



März 2013

Übernommen von
<http://www.efd.admin.ch/dokumentation/zahlen/00578/02697/index.html?lang=de> am 26.04.2013

Reporting Personalmanagement 2012

Bundesverwaltung

Parlamentsdienste

Personal der eidgenössischen Gerichte

Bericht an die Geschäftsprüfungs- und
Finanzkommissionen der eidgenössischen
Räte

Berichtsjahr 2012

Inhalt

Bundesverwaltung	5
1 Ausgangslage	5
2 Personalpolitische Gesamtbeurteilung	6
2.1 Genereller Rückblick.....	6
2.2 Umsetzung der Personalstrategie Bundesverwaltung 2011–2015	6
2.3 Anpassungen im Personalrecht	8
3 Personalstruktur	9
3.1 Alter	9
3.2 Geschlechterverteilung	10
3.3 Sprachenverteilung.....	13
3.4 Teilzeitarbeit	14
3.5 Lernende und Hochschulpraktika.....	15
3.6 Nebenbeschäftigungen und Mandate	17
4 Rekrutierungen und Fluktuation	18
4.1 Rekrutierungen	18
4.2 Verbleibquoten der Lernenden sowie Hochschulpraktikantinnen und -praktikanten.....	19
4.3 Fluktuation	20
5 Ausgaben	22
5.1 Entlohnung	22
5.2 Prämien und Zulagen	23
5.3 Abgangsentschädigungen	24
5.4 Aus- und Weiterbildungsausgaben	24
5.5 Deckungsgrad der PUBLICA und Beitragsbandbreite.....	25
6 Gesundheitsmanagement	25
6.1 Gesundheit	25
6.2 Berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen	26
6.3 IV-Situation.....	28
7 Führung und Arbeitssituation	28
7.1 Personalbeurteilungen	28
7.2 Personalbefragungen	29
8 Personalpolitischer Ausblick	32
Anhänge	33
Anhang 1: Parlamentsdienste	33
Anhang 2: Personal der eidgenössischen Gerichte und der Bundesanwaltschaft	35

Bundesverwaltung

1 Ausgangslage

Der Bericht richtet sich nach Artikel 5 Bundespersonalgesetz (BPG; SR 172.220.1) und nach der davon abgeleiteten Reportingvereinbarung über das Reporting Personalmanagement zwischen den Geschäftsprüfungs- und Finanzkommissionen der eidgenössischen Räte und dem Bundesrat vom 27. Januar 2010. Er enthält die Daten über das Personal, für das der Bundesrat gemäss Artikel 3 Absatz 1 Buchstabe a BPG als Arbeitgeber und oberstes Führungsorgan der Bundesverwaltung zuständig ist. Die Kennzahlen decken somit den Geltungsbereich der Personalstrategie Bundesverwaltung 2011–2015 ab (Personalstrategie). Sie weisen in der Regel die Jahresdurchschnitte aus; Zahlen in Klammern beziehen sich auf das Vorjahr.

Im jährlichen Reporting Personalmanagement berichtet der Bundesrat jeweils über die Umsetzung der Personalstrategie und über die Kennzahlen zu den strategischen Messgrössen. Als Messgrössen dienen vorwiegend Sollwerte und Indikatoren. Sollwerte sind Ziele, deren Erreichen anhand der Zahlen aus dem elektronischen Personalinformationssystem BV PLUS verfolgt werden kann. Indikatoren beziehen sich auf weiche, qualitative Daten, namentlich auf die Ergebnisse von Personalbefragungen. Beide sind als Zielbänder ausgestaltet. Ihre je nach Thema unterschiedlich grossen Bandbreiten lassen ein Mindestmass an Schwankungen zu, da solche zeitweise, namentlich wegen Entwicklungen im Umfeld, nicht vermieden werden können. Gleichzeitig fangen die Zielbänder einen Teil der Unterschiede zwischen den Departementen und der Bundeskanzlei auf, die sich aus deren Aufgaben und der entsprechenden Organisationsstruktur ergeben.

Die Verschiedenartigkeit der departementalen Aufgaben ist oft so stark ausgeprägt, dass Abweichungen vom Zielband auf Departementsebene nicht ungewöhnlich sind. Der Bundesrat strebt deshalb lediglich das Erreichen der Sollwerte und Indikatoren auf Ebene Bundesverwaltung an. In zahlreichen Fällen, zum Beispiel bei den Ergebnissen der Personalbefragungen, ist es im Übrigen unbedenklich oder sogar willkommen, wenn das Ergebnis ausserhalb des Zielbandes liegt.

Der Bundesrat setzte die Sollwerte und Indikatoren auf den 1. Januar 2012 in Kraft und ergänzte sie am 13. Februar 2013; sie bezeichnen den Ende 2015 gewünschten Stand.

2 Personalpolitische Gesamtbeurteilung

2.1 Genereller Rückblick

Erneuerung der gemeinsamen Absichtserklärung der Sozialpartner

In einer gemeinsamen Absichtserklärung zwischen der Bundesverwaltung und den Personalverbänden des Bundes einigen sich die Sozialpartner alle vier Jahre auf die sozialpartnerschaftlichen Rollen und auf die Eckwerte der Personalpolitik. Am 4. Mai 2012 haben die Vorsteherin des EFD für den Bundesrat und die Personalverbände die gemeinsame Absichtserklärung für die Legislatur 2011–2015 unterschrieben.

Ganzheitliche Fallbearbeitung bei Krankheit und Unfall

Aufgrund der in den letzten Jahren gemachten Erfahrungen überarbeitete das EPA den Leitfaden „Betriebliches Case Management Bund“ und legte ihn im November 2012 der Human-Resources-Konferenz der Bundesverwaltung (HRK) zur Verabschiedung vor. Früherkennung, Frühintervention und das Case Management (CM) der Personal- und Sozialberatung der Bundesverwaltung (PSB) können entscheidend zum Erhalt oder zum Wiedererlangen der Arbeitsfähigkeit beitragen. Von den 33 im CM betreuten Fällen im Jahre 2009 stieg die Anzahl bis ins Berichtsjahr auf 108. Bei rund 70 Prozent der im Jahre 2012 abgeschlossenen Fälle konnten die betreuten Mitarbeitenden ganz oder teilweise an den früheren oder an einen neuen Arbeitsplatz innerhalb der Bundesverwaltung zurückkehren.

Personalbefragung

Im Herbst fand die erste strategische Kurzbefragung bei einer repräsentativen Stichprobe von 1'500 zufällig ausgewählten Mitarbeitenden statt. Die Befragung setzte sich aus 24 überarbeiteten Fragen zu den Indikatoren der Personalstrategie zusammen. Der Rücklauf lag mit 68,6 Prozent über jenem der Vorjahre (2011: 61,4%; 2009: 56,6%). Die Ergebnisse fielen positiv aus. Die Werte zur Arbeitszufriedenheit, zur Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben sowie zur Gesundheit schnitten gleich gut oder leicht besser als der externe Vergleichswert ab. Dieser setzt sich aus den miteinander verrechneten Personalbefragungsergebnissen fünf bundesnaher Unternehmen und öffentlicher Verwaltungen zusammen. Nähere Informationen enthält das Kapitel 7.

Ausbildung

Das Ausbildungszentrum der Bundesverwaltung (AZB) durfte im Juni 2012 das im Bereich der Weiterbildung anerkannte Qualitätszertifikat EDUQUA entgegen nehmen. Die Qualität des AZB-Programms wurde von den Kursteilnehmenden wiederum als gut bis sehr gut beurteilt.

2.2 Umsetzung der Personalstrategie Bundesverwaltung 2011–2015

Umsetzungskonzept

Die Umsetzung der Personalstrategie folgt dem am 7. Juli 2011 vom Bundesrat gutgeheissenen Umsetzungskonzept. Im Berichtsjahr ging es um die folgenden Massnahmen:

Neue Sollwerte für die Anteile der Landessprachen

Bei der Beschlussfassung über die strategischen Sollwerte und Indikatoren zur Personalstrategie am 22. Juni 2011 beauftragte der Bundesrat das EFD (EPA), bei Vorliegen neuer Zahlen aus der Volkszählung die bisherigen Sollwerte und ihre Ausgestaltung als

Zielbänder zu überprüfen. Aufgrund dieser Überprüfung hat der Bundesrat am 13. Februar 2013 die Sollwerte für den Geltungsbereich der Personalstrategie an die Ergebnisse der eidgenössischen Volkszählung 2010 angepasst. Die unbefristeten Sollwerte in Artikel 7 Absatz 2 Sprachenverordnung (SpV; SR 441.11) bleiben im Sinne einer Langzeitorientierung unverändert.

Neue Indikatoren zur Personalstrategie

Bei der Festlegung der strategischen Sollwerte und Indikatoren zur Personalstrategie am 22. Juni 2011 hat der Bundesrat aufgrund fehlender Daten vorübergehend auf die Definition von Indikatoren für die Themen *Führung* und *Personalinformation* verzichtet. Diese Lücke konnte mit der strategischen Kurzbefragung 2012 geschlossen werden. Aufgrund der Befragungsergebnisse legte der Bundesrat am 13. Februar 2013 die neuen Indikatoren zur *Führung* und zur *Personalinformation* fest. Gleichzeitig passte er den Indikator zum *kontinuierlichen Commitment* leicht nach oben an, um den gegenüber den Vorjahren veränderten Fragestellungen gerecht zu werden.

Grundlagenwechsel in der beruflichen Vorsorge

Am 1. Juli 2012 vollzog PUBLICA den Grundlagenwechsel, der die versicherungsmathematischen Grössen an die gestiegene Lebenserwartung anpasste. Die Auswirkungen der notwendig gewordenen Senkung des Umwandlungssatzes von 6,53 Prozent auf 6,15 Prozent konnten für die Versicherten ab dem 35. Altersjahr dank Auflösung der bis dahin gebildeten Rückstellungen und einer Beitragserhöhung abgedeckt werden. Die 22 bis 34-jährigen Mitarbeitenden hingegen müssen die Hälfte der Erhöhung der Beiträge selber tragen.

Senkung des technischen Zinssatzes

Neben der längeren Lebenserwartung belasten auch die tiefen Zinsen die Renditen. Deshalb beschloss die Kassenkommission Ende 2012, auf den 1. Januar 2015 den technischen Zinssatz für alle offenen Vorsorgewerke von 3,5 Prozent auf 2,75 Prozent zu senken, was zu geringeren Anwartschaften führt. Ohne flankierende Massnahmen führt die Senkung des technischen Zinssatzes zu einer Reduktion der neuen Renten um über 8 Prozent.¹ Mit flankierenden Massnahmen der PUBLICA (Bildung von Rückstellungen) und allenfalls auch der Arbeitgeber (z. B. Beitragserhöhungen) soll eine Einbusse bei den Anwartschaften vermieden werden.

Aufhebung des Vorruhestandsurlaubs

Gegenwärtig können Mitarbeitende in besonderen Berufskategorien (Grenzwachtkorps, Berufsmilitär, versetzbares Personal EDA und Rotationspersonal DEZA) nach Massgabe der in den Artikeln 33–34a Bundespersonalverordnung (BPV; SR 172.220.111.3) verankerten Bedingungen einen vorzeitigen Altersrücktritt antreten. Diesen Vorruhestandsurlaub soll ab dem 1. Juli 2013 eine Versicherungslösung ersetzen. Im Berichtsjahr erarbeitete das EPA zusammen mit den betroffenen Departementen die künftigen Bestimmungen über die Pensionierung Mitarbeitender in den besonderen Berufskategorien. Die vorgesehene Regelung erhöht das Rücktrittsalter der betreffenden Mitarbeitenden im Grenzwachtkorps und beim Militär vom 58. Altersjahr auf das 60. Altersjahr. Für das versetzbare Personal des EDA werden künftig mindestens 15 Kalenderjahre (heute 12 gewichtete Jahre) an Orten mit „sehr schwierigen“ Lebensbedingungen für eine vorzeitige Pensionierung gebraucht (heute genügen „schwierige“ Lebensbedingungen). Durch

¹ Beispiel: Eine versicherte Person mit einem Altersguthaben von 690'000 Franken im Alter von 65 Jahren erreicht mit dem aktuellen Umwandlungssatz eine Rente von 42'435 Franken jährlich. Nach der Senkung des Umwandlungssatzes als Folge der Senkung des technischen Zinses könnte mit dem gleichen Kapital noch eine Rente von 38'985 Franken realisiert werden. Das sind 3'450 Franken weniger.

diese Massnahmen wird der Bundeshaushalt nach einer Übergangszeit um jährlich 55 Millionen Franken entlastet.

Vorgaben zur Förderung der beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen

Im Berichtsjahr wurden die Vorgaben des Bundesrates zur Integration und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen vom 22. Juni 2011 umgesetzt. Die von den Departementen bezeichneten Integrationsbeauftragten nahmen ihre Tätigkeit auf und wirken neu in der Fachgruppe Integrationsbeauftragte unter Leitung der PSB mit. Ferner wurde ein Konzept für die Bundesverwaltung mit Beispielen von besten Praktiken für die Integration von Menschen mit Behinderungen erarbeitet. Die Entwicklung der letzten Jahre ist in Kapitel 6.2 dargestellt.

Erarbeitung von Grundanforderungen an Kader und Aktualisierung des Kompetenzmodells

Die HRK verabschiedete im August 2012 die neuen Grundanforderungen an Kader. Diese beschreiben die Minimalanforderungen, die je nach Kaderstufe zu erfüllen sind. Gleichzeitig wurde das aus dem Jahre 2003 stammende Kompetenzmodell der Bundesverwaltung aktualisiert. Es beschreibt die wichtigsten Führungs-, Selbst-, Sozial-, Fach-, Methoden- und Sprachkompetenzen und unterstützt die Führungs- und Personalarbeit.

Lohnleichheitsdialog

Die im Jahre 2011 eingeleitete Überprüfung der Lohnleichheit von Frau und Mann ist in allen Departementen durchgeführt worden. Dabei wurde keine geschlechterbedingte Lohndiskriminierung festgestellt. Die mit dem anerkannten Verfahren Logib ermittelten Werte liegen systembedingt im Toleranzbereich von fünf Prozent.

Einführung der standardisierten Zeitwirtschaft

Die in den letzten Jahren erarbeitete standardisierte Zeitwirtschaft (*Personal Time, PT*) konnte in den meisten Departementen eingeführt werden. Das UVEK und das EJPD haben aufgrund weitgehender Vorarbeiten die vollständige Einführung der Standardlösung für den 1. Januar 2014 geplant. Die Daten des VBS sind auf dem departementalen System gespeichert und noch nicht für eine automatisierte Gesamtauswertung auf Ebene Bundesverwaltung verfügbar.

Einführung der neuen informatikgestützten Spesenverwaltung

In der Bundesverwaltung wurden bisher für die Vergütung der Spesen verschiedene Systeme eingesetzt. Gestützt auf Vorabklärungen zu den Vereinfachungsmöglichkeiten sprach sich der Bundesrat im Jahre 2008 für eine Qualitätssteigerung und Kostenoptimierung aus und beauftragte das EFD (EPA) mit der Umsetzung. Im Berichtsjahr konnte der neue Spesenprozess in den meisten Verwaltungseinheiten eingeführt werden. In den restlichen wird der Prozess Mitte 2013 ausgerollt. In den neuen Ablauf integriert ist der Einsatz der neuen „*Travelcard Bund*“, die eine einfache Abrechnung der Reisespesen ermöglicht.

2.3 Anpassungen im Personalrecht

Verabschiedung der Revision des Bundespersonalgesetzes

Die Bundesversammlung hat am 14. Dezember 2012 die Revision des BPG verabschiedet (BBI 2012 9705). Das Parlament nahm an der Vorlage des Bundesrates nur wenig Anpassungen vor. Diese betrafen im Wesentlichen erweiterte Bestimmungen zur Förderung der Mehrsprachigkeit, eine wöchentliche Höchst Arbeitszeit auf Gesetzes- statt auf

Verordnungsebene und eine Maximaldauer von drei Jahren für befristete Verträge. Der Bundesrat wird das revidierte BPG und die überarbeitete BPV Mitte 2013 in Kraft setzen.

Neue Verhaltensregeln in der BPV und Überarbeitung des Verhaltenskodexes

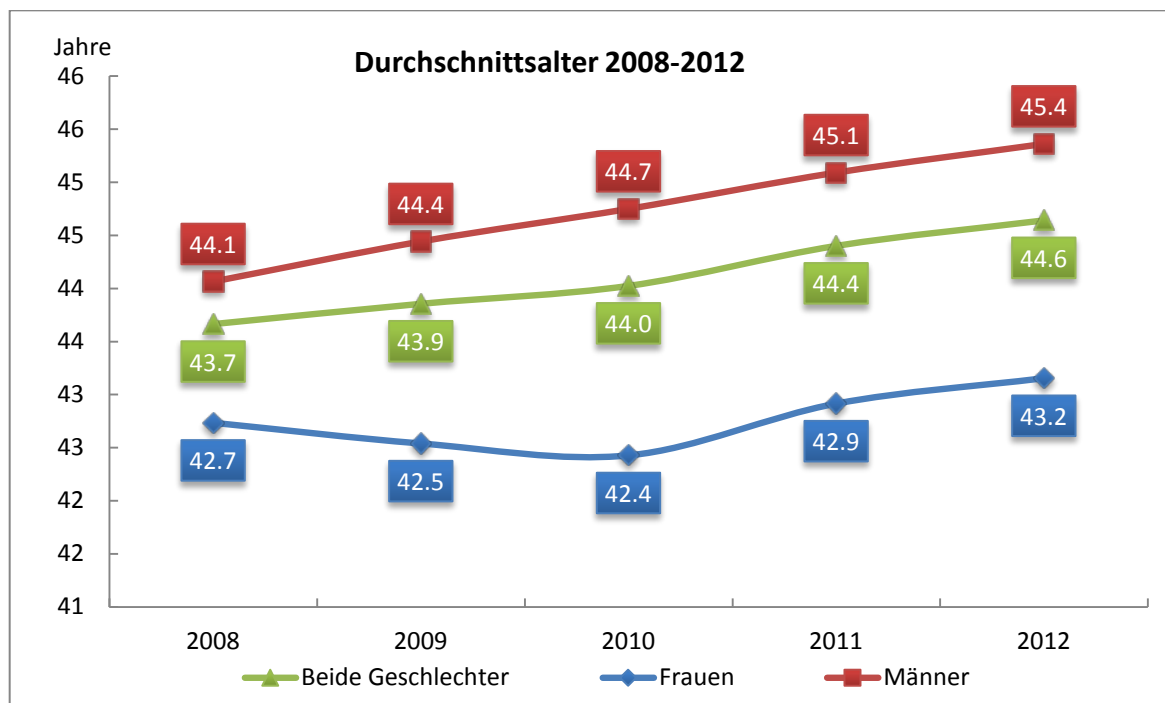
Anfang 2012 beauftragte der Bundesrat eine interdepartementale Arbeitsgruppe zu überprüfen, ob die Regelungen zum Umgang mit Insiderwissen in der Bundesverwaltung aktuell und vollständig sind. In der Folge wurden die Verhaltensregeln in der BPV ergänzt und der Verhaltenskodex vollständig überarbeitet. Die Änderungen führten zu klarer definierten Regeln zur Vermeidung von Interessenkonflikten und zum Umgang mit nicht öffentlich bekannten Informationen. Dazu gehören insbesondere das Geschenkannahmeverbot, die Meldung von Nebenbeschäftigungen, die Ausstandspflicht, der Umgang mit Einladungen sowie die Regelung von Eigengeschäften. Die neuen Grundlagen traten am 15. September 2012 in Kraft.

3 Personalstruktur

3.1 Alter

Nach dem Sondereffekt der vorzeitigen Pensionierungen im Zusammenhang mit dem Primatwechsel im Jahr 2008 ist das Durchschnittsalter kontinuierlich gestiegen. Generell liegt das Durchschnittsalter in den öffentlichen Verwaltungen etwas höher als im Durchschnitt aller Branchen. Der Anstieg ist nicht ungewöhnlich und spiegelt die Alterung in der Schweizer Bevölkerung.

Abbildung 1

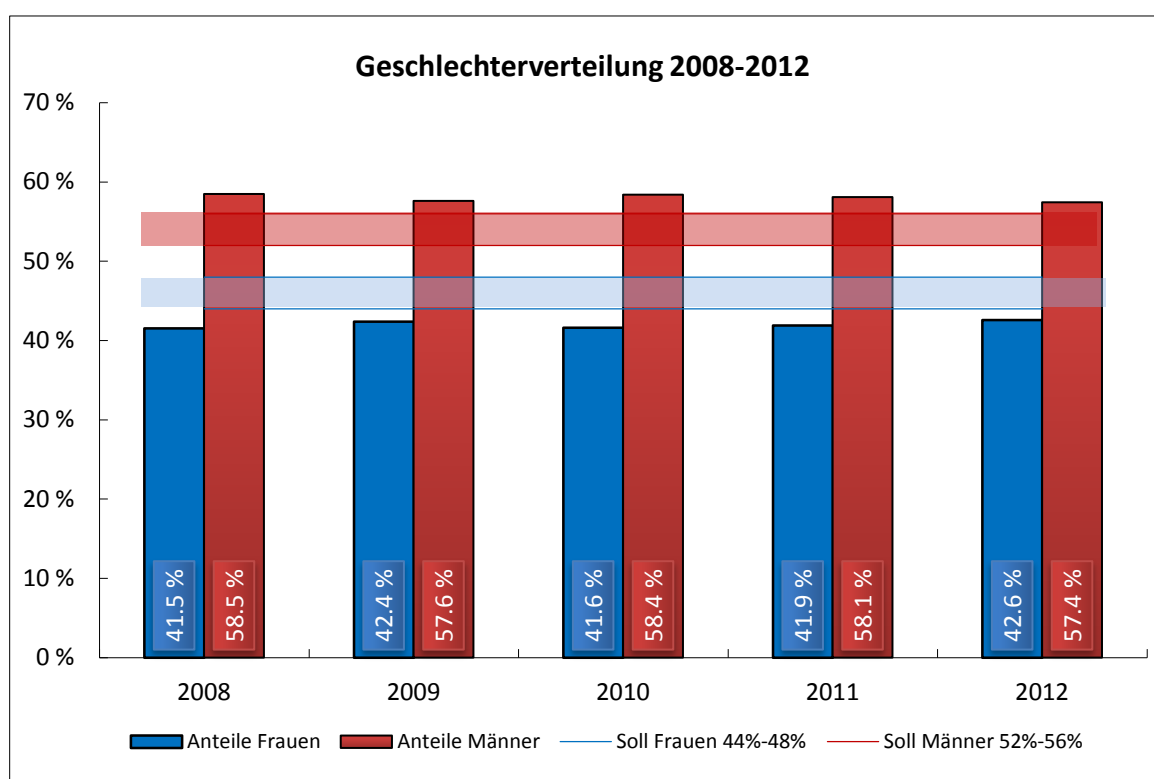


3.2 Geschlechterverteilung

Die Sollwerte orientieren sich an den Anteilen der Frauen und Männer an der erwerbstätigen Schweizer Bevölkerung. Da die Bundesverfassung die Wehrpflicht für Männer vorschreibt und die Landesverteidigung beim Bund zentralisiert ist, wird der Bereich Verteidigung² des VBS, in dem vorwiegend Männer arbeiten, nicht mitgerechnet. Ausgeschlossen ist auch das uniformierte, bewaffnete Personal der ebenfalls beim Bund zentralisierten Grenzwaache. Für diese Bereiche gelten die in Tabelle 1 angegebenen Sollwerte.

Der Frauenanteil hat in fünf Jahren 1,1 Prozentpunkte zugenommen.³ Für ein Erreichen des Sollwerts bis Ende 2015 muss der Frauenanteil noch um mindestens 1,4 Prozentpunkte ansteigen.

Abbildung 2

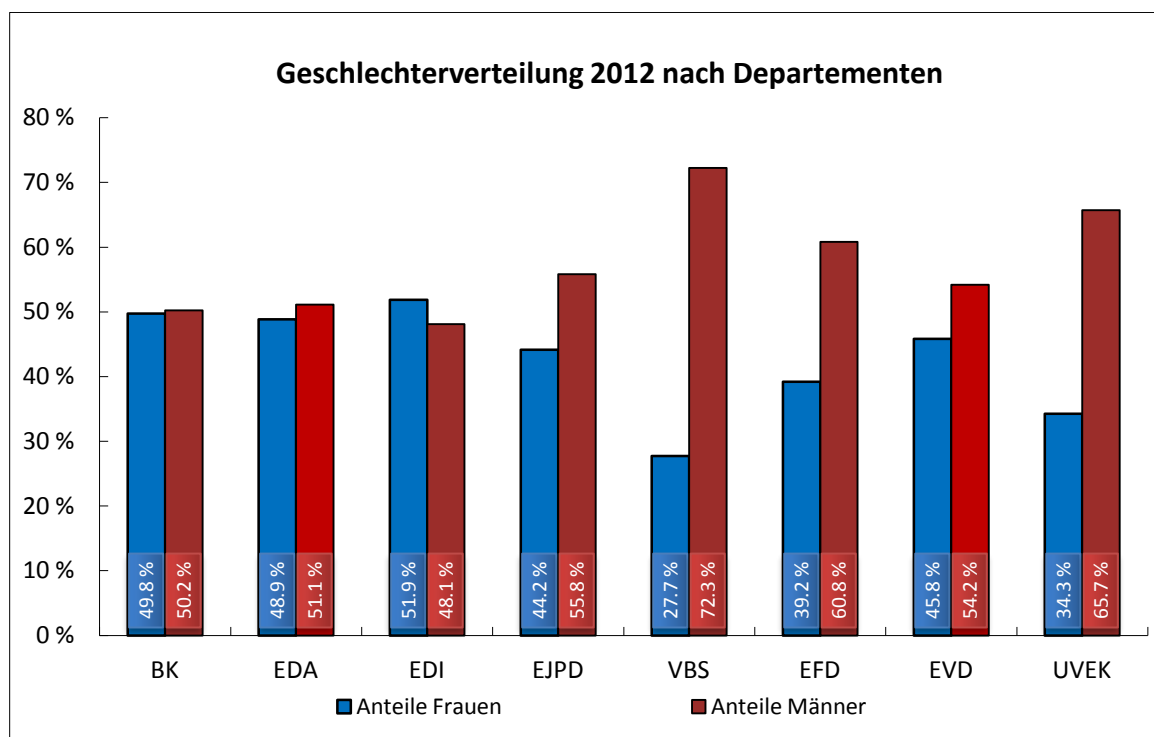


In den Departementen und der Bundeskanzlei waren die Geschlechter wie folgt verteilt:

² Definition nach Klassifikation COFOG der UNO.

³ Die leichte Schwankung im Jahr 2009 wurde durch organisatorische Verschiebungen im militärischen Bereich und durch Ausgliederungen verursacht.

Abbildung 3



Auch bei Ausschluss des Bereichs Verteidigung bleiben im VBS viele Berufe, die vorwiegend von Männern ergriffen werden, namentlich in der Wehrtechnik und im Bevölkerungsschutz. Wegen ihrer verhältnismässig geringen Anzahl beeinflussen sie den Bundesdurchschnitt allerdings nur wenig. Das EFD hat nicht nur im fachtechnischen Bereich der Zollverwaltung, sondern auch in den finanzorientierten Bundesämtern und in der Informatik viele Funktionen, die häufiger von Männern als von Frauen gewählt werden. Beim UVEK fallen die Berufe in der Infrastruktur (Strassenbau, Ingenieurwesen) ins Gewicht.

In den Bereichen Verteidigung und Grenzwaache haben sich die Kennzahlen wie folgt entwickelt:

Tabelle 1: Geschlechterverteilung in der Verteidigung und in der Grenzwaache

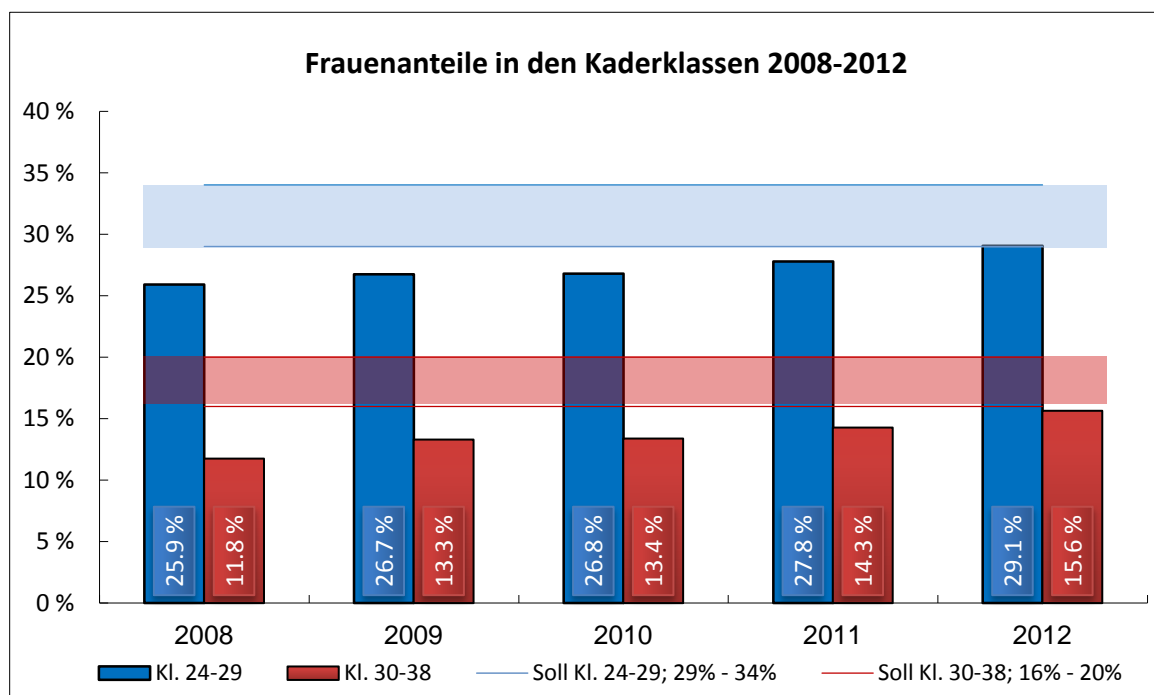
Teilbereich / Verteilung	Geschlechteranteile in %	Sollwerte in %
Verteidigung	Frauen: 12,4 (11,0)	11,0–12,0
	Männer: 87,6 (89,0)	88,0–89,0
Grenzwaache	Frauen: 8,4 (7,6)	8,5–10,5
	Männer: 91,6 (91,4)	89,5–91,5

In der Verteidigung weichen die Anteile der beiden Geschlechter zu Gunsten der Frauen von den Sollwerten ab. Die unteren und oberen Werte des Zielbands sind in diesem Fall nicht als verbindliche Grenze zu verstehen. Das Überschreiten des oberen Werts für den Frauenanteil ist erfreulich. Auch im Grenzwaachekorps ist der Frauenanteil deutlich gestiegen und hat den Sollwert fast erreicht.

In den Kaderklassen hat der Frauenanteil rascher zugenommen. Dies gilt besonders für die Lohnklassen 24 bis 29. Gegenüber der Zunahme von insgesamt 1,9 Prozentpunkten zwischen 2008 und 2011 bedeutet die Steigerung um 1,3 Prozentpunkte im letzten Jahr einen deutlichen Sprung, dank dem der Sollwert bereits erreicht wurde.

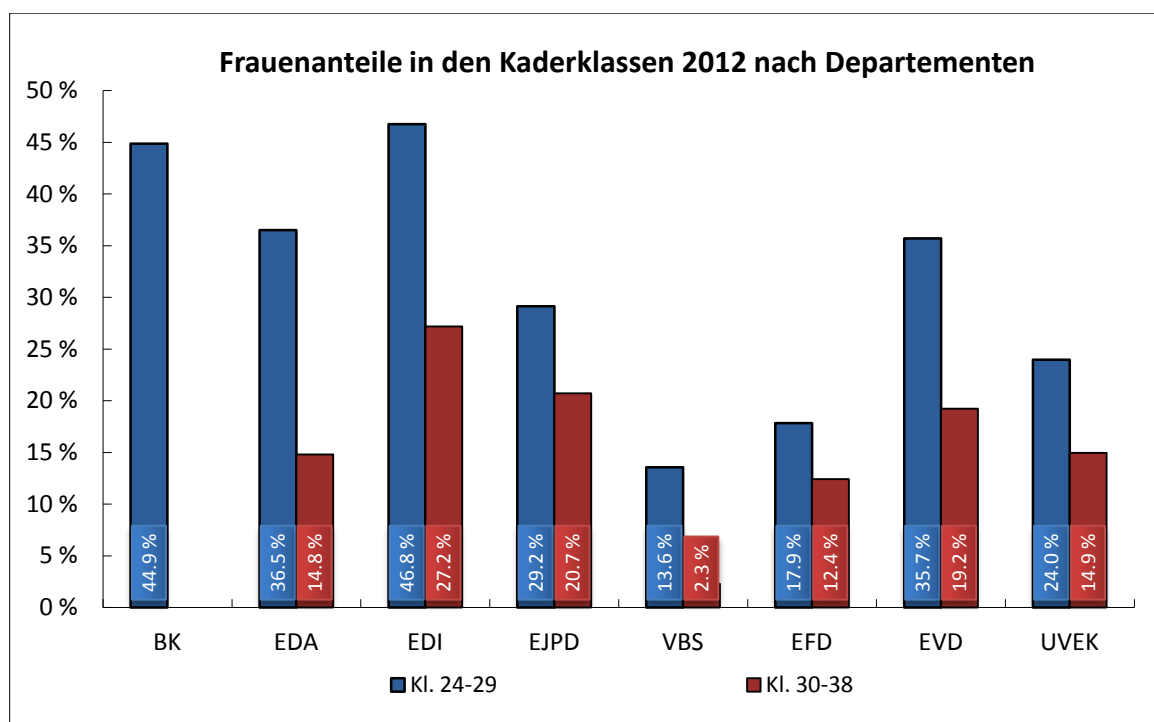
Auch bei den Lohnklassen 30 bis 38 war die Zunahme beachtlich; im letzten Jahr betrug sie ebenfalls 1,3 Prozentpunkte. Bei Fortsetzung dieser sehr erfreulichen Entwicklung darf mit dem Erreichen des Sollwerts vor Ende der Legislaturperiode gerechnet werden.

Abbildung 4



In den Departementen und der Bundeskanzlei haben die Frauen die folgenden Anteile erreicht:

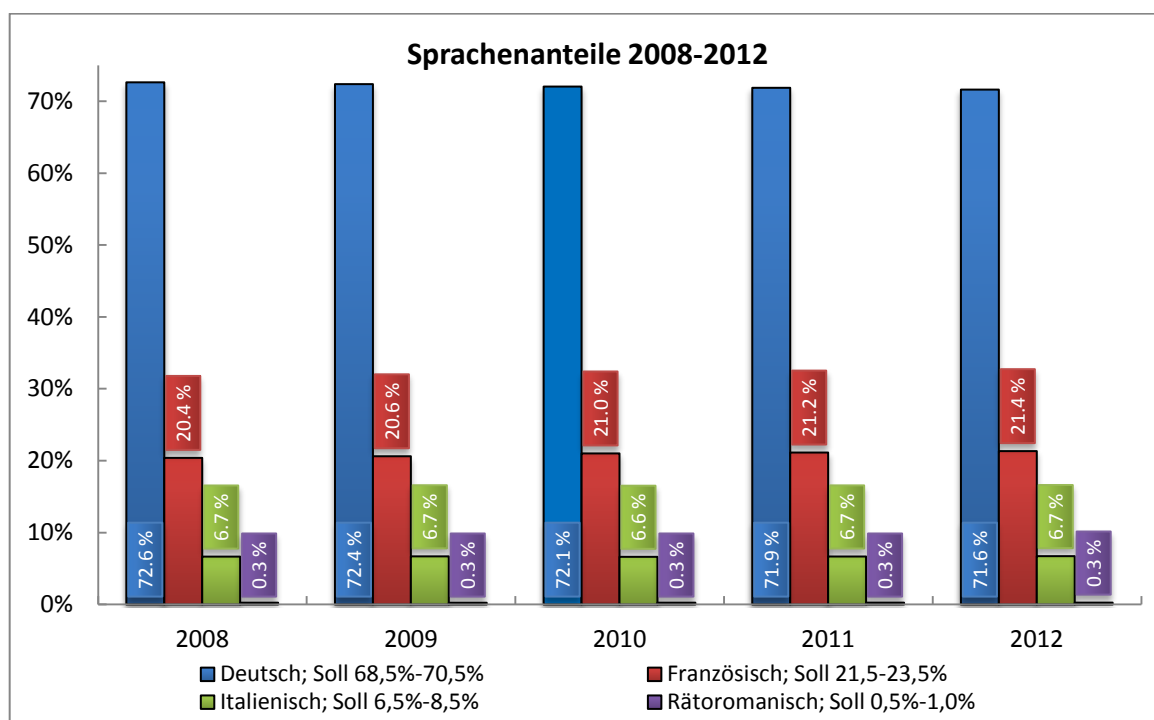
Abbildung 5



3.3 Sprachenverteilung

Aus den im Kapitel 2.2 aufgeführten Gründen legte der Bundesrat am 13. Februar 2013 neue Sollwerte fest. Diese orientieren sich an den Ergebnissen der Strukturerhebung 2010 des Bundesamtes für Statistik (BFS). Gegenüber den Werten aus der Volkszählung des Jahres 2000 ist eine etwas stärkere Vertretung des Italienischen festzustellen. Wie bei den vorherigen Sollwerten wurden für die Berechnung alle Nationalitäten berücksichtigt, deren Angehörige einer der vier schweizerischen Sprachgemeinschaften zuzurechnen sind. Sie bilden die Berechnungsbasis von 100 Prozent. Mit Rücksicht auf die Lesbarkeit enthält die Abbildung 6 keine Zielbänder; diese sind in der Legende angegeben.

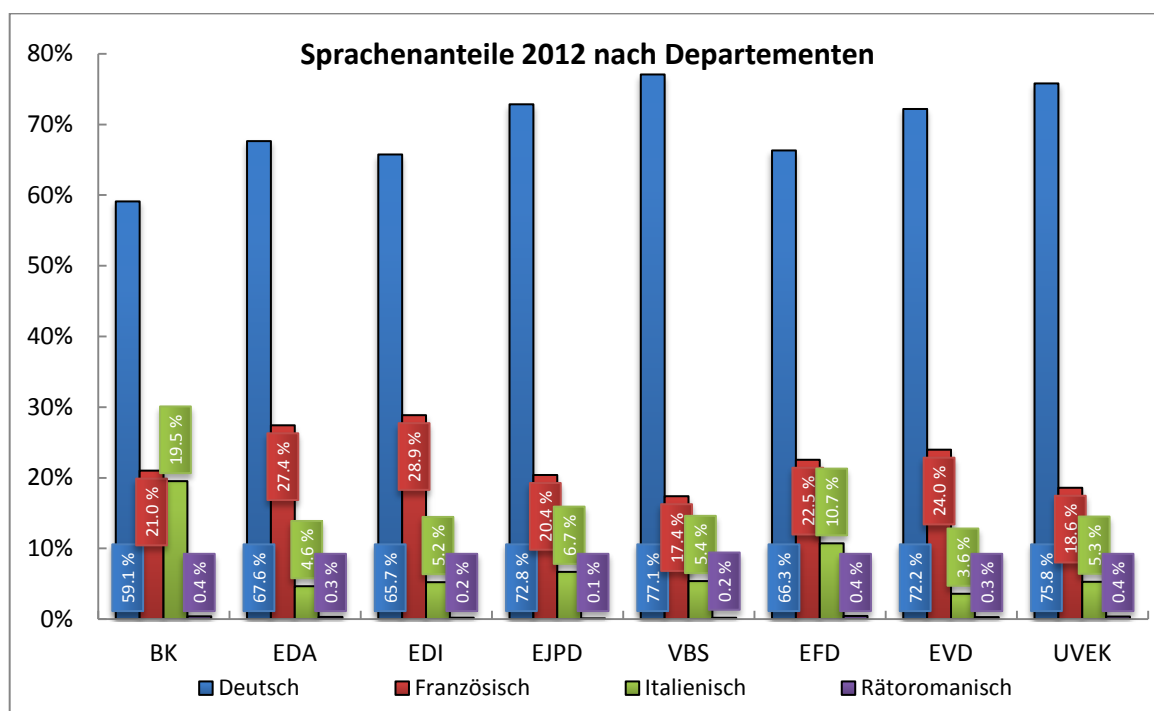
Abbildung 6



Die Verteilung der Sprachen verändert sich naturgemäss langsam. Immerhin ist eine geringe, aber stetige Annäherung des Deutschen und des Französischen an die Sollwerte zu beobachten. Der Anteil des Italienischen liegt zwar im Zielband, hat sich aber wie jener des Rätoromanischen in den letzten Jahren praktisch nicht verändert.

Bei den Departementen und der Bundeskanzlei ergibt die Auswertung das folgende Bild:

Abbildung 7



Der hohe Anteil von 10,7 Prozent italienischsprachiger Mitarbeitender im EFD ist auf den grossen Mitarbeiterbestand der EZV im Kanton Tessin zurückzuführen. Bei der BK wirken sich die zentralen Übersetzungsdienste auf die Sprachenanteile aus.

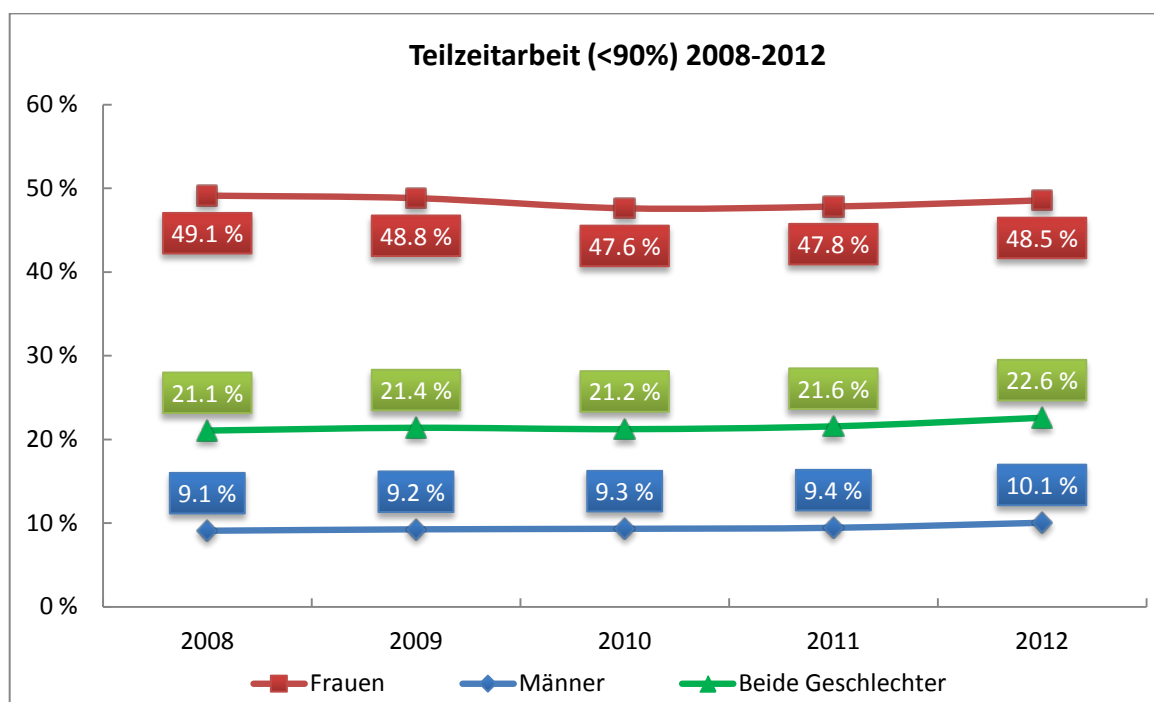
3.4 Teilzeitarbeit

Als Teilzeitarbeit gilt ein Beschäftigungsgrad von weniger als 90 Prozent.⁴ In der schweizerischen Erwerbsbevölkerung erreichte die durchschnittliche Teilzeitbeschäftigung 31,3 Prozent (30,9%).⁵ In der öffentlichen Verwaltung lag sie mit 31,8 Prozent (31,0%) nur wenig höher. Tiefer lag sie mit 20,1 Prozent (19,6%) bei den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen sowie mit 18,5 Prozent in der Informationstechnologie und in den Informationsdienstleistungen (19,0%). Im Jahre 2012 war in der Bundesverwaltung eine leichte Zunahme an Teilzeitarbeit festzustellen.

⁴ Definition gemäss BFS.

⁵ Wirtschaftssektoren 2 und 3; Beschäftigungsbarometer des BFS, 3. Quartal 2012.

Abbildung 8



3.5 Lernende und Hochschulpraktika

Die Entwicklung war bei beiden Kategorien positiv.⁶ Wider Erwarten bremste der ab 2012 prognostizierte Rückgang der Anzahl von Schulabgängerinnen und -schulabgängern eine weitere Erhöhung des Lernendenanteils nicht; der Sollwert wurde sogar übertroffen. Einen Einfluss hatten die Praktika der Berufsmittelschule (BMS). Ihre Anzahl ist von 88,8 im Vorjahr auf 112,3 gestiegen, was einer Zunahme von rund 24 Ausbildungsplätzen oder 27 Prozent entspricht. Im Übrigen entfielen 966,2 Stellen auf Lernende mit Lehrverträgen (939,4) und 43,0 auf Berufspraktika (43,0). Von den insgesamt 1'121 Ausbildungsstellen (1071,3) waren 61,1 Prozent durch männliche und 39,9 Prozent durch weibliche Lernende besetzt (61,2% bzw. 38,8%).

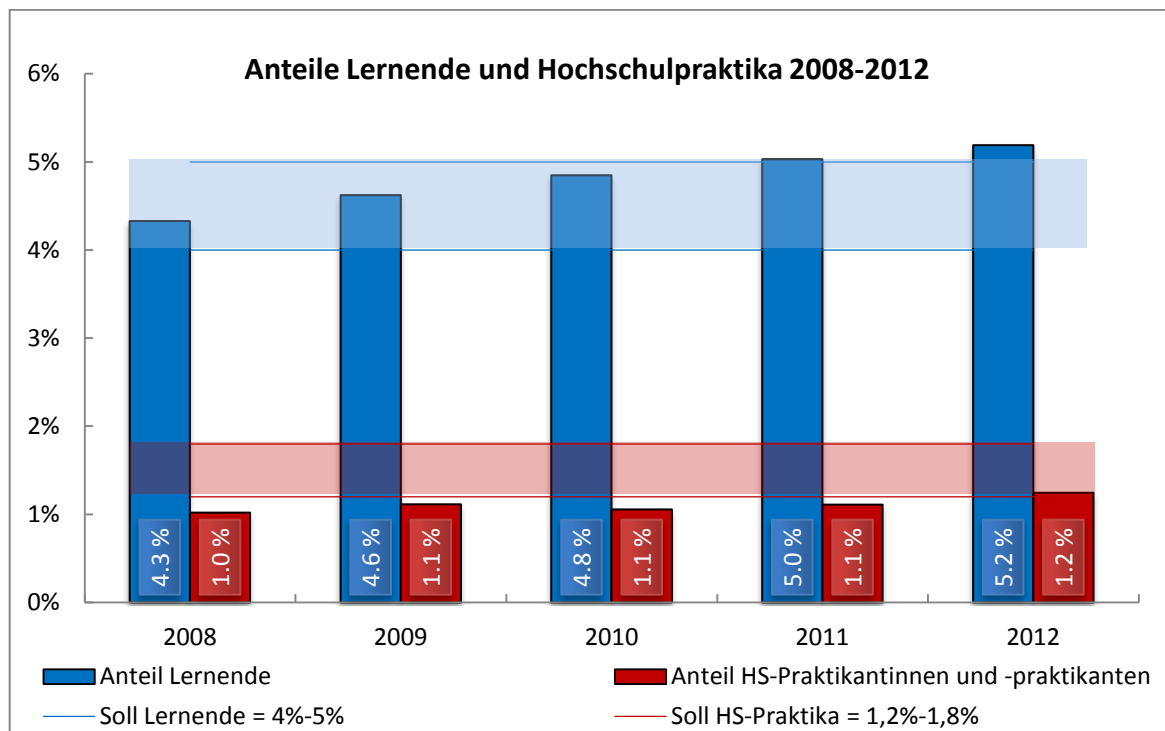
Im Projekt Ponte, das den Lehrabgängerinnen und -abgängern⁷ mit einem befristeten Praktikum die Zeit bis zum Antreten einer neuen Stelle überbrücken hilft, waren 53 (54) Personen beschäftigt.

Bei den Hochschulpraktika konnte der Sollwert knapp erreicht werden. Die 316,9 (276,8) Stellen für Hochschulpraktika waren im Jahresdurchschnitt durch 51,2 (41,7) Studierende sowie 140,3 (128,5) Inhaberinnen und Inhaber eines Bachelor- sowie 125,4 (106,6) Inhaberinnen und Inhaber eines Master-Abschlusses besetzt. Davon waren 61,5 Prozent (63,7%) Frauen und 38,5 Prozent (36,3%) Männer.

⁶ Für die Berechnungen wurden die Verwaltungsbereiche mit Monopolcharakter ausgeschlossen, die eigene Ausbildungen anbieten: Zoll und Grenzschutz, Militär, diplomatischer und konsularischer Dienst sowie, nur für die Lernenden, die Auslandvertretungen des EDA.

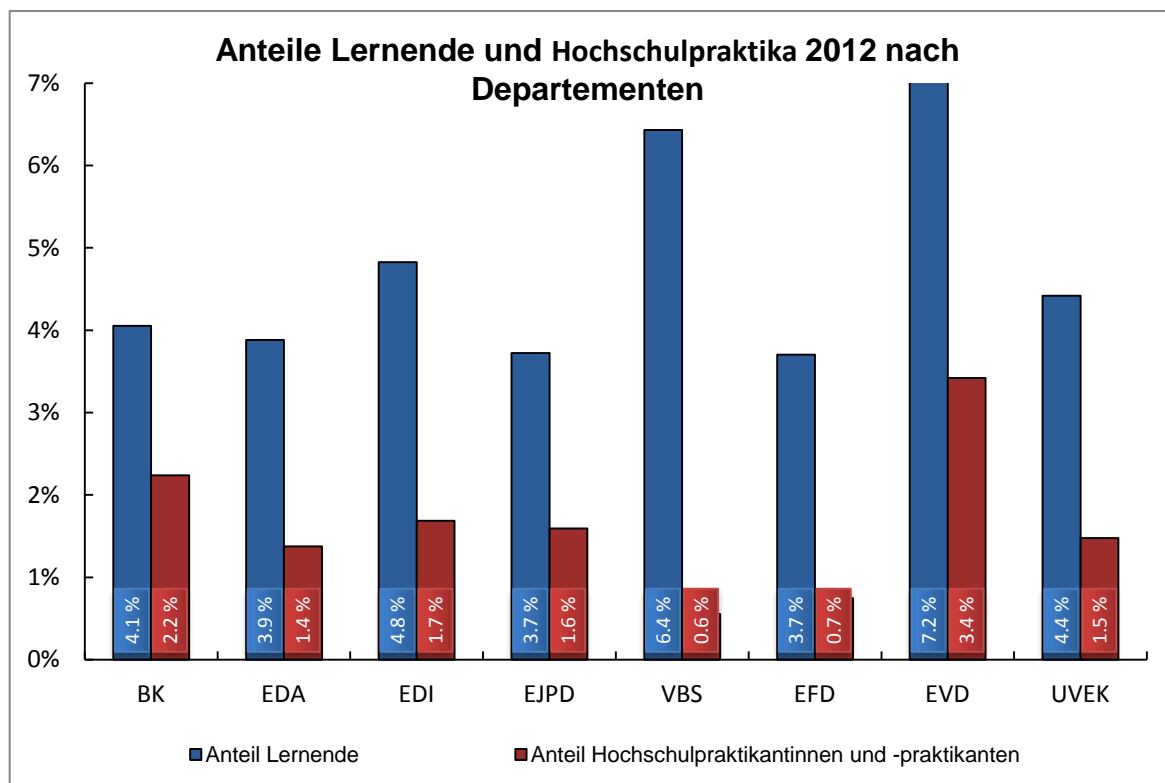
⁷ Ausserhalb des Sollwerts.

Abbildung 9



In den Departementen und der Bundeskanzlei haben sich die Anteile im Berichtsjahr wie folgt verteilt:

Abbildung 10

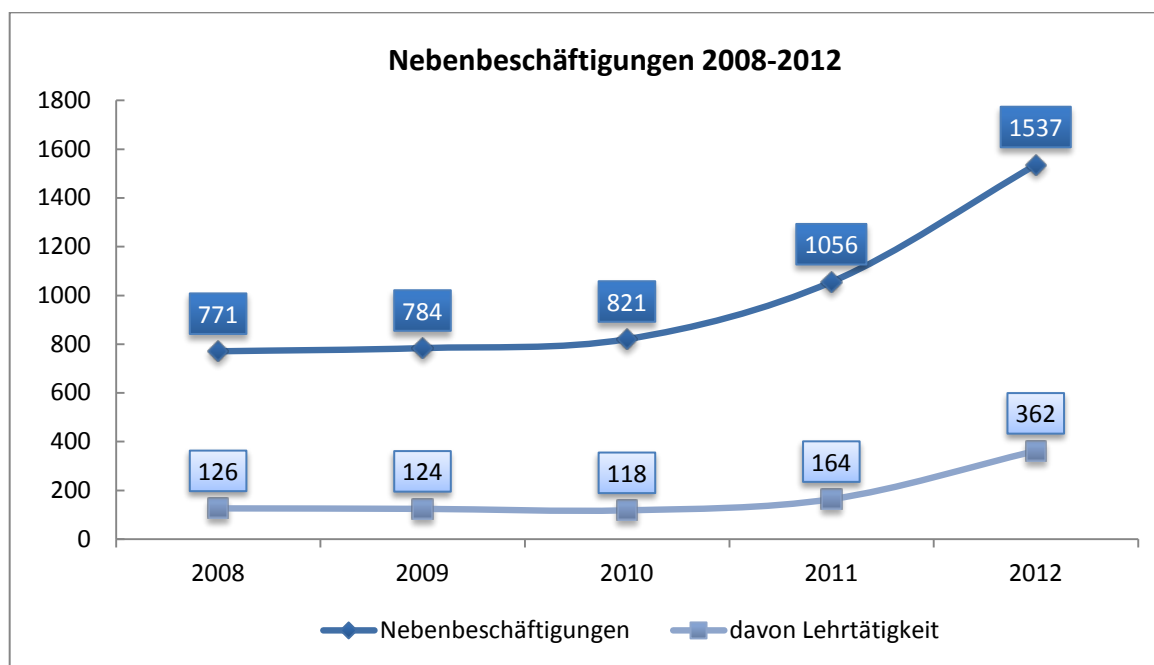


3.6 Nebenbeschäftigungen und Mandate

Bewilligte Nebenbeschäftigungen

Abbildung 11 zeigt die Anzahl von Nebenbeschäftigungen, die aufgrund von Artikel 91 BPV bewilligt wurden. Eine Bewilligung ist für entgeltliche Tätigkeiten nötig, welche die Leistungsfähigkeit behindern oder zu einem Konflikt mit den dienstlichen Interessen führen können. Das EPA hat die Anwendung dieser Bestimmungen in der Richtlinie vom 12. Juli 2010 präzisiert. Im ersten Jahr nach Inkraftsetzung dieser Richtlinie konnten noch nicht alle Nebenbeschäftigungen in BV PLUS erfasst werden, die aufgrund der Präzisierungen bewilligt werden mussten. Im Berichtsjahr haben sich diese nun voll ausgewirkt, was sich in der deutlich höheren Anzahl gemäss Abbildung 11 niedergeschlagen hat.

Abbildung 11



Mandate

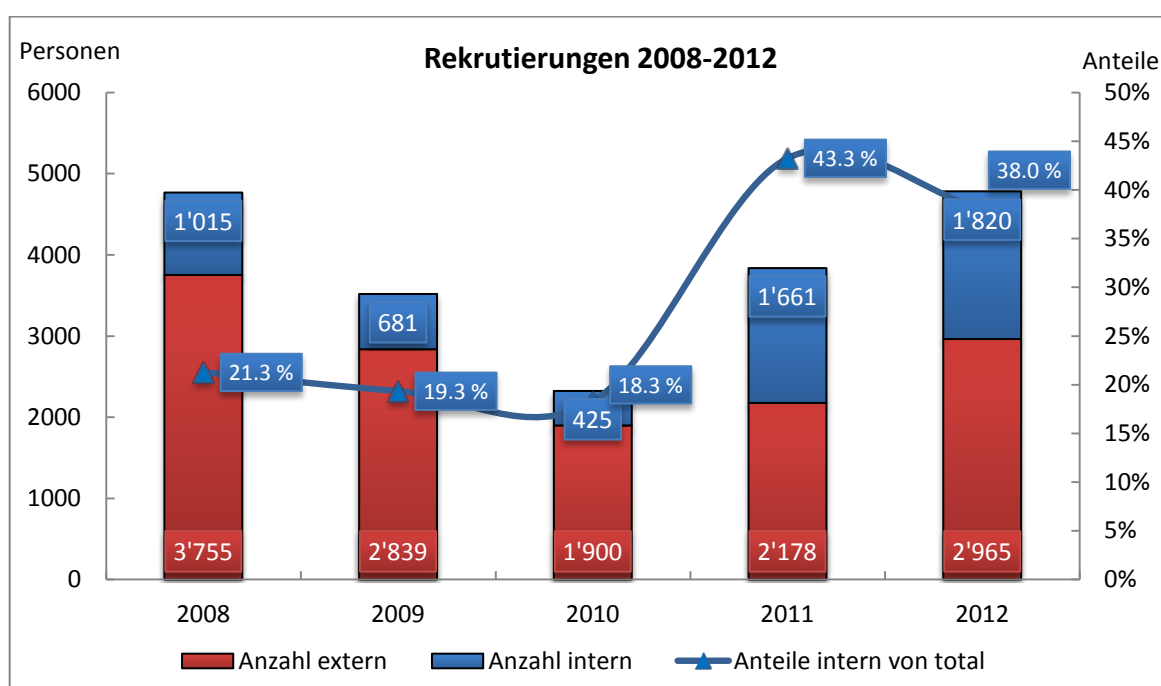
Angestellte, die eine Tätigkeit zu Gunsten Dritter aufgrund ihres Arbeitsverhältnisses mit dem Bund ausüben, müssen gemäss Artikel 92 BPV dem Bund grundsätzlich das Einkommen abliefern, das zusammen mit dem Lohn 110 Prozent des Maximums der Lohnklasse übersteigt. Von den im Berichtsjahr ausgeübten 25 Mandaten (17) war eines ablieferungspflichtig (1).

4 Rekrutierungen und Fluktuation

4.1 Rekrutierungen

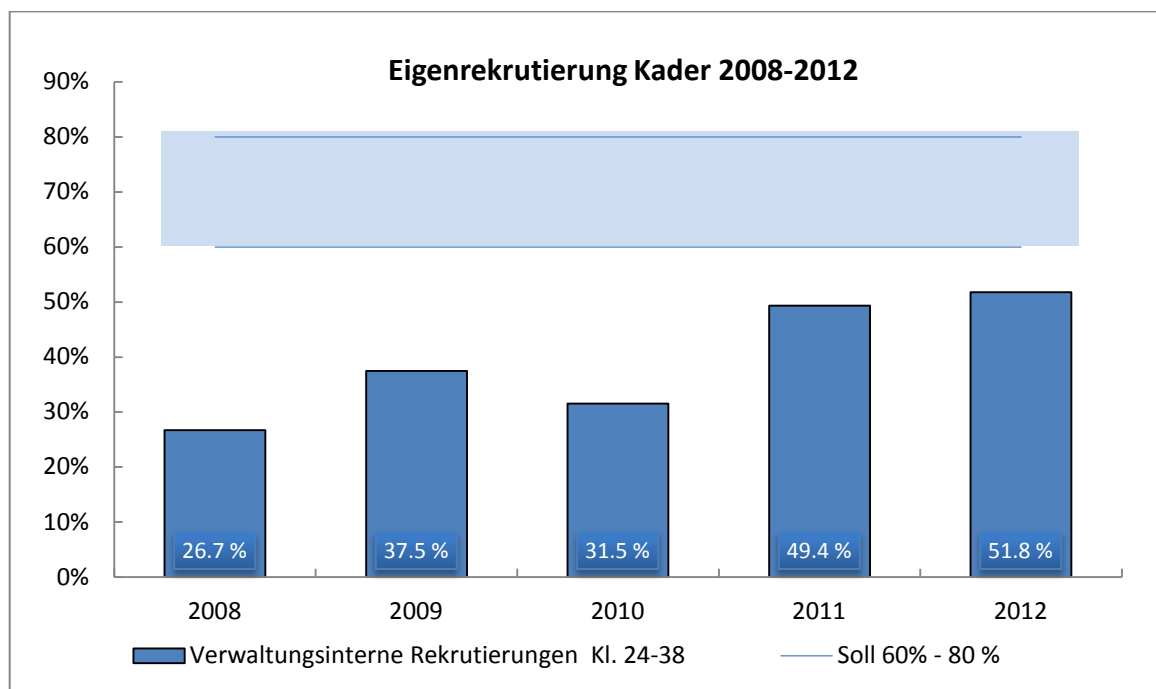
Die Verwaltungseinheiten stellten im Berichtsjahr 4'785 Personen an, wovon 2'965 neu in die Bundesverwaltung eintraten. Der Anstieg steht im Zusammenhang mit der Zunahme zu besetzender Stellen (vgl. Fluktuation in Abbildung 15). Die Daten über die internen Anstellungen enthalten seit dem Berichtsjahr 2011 auch Anstellungen von Mitarbeitenden auf eine neue Funktion im gleichen Bundesamt. Zuvor fielen nur die Wechsel von einer Organisationseinheit zur anderen unter die Kategorie der internen Rekrutierungen.

Abbildung 12



Bei der Eigenrekrutierung Kader gemäss Abbildung 13 werden alle internen Anstellungen in eine der Lohnklassen 24 bis 38 erfasst, also beispielsweise eine Beförderung von der Lohnklasse 22 in die Lohnklasse 24, aber auch von der Lohnklasse 26 in die Lohnklasse 28.

Abbildung 13

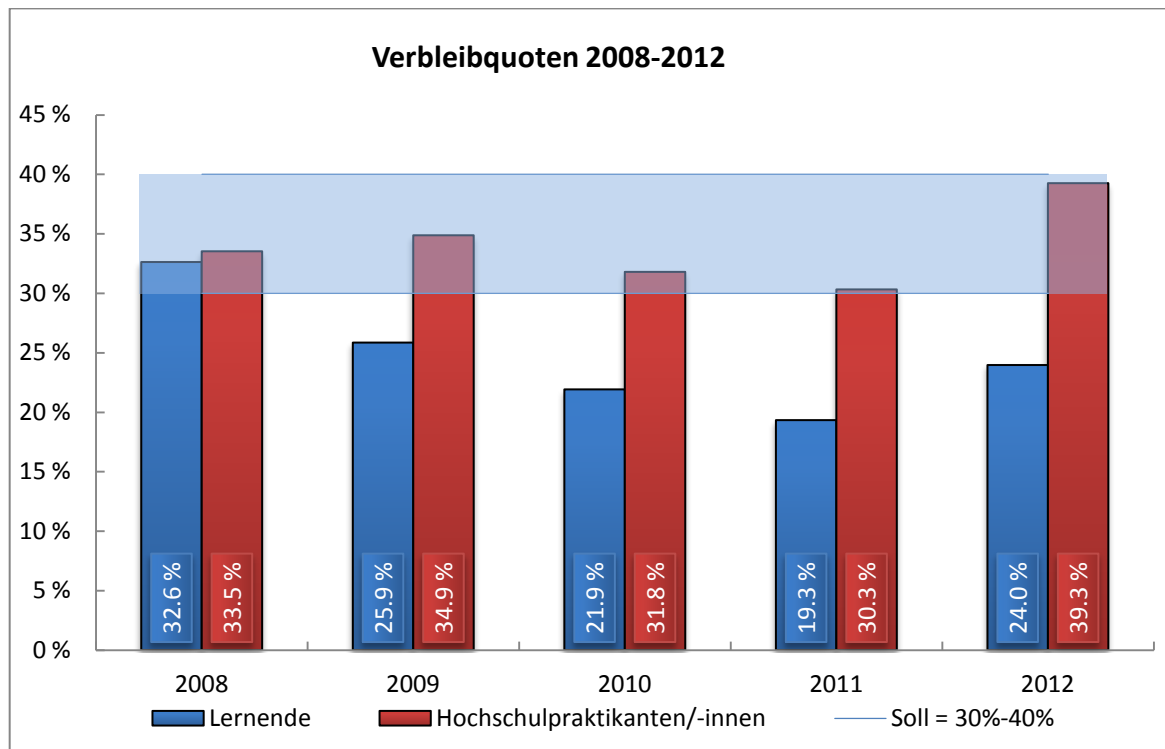


Trotz des Fehlens von Erfahrungswerten bei der erstmaligen Festlegung des Sollwertes am 22. Juni 2011 wählte der Bundesrat ein anspruchsvolles Zielniveau, weil er die Eigenrekrutierungen für ein wirksames Mittel zur Verbesserung der Perspektiven erfahrener Mitarbeitender hält. Für Funktionen in den Kaderklassen werden immer noch zu viele Spezialistinnen und -spezialisten auf dem externen Markt rekrutiert. Immerhin hat sich der Anteil an Eigenrekrutierungen im ersten Jahr nach der Einführung des Sollwerts bereits erhöht.

4.2 Verbleibquoten der Lernenden sowie Hochschulpraktikantinnen und -praktikanten

Die in Abbildung 14 ausgewiesene Verbleibquote von 24,0 und 39,3 Prozent entspricht der Anstellung von 105 Lernenden und von 124 Hochschulpraktikantinnen und -praktikanten. Gezählt wurden die innerhalb der ersten sechs Monate nach Abschluss der Ausbildung oder des Praktikums vorgenommenen Anstellungen auf eine offene Stelle.

Abbildung 14



Bei beiden Kategorien ist eine Verbesserung festzustellen, besonders deutlich bei den Hochschulpraktikantinnen -und praktikanten. Der einheitliche Sollwert gibt für beide Personengruppen ein personalpolitisch sinnvolles Ziel vor, doch hängt die Verbleibquote nicht allein von der Bereitschaft des Arbeitgebers ab. Die Lernenden neigen eher als die Hochschulpraktikantinnen und -praktikanten dazu, nach Abschluss der Lehre eine weiterführende Ausbildung zu wählen oder zur Erweiterung des Erfahrungshorizonts den Arbeitgeber zu wechseln. Bei den männlichen Lernenden wirkt sich auch die Rekrutenschule auf die Statistik aus.

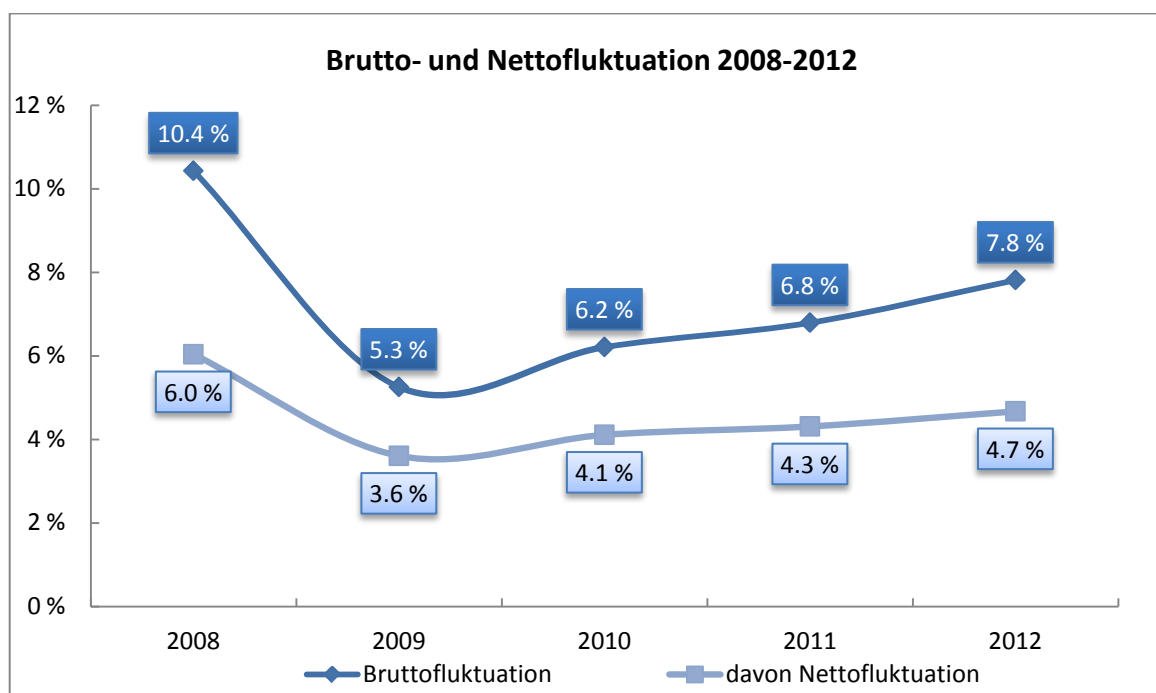
4.3 Fluktuation

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

Die Nettofluktuation ist ein Teilwert der Bruttofluktuation. Sie enthält nur die Stellenwechsel zu anderen Arbeitgebern. Dies gibt unter anderem Hinweise über den internen und externen Arbeitsmarkt.

Die beiden Kennzahlen haben sich wie folgt entwickelt:

Abbildung 15⁸

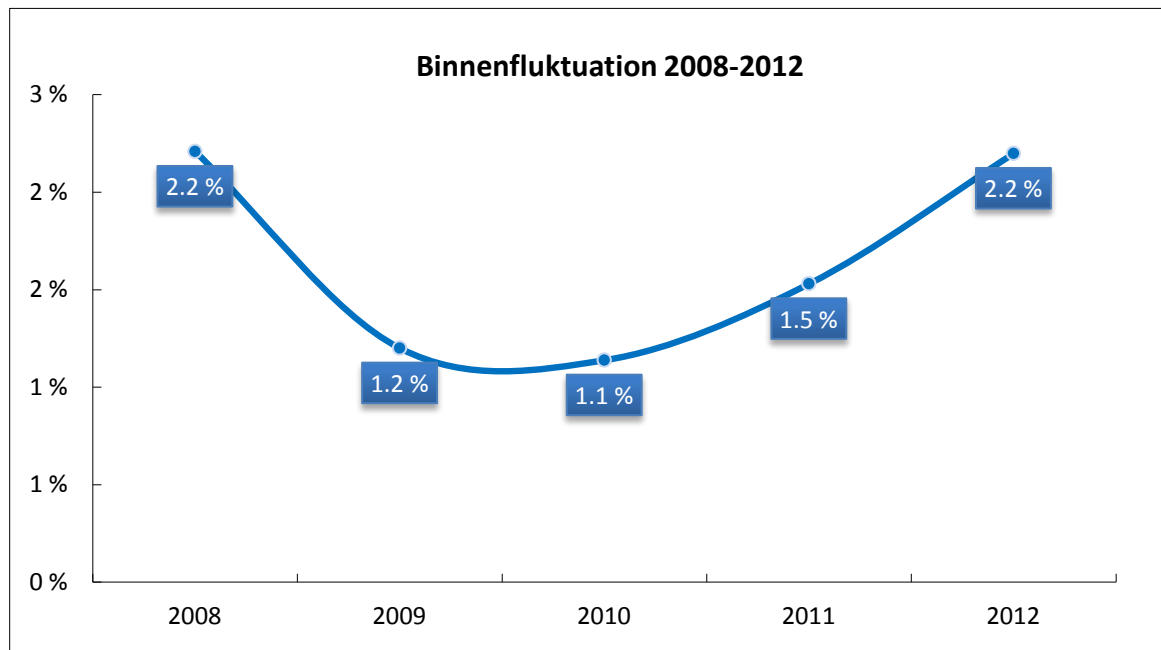


Der Verlauf der Nettofluktuation spiegelt die konjunkturelle Entwicklung, wie sie sich im Beschäftigungsbarometer des BFS und in den Indizes offener Stellen anderer Institutionen niederschlug. Die Bruttofluktuation ist stärker gestiegen, weil es im Berichtsjahr zu deutlich mehr ordentlichen und vorzeitigen Pensionierungen gekommen ist.

Die in Abbildung 16 dargestellte Binnenfluktuation macht die Bewegungen auf dem verwaltungsinternen Stellenmarkt nachvollziehbar. Sie zählt die Austritte aus einer Verwaltungseinheit bei gleichzeitigem Übertritt in eine andere Organisationseinheit der Bundesverwaltung. Die Steigerung im Berichtsjahr geht einher mit den höheren Werten bei den internen Rekrutierungen (Abbildung 12) und bestätigt, dass ein Teil des Bedarfs, der durch die gestiegene Bruttofluktuation entstanden ist, verwaltungsintern gedeckt wurde.

⁸ Ohne befristete Anstellungen. Die ungewöhnlich hohen Werte der Bruttofluktuation im Jahre 2008 hatten technisch-organisatorische Gründe.

Abbildung 16



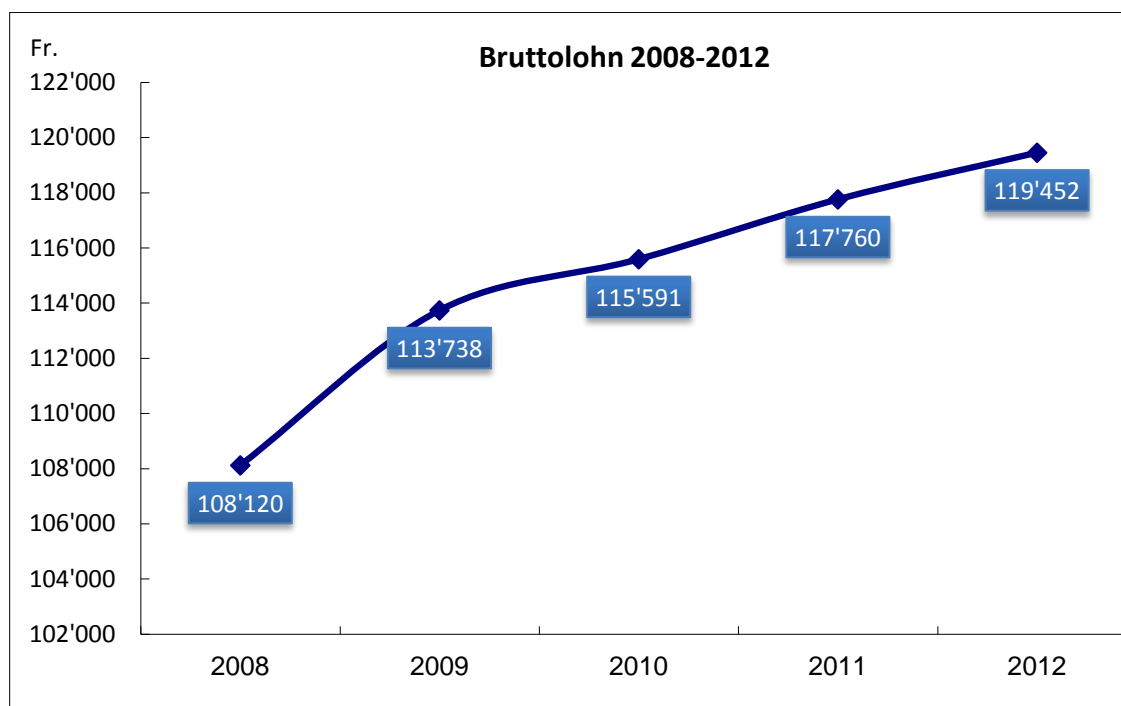
5 Ausgaben

5.1 Entlöhnung

Der in Abbildung 17 ausgewiesene Bruttolohn setzt sich aus dem Grundlohn im Rahmen der vertraglichen Lohnklasse und dem Ortszuschlag zusammen. Seine Entwicklung wird durch Faktoren wie Teuerungsausgleich und allfällige Realloohnerhöhungen, die leistungsdifferenzierte Lohnentwicklung, die Höhe der Anfangslöhne und die Veränderung der Anforderungen beeinflusst. Individuelle, zum Teil schwankende Lohnelemente wie Leistungsprämien und Zulagen sind im Bruttolohn nicht enthalten.

Der durchschnittliche Bruttolohn ist gegenüber dem Vorjahr um 1'629 Franken oder 1,4 Prozent gestiegen. Auf den 1. Januar 2012 gewährte der Bundesrat dem Personal der Bundesverwaltung einen Teuerungsausgleich von 0,4 Prozent und eine Realloohnerhöhung von 0,8 Prozent.

Abbildung 17



Von diesen Zahlen sind die Löhne des Lokal- und Residenzpersonals des EDA ausgeschlossen. Wird dieses mitgerechnet, so beträgt der durchschnittliche Bruttolohn 109'420 Franken (Fr.108'685).

5.2 Prämien und Zulagen

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

Tabelle 2: Zulagen und Prämien

Kategorien	Anzahl	Total Fr.	Durchschnitt Fr.
Leistungsprämien Art. 49 BPV	11'701 (13'404)	29'197'502 (29'663'127)	2'495 (2'213)
Funktionszulagen Art. 46 BPV	863 (777)	3'744'413 (3'273'471)	4'339 (5'112)
Sonderzulagen Art. 48 BPV	96 (96)	1'628'512 (1'570'232)	16'964 (16'357)
Arbeitsmarktzulagen Art. 50 BPV	355 (330)	1'109'521 (1'078'585)	3'170 (3'268)

Die Leistungsprämien dienen der Anerkennung überdurchschnittlicher Leistungen und der Abgeltung von besonderen Einsätzen. Sie sind nicht an ein bestimmtes Ergebnis der Personalbeurteilung gebunden.⁹ Die Verwaltungseinheiten setzen sie häufig zur Abgeltung besonderer Einsätze ein. Im Berichtsjahr erhielten 34,3 Prozent der Mitarbeitenden¹⁰ eine Leistungsprämie. In den Zahlen nicht enthalten sind die Naturalprämien.

⁹ Ausgenommen Beurteilungen der Stufe 1.

¹⁰ Lokal- und Residenzpersonal des EDA nicht mitgezählt.

Diese können bis zum Gegenwert von 500 Franken zur Anerkennung von besonderen Einsätzen und Leistungen spontan ausgerichtet werden. Im Berichtsjahr wurden 3'911 Naturalprämien im Gesamtwert von 1'012'036 Franken gewährt.

Mit einer Funktionszulage wird die befristete Übernahme höher eingereichter Aufgaben entschädigt. Sonderzulagen decken Risiken bei der Funktionsausübung und besondere Verhältnisse ab. Bei den Arbeitsmarktzulagen handelte es sich zum grössten Teil um Zahlungen an das Grenzwachtpersonal der Region Genf. Sie wurden wie im Vorjahr gewährt, um die Konkurrenzfähigkeit des Grenzwachtkorps auf dem Platz Genf zu erhalten und einem Unterbestand des Korps entgegenzuwirken.

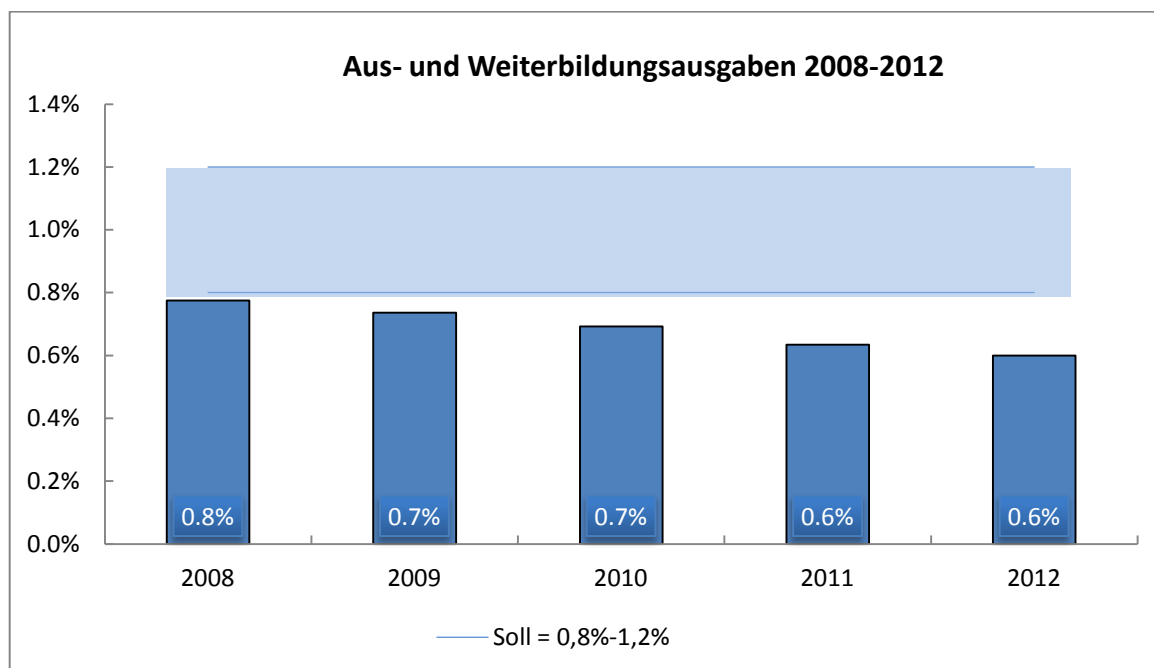
5.3 Abgangsentschädigungen

Wird ein Arbeitsverhältnis aufgelöst, kann eine Abgangsentschädigung ausgerichtet werden (Art. 78 BPV). Die Höhe der Entschädigung beträgt zwischen einem Monats- und einem Jahreslohn; höhere Entschädigungen bedürfen der Zustimmung der Finanzdelegation der eidgenössischen Räte. Zu berücksichtigen sind insbesondere das Alter, die berufliche und persönliche Situation, das Dienstalter und die Kündigungsfrist. Im Berichtsjahr wurden 27 (25) Entschädigungen in der Höhe von insgesamt 2'266'026 Franken (2'693'149 Fr.) bezahlt. Dies entspricht einem Durchschnitt von 83'927 Franken (107'726 Fr.).

5.4 Aus- und Weiterbildungsausgaben

Die Aus- und Weiterbildung ist einer der wichtigsten personalpolitischen Beiträge an den Erfolg einer Organisation. Die Zahlen erfassen die in der Staatsrechnung ausgewiesenen Investitionen in die Aus- und Weiterbildung. Die 0,6 Prozent entsprechen einem Aufwand von 30,5 Millionen Franken (30,7 Mio. Fr.).

Abbildung 18



In diesen Werten sind die Eigenleistungen der Departemente, deren Mitarbeitende selber Kurse durchführen oder die aus anderen Krediten aufwändige Spezialausbildungen (Militärpiloten, Zollschule) finanzieren, nicht berücksichtigt. Die Darstellung kann kein detailgetreues Bild zeigen, gibt aber einen Eindruck der allgemeinen Entwicklung.

Im Verhältnis zu den gesamten Ausbildungsausgaben ist der zentrale Ausbildungskredit des AZB klein. Die Entwicklung lässt sich am besten anhand der stark zunehmenden Teilnehmerzahlen verfolgen. Auch im dritten Betriebsjahr stiess das dreisprachige Jahresprogramm mit Kursangeboten für alle Personalkategorien auf grossen Zuspruch. Die Nachfrage überstieg mit rund 10'500 Anmeldungen jene der Vorjahre (2010 rund 7'300, 2011 rund 9'300).

5.5 Deckungsgrad der PUBLICA und Beitragsbandbreite

Gemäss Personalstrategie strebt der Bundesrat für die berufliche Vorsorge einen möglichst hohen Grad an Verlässlichkeit an. Er überprüft diesen unter anderem anhand des Deckungsgrades und der Bandbreite der Arbeitgeberbeiträge.

Der Deckungsgrad drückt das Verhältnis zwischen dem Vermögen der Pensionskasse und dem für die Finanzierung der Leistungen notwendigen Deckungskapital aus. Beträgt er weniger als 100 Prozent, sind nicht alle zukünftigen Verpflichtungen durch das Vermögen der Pensionskasse abgedeckt und es liegt eine Unterdeckung vor. Am 31. Dezember 2012 lag der Deckungsgrad der Pensionskasse PUBLICA bei 105,4 Prozent.

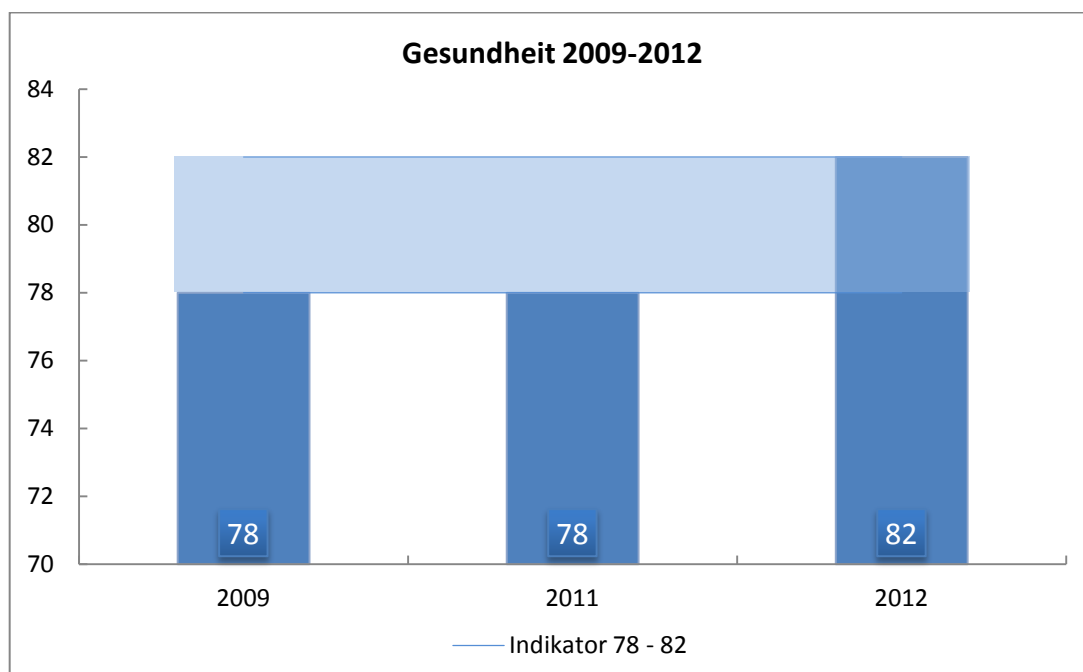
Das Niveau der Ausgaben für die berufliche Vorsorge wird unter anderem von der Risiko- und Altersstruktur der Versicherten beeinflusst. Deshalb gibt Artikel 32 Buchstabe 4 BPG eine Bandbreite für die Arbeitgeberbeiträge vor. Die Beiträge des Arbeitgebers an die Altersvorsorge, die Risikoversicherung und die Überbrückungsrenten müssen mindestens 11 Prozent der AHV-pflichtigen Lohnsumme betragen und dürfen 13,5 Prozent nicht übersteigen. Im Rechnungsjahr 2012 machten die Beiträge des Arbeitgebers in der Bundesverwaltung 12,7 Prozent aus (12,1%).

6 Gesundheitsmanagement

6.1 Gesundheit

In der Personalbefragung wird unter anderem nach der physischen und der psychischen Gesundheit gefragt. Der Indikator bezieht sich auf den Durchschnitt der beiden Werte. Mit 82 Punkten haben die Mitarbeitenden ihre Gesundheit als gut bis sehr gut eingestuft. Dass damit die obere Grenze des Zielbands erreicht wurde, ist bei diesem wichtigen Thema besonders erfreulich. Die Interpretation der neuen Hunderterskala wird in Kapitel 7.2 erläutert.

Abbildung 19



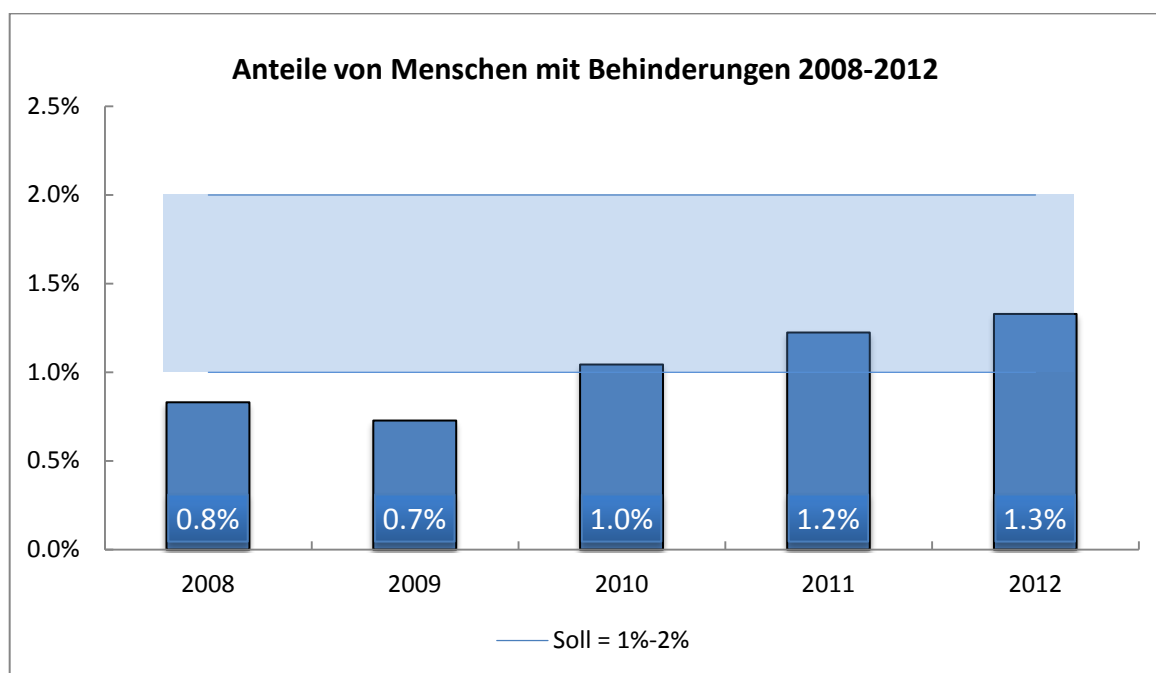
6.2 Berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen

Gemäss den Weisungen des EPA vom 25. Juni 2009 können den Verwaltungseinheiten Förderprämien und Lohnzuschüsse für die beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen ausgerichtet werden. Mit diesen Mitteln wird einerseits ein Anreiz für die Reintegration von erkrankten und verunfallten Mitarbeitenden geschaffen. Andererseits wird die Integration von Menschen mit Behinderungen gefördert, namentlich die Ausbildung, die Anstellung und der Erhalt von Anstellungsverhältnissen und die Durchführung von Arbeitsversuchen.

Wurden bisher die vollen Lohnkosten für reguläre Stellen aus dem zentralen Kredit des EPA bezahlt, so musste diese Finanzierungsart gemäss Übergangsbestimmung bis spätestens Ende 2012 durch eine Finanzierung aus dem normalen Personalkredit der Verwaltungseinheit abgelöst werden.

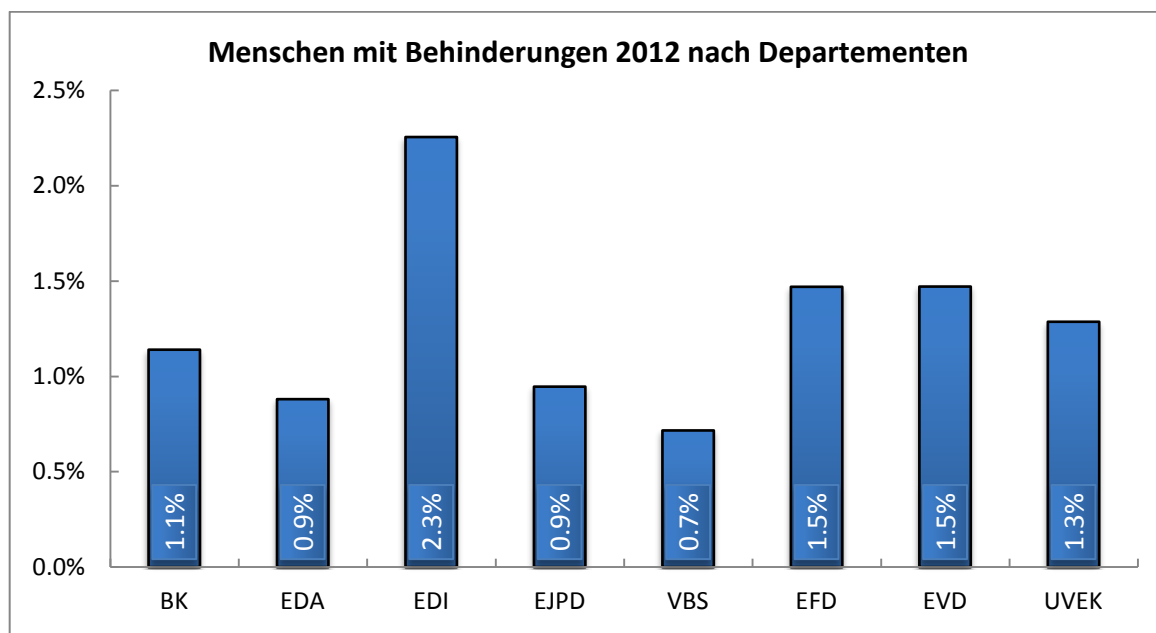
Die Zahlungen für Abtretungen und Lohnzuschüsse sind von 6,3 Millionen Franken im Vorjahr auf 5,0 Millionen Franken gesunken. Die Förderprämien dagegen haben sich mit rund 2,7 Millionen Franken auf dem Stand des Vorjahres bewegt. Wie Abbildung 20 zeigt, hat sich das Konzept bewährt. Dank der schrittweisen Umstellung auf Förderprämien zulasten von Lohnzuschüssen konnten mit weniger Mitteln mehr Personen integriert werden.

Abbildung 20



Die Verwaltungseinheiten haben für 291 (270) Personen mit Behinderungen Gesuche um Unterstützung gestellt und sie in ihr bisheriges oder in ein neues Umfeld integriert.¹¹ Die Kennzahlen enthalten alle Bereiche der Bundesverwaltung ohne die Gruppe Verteidigung, das Grenzwachtkorps und das Lokal- und Residenzpersonal des EDA, weil hier die Einsatzmöglichkeiten stark beschränkt oder gar nicht vorhanden sind.

Abbildung 21



¹¹ Die tatsächliche Zahl ist möglicherweise grösser, weil die Verwaltungseinheiten Mitarbeitende mit Behinderungen auch ohne Anträge um Förderprämien und Zuschüsse in den Arbeitsalltag integriert haben.

6.3 IV-Situation

Aus dem AHV-Register können anonymisierte Auszüge über die Rentenzahlungen gewonnen werden, die an Mitarbeitende der Bundesverwaltung wegen Invalidisierung geleistet werden. Die Neuberentungsquote lag bei 0,12 Prozent (0,13 Prozent). 25 Prozent der Neurenten waren auf psychische Erkrankung zurückzuführen. Die übrigen Krankheiten machten 59 Prozent der Renten aus, die Geburtsgebrechen 6 Prozent und die Unfälle 10 Prozent.

7 Führung und Arbeitssituation

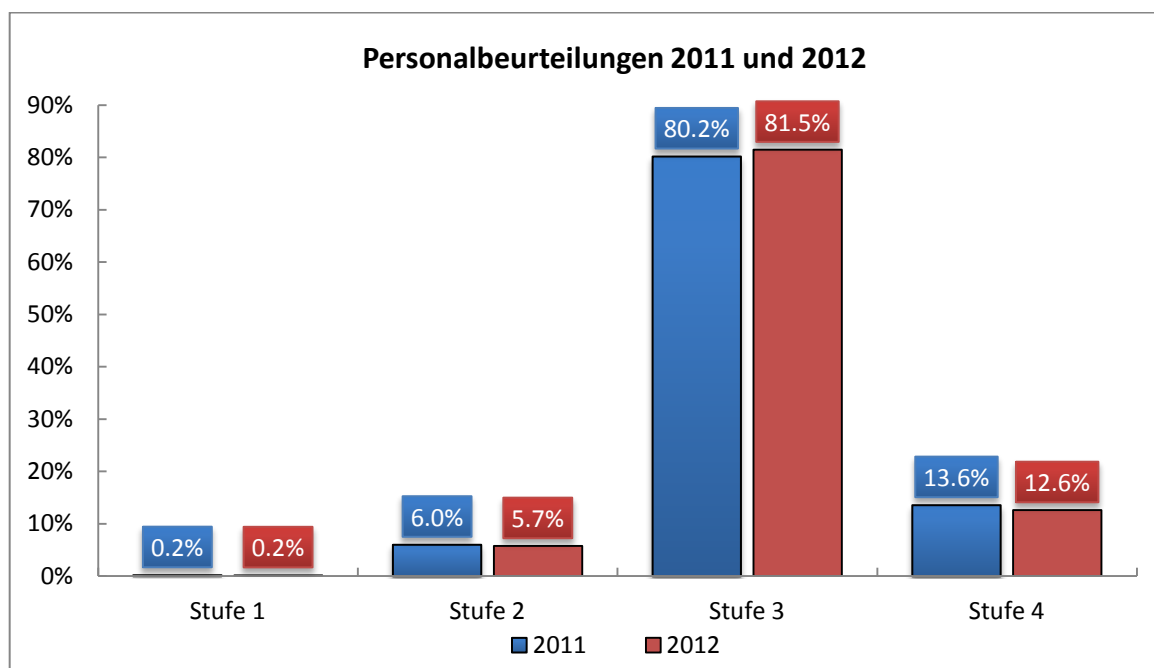
7.1 Personalbeurteilungen

Die Ende 2012 durchgeführten Personalbeurteilungen bildeten die Grundlage für die leistungsabhängigen Lohnanpassungen durch die Verwaltungseinheiten auf den 1. Januar 2013. Es stehen folgende vier Stufen zur Verfügung:

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

Die 31'070 Personalbeurteilungen¹² des Berichtsjahres haben sich im Vergleich zum Vorjahr wie folgt verteilt:

Abbildung 22



¹² Ohne Reinigungspersonal und Personen in besonderen Anstellungsverhältnissen wie Aushilfspersonal, Angestellte im Stundenlohn und Lokal- und Residenzpersonal des EDA.

7.2 Personalbefragungen

Im Berichtsjahr wurde bei den Personalbefragungen ein neuer Rhythmus eingeführt. Dieser besteht aus einem Turnus von zwei strategisch orientierten Kurzbefragungen zum Ermitteln der Werte in Bezug auf die Indikatoren der Personalstrategie sowie einer umfassenden Hauptbefragung im dritten Jahr. Nach den Kurzbefragungen in den Jahren 2012 und 2013 wird im Jahre 2014 somit eine Hauptbefragung fällig. Die Kurzbefragungen dienen einer Beobachtung der Kennzahlen auf Ebene Bundesverwaltung. Aufgrund der Hauptbefragung wird es möglich sein, auch Auswertungen nach Departementen und Verwaltungseinheiten vorzunehmen.

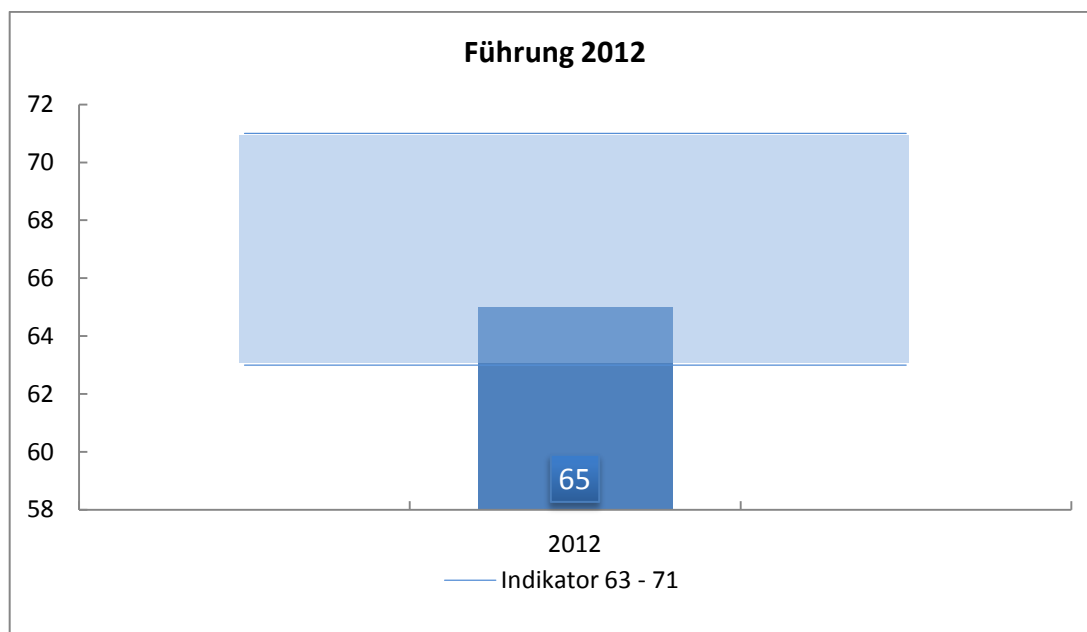
Die Befragungsergebnisse wurden neu in einer Hunderterskala ausgewertet. Um die Kontinuität weitgehend zu erhalten, wurden die früheren Befragungsergebnisse und die Zielbänder von der Sechzerskala (0 bis 6 Punkte) auf die Hunderterskala (0 bis 100 Punkte) umgerechnet. Dennoch ist die Vergleichbarkeit zu den Vorjahren eingeschränkt, weil bei der Kurzbefragung im Jahre 2012 die Fragen zu den Indikatoren der Personalstrategie optimiert wurden. Am 13. Februar 2013 legte der Bundesrat die bisher fehlenden Indikatoren zur Führung und zur Personalinformation fest. Gleichzeitig verschob er den Indikator zum kontinuierlichen Commitment entsprechend den veränderten Fragestellungen leicht nach oben.

In den folgenden Abbildungen sind die Ergebnisse der Personalbefragungen dargestellt. Die Indikatoren wurden im Berichtsjahr bei allen Themen erfüllt, doch liegen die Kennzahlen in der unteren Hälfte der Zielbänder. Es wird sich in den nächsten Jahren zeigen, ob sich die bereits guten Werte weiter verbessern lassen.

Personalführung

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

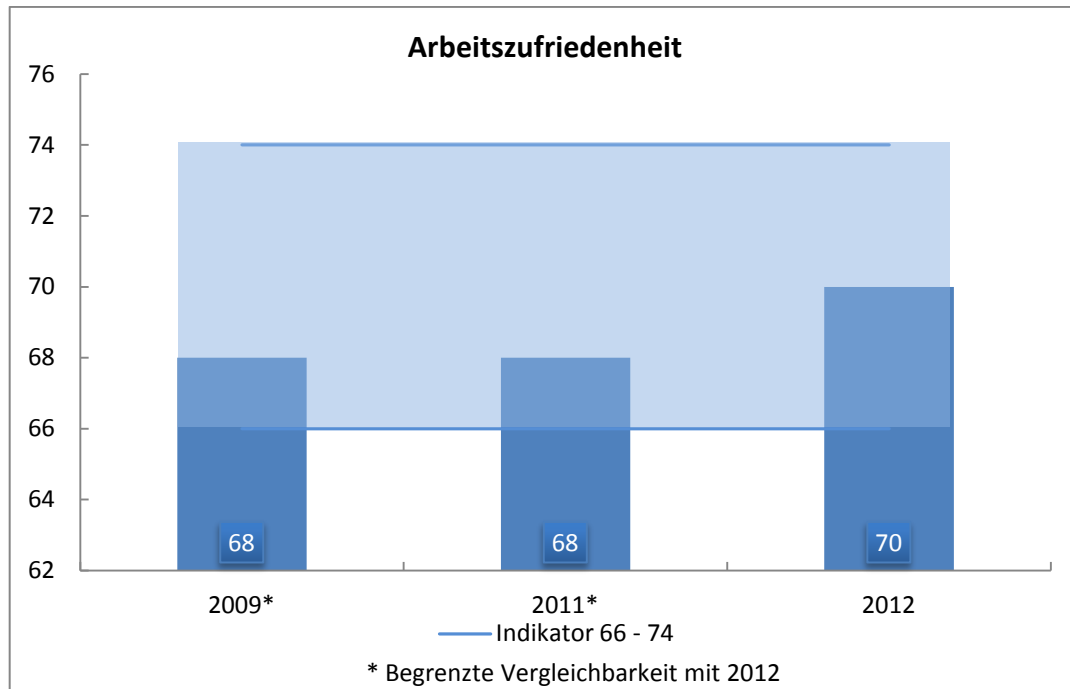
Abbildung 23



Arbeitszufriedenheit

Der Grad der Arbeitszufriedenheit zeigt die subjektive Wahrnehmung der Arbeitssituation an. Eine hohe Arbeitszufriedenheit erhöht die Identifikation, das Engagement und die Bindung der Mitarbeitenden gegenüber der Organisation.

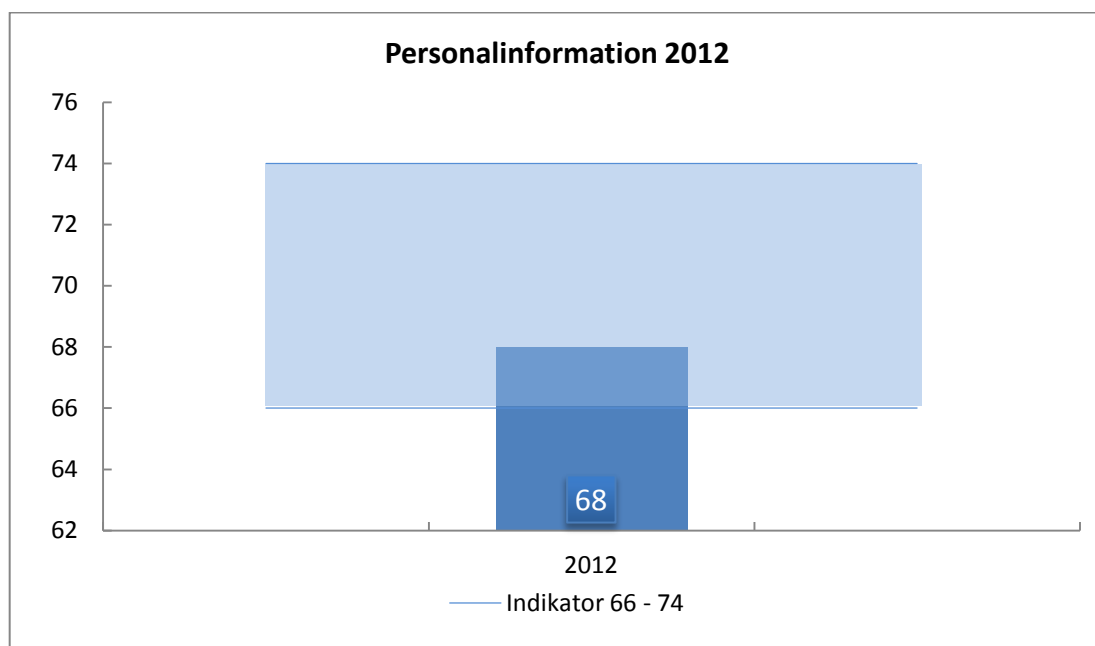
Abbildung 24



Personalinformation

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

Abbildung 25



Kontinuierliches Commitment (längerfristige Bindung)

Die Ausprägung des kontinuierlichen Commitments sagt aus, wie stark die Bindung der Mitarbeitenden an die Organisation und ihr Wunsch ist, weiterhin dazu zu gehören. Das kontinuierliche Commitment gilt als wichtigster Gradmesser für die Leistungsfähigkeit einer Organisation.

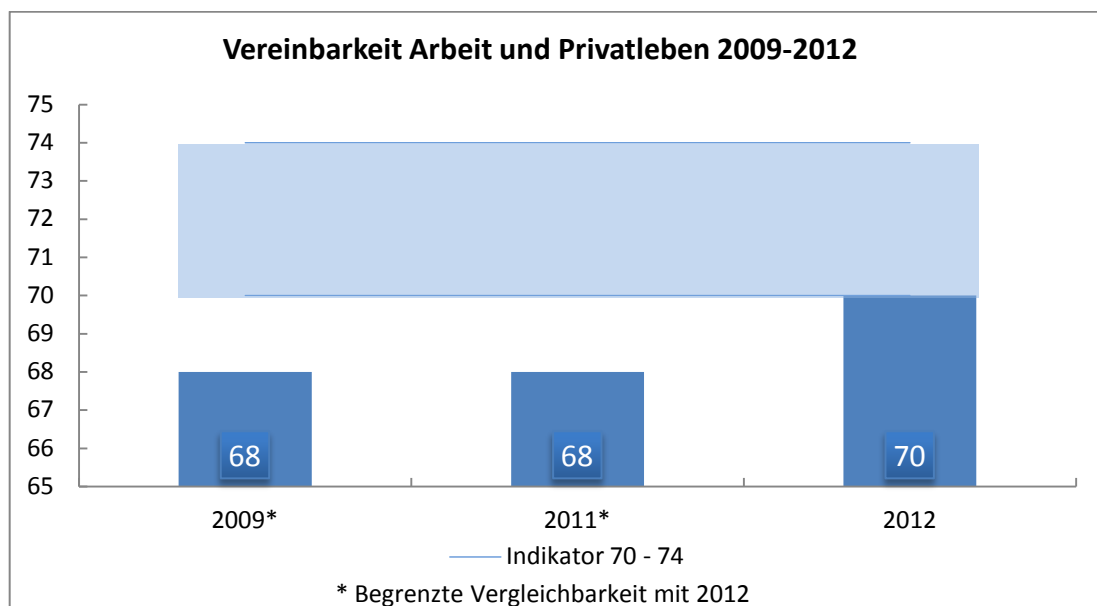
Abbildung 26



Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben

Die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben zeigt an, wie die Mitarbeitenden die Möglichkeit einschätzen, Arbeit und Privatleben miteinander in Einklang zu bringen. Eine hohe Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben verbessert die Bindung zum Arbeitgeber und erhöht dessen Attraktivität.

Abbildung 27



8 Personalpolitischer Ausblick

Die folgenden Arbeiten sind geplant:

- Folgearbeiten nach Inkraftsetzung des BPG und der BPV durch den Bundesrat;
- Vorbereitung von flankierenden Massnahmen zur Senkung des technischen Zinssatzes auf den 1. Januar 2015;
- Neukonzeption des Sozialplans, Abstimmung mit den Bestimmungen über die vorzeitige Pensionierung in der BPV;
- Durchführung einer strategisch orientierten Teilbefragung im Jahre 2013 zu den Indikatoren der Personalstrategie;
- Umsetzung des betrieblichen Gesundheitsmanagements;
- Anpassungen des Standards Zeitwirtschaft aufgrund der Revision der personalrechtlichen Grundlagen auf den 1. Januar 2014;
- Massnahmen zur Umsetzung der Personalstrategie, insbesondere:
 - Überarbeitung der Chancengleichheitsweisungen;
 - Weiterführung des Lohngleichheitsdialogs zwischen der Bundesverwaltung und den Personalverbänden des Bundes über geschlechtsneutrale Entlohnung;
 - Umsetzung des Konzepts für die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen;
 - Umsetzung des Personalentwicklungs- und Kaderentwicklungskonzepts;
 - Umsetzung des Konzepts Generationenmanagement;
 - Definition von Entwicklungsmöglichkeiten (Laufbahnen) in Querschnittsfunktionen;
 - Erarbeitung von Kriterien für ortsunabhängige Arbeitsplätze und mobiles Arbeiten;
 - Einführung der standardisierten Zeitwirtschaft im UVEK und im EJPD sowie Bereitstellung einer Schnittstelle für die Einspeisung der Daten aus dem VBS.

Anhänge

Anhang 1: Parlamentsdienste

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

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

Im Folgenden werden die Kennzahlen nach den gleichen methodischen Grundsätzen wie beim Bericht über das Personalmanagement der Bundesverwaltung aufgeführt.

1. Bruttolohn

Jahr	2008	2009	2010	2011	2012
Durchschnittslohn Fr.	121'222	127'941	129'363	132'377	133'727

2. Personalbeurteilungen

Beurteilungsstufen	1	2	3	4
Ergebnisse in %	0,4 (0,0)	3,12 (1,5)	90,0 (84,6)	6,5 (13,8)

3. Prämien und Zulagen

Kategorie / Zahlungen ¹³	Anzahl	Total Fr.	Durchschnitt Fr.
Leistungsprämien	72 (105)	131'866 (167'460)	1'831 (1'595)
Funktionszulagen	19 (19)	18'489 (19'405)	973 (1'021)

4. Alter

Jahr	2008	2009	2010	2011	2012
Durchschnittsalter	43,5	43,1	43,9	44,9	44,5

5. Geschlechterverteilung

Jahr	2008	2009	2010	2011	2012	Sollwerte für BV
Frauen	52,6%	52,6%	53,4%	53,5%	54,6%	44,0%–48,0%
Männer	47,4%	47,4%	46,6%	46,5%	45,4%	52,0%–56,0%

¹³ Fehlende Angaben bedeuten, dass keine oder nur wenige Zahlungen geleistet wurden (Datenschutz).

Frauenanteile / Jahr	2008	2009	2010	2011	2012	Sollwerte für BV
Kl. 24–29	42,5%	40,4%	43,1%	44,6%	44,2%	29,0%–34,0%
Kl. 30–38	11,1%	17,6%	11,1%	11,1%	11,1%	16,0%–20,0%

6. Sprachenverteilung

Jahr	2008	2009	2010	2011	2012	Sollwerte für BV
Deutsch	70,5%	70,2%	71,0%	70,4%	68,2%	68,5–70,5 %
Französisch	26,2%	25,8%	25,2%	25,0%	25,9%	21,5–23,5 %
Italienisch	3,0%	3,7%	3,5%	3,9%	5,0%	6,5–8,5 %
Rätoromanisch	0,4%	0,4%	0,4%	0,7%	0,8%	0,5–1,0 %

7. Teilzeitarbeit

Jahr	2008	2009	2010	2011	2012
Frauen	76,4%	77,5%	75,5%	77,5%	76,2
Männer	46,3%	44,5%	39,1%	41,1%	42,0
Ø Frauen und Männer	62,1%	61,9%	60,6%	60,6%	60,7

8. Lernende und Hochschulpraktikantinnen und -praktikanten

Jahr	2008	2009	2010	2011	2012	Sollwerte für BV
Lernende	2,7%	3,0%	4,2%	4,4%	3,9%	4,0%–5,0%
Hochschulpraktika	3,8%	4,4%	4,0%	4,3%	4,0%	1,2%–1,8%

9. Fluktuation

Jahr	2008	2009	2010	2011	2012
Bruttofluktuation	8,7%	6,0%	3,5%	7,3%	7,9
Nettofluktuation	4,1%	4,0%	1,9%	4,2%	4,5

Anhang 2: Personal der eidgenössischen Gerichte und der Bundesanwaltschaft

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

Den eidgenössischen Gerichten werden die folgenden Arbeitgeber zugerechnet: Bundesgericht (BGer, Art. 3 Abs. 1 Bst. e BPG) sowie, gestützt auf Artikel 3 Abs. 2 BPG und die einschlägigen Gesetze, das Bundesstrafgericht (BstGer), das Bundesverwaltungsgericht (BVGer) und das Bundespatentgericht. In den Kennzahlen enthalten sind auch die Daten zur Bundesanwaltschaft (BA) und deren Aufsichtsbehörde (Art. 3 Abs. 1 Bst. f und Bst. g BPG). Die Daten der genannten Arbeitgeber wurden zusammengefasst und als Durchschnitt ausgewiesen. Sie beziehen sich nicht auf die vom Parlament gewählten Personen, sondern nur auf das Personal, das in einem Anstellungsverhältnis zum jeweiligen Gericht oder zur Bundesanwaltschaft steht.

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

Im Folgenden werden die Kennzahlen nach den gleichen methodischen Grundsätzen wie beim Bericht über das Personalmanagement der Bundesverwaltung aufgeführt.

1. Bruttolohn

Jahr	2008	2009	2010	2011	2012
Durchschnittslohn Fr.	131'141	139'257	140'932	142'814	143'422

2. Personalbeurteilungen

Die meisten Arbeitgeber wenden ein vierstufiges Beurteilungssystem analog zu Artikel 17 BPV an. Das Bundesgericht bezeichnet die vier Stufen mit Buchstaben und hat die Anforderungen leicht abweichend formuliert. Seine Ergebnisse werden deshalb separat aufgeführt.

Beurteilungsstufen Bundesgericht	C ungenügend	B genügend	A gut	A+ sehr gut
Ergebnisse in %	0,0 (0,0)	8,6 (8,4)	71,4 (70,2)	20,0 (21,4)

Beurteilungsstufen übrige Gerichte	1	2	3	4
Ergebnisse in %	0,2 (0,2)	3,9 (5,1)	73,5 (74,7)	22,4 (20,0)

3. Prämien und Zulagen

Kategorie / Zahlungen ¹⁴	Anzahl	Total Fr.	Durchschnitt Fr.
Leistungsprämien	309 (331)	687'311 (718'206)	2'224 (2'170)
Funktionszulagen	16 (23)	42'376 (71'203)	2'649 (3'096)
Arbeitsmarktzulagen	92 (15) ¹⁵	286'253 (68'264)	3'111 (4'552)

4. Alter

Jahr	2008	2009	2010	2011	2012
Durchschnittsalter	43,4	43,7	43,2	44,1	43,7

5. Geschlechterverteilung

Jahr	2008	2009	2010	2011	2012	Sollwerte für BV
Frauen	51,6%	53,0%	57,3%	54,2%	55,0%	44,0%-48,0%
Männer	48,4%	47,0%	46,3%	45,8%	45,0%	52,0%-56,0%

Frauenanteile / Jahr	2008	2009	2010	2011	2012	Sollwerte für BV
Kl. 24-29	49,0%	50,0%	50,3%	53,8%	54,4%	29,0%-34,0%
Kl. 30-38	24,0%	27,0%	28,3%	25,6%	26,1%	16,0%-20,0%

6. Sprachenverteilung

Jahr	2008	2009	2010	2011	2012	Sollwerte für BV
Deutsch	59,3%	59,2%	58,8%	59,2%	59,7%	68,5-70,5 %
Französisch	32,3%	31,8%	31,4%	30,4%	29,4%	21,5-23,5 %
Italienisch	8,2%	8,9%	9,7%	10,2%	10,5%	6,5-8,5 %
Rätoromanisch	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,3%	0,5-1,0 %

7. Teilzeitarbeit

Jahr	2008	2009	2010	2011	2012
Frauen	54,1%	52,3%	52,4%	50,8%	52,2%
Männer	19,7%	19,4%	21,9%	24,4%	24,3%
Ø Frauen und Männer	37,4%	36,8%	38,3%	38,7%	39,6%

8. Lernende und Hochschulpraktikantinnen und- praktikanten

Jahr	2008	2009	2010	2011	2012	Sollwerte für BV
Lernende	1,4%	1,5%	1,5%	1,1%	1,2%	4,0%-5,0%
Hochschulpraktika	1,2%	1,0%	1,2%	2,0%	1,9%	1,2%-1,8%

¹⁴ Fehlende Angaben bedeuten, dass keine oder nur wenige Zahlungen geleistet wurden (Datenschutz).

¹⁵ Zunahme vor allem beim BVGer.

9. Fluktuation

Jahr	2008	2009	2010	2011	2012
Bruttofluktuation	11,8%	8,1%	10,7%	11,8%	13,2%
Nettofluktuation	7,7%	6,5%	7,6%	9,3%	11,0%