
Förderung der Mehrsprachigkeit. Evaluationsbericht 2019-2023

Anhang 4

Analyse der Ergebnisse der mit der Webanwendung durchgeführten Erhebung

Mehrsprachigkeit innerhalb der Bundesverwaltung

Daten aus der Webanwendung und dem in Anhang 3 des Evaluationsberichts 2023 beschriebenen Berichtsraster

Grafische Visualisierung und Analyse der Daten

Dr. Marco Civico – Observatoire Économie-Langues-Formation, Faculté de Traduction et d'Interprétation, Universität Genf.

Einleitung

Dieses Dokument fasst die wichtigsten Ergebnisse der Analysen der Daten zur Mehrsprachigkeit innerhalb der Departemente, der Bundeskanzlei (BK) und der Verwaltungseinheiten (VE) des Bundes zusammen.

Departemente und Bundeskanzlei

Sprachausbildung

Sprachausbildung: Angebot gemäss Rahmenverträgen des EPA

In den folgenden Diagrammen geht es um die Ausgaben für die Sprachausbildung der Mitarbeitenden der verschiedenen Departemente und der BK gemäss den Rahmenverträgen des EPA in den Jahren 2018 und 2022.

Kurskosten für Sprachkurse für die Amtssprachen

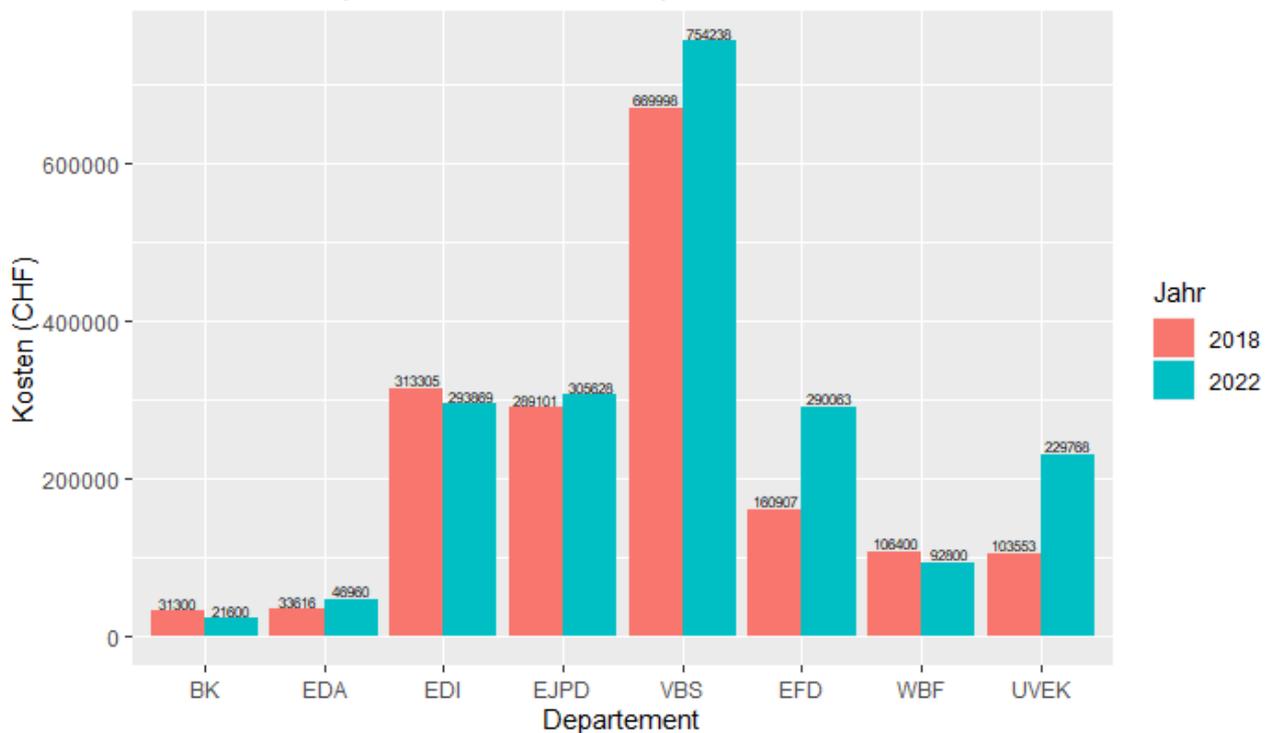


Abbildung 1

In Abbildung 1 ist sofort ersichtlich, dass die Ausgaben für die Sprachausbildung in den Amtssprachen in den meisten Departementen gestiegen sind, nur in der BK, dem EDI und dem WBF nicht. Bei Letzteren sind sie tendenziell zurückgegangen. Für einen detaillierteren Überblick über die zugrunde liegende Entwicklung können die *durchschnittlichen* Ausgaben für die Sprachausbildung herangezogen werden. Dabei handelt es sich um dieselben Daten wie im Diagramm oben, jedoch geteilt durch die Anzahl Mitarbeitende der einzelnen Departemente. Dadurch lässt sich bestimmen, ob ein Rückgang auf eine effektive Kürzung der Ausgaben für die Sprachausbildung oder auf eine Reduzierung des Personals zurückzuführen ist. Diese Daten sind in Abbildung 2 ersichtlich.

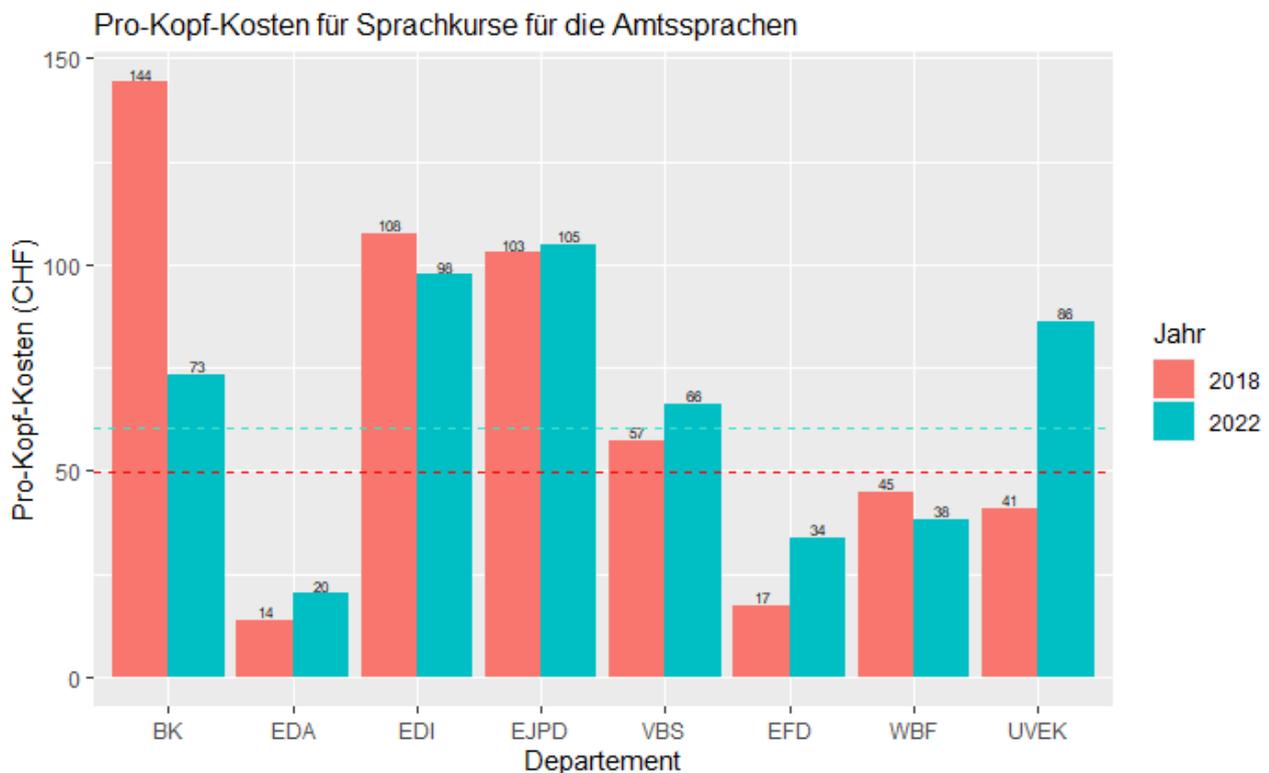


Abbildung 2

Gesamthaft betrachtet sind die durchschnittlichen Ausgaben pro Kopf zwischen 2018 und 2022 um 10 Franken gestiegen (gestrichelte rote und türkisfarbene Linie)¹. Beim EDI, dem WBF und der BK ist dagegen derselbe Rückgang wie im vorangegangenen Diagramm zu erkennen. Der Rückgang bei der BK ist zwar beachtlich, ihre durchschnittlichen Ausgaben für die Sprachausbildung liegen jedoch weiterhin über dem Gesamtdurchschnitt. 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. Erwähnenswert ist zudem, dass das UVEK, das 2018 noch unter dem Mittelwert lag, diesen im Jahr 2022 deutlich übertraf.

Was die Rahmenverträge des EPA betrifft, die den verschiedenen Departementen und der BK zur Verfügung stehen, geht aus Abbildung 3 hervor, dass die Präsenzsprachkurse der Klubschule Migros (Miduca AG) sowohl 2018 als auch 2022 den mit Abstand grössten Anteil der in den Departementen angebotenen Kurse ausmachen. Auf Onlinekurse der Speexx Digital Publishing AG, von Supercomm und der Klubschule Migros (Miduca AG) entfällt ein deutlich geringerer Anteil der Ausgaben. Das EFD und das VBS nahmen insbesondere 2022 auch die Kurse von Speexx in grösserem Umfang in Anspruch.

¹ Der Gesamtdurchschnitt ergibt sich, indem die Gesamtkosten aller Departemente und der BK für die Sprachausbildung durch die Gesamtanzahl Mitarbeitende in der Bundesverwaltung geteilt werden.

Sprachausbildung: Angebot gemäss Rahmenverträgen des EPA

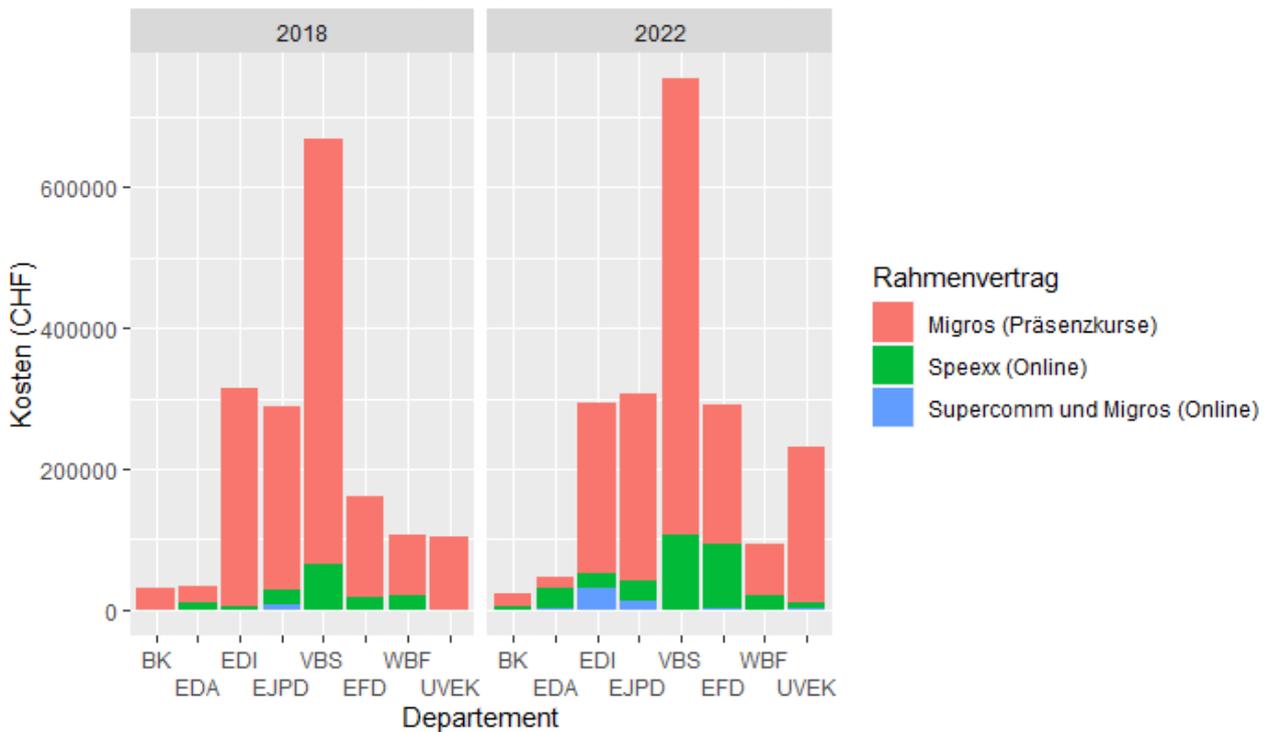


Abbildung 3

Sprachausbildung: internes Angebot gemäss internen Verträgen des Departements

Was das Angebot gemäss internen Verträgen betrifft, so konnten die Departemente und die BK die Art des Angebots, die Anzahl Teilnehmende und die Gesamtausgaben für die Jahre 2018 und 2022 frei angeben. Die folgenden Abbildungen zeigen jeweils:

- 1) die Gesamtausgaben für die internen Kurse der einzelnen Departemente und der BK (Abbildung 4);
- 2) die Anzahl Teilnehmende an den Kursen (Abbildung 5);
- 3) die Ausgaben pro Kopf, d. h. die Gesamtausgaben pro Departement geteilt durch die Anzahl Mitarbeitende, die die Kurse belegt haben (Abbildung 6).²

² Die BK, das EFD und das UVEK haben keine internen Kurse genutzt. Aus diesem Grund ist ihr Wert in den Abbildungen null.

Gesamtkosten für Sprachkurse für die Amtssprachen (internes Angebot)

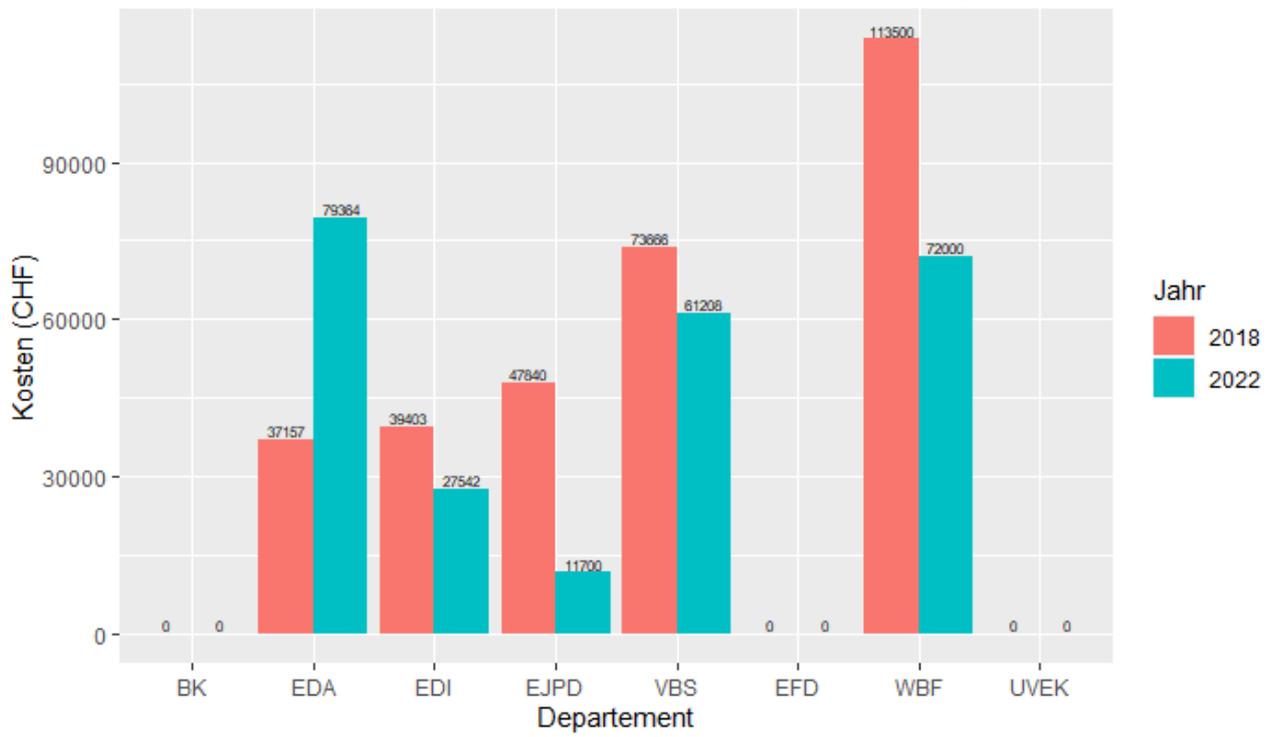


Abbildung 4

Teilnehmende an den Kursen für die Amtssprachen (internes Angebot)

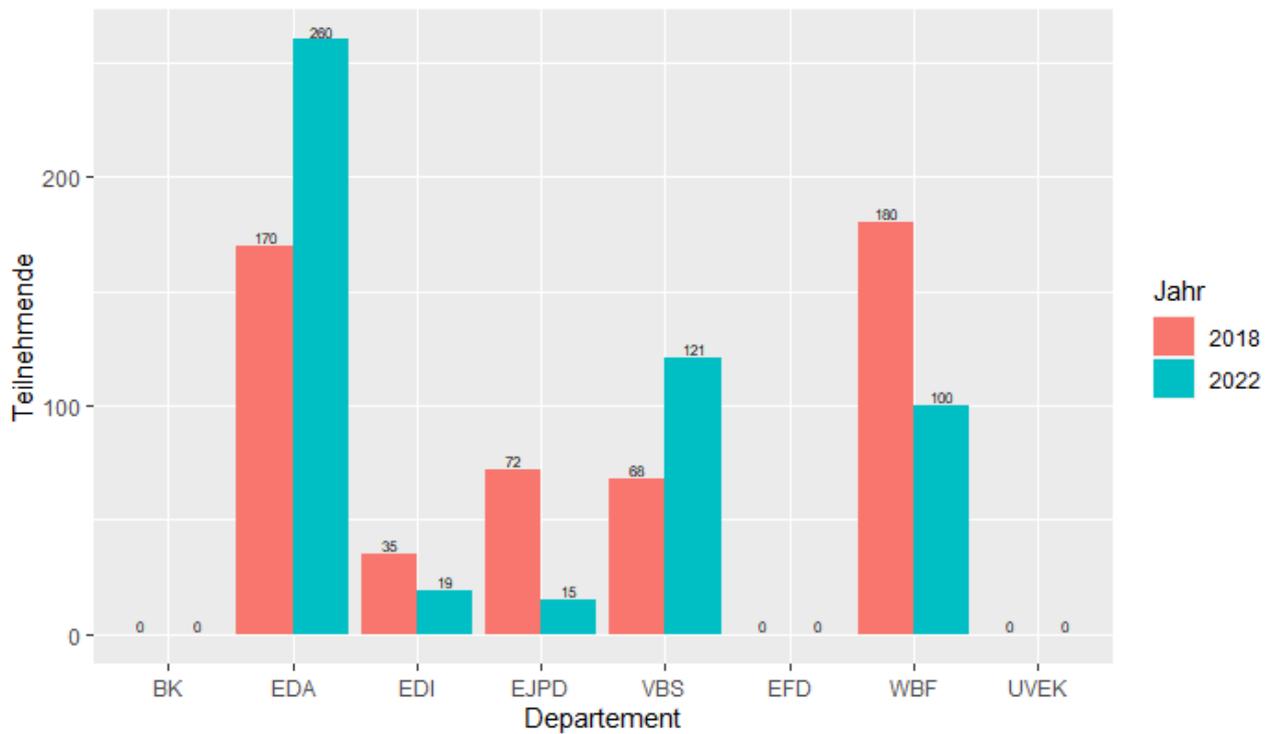


Abbildung 5

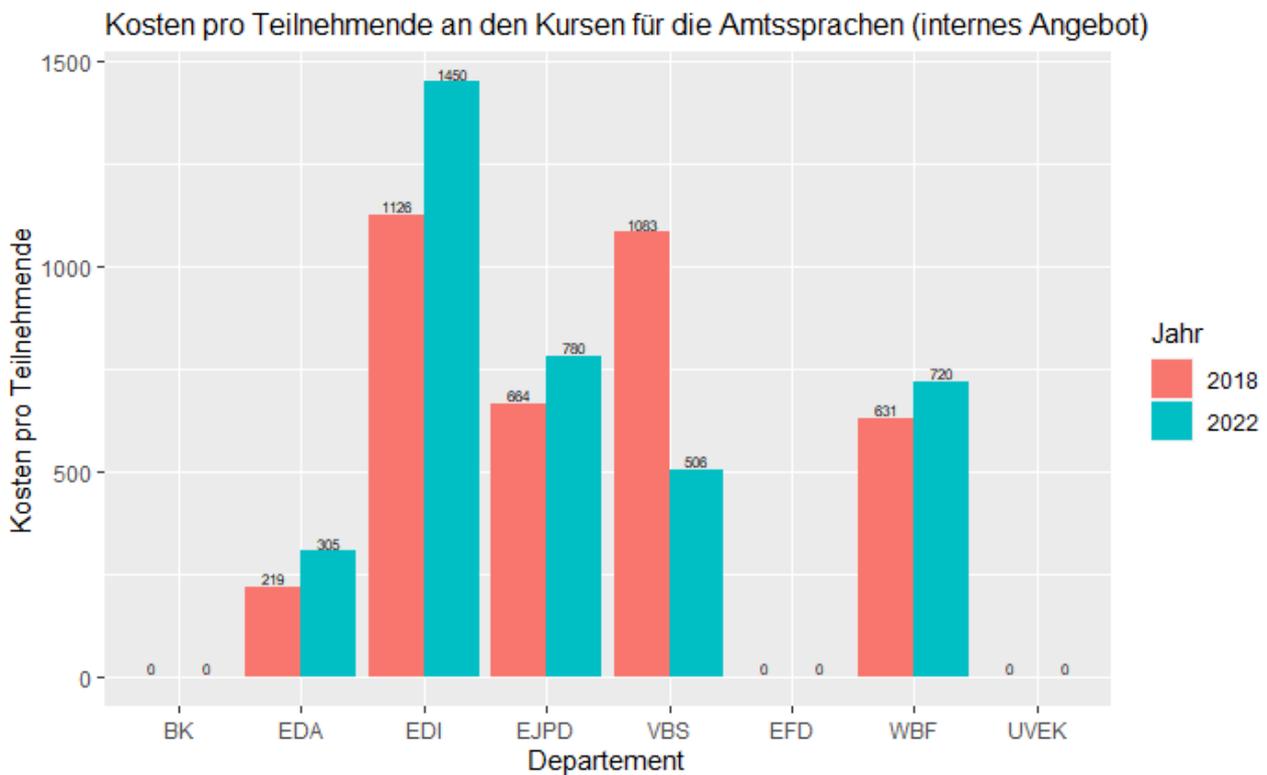


Abbildung 6

Da für die BK, das EFD und das UVEK das Sprachkursangebot des Rahmenvertrags sämtliche Bedürfnisse abdeckt, können diese auf departementsinterne Zusatzangebote verzichten. Insgesamt ist bei den Ausgaben für das interne Angebot zwischen 2018 und 2022 ein rückläufiger Trend zu beobachten. Eine Ausnahme stellt das EDA dar, wo sich diese Ausgaben mehr als verdoppelt haben (Abbildung 4). Letzteres ist das Departement mit den meisten Teilnehmenden an internen Kursen (Abbildung 5). Gleichzeitig hat es tiefere Pro-Kopf-Kosten (Abbildung 6) als alle anderen Departemente (abgesehen natürlich von jenen, die kein internes Kursangebot haben). Da es sich dabei um interne Gruppenkurse handelt, bleiben die Kosten relativ gering. Das EDI ist das Departement mit den höchsten Pro-Kopf-Kosten.

Verwaltungseinheiten und Bundeskanzlei

Rahmenbedingungen für die Umsetzung: Ressourcen für die Förderung der Mehrsprachigkeit

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

Der den VE zugestellte Fragebogen enthielt auch Fragen zu den finanziellen und personellen Ressourcen für die Förderung der Mehrsprachigkeit innerhalb der VE. Die beiden folgenden Abbildungen zeigen jeweils:

- 1) die effektiven Ausgaben für die Förderung der Mehrsprachigkeit (sämtliche Kosten der Sprachausbildung (intern und extern), inkl. Kosten für weitere getroffene Massnahmen) (Abbildung 7)³;
- 2) die Stellenprozente für die Mehrsprachigkeit (Abbildung 8).

³ Die Zahlen wurden auf Departementsebene zusammengefasst.

Effektive Ausgaben für die Förderung der Mehrsprachigkeit

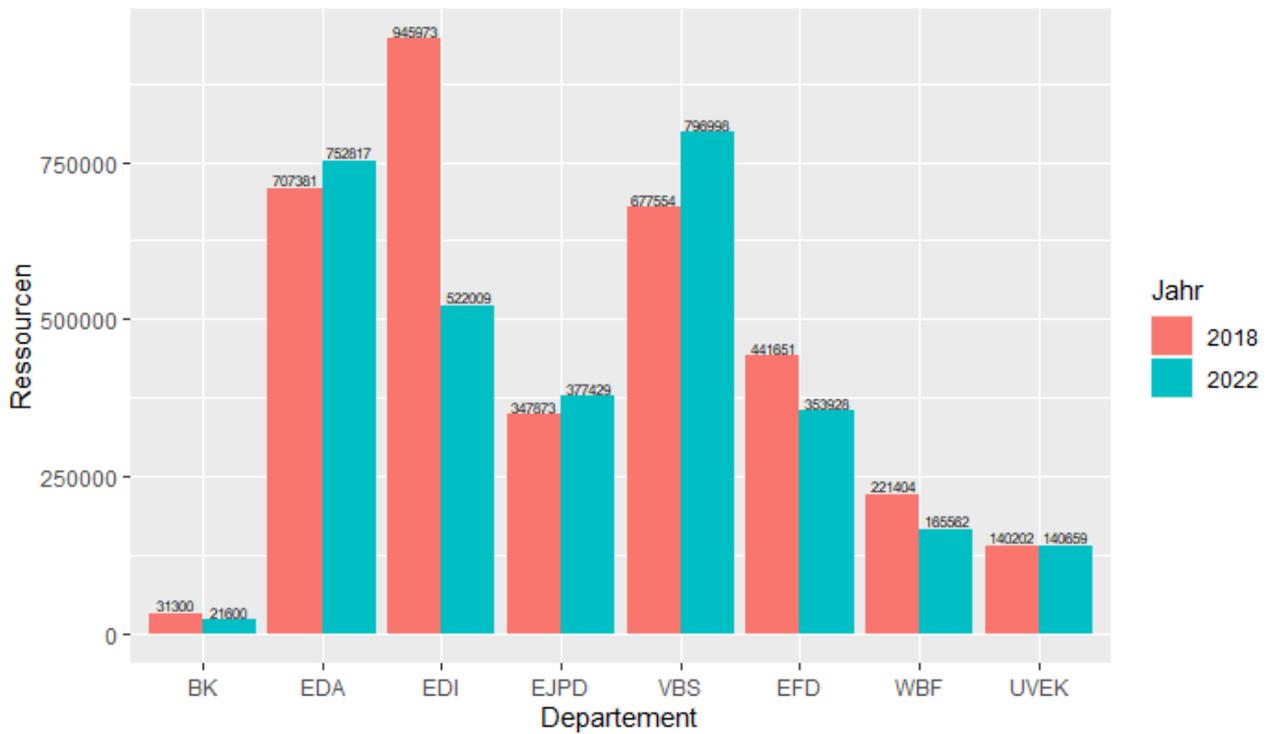


Abbildung 7

Stellenprozente für die Mehrsprachigkeit

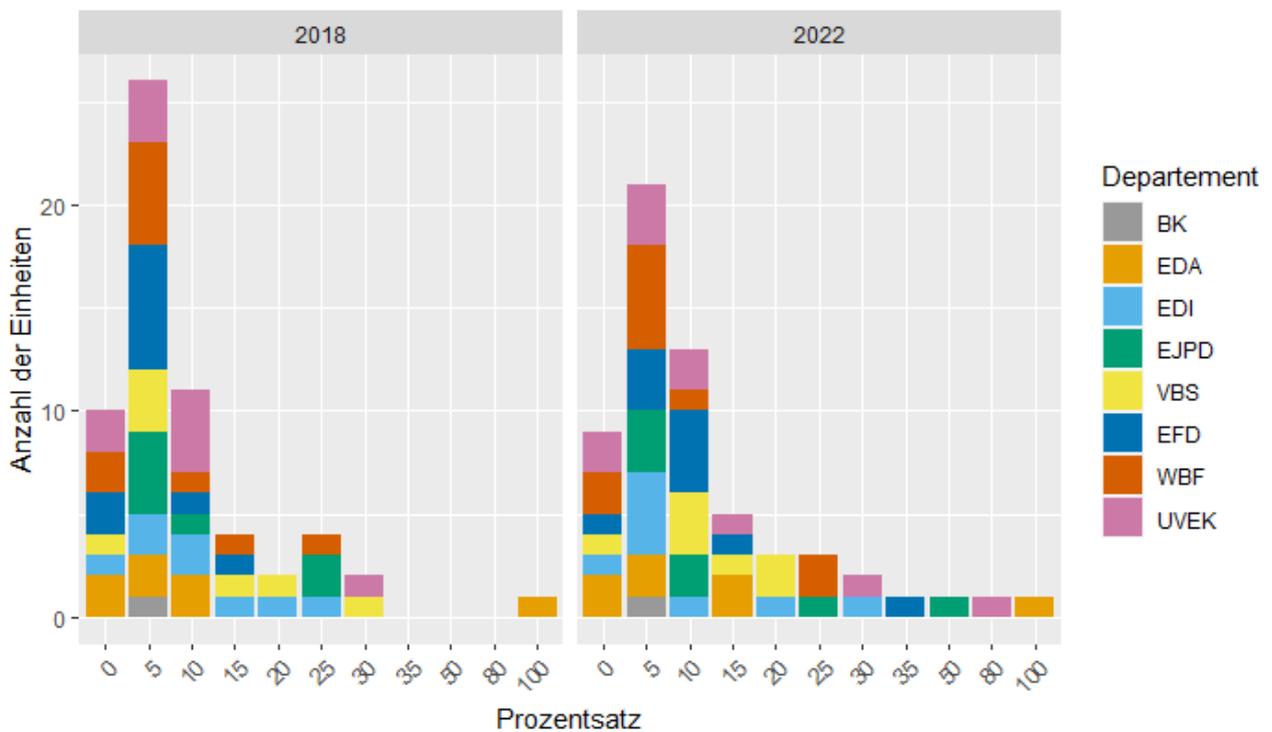


Abbildung 8

In Abbildung 7 ist bei den einzelnen Departementen auf den ersten Blick kein klarer Trend von 2018 zu 2022 zu erkennen. Während manche Departemente in etwa dasselbe ausgeben, haben andere ihre Ausgaben gesenkt und wiederum andere diese erhöht. Hinsichtlich der Stellenprozente für die Mehrsprachigkeit zeigt Abbildung 8, dass die meisten VE zwischen 0 und 10 % angegeben haben und dass es von 2018 zu 2022

einen leichten Anstieg gibt. Die einzige VE, die in beiden Jahren 100 % angeben hat, ist das GS-EDA. Erwähnenswert ist auch, dass 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 % gestiegen sind. Gleichzeitig sind die Stellenprozente bei der Gruppe Verteidigung (V) des VBS von 30 auf 10 % zurückgegangen. Bei den anderen VE gab es noch geringere oder keine Veränderungen.

Einhaltung der Weisungen zur Förderung der Mehrsprachigkeit (Vorstösse SPK-N 20.3920 und 20.3921)

Ziffer 31 – Hinweise in der Stellenausschreibung zu untervertretenen Sprachgemeinschaften

Ist eine Sprachgemeinschaft in einer VE untervertreten, so wird in der Stellenausschreibung darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Personen aus dieser Sprachgemeinschaft besonders erwünscht sind. Die vier Antwortmöglichkeiten im Fragebogen 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 Ergebnisse sind in den beiden Streudiagrammen in den Abbildungen 9 und 10 ersichtlich.⁴

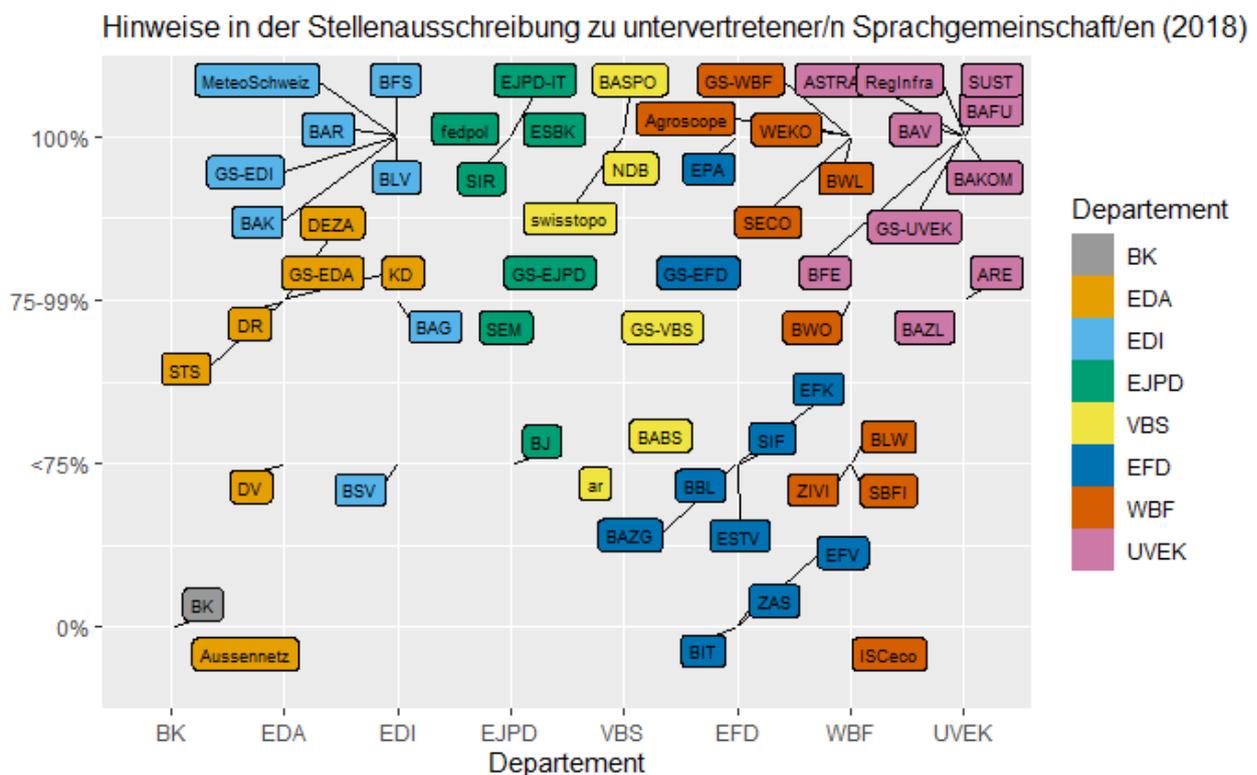


Abbildung 9

⁴ Der Übersichtlichkeit halber wurden die Beschriftungen verschoben, sie sind aber über eine Linie mit ihrem Referenzpunkt verbunden (ausser dort, wo die Beschriftung nahe genug am Referenzpunkt liegt). Dasselbe gilt für alle anderen Diagramme dieser Art in diesem Dokument.

Hinweise in der Stellenausschreibung zu untervertreter/n Sprachgemeinschaft/en (2022)

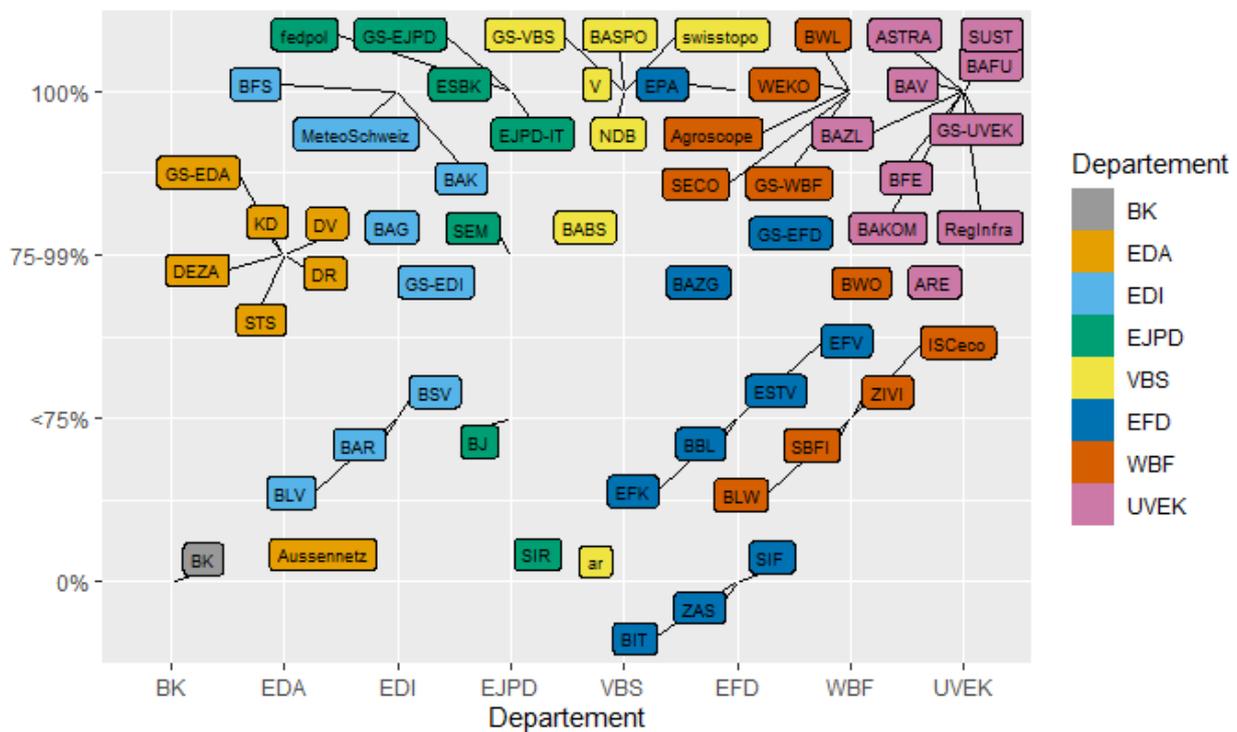


Abbildung 10

Abgesehen von einigen VE, die diese Massnahme nicht anwenden, weist die grosse Mehrheit der VE immer oder fast immer in den Stellenausschreibungen darauf hin, wenn eine oder mehrere Sprachgemeinschaften untervertreten sind. Die Situation ist 2022 im Wesentlichen dieselbe wie 2018.⁵

⁵ Die VE, die 0 % angegeben haben, haben dies wie folgt kommentiert (die Kommentare der VE werden in ihrer Originalsprache gemäss Eintrag Webanwendung belassen):

- Aussennetz: Versetzbare Stellen sind nicht als klassische Stellenausschreibungen zu betrachten, sondern versetzbare Stellen werden im Rahmen der Jahresausschreibung auf Intranet-EDA publiziert (Stellenbesetzungsplan, Excel-Tabelle).
- BIT: Aufgrund der Situation auf dem Arbeitsmarkt (IT-Fachkräftemangel) bei uns nicht angewendet.
- EFV: Bei Stellenausschreibungen wurden zu diesem Zeitpunkt keine Hinweise auf die Teambzusammensetzung (Geschlecht, Sprache, etc.) gemacht. (2018)
- ZAS: Les activités de la CdC étant orientées vers l'étranger, le plurilinguisme est primordial dans notre UA. Notre environnement de travail est plurilingue et les collaborateurs sont recrutés pour leurs compétences linguistiques (langues nationales et étrangères). Actuellement, environ 75% des collaborateurs ont le français ou l'italien comme première langue. La CdC n'a ainsi pas de difficultés de sous-représentation des communautés linguistiques, raison pour laquelle aucune mesure supplémentaire n'a été prise.
- ISCeco: Andere Sätze wurden bevorzugt. (2018)
- BK: Die Vertretung der Sprachgemeinschaften war gesamthaft und nach dem betrieblichen Bedarf der BK ausreichend vertreten (Untervertretung der Deutschsprachigen).
- SIR: L'institut suisse de droit comparé a besoin d'une représentation linguistique adaptée à sa vocation internationale. De plus, sa localisation en Suisse romande fait que la représentation linguistique est inversée (72 % de francophones, 21 % germanophones, 6 % italophones). (2022)
- Armasuisse (ar): Begründung: Wir verwenden aufgrund des Auftrags zur Erhöhung unseres Frauenanteils resp. bei sämtlichen Stellenausschreibungen (ohne Ausnahme) folgenden Diversity-Zusatz: «Frauen sind in unserer Verwaltungseinheit untervertreten. Ihre Bewerbungen sind deshalb besonders willkommen.» (2022)
- SIF: Im Grossen und Ganzen sind die Teams sprachlich ausgewogen. Grundsätzlich gilt: untervertretene Sprachgemeinschaften haben bei gleicher Qualifikation den Vorrang. (2022)

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

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

Die VE sollten angeben, ob sie diese Weisung umsetzen und wenn ja, wie häufig. Die vier Antwortmöglichkeiten waren dieselben wie bei der vorherigen Frage. Die Ergebnisse sind in den beiden folgenden Abbildungen ersichtlich.

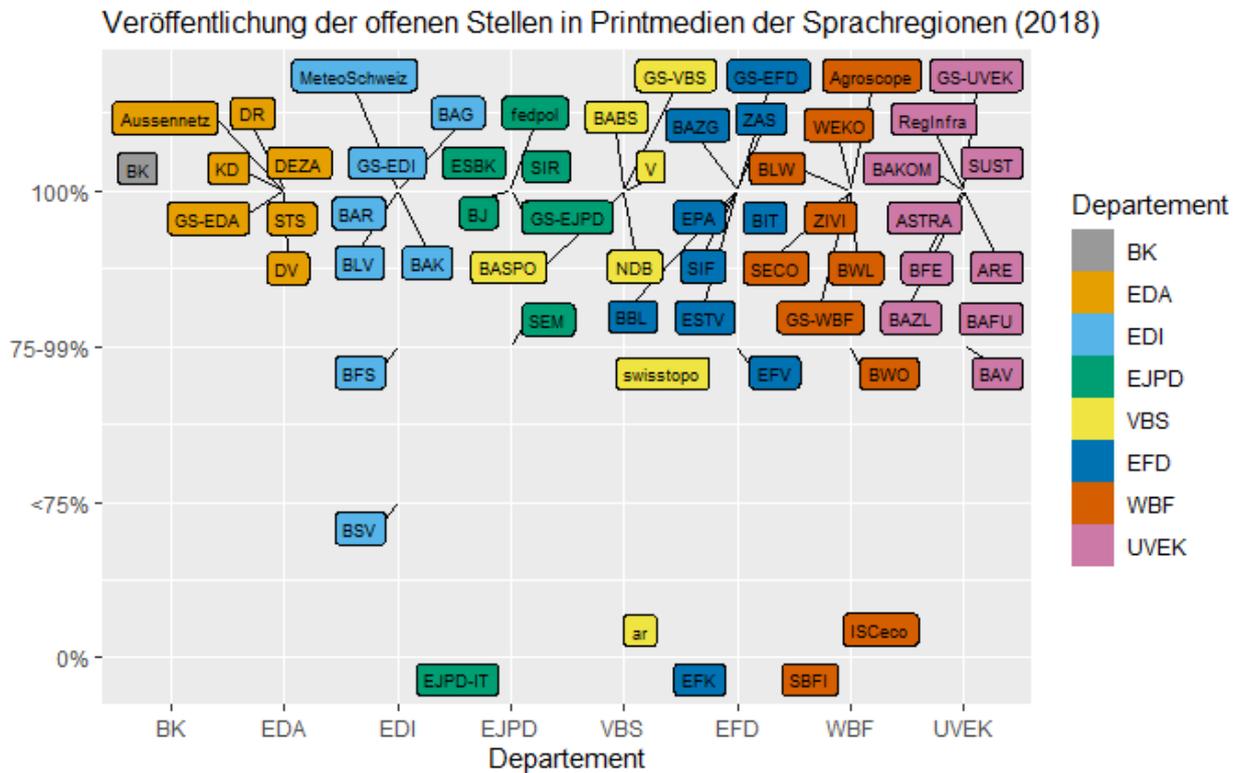


Abbildung 11

Veröffentlichung der offenen Stellen in Printmedien der Sprachregionen (2022)

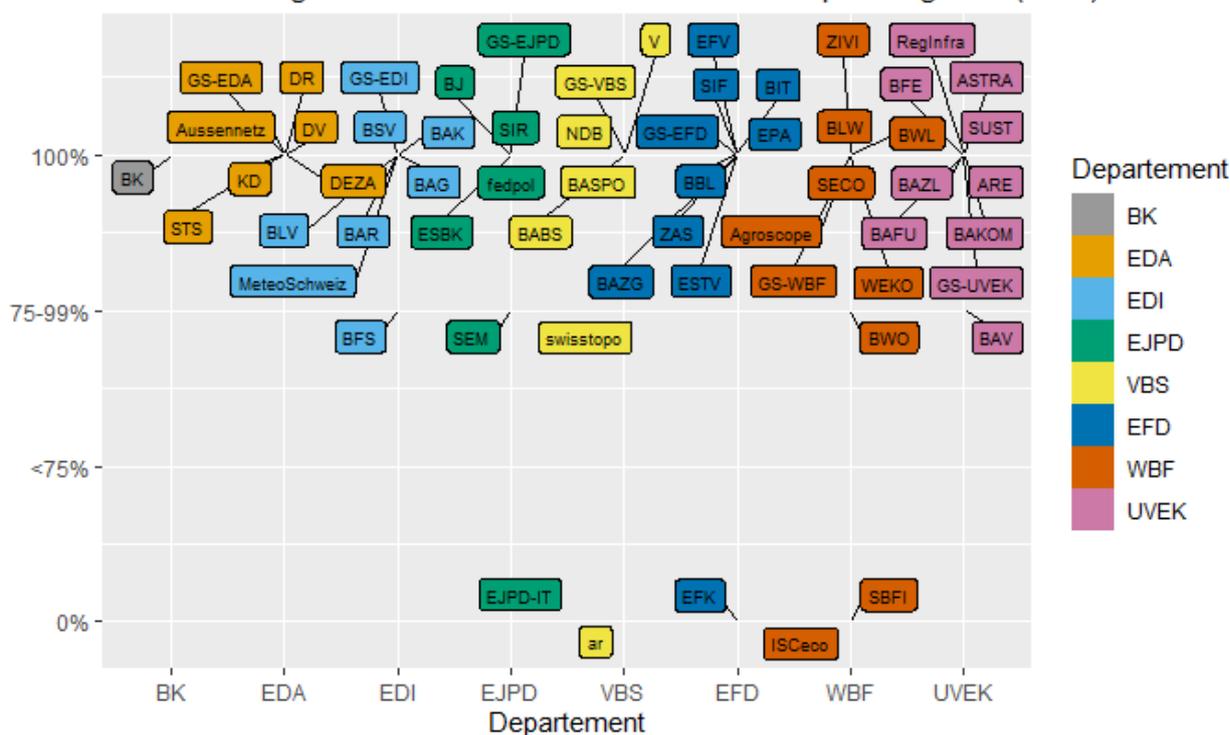


Abbildung 12

Abgesehen von einigen Einzelfällen setzen die meisten VE diese Weisung immer oder fast immer um. So wenden beispielsweise sämtliche VE des EDA diese Massnahme systematisch an. Beim BSV hat sich der Wert von 2018 zu 2022 von < 75 % auf 75 %–99 % erhöht und steht damit mit den anderen VE des EDI in Einklang. Die EFK, das ISCeco und das SBFI gaben an, dass sie keine Stellenausschreibungen in den Printmedien veröffentlicht haben.⁶

Ziffer 35 – Angemessene Vertretung der Sprachgemeinschaften

Die VE sorgen bei der Einsetzung von Arbeitsgruppen und anderen Gremien sowie bei der Vergabe von Aufträgen für eine angemessene Vertretung der Sprachgemeinschaften. Für die Besetzung der Kommissionen gilt Artikel 8cbis der Regierungs- und Verwaltungsorganisationsverordnung vom 25. November 1998 (RVOV). Die VE wurden auch zu dieser Weisung befragt. 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.

Die Ergebnisse sind in den folgenden beiden Abbildungen ersichtlich⁷.

⁶ armasuisse gab folgende ausführlichere Erklärung an: Bei armasuisse werden nur in begründeten Ausnahmefällen (Einzelfälle) Printmedien verwendet. Wenn ein solcher Ausnahmefall besteht, wird meist nur in einer Sprachregion publiziert, da vorzugsweise eine entsprechende sprachliche Minderheit gesucht wird.

⁷ Für die Gruppe V sind keine Daten vorhanden.

Angemessene Vertretung der Sprachgemeinschaften (2018)

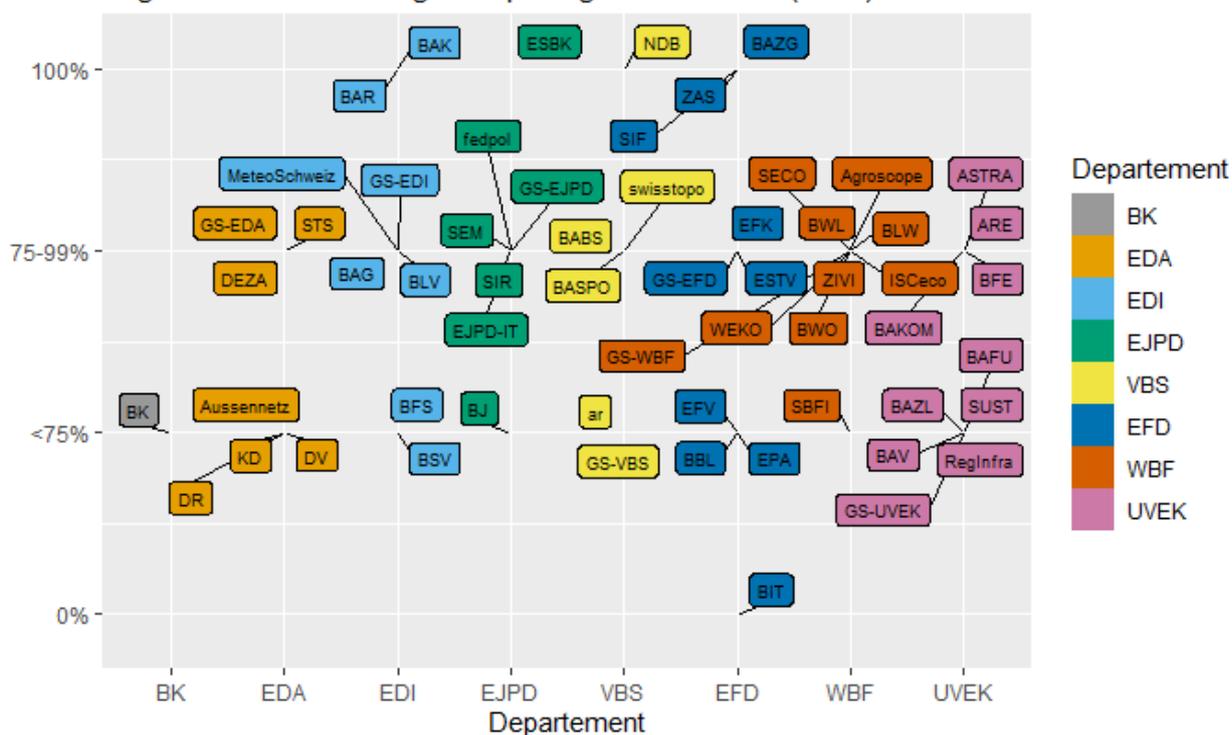


Abbildung 13

Angemessene Vertretung der Sprachgemeinschaften (2022)

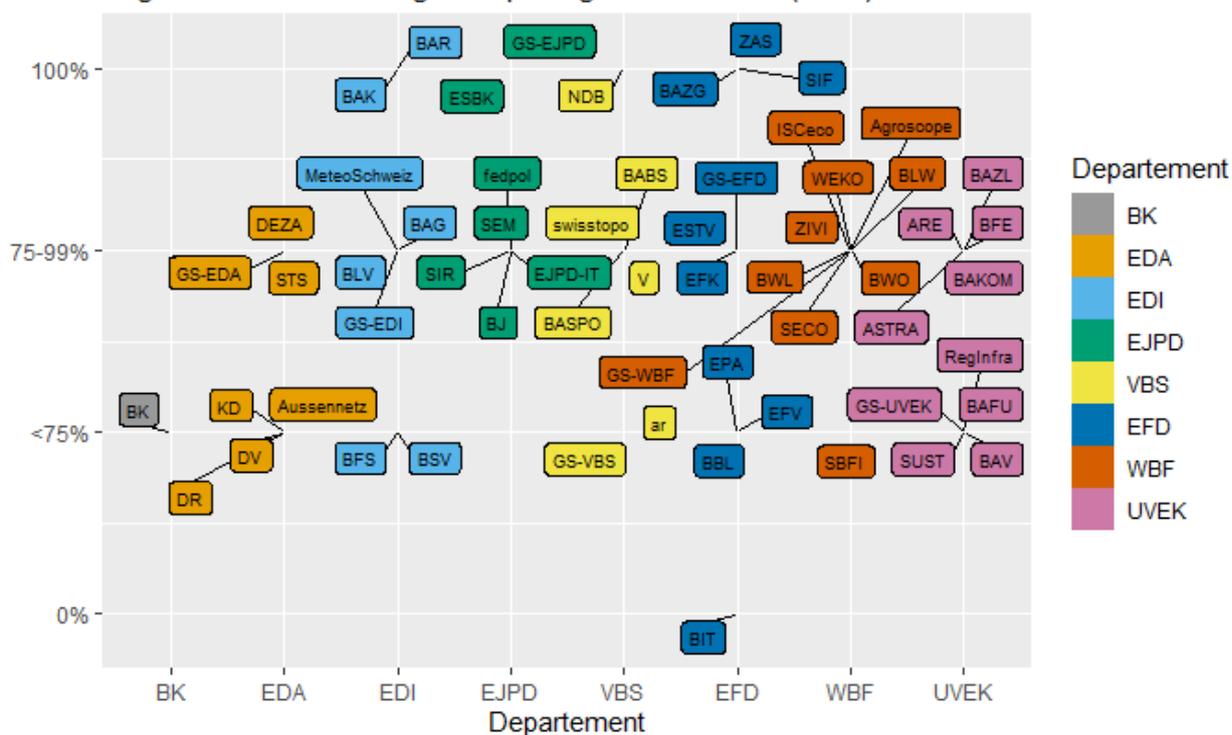


Abbildung 14

Die Antworten auf diese Frage waren etwas weniger einseitig als bei der vorherigen Frage. Bis auf einige VE, die entweder «0 %» oder «100 %» angaben, antworteten die meisten VE «< 75 %» oder «75 %–99 %».

Die einzige VE, die angab, keine angemessene Vertretung der Sprachgemeinschaften erreicht zu haben, war das BIT.⁸

Einhaltung der Weisungen zur Förderung der Mehrsprachigkeit (Vorstösse SPK-N 20.3920 und 20.3921)

Ziffer 44 – Die Sprachkenntnisse sind Teil der jährlichen Leistungsbeurteilung

Die Sprachkenntnisse der Angestellten sind auf allen Hierarchiestufen Teil der jährlichen Leistungsbeurteilung. Die VE konnten angeben, inwiefern diese Vorgabe eingehalten wurde. Die vier Antwortmöglichkeiten waren:

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

Da die Erstellung eines Diagramms pro Lohnklasse und Jahr zehn zusätzliche Diagramme benötigt hätte, wurde die Darstellung der Ergebnisse vereinfacht, auch aufgrund der Tatsache, dass die meisten VE keine Unterschiede zwischen den Lohnklassen (LK) machen. Folglich wurde eine neue Variable berechnet. Diese Variable zeigt, inwieweit die Sprachkenntnisse in der jährlichen Leistungsbeurteilung *über die verschiedenen Hierarchiestufen* berücksichtigt werden. Dabei wird jeder Antwort ein Wert zwischen 1 (in keinem Fall) und 4 (in allen Fällen) zugeordnet. Da es fünf Lohnklassengruppen gibt, berechnet sich die Variable aus der Summe der Punkte der verschiedenen Gruppen einer VE. Beispielsweise kommt eine VE, die die Sprachkenntnisse in sämtlichen Lohnklassengruppen *immer* berücksichtigt, auf einen Wert von 20 (4 Punkte multipliziert mit 5 Gruppen). Eine VE, die die Sprachkenntnisse *nie* berücksichtigt, erhält dagegen einen Wert von 5 (1 Punkt multipliziert mit 5 Gruppen). Jeder andere Wert zwischen 5 und 20 lässt darauf schliessen, dass die Sprachkenntnisse in manchen Fällen berücksichtigt werden und in anderen nicht. Die Ergebnisse, die auf die Skala von 0–100 % übertragen wurden, sind in den folgenden zwei Abbildungen ersichtlich.⁹

⁸ Diese VE versah ihre Antwort mit einem Kommentar: «Definition von «Arbeitsgruppen», «Gremien» und «Aufträgen» bzw. «ausserparlamentarischen Kommissionen» unklar. Soweit wir beurteilen können, kommt dies in unserer VE nicht zur Anwendung.

⁹ Die Gruppe V hat für das Jahr 2018 aus folgendem Grund keine Antwort angegeben: Keine Daten vorhanden.

Sprachkenntnisse konnten optional in der Leistungsbeurteilung aufgenommen werden. Sprachkenntnisse mussten nur als Ziele aufgenommen werden, wenn die Sprachanforderungen nicht erfüllt waren. Das GS-VBS hat für die LK 34–38 keine Angaben gemacht.

Die Sprachkenntnisse sind Teil der jährlichen Leistungsbeurteilung (2018)

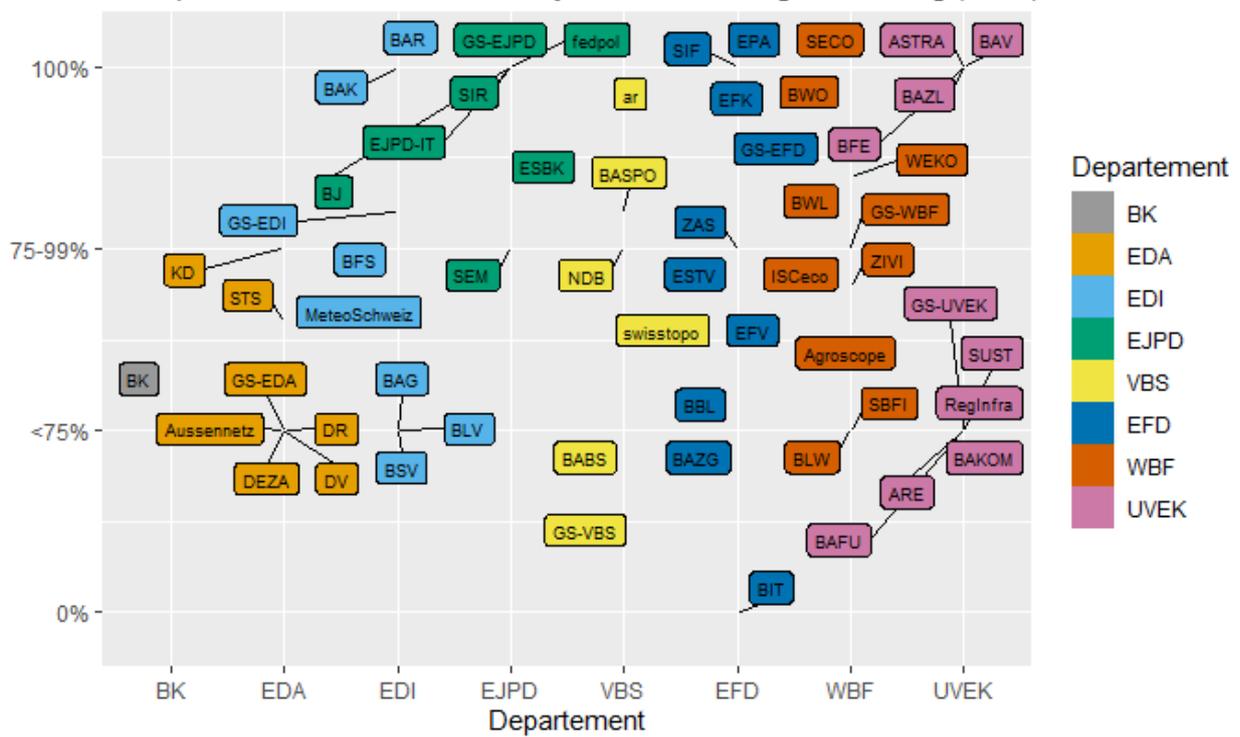


Abbildung 15

Die Sprachkenntnisse sind Teil der jährlichen Leistungsbeurteilung (2022)

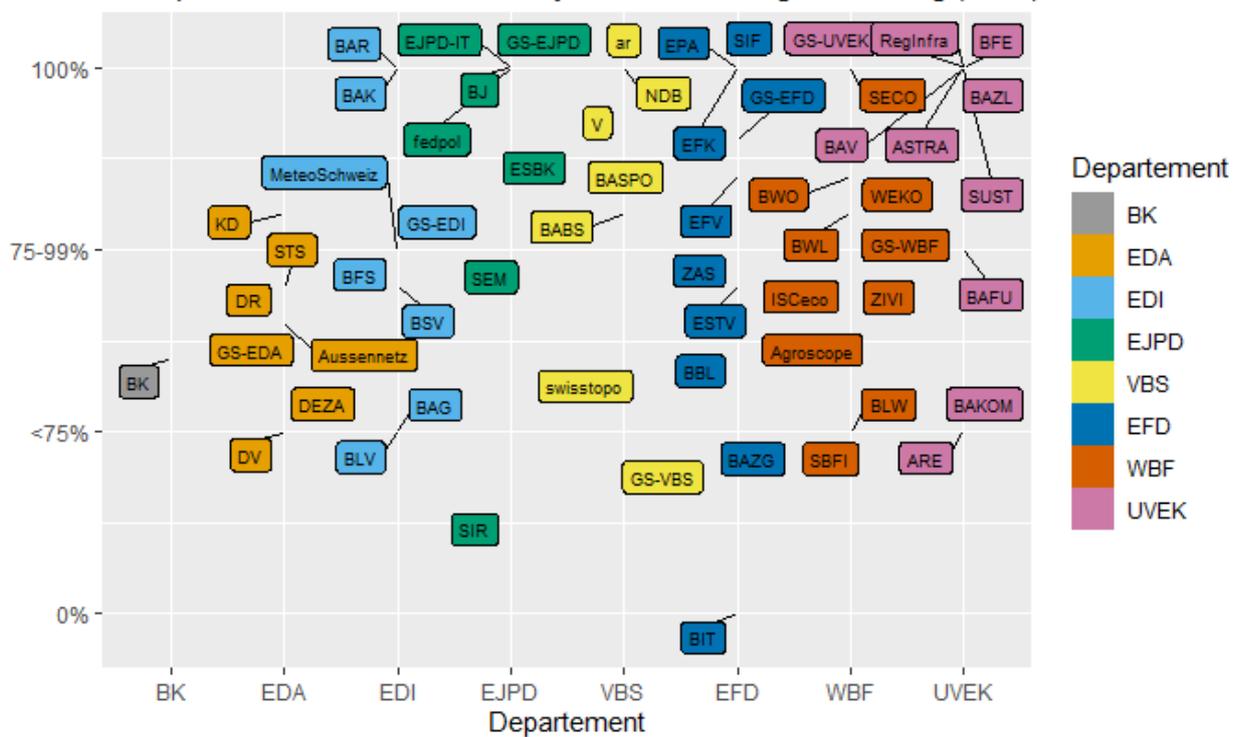


Abbildung 16

Die einzige VE, die angegeben hat, die Sprachkenntnisse in den Amtssprachen noch nie auf irgendeiner Hierarchiestufe in der Leistungsbeurteilung berücksichtigt zu haben, war das BIT.¹⁰ Im Allgemeinen verteilen sich die VE der verschiedenen Departemente relativ gleichmässig auf die Werte zwischen < 75 % und 100 %, wobei eine Reihe von VE den Höchstwert für alle LK angegeben hat. Dieser letztere Trend hat sich – in Anbetracht der grösseren Konzentration von VE beim Wert 100 % in Abbildung 16 – zwischen 2018 und 2022 verstärkt. Bei fast allen VE des EJPD sind die Sprachkenntnisse immer oder fast immer Teil der jährlichen Leistungsbeurteilung. Das SIR stellt dagegen einen Sonderfall dar. Nachdem es im Jahr 2018 für sämtliche LK 100 % angegeben hatte, sind es im Jahr 2022 für die LK 1–29 < 75 % und für die LK 30–38 0 %.¹¹

Vertretung der Sprachgemeinschaften innerhalb der Bundesverwaltung

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

Die in den Abbildungen 17 und 18 ersichtlichen Daten beziehen sich auf die Massnahmen zur Reduzierung der Differenz zwischen der IST-SOLL-Abweichung der Vertretung der Sprachgemeinschaften in den Jahren 2018 und 2022. Konkret sollten die VE im Fragebogen von den folgenden fünf Massnahmen bis zu zwei Massnahmen angeben:

1. gute Sprachkenntnisse der Kolleginnen und Kollegen, die eine Kommunikation in der Erstsprache der Mitarbeitenden ermöglichen (Massnahme 1);
2. gute Sprachkenntnisse der Vorgesetzten, die eine Kommunikation in der Erstsprache der Mitarbeitenden ermöglichen (Massnahme 2);
3. Verwaltungsunterlagen, interne Kommunikation und Reglemente, die in der Erstsprache des Personals verfügbar sind (Massnahme 3);
4. Möglichkeit des mobilen Arbeitens in abgelegenen Regionen (Massnahme 4);
5. Gezielte Förderungsinitiativen für untervertretene Sprachgemeinschaften (durch Veranstaltungen oder Beteiligung des Personals) (Massnahme 5).

Die Abbildungen sind wie folgt zu lesen.¹² Jede Beschriftung gehört zu einer VE und hat zur besseren Lesbarkeit die Farbe des jeweiligen Departements. Die Beschriftungen beziehen sich auf eine (waagerechte) X-Koordinate und eine (senkrechte) Y-Koordinate und sind mit dem entsprechenden Punkt über einen Strich verbunden. So hat in Abbildung 17 das Aussennetz zum Beispiel die Koordinaten 1 und 2, die den Massnahmen 1 und 2 der Liste oben entsprechen, das SECO die Koordinaten 4 und 5, die den Massnahmen 4 und 5 der Liste entsprechen, usw. Wenn die Koordinaten gleich sind, bedeutet das, dass die VE nur eine einzige Massnahme angegeben hat. MeteoSchweiz hat für 2018 zum Beispiel nur Massnahme 2 angegeben und hat deshalb die Koordinaten 2 und 2.

¹⁰ Diese VE äussert sich wie folgt dazu: Im IT-Umfeld liegt der sprachliche Fokus mehr auf Englisch. Sprachkurse wurden in FR, IT, DE und EN angeboten.

¹¹ Diese VE erklärt, dass ihr HR der Meinung sei, die Sprachenverordnung könne auf eine Mehrheit seiner Funktionen aufgrund der internationalen Ausrichtung nicht angewendet werden.

¹² Dasselbe Prinzip gilt für alle anderen Diagramme dieser Art in diesem Dokument.

Wirksamste Massnahmen (2018)

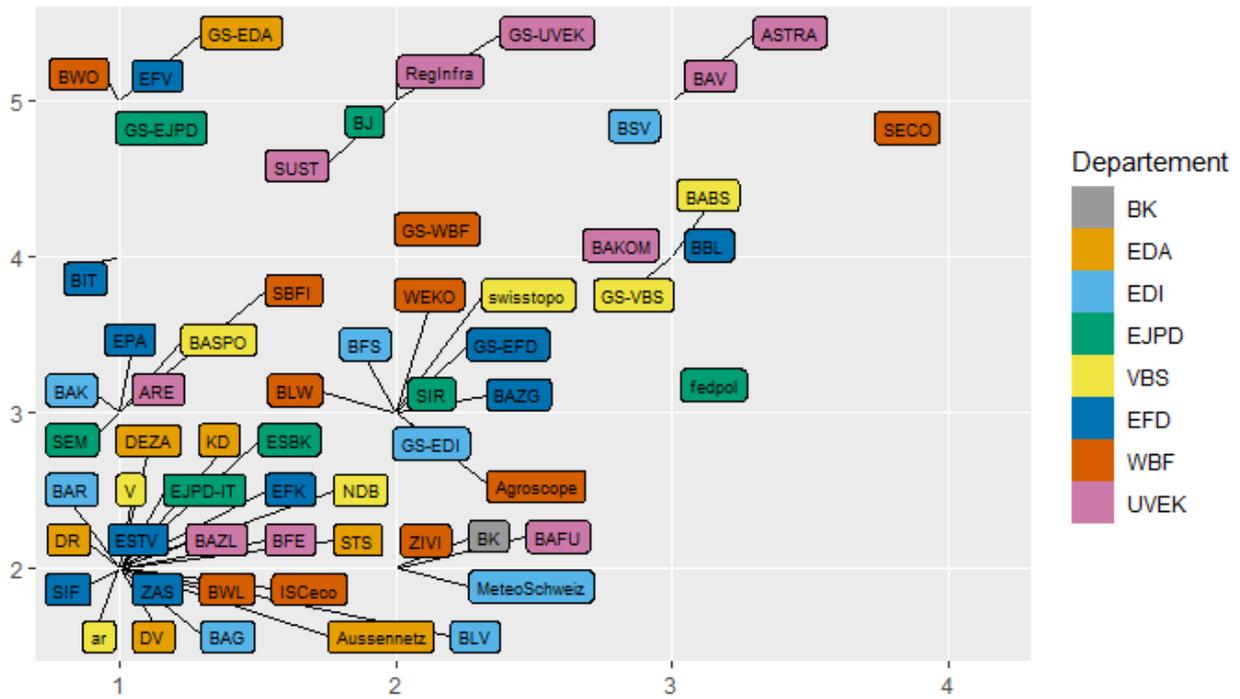


Abbildung 17

Wirksamste Massnahmen (2022)

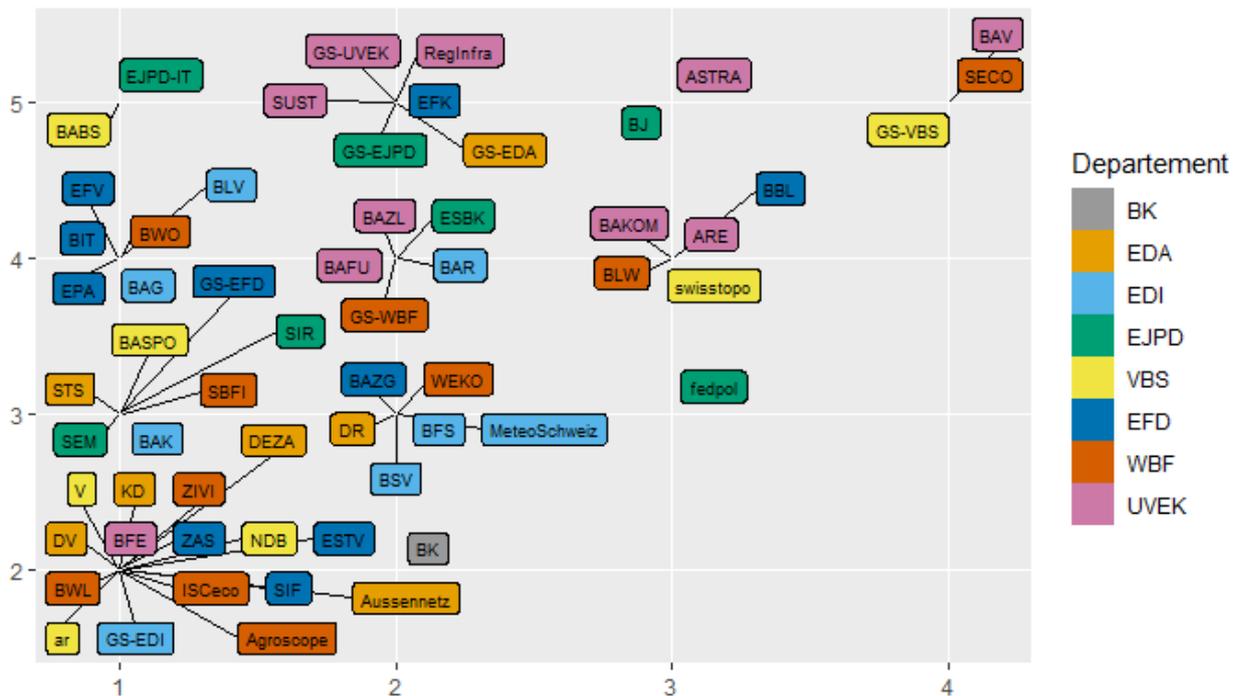


Abbildung 18

Es wird sofort deutlich, dass die am meisten genannten Massnahmen 2018 verschiedene Kombinationen der Massnahmen 1, 2 und 3 sind (siehe Liste oben). Während die Kombination der ersten beiden Massnahmen die häufigste ist, gab das SECO 2018 als einzige VE die Massnahmen 4 und 5 an, die unter

den Antworten relativ selten 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.

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

Die VE wurden auch zu einer weiteren Massnahme befragt, deren Ziel es ist, die Differenz zwischen der IST- und der SOLL-Vertretung der Sprachgemeinschaften zu reduzieren, nämlich dem mobilen Arbeiten. So kann das mobile Arbeiten insbesondere unterstützt werden, um:

1. den Anteil der Personen unter Ihren Mitarbeitenden zu erhöhen, die in abgelegenen Sprachregionen leben (Abbildung 19);
2. den Anteil an Personen unter Ihren Mitarbeitenden zu erhöhen, die untervertretenen Sprachgemeinschaften angehören (Abbildung 20).

Die beiden Diagramme sind im Wesentlichen deckungsgleich, da sich nahezu alle VE unabhängig von diesen Zwecken für oder gegen das mobile Arbeiten entschieden haben.

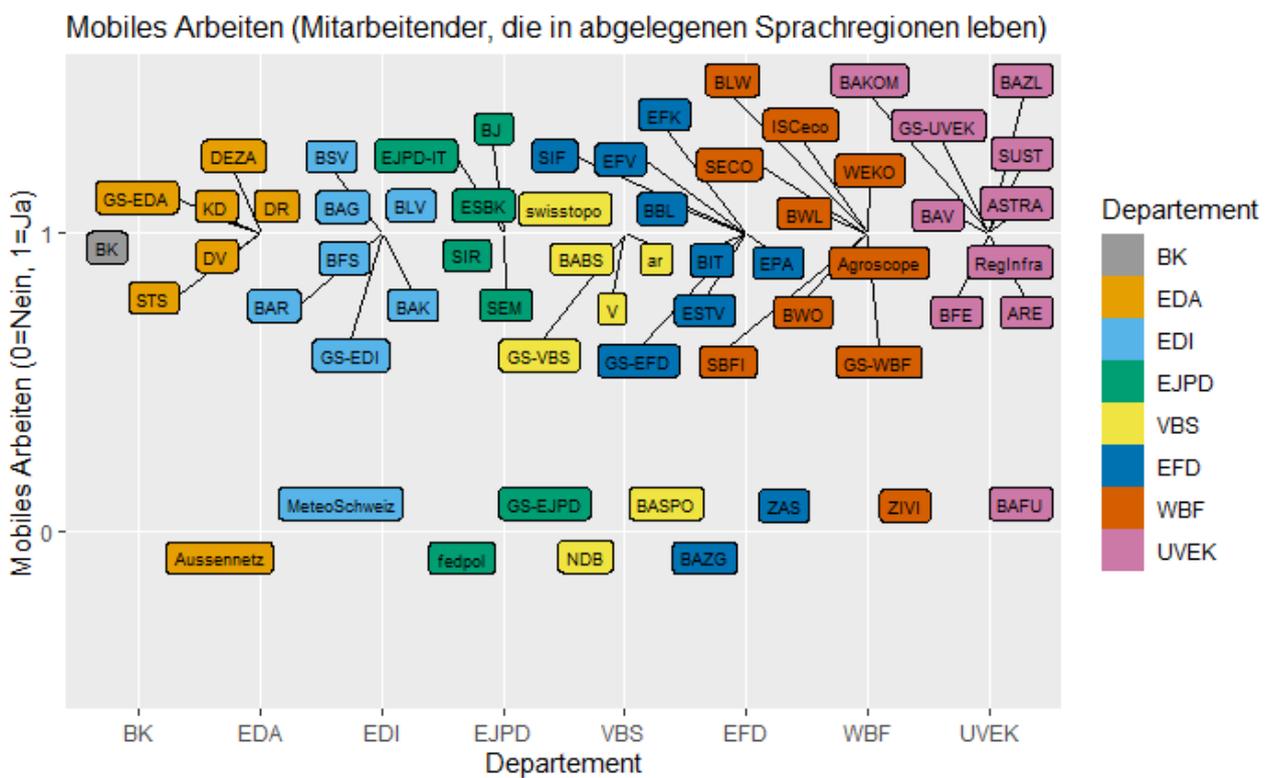


Abbildung 19

Mobiles Arbeiten (untervertretene Sprachgemeinschaften)

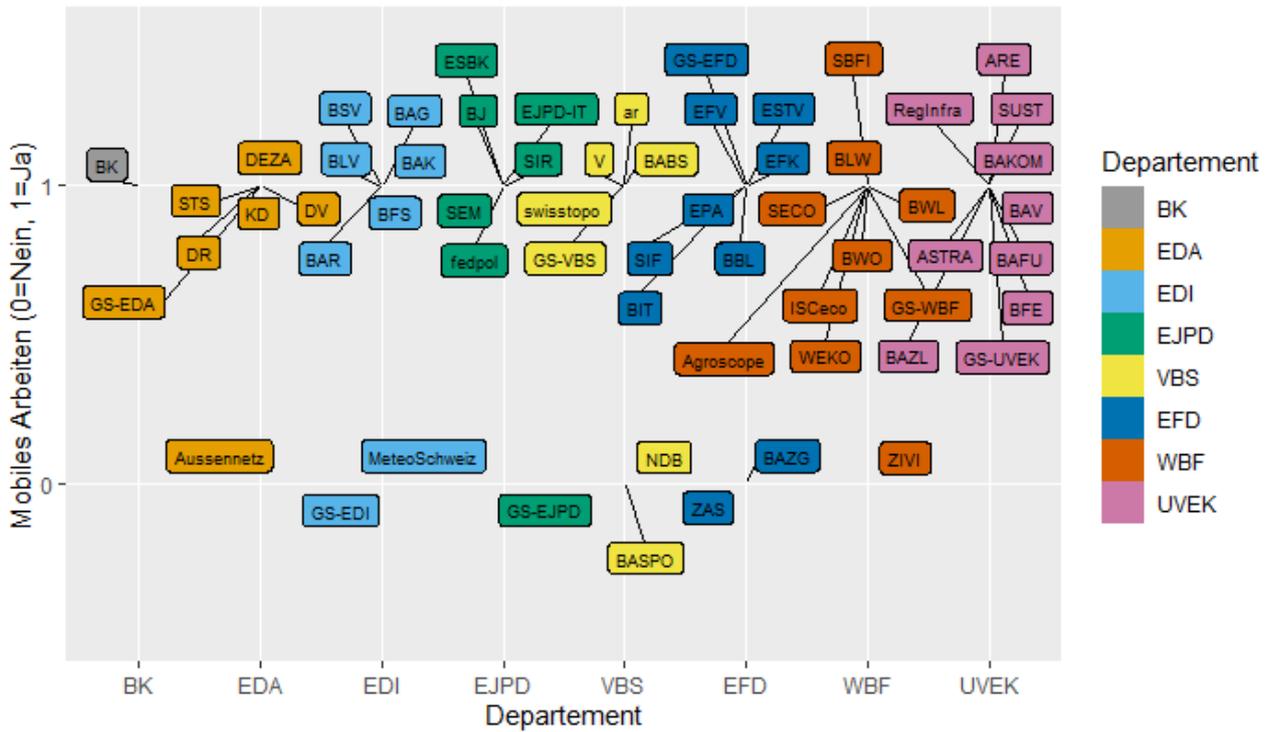


Abbildung 20

Die Abbildungen 21 und 22 vermitteln einen Gesamtüberblick über den Anteil der VE innerhalb der einzelnen Departemente, die das mobile Arbeiten für den einen oder anderen Zweck unterstützen.

Mobiles Arbeiten (abgelegten Sprachregionen)

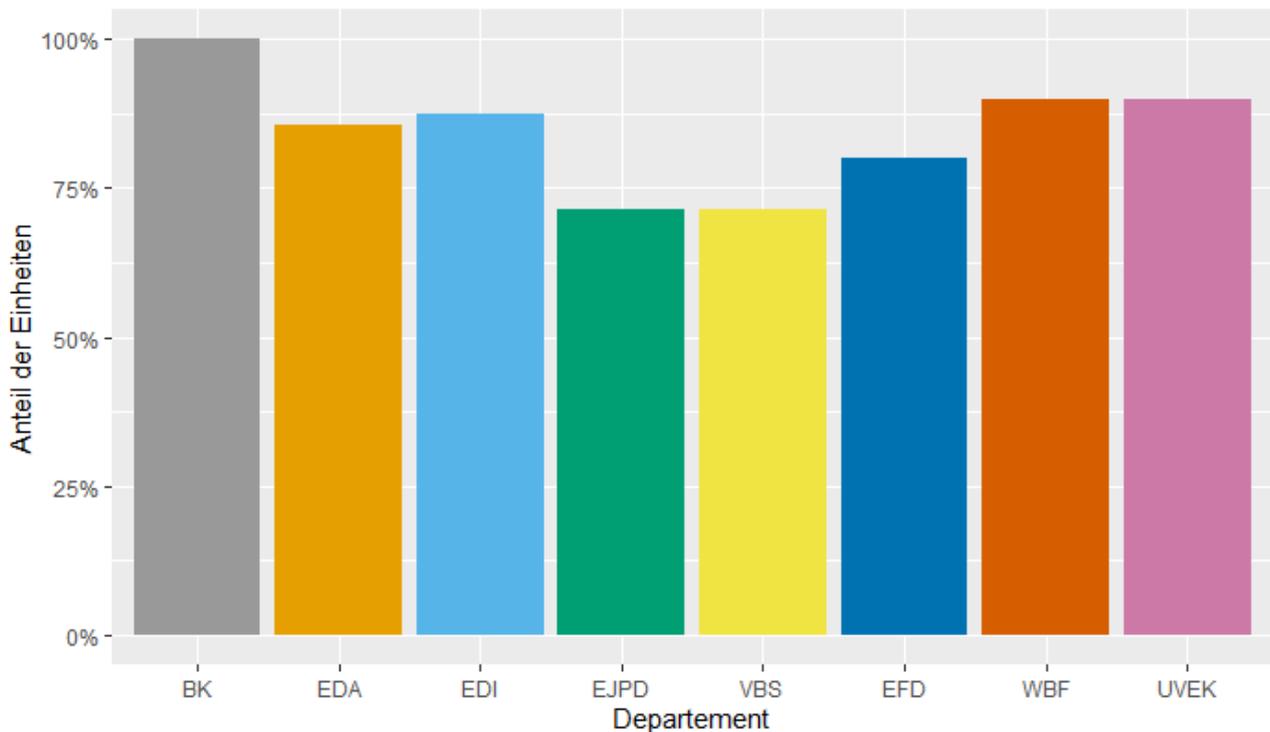


Abbildung 21

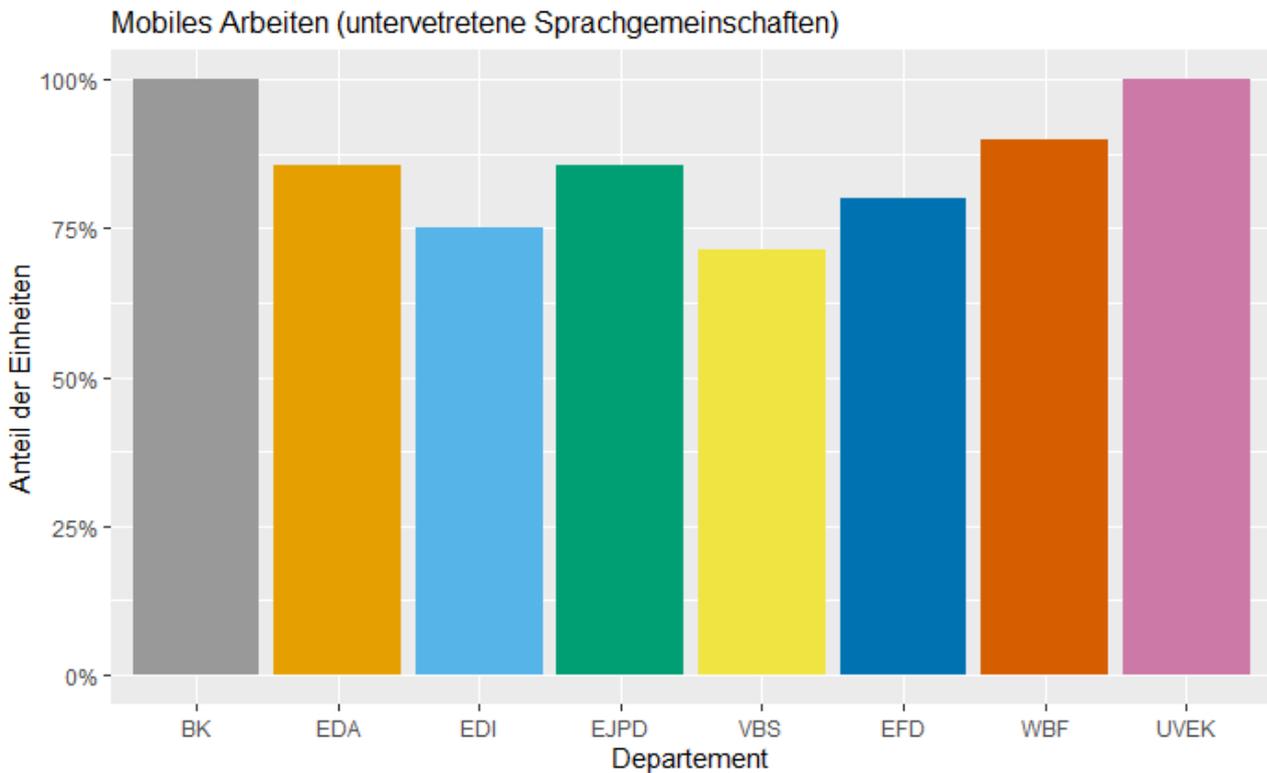


Abbildung 22

Abgesehen von der BK, bei der es keine VE gibt, ist zu beobachten, dass die meisten VE das mobile Arbeiten für den erst- und/oder zweitgenannten Zweck unterstützen. Allerdings gibt es:

1. bei allen Departementen mindestens eine VE, die das mobile Arbeiten nicht unterstützt, um den Anteil derjenigen Personen zu erhöhen, die in abgelegenen Sprachregionen leben;
2. bei allen Departementen mindestens eine VE, die das mobile Arbeiten nicht unterstützt, um den Anteil der Angehörigen der untervertretene Sprachgemeinschaften zu erhöhen, ausser beim UVEK. Im UVEK unterstützen sämtliche VE das mobile Arbeiten zu ebendiesem Zweck.

Sprachkenntnisse

Gemeinsames Vorgehen

Definition eines gemeinsamen Verfahrens für den Umgang mit Abweichungen zwischen den IST- und den SOLL-Sprachkenntnissen – Schaffung von gemeinsamen Rahmenbedingungen. Die VE wurden zu den verschiedenen Massnahmen befragt, die ergriffen wurden, um die Abweichungen zwischen den IST- und den SOLL-Sprachkenntnissen des Personals zu verringern, sowie zu den umgesetzten Massnahmen zur Verbesserung der Sprachkenntnisse. Die Abbildungen 23 und 24 zeigen, inwieweit das gemeinsame Verfahren für den Umgang mit Abweichungen zwischen den IST- und den SOLL-Sprachkenntnissen in den Jahren 2018 und 2022 koordiniert war.¹³ Die vier Antwortmöglichkeiten lauteten wie folgt:

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

¹³ Für die Gruppe V sind keine Daten vorhanden.

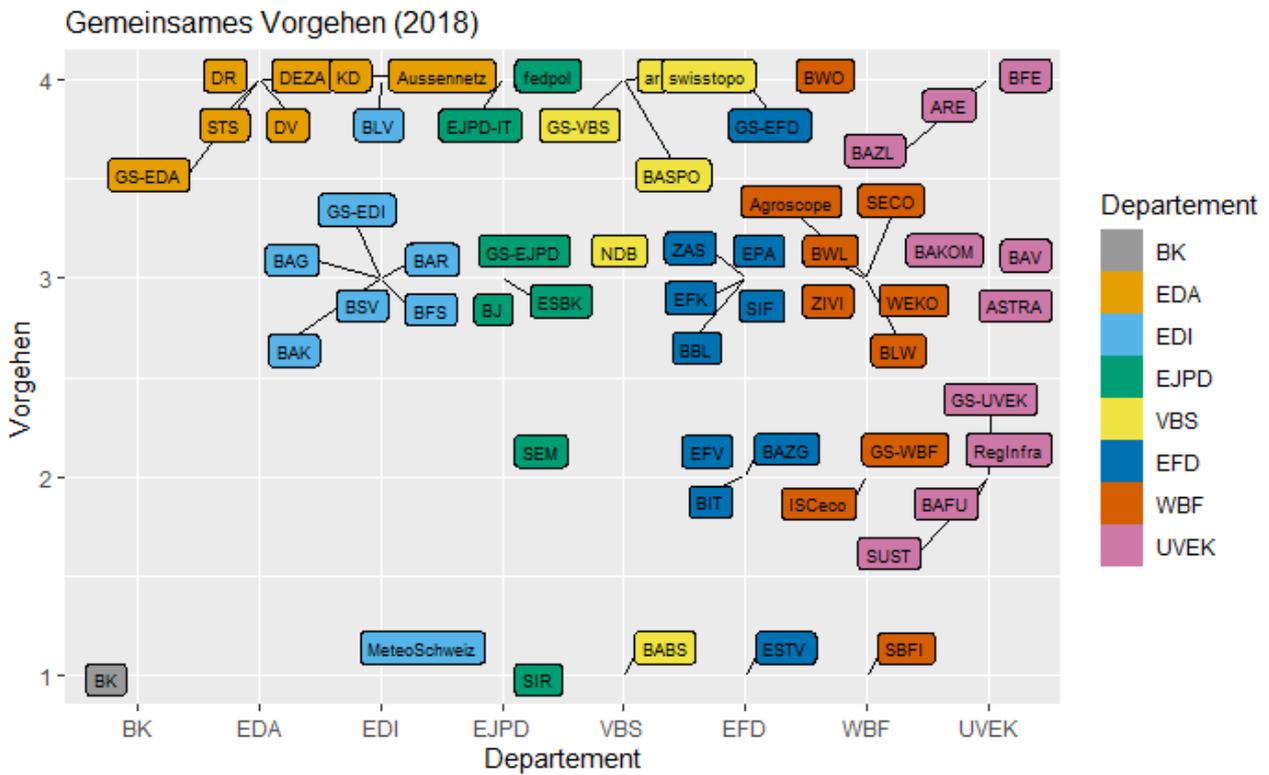


Abbildung 23

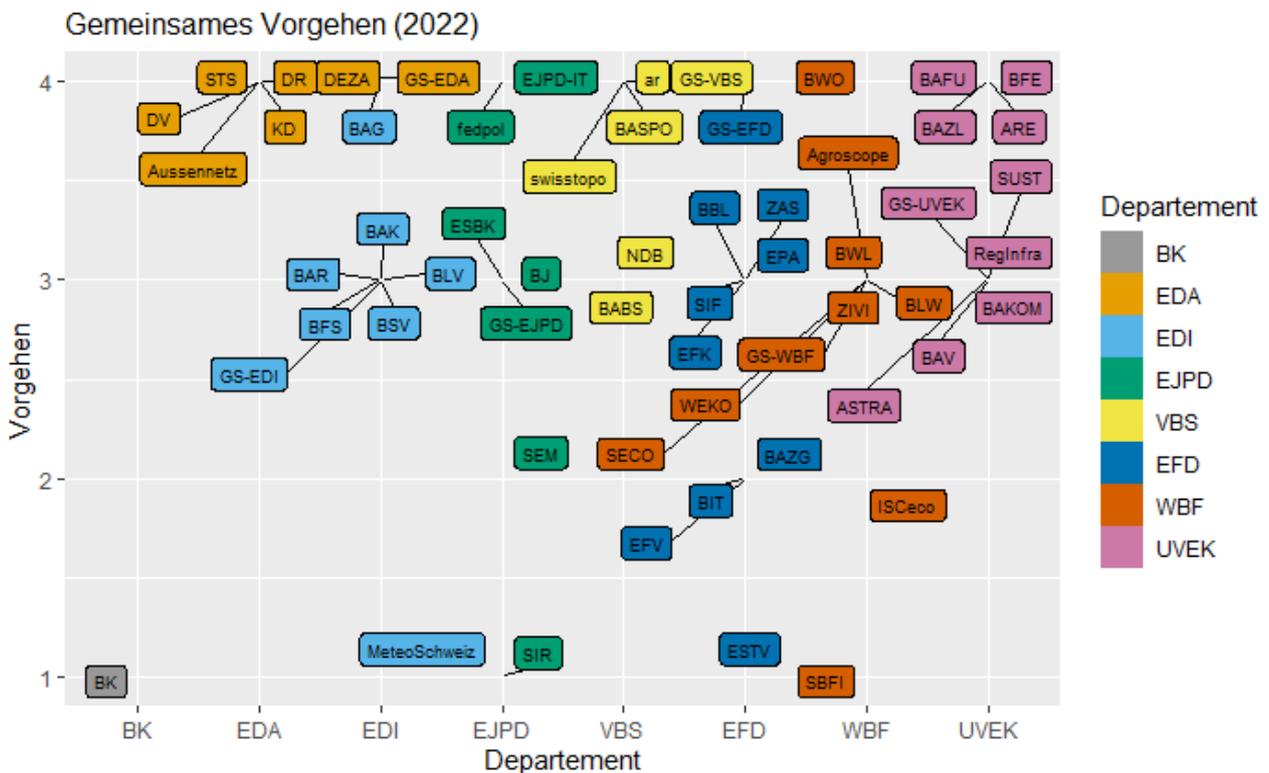


Abbildung 24

Es wird auf den ersten Blick klar, dass für 2018 nur sehr wenige VE angeben, dass es bei ihnen bei der Einführung eines gemeinsamen Verfahrens «keine Koordination» gegeben habe. 2022 waren es noch weniger, da das BABS von «keine Koordination» zu «Koordination auf der Ebene der VE» überging. Ebenfalls interessant ist, dass es keinen Zusammenhang zwischen den Antworten der VE der

verschiedenen Departementen gibt, da mehrere VE innerhalb desselben Departements verschiedene Koordinationsebenen angegeben haben. Die einzige Ausnahme ist das EDA, wo alle Einheiten angegeben, die Koordination sei auf der Ebene des Departements (4) sichergestellt worden.

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

Die Abweichungen zwischen den IST- und den SOLL-Sprachkenntnissen zeigen die Prioritäten zu den zu ergreifenden Massnahmen nach Funktion an. Die VE konnten angeben, welche Massnahmen zur Verringerung der Abweichungen zwischen den IST- und den SOLL-Sprachkenntnissen für die einzelnen Lohnklassen ergriffen worden waren.¹⁴ Die Antwortmöglichkeiten waren:

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

Die Ergebnisse sind in den folgenden Diagrammen ersichtlich.

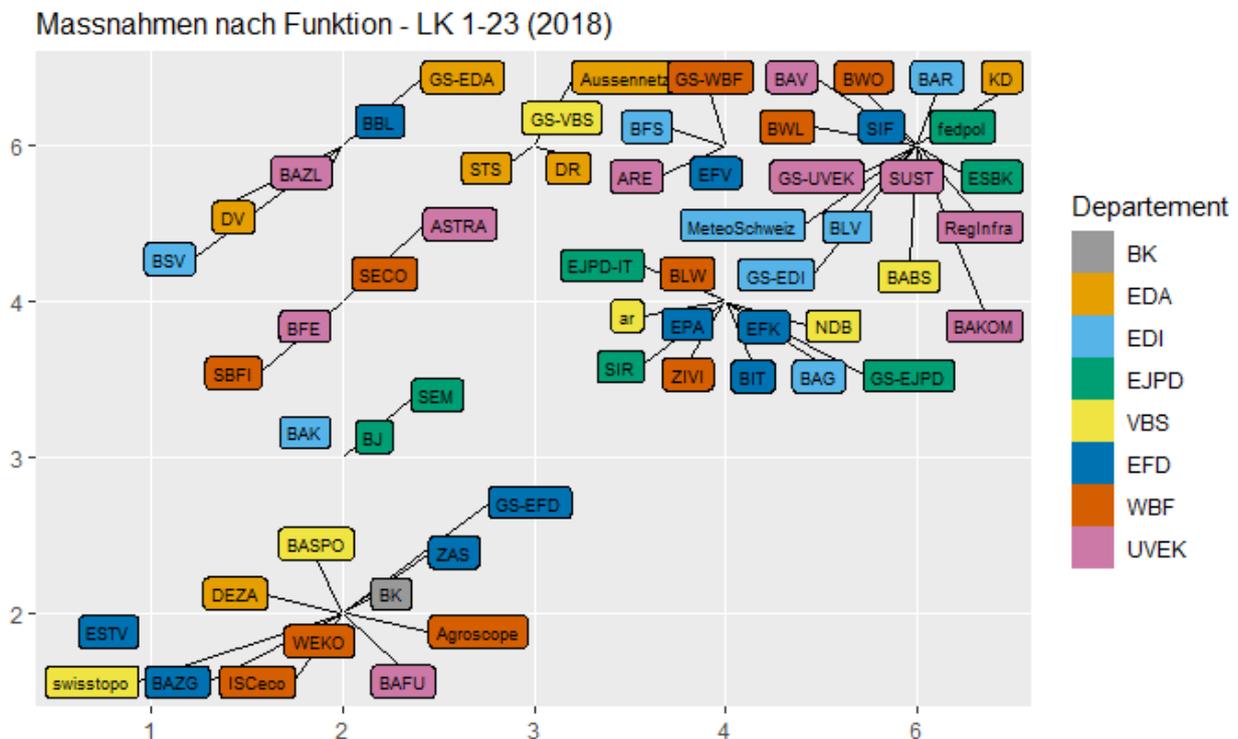


Abbildung 25

¹⁴ Für die Gruppe V liegen keine Informationen für das Jahr 2018 vor. Auch für die LK 34–38 des BASPO und des GS-VBS sind keine Informationen für die Jahre 2018 und 2022 vorhanden.

Massnahmen nach Funktion - LK 24-29 ohne Führungsfunktion (2018)

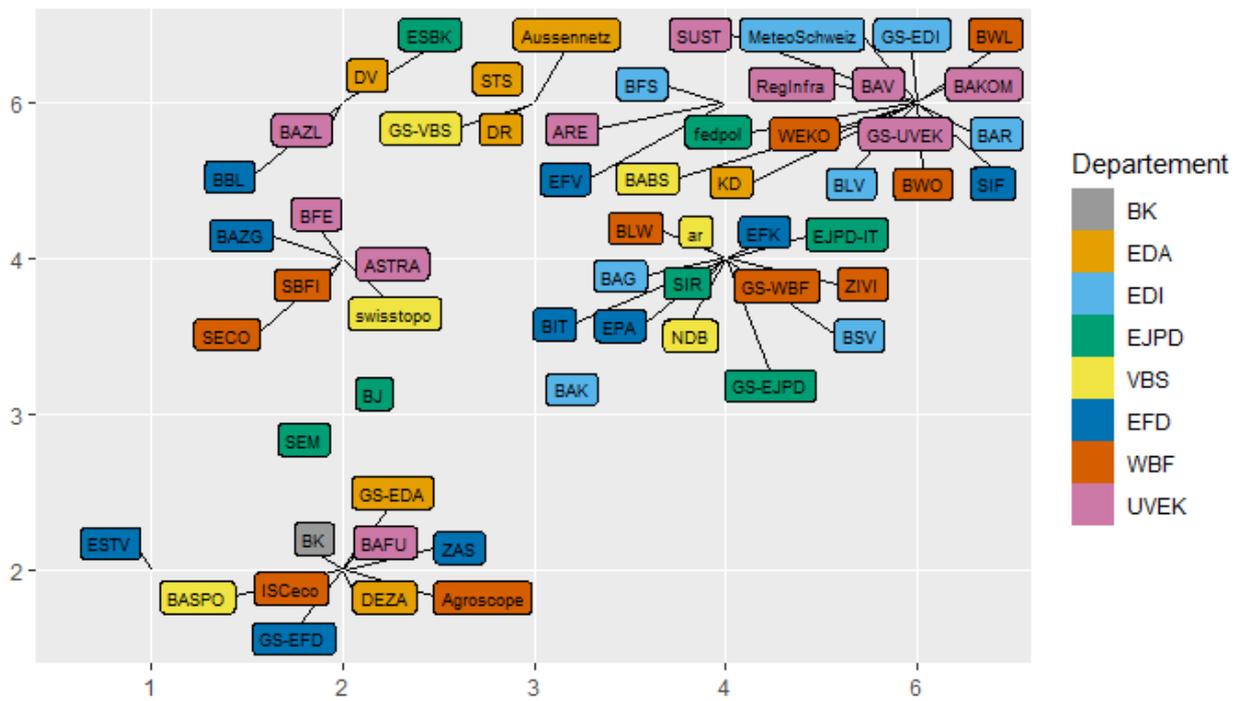


Abbildung 26

Massnahmen nach Funktion - LK 24-29 mit Führungsfunktion (2018)

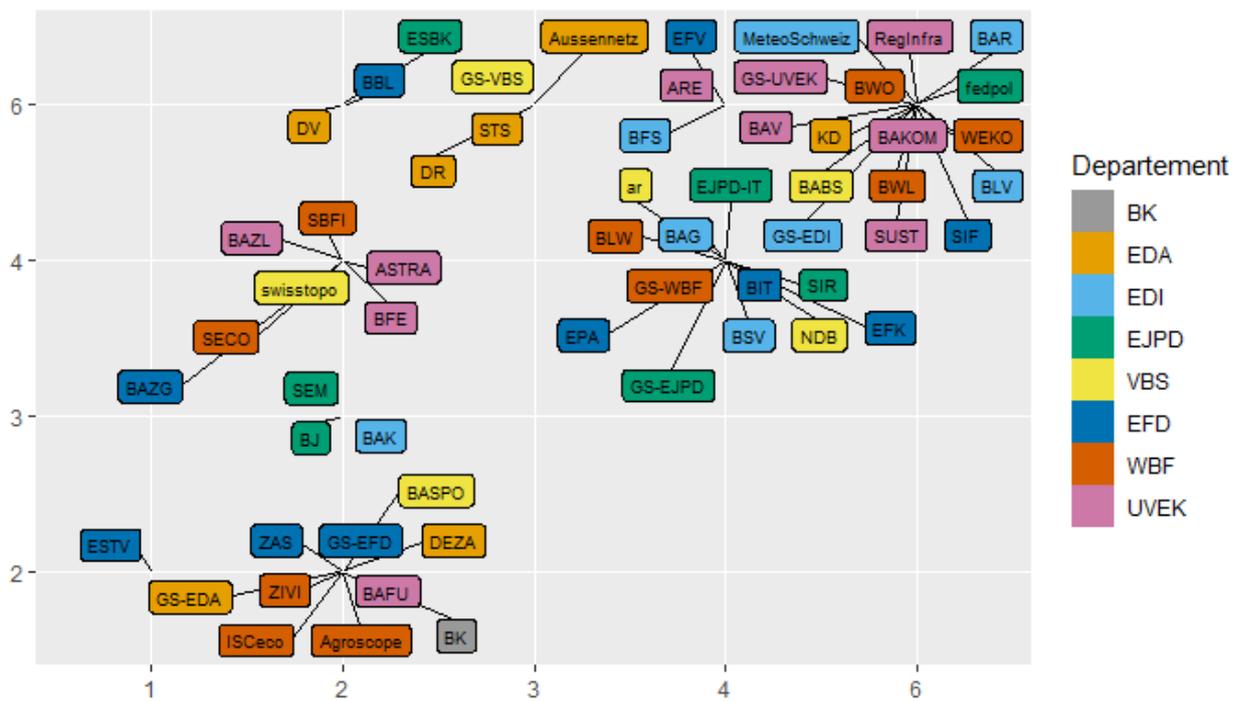


Abbildung 27

Massnahmen nach Funktion - LK 1-23 (2022)

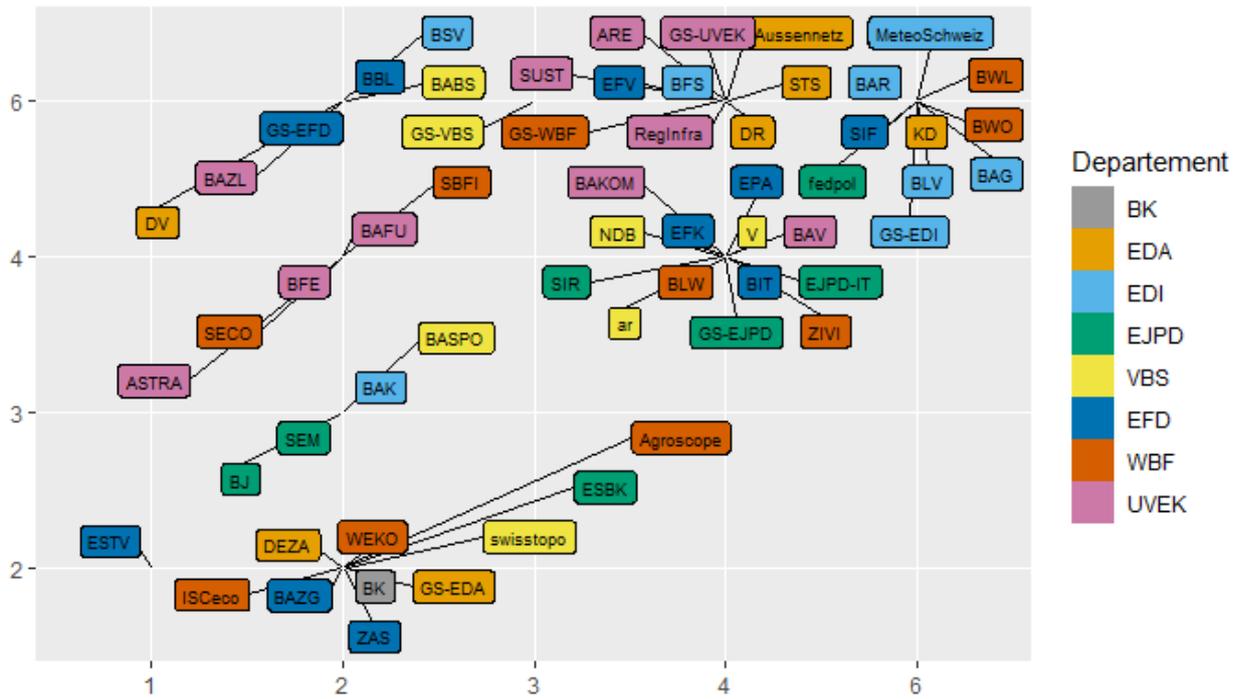


Abbildung 30

Massnahmen nach Funktion - LK 24-29 ohne Führungsfunktion (2022)

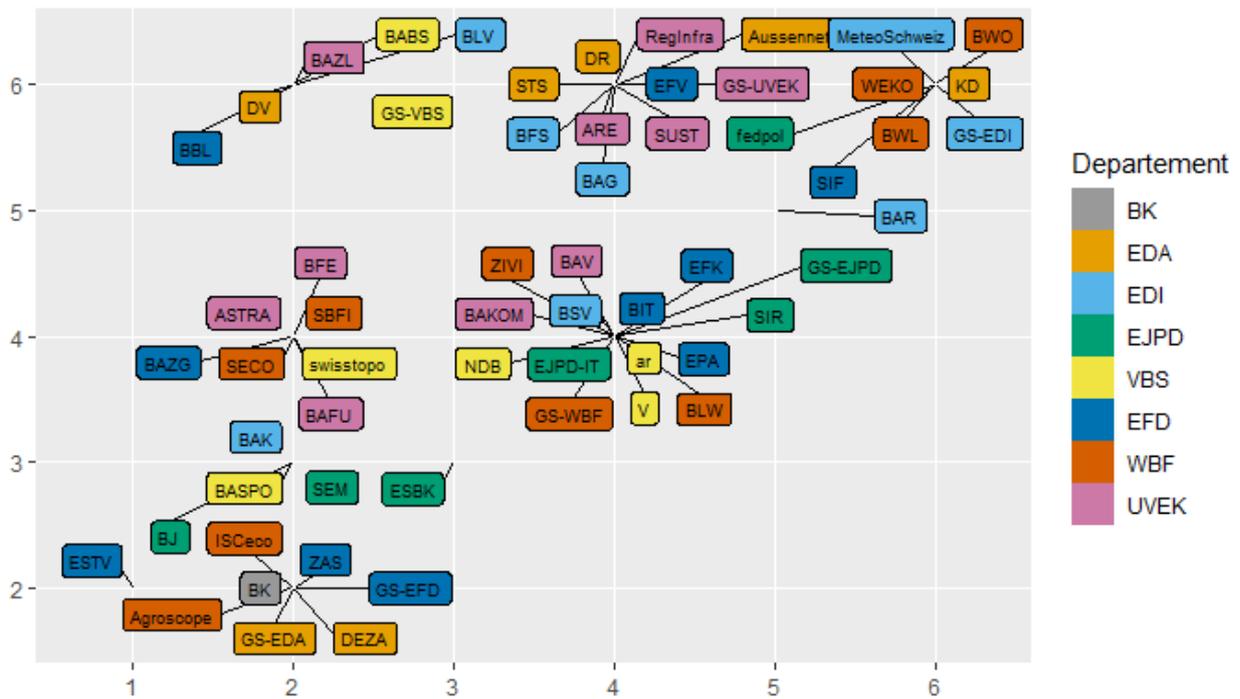


Abbildung 31

Massnahmen nach Funktion - LK 24-29 mit Führungsfunktion (2022)

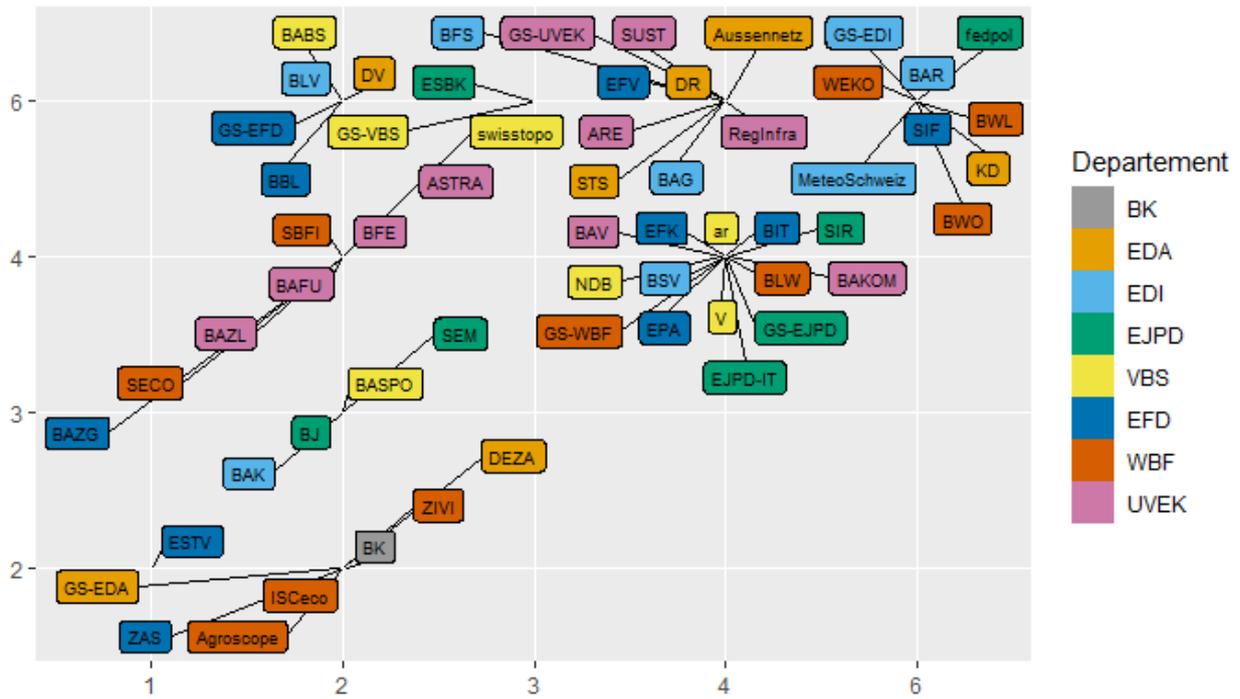


Abbildung 32

Massnahmen nach Funktion - LK 30-33 (2022)

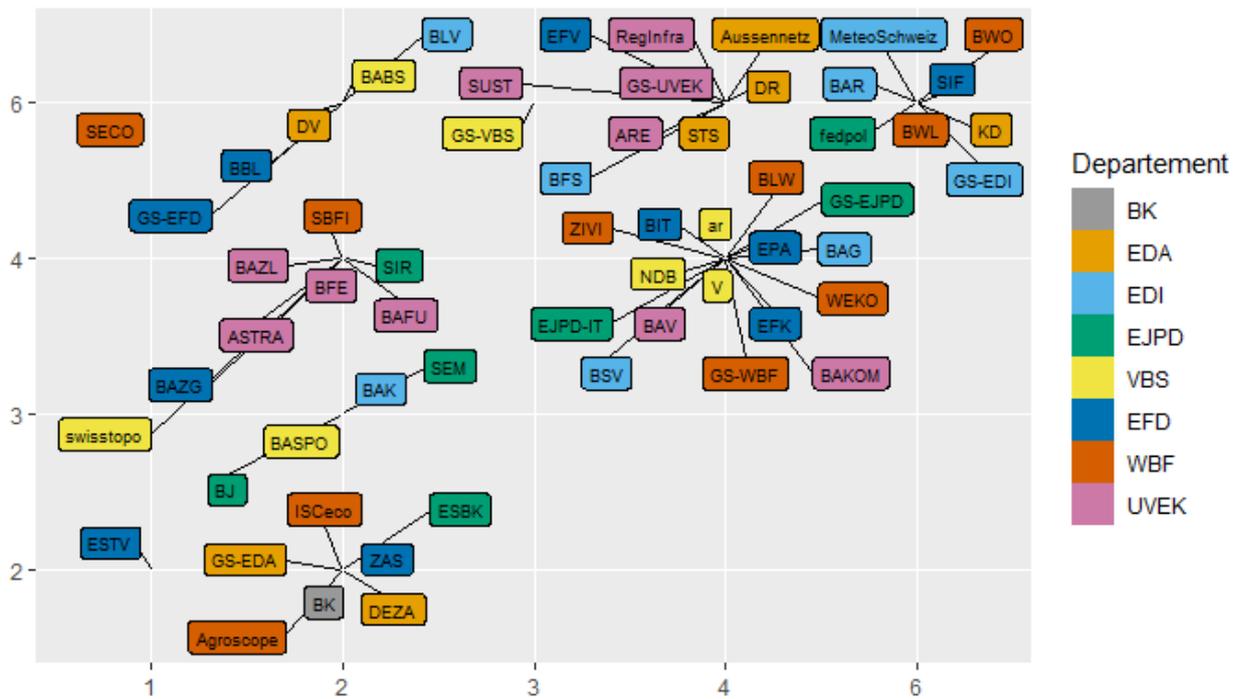


Abbildung 33

Massnahmen nach Funktion - LK 34-38 (2022)

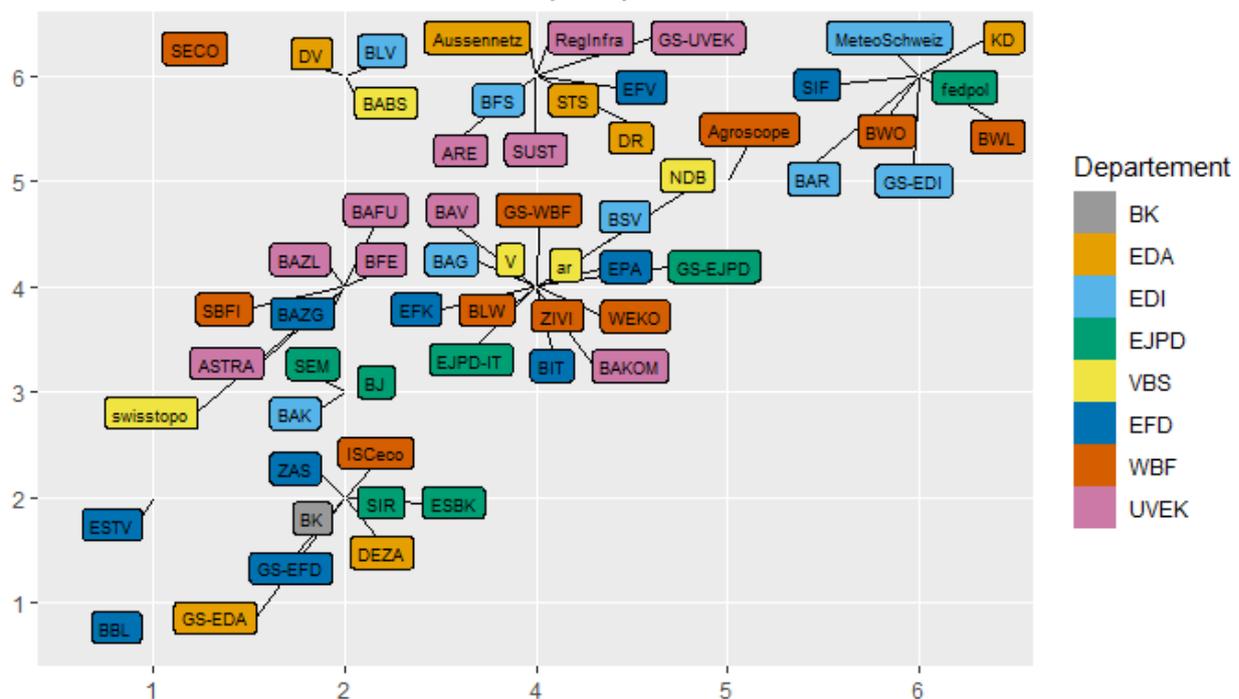


Abbildung 34

Angesichts der Vielzahl an Diagrammen werden generelle Beobachtungen angestellt. Zunächst lässt sich feststellen, dass die am häufigsten umgesetzte Massnahme neue Mitarbeitende betrifft, bei denen zwischen ihren IST- und ihren SOLL-Sprachkenntnissen eine Differenz besteht. Diese Personen wurden vorrangig dazu eingeladen, Sprachkurse zu besuchen (Massnahme 6 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 VE Agroscope, die angibt, das sei bei ihr 2018 und 2022 bei den Lohnklassen 34–38 der Fall gewesen.¹⁵ Im Allgemeinen ist festzustellen, dass die Massnahmen hauptsächlich die bei der Arbeit meistverwendeten Sprachen betreffen und dass die Differenz bezüglich des GER-Niveaus keine besonders grosse Rolle spielt.

Wirksamste Massnahmen zur Verbesserung der Sprachkenntnisse

Die nächsten Datenreihen betreffen die wirksamsten Massnahmen zur Verbesserung der Sprachkenntnisse.¹⁶ Die VE sollten unter den folgenden Massnahmen bis zu zwei auswählen, die sie 2018 oder 2022 ergriffen haben:

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

¹⁵ Auch das BAR gab für die LK 24–28 ohne Führungsfunktion für 2022 die Massnahme 5 an. Es sollte jedoch überprüft werden, ob es sich dabei um einen Fehler handelt, da die VE in allen anderen Fällen für beide Jahre die Massnahme 6 angegeben hat.

¹⁶ Für die Gruppe V sind für 2018 keine Daten vorhanden.

Wirksamste Massnahmen zur Verbesserung der Sprachkenntnisse (2018)

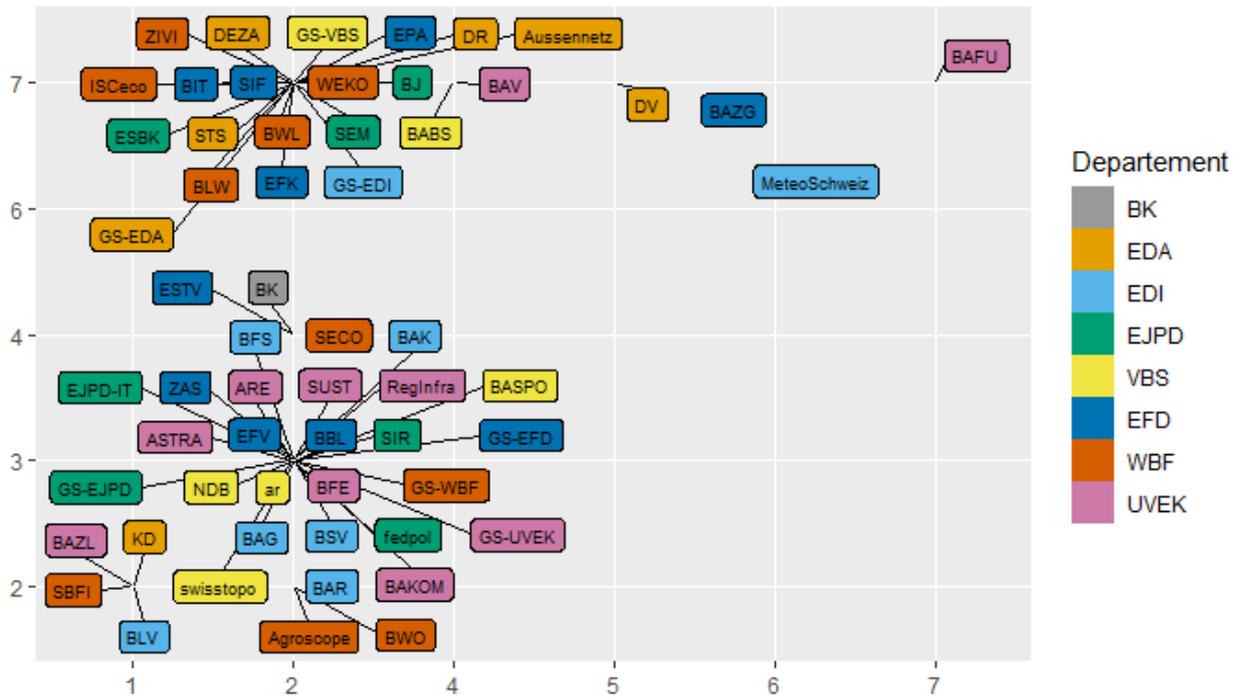


Abbildung 35

Wirksamste Massnahmen zur Verbesserung der Sprachkenntnisse (2022)

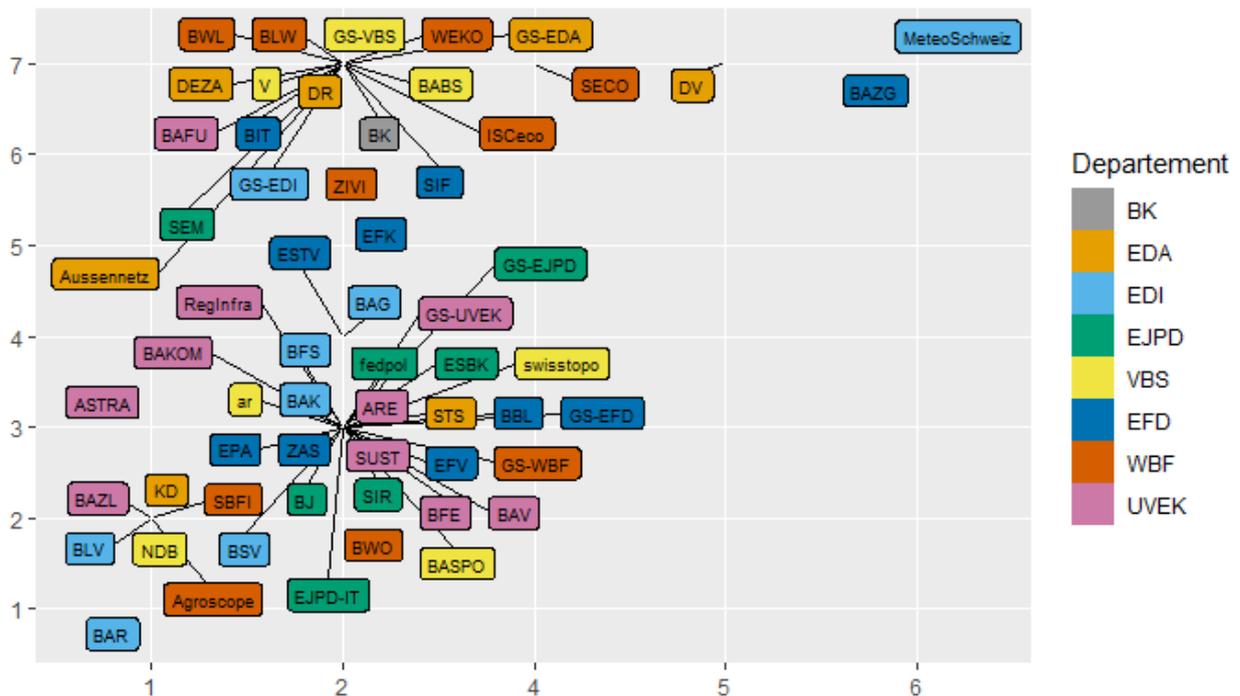


Abbildung 36

Die am häufigsten genannte Kombination war mit ganz wenigen Ausnahmen die Kombination den Massnahmen 2 und 3 sowie 2 und 7 (siehe obenstehende Liste). Das heisst, dass ein Grossteil der Massnahmen zur Verbesserung der Sprachkenntnisse darin besteht, dass der Arbeitgeber Kurse finanziert,

für die Teilnahme an diesen Kursen Arbeitszeit zur Verfügung stellt und den Wünschen der Angestellten grundsätzlich wohlwollend begegnet.

Interne Initiativen zur Verbesserung der Sprachkenntnisse

Die VE konnten auch angeben, ob sie interne Initiativen mit demselben Ziel umgesetzt haben.¹⁷ 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.

Interne Initiativen zur Verbesserung der Sprachkenntnisse (2018)

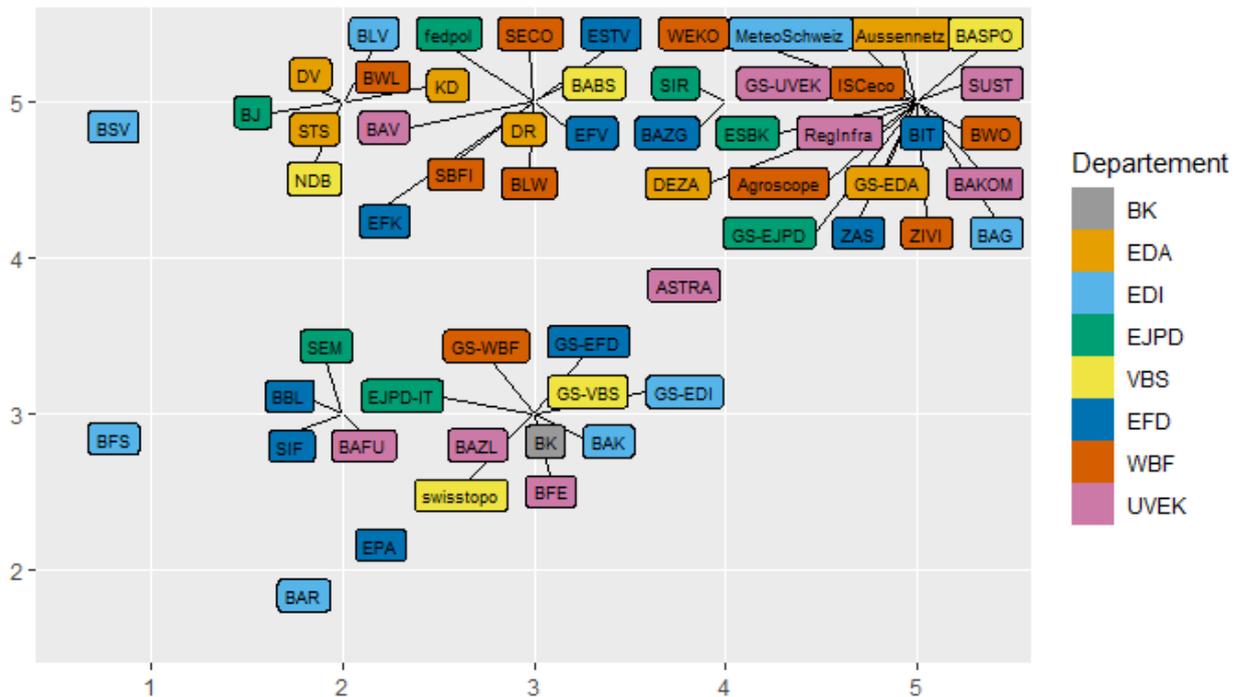


Abbildung 37

¹⁷ Für die Gruppe V und die VE ar waren diesbezüglich keine Informationen für das Jahr 2018 verfügbar. Ebenso waren für die VE ARE (Raumentwicklung) keine Informationen für die Jahre 2018 und 2022 vorhanden. Die BK machte für das Jahr 2022 keine Angaben.

