



März 2014

---

# **Reporting Personalmanagement 2013**

## **Bundesverwaltung**

Parlamentsdienste

Personal der eidgenössischen Gerichte

Bericht an die Geschäftsprüfungs- und  
Finanzkommissionen der eidgenössischen  
Räte

Berichtsjahr 2013



# Inhalt

<b>Bundesverwaltung .....</b>	<b>5</b>
<b>1      Ausgangslage .....</b>	<b>5</b>
<b>2      Personalpolitische Gesamtbeurteilung.....</b>	<b>5</b>
2.1    Genereller Rückblick.....	5
2.2    Umsetzung der Personalstrategie Bundesverwaltung 2011–2015 .....	6
2.3    Anpassungen im Personalrecht .....	7
<b>3      Personalstruktur .....</b>	<b>7</b>
3.1    Alter.....	7
3.2    Geschlechterverteilung .....	8
3.3    Sprachenverteilung.....	11
3.4    Teilzeitarbeit .....	12
3.5    Lernende und Hochschulpraktika.....	12
3.6    Nebenbeschäftigungen und Mandate .....	14
<b>4      Rekrutierungen und Fluktuation.....</b>	<b>15</b>
4.1    Rekrutierungen .....	15
4.2    Verbleibquoten der Lernenden sowie Hochschulpraktikantinnen und -praktikanten.....	17
4.3    Fluktuation.....	18
<b>5      Personalkosten.....</b>	<b>19</b>
5.1    Entlöhnung .....	19
5.2    Prämien und Zulagen .....	20
5.3    Abgangsentschädigungen .....	20
5.4    Aus- und Weiterbildungsausgaben .....	21
5.5    Deckungsgrad der PUBLICA und Beitragsbandbreite.....	21
<b>6      Gesundheitsmanagement .....</b>	<b>22</b>
6.1    Gesundheit .....	22
6.2    Berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen .....	22
6.3    IV-Situation.....	24
<b>7      Führung und Arbeitssituation.....</b>	<b>24</b>
7.1    Personalbeurteilungen.....	24
7.2    Personalbefragungen .....	25
<b>8      Personalpolitischer Ausblick.....</b>	<b>28</b>
<b>Anhänge.....</b>	<b>29</b>
<b>Anhang 1: Parlamentsdienste .....</b>	<b>29</b>
<b>Anhang 2: Personal der eidgenössischen Gerichte und der Bundesanwaltschaft .....</b>	<b>31</b>



# Bundesverwaltung

## 1 Ausgangslage

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

Im Reporting Personalmanagement berichtet der Bundesrat auch über die Umsetzung der Personalstrategie Bundesverwaltung 2011-2015 (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 qualitative Daten, namentlich auf die Ergebnisse der Personalbefragungen. Beide sind als Zielbänder ausgestaltet. Ihre je nach Thema unterschiedlich grossen Bandbreiten lassen ein Mindestmass an Schwankungen zu, weil Einwirkungen von aussen nicht immer aufgefangen werden können. Die Sollwerte beziehen sich auf den Durchschnitt der Departemente und der Bundeskanzlei. Abweichungen vom Zielband auf Departementsebene sind nicht ungewöhnlich. Der Bundesrat strebt deshalb lediglich das Erreichen der Sollwerte und Indikatoren auf Ebene Bundesverwaltung an. In vielen Fällen, zum Beispiel bei den Ergebnissen der Personalbefragungen, ist es im Übrigen unbedenklich oder sogar willkommen, wenn das Ergebnis oberhalb des Zielbands 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

#### *Personalbefragung*

Im Herbst 2013 fand die zweite strategische Kurzbefragung statt. Dabei wurden 1'500 zufällig ausgewählte Mitarbeitende zum Mitmachen eingeladen. Die Befragung setzte sich aus 24 Fragen zu den Indikatoren der Personalstrategie zusammen. Der Rücklauf lag mit 70,3 Prozent nochmals über jenem des Vorjahres (2012: 68,6%). Die Ergebnisse fielen positiv aus; der Grossteil der Werte hat sich gegenüber 2012 deutlich verbessert. Die stärkste Verbesserung war bezüglich der Personalinformation zu verzeichnen. In diesem zentralen Thema der Personalstrategie hat das EPA erfolgreich grosse Anstrengungen unternommen. Nähere Informationen enthält das Kapitel 7.2.

#### *Aus- und Weiterbildung*

Am 1. September 2013 ist die bisher im Bundesamt für Informatik und Telekommunikation (BIT) angesiedelte Informatikausbildung in das Ausbildungszentrum der Bundesver-

waltung (AZB) eingegliedert worden. Die Integration ermöglicht die Bündelung von Wissen im Ausbildungsangebot sowie die Nutzung von Synergien, z. B. beim Einsatz der IT-Unterstützungssysteme für die Aus- und Weiterbildung.

## **2.2 Umsetzung der Personalstrategie Bundesverwaltung 2011–2015**

### *Umsetzung des Konzepts für die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen*

Im Januar 2013 hat die Human-Resources-Konferenz Bund (HRK) das Konzept „Berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen Bund“ verabschiedet. Für die Umsetzung wurden mehrere aufeinander abgestimmte Instrumente bereitgestellt: das Betriebliche Case Management Bund, das auch als Instrument für den Umgang mit Krankheitsfällen dient, die Mittelzuteilung Berufliche Integration sowie das operative Kompetenzzentrum Berufliche Integration PSB. Das Betriebliche Case Management Bund besteht aus den beiden Phasen Früherkennung und Frühintervention sowie dem Case Management der Personal- und Sozialberatung der Bundesverwaltung (CM PSB). Das CM PSB wurde im September 2013 von der Schweizerischen Vereinigung für Qualitäts- und Managementsysteme (SQS) zertifiziert.

### *Senkung des technischen Zinssatzes bei der beruflichen Vorsorge.*

Die Kassenkommission der Pensionskasse PUBLICA beschloss Ende 2012, den technischen Zinssatz auf den 1. Januar 2015 von 3,5 Prozent auf 2,75 Prozent zu senken. Am 15. März 2013 stimmte der Bundesrat flankierenden Massnahmen zu, damit das Leistungsniveau im Vorsorgewerk Bund gehalten werden kann. Die Kosten werden zwischen den Versicherten und dem Bund aufgeteilt. Der Bund kann den Mehraufwand durch Einsparungen bei der Risikoprämie, Änderungen der Bedingungen für die Finanzierung der Überbrückungsrente und mit dem Wegfall der Beitragsentlastung (Art. 41a Abs. 3 BPG) vollständig kompensieren.

### *Aufhebung des Vorruhestandsurlaubs*

Auf den 1. Juli 2013 hob der Bundesrat die Bestimmungen über den Vorruhestandsurlaub für die besonderen Personalkategorien nach den Artikeln 33-34a, 88g–88j und 116c Bundespersonalverordnung (BPV; SR 172.220.111.3) auf<sup>1</sup> und ersetzte sie durch eine Versicherungslösung. Diese ist in der Verordnung vom 20. Februar 2013 über die Pensionierung von Angehörigen der besonderen Personalkategorien (VPABP, SR 172.220.111.35) geregelt. Gemäss den Bestimmungen der VPABP erhöht sich das Rücktrittsalter der betreffenden Mitarbeitenden im Grenzwachtkorps und beim Militär vom 58. Altersjahr auf das 60. Altersjahr. Für die versetzungspflichtigen Angestellten des EDA und das Rotationspersonal der DEZA übernimmt der Arbeitgeber die vollen Kosten der Überbrückungsrente nur bei einem vorzeitigen Altersrücktritt nach Vollendung des 62. Altersjahres. Voraussetzung ist ferner ein Einsatz von mindestens sechs Kalenderjahren an Orten mit „sehr schwierigen“ Lebensbedingungen. Schliesslich werden maximal 15 Kalenderjahre an Orten mit „sehr schwierigen“ Lebensbedingungen mit zusätzlichen Beiträgen an die berufliche Vorsorge abgegolten. Bisher wurden auch Einsätze an Orten mit „schwierigen“ Lebensbedingungen angerechnet. Dank dem Systemwechsel wird der Bundeshaushalt nach einer Übergangszeit um jährlich 55 Millionen Franken entlastet.

---

<sup>1</sup> AS 2007 2871, 2008 2181, 2009 6417, 2010 2649 5793

### *Generationenmanagement*

Die HRK verabschiedete am 31. Januar 2013 das Konzept „Generationenmanagement in der Bundesverwaltung“. Dieses schafft ein einheitliches und integratives Verständnis für ein Generationenmanagement auf der Basis einer lebensphasenorientierten Personalpolitik. Damit leistet es einen Beitrag zur Sensibilisierung der Führungskräfte und der Personalverantwortlichen für das Thema des demografischen Wandels. Das Konzept berücksichtigt die gesamte Personalstruktur und bezieht die Alterung des Mitarbeitendenbestands, den zu erwartenden Fächkräftemangel und die Verlängerung der Lebensarbeitszeit ein.

### *Gesundheitsmanagement*

Im Februar 2013 hiess die HRK das Konzept Betriebliches Gesundheitsmanagement Bund gut. Dieses legt die Grundlagen zu einem umfassenden und koordinierten Gesundheitsmanagement in den Bereichen Betriebsärztlicher Dienst, Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sowie Gesundheitsförderung. Die Zusammenarbeit mit dem Betriebsärztlichen Dienst wurde neu geregelt. Ferner wurden Vorarbeiten für die Einführung einer bundesverwaltungsspezifischen Betriebsgruppenlösung im Bereich Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz geleistet.

### *Lohnleichheitsdialog*

Die im Jahre 2011 eingeleitete Überprüfung der Lohnleichheit von Frau und Mann in allen Departementen nach der Methode Logib wurde erfolgreich abgeschlossen. Es zeigte sich, dass die Löhne in der Bundesverwaltung kein Geschlecht diskriminieren.

## **2.3 Anpassungen im Personalrecht**

### *Inkraftsetzung des Bundespersonalgesetzes*

Mit Beschluss vom 1. Mai 2013 setzte der Bundesrat die Revision des BPG und seiner Ausführungsbestimmungen auf den 1. Juli 2013 in Kraft. Damit ist die Revision des Bundespersonalrechts abgeschlossen. Die wichtigsten Änderungen betreffen die Probezeit, die Stellvertretung, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, das Beschwerdeverfahren und die Bestimmungen betreffend die Gesundheitsförderung und die Mehrsprachigkeit. Ferner wurde ein Anspruch auf die Senkung des Beschäftigungsgrades nach einer Geburt oder Adoption geschaffen.

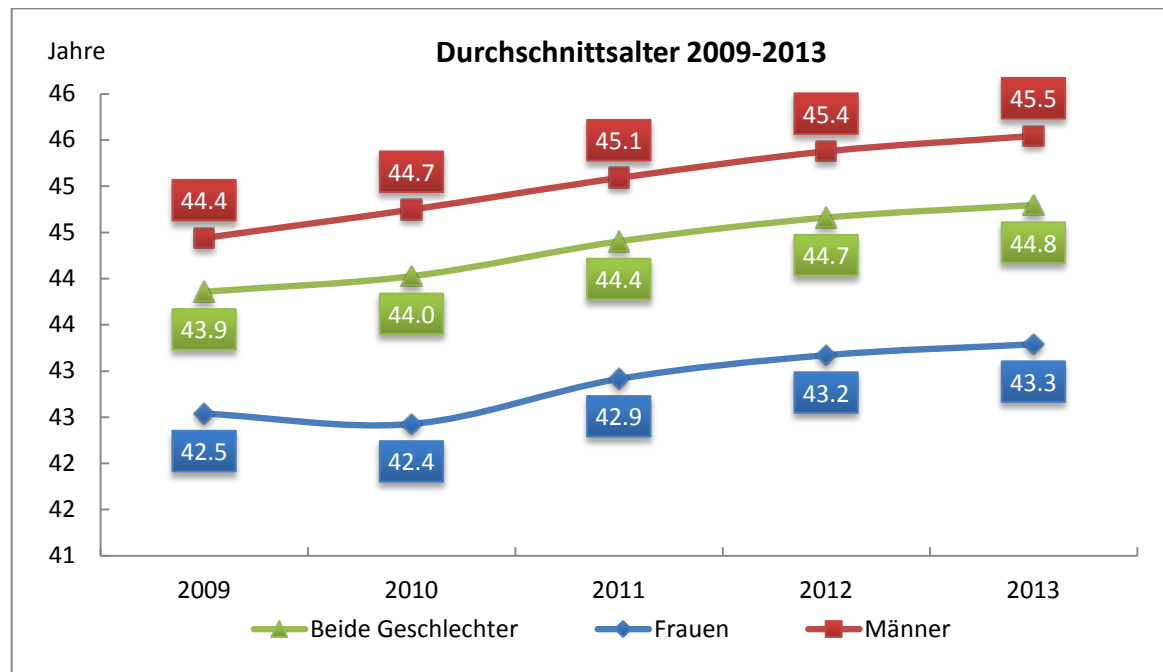
Weitere Änderungen der Ausführungsbestimmungen zum BPG, welche der Bundesrat am 1. Mai 2013 und 20. November 2013 beschloss, sind am 1. Januar 2014 in Kraft getreten. Sie betreffen namentlich die Arbeitszeit und die Ferien sowie den Kündigungsschutz und die Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall.

## **3 Personalstruktur**

### **3.1 Alter**

Das Durchschnittsalter ist ähnlich wie in der Schweizer Bevölkerung stetig gestiegen. In den öffentlichen Verwaltungen liegt das Durchschnittsalter generell etwas über jenem der aktiven Gesamtbevölkerung.

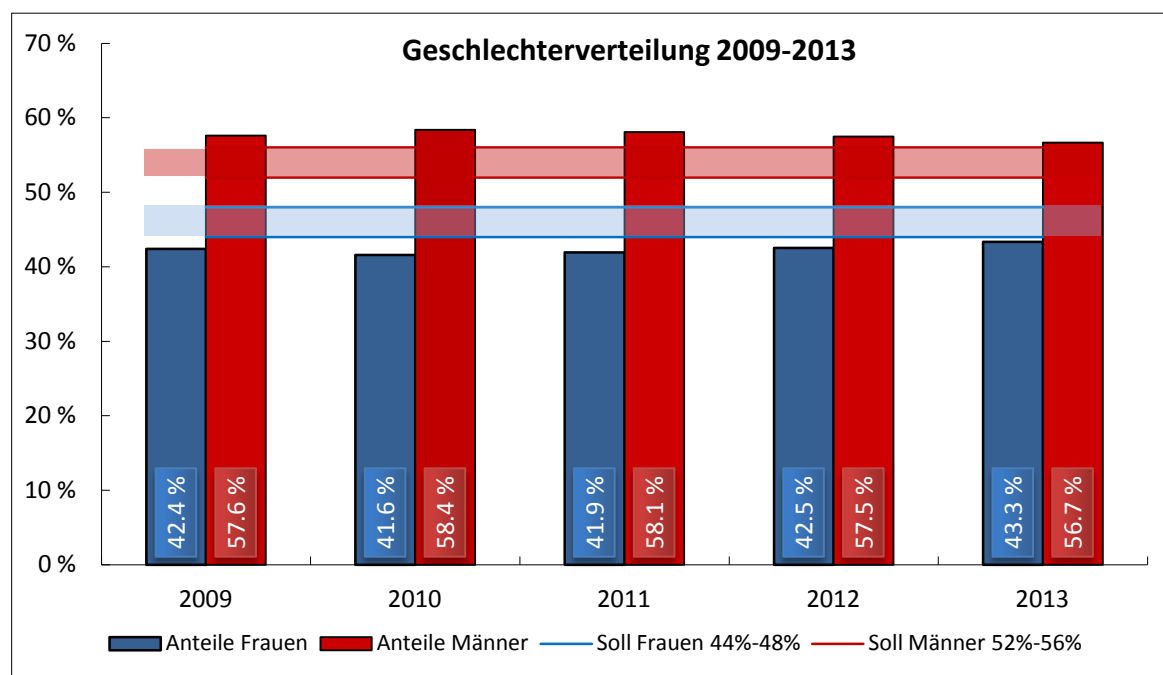
Abbildung 1



### 3.2 Geschlechterverteilung

Die Verteilung der Geschlechter hat sich weiter dem Sollwert angenähert, so dass die Frauen- und Männeranteile im Berichtsjahr nur noch 0,7 Prozentpunkte vom jeweiligen Zielband abgewichen sind. Setzt sich die Entwicklung fort, dürften die Sollwerte spätestens bis zum Ablauf ihrer Geltungsdauer im Jahre 2015 erreicht werden.

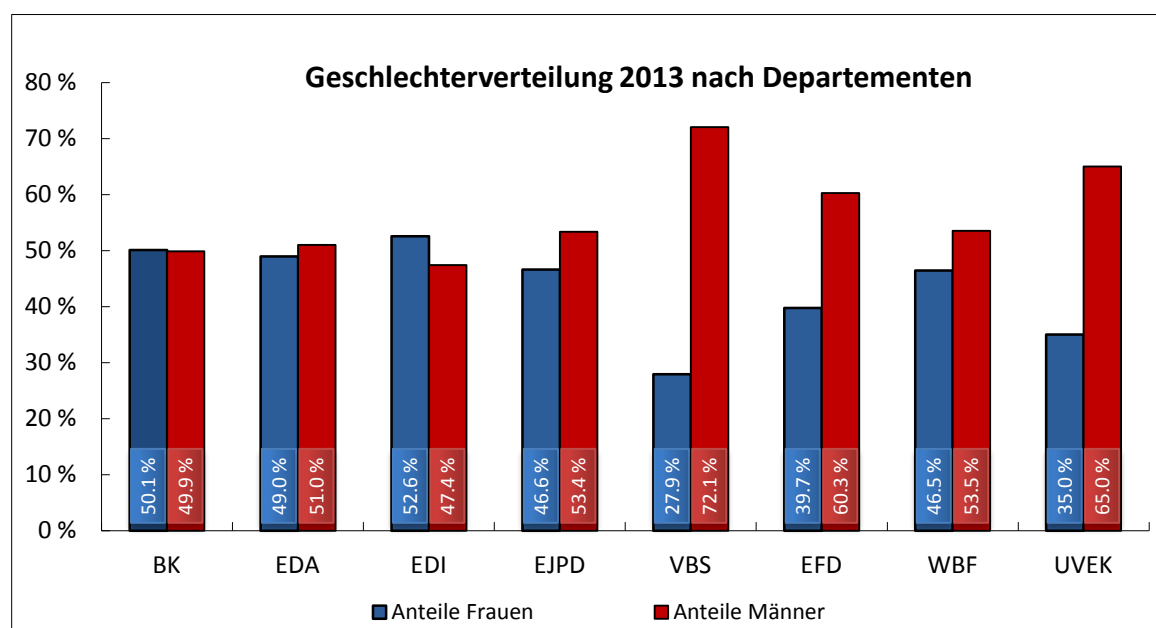
Abbildung 2



Die Sollwerte leiten sich von den Verhältnissen in der Schweizer Erwerbsbevölkerung ab. Damit die Bundesverwaltung mit diesen Werten vergleichbar ist, wird der Bereich Verteidigung<sup>2</sup> des VBS generell nicht berücksichtigt. Da die Bundesverfassung die Wehrpflicht für Männer vorschreibt und die Landesverteidigung beim Bund zentralisiert ist, gelten für die Verteidigung eigene Sollwerte (Tabelle 1). Dasselbe gilt für das uniformierte, bewaffnete Personal der ebenfalls beim Bund zentralisierten Grenzwache.

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

Abbildung 3



Im VBS gibt es auch ausserhalb des Bereichs Verteidigung viele Funktionen, die vorwiegend von Männern gewählt werden. Zu denken ist an die Wehrtechnik und den Bevölkerungsschutz. Beim EFD ist es der Schwerpunkt Finanzen, der die Anteile der Geschlechter beeinflusst. Aber auch im fachtechnischen Bereich der Zollverwaltung und im BIT gibt es viele von Männern besetzte Stellen. Beim UVEK fallen die Berufe in der Infrastruktur (Strassenbau, Ingenieurwesen) ins Gewicht.

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

Tabelle 1: Geschlechterverteilung in der Verteidigung und in der Grenzwache

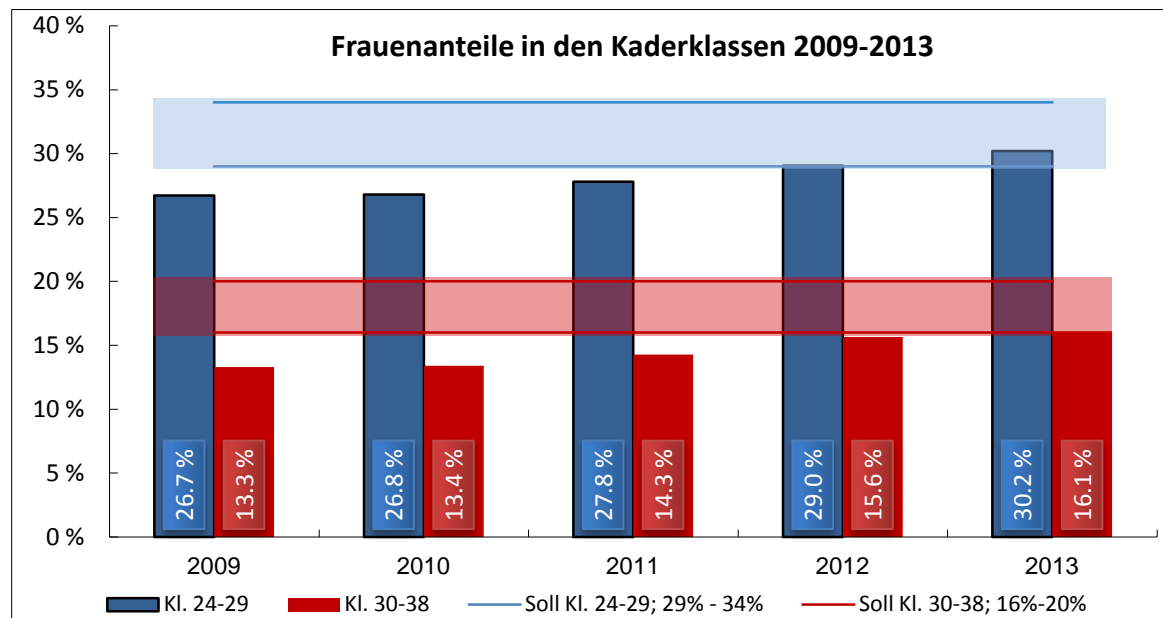
Teilbereich / Verteilung	Geschlechteranteile in %	Sollwerte in %
<b>Verteidigung</b>	Frauen: 12,5 (12,4)	11,0–12,0
	Männer: 87,5 (87,6)	88,0–89,0
<b>Grenzwache</b>	Frauen: 9,0 (8,4)	8,5–10,5
	Männer: 91,0 (91,6)	89,5–91,5

Die Anteile der Geschlechter konnten in beiden Bereichen weiter zu Gunsten der Frauen verändert werden, so dass im Berichtsjahr die Sollwerte auch in der Grenzwache erreicht wurden.

<sup>2</sup> Definition der Staatsaufgabe „Verteidigung“ nach Klassifikation COFOG der UNO.

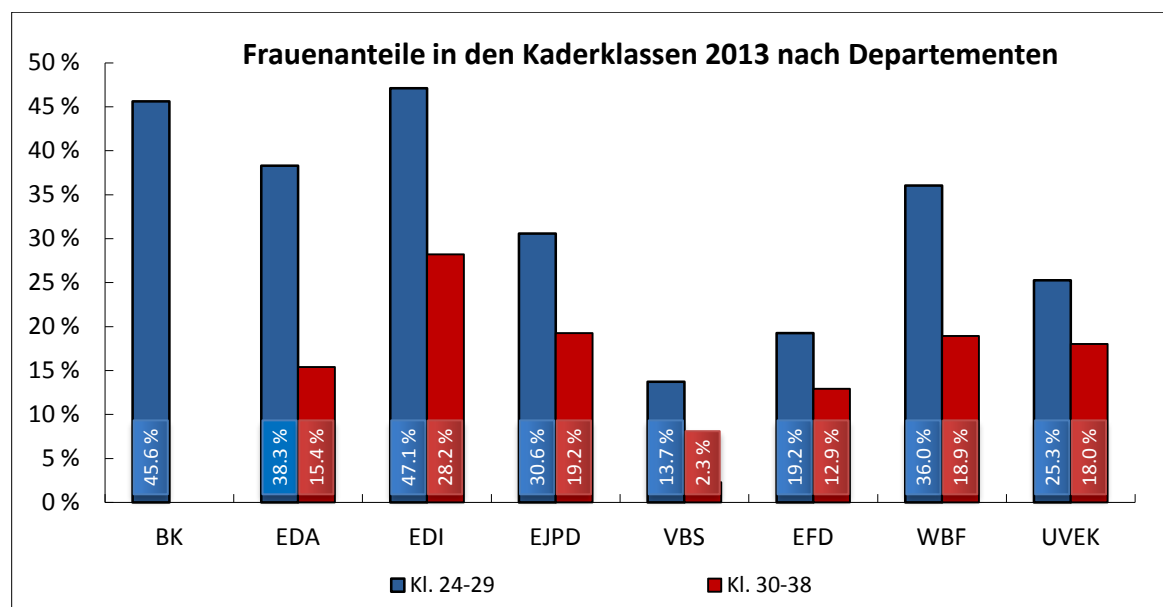
In den letzten Jahren stieg der Frauenanteil in den Lohnklassen 24–29 rascher als im Durchschnitt aller Lohnklassen; im Jahre 2013 lag er im Zielband. In den Lohnklassen 30–38 hat der Frauenanteil den Sollwert knapp erreicht.

Abbildung 4



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

Abbildung 5

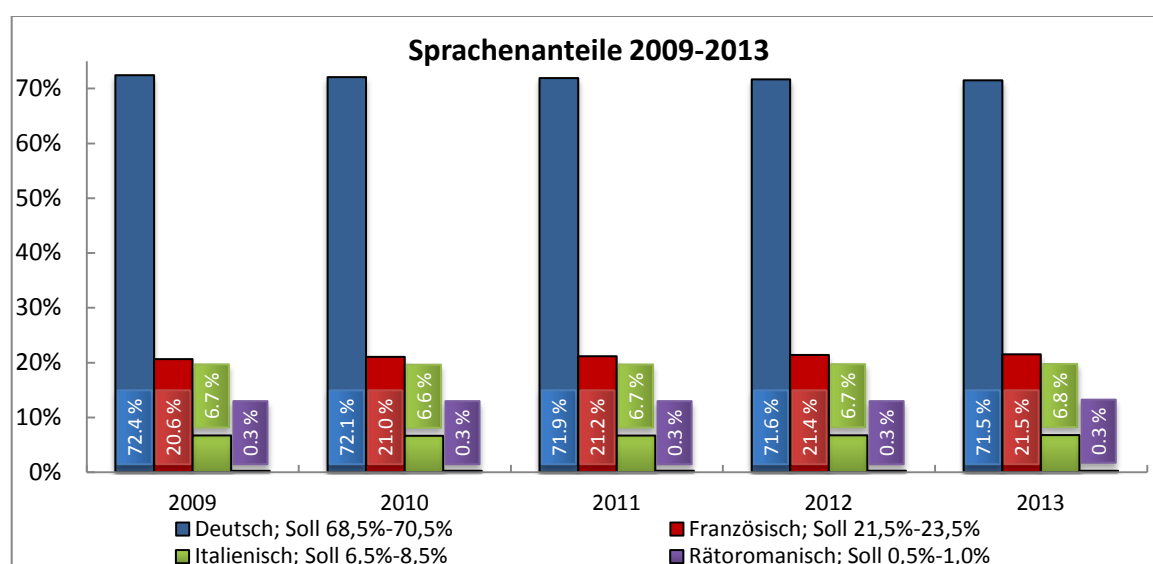


Der Frauenanteil lag aus den gleichen Gründen wie in Abbildung 3 im VBS, EFD und UVEK tiefer als in den übrigen Departementen. In vier Fällen übertraf der Frauenanteil in den Lohnklassen 24–29 den für den Durchschnitt der Bundesverwaltung geltenden Sollwert von 29–34 Prozent.

### 3.3 Sprachenverteilung

Für die Berechnung der Sprachenanteile werden die Mitarbeitenden aller Nationalitäten berücksichtigt, die eine Landessprache als ihre Muttersprache angegeben haben. Die Sollwerte orientieren sich an der Vertretung der Landessprachen gemäss Strukturerhebung der Schweizerischen Volkszählung 2010. Mit Rücksicht auf die Lesbarkeit des Diagramms sind die Zielbänder in der Legende von Abbildung 6 aufgeführt.

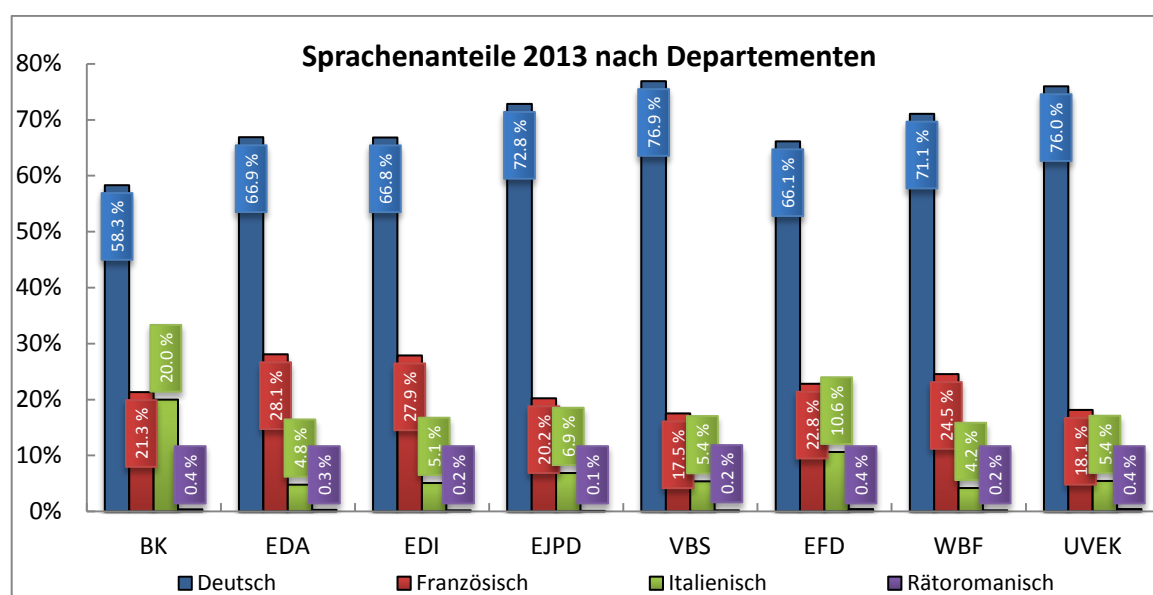
Abbildung 6



Die Verteilung der Sprachen verändert sich naturgemäss langsam. Während der Anteil des Deutschen noch immer über dem Sollwert liegt, hat Französisch im Berichtsjahr den Sollwert erstmals erreicht.

Eine Übersicht über die Verteilung in den Departementen und der Bundeskanzlei zeigt das folgende Bild:

Abbildung 7



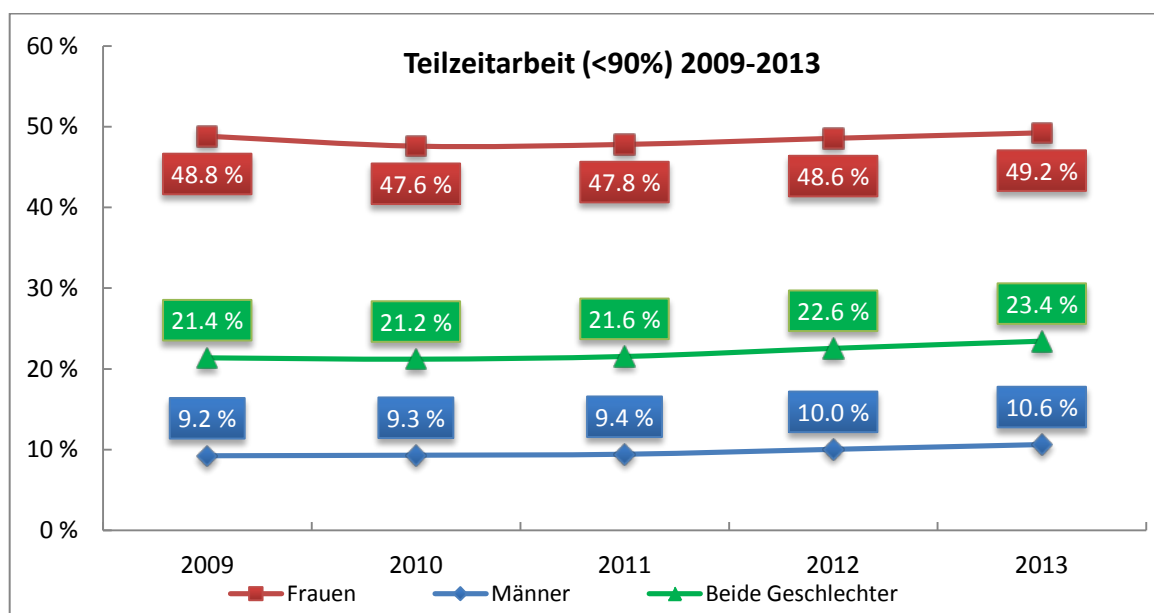
Der hohe Anteil von 10,6 Prozent italienischsprachiger Mitarbeitender im EFD ist auf den grossen Mitarbeitendenbestand der Eidgenössischen Zollverwaltung im Kanton Tessin zurückzuführen. In der Bundeskanzlei wirkt sich der Personalbestand der zentralen Übersetzungsdienste auf die Sprachenanteile aus.

### 3.4 Teilzeitarbeit

Als Teilzeitarbeit gilt ein Beschäftigungsgrad von weniger als 90 Prozent.<sup>3</sup> In der schweizerischen Erwerbsbevölkerung erreichte die Teilzeitbeschäftigung im Durchschnitt beider Geschlechter 32,1 Prozent und bei den Frauen 44,4 Prozent.<sup>4</sup> In den öffentlichen Verwaltungen lag sie mit durchschnittlich 32,5 Prozent und mit 45,7 Prozent bei den Frauen nur wenig höher. Tiefer lag sie in den Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, wo die Teilzeitarbeit im Durchschnitt 20,9 Prozent und bei den Frauen 42,1 Prozent erreichte.

Die Zunahme der Teilzeitarbeit in der Bundesverwaltung um 0,8 Prozentpunkte entspricht der Steigerung im Durchschnitt der Erwerbsbevölkerung. Bei den Frauen erreichte die Teilzeitarbeit mit 49,2 Prozent einen höheren Anteil als im Landesdurchschnitt und in den öffentlichen Verwaltungen.

Abbildung 8



### 3.5 Lernende und Hochschulpraktika

Der Lernendenanteil hat den Sollwert zum zweiten Mal übertroffen. Einen wesentlichen Anteil an der Steigerung hatten bereits im letzten Berichtsjahr die Praktika der Berufsmittelschule (BMS), deren Anzahl um rund 27 Prozent angestiegen war. Im Jahre 2013 hat ihre Anzahl weiter zugenommen und einen Bestand von 128,5 (112,3) erreicht, was einer Zunahme von 11,8 Prozent entspricht. Der seit 2012 verzeichnete Rückgang der

<sup>3</sup> Definition gemäss BFS.

<sup>4</sup> Wirtschaftssektoren 2 und 3; Beschäftigungsbarometer des BFS, 3. Quartal 2013.

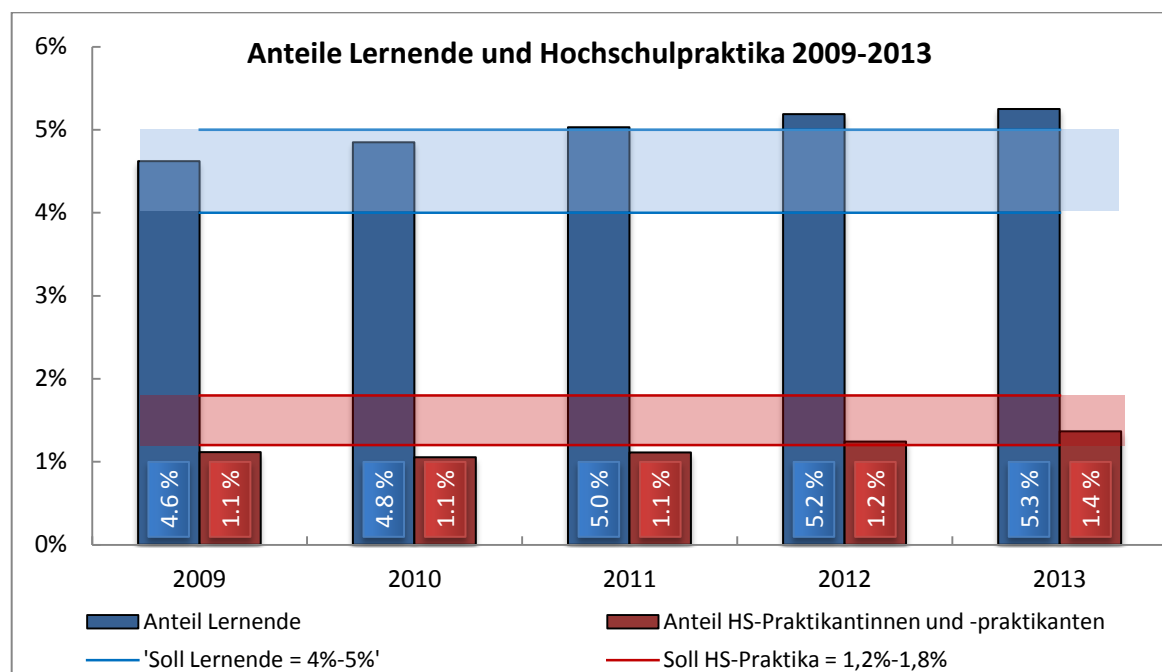
Anzahl von Schulabgängerinnen und -abgängern hat sich offensichtlich noch nicht auf den Bestand der BMS-Praktikantinnen und -praktikanten ausgewirkt. Zwar erhöhte sich auch der Anteil der Lernenden mit Lehrverträgen. Die Zunahme fiel mit 2,9 Prozent jedoch bescheidener aus (2013: 995,0 Stellen; 2012: 966,2 Stellen) und hat weniger zum Überschreiten des Sollwerts beigetragen. Die Anzahl der Berufspraktika hat sich nur wenig verändert (2013: 39,9 Stellen; 2012: 43,2 Stellen). Von den insgesamt 1'163,4 Ausbildungsstellen (1'121) waren 60,0 Prozent durch männliche und 40,0 Prozent durch weibliche Lernende besetzt (♂ 61,1%; ♀ 39,9%).

Im Projekt Ponte,<sup>5</sup> das den Lehrabgängerinnen und -abgängern mit einem befristeten Praktikum die Zeit bis zum Antreten einer neuen Stelle überbrücken hilft, waren 61 (54) Personen beschäftigt.

Dass der Anteil der Hochschulpraktika zum ersten Mal im Zielband lag, ist einer Zunahme um 42,8 Praktikumsstellen zu verdanken. Die 359,4 (316,6) Praktikumsplätze für Hochschulpraktika verteilten sich im Jahresdurchschnitt auf die folgenden Kategorien: 63,0 (51,2) Studierende, 146,2 (140,3) Inhaberinnen und Inhaber eines Bachelordiploms sowie 150,3 (125,4) Personen mit einem Masterabschluss. Davon waren 39,9 Prozent (36,3%) Männer und 60,1 Prozent (63,7%) Frauen.

Die Entwicklung bei den Hochschulpraktika ist umso erfreulicher, als auch die Verbleibquote innerhalb von zwei Jahren um rund 10 Prozentpunkte gestiegen ist (Abbildung 14). Eine erfolgreiche Anstellungspolitik in Bezug auf die Studierenden und Hochschulabsolventinnen und -absolventen stärkt die Stellung der Bundesverwaltung auf dem Arbeitsmarkt für hochqualifiziertes Personal.

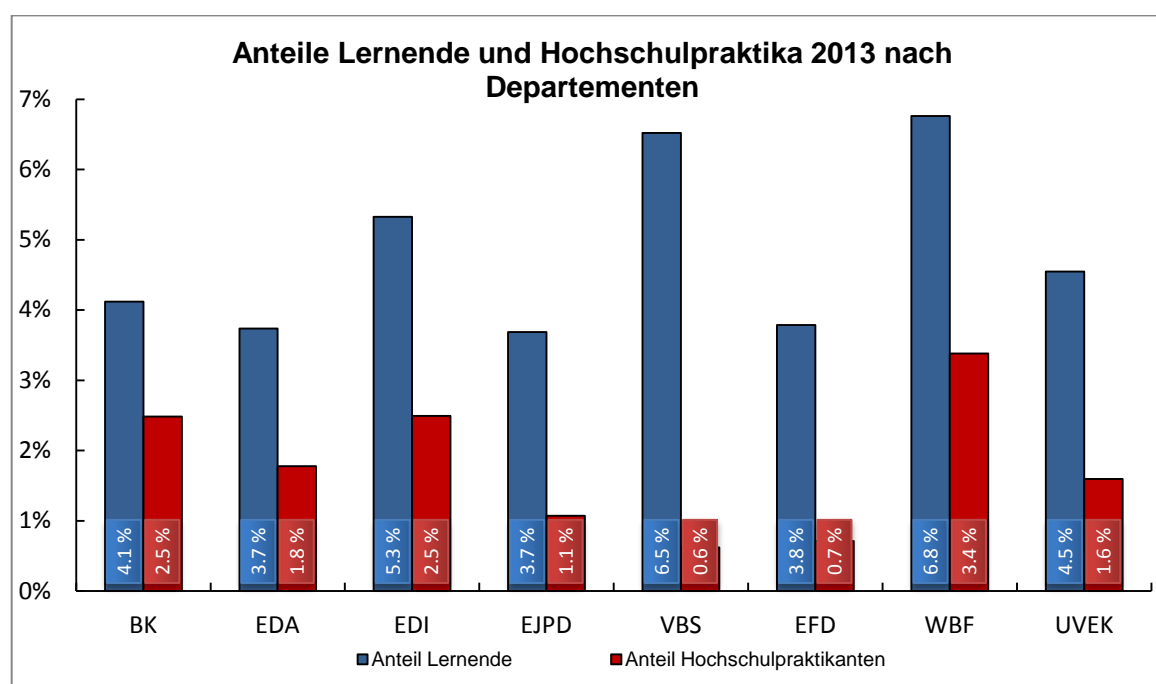
Abbildung 9



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

<sup>5</sup> Ausserhalb des Sollwertes

Abbildung 10



Die Lernendenanteile in der Bundeskanzlei und in den meisten Departementen lagen im Bereich des Sollwerts für die ganze Bundesverwaltung oder leicht darunter. Die tieferen Werte wurden durch die hohen Anteile insbesondere im VBS und im WBF ausgeglichen.

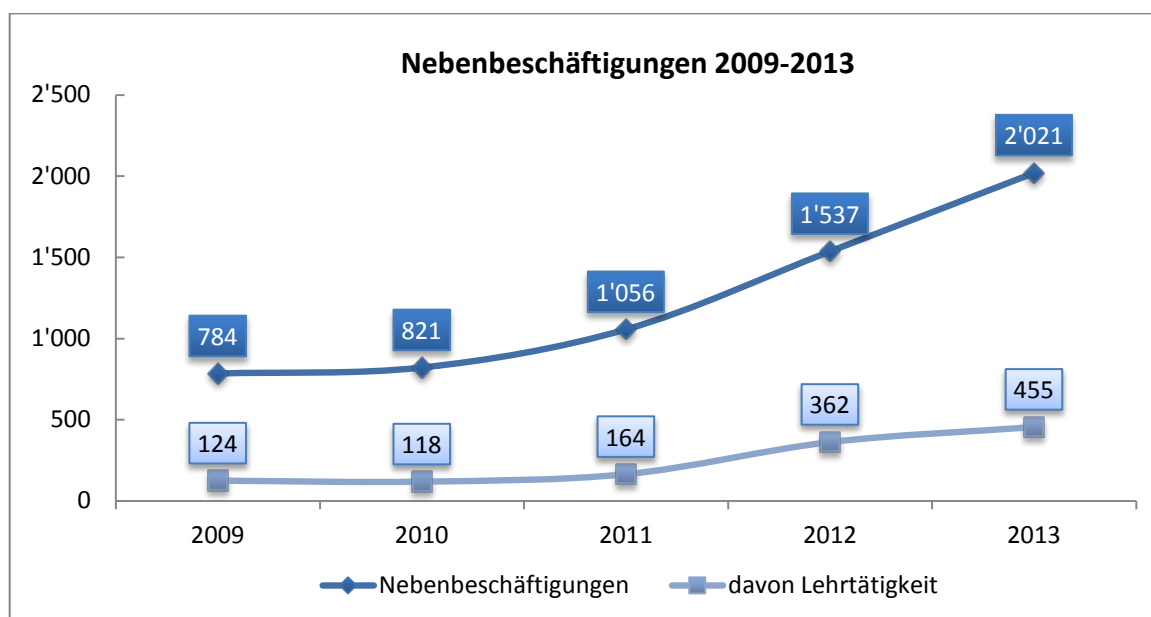
### 3.6 Nebenbeschäftigungen und Mandate

#### Bewilligte Nebenbeschäftigungen

Gemäss Artikel 91 BPV müssen die Mitarbeitenden ihren Vorgesetzten sämtliche öffentlichen Ämter und gegen Entgelt ausgeübten Tätigkeiten melden, die sie ausserhalb ihres Arbeitsverhältnisses ausüben. Auch unentgeltlich ausgeübte Tätigkeiten sind meldepflichtig, sofern Interessenkonflikte nicht ausgeschlossen werden können. Die Dienststellen beurteilen, ob die gemeldeten Nebenbeschäftigungen einer Bewilligung bedürfen. Eine Bewilligung ist dann erforderlich, wenn die Tätigkeit die Leistungsfähigkeit im Arbeitsverhältnis vermindern kann oder die Gefahr eines Interessenkonflikts besteht. Das EPA hat diese Bestimmungen in einer Richtlinie vom 12. Juli 2010 präzisiert. Die konsequente Anwendung der Richtlinie hat bei den Mitarbeitenden und den Verwaltungseinheiten das Bewusstsein für die Notwendigkeit von sorgfältigen Abklärungen erhöht.

Die stark ansteigenden Zahlen im informatikgestützten Personalinformationssystem BV PLUS deuten darauf hin, dass in den letzten Jahren aus Vorsicht auch Tätigkeiten im System aufgenommen wurden, die nicht unter die Bewilligungspflicht fallen. Darunter fallen zahlreiche Tätigkeiten, die im weiteren Sinne zu Gunsten der Gesellschaft wahrgenommen werden, beispielsweise Expertentätigkeiten sowie Funktionen in Vereinen und Verbänden. Aufgrund der Erfassungsmethodik werden diese Nebenbeschäftigungen alle als bewilligt registriert. Die Datenbasis im BV PLUS erlaubt gegenwärtig keine weiteren Differenzierungen. Das EFD (EPA) wird eine Anpassung und Differenzierung der Erfassungs- und Auswertungsmöglichkeiten im BV PLUS prüfen.

Abbildung 11



## Mandate

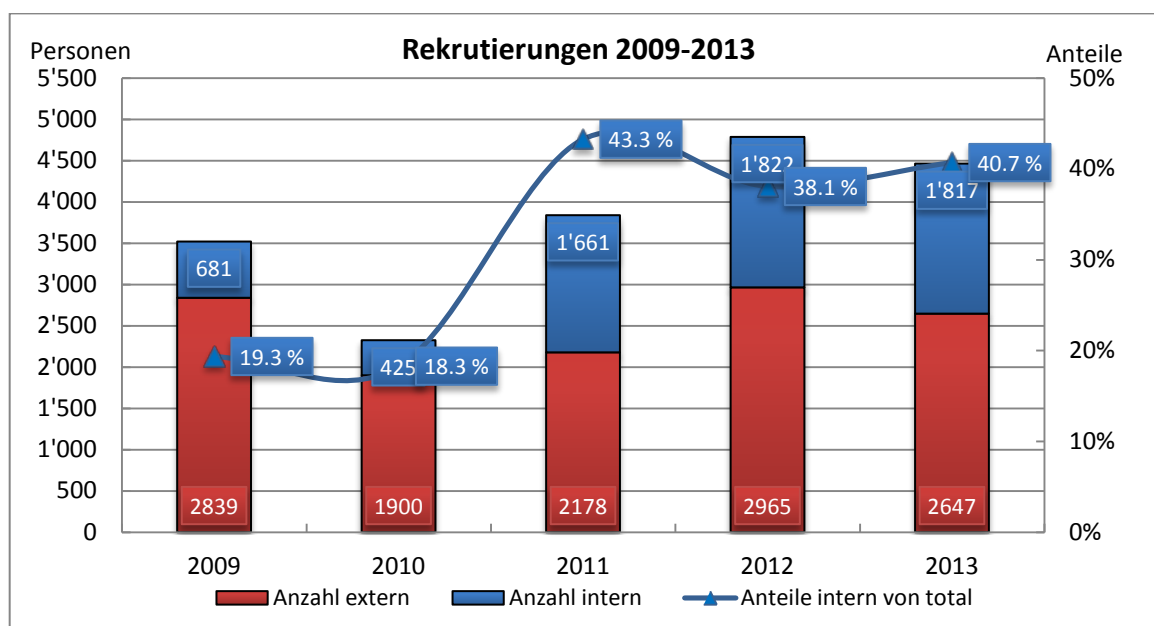
Angestellte, die eine Tätigkeit zu Gunsten Dritter aufgrund ihres Arbeitsverhältnisses mit dem Bund ausüben, müssen gemäss Artikel 92 BPV dem Bund grundsätzlich das Einkommen abliefern, das zusammen mit dem Lohn 110 Prozent des Maximums der Lohnklasse übersteigt. Von den im Berichtsjahr ausgeübten 21 Mandaten (25) war eines ablieferungspflichtig (1).

## 4 Rekrutierungen und Fluktuation

### 4.1 Rekrutierungen

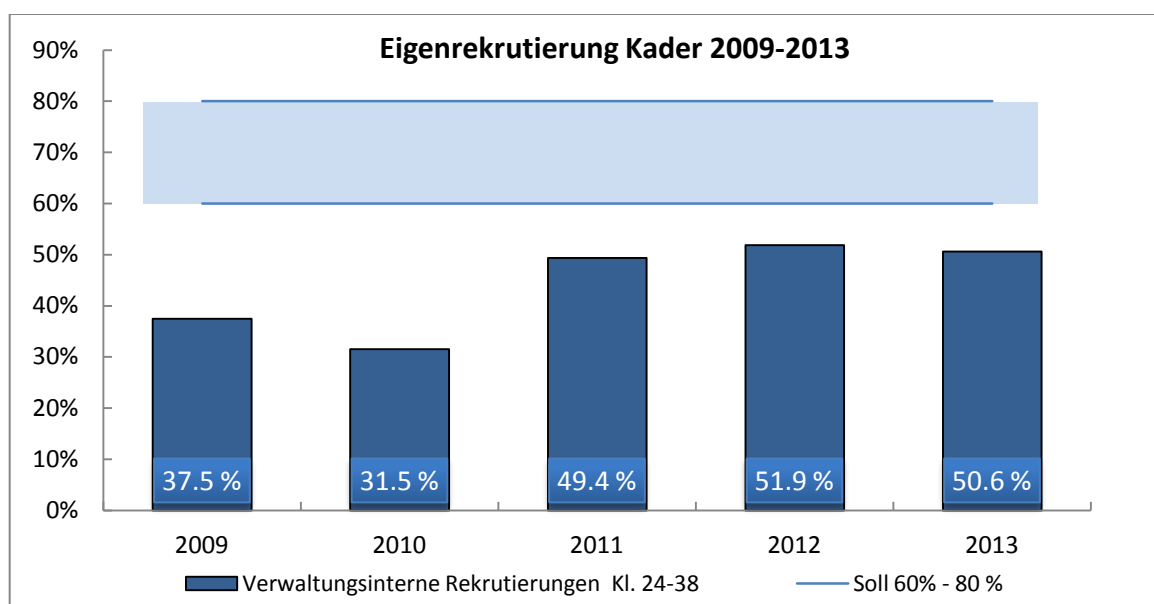
Ein angemessener Anteil interner Rekrutierungen ist erwünscht, weil er die berufliche Entwicklung von Mitarbeitenden in der Bundesverwaltung unterstützt. Die Daten über die internen Anstellungen enthalten seit dem Berichtsjahr 2011 auch Anstellungen von Mitarbeitenden auf eine neue Funktion im gleichen Bundesamt. Deshalb stiegen die Werte im Jahr 2011 deutlich an. Zuvor fielen nur die Wechsel von einer Organisationseinheit zur anderen unter die Kategorie der internen Rekrutierungen. Nach dem Rückgang im Jahre 2012 ist der Anteil interner Rekrutierungen wieder leicht gestiegen.

Abbildung 12



Bei der Eigenrekrutierung Kader gemäss Abbildung 13 wurden 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. Bei der erstmaligen Festlegung des Sollwerts am 22. Juni 2011 wählte der Bundesrat ein anspruchsvolles Zielniveau. Wenn der Sollwert bis Ende 2015 erreicht werden soll, muss die Eigenrekrutierung im Kaderbereich um rund 10 Prozentpunkte zunehmen. Immerhin liegt der Wert von 50,6 Prozent deutlich über den 40,7 Prozent aller internen Rekrutierungen gemäss Abbildung 12. Dies weist darauf hin, dass die Verwaltungseinheiten darauf achten, bei der Anstellung in Kaderfunktionen soweit möglich erfahrenes Verwaltungspersonal zu bevorzugen.

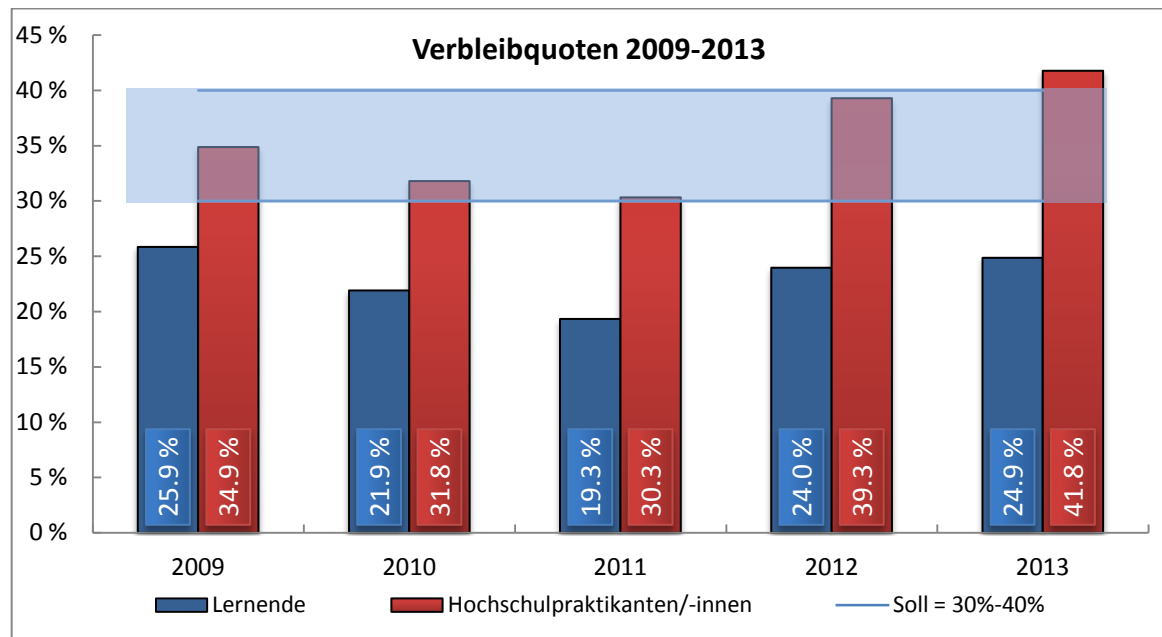
Abbildung 13



## 4.2 Verbleibquoten der Lernenden sowie Hochschulpraktikantinnen und -praktikanten

Die Bundesverwaltung hat 115 Lernende nach ihrer Ausbildung in einem normalen Anstellungsverhältnis weiter beschäftigt. Dies entspricht einer Quote von 24,9 Prozent. Bei den Hochschulpraktika führten die 150 Anstellungen zu einer Verbleibquote von 41,8 Prozent. Gezählt wurden die innerhalb der ersten sechs Monate nach Abschluss der Ausbildung in der Bundesverwaltung oder des Praktikums vorgenommenen Anstellungen auf eine offene Stelle.

Abbildung 14



Das Einhalten des Sollwerts ist bei den Hochschulpraktika offensichtlich leichter als bei den Lernenden. Für viele Studierende drängt sich naturgemäss nach dem Abschluss der Ausbildung eine berufliche Tätigkeit auf. Es überrascht nicht, dass dies auf die Inhaberinnen und Inhaber eines Masterabschlusses am stärksten zutrifft. Ihre Verbleibquote von 45,8 Prozent lag über dem Durchschnitt von 41,8 Prozent.

Bei den Lernenden lagen die Verbleibquoten der Kategorien weiter auseinander. Wie bei den Studierenden waren es am häufigsten die Lernenden mit dem höchsten Abschluss, die in der Bundesverwaltung blieben. Dementsprechend erreichte die Verbleibquote der BMS-Praktikantinnen und -praktikanten 61,9 Prozent. Von den Berufspraktikantinnen und -praktikanten dagegen wurden mit 12,9 Prozent deutlich weniger angestellt. Die Verbleibquote der Lernenden mit Lehrvertrag (24,7%) entsprach dem Durchschnitt. Bei ihnen dürfte die Absicht, sofort oder nach einer Pause eine weiterführende Schule zu besuchen, den Prozentsatz beeinflusst haben. Ausserdem absolvieren die männlichen Lernenden oft nach Ausbildungsabschluss die Rekrutenschule. Dennoch gilt es, weiterhin das Erreichen des Sollwerts anzustreben, damit der Bundesverwaltung das während der Ausbildung vermittelte Wissen und Können erhalten bleibt.

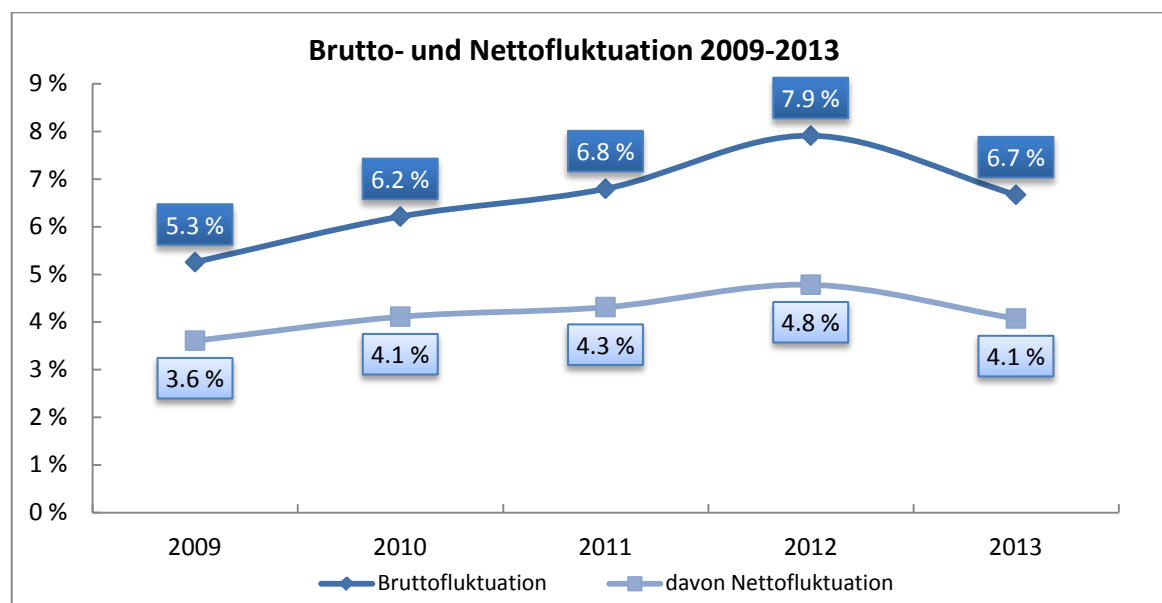
### 4.3 Fluktuation

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. Diese geben unter anderem Hinweise über den Arbeitsmarkt.

Die beiden Kennzahlen haben sich wie folgt entwickelt:

Abbildung 15<sup>6</sup>

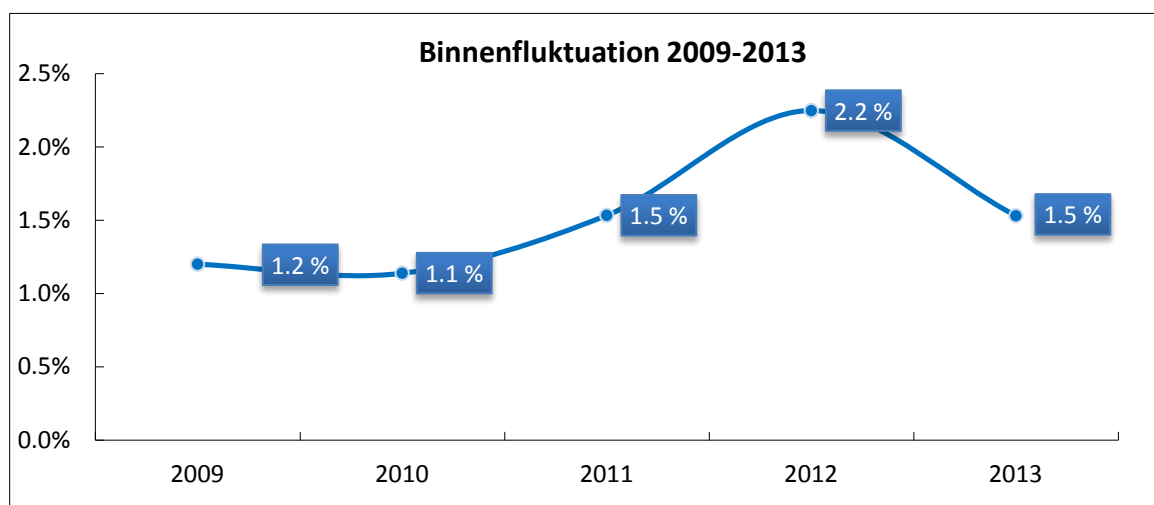


Die Bruttofluktuation ist etwas gesunken, weil sowohl die Anzahl vorzeitiger Pensionierungen als auch die Anzahl Kündigungen durch den Arbeitnehmer auf den Stand des Vorjahres abgenommen haben. Auf den zweiten Grund ist auch die geringere Nettofluktuation zurückzuführen. Anscheinend haben es etliche Mitarbeitende trotz des für sie eher günstigen Arbeitsmarkts vorgezogen, sich weiterhin in der Bundesverwaltung zu engagieren. Diese Einschätzung stimmt mit den erfreulichen Ergebnissen der Personalbefragung (Kapitel 7.2) überein. Das kontinuierliche Commitment, das Hinweise auf die Fluktuationsneigung gibt, hat den höchsten Wert der letzten vier Jahre erreicht (Abbildung 26).

Die in Abbildung 16 dargestellte Binnenfluktuation basiert auf den Austritten aus einer Verwaltungseinheit bei gleichzeitigem Übertritt in eine andere Organisationseinheit der Bundesverwaltung. Nach einem Ansteigen im Vorjahr ist die interne Mobilität ähnlich wie die Nettofluktuation gesunken und entsprach mit 1,5 Prozent dem Durchschnitt der letzten fünf Jahre.

<sup>6</sup> Ohne befristete Anstellungen.

Abbildung 16



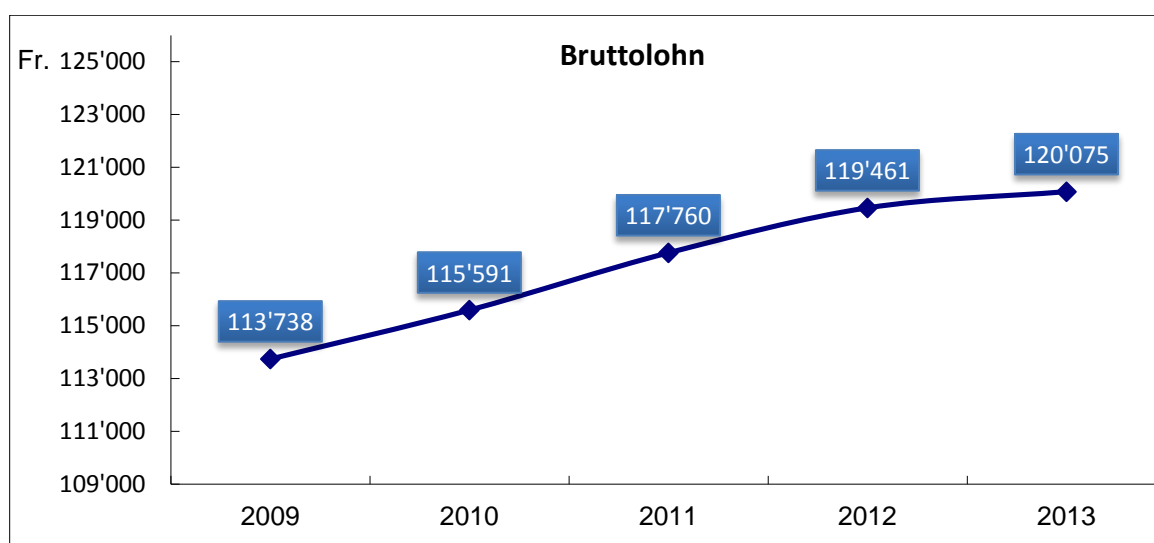
## 5 Personalkosten

### 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 Reallohnerhöhungen, die leistungsdifferenzierte Lohnentwicklung, die Höhe der Anfangslöhne und die Veränderung der Anforderungen beeinflusst. Individuelle, zum Teil schwankende Lohnelemente wie Leistungsprämien und Zulagen sind im Bruttolohn nicht enthalten.

Der durchschnittliche Bruttolohn ist gegenüber dem Vorjahr um 614 Franken oder 0,5 Prozent gestiegen. Diese Zunahme entspricht der Reallohnerhöhung von 0,5 Prozent, die der Bundesrat auf den 1. Januar 2013 gewährte. Ein Teuerungsausgleich war aufgrund der negativen Teuerung im Jahr 2012 hinfällig.

Abbildung 17



Von diesen Zahlen sind die Löhne des Lokal- und Residenzpersonals des EDA ausgenommen. Wird dieses mitgerechnet, so betrug der durchschnittliche Bruttolohn 109'385 Franken (109'348 Fr.).

## 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.
<b>Leistungsprämien Art. 49 BPV</b>	11'284 (11'701)	29'871'600 (29'197'502)	2'647 (2'495)
<b>Funktionszulagen Art. 46 BPV</b>	704 (863)	3'134'838 (3'744'413)	4'453 (4'339)
<b>Sonderzulagen Art. 48 BPV</b>	94 (96)	1'679'347 (1'628'512)	17'865 (16'964)
<b>Arbeitsmarktzulagen Art. 50 BPV</b>	367 (355)	689'395 (1'109'521)	1'878 (3'170)

Die Leistungsprämien dienen der Anerkennung überdurchschnittlicher Leistungen und der Abgeltung von besonderen Einsätzen. Sie sind nicht an ein bestimmtes Ergebnis der Personalbeurteilung gebunden.<sup>7</sup> Die Verwaltungseinheiten setzen sie häufig zur Abgeltung besonderer Einsätze ein. Im Berichtsjahr erhielten 32,4 Prozent (34,3%) der Mitarbeitenden<sup>8</sup> eine Leistungsprämie. In den Zahlen nicht enthalten sind die Naturalprämien. Diese können bis zum Gegenwert von 500 Franken zur Anerkennung von besonderen Einsätzen und Leistungen spontan ausgerichtet werden. Im Berichtsjahr wurden 4'920 (3'911) Naturalprämien im Gesamtwert von 1'104'027 Franken (1'012'036 Fr.) gewährt.

Mit einer Funktionszulage wird die vorübergehende Übernahme höher eingereicherter Aufgaben entschädigt. Sonderzulagen decken Risiken bei der Funktionsausübung und besondere Verhältnisse ab. Von den Arbeitsmarktzulagen entfiel der grösste Teil auf das Grenzwachtpersonal der Region Genf. Seit dem 1. Januar 2009 erhielten die Mitarbeitenden in der Grenzwachregion Genf eine bis 2012 befristete Arbeitsmarktzulage von 3000 Franken. Nach Verbesserung der Situation senkte das EFD die um ein Jahr verlängerte Arbeitsmarktzulage auf 1'500 Franken.

## 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 23 (27) Entschädigungen in der Höhe von insgesamt 1'412'685 Franken (2'266'026 Fr.) bezahlt. Dies entspricht einem Durchschnitt von 61'421 Franken (83'927 Fr.).

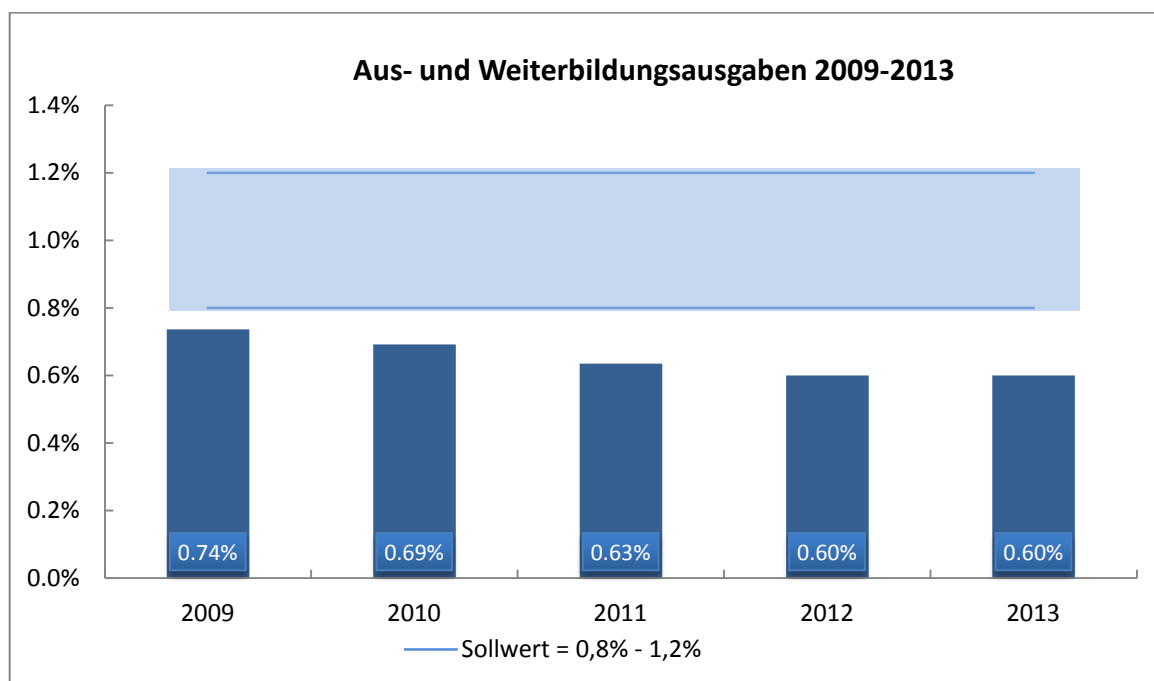
<sup>7</sup> Ausgenommen Beurteilungen der Stufe 1.

<sup>8</sup> Lokal- und Residenzpersonal des EDA nicht mitgezählt.

## 5.4 Aus- und Weiterbildungsausgaben

Die Zahlen erfassen die in der Staatsrechnung ausgewiesenen Investitionen in die Aus- und Weiterbildung. Die 0,6 Prozent entsprechen einem Aufwand von 35,6 Millionen (30,5 Mio. Fr.). Im Vergleich zum Vorjahr sind zwar gut fünf Millionen mehr in die Aus- und Weiterbildung investiert worden. Gleichzeitig ist jedoch auch der Personalaufwand gestiegen. Deshalb hat sich auch das Verhältnis zwischen Personalaufwand und Aus- und Weiterbildungskosten nicht verändert.

Abbildung 18



In den 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 zeigt kein repräsentatives Bild, sondern gibt höchstens einen Eindruck der allgemeinen Entwicklung. Deshalb muss dieser Sollwert bei der Erneuerung der Sollwerte überprüft werden.

Im Verhältnis zu den gesamten Ausbildungsausgaben sind die Ausgaben der zentralen Aus- und Weiterbildung im EPA (AZB), dessen zentraler Ausbildungskredit 5,4 Millionen Franken beträgt, eher bescheiden. Im Unterschied zu den gesamten Ausbildungsausgaben des Bundes, zeigen jene des EPA (AZB) in eine andere Richtung. Die Aufwendungen und Auslastung des EPA (AZB) sind in den letzten Jahren stetig gestiegen und stossen nun an die Kapazitätsgrenze. Seit dem ersten Betriebsjahr 2010 hat sich die Anzahl der Kursanmeldungen um 56 Prozent erhöht (2010: 7'300, 2011: 9'300, 2012: 10'500, 2013: 11'400). Mit der Einführung der obligatorischen Kaderausbildung dürfte diese Entwicklung anhalten.

## 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 2013 lag der Deckungsgrad der Pensionskasse PUBLICA bei 104,2 Prozent (105,4%).

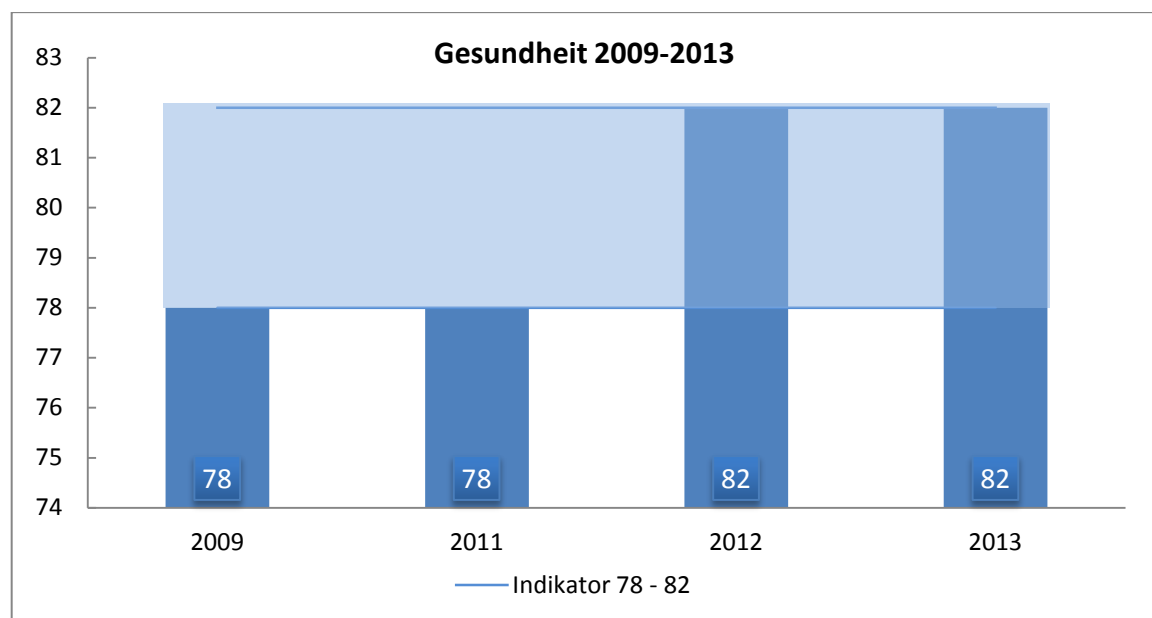
Das Niveau der Ausgaben für die berufliche Vorsorge wird unter anderem von der Risiko- und Altersstruktur der Versicherten beeinflusst. Deshalb gibt Artikel 32g BPG eine Bandbreite für die Arbeitgeberbeiträge vor. Die Beiträge des Arbeitgebers an die Altersvorsorge, die Risikoversicherung und die Überbrückungsrenten müssen mindestens 11 Prozent der AHV-pflichtigen Lohnsumme betragen und dürfen 13,5 Prozent nicht übersteigen. Im Rechnungsjahr 2013 machten die Beiträge des Arbeitgebers in der Bundesverwaltung 12,5 Prozent aus (12,7%).

## 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 ein zweites Mal erreicht wurde, ist bei diesem wichtigen Thema besonders erfreulich.

Abbildung 19



### 6.2 Berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen

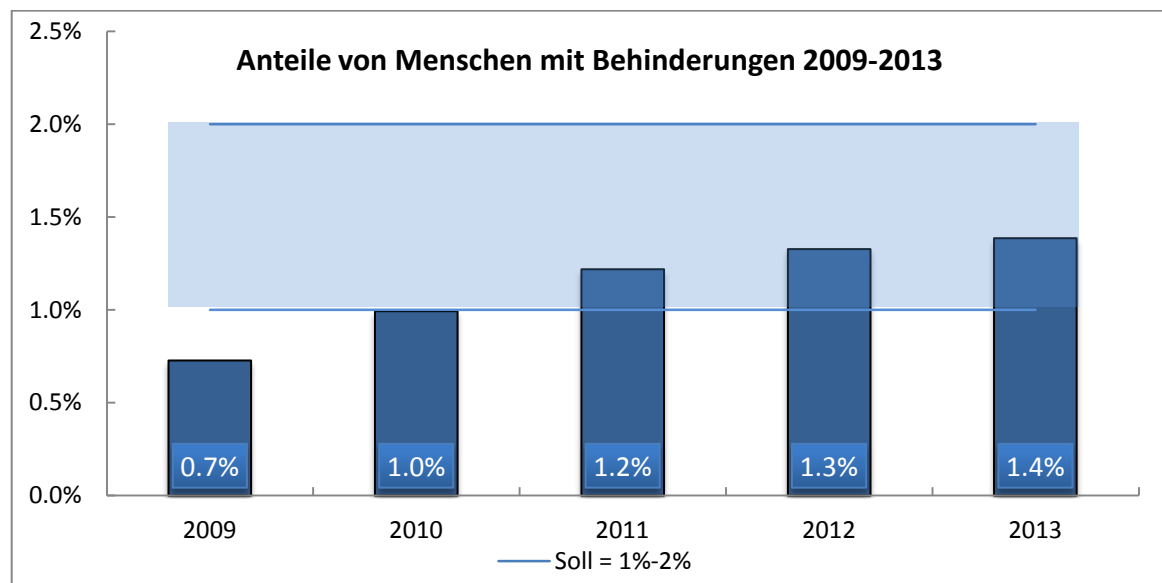
Gemäss den Weisungen des EPA vom 25. Juni 2009 können den Verwaltungseinheiten Förderprämien und Lohnzuschüsse und seit 2013 anstelle der Lohnzuschüsse

Betreuungspauschalen für die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen ausgerichtet werden. Diese Mittel schaffen einen Anreiz für die Reintegration von erkrankten und verunfallten Mitarbeitenden. Gleichzeitig wird die Integration von Menschen mit Behinderungen gefördert, namentlich die Ausbildung, die Anstellung und die Weiterführung von Anstellungsverhältnissen sowie die Durchführung von Arbeitsversuchen.

Wurden früher 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. Eine Ausnahme bilden Nischenarbeitsplätze und die Lohnkosten für Personen, die bis Ende 2014 pensioniert werden.

Die Zahlungen für Abtretungen und Lohnzuschüsse sind wegen der auslaufenden Übergangsbestimmungen von 5,0 Millionen Franken im Vorjahr auf 1,3 Millionen Franken weiter gesunken. Dagegen sind die Förderprämien und Betreuungspauschalen von rund 2,7 Millionen Franken auf 4,1 Millionen Franken gestiegen. Wie die Abbildung 20 zeigt, hat sich das Konzept bewährt. Dank der schrittweisen Umstellung auf Förderprämien und Betreuungspauschalen anstelle von Lohnzuschüssen konnten mit weniger Mitteln mehr Personen integriert werden.

Abbildung 20



Die Verwaltungseinheiten haben für 309 (291) Personen mit Behinderungen Gesuche um Unterstützung gestellt und sie in ihr bisheriges oder in ein neues Umfeld integriert.<sup>9</sup> 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 eingeschränkt sind oder fehlen.

<sup>9</sup> 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 0,09 Prozent. 20 Prozent der Neurenten waren auf psychische Erkrankungen zurückzuführen. Die übrigen Krankheiten machten 72 Prozent der Renten aus, die Geburtsgebrechen 5 Prozent und die Unfälle 3 Prozent.

# 7 Führung und Arbeitssituation

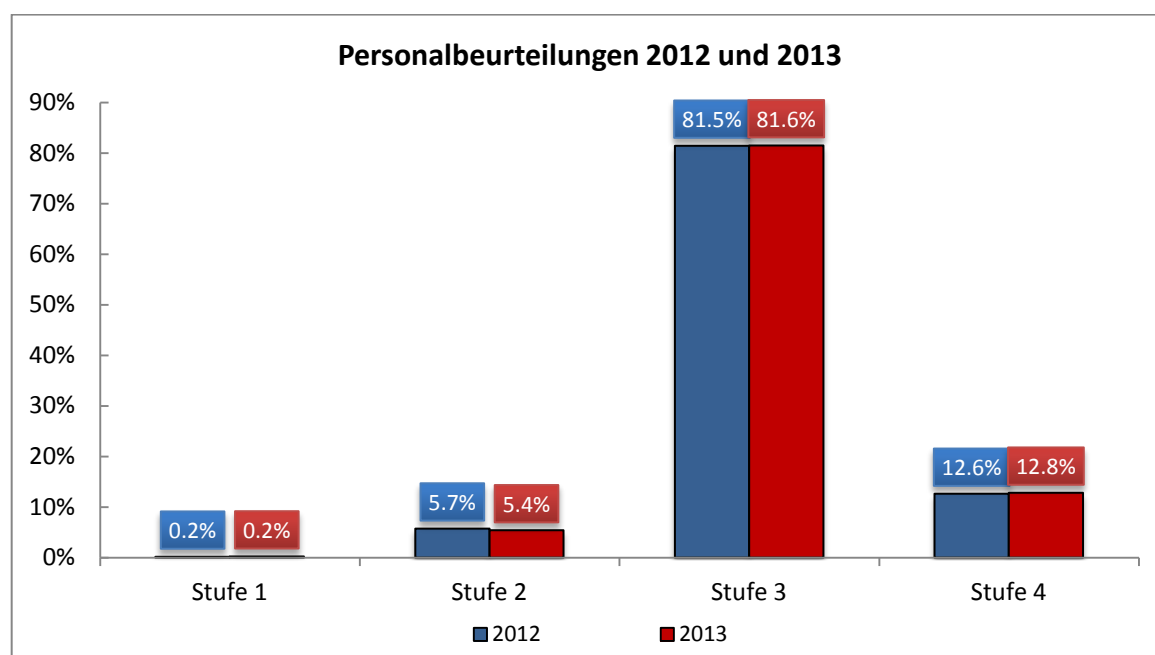
## 7.1 Personalbeurteilungen

Die Ende 2013 durchgeführten Personalbeurteilungen bildeten die Grundlage für die leistungsabhängigen Lohnanpassungen durch die Verwaltungseinheiten auf den 1. Januar 2014. 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 33'431 Personalbeurteilungen<sup>10</sup> des Berichtsjahres haben sich im Vergleich zum Vorjahr wie folgt verteilt:

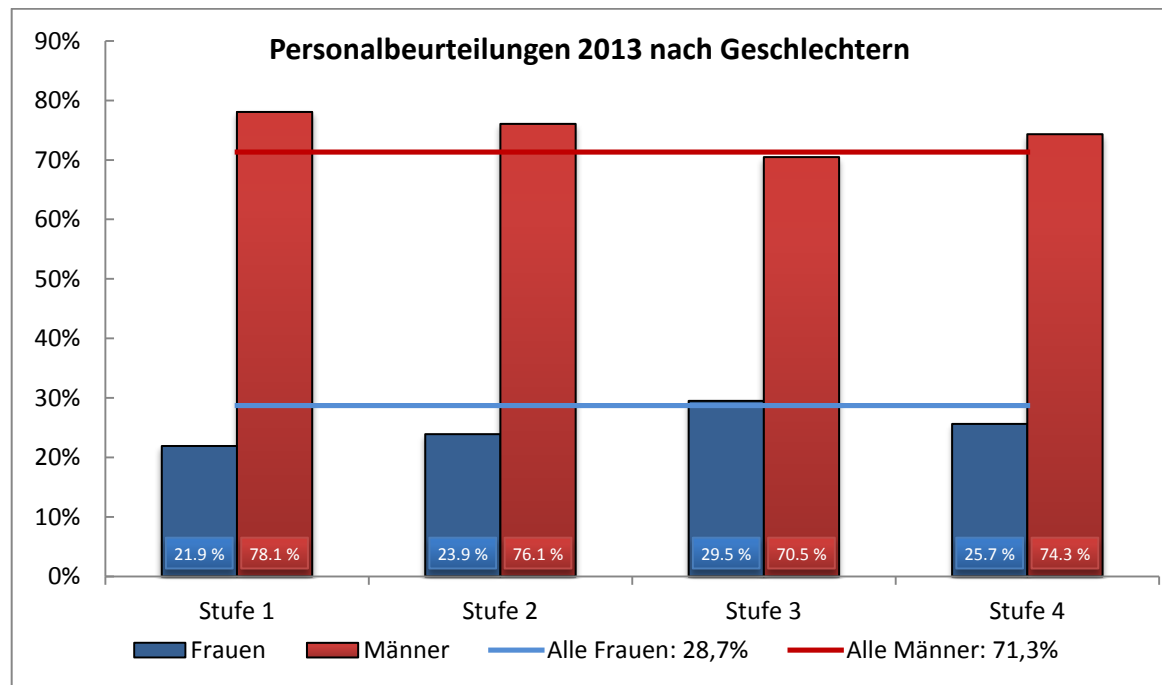
Abbildung 21



<sup>10</sup> Ohne Reinigungspersonal und Personen in besonderen Anstellungsverhältnissen wie Aushilfspersonal, Angestellte im Stundenlohn und Lokal- und Residenzpersonal des EDA.

Wie aus Abbildung 22 hervorgeht, waren die Beurteilungsergebnisse nach Geschlechtern weitgehend ausgeglichen verteilt. Dies gilt namentlich für die Beurteilungsstufe 3. Bei den übrigen Stufen waren die Männer um 3 Prozentpunkte (Stufe 4), 4,8 Prozentpunkte (Stufe 2) und 6,8 Prozentpunkte (Stufe 1) übervertreten.

Abbildung 22



## 7.2 Personalbefragungen

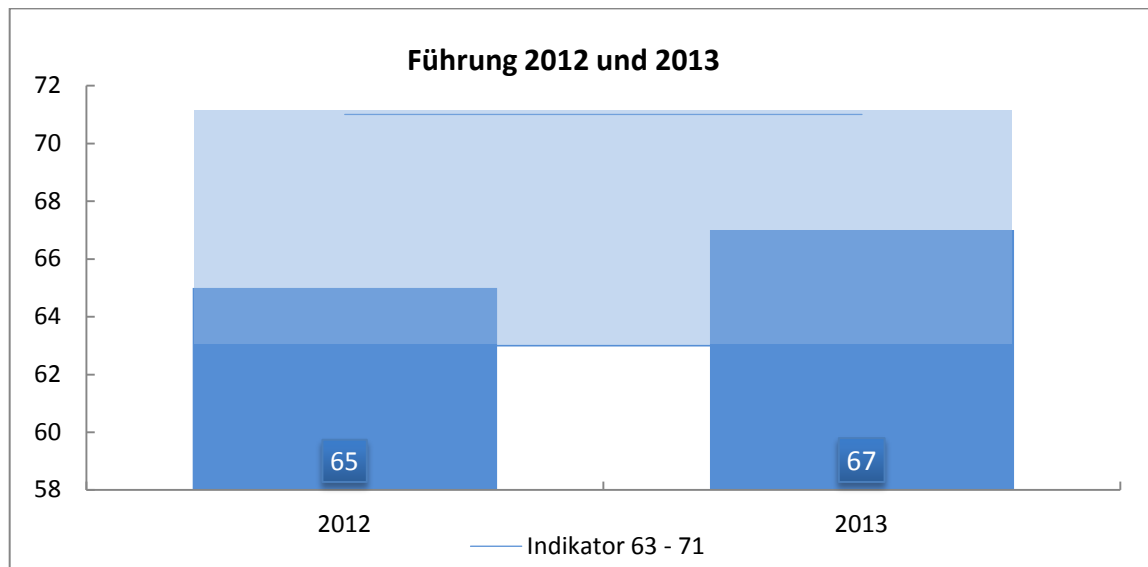
2012 wurde bei den Personalbefragungen ein neuer Rhythmus eingeführt. Dieser besteht aus einem Turnus von zwei strategisch orientierten Kurzbefragungen zum Ermitteln der Werte in Bezug auf die Indikatoren der Personalstrategie sowie einer Vollbefragung im dritten Jahr. Die Kurzbefragungen dienen einer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

In den folgenden Abbildungen sind die Ergebnisse der Personalbefragungen dargestellt. Der Grossteil der Werte hat sich gegenüber dem Vorjahr signifikant verbessert. Die Indikatoren wurden im Berichtsjahr bei allen Themen erfüllt. Bei der Arbeitszufriedenheit, der Personalinformation sowie dem kontinuierlichen Commitment liegen die Kennzahlen in der oberen 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. In beiden Bereichen ist eine Verbesserung gegenüber dem Vorjahr ersichtlich. Der Indikator Führung bezieht sich auf den Durchschnitt der beiden Werte.

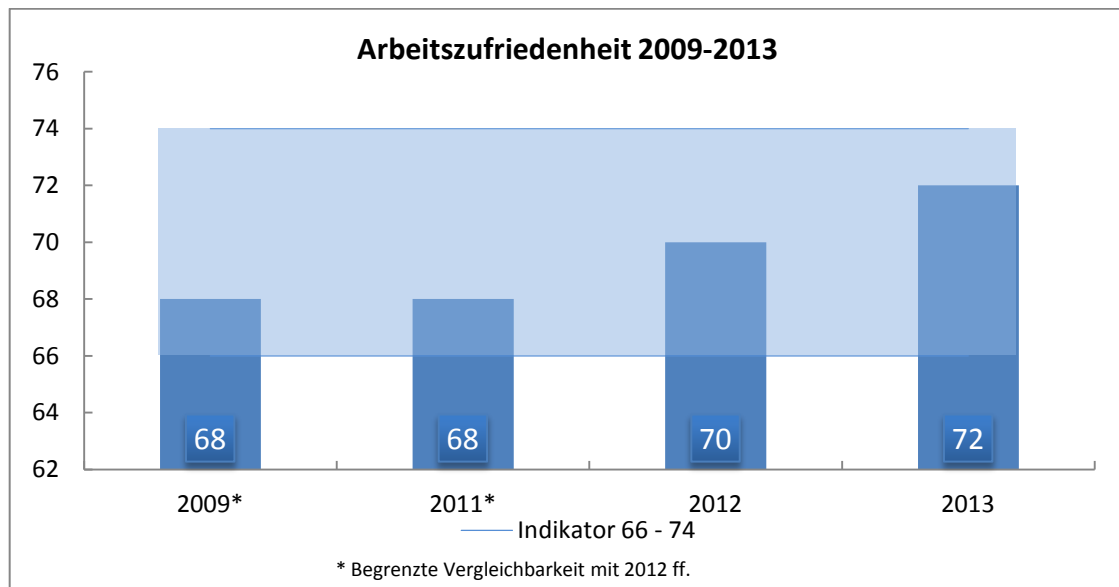
Abbildung 23



### Arbeitszufriedenheit

Der Grad der Arbeitszufriedenheit zeigt die subjektive Wahrnehmung der Arbeitssituation. Mit der Steigerung der Arbeitszufriedenheit erhöhen sich auch die Identifikation, das Engagement und die Bindung der Mitarbeitenden gegenüber der Organisation. Der Wert im Jahre 2013 darf als gut bezeichnet werden.

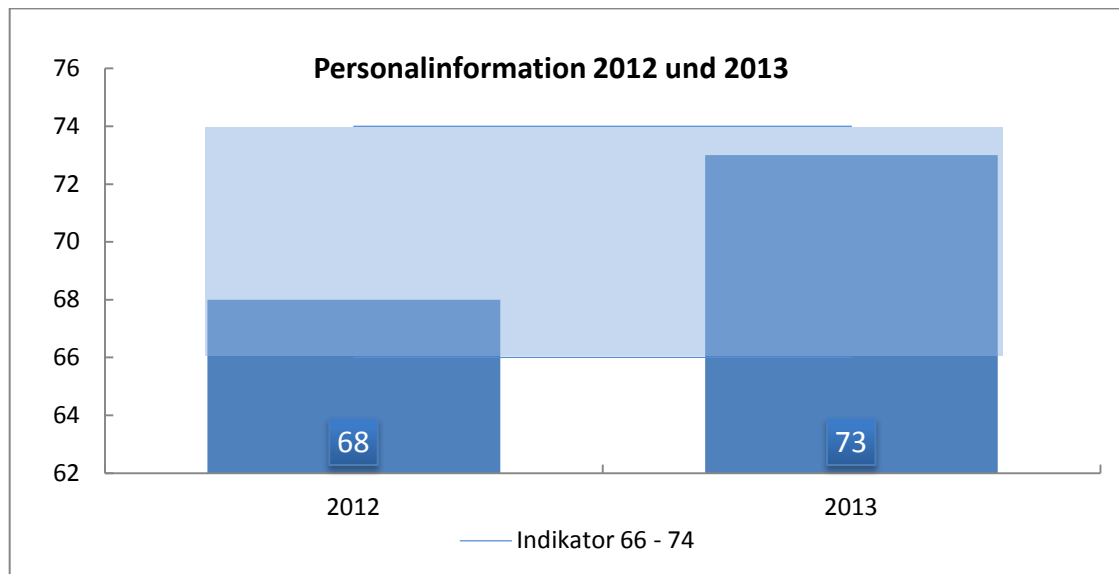
Abbildung 24



### Personalinformation

Die Antworten zur Personalinformation sagen aus, ob sich die Mitarbeitenden rechtzeitig und verständlich über aktuelle, die ganze Bundesverwaltung betreffende Personalthemen informiert fühlen. Die Personalinformation ist ein zentrales Thema der Personalstrategie. Die Anstrengungen haben Wirkung gezeigt: Der Wert bezüglich Personalinformation konnte gegenüber dem Vorjahr deutlich gesteigert werden.

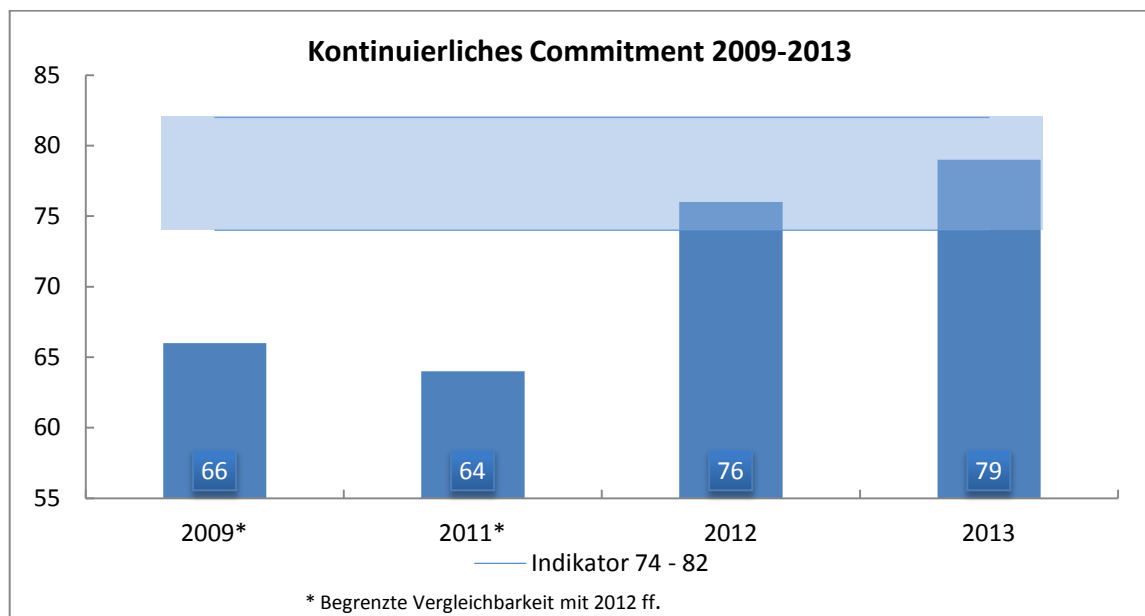
Abbildung 25



### 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. Daher ist der hohe Wert besonders erfreulich.

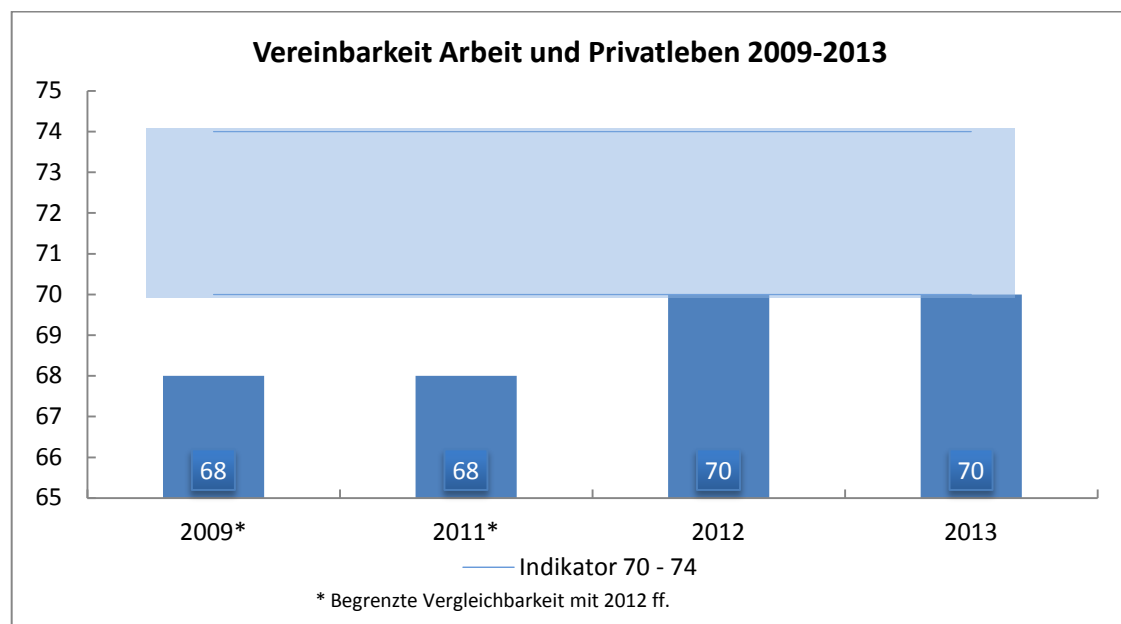
Abbildung 26



### 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. Die Kennzahl hat die untere Grenze des Zielbandes erreicht.

Abbildung 27



## 8 Personalpolitischer Ausblick

Die folgenden Arbeiten sind geplant:

- Durchführung der Vollbefragung beim Bundespersonal mit Auswertungen auf den Stufen Bund, Departement und Verwaltungseinheit;
- Neugestaltung der Überbrückungsrente und des Sozialplans;
- Vorabklärungen zur Einführung von Generationentafeln in der beruflichen Vorsorge: Auswirkungen für den Arbeitgeber und die Versicherten;
- Umsetzung des Konzepts Generationenmanagement: Informationsmassnahmen, Aufnahme des Generationenmanagements in die Führungsausbildung und weitere Massnahmen;
- Umsetzung des betrieblichen Gesundheitsmanagements mit Schwerpunkt Zertifizierung der Betriebsgruppenlösung durch die Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) und Einführung der Lösung in den Verwaltungseinheiten;
- Konsolidierung des Konzepts für die berufliche Integration von Menschen mit Behinderungen;
- Anwendung der Instrumente und Modelle für Laufbahnen in Projekten und Vorhaben der Departemente und Verwaltungseinheiten;
- Konsolidierung der Formen von mobiler Arbeit und Umsetzung der Richtlinien zur Telearbeit in der Bundesverwaltung vom 1. Januar 2014;
- Optimierung der informatikgestützten Auswertungsinstrumente und Datengrundlagen (HR-Landschaft) der Bundesverwaltung;
- Verankerung des Personalentwicklungs- und Kaderentwicklungskonzepts in der ganzen Bundesverwaltung.

# 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	2009	2010	2011	2012	2013
Durchschnittslohn Fr.	127'941	129'363	132'377	133'727	134'250

### 2. Personalbeurteilungen

Beurteilungsstufen	1	2	3	4
Ergebnisse in %	0,0 (0,4)	1,9 (3,12)	90,8 (90,0)	7,3 (6,5)

### 3. Prämien und Zulagen

Kategorie / Zahlungen <sup>11</sup>	Anzahl	Total Fr.	Durchschnitt Fr.
Leistungsprämien	51 (72)	117'869 (131'866)	2'311 (1'831)
Funktionszulagen	20 (19)	22'329 (18'489)	1'116 (973)

### 4. Alter

Jahr	2009	2010	2011	2012	2013
Durchschnittsalter	43,1	43,9	44,9	44,5	45,3

### 5. Geschlechterverteilung

Jahr	2009	2010	2011	2012	2013	Sollwerte für BV
Frauen	52,6%	53,4%	53,5%	54,6%	54,3%	44,0%–48,0%
Männer	47,4%	46,6%	46,5%	45,4%	45,7%	52,0%–56,0%

<sup>11</sup> Fehlende Angaben bedeuten, dass keine oder nur wenige Zahlungen geleistet wurden (Datenschutz).

Frauenanteile / Jahr	2009	2010	2011	2012	2013	Sollwerte für BV
Kl. 24–29	40,4%	43,1%	44,6%	44,2%	40,0%	29,0%–34,0%
Kl. 30–38	17,6%	11,1%	11,1%	11,1%	15,9%	16,0%–20,0%

## 6. Sprachenverteilung

Jahr	2009	2010	2011	2012	2013	Sollwerte für BV
Deutsch	70,2%	71,0%	70,4%	68,2%	68,1%	68,5–70,5 %
Französisch	25,8%	25,2%	25,0%	25,9%	25,7%	21,5–23,5 %
Italienisch	3,7%	3,5%	3,9%	5,0%	5,4%	6,5–8,5 %
Rätoromanisch	0,4%	0,4%	0,7%	0,8%	0,7%	0,5–1,0 %

## 7. Teilzeitarbeit

Jahr	2009	2010	2011	2012	2013
Frauen	77,5%	75,5%	77,5%	76,2%	75,9%
Männer	44,5%	39,1%	41,1%	42,0%	41,8%
Ø Frauen und Männer	61,9%	60,6%	60,6%	60,7%	60,3%

## 8. Lernende und Hochschulpraktikantinnen und -praktikanten

Jahr	2009	2010	2011	2012	2013	Sollwerte für BV
Lernende	3,0%	4,2%	4,4%	3,9%	3,9%	4,0%–5,0%
Hochschulpraktika	4,4%	4,0%	4,3%	4,0%	3,6%	1,2%–1,8%

## 9. Fluktuation

Jahr	2009	2010	2011	2012	2013
Bruttofluktuation	6,0%	3,5%	7,3%	7,9%	7,7%
Nettofluktuation	4,0%	1,9%	4,2%	4,5%	4,2%

## 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 Bundesstraengericht (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	2009	2010	2011	2012	2013
Durchschnittslohn Fr.	139'257	140'932	142'814	143'422	144'755

### 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 %	1,0 (0,0)	8,1 (8,6)	69,5 (71,4)	21,4 (20,0)

Beurteilungsstufen übrige Gerichte	1	2	3	4
Ergebnisse in %	0,5 (0,2)	35,3 (3,9)	52,6 (73,5)	11,5 (22,4)

### 3. Prämien und Zulagen

Kategorie / Zahlungen <sup>12</sup>	Anzahl	Total Fr.	Durchschnitt Fr.
Leistungsprämien	273 (309)	783'595 (687'311)	2'870 (2'224)
Funktionszulagen	13 (16)	30'889 (42'376)	2'376 (2'649)
Arbeitsmarktzulagen	79 (92) <sup>13</sup>	509'643 (286'253)	6'452 (3'111)

### 4. Alter

Jahr	2009	2010	2011	2012	2013
Durchschnittsalter	43,7	43,2	44,1	43,7	44,3

### 5. Geschlechterverteilung

Jahr	2009	2010	2011	2012	2013	Sollwerte für BV
Frauen	53,0%	57,3%	54,2%	55,0%	56,1%	44,0%-48,0%
Männer	47,0%	46,3%	45,8%	45,0%	43,9%	52,0%-56,0%

Frauenanteile / Jahr	2009	2010	2011	2012	2013	Sollwerte für BV
Kl. 24-29	50,0%	50,3%	53,8%	54,4%	54,7%	29,0%-34,0%
Kl. 30-38	27,0%	28,3%	25,6%	26,1%	27,4%	16,0%-20,0%

### 6. Sprachenverteilung

Jahr	2009	2010	2011	2012	2013	Sollwerte für BV
Deutsch	59,2%	58,8%	59,2%	59,7%	60,2%	68,5–70,5 %
Französisch	31,8%	31,4%	30,4%	29,4%	29,3%	21,5–23,5 %
Italienisch	8,9%	9,7%	10,2%	10,5%	10,3%	6,5–8,5 %
Rätoromanisch	0,1%	0,1%	0,1%	0,3%	0,3%	0,5–1,0 %

### 7. Teilzeitarbeit

Jahr	2009	2010	2011	2012	2013
Frauen	52,3%	52,4%	50,8%	52,2%	51,1%
Männer	19,4%	21,9%	24,4%	24,3%	24,9%
Ø Frauen und Männer	36,8%	38,3%	38,7%	39,6%	39,6%

### 8. Lernende und Hochschulpraktikantinnen und- praktikanten

Jahr	2009	2010	2011	2012	2013	Sollwerte für BV
Lernende	1,5%	1,5%	1,1%	1,2%	1,2%	4,0%-5,0%
Hochschulpraktika	1,0%	1,2%	2,0%	1,9%	2,1%	1,2%-1,8%

<sup>12</sup> Fehlende Angaben bedeuten, dass keine oder nur wenige Zahlungen geleistet wurden (Datenschutz).

<sup>13</sup> Grösster Anteil entfällt auf BVGer.

## 9. Fluktuation

Jahr	2009	2010	2011	2012	2013
Bruttofluktuation	8,1%	10,7%	11,8%	13,2%	8,8%
Nettofluktuation	6,5%	7,6%	9,3%	11,0%	6,9%