (30,4)	2,8 (3,6)	2,6 (4,1)	2,2 (4,0)	5,2 (6,8)	11,0 (11,6)	11,9 (7,8)	3,3 (4,3)	1,5 (3,0)	4,8 (8,1)
3	79,3 (78,8)	85,6 (68,2)	81,3 (79,9)	83,9 (83,5)	78,9 (79,3)	79,8 (79,5)	73,9 (73,2)	81,6 (82,7)	88,5 (86,3)	84,9 (83,5)	70,3 (78,1)
4	14,0 (13,5)	4,1 (1,4)	15,8 (16,5)	13,3 (12,2)	18,8 (16,5)	14,8 (13,4)	14,8 (14,9)	6,1 (9,2)	8,2 (9,2)	13,5 (13,5)	24,8 (13,2)

Die Organisationseinheiten haben die Erfahrungen mit der erstmaligen Anwendung des revidierten Beurteilungssystems ausgewertet und bei der zweiten Anwendung eine gewisse Harmonisierung erreicht. Insgesamt ist die die Variationsbreite der Beurteilungsergebnisse vertretbar.

³ Ohne Bundesgericht, dessen Ergebnisse in Tabelle 4 separat dargestellt sind.

Das Bundesgericht wendet ein eigenes Beurteilungssystem an. Die 283 Beurteilungen haben sich wie folgt verteilt:

Tabelle 4: Beurteilungsergebnisse beim Bundesgericht

Beurteilungsstufen Bundesgericht	C ungenügend	B genügend	A gut	A+ sehr gut
Alle Stufen = 100 %	0,0 (0,0)	2,5 (3,9)	77,0 (74,7)	20,5 (21,4)

4.5 Prämien und Zulagen

Prämien und Zulagen dienen als variable Lohnbestandteile zur Abgeltung der Leistung und von besonderen Anforderungen. Sie teilen sich in die folgenden Kategorien auf:

Leistungsprämien (Art. 49 BPV):

Die Leistungsprämie dient sowohl zur Anerkennung von überdurchschnittlichen Leistungen im Sinne des Beurteilungssystems als auch zur Abgeltung von besonderen Einsätzen. Sie darf bis zu 15 Prozent des Höchstbetrags der Lohnklasse nach Arbeitsvertrag betragen und kann auch während des Aufstiegs gewährt werden. Die Bezahlung von Leistungsprämien ist an keinen Termin gebunden. Mitarbeitenden mit Leistungen der Beurteilungsstufe 1 darf keine Leistungsprämie ausgerichtet werden.

Funktionszulagen (Art. 46 BPV)

An Angestellte, die Aufgaben mit besonderen Anforderungen und Beanspruchungen erfüllen, ohne dass eine dauerhafte Höhereinreihung gerechtfertigt ist, können Funktionszulagen ausgerichtet werden. Sie entsprechen höchstens dem Unterschied zwischen dem Maximum der Lohnklasse nach Arbeitsvertrag und jenem der höher bewerteten Funktion.

Sonderzulagen (Art. 48 BPV)

Zum Ausgleich von Risiken bei der Funktionsausübung und zur Abgeltung besonderer Verhältnisse können im Einvernehmen mit dem EFD Sonderzulagen ausgerichtet werden.

Arbeitsmarktzulagen (Art. 50 BPV)

Arbeitsmarktzulagen dienen der Gewinnung und Erhaltung ausgewiesenen Personals. Sie dürfen bis zu 20 Prozent des Höchstbetrags der Lohnklasse betragen. Für die Gewährung ist die Zustimmung des EFD erforderlich. Der Bundesrat entscheidet bei Funktionen, die nach Art. 2 Abs. 1 BPV in seinem Zuständigkeitsbereich liegen (z.B. Amtsdirektorinnen und -direktoren oder Generalsekretäre und -sekretärinnen).

Tabelle 5: Zulagen und Prämien

Kategorie	Anzahl / Anteile in %					Fr.	
	Total	Männer	%	Frauen	%	Total	Durchschnitt
Leistungsprämien	11'175 (14'059)	7'938 (10'255)	71,0 (72,9)	3'237 (3'804)	29,0 (27,1)	22'360'927 (24'716'488)	2'100 (1'758)
Funktionszulagen	865 (911)	671 (730)	77,6 (80,1)	194 (181)	22,4 (19,9)	4'756'850 (4'755'009)	5'499 (5'520)
Sonderzulagen	2'543 (2'502)	2'492 (2'457)	98,0 (98,2)	51 (45)	2,0 (1,8)	7'536'163 (7'457'222)	2'963 (2'981)
Arbeitsmarktzulagen	330 (324)	296 (290)	89,7 (89,5)	34 (34)	10,3 (10,5)	1'130'554 (1'102'335)	3'426 (3'402)

Die Verteilung der *Leistungsprämien* auf die Geschlechter ist weitgehend ausgeglichen. Die geringen Differenzen zu den Anteilen am Personalbestand (31,7 Prozent Frauen; 68,3 Prozent Männer) lassen sich mit den Einflüssen der Teilzeitbeschäftigung und der Lohnklassen erklären, wie sie auch bei den Personalbeurteilungen festzustellen sind.

Im Berichtsjahr standen grundsätzlich mehr finanzielle Mittel für die Leistungsprämien zur Verfügung. Im Vorjahr mussten die Organisationseinheiten wegen des Übergangs auf das revidierte Lohn- und Beurteilungssystem neben den Leistungsprämien für das Jahr 2009 auch noch die Anerkennungsprämien bezahlen, die im Januar 2009 aufgrund der Personalbeurteilungen des Jahres 2008 fällig geworden waren. Die Anerkennungsprämien sind nun entfallen. Gegenüber dem Vorjahr wurden weniger, jedoch im Durchschnitt höhere Leistungsprämien bezahlt.

In den Lohnklassen 01–17 machten die Leistungsprämien 0,4 Prozent bis 2,5 Prozent des Höchstbetrags der vertraglichen Lohnklasse aus. In den Lohnklassen 18–23 lagen die Anteile bei 1,5 Prozent bis 2,1 Prozent. Im Durchschnitt am höchsten waren die Anteile in den Lohnklassen 30–38, wo sie 1,9 Prozent bis 6,1 Prozent erreichten.

Funktionszulagen wurden am meisten in den Lohnklassen 18–29 ausgerichtet. Sie sind nicht an individuelle Leistungen der Person geknüpft, sondern eignen sich als flexibles Instrument zur Abgeltung vorübergehender, höherer Anforderungen.

Von den *Sonderzulagen* entfiel der grösste Teil auf Leistungen im Sinne der Verordnung des VBS über Lohnmassnahmen zu Gunsten des militärischen Personals (SR 172.220.111.342.2), die bis zum 31. Dezember 2010 gültig war und praktisch nur Männer betraf.

Bei den *Arbeitsmarktzulagen* handelte es sich vor allem um Zahlungen an 309 Grenzwächter der Grenzwachregion Genf, die je 3'000 Franken erhalten haben. Die Arbeitsmarktzulagen wurden wie im Vorjahr ausgerichtet, um die Konkurrenzfähigkeit des Grenzwachkorps auf dem Platz Genf zu erhalten und einem Unterbestand des Korps entgegenzuwirken.

Die 11'175 Leistungsprämien entsprechen den folgenden Anteilen am Personalbestand:

Tabelle 6: Anzahl Leistungsprämien bezogen auf den Personalbestand

Bereiche	BV	BK	EDA ⁴	EDI	EJPD	VBS	EFD	EVD	UVEK	PD	Gerichte
Prozent- anteile	31,6 (39,9)	24,0 (30,8)	19,3 (15,9)	39,9 (49,3)	46,5 (47,3)	31,8 (40,3)	27,2 (38,5)	30,1 (33,3)	38,2 (65,0)	37,4 (33,3)	22,6 (25,2)

Im Vergleich mit den Personalbeurteilungen (Abbildung 4), wo nur 14,0 Prozent der Mitarbeitenden mit der Stufe 4 beurteilt wurden, haben sich die Leistungsprämien breiter verteilt; knapp ein Drittel der Mitarbeitenden wurde für besondere Leistungen und Einsätze belohnt.

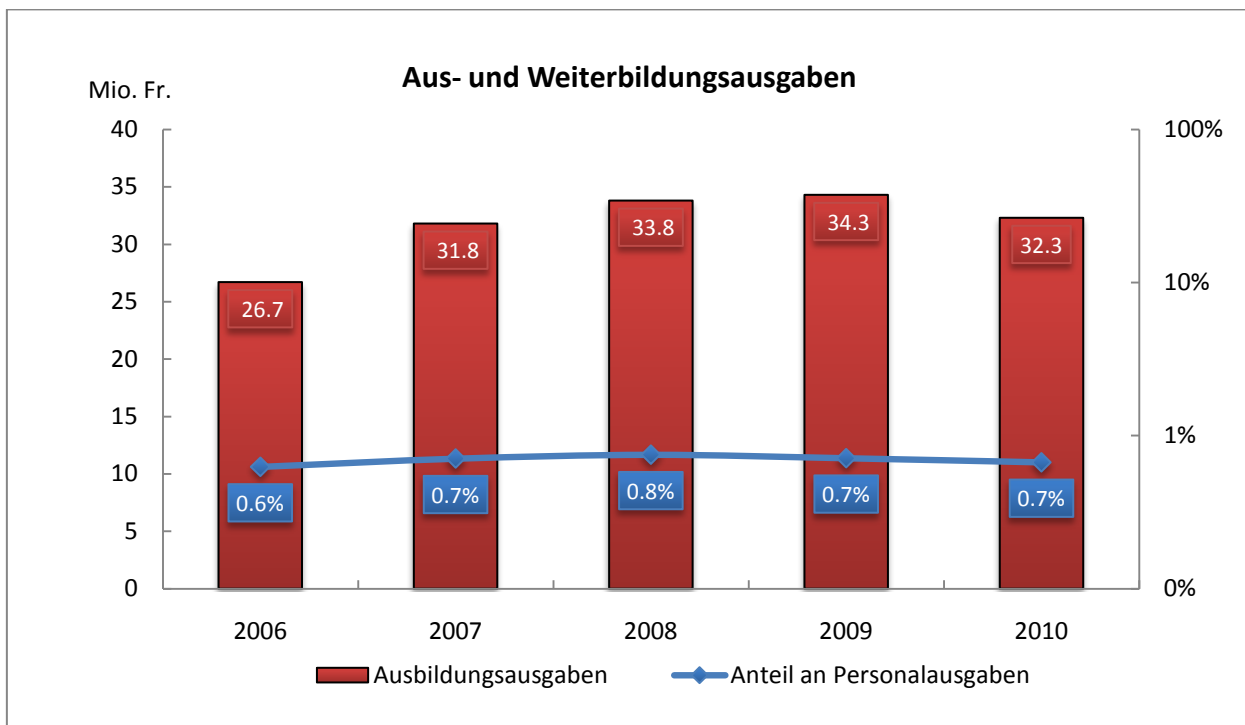
4.6 Aus- und Weiterbildungsausgaben

Der Umfang der Gesamtinvestitionen in die Aus- und Weiterbildung hat sich in den letzten Jahren nur wenig verändert. Die Ausbildungsinvestitionen pro Kopf beliefen sich auf 875 Franken (923 Fr.). Aus- und Weiterbildung gilt im Vergleich zum Einkauf externer Kompetenzen als kostengünstige und wirkungsvolle Massnahme zur Stärkung der beruflichen Fähigkeiten. Es ist

⁴ Bestand Lokal- und Residenzpersonal nicht berücksichtigt

nach wie vor ein Anliegen, den Anteil der Investitionen in die Aus- und Weiterbildung und damit auch den Anteil pro Kopf zu erhöhen.

Abbildung 5



4.7 Abgangsentschädigungen

Wird ein Arbeitsverhältnis unverschuldet aufgelöst, kann eine Abgangsentschädigung ausgerichtet werden (vgl. Art. 78 BPV). Die Höhe der Entschädigung beträgt zwischen einem Monats- und einem Jahreslohn; höhere Entschädigungen bedürfen der Zustimmung der Finanzdelegation der eidgenössischen Räte. Zu berücksichtigen sind insbesondere das Alter, die berufliche und persönliche Situation, das Dienstalter und die Kündigungsfrist. Im Berichtsjahr wurden 13 Abgangsentschädigungen ausgerichtet (2). Die Kosten beliefen sich auf 1'677'127 Franken (618'519 Fr.). Dies entspricht einem Durchschnitt von 129'010 Franken (309'259 Fr.).

5 Struktur des Personalbestands

5.1 Alter

Aus Abbildung 6 ist deutlich der Sondereffekt der vorzeitigen Pensionierungen im Zusammenhang mit dem Primatwechsel im Jahre 2008 ablesbar. Er hat sich vor allem bei den Männern, die im Durchschnitt älter sind als die Frauen, ausgewirkt. Ihr Durchschnittsalter ist nach 2008 wieder angestiegen und jenes der Frauen ist umgekehrt um 0,1 Prozentpunkte jährlich zurückgegangen. Der Altersdurchschnitt der Frauen und der beiden Geschlechter zusammen lag im Berichtsjahr etwa auf dem Niveau von 2007.

Abbildung 6

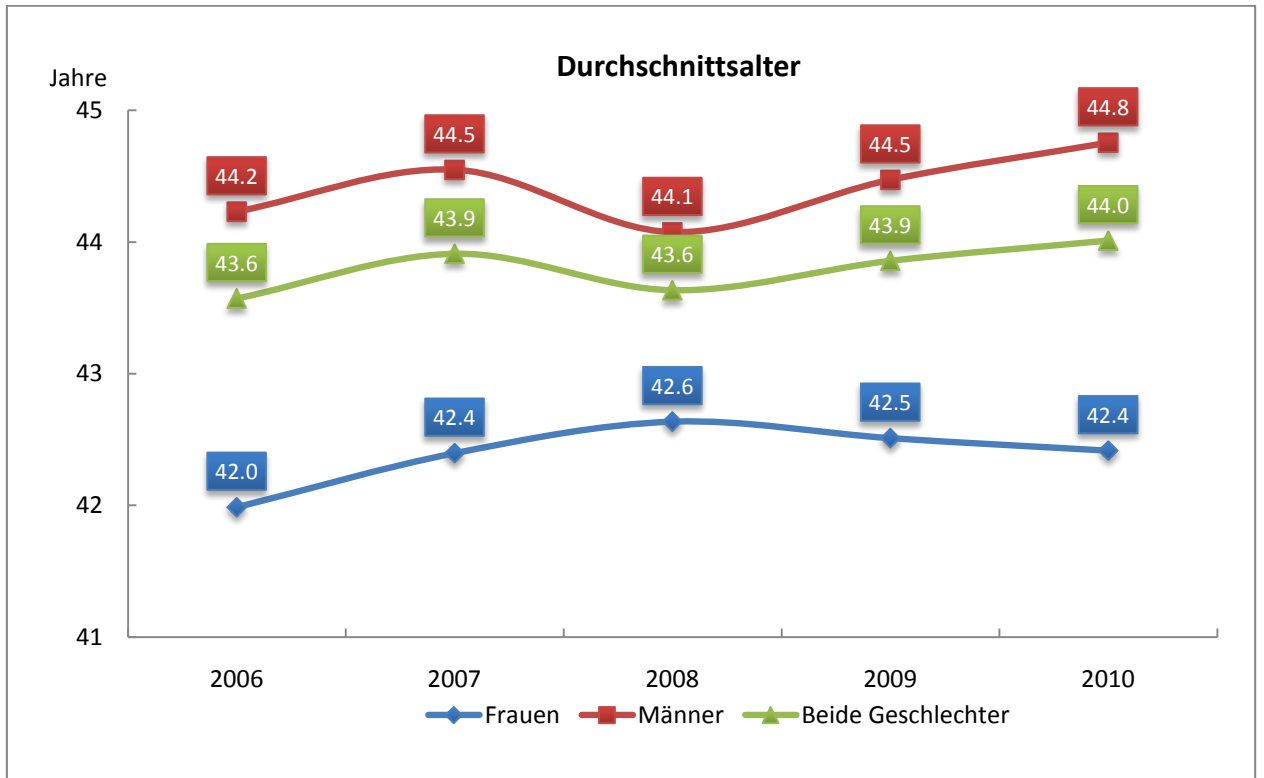
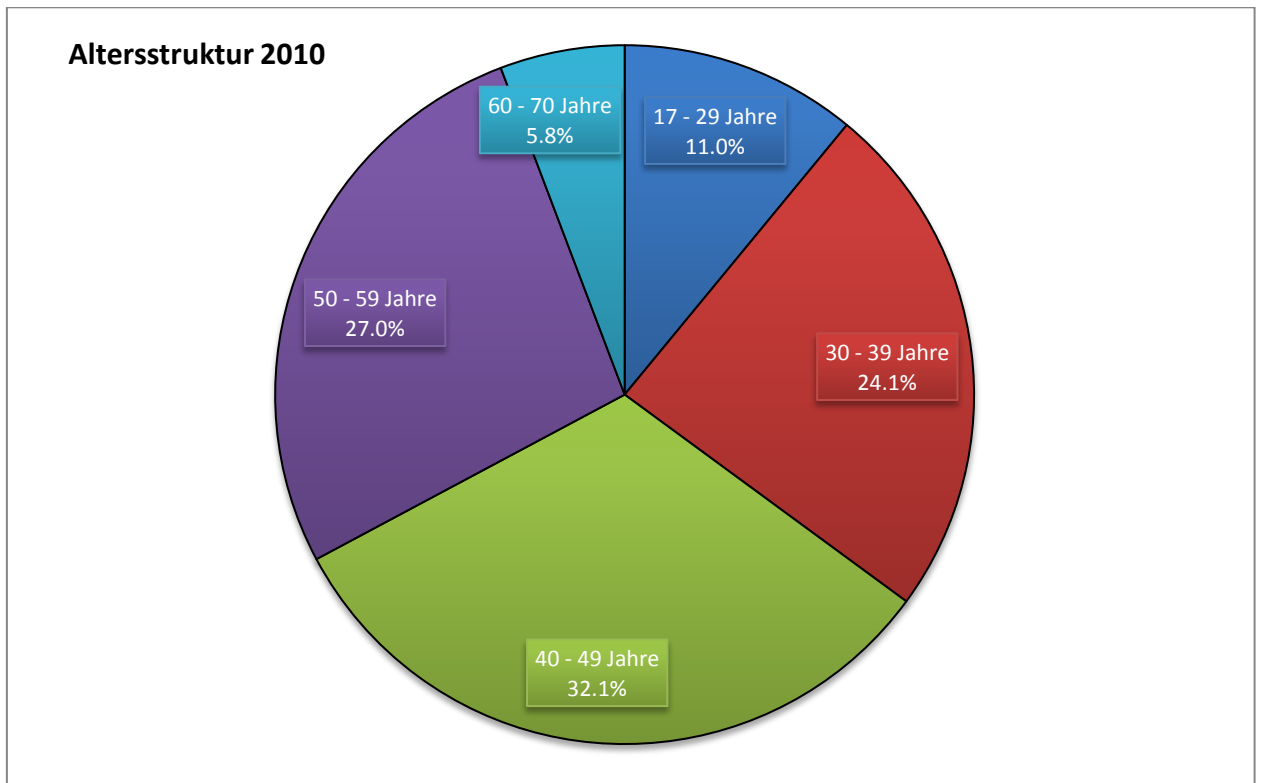


Abbildung 7 zeigt die Anteile der Altersgruppen im Berichtsjahr:

Abbildung 7

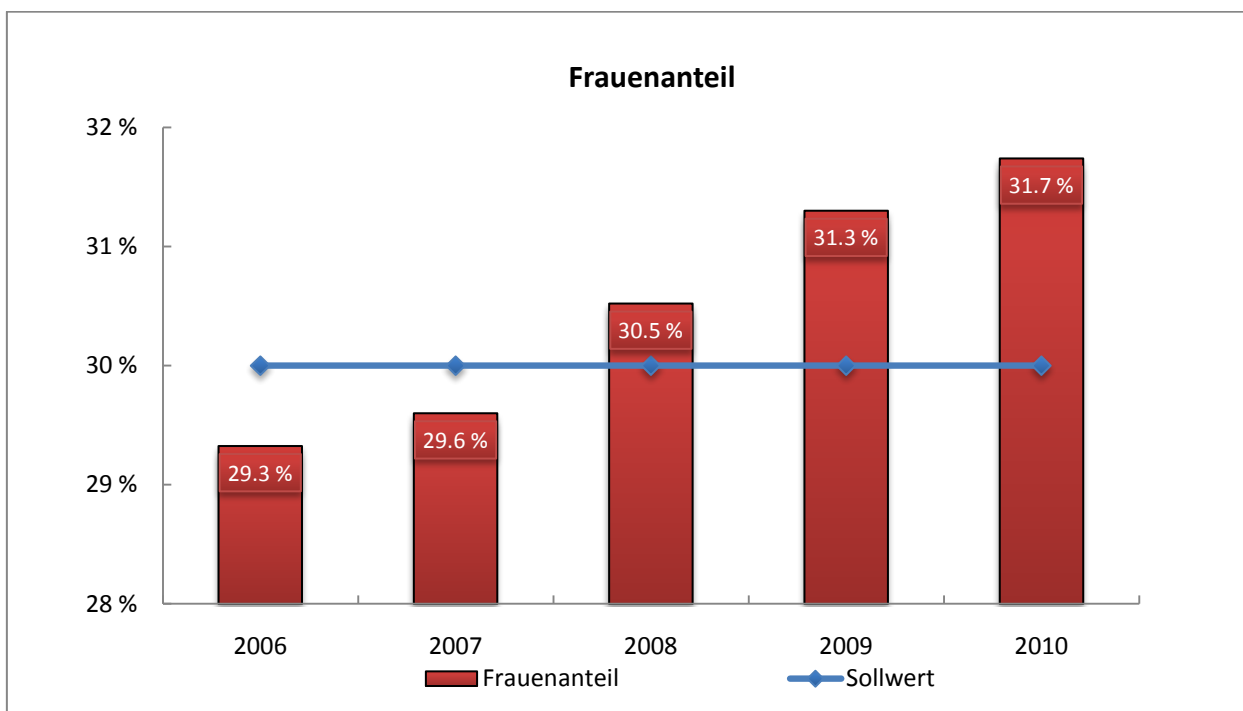


Gegenüber dem Stand von 2006 haben sich die Anteile der Altersgruppen nur unwesentlich verändert (0,1–0,2 Prozentpunkte). Ausnahmen sind die Altersgruppe der 30–39-Jährigen, die um 1,2 Prozentpunkte kleiner geworden ist, und jene der 60–70-Jährigen, die um 0,8 Prozentpunkte zugenommen hat. Vor dem Hintergrund der Bestrebungen, die Anreize für ein längeres Verbleiben im Berufsleben zu verstärken, lassen die Verschiebungen ein weiteres Ansteigen des Durchschnittsalters erwarten. Gleichzeitig dürfte es zunehmend schwieriger werden, Mitarbeitende in den jüngeren Altersgruppen zu rekrutieren.

5.2 Geschlechterverteilung

Die Entwicklung des Frauenanteils wird mit dem Sollwert verglichen, den der Bundesrat im Jahre 2005 wie folgt beschloss: „Bis Ende 2011 steigt der Frauenanteil in den obersten Lohnklassen (Kl. 30–38) um 30 Prozent.⁵ In den restlichen Lohnklassen (Kl. 1–29) erhöht sich der Frauenanteil auf 33 Prozent.“ Daraus ergibt sich über alle Lohnklassengruppen ein durchschnittlicher Sollwert von 30 Prozent. Dieses Ziel konnte erstmals im Jahre 2008 leicht übertroffen werden. Im Berichtsjahr lag der Anteil 1,7 Prozentpunkte über dem Sollwert.

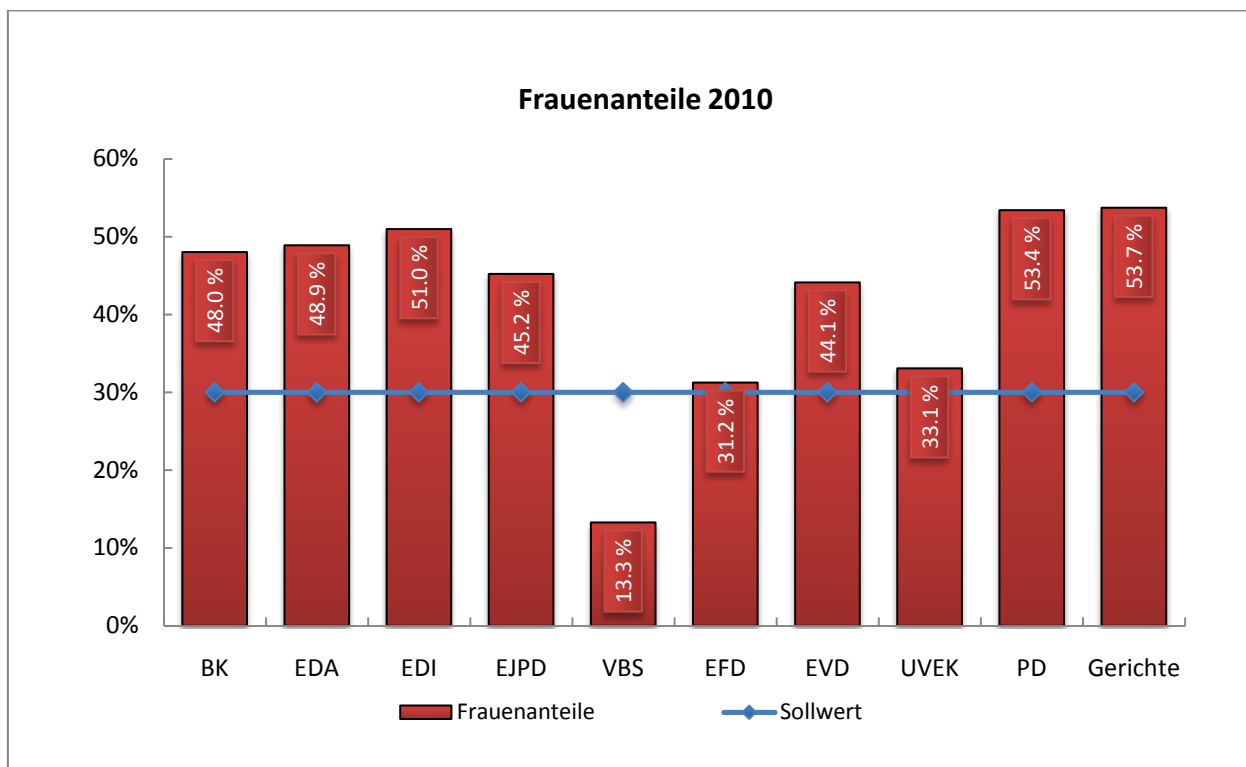
Abbildung 8



Die Departemente, die Bundeskanzlei, die Parlamentsdienste und die eidg. Gerichte haben zum Teil unterschiedliche Voraussetzungen, was die uneinheitlichen Werte in Abbildung 9 erklärt:

⁵ Gegenüber dem Stand von 2005 (9,2%). Dies entspricht einem Sollwert von 12%.

Abbildung 9



In den meisten Organisationseinheiten, in denen die überwiegend von Männern ausgeübten Berufe kein besonderes Gewicht haben, lag der Frauenanteil nahe bei 50,0 Prozent oder darüber. Das VBS, das EFD und das UVEK beschäftigen in der Verteidigung, im Grenzwachtkorps und in der Infrastruktur überdurchschnittlich viele Männer. Ohne die Bereiche Verteidigung⁶ und Grenzwaache beträgt der Frauenanteil in der Bundesverwaltung 42,1 Prozent (42,8%).

In Tabelle 7 zeigen die grünen Zahlen ein Übertreffen der Sollwerte und die roten Zahlen einen mehr oder weniger grossen Korrekturbedarf an. Die Werte haben sich in den Lohnklassengruppen ab der Lohnklasse 12 weiterhin dem Sollwert angenähert. In den Lohnklassen 30–38 wurde er sogar übertroffen; in den Lohnklassen 24–29 dagegen ist ein deutlicher Nachholbedarf festzustellen.

Tabelle 7: Frauenanteile nach Lohnklassengruppen

Frauenanteile in %	2006	2007	2008	2009	2010	Sollwerte in %
Kl. 1–11	39,6	39,0	40,0	39,6	42,0	33,0
Kl. 12–17	29,8	30,5	31,3	32,1	32,5	33,0
Kl. 18–23	26,1	27,0	28,1	28,8	29,3	33,0
Kl. 24–29	21,0	21,5	22,6	23,4	23,8	33,0
Kl. 30–38	9,4	11,1	12,0	13,5	14,0	12,0

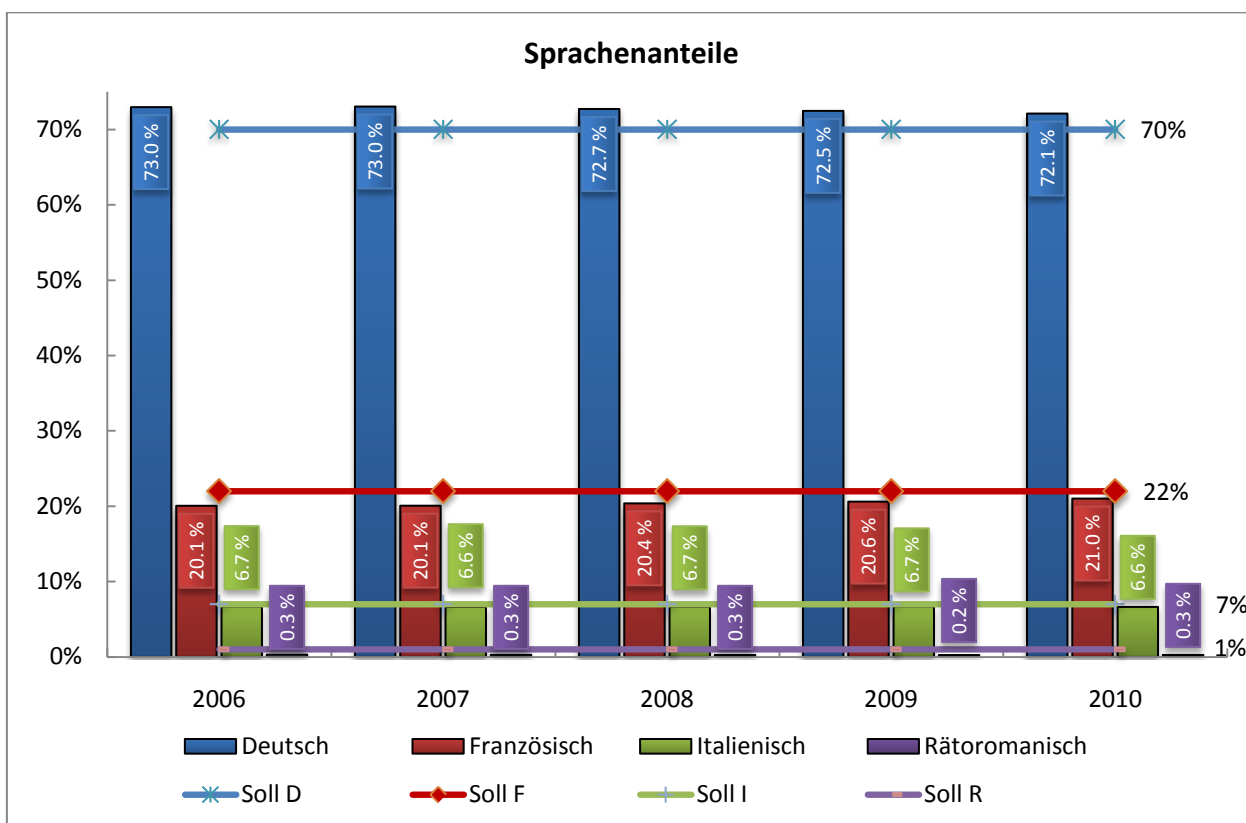
Weil in der Verteidigung und in der Grenzwaache die Männer sowohl in den tiefen als auch in den höheren Lohnklassen stark überwiegen, sind bei Ausschluss dieser beiden Bereiche die Frauenanteile in allen Lohnklassen deutlich höher. In den Lohnklassen 1–11 zum Beispiel machen die Frauen 63,8 Prozent aus; in den Lohnklassen 24–29 beträgt ihr Anteil 28,2 Prozent.

⁶ Definition der Staatsaufgabe „Verteidigung“ nach Klassifikation COFOG der UNO

5.3 Sprachenverteilung

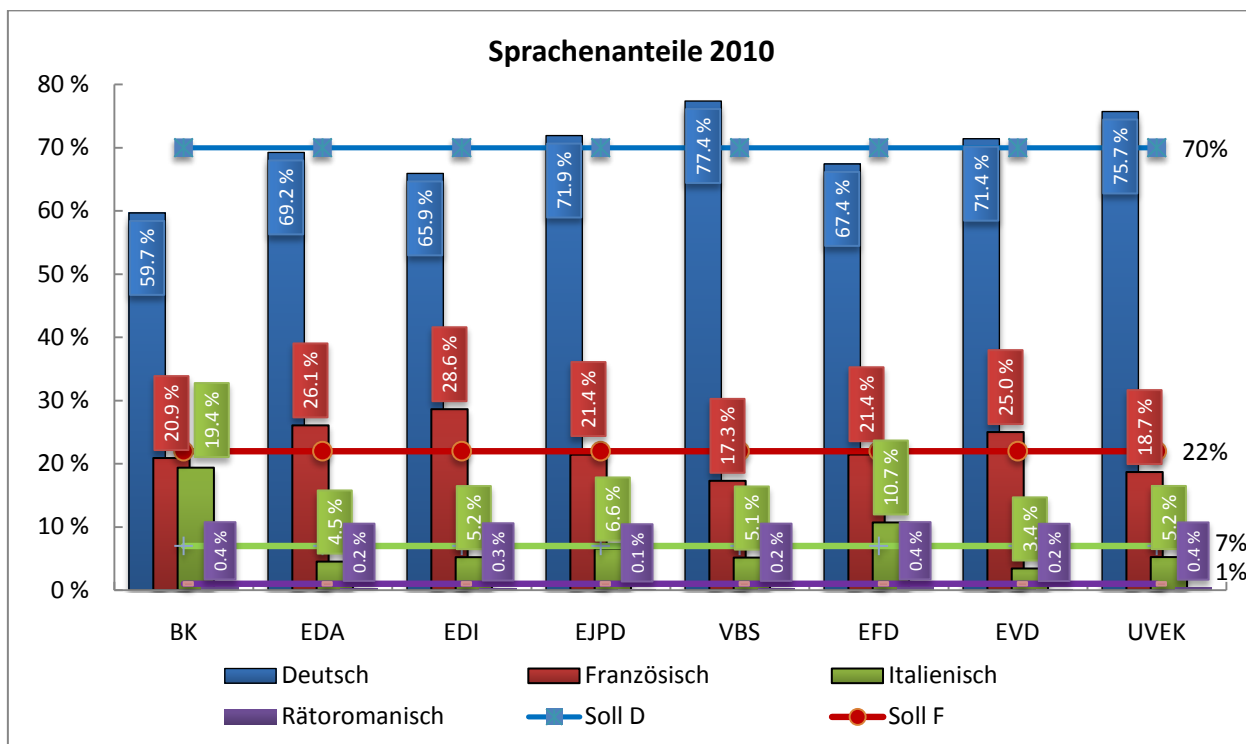
Bisher bezog sich die Berichterstattung auf den Bundesratsbeschluss von 2005, der für die Jahre 2006–2011 die Sollwerte für die Sprachgemeinschaften entsprechend ihrem Anteil an der Wohnbevölkerung schweizerischer Nationalität definierte. Inzwischen hat der Bundesrat als Ausführungsbestimmung zum Sprachengesetz (SpG; SR 441.1) auf den 1. Juli 2010 die Sprachenverordnung (SpV; SR 441.11) in Kraft gesetzt. Deshalb weist das Reporting Personalmanagement ab 2010 die Sprachenanteile nach der Berechnungsweise der SpV aus. Nach den in Art. 7 Abs. 2 SpV festgelegten Sollwerten für die Bundesverwaltung sind für die Berechnung alle Nationalitäten zu berücksichtigen, deren Angehörige einer der 4 schweizerischen Sprachgemeinschaften zuzurechnen sind. Ihre Anzahl nach Muttersprachen bildet die Berechnungsbasis von 100 Prozent. Gemäss Art. 7 Abs. 3 SpV dürfen die Vertretungen der lateinischen Sprachgemeinschaften die Sollwerte übertreffen. Die Bundesverwaltung wird sich in den nächsten Jahren an den neuen Sollwerten orientieren. Das Diagramm in Abbildung 10 zeigt jedoch auch die Entwicklung in den letzten Jahren nach den Kriterien der SpV.

Abbildung 10



Bei den Departementen und der Bundeskanzlei ergibt eine Auswertung nach der SpV das folgende Bild:

Abbildung 11



Der erhöhte Anteil von 10,7 Prozent italienischsprachiger Mitarbeitender im EFD ist auf den Mitarbeiterbestand der Eidgenössischen Zollverwaltung im Kanton Tessin zurückzuführen. Bei der Bundeskanzlei wirken sich die zentralen Übersetzungsdienste aus.

Für die Parlamentsdienste und die eidg. Gerichte gelten die Sollwerte der SpV nicht. Bei gleicher Berechnungsweise wiesen sie die folgenden Sprachenanteile auf:

Tabelle 8: Sprachenanteile der Parlamentsdienste und der eidg. Gerichte

Sprachenanteile in %	Parlamentsdienste	Eidg. Gerichte
Deutsch	71,0	58,8
Französisch	25,2	31,4
Italienisch	3,5	9,7
Rätoromanisch	0,4	0,1

Die hohen Werte der eidg. Gerichte bei Französisch und Italienisch sind vor allem mit den Standorten des Bundesgerichts und des Bundesstrafgerichts in Lausanne und in Bellinzona zu erklären.

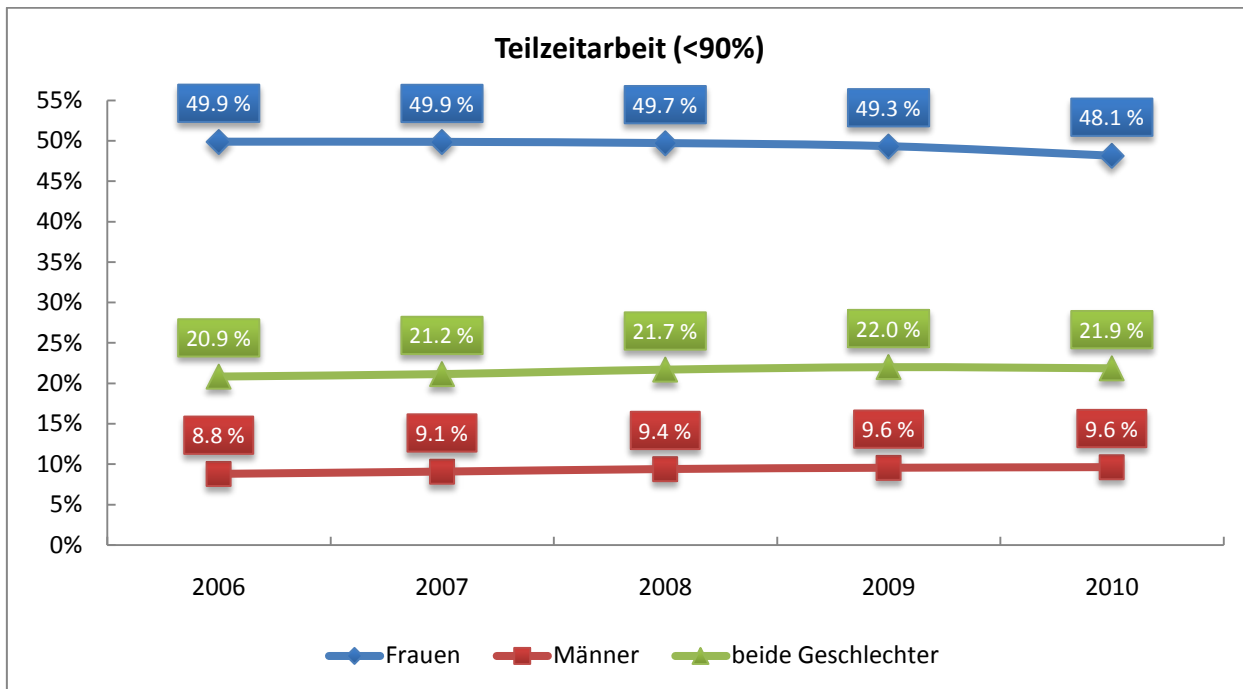
5.4 Teilzeitarbeit

Als Teilzeitarbeit gilt ein Beschäftigungsgrad von weniger als 90 Prozent.⁷ In der Erwerbsbevölkerung machte die durchschnittliche Teilzeitbeschäftigung im Jahre 2010 32,5 Prozent aus, lag jedoch im Bereich der öffentlichen Verwaltung mit 29,7 Prozent leicht tiefer. Noch tiefer lag sie bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (19,9%) sowie in der Informations-

⁷ Definition der Teilzeitbeschäftigung gemäss Bundesamt für Statistik

technologie und den Informationsdienstleistungen (20,8 Prozent).⁸ In der Bundesverwaltung hat sich der Anteil der Teilzeitarbeit in den letzten Jahren bei den Männern und im Durchschnitt beider Geschlechter nicht in einem nennenswerten Ausmass verändert. Bei den Frauen dagegen ist er kontinuierlich zurückgegangen:

Abbildung 12



In den Lohnklassen 30–38 haben 24,4 Prozent (24,5%) der Frauen und 4,7 Prozent der Männer (4,3%) eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt.

Um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern und die Attraktivität der Bundesverwaltung zu erhöhen, beschloss der Bundesrat am 30. Juni 2010, dass alle Vollzeitstellen nach Möglichkeit mit einem Beschäftigungsgrad von 80–100 Prozent auszuschreiben sind. Es wird sich in den nächsten Jahren zeigen, wie sich diese Massnahme auswirkt.

5.5 Lernende

Die Bundesverwaltung spielt mit rund 40 Ausbildungsberufen in der beruflichen Grundbildung eine bedeutende Rolle. Deshalb ist es erfreulich, dass der Sollwert von 4,0 Prozent zum dritten Mal übertroffen werden konnte, besonders deutlich im Berichtsjahr (Abbildung 13).⁹ Das Halten dieses Niveaus könnte in Zukunft schwieriger werden, weil die Anzahl der Schulabgänger seit einem Jahr rückläufig ist und sich die Verknappung des Nachwuchses als erstes bei den Lernenden bemerkbar machen wird. Das EPA und die Departemente verfolgen die Entwicklung des externen und internen Lehrstellenmarktes aufmerksam.

⁸ Beschäftigungsbarometer, 4. Quartal 2010, Bundesamt für Statistik

⁹ Für die Berechnung massgebend sind 23'441,4 Stellen (FTE). Ausgenommen sind die Bereiche mit Monopolberufen, die über eigene Ausbildungen verfügen: Zoll und Grenzschutz, Militär, diplomatischer und konsularischer Dienst sowie Auslandsvertretungen des EDA.

Von den 1'059,4 Ausbildungsstellen (besetzt durch 39,3% Frauen und 60,7% Männer) waren 935,3 durch Lernende mit Lehrvertrag besetzt, 79,2 durch Praktikantinnen und Praktikanten der Berufsmittelschule sowie 45,0 durch Berufspraktikantinnen und -praktikanten. In den Zahlen zu den Lernenden mit Lehrvertrag sind auch die Attestausbildungsplätze enthalten, die schulisch schwächeren Jugendlichen die Integration in das Berufsleben erleichtern sollen. Die Muttersprachen waren wie folgt vertreten:

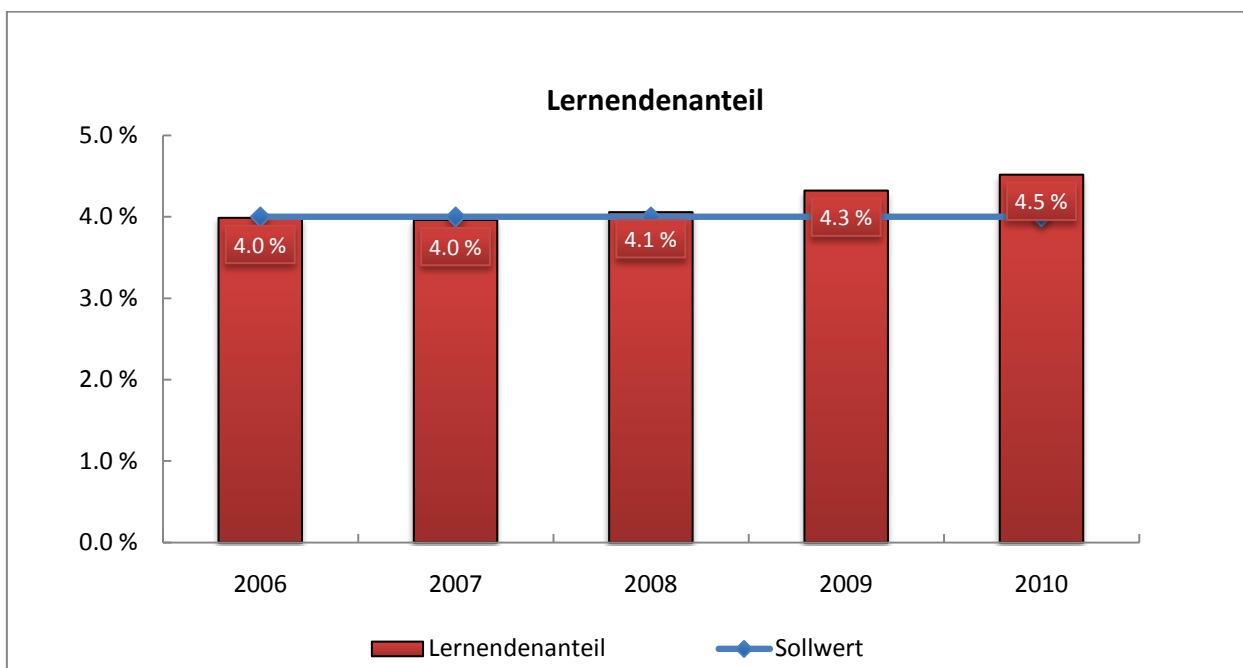
Tabelle 9: Lernende nach Muttersprachen

Deutsch	Französisch	Italienisch	Übrige
73,8 % (75,6%)	20,8 % (19,4%)	2,5 % (2,6%)	2,9 % (2,4%)

In seinem Beschluss vom 6. Mai 2009 zum Evaluationsbericht über die Förderung der Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung 2004 bis 2008 hat der Bundesrat festgestellt, dass die Anzahl der Lernenden französischer und eventuell auch italienischer Muttersprache, insbesondere am Arbeitsort Bern, erhöht werden soll und dass die dazu nötigen Voraussetzungen geschaffen werden müssen. Die in Bern angesiedelten Organisationseinheiten haben die nötigen Massnahmen eingeleitet. Ausserdem wird mit dem Inkrafttreten der neuen Bildungsverordnung im Jahre 2012 oder 2013 der branchenspezifische Teil der kaufmännischen Ausbildung auch in französischer Sprache angeboten.

Die Lernenden, die nach dem Abschluss ihrer Ausbildung keine Festanstellung fanden, konnten im Berichtsjahr wiederum das Projekt Ponte in Anspruch nehmen. Dieses bietet den Lehrgängerinnen und -abgängern die Möglichkeit, ein befristetes Praktikum anzutreten, das ihnen den Berufseinstieg erleichtert. Im Berichtsjahr haben 62 Lernende von diesem Angebot Gebrauch gemacht.¹⁰ 23 Praktikumsverhältnisse sind abgelaufen oder wurden aufgelöst.

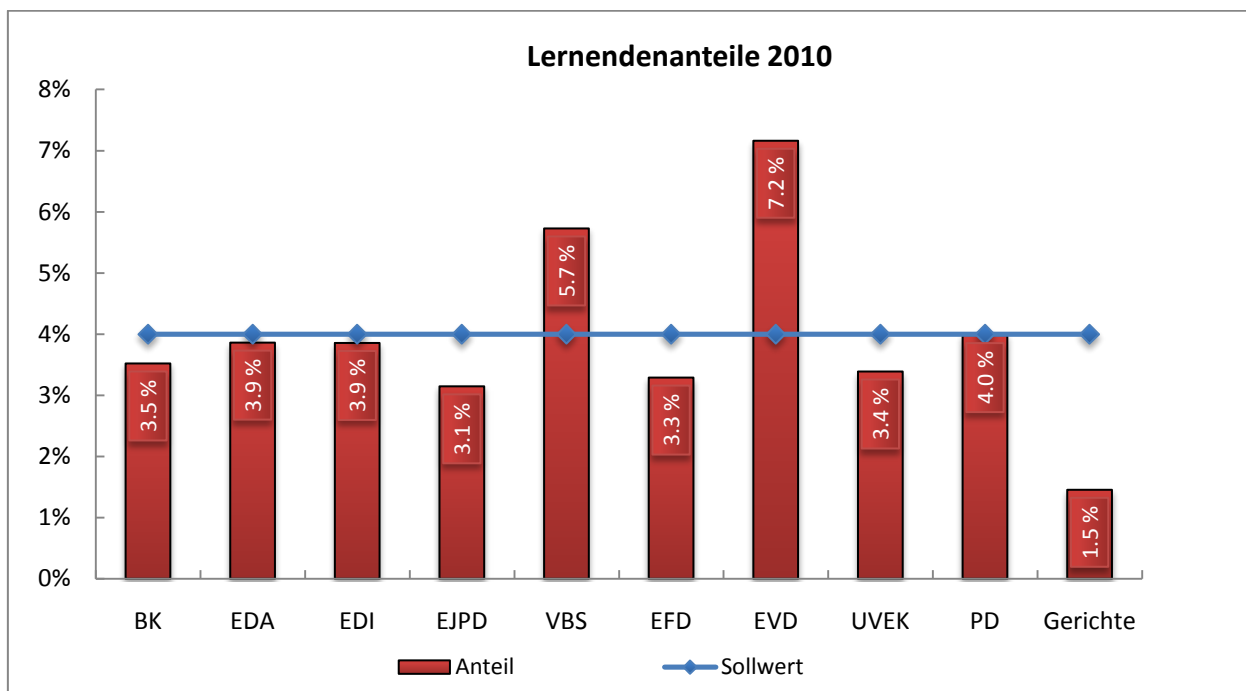
Abbildung 13



¹⁰ In Abbildung 13 nicht enthalten.

Der Wert von 4,5 Prozent ergab sich aus dem Durchschnitt der folgenden Anteile:

Abbildung 14



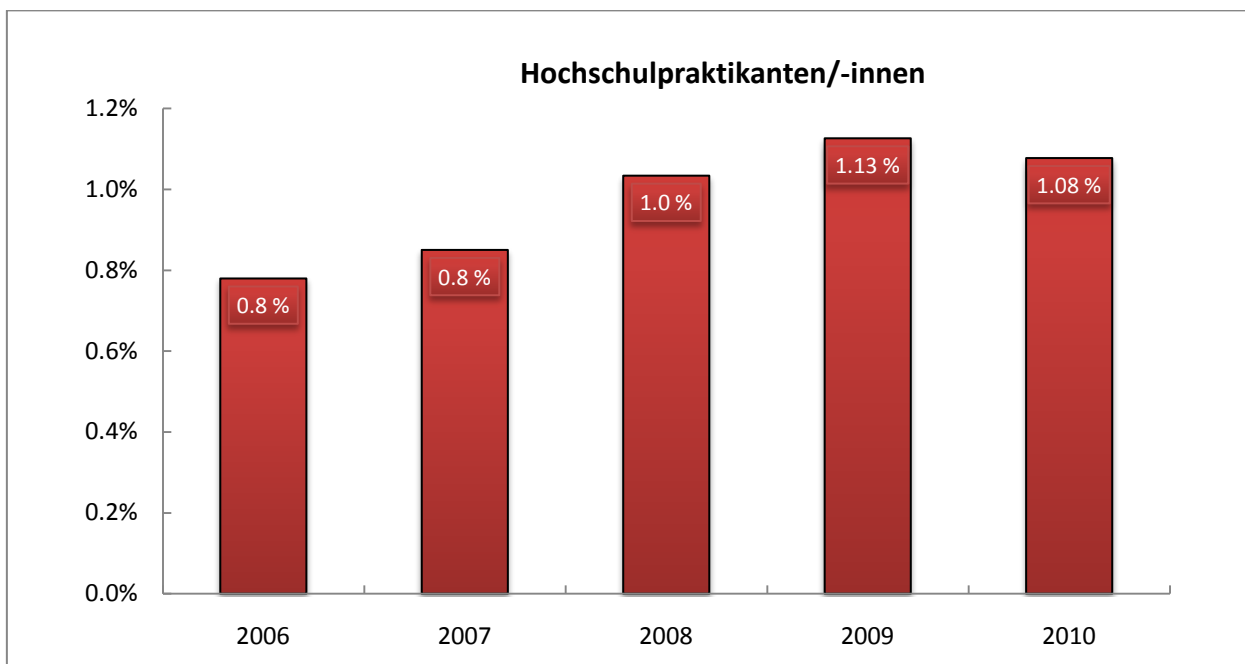
5.6 Hochschulpraktika

Die meisten Praktikumsstellen werden aus dem zentralen Kredit des EPA für besondere Personalkategorien finanziert. Die Departemente finanzieren zum Teil zusätzliche Praktika aus eigenen Mitteln. Wie Abbildung 15 zeigt, hat sich der Anteil an Hochschulpraktikantinnen und -praktikanten auf dem Niveau von rund 1,1 Prozent stabilisiert.¹¹ Es hat sich jedoch gezeigt, dass die finanziellen Mittel nicht genügen, um den Bedarf zu decken.

2010 waren im Jahresdurchschnitt 279,5 Vollzeitstellen besetzt, davon 38,6 durch Studierende, 118,2 durch Inhaberinnen und Inhaber eines Bachelor- und 122,8 durch Inhaberinnen und Inhaber eines Master-Abschlusses. 62,3 Prozent (60,7%) entfielen auf Frauen und 37,7 Prozent (39,3%) auf Männer; der Frauenanteil war damit deutlich höher als beim Stammpersonal, wo er 31,7 Prozent ausmacht.

¹¹ Für die Berechnung massgebend sind 25'950,2 Stellen. Ausgenommen sind die Bereiche mit Monopolberufen: Zoll und Grenzwache, Militär, diplomatischer und konsularischer Dienst des EDA. Gezählt werden die im Jahresdurchschnitt besetzten Vollzeitkapazitäten und nicht die vom EPA abgetretenen Kredite.

Abbildung 15



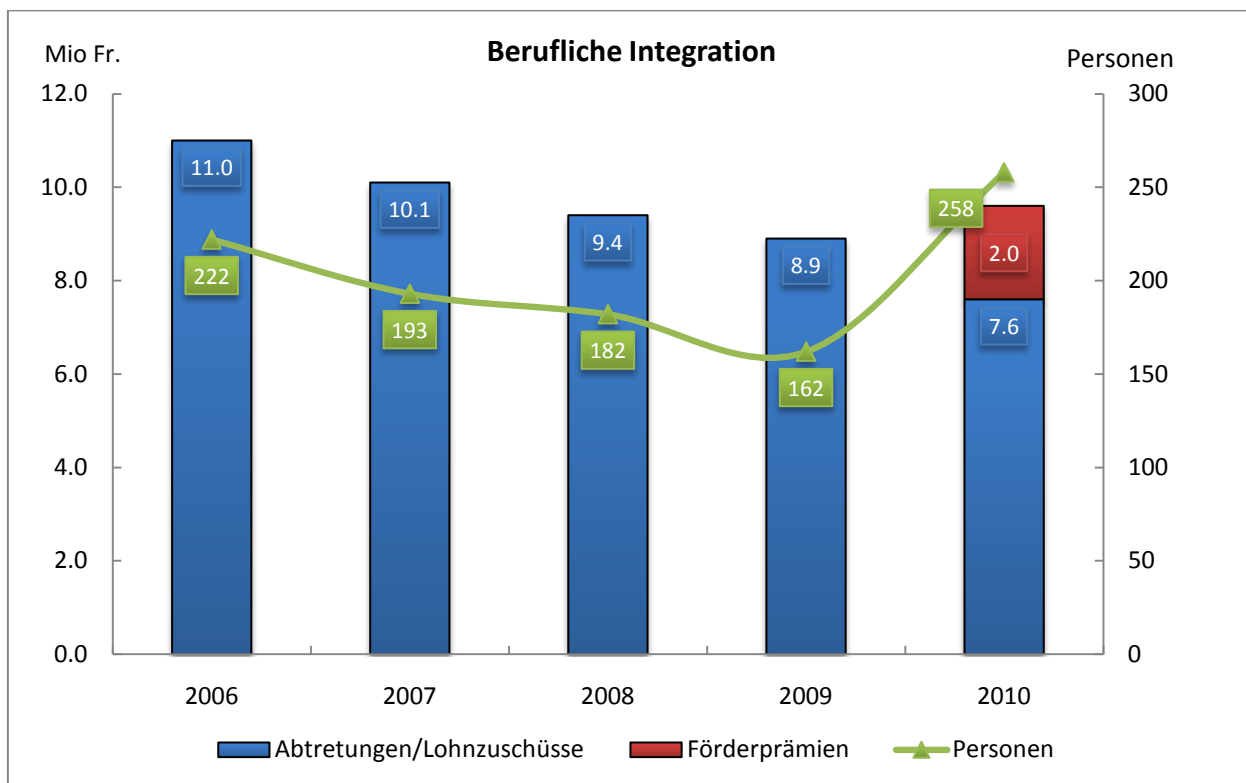
5.7 Berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen

In Abbildung 16 lässt sich die Wirkung der neuen Weisungen betreffend die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen verfolgen. Bis 2006 wurden aus dem zentralen Kredit, dem so genannten Erwerbsbehindertenkredit, in der Regel die vollen Löhne von Menschen mit Behinderungen finanziert. Im Sinne der Gleichstellung sollte ab Mai 2006 deren Arbeitsleistung ordentlich über den Personalkredit und nur noch eine allfällige Leistungseinbusse über den zentralen Kredit finanziert werden. Wie die Grafik zeigt, führte dies bis 2009 zu einem Einbruch der abgetretenen Mittel.

Mit den neuen Weisungen über die Mittelzuteilung vom 25. Juni 2009 wurde am 1. Juli 2009 ein Anreizsystem für die berufliche Integration eingeführt, das auf differenzierte Weise ebenfalls die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen bezweckt. Das Anreizsystem umfasst nun Förderprämien sowie Lohnzuschüsse an die Verwaltungseinheiten für die Anstellung, die Weiterbeschäftigung, die Durchführung von Arbeitsversuchen und Arbeitstrainings, die Ausbildung, die Durchführung von Praktika und weitere integrative Massnahmen für Menschen mit Behinderungen. Gleichzeitig wird mit den Weisungen vom 25. Juni 2009 betreffend Übergangsbestimmungen bezweckt, bis Ende 2012 die bis zum Jahre 2006 bewilligten Finanzierungen der vollen Lohnkosten aus dem zentralen Kredit des EPA schrittweise durch eine Finanzierung aus dem normalen Personalkredit abzulösen.

Im Übergangsjahr 2009 wurden nur für 4'200 Franken Förderprämien ausgerichtet. Wie Abbildung 16 zeigt, hat 2010 eine Wende eingesetzt, und die Anzahl geförderter Personen ist gestiegen. Dies ist teilweise darauf zurückzuführen, dass ab 2010 neu auch Anträge für bereits angestellte Mitarbeitende mit Behinderungen gestellt werden konnten, für die bisher keine Mittel abgetreten worden waren. Der andere Teil des Anstiegs ist als tatsächliche Zunahme einer wirkungsvolleren Verwendung des Kredits zu verdanken.

Abbildung 16



5.8 Nebenbeschäftigungen und Mandate

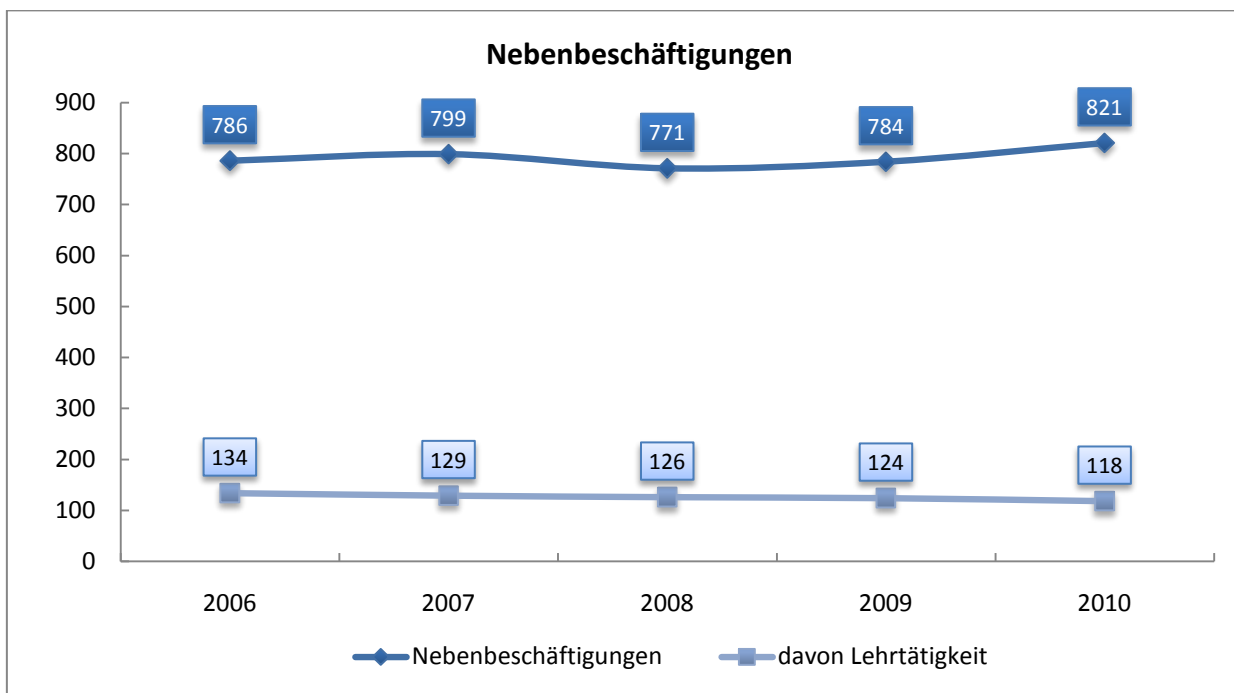
Bewilligte Nebenbeschäftigungen

Gemäss Art. 91 BPV bedürfen Angestellte für die Ausübung öffentlicher Ämter und anderer Tätigkeiten ausserhalb ihres Arbeitsverhältnisses mit dem Bund einer Bewilligung, wenn:

- die Tätigkeit gegen Entgelt ausgeübt wird und die Angestellten in einem Umfang beansprucht, der ihre Leistungsfähigkeit im Arbeitsverhältnis mit dem Bund vermindern kann;
- aufgrund der Art der Tätigkeit die Gefahr eines Konfliktes mit den dienstlichen Interessen besteht.

Mit der Richtlinie des EPA zu Nebenbeschäftigungen und öffentlichen Ämtern vom 12. Juli 2010 wurden die Anwendung der Bestimmungen über Nebenbeschäftigungen und deren Erfassung im Personalinformationssystem BV PLUS präzisiert. Dies erklärt einen Teil der Zunahme bei den Nebenbeschäftigungen.

Abbildung 17



Mandate

Angestellte, die eine Tätigkeit zu Gunsten Dritter aufgrund ihres Arbeitsverhältnisses mit dem Bund ausüben, müssen gemäss Art. 92 BPV dem Bund grundsätzlich das Einkommen abliefern, das zusammen mit dem Lohn 110 Prozent des Maximums der Lohnklasse übersteigt. Von den im Berichtsjahr ausgeübten 18 Mandaten (16) war eines ablieferungspflichtig (1).

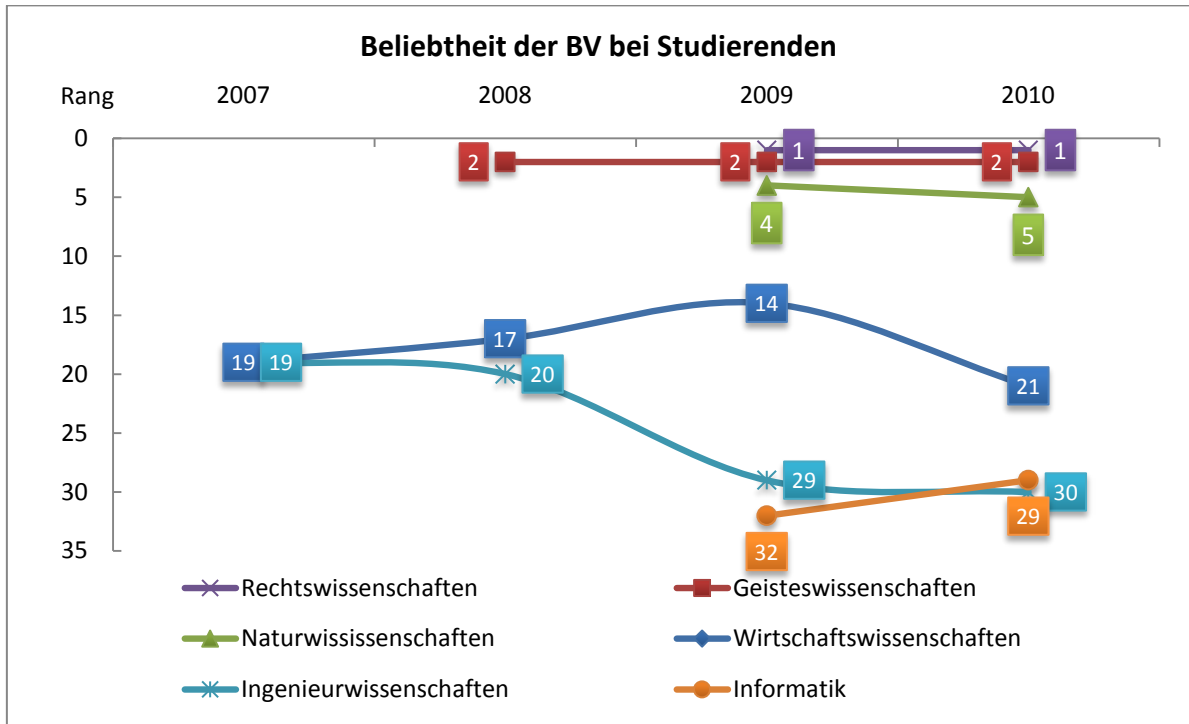
6 Personalmarketing und Veränderungen des Personalbestandes

6.1 Image der Bundesverwaltung bei Studierenden und Berufstätigen

Das in Personalmarketing spezialisierte Unternehmen, mit dem das EPA zusammenarbeitet, hat die Datenbasis seiner jährlichen Umfragen über die Beliebtheit der Arbeitgeber erweitert. Es weist neben den Antworten der Studierenden an Hochschulen und Fachhochschulen auch die Meinung von Personen aus, die ihr Studium abgeschlossen haben und schon einige Zeit bei verschiedenen Arbeitgebern berufstätig sind. Auch ihre Meinungen werden entsprechend der Studienrichtung ausgewiesen.

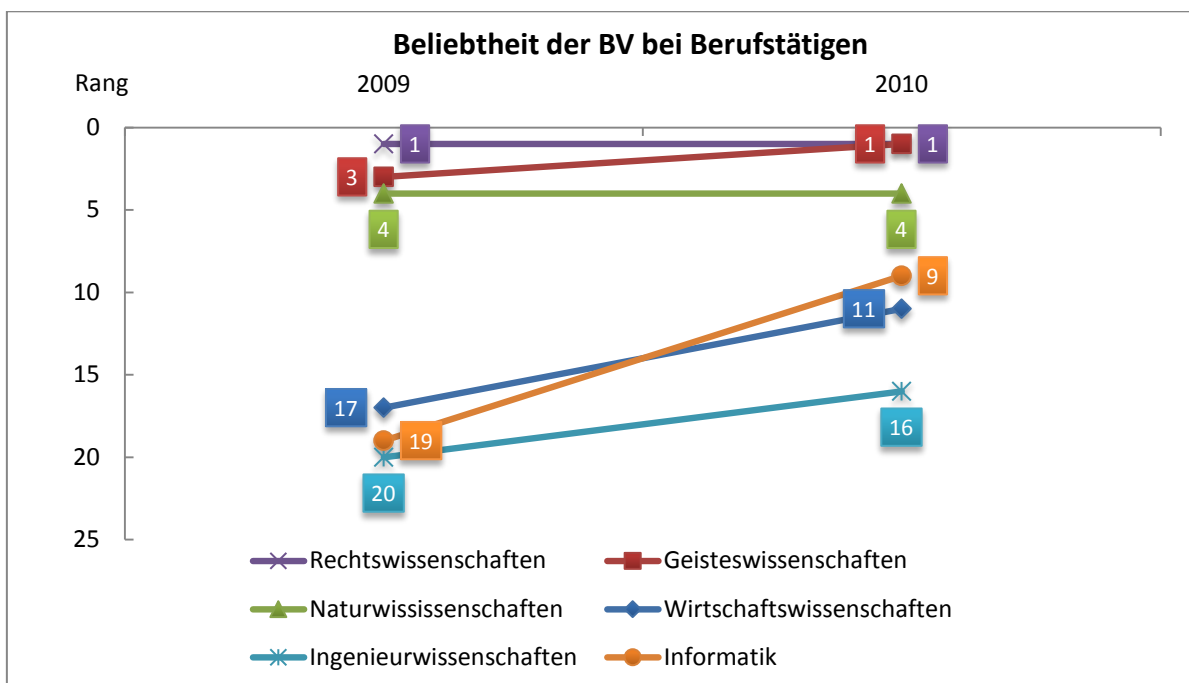
Abbildung 18 zeigt die Beliebtheit der Bundesverwaltung bei Studierenden. Die Bundesverwaltung wird am häufigsten von Studierenden der Rechts-, Geistes- und Naturwissenschaften als erstrebenswerte Arbeitgeberin genannt.

Abbildung 18¹²



Berufstätige mit einem rechts-, geistes- oder naturwissenschaftlichen Studium schätzen, wie Abbildung 19 zeigt, die Bundesverwaltung sehr ähnlich ein. Bei den übrigen Disziplinen beurteilen sie die Bundesverwaltung positiver als die Studierenden.

Abbildung 19



¹² Von 2007 auf 2008 wurde die Methodik geändert, so dass der Jahresvergleich nur indikativen Charakter hat.

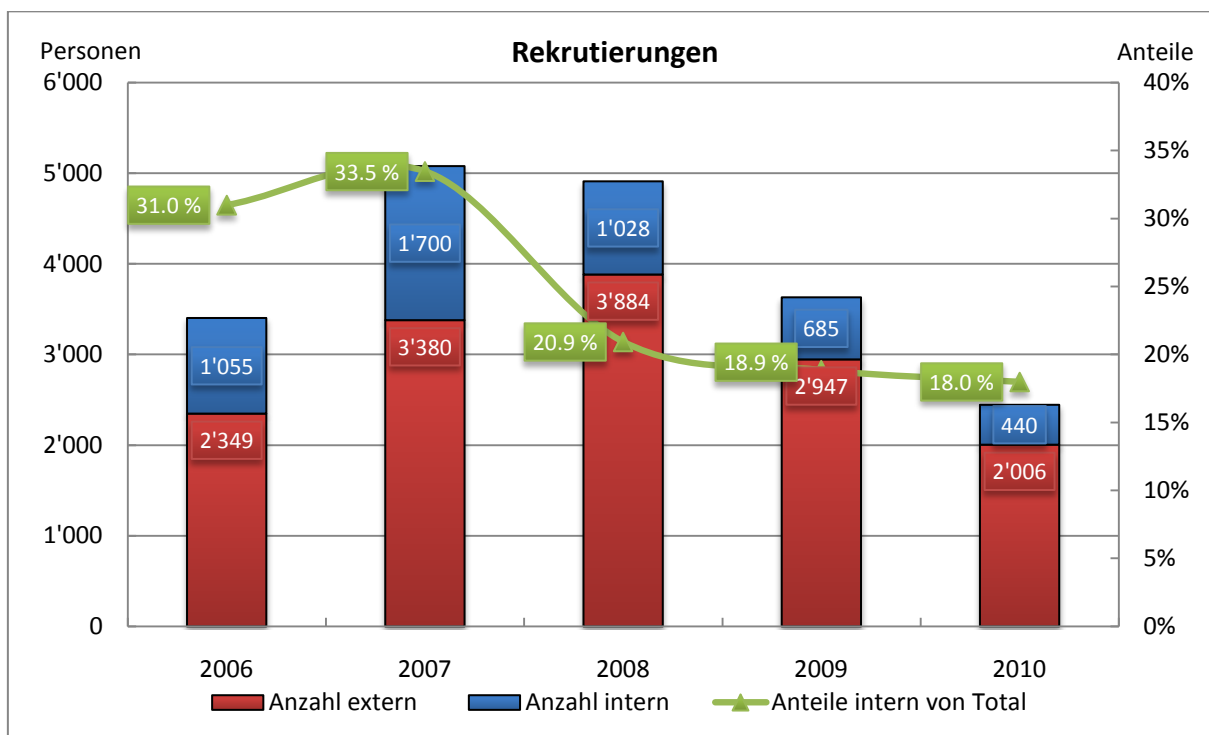
Obwohl diese Rangfolgen ungefähr den Erwartungen entsprechen, geben sie persönliche Meinungen und Einschätzungen der Befragten wieder und dürfen nicht als genaue Gradmesser aufgefasst werden. Die Befragungsergebnisse hängen einerseits von der Perspektive der Befragten ab, unterliegen aber auch mehreren anderen, schwer einzuschätzenden Einflüssen. Dies zeigt sich am Beispiel der Wirtschaftswissenschaften.

6.2 Rekrutierungen und Eintrittsgründe

Das Total von 2'446 Rekrutierungen ist im Zusammenhang mit den tiefen Fluktuationsraten der beiden letzten Jahre (vgl. Abbildung 23) sogar unter den Wert des Jahres 2005 zurückgefallen, in dem insgesamt 2'606 Mitarbeitende angestellt wurden. Dabei ist der Anteil an internen Rekrutierungen nochmals leicht gesunken. Bei ihnen handelt es sich nur um verwaltungsinterne Anstellungen (Übertritte); Versetzungen und Beförderungen innerhalb des gleichen Bundesamtes sind in den Werten wegen methodischer Einschränkungen nicht enthalten. Dennoch muss ihr Anteil als tief bezeichnet werden.

Der Frauenanteil bei den externen Rekrutierungen lag bei 43,4 Prozent.¹³ Dieser Wert liegt wesentlich über den 31,7 Prozent Frauenanteil am Gesamtbestand.

Abbildung 20

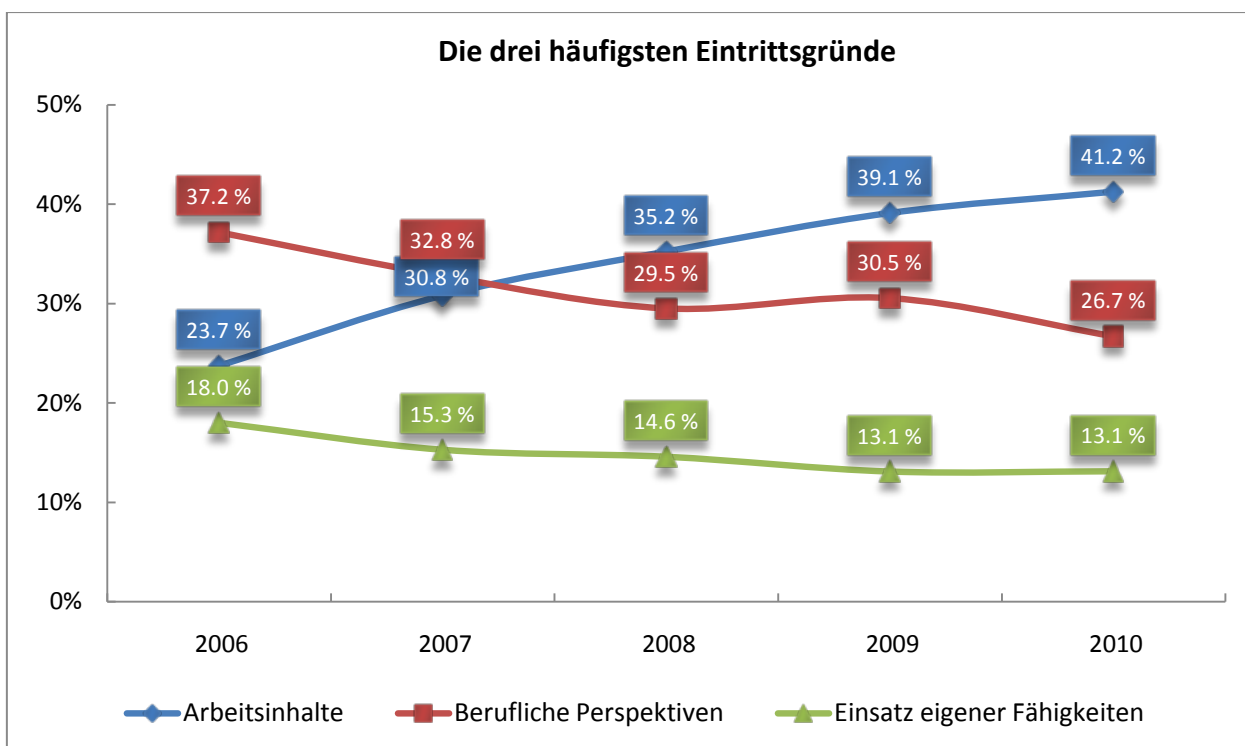


Die in Abbildung 21 ausgewiesenen Eintrittsgründe geben die Antworten der Mitarbeitenden wieder, die entweder von extern oder von einer anderen Organisationseinheit der Bundesverwaltung angestellt wurden. Die Arbeitsinhalte haben in den letzten Jahren stetig an Gewicht gewonnen, was für sich betrachtet positiv gewürdigt werden darf. Eine etwas stärkere Ausgewogenheit der wichtigsten Eintrittsgründe ist jedoch erwünscht. Denn der Rückgang der beruflichen Perspektiven als Beweggrund für den Antritt einer neuen Stelle deutet auf geringe Erwartungen an die Entwicklungsmöglichkeiten hin. Dies ist eine ungünstige Ausgangslage. Die Per-

¹³ Einschliesslich Lernende und Hochschulpraktikantinnen und -praktikanten

sonalstrategie 2011–2015 des Bundesrates enthält verschiedene Massnahmen, die zu einer Stärkung der beruflichen Perspektiven beitragen sollen und auch als Argument bei der Personalgewinnung eingesetzt werden können.

Abbildung 21



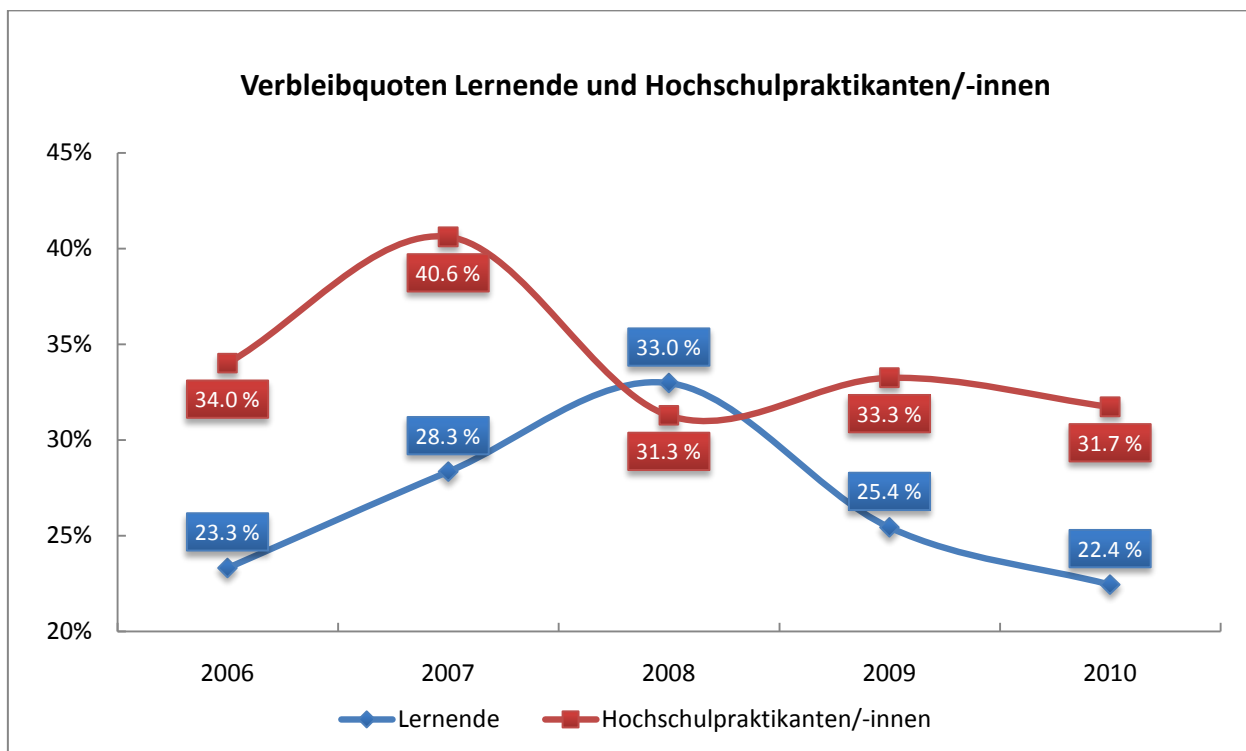
6.3 Verbleibquote der Lernenden und Hochschulpraktikantinnen und -praktikanten

Von 376,8¹⁴ Lernenden wurden 84,5 innerhalb der ersten sechs Monate nach Abschluss ihrer Ausbildung in der Bundesverwaltung angestellt, was die Verbleibquote von 22,4 Prozent ergibt. Der Rückgang gegenüber dem Vorjahr ist die Folge der generell geringeren Anzahl von Anstellungen. Auf die Dauer ist aber eine Erhöhung der Verbleibquote anzustreben. Bei den Hochschulpraktikantinnen und -praktikanten konnte die Verbleibquote der beiden Vorjahre trotz des Rückgangs bei der Gesamtheit der Anstellungen ungefähr gehalten werden. Insgesamt wurden von 279,5 Hochschulpraktikanten und -praktikantinnen¹⁵ deren 88,7 angestellt. Dabei sind befristete Anstellungen häufiger als im Durchschnitt aller Anstellungsverhältnisse.

¹⁴ Ausgedrückt in Stellenkapazitäten

¹⁵ Ausgedrückt in Stellenkapazitäten

Abbildung 22



6.4 Fluktuation und Austrittsgründe

Die Fluktuation gibt über die Bindung des Personals zum Arbeitgeber, über betriebs- und altersbedingte Weggänge sowie über den Arbeitsmarkt Aufschluss. Sie wird in die folgenden Teilwerte unterteilt:

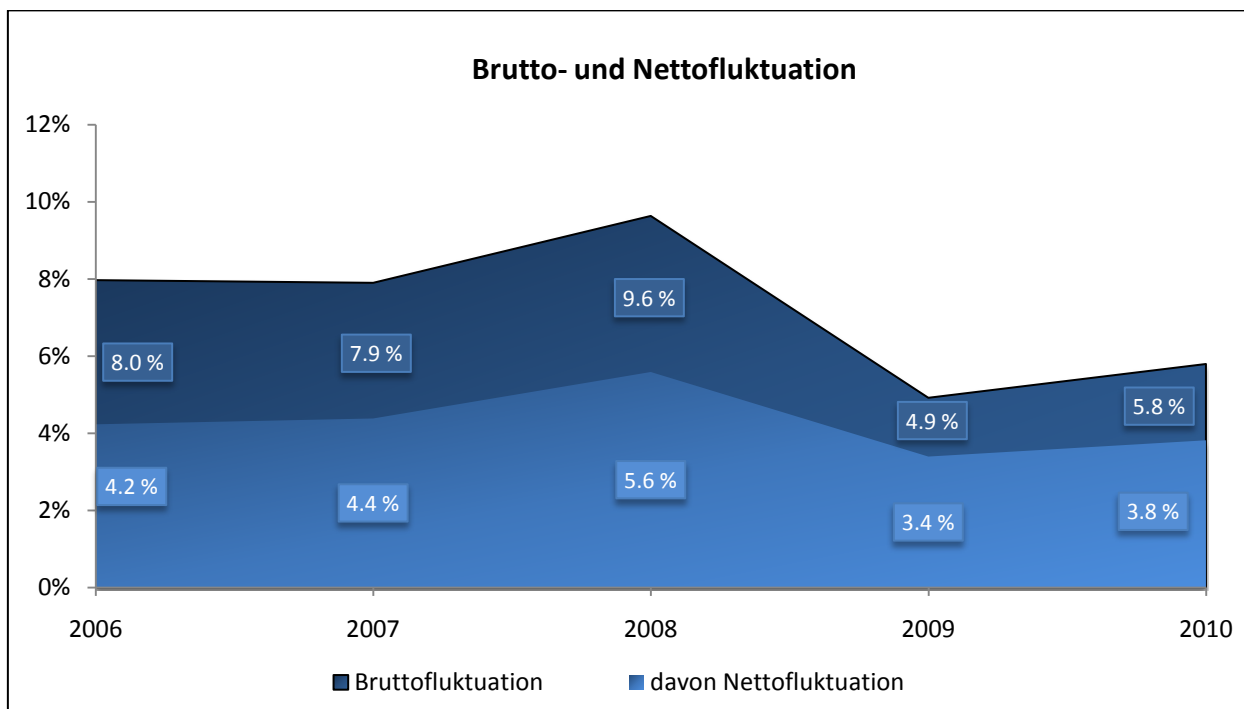
- **Bruttofluktuation:** Gesamtheit der Austritte, wozu Stellenwechsel zu anderen Arbeitgebern, Entlassung, Pensionierung, Aufgabe der Erwerbstätigkeit, Wegzug ins Ausland und Tod gehören.¹⁶
- **Nettofluktuation:** Nur Stellenwechsel zu anderen Arbeitgebern.
- **Binnenfluktuation:** Austritte aus einer Verwaltungseinheit wegen Übertritt in eine andere Organisationseinheit der Bundesverwaltung.

6.4.1 Brutto- und Nettofluktuation

Im Berichtsjahr haben 1'474 Mitarbeitende ihr Anstellungsverhältnis gekündigt. Davon traten 1'392 Personen eine Stelle ausserhalb der Bundesverwaltung an (Nettofluktuation); die übrigen verliessen die Bundesverwaltung aus anderen Gründen. Der leichte Anstieg der Nettofluktuation auf 3,8 Prozent war wegen der raschen Erholung der Wirtschaft und der Verbesserung des Stellenmarkts zu erwarten.

¹⁶ Ohne Ablauf befristeter Anstellungen

Abbildung 23



Die übrigen Austritte hatten die folgenden Gründe:

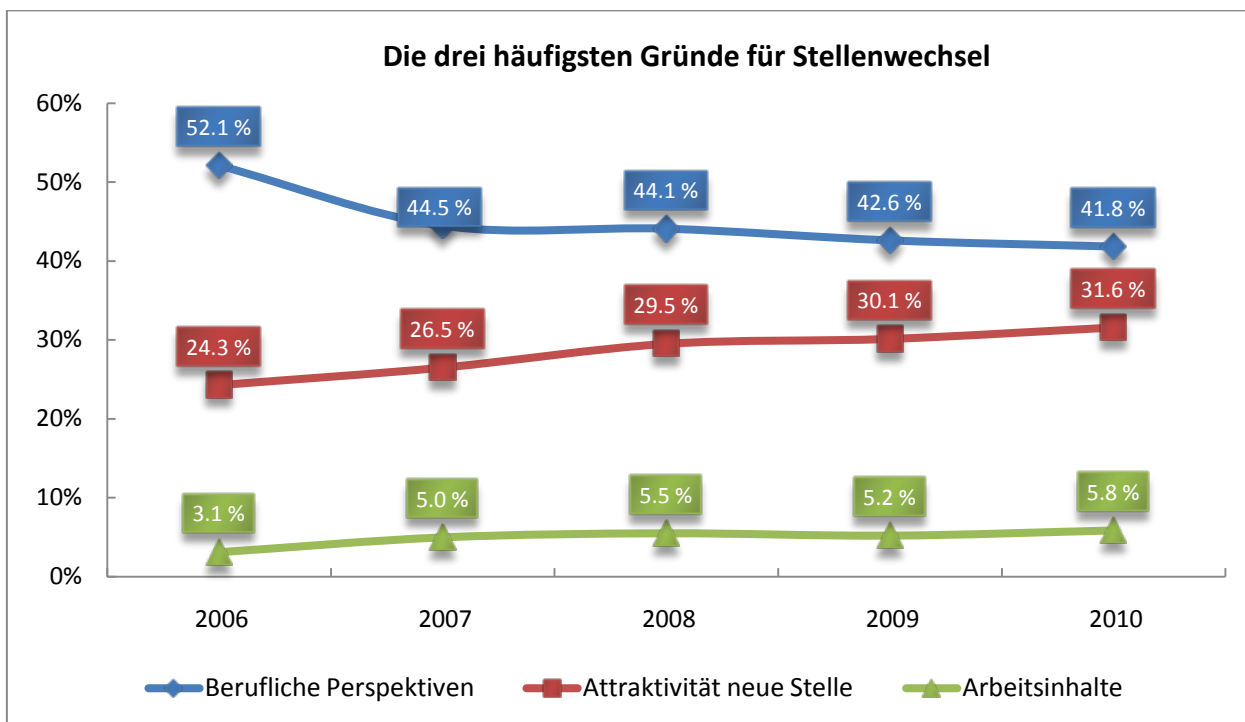
Tabelle 10: Bruttofluktuation nach Austrittsarten

Pensionierungen	Andere Austritte
109 (56) im ordentlichen Rücktrittsalter	25 (22) wegen Invalidität und Berufsinvalidität
184 (105) flexible Altersrücktritte	48 (44) wegen Tod
64 (35) Pensionierungen nach Sozialplan (Art. 105 BPV)	110 (112) Entlassungen
15 (6) vorzeitige Altersrücktritte des Karrierepersonals des EDA gestützt auf Art. 33 Abs. 3 BPV	135 (128) Übertritte in den Vorruhestandsurlaub gestützt auf Art. 33 Abs. 2 und Art. 34 Abs. 2 BPV

Die Gesamtkosten eines zu ersetzenden Weggangs betragen je nach Funktionsebene mindestens einen halben Jahreslohn, in der Regel aber einen bis zwei Jahreslöhne. Nimmt man im Sinne einer vorsichtigen Berechnung nur die Nettofluktuation und den durchschnittlichen Jahresbruttolohn als Grundlage, beliefen sich die Fluktuationskosten auf 161 Mio. Franken, was gegenüber 136 Mio. Franken im Vorjahr Zusatzkosten von 25 Mio. Franken bedeutet.

In der systematischen Austrittsbefragung haben die Mitarbeitenden am häufigsten die in Abbildung 24 aufgeführten Gründe angegeben. Dass die Attraktivität der neuen Stelle als Grund häufiger als in den Vorjahren genannt wurde, ist eine Auswirkung der verbesserten Konjunktur. Die beruflichen Perspektiven als Austrittsgrund wurden dadurch etwas zurückgedrängt. Sie sind jedoch der häufigste Austrittsgrund geblieben. Auch hier sollten mehrere Massnahmen zur Umsetzung der Personalstrategie Bundesverwaltung 2011–2015 in den nächsten Jahren bessere Werte herbeiführen.

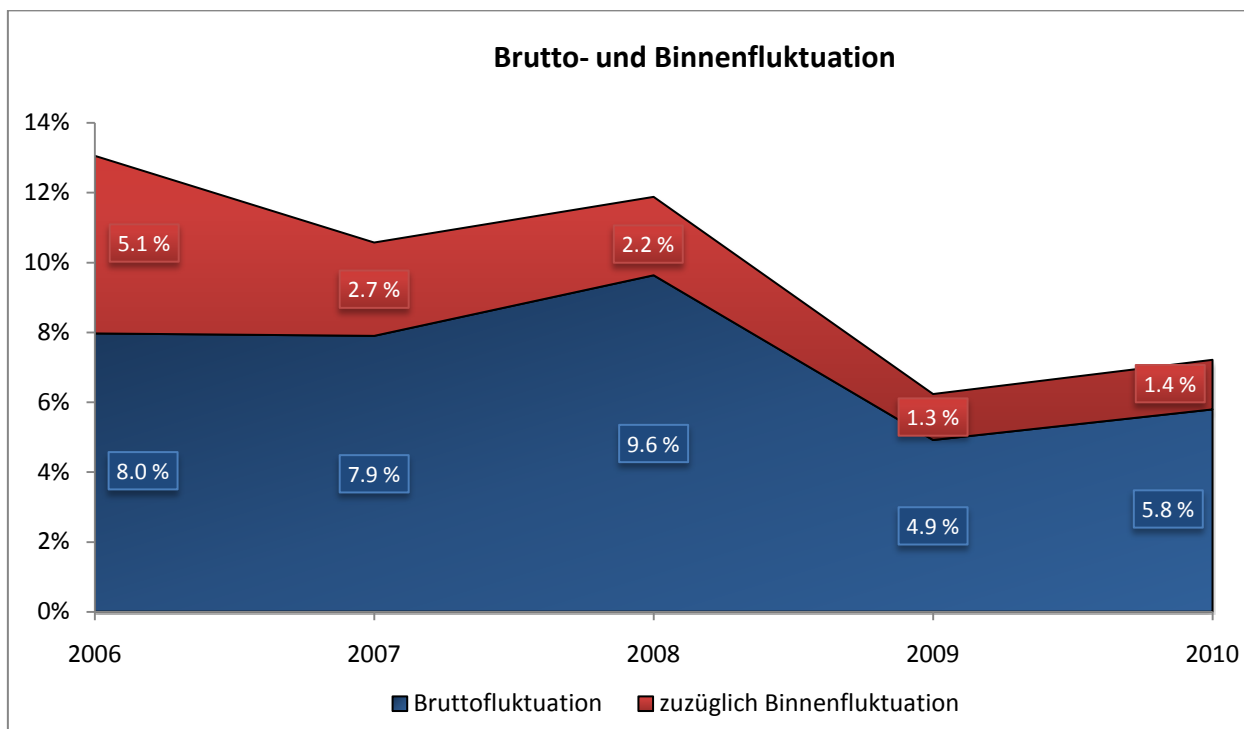
Abbildung 24



6.4.2 Binnenfluktuation

Die Binnenfluktuation war in den früheren Jahren stark durch den Stellenabbau beeinflusst, bei dem interne Neuplatzierungen vor einer Entlassung den Vorrang haben. Die hohe Quote im Jahre 2006 wurde zudem durch viele „unechte“ Übertritte im VBS bewirkt; dabei handelte es sich um organisatorische Neuzuteilungen, für die eine rein technische Mutation nötig war. Normalerweise kann die Binnenfluktuation als Indikator für das Funktionieren des internen Arbeitsmarkts verstanden werden. Sie ist im Berichtsjahr infolge der erhöhten Nettofluktuation, die den internen Arbeitsmarkt belebte, angestiegen; dies aber nur sehr leicht.

Abbildung 25



7 Massnahmen aufgrund der Personalbefragung 2009

Im Frühjahr 2009 führte ein spezialisiertes Beratungsunternehmen im Auftrag des EPA in der ganzen Bundesverwaltung eine Personalbefragung durch. Die Ergebnisse zeigten gegenüber den Werten aus der Personalbefragung des Jahres 2007 eine positive Entwicklung.¹⁷ Um die Arbeitssituation des Personals weiter zu verbessern, hat der Bundesrat abgeleitet von den Befragungsergebnissen erstmals bundesweite Optimierungsmassnahmen beschlossen. Diese bezwecken, die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben und die beruflichen Perspektiven der Mitarbeitenden zu verbessern.

Unter anderem hat der Bundesrat die finanzielle Unterstützung der Mitarbeitenden bei der familienergänzenden Kinderbetreuung harmonisiert und die beruflichen Perspektiven der Mitarbeitenden als Schwerpunktthema in die Personalstrategie Bundesverwaltung 2011–2015 aufgenommen. Ergänzt wurden die bundesweiten Massnahmen durch Einzelmassnahmen der Verwaltungseinheiten. Erste Hinweise auf die Wirksamkeit der getroffenen Massnahmen wird die Personalbefragung 2011 liefern.

¹⁷ Vgl. Evaluationsbericht Personalbefragung 2009 in der Bundesverwaltung; GfK Switzerland AG, Trustmark; 2009
32/33

8 Personalpolitischer Ausblick

Gegenwärtig sind die folgenden Vorhaben in Arbeit:

- Konkretisierung der in der Personalstrategie Bundesverwaltung 2011–2015 erwähnten Sollwerte und Indikatoren;
- Weitere Massnahmen zur Umsetzung der Personalstrategie Bundesverwaltung 2011–2015;
- Durchführung und Auswertung der Personalbefragung 2011;
- Botschaft zur Revision des BPG;
- Revision einzelner Bestimmungen der BPV, namentlich über die Arbeitszeit und über die vorzeitige Pensionierung von Mitarbeitenden besonderer Personalkategorien;
- Revision der Verordnung über den Schutz von Personaldaten in der Bundesverwaltung (SR 172.220.111.4);
- Vorgaben des Bundesrates im Sinne von Art. 8 BPV zur Beschäftigung und Eingliederung von Menschen mit Behinderung;
- Überarbeitung der Mehrsprachigkeitsweisungen und der Chancengleichheitsweisungen;
- Personalkostenmanagement mit dem Personalinformationssystem BV PLUS;
- Neuer Ablauf bei der informatikgestützten Spesenabrechnung;
- Standardisierung der Zeitwirtschaft: Schaffung der Möglichkeit, unterschiedliche Abwesenheitsarten wie Krankheit, Unfall usw. in BV PLUS zu bewirtschaften;
- Lohngleichheitsdialog: Umsetzung der Vereinbarung zwischen der Bundesverwaltung und den Personalverbänden des Bundes über geschlechtsneutrale Entlohnung;
- Aussprachepapier an den Bundesrat zum Wechsel der technischen Grundlagen bei PUBLICA am 1. Juli 2012.

Der Zeithorizont für die Bearbeitung dieser Vorhaben ist sehr unterschiedlich und hängt von verschiedenen Faktoren ab.