



08.12.2023

Förderung der Mehrsprachigkeit Evaluationsbericht 2019–2023 zur Mehrsprachigkeitspolitik und strategische Ziele 2024–2027 des Bundesrates

**Entwicklung von 2019 bis 2023 und Perspektiven für die Periode
von 2024 bis 2027**

INHALTSVERZEICHNIS

Zusammenfassung	2
1 Mehrsprachigkeitspolitik innerhalb der Bundesverwaltung: Kontext und Ziele	4
1.1 Referenzrahmen und Festlegung der strategischen Ziele 2020–2023	4
1.2 Parlamentarische Vorstösse	4
1.3 Leitlinien und Inhalte des Evaluationsberichts 2019–2023	7
2 Umsetzung der Ziele 2020–2023 des Bundesrates	9
2.1 Priorität 1a: Konsolidierung der interdepartementalen Koordinationsgruppe Mehrsprachigkeit	9
2.2 Priorität 1b: Förderung der Mehrsprachigkeit. Strategische Ziele 2020–2023 des Bundesrates und Umsetzungsstrategie	9
2.3 Priorität 2: Förderung der Mehrsprachigkeit mit neuen Anreizmassnahmen	9
2.4 Priorität 3: Förderung der Mehrsprachigkeit mittels neuer Sensibilisierungsiniciativen wie «Sprache macht Freude»	10
2.5 Priorität 4: Konsolidierung der externen Zusammenarbeit	10
2.6 Priorität 5: Leitlinien des Vierjahresberichts 2020–2023 und Definition der Indikatoren	11
2.7 Schlussfolgerungen und Empfehlungen	11
3 Vertretung der Sprachgemeinschaften	12
3.1 Allgemeine Vertretung in der Bundesverwaltung nach Sprachgemeinschaft und Lohnklasse	12
3.2 Vertretung nach Departement, einschliesslich Bundeskanzlei, aufgeschlüsselt nach Sprachgemeinschaft und Lohnklasse	14
3.3 Vertretung nach Verwaltungseinheit aufgeschlüsselt nach Sprachgemeinschaft und Lohnklasse	16
3.4 Von den Departementen umgesetzte ausgleichende Massnahmen	18
3.5 Zusätzlicher Spielraum für ausgleichende Massnahmen	19
3.6 Schlussfolgerungen und Empfehlungen	19
4 Die Sprachkenntnisse des Bundespersonals	21
4.1 Von der Strategie zur Umsetzung: die ECL-Indikatoren	21
4.2 IST-Zustand	21
4.3 Einhaltung der SpV (Mindestanforderungen nach Art. 8 Abs. 1 SpV – SOLL-Zustand)	26
4.4 Von den Departementen umgesetzte ausgleichende Massnahmen	28
4.5 Sprachkenntnisse: Nachholbedarf und Ausbildung	29
4.6 Zusätzlicher Spielraum für ausgleichende Massnahmen	31
4.7 Schlussfolgerungen und Empfehlungen	31
5 Umsetzung von Massnahmen gemäss den parlamentarischen Vorstössen	33
5.1 Organisation, Koordination, Monitoring	33
5.2 Massnahmen der Departemente und der Bundeskanzlei zur Förderung der Mehrsprachigkeit	33
5.3 Prüfung spezifischer Aspekte	35
5.3.1 ECL: Monitoring und Kontinuität	35
5.3.2 Ressourcen für die Förderung der Mehrsprachigkeit	35
5.3.3 Hinweise in der Stellenausschreibung zu untervertretenen Sprachgemeinschaften (Ziffer 31 der Weisungen)	36
5.3.4 Ausschreibung offener Stellen (Ziffer 32 der Weisungen)	36
5.3.5 Angemessene Vertretung in Arbeitsgruppen und anderen Gremien sowie bei der Vergabe von Aufträgen (Ziffer 35 der Weisungen)	37
5.3.6 Berücksichtigung der Sprachkenntnisse in der jährlichen Leistungsbeurteilung (Ziffer 44 der Weisungen) ..	37
5.3.7 Monitoring der Bewerbungen auf offene Stellen bezüglich Sprachgemeinschaft und Herkunftskanton der Bewerbenden	38
5.4 Schlussfolgerungen und Empfehlungen	39
6 Die strategischen Ziele 2024–2027 des Bundesrates	40
6.1 Überlegungen zur Entwicklung 2019–2023	40
6.2 Perspektiven 2024–2027	40
6.3 Priorisierung der strategischen Ziele und Aktionsplan 2024–2027	41
Anhänge	44
Abbildungsverzeichnis	45
Abkürzungsverzeichnis	46

Zusammenfassung

Zu Beginn der Berichtsperiode 2019–2023 bewegte sich die Politik der Förderung der Mehrsprachigkeit innerhalb eines konsolidierten normativen Rahmens, der auf die festgelegten strategischen Ziele des Bundesrates ausgerichtet und durch die Annahme zweier parlamentarischer Vorstösse erweitert wurde. Gleichzeitig kam ein unvorhergesehener Faktor hinzu: die Covid-19-Pandemie mit all ihrem Bündel an Belastungen und Veränderungen. Wie in den meisten Sektoren wurden die Tätigkeiten vor Ort beeinträchtigt und nachhaltig verändert. Das erklärt zum Teil die unternommenen Anstrengungen, deren Tempo und deren Grenzen. Gleichzeitig haben das Homeoffice, die Videokonferenzen und die in der vorherigen Periode entwickelten Führungsinstrumente die organisationale Resilienz verstärkt.

Die «*Evaluation der Sprachkompetenzen ECL*» hatte den Aufbau und den Rollout eines Instruments zur Selbsteinschätzung der individuellen Sprachkenntnisse ermöglicht. Die Applikation ECL ist seit 2018 im Einsatz und kann als konsolidierte Basis für die jährliche und vierteljährliche Überprüfung betrachtet werden. Dank digitalem Format dient sie einerseits als zentralisiertes strategisches Controlling-Instrument und andererseits als dezentrales operationelles Controlling-Instrument, gemäss dem neuen Koordinationskonzept.

Ausserdem wurden die ausgewählten Leitlinien und Indikatoren des «Wirkungsmodells» durch die neuen Indikatoren ergänzt, die aus den parlamentarischen Vorstössen der Staatspolitischen Kommission (SPK) hervorgegangen waren. Um die Datenerhebung zu vereinfachen und zu automatisieren, wurde eine Webanwendung entwickelt, die sowohl die Arbeit der Departemente als auch die Analyse und die Verwertung der Ergebnisse vereinfacht hat. Zum ersten Mal werden in diesem Bericht sämtliche Daten der Bundesverwaltung, entsprechend den Empfehlungen von 2019, gemäss einem einheitlichen und transversalen Ansatz dargelegt.

Diese Governance-Instrumente haben den transversalen Ansatz und die Vergleichbarkeit der umgesetzten Massnahmen verstärkt, das Monitoring strukturiert und den Gesamtüberblick verfeinert.

Die vom Bundesrat festgelegten strategischen Schwerpunkte haben die Berichtsperiode stark geprägt. Die interdepartementale Koordination wurde verstärkt (klare Verteilung der Kompetenzen, Informationsfluss, effizientes Ressourcenmanagement); die Anreizmassnahmen wurden analysiert. Die Sensibilisierungsinitiativen wurden differenziert und auf Basis neuer Grundlagen umgesetzt. Die Zusammenarbeit und die Vernetzung mit den externen Partnern wurden ausgeweitet, und schliesslich wurden die Grundlagen des vorliegenden Evaluationsberichts in Absprache mit allen Beteiligten festgelegt.

Der Gesamtüberblick und die Entwicklung werden präziser, Vorhersagen und künftige Massnahmen werden einfacher und plausibler. Wir stellen dies in den Hauptbereichen der Mehrsprachigkeitsförderung fest:

Bei der **Vertretung der Sprachgemeinschaften** wurde ein positiver Prozess in Gang gesetzt, wodurch ein gewisser Ausgleich erreicht werden konnte. Auf Stufe Bundesverwaltung wurden die Sollwerte erreicht. Allerdings müssen die Anstrengungen fortgesetzt werden, um die bestehenden Unterschiede zwischen den Departementen und Verwaltungseinheiten zu korrigieren, unter anderem durch Nutzung der bis 2030 anstehenden Pensionierungen.

Was die individuellen **Sprachkenntnisse** betrifft, so haben wir dank der Massnahmen zur Standardisierung der Verfahren nun einen einheitlichen Gesamtüberblick. Die detaillierte Analyse der Situation und der Bedürfnisse, mit der die Postulate Romano (12.4050) und Cassis (12.4265) beantwortet werden, zeigt uns die Dimension und den Reichtum des Sprachkapitals auf, auf das sich die Bundesverwaltung stützen kann. Das Bundespersonal verfügt mehrheitlich über ein hohes Mass an Sprachkenntnissen in anderen Amtssprachen; das Kader verfügt über ausgeprägtere Sprachkenntnisse. Die Ergebnisse 2022 sind im Vergleich zu 2018 relativ konstant: Insbesondere bei den Deutschsprachigen sind keine

entscheidenden Fortschritte bezüglich der Sprachkenntnisse in Französisch und Italienisch zu verzeichnen. Gleichzeitig sind die Sprachkenntnisse der rätoromanischen, italienischen und französischen Sprachgemeinschaften konstant ausgeprägter als jene der Deutschsprachigen. Vor diesem Hintergrund scheint es dringend und wünschenswert, dass eine gemeinsame Strategie innerhalb der Departemente und ihrer Verwaltungseinheiten besprochen, festgelegt und umgesetzt werden, um die Diskrepanz zwischen den SOLL-Anforderungen gemäss den rechtlichen Grundlagen und den tatsächlichen Kenntnissen zu verringern.

Das **Ausbildungsangebot** ist das effizienteste Instrument, um die Sprachkenntnisse des Personals zu verbessern – vor allem bei Kadern und bei der Nachwuchsförderung. Durch die verbleibenden Finanzmittel und die Verschiebung dieser Ressourcen zur Sprachausbildung sind die erforderlichen Mittel vorhanden, um beim Kursangebot zumindest auf das Niveau von vor der Pandemie zurückzukehren.

Die von den Departementen und von der Bundeskanzlei **umgesetzten Massnahmen** sind zahlreich und vielfältig. Eine wichtige Massnahme bezieht sich auf die Rahmenbedingungen der Umsetzung, d. h. die finanziellen und personellen Ressourcen, die die Verwaltungseinheiten vorsehen müssen, um die Mehrsprachigkeit intern zu fördern. In diesem Bereich fallen die Ergebnisse unterschiedlich aus: Die meisten Verwaltungseinheiten sehen 0 bis 10 Stellenprozente vor. Eine Stärkung der personellen Ressourcen für diesen Bereich bleibt demnach eine Notwendigkeit.

Der Bericht beantwortet das **Postulat SPK-N 20.3921** und prüft ausführlich die Massnahmen der Departemente zur Umsetzung der Mehrsprachigkeitsweisungen des Bundesrates und insbesondere solche, die zur Anstellung von Bewerbenden aus Sprachminderheitsregionen beitragen sollen. Untersucht werden die Modalitäten der Veröffentlichung von Stellenausschreibungen sowie die angemessene Vertretung der Sprachgemeinschaften in Arbeitsgruppen und anderen Gremien sowie bei der Vergabe von Aufträgen. In diesem Bereich ist die Situation zufriedenstellend, obgleich weitere Bemühungen nötig sind, damit die Weisungen vollständig umgesetzt werden. Was die Berücksichtigung der Sprachkenntnisse im Rahmen der jährlichen Leistungsbeurteilung angeht, ist die Situation weniger erfreulich. Damit sie zur gängigen Praxis wird, sind noch einige Anstrengungen erforderlich.

Die Antwort auf die **Motion SPK-N 20.3920** liefert uns ganz neue, interessante Informationen über die Sprachgemeinschaft und den Herkunftskanton der Bewerbenden und Eingestellten. Da die vom Eidgenössischen Personalamt erhobenen Daten einen Zeitraum von sechs Monaten (zwischen 2022 und 2023) berücksichtigen, wird die Erhebung im Laufe der nächsten Legislatur fortgesetzt werden. Die Daten zeigen, dass die Deutschsprachigen aus dem Kanton Bern bei Weitem die grösste Gruppe unter den Bewerbenden darstellt. In dieser Gruppe ist die Anzahl Anstellungen im Verhältnis zu den Bewerbungen zudem überdurchschnittlich hoch. Die zweitgrösste Gruppe stellen die Bewerbenden mit Herkunftskanton Tessin. Die Zahl der Anstellungen im Verhältnis zu den Bewerbungen ist in dieser Gruppe jedoch deutlich niedriger. Bei der grössten Gruppe, den deutschsprachigen Kantonen, ist die Tendenz erkennbar, dass im Verhältnis zur Anzahl Bewerbungen mehr Personen angestellt werden als bei den anderen Gruppen. Die Analyse der Daten betreffend Bewerbungen nach Erstsprache beziehungsweise nach Sprachgemeinschaft zeigt zudem, dass deutschsprachige Bewerbende im Verhältnis häufiger angestellt werden, während bei Bewerbungen aus der französisch- und der italienischsprachigen Gemeinschaft Anstellungen seltener sind.

Das letzte Kapitel befasst sich mit den strategischen Zielen 2024–2027 des Bundesrates sowie mit den Schwerpunkten und dem Aktionsplan für diesen Zeitraum. Es zeigt zudem die wichtigsten Etappen zur Förderung der Mehrsprachigkeit der nächsten Legislaturperiode auf.

In fünf Anhängen sind die detaillierten Daten zusammengefasst, die diesem Bericht zugrunde liegen.

1 Mehrsprachigkeitspolitik innerhalb der Bundesverwaltung: Kontext und Ziele

1.1 Referenzrahmen und Festlegung der strategischen Ziele 2020–2023

Das Sprachengesetz (SpG; SR 411.1) und seine Ausführungsverordnung (SpV; SR 441.11) sowie das Bundespersonalgesetz (BPG; SR 172.220.1) und die Mehrsprachigkeitsweisungen des Bundesrates¹ stellen den rechtlichen und regulatorischen Referenzrahmen für die Förderung der Mehrsprachigkeit dar.

Seit dem 1. Oktober 2014 hat sich dieser Rahmen im Wesentlichen nicht mehr verändert. Die Teilrevision der SpV, die am 27. August 2022 angenommen wurde und am 15. September 2022² in Kraft getreten ist, betraf die Bestimmungen zu den Finanzhilfen an das Bundesamt für Kultur (BAK) (2.–6. Abschnitt). Der 1. Abschnitt «Amtssprachen des Bundes», der in die Kompetenz der Delegierten des Bundes für Mehrsprachigkeit fällt, war davon nicht betroffen.

Am 20. Dezember 2019 hat der Bundesrat den «Evaluationsbericht 2019»³ genehmigt, dem er einen Referenzwert für die Sprachpolitik der darauffolgenden Legislatur beigemessen hat⁴. Sechs Monate später hat er die strategischen Ziele 2020–2023 für die Förderung der Mehrsprachigkeit festgelegt – als öffentliche, transversale und ausgleichende Politik – und fünf Schwerpunkte definiert, die an diese Politik anknüpfen und den Handlungsrahmen der Departemente und der Bundeskanzlei (BK) sowie der Delegierten des Bundes für Mehrsprachigkeit bilden.

Abgesehen von den inhaltlichen Zielen, nämlich der ausgeglichenen Vertretung der Sprachgemeinschaften (auf der Ebene der Verwaltungseinheiten sowie bei deren Führungskräften), der Verbesserung der Sprachkenntnisse des Personals sowie dem Ausbau der Sprachausbildung, wurde der Schwerpunkt auf die interdepartementale Koordination Mehrsprachigkeit sowie auf die Förderung der Mehrsprachigkeit mithilfe neuer Anreiz- und Sensibilisierungsmassnahmen gelegt.

Das Vorgehen für die Erstellung des vorliegenden vierjährigen Evaluationsberichts 2019–2023 zuhanden des Bundesrates wurde von den Departementen, von der BK und vom Eidgenössischem Personalamt (EPA) gemeinsam festgelegt (vgl. Kapitel 2.6).

1.2 Parlamentarische Vorstösse

Die erste Hälfte der Berichtsperiode war von der Covid-19-Pandemie geprägt. Nachdem es schon Ende 2019 erste Anzeichen gegeben hatte, brach sie im Frühjahr 2020 vollends aus und beeinträchtigte sämtliche Bereiche des alltäglichen öffentlichen und privaten Lebens erheblich, und das nicht nur im Bereich der Gesundheit, sondern auch hinsichtlich der Arbeitsbedingungen und des Betriebs der Institutionen. Homeoffice, Videokonferenzen usw. wurden in den meisten Arbeitsumgebungen schnell zur Norm, so auch in der Bundesverwaltung. Die entbehrlichen Tätigkeiten vor Ort wurden gestrichen die Kommunikation gewann stark an Bedeutung, und das in all ihren Formen: schriftlich, mündlich, digital ... und mehrsprachig.

Das Parlament erlebte dieselben Unannehmlichkeiten, seine Tätigkeit verlangsamte sich und es musste bei seinen Geschäften neue Prioritäten setzen. Die parlamentarischen Vorstösse im Bereich Sprachen gingen im Vergleich zur vorherigen Periode zurück und konzentrierten

¹ Weisungen des Bundesrates vom 27. August 2014 zur Förderung der Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung (Mehrsprachigkeitsweisungen), (BBI 2014 6659).

² AS 2022 488

³ Evaluationsbericht zuhanden des Bundesrates mit Empfehlungen zur Mehrsprachigkeitspolitik (Art. 8d Abs. 4 SpV) – Entwicklung von 2015 bis 2019 und Perspektiven von 2020 bis 2023.

⁴ Botschaft zur Legislaturplanung von 2019 bis 2023, vom 29. Januar 2020, BBI 2020 1709 (Kapitel 4.2.1, Ziel 7).

sich auf die wichtigsten Punkte⁵: den Zusammenhalt zwischen den Sprachgemeinschaften, der insbesondere auf den individuellen Sprachkenntnissen basiert; die Kenntnisse der Erstsprachen oder weiterer Sprachen in der Berufsbildung; die Förderung der Mehrsprachigkeit und eine ausgeglichene Vertretung innerhalb der Bundesverwaltung oder auch das Übersetzungsvolumen, um eine optimale Kommunikation der Bundesverwaltung in den verschiedenen Amtssprachen garantieren zu können.

Zusammenhalt: Der nationale «Aktionsplan» für die Förderung der Mehrsprachigkeit und für Kurse in heimatlicher Sprache und Kultur

Unter dem Einfluss der Gesundheitskrise erforderte ein Thema im Rahmen der Diskussionen zur *Legislaturplanung 2019–2023* (19.078)⁶ Aufmerksamkeit im Parlament: der Handlungsbedarf im Bereich Mehrsprachigkeit zur Förderung des nationalen Zusammenhalts, der gegenseitigen Verständigung, des Wohlstandes und der Solidarität. Zu diesem Thema wurde in beiden Räten ein Vorstoss zur Erarbeitung eines Aktionsplans für die Förderung der Mehrsprachigkeit und die Kurse in heimatlicher Sprache und Kultur unter Einbezug der Kantone verabschiedet, um Ziel 7 zu erreichen: «Die Schweiz stärkt den Zusammenhalt der Regionen und fördert die Verständigung der unterschiedlichen Kulturen und Sprachgruppen»⁷. Die Umsetzung dieses Ziels wurde dem Eidgenössischen Departement des Innern (EDI) zugeteilt. Das für dieses Dossier zuständige Bundesamt für Kultur (BAK) hat in Zusammenarbeit mit dem wissenschaftliche Kompetenzzentrum für Mehrsprachigkeit in Freiburg (KFM) der Agentur *Interface* ein externes Mandat zur Erstellung eines vorläufigen Berichts erteilt⁸. Ziel dieses Berichts ist die Evaluation der aktuellen Massnahmen des Bundes. Die Ergebnisse dieser Bilanz und die möglichen weiteren Schritte (Strategie / Aktionsplan) werden mit den Kantonen zusammen überprüft und der Bundesrat wird über den weiteren Verlauf entscheiden.

Ausgeglichene Vertretung: zwei Vorstösse der SPK-N

Nachdem die im Mehrsprachigkeitsbericht von 2019 dargelegten Ergebnisse analysiert worden waren und ein gewisses Verbesserungspotenzial festgestellt worden war, nahm die Staatspolitische Kommission des Nationalrates (SPK-N) am 3. Juli 2020 ein Postulat und eine Motion an. Deren Ziel war es, das Gleichgewicht zwischen den Sprachgemeinschaften innerhalb der Bundesverwaltung zu verbessern (Postulat) sowie die Qualität und die Herkunft der Bewerbungen besser zu kennen (Motion). Am 19. August 2020 empfahl der Bundesrat die beiden Vorstösse zur Annahme. Am 2. Februar 2021 kam eben diese Kommission auf dieses Thema zurück und formulierte ihre Fragen zu den Profilen der Bewerbungen sowie zum Monitoring der Bewerbungen genauer aus.

Po. SPK-N 20.3921 «Bericht über die Einhaltung der Weisungen zur Förderung der Mehrsprachigkeit»

Das Postulat rührt von der Feststellung her, dass bei den Mitarbeitenden, die bis 2026 pensioniert werden – ungefähr 3000 –, das deutschsprachige Personal übervertreten ist. Diese Situation bietet Gelegenheit, das Gleichgewicht zwischen den Sprachgemeinschaften zu verbessern. Gemäss der Kommission muss sich die Bundesverwaltung den Herausforderungen stellen und die Ziffern 31. 32. 35 und 44 der Weisungen besser befolgen. Die Kommission hat deshalb vom Bundesrat verlangt, einen Bericht zu diesen Punkten zu

⁵ Die Liste der parlamentarischen Vorstösse 2014–2023 ist im Anhang verfügbar (Anhang 1).

⁶ *Bundesbeschluss über die Legislaturplanung 2019–2023*, 3. Abschnitt, Art. 8, Ziel 7, Nr. 38; BBl 2020 8385: <https://www.fedlex.admin.ch/eli/fga/2020/2128/de>

⁷ Amtl. Bull., Sitzung vom 15. Juni 2020, S. 527-528 (Vorstoss von C. Juillard):

<https://www.parlament.ch/de/ratsbetrieb/amtliches-bulletin/amtliches-bulletin-die-verhandlungen?SubjectId=49240#votum47>

⁸ Präzisierungen von Hrn. Berset als Antwort auf die Fragen von NR Sandra Locher vom 14. Dezember 2020 (20.5975) sowie von NR Marco Romano vom 9. März 2022 (22.7277).

verfassen und den allfälligen Anpassungsbedarf zu klären, da laufend Massnahmen zur Verbesserung der Situation zu entwickeln sind.

Mit seiner Empfehlung, das Postulat anzunehmen, hat sich der Bundesrat dazu verpflichtet, diese Aspekte im Rahmen des vorliegenden Berichts zu untersuchen; die Ergebnisse werden in Kapitel 5 vorgestellt.

Mo. SPK-N 20.3920 «Monitoring der Bewerbungen auf offene Stellen bezüglich Sprachgemeinschaft und Herkunftskanton der Bewerbenden»

Die Umsetzung der angestrebten Ziele durch das erwähnte Postulat setzt eine genauere Analyse der Profile der Bewerbenden um die Stellen bei der Bundesverwaltung voraus. Die Motion schlägt vor, während eines angemessenen Zeitraums (z. B. während zwei Jahren) ein Monitoring der Bewerbungen durchzuführen, um die Sprachgemeinschaft und den Herkunftskanton der Bewerbenden zu ermitteln. Gemäss der Kommission wird regelmässig der Mangel an Bewerbenden vorgebracht, um die Untervertretung der sprachlichen Minderheiten innerhalb der Bundesverwaltung zu rechtfertigen. Das lässt sich nicht prüfen, weil dazu keine Daten erhoben werden. Mithilfe einer Reihe aussagekräftiger Indikatoren sowie einer Analyse sollten gezielte Massnahmen getroffen werden können, um eine ausgeglichene Vertretung der verschiedenen Sprachgemeinschaften zu fördern.

Der Bundesrat hat vorgeschlagen, die Motion anzunehmen. Gleichzeitig erklärte er, dass die erwünschten Indikatoren im vorliegenden Vierjahresbericht veröffentlicht würden; er fügte hinzu, dass der Indikator «Herkunftskanton» als «Wohnsitzkanton» verstanden werden müsse, da es die einzige Information sei, die in den Bewerbungsdossiers stehe. Auf Verlangen der Kommission wurde dieses Kriterium verfeinert und auf die Informationen zu jenem Kanton ausgeweitet, in dem die Bewerbenden aufgewachsen sind oder den Grossteil ihrer Schulzeit verbracht haben. Diese zusätzlichen vom EPA erfassten Elemente werden in Kapitel 5.3.7 dargelegt und analysiert.

Institutionelle Mehrsprachigkeit

Mo 22.4464 «Sprachenvielfalt der Schweiz stärken. Auch im Nationalrat.»

Der Nationalrat hat die Motion Reimann (22.646) abgelehnt, mit der die Sprachenregelung des Parlaments geändert und die Deutschschweizer Dialekte während der Debatten zugelassen worden wären.

Int. 22.4284 «Englisch – eine neue Landessprache? Übersetzungskapazitäten der Sprachdienste des Bundes»

Was die Amtssprachen und die Übersetzungen betrifft, warf die Interpellation de la Reussille (22.4284) Fragen zur Bedeutung der einzelnen Sprachen innerhalb der Bundesverwaltung auf: zur Position des Englischen, zur Dominanz des Deutschen in den Arbeitsdokumenten, zu dessen Einfluss bei der Zusammensetzung der Kommissionen und der internen Gruppen sowie zu den verfügbaren Ressourcen für Übersetzungen ins Französische und Italienische.

In der Antwort des Bundesrates wurde klargestellt, dass die einzigen Texte der Bundesverwaltung, die auf Englisch übersetzt werden, solche von grosser Tragweite oder von internationalem Interesse sind. Dies gilt insbesondere für Rechtsakte mit Referenzcharakter (wie es die Sprachdienstverordnung verlangt; SpDV; SR 172.081), für Texte, die für die Standortförderung der Schweiz wichtig sind, für Texte, die aus politischer Sicht von internationaler Bedeutung sind (z. B. für die Broschüre des EDA/VBS zur Neutralität), sowie für Texte, die für die öffentliche Gesundheit wichtig sind (z. B. für die Informationen zur Bekämpfung der Covid-19-Pandemie).

Was die Ressourcen betrifft, hat der Bundesrat seit 2010 mit der Sprachenverordnung (SpV; SR 441.11) und mit der Sprachdienstverordnung (SpDV; SR 172.081) die zentralen

Sprachdienste der BK und die Sprachdienste der Departemente verstärkt, um ein angemessenes Übersetzungsvolumen sicherzustellen und zu garantieren, dass die Vertreterinnen und Vertreter der verschiedenen sprachlichen Minderheiten ihre jeweilige Amtssprache verwenden können. Das der BK angegliederte Kompetenzzentrum Amtliche Veröffentlichungen (KAV) ergänzt den Prozess und stellt die Veröffentlichung des Bundesblattes (BBl), der Amtlichen Sammlung (AS) sowie der Systematischen Rechtssammlung (SR) sicher. Diese beiden Tätigkeitsbereiche spielen bei der Konkretisierung und Förderung der institutionellen Mehrsprachigkeit eine wichtige Rolle.⁹

Die Anzahl Sprachspezialistinnen und -spezialisten innerhalb der Bundesverwaltung, die über eine moderne Arbeitsinfrastruktur verfügen, ist von 325,2 Vollzeitäquivalenten (VZÄ) im Jahr 2019 auf 346,8 VZÄ im Jahr 2022 angestiegen (+6,2 %). Die für die externen Aufträge verwendeten finanziellen Ressourcen sind um 1,7 Millionen (+19 %) von 8,6 Millionen im Jahr 2019 auf 10,3 Millionen im Jahr 2022 gestiegen. 85 % der Aufträge wurden in der Schweiz ausgeführt. Im gleichen Zeitraum ist die Produktivität der Sprachdienste der Bundesverwaltung um ungefähr 20 Prozent gestiegen. All diese Faktoren haben es ermöglicht, den starken Anstieg des Volumens an Übersetzungen während der Berichtsperiode sowie die Schwankungen insbesondere während der Pandemie zu bewältigen.¹⁰

1.3 Leitlinien und Inhalte des Evaluationsberichts 2019–2023

Der normative Rahmen und die von Parlament und Bundesrat beschlossenen Schritte haben die Ausrichtung und die wesentlichen Inhalte des Evaluationsberichts 2019–2023 bestimmt. Die laufenden Projekte und die aktuellen Bedingungen haben zur Festigung der Struktur des Berichts sowie zur Festlegung seiner Besonderheiten beigetragen.

Dieser Bericht ist das Ergebnis einer Synthese und Redaktion, aber auch eines Prozesses, an dem sich hauptsächlich interne Koordinationsgremien – insbesondere die neue «*Interdepartementale Koordinationsgruppe Mehrsprachigkeit*» (IKG), die *Human-Resources-Konferenz (HRK)* und die *Generalsekretärenkonferenz (GSK)* – sowie verschiedene externe Akteurinnen und Akteure oder Parlamentarierinnen und Parlamentarier kontinuierlich durch gegenseitige Information, Austausch und Sensibilisierung beteiligt haben. Die Website www.plurilingua.admin.ch hat es ermöglicht, die Öffentlichkeit regelmässig zu informieren und die Sichtbarkeit der Förderung der Mehrsprachigkeit zu verstärken.

Methoden der vierjährigen Erhebung

Die angewandte Methode, die Evaluation der Mehrsprachigkeitspolitik in ihren verschiedenen Facetten, konnte dank der Governance-Instrumente, die in der vorherigen Periode eingeführt worden waren, sowie dank einer verstärkten interdepartementalen Koordination umgesetzt werden. Die Applikation «Evaluation der Sprachkompetenzen» (ECL), die seit 2018 online in Betrieb ist, stellt ein Werkzeug zur Selbsteinschätzung der individuellen Sprachkenntnisse dar, das die Daten automatisch im *Informationssystem für das Personalmanagement (IPDM)* abspeichert. Dank dieses Instruments ist das Sprachprofil des Personals besser bekannt (vgl. Kapitel 4). Andererseits ermöglicht das Indikatorenraster die Umsetzungsmassnahmen gemäss den geltenden Bestimmungen entsprechend zu überprüfen (die acht ausgewählten Indikatoren beziehen sich auf die Bestimmungen des Sprachengesetzes, der Sprachenverordnung und der Mehrsprachigkeitsweisungen des Bundesrates) und die Monitoringdaten für die gesamte Verwaltung gemäss denselben Kriterien zu strukturieren (Kapitel 3, 4 und 5).

⁹ Für eine detaillierte Darstellung dieses Handlungsbereichs siehe auch Kapitel 6.2.5 des Evaluationsberichts 2019.

¹⁰ Die Staatsrechnung 2022, Band I – A, Kap. 53 *Öffentlichkeitsarbeit nach Tätigkeitsfeldern und Organisationseinheiten*, S. 52–55 gibt einen detaillierten Überblick über den finanziellen Aspekt.

Diese beiden Governance-Instrumente haben den transversalen Ansatz und die Vergleichbarkeit der umgesetzten Massnahmen verstärkt. Ebenso haben sie die Synthesearbeit erleichtert. Die Datenerhebung für eine zuvor festgelegte Reihe von Indikatoren konnte so schnell und effizient wie noch nie durchgeführt werden. Um die Datenerhebung zu vereinfachen und zu automatisieren, wurde eine Webanwendung entwickelt, die sowohl die Arbeit der Departemente als auch die Analyse und die Auswertung der Ergebnisse vereinfacht.

In dieser Hinsicht konnte eines der Hauptziele umgesetzt werden: Das Management und das Monitoring sind gut angelaufen und zur *Routine* geworden, was es in Zukunft ermöglichen sollte, sich noch stärker auf die Förderungsmassnahmen und auf die Umsetzung der Mehrsprachigkeitspolitik zu fokussieren.

Struktur des Vierjahresberichts

Die Evaluation der Mehrsprachigkeitspolitik (Art. 8d Abs. 4 SpV) nutzt die Elemente des vorgängig beschriebenen methodischen Monitorings und die Struktur des Berichts spiegelt dies wider.

Nachdem nun der Rahmen und seine Bedingungen geschildert worden sind (Kapitel 1), legt das zweite Kapitel die strategischen Ziele 2020–2023 des Bundesrates dar und thematisiert die Umsetzung von dessen Schwerpunkten: die Festigung der interdepartementalen Koordinationsgruppe Mehrsprachigkeit, die Verabschiedung neuer Sensibilisierungsinitiativen sowie eine engere Zusammenarbeit mit den kantonalen Institutionen und Verwaltungen sowie mit den Institutionen, die auch auf internationaler Ebene in der Förderung der Mehrsprachigkeit tätig sind.

Die folgenden Kapitel analysieren die Daten, die auf der Basis der verschiedenen Indikatoren während der Berichtsperiode erhoben wurden, und fassen sie zusammen: die Entwicklung der Vertretung der Sprachgemeinschaften (Kapitel 3); den Stand der Sprachkenntnisse des Personals der Bundesverwaltung (Kapitel 4); die von den Departementen und der BK beschlossenen und umgesetzten Massnahmen zur Förderung der Mehrsprachigkeit sowie die gemäss den Weisungen und für die Beantwortung der Vorstösse SPK-N 20.3920 und 20.3921 beschlossenen Massnahmen (Kapitel 5).

Das letzte Kapitel (Kapitel 6) enthält Überlegungen zur Entwicklung von 2019 bis 2023, die Perspektiven von 2024 bis 2027, Empfehlungen sowie den Entwurf eines Aktionsplans für die kommenden Jahre.

2 Umsetzung der Ziele 2020–2023 des Bundesrates

2.1 Priorität 1a: Konsolidierung der interdepartementalen Koordinationsgruppe Mehrsprachigkeit

Die Neukonzeption der interdepartementalen Zusammenarbeit zur Förderung der Mehrsprachigkeit wurde im Rahmen von zwei Workshops durch die HR-Verantwortlichen der Departemente und der BK erarbeitet. Die Förderung der Mehrsprachigkeit folgt dabei einer klaren Aufgaben- und Kompetenzregelung, die in nachstehender Tabelle zusammengefasst ist.

Zentral/ koordiniert Delegierte des Bundes für Mehrsprachigkeit	Dezentral Departemente, Bundeskanzlei	EPA
Strategieentwicklung verbunden mit einer koordinierten Planung. Austausch / Best Practices: Regelmässiger Austausch, Informationen, Unterstützung in Absprache mit Departementen und der BK. Strategisches Controlling: Vierjährige Berichterstattung z. Hd. des Bundesrates mit Indikatoren aus dem Wirkungsmodell.	Umsetzung: Departementsspezifische Erarbeitung von Einzelmassnahmen; Anpassung von Massnahmen gem. spezifischen Bedürfnissen. Beiträge zum strategischen Controlling: Beiträge zur alljährlichen Berichterstattung. Controlling Department: Führung des Personalcontrollings in Abstimmung mit dem strategischen Controlling z. Hd. des Bundesrates.	ECL-Datenerhebung und statistische Analysen nach BV, Departemente und VE gem. Priorität 5 des BR; konsolidierter Bericht z. Hd. der Delegierten.

Im Laufe der letzten vier Jahre führte der Prozess der Neudefinition und der Klärung der Kompetenzen zu mehreren Koordinationstätigkeiten, die die verschiedenen Ebenen betrafen.

Die Erfahrungen 2020–2023 zeigen, dass sich die Neukonzeption der interdepartementalen Koordination Mehrsprachigkeit (IKG) bewährt. Die Aktivitäten können auf dieser guten Basis auch in der nächsten Legislaturperiode fortgesetzt werden.

2.2 Priorität 1b: Förderung der Mehrsprachigkeit. Strategische Ziele 2020–2023 des Bundesrates und Umsetzungsstrategie

Die Legislaturplanung 2020–2023 zur Förderung der Mehrsprachigkeit widerspiegelt die Umsetzung der strategischen Ziele 2020–2023 des Bundesrates, so insbesondere: Aktionspläne, Prioritäten, Ressourcenschätzungen. In diesem Rahmen wurden die zusätzlichen Ressourcen der Prioritäten 2 und 3 durch die geplanten Projekte festgelegt.

2.3 Priorität 2: Förderung der Mehrsprachigkeit mit neuen Anreizmassnahmen

Zu Anreizsystemen zur Förderung der Mehrsprachigkeit in der öffentlichen Verwaltung wurde durch Dr. Michele Gazzola, Fakultät für angewandte Sozial- und Politikwissenschaften, Ulster University (Vereinigtes Königreich) eine Studie erstellt, welche den Departementen, der BK und dem EPA zur Stellungnahme unterbreitet wurde. Aufgrund der Rückmeldungen kam die interdepartementale Koordinationsgruppe Mehrsprachigkeit zum Schluss, diesen Ansatz nicht weiter zu verfolgen.

Die wichtigsten Begründungen lauten wie folgt:

- **Funktionsspezifische Anforderungen:** In der Bundesverwaltung werden aktuell die den Funktionen adäquaten, angemessenen Sprachanforderungen festgelegt und definieren in der Stellenbeschreibung eine der formalen Bedingungen für die Anstellung und Beförderung.
- **Finanzielle Anreize vorhanden:** Monetäre Anreize sind grundsätzlich mit der Leistung der Mitarbeitenden verknüpft. Die Bundesverwaltung wendet jedoch ein gemeinsames Bewertungssystem für die Einreihung von Stellen an, das die notwendigen Sprachkenntnisse berücksichtigt. Zudem bestehen bereits indirekte finanzielle Anreize wie Ausbildung auf Arbeitszeit, Finanzierung der Sprachkurse und Prüfungen.

2.4 Priorität 3: Förderung der Mehrsprachigkeit mittels neuer Sensibilisierungsinitiativen wie «Sprache macht Freude»

Die Projekte der Priorität 3 finden bei den Departementen und der BK grosses Interesse und können dank erfolgreicher Zusammenarbeit der Departemente, der BK und der Delegierten des Bundes für Mehrsprachigkeit sorgfältig geplant und durchgeführt werden. Sie ergänzen die Massnahmen, die bereits von den Departementen und der BK gemacht werden.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Projekte, welche zur Sensibilisierung für die Sprache und Kultur der Minderheitssprachregionen konzipiert und durchgeführt wurden.

	2020	2021	2022	2023
Tage der Mehrsprachigkeit	Keine Daten verfügbar	Keine Daten verfügbar	> 6000 Teilnehmende	> 6000 Teilnehmende
Sensibilisierung zur Sprache und Kultur der rätoromanischen Schweiz für alle Mitarbeitende		3 Anlässe / je 75 Min. 130 Personen	3 Anlässe / je 75 Min. 170 Personen	3 Anlässe / je 75 Min. 250 Personen
Sensibilisierung zur Sprache und Kultur der italienischsprachigen Schweiz; prioritär für Kader	2 Module / 20 Lektionen 28 Personen – Abbruch aufgrund der Pandemie	2 Module / 20 Lektionen 28 Personen	5 Module / 50 Lektionen 55 Personen	2 Module / 20 Lektionen 20 Personen
Immersionsangebote für die Lernenden	Keine Durchführung	Bellinzona, 40 Lernende aus verschiedenen Departementen	Bellinzona, 40 Lernende des EDA Delsberg, 45 Lernende aus verschiedenen Departementen	Bellinzona, 120 Lernende des EJPD
Mensis Fœderatis Sprache Kultur Küche Chancengleichheit von Minderheiten			Pilotprojekt im BBL 120 Personen	Koordinationsanlass mit den VE, den Departementen und der BK im Bernerhof 80 Personen

Aufgrund der Pandemie mussten die Projekte im Jahr 2020 und teilweise auch im ersten Halbjahr 2021 abgebrochen oder sistiert werden. Infolgedessen wurden ab 2021 insbesondere die Sensibilisierungsinitiativen «*Più di allegra, capuns e Uorsin. Rumantsch. Langue nationale et semi-officielle de la Confédération. Eine Einführung besonderer Art*» und «*Capito? Comprendere l'italiano in Svizzera*» sowie ab 2022 auch die *Tage der Mehrsprachigkeit* online durchgeführt. Dies ermöglichte es, Mitarbeitende aus allen Regionen anzusprechen. Die Erfahrungen sind überwiegend positiv. Einzig der fehlende persönliche Austausch wurde als negativ empfunden.

Dank der hohen Zufriedenheit der Teilnehmenden können auf dieser guten Basis ähnliche Aktivitäten in der nächsten Legislaturperiode angeboten werden (siehe Kapitel 6).

Inzwischen konnte ein neues Konzept zu Sensibilisierungsangeboten für Kader im Rahmen der IKG vom 13. Juni 2023 validiert und priorisiert werden. Hauptziel dieser Angebote gemäss Auftrag des Bundesrates vom Juni 2020 ist die Sensibilisierung der Führungskräfte aller Sprachgemeinschaften und deren Motivation für eine gelebte Mehrsprachigkeit im Führungsalltag. Dabei stehen die Themen Leadership und Immersion im Vordergrund. Das Echo zu diesen Fokusthemen war positiv und es bestand Konsens bezüglich der Ausrichtung. Die Ergebnisse ermöglichen eine Priorisierung der Angebote zum Fokus Leadership und eine weitere Vertiefung/Klärung des Fokus Immersion.

Die Detailkonzeption unter Berücksichtigung der gemeldeten offenen Punkte und die Umsetzungsplanung (inkl. Zwischenevaluationen) erfolgen nach Genehmigung des Aktionsplans ab 2024 (siehe Kapitel 6).

Die IKG war mit diesem Vorgehen einverstanden und wird in die weitere Erarbeitung miteinbezogen.

2.5 Priorität 4: Konsolidierung der externen Zusammenarbeit

Die Priorität 4 bezieht sich auf die Zusammenarbeit der Delegierten des Bundes für Mehrsprachigkeit mit kantonalen Stellen und anderen öffentlichen Verwaltungen sowie die

Beziehungen mit externen Institutionen, die sich mit der Förderung der Mehrsprachigkeit befassen (Art. 8b Abs. 2 Bst. d SpV).

Trotz der Schwierigkeiten aufgrund der Pandemie gingen die Kooperationen weiter, insbesondere diejenigen mit der Fachhochschule Bern, mit den Universitäten Genf und Ulster sowie mit der kanadischen Bundesverwaltung.

Ebenso konnte der Fortbestand einiger wichtiger Initiativen wie der Zusammenarbeit mit dem Forum Helveticum bei den Tagen der Mehrsprachigkeit oder der Zusammenarbeit mit den Kantonen Tessin und Jura bei den Immersionswochen der Lernenden in der Sprache und Kultur dieser beiden Sprachregionen sichergestellt werden.

Beiträge, die in Fachpublikationen wie der aktuellen Ausgabe von *Italianità plurale nella Svizzera odierna. Analisi e prospettive* oder in Form von Interviews in verschiedenen Sprachregionen erschienen sind (insbesondere im Newsletter des Bundesverwaltungsgerichts [St. Gallen], in der Wochenzeitschrift *Azione* [Tessin] sowie im *Courrier de Berne* [Bern]) haben es ermöglicht, die Öffentlichkeit zu informieren und zu sensibilisieren.

Als die Tätigkeiten vor Ort wieder möglich wurden, konnten Einladungen auf internationaler Ebene wieder angenommen werden. Im Oktober 2023 findet in Québec das jährliche Treffen der Organisationen statt, die das Netzwerk OPALE (Organismes francophones de politique et d'aménagement linguistique) bilden, dem auch die Délégation suisse à la langue française (DLF) angehört. Im Zentrum stehen dabei die Fragen rund um die französische Sprache in der Arbeitswelt. Im November 2023 findet in Paris an einer Konferenz in Zusammenarbeit mit der Schweizer Botschaft und Präsenz Schweiz ein Vortrag zur Mehrsprachigkeit in der Schweiz statt.

Trotz der Schwierigkeiten aufgrund der Pandemie haben sich die bundesexternen Kooperationen sowohl für die innerhalb der Bundesverwaltung ergriffenen Massnahmen als auch für die Sensibilisierung der öffentlichen Meinung als nützlich erwiesen.

Im Laufe der nächsten Legislatur ist vorgesehen, diese Zusammenarbeit weiterzuführen und zu verstärken (siehe Kapitel 6).

2.6 Priorität 5: Leitlinien des Vierjahresberichts 2020–2023 und Definition der Indikatoren

Departemente, BK und EPA verabschiedeten einstimmig die Planung und die Inhalte zur Erarbeitung des vierjährigen Evaluationsberichts 2023 zuhanden des Bundesrates.

2.7 Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Die Arbeiten wurden entsprechend der in den Prioritäten 2020–2023 angegebenen Planung durchgeführt.

Der Koordinationsprozess ermöglichte den Einbezug aller Beteiligten in sämtlichen Arbeitsschritten. Die verschiedenen Ebenen der Departemente/BK konnten das Verfahren transparent verfolgen. Das Ergebnis dieser verstärkten Zusammenarbeit führte zu einem noch stärker konsensbasierten Ansatz.

Zusammenfassend zeigen die Erfahrungen, dass die Umsetzung der Bundesratsziele 2020–2023 gelungen ist, und gleichzeitig wurden bereits neue Initiativen und Projekte für die nächste Legislaturperiode aufgelegt (siehe Kapitel 6).

3 Vertretung der Sprachgemeinschaften

Das Ziel einer ausgeglichenen Vertretung der Sprachgemeinschaften betrifft sämtliche Departemente/BK sowie die verschiedenen Verwaltungseinheiten (VE) zugleich.

An dieser Stelle ist an Artikel 7 Absatz 1 SpV zu erinnern (Einhaltung der Sollwerte), der am 1. Oktober 2014 in Kraft getreten ist:

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

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

Der Bundesrat will mit diesem Artikel die Vertretung der Sprachgemeinschaften in allen Handlungsbereichen und auf allen Hierarchiestufen der Bundesverwaltung verbessern.

3.1 Allgemeine Vertretung in der Bundesverwaltung nach Sprachgemeinschaft und Lohnklasse

Gemäss den offiziellen Daten des EPA (vgl. Anhang 2) haben es die in diesem Bereich unternommenen Anstrengungen ermöglicht, Verbesserungen zu erzielen und einen gewissen Ausgleich zu erreichen.

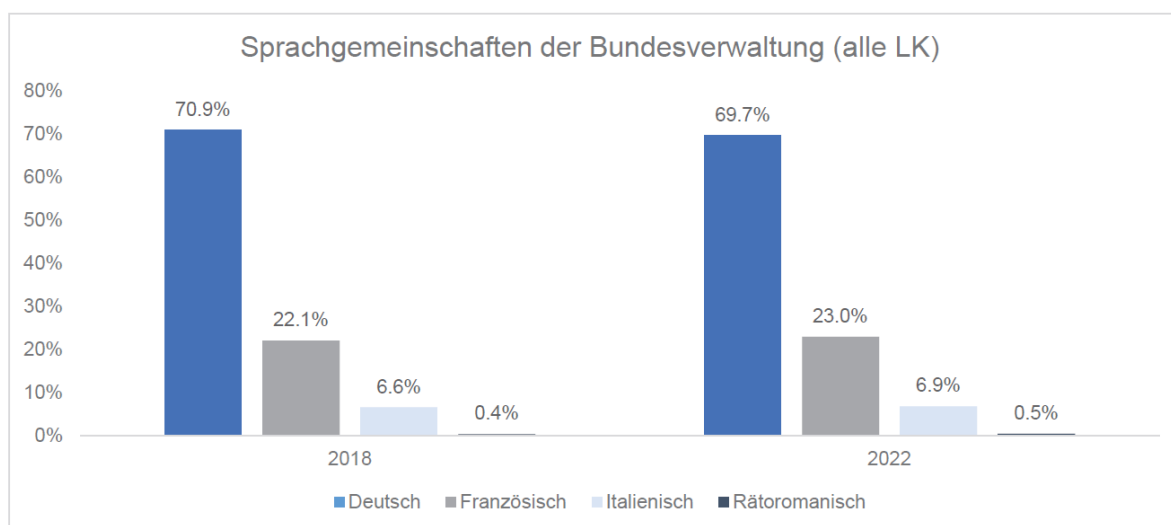


Abbildung 1: Sprachgemeinschaften der Bundesverwaltung (Quelle: EPA)

Generelle Entwicklung

Die Evaluation der Daten von 2018 und 2022 lässt folgende Schlüsse zu:

- **Generell:** Die Bundesverwaltung hat für alle Sprachgemeinschaften die Sollwerte erreicht und damit einen wichtigen Schritt hinsichtlich der Vertretung der Sprachminderheiten gemacht.
- **Deutsch:** Mit der Reduktion des Anteils der deutschsprachigen Mitarbeitenden um 1,2 Prozentpunkte (absolute Differenz zwischen zwei Prozentangaben, abgekürzt %P) auf 69,7 % wird das definierte Zielband (68,5 %–70,5 %) erreicht.

- **Französisch:** Für die französischsprachigen Mitarbeitenden erhöhte sich der Wert um 0,9 %P auf 23 % und stieg somit innerhalb der Sollwertspanne weiter an.
- **Italienisch:** Der Anteil der italienischsprachigen Mitarbeitenden konnte um 0,3 %P leicht gesteigert werden und liegt mit nun 6,9 % weiterhin im unteren Bereich der Sollwertspanne von 6,5 %–8,5 %.
- **Rätoromanisch:** Der Anteil der rätoromanischsprachigen Mitarbeitenden erreicht den unteren Sollwert von 0,5 %.

Entwicklung auf Kaderstufe

Die Entwicklung nach Sprachgemeinschaften auf Stufe Bundesverwaltung im mittleren Kader (LK 24–29), höheren Kader (LK 30–38) und dessen Untergruppe Topkader (LK 34–38) ergibt ein differenzierteres Bild. In der folgenden Tabelle sind die erreichten Sollwerte hellgrün und die nicht erreichten Sollwerte orange sichtbar gemacht. Da die Sollwerte für sprachliche Minderheiten übertroffen werden können (vgl. Art. 7 Abs. 2 SpV), sind diese Werte gelb hinterlegt.

Sprachgemeinschaft	Anteil 2022 in % total	Differenz zu 2018 in %P	Anteil 2022 in % LK 24–29	Differenz zu 2018 in %P	Anteil 2022 in % LK 30–38	Differenz zu 2018 in %P	Anteil 2022 in % LK 34–38	Differenz zu 2018 in %P
DE	69.7	-1.2	72.8	-0.8	71.0	-1.3	73.3	2.2
FR	23.0	0.9	21.5	0.5	22.4	-0.2	20.6	-3.6
IT	6.9	0.3	5.2	0.2	5.4	1.3	4.4	-1.3
RM	0.5	0.1	0.4	0.0	1.2	0.1	1.7	1.7

Abbildung 2: Sprachgemeinschaften nach Lohnklassengruppen (Quelle: DBM auf Basis Daten EPA)

Die Evaluation der Daten von 2018 und 2022 lässt folgende Schlüsse zu:

- **Generell:** Bei den Sollwerten auf Stufe Kader wurden leichte Fortschritte erzielt, sie werden jedoch weiterhin weniger gut erreicht als in der Gesamtheit aller Mitarbeitenden (total).
- **Deutsch:** Der Anteil der deutschsprachigen Personen im mittleren und höheren Kader wurde reduziert, im mittleren Kader um 0,8 %P auf neu 72,8 % und im höheren Kader um 1,3 %P auf 71 %. Die IST-Werte nähern sich somit den Sollwerten, sind aber auf diesen Stufen noch nicht erreicht. Gleichzeitig ist der Anteil im Topkader weiter gestiegen, und zwar um 2,2 %P auf insgesamt 73,3 %.
- **Französisch:** Der Wert für die französischsprachigen Mitarbeitenden erhöhte sich im mittleren Kader um 0,5 %P auf 21,5 %. Damit wird der untere Sollwert erreicht. Trotz eines leichten Rückgangs um 0,2 %P bleibt auch der Anteil des französischsprachigen höheren Kadern innerhalb der Sollwertspanne. Im Topkader wird dieser Sollwert infolge eines Rückgangs um 3,6 %P mit 20,6 % verfehlt, während er 2018 noch übertroffen wurde.
- **Italienisch:** Der Anteil der italienischsprachigen Mitarbeitenden konnte im mittleren Kader leicht (0,2 %P) und im höheren Kader um 1,3 %P erhöht werden. Mit 5,2 % respektive 5,4 % fehlt noch mehr als 1 %P bis zum Erreichen des Sollwerts. Im Topkader ist die Entwicklung gegenläufig, der Anteil sank um 1,3 %P auf 4,4 %.
- **Rätoromanisch:** Die Entwicklung des Anteils der Rätoromanischsprachigen stagnierte im mittleren Kader, während im höheren Kader (1,2 %) und im Topkader (1,7 %) der obere Sollwert überschritten wird, was für sprachliche Minderheiten erlaubt respektive sogar erwünscht ist.

3.2 Vertretung nach Departement, einschliesslich Bundeskanzlei, aufgeschlüsselt nach Sprachgemeinschaft und Lohnklasse

Betrachtet man die Entwicklung der Situation nach Sprachgemeinschaft in den einzelnen Departementen nach der gleichen Methode, so zeigt sich nochmals ein differenzierteres Bild. In der folgenden Tabelle sind die erreichten Sollwerte hellgrün und die nicht erreichten Sollwerte orange sichtbar gemacht. Da die Sollwerte für sprachliche Minderheiten übertroffen werden können (vgl. Art. 7 Abs. 2 SpV), sind diese Werte sowie auch jene bei (damit oft verbundener) Unterschreitung der Sollwerte für Deutschsprachige gelb hinterlegt.

Departement/BK	Sprachgemeinschaft	Total alle Lohnklassen		Mittleres Kader (LK 24–29)		Höheres Kader (LK 30–38)		Topkader (LK 34–38)	
		Anteil 2022 in %	Differenz zu 2018 in %P	Anteil 2022 in %	Differenz zu 2018 in %P	Anteil 2022 in %	Differenz zu 2018 in %P	Anteil 2022 in %	Differenz zu 2018 in %P
BK	DE	64.7	7.4	62.0	12.7	60.0	8.8	66.7	66.7
	FR	19.3	-0.6	18.3	-1.6	20.0	0.2	33.3	-16.7
	IT	15.2	-6.7	18.6	-11.3	20.0	-8.6	0.0	-50.0
	RM	0.8	-0.1	1.1	0.3	0.0	0.0	0.0	0.0
EDA	DE	66.2	-0.7	63.4	1.2	57.8	-4.4	65.1	3.1
	FR	26.7	0.1	29.3	-1.6	31.8	2.0	22.8	-6.2
	IT	6.3	0.4	6.6	0.1	8.2	1.9	9.9	0.9
	RM	0.8	0.2	0.7	0.3	2.3	0.5	2.2	2.2
EDI	DE	63.3	-0.6	69.3	-0.7	75.2	1.7	86.7	8.9
	FR	31.3	0.9	26.4	0.6	22.4	-2.3	13.3	-8.9
	IT	5.1	-0.3	3.9	0.0	1.7	1.6	0.0	0.0
	RM	0.3	0.0	0.3	0.1	0.7	-0.9	0.0	0.0
EJPD	DE	72.8	-1.4	70.9	-0.4	80.2	-3.5	100.0	0.0
	FR	21.1	1.1	22.4	0.2	16.8	0.5	0.0	0.0
	IT	5.8	0.2	6.2	0.1	3.0	3.0	0.0	0.0
	RM	0.3	0.0	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
VBS	DE	74.1	-1.4	78.3	0.0	76.7	-3.3	79.9	1.1
	FR	18.9	0.8	16.6	-0.1	18.5	1.9	20.1	-1.1
	IT	6.3	0.5	4.6	0.0	4.3	2.0	0.0	0.0
	RM	0.7	0.1	0.5	0.1	0.6	-0.5	0.0	0.0
EFD	DE	64.9	-1.1	76.0	-2.5	75.3	-0.5	72.5	-0.4
	FR	25.3	0.8	19.9	2.1	19.9	-1.3	27.5	0.4
	IT	9.4	0.2	4.0	0.6	4.8	1.8	0.0	0.0
	RM	0.4	0.0	0.1	-0.1	0.0	0.0	0.0	0.0
WBF	DE	69.0	-2.8	71.1	-2.0	78.3	-1.0	81.6	5.1
	FR	26.3	2.1	23.7	1.1	18.9	3.1	14.5	2.5
	IT	4.5	0.7	4.9	0.7	2.8	-2.1	3.9	-7.6
	RM	0.2	0.1	0.3	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0
UVEK	DE	74.1	-1.6	73.2	-1.4	79.0	0.7	62.5	-4.2
	FR	19.4	1.0	20.9	0.9	13.3	-3.8	25.0	-8.3
	IT	6.0	0.6	5.5	0.8	4.9	1.2	0.0	0.0
	RM	0.4	-0.1	0.4	-0.2	2.9	2.0	12.5	12.5

Abbildung 3: Sprachgemeinschaften nach Departement/Bundeskanzlei und Lohnklassengruppen (Quelle: DBM auf Basis der Daten EPA)

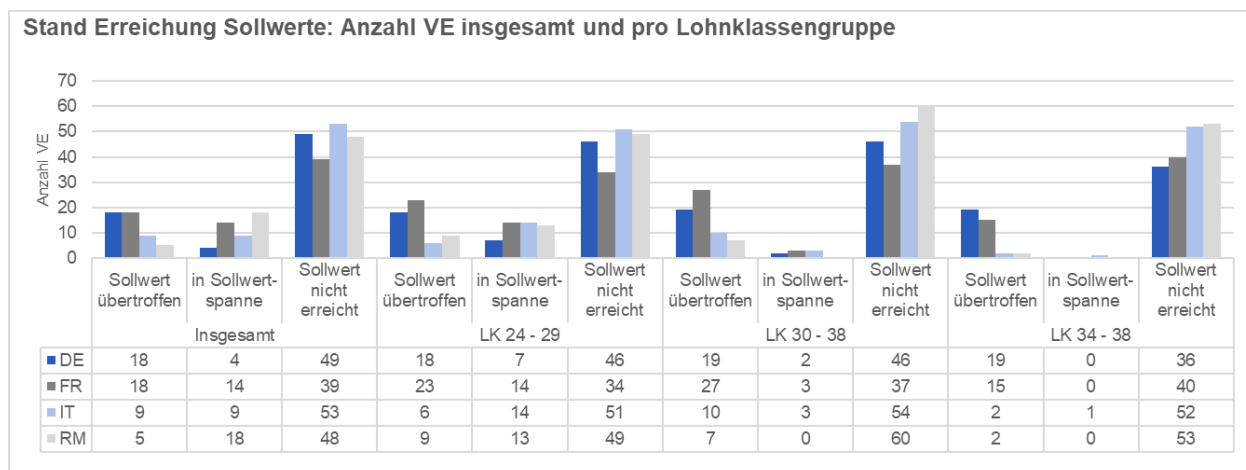
Die Evaluation der Daten von 2018 und 2022 lässt folgende Schlüsse zu:

- **Generell:** Bei den insgesamt 128 Kombinationen (7 Departemente plus BK, 4 Lohnklassengruppen, 4 Sprachgemeinschaften) werden bei 15 die Sollwerte erreicht. In 31 Fällen werden die Sollwerte für die deutschsprachige Mehrheit unterschritten respektive für die Sprachminderheiten überschritten (was gestattet und sogar erwünscht ist). Bei den übrigen Kombinationen und somit bei ca. zwei Dritteln werden die Sollwerte nicht erreicht. Die Entwicklungen und Tendenzen variieren je nach Departement/BK.
- **Deutsch:** Der Anteil der deutschsprachigen Mehrheit wird in der BK und dem EDA in allen Lohnklassengruppen, im EDI und im EFD bei der Gruppe der Mitarbeitenden insgesamt unterschritten, während er in den übrigen Departementen meist überschritten wird, im EJPD und im VBS bei allen Lohnklassengruppen. Im WBF werden die Sollwerte insgesamt und im EDI für das mittlere Kader erreicht. Gleichzeitig wurde in sämtlichen Departementen bei den Mitarbeitenden insgesamt eine Verringerung des Anteils erzielt. Während diese positive Entwicklung zur Senkung der erhöhten Anteile mehrheitlich auch im mittleren und höheren Kader festzustellen ist, sind auf Stufe Topkader mehrheitlich weitere Erhöhungen zu verzeichnen. Das EJPD weist für das Topkader (7 Personen in den Lohnklassen 34 bis 38) unverändert den Wert von 100 % Deutschsprachige aus.
- **Französisch:** Die Anteile der französischsprachigen Mitarbeitenden entsprechen im EDA in jeder Lohnklassengruppe den Sollwerten oder werden übertroffen. Im EDI, EFD und WBF wird diese Sollwertspanne ebenfalls insgesamt übertroffen, im EDI und WBF auch für das mittlere Kader, im EJPD wird der Sollwert im mittleren Kader erreicht. In den Departementen wurden mehrheitlich Erhöhungen über alle Lohnklassengruppen – mit Ausnahme des Topkaders – erzielt. Im höheren Kader wird der Sollwert, abgesehen vom EDA, lediglich im EDI, im Topkader lediglich in der BK und im UVEK erreicht. Das EJPD verfügt über keine französischsprachigen Topkader.
- **Italienisch:** Der Anteil der italienischen Sprachgemeinschaft ist am höchsten in der BK, wo der Sollwert auch in den Lohnklassengruppen mittleres sowie höheres Kader deutlich übertroffen wird. Das EDA erreicht resp. übertrifft den Sollwert in den Kaderklassen und das EFD übertrifft ihn insgesamt. Für alle anderen 25 der 32 Angaben ist eine Tendenz zur Erhöhung deutlich, die Sollwerte werden aber noch nicht erreicht. Im Topkader weisen lediglich das EDA und das WBF Italienischsprachige aus, und in den übrigen Departementen stagnieren diese Werte auf null oder sind auf diesen Wert gesunken.
- **Rätoromanisch:** Der Anteil der Rätoromanischsprachigen entspricht im EDA in sämtlichen Lohnklassengruppen den Sollwerten und wird im höheren Kader/Topkader übertroffen. Auch in der BK wird der Wert für die Mitarbeitenden insgesamt und im mittleren Kader erreicht respektive übertroffen. Im VBS wird der Sollwert bei allen Gruppen ausser dem Topkader, im EJPD beim mittleren Kader und im EDI beim höheren Kader erreicht, im UVEK im höheren Kader/Topkader übertroffen. Für die übrigen 19 der 32 Angaben wird der Sollwert nicht erreicht. In der BK, im EJPD, im EFD und im WBF sind keine Rätoromanischsprachigen im höheren Kader und im Topkader vertreten, bei stagnierenden Werten gegenüber 2018.

3.3 Vertretung nach Verwaltungseinheit aufgeschlüsselt nach Sprachgemeinschaft und Lohnklasse

Da diese Sollwerte im Bereich Mehrsprachigkeit pro Verwaltungseinheit (VE) und in jeder Kaderstufe zu erreichen sind, geht es in einem zweiten Schritt der Analyse um die Entwicklung in den 71 VE.

Die folgende Grafik zeigt eine Übersicht der Sollwerte der Verwaltungseinheiten (erreicht / nicht erreicht) nach Lohnklassengruppen:



Legende: Sollwert übertroffen = Sollwert betr. sprachliche Minderheiten übertroffen oder betr. sprachliche Mehrheit unterschritten; Sollwert nicht erreicht = Sollwert betr. sprachliche Minderheiten unterschritten oder betr. sprachliche Mehrheit überschritten.

Abbildung 4: Stand Erreichung Sollwerte: Anzahl VE insgesamt und pro Lohnklassengruppe (Quelle: DBM auf Basis der Daten EPA)

Die Evaluation der Daten von 2018 und 2022 lässt folgende Schlüsse zu:

- **Generell:** In der Bundesverwaltung gibt es drei VE, die für alle minoritären Sprachgemeinschaften die Sollwerte erfüllen oder übertreffen (Aussennetz, Kdo Op, und BAZG). Insgesamt haben seit 2018 16 VE einen Sollwert neu erreicht, während 39 VE bei den Französischsprachigen und 50 VE bei den Italienischsprachigen weiterhin die entsprechenden Sollwerte nicht erfüllen. Ein Beispiel für eine positive Entwicklung ist das SEM, das bei Rückgang der Deutschsprachigen um 3 %P die Sollwerte für Deutsch-, Französisch- und Italienischsprachige erreicht.
- **Deutsch:** 18 VE unterschreiten den unteren Sollwert zugunsten der Sprachminderheiten, 4 VE¹¹ bewegen sich innerhalb der Sollwertspanne, während mit 49 VE insgesamt 69 % der VE den oberen Sollwert überschreiten, davon drei neu¹². Mit der SMINT (11 Mitarbeitende) gibt es in der BV eine VE, die wie bereits 2018 weiterhin zu 100 % aus Deutschsprachigen besteht.
- **Französisch:** Insgesamt übertreffen 18 VE den oberen Sollwert, 14 VE bewegen sich in der Sollwertspanne, während mit 39 VE insgesamt 55 % der VE den unteren Wert noch nicht oder nicht mehr erreichen. In 8 VE¹³ liegt der Anteil der Französischsprachigen unter 10,8 %, d. h. der Hälfte des geforderten unteren Sollwerts von 21,5 %.
- **Italienisch:** Insgesamt übertreffen 9 VE¹⁴ den oberen Sollwert, am deutlichsten das BASPO mit einem Anteil von 17,5 %. Weitere 9 VE¹⁵ bewegen sich in der

¹¹ MeteoSchweiz, BSV, SEM, ASTRA

¹² DEZA, KD, GS-EDI

¹³ EPA, GS-UVEK, BWL, BIT, armasuisse, ISCeco, BBL, SMINT

¹⁴ BK, KD, BAK, BASPO, GS-EFD, BAZG, GS-WBF, GS-UVEK, ASTRA

¹⁵ Aussennetz, MeteoSchweiz, GS-EJPD, SIR, SEM, Kdo Ausb, Kdo Op, LBA, RegInfra

Sollwertspanne, und 53 VE erreichen den Sollwert nicht, davon zwei neu nicht mehr. Dies entspricht 75 % der VE. In 18 VE¹⁶ liegt der Anteil der Italienischsprachigen unter 3,3 %, d. h. der Hälfte des geforderten unteren Sollwerts von 6,5 %.

- **Rätoromanisch:** Insgesamt übertreffen 5 VE¹⁷ den oberen Sollwert, 18 VE bewegen sich in der Sollwertspanne und 48 VE, d. h. 68 % der VE, erreichen den Sollwert nicht. In 29 VE gibt es keine rätoromanischsprachigen Mitarbeitenden.

Die Vertiefung auf die Kaderklassen lässt folgende Schlüsse zu. Dabei ist zu berücksichtigen, dass im Jahr 2022 von den 71 VE lediglich 68 VE höhere Kader und lediglich 55 VE Topkader ausweisen und es insbesondere im Topkader aufgrund der geringen Anzahl Personen pro VE aufgrund einzelner Wechsel rasch zu grösseren Verschiebungen der Anteile kommen kann.

- **Generell:** Auch in den Kaderklassen gibt es gute Beispiele. 4 VE erreichen oder übertreffen im **mittleren Kader** in allen Erstsprachen die Sollwerte (DEZA, STS/PD, fedpol, ZAS), im **höheren Kader** gelingt dies im Aussennetz des EDA. 10 VE erreichen oder übertreffen im **mittleren Kader** in drei von vier Erstsprachen die Sollwerte (BK, Aussennetz, GS-EDA, BAK, BJ; SIR, BAZG, GS-WBF, SBFI, ARE) und sieben VE im **höheren Kader** (DEZA, DR, STS/PD, BFS, Kdo Op, ESTV, BAKOM), das Aussennetz im **Topkader**.
- **Deutsch:** Im **mittleren Kader** unterschreiten 18 VE den unteren Sollwert zugunsten der Sprachminderheiten, 7 VE¹⁸ bewegen sich innerhalb der Sollwertspanne, während mit 46 VE insgesamt 64 % der VE den oberen Sollwert überschreiten. Im **höheren Kader** unterschreiten 19 VE den unteren Sollwert, 2 VE¹⁹ bewegen sich in der Sollwertspanne und mit 46 VE überschreiten 69 % der VE weiterhin den oberen Sollwert für den Anteil Deutschsprachiger. Im **Topkader** bewegt sich keine VE innerhalb der Sollwertspanne, 19 VE unterschreiten den unteren Sollwert und mit 36 VE überschreiten gut zwei Drittel den oberen Sollwert. Mit 34 VE weisen 62 % der VE ein rein deutschsprachiges Topkader aus, wobei dieses in 26 VE aus einer Person besteht.
- **Französisch:** Im **mittleren Kader** übertreffen 23 VE den oberen Sollwert, im EDA beispielsweise sämtliche VE. 13 VE bewegen sich in der Sollwertspanne, wovon 9 VE²⁰ den Sollwert dank einer Erhöhung neu erreichen. Die deutlichste Erhöhung weist das BFE auf, und zwar um 5,2 %P auf einen Anteil von 22,2 % von insgesamt 202 Mitarbeitenden im mittleren Kader. Die Hälfte aller VE (34 von 68 VE) erreicht den Sollwert weiterhin nicht. Im **höheren Kader** übertreffen 27 VE den oberen Sollwert, 3 VE²¹ bewegen sich in der Sollwertspanne, während insgesamt mit 55 % mehr als die Hälfte den unteren Sollwert weiterhin nicht erreichen. Im **Topkader** übertreffen 15 VE den Sollwert, während 35 VE weiterhin und 5 VE neu den Sollwert nicht erreichen, was mit insgesamt 72 % fast drei Viertel aller VE entspricht.
- **Italienisch:** Im **mittleren Kader** übertreffen 6 VE²² den oberen Sollwert. 14 VE bewegen sich in der Sollwertspanne, davon die Hälfte neu²³. In 47 VE wird der Sollwert weiterhin nicht erreicht und zusätzlich in 4 VE²⁴ neu nicht mehr. Somit wird

¹⁶ BAG, ISCeco, EJPD/IT, NDB, BWL, DV, FUB, ESBK, BBL, BIT, IVI, EFV, EFK, EBG, AB ND, SMINT, BWO, armasuisse B, BFEG, AS Rens, SMINT, OFL

¹⁷ DEZA, EBG, FUB, ZIVI, ARE

¹⁸ BSV, fedpol, BAZG, SAS, SBFI, ASTRA, ARE

¹⁹ GS-VBS und BSV

²⁰ BAG, BLV, fedpol, AB-ND, swisstopo, SIF, BAZG, EFK, BFE

²¹ GS-EDI, BAV, BABS

²² BK, GS-EDA, BAK, MeteoSchweiz, SIR, ASTRA

²³ DEZA, SEM, EPA, WEKO, SBFI, SUST und RegInfra

²⁴ Aussennetz, GS-EFD, SIF, GS-UVEK

der Sollwert nur von einem Anteil von 29 % erreicht. In 11 VE²⁵ gibt es keine Mitarbeitenden mit Erstsprache Italienisch im mittleren Kader. Im **höheren Kader** übertreffen 10 VE²⁶ den oberen Sollwert, während sich 2 VE²⁷ in der Sollwertspanne befinden. In 54 VE wird wie bereits 2018 der Sollwert für Italienischsprachige nicht erreicht, was einem Anteil von 81 % entspricht. In 49 VE gibt es keine Mitarbeitenden mit Erstsprache Italienisch im höheren Kader, was einem Anteil von 73 % entspricht. Im **Topkader** wird der Sollwert in den EDA-Einheiten Aussennetz und STS/PD übertroffen, mit dem SECO ist eine VE innerhalb der Sollwertspanne. In 51 VE, d. h. bei 95 % aller VE mit Topkader, sind keine Italienischsprachigen im Topkader vertreten.

- **Rätoromanisch:** Im **mittleren Kader** übertreffen 9 VE²⁸ den oberen Sollwert und 13 VE bewegen sich in der Sollspanne. Gleichzeitig liegt in 49 VE der Wert unter dem unteren Sollwert. In 43 VE gibt es keine rätoromanischsprachigen mittleren Kader, was einem Anteil von 60 % entspricht. Im **höheren Kader** übertreffen 7 VE²⁹ den oberen Sollwert, während die übrigen 60 VE über keine rätoromanischsprachigen Personen im höheren Kader verfügen. Dies entspricht einem Anteil von 90 %. Im **Topkader** übertreffen die beiden VE Aussennetz und BAKOM den oberen Sollwert, während in den übrigen 53 VE keine rätoromanischsprachigen Personen im Topkader vertreten sind. Dies entspricht einem Anteil von 96 %.

3.4 Von den Departementen umgesetzte ausgleichende Massnahmen

Die Verwaltungseinheiten haben bis zu zwei ausgleichende Massnahmen angegeben, die sie 2018 und 2022 ergriffen haben, um die Differenz zwischen der tatsächlichen und der aufgrund von Artikel 7 SpV angestrebten Vertretung der Sprachgemeinschaften zu reduzieren. Konkret mussten sie diese aus den fünf untenstehenden Massnahmen auswählen:

1. Gute Sprachkenntnisse der Kolleginnen und Kollegen, die eine Kommunikation in der Erstsprache der Mitarbeitenden ermöglichen;
2. Gute Sprachkenntnisse der Vorgesetzten, die eine Kommunikation in der Erstsprache der Mitarbeitenden ermöglichen;
3. Verwaltungsunterlagen, interne Kommunikation und Reglemente stehen in allen Sprachen zur Verfügung;
4. Möglichkeit des mobilen Arbeitens in abgelegenen Regionen;
5. Gezielte Initiativen zur Förderung untervertreter Sprachgemeinschaften (durch Veranstaltungen oder Beteiligung des Personals).

Die Ergebnisse der mithilfe der Webanwendung durchgeführten Erhebung sind in Anhang 4 dargelegt; sie zeigen klar auf, dass diejenigen Massnahmen, die 2018 von den Departementen und deren Verwaltungseinheiten am häufigsten beschlossen wurden, sich auf die guten Sprachkenntnisse des Personals sowie auf die Bereitstellung der Dokumente in den drei Amtssprachen konzentrierten. Die Kombination der ersten beiden Massnahmen ist die häufigste, während das SECO 2018 als einzige Verwaltungseinheit die Massnahmen 4 und 5 angab, die unter den Antworten der Verwaltungseinheiten am seltensten genannt wurden. Die Antworten für das Jahr 2022 fallen ähnlich aus, allerdings ist festzustellen, dass die Massnahmen 4 und 5 häufiger angegeben wurden als 2018.

²⁵ KD, EBG, BAR, AB-ND, SMINT, EFK, BBL, BWL, BWO, ZIVI, ISCeco

²⁶ BK, Aussennetz, DEZA, BFS, BASPO, FUB, GS-EFD, ESTV, SBFI, ASTRA

²⁷ SEM, Kdo Ausb

²⁸ BK, DEZA, EBG, EJPDI/IT, BASPO, Kdo Ausb, ZAS, BAV, ARE

²⁹ Aussennetz, DR, STS/PD, BLV, Kdo Op, GS-UVEK, BAKOM

Die Verwaltungseinheiten wurden auch zu einer weiteren Massnahme befragt, um Verbesserungen bezüglich der Vertretung zu erzielen: zum mobilen Arbeiten. Insbesondere kann das mobile Arbeiten eingesetzt werden, um:

1. den Anteil derjenigen Personen zu erhöhen, die in abgelegenen Sprachregionen leben

oder auch, um:

2. den Anteil der Angehörigen der untervertretenen Sprachgemeinschaften zu erhöhen.

Nahezu alle Verwaltungseinheiten haben sich für oder gegen das mobile Arbeiten entschieden, ohne explizit auf diese beiden Ziele zu fokussieren. Es ist zu beobachten, dass:

1. es bei allen Departementen mindestens eine Verwaltungseinheit gibt, die das mobile Arbeiten nicht unterstützt, um den Anteil derjenigen Personen zu erhöhen, die in abgelegenen Sprachregionen leben;
2. es mit Ausnahme des UVEK bei allen Departementen mindestens eine Verwaltungseinheit gibt, die das mobile Arbeiten nicht unterstützt, um den Anteil der Angehörigen der untervertretenen Sprachgemeinschaften zu erhöhen. Beim UVEK fördern sämtliche Verwaltungseinheiten das mobile Arbeiten zu ebendiesem Zweck.

3.5 Zusätzlicher Spielraum für ausgleichende Massnahmen

Die in Kapitel 3.4 dargelegten Tendenzen zeigen die von den Departementen und von der BK unternommenen Anstrengungen auf, eine ausgeglichene Vertretung der verschiedenen Sprachgemeinschaften zu erreichen.

Im Rahmen der Personalfluktuaton gibt es diesbezüglich durchaus noch zusätzlichen Handlungsspielraum.

	Pensionierungen nach Sprachgemeinschaft (Anzahl Personen (HC) pro Jahr)							
	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
DE	422	516	627	675	711	813	847	820
FR	86	128	147	157	177	258	229	253
IT	27	51	36	52	57	86	88	95
RM	2		1	6	7	3	7	4
Total	537	695	811	890	952	1160	1171	1172

Abbildung 5: Pensionierungen nach Sprachgemeinschaft (Quelle: DBM auf Basis der Daten EPA)

Da bis 2030 viele Deutschsprachige in Pension gehen (vgl. Tabelle oben), ermöglicht dies zusätzlichen Spielraum für einen Ausgleich zugunsten der italienisch-, französisch- und rätoromanischsprachigen Sprachgemeinschaften.

Die jährliche Personalfluktuaton könnte weitere Möglichkeiten dafür eröffnen, bei der Vertretung der Sprachgemeinschaften die Differenzen zwischen den in Artikel 7 SpV angestrebten und den tatsächlichen Werten zu reduzieren. Dies auch im Wissen um die Herausforderung, mittelfristig generell noch genügend Fachpersonal rekrutieren zu können.

3.6 Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Die in diesem Kapitel dargelegten Analysen zeigen auf, dass die Bundesverwaltung einen positiven Prozess in Gang gesetzt hat, dessen Zweck es ist, die Ziele von Artikel 7 SpV auf allen Hierarchiestufen zu erreichen.

Die Evaluation der Daten zwischen 2018 und 2022 ermöglicht eine positive Bilanz, denn die Bundesverwaltung hat die Sollwerte für sämtliche Sprachgemeinschaften erreicht. Dieses Ergebnis ist ein wichtiger Fortschritt für die Vertretung der sprachlichen Minderheiten.

Mit der Reduktion des Anteils der deutschsprachigen Mitarbeitenden um 1,2 Prozentpunkte auf 69,7 % wird das definierte Zielband (68,5 %–70,5 %) erreicht. Der Anteil der französischsprachigen Mitarbeitenden erhöhte sich um 0,9 %P auf 23 % und stieg somit innerhalb der Sollwertspanne weiter an. Der Anteil der italienischsprachigen Mitarbeitenden konnte um 0,3 %P leicht gesteigert werden und liegt mit nun 6,9 % weiterhin im unteren Bereich der Sollwertspanne von 6,5 %–8,5 %. Der Anteil der rätoromanischsprachigen Mitarbeitenden erreicht den unteren Sollwert von 0,5 %.

Die Entwicklung auf Kaderstufe zeigt ebenfalls gute Beispiele: Im mittleren Kader erreichen oder übertreffen vier Verwaltungseinheiten die Sollwerte für alle Sprachgemeinschaften und 10 Verwaltungseinheiten die Sollwerte für drei der vier Sprachgemeinschaften.

Gleichzeitig sind die Anstrengungen fortzusetzen, um die weiterhin bestehenden Differenzen in den Departementen, der BK und den Verwaltungseinheiten zu verringern, unter anderem durch Nutzung der Pensionierungen, insbesondere auf Kaderstufe.

Damit sollte auch das Risiko reduziert werden, dass das Lohnniveau und die Hierarchiestufe zu Faktoren werden, die mit der stärkeren Vertretung der sprachlichen Minderheiten abnehmen (je höher das Lohnniveau oder die Hierarchiestufe ist, desto schwächer sind die Minderheiten vertreten).

4 Die Sprachkenntnisse des Bundespersonals

4.1 Von der Strategie zur Umsetzung: die ECL-Indikatoren

In der 2015 verabschiedeten Strategie heisst es: «Die Massnahmen, die umgesetzt – und anschliessend evaluiert – werden müssen, um eine effektive gegenseitige Verständigung zu gewährleisten, ergeben sich danach aus einer Analyse der Differenzen zwischen dem IST-Zustand, den Mindestanforderungen der SpV und dem SOLL-Zustand. Anhand dieser Differenzen lassen sich die tatsächlichen Bedürfnisse der Sprachausbildung ebenso wie die erforderlichen prioritären Investitionen zur Schliessung der festgestellten Lücken identifizieren».

Dank der vom Bundespersonal erfassten Daten und der Standardisierung der Verfahren verfügt man nun über einen einheitlichen Gesamtüberblick. Die Konsolidierung des globalen Evaluationsansatzes entspricht den Empfehlungen des Berichts von 2019.

Die Gesamtbilanz 2019 beruhte nämlich auf den von den Departementen und von der BK nach ihren eigenen Analysemethoden erstellten Berichten. Da die angewandten Modalitäten nicht dieselben und nicht immer vergleichbar waren, bezog sich die Darstellung der Gesamtergebnisse teils auf eine repräsentative Stichprobe, teils auf ein bestimmtes Departement. Die neue Bilanz beruht hingegen auf einer einzigen, einheitlichen Methode für die gesamte Bundesverwaltung (vgl. Anhang 2) und stützt sich auf vergleichbare Ergebnisse sämtlicher Verwaltungseinheiten.

Die Auswertung der Daten stützt sich somit auf einen einheitlichen Ansatz für die Erhebung, die Analyse und die Darstellung der Ergebnisse.

4.2 IST-Zustand

Der Indikator «Ist-Zustand» misst das Ergebnis der Selbstdeklaration der Sprachkenntnisse aller Personen in den Amtssprachen, die nicht ihrer Erstsprache (L1) entsprechen. Diese «Momentaufnahme» liefert die Grundlage, um zu evaluieren, ob die Anforderungen der SpV eingehalten werden.

Die Betrachtung des IST-Zustands zeigt, dass das Bundespersonal mehrheitlich ein hohes Mass an Sprachkenntnissen in anderen Amtssprachen ausweist. Diese Sprachkenntnisse sind in den Kaderlohnklassengruppen höher als im Durchschnitt aller Lohnklassen sowie in den Lohnklassen 1–23. Die Ergebnisse 2022 sind im Vergleich zu 2018 relativ konstant (vgl. Grafiken im Anhang 2, Kapitel 3). Die Sprachkenntnisse variieren nach Erstsprache und Lohnklassengruppen teils deutlich.

Ergebnisse für die Deutschsprachigen

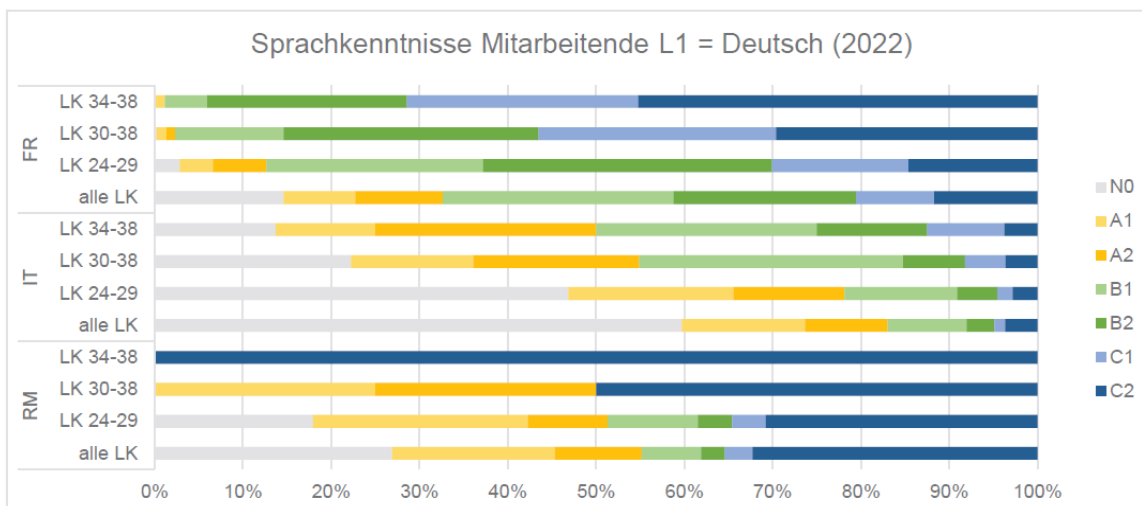


Abbildung 6: Sprachkenntnisse der Deutschsprachigen nach Sprache und Lohnklassengruppe (Quelle: EPA)

Die Evaluation der Daten von 2018 und 2022 lässt für die **Deutschsprachigen** folgende Schlüsse zu:

- Französischkenntnisse:** Für die Mehrheit der Deutschsprachigen ist die «zweite Amtssprache» Französisch. Insgesamt geben mehr als 20 % der Mitarbeitenden mit Erstsprache Deutsch an, über Französischkenntnisse auf Niveau C1/C2 zu verfügen, und weitere 20 % weisen ein Niveau B2 aus, d. h. das für aktive Kenntnisse erwartete Niveau in einer weiteren Amtssprache. Im mittleren Kader weisen mehr als 60 % und im höheren Kader mehr als 80 % mindestens das Niveau B2 aus. In der Untergruppe Topkader steigt dieser Anteil auf fast 95 % an.
- Italienischkenntnisse:** In Italienisch sind die Kenntnisse deutlich geringer wie jene in Französisch. Über alle Lohnklassen sowie im mittleren Kader erreichen knapp 10 % ein aktives Niveau von B2 oder mehr. Das Niveau B1 für passive Sprachkenntnisse oder ein höheres Niveau werden im mittleren Kader von gut 20 %, im höheren Kader von fast der Hälfte und im Topkader von der Hälfte erreicht. Mehr als 80 % des höheren Kadern und 75 % des Topkadern weisen keine aktiven Kenntnisse auf Niveau B2 aus. Diese Kenntnisse in Französisch und Italienisch sind im Vergleich zu 2018, abgesehen von einer leichten Zunahme der Grundkenntnisse im höheren Kader und im Topkader, sehr konstant (vgl. Anhang 2, Kapitel 3, Tabelle 1). Am geringsten sind die Kenntnisse in anderen Amtssprachen insgesamt weiterhin bei den Deutschsprachigen des VBS und des EFD (vgl. Anhang 2, Kapitel 3, Tabelle 2).
- Rätoromanischkenntnisse:** Im Vergleich zu 2018 zeigt sich insbesondere ein höherer Anteil von Personen mit C2-Niveau in den Kaderlohnklassen. Es scheint, als ob für diese Personengruppe die Qualität der Erfassung erhöht werden konnte. Da im Topkader lediglich eine Person Rätoromanischkenntnisse ausweist und dies auf Niveau C2, wird dies in der Grafik als 100 % C2 ausgewiesen (vgl. Anhang 2, Kapitel 3, Tabelle 1). Die Entwicklungen sind deshalb aufgrund der geringeren Anzahl im Rätoromanisch weiterhin mit Vorsicht zu interpretieren.

Ergebnisse für die Französischsprachigen

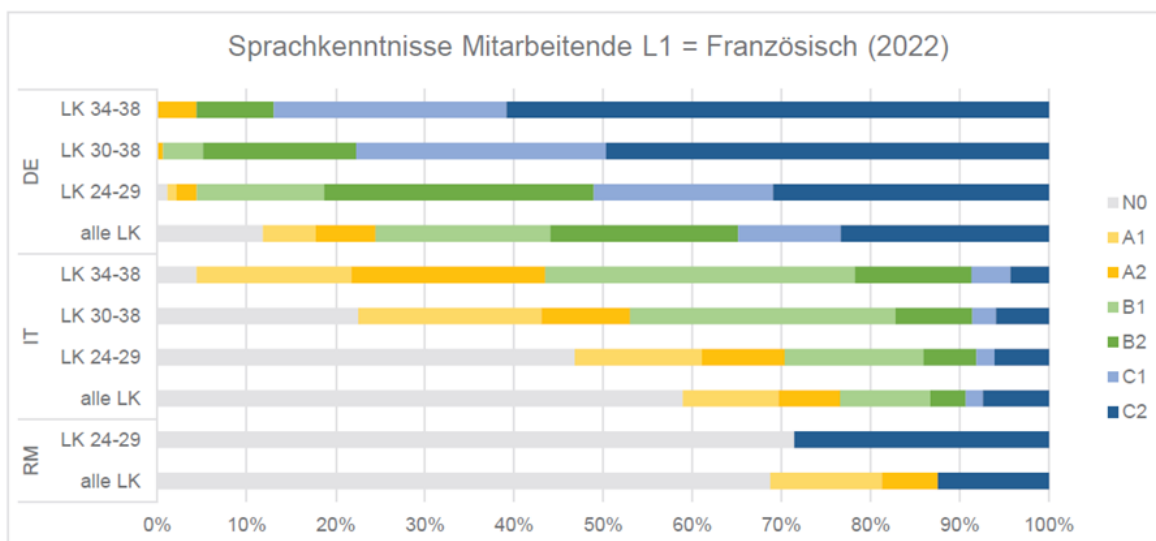


Abbildung 7: Sprachkenntnisse der Französischsprachigen nach Sprache und Lohnklassengruppe (Quelle: EPA)

Die Evaluation der Daten von 2018 und 2022 lässt für die **Französischsprachigen** folgende Schlüsse zu:

- Deutschkenntnisse:** Für französischsprachige Mitarbeitende ist die «zweite Amtssprache» mehrheitlich das Deutsche. Es zeigt sich ein ähnliches Bild wie für die Französischkenntnisse der Deutschsprachigen, aber auf leicht höherem Niveau. Insbesondere im VBS und im EFD ist der Anteil der Französischsprachigen ohne Deutschkenntnisse deutlich geringer als jener der Deutschsprachigen ohne Französischkenntnisse (vgl. Anhang 2, Kapitel 3, Tabelle 4). Mehr als die Hälfte der Französischsprachigen weist insgesamt ein Niveau B2 und höher aus, im mittleren Kader entspricht dieser Anteil mehr als 80 % und im höheren Kader respektive Topkader um die 95 %. Der Anteil der Personen, die ein Deutschniveau C2 erreichen, ist ebenfalls höher und beträgt im Topkader sogar 60 %, wobei dieser Wert 2018 mit fast 80 % noch höher lag (vgl. Anhang 2, Kapitel 3, Tabelle 3).
- Italienischkenntnisse:** Es weisen nie mehr als 10 % der Französischsprachigen Kenntnisse auf C1/C2-Niveau aus. Fast die Hälfte der Mitarbeitenden im mittleren Kader und fast 60 % der Mitarbeitenden insgesamt haben «keine Kenntnisse» erfasst (vgl. Anhang 2, Kapitel 3, Tabelle 4). Es weisen jedoch mehr Französischsprachige als Deutschsprachige mindestens passive Kenntnisse auf B1-Niveau aus.
- Rätoromanischkenntnisse:** Diese Kenntnisse sind bei Französischsprachigen deutlich geringer als bei den Deutschsprachigen (vgl. Anhang 2, Kapitel 3, Tabelle 3). In der Gruppe des höheren Kaders und Topkaders gibt es keine Französischsprachigen mit Rätoromanischkenntnissen.

Ergebnisse für die Italienischsprachigen

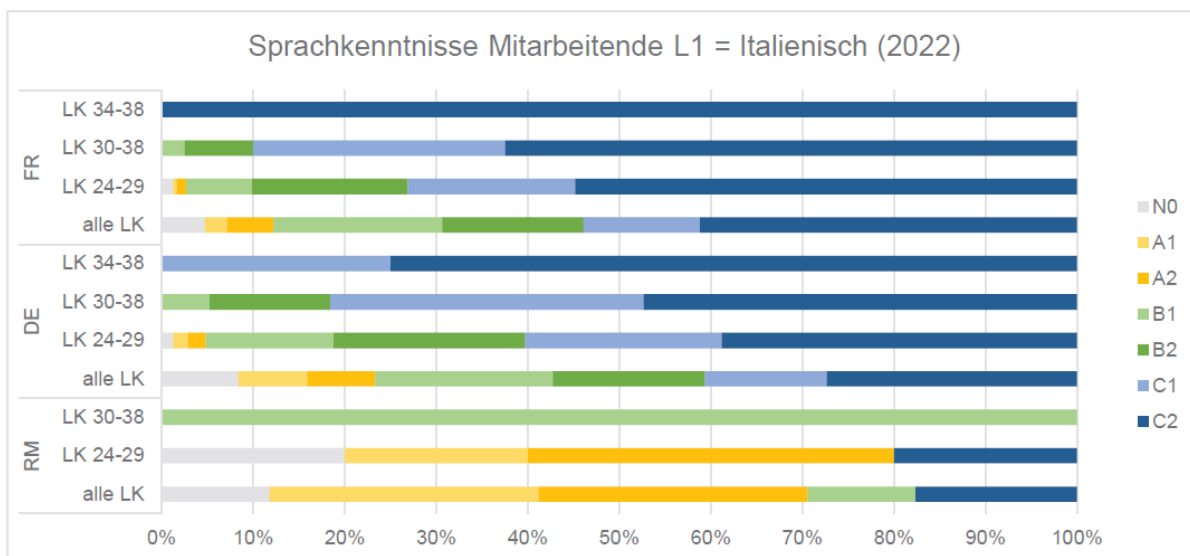


Abbildung 8: Sprachkenntnisse der Italienischsprachigen nach Sprache und Lohnklassengruppe (Quelle: EPA)

Die Evaluation der Daten von 2018 und 2022 lässt für die **Italienischsprachigen** folgende Schlüsse zu:

- Deutsch- und Französischkenntnisse:** Die Italienischsprachigen weisen 2022 wie bereits 2018 konstant ein höheres Niveau an Kenntnissen in anderen Amtssprachen aus als die Deutsch- oder Französischsprachigen (vgl. Anhang 2, Kapitel 3, Tabelle 5). Insgesamt weisen fast 90 % der Mitarbeitenden Französischkenntnisse und fast 80 % Deutschkenntnisse auf mindestens B1-Niveau aus.
 Die insgesamt vier italienischsprachigen Mitglieder des Topkaders haben Französischkenntnisse auf C2-Niveau; drei davon haben zudem Deutschkenntnisse auf C2-Niveau. Im höheren Kader verfügen nur ca. 5 % aller Italienischsprachigen über lediglich passive Deutschkenntnisse (B1) und noch weniger über lediglich passive Französischkenntnisse. Rund 95 % des höheren Kaders weisen somit mindestens aktive Kenntnisse in den Amtssprachen Deutsch und/oder Französisch aus. 90 % des mittleren Kaders geben aktive Französisch- und mehr als 80 % aktive Deutschkenntnisse auf mindestens B2-Niveau an.
- Rätoromanischkenntnisse:** Die Kenntnisse in Rätoromanisch sind im Vergleich zu 2018 gesunken. Von allen italienischsprachigen Mitarbeitenden verfügen 30% mindestens über ein Niveau B1, 20% des mittleren Kaders verfügt über ein Niveau C2 und 100% des Höheren Kaders über ein Niveau B1.

Ergebnisse für die Rätoromanischsprachigen

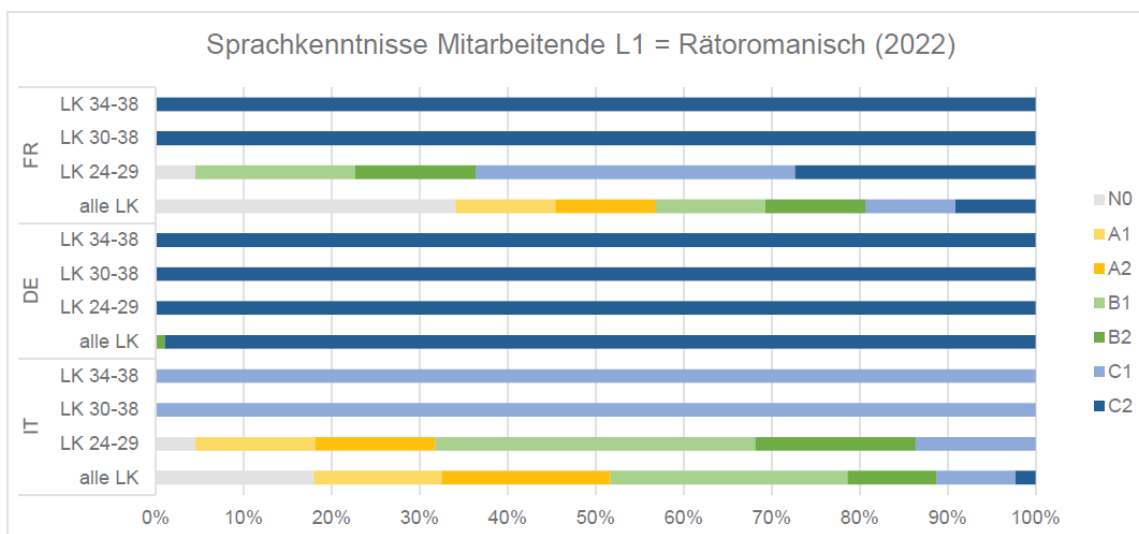


Abbildung 9: Sprachkenntnisse der Rätoromanischsprachigen nach Sprache und Lohnklassengruppe (Quelle: EPA)

Die Evaluation der Daten von 2018 und 2022 lässt für die **Rätoromanischsprachigen** folgende Schlüsse zu:

- **Generell:** Übertroffen werden die guten Sprachkenntnisse der Italienischsprachigen von den Mitarbeitenden mit Erstsprache Rätoromanisch. Über alle Lohnklassen erreichen gut 30 % der Rätoromanischsprachigen ein Französischniveau von mindestens B2 und gut 20 % ein entsprechendes Niveau im Italienischen. Auffallend ist der hohe Anteil von zweisprachigen Personen Rätoromanisch-Deutsch. Im Unterschied zu den sehr guten Deutschkenntnissen weisen die Mitarbeitenden im mittleren Kader und die Mitarbeitenden insgesamt in den Sprachen Französisch und Italienisch ein geringeres Niveau aus. Im mittleren Kader erreichen aber dennoch ca. 95 % ein Französischniveau von mindestens B1 und knapp 70 % das entsprechende Niveau in Italienisch (vgl. Anhang 2, Kapitel 3, Tabelle 7).

Zusammenfassung der Evaluation

Zusammenfassend zeigt der Vergleich der Sprachkenntnisse nach Erstsprache, dass die Sprachkenntnisse im Vergleich zu 2018 sehr konstant geblieben sind und insbesondere bei den Deutschsprachigen keine entscheidenden Fortschritte bezüglich der Französisch- und Italienischkenntnisse zu verzeichnen sind. Gleichzeitig sind die Sprachkenntnisse der anderen Sprachgemeinschaften konstant höher als jene der Deutschsprachigen. Ausserdem zeigt sich ein hohes Niveau der Sprachkenntnisse im französisch-, italienisch- und rätoromanischsprachigen Kader.

4.3 Einhaltung der SpV (Mindestanforderungen nach Art. 8 Abs. 1 SpV – SOLL-Zustand)

Das Instrument ECL liefert die notwendigen Daten, um eine Evaluation der Umsetzung von Artikel 8 Absatz 1 SpV sowie der Einhaltung der Mindestanforderungen auf dem Gebiet der Sprachkompetenzen des Bundespersonals vornehmen zu können. Die nachfolgende Tabelle fasst die Anforderungen zusammen.

Anforderungen nach Lohnklasse/Funktion	Lohnklassen	Anzahl Amtssprachen, aktive Kenntnisse (Mindestanforderungen, Niveau B2, Art. 8 SpV, aktive Kenntnisse)	Anzahl Amtssprachen, passive Kenntnisse (Mindestanforderungen, Niveau B1, Art. 8 SpV, passive Kenntnisse)
Angestellte	1 bis 23	1	0
Mittleres Kader ohne Führungsfunktion	24 bis 29	2	0
Mittleres Kader mit Führungsfunktion		2	1
Höheres Kader	30 bis 38	2	1
Personalchefinnen und -chefs und deren Stv.	variabel	2	1

Wie die folgende Grafik zeigt (vgl. auch Anhang 2, Kapitel 4, Tabelle 1), werden diese Anforderungen von mehr als 80 % des Bundespersonals erfüllt. Sowohl bei den Mitarbeitenden insgesamt als auch in den Kaderlohnklassengruppen konnte dieser Wert gegenüber 2018 leicht erhöht werden. Der Anteil der Nicht-Erfassungen (nicht zugeordnet) sank entsprechend und die Transparenz stieg.

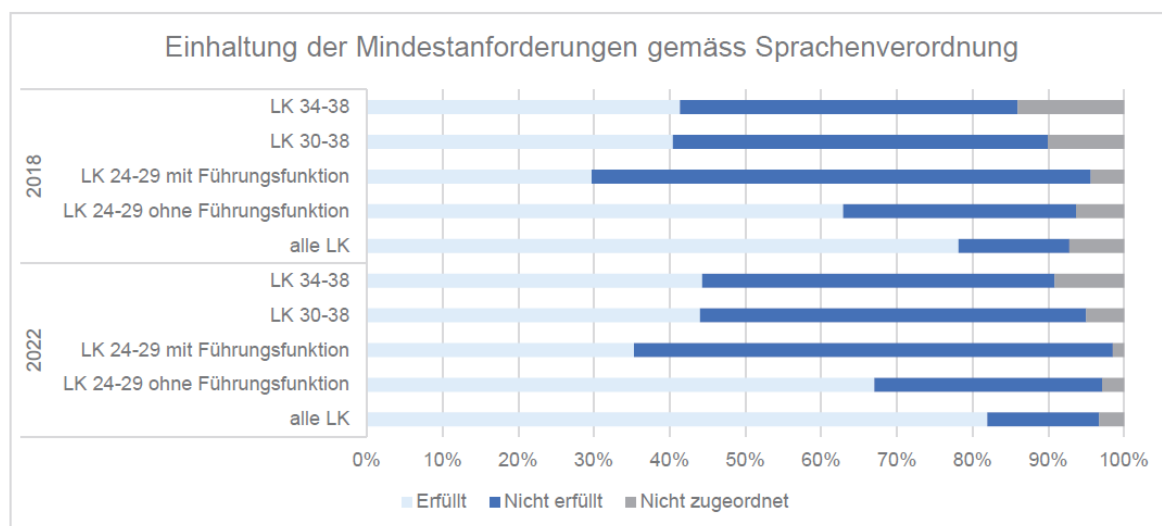


Abbildung 10: Sprachkenntnisse: Einhaltung der Mindestanforderungen gemäss Sprachenverordnung (Quelle: EPA)

Es zeigt sich, dass im mittleren Kader mit Führungsfunktion der Anteil der Personen, die die Anforderungen nicht erfüllen, mit mehr als 60 % noch sehr hoch ist. Für diese Funktionen sind die Mindestanforderungen auch höher. Im höheren Kader und im Topkader erfüllen weiterhin weniger als 50 % die entsprechend ihrer Funktion höheren SOLL-Anforderungen.

Die Diskrepanz zwischen den tatsächlichen individuellen Sprachkenntnissen der Mitarbeitenden und dem SOLL-Profil und somit der **Erfüllung der Mindestanforderungen**

variiert je nach Departement/BK (vgl. Anhang 2, Kapitel 4, Tabellen 2). Die folgende Tabelle fasst die Quoten für die Erfüllung der Anforderungen der einzelnen Departemente und der BK in einer Übersicht zusammen:

Dep./ BK	Anteil «Anforderungen erfüllt» in % 2022				Anteil «Anforderungen erfüllt» in % 2018			
	Alle LK	LK 24–29 ohne Führungs- funktion	LK 24–29 mit Führungs- funktion	LK 30–38	Alle LK	LK 24–29 ohne Führungs- funktion	LK 24–29 mit Führungs- funktion	LK 30–38
BK	79.9	79.7	38.7	50.0	87.7	93.0	59.1	42.9
EDA	78.1	81.8	44.9	51.9	68.4	66.2	38.2	44.4
EDI	80.5	68.0	44.9	40.6	79.9	65.1	38.9	38.3
EJPD	83.5	76.8	40.5	50.0	79.6	68.0	39.3	45.5
VBS	83.8	63.8	26.5	31.9	77.6	53.4	20.2	28.1
EFD	84.8	49.1	32.4	34.5	82.7	53.6	26.1	38.1
WBF	76.9	73.1	32.9	55.2	75.6	73.6	31.0	45.6
UVEK	72.6	66.2	41.5	48.7	71.6	66.0	34.8	50.0

Abbildung 11: Sprachkenntnisse: Erfüllung der Mindestanforderungen nach Departement/Bundeskanzlei und Lohnklassengruppe (Quelle: DBM auf Basis der Daten EPA)

Die Analyse der Daten von 2018 und 2022 lässt folgende Schlüsse zu:

- **Mitarbeitende insgesamt:** Es zeigt sich, dass die Anforderungen von den Mitarbeitenden insgesamt in sämtlichen Departementen und der BK mit Werten zwischen 84,8 % (EFD) und 72,6 % (UVEK) mehrheitlich erfüllt und Fortschritte erzielt wurden.
- **Mittleres Kader ohne Führungsfunktion:** Die Werte sind teils ähnlich hoch wie bei den Mitarbeitenden insgesamt. Deutlich unter dem Durchschnitt liegt der Wert im EFD mit 49,1 % nach einem Rückgang seit 2018. Einen Erfüllungsgrad von über 75 % erreichen die BK, das EDA und das EJPD.
- **Mittleres Kader mit Führungsfunktion:** Der Erfüllungsgrad liegt deutlich tiefer, bedingt durch die höheren Anforderungen (aktive Kenntnisse in zwei Amtssprachen und passive Kenntnisse in der dritten Amtssprache). Die Werte betragen zwischen 26,5 % im VBS und 44,9 % im EDA und EDI. Mit Ausnahme der BK konnten in allen Departementen Fortschritte erzielt werden.
- **Höheres Kader:** Für diese Funktionen gelten die gleichen Anforderungen wie für das mittlere Kader mit Führungsfunktion. Die Werte liegen zwischen 31,9 % (VBS) und 55,2 % (WBF). In dieser Lohnklassengruppe konnten mit Ausnahme des EFD und des UVEK Fortschritte erzielt werden.

Diese Ergebnisse zeigen, dass die Mindestanforderungen gemäss Sprachenverordnung noch nicht von allen Mitarbeitenden erfüllt werden. Insbesondere die Sprachkenntnisse eines Grossteils der Führungskräfte ermöglichen es noch nicht, dass sich alle unterstellten Mitarbeitenden in ihrer Erstsprache ausdrücken können und von ihren Vorgesetzten besser verstanden werden können.

Über diese Mindestanforderungen hinaus besteht die Möglichkeit, auch allfällige Zusatzanforderungen hinsichtlich der Sprachkenntnisse entsprechend der Stellenbeschreibung zu erfassen. Die Auswertung zeigt, dass wie bereits 2018 bei lediglich 8 % aller Planstellen zusätzliche Sprachanforderungen hinterlegt werden. In diesem Sinne besteht ein Verbesserungspotential.

4.4 Von den Departementen umgesetzte ausgleichende Massnahmen

Zu diesem Thema gaben die Verwaltungseinheiten diejenigen Massnahmen an, die sie umgesetzt haben, um die Situation zu verbessern und die Differenzen zwischen den tatsächlichen und den angestrebten Sprachkenntnissen gemäss Artikel 8 SpV beim Personal zu reduzieren.

Sowohl 2018 als auch 2022 wurde der Schwerpunkt auf die Einführung gemeinsamer Verfahren sowie auf die Art der organisierten Koordination gelegt. Die Verwaltungseinheiten konnten zwischen den folgenden vier Optionen auswählen:

1. Keine Koordination der Massnahmen;
2. Koordination innerhalb der Verwaltungseinheit (Abteilung, Sektion usw.);
3. Koordination auf der Ebene der Verwaltungseinheit;
4. Koordination auf der Ebene des Departements.

Gemäss den mit der Webanwendung erhobenen Daten (siehe Anhang 4) gaben 2018 nur sehr wenige Verwaltungseinheiten an, dass es bei ihnen bei der Einführung eines gemeinsamen Verfahrens «keine Koordination» gegeben habe. 2022 gaben noch weniger Verwaltungseinheiten diese Antwort. Dabei ist hervorzuheben, dass es keinen Zusammenhang zwischen den Antworten der Verwaltungseinheiten innerhalb desselben Departements gibt. Innerhalb eines Departements haben die Verwaltungseinheiten unterschiedliche Koordinationsebenen angegeben. Die einzige Ausnahme ist das EDA, wo alle Verwaltungseinheiten angaben, die Koordination sei auf der Ebene des Departements sichergestellt worden.

Ebenso wie bei der Vertretung der Sprachgemeinschaften mussten die Verwaltungseinheiten auch für dieses Kapitel die wirkungsvollsten Massnahmen angeben, um bei den Sprachkenntnissen die Differenz zwischen IST-Zustand und SOLL-Zustand zu minimieren. Dafür sollten sie bis zu zwei Punkte aus der folgenden Liste auswählen:

1. Gute Sprachkenntnisse der Vorgesetzten, die eine Kommunikation in verschiedenen Sprachen ermöglichen;
2. Vom Arbeitgeber finanzierte Sprachkurse;
3. Vom Arbeitgeber zum Besuch von Sprachkursen zur Verfügung gestellte Arbeitszeit;
4. Interne Initiativen wie Tandems und mehrsprachiger Stammtisch;
5. Veranstaltungen in anderen Sprachen als der Erstsprache der Mitarbeitenden;
6. Praktika an anderen Standorten oder in anderen Büros, die die Verbesserung der Sprachkenntnisse ermöglichen;
7. Sprachausbildung entsprechend den Wünschen des Personals.

Die Antworten der Verwaltungseinheiten zeigen auf, dass der Grossteil der Massnahmen zur Verbesserung der Sprachkenntnisse darin besteht, dass der Arbeitgeber Kurse finanziert, dass für die Teilnahme an diesen Kursen Arbeitszeit zur Verfügung gestellt wird und dass man den Wünschen der Angestellten grundsätzlich wohlwollend begegnet.

Ebenso gaben die Verwaltungseinheiten an, ob sie interne Initiativen mit demselben Ziel umgesetzt haben. Dafür standen folgende Optionen zur Verfügung:

1. Mehrsprachige Tauschbibliothek;
2. Einführung von polyglotten Stammtischen / mehrsprachigen Kaffeepausen;
3. Sprachtandems;
4. Praktika an anderen Standorten oder in anderen Büros, die die Verbesserung der Sprachkenntnisse ermöglichen;
5. Fachsprachkurse.

2018 hat ein grosser Teil der Verwaltungseinheiten Fachsprachkurse eingeführt, entweder als einzige Massnahme oder in Kombination mit weiteren Initiativen wie Sprachtandems oder mehrsprachigen Stammtischen. 2022 wurden vor allem die beiden letztgenannten Massnahmen ergriffen.

Zuletzt sollten die Verwaltungseinheiten bei jeder Lohnklasse angeben, welche Massnahmen sie umgesetzt haben, um die Differenzen zwischen den tatsächlichen und den angestrebten Sprachkenntnissen zu reduzieren. Dafür standen folgende Optionen zur Verfügung:

1. Mitarbeitende, die dazu eingeladen wurden, mehrere Sprachkurse zu besuchen;
2. Kurse in der bei der Arbeit meistverwendeten Sprache;
3. Mitarbeitende, bei denen eine Differenz von zwei oder mehr GER-Niveaus besteht;
4. Alle Mitarbeitenden, bei denen eine Differenz besteht;
5. Mitarbeitende, die kurz vor der Pensionierung stehen;
6. Neue Mitarbeitende, bei denen eine Differenz besteht.

Die in Anhang 4 dargelegten Antworten zeigen, dass die am häufigsten umgesetzte Massnahme neue Mitarbeitende betrifft, bei denen zwischen ihren tatsächlichen und den angestrebten Sprachkenntnissen eine Differenz besteht. Vorrangig wurden diese Personen dazu eingeladen, Sprachkurse zu besuchen (Massnahme 6 in der obenstehenden Liste). Dies war insbesondere im Jahr 2018 der Fall.

Die Massnahmen betreffen nie Mitarbeitende, die kurz vor der Pensionierung stehen (Massnahme 5), ausser bei der Verwaltungseinheit Agroscope, die angibt, das sei bei ihr 2018 und 2022 bei den Lohnklassen 34–38 der Fall gewesen.

Im Allgemeinen ist festzustellen, dass die Massnahmen hauptsächlich die bei der Arbeit meistverwendeten Sprachen betreffen und dass die Differenzen bezüglich des GER-Niveaus keine besonders grosse Rolle spielen.

4.5 Sprachkenntnisse: Nachholbedarf und Ausbildung

In den Weisungen zur Förderung der Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung steht, dass die Verwaltungseinheiten die sprachliche Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden und die interkulturelle Kommunikation fördern. Das Ausbildungszentrum der Bundesverwaltung (AZB) und die Verwaltungseinheiten sorgen dafür, dass die Angestellten namentlich auf dem Gebiet der Kaderausbildung und der Nachwuchsförderung Zugang zu Weiterbildungen in deutscher, französischer und italienischer Sprache erhalten. Die untenstehende Tabelle stellt die Gesamtentwicklung dar, sowohl bezüglich der Teilnehmenden an den verschiedenen Weiterbildungsangeboten als auch bezüglich der für diese Angebote eingesetzten Ressourcen.

	Anzahl Teilnehmende 2018	Kosten 2018*	Anzahl Teilnehmende 2022	Kosten 2022*
Präsenzkurse der Klubschule Migros (Miduca AG)	4 068	2 011 951	2798	1 283 462
Selbstlernprogramme Speexx Digital Publishing AG	566	177 660	1125	375 769
Onlinekurse Supercomm und Klubschule Migros (Miduca AG)	-	-	327	101 639
Sprachkurse insgesamt	4 634	2 189 611	4250	1 760 870

* Der angegebene Betrag umfasst alle untersuchten Sprachen.

Abbildung 12: Sprachausbildung: Nutzung des Angebots gemäss Rahmenverträgen EPA (Quelle: EPA)

Von 2018 bis 2022 verzeichneten die Sprachausbildungen innerhalb des vom EPA verwalteten Rahmenvertrages einen Rückgang, und das sowohl in Bezug auf die Teilnehmenden als auch auf die für diese Angebote eingesetzten Ressourcen. Bei dieser Entwicklung spielt die Pandemie eine wichtige Rolle, da der reibungslose Verlauf der geplanten Tätigkeiten von ihr abhängig war.

Die Zahlen zeigen auch, dass das Bundespersonal von 2018 bis 2022 ein stärkeres Interesse an den von Speexx angebotenen individuellen und digitalen Schulungen hatte. Sowohl die Anzahl Teilnehmende als auch die für diese Angebote bewilligten Ressourcen haben sich nahezu verdoppelt. Sicherlich hat die Pandemie diesen Trend hin zu individuellen Angeboten begünstigt.

Im Allgemeinen bleibt das Weiterbildungsangebot das effizienteste Instrument, um die Sprachkenntnisse des Personals zu verbessern. In Anbetracht des übrigen Handlungsspielraums (siehe Kapitel 4.6) sollte dieses Angebot noch weiterwachsen, um mindestens wieder das Niveau von 2018 zu erreichen.

Für eine detailliertere Übersicht über die Entwicklung der Sprachausbildung stellt die untenstehende Grafik die Pro-Kopf-Kosten der Departemente sowie der BK für die Sprachausbildung dar, das heisst die mit der Webanwendung übermittelten und auf die jeweilige Anzahl der Angestellten heruntergerechneten Daten für jedes einzelne Departement (siehe Anhang 4).

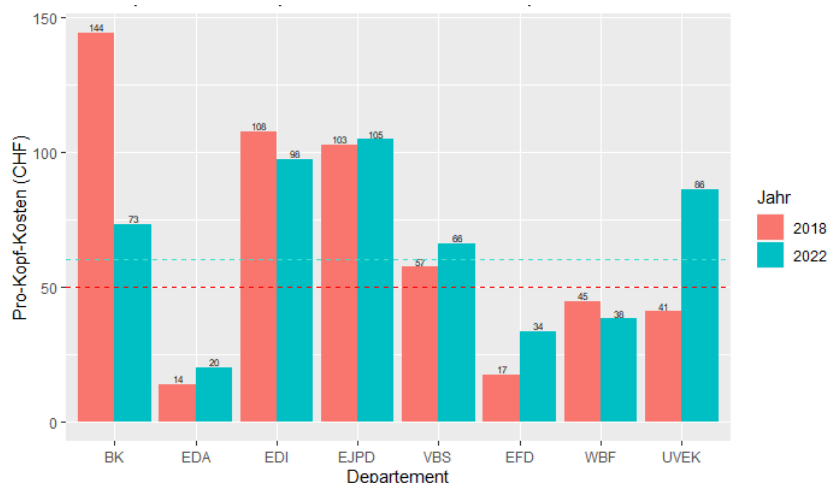


Abbildung 13: Sprachausbildung, Rahmenverträge EPA: Kosten pro Kopf der Kurse in den Amtssprachen nach Departement/Bundeskanzlei (Quelle: élf auf Basis der Daten Dep./BK)

Insgesamt sind die durchschnittlichen Ausgaben pro Kopf zwischen 2018 und 2022 um 10 Franken gestiegen (gestrichelte Linien)³⁰, beim EDI, beim WBF und bei der BK ist dagegen ein Rückgang festzustellen. Obwohl dieser bei der BK beträchtlich ist, bleiben die durchschnittlichen Kosten für die Sprachausbildung bei der BK über den durchschnittlichen Gesamtausgaben. Des Weiteren verzeichnen das EDA und das EFD einen Anstieg ihrer Ausgaben, weisen jedoch unter den Departementen pro Kopf die geringsten Investitionen für die zentral vom EPA organisierte Sprachausbildung aus. Im Gegensatz dazu investieren das EDI und das EJPD unter den Departementen am meisten. Zuletzt ist noch zu erwähnen, dass die durchschnittlichen Kosten beim UVEK, die 2018 noch unter dem Mittelwert lagen, im Jahr 2022 deutlich über dem Durchschnitt lagen.

Da für die BK, das EFD und das UVEK das Sprachkursangebot des Rahmenvertrags sämtliche Bedürfnisse abdeckt, können diese auf departementsinterne Zusatzangebote verzichten. Die übrigen Departemente bieten ergänzend zum Sprachkursangebot des Rahmenvertrags des EPA mit anderen externen oder internen Einrichtungen organisierte interne Kurse an (vgl. Anhang 4).

³⁰ Der Durchschnitt wird wie folgt berechnet: Die Gesamtkosten aller Departemente sowie der BK für die Sprachausbildung werden durch die Gesamtanzahl der Bundesangestellten geteilt.

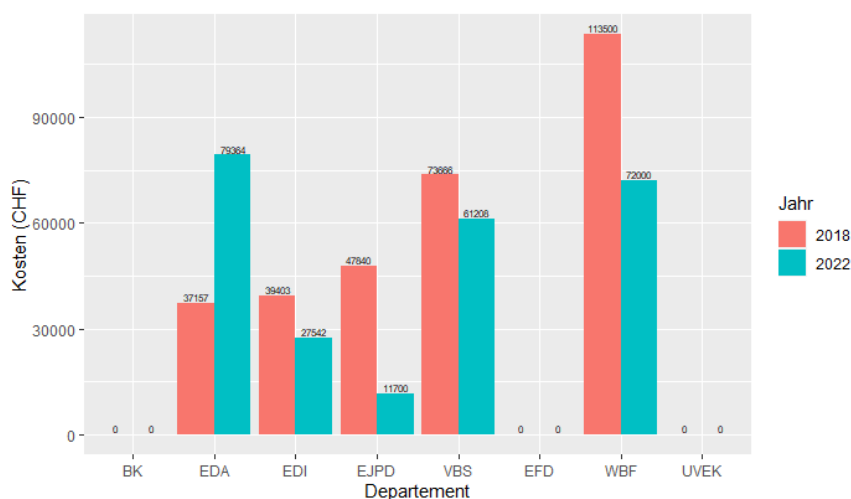


Abbildung 14: Sprachausbildung, internes Angebot: Kosten der Kurse in den Amtssprachen nach Departement/Bundeskanzlei (Quelle: élf auf Basis der Daten Dep./BK)

Die bei der neuen Erhebung der Sprachkenntnisse ausfindig gemachten Lücken können geschlossen werden, indem man diese langfristige Arbeit weiterführt und sämtliche Unterstützungs- und Förderungsmassnahmen noch weiter verstärkt.

4.6 Zusätzlicher Spielraum für ausgleichende Massnahmen

In finanzieller Hinsicht kann die Entwicklung der für die Sprachausbildung eingesetzten Ressourcen von denjenigen für die Weiterbildung des Bundespersonals getrennt verfolgt werden.

Angaben in Mio. CHF	2018		2022	
	Voranschlag	Rechnung	Voranschlag	Rechnung
Aus- und Weiterbildung (dezentral)	29.6	24.6	30.6	23.1
Sprachausbildung (dezentral)	4.4	3.1	4.2	2.8
Zentrale Personalschulung (AZB)	6.8	5.8	5.9	5.4
Total	40.8	33.5	40.7	31.4

Abbildung 15: Sprachausbildung: Voranschlag und Rechnung gemäss Staatsrechnung (Quelle: EPA)

Die Staatsrechnung 2022 zeigt, dass 12,1 Prozent der Weiterbildungskosten auf die Sprachausbildung entfallen. Dieser Anteil ist vergleichbar mit demjenigen von 2018, der bei 12,6 Prozent lag. Sowohl 2018 als auch 2022 wurden diese Ressourcen nicht vollständig aufgebraucht.

Eine stärkere Nutzung der restlichen verfügbaren Finanzmittel sowie die Verschiebung von Ressourcen von der Weiterbildung hin zur Sprachausbildung könnten die Handlungsmöglichkeiten erhöhen, um die Differenzen zwischen den tatsächlichen und den gemäss Artikel 8 SpV angestrebten Sprachkenntnissen zu reduzieren.

4.7 Schlussfolgerungen und Empfehlungen

- **Kohärente Grundlagen:** Inzwischen stützt sich die Auswertung der Daten nicht nur auf eine Erfassung mit denselben Instrumenten, sondern auch auf einen einheitlichen Ansatz für die Analyse und die Darstellung der Ergebnisse (vgl. Anhang 2). Folglich beruht die vorliegende Evaluation auf Ergebnissen, die einen Vergleich zwischen den

Verwaltungseinheiten, den Departementen und der BK zulassen, und entspricht damit den Empfehlungen des Berichts von 2019. Verbesserungspotential besteht weiterhin bei der Erfassung der Daten und der Datenqualität.

- **Sprachkapital:** Die Analyse verdeutlicht auch das Ausmass und den Reichtum des Sprachkapitals, auf das sich die Bundesverwaltung über die Erstsprachen hinaus stützen kann. Gleichzeitig zeigt die Evaluation der Sprachkenntnisse nach Erstsprache, dass sich diese im Vergleich zu 2018 kaum erhöht haben und insbesondere bei den Deutschsprachigen keine entscheidenden Fortschritte bezüglich der Französisch- und Italienischkenntnisse zu verzeichnen sind.
- **Umgesetzte Massnahmen:** Grundsätzlich bleibt das Ausbildungsangebot das effizienteste Instrument, um die Sprachkenntnisse des Personals zu verbessern. In Anbetracht des vorhandenen Handlungsspielraums (siehe Kapitel 4.6) könnte dieses Angebot noch weiterwachsen, um mindestens wieder den Stand von 2018 zu erreichen. Die Analysen von 2018 bis 2022 bestätigen ausserdem, dass allgemein beim mittleren Kader (Lohnklassen 24–29) mit Führungsfunktion am meisten Handlungsbedarf besteht. Es besteht die Gefahr, dass die Chancengleichheit und Gleichbehandlung nicht für alle Sprachgruppen gleichermassen gewährleistet werden kann. Die Analysen zeigen den zu beschreitenden Weg für die kommenden Jahre auf: Es sollten gemeinsame Verfahren innerhalb der Departemente und ihrer Verwaltungseinheiten besprochen, festgelegt und schliesslich eingeführt werden.
- **Beantwortung des Po. 12.4050 und 12.4265:** Anhand der Analysen lässt sich messen, inwiefern die Anforderungen von Artikel 8 Absatz 1 SpV eingehalten werden. Sie ermöglichen es zudem, die prioritären Schritte zu planen, um die Lücken mittelfristig zu schliessen, und tragen damit zur Beantwortung des Postulats Marco Romano (12.4050) «Vertiefte Untersuchung der Mehrsprachigkeit in den Führungsetagen der Bundesverwaltung» und des Postulats Ignazio Cassis (12.4265) «Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung. Detailanalyse der Bedürfnisse» bei.

5 Umsetzung von Massnahmen gemäss den parlamentarischen Vorstössen

5.1 Organisation, Koordination, Monitoring

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

Die Implementierung des neuen gemeinsamen Rasters von 2019 ermöglichte die Strukturierung des Massnahmenkatalogs, die Bündelung der einzelnen Massnahmen in Gruppen und nach Prioritäten und ihre Verknüpfung mit den Indikatoren sowie der entsprechenden Rechtsgrundlage. Auf der Grundlage dieser Kataloge wurden die häufigsten und bedeutendsten Massnahmen in die neue Webanwendung aufgenommen (vgl. Anhänge 3 und 4).

Die Umsetzung innerhalb der Verwaltungseinheiten, der Departemente und der Bundeskanzlei sowie ihre Schwerpunkte werden folglich anhand einer Liste mit ausgewählten Massnahmen evaluiert, die abschliessend ist und vor allem einen Vergleich ermöglicht.

Die aus diesem neuen Ansatz abgeleitete Struktur führt zu mehr Klarheit im Vorgehen; sie erleichtert zudem das Monitoring und den Gesamtüberblick und bietet gleichzeitig die Möglichkeit einer einheitlichen Lesart der bundesverwaltungsinternen Prozesse.

5.2 Massnahmen der Departemente und der Bundeskanzlei zur Förderung der Mehrsprachigkeit

Die Departemente und die BK haben eine Gesamtbewertung der Aktivitäten und Massnahmen zur Förderung der Mehrsprachigkeit 2019–2023 vorgenommen.

So stellt die **Bundeskanzlei** fest, dass ihre heutige Verteilung der Sprachgemeinschaften dem betrieblichen Bedarf und mit wenigen Abweichungen auch den gesetzlich festgelegten Soll-Werten entspricht.

Das **EDA** würdigt, dass alle Direktionen zur aktiven Förderung der Mehrsprachigkeit beitragen und die Vertretung der Sprachgemeinschaften mit geringen Schwankungen gut auf Kurs ist. Insbesondere trüge gezielte Rekrutierung beim italienischsprachigen Personal Früchte. Die Sprachkenntnisse der EDA-Mitarbeitenden werden als gut eingeschätzt, Handlungsbedarf bestünde weiterhin bezüglich Italienischkenntnissen des deutsch- und französischsprachigen Personals, insbesondere in den Lohnklassen 24–29 mit Führungsfunktion.

Das **EDI** fasst zusammen, dass 80 % der Mitarbeitenden die Anforderungen in Bezug auf die Sprachkompetenzen erfüllen und die Sprachkompetenzen sowie der Ausbildungsbedarf in allen Verwaltungseinheiten bei Anstellungsbeginn überprüft und Massnahmen festgelegt werden. Die effektivste Massnahme zur Erreichung der bundesrätlichen Vorgaben seien die guten Sprachkenntnisse der Vorgesetzten. Ausserdem seien die Sprachkompetenzen der Teams, die Sicherstellung einer dreisprachigen Kommunikation (Grundlagen, Reglemente, interne Mitteilungen) zentral. Die häufigsten internen Massnahmenswerpunkte seien die Kursangebote für Fachsprache sowie die Förderung von Sprachtandems und mehrsprachigen Kaffeepausen/Stammtischen.

Das **EJPD** zeigt auf, dass die Aktivitäten zur Förderung der Mehrsprachigkeit zwischen 2019 und 2023 sehr vielseitig waren und von der Grösse, der geographischen Lage und der Ressourcen seiner Verwaltungseinheiten abhängig waren. Gleichzeitig hätten Covid sowie Homeoffice einen grossen Einfluss auf die Art der organisierten Aktivitäten gehabt und grössere Kampagnen verhindert. Eine aktive Förderung von Sprachkursen und die Ermutigung aller Mitarbeitenden, ihre Sprachkenntnisse in den Amtssprachen zu verbessern, fanden in allen Ämtern statt. Besonderheiten waren die Aktivitäten des BJ zum Erhalt des

externen Labels für die Mehrsprachigkeit sowie die obligatorische Immersionswoche für alle EJPD-Lernenden im Tessin, die alle drei Jahre im Rahmen des Angebots der Delegierten des Bundes durchgeführt wird.

Das **VBS** zeigt bei Betrachtung der Zeitperiode 2018–2022 tendenziell eine positive Entwicklung bei den meisten Verwaltungseinheiten auf. Das wiederkehrende Jahresziel des VBS zwischen 2020–2022 («Die ECL-Daten werden konsequent laufend erfasst. Die Prioritäten in den Sprachausbildungen werden in den Mitarbeiterentwicklungsgesprächen festgelegt. Die Vorgesetzten werden entsprechend sensibilisiert.») konnte laut VBS überwiegend realisiert werden, d. h. die Anforderungen an die Sprachkompetenzen wurden relativ umfassend erfüllt, die Sprachausbildung gemäss Rahmenvertrag wurde vermehrt genutzt und enger begleitet und es wurden mehr ECL-Daten erfasst. Die Förderung der Mehrsprachigkeit bleibe eine laufende Aufgabe. So wurden in der Periode insgesamt 13 Intranet-Beiträge zur Sensibilisierung der Mitarbeitenden und des Kaders aufgeschaltet. Ausserdem wurde aufgrund der Ergebnisse der Personalbefragung 2020 eine Fokusgruppe mit französischsprachigen Mitarbeitenden gebildet und es wurden Massnahmen zur Verbesserung von deren Zufriedenheit vorgeschlagen und nach Möglichkeit umgesetzt. Ausserdem wurden im Bereich Marketing zusätzliche Anstrengungen unternommen (dreisprachige Publikation der Stellen auf LinkedIn, dreisprachige Karrierewebsite, Statements zur Mehrsprachigkeit in der 2020 erstellten Arbeitgeberbroschüre). Es wurde ein Konzept zum Sprachaustausch für Lernende erstellt.

Das **EFD** stellt in der Gesamtbewertung fest, dass die Weisungen der Ziffern 31–34 im EFD umgesetzt werden und dass in allen Verwaltungseinheiten im Verhältnis zu den jeweiligen Gegebenheiten/Rahmenbedingungen finanzielle und personelle Ressourcen zur Förderung der Mehrsprachigkeit investiert werden. Bei der Einsetzung von Arbeitsgruppen und Gremien (Ziff. 35) stünden im EFD zwar die Fachkompetenzen (fachliche Qualifikation) vor den Sprachkompetenzen im Vordergrund, es würde aber in einem weiteren Schritt auf eine Vertretung aller Sprachgruppen, wenn möglich, geachtet. Die angemessene Vertretung der Sprachgemeinschaften würde im EFD fast immer erreicht und im gesamten EFD würden Sprachkurse in den Amtssprachen angeboten. Im EFD erachten die meisten Verwaltungseinheiten die vom Arbeitgeber zum Besuch von Sprachkursen zur Verfügung gestellte Arbeitszeit sowie vom Arbeitgeber finanzierte Sprachkurse als wirksamste Massnahme zur Verbesserung der Sprachkenntnisse.

Das **WBF** zeigt die Aktivitäten unter dem Hauptmotto «Welche Arbeitsbedingungen machen das WBF zu einem attraktiven Arbeitgeber für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus den französischen und italienischen Sprachregionen?» auf. Dank einer gemischten Arbeitsgruppe mit Vertretungen aller Verwaltungseinheiten konnte ein Leitbild Mehrsprachigkeit erarbeitet und von der Generalsekretärin in Kraft gesetzt werden. Es beinhaltet folgende Vision: «Das Departement WBF anerkennt den vielfältigen Nutzen der Mehrsprachigkeit und setzt sich mit Freude und Engagement für deren Förderung ein. Es unterstützt alle Beteiligten und fordert alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf einen Beitrag zur Mehrsprachigkeit zu leisten». Verschiedene Massnahmen – vom Stelleninserat über faire Vorstellungsprozesse, flexible Arbeitsbedingungen mit allen Möglichkeiten von Work Smart bis hin zur Unterstützung bei der Sprachausbildung – unterstützten die Umsetzung.

Im **UVEK** wurde zur Umsetzung des Massnahmenkatalogs Mehrsprachigkeit 2019–2022 ein Umsetzungsplan für das UVEK definiert. Es wurden unter anderem Massnahmen zur Sensibilisierung der Führungskräfte beschlossen, insbesondere hinsichtlich Rekrutierungsprozess, Erfassung der Sprachkompetenzen, Berücksichtigung Mitarbeitendengespräche und Sprachausbildung. Im Rahmen des jährlichen Personalreporting und zusätzlicher Erhebungen zur Rekrutierung wurde die Mehrsprachigkeit in verschiedenen Führungsgremien thematisiert. Nach der Personalbefragung 2020 wurden aufgrund der bei den Mitarbeitenden der französischen Sprachgemeinschaft erhöhten Resignationswerte Fokusgruppen gebildet und aus den Ergebnissen Massnahmen abgeleitet. Als neues Instrument wurde ein Merkblatt zum Umgang mit der Mehrsprachigkeit im Alltag erarbeitet und flächendeckend ausgerollt, um

insbesondere neue Mitarbeitende mit der gewünschten Praxis und Kultur vertraut zu machen. Bestehende Mitarbeitenden wurden mit einer Intranet-Information auf das Merkblatt aufmerksam gemacht. Ab 2023 wurden im GS-UVEK auch für den Bereich Diversity und somit auch für den Teilbereich Mehrsprachigkeit mehr Ressourcen gesprochen.

Schlussfolgerungen

Die Zusammenstellung dieser Aktivitäten zeigt, dass in den Departementen und der Bundeskanzlei mehrheitlich Aktivitäten zur Förderung der Mehrsprachigkeit umgesetzt und auch neue Instrumente mit viel Fachkompetenz und Engagement erarbeitet wurden. Dabei lag der Fokus in den Bereichen Personalrekrutierung und -entwicklung, Stärkung der Diversity sowie im Bereich Marketing. Die Führungskräfte wurden mehrheitlich als wichtige Zielgruppe für die Sensibilisierung identifiziert. Die Sprachausbildung wird als zentrales Mittel zur Erhöhung der Sprachkenntnisse genannt und eingesetzt. Gleichzeitig zeigt sich, dass eine noch systematischere und konsequentere Umsetzung der Vorgaben in den Personalprozessen kaum möglich scheint und sich die Aktivitäten mehrheitlich auf punktuelle Sensibilisierungen beschränken. Mit der stärkeren Zusammenarbeit in der IKG könnten der Austausch bezüglich Best Practices zwischen allen Akteuren noch erleichtert werden.

Die Departemente und die BK haben ihre künftigen Aktivitäten und Massnahmen noch nicht vollständig festgelegt. Grundsätzlich zeigen die mit der Vierjahres-Evaluation abgeschlossenen Datenerhebungen auch die künftigen Schwerpunkte sowohl auf Ebene der Departemente/BK als auch auf Ebene der Verwaltungseinheiten auf. Im Grossen und Ganzen bekräftigen alle Departemente und die BK, dass sie auf eine Konsolidierung und bessere Zielerreichung hinarbeiten wollen und dabei gleichzeitig die jetzige Umsetzung weiterführen wollen. Die von den Departementen und von der BK genannten Elemente erlauben es, die Leitlinien der Perspektiven 2024–2027 des Bundesrates zu verfeinern.

5.3 Prüfung spezifischer Aspekte

5.3.1 ECL: Monitoring und Kontinuität

Die «Evaluation der Sprachkompetenzen (ECL)» (Kapitel 1.2.2, 2 und 5, Evaluationsbericht 2019) ermöglicht die Erfassung der individuellen Sprachkenntnisse (Selbsteinschätzung).

Die Applikation ECL ist seit 2018 im Einsatz und kann als eine gefestigte Praxis erachtet werden, die ein fortlaufendes Monitoring ermöglicht, sowohl von Jahr zu Jahr als auch alle vier Jahre. Ihr digitales Format macht sie zu einem Instrument des zentralen strategischen Controllings sowie des dezentralen operativen Controllings gemäss dem neuen Koordinationskonzept (vgl. Kapitel 2.1).

Der Anteil nicht erfasster (nicht zuordenbarer) Daten hat sich zwischen 2018 und 2022 verringert. Dadurch hat sich, wie am Anfang des Entwicklungsprozesses 2013 gewünscht, die Transparenz erhöht. In dieser Hinsicht wurde das Ziel erreicht.

Bei der Nutzung dieses Instruments besteht gleichzeitig noch Verbesserungspotential hinsichtlich der Rücklaufquote des Personals, wodurch sich die Datenqualität verbessern würde, sowie des Umgangs mit Zusatzanforderungen bei Stellen, bei denen die Mehrsprachigkeitsanforderungen die Mindestanforderungen übersteigen.

5.3.2 Ressourcen für die Förderung der Mehrsprachigkeit

Was die Rahmenbedingungen für die Umsetzung betrifft, haben die Verwaltungseinheiten die intern für die Förderung der Mehrsprachigkeit vorgesehenen finanziellen und personellen Ressourcen angegeben, insbesondere:

- 1) die effektiven Ausgaben für die Förderung der Mehrsprachigkeit (sämtliche Kosten der Sprachausbildung [intern und extern] inkl. Kosten für weitere getroffene Massnahmen);

2) die Stellenprozente für die Mehrsprachigkeit.

Hinsichtlich der finanziellen Ressourcen gab es gesamthaft betrachtet keinen klaren Trend zwischen 2018 und 2022: Einige Departemente/BK haben ihre Ausgaben beibehalten, andere haben sie gesenkt und wiederum andere haben sie erhöht (vgl. Anhang 4).

In Bezug auf die Stellenprozente für die Mehrsprachigkeit gaben die meisten Verwaltungseinheiten zwischen 0 und 10 % an, was einer leichten Erhöhung von 2018 bis 2022 entspricht. Die einzige Verwaltungseinheit, die in beiden Jahren 100 % angegeben hat, war das Generalsekretariat des EDA. Zu erwähnen ist auch, dass sich zwischen 2018 und 2022 die Stellenprozente beim BAKOM von 30 auf 80 %, bei fedpol von 25 auf 50 % und bei der ESTV von 15 auf 35 % erhöht haben.

Damit die Förderung der Mehrsprachigkeit ein vollwertiger Teil der Prioritäten der Verwaltungseinheiten und Departemente/BK werden kann, scheint eine Stärkung der personellen Ressourcen für diesen Bereich gerechtfertigt.

5.3.3 Hinweise in der Stellenausschreibung zu untervertretenen Sprachgemeinschaften (Ziffer 31 der Weisungen)

Die Verwaltungseinheiten haben angegeben, ob sie, wenn eine Sprachgemeinschaft bei ihnen untervertreten ist, in ihren Stellenausschreibungen darauf hingewiesen haben, dass Bewerbungen von Personen aus dieser Sprachgemeinschaft besonders erwünscht sind. Die vier Antwortmöglichkeiten lauteten:

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

Die grosse Mehrheit der Verwaltungseinheiten gibt an, immer oder fast immer in den Stellenausschreibungen darauf hinzuweisen. Einige Verwaltungseinheiten setzen diese Massnahme nicht um, da für sie das Thema Chancengleichheit Frau/Mann prioritär ist.

Grundsätzlich ist die Situation 2022 im Wesentlichen dieselbe wie 2018 und hinsichtlich der Einhaltung von Ziffer 31 der Weisungen relativ zufriedenstellend. Für die vollständige Berücksichtigung der Weisungen sind aber noch weitere Anstrengungen nötig, insbesondere ist den Hauptgründen Rechnung zu tragen, die eine Anwendung in 100 Prozent der Fälle verhindert haben. Neben einer mangelnden Möglichkeit zum Controlling und zur systematischen Auswertung der Umsetzung werden insbesondere Unsicherheiten bei der Anwendung in dezentralen Organisationen sowie Befürchtungen einer abschreckenden Wirkung einer Beschränkung auf sprachliche Minderheiten bei Fachkräftemangel oder die Priorisierung anderer Diversity-Themen als Gegenargument aufgeführt und müssen in Zukunft mit den Departementen erörtert werden.

5.3.4 Ausschreibung offener Stellen (Ziffer 32 der Weisungen)

Offene Stellen müssen auf Deutsch, Französisch und Italienisch ausgeschrieben werden. Erfolgt die Ausschreibung in Printmedien, so hat sie in Printmedien aller Sprachregionen zu erfolgen. Zielt die Ausschreibung auf die Anstellung einer Person einer sprachlichen Minderheit, so kann sie auch nur in der betreffenden Sprachregion publiziert werden. Bei diesem Punkt sollten die Verwaltungseinheiten angeben, ob sie diese Weisung umsetzen und wenn ja, wie häufig. Die vier Antwortmöglichkeiten waren dieselben wie bei der vorherigen Frage.

Abgesehen von einigen Einzelfällen, wie dem ISC des EJPD, der EFK, dem SBFJ, dem ISCECO und ARMASUISSE, setzen die meisten Verwaltungseinheiten diese Weisung immer oder fast immer um. So wenden beispielsweise sämtliche Verwaltungseinheiten des EDA diese Massnahme systematisch an. Erwähnenswert ist auch, dass sich der Wert beim BSV

zwischen 2018 und 2022 von < 75 % auf 75 %–99 % erhöht hat und damit mit den anderen Verwaltungseinheiten des EDI in Einklang steht.

Die Situation 2022 ist im Wesentlichen dieselbe wie 2018 und hinsichtlich der Einhaltung von Ziffer 32 der Weisungen zufriedenstellend. Für die vollständige Berücksichtigung der Weisungen sind aber noch weitere Anstrengungen nötig. Insbesondere ist den Hauptgründen Rechnung zu tragen, die eine Anwendung in 100 Prozent der Fälle verhindert haben. Dazu gehören die Argumente bezüglich Kosten-Nutzen sowie der Hinweis, dass generell viel weniger Stellen in Printmedien inseriert würden, der Fokus stärker auf der Rekrutierung via Social Media liege und diese Ziffer allenfalls zu überprüfen wäre.

5.3.5 Angemessene Vertretung in Arbeitsgruppen und anderen Gremien sowie bei der Vergabe von Aufträgen (Ziffer 35 der Weisungen)

Die Verwaltungseinheiten sorgen bei der Einsetzung von Arbeitsgruppen und anderen Gremien sowie bei der Vergabe von Aufträgen für eine angemessene Vertretung der Sprachgemeinschaften. Die Verwaltungseinheiten sollten auch hierzu Angaben machen. Die vier Antwortmöglichkeiten waren:

- 1) eine angemessene Vertretung wurde immer erreicht (100 %);
- 2) eine angemessene Vertretung wurde in den meisten Fällen erreicht (75 %–99 %);
- 3) eine angemessene Vertretung wurde nur teilweise erreicht (< 75 %);
- 4) eine angemessene Vertretung wurde noch nie erreicht.

Bis auf einige Verwaltungseinheiten, die entweder «0 %» oder «100 %» angaben, antworteten die meisten Verwaltungseinheiten «< 75 %» oder «75 %–99 %». Die einzige Verwaltungseinheit, die angab, keine angemessene Vertretung erreicht zu haben, war das BIT. Die Verwaltungseinheit gab an, dass die Definition von «Arbeitsgruppen», «Gremien» und «Aufträgen» bzw. «ausserparlamentarischen Kommissionen» unklar sei und – soweit beurteilbar – in ihrer Verwaltungseinheit nicht zur Anwendung gelangt.

Von 2018 bis 2022 ist zwar eine kleinere Verbesserung festzustellen, doch soll dieser Punkt im Laufe der nächsten Legislaturperiode vertieft werden, damit alle Verwaltungseinheiten zumindest «75 %–99 %» erreichen. Die von den Verwaltungseinheiten genannten Hauptgründe, darunter die Balance mit anderen Anforderungen bezüglich Diversity sowie der Bedarf an ausgewiesenen Fachpersonen und der Mangel an geeigneten Personen mit Erstsprache Italienisch, helfen dabei, den Referenzrahmen besser zu definieren.

5.3.6 Berücksichtigung der Sprachkenntnisse in der jährlichen Leistungsbeurteilung (Ziffer 44 der Weisungen)

Die Verwaltungseinheiten haben angegeben, ob die Sprachkenntnisse der Mitarbeitenden auf allen Hierarchiestufen Teil der Leistungsbeurteilung sind. Die vier Antwortmöglichkeiten lauteten wie folgt:

- 1) in allen Fällen (100 %);
- 2) in den meisten Fällen (75 %–99 %);
- 3) nur teilweise (< 75 %);
- 4) in keinem Fall (0 %).

Die einzige Verwaltungseinheit, die sowohl 2018 als auch 2022 angegeben hat, dass sie noch nie die Sprachkenntnisse in den Amtssprachen auf irgendeiner Hierarchiestufe in der Leistungsbeurteilung berücksichtigt habe, war das BIT. Die Verwaltungseinheit gab an, dass im IT-Umfeld der sprachliche Fokus mehr auf Englisch liege, Sprachkurse aber in den Amtssprachen und Englisch angeboten würden.

Im Allgemeinen verteilen sich die Verwaltungseinheiten der verschiedenen Departemente gleichmässig auf die Werte zwischen < 75 % und 100 %, wobei eine Reihe von Verwaltungseinheiten den Höchstwert für alle Lohnklassen angegeben hat. Dieser Trend hat sich zwischen 2018 und 2022 in Anbetracht der grösseren Konzentration von Verwaltungseinheiten beim Wert 100 % verstärkt (vgl. Abbildung 38 in Anhang 4). Bei fast

allen Verwaltungseinheiten des EJPD sind die Sprachkenntnisse immer oder fast immer Teil der jährlichen Leistungsbeurteilung. Das SIR stellt dagegen eine Ausnahme dar, da sein HR der Meinung ist, die Sprachenverordnung könne auf eine Mehrheit seiner Funktionen aufgrund der internationalen Ausrichtung nicht angewendet werden.

In Anbetracht der von den Verwaltungseinheiten genannten Gründe, wie die Priorisierung insbesondere der Fach- und Führungskompetenzen, die Eigenverantwortung der beurteilenden Führungskräfte und die Schwierigkeit einer systematischen Begleitung des Prozesses, gilt es, sich in den kommenden Jahren der Verbesserung der Ergebnisse hinsichtlich der Berücksichtigung von Ziffer 44 der Weisungen zu widmen.

5.3.7 Monitoring der Bewerbungen auf offene Stellen bezüglich Sprachgemeinschaft und Herkunftskanton der Bewerbenden

Die Umsetzung der angestrebten Ziele durch die erwähnten Punkte setzt eine genauere Analyse der Profile der Bewerbenden um die Stellen bei der Bundesverwaltung voraus. Dies war der Vorschlag der Motion 20.3920 (vgl. Kapitel 1.2).

Dieser Motion entsprechend wurde das EPA beauftragt, eine Erhebung von Informationen zu organisieren, die für die Analyse der aktuellen Situation relevant sind. In Anhang 5 werden die Methode und die Daten im Detail dargelegt. Neu an dieser Erhebung und der Analyse ist insbesondere der Herkunftskanton der Bewerbenden.

Ein neues System musste entwickelt werden. Da der Beobachtungszeitraum auf Q4/2022–Q1/2023 begrenzt werden musste, wird die Erhebung der Daten im Laufe der nächsten Legislatur noch fortgesetzt. Da für die Ebene der Verwaltungseinheiten nicht genügend Daten vorlagen, wurde die Analyse auf zwei Betrachtungsebenen begrenzt, nämlich auf die Ebene der gesamten Bundesverwaltung und auf die Ebene der Departemente.

Bewerbungen und Eingestellte nach Herkunftskanton

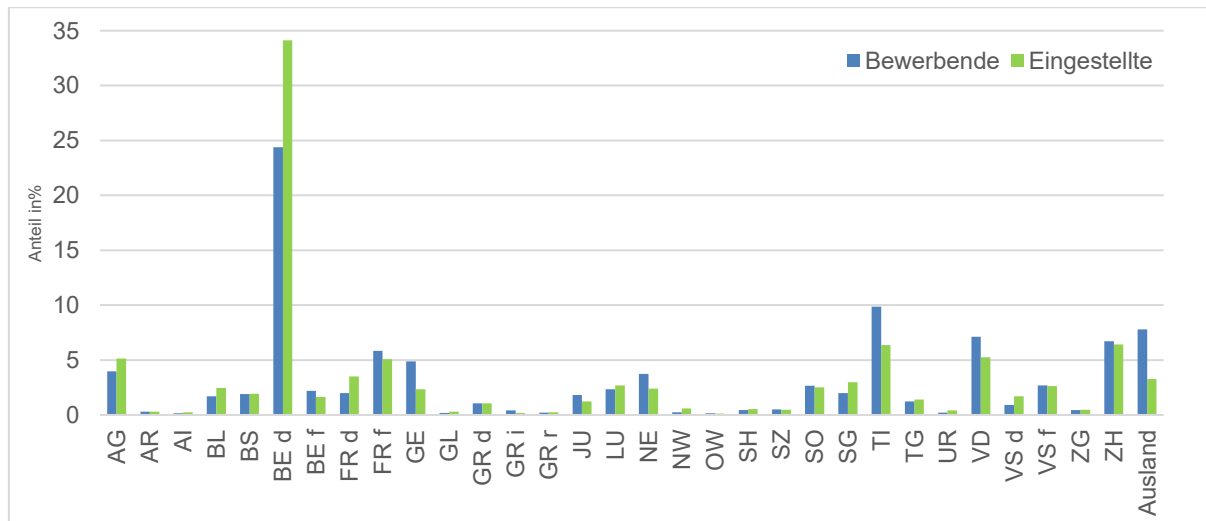


Abbildung 16: Bewerbungen und Eingestellte nach Herkunftskanton (Quelle: DBM auf Basis der Daten EPA)

Die alphabetische Auflistung der Kantone (vgl. Anhang 5, Tabelle 1) liefert eine erste Übersicht und zeigt, dass die Gruppe der deutschsprachigen Personen aus dem Kanton Bern mit Abstand die grösste Bewerbendengruppe darstellt. Aus dieser Gruppe werden im Vergleich zu anderen Kantonen ausserdem proportional deutlich mehr Personen eingestellt. Die zweitgrösste Gruppe sind Bewerbende, die als Herkunftskanton Tessin angeben, wobei hier proportional zum Anteil Bewerbungen deutlich weniger Personen eingestellt werden.

Es zeigt sich eine Tendenz, aus der grössten Gruppe der deutschsprachigen Kantone mehr Personen anzustellen als bei den anderen Gruppen.

Bewerbungen nach Erstsprache/Sprachgemeinschaft

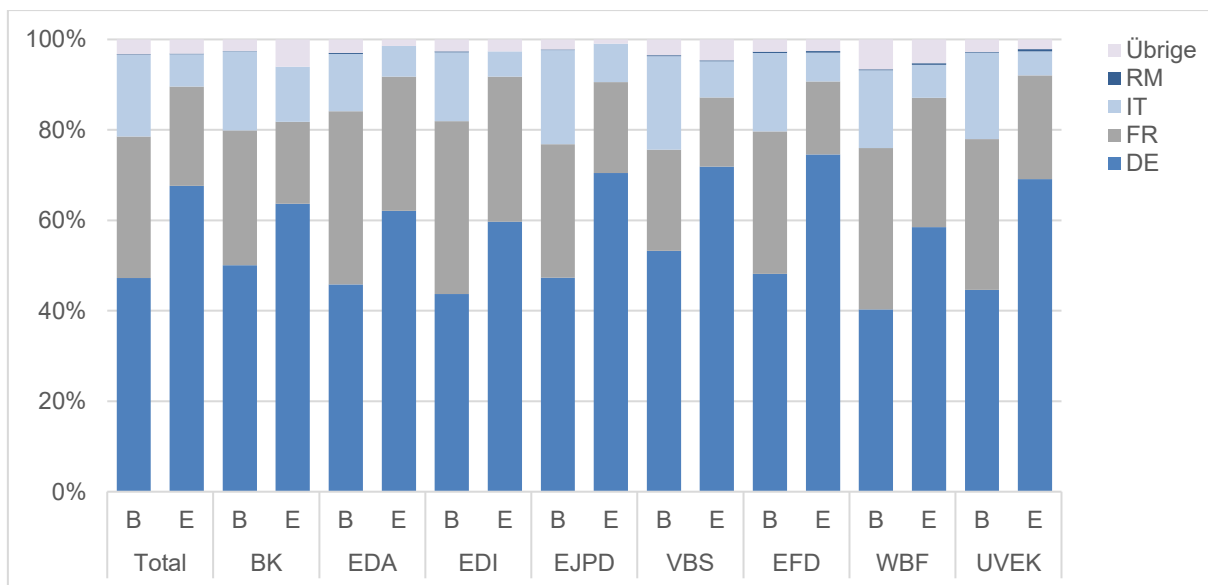


Abbildung 17: Bewerbungen (B) und Eingestellte (E) nach Erstsprache/Sprachgemeinschaft und Departement/Bundeskanzlei (Quelle: DBM auf Basis der Daten EPA)

Es wird sichtbar, dass für die Bundesverwaltung insgesamt deutschsprachige Bewerbende, die grösste Gruppe, im Verhältnis häufiger angestellt werden als Bewerbende aus der französisch- und der italienischsprachigen Sprachgemeinschaft. (vgl. auch Anhang 5, Tabelle 4). Gleichzeitig entspricht der Anteil der Eingestellten bei den französisch- und Italienischsprachigen Sprachgemeinschaften den angestrebten Sollwerten von 21,5 bis 23,5 % für die Französischsprachigen und von 6,5 bis 8,5 % für die Italienischsprachigen.

Ausserdem werden in allen Departementen/BK im Verhältnis zur Anzahl Bewerbungen proportional mehr Deutschsprachige eingestellt. Im EFD (74,6 %) und im VBS (71,9 %) liegt dieser Anteil über dem angestrebten oberen Sollwert für die Sprachgemeinschaft Deutsch von 70,5 %. Im EDA, im EDI und im WBF werden im Vergleich dazu proportional deutlich mehr Französischsprachige eingestellt und in der BK deutlich mehr Italienischsprachige.

5.4 Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Die Antwort auf die Motion 20.3920 zeigt detailliert die Herkunft der Bewerbungen auf – Herkunftskanton und Sprachgemeinschaft – und hebt vor allem die Differenzen hervor, die sich beim Bewerbungsprozess zwischen Bewerbungen und Anstellungen ergeben.

Dieses Bild liefert eine erste Reflexionsbasis, um einen Ausgleich einzuleiten, und das auch unter der Berücksichtigung der in Kapitel 3 und 4 genannten Massnahmen und des ebenda erwähnten Spielraums. Dennoch braucht es für eine strukturiertere Prüfung eine längere Erhebungs- und Analyseperiode.

Die Antworten auf das Postulat 20.3921 zeigen, dass die Umsetzung der Weisungen zufriedenstellend ist, aber noch nicht vollumfänglich. Damit die Förderung der Mehrsprachigkeit als ein vollwertiger Schwerpunkt erachtet werden kann, sind weitere Anstrengungen nötig.

Eine stärker strukturierte und kontinuierliche Koordination der Prozesse und Abläufe sowie eine Stärkung der operativen Kompetenzen für das Management der Mehrsprachigkeit wird noch wirkungsvoller zur Förderung der Mehrsprachigkeit innerhalb der Bundesverwaltung beitragen können.

Schliesslich zeigen die von den Departementen, der BK und den Verwaltungseinheiten angegebenen Hauptgründe dafür, dass die Weisungen nur teilweise berücksichtigt werden, den Weg und die Schwerpunkte für die Arbeit in den kommenden Jahren auf.

6 Die strategischen Ziele 2024–2027 des Bundesrates

6.1 Überlegungen zur Entwicklung 2019–2023

Insgesamt fällt die Bilanz der zu Ende gehenden Legislatur in mehrfacher Hinsicht positiv aus.

Die Evaluation der Mehrsprachigkeitspolitik wurde mithilfe der **neuen Governance-Instrumente** durchgeführt, was zu einer höheren Zuverlässigkeit, Kohärenz und Effizienz beitrug. In diesem Sinne wurde die 2013 eingeleitete Entwicklungsphase erfolgreich abgeschlossen. Dies wird in Zukunft ermöglichen, noch stärker auf die Förderungsmassnahmen und auf die Umsetzung der Mehrsprachigkeitspolitik zu fokussieren.

Die Stärkung der **interdepartementalen Koordination** ist dabei, Früchte zu tragen. Der Koordinationsprozess ermöglichte die Einbeziehung aller Beteiligten. Die verschiedenen Ebenen der Departemente/BK konnten das Verfahren transparent verfolgen. Das Ergebnis dieser verstärkten Zusammenarbeit führte zu einem noch stärker konsensbasierten Ansatz. Die Arbeiten wurden entsprechend der in den Prioritäten 2020–2023 angegebenen Planung durchgeführt, und die Umsetzung der Bundesratsziele 2020–2023 war erfolgreich. Die Festigung dieses Prozesses wird parallel zu den Arbeiten der nächsten Legislatur verlaufen.

Die **Vertretung der Sprachgemeinschaften** ist ausgeglichener geworden. Allerdings gilt es auf der Ebene der Führungskräfte im höheren und mittleren Kader noch grosse Anstrengungen zu unternehmen. Dabei sollte der Schwerpunkt auf eine bessere Nutzung des bereits bestehenden sowie des zusätzlichen Handlungsspielraums gelegt werden. In diesem Sinne müssen die Kompetenzen der Departemente/BK bezüglich des internen Monitorings verstärkt und, falls möglich, auch koordiniert werden.

Dasselbe gilt für die **Sprachkenntnisse des Personals** sowie für die Führung der mehrsprachigen Teams. In diesem Fall sollte der Schwerpunkt sowohl auf den bereits bestehenden und zusätzlichen Handlungsspielraum als auch auf die Diskussion, die Festlegung und die Koordination gemeinsamer Verfahren gelegt werden. Ziel ist die Reduktion der Differenzen zwischen den tatsächlichen und den in der SpV angestrebten Kenntnissen.

Die Analyse der Daten zu den Bewerbungen und den effektiven Anstellungen nach Herkunftskanton und Sprachgemeinschaft zeigen in den ersten sechs Monaten der Erhebung eine Tendenz auf, dass Bewerbende aus deutschsprachigen Herkunftskantonen oder mit Erstsprache Deutsch für Anstellungen stärker berücksichtigt werden. Dies weist darauf hin, dass das Potenzial der französisch- und italienischsprachigen Bewerbungen durch entsprechende Berücksichtigung im Prozess noch stärker ausgeschöpft werden kann.

Was die lückenhafte Berücksichtigung der Mehrsprachigkeitsweisungen betrifft, zeigen die von den Departementen, der BK und den Verwaltungseinheiten hierfür angegebenen Hauptgründe den Weg und die Schwerpunkte für die Arbeit in den kommenden Jahren auf.

6.2 Perspektiven 2024–2027

Die Chancengleichheit für alle Sprachgemeinschaften, eine ausgeglichene Vertretung der Sprachgemeinschaften (auf der Ebene der Verwaltungseinheiten sowie insbesondere bei deren Führungskräften) und die Verbesserung der Sprachkenntnisse des Personals sind die durch die Revisionen der gesetzlichen Grundlagen vom Oktober 2014 angestrebten Ziele.

Auf Basis dieser Ziele definiert der Bundesrat alle vier Jahre im Rahmen der Legislaturplanung die Ausrichtung der Mehrsprachigkeitspolitik in der Bundesverwaltung.

Zu diesem Zweck legt der Bundesrat für jede Legislatur die strategischen Ziele für die Förderung der Mehrsprachigkeit fest (Art. 8a Sprachenverordnung, SpV; SR 441.11). Die oder der Delegierte des Bundes für Mehrsprachigkeit erstellt den Aktionsplan und koordiniert und evaluiert die Umsetzung (Art. 8b und 8d SpV).

Die Priorisierung der strategischen Ziele sowie der Aktionsplan für die Legislaturperiode 2024–2027 werden auf Basis der Entwicklung 2019–2023 festgelegt (siehe Kapitel 6.3).

Mit dem Ziel einer effizienten Umsetzung der Mehrsprachigkeitspolitik wird ein Fokus auf den wirtschaftlichen Mehrwert der Mehrsprachigkeit und die Stärkung des Leadership gelegt.

6.3 Priorisierung der strategischen Ziele und Aktionsplan 2024–2027

Die Priorisierung der strategischen Ziele und des Aktionsplans basieren sowohl auf den Erfahrungen aus dem Zeitraum 2019–2023 als auch auf den zukünftigen Aktivitäten.

Priorität 1

Strategisches Ziel: Konsolidierung der interdepartementalen Koordination zur Mehrsprachigkeit

Ergebnis: Der Prozess ist abgeschlossen.

Umsetzung gemäss dem nachstehenden jährlichen Planungsprozess:

Aktivität	Partner	Jahresplanung / Ergebnisse
Q1–Q2: Konzeption und Planung der Projekte des Jahres	Delegierte des Bundes für Mehrsprachigkeit DBM	Finalisierung der Umsetzungsstrategie
Q1: Erste Sitzung auf operativer Ebene / Finalisierung Umsetzungsstrategie	IKG	Diskussion der Legislaturplanung / Ressourcen
Q2: Zweite Sitzung auf operativer Ebene	IKG	Umsetzung der Projekte und der detaillierten Aktivitäten der Prioritäten 2–4 / Vorbereitung der Koordinationsveranstaltung
Q2: Koordinationsveranstaltung	Verantwortliche der Mehrsprachigkeit Verwaltungseinheiten	Austausch Good Practices / besondere Initiativen, bzw. Projekte
Q3–Q4: Konzeption und Planung der Projekte des folgenden Jahres	DBM	Finalisierung der Umsetzungsstrategie
Q3: Dritte Sitzung auf operativer Ebene	IKG	Weiterführung der Umsetzung / Projekte und detaillierte Aktivitäten / Prioritäten 2–4
Q4: Vierte Sitzung auf operativer Ebene	IKG	Weiterführung der Umsetzung / Projekte und detaillierte Aktivitäten / Prioritäten 2–4
Q4: Austausch mit der HRK	Mitglieder HRK	Gegenseitige Information; Präsentation Aktionspläne

Priorität 2

Strategisches Ziel: Förderung der Mehrsprachigkeit mittels Sensibilisierungsinitiativen «Sprache macht Freude».

Ergebnis: Es wurden zielgruppenspezifische Angebote zur Förderung der Mehrsprachigkeit mittels konsolidierter und neuer Sensibilisierungsinitiativen durchgeführt.

Umsetzung: gemäss folgender Tabelle

Projekte	Partner	Legislaturplanung
Konsolidiertes Angebot zu Sprache und Kultur der italienischsprachigen Schweiz – Immersion ins Italienische für die Lernenden des Bundes	Kanton TI / J&S	1 Gruppe / Jahr
Konsolidiertes Angebot zu Sprache und Kultur der französischsprachigen Schweiz – Immersion ins Französische für die Lernenden des Bundes	Kanton JU	1 Gruppe / Jahr
Neue Sensibilisierungen zu Sprache und Kultur für Kader des Bundes	Tbd	<p>2024–2025 Fokus Leadership: Detailkonzeption, Pilotprojekt, Evaluation, konsolidiertes Angebot</p> <p>2026–2027 Fokus Leadership: Umsetzung des konsolidierten Angebots</p> <p>2024–2025 Fokus Immersion: Vertiefung/Klärung, Machbarkeit, Detailkonzeption, Umsetzungsplanung</p> <p>2026–2027 Fokus Immersion: Pilotprojekt, Evaluation, konsolidiertes Angebot</p>
Neues Projekt zu Sprache und Kultur – Immersion ins Italienische für Kader des Bundes	Tbd	<p>1 gemischte Gruppe / Jahr</p> <p>2024: Vertiefung/Klärung, Machbarkeit, Detailkonzeption, Umsetzungsplanung</p> <p>2025: Pilotprojekt, Evaluation, konsolidiertes Angebot</p>
Neues Angebot zur Förderung des Italienischen in der Bundesverwaltung (Online-Angebot)	P. Felder / S. Hitz	4 Module / Jahr
Konsolidiertes Projekt zur Förderung des Rätoromanischen in der Bundesverwaltung (Online-Angebot)	Lia Rumantscha / Tbd	3 Veranstaltungen / Jahr
Konsolidiertes Projekt: « <i>Coesione Svizzera–Cohésion Suisse–Kohäsion Schweiz–Connex Svizra MENSIS FOEDERATIS</i> »	Fondazione Diamante-TI, Kulturvermittler, Schweizer Dialektologie-Institute	1 Veranstaltung / Jahr
Tage der Mehrsprachigkeit	Verschiedene Partner	1 Woche / Jahr

Priorität 3

Strategisches Ziel: Konsolidierung der Zusammenarbeit mit kantonalen Stellen und anderen öffentlichen Verwaltungen.

Ergebnis: Der Austausch über Best Practices wurde verstärkt.

Umsetzung:

- Das externe Netzwerk bietet dem internen Netzwerk eine unverzichtbare Unterstützung. Angestrebt wird die Konsolidierung der bereits bestehenden Zusammenarbeit (vgl. Evaluationsbericht vom 20. Dezember 2019), insbesondere des Wissenstransfers und der externen Kooperationen zum Austausch von *Good Practices* zwischen den öffentlichen Verwaltungen und ähnlichen Funktionen.
- Insbesondere: Konsolidierung der Zusammenarbeit mit den mehrsprachigen Kantonen und den öffentlichen Verwaltungen, die ähnliche Sprachregelungen aufweisen wie die Bundesverwaltung. Integration punktueller Aktivitäten in Zusammenarbeit mit dem Bildungsbereich (Hochschulen und Forschung), der innovative Ideen einbringt, die *Good Practices* der Mehrsprachigkeit bereichert und das «Schweizer Modell» bekräftigen kann.

Priorität 4

Strategisches Ziel: Erarbeitung der Leitlinien zum Vierjahresbericht 2024–2027

Ergebnis: Die strategischen Bundesratsziele 2028–2031 zur Förderung der Mehrsprachigkeit sind definiert. Die strategischen Bundesratsziele 2024–2027 zur Förderung der Mehrsprachigkeit sind umgesetzt.

Umsetzung: gemäss folgender Tabelle

Aktivität	Partner	Legislaturplanung
Debriefing des Evaluationsberichts 2019–2023.	DBM/IKG	2024
Besprechung der Empfehlungen 2024–2027, Vertiefung noch offener Fragen	DBM/IKG.	2024
Analyse der geplanten Massnahmen, Identifizierung der prioritären Massnahmen, die für ihre einheitliche und koordinierte Realisierung der Unterstützung bedürfen	DBM/IKG	2024/2025
Definition des Inhalts und der Struktur des Evaluationsberichts 2024-2027	DBM/ IKG	2025
Weiterführung der Umsetzung gemäss Bericht 2023, inkl. Indikatoren, Anhänge und Analysen. Eventuelle Aktualisierungen gemäss Vorstössen.	IKG Externe/interne Beraterinnen und Berater	Siehe Planungsprozess der Koordination (Priorität 1)

Priorität 5

Strategisches Ziel: Monitoring der übergreifenden Strategie / Zwischenbilanz zuhanden des Bundesrates.

Ergebnis: Eine Zwischenbilanz identifiziert die zukünftigen Herausforderungen.

Umsetzung:

- Zwischenbilanz 2024–2025 (Dezember 2025: Notiz an den BR) und Planung der Umsetzung 2026–2027 (DBM/IKG).

Anhänge

Anhang 1

Liste der parlamentarischen Vorstösse 2014-2023

Anhang 2

Datenerhebung und statistische Analysen der Sprachgemeinschaften und Sprachkenntnisse des Bundespersonals (Quelle: EPA): Entwicklung von 2018 bis 2022

Anhang 3

Webanwendung: Berichtsraster

Anhang 4

Analyse der Ergebnisse der mit der Webanwendung durchgeführten Erhebung

Anhang 5

Monitoring der Bewerbungen auf offene Stellen bezüglich Herkunftskanton und Erstsprache/Sprachgemeinschaft der Kandidaten und Kandidatinnen

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Sprachgemeinschaften der Bundesverwaltung (Quelle: EPA)	12
Abbildung 2: Sprachgemeinschaften nach Lohnklassengruppen (Quelle: DBM auf Basis Daten EPA)	13
Abbildung 3: Sprachgemeinschaften nach Departement/Bundeskanzlei und Lohnklassengruppen (Quelle: DBM auf Basis der Daten EPA).....	14
Abbildung 4: Stand Erreichung Sollwerte: Anzahl VE insgesamt und pro Lohnklassengruppe (Quelle: DBM auf Basis der Daten EPA)	16
Abbildung 5: Pensionierungen nach Sprachgemeinschaft (Quelle: DBM auf Basis der Daten EPA).....	19
Abbildung 6: Sprachkenntnisse der Deutschsprachigen nach Sprache und Lohnklassengruppe (Quelle: EPA)	22
Abbildung 7: Sprachkenntnisse der Französischsprachigen nach Sprache und Lohnklassengruppe (Quelle: EPA)	23
Abbildung 8: Sprachkenntnisse der Italienischsprachigen nach Sprache und Lohnklassengruppe (Quelle: EPA)	24
Abbildung 9: Sprachkenntnisse der Rätoromanischsprachigen nach Sprache und Lohnklassengruppe (Quelle: EPA)	25
Abbildung 10: Sprachkenntnisse: Einhaltung der Mindestanforderungen gemäss Sprachenverordnung (Quelle: EPA)	26
Abbildung 11: Sprachkenntnisse: Erfüllung der Mindestanforderungen nach Departement/Bundeskanzlei und Lohnklassengruppe (Quelle: DBM auf Basis der Daten EPA).....	27
Abbildung 12: Sprachausbildung: Nutzung des Angebots gemäss Rahmenverträgen EPA (Quelle: EPA)	29
Abbildung 13: Sprachausbildung, Rahmenverträge EPA: Kosten pro Kopf der Kurse in den Amtssprachen nach Departement/Bundeskanzlei (Quelle: élf auf Basis der Daten Dep./BK)	30
Abbildung 14: Sprachausbildung, internes Angebot: Kosten der Kurse in den Amtssprachen nach Departement/Bundeskanzlei (Quelle: élf auf Basis der Daten Dep./BK)	31
Abbildung 15: Sprachausbildung: Voranschlag und Rechnung gemäss Staatsrechnung (Quelle: EPA).....	31
Abbildung 16: Bewerbungen und Eingestellte nach Herkunftskanton (Quelle: DBM auf Basis der Daten EPA).....	38
Abbildung 17: Bewerbungen (B) und Eingestellte (E) nach Erstsprache/Sprachgemeinschaft und Departement/Bundeskanzlei (Quelle: DBM auf Basis der Daten EPA)	39

Abkürzungsverzeichnis

Generell	
Abs.	Absatz
Art.	Artikel
AS	Amtliche Sammlung
AZB	Ausbildungszentrum der Bundesverwaltung
BBI	Bundesblatt
BR	Bundesrat
BPG	Bundespersonalgesetz
DBM	Delegierte des Bundes für Mehrsprachigkeit
DE	Deutsch
Dep.	Departement(e)
DLF	Délégation suisse à la langue française
ECL	Evaluation der Sprachkompetenzen
élf	Observatoire économie langues formation (Université de Genève)
EPA	Eidgenössisches Personalamt
FR	Französisch
GER	Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen für Sprachen
GS	Generalsekretariat
GSK	Generalsekretärenkonferenz
HC	Headcount
HR	Human Resources
HRK	Human-Resources-Konferenz
IKG	Interdepartementale Koordinationsgruppe Mehrsprachigkeit
Int.	Interpellation
IT	Italienisch
IPDM	Informationssystem für das Personalmanagement
KAV	Kompetenzzentrum Amtliche Veröffentlichungen
KFM	Wissenschaftliches Kompetenzzentrum für Mehrsprachigkeit in Freiburg
LK	Lohnklasse
L1	Erstsprache
OPALE	Organismes francophones de politique et d'aménagement linguistique
Mo.	Motion
Po.	Postulat
RM	Rätoromanisch
SpDV	Verordnung über die Sprachdienste der Bundesverwaltung
SpG	Bundesgesetz über die Landessprachen und die Verständigung zwischen den Sprachgemeinschaften
SPK-N	Staatspolitische Kommission des Nationalrates
SpV	Verordnung über die Landessprachen und die Verständigung zwischen den Sprachgemeinschaften
SR	Systematische Rechtssammlung
Tbd	noch offen (to be defined)
VE	Verwaltungseinheit(en)
VZÄ	Vollzeitäquivalenzen
%P	Prozentpunkte
Departemente, BK und VE	
BK	Bundeskanzlei
EDA	Eidgenössisches Departement für auswärtige Angelegenheiten
Aussennetz	Aussennetz
DEA	Direktion für europäische Angelegenheiten
DEZA	Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit
DR	Direktion Ressourcen
DV	Direktion für Völkerrecht
KD	Konsularische Direktion
STS/PD	Staatssekretariat / Politische Direktion
EDI	Eidgenössisches Departement des Innern
BAG	Bundesamt für Gesundheit
BAK	Bundesamt für Kultur
BAR	Bundesarchiv
BFS	Bundesamt für Statistik
BLV	Bundesamt für Lebensmittelsicherheit und Veterinärwesen
BSV	Bundesamt für Sozialversicherung
EBG	Eidgenössisches Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann
IVI	Institut für Virusprophylaxe und Immunologie
MeteoSchweiz	Bundesamt für Meteorologie und Klimatologie

EJPD	Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement
BJ	Bundesamt für Justiz
EJPD / IT	Informatik Service Center ISC-EJPD
ESBK	Eidgenössische Spielbankenkommission
fedpol	Bundesamt für Polizei
SEM	Staatssekretariat für Migration
SIR	Schweizerisches Institut für Rechtsvergleichung
VBS	Eidgenössisches Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport
A Stab	Armeestab
AB-ND	Unabhängige Aufsichtsbehörde über die nachrichtendienstlichen Tätigkeiten
ar	armasuisse
armasuisse B	armasuisse Beschaffung
armasuisse Immo	armasuisse Immobilien
armasuisse W+T	armasuisse Wissenschaft und Technologie
BABS	Bundesamt für Bevölkerungsschutz
BASPO	Bundesamt für Sport
FUB	Führungsunterstützung
Gruppe V	Gruppe Verteidigung
Kdo Ausb	Kommando Ausbildung
Kdo Op	Kommando Operationen
LBA	Logistikbasis der Armee
NDB	Nachrichtendienst des Bundes
swisstopo	Bundesamt für Landestopografie
efd	Eidgenössisches Finanzdepartement
BAZG	Bundesamt für Zoll und Grenzsicherheit
BBL	Bundesamt für Bauten und Logistik
BIT	Bundesamt für Informatik und Telekommunikation
EFK	Eidgenössische Finanzkontrolle
EFV	Eidgenössische Finanzverwaltung
EPA	Eidgenössisches Personalamt
ESTV	Eidgenössische Steuerverwaltung
ISB	Informatiksteuerungsorgan des Bundes
SIF	Staatssekretariat für internationale Finanzfragen
SMINT	Eidgenössische Münzstätte Swissmint
ZAS	Zentrale Ausgleichsstelle
WBF	Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung
Agroscope	Gruppe der landwirtschaftlichen Forschungsanstalten
BLW	Bundesamt für Landwirtschaft
BWL	Bundesamt für wirtschaftliche Landesversorgung
BWO	Bundesamt für Wohnungswesen
ISCeco	Information Service Center WBF
SAS	Schweizerische Akkreditierungsstelle
SBFI	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
SECO	Staatssekretariat für Wirtschaft
WEKO	Wettbewerbskommission
ZIVI	Bundesamt für Zivildienst
UVEK	Eidgenössisches Departement für Umwelt, Verkehr, Energie und Kommunikation
ARE	Bundesamt für Raumentwicklung
ASTRA	Bundesamt für Strassen
BAFU	Bundesamt für Umwelt
BAKOM	Bundesamt für Kommunikation
BAV	Bundesamt für Verkehr
BAZL	Bundesamt für Zivilluftfahrt
BFE	Bundesamt für Energie
RegInfra	Regulierungsbehörden Infrastruktur
SUST	Schweizerische Sicherheitsuntersuchungsstelle