



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Finanzdepartement EFD
Eidgenössisches Personalamt EPA

Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann in der Bundesverwaltung 2008-2011

Evaluationsbericht an den Bundesrat

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	3
1 Gleichstellungsmonitoring	4
1.1 Datenbasis und Methode	4
1.2 Geschlechterverteilung.....	4
1.2.1 Frauenanteile nach Kaderklassen.....	5
1.2.2 Hochschulpraktikantinnen und -praktikanten.....	6
1.2.3 Lernende.....	6
1.2.4 Teilzeitarbeit.....	6
1.2.5 Personalbeurteilung.....	7
1.3 Personalbeurteilung 2011: Geschlechterspezifische Ergebnisse.....	7
2 Massnahmen.....	8
2.1 Personalstrategie 2011-2015.....	8
2.2 Strategische Sollwerte.....	8
2.3 Lohngleichheitsdialog.....	9
2.4 Schlichtungskommission.....	9
2.5 Familienergänzende Kinderbetreuung.....	9
2.6 Childcare.....	9
2.7 Vaterschaftsurlaub.....	10
2.8 Job- und Topsharing.....	10
2.9 Information/Kommunikation.....	10
2.10 Organisation und verwaltungsinterne Koordination.....	10
3 Ausblick.....	11
3.1 Sollwerte.....	11
3.2 Lohngleichheitsdialog.....	11
3.3 Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Verpflichtungen.....	11
3.4 Kommunikationsmittel.....	11
3.5 Diversity Management.....	11
3.6 Chancengleichheitsweisungen.....	11

Anhang: Massnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann in den Departementen und der Bundeskanzlei

Zusammenfassung

Das Eidgenössische Personalamt (EPA) erstattet dem Bundesrat gemäss den Weisungen des Bundesrats zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frau und Mann vom 22. Januar 2003 (Chancengleichheitsweisungen; BBI 2003 1435) alle vier Jahre Bericht über die Verwirklichung der Chancengleichheit in der Bundesverwaltung, aktuell für die Jahre 2008-2011.

In der Berichtsperiode 2008-2011 sind substantielle Massnahmen zur Unterstützung der Chancengleichheit von Frau und Mann in der Bundesverwaltung umgesetzt worden. Es sind dies insbesondere die Einführung von Massnahmen zur familienergänzenden Kinderbetreuung sowie der mit den Sozialpartnern vereinbarte Lohngleichheitsdialog. Zudem gibt die Personalstrategie 2011-2015 Ziele für die Chancengleichheit vor, die über die vom Bundesrat am 22. Juni 2011 beschlossenen strategischen Sollwerte und Indikatoren konkretisiert werden. Im jährlichen Personalreporting zu Handen der Aufsichtskommissionen der eidgenössischen Räte werden die Kennzahlen für die Bundesverwaltung als Ganzes sowie weiter spezifiziert für die Bundeskanzlei und die Departemente ausgewiesen.

Der Frauenanteil in der Bundesverwaltung¹ hat sich seit Ende 2007 bis Ende 2011 im Durchschnitt von 40,8 Prozent um 1,2 Prozentpunkte auf 42,0 Prozent erhöht². Im gleichen Zeitraum ist der Frauenanteil im mittleren Kader (Lohnklassen 24-29) absolut von 24,9 Prozent um 2,9 Prozentpunkte angewachsen und betrug Ende 2011 27,8 Prozent. Im höheren Kader (Lohnklassen 30-38) ist der Frauenanteil absolut von 10,6 Prozent um 3,7 Prozentpunkte auf 14,3 Prozent gestiegen. Der Frauenanteil ist in der Berichtsperiode gegenüber der Vorperiode damit vor allem im Kaderbereich relativ stark angewachsen. Im Durchschnitt über alle Lohnklassen betrug der relative Prozentzuwachs 3 Prozent, im mittleren Kader 11,6 Prozent und im höheren Kader 34,9 Prozent.

Das EPA organisierte in den Jahren 2008 bis 2011 zahlreiche Veranstaltungen (Schulungen und Tagungen) zur Chancengleichheit von Frau und Mann. Weiter ist der Themenbereich Chancengleichheit von Frau und Mann im Aufgabenbereich Diversity Management des EPA zusammengefasst worden. Schliesslich werden anstelle des vormaligen Forums (überdepartementales Treffen zum Erfahrungsaustausch) neu in Koordination mit der Human Resources Konferenz der Bundesverwaltung (HRK) auftragsbezogen themenspezifische Arbeitsgruppen eingesetzt.

Die Aufträge des Bundesrates gemäss Bundesratsbeschluss vom 1. Juli 2009 zum Evaluationsbericht über die Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann in der Bundesverwaltung 2004 bis 2007 wurden damit erfüllt.

¹ Ohne Parlamentsdienste und Gerichte

² Gemäss Berechnungsweise der Sollwerte für die Geschlechterverteilung ohne Bereich Verteidigung des Eidgenössischen Departements für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS) sowie der Grenzwache des Eidgenössischen Finanzdepartements (EFD).

1 Gleichstellungsmonitoring

1.1 Datenbasis und Methode

Die Bestandeszahlen stammen aus dem Business Warehouse (BW) des Personalinformationsystems BV PLUS. Wenn nicht anders vermerkt, handelt es sich bei den Angaben um die Mitarbeitenden im Jahrsdurchschnitt. Es wird nach Köpfen gezählt (Head Count).

Auswahl und Berechnung der Kennzahlen orientieren sich am Standard, den der Bundesrat am 22. Juni 2011 für die strategischen Sollwerte und Indikatoren und damit für das Reporting zum Personalmanagement festgelegt hat. Die nachfolgend dargestellten Ergebnisse sind ein Zusammenzug aus den Personalreportings 2008-2011 und bieten damit zu den zentralen Kennwerten einen Vierjahresüberblick. Ein Vergleich zu den Sollwerten 2012-2015 wird möglich (vgl. Kapitel 2 Strategische Sollwerte).

Für die Berechnung der Daten wurde berücksichtigt, dass die Bundesverfassung die Wehrpflicht für Männer vorschreibt und die Landesverteidigung beim Bund zentralisiert ist. In die Berechnungen ist der Bereich Verteidigung des VBS³, in dem vorwiegend Männer arbeiten, nicht eingeflossen. Ausgeschlossen ist auch das uniformierte, bewaffnete Personal der ebenfalls beim Bund zentralisierten Grenzwache. Die beiden Bereiche werden separat dargestellt. Die Kennzahlen sind so besser mit den Verhältnissen in der Schweizer Erwerbsbevölkerung vergleichbar.

1.2 Geschlechterverteilung

In der Berichtsperiode 2008-2011 hat der Frauenanteil für die gesamte Bundesverwaltung von Ende 2007 bis Ende 2011 absolut um 1,2% Prozentpunkte beziehungsweise relativ um 3 Prozent zugenommen.

	2007		2008		2009		2010		2011	
	Frau	Mann								
BVerw	40.8%	59.2%	41.5%	58.5%	42.4%	57.6%	41.6%	58.4%	42.0%	58.0%
BK	45.8%	54.2%	48.1%	51.9%	48.9%	51.1%	48.3%	51.7%	49.0%	51.0%
EDA	47.3%	52.7%	48.2%	51.8%	49.7%	50.3%	48.9%	51.1%	48.7%	51.3%
EDI	49.8%	50.2%	50.8%	49.2%	51.8%	48.2%	51.0%	49.0%	51.5%	48.5%
EJPD	43.0%	57.0%	43.7%	56.3%	45.1%	54.9%	45.3%	54.7%	44.4%	55.6%
VBS	31.6%	68.4%	32.1%	67.9%	31.5%	68.5%	25.4%	74.6%	26.3%	73.7%
EFD	37.0%	63.0%	37.5%	62.5%	37.9%	62.1%	38.0%	62.0%	38.4%	61.6%
EVD	41.4%	58.6%	43.1%	56.9%	43.9%	56.1%	44.1%	55.9%	45.0%	55.0%
UVEK	30.9%	69.1%	31.7%	68.3%	32.9%	67.1%	33.1%	66.9%	33.7%	66.3%

Tabelle 1: Beschäftigtenanteile nach Geschlecht

Beim VBS bleiben trotz Ausschluss des Bereichs Verteidigung viele Funktionen übrig, die vorwiegend von Männern ausgeübt werden, namentlich in der Wehrtechnik und im Bevölkerungsschutz. Wegen ihrer verhältnismässig kleinen Anzahl beeinflussen sie den Bundesdurchschnitt nur gering. 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 Be-

³ Definition nach Klassifikation COFOG der UNO

rufe in der Infrastruktur (Strassenbau, Ingenieurwesen) ins Gewicht.

In den Bereichen Verteidigung und Grenzwache entwickelten sich die Kennzahlen wie folgt:

	2007		2008		2009		2010		2011	
	Frau	Mann								
Verteidigung	10.3%	89.7%	10.7%	89.3%	10.5%	89.5%	10.9%	89.1%	11.0%	89.0%
Grenzwache	6.2%	93.8%	6.8%	93.2%	7.1%	92.9%	7.9%	92.1%	7.6%	92.4%

Tabelle 2: Geschlechterverteilung Verteidigung und Grenzwache

Es zeigt sich, dass prozentual mehr Frauen als Männer noch während der Ausbildung oder kurz danach das Grenzwachtkorps (GWK) wieder verlassen. Das GWK reagiert auf diese Tendenz, indem es noch stärker als bisher versucht, mehr Aspirantinnen zu rekrutieren.

Zudem hat die Geschäftsleitung des GWK ein Konzept für Teilzeitarbeit verabschiedet und erhofft sich damit, mehr Frauen mit Kindern durch flexiblere Arbeitsmodelle im Arbeitsprozess halten und weiterbeschäftigen zu können. Schliesslich darf vermerkt werden, dass seit 2010 mehr Frauen zu Offizierinnen befördert wurden, was dazu beitragen soll, die Strukturen und Prozesse besser auf die Bedürfnisse von Grenzwächterinnen zuzuschneiden.

1.2.1 Frauenanteile nach Kaderklassen⁴

Im Bundesdurchschnitt hat sich der Frauenanteil in den Kaderklassen deutlich erhöht. Im mittleren Kader (Lohnklasse 24-29) ist der Frauenanteil in der Berichtsperiode 2008-2011 von Ende 2007 absolut von 24,9 Prozent auf 27,8 Prozent um 2,9 Prozentpunkte gestiegen. Der relative Prozentzuwachs betrug in den vier Jahren der Berichtsperiode für das mittlere Kader 11,6 Prozentpunkte. Beim oberen Kader (Lohnklasse 30-38) ist der Frauenanteil absolut um 3,7 Prozentpunkte gestiegen. Der relative Zuwachs betrug 34,9 Prozent.

Der durchschnittlich niedrigere Anteil an Kaderfrauen im VBS erklärt sich insbesondere durch die Tätigkeitsfelder. Beispielsweise ist bei verschiedenen Positionen, auch im zivilen Bereich, militärisches Wissen oder Erfahrung erforderlich. Auch weist das VBS sehr viele technische Berufe auf wie Ingenieure, Chemiker, Geomatiker usw. Bei diesen ist das Angebot an weiblichen Kadern auf dem Arbeitsmarkt eher geringer.

	2007		2008		2009		2010		2011	
	LK 24-29	LK 30-38								
BVerw	24.9%	10.6%	25.9%	11.7%	26.7%	13.2%	26.8%	13.4%	27.8%	14.3%
BK	39.1%	24.2%	43.1%	15.2%	43.6%	12.6%	44.3%	11.0%	45.0%	---
EDA	29.8%	8.7%	31.4%	9.4%	32.3%	11.4%	33.1%	11.2%	34.2%	13.4%
EDI	39.0%	19.8%	41.0%	24.6%	42.7%	23.4%	44.0%	23.3%	45.2%	24.2%
EJPD	25.3%	17.6%	25.3%	17.9%	27.4%	19.0%	28.8%	18.7%	28.9%	18.1%
VBS	13.1%	2.7%	12.7%	2.7%	12.2%	2.4%	11.3%	2.3%	11.7%	2.4%
EFD	18.6%	10.3%	18.0%	11.6%	15.7%	11.9%	15.6%	13.9%	16.5%	13.1%

⁴ Ohne Verteidigung und Grenzwachtkorps

EVD	29.8%	7.7%	32.5%	12.5%	33.3%	18.0%	33.4%	19.3%	34.8%	18.5%
UVEK	17.8%	7.8%	19.4%	7.1%	21.3%	8.3%	21.7%	10.2%	22.9%	12.6%

Tabelle 3: Frauenanteile nach Kaderklassen

Der Trend dürfte durch eine steigende Anzahl an Hochschulabsolventinnen gestärkt werden, welche die Basis für den Frauenzuwachs im Kadersegment in den nächsten Jahren bilden.

1.2.2 Hochschulpraktikantinnen und -praktikanten⁵

Das Hochschulpraktikum ist insbesondere für Absolventinnen mit einem Studienabschluss im geisteswissenschaftlichen Bereich eine attraktive Einstiegsportale in die Bundesverwaltung. Lag der Praktikantinnenanteil im 2008 bei 59,1 Prozent, ist er bis 2011 um 5,1 Prozentpunkte auf 64,2 Prozent angestiegen. Der relative Zuwachs betrug 9 Prozent.

Mit einer durchschnittlichen Verbleibquote von über 32 Prozent über die vier Berichtsjahre fand jede dritte Praktikantin, jeder dritte Praktikant eine feste Anstellung in der Bundesverwaltung. Insbesondere der Pool der Hochschulpraktikantinnen bilden damit eine wichtige Quelle für das künftige weibliche Fach- und Führungskader.

2008		2009		2010		2011	
Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
59.1%	40.9%	60.9%	39.1%	61.6%	38.4%	64.2%	35.8%

Tabelle 4: Anteile Hochschulpraktikantinnen und -praktikanten

1.2.3 Lernende⁶

Der Anteil der weiblichen Lernenden ist über die letzten vier Jahr leicht angestiegen. Insbesondere die zahlreichen technischen Lehrberufe ziehen weiterhin vor allem Männer an.

2008		2009		2010		2011	
Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
38.3%	61.7%	38.7%	61.3%	38.7%	61.3%	38.8%	61.2%

Tabelle 5: Geschlechteranteile Lernende

1.2.4 Teilzeitarbeit

Über die vier Jahre ist die durchschnittliche Teilzeitrate um 0,5 Prozentpunkte angestiegen. Männer haben im Vierjahresschnitt um 0,6 Prozentpunkte mehr, Frauen um 1,0 Prozentpunkte weniger Teilzeitmodelle bevorzugt.

2008		2009		2010		2011	
Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
49.2%	9.1%	48.8%	9.2%	47.6%	9.3%	47.6%	9.5%
Ø 21.1%		Ø 21.4%		Ø 21.2%		Ø 21.6%	

Tabelle 6: Teilzeit nach Geschlechtern (Teilzeit: < 90%-Anstellung)

Mit einem Teilzeitanteil über die Jahre 2008-2011 von 48,3 Prozent beschäftigte die Bundes-

⁵ Inklusive Verteidigung, Grenzwachtkorps und diplomatischer Dienst

⁶ Inklusive Verteidigung, Grenzwachtkorps und diplomatischer Dienst

verwaltung um 11,3 Prozentpunkte mehr weibliche Teilzeitangestellte als im schweizerischen Durchschnitt. Im Übrigen liegt die Teilzeitrate gegenüber dem europäischen Ausland in der Schweiz generell höher. Bei den Männern entspricht der Anteil der Teilzeitarbeit in der Bundesverwaltung dem schweizerischen Durchschnitt (Bundesverwaltung im Vierjahresschnitt: 9,3 Prozent; Schweizer Bevölkerung Ende 2011: 9,0 Prozent).

1.2.5 Personalbeurteilung

2009 wurde von einem fünfstufigen auf ein vierstufiges Beurteilungssystem umgestellt. Das Beurteilungssystem präsentiert sich wie folgt:

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%

Ein direkter Vergleich des alten mit dem neuen Beurteilungssystems ist nicht möglich. Nachfolgend werden in Tabelle 7 die Werte für die Jahre 2009 bis 2011 dargestellt.

In der ersten Zeile der Tabelle 7 wird aufgezeigt, wie viel Prozent von allen durchgeföhrten Beurteilungen im Durchschnitt auf Frauen beziehungsweise auf Männer fallen⁷. Im Jahr 2011 betrafen 28,1 Prozent aller Beurteilungen Frauen. Im selben Jahr wurden nur 23,8 Prozent der Frauen mit der Stufe 1 beurteilt. Sie wurden also im Verhältnis weniger häufiger als Männer mit der Stufe 1 beurteilt. Dasselbe gilt für Stufe 2.

	2009		2010		2011	
	Frau	Mann	Frau	Mann	Frau	Mann
Ø BVerw	27.4%	72.6%	27.8%	72.0%	28.1%	71.9%
Stufe 1	30.3%	69.7%	16.0%	84.0%	23.8%	76.2%
Stufe 2	22.3%	77.7%	23.8%	76.2%	22.6%	77.4%
Stufe 3	28.3%	71.7%	28.6%	71.4%	28.8%	71.2%
Stufe 4	24.9%	75.1%	25.0%	75.0%	26.0%	74.0%

Tabelle 7: Ergebnis Personalbeurteilung 2009-2011

Insgesamt betreffen rund 80 Prozent aller Beurteilungen die Stufe 3⁸. Über die Jahre 2009 bis 2011 wurden Frauen leicht häufiger als Männer mit der Stufe 3 beurteilt.

1.3 Personalbefragung 2011: Geschlechterspezifische Ergebnisse

Die Bundesverwaltung überprüft unter anderem mit periodischen Personalbefragungen die Wirkung ihrer Personalpolitik. Diese erlauben es ihr, allfälligen Handlungsbedarf aufzudecken und mittels geeigneten Massnahmen anzugreifen.

Bei der Personalbefragung 2011 wurden auch soziodemografische Merkmale (Geschlecht, Alter, Muttersprache, Lohnklassengruppe etc.) erhoben. Anhand dieser Angaben lassen sich

⁷ Ohne Reinigungspersonal und Personen in besonderen Anstellungsverhältnissen wie Aushilfspersonal, Angestellte im Stundenlohn und Lokal- und Residenzpersonal des EDA.

⁸ Personalbeurteilung 2011: Stufe 1, 0.2%; Stufe 2, 6.0%; Stufe 3, 80.2%, Stufe 4, 13.6%.

Unterschiede im Antwortverhalten einzelner Mitarbeitengruppen aufzeigen.

Auf Stufe Bund gibt es im Antwortverhalten zwischen den Geschlechtern keine grossen Unterschiede. Immerhin lassen sich die folgenden Feststellungen machen:

- Die Frauen sind mit dem Lohnsystem der Bundesverwaltung etwas zufriedener als die Männer.
- Die Frauen beurteilen die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben etwas besser als die Männer. Dieses Ergebnis überrascht wenig, weil beim Bund überdurchschnittlich viele Frauen mit einem Teilzeitpensum angestellt sind.
- Die Männer weisen im Vergleich zu den Frauen insbesondere im Bereich der familiengänzenden Kinderbetreuung (Beratungsangebot und finanzielle Beihilfen) noch einen erhöhten Informationsbedarf auf.
- Knapp die Hälfte der Mitarbeitenden (48 Prozent) bejaht die Aussage, dass die Gleichstellung von Mann und Frau bewusst gefördert wird. Lediglich 9 Prozent der Mitarbeitenden verneinen diese Aussage.

2 Massnahmen

2.1 Personalstrategie 2011 -2015

Der Bundesrat verabschiedete am 10. Dezember 2010 die Personalstrategie Bundesverwaltung 2011-2015. Unter dem Kapitel „Potenzial der Vielfalt nutzen“ setzte er die Ziele für das Diversity Management insgesamt und im Speziellen für die Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann. Namentlich sollen

- Vorgaben, Weisungen und Instrumente zur Chancengleichheit und Diversität in den Personalprozessen verankert und mit gezielten Informationen bekannt gemacht werden;
- der Lohngleichheitsdialog umgesetzt werden;
- Schulungen im Bereich Diversität und Chancengleichheit für Führungskräfte durchgeführt werden.

Im Sinne des Mainstreamings fliessen die Anliegen zur Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann in alle Vorhaben zur Umsetzung der Personalstrategie mit ein und betreffen damit alle Personalprozesse. Über den Arbeitsfortschritt wird im Rahmen der Beichterstattung zur Umsetzung der Personalstrategie informiert.

2.2 Strategische Sollwerte

Am 22. Juni 2011 beschloss der Bundesrat die strategischen Sollwerte und Indikatoren für das Personalmanagement für die Legislaturperiode 2012-2015. Im Kontext Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann bestimmte er als Indikatoren die Geschlechterverteilung und die Frauenanteile nach Lohnklassengruppen. Als Sollwerte legte er die folgenden Zielbänder fest:

Geschlechterverteilung	Bundesverwaltung ⁹	Verteidigung	Grenzwache
Frauen	44,0% - 48,0%	11,0% - 12,0%	8,5% - 10,5%
Männer	52,0% - 56,0%	88,0% - 89,0%	89,5% - 91,5%

Tabelle 11: Sollwerte zur Geschlechterverteilung

⁹ Ohne Verteidigung und Grenzwache

Der Frauenanteil für die Lohnklassengruppe 24-29 (mittleres Kader) soll das Zielband von 29,0 - 34,0 Prozent und für die Lohnklassengruppe 30-38 (höheres Kader) das Zielband von 16,0 - 20,0 Prozent erreichen.

2.3 Lohngleichheitsdialog

Am 19. November 2010 wurde der Lohngleichheitsdialog zwischen der Arbeitgeberin Bundesverwaltung und den Personalverbänden des Bundes unterzeichnet. Das Ziel dieser Vereinbarung besteht darin, ergänzend zu den statistischen Auswertungen aus BV PLUS zu überprüfen, ob die Bestimmungen der Bundesverfassung und des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Mann und Frau zur Lohngleichheit in der Bundesverwaltung eingehalten sind (Grundsatz: Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit).

Für die Erreichung des Ziels wenden die Verwaltungseinheiten das Lohngleichheitsinstrument Bund (Logib) des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) an. Das EPA hat hierzu zuhanden der Departemente eine bundesverwaltungsspezifische Gebrauchsanleitung erarbeitet. Die Überprüfungen erfolgen schrittweise, und die Departemente haben bis Ende 2012 Zeit, die Logib-Überprüfungen vorzunehmen. Im Verlaufe des Jahres 2011 konnten den Personalverbänden bereits die Ergebnisse der Bundeskanzlei, des EDA und des EJPD vorgelegt werden. Es wurde keine Lohndiskriminierung nach Geschlecht festgestellt.

2.4 Schlichtungskommission

Mit dem Schreiben der Direktorin EPA und der Präsidentin der Schlichtungskommission vom 15. September 2010 wurden sämtliche Mitarbeitende der Bundesverwaltung auf die Schlichtungskommission aufmerksam gemacht. Ein beigelegtes Faktenblatt erläuterte unter anderem das Vorgehen zur Anrufung der Kommission näher. In der Berichtsperiode wurde die Kommission einmal angerufen. Der Konflikt konnte beigelegt werden.

Im Rahmen der Gesamterneuerungswahlen der ausserparlamentarischen Kommissionen für die Periode 2012-2015 hat der Bundesrat am 9. November 2011 das Präsidium und das Vizepräsidium der Schlichtungskommission neu bestellt. Das EPA verfügt in der Kommission über einen festen Sitz.

2.5 Familienergänzende Kinderbetreuung

Der Bundesrat hat am 24. November 2010 die finanzielle Unterstützung der familienergänzenden Kinderbetreuung für die Mitarbeitenden der Bundesverwaltung harmonisiert. Die ab 1. Januar 2011 geltenden rechtlichen Grundlagen (Artikel 75a und 75b BPV (SR 172.220.111.3) sowie Artikel 51a bis 51c VBPV (SR 172.220.111.31)) definieren die Voraussetzungen für eine Kostenvergütung und die Höhe der finanziellen Beteiligung an die familienergänzende Kinderbetreuung durch die Arbeitgeberin Bundesverwaltung einheitlich. Anspruch auf finanzielle Unterstützung besteht, wenn beide Elternteile erwerbstätig sind oder die bei der Bundesverwaltung angestellte Person alleinerziehend ist.

2.6 Childcare

Seit Januar 2011 erhalten Mitarbeitende der Bundesverwaltung bei Childcare Service Schweiz kostenlose Beratung zum Thema familienergänzende Kinderbetreuung (Kindertagesstätten, Nannies, Tagesfamilien, Mittagstisch, Tagesschule). Childcare Service Schweiz vermittelt zudem Betreuungspersonen, Betreuungsplätze in Kindertagesstätten und im Fall von Krankheit oder kurzfristigen Absenzen der Eltern auch Kurzzeitbetreuerinnen für Noteinsätze. Weiter organisiert und führt Childcare-Service Ferientreffs für Kinder ab Kindergartenalter durch und bietet eine Beratung im Kontext Eldercare an.

2.7 Vaterschaftsurlaub

Am 29. August 2007 regelte der Bundesrat die Rahmenbedingungen für den Vaterschaftsurlaub neu. Ab 1. Januar 2008 haben Mitarbeiter der Bundesverwaltung bei der Geburt eines eigenen Kindes neu das Anrecht, fünf freie Arbeitstage zu beziehen. Diese sind in den ersten sechs Monaten nach der Geburt eines oder mehrerer Kinder einzeln oder zusammen zu beziehen.

2.8 Job- und Topsharing

Am 30. Juni 2010 hiess der Bundesrat den Vorschlag des EFD (EPA) gut, alle neu zu besetzenden Vollzeitstellen in der Bundesverwaltung nach Möglichkeit mit einem Beschäftigungsgrad von 80-100 Prozent auszuschreiben. Neu sollen die Verwaltungseinheiten zusätzlich prüfen, ob die vakanten Stellen im Rahmen eines Top-Sharings oder Job-Sharings besetzt werden können.

Des weiteren stellte der Bundesrat in seiner Antwort auf die Motion von NR Wyss Brigit vom 20.3.2009 "Förderung der gemeinsamen Führungsverantwortung. Topsharing" (Nr. 09.3315) klar, dass er eine aktive Förderung von Arbeitsformen, welche zur Chancengleichheit von Frau und Mann beitragen, befürworte.

Im Lichte dieser Antwort werden im Rahmen der laufenden Revision der Bundespersonalverordnung in Artikel 64 Absatz 4 die Arbeitszeitformen der Teilzeitarbeit und des Jobsharings aufgenommen.

Während heute viele Vollzeitstellen mit einem 80-100% Pensum ausgeschrieben werden, ist die Arbeitsform des Job-Sharings noch wenig bekannt. Neben einem Leitfaden auf InfoPers, dem verwaltungsinternen Fachportal für Personalmanagement, wird unter anderem anhand eines konkreten Beispiels auf dem Stellenportal das Job-Sharing als attraktive Form zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben über einen Videobeitrag aktiv beworben.

2.9 Information/Kommunikation

Auf der Webseite des EPA, im Stellenportal sowie auf InfoPers wird in verschiedener Form zum Thema Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann informiert. Zudem werden unter anderem im Rahmen des Personalmarketings insbesondere Hochschulabsolventinnen auf die Laufbahnmöglichkeiten in der Bundesverwaltung aufmerksam gemacht.

Regelmässig bietet das EPA für Mitarbeitende, Führungskräfte und Personalverantwortliche Kurse zur Chancengleichheit an, so zum Beispiel im Rahmen der allgemeinen Führungsausbildung oder der Einführungskurse für Personalverantwortliche der Bundesverwaltung.

In der Berichtsperiode wurden des Weiteren mehrere Fachtagungen zum Thema Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann durchgeführt, so zum Beispiel im November 2011 unter Beteiligung der Vorsteherin des EFD.

2.10 Organisation und verwaltungsinterne Koordination

Zuständig für die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben und für die Umsetzung der „Weisungen des Bundesrates zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frau und Mann in der Bundesverwaltung“ sind die Verwaltungseinheiten. Die Departemente steuern die Umsetzung der Chancengleichheitsweisungen in ihrem Verantwortungsbereich. Ein Überblick über die Massnahmen befindet sich im Anhang. Bundesverwaltungsweite Zielvorgaben (Sollwerte) sowie das zur Förderung der Chancengleichheit notwendige Instrumentarium werden über die HRK vom EPA koordiniert. Die Zweckmässigkeit des „Forums“, einem überdepartementalen Treffen zum Erfahrungsaustausch, wurde gemeinsam mit der HRK überprüft.

Neu werden in Koordination mit der HRK unter der Federführung des EPA auftragsbezogen themenspezifische Arbeitsgruppen eingesetzt.

3 Ausblick

3.1 Sollwerte

Die vom Bundesrat am 22. Juni 2011 auf den 1. Januar 2012 in Kraft gesetzten Sollwerte bezeichnen den Ende 2015 gewünschten Stand. Der Bundesrat berichtet den Aufsichtskommissionen der eidgenössischen Räte jährlich im Reporting Personalmanagement über die Entwicklung der Kennzahlen.

3.2 Lohngleichheitsdialog

Der mit den Personalverbänden vereinbarte Lohngleichheitsdialog sieht bis Ende 2012 die Durchführung der Analysen vor und bis Ende 2014 die Umsetzung allfälliger Korrekturmassnahmen bei einer Überschreitung der Toleranzgrenze von 5 Prozent.

3.3 Vereinbarkeit von beruflichen und privaten Verpflichtungen

Die Zusammenarbeit mit dem Verein Childcare Service Schweiz wird ab 1. Januar 2013 neu vertraglich geregelt. Neben den bisherigen Leistungen rund um die Kinderbetreuung wird künftig auch dem Beratungsbedarf im Zusammenhang mit der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger (Work and Care, Eldercare) vermehrt Bedeutung zugewiesen.

3.4 Kommunikationsmittel

Über die Modelle der Teilzeitarbeit, Telearbeit und des Job Sharing sowie über Unterstützungsangebote im Bereich Familienergänzende Kinderbetreuung, Childcare und Eldercare hat die Bundesverwaltung weitere Instrumente geschaffen, welche die Vereinbarkeit der beruflichen mit privaten Verpflichtungen unterstützen. In den nächsten Jahren sollen diese Instrumente noch besser bekannt gemacht werden.

3.5 Diversity Management

Die Anliegen zur Förderung der Chancengleichheit reihen sich in den übergeordneten Themenkomplex des Diversity Management. Obwohl je Thema unterschiedliche Aufgaben anfallen, bestehen in den Grundsätzen und in Bezug auf die grundlegenden Ziele Gemeinsamkeiten. Nicht nur in Bezug auf den Erfahrungshintergrund und bezüglich der in der Bundesverwaltung erworbenen Kompetenzen, sondern auch konkret im Zusammenhang mit den eingesetzten Kommunikationsmitteln, der benutzten Kommunikationskanäle und der bereitgestellten Instrumente zur Personalführung bestehen Synergien. Davon soll in Zukunft besser als bisher Gebrauch gemacht werden.

3.6 Chancengleichheitsweisungen

Die vom Bundesrat am 22. Januar 2003 beschlossenen „Weisungen zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frau und Mann in der Bundesverwaltung“ waren in den letzten zehn Jahren für die operative Ausrichtung der Förderungspraxis in der Bundesverwaltung geeignet. Zahlreiche Massnahmen, welche in der Weisung im 2003 explizit erwähnt wurden, sind heute umgesetzt und die Organisation und Abläufe in den Departementen gut und zweckmäßig verankert.

Im Hinblick auf die umgesetzten Massnahmen und die künftige Gleichstellungspraxis sollen die Weisungen im 2013 überprüft und wo zweckmäßig angepasst werden, so zum Beispiel in Bezug auf den bisherigen Berichtsrhythmus von vier Jahren. Eine jährliche Zielüberprü-

fung und Berichterstattung gemessen an den vom Bundesrat vorgegebenen Sollwerten ermöglicht eine rasche Steuerung und kann mit dem jährlichen Reporting Personalmanagement an die Geschäftsprüfungs- und Finanzkommissionen der eidgenössischen Räte zusammengelegt werden.