

Inhalt

Bunde	sverwaltung	4
1	Ausgangslage	4
2	Personalpolitische Gesamtbeurteilung	4
2.1 2.2 2.3	Genereller Rückblick Umsetzung der Personalstrategie Bundesverwaltung 2016 – 2019 Anpassungen im Personalrecht	5
3	Grunddaten	7
3.1 3.2 3.3 3.4 3.5 3.6	AlterGeschlechterSprachenLernende und HochschulpraktikaTeilzeitarbeitNebenbeschäftigungen	7 10 12 13
4	Rekrutierungen und Fluktuation	14
4.1 4.2 4.3 4.4	Rekrutierungen Verbleibquoten der Lernenden sowie der Hochschulpraktikantinnen und - praktikanten Fluktuation Commitment, längerfristige Bindung	15 16
5	Personalkosten	18
5.1 5.2 5.3 5.4	Entlöhnung Prämien und Zulagen Abgangsentschädigungen Deckungsgrad der PUBLICA und Beitragsbandbreite	19 20
6	Gesundheit	20
6.1 6.2 6.3 6.4	Gesundheitsempfinden Krankheitstage Unfälle Berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen	21 21
7	Führung und Arbeitssituation	23
7.1 7.2 7.3 7.4 7.5	Personalführung Personalbeurteilungen Personalinformation Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben Arbeitszufriedenheit	24 24 25 26
8	Personalpolitischer Ausblick	
	g 1: Parlamentsdienste	
Anhan	a 2: Fidgenössische Gerichte und Rundesanwaltschaft	29

Bundesverwaltung

1 Ausgangslage

Der Bericht richtet sich nach Artikel 5 Bundespersonalgesetz (BPG; SR 172.220.1) und nach der davon abgeleiteten Reportingvereinbarung über das Reporting Personalmanagement zwischen den Geschäftsprüfungs- und Finanzkommissionen der eidgenössischen Räte und dem Bundesrat vom 27. Januar 2010. Er enthält die entsprechenden Daten über das Personal, für das der Bundesrat gemäss Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe a BPG als Arbeitgeber und oberstes Führungsorgan der Bundesverwaltung zuständig ist. Die Kennzahlen weisen die Jahresdurchschnitte aus; Zahlen in Klammern beziehen sich auf das Vorjahr. In der Regel werden Personen gezählt (Headcount; HC). Bei den Lernenden und Hochschulpraktika sowie bei den Krankheits- und Unfallabwesenheiten handelt es sich um Stellen (Vollzeitkapazitäten / Full Time Equivalents; FTE).

Zahlreiche Kennzahlen sind mit Sollwerten oder Indikatoren versehen. Diese dienen als Messgrössen, um die Umsetzung der Personalstrategie Bundesverwaltung zu verfolgen. Der Bundesrat hat mit Beschluss vom 15. Mai 2016 die Sollwerte und Indikatoren als Bestandteil der Personalstrategie Bundesverwaltung 2016 - 2019 festgelegt. Damit die Entwicklung bruchlos verfolgt werden kann, werden die neuen Sollwerte und Indikatoren auch für die Vorjahre ausgewiesen. Sie bezeichnen den Ende 2019 zu erreichenden Stand. Sollwerte sind Ziele, deren Erreichen anhand der Zahlen aus dem Personalinformationssystem IPDM verfolgt werden kann. Indikatoren beziehen sich auf die Ergebnisse der Personalbefragungen. Beide Vorgaben sind als Zielbänder ausgestaltet. Die Sollwerte beziehen sich auf den Durchschnitt aller Departemente und der Bundeskanzlei. Der Bundesrat strebt das Erreichen der Sollwerte und Indikatoren auf Ebene Bundesverwaltung an.

Zurzeit wird die neue Personalstrategie 2020 - 2023 erarbeitet. Sobald diese vom Bundesrat verabschiedet worden ist, werden die Sollwerte und Indikatoren neu definiert und dem Bundesrat zur Kenntnis gebracht.

2 Personalpolitische Gesamtbeurteilung

2.1 Genereller Rückblick

Personalbefragung

Bei der Online-Kurzbefragung im Herbst 2018 wurden rund 1'500 Mitarbeitende zur Teilnahme eingeladen. Mit 68 Prozent war der Rücklauf wiederum hoch. Erfreulich ist der nach wie vor hohe Wert bei der Identifikation und dem Engagement. Deutlich zugenommen haben die Werte bei der Führung und der Gesundheit. Auch bei der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben ist eine leichte Steigerung zu verzeichnen. Zurückgegangen ist die Bindung der Mitarbeitenden an die Bundesverwaltung.

¹ Mitarbeitende, die einer Lohnklasse zugeteilt sind. Mitarbeitende ohne Lohnklasse, dies sind vor allem Mitarbeitende im Stundenlohn, werden nicht mitgerechnet. Das Lokal- und Residenzpersonal des EDA ist nicht in den Kennzahlen enthalten. Diese Mitarbeitenden sind nicht dem BPG unterstellt und arbeiten nur im Ausland.

Pensionierungsalter 64/65 auch für besondere Personalkategorien

Bereits 2017 hat der Bundesrat beschlossen, dass auch für die besonderen Personalkategorien das ordentliche Pensionierungsalter gelten soll. Es handelt sich dabei um die Angehörigen des Militärpersonals, die Mitarbeitenden des Grenzwachtkorps und die versetzungspflichtigen Mitarbeitenden des EDA (Verordnung über die Pensionierung von Angehörigen der besonderen Personalkategorien, VPABP; SR 172.220.111.35). Aufgrund der hohen physischen und psychischen Belastungen, denen die Mitarbeitenden der besonderen Personalkategorien ausgesetzt sind, sollen sie weiterhin die Möglichkeit haben, früher in Pension zu gehen. Dieser vorzeitige Rücktritt erfolgt jedoch nicht mehr zwangsweise wie bisher, sondern auf freiwilliger Basis analog den übrigen Mitarbeitenden der Bundesverwaltung. Neu finanziert die Arbeitgeberin Bundesverwaltung nur noch einen Teil der Überbrückungsrente (gemäss Art. 88f; Bundespersonalverordnung, BPV, SR 172.220.111.3). Ausserdem entfallen die bisherigen zusätzlichen Arbeitgebersparbeiträge an die berufliche Vorsorge. Sie werden durch Arbeitgebersparbeiträge ersetzt, die in Höhe und Abstufung den freiwilligen Sparbeiträgen entsprechen. Die neue Regelung gilt für neueintretende Mitarbeitende ab 1. Mai 2019, für bisherige Mitarbeitende ab 1. Januar 2020. Personen, die über 50 Jahre alt sind oder mindestens 23 Dienstjahre absolviert haben, können noch nach der bisherigen Regelung in Pension gehen.

Lohnsystem: Massnahmen für ein konsistentes Einreihungsgefüge

Verschiedene Massnahmen sollen sicherstellen, dass vergleichbare Stellen über die gesamte Bundesverwaltung der gleichen Lohnklasse zugewiesen werden: Mit einem Koordinationsgremium für Bewertungsfragen, in dem die Bundeskanzlei und die Departemente vertreten sind, und der Rezentralisierung der Bewertungskompetenzen auf Stufe Departement (Lohnklassen 1 bis 31) soll die Qualität der Bewertungsentscheide verbessert werden. Die Stellenprofile des Referenzfunktionenkatalogs bilden die zentralen Richtgrössen des Einreihungsgefüges. Sie sollen aktualisiert und erweitert werden. Die damit verbundenen Einreihungshöchstwerte sind neu verbindlich.

2.2 Umsetzung der Personalstrategie Bundesverwaltung 2016 – 2019

SUPERB23

Die Bundesverwaltung setzt seit vielen Jahren SAP für die Unterstützung ihrer Supportprozesse ein. SAP stellt die Wartung für das im Einsatz stehende System 2025 ein. Darum muss die Bundesverwaltung ihre Prozessunterstützung in die neue Technologie überführen (Bundesprojekt SUPERB23). Für den HR-Bereich drängt sich eine hybride Lösung zwischen Enterprise Resource Planning (ERP) Tool und neuer Cloud-Technologie auf. Im Berichtsjahr wurden die Personalprozesse überarbeitet (Detaillierung und Harmonisierung).

IT-gestützte Instrumente zur Unterstützung der Personalprozesse

Das Projekt «IT-gestütztes Arbeitszeugnis» wurde initialisiert. Ziel ist, Arbeitszeugnisse mit Hilfe von kompetenzbasierten Textbausteinen effizient und in einheitlicher Qualität erstellen zu können.

Digitale Kompetenzen

Das bestehende Kompetenzmodell wurde mit Aussagen zur Arbeitswelt 4.0 ergänzt. Diese zeigen auf, welche Führungs-, Selbst- und Sozialkompetenzen in einer von der Digitalisierung geprägten Umgebung gefragt sind und welche Fertigkeiten es im Umgang mit den Informations- und Kommunikationstechnologien braucht. Allen Mitarbeitenden

steht ein Instrument zur Selbsteinschätzung zur Verfügung. Es enthält Hinweise auf Ausbildungsangebote zum Aufbau spezifischer Kompetenzen für die digitalisierte Arbeitswelt.

Ausbildungsangebot

Das Angebot des Ausbildungszentrums der Bundesverwaltung (AZB) wurde vermehrt auf die Anforderungen der Digitalisierung ausgerichtet: Agilität in der Führung, agile Arbeitsmethoden für alle Mitarbeitenden und neuartige Zugänge zu Informatikkompetenzen bilden die Schwerpunkte. Gleichzeitig wurde das zeit- und ortsunabhängige Lernen durch einen systematischeren Einsatz digitaler Lerneinheiten gestärkt.

Loaib

Die Bundesverwaltung hat die Löhne ihrer Mitarbeitenden auf allfällige diskriminierende Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern überprüft. Sämtliche Ergebnisse liegen innerhalb der Toleranzschwelle von fünf Prozent. Die Löhne entsprechen somit dem in der Bundesverfassung verankerten Grundsatz «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit».

Personalmarketing

Im Kontext der Digitalisierung des Arbeitsmarktes wurden die HR-Verantwortlichen über Recruiting-Trends informiert und im Einsatz Sozialer Medien zur Personalgewinnung geschult. Zur Positionierung der Bundesverwaltung bei den erfolgskritischen Berufsgruppen wurden der Marktauftritt aufgefrischt und die Werbeaktivitäten im Bereich Cyber-Berufe intensiviert. Der Personalgewinnungsprozess wurde weiter automatisiert und auf die Stellenmeldepflicht für Berufsgruppen mit erhöhter Arbeitslosigkeit («Inländervorrang light») umgestellt. Im Berufsbildungsmarketing wurden Schwerpunkte im Bereich der MINT- und Mangelberufe gesetzt.

Gesundheitsmanagement

Es wurden Fach- und Systemanforderungen für ein elektronisches Fallführungstool entwickelt. Die HR-Fachperson soll künftig mit dessen Hilfe lang dauernde Krankheits- und Unfallabwesenheiten wirksamer überwachen und bearbeiten können. Dadurch wird die Geltendmachung von Sozialversicherungsleistungen, die Einhaltung von Fristen sowie die korrekte Berechnung der Lohnfortzahlung und Ferienkürzung sichergestellt.

2.3 Anpassungen im Personalrecht

Der Bundesrat hat eine Revision der BPV verabschiedet (Inkrafttreten per 1.1.2019). Mit den Änderungen setzt der Bundesrat die Massnahmen für ein konsistentes Einreihungsgefüge im Lohnsystem der Bundesverwaltung um (vgl. Ziffer 2.1). Zudem präzisiert er Bestimmungen (z. B. Rückzahlung von Ausbildungskosten), die in der Praxis zu Unsicherheiten geführt haben. Schliesslich erhalten die Arbeitgeber die Möglichkeit, das mit den Angestellten vereinbarte Arbeitszeitmodell auch während dessen Dauer aus sachlichen Gründen und unter Einhaltung der ordentlichen Kündigungsfristen einseitig zu ändern. Explizit ausgeschlossen werden Änderungen infolge Krankheit und Unfall.

Auch die Verordnung des EFD zur Bundespersonalverordnung wurde revidiert (VBPV; SR 172.220.111.31; Inkrafttreten per 1.1.2019). Die Rahmenarbeitszeit – diese dauerte bisher von 6 Uhr bis 20 Uhr – wird bis 22 Uhr verlängert. Die Mitarbeitenden können ihre Arbeitszeit damit besser auf ihre persönlichen Bedürfnisse ausrichten. Die Höchstarbeitszeit bleibt unverändert. Weitere Anpassungen betreffen u. a. die Handhabung von negativen Zeitsaldi und die Auszahlung von zu viel geleisteten Arbeitsstunden am Ende

des Arbeitsverhältnisses sowie die Berechnung der Höhe der Vergünstigung des Generalabonnements (neu nach Anzahl Dienstreisen statt Reisetagen).

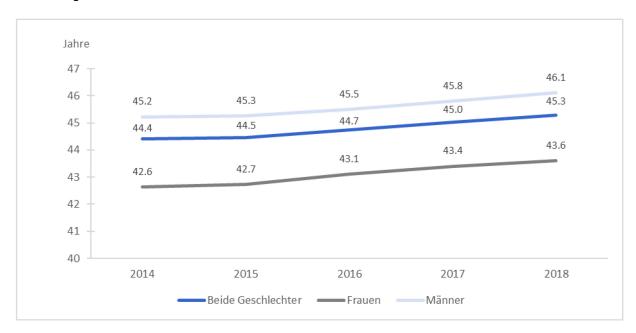
Die Revision der Rahmenverordnung zum Bundespersonalgesetz (SR 172.220.11) erhöht die maximale Dauer der Befristung der Arbeitsverhältnisse von Mitarbeitenden, die im Ausland eingesetzt werden von drei auf fünf Jahre. Bisher galt die fünfjährige Frist nur für das vom EDA im Ausland eingesetzte Personal.

3 Grunddaten

3.1 Alter

Das Durchschnittsalter ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen.

Abbildung 1: Durchschnittsalter



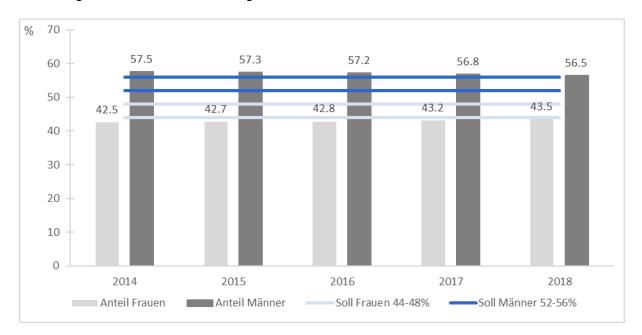
3.2 Geschlechter

Die Frauen- und Männeranteile haben die Vorgaben noch nicht ganz erreicht. Sie haben sich jedoch in den letzten Jahren stetig den Sollwerten angenähert.

Die Sollwerte leiten sich von den Verhältnissen in der Schweizer Erwerbsbevölkerung ab. Damit die Kennzahlen der Bundesverwaltung mit diesen Werten vergleichbar sind, ist der Bereich Verteidigung² des VBS in den Sollwerten nicht berücksichtigt. Da die Bundesverfassung die Wehrpflicht für Männer vorschreibt und die Landesverteidigung beim Bund zentralisiert ist, gelten für die Verteidigung eigene Sollwerte (siehe Tabelle 1). Dasselbe gilt für das uniformierte, bewaffnete Personal der ebenfalls beim Bund zentralisierten Grenzwache.

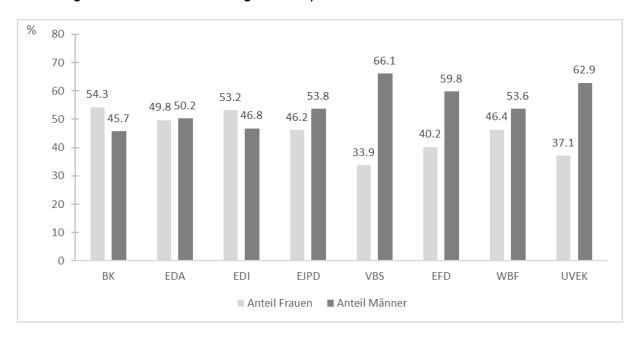
² Definition der Staatsaufgabe "Verteidigung" nach Klassifikation COFOG der UNO.

Abbildung 2: Geschlechterverteilung



Die Aufteilung nach Departementen und der Bundeskanzlei zeigt folgendes Bild:

Abbildung 3: Geschlechterverteilung nach Departement



In der BK, dem EDA und dem EDI hat der Frauenanteil den für die Bundesverwaltung gültigen Sollwert sogar übertroffen. Im VBS und im UVEK sind die Frauenanteile am tiefsten, weil diese Departemente viele Stellen in der Wehrtechnik und in den Ingenieurwissenschaften aufweisen. Jedoch zeigt auch hier die Tendenz nach oben.

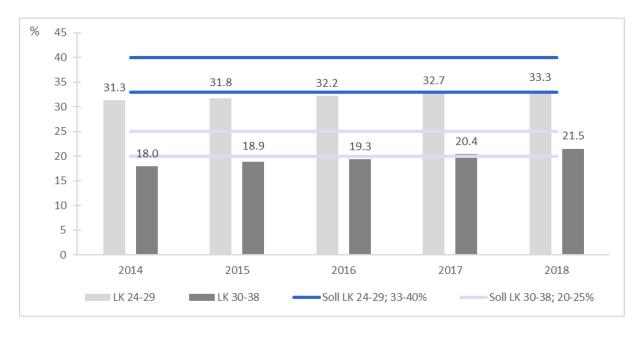
Tabelle 1: Geschlechterverteilung in der Verteidigung und in der Grenzwache

Teilbereich / Verteilung	Geschlechteranteile in %	Sollwerte in %
Verteidigung / Militär	Frauen: 12,6 (12,0) Männer: 87,4 (88,0)	Frauen: 12,5-13,5
Grenzwache	Frauen: 13,7 (13,0) Männer: 86,3 (87,0)	Männer: 86,5-87,5

Erstmals liegt der Frauenanteil im Verteidigungsbereich innerhalb des Zielbandes. Im Grenzwachtkorps wurde der Sollwert für den Frauenanteil sogar übertroffen.

Bei den Frauenanteilen in den Kaderlohnklassen zeigt sich ein erfreuliches Bild: Sowohl in den Lohnklassen 24-29 als auch in den Lohnklassen 30-38 wurde der Sollwert erreicht. Somit wurden zum ersten Mal beide Sollwerte erreicht.

Abbildung 4: Frauenanteile in den Kaderlohnklassen



In den Departementen und der Bundeskanzlei hat der Frauenanteil in den Kaderlohnklassen die folgenden Werte erreicht:

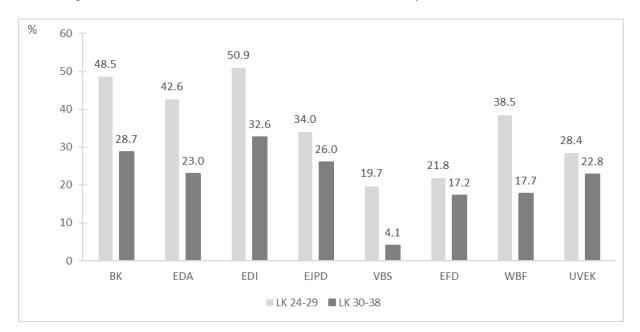


Abbildung 5: Frauenanteile in den Kaderlohnklassen nach Departement

Vier Departemente (BK, EDA, EDI, EJPD) haben in beiden Kaderlohnklassen die Sollwerte, die für den Durchschnitt der Bundesverwaltung gelten, erreicht oder sogar übertroffen. Zwei weitere Departemente haben zumindest einen der beiden Sollwerte erreicht (WBF in LK 24-29, UVEK in LK 30-38).

3.3 Sprachen

Für die Berechnung der Sprachenanteile werden die Mitarbeitenden aller Nationalitäten berücksichtigt, die zu einer der vier Sprachgemeinschaften der Schweiz (Deutsch, Französisch, Italienisch, Rätoromanisch) gehören.³

Mit Rücksicht auf die Lesbarkeit des Diagramms sind die Zielbänder nur in der Legende von Abbildung 6 aufgeführt.

_

³ Im Berichtsjahr wurde die Methodik angepasst, von Muttersprache zu Sprachgemeinschaft. Grundlage bildet die Sprachenverordnung (SpV; SR 441.11). Die Zugehörigkeit zu einer der Sprachgemeinschaften der Schweiz leitet sich aus der 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. Um die Vergleichbarkeit zu gewährleisten, wurden die Vorjahre ebenfalls nach der neuen Methodik berechnet.

Die Sprachenanteile für Französisch und Italienisch erreichen die Sollwerte. Leicht gestiegen ist der Anteil der Sprachgemeinschaft Rätoromanisch.

Abbildung 6: Sprachenanteile

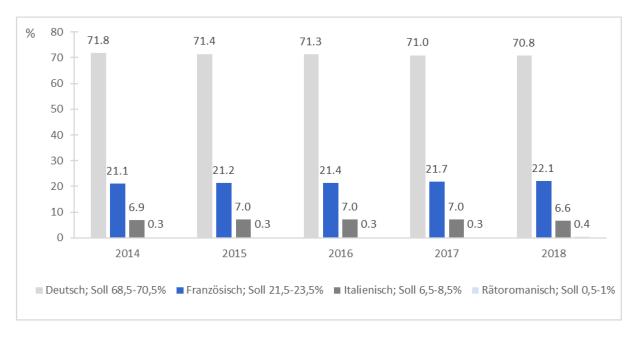
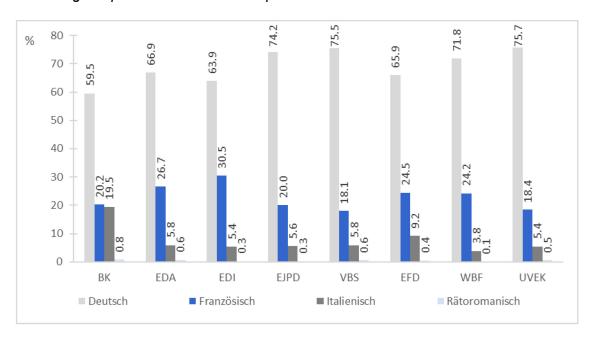


Abbildung 7 zeigt die Sprachenanteile in der Bundeskanzlei und in den Departementen. Die Bundeskanzlei ist insofern ein Sonderfall, als der zentrale Übersetzungsdienst zu besonders hohen Werten beim Italienischen führt. Einen auffällig hohen Italienischanteil hat auch das EFD. Hier wird der Anteil von der Eidgenössischen Zollverwaltung beeinflusst.

Abbildung 7: Sprachenanteile nach Departementen



Um Doppelspurigkeiten zu vermeiden wird ab diesem Berichtsjahr auf eine detaillierte Auswertung der Sprachenanteile nach Departementen, Verwaltungseinheiten und Kaderklassen im Anhang zu diesem Reporting verzichtet. Die Delegierte des Bundes für

Mehrsprachigkeit wird diese Detailauswertung jeweils in ihrem Evaluationsbericht präsentieren.

3.4 Lernende und Hochschulpraktika

Der Lernendenanteil erreicht im Berichtsjahr den Sollwert. Die 5,0 Prozent entsprechen 1'180,6 Ausbildungsstellen (1'206,1).⁴ Davon entfielen 63,4 Prozent (62,2%) auf männliche und 36,6 Prozent (37,8%) auf weibliche Lernende. Das Total der Ausbildungsstellen verteilt sich auf 1'088,7 (1'110,1) Lernende mit Lehrvertrag und 91,9 (95,6) Praktika der beruflichen Grundbildung.

Der Anteil der Hochschulpraktika ist leicht gestiegen und hat den Sollwert wiederum überschritten. Die 518,3 (493,2) Praktikumsstellen waren zu 57,5 Prozent von Frauen und zu 42,5 Prozent von Männern besetzt (59,6%; 40,4%).

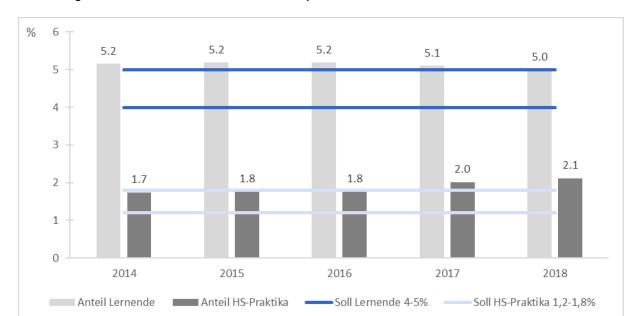


Abbildung 8: Anteil Lernende und Hochschulpraktika

⁴

⁴ FTE, ohne Verwaltungsbereiche mit Monopolcharakter, die eigene Ausbildungen anbieten: Zoll und Grenzwache, Verteidigung, diplomatische und konsularischer Dienst sowie, nur bei den Lernenden, die Auslandvertretungen im EDA. Ausgeschlossen sind ferner die Teilnehmenden am Überbrückungsangebot "Ponte".

3.5 Teilzeitarbeit

Als Teilzeitarbeit gilt ein Beschäftigungsgrad (BG) von weniger als 90 Prozent. Sie hat gegenüber dem Vorjahr sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern zugenommen.

% 70 54.9 60 54.2 52.9 52.1 51.8 50 40 26.3 25.6 30 24.4 23.5 22.9 20 11.8 12.2 11.0 10.2 9.6 10 0 2014 2015 2016 2017 2018 Beide Geschlechter -----Frauen Männer

Abbildung 9: Teilzeitarbeit (BG < 90%)

Senkung des Beschäftigungsgrads gestützt auf Artikel 60a BPV

Geburt oder Adoption eines Kindes können für die Eltern Anlass sein, eine Senkung ihres Beschäftigungsgrades zu beantragen. Bis zum Umfang von 20 Prozent besteht gemäss Artikel 60a BPV ein Anspruch auf diese Senkung. Der Anspruch gilt bis zu einem Beschäftigungsgrad von mindestens 60 Prozent. Im Berichtsjahr haben 154 (194) Mitarbeitende ihren Beschäftigungsgrad im Sinne von Artikel 60a BPV gesenkt. 68 Prozent (70%) davon waren Frauen und 32 Prozent (30%) Männer.

Mobile Arbeitsformen

Die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung haben die Möglichkeit, ihre Arbeit ganz oder teilweise ausserhalb ihres Arbeitsplatzes zu leisten. Dies kann aufgrund eines mit der Funktion zusammenhängenden Mobilitätsbedarfs geschehen (Mobile-Office) oder von zu Hause aus (Home-Office). Artikel 33 VBPV regelt diese Arbeitsformen. Mit Mitarbeitenden, die regelmässig von Home-Office Gebrauch machen, wird eine schriftliche Vereinbarung abgeschlossen. Im Berichtsjahr wurden 390 neue Vereinbarungen abgeschlossen, was zusammen mit den bisherigen 2'661 Vereinbarungen einen Gesamtbestand von 3'051 ergibt.

3.6 Nebenbeschäftigungen

Gemäss Artikel 91 BPV müssen die Mitarbeitenden ihren Vorgesetzten sämtliche öffentlichen Ämter und gegen Entgelt ausgeübten Tätigkeiten melden, die sie ausserhalb ihres Arbeitsverhältnisses ausüben. Unentgeltlich ausgeübte Tätigkeiten sind meldepflichtig, sofern Interessenkonflikte nicht ausgeschlossen werden können. Eine Bewilligung ist dann erforderlich, wenn die Tätigkeit die Leistungsfähigkeit im Arbeitsverhältnis vermin-

dern kann oder die Gefahr eines Interessenkonflikts besteht. Die bewilligten Nebenbeschäftigungen werden im Personalinformationssystem IPDM erfasst. Im Berichtsjahr verfügten 1'197 (1'170) Nebenbeschäftigungen über eine Bewilligung.⁵

4 Rekrutierungen und Fluktuation

4.1 Rekrutierungen

Gegenüber dem Vorjahr wurden 690 Rekrutierungen mehr durchgeführt. Externe und interne Rekrutierungen halten sich praktisch die Waage. Zu den internen Rekrutierungen zählen die Anstellungen von Mitarbeitenden aus einem anderen Departement sowie die Anstellungen auf eine neue Funktion im gleichen Amt.

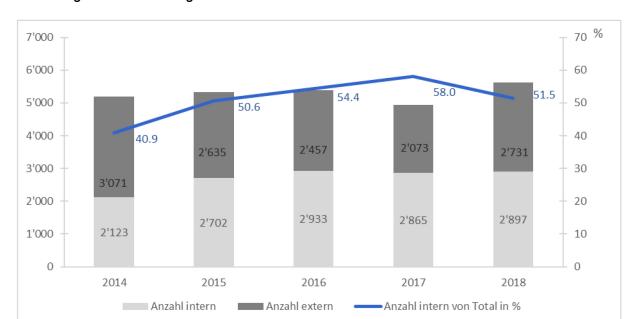


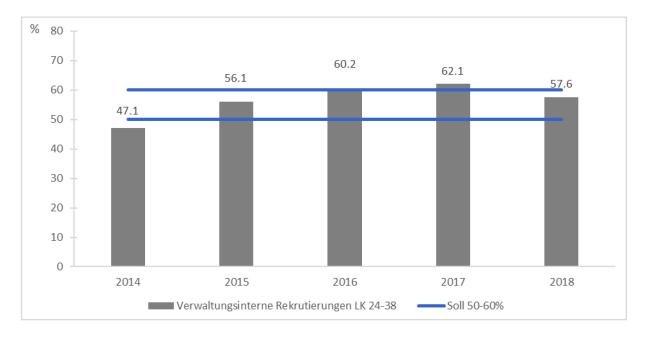
Abbildung 10: Rekrutierungen

Für die Statistik zur Eigenrekrutierung im Kaderbereich (Abbildung 11) werden alle Anstellungen innerhalb des Kaderbereichs (Lohnklassen 24-38) und aus den tieferen Lohnklassen in eine der Lohnklassen 24 bis 38 erfasst. Die Eigenrekrutierung im Kaderbereich hat leicht abgenommen und liegt nun innerhalb des Zielbands.

_

⁵ In den Reportings 2016 und 2017 wurden lediglich die unbefristeten bewilligten Nebenbeschäftigungen ausgewiesen. Der Vollständigkeit halber werden ab dem Berichtsjahr 2018 befristete *und* unbefristete bewilligte Nebenbeschäftigungen rapportiert. Um die Vergleichbarkeit zu gewährleisten, wurden die Daten für das Vorjahr entsprechend neu berechnet.

Abbildung 11: Eigenrekrutierung Kader



4.2 Verbleibquoten der Lernenden sowie der Hochschulpraktikantinnen und -praktikanten

Zur Berechnung der Verbleibquote werden diejenigen Personen gezählt, die spätestens sechs Monate nach ihrer Ausbildung oder dem Abschluss des Praktikums auf eine offene Stelle in der Bundesverwaltung angestellt wurden.

Nach dem Rückgang in den beiden Vorjahren ist die Verbleibquote der Lernenden wieder gestiegen. Der Sollwert wurde jedoch noch verfehlt. Aufgrund der Lehrabgängerbefragungen wurde festgestellt, dass ein Grossteil der Lernenden mit Lehrvertrag keine sofortige Anstellung nach Abschluss der Lehre sucht, sondern eine weiterführende Ausbildung absolviert oder anderswo Erfahrungen sammeln will.

Die Verbleibquote bei den Hochschulpraktikantinnen und –praktikanten ist gestiegen und bewegt sich im langfristigen Durchschnitt. Sie muss in Abhängigkeit der jeweiligen Fluktuation und des Spielraums der Verwaltungseinheiten, Stellen mit Praktikantinnen und Praktiktanten zu besetzen, betrachtet werden.

50 39.3 40 35.2 33.9 31.2 29.2 30 25.5 25.0 24.9 20.8 17.2 20 10 0 2014 2015 2016 2017 2018 Anteil Lernende Anteil Hochschulpraktika ——Soll Lernende 30-40% — Soll Hochschulpraktika 35-45%

Abbildung 12: Verbleibquote Lernende und Hochschulpraktika

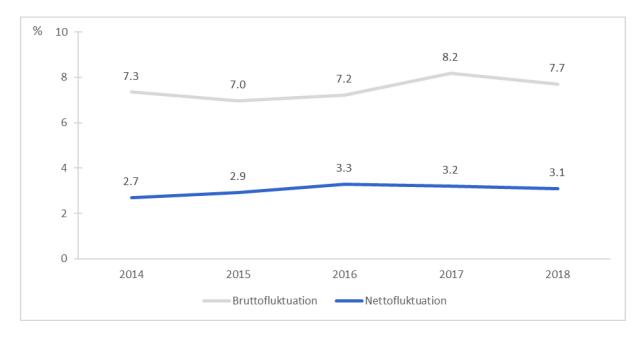
4.3 Fluktuation

Die Bruttofluktuation zeigt den Umfang frei gewordener Stellenkapazitäten an. Sie umfasst die Gesamtheit der Austritte, wozu Stellenwechsel zu anderen Arbeitgebern, Entlassungen, Pensionierungen, Aufgabe der Erwerbstätigkeit, Wegzug ins Ausland und Tod gehören.

Die Nettofluktuation ist ein Teilwert der Bruttofluktuation. Sie enthält nur die freiwilligen Stellenwechsel zu anderen Arbeitgebern. Die Nettofluktuation gibt Hinweise über den Arbeitsmarkt und über die Bindungskraft der Bundesverwaltung.

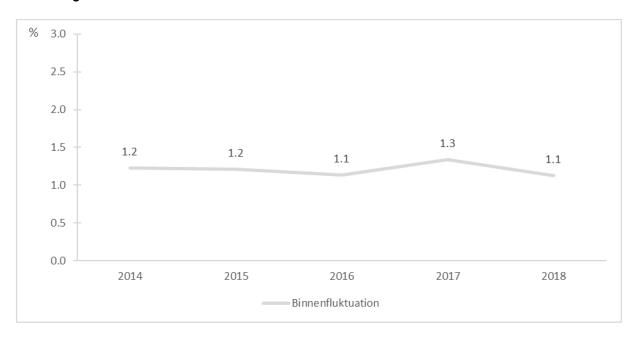
Die Bruttofluktuation ist gegenüber dem Vorjahr um 0,5 Prozentpunkte gesunken. Die Nettofluktuation ist im Berichtsjahr ebenfalls leicht zurückgegangen.

Abbildung 13: Brutto- und Nettofluktuation



Die in Abbildung 14 dargestellte Binnenfluktuation basiert auf den Austritten aus einer Verwaltungseinheit bei gleichzeitigem Übertritt in eine andere Organisationseinheit der Bundesverwaltung. Die Binnenfluktuation hat im vergangenen Jahr leicht abgenommen. Sie ist jedoch im Mehrjahresvergleich relativ stabil.

Abbildung 14: Binnenfluktuation



4.4 Commitment, längerfristige Bindung

Die Personalbefragung enthält Fragen zur Absicht, auch künftig in der Bundesverwaltung zu arbeiten und ermittelt damit die Bindung der Mitarbeitenden an die Bundesverwaltung (Commitment). Das Commitment gilt als wichtiger Gradmesser für die Leistungsfähigkeit einer Organisation.⁶

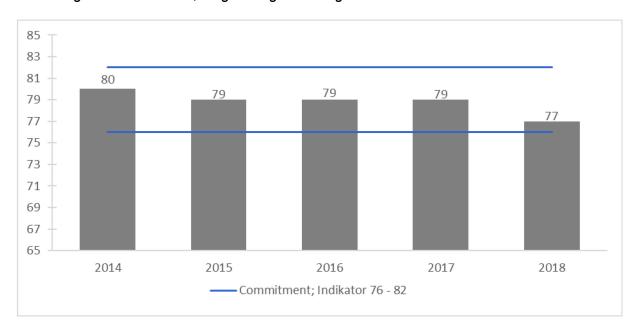


Abbildung 15: Commitment, längerfristige Bindung

5 Personalkosten

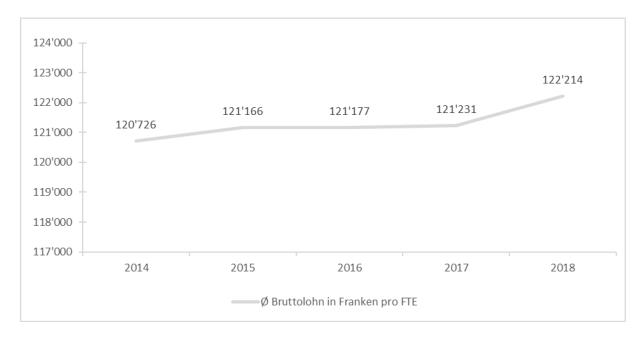
5.1 Entlöhnung

Der in Abbildung 16 ausgewiesene Bruttolohn setzt sich aus dem Grundlohn und dem Ortszuschlag zusammen. Die Löhne des obersten Kaders sind im ausgewiesenen Bruttolohn ebenfalls enthalten. Die Entwicklung wird durch Faktoren wie Teuerungsausgleich und Reallohnerhöhungen, die leistungsdifferenzierte Lohnentwicklung, die Höhe der Anfangslöhne und die Veränderung der Anforderungen beeinflusst. Individuelle, zum Teil schwankende Lohnelemente wie Leistungsprämien und Zulagen sind im Bruttolohn nicht enthalten.

Das Parlament hatte sich in der Beratung des Voranschlags 2018 für Lohnmassnahmen ausgesprochen und die dafür nötigen finanziellen Mittel bewilligt. Dem Bundespersonal wurde ein Teuerungsausgleich von 0,6 Prozent gewährt. Der Bruttolohn ist dementsprechend gestiegen.

⁶ Skala von 0 bis 100 Punkte. 85 und mehr Punkte bedeuten eine hohe positive Beurteilung; weniger als 50 Punkte entsprechen einer geringen bis stark negativen Beurteilung.

Abbildung 16: Bruttolohn



5.2 Prämien und Zulagen

Die BPV enthält mehrere Bestimmungen, die ergänzend zur leistungsdifferenzierten Lohnentwicklung situationsabhängige Zahlungen erlauben. Sie ergänzen das Lohnsystem mit flexiblen Elementen.

Tabelle 2: Prämien und Zulagen

Kategorien	Anzahl	Total Fr.	Durchschnitt Fr.
Leistungsprämien Art. 49 BPV	11'907	27'138'355	2'279
	(10'771)	(25'273'123)	(2'346)
Funktionszulagen Art. 46 BPV	755	3'253'740	4'310
	(685)	(3'392'377)	(4'952)
Sonderzulagen Art. 48 BPV	99	1'790'374	18'085
	(104)	(1'828'254)	(17'579)
Arbeitsmarktzulagen Art. 50 BPV	391	654'936	1'675
	(370)	(646'447)	(1'747)

Die Leistungsprämien dienen der Anerkennung überdurchschnittlicher Leistungen und der Abgeltung von besonderen Einsätzen. Die Verwaltungseinheiten setzen sie häufig zur Abgeltung besonderer Aufgaben ein. An Mitarbeitende der Beurteilungsstufen 1 und 2 dürfen keine Leistungsprämien bezahlt werden. Im Berichtsjahr haben 33,9 Prozent (30,4%) der Mitarbeitenden eine Leistungsprämie erhalten.

Mit einer Funktionszulage wird die vorübergehende Übernahme höher eingereihter Aufgaben entschädigt. Sonderzulagen decken Risiken bei der Funktionsausübung und besondere Verhältnisse ab. Von den Arbeitsmarktzulagen entfiel im Berichtsjahr der überwiegende Teil auf das Grenzwachtpersonal der Region Genf. Wegen der schwierigen Rekrutierung in der Region Genf haben die Mitarbeitenden der Grenzwache wiederum eine Arbeitsmarktzulage von rund 1'500 Franken erhalten.

5.3 Abgangsentschädigungen

Wird ein Arbeitsverhältnis aufgelöst, kann unter bestimmten Bedingungen eine Abgangsentschädigung ausgerichtet werden. Die Entschädigung darf gemäss Artikel 79 BPV höchstens einem Jahreslohn entsprechen. Zu berücksichtigen sind insbesondere das Alter, die berufliche und persönliche Situation, die Dauer der Anstellung und die Kündigungsfrist. Im Berichtsjahr wurden 29 (51) Entschädigungen in der Höhe von insgesamt 2'127'354 Franken (3'366'722 Fr.) bezahlt. Dies entspricht einem Durchschnitt von 73'357 Franken (66'014 Fr.).

5.4 Deckungsgrad der PUBLICA und Beitragsbandbreite

Der Deckungsgrad drückt das Verhältnis zwischen dem Vermögen der Pensionskasse und dem für die Finanzierung der Leistungen notwendigen Deckungskapital aus. Beträgt er weniger als 100 Prozent, sind nicht alle zukünftigen Verpflichtungen durch das Vermögen der Pensionskasse abgedeckt und es liegt eine Unterdeckung vor. Am 31. Dezember 2018 lag der Deckungsgrad der Pensionskasse PUBLICA (Vorsorgewerk Bund) bei 99,9 Prozent (106%).

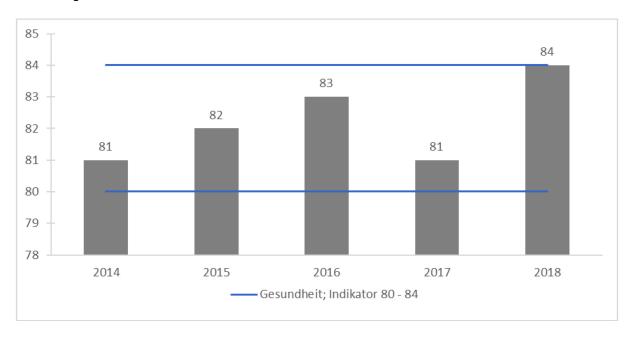
Das Niveau der Ausgaben für die berufliche Vorsorge wird unter anderem von der Risiko- und Altersstruktur der Versicherten beeinflusst. Deshalb gibt Artikel 32g BPG eine Bandbreite für die Arbeitgeberbeiträge vor. Die Beiträge des Arbeitgebers an die Altersvorsorge, die Risikoversicherung und die Überbrückungsrenten müssen mindestens 11,0 Prozent der AHV-pflichtigen Lohnsumme betragen und dürfen 13,5 Prozent nicht übersteigen. Im Rechnungsjahr 2018 machten die Beiträge des Arbeitgebers in der Bundesverwaltung 13,1 Prozent aus (12,9%).

6 Gesundheit

6.1 Gesundheitsempfinden

In der Personalbefragung wird unter anderem nach der physischen und der psychischen Gesundheit gefragt. Der Indikator bezieht sich auf den Durchschnitt der beiden Werte. Mit 84 von 100 Punkten hat der Wert signifikant zugenommen, die Mitarbeitenden stufen ihre Gesundheit als gut bis sehr gut ein.

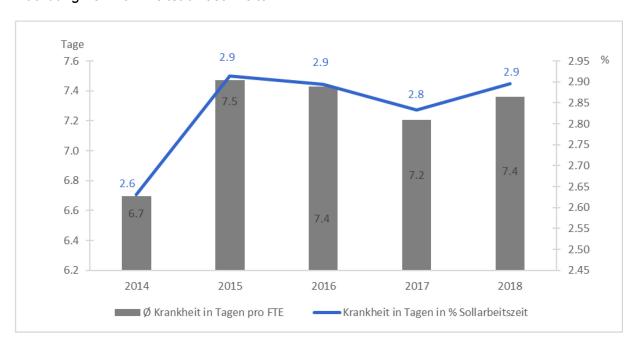
Abbildung 17: Gesundheit



6.2 Krankheitstage

Die Krankheitsabwesenheiten haben je Vollzeitstelle durchschnittlich 7,4 Tage gedauert. Dies sind 2,9 Prozent der Sollarbeitszeit. Die Werte sind relativ stabil.

Abbildung 18: Krankheitsabwesenheiten



6.3 Unfälle

Die Abwesenheiten infolge von Unfällen haben 1,2 Tage je Vollzeitstelle gedauert. Davon sind 1,0 Tage auf Nichtbetriebsunfälle (NBU) und 0,2 Tage auf Betriebsunfälle (BU)

entfallen. Beide Abwesenheitsgründe zusammen erreichten 0,5 Prozent der Sollarbeitszeit.

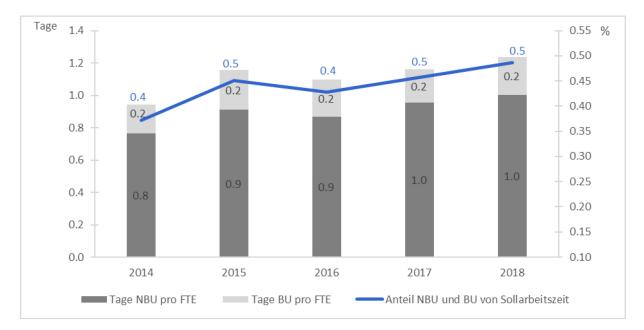


Abbildung 19: Unfallbedingte Abwesenheiten

6.4 Berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen

Gemäss den Weisungen des EPA vom 31. Januar 2013 können den Verwaltungseinheiten Förderprämien und Betreuungspauschalen für die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen ausgerichtet werden. Diese Mittel schaffen einen Anreiz für die Reintegration von erkrankten und verunfallten Mitarbeitenden. Gleichzeitig wird die Integration von Menschen mit Behinderungen gefördert, namentlich durch Ausbildung und die Durchführung von Arbeitsversuchen.

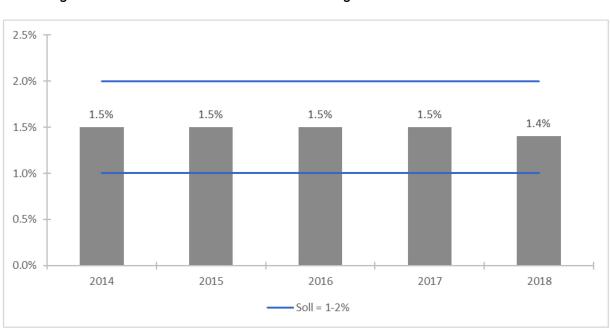


Abbildung 20: Anteile von Menschen mit Behinderungen

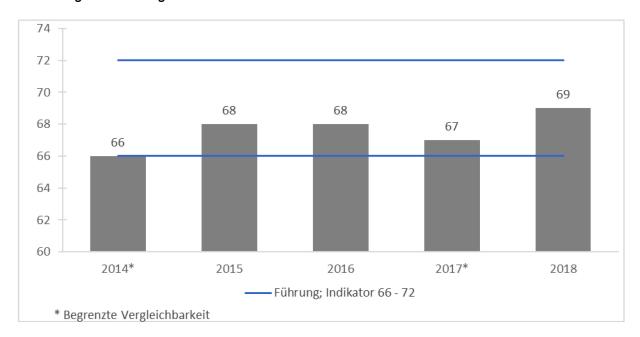
Die Verwaltungseinheiten haben für 316 (334) Personen mit Behinderungen Gesuche um Unterstützung gestellt und sie in ihr bisheriges oder in ein neues Umfeld integriert. Die Zahlen enthalten alle Bereiche der Bundesverwaltung ohne die Staatsaufgabe Verteidigung und das Grenzwachtkorps, weil hier die Einsatzmöglichkeiten stark eingeschränkt sind oder fehlen.

7 Führung und Arbeitssituation

7.1 Personalführung

Mit den Antworten zu den Fragen bezüglich Personalführung beurteilen die Mitarbeitenden jeweils das Führungsverhalten der obersten Leitung (Leitungsgremium einer Verwaltungseinheit, z. B. Geschäftsleitung oder Direktion) und des oder der direkten Vorgesetzten. Beide Aspekte wurden gegenüber dem Vorjahr positiver beurteilt. Der Indikator Führung bezieht sich auf den Durchschnitt der beiden Werte.

Abbildung 21: Führung



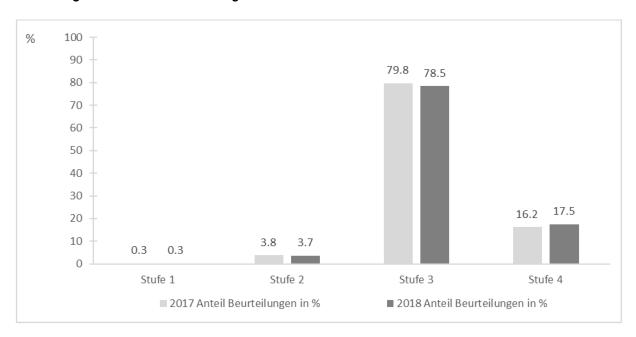
7.2 Personalbeurteilungen

Die Ende 2018 durchgeführten Beurteilungen bilden die Grundlage für die Lohnanpassungen auf den 1. Januar 2019. Die Mitarbeitenden werden gemäss folgenden vier Stufen⁷ beurteilt und können eine entsprechende prozentuale Lohnentwicklung erhalten:

Beurteilungsstufen	Lohnentwicklung in %
Art. 17 BPV	Art. 39 BPV
4: sehr gut	3,0 bis 4,0
4. Serii gut	(2,5 bis 3,0)
2: aut	1,5 bis 2,5
3: gut	(1,0 bis 2,0)
2: gonügond	0,0 bis 1,0
2: genügend	(0,0 bis 0,5)
1: ungopügond	-0,4 bis 0,0
1: ungenügend	(-2,0 bis 0,0)

Die Personalbeurteilungen⁸ verteilen sich im Berichtsjahr wie folgt:

Abbildung 22: Personalbeurteilungen



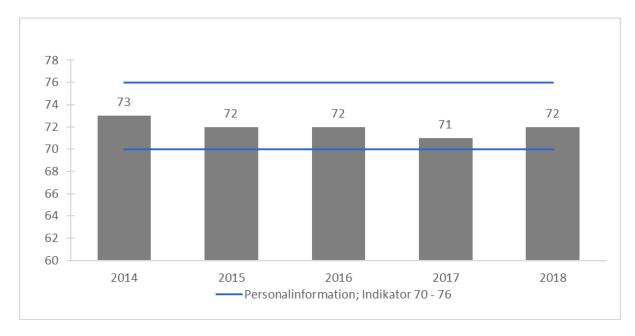
7.3 Personalinformation

Die Antworten zur Personalinformation sagen aus, ob sich die Mitarbeitenden rechtzeitig und verständlich über aktuelle, die ganze Bundesverwaltung betreffende Personalthemen informiert fühlen.

⁷ Auf den 1. Januar 2018 hat der Bundesrat die Prozentwerte bei der Lohnentwicklung leicht angepasst. Die Werte des Vorjahres sind in Klammern.

⁸ Ohne Reinigungspersonal und Personen in besonderen Anstellungsverhältnissen (Aushilfspersonal).

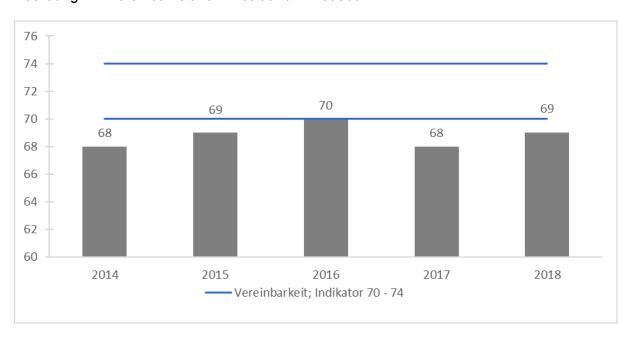
Abbildung 23: Personalinformation



7.4 Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben

Die Antworten zur Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben in der Personalbefragung zeigen, wie die Mitarbeitenden die Möglichkeit einschätzen, Arbeit und Privatleben miteinander in Einklang zu bringen. Eine hohe Vereinbarkeit erhöht die Attraktivität des Arbeitgebers und verbessert die Bindung der Mitarbeitenden. Der Wert ist gegenüber dem Vorjahr leicht gestiegen, hat das Zielband jedoch noch nicht ganz erreicht.

Abbildung 24: Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben



7.5 Arbeitszufriedenheit

Der Grad der Arbeitszufriedenheit zeigt die subjektive Wahrnehmung der Arbeitssituation. Mit der Steigerung der Arbeitszufriedenheit erhöhen sich auch die Identifikation, das Engagement und die Bindung der Mitarbeitenden.

78 76 74 71 71 71 72 70 70 70 68 66 64 62 60 2014 2015 2016 2017 2018 - Arbeitszufriedenheit; Indikator 70 - 76

Abbildung 25: Arbeitszufriedenheit

8 Personalpolitischer Ausblick

Die folgenden Arbeiten sind geplant:

- Erarbeitung der neuen Personalstrategie 2020 2023 in Zusammenarbeit mit den verschiedenen Stakeholdern sowie Verabschiedung durch den Bundesrat;
- Ausrichtung der bundesweiten Ausbildung auf die Anforderungen der Digitalisierung;
- Prüfung von Synergien zwischen den Ausbildungsstätten der Höheren Kaderausbildung der Armee und dem AZB;
- Überarbeitung des Arbeitgeberauftrittes im Bereich des Berufsbildungsmarketings;
- Durchführung von Sensibilisierungsmassnahmen für die Top-Kader und Führungskräfte, um eine Unternehmenskultur zu schaffen, in der die Vereinbarkeit zwischen Beruf und Privatleben gefördert wird;
- Festlegung und Umsetzung der neuen Strategie ERP IKT 2023 (Projekt SU-PERB23).

Anhang 1: Parlamentsdienste

Aufgrund von Artikel 4 Absatz 6 Rahmenverordnung BPG und der Vereinbarung über das Reporting im Personalmanagement integriert der Bundesrat in sein Reporting auch die Angaben über die Personalbereiche der Parlamentsdienste (PD).

Für die PD ist nach Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe b BPG die Bundesversammlung Arbeitgeberin. Die Sollwerte des Bundesrates gelten deshalb für sie nicht. Wo es möglich und sinnvoll ist, werden die Kennzahlen jedoch mit den für die Bundesverwaltung geltenden Zielgrössen verglichen. In manchen Fällen ist die Datenmenge so klein, dass die Kennzahlen keine sinnvolle Aussage ergäben oder der Datenschutz nicht gewährleistet wäre. Auf solche Angaben wurde verzichtet.

1. Bruttolohn

Jahr	2014	2015	2016	2017	2018
Durchschnittslohn Fr.	135'474	134'733	137'302	138'345	139'130

2. Personalbeurteilungen

Beurteilungsstufen 1		2	3	4	
Ergebnisse in %	0,4 (0,4)	1,9 (2,0)	87,0 (89,0)	10,7 (8,6)	

3. Prämien und Zulagen

Kategorie / Zahlungen ⁹	Anzahl	Total Fr.	Durchschnitt Fr.
Leistungsprämien	56 (42)	134'319 (88'079)	2'399 (2'097)
Funktionszulagen	24 (24)	42'813 (37'070)	1'784 (1'545)

4. Alter

Jahr	2014	2015	2016	2017	2018
Durchschnittsalter	45,1	45,2	45,9	46,3	46,3

5. Geschlechterverteilung

Jahr	2014	2015	2016	2017	2018	Sollwerte für BV in %
Frauen in %	53,3	54,1	54,5	54,3	54,5	44,0-48,0
Männer in %	46,7	45,9	45,5	45,7	45,5	52,0-56,0

⁹ Fehlende Angaben bedeuten, dass keine oder nur wenige Zahlungen geleistet wurden (Datenschutz).

Frauenanteile / Jahr	2014	2015	2016	2017	2018	Sollwerte für BV in %
Kl. 24–29 in %	36,9	38,0	40,2	40,1	42,1	33,0-40,0
Kl. 30–38 in %	22,2	29,5	27,3	27,3	27,5	20,0-25,0

6. Sprachenverteilung

Jahr	2014	2015	2016	2017	2018	Sollwerte für BV in %
Deutsch in %	67,7	67,7	68,3	69,3	71,1	68,5-70,5
Französisch in %	25,6	25,8	25,0	24,7	24,7	21,5-23,5
Italienisch in %	6,0	5,8	6,1	5,2	3,5	6,5-8,5
Rätoromanisch in %	0,7	0,7	0,6	0,7	0,7	0,5-1,0

7. Teilzeitarbeit

Jahr	2014	2015	2016	2017	2018
Frauen in %	74,9	73,2	75,8	76,1	76,6
Männer in %	40,1	39,2	42,7	42,8	45,3
Ø Frauen und Männer in %	58,7	57,6	60,8	60,9	62,4

8. Lernende und Hochschulpraktikantinnen und -praktikanten

Jahr	2014	2015	2016	2017	2018	Sollwerte für BV in %
Lernende in %	3,8	3,6	3,5	3,2	2,4	4,0-5,0
Hochschulprak- tika in %	4,5	4,4	3,7	3,9	3,7	1,2-1,8

9. Fluktuation

Jahr	2014	2015	2016	2017	2018
Bruttofluktuation in %	6,9	5,0	7,8	7,6	10,1
Nettofluktuation in %	2,9	2,5	2,1	2,9	5,4

Anhang 2: Eidgenössische Gerichte und Bundesanwaltschaft

Aufgrund von Artikel 4 Absatz 6 Rahmenverordnung BPG und der Vereinbarung über das Reporting im Personalmanagement integriert der Bundesrat in sein Reporting auch die Angaben über die Personalbereiche der eidgenössischen Gerichte.

Den eidgenössischen Gerichten werden die folgenden Arbeitgeber zugerechnet: Bundesgericht (BGer, Art. 3 Abs. 1 Bst. e BPG) sowie, gestützt auf Artikel 3 Abs. 2 BPG und die einschlägigen Gesetze, das Bundesstrafgericht (BstGer), das Bundesverwaltungsgericht (BVGer) und das Bundespatentgericht (BPatGer). In den Kennzahlen enthalten sind auch die Daten zur Bundesanwaltschaft (BA) und deren Aufsichtsbehörde (AB-BA, Art. 3 Abs. 1 Bst. f und Bst g BPG). Die Daten der genannten Arbeitgeber wurden zusammengefasst und als Durchschnitt ausgewiesen. Die Bundesrichterinnen und -richter sind in den Zahlen nicht enthalten.

Die eidgenössischen Gerichte und die Bundesanwaltschaft sind als Arbeitgeber den Sollwerten und Indikatoren des Bundesrates nicht unterstellt. Wo dies möglich und sinnvoll ist, werden ihre Daten jedoch mit den für die Bundesverwaltung geltenden Zielgrössen verglichen. In manchen Fällen ist die Datenmenge so klein, dass die Kennzahlen keine sinnvolle Aussage ergäben oder der Datenschutz nicht gewährleistet wäre. Auf solche Angaben wurde verzichtet.

1. Bruttolohn

Jahr	2014	2015	2016	2017	2018
Durchschnittslohn Fr.	144'909	146'020	145'663	144'840	144'631

2. Personalbeurteilungen

Die meisten Arbeitgeber wenden ein vierstufiges Beurteilungssystem analog zu Artikel 17 BPV an.

Das Bundesgericht bezeichnet die vier Stufen mit Buchstaben und hat die Anforderungen leicht abweichend formuliert. Seine Ergebnisse werden deshalb separat aufgeführt.

Beurteilungsstufen	sstufen C		Α	A+	
Bundesgericht	ungenügend	genügend	gut	sehr gut	
Ergebnisse in %	0,0 (0,3)	4,8 (4,1)	72,8 (72,1)	22,4 (23,5)	

Das Beurteilungssystem der Bundesanwaltschaft enthält 3 Beurteilungsstufen.

Beurteilungsstufen Bundesanwaltschaft	1	2	3	
Beurtenungsstufen Bundesanwaltschaft	ungenügend	gut	herausragend	
Ergebnisse in %	2,0 (2,0)	90,0 (91,6)	8,0 (6,4)	

Die Zahlen der übrigen Gerichte zeigen den Durchschnitt im Bundesstrafgericht, Bundesverwaltungsgericht und Bundespatentgericht.

Beurteilungsstufen übrige Gerichte	1	2	3	4
Ergebnisse in %	0,5 (0,5)	4,5 (6,8)	68,4 (70,8)	26,5 (21,8)

3. Prämien und Zulagen

Kategorie / Zahlun- gen ¹⁰	Anzahl	Total Fr.	Durchschnitt Fr.
Leistungsprämien	202 (237)	572'708 (606'416)	2'835 (2'559)
Funktionszulagen	32 (34)	129'434 (116'250)	4'045 (3'419)
Sonderzulage	6 (6)	19'688 (22'950)	3'281 (3'825)
Arbeitsmarktzulagen	4 (5)	27'765 (19'903)	6'941 (3'981)

4. Alter

Jahr	2014	2015	2016	2017	2018
Durchschnittsalter	43,6	43,8	44,2	44,1	44,0

5. Geschlechterverteilung

Jahr	2014	2015	2016	2017	2018	Sollwerte für BV in %
Frauen in %	56,5	55,7	56,2	56,5	56,8	44,0-48,0
Männer in %	43,5	44,3	43,8	43,5	43,2	52,0-56,0

Frauenanteile / Jahr	2014	2015	2016	2017	2018	Sollwerte für BV in %
Kl. 24-29 in %	54,5	52,9	51,4	51,2	51,8	33,0-40,0
Kl. 30-38 in %	28,0	29,1	30,0	32,0	32,9	20,0-25,0

6. Sprachenverteilung

Jahr	2014	2015	2016	2017	2018	Sollwerte für BV in %
Deutsch in %	60,3	60,1	59,8	60,4	60,2	68,5-70,5
Französisch in %	29,7	29,8	30,1	30,0	30,5	21,5-23,5
Italienisch in %	9,8	10,0	10,0	9,5	9,1	6,5-8,5
Rätoromanisch in %	0,2	0,1	0,1	0,1	0,3	0,5-1,0

7. Teilzeitarbeit

Jahr	2014	2015	2016	2017	2018
Frauen in %	49,7	50,5	52,0	51,1	49,4
Männer in %	23,0	23,0	23,4	24,4	26,3
Ø Frauen und Männer in %	38,1	38,3	39,5	39,4	39,4

¹⁰ Fehlende Angaben bedeuten, dass keine oder nur wenige Zahlungen geleistet wurden (Datenschutz).

8. Lernende und Hochschulpraktikantinnen und -praktikanten

Jahr	2014	2015	2016	2017	2018	Sollwerte für BV in %
Lernende in %	1,2	1,1	1,0	0,7	0,6	4,0-5,0
Hochschulpraktika in %	2,4	1,7	2,1	2,6	2,4	1,2-1,8

9. Fluktuation

Jahr	2014	2015	2016	2017	2018
Bruttofluktuation in %	10,4	9,3	11,5	10,1	11,2
Nettofluktuation in %	6,1	5,2	6,6	6,2	6,1

