

Renata Coray
Emilienne Kobelt
Roman Zwicky
Daniel Kübler
Alexandre Duchêne

Mehr sprachig keit verwal ten?

Spannungsfeld
Personalrekrutierung
beim Bund

Seismo
insider

Renata Coray, Emilienne Kobelt,
Roman Zwicky, Daniel Kübler,
Alexandre Duchêne

Mehrsprachigkeit verwalten?
Spannungsfeld
Personalrekrutierung beim Bund

Renata Coray, Emilienne Kobelt,
Roman Zwicky, Daniel Kübler,
Alexandre Duchêne

Mehrsprachigkeit verwalten?

Spannungsfeld Personalrekrutierung beim Bund



Die gedruckte Ausgabe wurde mit Unterstützung des Schweizerischen Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung publiziert.

Publiziert von
Seismo Verlag, Sozialwissenschaften und Gesellschaftsfragen AG
Zürich und Genf
www.seismoverlag.ch
buch@seismoverlag.ch

Texte © 2023 Die Autor:innen

Umschlag: Hannah Traber, St.Gallen

ISBN 978-3-03777-160-0 (Print, 2015)
ISBN 978-3-03777-883-8 (PDF)
<https://doi.org/10.33058/seismo.30883>



Dieses Werk ist lizenziert unter einer Creative Commons
Namensnennung – Nicht kommerziell – Keine Bearbeitungen
(CC BY-NC-ND 4.0) International Lizenz

Inhalt

1	Einleitung	11
1.1	Ausgangslage, Forschungsfragen und -methoden	13
1.2	Theoretischer Rahmen, wichtigste Konzepte und Begriffe	15
1.3	Inhaltsübersicht	18
2	Sprachen in der Bundesverwaltung: ein heiss debattierter Evergreen	20
2.1	Das Konzept der repräsentativen Verwaltung	20
2.2	Ausbau der gesetzlichen Grundlagen	22
2.3	Ruf nach mehr und differenzierteren statistischen Auswertungen	31
2.4	Personalpolitische Entwicklungen	36
3	Die sprachliche Zusammensetzung der Bundesverwaltung: Zahlen zur Debatte	41
3.1	Sprachangaben in BV Plus	42
3.2	Übervertretung der Deutschsprachigen	48
3.3	Der Einfluss des Standortes	63
3.4	Zusammenfassung	73
4	Förderung der Mehrsprachigkeit: Rekrutierungsverantwortliche im Clinch	75
4.1	Datenbasis: Interviews und Online-Umfrage	76
4.2	Das Gewicht der sprachlichen Mehrheit ...	81
4.3	... und die Sensibilität der sprachlichen Minderheiten	91
4.4	Die vielfältigen Herausforderungen der Human Resources-Fachleute	105
4.5	Zusammenfassung	109

5	Personalrekrutierung in der Bundesverwaltung: zwischen Ideal und Praxis	111
5.1	Rekrutierungsprozesse in ausgewählten Bundesämtern	112
5.2	Stelleninserat: nicht diskriminierende Ausschreibung versus <i>Hidden Agenda</i>	116
5.3	Dossiereingang, -bewertung und -selektion: Deutsch als Plus	127
5.4	Vorstellungsgespräche: Illusion von Gerechtigkeit?	150
5.5	Wahl: Verstärker-, Veto- und Protektionsfunktion des Sprachargumentes	166
5.6	Dominierende Diskurstypen und Sprachideologien	178
5.7	Zusammenfassung	186
6	Schlussfolgerungen	191
6.1	Gesetzliche Gleichberechtigung und numerisches Ungleichgewicht	192
6.2	Gesetzliche Vorgaben und praktische Umsetzung	194
6.3	Sollwerte und Sprachkompetenzen – eine schwierige Synthese	198
6.4	Optimierungsmöglichkeiten	202
7	Literatur	206
7.1	Quellen aus der Bundesverwaltung (Gesetze, Berichte, Evaluationen)	206
7.2	Fachliteratur	209
8	Anhang	218
8.1	Abkürzungsverzeichnis	218
8.2	Lohnklassen und Kaderkategorien in der Bundesverwaltung	220
8.3	Wichtigste Gesetzesgrundlagen im Wortlaut	221
8.4	Index der Sollwertabweichungen	225
8.5	Entwicklung der Sprachanteile in der Bundesverwaltung, 2002–2011	227
8.6	Online-Umfrage	233
8.7	Ethnografische Daten	240
8.8	Transkriptionsregeln und Zitate in Hochdeutsch	247

Tabellen und Abbildungen

Tabellen

Tabelle 1:	Sprachliche Sollwerte und Referenzwerte	30
Tabelle 2:	Relatives Gewicht der Sprachgemeinschaften in der Bundesverwaltung in Bern (1985)	34
Tabelle 3:	Anteil Lateinischsprachiger in höheren Kaderpositionen der Bundesverwaltung, nach Departementen (2000, 2002, 2003)	35
Tabelle 4:	Abweichung der Korrespondenzsprache von der Muttersprache, ohne Nichtlandessprachen	47
Tabelle 5:	Determinanten des Index der Sollwertabweichungen, 2002–2011 (multiple Regression)	71
Tabelle 6:	Determinanten des Index der Sollwertabweichungen, unter Beizug der Variable Kaderindex, 2002–2011 (multiple Regression)	72
Tabelle 7:	Notwendigkeit von Sprachkenntnissen, nach Startsprache	84
Tabelle 8:	Durchschnittliche Sprachkenntnisse (in Deutsch, Französisch, Italienisch), nach Startsprache	85
Tabelle 9:	Benützte Sprachen im Arbeitsalltag, deren Häufigkeit und Wichtigkeit (N = 5576)	86
Tabelle 10:	Kenntnis von Weisungen (2003) und Leitfaden (2009)	92
Tabelle 11:	Zustimmung zu Sprachquoten zwecks Chancengleichheit, nach Startsprache	94
Tabelle 12:	Zustimmung zur Aussage bezüglich Qualitätsunterschieden, nach Startsprache	96
Tabelle 13:	Standardisierte Faktorladungen der manifesten Variablen	98
Tabelle 14:	Erklärende Variablen für Mehrsprachigkeitssensibilität (multiple Regressionsanalyse)	100
Tabelle 15:	Einflüsse der Individual- und der Verwaltungsebene auf die Mehrsprachigkeitssensibilität	103
Tabelle 16:	Amtssprache/n am Wohnort der BewerberInnen, Amt 2 und Amt 3	131
Tabelle 17:	Amtssprache/n am Wohnort der BewerberInnen, pro Stelle	133
Tabelle 18:	Selbstdeklarierte Deutsch-, Französisch- und Italienischkenntnisse der A-KandidatInnen, nach Erstsprache (N = 76)	139
Tabelle 19:	Selbstdeklarierte Deutsch-, Französisch- und Italienischkenntnisse aller BewerberInnen, nach Erstsprache (N = 464)	139
Tabelle 20:	Illustrative Beispiele des Index der Sollwertabweichungen	226
Tabelle 21:	Sprachanteile in den Departementen, 2002–2011	227

Tabelle 22:	Index der Sollwertabweichungen nach Departementen, 2002–2011	229
Tabelle 23:	Nichtlandessprachen in der Bundesverwaltung: Gesamt, Botschaften, ohne Botschaften, 2002–2011	230
Tabelle 24:	Verwaltungseinheiten mit Hauptstandort in der französischsprachigen Schweiz	230
Tabelle 25:	Verwaltungseinheiten mit Hauptstandort in der italienischsprachigen Schweiz	231
Tabelle 26:	Ausgewählte (grosse) Verwaltungseinheiten mit Standorten in mehreren Sprachregionen	232
Tabelle 27:	Muttersprache/n und Startsprache der Befragten	233
Tabelle 28:	Sprachregion des Wohnortes, nach Startsprache	233
Tabelle 29:	Vertretung der Geschlechter; Reporting und Online-Umfrage	234
Tabelle 30:	Altersstruktur; Reporting und Online-Umfrage	234
Tabelle 31:	Lohnklasse der Befragten; gesamthaft und Rekrutierende	234
Tabelle 32:	Höchster Bildungsabschluss; gesamthaft und Rekrutierende	235
Tabelle 33:	Dauer der Anstellung in Jahren; Bundesverwaltung, Departement und Verwaltungseinheit; gesamthaft und Rekrutierende	235
Tabelle 34:	Antworteingang nach Departement	235
Tabelle 35:	Sprachenverwendung im Arbeitsalltag (Mehrfachauswahl, Antworten von total 461 Personen)	236
Tabelle 36:	Wichtigkeit und Wirksamkeit des Ausbaus der Instrumente zur Förderung der Mehrsprachigkeit, nach Startsprache	236
Tabelle 37:	Beurteilung des Wechsels von Sollwerten zu Zielbändern, nach Startsprache	236
Tabelle 38:	Wichtigkeit der sprachlichen Zusammensetzung in der Verwaltungseinheit sowie im Kader einer Verwaltungseinheit, nach Startsprache	237
Tabelle 39:	Zustimmung zu drei Aussagen bezüglich sprachlicher Vielfalt, nach Startsprache	237
Tabelle 40:	Häufigkeit von Unterschieden in den fachlichen Ansichten, nach Startsprache	238
Tabelle 41:	Beurteilung der Qualität der Bewerbungsdossiers für alle vier Sprachgruppen	238
Tabelle 42:	Häufigkeit diverser Aspekte bei Bewerbungsgesprächen, nach Startsprache	238
Tabelle 43:	Informationen zu den begleiteten 10 Rekrutierungsprozessen (Stelle, Rekrutierungspersonen [RP], Sprachanforderungen, Selektionskriterien)	240

Abbildungen

Abbildung 1: Bundesangestellte mit einer Nichtlandessprache als Muttersprache, 2002–2011 (ohne Botschaftspersonal)	45
Abbildung 2: Sprachliche Zusammensetzung der Bundesangestellten in der Gesamtbundesverwaltung, 2009–2013, in Prozent	49
Abbildung 3: Sprachliche Zusammensetzung der Bundesangestellten, nach Departementen, 2013, in Prozent	50
Abbildung 4: Sprachliche Zusammensetzung der Bundesverwaltung, nach Departementen, 2002–2011, in Prozent	51
Abbildung 5: Entwicklung des Index auf Departementsebene, 2002–2011	57
Abbildung 6: Über- und Untervertretung der Sprachminderheiten, alle Verwaltungseinheiten, 2002–2011 (N=900)	59
Abbildung 7: Über- und Untervertretung der Sprachminderheiten, Kader (LK 24–38), 2002–2011 (N=900)	61
Abbildung 8: Über- und Untervertretung der Sprachminderheiten, höheres Kader (LK 30–38), 2002–2011 (N=843)	62
Abbildung 9: Verteilung der Sprachgruppen nach Dienstorten, 2011	64
Abbildung 10: Index der Sollwertabweichungen im Amt in Bern, 2002–2011: Gesamt, Kader und LK30–38	65
Abbildung 11: Index der Sollwertabweichungen im Amt nahe der deutsch-französischen Sprachgrenze, 2002–2011: Gesamt, Kader und LK30–386	6
Abbildung 12: Index der Sollwertabweichungen im Amt in der französischen Sprachregion, 2002–2011: Gesamt, Kader und LK30–38	66
Abbildung 13: Wichtigkeit und Wirksamkeit des Ausbaus der Instrumente, nach Startsprache	94
Abbildung 14: Modell eines Rekrutierungsprozesses	114
Abbildung 15: Beispiel eines Stelleninserates aus der Bundesverwaltung	117
Abbildung 16: Erstsprache/n aller BewerberInnen (inkl. 2 bis 3 Amtssprachen als L1, N=540)	130
Abbildung 17: Amtssprache/n am Wohnort der BewerberInnen (N=540)	130
Abbildung 18: Sprachanteile in den Rekrutierungsetappen (Erstsprache/n, in Prozent, 10 Rekrutierungsprozesse)	135
Abbildung 19: Erfüllung der Sprachanforderungen, gesamt (Erstsprache/n, in Prozent) (N=540)	137
Abbildung 20: Erfüllung der Sprachanforderungen, A-Dossiers (Erstsprache/n, in Prozent, N=93)	138
Abbildung 21: Fragen zu den Sprachkompetenzen in der Online-Umfrage (deutsche Version)	239

Abbildung 22: Sprachanteile in den Rekrutierungsetappen (L1, in Prozent, Rekrutierungsprozess 11)	244
Abbildung 23: Sprachanteile in den Rekrutierungsetappen (L1, in Prozent, Rekrutierungsprozess 12)	244
Abbildung 24: Sprachanteile in den Rekrutierungsetappen (L1, in Prozent, Rekrutierungsprozess 21)	245
Abbildung 25: Sprachanteile in den Rekrutierungsetappen (L1, in Prozent, Rekrutierungsprozess 22)	245
Abbildung 26: Sprachanteile in den Rekrutierungsetappen (L1, in Prozent, Rekrutierungsprozess 23)	245
Abbildung 27: Sprachanteile in den Rekrutierungsetappen (L1, in Prozent, Rekrutierungsprozess 24)6	24
Abbildung 28: Sprachanteile in den Rekrutierungsetappen (L1, in Prozent, Rekrutierungsprozess 31)	246
Abbildung 29: Sprachanteile in den Rekrutierungsetappen (L1, in Prozent, Rekrutierungsprozess 32)	246
Abbildung 30: Sprachanteile in den Rekrutierungsetappen (L1, in Prozent, Rekrutierungsprozess 33)	247
Abbildung 31: Sprachanteile in den Rekrutierungsetappen (L1, in Prozent, Rekrutierungsprozess 34)	247

1 Einleitung

Die Schweiz ist ein offiziell viersprachiges Land. Drei Landessprachen – Deutsch, Französisch und Italienisch – sind gleichberechtigte Amtssprachen des Bundes, Rätoromanisch wird im Verkehr mit der romanischsprachigen Bevölkerung ebenfalls berücksichtigt. In der Bundesverwaltung sind Personen aus den verschiedenen Sprachregionen angestellt, die in der Regel über Kenntnisse von mindestens einer zweiten Amtssprache verfügen, sodass sie mit den Bürgerinnen und Bürgern in ihrer Sprache kommunizieren können. Die Verwaltung dieser Mehrsprachigkeit bzw. die angemessene Vertretung der Sprachgemeinschaften und die Förderung der Mehrsprachigkeit in der eidgenössischen Bundesverwaltung sind Themen von staatspolitischem Interesse und öffentlicher Aufmerksamkeit. Seit Jahrzehnten sorgen sie regelmässig für Schlagzeilen, insbesondere in den Massenmedien der französisch- und italienischsprachigen Schweiz. Parlamentarierinnen und Parlamentarier aus diesen Regionen beobachten mit Argusaugen die sprachliche Zusammensetzung und die Sprachkompetenzen der Bundesangestellten. Immer wieder fordern sie in parlamentarischen Vorstössen die Einhaltung der gesetzlich verankerten sprachlichen Sollwerte, denen sie eine wichtige Rolle bei der Erhaltung der sprachlich-kulturellen Vielfalt und letztlich auch der nationalen Kohäsion zuschreiben. Im Zentrum dieser öffentlichen Debatten steht insbesondere die Personalrekrutierung beim Bund, mittels welcher die sprachliche Zusammensetzung des Bundespersonals sowie die Umsetzung der Sprachkompetenzvorgaben gesteuert werden soll.

Bisher fehlt eine umfassende wissenschaftliche Darstellung zur angemessenen Vertretung der Sprachgemeinschaften und zur Förderung der Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung. Diese Lücke soll das vorliegende Buch schliessen. Es untersucht die sprachpolitischen und -statistischen Entwicklungen sowie verwaltungsinterne Diskurse und Praktiken, insbesondere die Personalrekrutierung beim Bund und die Rolle von Sprache in diesen Selektionsprozessen. Basierend auf aktuellen statistischen und empirisch fundierten Daten will es aufzeigen, wie sich die Förderung der Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung entwickelt hat, welche Massnahmen zu diesem Zweck ergriffen worden sind und welche angesichts der vielfältigen Anforderungen bei der

Personalrekrutierung und -entwicklung an Grenzen bezüglich ihrer Umsetzbarkeit stossen. Bemerkenswert sind dabei die zur Verfügung stehenden Daten: Einerseits konnten umfangreiche statistische Daten des Bundes ausgewertet werden. Andererseits erhielten die Forschenden die Möglichkeit, bei konkreten Rekrutierungsprozessen dabei zu sein und sensible Daten zu erheben, die in der sozialwissenschaftlichen Literatur nur selten zur Verfügung stehen.

Das Buch ist das Resultat eines zweijährigen Forschungsprojektes (2012–2013) mit dem Titel „Bundesverwaltung und Vertretung der Sprachgemeinschaften: Analyse der Personalrekrutierungsprozesse und -strategien“, das in einer Forschungskoooperation zwischen dem Wissenschaftlichen Kompetenzzentrum für Mehrsprachigkeit der Universität und Pädagogischen Hochschule Freiburg i.Ü. (KFM) und dem Zentrum für Demokratie Aarau (ZDA) durchgeführt worden ist und vom Bund im Rahmen einer Leistungsvereinbarung mit dem KFM (basierend auf der Sprachenverordnung, SR 441.11) finanziert worden ist. Die Zusammenarbeit zwischen dem KFM und dem ZDA war ein Glücksfall, da das Projekt dadurch auf ein breites soziolinguistisches, politologisches und statistisches Fachwissen der beteiligten Forscherinnen und Forscher sowie auf ihre früheren Forschungsarbeiten zu diesem Themengebiet aufbauen konnte (vgl. z. B. Duchêne & Heller, 2012a; Kübler et al., 2009; Widmer et al., 2004). Darüber hinaus profitierten die Forscherinnen und Forscher von einer Begleitgruppe, bestehend aus HR- und Mehrsprachigkeits-Fachleuten des Bundes: Diese haben einerseits durch kritisch-konstruktive Hinweise, Anregungen und Fragen die Qualität und Praxisrelevanz der Forschung erhöht, andererseits auch Hilfe geleistet beim Datenzugang.

Unsere Forschungsarbeit und Publikation wäre nicht möglich gewesen ohne die Unterstützung dieser und zahlreicher weiterer Fachleute beim Bund, im KFM, im ZDA und im Seismo Verlag, die uns immer wieder mit Rat und Tat beiseite gestanden sind. Ihnen allen sei hier herzlich gedankt: Stéphanie Andrey (Bundesamt für Kultur BAK), Thierry Borel (Eidg. Personalamt EPA), Barbara Caluori (EPA), Alessia Del Ponte (KFM, bis Sommer 2014), Vasco Dumartheray (EPA, bis Nov. 2012), Daniel Hirsbrunner (EPA), Christine Hofmann (Bundesamt für Umwelt BAFU), Katharina Karges (KFM), Kathrin Karlen Moussa (EPA), Pius Krütli (ETH Zürich), Sabina Marra (EPA), David Meienberg (EPA), Susanne Obermayer (KFM), Dario Pedolin (ETH Zürich), Verio Pini (Bundeskanzlei BK), Constantin Pitsch (BAK, bis Sommer 2012),

Jürg Preisig (Eidg. Departement für auswärtige Angelegenheiten EDA), Peter Rusterholz (Seismo Verlag), Heidi Schär (swisstopo) Cornelia Stadter (Institut für Politikwissenschaft UZH), Michael Stauffacher (ETH Zürich), Ladina Stocker (KFM), Sonia Weil (EPA, 1992–1996), Daniel Wüthrich (Generalsekretariat Eidg. Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung GS-WBF), Andrea Wullschleger (EPA).

Ein herzliches Dankeschön gebührt vor allem auch den hier anonym behandelten Mehrsprachigkeitsverantwortlichen, PersonalchefInnen, Personalfachleuten und Vorgesetzten der drei Bundesämter, in welchen wir eine Feldforschung durchführen konnten. Sie haben uns stets grosszügig unterstützt, uns an den Rekrutierungsprozessen teilnehmen lassen und sich trotz intensiver Arbeitsbelastung Zeit genommen, uns Interviews zu geben. Unser Dank geht auch an alle uns unbekanntes KandidatInnen, die uns an ihren Bewerbungsgesprächen teilnehmen liessen sowie an alle TeilnehmerInnen des Pretests zur Online-Umfrage. Schliesslich danken wir auch dem Schweizerischen Nationalfonds für den grosszügigen Druckkostenbeitrag zur vorliegenden Buchpublikation.

1.1 Ausgangslage, Forschungsfragen und -methoden

Eine angemessene Vertretung der Sprachgemeinschaften in der Bundesverwaltung soll zum Ausdruck bringen, dass die Verwaltung über den Sprachregionen steht und dass alle Eigenheiten berücksichtigt werden (Widmer, 1995). In den vergangenen Jahren haben mehrere Evaluationen und Forschungsprojekte aufgezeigt, dass die Anteile der Sprachgruppen beim Bundespersonal stabil und nahe an den Sollwerten des Bundesrates bleiben, dass Kader- und Schlüsselpositionen jedoch überdurchschnittlich oft von Deutschsprachigen besetzt werden (Kübler et al., 2011; EPA, 6.5.2009). Die jährlichen Reportings des Eidgenössischen Personalamts (EPA) illustrieren zudem, dass die sprachliche Zusammensetzung der einzelnen Departemente deutlich variiert: Eidg. Justiz- und Polizeidepartement (EJPD), Bundeskanzlei (BK), Eidg. Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) und Eidg. Departement des Innern (EDI) haben überdurchschnittlich viele frankofone Mitarbeitende, die anderen, allen voran das Eidg. Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS), hingegen einen unterdurchschnittlichen Anteil; Italienischsprachige sind v. a. in den Kaderpositionen untervertreten (Ausnahmen: Eidg. Departement für auswärtige Angelegenheiten EDA, EDI und BK). Kübler et al. (2009)

haben mittels statistischer Auswertungen belegt, dass insbesondere die Sprachzugehörigkeit des Kaders und die Sprachregion des Arbeitsortes die sprachliche Zusammensetzung des Personals in den Bundesämtern beeinflussen. Ihre Auswertung von Bewerbungen in zwei Bundesämtern über einen bestimmten Zeitraum hinweg lassen zudem vermuten, dass der Rekrutierungsprozess einen Selektionsbias aufweist, der sich zuungunsten von Bewerbenden aus den sprachlichen Minderheiten auswirkt. Die Autoren sprechen von einer sich selbst verstärkenden Dynamik und einem Teufelskreis bzw. benachteiligenden Mechanismus, der zu einer sprachlichen Homogenisierung Richtung Sprache der Mehrheit führe.

Ausgehend von diesen Erkenntnissen haben wir uns auf einen Schlüsselmoment bei der Umsetzung des Anliegens einer mehrsprachigen Verwaltung, d. h. auf die Personalrekrutierung konzentriert und folgende Ausgangsfragen ins Zentrum des Forschungsprojektes gestellt:

- › Wie steht es um die Vertretung der Sprachgemeinschaften in der Bundesverwaltung und mit welchen Instrumenten versucht der Bund sie zu optimieren?
- › Inwiefern sind die normativen Vorgaben zur sprachsensiblen Personalrekrutierung bekannt und inwiefern beeinflussen sie die Personalverantwortlichen und den Rekrutierungsprozess?
- › Welche Faktoren und Rahmenbedingungen beeinflussen die Rekrutierung von Angehörigen der sprachlichen Minderheiten in der Bundesverwaltung?

Diese Fragen sind mithilfe von quantitativen und qualitativen Methoden untersucht worden: Eine systematische statistische Auswertung der Personaldatenbank des Bundes, BV Plus, über zehn Jahre hinweg zeigt auf, wie sich die sprachliche Zusammensetzung der Bundesangestellten verändert und welche Faktoren diese möglicherweise beeinflussen. Semidirektive, explorative Interviews mit LeiterInnen von Personalabteilungen sowie eine Online-Umfrage bei Rekrutierungsverantwortlichen in der Bundesverwaltung geben Auskunft über Erfahrungen und Haltungen bezüglich sprachlicher Vorgaben und Praktiken im Rekrutierungsprozess. In einer ethnografischen Studie wird anhand von konkreten Fallbeispielen aufgezeigt, welche sprachlichen Konstellationen, Kommunikationsstrategien und Argumentationsressourcen während des Bewerbungsprozesses welche Auswirkungen auf die Wahlchancen von VertreterInnen sprachlicher Minderheiten haben und welche Diskurse und Sprachideologien bei den Rekrutierungspersonen dominieren.

Der hier zur Anwendung kommende Methodenpluralismus wird auch mit dem Begriff der Methodentriangulation bezeichnet. Ursprünglich wurde die Triangulation als eine Validierungsstrategie qualitativer Forschung betrachtet. Heute gilt sie als Alternative dazu, da sie der Analyse mehr Breite und Tiefe verleiht und zu einer unterschiedlichen und damit bereichernden, „kaleidoskopartigen“ Perspektivierung des Gegenstandes beiträgt (Flick, 1991, S. 433). Im Rahmen dieser Methodentriangulation werden sowohl quantitative als auch qualitative Daten zur Interpretation beigezogen: „Qualitatives Material wird nicht mehr nur zur Illustration oder Exploration verwendet, sondern vielmehr als eigentliche Datenquelle, die durch andere, harte Daten aus anderen Quellen ergänzt werden“ (Lamnek 1995, S. 338). In diesem Sinn soll auch der hier verwendete Methodenpluralismus zu einer bereichernden und sich gegenseitig ergänzenden Perspektivierung des Forschungsgegenstandes – der sprachsensiblen Personalrekrutierung in der Bundesverwaltung – beitragen.

1.2 Theoretischer Rahmen, wichtigste Konzepte und Begriffe

Die Studie orientiert sich einerseits am politologischen Konzept der repräsentativen Verwaltung, das auch der schweizerischen Gesetzgebung zugrunde liegt. Andererseits dienen theoretische Reflexionen und methodologische Instrumente aus der Kritischen Theorie, Kommunikationsethnografie und Interaktionalen Soziolinguistik dazu, die Umsetzung dieser normativen Repräsentativitätsvorstellungen in der sozialen Praxis zu untersuchen. Dabei werden Sprache, Sprachkompetenzen und sprachliche Zugehörigkeit nicht als natürliche, objektive Gegebenheiten aufgefasst, sondern als Teil eines sozialen Aushandlungsprozesses, der auch Selektions- und Distinktionsprozessen dient.

Gemäss dem Konzept der *repräsentativen Verwaltung* (Dolan & Rosenbloom, 2003) sollen die verschiedenen gesellschaftlichen Gruppierungen (soziale Klassen, sprachliche, kulturelle und regionale Gemeinschaften, Geschlecht usw.) proportional angemessen in öffentlichen Funktionen vertreten sein, sodass die Funktionäre für die unterschiedlichen Interessen sensibilisiert sind, die es bei der Erarbeitung und Implementierung der öffentlichen Politik zu berücksichtigen gilt. Die Realisierung der sprachlichen Repräsentativität innerhalb der Verwaltungseinheiten soll einer „sprachlichen Rationalisierung“ (Patten, 2001) entgegenwirken, die eine Anpassung an die Sprache

der Mehrheit zur Folge hat und zu einer zunehmenden sprachlichen Homogenisierung führt.

Die *Kommunikationsethnografie* (Hymes, 1979) und die *Interaktionale Soziolinguistik* (Gumperz, 1982) untersuchen die Sprachverwendung und die komplexen interaktiven Aushandlungsprozesse in konkreten sozialen Situationen. Dabei gehen sie von der soziokonstruktivistischen Annahme der „gesellschaftlichen Konstruktion der Wirklichkeit“ (Berger & Luckmann, 1969) aus. Sowohl Diskurse als auch Praktiken geben Auskunft über gesellschaftliche Prozesse, wobei sie diese gleichzeitig immer auch mitprägen bzw. reifizieren. Ein adäquates Verständnis der interviewten Akteure und untersuchten Prozesse ist deshalb nur im Kontext der jeweiligen Handlungspraxis möglich. Nicht primär einzelne Individuen, sondern deren Interaktionen und Deutungsmuster sowie die institutionellen Prozesse und Rahmenbedingungen stehen im Zentrum. Untersucht wird, inwiefern institutionelle Strukturen, kommunikative Vorgänge und Sprachideologien Evaluations-, Selektions- und Entscheidungsprozesse beeinflussen. Sprachliche Selektionsmechanismen in Rekrutierungsprozessen geben Hinweise auf die symbolische Dominanz bestimmter sozialer Gruppen (Bourdieu, 1982; Duchêne & Heller, 2012b), auf die Wirksamkeit eines „linguistic-penalty“-Effekts bei Bewerbenden anderer ethnischer und/oder sprachlicher Herkunft (Roberts, 2012 und 2011) sowie deren unterschiedliche kommunikative Stile (Adelswärd, 1988; Scheuer, 2001).

Ausgehend von diesem theoretischen Hintergrund werden wir im Folgenden immer wieder von Praktiken, Diskursen, Sprachideologien und sprachlichem Kapital reden. Diese Konzepte sollen hier nur kurz erläutert werden: Mit Jäger (2001) verstehen wir *Diskurse* im weitesten Sinn als historisch geprägte soziale und kommunikative Prozesse, in denen Bedeutungen durch Individuen produziert und reproduziert werden und die individuelles und kollektives Handeln bestimmen und damit auch Macht ausüben. Eine solche weite Definition von Diskursen als Ensemble aller Phänomene gesellschaftlicher Sinnproduktion umfasst nicht nur den verbalsprachlichen Ausdruck, sondern auch alle anderen (institutionalisierten) sinnkonstituierenden Tätigkeiten (z. B. Architektur, Administration, Institution, Kunst usw.). Diskurse in einem weiten Sinn umfassen folglich sowohl sprachliche als auch nicht-sprachliche (institutionelle, politische, performative) Aspekte. Im Folgenden verwenden wir für die nicht rein verbalsprachlichen sinnkonstituierenden Aktivitäten auch den Begriff *Praxis* bzw. *Praktiken*.

Sprachideologie definieren wir mit Irvine (1989, S. 255) als kulturell geprägtes System von Vorstellungen über soziale und sprachliche Beziehungen, die mit moralischen und politischen Interessen zusammenhängen – als „cultural system of ideas about social and linguistic relationships, together with their loading of moral and political interests“. Und schliesslich betrachten wir mit Bourdieu (1990) Sprache als eine Form von *Kapital*, d. h. als ökonomisch und sozial beeinflusstes Medium, das seine Wirkung auf „Sprachmärkten“ entfaltet. Das sprachliche Kapital ist ungleich verteilt, von unterschiedlichem Wert auf dem Markt und trägt zur sozialen Distinktion bei (vgl. Bourdieu, 1990, S. 31). Sprache ist nicht nur ein Zeichen- und Regelsystem, sondern eine soziale Handlung. Sie findet ihre Wertigkeit erst in Relation zu ihrem Nutzen, wobei dieser aufgrund ihrer Anwendung, d. h. im Sprechen bestimmt wird: „Da die sprachlichen Zeichen eben auch Güter sind, die einen Preis bekommen sollen, und Werte, die Kredit verschaffen können (unterschiedlich je nach dem Markt, auf dem sie angelegt werden), wird die Sprachproduktion ganz unvermeidlich von der Vorwegnahme der Sanktionen des Marktes beeinflusst“ (ibid., S. 57).

Einige weitere von uns verwendeten Begriffe bedürfen ebenfalls einer Erläuterung: Die kritische Soziolinguistik und Diskursanalyse sensibilisieren für das ideologische Potenzial und die mitschwingenden Bedeutungsgehalte von Begriffen wie „Muttersprache“, „Sprachgemeinschaften“ oder „Lateinischsprachige“, die auch im vorliegenden Buch vorkommen. Den Begriff „*Muttersprache*“ verwenden wir ausschliesslich dann, wenn er den referierten Diskursen entstammt. Da das Bundespersonal für die Datenbank BV Plus einerseits die „Korrespondenzsprache“ (Deutsch, Französisch oder Italienisch), andererseits die „Muttersprache“ (eine einzige) anzugeben hat, beinhalten die meisten statistischen Angaben und Analysen diesen Begriff. Ansonsten bevorzugen wir den weniger monolingual ausgerichteten und emotional weniger belasteten, technischeren Begriff der „Erstsprache“ oder „Hauptsprache“.¹ Auch

1 Damit schliessen wir uns der Terminologie des Bundesamtes für Statistik an, das in der eidgenössischen Volkszählung seit 1990 nicht mehr nach der „Muttersprache“, sondern nach der „Hauptsprache“ fragt und seit 2010 auch die Möglichkeit zur Angabe von mehr als einer „Hauptsprache“ vorsieht (von der in der Strukturerhebung von 2012 fast 16 % Gebrauch gemacht haben, vgl. Fussnote 15). – Ausführlicher zum emotionalen und ideologischen Potenzial des Begriffs „Muttersprache“ z. B. in: Ahlzhewig, 1994; Dietrich, 2004.

den Begriff „*Sprachgemeinschaft*“ verwenden wir hin und wieder, ohne uns jeweils mittels Anführungszeichen kritisch vom mit diesem Begriff transportierten Bedeutungsgehalt zu distanzieren. Wir bevorzugen den Begriff „Sprachgruppe“, der weniger stark eine (emotionale und kulturelle) gemeinschaftsbildende Wirkung von Sprache suggeriert. Mit dem Begriff „lateinische Sprachgemeinschaften“ und/oder „*Lateinischsprachige*“ werden im schweizerischen politischen Diskurs diejenigen Personen zusammengefasst, die die französische, italienische oder rätoromanische Sprache als ihre Muttersprache oder Hauptsprache bezeichnen. Wir verwenden diese Begriffe ebenfalls hin und wieder, sind uns aber des historisierenden und ethnisierenden Konstruktionscharakters dieser Terminologie durchaus bewusst (vgl. Widmer et al., 2004, S. 71, 287 ff.; Widmer, 1989, S. 117). Einer letzten begrifflichen Präzisierung bedürfen die von uns verwendeten Substantive „Deutschsprachige“ bzw. „Germanofone“, „Französischsprachige“ bzw. „Frankofone“ und „Italienischsprachige“ bzw. „Italofone“ (und deren Adjektive). Mit diesen Begriffen bezeichnen wir Personen, die die betreffende Sprache als Erst- oder Muttersprache deklarieren. Wir sind uns jedoch bewusst, dass auch eine Person anderer Erstsprache deutsch-, französisch- und/oder italienischsprachig sein bzw. über sehr gute Kompetenzen in diesen Sprachen verfügen kann.

1.3 Inhaltsübersicht

Das Buch ist in sechs Kapitel aufgeteilt, gefolgt von der Bibliografie sowie dem Anhang mit detaillierten Informationen zu den analysierten Statistiken und ethnografischen Daten.

Nach der Einleitung wird im zweiten Kapitel das Konzept der repräsentativen Verwaltung vertieft, das die theoretische und ideologische Grundlage der historischen und aktuellen sprachpolitischen Debatten zur Förderung der angemessenen Vertretung der (nationalen) Sprachgemeinschaften bildet. Eine zusammenfassende Darstellung der wichtigsten parlamentarischen Vorstösse, verwaltungsinternen Berichte und gesetzlichen Vorgaben zur Sprachenfrage in der Bundesverwaltung ab Mitte des 20. Jahrhunderts erlaubt darüber hinaus, die Vorgeschichte sowie den aktuellen Kontext zu verstehen, in welchem die heutigen Diskussionen dazu stattfinden.

Im dritten Kapitel steht die statistische Entwicklung der sprachlichen Zusammensetzung der Bundesverwaltung von 2002 bis 2011 im

Zentrum. Diese zeigt unter anderem die Übervertretung der Deutschsprachigen in der Mehrheit der Verwaltungseinheiten sowie im Kader auf. Eine multiple Regressionsanalyse verdeutlicht den Einfluss des Standortes und anderer Faktoren auf die sprachliche Zusammensetzung einer Verwaltungseinheit.

Das vierte Kapitel thematisiert das Spannungsfeld, in welchem die Rekrutierungsverantwortlichen arbeiten, und zwar ausgehend von einer Online-Umfrage bei Rekrutierungspersonen des Bundes und von semi-direktiven Interviews mit HR-Führungskräften aus verschiedenen Departementen. Einerseits werden Deutsch und Französisch als die weitaus wichtigsten Arbeitssprachen beim Bund wahrgenommen, andererseits gilt es die Rechte und Sensibilitäten der sprachlichen Minderheiten zu berücksichtigen. Bei der Rekrutierung müssen zudem nicht nur sprachliche, sondern auch andere Diversitätskriterien beachtet werden, wobei das primäre Ziel die Anstellung von fachlich und sozial überzeugenden Mitarbeitenden darstellt.

Im fünften Kapitel wird der Personalrekrutierungsprozess in der Bundesverwaltung unter die Lupe genommen. Ausgehend von konkreten Fällen wird die Existenz von Hidden Agendas, von das Deutsche bevorzugenden Konstellationen und Ideologien sowie von praktischen Hindernissen bei der Umsetzung der sprachpolitischen Vorgaben aufgezeigt.

Das letzte Kapitel beinhaltet die wichtigsten Erkenntnisse in Kürze. Dabei werden drei (interdependente) Aspekte hervorgehoben, die zur Übervertretung von Deutschsprachigen in bestimmten Verwaltungseinheiten und in den oberen Hierarchiestufen beitragen: das die Personalrekrutierung prägende Spannungsverhältnis zwischen dem sprachlichen Gleichberechtigungsprinzip und dem numerischen Ungleichgewicht der Sprachgruppen, zwischen den sprachpolitischen Vorgaben und der Praxis sowie zwischen den Repräsentativitäts- und den Effizienzvorgaben. Dabei wird die Existenz einer ungeschriebenen sprachlichen Hierarchie, von Hidden Agendas und von Hürden für Italofone beim Bund aufgezeigt. Die Resultate erlauben einige Schlussfolgerungen hinsichtlich Optimierungsmöglichkeiten bei der Personalrekrutierung in der Bundesverwaltung.

2 Sprachen in der Bundesverwaltung: ein heiss debattierter Evergreen

Die angemessene Vertretung der Sprachgemeinschaften in der Bundesverwaltung wird ab Mitte des 20. Jahrhunderts zunehmend zum Gegenstand öffentlicher Debatten. Bevor wir näher auf die damit zusammenhängenden parlamentarischen Vorstösse, gesetzlichen Vorgaben und Evaluationsberichte eingehen, soll im Folgenden das Konzept der repräsentativen Verwaltung näher erläutert werden. Mittels dieses Konzepts wird in der politikwissenschaftlichen Literatur die Vorstellung diskutiert, dass die Verwaltung quasi ein Abbild der Schweiz darstellen und über die Regionen hinaus auch die Sprachgemeinschaften und andere gesellschaftliche Gruppen berücksichtigen soll.²

2.1 Das Konzept der repräsentativen Verwaltung

Der Begriff der repräsentativen Verwaltung (*representative bureaucracy*) geht auf Donald Kingsley's (1944) soziologische Untersuchung des öffentlichen Dienstes in Grossbritannien zurück. Zur Zeit von Kingsley's Studie stammten die britischen Staatsfunktionäre vor allem aus der Mittel- und Oberschicht. Das Verwaltungshandeln war von den Wertvorstellungen und Interessen dieser dominierenden Schichten geprägt. Eine sozial ungleich zusammengesetzte Verwaltung, so Kingsley, wird sich deshalb nur ungenügend für das demokratische Ideal der gesellschaftlichen Chancengleichheit einsetzen: „[B]ureaucracies, to be democratic, must be representative of the groups they serve“ (Kingsley, 1944, S. 305).

Empirische Untersuchungen zum Konzept der repräsentativen Verwaltung entwickelten sich seither vor allem in zwei Richtungen (Calvès, 2006). Der eine Forschungsstrang fokussiert auf den Zusammenhang zwischen der Repräsentativität des Verwaltungspersonals einerseits und

2 Siehe speziell zur Verwaltungsorganisation in der mehrsprachigen Schweiz: Kübler, 2013. Eine politologische Dissertation, die sich mit der Frage von Quoten und Repräsentation in einer multikulturellen Demokratie allgemein und im speziellen in der Schweiz befasst, stammt von Stojanović (2013). Eine systematische Analyse der (v. a. amerikanischen) Literatur zum Konzept der repräsentativen Verwaltung findet sich in: Kennedy, 2014.

der Effektivität des Verwaltungshandelns andererseits. Untersuchungen zu diesem Thema zeigen in der Regel, dass sich die Repräsentativität einer Verwaltungseinheit positiv auf ihre Leistungsfähigkeit auswirkt (vgl. Meier & Stewart, 1992). Beim zweiten Forschungsstrang steht nicht die Leistungsfähigkeit einzelner Verwaltungseinheiten im Vordergrund, sondern die Legitimität der staatlichen Institutionen im weiteren Sinn. Hier interessiert die Frage, inwiefern die repräsentative Verwaltung zur Akzeptanz der staatlichen Institutionen bei verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen beiträgt. Zentral ist die symbolische Wirkung einer repräsentativ zusammengesetzten Verwaltung als Zeichen für die Anerkennung dieser Gruppen und ihrer Zugehörigkeit zur nationalen Gemeinschaft (vgl. Kernaghan, 1978).

Dieser Aspekt ist besonders in multinationalen Staaten wichtig (Kymlicka, 1998). In Vielvölkerstaaten stellt sich die Frage der repräsentativen Verwaltung vor allem als Problem der „deskriptiven Repräsentation“ (vgl. Pitkin, 1967). Diese, auch „passive Repräsentation“ genannt, ist dann erreicht, wenn die Verteilung gewisser, als relevant betrachteter soziodemografischer Merkmale der Verwaltungsangestellten derjenigen in der Gesamtbevölkerung entspricht. Dies ist keineswegs selbstverständlich. Untersuchungen weisen auf vielschichtige und subtile Diskriminierungsmechanismen hin, die Angehörige gewisser Gruppen bei der Rekrutierung von Verwaltungspersonal benachteiligen (Dolan & Rosenbloom, 2003). Eine repräsentative Verwaltung muss auch in der Lage sein, mit der sozialen Vielfalt ihrer Angestellten angemessen umzugehen. Dies bedingt eine Unternehmenskultur, die Vorurteile und Stereotypen abbaut, die Reibungskonflikte und Frustrationen vermeidet, die soziale Vielfalt respektiert und in Wert setzt – mithin also das, was man heute „Diversity Management“ nennt. Beim Management der sprachlichen Vielfalt stellt sich vor allem das Problem der Kommunikation in mehr als einer Sprache. Sprachliche Vielfalt einer Verwaltungseinheit bedeutet in erster Linie, die Sprachautonomie der Mitarbeitenden zu gewährleisten: Die verschiedenen Sprachen müssen als legitime Kommunikationsmittel anerkannt sein, und es muss für die Mitarbeitenden möglich sein, in der Sprache ihrer Wahl zu kommunizieren.

Die Unterscheidung in passive und aktive Repräsentation, welche die Forschung zur repräsentativen Verwaltung dominiert, wird auf Mosher (1968) zurückgeführt. Aktive Repräsentation bezeichnet dabei das Ausmass, in dem ein Verwaltungsangestellter als Vertreter der gesellschaftlichen Gruppe(n) agiert, aus der bzw. denen er stammt (Mosher,

1968). Inwiefern passive Repräsentation als Voraussetzung von aktiver Repräsentation angesehen werden kann und welche Mechanismen die Verbindung der beiden Konzepte begünstigen, ist ein in der politologischen Verwaltungsliteratur häufig und kontrovers diskutiertes Thema (vgl. Lim, 2006).

2.2 Ausbau der gesetzlichen Grundlagen

Das Ideal einer repräsentativen Verwaltung steht am Anfang der Diskussionen rund um die Einführung und den Ausbau der gesetzlichen Vorgaben zur angemessenen Vertretung der Sprachgemeinschaften und zur Förderung der Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung. Diese Diskussionen finden spätestens seit Mitte des 20. Jahrhunderts mit zunehmender Intensität statt. Um die aktuellen Diskurse und Praktiken besser zu verstehen, ist es hilfreich, einen Blick zurück auf die Vorläuferdebatten und die Entwicklung der gesetzlichen Vorgaben zu werfen.³ Die folgende synthetisierende Darstellung und Interpretation der Entwicklung der sprachpolitischen Debatten zum Thema seit den 1950er-Jahren berücksichtigt die wichtigsten diesbezüglichen Dokumente und Akteure (Legislative, Exekutive, Medien, Interessengruppen):

- › Parlamentarische Vorstöße Hirzel (1949/50) und Delamuraz (1977/78)
- › Mehrsprachigkeitsweisungen (1950, 1965, 1983, 1997, 2003 und 2014)
- › Sprachenartikel (1996, 1999), Sprachengesetz (2007), Sprachenverordnung (2010 und 2014)
- › Bundespersonalgesetz (2000), Bundespersonalverordnung (2001)
- › Geschäftsberichte des Bundesrates (1980, 1991)
- › Berichte und Evaluationen der Stabstelle Sprachgemeinschaften seit den 1980er-Jahren und des Delegierten für Mehrsprachigkeit (EPA, bis 2012)

3 Ein adäquates Verständnis aktueller Diskurse und Praktiken setzt genügend Kenntnisse des Kontextes voraus, den wir mit Blommaert immer auch als historischen Kontext definieren: „The fact is that discourses, texts, talk all have their ‚natural history‘ – a chronological and sociocultural anchoring which produces meaning and social effects in ways that cannot be reduced to text-characteristics alone [...]. Context, in this approach, is historical and the dynamics of textualization is not restricted to the event in which discourse is produced and exchanged.“ (Blommaert, 1999, S. 5 f.)

- › Battelle-Studie (1985, im Auftrag des EPA)
- › Leitfaden Förderung Mehrsprachigkeit (EPA, 2009)
- › Personalstrategie Bundesverwaltung 2011–2015 (EPA, 2010), Umsetzungskonzept Personalstrategie Bundesverwaltung 2011–2015 (EPA, 2010), Strategische Sollwerte und Indikatoren für das Personalmanagement (EPA, 2011)
- › Sprachencharta (4. und 5. Bericht der Schweiz: 2009 und 2012)
- › Rahmenübereinkommen des Europarates zum Schutz nationaler Minderheiten (2. und 3. Berichtszyklus: 2008 und 2012)
- › Berichte, Analysen und Studien des Sprachenobservatoriums von Helvetia Latina⁴ (2001–2011)
- › Presseartikel zur Sprachenvertretung in der Bundesverwaltung (2011–2012)

Die Analyse dieser Dokumente zeigt, dass die angemessene Vertretung der Sprachgemeinschaften in der Bundesverwaltung ein Dauerthema darstellt und dass es in den letzten Jahrzehnten zur gesetzlichen Verankerung zahlreicher langjähriger Forderungen gekommen ist, deren Umsetzung heute von den (primär französisch- und italienischsprachigen) Medien und InteressenvertreterInnen genau mitverfolgt und regelmässig als unzureichend kritisiert wird.

2.2.1 Zwei einflussreiche parlamentarische Vorstösse

Die Forderung nach einer angemessenen Vertretung der sprachlichen Minderheiten in der eidgenössischen Bundesverwaltung, insbesondere auch in Kaderpositionen, wird nach dem Zweiten Weltkrieg zu einem Politikum, vorerst mit Fokus auf die Vertretung der Französischsprachigen, später auch der Italienischsprachigen: Im Oktober 1949 wird die *Interpellation Hirzel* eingereicht. Der Waadtländer Freisinnige Hirzel fordert eine angemessene Vertretung der Romands in der Bundesverwaltung, insbesondere in den höheren Chargen, und konkrete

⁴ Helvetia Latina (HL) ist eine gemäss Statuten politisch unabhängige Institution, die sich für die französische, italienische und rätoromanische Sprache und Kultur in der Bundesverwaltung, insbesondere auch in Kaderpositionen, einsetzt, die die Verständigung zwischen allen Sprachgemeinschaften der Schweiz verbessern, den Kontakt zwischen Verwaltung und Parlament sowie die Verwendung des Hochdeutschen in der Bundesverwaltung fördern will. Vorstand und Mitglieder sind zum grössten Teil ParlamentarierInnen und Bundesangestellte französischer, italienischer und rätoromanischer Sprache (vgl. www.helvetia-latina.ch [letzter Zugriff: 15.1.2015]).

Massnahmen zur Verbesserung der Situation.⁵ Ein wichtiger Schlüssel zum Verständnis dafür, dass ausgerechnet zu diesem Zeitpunkt die Situation der Romands in der Bundesverwaltung problematisiert wird, ist der Hinweis von Hirzel, dass er keinesfalls eine Jurafrage aufwerfen wolle (aB NR 29.3.1949, S. 440). Die Jurafrage, die 1947 virulent wurde, als der Berner Grosse Rat einem französischsprachigen Regierungsrat ein wichtiges Departement nicht anvertraute,⁶ scheint auch eine Sensibilisierung für die Stellung der Französischsprachigen in der Bundesverwaltung zur Folge gehabt zu haben.⁷

Aufgrund der Interpellation Hirzel ist der Bundesrat aktiv geworden und hat 1950 „Weisungen über die Vertretung der sprachlichen Minderheiten in der Verwaltung“ erlassen, die – nach einigen Anpassungen – heute noch in Kraft sind, seit 1997 unter dem Titel „Weisungen des Bundesrates zur Förderung der Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung“ (Mehrsprachigkeitsweisungen).

Ebenfalls von einem Waadtländer Freisinnigen stammt der zweite wichtige parlamentarische Vorstoss zur Frage der Vertretung der Sprachgemeinschaften in der Bundesverwaltung: Das *Postulat Delamuraz* von 1977 mit dem Titel „Sprachliche Minderheiten“ (77.404) kritisiert den Rückgang der Kenntnisse einer zweiten Landessprache, die zunehmende Dominanz des Deutschen in der Bundesverwaltung sowie die nicht angemessene Vertretung der Westschweizer und Tessiner in Kaderstellen der Verwaltung. Das 1978 überwiesene Postulat Delamuraz fordert vom Bundesrat u. a. Massnahmen, „damit die Kulturen, die Sprachen und der lateinische Geist ihren richtigen Platz in der Bundesverwaltung auf lange Sicht behalten“ und „damit die Westschweizer und die Tessiner auf allen Verwaltungsebenen angemessen vertreten sind“ (aB NR, 20.4.1978, S. 588). Die ausführliche Antwort des Bundesrates befasst sich mit Aktionsfeldern, die bis heute im Zentrum stehen: Statistiken, Perso-

5 Ausführlich dazu in: Association romande de Berne, 1973, S. 1–31.

6 Zur sogenannten Affäre Moeckli von 1947 siehe z. B. Weibel, 1986, S. 231; Kreis, 1991, S. 118 f.; Charpilloz & Grimm-Gobat, 1985, S. 30.

7 Noch 1947 betont der Jurist Cyril Hegnauer in seiner umfassenden Dissertation zum „Sprachenrecht der Schweiz“, dass der bewusste Verzicht des Bundesgesetzgebers, „Vertretungsgarantien für die verschiedenen Sprachgruppen zu schaffen“, „mit Recht!“ erfolgt sei, da öffentliche Ämter nach fachlicher Eignung zu besetzen seien und die Freiheit der Wahlbehörden nicht durch sprachregionale „Vertretungsgarantien“ eingeengt werden dürfe (Hegnauer, 1947, S. 294).

nalrekrutierung, Arbeitssprache, sprachliche Aus- und Weiterbildung des Bundespersonals, Dezentralisierung der Bundesverwaltung sowie Ausbau der Übersetzungsdienste (vgl. Bericht über die Geschäftsführung des Bundesrates, 1980, S. 236 ff.). Im Anschluss an das Postulat Delamuraz sind durch verwaltungsinterne Arbeitsgruppen, aber auch von externen Fachleuten, regelmässig Studien zu diesen Themen erarbeitet worden. Mit der hier im Zentrum stehenden Personalrekrutierung hat sich verwaltungsintern insbesondere die Arbeitsgruppe „Difficultés de recrutement des agents latins et moyens d’y remédier“ befasst, die ab September 1983 von der neu geschaffenen „Stabstelle Sprachgemeinschaften“ des EPA koordiniert wurde.⁸

2.2.2 Mehrsprachigkeitsweisungen, Sprachengesetz und Sprachenverordnung

Nachdem seit den 1980er-Jahren die öffentliche Aufmerksamkeit für die Schweizer Sprachenpolitik allgemein, aber auch für die sprachliche Situation innerhalb der Bundesverwaltung gewachsen ist und diesbezügliche parlamentarische Vorstösse zugenommen haben,⁹ sind vermehrt sprachpolitische Erlasse und Vorgaben geschaffen oder erweitert worden: Die 1950 erlassenen Mehrsprachigkeitsweisungen sind 1965, 1983, 1997, 2003 und 2014 sukzessive ausgebaut und revidiert worden; 1996 ist ein stark erweiterter Sprachenartikel in Kraft getreten (der im Zuge der Totalrevision der Bundesverfassung von 1999 erneut revidiert wurde); und seit 2007 hat die Schweiz erstmals ein Sprachengesetz, dessen Umsetzung mit der Sprachenverordnung von 2010 konkretisiert worden ist. Letztere wurde 2014 revidiert. In diesen gesetzlichen Grundlagen finden sich auch zahlreiche Vorgaben, die die Sprachen innerhalb der Bundesverwaltung betreffen, insbesondere die angemessene Vertretung der Sprachgemeinschaften und die Sprachkenntnisse des Bundespersonals.¹⁰

8 Vgl. Rapport intermédiaire, Groupe de Travail *Difficultés de recrutement des agents latins et les moyens d’y remédier*, 5.10.1983; auch in: Battelle 1985/Anhang.

9 Siehe z. B. Widmer et al., 2004, S. 254 ff.

10 Die für das Funktionieren einer mehrsprachigen Verwaltung ebenfalls sehr wichtigen Übersetzungs- und Sprachdienstleistungen werden hier nicht weiter vertieft, da sie keinen unmittelbaren Einfluss auf die Personalrekrutierungsprozesse haben. Die Organisation, Koordination und Aufgaben der Sprachdienste werden neuerdings in der Sprachdienstverordnung (SpDV;

Im *Sprachengesetz* (Art. 9 und 20; SR 441.1) und in der *Sprachenverordnung* (Art. 6, 7 und 8; SR 441.11) werden die Chancengleichheit für die Angestellten der verschiedenen Sprachgemeinschaften, ihre angemessene Vertretung in der Bundesverwaltung und die Förderung der Sprachkenntnisse des Bundespersonals verankert.¹¹ Die Sprachenverordnung (Art. 7 Abs. 1 SpV) legt Sollwerte für die Vertretung der Sprachgemeinschaften in den Departementen und in der Bundeskanzlei fest, die seit der Revision von 2014 neu auch für die nachgeordneten Verwaltungseinheiten gelten (mehr zu den Sollwerten weiter unten), aber ohne Erwähnung von Umsetzungsfristen.¹² Diese Sollwerte können für die Vertretungen der lateinischen Sprachgemeinschaften übertroffen werden (Art. 7 Abs. 2 SpV). Die Sprachenverordnung sieht zudem vor, dass Vorstellungsgespräche mit Personen aus möglichst allen Sprachgemeinschaften geführt werden, „sofern sie die objektiven Kriterien erfüllen“, und dass (insbesondere für Kaderstellen) vorrangig Personen aus Sprachgemeinschaften rekrutiert werden, die in der betreffenden Verwaltungseinheit untervertreten sind (Art. 7 Abs. 3 SpV). Artikel 8 legt die zu erlangenden Sprachkenntnisse des Bundespersonals fest, wobei alle Angestellten über die für die Funktionsausübung erforderlichen Kenntnisse einer zweiten Amtssprache verfügen müssen, das mittlere Kader über gute aktive Kenntnisse in mindestens einer zweiten Amtssprache und „wenn möglich“ auch über passive Kenntnisse einer dritten Amtssprache. Bei Angestellten des mittleren Kadern mit Führungsfunktion sowie beim höheren Kader fällt das „wenn möglich“ weg, und passive Kenntnisse in einer dritten Amtssprache werden als zwingend erklärt.

SR 172.081) geregelt, die seit 1. Januar 2013 in Kraft ist und auf dem Regierungs- und Verwaltungsorganisationsgesetz (SR 172.010) sowie auf dem Sprachengesetz (SR 441.1) basiert.

- 11 Siehe den integralen Wortlaut der wichtigsten Gesetzesgrundlagen im Anhang, Kap. 8.3. Sämtliche Rechtserlasse zum Thema Mehrsprachigkeit finden sich auf: www.bak.admin.ch/bak/de/home/sprachen-und-gesellschaft/sprachen.html [letzter Zugriff: 3.5.2023].
- 12 Anlässlich der Vorbereitungen zur Revision des Sprachenartikels der Bundesverfassung wurde von juristischen Experten darauf hingewiesen, dass Vertretungsansprüche der Sprachgemeinschaften in staatlichen Organen „mangels Justiziabilität nicht als klagbare Rechte, sondern als ‚politische Richtlinien‘ [...] betrachtet“ werden und dass Vertretungsansprüche nur ausnahmsweise im geschriebenen Recht ausdrücklich garantiert würden (EDI, 1989, S. 242).

Seit 1950 gibt es die oben erwähnten *Weisungen des Bundesrates zur Förderung der Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung*, die seither fünfmal aktualisiert worden sind.¹³ Dabei ist eine zunehmende Berücksichtigung nicht nur des sprachlichen Repräsentationsgedankens, sondern auch der (individuellen und institutionellen) Mehrsprachigkeit zu beobachten, die sich exemplarisch im Wandel des Titels der Weisungen manifestiert: Bis 1997 figuriert im Titel das Anliegen der „Vertretung der sprachlichen Minderheiten“ (1950 und 1965) bzw. der „sprachlichen Gemeinschaften“ (1983), ab 1997 dasjenige der „Förderung der Mehrsprachigkeit“ in der Bundesverwaltung. Noch 1947 bemerkt der Sprachenrechtler Hegnauer, dass der sich in der Praxis herausgebildete Grundsatz, dass die Bundesbeamten mindestens zwei Amtssprachen kennen müssten, in keinem Gesetz enthalten sei (Hegnauer, 1947, S. 297). Auch in den Mehrsprachigkeitsweisungen finden wir zu Beginn nur Vorgaben bezüglich der angemessenen Vertretung der Sprachgemeinschaften. Vorgaben bezüglich erforderlicher Sprachkenntnisse der Bundesangestellten finden wir erst in den Weisungen von 1997, die signifikanterweise auch erstmals nicht mehr die Vertretung der Minderheiten bzw. Sprachgemeinschaften, sondern die Förderung der Mehrsprachigkeit im Titel führen.

Die aktuellen Mehrsprachigkeitsweisungen von 2014 ergänzen die Vorgaben der Sprachenverordnung zur Förderung der Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung und konkretisieren Massnahmen zwecks Umsetzung der Chancengleichheit (Ziff. 2) sowie der angemessenen Vertretung der Sprachgemeinschaften (Ziff. 3) und zwecks Förderung der Sprachkenntnisse des Bundespersonals (Ziff. 4), wobei insbesondere auch Massnahmen für den Personalrekrutierungsprozess vorgesehen sind. Der vom Eidgenössischen Personalamt herausgegebene *Leitfaden Förderung Mehrsprachigkeit* (EPA, Mai 2009, S. 16 ff.) gibt ausführliche Hinweise zur Planung, Redaktion und Publikation einer Stellenausschreibung sowie zur Auswahl der KandidatInnen. Seit 2010 berät und unterstützt ein/e Delegierte/r für Mehrsprachigkeit die primär zuständigen Departemente bei der Förderung der Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung (Art. 8b SpV). Aufgrund eines parlamentarischen Vorstosses (12.3828) ist diese Stelle seit dem Sommer 2013 nicht mehr

13 Zusammenfassend zu den Revisionen bis 2003: „Leitfaden Förderung Mehrsprachigkeit“ (EPA, 2009, Themenblätter). Zur letzten Revision von 2014, siehe: www.fedlex.admin.ch/eli/fga/2014/1501/de [letzter Zugriff: 3.5.2023].

im EPA, sondern im Generalsekretariat des Eidgenössischen Finanzdepartements (GS-EFD) angesiedelt.

2.2.3 Bundespersonalgesetz, Bundespersonalverordnung und Personalstrategie

Nicht nur in den sprachpolitischen, sondern auch in den personalpolitischen Gesetzesgrundlagen finden sich Vorgaben zum Thema Sprache in der Bundesverwaltung: Das *Bundespersonalgesetz* vom 24. März 2000 (BPG; SR 172.220.1) verankert in Artikel 4 (Personalpolitik), dass der Arbeitgeber geeignete Massnahmen trifft zur Förderung der Mehrsprachigkeit sowie zur angemessenen Vertretung der Sprachgemeinschaften und zu deren Verständigung untereinander (Bst. e.). Der Bundesrat überprüft periodisch, ob die Ziele erreicht werden und erstattet der Bundesversammlung Bericht dazu (Art. 5 BPG). Die *Bundespersonalverordnung* vom 3. Juli 2001 (BPV; SR 172.220.111.3) schreibt in Artikel 7 (Mehrsprachigkeit) fest, dass die Departemente Massnahmen zur Förderung der Mehrsprachigkeit gemäss Artikel 6 bis 8d der Sprachenverordnung treffen.

Die in Artikel 5 BPG verankerte Personalberichterstattung ans Parlament ist, auf Antrag des EFD (EPA), ab 2006 mit Sollvorgaben ergänzt worden: Die konkreten Sollwerte für das strategische Personalcontrolling der Bundesverwaltung berücksichtigen die als personalpolitisch wichtig definierten Bereiche Lohnentwicklung, Lernende, Frauenanteil sowie Sprachgruppen. Für die Sprachgruppen wurde damals in Anlehnung an die Formulierung der Mehrsprachigkeitsweisungen von 2003 (Ziff. 21) (und noch vor Inkrafttreten der Sprachenverordnung) Folgendes angestrebt: „Die Sprachgemeinschaften sollen Ende 2011 in allen Tätigkeitsbereichen und auf allen Hierarchiestufen der Bundesverwaltung entsprechend ihrem Anteil an der Wohnbevölkerung schweizerischer Nationalität vertreten sein“ (PC EPA, 21.12.2005). Im alljährlich erscheinenden „Reporting Personalmanagement“ wird der Stand der Zielerreichung aufgezeigt. Ausgewiesen wurde bisher – nach Vorgabe der noch nicht revidierten Sprachenverordnung – nur das Sprachenprofil der Departemente und der Bundeskanzlei, nicht aber dasjenige der einzelnen Ämter und Kaderfunktionen.

Die vom Bundesrat am 10. Dezember 2010 verabschiedete *Personalstrategie Bundesverwaltung 2011–2015* (EPA, 2010) legt die Ziele und Schwerpunkte der Personalpolitik für die Fünfjahresperiode 2011–2015

fest. Die letzte von sieben Stossrichtungen der Personalstrategie lautet „Potenzial der Vielfalt nutzen“, wobei die in einem „Personalkörper“ vereinten verschiedenen Sprachen, Altersgruppen, Kulturen, Geschlechter und sozialen Schichten als Chance und Mehrwert bezeichnet werden (ibid., S. 23). Das *Umsetzungskonzept Personalstrategie Bundesverwaltung 2011–2015* (EPA, 2010) konkretisiert die Massnahmen: In Zusammenhang mit der siebten Strategie wird die Umsetzung der Mehrsprachigkeitsstrategie aufgeführt, die aufgrund der Sprachenverordnung die Stärkung der Sprachkompetenzen der Mitarbeitenden vorsieht, und zwar z. B. mittels eines Systems zur Beurteilung der Sprachkenntnisse, der Optimierung der Personalgewinnungsprozesse hinsichtlich Mehrsprachigkeit und der gezielten Stärkung der Sprachkompetenzen der Mitarbeitenden (ibid., S. 6, 9). Zur weiteren Konkretisierung von Artikel 4 BPG und der in der *Personalstrategie Bundesverwaltung 2011–2015* formulierten sieben Stossrichtungen publiziert das EPA strategische Messgrössen, d. h. *Strategische Sollwerte und Indikatoren für das Personalmanagement*, die unter der Stossrichtung „Potenzial der Vielfalt nutzen“ Sollwerte zu den bereits im Bundespersonalgesetz erwähnten Diversitätskriterien – Geschlechterverteilung, Frauenanteile nach Lohnklassengruppen, Sprachenanteile, Anteil beschäftigter Menschen mit Behinderung – beinhalten (EPA, 2011, S. 21 f.).

2.2.4 Sprachliche Sollwerte

Sollwerte als Controlling- und Reportinginstrument für das EPA sind, wie oben erläutert, seit 2006 im Bundespersonalgesetz verankert, ab 2010 finden sich die sprachlichen Sollwerte auch in der Sprachenverordnung. Dort gaben vor allem zwei Aspekte Anlass zu Diskussionen: Aufgrund welcher *Referenzwerte* soll der sprachliche Sollwert festgelegt werden (gesamte Wohnbevölkerung mit Schweizer Pass oder gesamte Wohnbevölkerung mit einer Landessprache als Hauptsprache?), und – wie im nächsten Kapitel noch ausführlicher erläutert wird – für welchen *Differenzierungsgrad* innerhalb der Bundesverwaltung sollen sie ausgewiesen und eingefordert werden: nur für den Bund, die Departemente und die Bundeskanzlei, wie in der Sprachenverordnung von 2010 verankert, oder aber auch für die nachgeordneten Verwaltungseinheiten bzw. Bundesämter, wie die Formulierung in den Mehrsprachigkeitsweisungen von 2003 nahelegt und die revidierte Sprachenverordnung von 2014 vorsieht?

Bis 2010 sind die Sollwerte für die Vertretung der Sprachgemeinschaften in der Bundesverwaltung auf der Basis der Wohnbevölkerung schweizerischer Nationalität errechnet worden. Seit Inkrafttreten der Sprachenverordnung anno 2010 wird neu die Wohnbevölkerung aller Nationalitäten berücksichtigt, deren Angehörige eine der vier schweizerischen Landessprachen als Erstsprache angegeben haben. Ihre Anzahl nach Muttersprache bildet die Berechnungsbasis von 100%.¹⁴ Durch diese Anpassung hat sich der Sollwert für die Deutschsprachigen leicht reduziert, derjenige für die Minderheitensprachgruppen, insbesondere für die Italienischsprachigen erhöht. Bei Letzteren fallen neu die Italienischsprachigen der zweiten Generation mit italienischem Pass stärker ins Gewicht.

Die neuerdings jährlich durchgeführte Strukturerhebung des Bundesamtes für Statistik (BFS) erlaubt erstmals die Angabe von mehr als einer Hauptsprache, was angesichts der im Jahr 2010 fast 16 % Personen mit mehr als einer Hauptsprache ein der sprachlichen Realität

Tabelle 1: Sprachliche Sollwerte und Referenzwerte

	Deutsch %	Französisch %	Italienisch %	Rätoromanisch %	Andere Sprachen %	Berechnungsgrundlage
Volkszählung 2000 ¹ (Angabe von nur 1 Hauptsprache)	63,7 72,5	20,4 21,0	6,5 4,3	0,5 0,6	9,0 1,6	gesamte Wohnbevölkerung gesamte Wohnbevölkerung schweizerischer Nationalität
Sollwert Bundesverwaltung bis 2010	72,5	21,0	4,3	0,6	1,6	gesamte Wohnbevölkerung schweizerischer Nationalität (Ausländeranteil anno 2000: 20,5 %)
Strukturerhebung 2010 (Angabe von bis zu 3 Hauptsprachen Total > 100%)	65,6	22,8	8,4	0,6	19,9	ständige Wohnbevölkerung ab 15 Jahren, in Privathaushalten lebend
Sollwert Bundesverwaltung ab 2010	70,0	22,0	7,0	1,0	–	gesamte Wohnbevölkerung mit einer Landessprache als Erstsprache (L1)
Sollwert Bundesverwaltung ab 2013	68,5–70,5	21,5–23,5	6,5–8,5	0,5–1,0	–	Berechnung analog zu 2010, aber Ausweitung zu Zielbändern

1 Vgl. Lüdi & Werlen, 2005, S. 7 f.

14 Vgl. Erläuterungen zur SpV [2010], S. 6; einsehbar unter: www.bak.admin.ch/dam/bak/de/dokumente/kulturpolitik/gesetze_-_kommentare/erlaeuterungen_zurverordnungueberdielandessprachenunddieverstaen.pdf.download.pdf/ [letzter Zugriff: 3.5.2023].

näher kommendes Bild abgibt.¹⁵ Dies hat zur Folge, dass das Gesamttotal der Angaben zur Hauptsprache über 100 % liegt und nicht mehr mit den statistischen Grundlagen übereinstimmt, die für die Ermittlung der Sollwerte ausschlaggebend waren (die auf den Volkszählungsdaten von 2000 beruhen). Aus diesem Grund hat das EPA im Auftrag vom Bundesrat und zusammen mit dem BAK und dem BFS eine Anpassung der Sollwerte und ihre Ausgestaltung als Zielbänder erarbeitet.¹⁶ Dabei sind insbesondere die höheren Anteile an Frankofonen und Italofofonen an der Gesamtbevölkerung durch eine Heraufsetzung der betreffenden Oberwerte berücksichtigt worden.

2.3 Ruf nach mehr und differenzierteren statistischen Auswertungen

Die Forderung nach einer angemessenen Vertretung der Sprachgemeinschaften in der Bundesverwaltung wirft zwangsläufig die Frage auf, wie diese zu überprüfen und zu messen sei. In den oben erwähnten sprachpolitischen Debatten und Berichten wird regelmässig auf die fehlenden oder ungenauen oder nicht differenziert genug ausgewiesenen statistischen Erhebungen verwiesen. Noch zu Beginn der 1980er-Jahre gibt es kaum Daten zur sprachlichen Zusammensetzung des Bundespersonals, wie aus der Antwort des Bundesrates auf eine Einfache Anfrage (81.610) hervorgeht: Statistiken über das Bundespersonal nach Alter und Muttersprache seien nur in unregelmässigen Abständen erstellt worden, die letzte datiere von 1972. Regelmässige statistische Erhebungen stellen deshalb eine der Prioritäten des Bundesrates dar, wie er in seiner Antwort auf das Postulat Delamuraz verlauten lässt: Als erste von vier Massnahmen führt er an, dass alle vier Jahre eine Statistik über die Zahl der Beamten nach Muttersprache und Gehaltsklasse zu erstellen sei (Bericht über die Geschäftsführung des Bundesrates, 1980, S. 236). In den Mehrsprachigkeitsweisungen von 1997 wird schliesslich eine regelmässige Berichterstattung gesetzlich verankert. Seither publiziert

15 Mehr dazu im letzten Bericht der Schweiz zur Europäischen Sprachcharta: BAK, 30.11.2012, S. 3. – Zu den 15,8 Prozent Personen, die mehr als eine Hauptsprache angeben, siehe die Medienmitteilung des BFS vom 19.6.2012 (www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/aktuell/medienmitteilungen.assetdetail.34351.html [letzter Zugriff: 3.5.2023]).

16 Siehe dazu EPA, 30.11.2012, S. 8, und Bekanntgabe der neuen Sollwerte am 13.2.2013: www.news.admin.ch/message/index.html?lang=de&msg-id=47756 [letzter Zugriff: 15.1.2015].

das EPA bzw. der/die Delegierte/r für Mehrsprachigkeit vierjährige Evaluationsberichte zuhanden des Bundesrats zur Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung (vgl. EPA 2000, 2004, 2009, 2012; EFD 2015).

Während bis in die 1990er-Jahre die nur sporadisch vorhandenen Statistiken zeigen, dass die Lateinischsprachigen in der Bundesverwaltung klar unterdurchschnittlich vertreten sind,¹⁷ weisen die Statistiken seither eine insgesamt ungefähr angemessene Vertretung aus. Aber schon seit Beginn der öffentlichen Debatten zum Thema stehen weniger die Anteile in der Gesamtbundesverwaltung im Fokus: Bemängelt wird insbesondere die Untervertretung von Lateinischsprachigen in Kaderpositionen und in bestimmten Departementen und Ämtern, aber auch in der zentralen Bundesverwaltung in Bern (vgl. McRae, 1983, S. 132 ff.). In parlamentarischen Vorstössen und von Interessenvertretern wie Helvetia Latina werden deshalb immer wieder differenziertere Sprachstatistiken verlangt. Diese Forderung findet auch Unterstützung im Gutachten der Experten zur Umsetzung des Rahmenübereinkommens des Europarates zum Schutz nationaler Minderheiten (Europarat 29.2.2008, S. 36).¹⁸ In ihrer Antwort (vom August 2008, S. 52) kündigt die Schweiz entsprechende Statistiken an. Im Evaluationsbericht an den Bundesrat zur Förderung der Mehrsprachigkeit von 2009 (EPA, 6.5.2009, S. 4) findet sich in der Folge auch eine Übersicht zur Muttersprache von Personen in Schlüsselfunktionen der Bundesverwaltung, die eine deutliche Übervertretung von Deutschsprachigen aufzeigt.¹⁹

17 Eine historische Statistik (1936–1982) zur sprachlichen Zusammensetzung der Bundesangestellten der zentralen Verwaltung von McRae (1983, S. 133) weist einen zwischen 75 % und 80 % schwankenden Anteil an Deutschsprachigen aus.

18 Siehe z. B.: www.helvetia-latina.ch/wp-content/uploads/2016/07/2011-rapport-OdL-2.pdf [letzter Zugriff: 3.5.2023]) sowie den entsprechenden Hinweis im Rahmenübereinkommen, 3. Bericht, Jan. 2012, S. 69 (vgl. <https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=090000168059314c> [letzter Zugriff: 3.5.2023]). – Siehe auch die Interpellation Cassis (11.3080) „Italianità in der Bundesverwaltung“, deren Beantwortung durch den Bundesrat die deutliche Untervertretung der Italofofen in den obersten Hierarchiestufen belegt sowie den kleinen Anteil von italienischsprachigen Bundesangestellten, die ausserhalb des Kantons Tessin arbeiten (1459 bzw. 63 % aller 2303 italofofen Bundesangestellten arbeiteten im Jahr 2010 im Tessin).

19 Neue parlamentarische Vorstösse fordern eine regelmässige Auswertung nicht nur der sprachlichen Herkunft, sondern auch der Sprachkompetenzen von Personen „in den Kernbereichen der Bundesverwaltung“, d. h. von

Die Divergenzen um den Differenzierungsgrad der Sprachstatistiken und – damit verknüpft – um den Gültigkeitsbereich der Sollwerte sind erneut bei der Erarbeitung der Sprachenverordnung von 2010 zutage getreten: Die involvierten Fachleute aus allen Departementen und aus der Bundeskanzlei waren sich uneinig, ob die Sprachstatistik jede Verwaltungseinheit einzeln sowie die verschiedenen Hierarchiestufen ausweisen sollte oder nur die Departemente und die Bundeskanzlei. Die Frage des Gültigkeitsbereichs der sprachlichen Sollwerte sorgte anlässlich der Revision der Sprachenverordnung von 2014 erneut für Diskussionen, wobei sich dieses Mal die BefürworterInnen von verbindlichen Sollwerten auch für die nachgeordneten Verwaltungseinheiten und für alle Hierarchiestufen durchzusetzen vermochten.²⁰

2.3.1 Die sprachliche Zusammensetzung des Kaders – ein Dauerbrenner

Nicht nur horizontal, sondern auch vertikal soll die Verwaltung sprachlich repräsentativ sein, weshalb seit Mitte der 1950er-Jahre insbesondere auch die sprachliche Zusammensetzung des Kaders im Fokus der sprachpolitischen Interventionen steht. Bereits Hirzel (1949), und später auch Delamuraz (1977), beklagten die mangelhafte Vertretung der Romands bzw. der Lateinischsprachigen in höheren Chargen (s. o.). In diesen parlamentarischen Vorstössen und bundesrätlichen Antworten, aber auch in verwaltungsinternen Berichten finden wir punktuell statistische Angaben zum Thema.²¹ Je nach Position und Anliegen der Akteure – kritisierende Vertreter der Minderheiten oder beschwichtigender Bundesrat – fokussieren die Aussagen und Statistiken nur die Schlüsselpositionen (in denen eine massive Übervertretung von Deutschsprachigen auszumachen ist) oder aber das höhere Kader

leitenden MitarbeiterInnen, deren StellvertreterInnen sowie der PersonalchefInnen: Postulat Romano (12.4050) und Postulat Cassis (12.4265). Vgl. auch die Fragen der Postulanten (13.5037 und 13.5058) sowie die verstärkte Aufmerksamkeit für die Sprachkenntnisse des Bundespersonals in den 2014 revidierten Versionen der Sprachenverordnung (Art. 8) und der Mehrsprachigkeitsweisungen (Ziff. 4).

20 Vgl. Pressecommuniqué des Bundesrates vom 27.8.2014: www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen/bundesrat.msg-id-54213.html [letzter Zugriff: 3.5.2023].

21 Siehe Hinweise auf historische statistische Angaben auch in: Kübler, 2013, S. 79, und Kübler et al., 2011, S. 919.

allgemein (in dem die Französischsprachigen eher über-, die Italofofen und Romanischsprachigen durchwegs untervertreten sind).

Exemplarisch seien hier die unterschiedlichen Statistiken erwähnt, die in Zusammenhang mit dem Postulat Delamuraz ins Feld geführt worden waren: Delamuraz errechnet eine deutliche Übervertretung der Deutschsprachigen in den 160 höchsten Chargen der Bundesverwaltung (7 Generalsekretäre der Departemente und ihre 6 Stellvertreter, 79 Amtsdirektoren und ihre 68 Stellvertreter); die Romands würden nur 12,5 % dieser Stellen besetzen, obwohl sie einen Anteil von 21,1 % der Schweizer ausmachten; zudem seien alle Generalsekretäre und ihre Stellvertreter Deutschschweizer (aB NR, 20.4.1978, S. 589). In der Antwort des Bundesrates auf das Postulat Delamuraz (Bericht über die Geschäftsführung des Bundesrates, 1980, S. 234) findet sich hingegen eine Statistik zur Muttersprache des höheren Kadern (ab 2. Besoldungsklasse bzw. ab heutiger Lohnklasse 26²²) aus dem Jahre 1979, die eine angemessene Vertretung der Französischsprachigen ausweist: Deutsch 73,6 %, Französisch 20,9 %, Italienisch 3,5 %, Romanisch 0,6 % und andere Sprachen 1,4 % (N = 2153). Bei den Direktoren und stellvertretenden Direktoren der allgemeinen Bundesverwaltung sei Deutsch jedoch übervertreten: Deutsch 78,8 %, Französisch 19,0 %, Italienisch 2,2 % (N = 184).

Im Bericht über die Kaderstellenbesetzungen der Jahre 1984 und 1985 in Bern (EPA, 10.6.1986) finden wir ebenfalls Statistiken, die die

Tabelle 2: Relatives Gewicht der Sprachgemeinschaften in der Bundesverwaltung in Bern (1985)

Sprachen 1985	Lohnklasse 1a und ausserhalb (heute: ab LK 30) ¹	Lohnklassen 1–3 (heute: LK 29–24)	Lohnklassen 4–7 (heute: LK 23–18)	Durchschnitt	Anteil an der Schweizer Bev. 1980
Deutsch	76,1 %	78,2 %	80,1 %	79,2 %	74,5 %
Französisch	21,0 %	17,9 %	16,8 %	17,4 %	20,1 %
Italienisch	2,8 %	2,8 %	2,2 %	2,5 %	4,5 %
Rätoromanisch		0,4 %	0,2 %	0,3 %	0,9 %
Andere		0,8 %	0,7 %	0,7 %	
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %

¹ Vgl. Fussnote 22.

Quelle: EPA, 10.06.1986, Annexes Tableau 3.

22 Eine Zuordnung der früher geltenden Lohnklassen zu den heutigen findet sich im Anhang, Kap. 8.2.

Untervertretung der Lateinischsprachigen und die Übervertretung der Deutschsprachigen aufzeigen (vgl. Tab. 2).

Auch Helvetia Latina konzentriert sich knapp 20 Jahre später auf die Schlüsselpositionen im höheren Kader (Generalsekretäre, Staatssekretäre, Direktoren, Stv. Direktoren, Vizedirektoren, Direktionstellen, Personalchefs) und belegt mit ihren Statistiken erneut eine deutliche Übervertretung von Deutschsprachigen in diesen Positionen, und zwar trotz leichter Zunahme der Französisch- und Italienischsprachigen in der allgemeinen Bundesverwaltung (vgl. Tab. 3).

Tabelle 3: Anteil Lateinischsprachiger in höheren Kaderpositionen der Bundesverwaltung, nach Departementen (2000, 2002, 2003)

Bundeskanzlei und Departemente	2000		2002		2003	
	%	(N)	%	(N)	%	(N)
BK	33	(6,0)	35	(6,0)	33	(6,0)
EDA	35	(17,0)	27	(14,0)	28	(15,0)
EDI	21	(20,0)	22	(20,0)	22	(23,0)
EJPD	16	(20,0)	15	(19,0)	18	(24,0)
VBS	21	(19,0)	21	(17,0)	16	(13,0)
EFD	16	(21,5)	15	(22,5)	15	(19,5)
WBF	20	(18,0)	22	(21,0)	21	(22,0)
UVEK	18	(14,0)	21	(19,0)	19	(16,5)
Total	20	(135,5)	20	(138,5)	19	(139,0)

Nach: Helvetia Latina, décembre 2004, S. 10–12.

Die bis heute fehlenden regelmässigen Statistiken zur sprachlichen Zusammensetzung des höheren Kaders und von Personen in Schlüsselpositionen geben immer wieder Anlass zu parlamentarischen Vorstössen. Auch die Westschweizer Medien greifen das Thema von Zeit zu Zeit auf, insbesondere die Wochenzeitschrift „L’Hebdo“. Diese kritisiert jeweils in Anschluss an die Veröffentlichung des jährlichen Personalreportings des EPA die beschönigenden Darstellungen und illustriert mit eigens recherchierten Statistiken die Untervertretung von Lateinischsprachigen in mittleren und höheren Kaderpositionen.²³ Ende März 2013 wird beispielsweise via „L’Hebdo“-Homepage eine Liste zugänglich mit Angaben zur Korrespondenzsprache aller GeneralsekretärInnen, AmtsdirektorInnen, deren StellvertreterInnen und HR-LeiterInnen,

23 Vgl. L’Hebdo, 7.7.2005, 9.11.2011, 5.4.2012, 24.4.2013.

aufgeschlüsselt nach Departementen und nachgeordneten Verwaltungseinheiten, basierend auf dem Staatskalender. Gemäss dieser Statistik haben 167 von Total 199 Schlüsselpersonen in der Bundesverwaltung Deutsch als Korrespondenzsprache (83,9%).²⁴

2.4 Personalpolitische Entwicklungen

Um den Kontext zu verstehen, in welchem die Personalrekrutierung in der Bundesverwaltung stattfindet, sind nicht nur Kenntnisse der politischen und statistischen Debatten rund um die sprachliche Zusammensetzung und Sprachkompetenzen des Bundespersonals hilfreich, sondern auch Informationen zu personalpolitischen Entwicklungen, insbesondere zur Einführung von Instrumenten des New Public Managements, die den Personalrekrutierungsprozess mitbeeinflussen.

In der Bundesverwaltung sind Ende 2014 fast 37 000 Mitarbeitende angestellt.²⁵ Die wichtigsten personalpolitischen Gesetzesgrundlagen sind das oben erwähnte Bundespersonalgesetz (BPG) und die Bundespersonalverordnung (BPV). Die Fachstelle für personalpolitische Fragen des Bundes, das *Eidgenössische Personalamt* (EPA) (vgl. Art. 18 Abs. 3 BPV), entwickelt alle für die Personalpolitik und das Personalwesen relevanten Grundlagen und Instrumente und berät Bundesrat, Departemente und Ämter bei der Umsetzung der Personalpolitik. Es ist verantwortlich für alle Personalprozesse (Personalgewinnung, -führung, -honorierung, -recht, -marketing). Die konkrete Personalrekrutierung wird jedoch dezentral, durch die Personaldienste und Vorgesetzten in den jeweiligen Verwaltungseinheiten, durchgeführt. Dem EPA obliegt u. a. die Leitung des bundesweiten elektronischen Stellenportals (E-Recruiting, mehr dazu im folgenden Kapitel), des periodischen Personalcontrollings und -reportings, der zentralen Weiterbildungsstelle des Bundes (AZB) und des Personalinformationssystems BV Plus. Das EPA ist auch

24 Vgl. www.helvetia-latina.ch/wp-content/uploads/2016/05/Dossier_Hebdo_130425-1.pdf [letzter Zugriff: 3.5.2023].

25 Gemäss Angaben des EPA von Anfang 2015 sind es genau 36 668 Angestellte (vgl. www.epa.admin.ch/epa/de/home/themen/das-bundespersonal-in-zahlen.html [letzter Zugriff: 3.5.2023]). – Aufgrund von Verwaltungsreformen hat das ständige Personal in den verschiedenen Verwaltungseinheiten seit 1975 stetig abgenommen (Varone, 2013, S. 113). Verglichen mit allen Stellen der öffentlichen Verwaltung (Kantone, Gemeinden, öffentlich-rechtliche Körperschaften und Bund) machten Bundesstellen im Jahr 2008 nur gerade gut einen Zehntel aus (10,9%) (Koller, 2013, S. 52).

zuständig für die Koordination der Umsetzung von Massnahmen zur Chancengleichheit und Gleichstellung von Frau und Mann sowie zur Beschäftigung und Integration von Menschen mit Behinderung (Art. 18 Abs. 3 Bst. f. und h. BPV), bis vor Kurzem auch von Massnahmen zur Förderung der Mehrsprachigkeit,²⁶ und damit letztlich auch für die Umsetzung des Anliegens einer repräsentativen Verwaltung. Der Stand der Umsetzung dieser personalpolitischen Ziele wird im jährlichen „Reporting Personalmanagement“ aufgezeigt.

Seit den 1980er-Jahren sind in verschiedenen europäischen Staaten Verwaltungsreformen durchgeführt worden, die sich an Reformansätzen des *New Public Managements (NPM)* orientieren und den Staat zunehmend nach Regeln des privaten Marktes zu führen beabsichtigen. Auch in der schweizerischen Bundesverwaltung sind seit den 1990er-Jahren Instrumente des NPM eingeführt und Erfahrungen mit dem System Führen mit Leistungsauftrag und Globalbudget (FLAG) gesammelt worden (Varone, 2013; Hablützel, 2013). Dies hat zu einem spannungsreichen Nebeneinander von Leistungs- und Repräsentativitätsanforderungen, d. h. von modernen Instrumenten der Verwaltungsführung und von demokratischen Gleichstellungs- und Gleichberechtigungsprinzipien geführt. Es fand eine Angleichung der Arbeitsbedingungen an den privatwirtschaftlichen Sektor statt (Emery, 2013), der Bürger wurde vermehrt als „Kunde“ konzipiert (Villeneuve, 2013, S. 393). Dadurch sollten Anreize geschaffen werden, um die Effizienz zu steigern und die Rentabilität zu erhöhen. NPM wurde als Chance bezeichnet, „um den konkreten Verwaltungsmenschen aus hoheitlichen Fixierungen zu befreien und in betriebswirtschaftliches und systemisches Denken einzubinden“ (Hablützel et al., 1997, S. 101). Im Zuge dieser Verwaltungsreorganisationen wurde auch der Beamtenstatus abgeschafft (ab 1.1.2002):

„Die Abschaffung des Beamtenstatus sowie die angewandten neuen Bezugssysteme und Führungsinstrumente setzen den Verwaltungseinheiten einen Anreiz, sich der Funktionsweise von privaten Unternehmen anzupassen, die an Leistung und Ergebnissen orientiert sind. Parallel dazu scheint die Berücksichtigung der menschlichen oder kulturellen Aspekte und der

26 Seit der Revision der Sprachenverordnung von 2014 ist die Funktion der/ des Delegierten für Mehrsprachigkeit neu nicht mehr dem EPA, sondern dem EFD zugeordnet (vgl. Art. 8b SpV).

Motivationsebene bisweilen ungenügend zu sein (Emery und Wyser 2005).“ (Varone, 2013, S. 125)

Parallel zu diesen Entwicklungen findet ein Übergang von Generalisten zu spezialisierten Verwaltern statt, die Anzahl wissenschaftlicher Mitarbeitender hat zugenommen (Koller, 2013). Neu werden Gehaltserhöhungen zudem abhängig von der Leistung, die in den Mitarbeitergesprächen durch die Vorgesetzten beurteilt werden (Emery, 2013). Zusätzlich erhöht wurde der Druck durch die Aufhebung der Nationalitätenklausel – bis 2002 mussten Bundesbeamte (nicht aber Bundesangestellte) schweizerischer Nationalität sein – und mit Inkraftsetzung des Personenfreizügigkeitsabkommens zwischen der Schweiz und der EU seit 2002.²⁷ Damit vergrösserten sich das Rekrutierungsgebiet und die Konkurrenz.

Mit der Einführung der neuen Führungsinstrumente des NPM (Leistungsvereinbarungen, Mehrjahrespläne usw.) haben die strategische Personalplanung und damit auch die Personalrekrutierung an Bedeutung gewonnen. Den Kompetenzen und Entwicklungspotenzialen von Angestellten sowie der bestmöglichen Übereinstimmung zwischen Person und Stelle kommt ein hoher Stellenwert zu. In der Personalrekrutierung steht deshalb die sogenannte Passung eines Bewerbers oder einer Bewerberin mit der zu besetzenden Stelle im Zentrum. Ein klassischer Ansatz der (psychologisch orientierten) Managementliteratur stellt der *Person-Environment-fit-Ansatz* dar.²⁸ Er differenziert zwischen: Übereinstimmung der vorhandenen Fertigkeiten und Fähigkeiten des Bewerbers mit der zu besetzenden Stelle (P-Job fit), Übereinstimmung der persönlichen Charakteristiken des Bewerbers mit der Gruppe bzw. dem künftigen Team (P-Group fit), Übereinstimmung von Persönlichkeit, Werten und Zielen des Bewerbers mit dem Vorgesetzten (P-Supervisor fit) und mit der Unternehmenskultur (P-Organisation fit) (Kristof-Brown et al., 2005). Sprache stellt einen unter anderen Faktoren dar, der in der Abwägung des Person-Environment fit während des Selektionsprozesses

27 Das Schweizer Bürgerrecht ist heute nur noch in bestimmten Fällen (Erfüllung hoheitlicher Aufgaben) eine Anstellungsbedingung (vgl. Art. 8 Abs. 3 BPG und Art. 23 BPV). – Mehr Informationen zum Personenfreizügigkeitsabkommen (SR 0.142.112.681) finden sich unter: www.sem.admin.ch/sem/de/home/themen/fza_schweiz-eu-efta.html [letzter Zugriff: 3.5.2023].

28 “PE fit is broadly defined as the compatibility between an individual and a work environment that occurs when their characteristics are well matched.“ (Kristof-Brown et al., 2005, S. 281)

berücksichtigt wird, wobei Sprache bei allen vier erwähnten Passungstypen (Job-, Team-, Vorgesetzten- und Organisationskulturpassung) zum Thema werden kann.

2.4.1 E-Recruiting

Ebenfalls im Sinne des NPM steht die Einführung von E-Recruiting. Es handelt sich dabei um ein zentrales elektronisches Informationssystem für die Rekrutierung in der Bundesverwaltung. Dieses dient dazu, „Stellen auszuschreiben und den Bewerbungsprozess zu vereinfachen“ (Art. 19 BPDV; SR 172.220.111.4). E-Recruiting besteht aus einer E-Dispositionsanwendung, mit welcher Stelleninserate in den drei Sprachen Deutsch, Französisch und Italienisch erstellt und publiziert werden, sowie aus einem Bewerbungsmanagement, worin die auszuschreibenden Stellen mit den notwendigen Informationen erfasst und die Daten der BewerberInnen bearbeitet werden (Art. 20 BPDV). Gemäss EPA soll mit E-Recruiting ein attraktiver Marktauftritt, eine hohe Kundenorientierung und Rekrutierungsqualität sowie Kosten- und Zeiteffizienz erzielt werden.²⁹ E-Recruiting ist seit dem 6. Juni 2011 in Betrieb. Es wird durch eine externe Firma verwaltet. Die Anwendungsverantwortung liegt beim EPA. Die Human Resources-Fachpersonen und die Linienverantwortlichen in den Verwaltungseinheiten haben Zugriff auf die von ihnen betreuten Stellen. Das EPA nimmt eine jährliche Auswertung der E-Recruiting-Daten vor. Darin werden einerseits Anzahl und Art der Insertionstätigkeit und Bewerbungen untersucht (berücksichtigte externe Online-Portale und Printmedien; Bewerbungen online, per E-Mail oder per Brief; Sichtung der Stelle im Stellenportal des Bundes, in anderen elektronischen Stellenportalen oder in der Presse) sowie die Reaktions- und Bearbeitungszeit. Andererseits können begrenzt auch statistische Auswertungen zur Zusammensetzung der Bewerbenden sowie der letztlich Eingestellten gemacht werden, und zwar hinsichtlich Geschlecht, Sprache und Alter. E-Recruiting erfasste (im Gegensatz zur Personaldatenbank des Bundes BV Plus) bis Herbst 2013 nur die Korrespondenzsprache (Deutsch, Französisch oder Italienisch), nicht aber die Erst- oder Muttersprache. Seit Herbst 2013 wird neu auch nach der

29 Siehe dazu: Grundsatzpapier und Informationsblatt des EPA zu E-Recruiting (26.5.2010).

„Muttersprache“ (Deutsch, Französisch, Italienisch, Romanisch oder andere Muttersprache) gefragt.³⁰

Mit der Einführung dieses elektronischen Bewerbungstools findet eine Vereinheitlichung der Ausschreibungs- und Bewerbungsmodalitäten im Personalrekrutierungsprozess der Bundesverwaltung statt. Interessierte werden dazu eingeladen, sich via elektronisches Formular und mit einem Dossier in PDF-Format zu bewerben. Der individuellen Gestaltung einer Bewerbung werden durch die elektronische Einreichung Grenzen gesetzt. Mittels Präselektionsfragen (u. a. zu sprachlichen Kompetenzen gemäss dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen GER) kann die Selektion beschleunigt werden. Die zentrale Verwaltung der Daten zu den dezentral durchgeführten Rekrutierungsprozessen erleichtert eine regelmässige Auswertung. Die mit E-Recruiting verfolgten Ziele stehen in Übereinstimmung mit den Bestrebungen des NPM, Prozesse zu standardisieren, effizienter zu gestalten und regelmässig zu evaluieren.

30 Diese Änderung erfolgte angesichts der unbefriedigenden Datenlage: Die Angaben zur Korrespondenzsprache stimmten insbesondere bei Italofonen oft nicht mit ihrer Muttersprache überein (vgl. statistische Auswertungen dazu weiter unten in Kap. 3.1.2; vgl. auch Andrey & Kübler, 2008; EPA, 8.4.2013, S. 8). Neu ist deshalb ein Pflichtfeld für die „Muttersprache“ eingeführt worden, wobei nur eine erfasst werden kann.

3 Die sprachliche Zusammensetzung der Bundesverwaltung: Zahlen zur Debatte

Seit den 1990er-Jahren werden regelmässig statistische Auswertungen des Eidgenössischen Personalamts (EPA) zur sprachlichen Zusammensetzung des Bundespersonals publiziert, die Auskunft darüber geben, inwiefern das Ideal einer sprachlich repräsentativen Verwaltung erreicht ist. Diese Statistiken konzentrierten sich bis vor Kurzem auf die Ebene der sieben Departemente und der Bundeskanzlei. Wie im vorangehenden Kapitel deutlich wurde, sind immer wieder differenziertere Auswertungen gefordert worden, um die Umsetzung der sprachlichen Sollwerte auch auf Ämterebene und im Kader beobachten zu können. Im folgenden Kapitel sollen solche detaillierten statistischen Auswertungen der nachgeordneten Verwaltungseinheiten sowie nach Lohnklassen und Verwaltungsstandort präsentiert werden. Zudem wird mittels einer multiplen Regressionsanalyse untersucht, wie gross der statistische Einfluss bestimmter Faktoren auf die sprachliche Zusammensetzung einer Verwaltungseinheit ausfällt.

Die Auswertungen basieren, wo nichts anderes erwähnt ist, auf den Daten aus dem anno 2001 eingeführten Personalinformationssystem der Bundesverwaltung (BV Plus) und berücksichtigen den Zeitraum von 2002 bis 2011. Die Angaben zu den Mitarbeiterbeständen werden hier – analog zur offiziellen Auswertungspraxis des Bundes – aufgrund der Jahresdurchschnitte und nicht aufgrund eines Stichtages berechnet.³¹

Bevor wir die Sprachanteile bei den Bundesangestellten im Detail präsentieren, soll im Folgenden erläutert werden, wie die Sprachangaben in BV Plus erfasst werden, wie diejenigen Sprachen behandelt werden, die nicht zu den vier Landessprachen (im Folgenden vereinfacht auch als „andere Sprachen“ oder „Nichtlandessprachen“ bezeichnet),

31 Der Jahresdurchschnitt berücksichtigt die Mitarbeiterbestände für jeden Monat eines Jahres und berechnet davon das arithmetische Mittel, wobei nur die Anzahl Monate mit einem Mitarbeiterbestand von grösser als Null berücksichtigt werden. So ergibt sich z. B. bei einer Verwaltungseinheit, die von August bis November drei und während dem Rest des Jahres gar keine Mitarbeitenden zählte, ein Jahresdurchschnitt von drei; bei der Berechnungsart Stichtag (31. Dezember) ergäbe sich ein Bestand von Null. Letztere trägt den Schwankungen über das Jahr hinweg keine Rechnung.

und warum die Angaben zur Muttersprache und nicht jene zur Korrespondenzsprache ausgewertet werden.

3.1 Sprachangaben in BV Plus

BV Plus beinhaltet nebst anderen Informationen auch die Personaldaten der Angestellten.³² Gemäss Auskunft des EPA erhalten künftige Mitarbeitende vor ihrer Anstellung in der Bundesverwaltung jeweils ein Personalblatt, das sie ausfüllen müssen. In diesem Formular wird nach der Muttersprache gefragt, wobei fünf Antwortmöglichkeiten zur Auswahl stehen (Deutsch, Französisch, Italienisch, Rätoromanisch und andere, mit Platz für die Angabe der Nichtlandessprache). Die Bundesangestellten mit mehr als einer Hauptsprache müssen sich auf die Angabe einer Muttersprache beschränken. Auf der Grundlage dieser in BV Plus gesammelten Informationen zur Muttersprache werden sämtliche offiziellen Publikationen der Bundesverwaltung – so auch das Reporting Personalmanagement – erstellt. Zusätzlich wird im erwähnten Personalblatt auch die Korrespondenzsprache erhoben, wobei zwischen den drei Amtssprachen Deutsch, Französisch und Italienisch gewählt werden kann.

3.1.1 Umgang mit „anderen Sprachen“

Die sprachlichen Sollwerte beinhalteten, wie oben erläutert, bis 2010 nicht nur Sollwerte für die vier Landessprachen, sondern auch für „andere Sprachen“. Diese Kategorie findet in den seit 2010 gültigen Sollwerten keine Berücksichtigung mehr, da neu nicht mehr nur Personen schweizerischer Nationalität, unabhängig von ihrer Hauptsprache, sondern Personen aller Nationalitäten, aber nur diejenigen mit einer schweizerischen Landessprache als Hauptsprache die Berechnungsgrundlage darstellen (vgl. Tab. 1). Seit 2002 ist auch das Schweizer Bürgerrecht keine Anstellungsbedingung mehr beim Bund (vgl. Fussnote 27). Obwohl natürlich weiterhin Personen in der Bundesverwaltung angestellt sind, die nicht eine Landessprache als Hauptsprache sprechen, figurieren diese nicht mehr in den regelmässigen sprachstatistischen Auswertungen

32 Mehr zu Inhalt und Struktur von BV Plus findet sich in der Verordnung über den Schutz von Personaldaten des Bundespersonals BPDV vom 26.10.2011; SR 172.220.111.4.

des Bundes.³³ Auch die hier präsentierten Daten berücksichtigen diese nicht. Ist dieser Ausschluss zu rechtfertigen angesichts des wachsenden Anteils an Personen in der Schweiz, die nicht (nur) eine Landessprache als ihre Hauptsprache bezeichnen? Die Frage, ob die Bundesverwaltung nicht auch für Personen anderer Sprachen repräsentativ sein sollte, ist politischer Natur und kann an dieser Stelle nicht beantwortet werden.³⁴ Bevor auch wir uns ausschliesslich mit der angemessenen Vertretung der Sprachgemeinschaften anhand der heute gültigen Sollwerte befassen, die ausschliesslich die Landessprachen berücksichtigen, soll hier ein Überblick gegeben werden zu Umfang, Entwicklung und Zusammensetzung der „Anderssprachigen“ in der Bundesverwaltung.

Betrachtet man den Anteil der Angestellten, die eine andere Sprache als eine der vier Landessprachen als Muttersprache angeben, so stellt man fest, dass er sich seit 2002 (mit einem Anteil von 1,6 %) kontinuierlich erhöht hat und für das Jahr 2011 rund 6 % beträgt (vgl. Tab. 23, im Anhang). Aufgrund dieser Zahlen müsste man von einem Ausschluss anderer Muttersprachen absehen. Schlüsselte man den Anteil anderer Sprachen in einem zweiten Schritt in Lokal- und Residenzpersonal³⁵ des Eidgenössischen Departements für auswärtige Angelegenheiten (EDA) (kurz: Botschaftspersonal) sowie Personal, das nicht den Botschaften angehört, auf, so zeigt sich, dass das Botschaftspersonal einen beträchtlichen Teil der Mitarbeitenden anderer Muttersprache stellt. Seit 2008 macht das Botschaftspersonal sogar mehr als die Hälfte der Belegschaft anderer Muttersprache der gesamten Bundesverwaltung aus, wobei der Anteil jährlich steigt. 2011 sind gar mehr als zwei

33 Im vierjährigen Evaluationsbericht (2008 bis 2011) zur Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung ist im Kapitel „Methode“ zu lesen: „Die Daten [aus BV Plus; Anm. d. Verf.] beziehen sich auf die Zugehörigkeit der Mitarbeitenden zu den vier Sprachgemeinschaften. Die Gesamtzahl der Mitarbeitenden pro Muttersprache ergibt die Berechnungsgrundlage von 100 Prozent.“ (EPA, 30.11.2012, S. 3)

34 Während die angemessene Vertretung auch der wachsenden ausländischen Wohnbevölkerung in der Schweiz schon Gegenstand von parlamentarischen Vorstössen geworden ist (Interpellation 09.4113, Postulat 09.4114, Anfrage 09.1164), wurde die Vertretung von Personen anderer Sprachen unseres Wissens bisher noch nicht zum Thema bzw. nur indirekt in Zusammenhang mit der Vertretung anderer Nationalitäten in der Bundesverwaltung.

35 Unter Lokal- und Residenzpersonal werden unter lokalem Vertrag stehende Beschäftigte der Aussenstellen (Botschaften, Generalkonsulate, Kooperationsbüros usw.) des EDA verstanden.

Drittel der „Anderssprachigen“ dem Lokal- und Residenzpersonal des EDA zuzurechnen. Der Anteil Angestellter anderer Sprache, die nicht dem Lokal- und Residenzpersonal des EDA zuzuordnen sind, beträgt während der untersuchten Zeitspanne von 2002 bis 2011 stets zwischen 1 und 1,5 %.

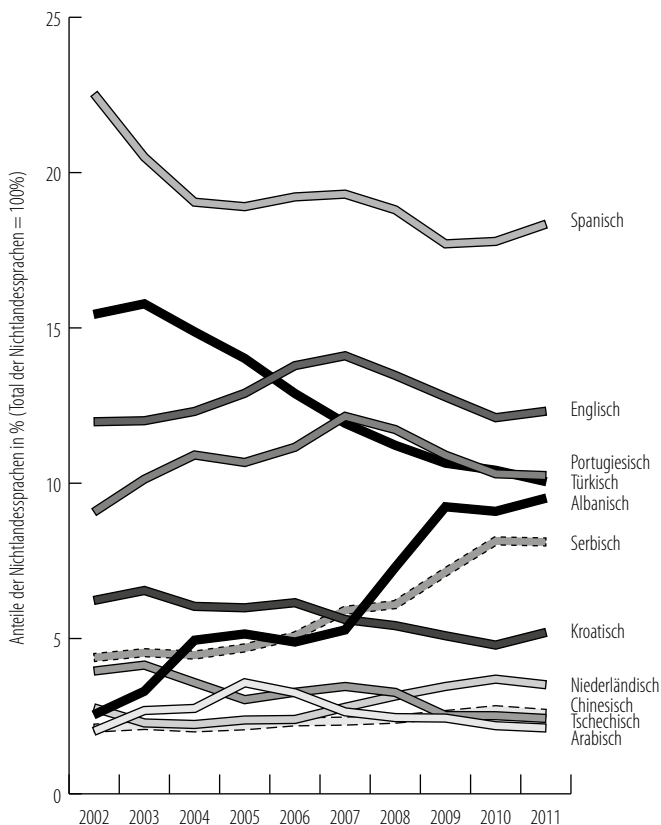
Der sprunghafte Anstieg beim Botschaftspersonal ist gemäss Auskunft des EDA damit zu erklären, dass ab Oktober 2008 das gesamte Residenzpersonal und ab April 2010 das gesamte Lokalpersonal der Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit (DEZA) erstmals in BV Plus aufgenommen wurden.³⁶ Daraus lässt sich schliessen, dass es sich bei Mitarbeitenden „anderer Sprache“ hauptsächlich um das Lokal- und Residenzpersonal des EDA im Ausland handelt, auf welches die Thematik der angemessenen Sprachenvertretung ohnehin nicht direkt angewendet werden kann. Da sich die Bundesangestellten, die eine Nichtlandessprache als Muttersprache angegeben haben, hauptsächlich in wenigen Verwaltungseinheiten konzentrieren und in der Gesamtbundesverwaltung nur einen marginalen Teil der Belegschaft ausmachen, können sie für die hier präsentierten Analysen vernachlässigt werden, ohne Verzerrungen zu riskieren.

Angestellte der zentralen Bundesverwaltung, die eine Erstsprache beherrschen, die nicht zu den Landessprachen gehört, stellen jedoch ein nicht zu unterschätzendes sprachliches Kapital für die Verwaltung dar. Deshalb soll an dieser Stelle – bevor wir uns ausschliesslich auf die vier Landessprachen konzentrieren – die sprachliche Zusammensetzung dieser Personengruppe (ohne die Angestellten im Ausland, die den Verwaltungseinheiten des EDA zuzurechnen sind) genauer untersucht werden.

In Abbildung 1 sind die in der Bundesverwaltung von 2002 bis 2011 am stärksten vertretenen Nichtlandessprachen aufgeführt. Es zeigt sich, dass der grösste Teil an MitarbeiterInnen mit einer anderen Muttersprache den Spanischsprachigen zuzuordnen ist. Deren Anteil am Total aller nichtlandessprachigen MitarbeiterInnen beträgt 2002 über 22 %, nimmt dann über die Jahre hinweg jedoch relativ konstant ab und beträgt 2011 rund 18,5 %. Ebenfalls häufig sind Angestellte türkischer Muttersprache, wobei deren Anteil seit 2003 von mehr als 15 % auf etwa 10 % im Jahr 2011 gesunken ist. Ebenfalls ungefähr 10 % machen MitarbeiterInnen englischer Muttersprache aus. Die grösste

36 Information aus dem EDA/Direktion für Ressourcen/Lokal- und Honorarpersonal (E-Mail vom 13.11.2012).

Abbildung 1: Bundesangestellte mit einer Nichtlandessprache als Muttersprache, 2002–2011 (ohne Botschaftspersonal)



Veränderung ist bei den albanischsprachigen Angestellten festzustellen. Ihr Anteil ist seit 2002 von knapp 3 % auf knapp 10 % angestiegen.

Betrachtet man weiter, in welchen Verwaltungseinheiten sich die grössten Anteile Angestellter einer anderen Muttersprache konzentrieren, so zeigt sich Folgendes: In der Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit (DEZA), der Zentrale des Eidgenössischen Departements für auswärtige Angelegenheiten (EDA Zentrale), dem Bundesamt für Bauten und Logistik (BBL), dem Schweizerischen Institut für Rechtsvergleichung (SIR) sowie dem Centro Sportivo Tenero (CST) machen Nichtlandessprachen mehr als 10 % aus. Der hohe Anteil in den beiden zentralen Verwaltungseinheiten des EDA überrascht nicht, handelt es sich doch um das wohl am stärksten internationalisierte Departement

des Bundes. Beim CST ist der hohe Anteil an Nichtlandessprachen wahrscheinlich darauf zurückzuführen, dass im internationalen Umfeld der Förderung von Jugend- und Spitzensport auch einige AusländerInnen mit anderer Muttersprache beschäftigt sind (vgl. Corti, 2010). Im SIR erklärt sich der hohe Anteil anderer Sprachen wahrscheinlich damit, dass man sich in dieser Verwaltungseinheit mit Rechtsordnungen aus der ganzen Welt in verschiedensten Sprachen befasst (vgl. ISDC, 2013), weshalb RechtsexpertInnen unterschiedlicher Muttersprachen zu den Angestellten gezählt werden. Das BBL als zentrale Beschaffungsstelle des Bundes weist in allen Jahren einen Nichtlandessprachen-Anteil zwischen 15 und 20 % aus. Die MitarbeiterInnen anderer Muttersprache konzentrieren sich in dieser Verwaltungseinheit hauptsächlich auf die tiefen Lohnklassen 1 bis 11.

3.1.2 Abweichungen zwischen Korrespondenzsprache und Muttersprache

Wie oben erwähnt, wird in BV Plus neben der Muttersprache auch die Korrespondenzsprache der Angestellten erhoben, wobei als Korrespondenzsprache nur eine der drei Vollamtssprachen Deutsch, Französisch oder Italienisch angegeben werden kann. In der Korrespondenzsprache erhalten die Bundesangestellten beispielsweise ihren Anstellungsvertrag oder ihre Lohnabrechnung. Tabelle 4 zeigt die Abweichung der Korrespondenzsprache von der Muttersprache für alle vier nationalen Sprachgemeinschaften auf. Andere Sprachen wurden für diese Auswertung ausgeschlossen.

Für das Jahr 2011 ergibt sich folgendes Bild: Nur knapp 0,5 % aller Bundesangestellten deutscher Muttersprache geben eine von ihrer Muttersprache abweichende Korrespondenzsprache an, was aufgrund ihres verhältnismässig grossen Anteils am Total der Verwaltungsangestellten und der Erkenntnisse früherer Studien (vgl. Kübler et al., 2009) nicht erstaunt. Knapp drei Prozent der Angestellten französischer und über 16 % der Angestellten italienischer Muttersprache geben 2011 eine von der Muttersprache abweichende Korrespondenzsprache an. Da Rätoromanisch zwar als Landessprache, nicht aber als gleichwertige Amtssprache des Bundes anerkannt ist (Art. 5 Abs. 1 SpG), müssen zwangsläufig alle Angestellten – 100 % – in der Korrespondenz von ihrer Muttersprache abweichen.

Tabelle 4: Abweichung der Korrespondenzsprache von der Muttersprache, ohne Nichtlandessprachen¹

Jahr	Bundesangestellte Total	Deutsch			Französisch			Italienisch			Rätoromanisch		
		Total	N	%	Total	N	%	Total	N	%	Total	N	%
2002	35011	25332	103	0,41	7085	200	2,82	2459	307	12,49	136	136	100
2003	35670	25947	99	0,38	7162	197	2,74	2438	313	12,82	124	124	100
2004	35252	25676	98	0,38	7091	188	2,65	2366	319	13,49	119	119	100
2005	34852	25343	100	0,40	7020	181	2,57	2375	321	13,52	115	115	100
2006	33737	24505	100	0,41	6831	172	2,52	2294	322	14,04	107	107	100
2007	33179	24137	99	0,41	6712	172	2,56	2233	324	14,51	97	97	100
2008	33442	24228	101	0,42	6861	179	2,61	2265	347	15,31	88	88	100
2009	33776	24396	111	0,46	6998	191	2,72	2297	357	15,53	86	86	100
2010	33722	24336	116	0,48	7015	190	2,71	2280	362	15,90	91	91	100
2011	33147	23878	118	0,49	6912	193	2,79	2264	370	16,35	93	93	100

¹ Der Gesamtbestand liegt unter dem Gesamtbestand minus andere Sprachen aus Tabelle 23 (im Anhang), da hier Personen, bei denen die Angabe der Korrespondenzsprache fehlte, nicht berücksichtigt werden konnten.

Diese Tabelle verdeutlicht, dass bei den kleineren Sprachgruppen die Wahrscheinlichkeit höher ist, dass die Korrespondenzsprache eine andere als die Muttersprache ist. Wird die zeitliche Entwicklung betrachtet, so kann von Jahr zu Jahr eine prozentuale Zunahme der Italienischsprachigen, deren Korrespondenz- von ihrer Muttersprache abweicht, festgestellt werden. Möglicherweise spiegelt sich hier die anderssprachige Einschulung der Kinder italienischer ImmigrantInnen, die zwar Italienisch als ihre Muttersprache bezeichnen, sich jedoch sicherer in ihrer deutschen oder französischen Umgebungs- und Ausbildungssprache fühlen. Bei den Französischsprachigen ist eine leichte Abnahme bis 2006 und seither wieder eine leichte Zunahme zu beobachten, jedoch auf viel tieferem Niveau als bei den Italienischsprachigen. Für die Deutschsprachigen nimmt der Anteil von 2002 bis 2011 um weniger als einen Zehntel Prozent zu.

Angesichts der Divergenzen zwischen Muttersprache und Korrespondenzsprache insbesondere bei den Angestellten aus den Minderheitensprachgruppen und angesichts der gemäss EPA nicht reliablen Angaben zur Korrespondenzsprache basieren die im Folgenden präsentierten sprachstatistischen Auswertungen ausschliesslich auf den Angaben zur Muttersprache.

3.2 Übervertretung der Deutschsprachigen

In den alljährlich veröffentlichten Angaben zur Entwicklung der sprachlichen Zusammensetzung verweist das EPA auf die allmähliche Annäherung an die angestrebten Sollwerte in der Bundesverwaltung insgesamt. Vertreter der Minderheiten kritisieren im Gegenzug jeweils die Übermacht der Deutschsprachigen in bestimmten Verwaltungseinheiten und in den oberen Hierarchiestufen (vgl. Kap. 2.3). Um die Stichhaltigkeit dieser Kritiken zu beurteilen, soll die Entwicklung der sprachlichen Zusammensetzung der Bundesverwaltung im Folgenden auf Ebene der Departemente, auf Ebene der nachgeordneten Verwaltungseinheiten sowie auf Kaderstufe untersucht werden.

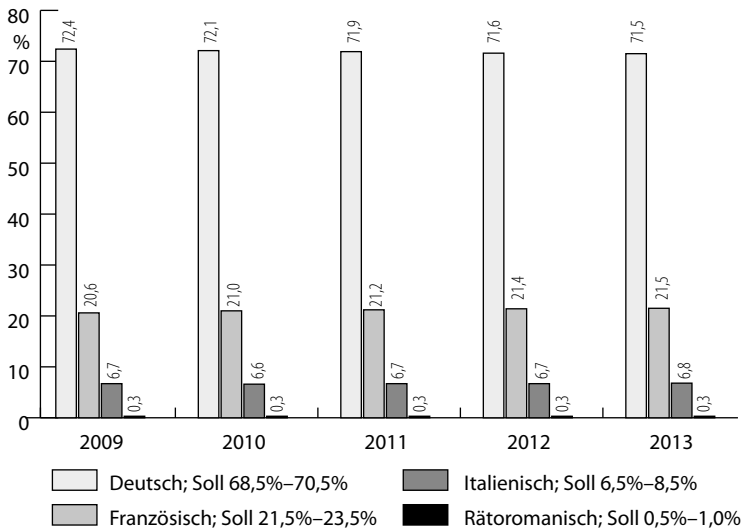
3.2.1 Sprachanteile in der Gesamtbundesverwaltung, den Departementen und der Bundeskanzlei

Im Personalreporting illustriert das EPA die sprachliche Zusammensetzung der Bundesangestellten in der Gesamtbundesverwaltung und deren Entwicklung über die letzten Jahre hinweg. Abbildung 2 verdeutlicht, dass der Anteil der deutschsprachigen Bundesangestellten über den sprachlichen Sollwerten bzw. Zielbändern liegt, aber in den letzten Jahren leicht abgenommen hat.³⁷ Der Anteil Französischsprachiger hat im Gegensatz dazu leicht zugenommen und sich sukzessive dem Zielband angenähert. Der Anteil Italienischsprachiger ist ziemlich konstant und liegt im unteren Teil des Zielbandes. Die Rätoromanischsprachigen sind konstant untervertreten.

Abbildung 3 visualisiert die unterschiedliche sprachliche Zusammensetzung je nach Departement im Jahr 2013. Die Deutschsprachigen sind, gemessen an den Sollwerten, im Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS) und im Departement für Umwelt, Verkehr, Energie und Kommunikation (UVEK) stark übervertreten, im Justiz- und Polizeidepartement (EJPD) und im Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF) leicht übervertreten, in der Bundeskanzlei (BK) deutlich untervertreten. Die Französischsprachigen sind im Departement für auswärtige Angelegenheiten (EDA) und im Departement des Innern (EDI) stark übervertreten, im WBF leicht, im VBS und UVEK deutlich untervertreten. Die Italienischsprachigen sind

37 Ausführlich zu den sprachlichen Sollwerten, die neu als Zielbänder ausgestaltet worden sind, in Kapitel 2.2.4 (vgl. auch Tab. 1).

Abbildung 2: Sprachliche Zusammensetzung der Bundesangestellten in der Gesamtbundesverwaltung, 2009–2013, in Prozent



Quelle: EPA, März 2014, S. 11.

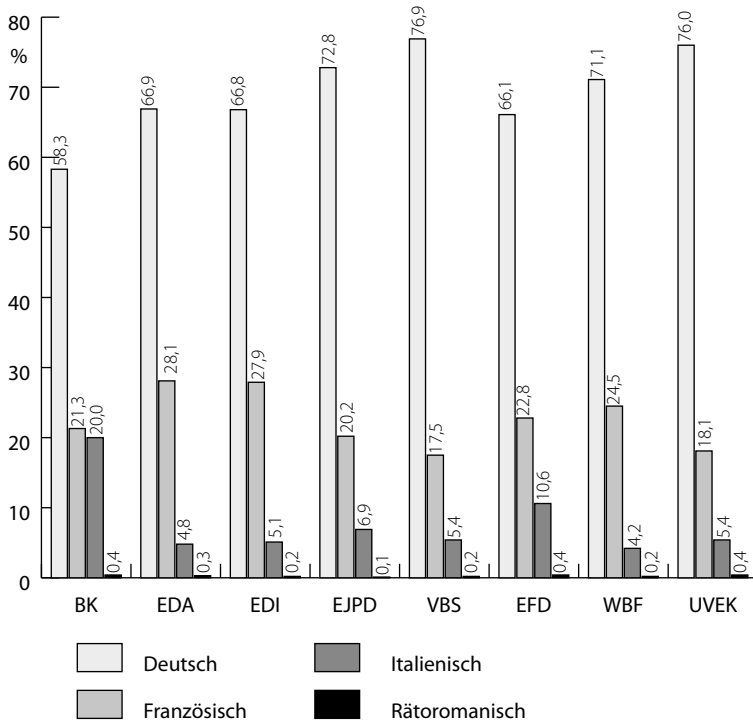
in der BK und im Finanzdepartement (EFD) deutlich übervertreten, im WBF und EDA deutlich untervertreten. Die Rätoromanischsprachigen sind in allen Departementen untervertreten, am stärksten im EJPD.

Die für die vorliegende Studie ausgewerteten Daten aus BV Plus erlauben, die Entwicklungen innerhalb der einzelnen Verwaltungseinheiten über mehrere Jahre hinweg zu beobachten. Abbildung 4 (aufgeteilt in zwei Grafiken) zeigt, wie sich die Sprachanteile in den einzelnen Departementen und in der Bundeskanzlei über die untersuchten zehn Jahre hinweg verändert haben.³⁸

Die horizontale Linie in den beiden Grafiken der Abbildung 4 auf der Höhe von 70 % markiert die Schwelle zwischen Unter- und Übervertretung der Lateinischsprachigen, gemessen an den sprachlichen Sollwerten wie sie noch in der Sprachenverordnung von 2010 verankert waren (70 % für die Deutschsprachigen, 22 % für die Französischsprachigen, 7 % für die Italienischsprachigen und 1 % für die Rätoromanischsprachigen).

38 Die genauen Zahlen zu diesen beiden Grafiken in Abbildung 4 finden sich im Anhang, Kapitel 8.5, Tabelle 21.

Abbildung 3: Sprachliche Zusammensetzung der Bundesangestellten, nach Departementen, 2013, in Prozent

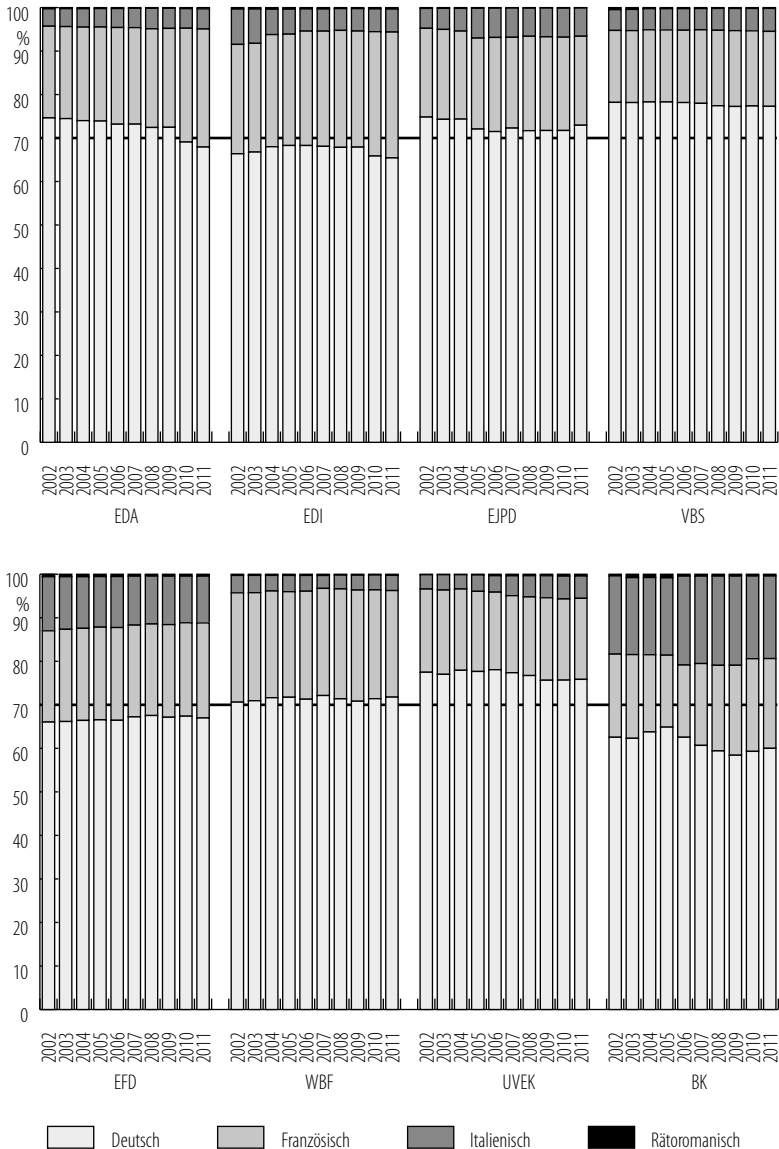


Quelle: EPA, März 2014, S. 11.

Von 2002 bis 2011 ist im EDA eine konstante Zunahme des Minderheitenanteils festzustellen. Die Zunahme ist insbesondere auf eine Zunahme des Anteils frankofoner Mitarbeitender zurückzuführen. Ihr Anteil liegt im Jahr 2011 mehr als 5 % über ihrem Sollwert. Der Anteil Italienischsprachiger nimmt während der Untersuchungsperiode geringfügig zu, wobei er in allen Jahren mehr als 2 % unter dem Sollwert liegt.

Im EDI sind die Lateinischsprachigen in jedem Jahr leicht über ihrem Sollwert von gesamthaft 30 % vertreten. Der Anteil Italienischsprachiger nimmt von 2002 bis 2008 schrittweise ab (von 8,13 auf 5,02 %) und steigt dann bis 2011 wieder geringfügig an. Er bleibt jedoch um rund 2 % unter den geforderten Sollwerten. Französischsprachige sind im EDI von Jahr zu Jahr besser vertreten. Ihr Anteil liegt im Jahr 2011 mehr als 4 % über dem Sollwert.

Abbildung 4: Sprachliche Zusammensetzung der Bundesverwaltung, nach Departementen, 2002–2011, in Prozent



Latinischsprachige sind im EJPD während der gesamten Untersuchungsperiode unter ihrem Sollwert vertreten. Von 2002 bis 2010 verbessert sich ihre Vertretung schrittweise, verschlechtert sich aber wieder von

2010 auf 2011. Innerhalb der Gruppe der Lateinischsprachigen sind die Französischsprachigen leicht unter ihrem Sollwert von 22 % vertreten. Der Anteil Italienischsprachiger steigt von 2002 bis 2005 deutlich und nähert sich dem Sollwert von 7 % an. Die rätoromanische Sprachgemeinschaft ist in allen Jahren mit einem Anteil von 0,10 bis 0,19 % stark untervertreten.

Im VBS sind Lateinischsprachige am deutlichsten untervertreten. Die Übervertretung der Deutschsprachigen nimmt zwar relativ konstant ab, liegt aber auch 2011 noch um mehr als 7 % über dem Sollwert von 70 %. Der Anteil Italienischsprachiger liegt in allen Jahren bei etwa 5 %, steigt aber über die Jahre hinweg um rund einen halben Prozentpunkt an. Bei den Französischsprachigen ist ebenfalls eine stetige, aber minimale Zunahme zu beobachten. Der Prozentsatz für Angehörige der rätoromanischen Sprachgemeinschaft nimmt hingegen konsequent ab und beträgt im Jahr 2011 mit nur noch 0,19 % nicht einmal mehr die Hälfte vom Wert im Jahr 2002 (0,47 %).

Für das EFD ist hingegen während der gesamten Untersuchungsperiode eine Übervertretung der lateinischen Sprachgemeinschaft festzustellen. Der Anteil Französischsprachiger nimmt tendenziell über die Jahre hinweg geringfügig zu und liegt knapp unter dem Sollwert von 22 %. Das Italienische ist in allen Jahren deutlich übervertreten, was mit dem grossen Mitarbeiterbestand der eidgenössischen Zollverwaltung (EZV) im Kanton Tessin erklärt werden kann (vgl. EPA, Reporting Personalmanagement, März 2013, S. 14). Der Anteil Italienischsprachiger nimmt aber tendenziell ab. Die rätoromanische Sprachgruppe ist im EFD in mehreren Jahren so gut wie in keinem anderen Departement vertreten.

Das WBF weist eine Übervertretung der Deutsch- und Französischsprachigen sowie eine Untervertretung der Italienisch- und Rätoromanischsprachigen aus. Gesamthaft sind die Lateinischsprachigen in allen Jahren knapp untervertreten. Die Anteile der vier Sprachgruppen sind insgesamt sehr stabil, mit Ausnahme des tendenziell rückläufigen Anteils an Italienischsprachigen.

Im UVEK zeigt sich eine ähnlich starke Untervertretung der lateinischen Sprachgruppen wie im VBS. Deutschsprachige sind über alle Jahre jeweils um 5,5 bis mehr als 8 % übervertreten. Die französische Sprachgemeinschaft ist in den letzten Jahren um 3 bis 4 % untervertreten. Die italienische Sprachgruppe verzeichnet zwischen 2004 und 2010 eine stetige Zunahme von 3,28 auf 5,2 %. Auch der Anteil Rätoromanischsprachiger wächst seit 2004.

Die Bundeskanzlei bildet einen Spezialfall, denn die dort angesiedelten zentralen Übersetzungsdienste wirken sich stark auf die Sprachanteile aus (vgl. EPA, Reporting Personalmanagement, März 2013, S. 14). Italienischsprachige sind prozentual noch stärker vertreten als im EFD. Ihr Anteil beträgt in allen Jahren zwischen 17,69 und 20,5 % und ist somit in manchen Jahren beinahe dreimal so hoch wie der Sollwert. Der Anteil nimmt von 2003 bis 2006 zu und seit 2009 wieder ab. Die rätoromanische Sprachgemeinschaft ist von 2003 bis 2005 so gut vertreten wie in keinem anderen Departement, ab 2006 halbiert sich der Anteil und nimmt weiterhin leicht ab. Deutsch- und Französischsprachige sind in allen Jahren unter den Sollwerten vertreten. Der Anteil Französischsprachiger nimmt von 2003 bis 2005 ab, steigt dann zwischen 2005 und 2010 von 16,53 auf 21,29 %, um nachher wieder leicht zu sinken.

3.2.2 Sollwertabweichungen in den Verwaltungseinheiten

Die oben beschriebene Entwicklung der sprachlichen Zusammensetzung der Departemente und Bundeskanzlei und deren Übereinstimmung bzw. Abweichung hinsichtlich der sprachlichen Sollwertvorgaben verdeutlichen, inwiefern die passive Repräsentation der nationalen Sprachgemeinschaften auf dieser Ebene der Bundesverwaltung verwirklicht ist. Der Umsetzungsgrad dieser angestrebten passiven Repräsentation soll im Folgenden mittels eines Index rascher und einfacher erfassbar werden.

Entwicklung eines Index der Sollwertabweichungen

Zur Messung der passiven Repräsentation sind in der Literatur einige Kennzahlen beschrieben, die jedoch nicht ohne Weiteres auf die Sprachthematik in der Eidgenössischen Bundesverwaltung angewendet werden können: Der Index von Subramaniam (1967) teilt den prozentualen Anteil einer Gruppe in der Verwaltung durch deren prozentualen Anteil an der Gesamtbevölkerung. Die so erhaltene Zahl gibt an, ob eine Gruppe überrepräsentiert (Index grösser als 1) oder unterrepräsentiert (Index kleiner als 1) ist. Dieser Index gibt gemäss Nachmias und Rosenbloom (1973, S. 42 f.) Auskunft über die Repräsentativität von gesellschaftlichen Gruppen innerhalb der Verwaltung. Sie sagt jedoch nichts aus über die Integration dieser Gruppen, d. h. sie kann keine Angaben zum Grad der sozialen Mischung der Belegschaft innerhalb einer Organisation machen.

Nachmias und Rosenbloom (1973, S. 44) entwickeln deshalb eine eigene Kennzahl, die sie als Mass der Variation bezeichnen. Diese Kennzahl setzt das Total beobachteter Unterschiede ins Verhältnis zu den maximal möglichen Unterschieden. Das Mass der Variation nimmt Werte zwischen 0 und 1 an, wobei 0 für ein vollständiges Fehlen von Variation steht (keine Durchmischung) und 1 die maximal mögliche Variation (grösstmögliche Durchmischung) in Abhängigkeit der Anzahl verschiedener gesellschaftlicher Gruppen bezeichnet (id., S. 43 ff.). Das Mass basiert auf der Annahme einer gleichmässigen Verteilung verschiedener gesellschaftlicher Gruppen. Diese Annahme macht im schweizerischen Kontext jedoch keinen Sinn, da die Sollwerte bzw. Zielbänder für die vier Sprachgruppen sehr unterschiedlich ausfallen.

Sigelman (1976) entwirft im Zusammenhang mit der Repräsentation von Frauen in der Verwaltung zwei Masse, nämlich die Repräsentations- und die Stratifikationsratio. Erstere dividiert den prozentualen Anteil Frauen am Gesamtbestand der Verwaltungsangestellten durch den Frauenanteil in der arbeitenden Bevölkerung und bewertet die quantitative Dimension. Die Stratifikationsratio zeigt hingegen auf, ob Frauen gleichmässig über die verschiedenen Lohnklassen verteilt sind und misst somit auch einen qualitativen Aspekt. Beide Masse eignen sich nicht zur Anwendung auf die Sprachthematik, da sie lediglich die Bewertung einer einzigen Gruppe beinhalten und überdies keinen Vergleich mit Sollwerten ermöglichen.

Dieser kurze Überblick verdeutlicht, dass kein bestehender Index zur Messung der passiven Repräsentativität ohne Weiteres auf die Bundesverwaltung und die Messung der angemessenen Vertretung der vier Sprachgemeinschaften übertragen werden kann. Die Tatsache, dass in der Sprachenverordnung (2010) für alle vier Sprachgemeinschaften, basierend auf deren Bevölkerungsanteil, sehr unterschiedliche Sollwerte festgelegt werden, erschwert zusätzlich, ein geeignetes Mass zu finden. Aufgrund der Unzulänglichkeiten von Kennzahlen aus der Literatur ist für die vorliegende Studie ein spezifisch auf den schweizerischen Kontext zugeschnittener Index, der „Index der Sollwertabweichungen“ konzipiert worden, der die folgenden Voraussetzungen erfüllt:

- › *Vergleichbarkeit*: zwischen allen Verwaltungseinheiten und über die Jahre hinweg;
- › *Kompaktheit*: eine einzige Zahl, in der die Repräsentativität aller vier Sprachgemeinschaften zusammengefasst werden kann;

In einem zweiten Schritt wird der Index verfeinert. Das Vorzeichen spielt dabei eine entscheidende Rolle. Sobald eine Minderheitensprache über- und zudem die Mehrheitssprache Deutsch verglichen mit dem Sollwert untervertreten ist, erhält der Index ein negatives Vorzeichen. Negative Vorzeichen stehen für eine Kompensation der sprachlichen Untervertretung von Minderheiten. Der Wert 0 ist gleichbedeutend mit dem Idealwert, der erreicht wird, wenn eine Verwaltungseinheit die Sollwerte vollumfänglich erfüllt. Positive Werte kennzeichnen eine Übervertretung der deutschen Sprache.

Neben vielen Vorteilen hat die Verfeinerung des Index den Nachteil, dass bereits eine minime Veränderung des Anteils Deutschsprachiger, bei welcher der Istwert den Sollwert übertrifft oder unterschreitet, den Index vom Negativen ins Positive bzw. vom Positiven ins Negative kippen lassen kann.⁴¹ Bei der Interpretation des verfeinerten Index der Sollwertabweichungen müssen somit Vorzeichen und Zahl separat betrachtet werden.

Die so ermittelten Indexwerte sind meistens mehrdeutig, d. h. aus den Indexwerten sind keine Rückschlüsse auf die konkreten prozentualen Anteile für alle vier Sprachgruppen möglich. Ausnahmen dieser Regel stellen die Indexwerte -99 (100 % der Belegschaft stammt aus der rätoromanischen Sprachgruppe), -93 (100 % Italienischsprachige), -78 (100 % Französischsprachige), 0 (keine Abweichungen von den Sollwerten) und 30 (100 % Deutschsprachige) dar, die zwangsläufig auf einer eindeutigen sprachlichen Zusammensetzung basieren. Zur Illustration und für das bessere Verständnis des Index sind in der Tabelle 20 im Anhang (Kap. 8.4) einige Beispiele inklusive Minimum, Nullpunkt und Maximum aufgeführt.

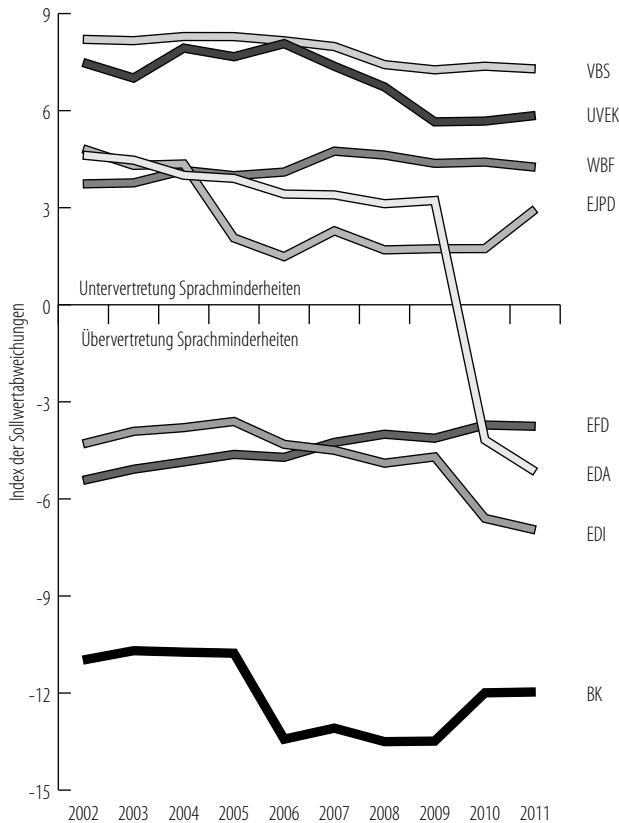
Entwicklung des Index der Sollwertabweichungen auf Departementsebene

In Abbildung 4 wurde die Entwicklung der prozentualen Anteile der Sprachgemeinschaften zwischen 2002 und 2011 auf Departementsebene

41 Im Jahr X beträgt der Anteil deutschsprachiger Angestellter in einer fiktiven Verwaltungseinheit 69,99 %. Den Rest der Belegschaft stellen Italienischsprachige mit einem Anteil von 30,01 %. Dies ergibt aufgrund der äusserst geringen Untervertretung der Deutschsprachigen einen relativ hohen negativen Index von -23,01. Verändert sich im Jahr X + 1 der Anteil Deutschsprachiger auf 70,01 %, derjenige der Italienischsprachigen auf 29,99 %, so ergibt dies einen Index von +23,00.

illustriert. Abbildung 5 verdeutlicht, in welchem Ausmass diese Anteile den sprachlichen Sollwertvorgaben entsprechen.

Abbildung 5: Entwicklung des Index auf Departementsebene, 2002–2011¹



¹ Zu den genauen Sprachanteilen, die zu den hier abgebildeten Indexwerten führen, siehe Anhang, Kapitel 8.5, Tabelle 21 und Tabelle 22.

Wie bereits aus der obigen deskriptiven Statistik klar wurde, stellen das VBS und die Bundeskanzlei die beiden Verwaltungseinheiten mit den unterschiedlichsten sprachlichen Zusammensetzungen dar: Das VBS weist in allen Jahren den höchsten positiven Indexwert und somit die grösste Abweichung von den Sollwerten bei einer Übertretung der deutschen Sprache auf. Der Index nimmt seit 2004 etwas ab, was eine Annäherung an die Sollwerte bedeutet. Die BK weist hingegen in jedem Jahr einen hohen negativen Index auf (kleiner als -10), was eine

Untervertretung der Germanofonen anzeigt. Das EDI sowie das EFD weisen über die gesamte Zeitperiode ebenfalls stets negative Indexwerte aus. Der Index des EDI wird jedoch zunehmend negativer, der des EFD stets positiver (Annäherung an 0). Der Index des UVEK befindet sich auf einem mit dem VBS vergleichbaren hohen Niveau im positiven Bereich. Von 2006 bis 2009 nimmt er stetig ab und steigt seit 2009 wieder leicht an. Der Index des WBF bewegt sich über alle Jahre zwischen 3,74 und 4,75 ohne eindeutigen Trend.

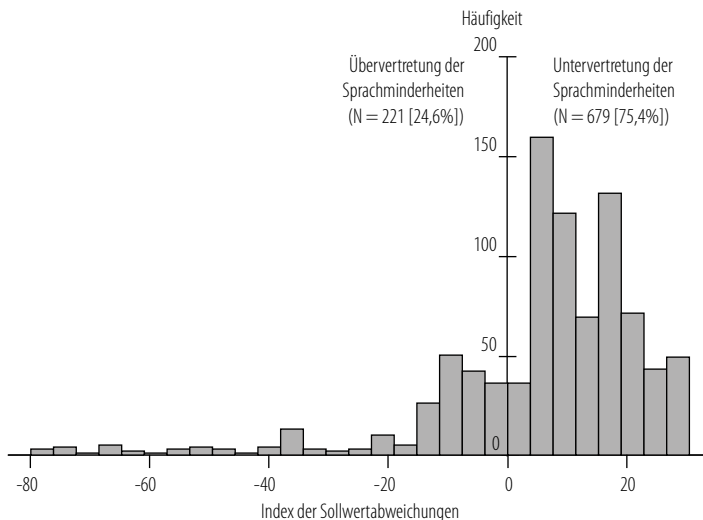
Der starke Einbruch bei der Kurve für das EDA und der negative Indexwert nach 2009 sind darauf zurückzuführen, dass aus einer Übervertretung der Deutschsprachigen ab 2010 eine Untervertretung wird. In absoluten Zahlen nehmen die Sollwertabweichungen und somit der Index relativ geringfügig zu. In der BK ist zwischen 2005 und 2006 eine deutliche negative Zunahme des Index festzustellen, die darauf zurückzuführen ist, dass sich der Anteil Italienischsprachiger 2006 um knapp drei Prozent zulasten der Deutschsprachigen erhöht. Diese Veränderung ist einerseits auf einen Personalabbau bei den Deutschsprachigen, andererseits auf eine Zunahme bei den Italofofen zurückzuführen. Im EDI ist zwischen 2009 und 2010 ebenfalls eine deutliche Zunahme des Index im negativen Bereich zu beobachten. Aufgrund eines Personalrückgangs um knapp 200 Mitarbeitende – von 2629 im Jahr 2009 auf 2446 im Jahr 2010 – verändert sich auch hier die sprachliche Vertretung zugunsten der Lateinischsprachigen.

*Entwicklung des Index der Sollwertabweichungen in den
nachgeordneten Verwaltungseinheiten*

Seit der Revision der Sprachenverordnung von 2014 gelten die sprachlichen Sollwerte nicht nur auf Departements-, sondern auch auf Amtsebene (vgl. Kap. 2.3). Angesichts der regelmässigen Kritiken an der mangelhaften Vertretung der Sprachminderheiten in einigen Bundesämtern können diesbezügliche statistische Auswertungen mehr Klarheit schaffen. Der Index der Sollwertabweichungen erlaubt eine Übersicht zur Über- bzw. Untervertretung der Sprachminderheiten in allen nachgeordneten Verwaltungseinheiten während der untersuchten zehn Jahre (2002–2011). Zu diesem Zweck wird der Indexwert für jedes Amt und für jedes Jahr ausgewertet, weshalb die folgenden Abbildungen die Verteilung der Indexwerte für die Gesamtheit von insgesamt 900 Einheiten bzw. „Jahr-Verwaltungseinheiten“ berechnet (aufgrund

von Fusionen hat die Anzahl Verwaltungseinheiten des Bundes über die Jahre hinweg abgenommen, weshalb der Durchschnitt von 90 pro Jahr über der heutigen Anzahl liegt). Abbildung 6 verdeutlicht, dass die Sprachminderheiten in der grossen Mehrheit der Verwaltungseinheiten über die untersuchten zehn Jahre hinweg klar untervertreten sind.

Abbildung 6: Über- und Untervertretung der Sprachminderheiten, alle Verwaltungseinheiten, 2002–2011 (N = 900)



Je höher die Balken, desto häufiger sind die entsprechenden Indexwerte. Addiert man die Höhe aller Balken, so ergibt sich eine Summe von 100 %. Indexwerte grösser als Null (auf der rechten Seite der vertikalen Linie beim Nullpunkt) stehen für eine Unter-, solche kleiner als Null für eine Übervertretung der Sprachminderheiten. Die höchsten Balken befinden sich im positiven Bereich, d. h. die Sprachminderheiten sind in den meisten Verwaltungseinheiten untervertreten. Hohe negative Indexwerte sind äusserst selten, was man an den vielen kleinen Balken links des Nullpunktes ablesen kann. Am häufigsten sind mittelgrosse positive Werte um +15. Addiert man alle Balken auf der rechten Seite der roten Nulllinie, so machen sie zusammen mehr als 75 % der Fälle aus. D. h. dass absolut in 679 der insgesamt 900 Verwaltungseinheiten (Jahr-Verwaltungseinheiten) Deutschsprachige über den Sollwerten vertreten sind.

Welche Verwaltungseinheiten weisen einen besonders hohen positiven oder negativen Indexwert aus? Die höchsten negativen Indexwerte, welche eine deutliche Übervertretung der Sprachminderheiten anzeigen, weist von 2002 bis 2009 das Centro Sportivo Tenero (CST) auf, auch nationales Jugendsportzentrum Tenero genannt, ein Amt innerhalb des VBS, welches ab 2010 dem Bundesamt für Sport (BASPO) angegliedert wurde. Wie aufgrund des Standortes zu erwarten, sind im CST Italienischsprachige stark übervertreten. Ihr Anteil beträgt jeweils über 60 %, was schlussendlich zu einem Indexwert von $-80,02$ führt. Ebenfalls einen hohen negativen Wert weisen

- › das Militärspital Novaggio (Italienischsprachige stark übervertreten),
- › das Schweizerische Institut für Rechtsvergleichung (SIR) mit Sitz in Lausanne (Französischsprachige übervertreten) und
- › die drei seit 2007 in der Verwaltungseinheit Agroscope des WBF zusammengefassten Verwaltungseinheiten Eidgenössische Forschungsanstalt für Nutztiere in Posieux (RAP), Eidgenössische landwirtschaftliche Forschungsanstalt in Changins (RAC) sowie Schweizerisches Nationalgestüt (GESTUET) in Avenches auf (Französischsprachige übervertreten).

Die Standorte der Verwaltungseinheiten mit hohen negativen Indexwerten legen nahe, dass die Dezentralisierung einen starken Kompensationseffekt auf die Untervertretung der sprachlichen Minderheiten ausübt – wie weiter unten noch ausführlicher aufgezeigt wird.

Der höchstmögliche positive Indexwert ist 30 und bezeichnet Verwaltungseinheiten, deren Belegschaft ausschliesslich aus deutschsprachigen Mitarbeitenden besteht. Verwaltungseinheiten mit einem Indexwert von 30 sind u. a.

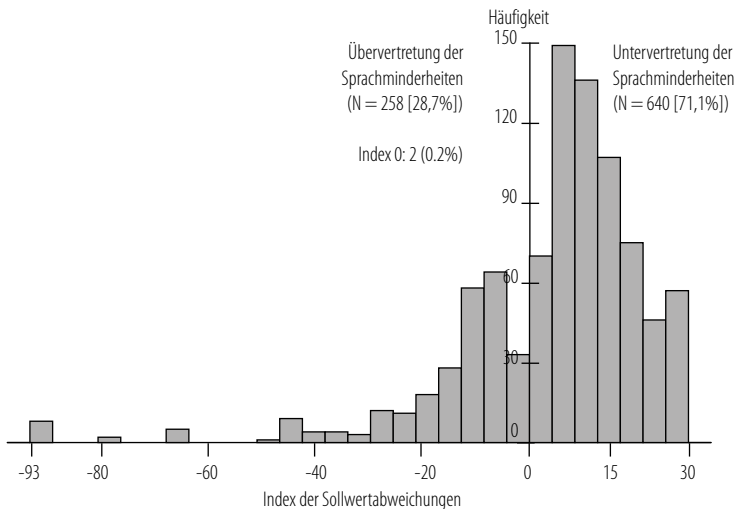
- › im Jahr 2011 die Kommission für Technologie und Innovation (KTI) des WBF mit Sitz in Bern,
- › in den Jahren 2004 bis 2009 der Direktionsstab des Bundesamtes für Bevölkerungsschutz (BABS, Dir./Stab),
- › von 2004 bis 2009 der Stab des Kompetenzzentrums des VBS für die Beschaffung diverser Systeme (Ar-Stab+FI)
- › sowie in den Jahren 2002 bis 2011 die Eidgenössische Münzstätte (SMINT oder Swissmint) des EFD in Bern.

Es fällt auf, dass viele Verwaltungseinheiten mit positiven Indexwerten grösser als 20 dem VBS angehören und damit demjenigen Departement, das insgesamt über alle Jahre hinweg hohe positive Indexwerte aufweist.

3.2.3 Sollwertabweichungen in den Kaderpositionen

Wie eingangs erwähnt, konzentriert sich die Kritik an der nicht angemessenen Vertretung der Sprachgemeinschaften nicht nur auf einzelne Departemente und Bundesämter, sondern auch auf die Kaderpositionen. Der Index der Sollwertabweichungen verdeutlicht im Folgenden die Über- bzw. Untervertretung der Sprachminderheiten in den oberen Hierarchiestufen während der untersuchten zehn Jahre. Als Kriterium der Zuordnung zum mittleren und höheren Kader gelten die Lohnklassen (mittleres Kader: 24–29, höheres Kader 30–38).⁴² Abbildung 7 gibt die Verteilung der Indexwerte im Kader insgesamt, d. h. im mittleren *und* höheren Kader (Lohnklassen 24–38), für jedes Amt in jedem Jahr an. Sie zeigt, dass die meisten Verwaltungseinheiten für das Kader einen positiven Index der Sollwertabweichungen aufweisen, was einem Anteil

Abbildung 7: Über- und Untervertretung der Sprachminderheiten, Kader (LK 24–38), 2002–2011 (N=900)



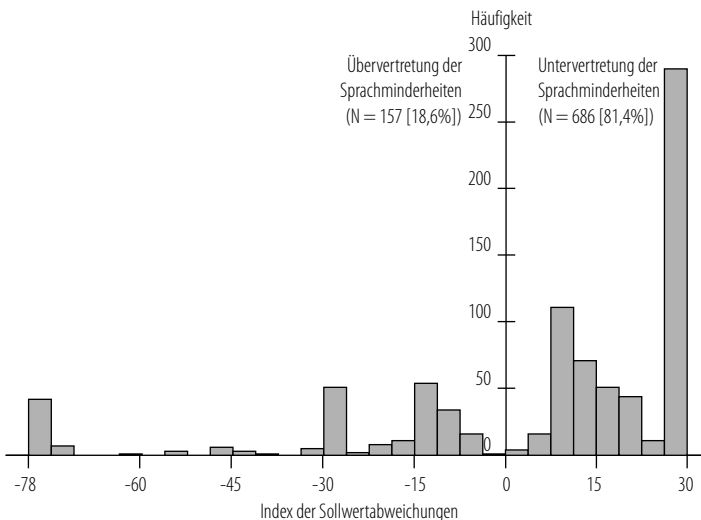
42 Ausführlicher zu den Zuordnungen der Lohnklassen zu Kaderkategorien im Anhang, Kapitel 8.2.2.

der Deutschsprachigen über dem Sollwert von 70 % entspricht. Insbesondere Indexwerte zwischen +5 und +15 sind sehr häufig und machen zusammen knapp zwei Fünftel aller Fälle aus.

Negative Indexwerte zwischen 0 und -20 sind relativ häufig. Größere negative Werte, d. h. deutliche Übervertretungen der sprachlichen Minderheiten, sind hingegen nur selten zu beobachten. Bemerkenswert ist, dass alle Balken auf der rechten Seite der vertikalen Nulllinie zusammen einen geringeren Anteil ausmachen als bei den Verwaltungseinheiten gesamthaft (71,1 % oder 640 von 900 Verwaltungseinheiten verglichen mit 679 Verwaltungseinheiten bzw. 75,4 % in Abb. 6). D. h. dass die Sprachminderheiten über den gesamten Untersuchungszeitraum von 2002 bis 2011 innerhalb des Kaders der Verwaltungseinheiten minim besser vertreten sind als in den Verwaltungseinheiten gesamthaft.

Die Übervertretung der Deutschsprachigen im Kader fällt deutlicher aus, wenn wir nur die sprachliche Zusammensetzung im höheren Kader einer Verwaltungseinheit berücksichtigen (LK 30-38). In den Lohnklassen ab 30 sind Träger von Schlüsselfunktionen, in der Regel z. B. Abteilungsleitende und Direktionsmitglieder, vertreten. Da nicht alle Verwaltungseinheiten Angestellte in diesem Lohnsegment haben, werden in Abbildung 8 nicht mehr 900, sondern nur noch 843 Jahr-Verwaltungseinheiten ausgewertet.

Abbildung 8: Über- und Untervertretung der Sprachminderheiten, höheres Kader (LK 30-38), 2002-2011 (N=843)



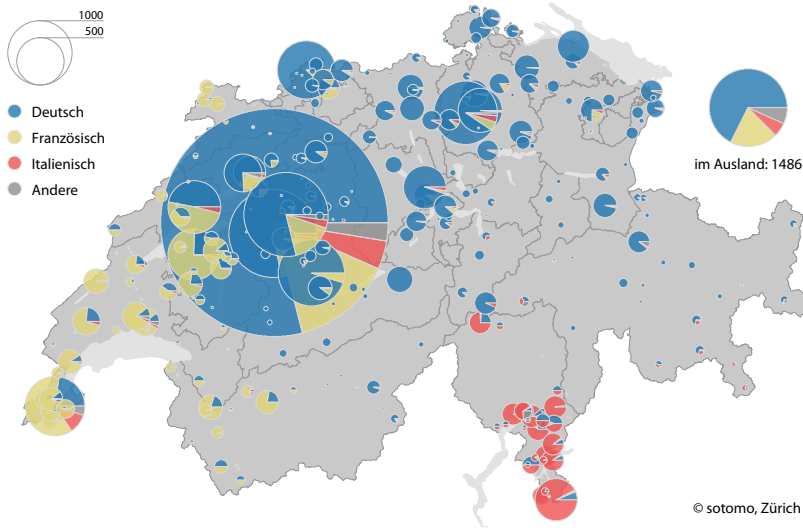
Mehr als 80 % der Verwaltungseinheiten weisen eine Übervertretung der Deutschsprachigen im höheren Kader auf, gut ein Drittel hat sogar ein rein deutschsprachiges höheres Kader (Index +30). Im Vergleich dazu nimmt sich der Anteil von rund fünf Prozent mit einem rein französischsprachigen höheren Kader (Index -78) gering aus. Ebenfalls gut ein Drittel der Verwaltungseinheiten (36,4 % bzw. 307 von 843 Jahr-Verwaltungseinheiten) bewegt sich zwischen den beiden Extremen und hat einen Index zwischen -15 und +15.

3.3 Der Einfluss des Standortes

Bereits oben haben wir gesehen, dass der Standort einer Verwaltungseinheit einen massgeblichen Einfluss auf ihre sprachliche Zusammensetzung hat: Die empirischen Extremwerte des Index in Abbildung 6 zeigen, dass die Chancen auf eine deutliche Übervertretung der Sprachminderheiten vor allem in Verwaltungseinheiten mit Sitz in der französisch- und italienischsprachigen Schweiz vorhanden sind. Dies erstaunt wenig, da sich die meisten Stellensuchenden vorrangig in ihrer Wohngegend um Arbeit bemühen. Deshalb ist schon früh eine vermehrte Dezentralisierung der Bundesverwaltung propagiert worden, um die verschiedenen (Sprach-) Regionen und Sprachgruppen besser in die Verwaltung zu integrieren und die Übervertretung der Deutschsprachigen in der Bundeshauptstadt und Verwaltungszentrale Bern auszugleichen.⁴³

Auch die kartografische Darstellung der sprachlichen Zusammensetzung der Verwaltungseinheiten in der Schweiz verdeutlicht den grossen Einfluss des Standortes. Die verschiedenen Farben innerhalb der Kreise in Abbildung 9 zeigen, dass die Verteilung der Sprachgruppen relativ stark je nach Sprachregion variiert. An Dienstorten in der Westschweiz machen Französischsprachige den Hauptteil der Belegschaft aus. Im Tessin finden wir primär italienischsprachige Angestellte und in der Deutschschweiz hauptsächlich Deutschsprachige. In Bern und Umgebung sind Deutschsprachige verglichen mit den Sollwerten übervertreten und sowohl Französisch- als auch Italienischsprachige untervertreten.

43 Vgl. Antwort des Bundesrates auf das Postulat Delamuraz, Bericht über die Geschäftsführung des Bundesrates 1980, S. 237 f.; EPA, 5.10.1983, S. 14, 17; Battelle, 1985, S. 160 f. Vgl. zusammenfassend zur Dezentralisierung seit 1980 in: Interdepartementale Arbeitsgruppe „Dezentralisierung“, 2003, S. 9 f.

Abbildung 9: Verteilung der Sprachgruppen nach Dienstorten, 2011¹

1 In dieser Darstellung wird die rätoromanische Sprachgruppe aus Gründen der Lesbarkeit der Kategorie „Andere“ zugeordnet.

Der Anteil lateinischsprachiger Angestellter liegt in Bern und Umgebung jedoch näher an den Sollwerten als in der übrigen Deutschschweiz.

3.3.1 Sprachliche Zusammensetzung des Kaders in dezentralen Verwaltungseinheiten

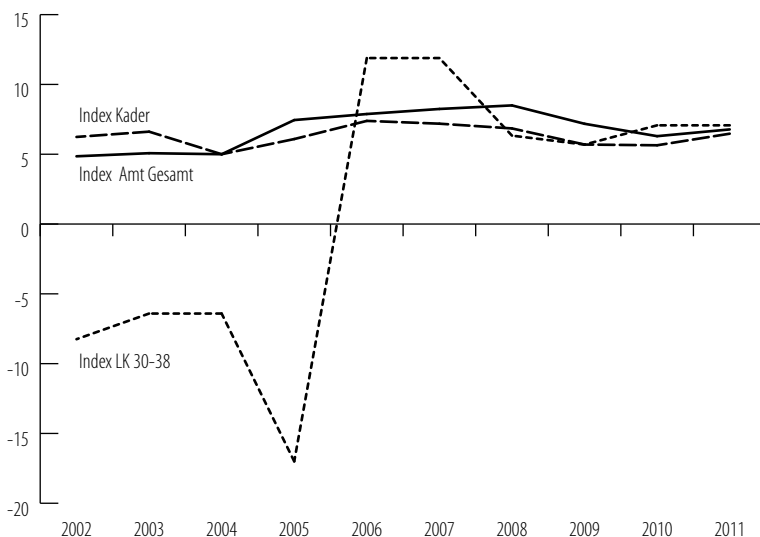
Insgesamt wirkt sich der sprachregionale Standort einer Verwaltungseinheit zugunsten des Anteils Angestellter aus der entsprechenden Sprachgruppe aus. Lässt sich dieser Einfluss des Standortes auch bei der sprachlichen Zusammensetzung des Kaders in dezentralen Verwaltungseinheiten beobachten? Dies wird im Folgenden anhand einer Auswertung der Sollwertabweichungen in den drei Ämtern untersucht, in welchen die Personalrekrutierungsprozesse im Rahmen einer Feldforschung genauer untersucht wurden (vgl. Kap. 5). Anschliessend wird die sprachliche Zusammensetzung von weiteren dezentralisierten Verwaltungseinheiten analysiert.

Sollwertabweichungen in drei ausgewählten Verwaltungseinheiten

Von den Ämtern, in welchen die ethnografische Forschung erfolgte, ist eines im Raum Bern, eines nahe der deutsch-französischen Sprachgrenze

und eines in der französischsprachigen Schweiz angesiedelt. Die folgenden Abbildungen zeigen den Index der Sollwertabweichungen für das Amt insgesamt, für das Kader (LK 24–38) und für das höhere Kader (LK 30–38). Da nur wenige Personen dem höheren Kader angehören, sind dort die grössten Schwankungen zu beobachten. Bereits geringfügige personelle Wechsel können dort zu massiven Veränderungen des Index führen.

Abbildung 10: Index der Sollwertabweichungen im Amt in Bern, 2002–2011: Gesamt, Kader und LK30–38



Das Amt auf dem Platz Bern (vgl. Abb. 10) weist eine Übervertretung der Deutschsprachigen insgesamt und im Kader auf, ab 2006 auch im höheren Kader. Der Index für alle Angestellten und derjenige für das Kader bleiben über alle Jahre relativ konstant im Plus, wobei im Kader ab 2004 tendenziell eine geringere Übervertretung von Deutschsprachigen auszumachen ist als in der Belegschaft insgesamt. Auffallend sind die Schwankungen beim Index der Sollwertabweichungen für das höhere Kader von 2004 bis 2006/07. Diese sind mit grosser Wahrscheinlichkeit auf Umstrukturierungen in diesem Amt zurückzuführen.

Im Amt nahe der deutsch-französischen Sprachgrenze (vgl. Abb. 11) finden wir insgesamt und im Kader eine überdurchschnittliche Vertretung der Sprachminderheiten, wobei der Index seit 2006 relativ

Abbildung 11: Index der Sollwertabweichungen im Amt nahe der deutsch-französischen Sprachgrenze, 2002–2011: Gesamt, Kader und LK30–38

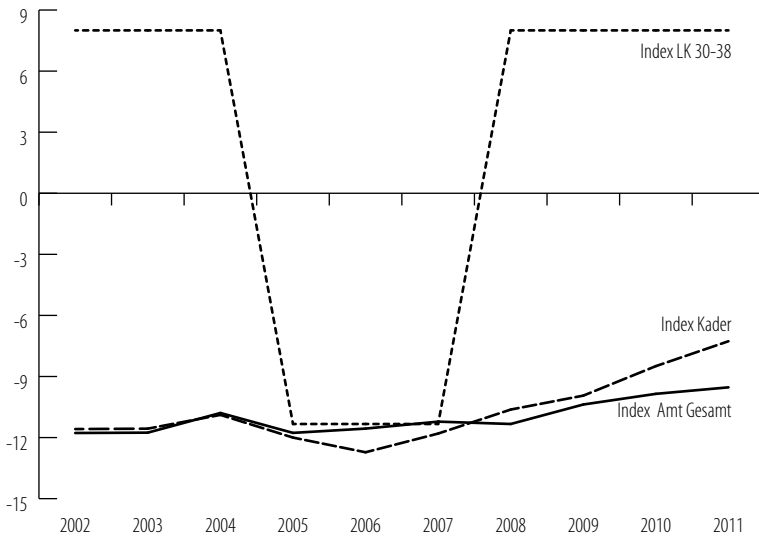
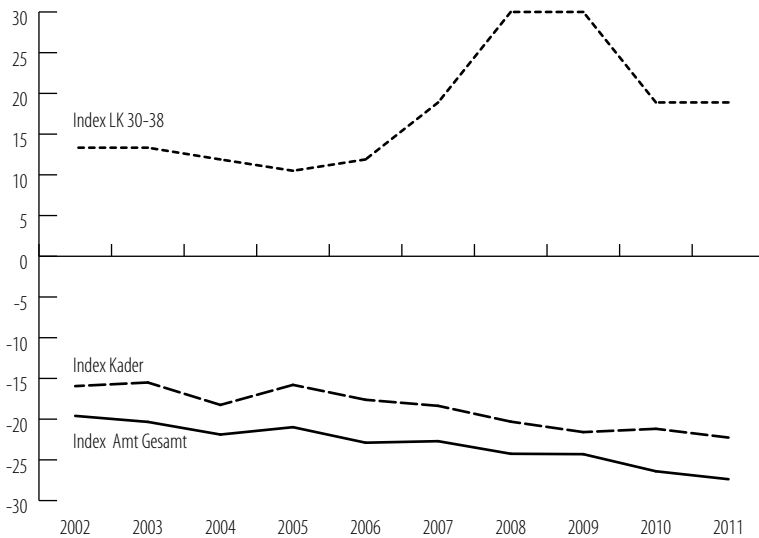


Abbildung 12: Index der Sollwertabweichungen im Amt in der französischen Sprachregion, 2002–2011: Gesamt, Kader und LK30–38



konstant zunimmt (v. a. im Kader) und sich somit der Anteil Deutschsprachiger allmählich erhöht. Das höhere Kader hingegen setzt sich, mit Ausnahme der Jahre 2005 bis 2007 aus überdurchschnittlich vielen Deutschsprachigen zusammen.

Im Amt in der französischsprachigen Schweiz (vgl. Abb. 12) ist die Diskrepanz zwischen gesamter Belegschaft und höherem Kader noch deutlicher: Während die Angestellten insgesamt sowie das Kader (in geringerem Ausmass) stetig französischsprachiger werden, nimmt der Anteil Deutschsprachiger im höheren Kader tendenziell zu. Die tatsächliche sprachliche Vertretung entfernt sich von Jahr zu Jahr weiter von den Sollwerten gemäss Sprachenverordnung 2010.

In den beiden hier untersuchten dezentralen Ämtern in der Westschweiz lässt sich folglich ein Einfluss des Standortes auf die sprachliche Zusammensetzung der Belegschaft insgesamt und auf das Kader allgemein ausmachen, *nicht* jedoch auf das höhere Kader ab Lohnklasse 30: Die Sprachminderheiten sind in der Belegschaft insgesamt und im Kader übervertreten, im höheren Kader (LK 30–38) hingegen ist fast durchwegs eine Übervertretung der Deutschsprachigen auszumachen.

Sprachliche Zusammensetzung von weiteren dezentralisierten Verwaltungseinheiten

Wie sieht es mit der Vertretung der Sprachgemeinschaften im höheren Kader anderer dezentraler Verwaltungseinheiten in der lateinischsprachigen Schweiz aus? Ist hier – trotz Übervertretung der Sprachminderheiten in der Belegschaft insgesamt – ebenfalls eine Dominanz der Deutschsprachigen im höheren Kader auszumachen? Im Folgenden sollen diese Fragen anhand von ausgewählten Verwaltungseinheiten untersucht werden, deren Standorte entweder vollständig in der französisch- oder italienischsprachigen Schweiz liegen oder aber Standorte in verschiedenen Sprachregionen haben. Während der Untersuchungsperiode von 2002 bis 2011 liegen von den 900 „Jahr-Verwaltungseinheiten“ insgesamt 385 komplett in der Deutschschweiz, 15 komplett in der französischsprachigen Schweiz und 7 komplett in der italienischsprachigen Schweiz. Bei den übrigen knapp 500 Jahr-Verwaltungseinheiten ist meistens eine Dominanz von Arbeitsorten in der Deutschschweiz festzustellen. Bei einigen Verwaltungseinheiten sind die Arbeitsorte in der ganzen Schweiz verteilt. Ein Paradebeispiel hierfür ist die eidgenössische Zollverwaltung (EZV), in mehreren Jahren die Verwaltungseinheit mit dem grössten

Mitarbeiterbestand, mit Arbeitsorten in allen Sprachregionen der Schweiz, insbesondere in der Nähe der Grenzübergänge. Ebenfalls ein hohes Mass an Dezentralisierung ist bei diversen Verwaltungseinheiten des VBS festzustellen.⁴⁴

Wenn wir die Anteile an Deutschsprachigen in der gesamten Belegschaft, im Kader insgesamt (LK 24–38) und nur im höheren Kader (LK 30–38) von ausgewählten Verwaltungseinheiten mit Hauptstandort in der französischsprachigen Schweiz betrachten (vgl. Tab. 24, im Anhang), so sehen wir, dass der Anteil Germanofoner nicht nur je nach Amt, sondern auch je nach Kaderstufe variiert, wobei unterschiedliche Tendenzen zu beobachten sind: Im Bundesamt für Statistik (BFS) mit Hauptstandort in Neuchâtel sind die Deutschsprachigen sowohl gesamthaft als auch im Kader unter dem Sollwert (70 % gemäss Sprachenverordnung 2010), aber mit plus minus 50 % doch noch gut vertreten. Im höheren Kader dominieren sie mit Anteilen zwischen 75 und 100 % ganz eindeutig. Möglicherweise ist die Dominanz der Germanofonen im höheren Kader darauf zurückzuführen, dass die Verwaltungseinheit noch bis 1998 in Bern angesiedelt war. In der vergleichsweise sehr kleinen Verwaltungseinheit Schweizerisches Institut für Rechtsvergleichung (SIR) mit Standort Lausanne sind die Deutschsprachigen gesamthaft stärker untervertreten als im Kader. Ab 2006 ist ein stetiger Zuwachs an Germanofonen im Kader zu beobachten. Für die Zentrale Ausgleichsstelle (ZAS) mit Hauptstandort in Genf zeigt sich ebenfalls eine Untervertretung von Germanofonen insgesamt, ihr Anteil nimmt hingegen in den höheren Chargen sogar noch ab. Bei den beiden Forschungsanstalten in Posieux und in Changins unterscheidet sich das Bild grundlegend: In der Forschungsanstalt für Nutztiere (RAP) in Posieux sind die Deutschsprachigen gesamthaft untervertreten. Im Kader macht ihr Anteil hingegen mehr als 50 % aus und im höheren Kader ist eine(r) von zwei Angestellten der deutschen Sprachgruppe zuzuordnen. Die Forschungsanstalt für Pflanzenbau (RAC) in Changins bei Nyon (mit nur wenigen Angestellten), weist gesamthaft und im Kader einen Anteil Deutschsprachiger von nur ungefähr fünf Prozent auf. Im höheren Kader sind keine Germanofonen vertreten. Bei

44 Einen Sonderfall stellt das EDA dar: In einigen Verwaltungseinheiten liegen etliche Arbeitsorte ausserhalb der Schweiz. Dies trifft in besonderem Masse auf die Zentrale des EDA zu, bei der sich von 2002 bis 2006 mehr als die Hälfte aller Arbeitsorte im Ausland befinden. Von der Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit (DEZA) liegen von 2002 bis 2009 jeweils mehr als 20 % der Arbeitsorte im Ausland.

der Verwaltungseinheit Schweizerisches Nationalgestüt (GESTUET) in Avenches sind Deutschsprachige im höheren Kader ebenfalls nicht vertreten. Im Kader sind sie hingegen sehr gut vertreten, von 2003 bis 2007 sogar über dem Sollwert von 70 %. Gesamthaft ist hingegen ebenfalls eine Untervertretung der Deutschsprachigen festzustellen.

Verwaltungseinheiten mit Hauptstandort in der italienischsprachigen Schweiz gibt es während der Untersuchungsperiode (2002–2011) lediglich zwei (vgl. Tab. 25, im Anhang): Beim Militärspital in Novaggio, einer Verwaltungseinheit des EDI, die bis 2003 existierte, sind die Germanofonen gesamthaft deutlich untervertreten. Sowohl im Kader als auch im höheren Kader liegt ihr Anteil aber eindeutig höher, wobei die absolute Anzahl Personen in höheren Chargen erneut sehr klein ist. Das Centro Sportivo Tenero (CST), eine kleine Verwaltungseinheit des VBS, die ab 2010 ins Bundesamt für Sport (BASPO) integriert wurde, weist in allen Jahren gesamthaft eine starke Untervertretung der Germanofonen aus. Im Kader fehlen Deutschsprachige sogar vollständig. Angestellte im höheren Kader gibt es in dieser Verwaltungseinheit keine.

In einigen ausgewählten, grossen Verwaltungseinheiten, deren Standorte in mehreren Sprachregionen der Schweiz verteilt sind, scheint sich ein hoher Anteil Angestellter in den Deutschschweizer Standorten negativ auf die angemessene Vertretung der Sprachminderheiten auszuwirken (vgl. Tab. 26, im Anhang): Für MeteoSchweiz, die EZV und Agroscope⁴⁵ arbeiten zwischen 60 und 70 % der Angestellten an einem Standort in der Deutschschweiz. Beim Bundesamt für Strassen (ASTRA) beträgt dieser Anteil ab 2007 jeweils etwa 85 %. Der Anteil Deutschsprachiger im ASTRA liegt mit 74 bis 77 % gesamthaft klar höher als in den übrigen drei Verwaltungseinheiten. Im höheren Kader des ASTRA sind die Germanofonen prozentual noch stärker übervertreten. In den übrigen drei Verwaltungseinheiten (MeteoSchweiz, EZV und Agroscope) liegt der Anteil Deutschsprachiger gesamthaft klar unter dem Sollwert von 70 %. Aber auch hier ist tendenziell in höheren Lohnklassen ein grösserer Anteil Deutschsprachiger auszumachen, insbesondere im höheren Kader.

Insgesamt zeigen diese statistischen Auswertungen der sprachlichen Zusammensetzung der dezentralisierten Verwaltungseinheiten,

45 Die beiden landwirtschaftlichen Forschungsanstalten (RAP und RAC) sowie das Schweizerische Nationalgestüt (GESTUET) wurden 2007 unter dem Dach des Kompetenzzentrums für landwirtschaftliche Forschung (Agroscope) zusammengebracht.

dass sich die Dezentralisierung gesamthaft eindeutig zugunsten der sprachlichen Minderheiten auswirkt. Im Kader und im höheren Kader sind die Germanofonen jedoch fast immer stärker vertreten als in der Belegschaft insgesamt, womit ihre Karrierechancen auch ausserhalb der Deutschschweiz sehr gut ausfallen. Bei Verwaltungseinheiten mit Standorten in verschiedenen Sprachregionen zeigt sich ebenfalls ein positiver Effekt für die Vertretung der sprachlichen Minderheiten insgesamt (mit Ausnahme des ASTRA). Im Kader und vor allem im höheren Kader dominieren aber auch hier die Deutschsprachigen.

3.3.2 Weitere Einflussfaktoren auf die sprachliche Zusammensetzung einer Verwaltungseinheit

Auch mittels einer multiplen Regressionsanalyse wird der Einfluss des Dienstortes auf die sprachliche Zusammensetzung einer Verwaltungseinheit deutlich. Darüber hinaus kann eine solche Regressionsanalyse den Einfluss weiterer (erklärender, unabhängiger) Variablen auf den Index der Sollwertabweichungen (als zu erklärende, abhängige Variable) abschätzen.

Alle Variablen, die in Tabelle 5 fett hervorgehoben sind, haben einen statistisch signifikanten⁴⁶ Einfluss auf den Index der Sollwertabweichungen. Starke Effekte gehen erwartungsgemäss von den Variablen zu den Dienstortanteilen aus. Bei einer Zunahme des Anteils an Dienstorten in der Westschweiz oder im Tessin nimmt der Index der Sollwertabweichungen ab. Nimmt der Anteil Dienstorte in der französischen Schweiz beispielsweise um einen Prozentpunkt zu, so sinkt der Index um mehr als einen halben Punkt. Dieses Resultat bestätigt erneut den positiven Einfluss der Dezentralisierungsbemühungen Richtung lateinischsprachige Schweiz (vgl. Fussnote 43) und deckt sich mit den Erkenntnissen aus Abbildung 9 sowie den Resultaten einer früheren Studie, wo es in den Schlussfolgerungen heisst: „La décentralisation de l’administration fédérale facilite la représentativité linguistique de celle-ci“ (Kübler et al., 2009, S. 16).

Repräsentationstechnisch interessant ist der signifikante Koeffizient des Frauenanteils. Entgegen der These von Sigelman (1976), die besagt, dass der Wettbewerb zwischen unterrepräsentierten Gruppen um bessere Repräsentation in der Verwaltung – in seinem Beispiel aus den USA konkurrieren Frauen und lateinamerikanische Angestellte – ein

46 Signifikanzwerte kleiner als 0,05 werden als statistisch signifikant angesehen.

Tabelle 5: Determinanten des Index der Sollwertabweichungen, 2002–2011 (multiple Regression)¹

Variablen	Koeffizient	Standardfehler	Signifikanz
Konstante	17,216	1,454	0,000
Anzahl MitarbeiterInnen Verwaltungseinheit	-0,0003	0,0004	0,490
Anteil Dienstorte in der französischen Schweiz (in %)	-0,511	0,015	0,000
Anteil Dienstorte in der italienischen Schweiz (in %)	-0,841	0,029	0,000
Frauenanteil	-0,129	0,023	0,000
DepartementschefIn französischsprachig	-0,777	2,132	0,715
Verwaltungseinheit Teil des EDA	-2,867	2,664	0,282
Verwaltungseinheit Teil des EDI	-1,325	2,485	0,594
Verwaltungseinheit Teil des EJPD	-8,157	1,289	0,000
Verwaltungseinheit Teil des VBS	2,778	1,145	0,015
Verwaltungseinheit Teil des WBF	-1,320	1,191	0,268
Verwaltungseinheit Teil des UVEK	-5,041	1,321	0,000
BK	-19,767	2,271	0,000
Zeitlicher Effekt	0,183	0,111	0,102

Abhängige Variable: verfeinerter Index der Sollwertabweichungen in der Verwaltungseinheit (Angepasstes $R^2 = 0,729$; $N = 885$).

1 Von den ursprünglich 900 Jahr-Verwaltungseinheiten wurden 15 ausgeschlossen. Dabei handelt es sich um Verwaltungseinheiten mit einem MitarbeiterInnen-Anteil von kleiner als 10 sowie um solche, deren Sprachanteile sich aufgrund grosser Umstrukturierungen stark verändert haben. Zudem wurde die Variable *Anteil Dienstorte in der Deutschschweiz* aufgrund von Multikollinearität ausgeschlossen.

Nullsummenspiel darstellt, deutet dieser Koeffizient darauf hin, dass ein höherer Frauenanteil in einem Amt zu einer Verkleinerung des Index führt. Eine bessere Frauenquote geht demnach einher mit einer besseren Verteilung der Sprachgruppen (näher an den Sollwerten).

Der Effekt, der von den Departementsvariablen ausgeht, variiert je nach Departement. Dies bedeutet, dass es wichtig ist zu unterscheiden, welchem Departement die Verwaltungseinheiten angehören. Diese Variablen sind jeweils in Bezug zur ausgelassenen Referenzkategorie zu interpretieren. Das EFD, welches bezüglich Vertretung der Sprachgemeinschaften ungefähr im Mittelfeld liegt, dient als Referenzkategorie. Es überrascht kaum, dass Verwaltungseinheiten des VBS, welches bezüglich Vertretung der Sprachgruppen bekanntermassen als das schwächste Departement gilt (vgl. Kap. 3.2), verglichen mit denjenigen des EFD einen signifikant grösseren Index aufweisen. Die Effekte von EDA, WBF und EDI sind statistisch nicht signifikant. Für Verwaltungseinheiten in allen anderen Departementen ist der Index signifikant kleiner als für Verwaltungseinheiten im EFD. Als Konsequenz der Übervertretung von Sprachminderheiten in den Sprachdiensten weist die Bundeskanzlei den grössten negativen Effekt verglichen mit Verwaltungseinheiten aus

dem EFD auf.⁴⁷ Entgegen einer verbreiteten Annahme, spielt jedoch die sprachliche Zugehörigkeit der Departementschefin bzw. des Departementschefs keine Rolle. Der Effekt dieser Variable ist statistisch nicht signifikant.

Führt man dieselbe Regression mit dem einzigen Unterschied durch, dass nun zusätzlich der verfeinerte Index der Sollwertabweichungen für das höhere Kader (LK 30–38) als Variable ins Modell aufgenommen wird, ändern sich die Schlüsse grundsätzlich nicht (vgl. Tab. 6).

Tabelle 6: Determinanten des Index der Sollwertabweichungen, unter Beizug der Variable Kaderindex, 2002–2011 (multiple Regression)

Variablen	Koeffizient	Standardfehler	Signifikanz
Konstante	12,312	1,499	0,000
Index der Sollwertabweichungen ab höheres Kader (LK30)	0,096	0,013	0,000
Anzahl MitarbeiterInnen Verwaltungseinheit	-0,0002	0,000	0,608
Anteil Dienstorte in der französischen Schweiz (in %)	-0,455	0,016	0,000
Anteil Dienstorte in der italienischen Schweiz (in %)	-0,678	0,051	0,000
Frauenanteil	-0,061	0,024	0,012
Departementschefin französischsprachig	-1,044	2,061	0,613
Verwaltungseinheit Teil des EDA	-2,274	2,605	0,383
Verwaltungseinheit Teil des EDI	0,050	2,418	0,983
Verwaltungseinheit Teil des EJPD	-6,163	1,260	0,000
Verwaltungseinheit Teil des VBS	5,142	1,138	0,000
Verwaltungseinheit Teil des WBF	0,561	1,186	0,636
Verwaltungseinheit Teil des UVEK	-2,889	1,280	0,024
BK	-15,039	2,222	0,000
Zeitlicher Effekt	0,060	0,108	0,583

Abhängige Variable: verfeinerter Index der Sollwertabweichungen in der Verwaltungseinheit (Angepasstes $R^2 = 0,686$; $N = 843$).

Der Koeffizient der neu aufgenommenen Variable *Index der Sollwertabweichungen ab dem höheren Kader einer Verwaltungseinheit* ist statistisch signifikant. Eine Erhöhung des Index für das höhere Kader hat eine Erhöhung des Index für die Verwaltungseinheit zur Folge. Dies bedeutet, dass sich eine schlechtere Sollwerterreichung im höheren Kader auf

47 Es gilt darauf hinzuweisen, dass mit diesen Departementsvariablen die Indexwerte auf Ebene der Verwaltungseinheiten zusammengefasst werden. Dadurch unterscheiden sich die Ergebnisse zu denjenigen in Abbildung 5, wo der Index auf Departementsebene berechnet wurde.

die Sollwerterreichung des Amtes gesamthaft auswirkt. Der Effekt ist jedoch nur gering.

Dieses zweite Regressionsmodell erklärt einen kleineren Anteil der Varianz an der abhängigen Variable als das erste Modell, was sich aus dem angepassten R^2 von 0,686 ablesen lässt.

3.4 Zusammenfassung

Die Auswertungen der Daten aus der Personaldatenbank BV Plus über einen Zeitraum von zehn Jahren hinweg (2002–2011) verdeutlichen, dass die sprachliche Repräsentativität der Bundesverwaltung je nach untersuchter Ebene anders ausfällt: Auf der Ebene der Gesamtbundesverwaltung ist eine Annäherung an die angestrebten Sollwerte zu beobachten. Auf Departementebene unterscheidet sich die sprachliche Zusammensetzung des Personals je nach Departement stark. Auf der nachfolgenden Ebene ist eine Übervertretung von Deutschsprachigen in zahlreichen Bundesämtern auszumachen. Die grösste Übervertretung von Deutschsprachigen ist während der gesamten Untersuchungsperiode im Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS) auszumachen. Den Gegenpol stellt die Bundeskanzlei dar. Diese Schlüsse gelten nicht nur auf Departementebene, sondern auch auf Ebene der nachgeordneten Verwaltungseinheiten. D. h. Verwaltungseinheiten des VBS weisen generell eine Übervertretung von Deutschsprachigen auf. Die Resultate der deskriptiven Auswertungen decken sich hierbei mit denjenigen aus der multivariaten Analyse.

Von 2002 bis 2011 ist in der Mehrheit aller nachgeordneten Verwaltungseinheiten eine Übervertretung der Deutschsprachigen festzustellen. Konkret sind in mehr als drei Viertel die Germanofonen gesamthaft übervertreten. Fokussiert man nur auf die Verteilung der Sprachgruppen innerhalb des Kaders einer Verwaltungseinheit (Lohnklassen 24–38), so ist die Übervertretung von Deutschsprachigen etwas weniger stark, im höheren Kader (ab Lohnklasse 30) hingegen noch stärker.

Der Standort einer Verwaltungseinheit ausserhalb der Deutschschweiz hat erwartungsgemäss einen positiven Einfluss auf die Vertretung der lateinischen Sprachgemeinschaften. Je weiter sich der Standort eines Amtes von Bern bzw. der Deutschschweiz entfernt, desto geringer ist tendenziell der Anteil Deutschsprachiger. Interessanterweise lässt sich aber in einigen dezentralisierten Verwaltungseinheiten ein zunehmender Anteil an Deutschsprachigen im Kader (LK 24–38) und im höheren

Kader (ab LK 30) ausmachen, teilweise liegt ihr Anteil sogar über dem Sollwert von 70 % (gem. Sprachenverordnung von 2010), womit die Karrierechancen von Deutschsprachigen unabhängig von ihrem Arbeitsort überdurchschnittlich gut ausfallen. Nebst dem Standort der Verwaltungseinheit haben gemäss der multivariaten Analyse auch die Faktoren Departementszugehörigkeit und Frauenanteil sowie die Sollwerterreichung im höheren Kader einen gewissen Einfluss auf die Umsetzung einer angemessenen Vertretung der Sprachgemeinschaften in einer Verwaltungseinheit.

4 Förderung der Mehrsprachigkeit: Rekrutierungsverantwortliche im Clinch

Das Ziel einer sprachlich repräsentativen und mehrsprachigen Verwaltung wird mittels einer entsprechenden Sprachen- und Personalpolitik zu erreichen versucht. Die zu diesem Zweck geschaffenen normativen Vorgaben haben wir in Kapitel 2.2 ausführlich dargestellt. Für die Umsetzung dieser sprach- und personalpolitischen Vorgaben innerhalb der Bundesverwaltung sind die Departemente, die Bundeskanzlei, die Personalfachleute und die Führungskräfte in den jeweiligen Verwaltungseinheiten zuständig. Sie können dabei unterstützt werden durch die Verantwortlichen für die Förderung der Mehrsprachigkeit der einzelnen Verwaltungseinheiten und durch den bzw. die Mehrsprachigkeitsdelegierte/n des Bundes (Art. 8b SpV; Ziff. 54 und 55 MSW). Dem Eidgenössischen Finanzdepartement (EFD) und insbesondere seiner Fachstelle für personalpolitische Fragen, dem Eidgenössischen Personalamt (EPA), kommt die Steuerung und Koordination der Personalpolitik zu (Art. 18 BPV).

Die Personalrekrutierung ist ein Schlüsselmoment bei den Bemühungen um eine sprachlich repräsentative und mehrsprachige Verwaltung. Verantwortlich für die Durchführung der Personalselektionsprozesse sind die involvierten Linienvorgesetzten und die Personalfachleute. Im folgenden Kapitel steht das Spannungsverhältnis, in welchem diese Rekrutierungsverantwortlichen arbeiten, im Zentrum: Sie erleben einen in erster Linie auf Deutsch und Französisch funktionierenden Arbeitsalltag. Sie müssen aber für eine angemessene Vertretung aller Sprachgemeinschaften sorgen und darüber hinaus noch weitere Diversitätskriterien beachten. Zudem sind sie dafür verantwortlich, dass sie nicht nur sprachlich, sondern vor allem auch fachlich und sozial überzeugende MitarbeiterInnen finden.

Bevor wir uns ausführlich mit diesem Spannungsfeld zwischen sprachlichen Erfahrungen im Arbeitsalltag einerseits und sprachpolitischen Vorgaben zwecks Gleichberechtigung der nationalen Sprachgemeinschaften andererseits, kurz: zwischen zweisprachiger Praxis und viersprachigem Ideal, auseinandersetzen, soll im Folgenden die Datenbasis für dieses Kapitel genauer erläutert werden.

4.1 Datenbasis: Interviews und Online-Umfrage

4.1.1 Interviews: Erhebungs- und Analysemethoden

Zu Beginn der ethnografischen Forschung in der Bundesverwaltung wurden im März und April 2012 explorative Interviews mit 13 Personalverantwortlichen in Führungspositionen aus allen Departementen und der Bundeskanzlei geführt. Die interviewten Human Resources-Führungskräfte sind als Experten und „aktive Partizipanten“ (Meuser, 2009, S. 44) befragt worden, deren Wissensproduktion zum Thema sprachensible Personalrekrutierung in der mehrsprachigen Bundesverwaltung die Praxis sowohl prägt als auch von dieser geprägt wird. Aus wissenssoziologischer Perspektive kommt diesen Experten eine „institutionalisierte Kompetenz zur Konstruktion von Wirklichkeit“ zu (Hitzler et al., 1994), die die Handlungsbedingungen anderer Akteure beeinflusst. Semi-direktive Leitfadenterviews mit ausgewählten Fachleuten geben Einblick in diese Wissensproduktion, d. h. in ihre Erfahrungen und Wahrnehmungen bezüglich Herausforderungen bei der Personalrekrutierung. Diese Interviewmethode erlaubt den Gesprächspartnern, ihre eigenen Schwerpunkte innerhalb des interessierenden Themengebietes zu setzen, diese mit Beispielerzählungen zu vertiefen und ihre Sichtweisen zu erläutern. Deshalb wird bei einem solchen offenen und flexibel gehandhabten Leitfadenterview (auch als „teilstandardisiertes Interview“ bezeichnet, vgl. Flick, 2005, S. 143) zwar ein thematisch geordneter Frageleitfaden festgelegt, die Interviewenden haben jedoch einen gewissen Spielraum: Sie haben die Aufgabe, die von den Interviewten aufgeworfenen Aspekte aufzunehmen und zu vertiefen, das Gespräch möglichst wenig zu dirigieren, gleichzeitig aber möglichst alle interessierenden Themenblöcke anzusprechen.⁴⁸

Bei der Zusammensetzung des Samples der zu interviewenden HR-Führungskräfte wurde darauf geachtet, dass sich darunter sprachlich möglichst unterschiedlich zusammengesetzte Verwaltungseinheiten mit unterschiedlichen Aufgaben befinden. Nach Bewilligung der HRK, der Human Resources-Konferenz des Bundes, stellten sich aus allen angefragten Verwaltungseinheiten HR-Kaderpersonen für ein ein- bis eineinhalbstündiges Interview zur Verfügung.

48 Mehr zur Durchführung qualitativer Interviews z. B. in: Flick, 2005; Hopf, 2000.

Ausgehend von den Forschungsfragen sind folgende Themenblöcke im Interview angesprochen und vertieft worden:

- › Persönlicher Werdegang
- › Erfahrungen als Personalverantwortliche/r
- › Rolle von Sprache im Rekrutierungsprozess
- › Haltungen bezüglich der Instrumente zur Förderung der Mehrsprachigkeit
- › Sprachliche Situation und Sensibilität im Amt
- › Reaktion auf öffentliche Thematisierungen und Kritiken an der sprachlichen Zusammensetzung der Bundesverwaltung
- › Rekrutierungspraxis: Vorgehen bei Ausschreibung, Dossierselektion, Vorstellungsgesprächen und Wahl

Die insgesamt rund 17 Stunden Tonaufnahmen wurden transkribiert und einer Inhalts- und Diskursanalyse unterzogen.⁴⁹ Die Analyse nicht nur der expliziten inhaltlichen Aussagen und Schwerpunkte bzw. Relevanzstrukturen der Interviewten, sondern auch ihrer diskursiven Konstruktion von Zusammenhängen, Kausalitäten, Argumenten und Sachzwängen sowie der rekurrenten Konzepte und Schlüsselbegriffe erlaubt eine Rekonstruktion sowohl der institutionellen Prozesse und Rahmenbedingungen als auch der Deutungsmuster, Wertvorstellungen und Sprachideologien der Interviewten, die ihre Handlungs- und Entscheidungsprozesse mitbeeinflussen.

Wie bereits im Eingangskapitel erwähnt, erlaubt die Kombination von qualitativen und quantitativen Methoden die Erhebung von komplementären, sich gegenseitig erhellenden Daten (vgl. Kap. 1.2). Auch die Online-Umfrage konnte auf die Erkenntnisse aus den semidirektiven Interviews aufbauen und die wichtigsten Resultate mittels quantitativer Methoden verifizieren und vertiefen.

4.1.2 Online-Umfrage: Inhalt, Adressaten und externe Validität

Die durch das ZDA durchgeführte Online-Umfrage konzentrierte sich, ausgehend von der Literatur zur repräsentativen Verwaltung und von ersten Auswertungen der ethnografischen Forschung in der Bundesver-

49 Ausführliche Angaben zu den Analyseschritten einer qualitativen Inhaltsanalyse finden sich bei Mayring (2010), spezifisch für Experteninterviews bei Meuser & Nagel (1991) und zu einer wissenssoziologisch inspirierten Diskursanalyse bei Keller (2012).

waltung, auf drei Forschungsfragen: Wie sieht das sprachliche Umfeld der Befragten (und darüber hinaus die passive Repräsentativität der Bundesverwaltung) aus? Wie werden die Massnahmen und Instrumente zur Förderung der Mehrsprachigkeit wahrgenommen und eingeschätzt? Wie erfolgt die Personalrekrutierung und welche sprachspezifischen Vorgaben kommen dabei zur Anwendung? Der darauf basierende detaillierte Fragenkatalog umfasste folgende Themenblöcke:

- › Soziodemografische Fragen
- › Fragen zur Sozialisierung in bzw. durch die Institution
- › Gegenüberstellung der beiden Konzepte repräsentative Verwaltung und neutrale Verwaltung
- › Kenntnisstand, Vorhandensein und Einschätzung der Wirksamkeit von Mitteln und Massnahmen zur Förderung der Mehrsprachigkeit
- › Fragen zu Stellenausschreibungen, Personal-Pool und Bewerbungseingang
- › Rekrutierungsprozess (Zusammenstellung des Rekrutierungsgremiums, Sprachwahl, Ablauf)
- › Fragen zu Sollwerten (Divergenz zwischen Theorie und Praxis, Wichtigkeit verschiedener konkurrierender Sollwerte)
- › Fragen zum Controlling der Ziele bezüglich Mehrsprachigkeit
- › Paarvergleich von verschiedenen fiktiven Bewerbungsdossiers (Conjoint Analysis)

Nach umfangreichen internen Tests und Pretests konnte die Online-Umfrage (in deutscher, französischer und italienischer Sprache) zwischen dem 19. Juni und 26. August 2013 durchgeführt werden. Adressaten waren alle Bundesangestellten, die im Zeitraum von April 2012 bis April 2013 in einen Rekrutierungsprozess involviert waren. Versandt wurde der Link zur Umfrage durch das EPA an die Personaldienste aller Verwaltungseinheiten, die diesen Link an alle im betreffenden Zeitraum rekrutierungsbeteiligten Personen weiterleiteten. Gemäss Statistiken des EPA aus E-Recruiting waren in diesem Zeitraum 3010 Personen entweder als HR-BetreuerIn, Linie oder StellvertreterIn aktiv bei einer Rekrutierung beteiligt. Hinzu kommen geschätzte 500 bis 1000 Personen, die in anderer Form eingebunden waren (z. B. Vorselektion der Dossiers).⁵⁰ Die Grundgesamtheit der potenziellen Adressaten ist

50 Angaben aus dem EPA/Personalmarketing und Diversity Management (E-Mails vom 3./10.6.2013).

demzufolge auf ungefähr 3500 bis 4000 Personen einzuschätzen, exakte Zahlen dazu liegen nicht vor.

Insgesamt haben 537 Personen teilgenommen, wobei 316 (59 %) davon angaben, im vergangenen Jahr in einem Personalrekrutierungsprozess involviert gewesen zu sein. Wenn wir von einer Grundgesamtheit von 3500 bis 4000 Personen ausgehen, so kann von einer Rücklaufquote von 15,3 % (angenommene Grundgesamtheit: 3500) bis 13,4 % (4000) ausgegangen werden.⁵¹ Die Repräsentativität der Stichprobe bemisst sich nicht nur nach der Rücklaufquote, sondern auch nach der Verteilung relevanter Merkmale der Teilnehmenden. Untersucht wurde die Verteilung der Merkmale Muttersprache, Geschlecht, Alter, Lohnklasse, und zwar gemessen am gesamten Bundespersonal, wie es im Reporting Personalmanagement für das Jahr 2012 bzw. 2011 ausgewiesen wird (vgl. EPA, 2013; EPA, 2012). Darüber hinaus sind auch die Faktoren Bildungsniveau, Anzahl Dienstjahre und Antwortverhalten nach Departement ausgewertet worden.

Die Auswertungen zur *Muttersprache* ergeben, dass rund 92 % (N = 493) der Teilnehmenden nur eine, 8 % (N = 44) zwei oder mehr Sprachen als ihre Muttersprache angegeben haben (vgl. Tab. 27, im Anhang). Diejenigen mit *einer* Muttersprache nennen zu 69,7 % Deutsch, 17,5 % Französisch, 3 % Italienisch, 0,6 % Rätoromanisch und 1,1 % eine andere Sprache als ihre Muttersprache. Unter den insgesamt 44 Personen, die mehr als eine Sprache angeben, finden sich nur gerade vier Personen, bei welchen kein Deutsch genannt wird. Die sprachbezogenen Auswertungen der Antworten erforderten eine Zuordnung der Teilnehmenden zu einer der drei Vollamtssprachen. Zu diesem Zweck wurde einerseits die Startsprache beachtet, d. h. die Sprache, in welcher die Umfrage aufgerufen und ausgefüllt worden ist. Andererseits sind diejenigen Befragten, die Französisch oder Italienisch als einzige Muttersprache angegeben, die Umfrage aber in einer anderen Sprachversion ausgefüllt haben, ihrer Muttersprachengruppe zugeordnet worden. Die derart rekodierte Variable *Startsprache* der Befragten ergibt einen Anteil

51 Der Personaldienst einer angeschriebenen Verwaltungseinheit (Amt XY) hat den Link fälschlicherweise nicht nur an Rekrutierungspersonen des vergangenen Jahres, sondern an alle Mitarbeitenden versandt. Der hohe Rücklauf (N = 232; 73 davon waren in Rekrutierungen involviert) aus Amt XY mit über 500 Mitarbeitenden hat jedoch keinen verzerrenden Einfluss auf die Resultate der Umfrage, wie die multiple lineare Regressionsanalyse in Kapitel 4.3.3 (vgl. Tab. 14) belegt.

von 77,3 % Deutschsprachigen, 19,4 % Französischsprachigen und 3,4 % Italienischsprachigen und damit eine deutliche Übervertretung der Deutschsprachigen. Im Vergleich dazu betrug im Jahr 2013 der Anteil Deutschsprachiger in der Bundesverwaltung 71,5 %, Französischsprachiger 21,5 % und Italienischsprachiger 6,8 % (vgl. Abb. 2).

Bezüglich *Geschlecht* bilden die Teilnehmenden mit einem Anteil von rund 42 % Frauen und 58 % Männern nahezu perfekt die Geschlechterverteilung in der Gesamtbundesverwaltung ab. Auch die *Altersstruktur* aller Teilnehmenden spiegelt diejenige der Bundesangestellten ziemlich gut wider. Wenn wir nur diejenigen berücksichtigen, die im vergangenen Jahr in Rekrutierungen involviert waren, so zeigt sich, dass die 41- bis 60-Jährigen deutlich übervertreten sind. Bei den *Lohnklassen* schwingt das mittlere Kader (LK 24–29) mit fast 60 % obenaus. Beim *Bildungsniveau* geben knapp 62 % einen Universitäts- oder ETH-Abschluss an, ebenfalls gut vertreten sind Personen mit einem Fachhochschulabschluss oder einer höheren Berufsausbildung mit Meisterdiplom. Die *Dauer der Anstellung* in der Bundesverwaltung beläuft sich bei den Befragten gesamthaft auf durchschnittlich rund 11 Jahre, bei den Rekrutierenden sogar auf mehr als 13 Jahre, wobei sie die meisten Jahre davon in der Verwaltungseinheit arbeiteten, wo sie immer noch tätig sind.⁵² Zusammenfassend zum Profil der Befragten kann gesagt werden, dass eine Rekrutierungsperson in der Bundesverwaltung typischerweise ein deutschsprachiger Mann mit akademischer Ausbildung, mittleren Alters und aus dem mittleren Kader ist, der schon seit mehreren Jahren in der Bundesverwaltung arbeitet.

Problematisch und eine Einschränkung bezüglich Repräsentativität ist, dass aus relativ vielen *Verwaltungseinheiten* keine Antworten eingegangen sind (vgl. Tab. 34, im Anhang). Insgesamt haben lediglich Angestellte aus 53 von 82 Verwaltungseinheiten an der Umfrage teilgenommen. Möglicherweise ist das Fehlen jeglicher Antwort aus gut 35 % der Verwaltungseinheiten darauf zurückzuführen, dass der Versand der Einladung zur Teilnahme an dieser Umfrage via Personaldienst der betreffenden Verwaltungseinheiten nicht geklappt hat. Die meisten Antworten sind aus dem UVEK eingegangen, wobei dies der Tatsache geschuldet ist, dass der Personaldienst eines Amtes⁵³ den Link für die

52 Genauere Angaben zu Geschlecht, Alter, Lohnklasse, Bildung und Dauer der Anstellung finden sich in Tabelle 29 bis Tabelle 33 im Anhang, Kapitel 8.6.

53 Vgl. Fussnote 51.

Online-Umfrage fälschlicherweise an alle MitarbeiterInnen verschickt hat. Korrigiert man alle Angestellten dieses Amtes heraus, so ist das WBF das Departement, aus dem absolut am meisten Antworten eingegangen sind. Nur sehr wenige Antworten stammen aus der Bundeskanzlei und dem EDA.

Die externe Validität der Resultate der Online-Umfrage wird daher in erster Linie durch die zu geringe Fallzahl im EDA sowie in der Bundeskanzlei eingeschränkt. Die Verteilung der soziodemografischen Merkmale ist hingegen angemessen und entspricht in etwa der potenziellen Grundgesamtheit.

4.2 Das Gewicht der sprachlichen Mehrheit ...

Wenn wir davon ausgehen, dass nicht nur normative Vorgaben, sondern auch praktische sprachliche Rahmenbedingungen, Voraussetzungen und Erfahrungen die Personalrekrutierungsprozesse mitbeeinflussen, so ist es von Interesse, das sprachliche Umfeld, die Arbeitssprachen und die Sprachkompetenzen der Rekrutierungsverantwortlichen genauer unter die Lupe zu nehmen. Laut Gesetz steht es jedem Bundesangestellten frei, in der Amtssprache seiner Wahl zu arbeiten (Art. 9 Abs. 1 SpG; Art. 6 Abs. 2 Bst. a SpV). Vorgaben bezüglich erforderlicher Sprachkompetenzen von Bundesangestellten sollen die Umsetzung dieser freien Wahl der Arbeitssprache in der Praxis ermöglichen. Damit sollte sich die sprachliche Repräsentativität der Bundesverwaltung auch auf der Ebene der Arbeits- und Verständigungssprachen innerhalb der Verwaltung spiegeln. Angesichts der ungleichen Grössenverhältnisse der Sprachgruppen in der Schweiz und in der Verwaltung ist aber damit zu rechnen, dass die deutsche Sprache im Arbeitsalltag stark präsent ist. Die sprachlichen Sollwerte sowie die Sprachkompetenzvorgaben sollen jedoch sicherstellen, dass auch die Minderheitensprachen in der Verwaltung ihren angemessenen Platz erhalten. Inwiefern kann dies in die Praxis umgesetzt werden?

Empirische Daten zur Verbreitung der verschiedenen Arbeitssprachen in der Bundesverwaltung mit ihren fast 37 000 Angestellten an zahlreichen Dienstorten und in vier Sprachregionen sind nur schwer erhältlich. Historisch ist die Dominanz des Deutschen und Französischen als (schriftliche) Hauptsprachen der Bundesverwaltung bekannt: Das Publikationsorgan der Exekutive, das „Bundesblatt“ bzw. „Feuille fédérale“, erscheint seit 1849 in einer deutschen und in einer französischen

Version, ab 1918 in einer italienischen Kurzversion („Foglio federale“) und erst ab 1974 auch in einer integralen italienischen Version, Bundeserlasse von besonderer Tragweite werden seit 1986 auch in romanischer Sprache veröffentlicht (vgl. Widmer et al., 2004, S. 488). Dass Deutsch die Originalsprache der meisten Texte der Bundesverwaltung ist und die französische und italienische Fassung grossmehrheitlich Übersetzungen darstellen, wird immer wieder bemängelt: Im Geschäftsbericht des Bundesrates von 1973 (S. 4) beispielsweise lesen wir, dass von 68 Botschaften und Berichten des Bundesrates ans Parlament nur gerade „etwa ein halbes Dutzend in französischer, keine einzige Vorlage in italienischer Sprache“ redigiert worden sei. Experten des Sprachenrechts sehen als Grund dafür die angestrebte Zweckmässigkeit und rationelle Erledigung der Verwaltungsarbeit.⁵⁴ Auch der frühere Direktor des Bundesamtes für Justiz, Joseph Voyame, stellt anlässlich eines Kolloquiums zur Mehrsprachigkeit in Staat und Verwaltung der Schweiz eine ähnliche Diagnose: Da man möglichst rationell, ökonomisch, effizient und kostenbewusst arbeiten wolle, würde in den meisten Fällen auf Deutsch gearbeitet und redigiert und anschliessend in aller Eile auf Französisch und Italienisch übersetzt (in: EPA, 1981, S. 179 f.). Der Sprachsoziologe McRae (1983, S. 138) ergänzt diese Beobachtungen mit dem Hinweis darauf, dass die Romands zwar meistens in ihrer Sprache arbeiteten, dies variere jedoch je nach Verwaltungseinheit und Sprache der Direktion. Die Arbeitsgruppe des EDI, die die Revision des Sprachenartikels in der Bundesverfassung vorbereitet hatte, stellt noch 1989 fest: „Wegen der zahlenmässig stärkeren Vertretung der deutschen Sprache in den Behörden des Bundes werden die meisten Texte in deutscher Sprache vorbereitet und erst nachträglich ins Französische und Italienische übersetzt“, weshalb der Bundesrat in den Mehrsprachigkeitsweisungen von 1983 denn auch zu vermehrter Redaktion in den romanischen Sprachen oder zu gleichzeitiger Redaktion in allen drei Amtssprachen angewiesen habe (EDI, 1989, S. 244). Etliche Jahre später belegt eine wissenschaftliche Studie, dass Deutsch als Redaktionssprache der Bundesverwaltung noch immer überdurchschnittlich oft zum Einsatz kommt: Bei den zwischen 1998 und 2008 insgesamt rund 18 500 publizierten Rechtserlassen des

54 Vgl. Pedrazzini, 1962, S. 242; Richter, 2005, S. 303. – Zur quasi ausschliesslich zweisprachigen Textgenese von Rechtserlassen in der Schweiz siehe Schweizer & Borghi, 2011.

Bundes war die ursprüngliche Redaktionssprache zu 80 % Deutsch, zu rund 19 % Französisch und zu weniger als 2 % Italienisch (Kübler, 2013).

Abgesehen von vereinzelt Hinweisen und Studien zur Arbeits- und Redaktionssprache in der Bundesverwaltung, gibt es kaum empirische Daten zum sprachlichen Arbeitsalltag der Bundesangestellten und zu deren Sprachkompetenzen. In jüngster Zeit ist das Fehlen von genaueren Angaben zum sprachlichen Potenzial der Bundesangestellten, insbesondere in Führungspositionen, auch Gegenstand parlamentarischer Vorstösse geworden (vgl. Fussnote 19). – Wie muss man sich denn nun den sprachlichen Arbeitsalltag von Bundesangestellten konkret vorstellen? Mit welchen Sprachen, sowohl mündlich als auch schriftlich, werden sie konfrontiert, welche verwenden sie regelmässig, welche können sie? Ansätze zu Antworten auf diese Fragen finden wir in jüngster Zeit in zwei Online-Umfragen (vgl. Kap. 4.2.1). Darüber hinaus geben auch die in Kapitel 4.2.2 ausgewerteten qualitativen Interviews mit 13 HR-Führungspersonen Auskunft über ihre Erfahrungen und Wahrnehmung bezüglich Arbeitssprachen und Sprachbedarf in der Bundesverwaltung.

4.2.1 Arbeitssprachen und Sprachkompetenzen von Bundesangestellten

Die eingangs erläuterte Online-Umfrage des ZDA zur Personalrekrutierung in der Bundesverwaltung (vgl. Kap. 4.1.2) beinhaltet auch Fragen zum sprachlichen Arbeitsalltag und zu Sprachkompetenzen. Bei den befragten Bundesangestellten (v. a. Rekrutierungsverantwortliche) zeigt sich eine klare Dominanz der deutschen Arbeitssprache: Auf die Frage, welche Sprachen sie regelmässig in ihrem Arbeitsalltag brauchen, geben 93 % Hochdeutsch, 87 % Französisch, 77 % Schweizerdeutsch, 36 % Englisch, 16 % Italienisch und 0,65 % Rätoromanisch an (vgl. Tab. 35, im Anhang). Bei der Beurteilung der Notwendigkeit bestimmter Sprachkenntnisse für die Arbeit in der Bundesverwaltung wird der hohe Stellenwert von Deutsch noch deutlicher.

Die Resultate in Tabelle 7 zeigen, dass gute Deutschkenntnisse als am wichtigsten wahrgenommen werden, unabhängig von der Sprachgruppenzugehörigkeit der Befragten. Der Mittelwert aller Befragten liegt zwischen *trifft eher zu* und *trifft voll und ganz zu* (3,41). Die Zustimmung ist bei den Deutschsprachigen um mehr als 0,4 kleiner als bei

Tabelle 7: Notwendigkeit von Sprachkenntnissen, nach Startsprache

	Gute Deutschkenntnisse notwendig		Gute Französischkenntnisse notwendig		Gute Italienischkenntnisse notwendig	
	N	Arithmetisches Mittel	N	Arithmetisches Mittel	N	Arithmetisches Mittel
Deutschsprachige	370	3,32	370	2,87	370	1,78
Französischsprachige	96	3,76	96	2,68	96	1,86
Italienischsprachige	18	3,50	18	2,33	18	1,72
Total	484	3,41	484	2,81	484	1,79

Aussage: „Um in der Bundesverwaltung zu arbeiten, muss man über gute Deutsch- [Französisch-, Italienisch-]kenntnisse verfügen.“

Antwortskala: 1 = „trifft überhaupt nicht zu“; 2 = „trifft eher nicht zu“; 3 = „trifft eher zu“; 4 = „trifft voll und ganz zu“.

den Französischsprachigen. Italienischsprachige liegen dazwischen.⁵⁵ Bei der Einschätzung der Notwendigkeit von guten Französischkenntnissen zeigt sich gesamthaft eine eindeutig tiefere Zustimmung (2,81).⁵⁶ Noch tiefere Zustimmungswerte finden sich bei der Aussage zur Notwendigkeit von guten Italienischkenntnissen. Der Mittelwert beträgt hier gesamthaft nur 1,79 und liegt somit klar unter *trifft eher nicht zu*. Die Unterschiede zwischen den Sprachgruppen sind minim und alle statistisch nicht signifikant. Dass gute Deutschkenntnisse vorhanden sein müssen, scheint praktisch unumstritten. Gute Französischkenntnisse werden als deutlich weniger wichtig angesehen, und Italienisch wird vom Grossteil der Befragten unabhängig von der Sprachgruppenzugehörigkeit als nicht zwingend notwendig erachtet.

Die Teilnehmenden wurden auch gebeten, ihre schriftlichen und mündlichen Sprachkompetenzen in den vier Landessprachen und in Englisch – inkl. Muttersprache – einzustufen.⁵⁷ Aus den Selbsteinschätzungen zu den drei Amtssprachen wurde jeweils ein Index gebildet: Je höher der Wert, desto höher die Sprachkenntnisse. Ein Wert von 9 ist gleichbedeutend mit fortgeschrittenen bis exzellenten Kenntnissen in allen drei Amtssprachen (Niveau C1 oder C2). Dieser Wert bildet das

55 Lediglich der Unterschied zwischen Deutsch- und Französischsprachigen ist statistisch signifikant, und zwar auf dem 99 %-Niveau.

56 Die Unterschiede zwischen Französisch- und Italienischsprachigen sind statistisch nicht signifikant. Diejenigen zwischen Deutsch und Italienisch sind auf dem 95 %-Niveau signifikant, diejenigen zwischen Deutsch und Französisch lediglich auf dem 90 %-Niveau.

57 Zur genauen Fragestellung vgl. Anhang, Abbildung 21. Angesichts der zu kleinen Fallzahl für das Rätoromanische wurde dieses nicht ausgewertet.

Maximum. Das theoretisch mögliche Minimum liegt bei 0, was in der Realität erwartungsgemäss nie erreicht wurde.

Tabelle 8: Durchschnittliche Sprachkenntnisse (in Deutsch, Französisch, Italienisch), nach Startsprache

	Mündlich		Schriftlich	
	N	Arithmetisches Mittel	N	Arithmetisches Mittel
Deutschsprachige	377	6,37	366	5,85
Französischsprachige	93	6,65	95	6,06
Italienischsprachige	17	8,47	16	7,88
Total	487	6,49	477	5,96

Frage: „Bitte geben Sie Ihre [mündlichen/schriftlichen] Sprachkompetenzen in allen nachfolgenden Sprachen an (auch in der/den Muttersprache/n).“

Antwortskala: Von 0–9, wobei 0 = „keine Kenntnisse“ und 9 = „fortgeschrittene bis exzellente Kenntnisse“ (C1 oder C2) in allen drei Amtssprachen bedeutet.

Die Auswertung nach Sprachgruppenzugehörigkeit der Antwortenden ergibt, dass die Italienischsprachigen sowohl mündlich als auch schriftlich über die höchsten Sprachkenntnisse in den drei Amtssprachen verfügen. Die Sprachkenntnisse der Französischsprachigen sind sowohl mündlich als auch schriftlich besser als diejenigen der Deutschsprachigen. Jedoch ist der Vergleich der beiden Gruppen statistisch nicht signifikant. Der Vergleich der italienischen mit der französischen bzw. der deutschen Sprachgruppe ist hingegen auf dem 99 %-Niveau statistisch signifikant. Diese Resultate lassen vermuten, dass Italienischsprachige in der Bundesverwaltung zwangsläufig über viel bessere Sprachkenntnisse verfügen müssen, da ihre Sprache kein verbreitetes Kommunikationsmittel darstellt.⁵⁸

58 Massiv bessere Sprachkompetenzen bei italofohen Bundesangestellten hatte bereits eine Auswertung des EPA aus dem Jahr 1989 belegt: Über ein Drittel der deutschsprachigen Bundesangestellten hatte damals angegeben, nur Deutsch zu können, ein knappes Viertel der französischsprachigen nur Französisch, aber nur 0,6 % der italienischsprachigen nur Italienisch; knapp 95 % der mehrsprachigen deutschsprachigen Bundesangestellten verstanden und sprachen (mehr oder weniger) Französisch, aber nur 10,6 % Italienisch; knapp 93 % der mehrsprachigen Frankofonen konnten Deutsch, nur 14 % Italienisch; hingegen konnten die mehrsprachigen italofohen Bundesangestellten zu 91,2 % Deutsch und zu über 96 % Französisch (in: Loeckx, 2003, S. 217).

Die Resultate dieser Umfrage stimmen tendenziell überein mit denjenigen einer anderen Online-Umfrage, die im Herbst 2012 von der Università della Svizzera italiana (USI) durchgeführt worden ist (Christopher Guerra & Zurbriggen, 2013).⁵⁹ Diese befasste sich mit der sprachlichen Aus- und Weiterbildung von Bundesangestellten und beinhaltete ebenfalls Fragen zu den Arbeitssprachen. Die Antworten zu den Fragen nach den im Arbeitsalltag gebrauchten Sprachen, deren Verwendungsfrequenz und Wichtigkeit verdeutlichen ebenfalls die dominante Stellung des Deutschen (vgl. Tab. 9).

Tabelle 9: Benützte Sprachen im Arbeitsalltag, deren Häufigkeit und Wichtigkeit (N = 5576)

	Deutsch	Schweizerdeutsch	Französisch	Italienisch	Rätoromanisch	Englisch	Andere Sprache
Benützung ¹	95,5 %	75,6 %	90,9 %	36,9 %	0,6 %	63,5 %	8,8 %
Häufigkeit ²	1,33 (0,69)	1,08 (0,37)	1,68 (0,95)	2,61 (1,15)	2,94 (1,15)	2,46 (1,12)	2,47 (1,13)
Wichtigkeit ³	4,36 (1,14)	4,35 (1,19)	3,89 (1,17)	3,23 (1,27)	2,28 (1,42)	3,55 (1,17)	3,32 (1,38)

1 Anteil der Befragten, die diese Sprache benützen. Frage: „Folgende Sprachen brauche ich in meinem Arbeitsalltag (alle Sprachen angeben, Erst- und Fremdsprachen)“. Mehr als eine Antwort möglich. 546-mal wurden mehrere Sprachen angekreuzt. Da mehrere Antworten möglich sind, ergibt das Total nicht 100 %.

2 Beurteilung der Häufigkeit auf einer Skala von 1–4, wobei 1 bedeutet „mehrmals täglich“, 2 „einmal täglich“, 3 „einmal wöchentlich“, 4 „einmal monatlich“. Angegeben sind die Mittelwerte, Standardabweichungen in Klammern.

3 Beurteilung der Wichtigkeit auf einer Skala von 1–5, wobei 1 bedeutet „diese Sprache ist für mich überhaupt nicht wichtig“ und 5 bedeutet „diese Sprache ist für mich sehr wichtig“. Angegeben sind die Mittelwerte, Standardabweichungen in Klammern.

Quelle: Christopher Guerra & Zurbriggen, 2013, S. 43.

Zwar werden Deutsch und Französisch beide von mehr als 90 % der Befragten als im Arbeitsalltag benützte Sprachen angegeben, bei der Häufigkeit schwingt das Deutsche (insbesondere die Mundart) obenaus. Auch aus dieser Umfrage geht hervor, dass Englisch häufiger benützt wird als Italienisch, Rätoromanisch ist kaum präsent.⁶⁰ Auch die Einstufung

59 Der Online-Fragebogen der USI wurde via EPA und Personaldienste der Verwaltungseinheiten an die Bundesangestellten verbreitet und von insgesamt 5576 Personen ausgefüllt, d. h. von 15,7 % der Bundesangestellten im Jahr 2012 (unter Ausschluss des VBS, aus welchem nur 2,6 % teilgenommen hatten, erhöht sich die Rücklaufquote auf 23,6 %). Bezüglich soziodemografischer Daten (Sprachzugehörigkeit, Geschlecht, Alter, Lohnklasse) kann die Umfrage als repräsentativ für die Bundesverwaltung gelten, nicht jedoch bezüglich Verteilung der Teilnehmenden auf die Verwaltungseinheiten.

60 Italienisch wird in dieser USI-Umfrage deutlich öfters genannt als in der vorangehend präsentierten ZDA-Umfrage. Dies mag mit dem höheren Anteil Italofoener in der USI-Umfrage zusammenhängen (7,7 % gegenüber

der Wichtigkeit der Sprachen bekräftigt die Dominanz des Deutschen (inkl. Mundart), das vor dem Französischen als wichtigste Sprache im Arbeitsalltag deklariert wird. Bei der Auswertung dieser Angaben nach Sprachgruppenzugehörigkeit zeigt sich, dass die Germanofonen nicht so häufig Französisch verwenden wie umgekehrt die Frankofonen Deutsch. Entsprechend messen die Germanofonen dem Französischen eine weniger hohe Wichtigkeit bei als die Frankofonen dem Deutschen: „Dabei fällt auf, dass Französisch, und noch mehr Italienisch, von den Deutschsprachigen als einiges weniger wichtig beurteilt wird als umgekehrt die Wichtigkeit von Hochdeutsch und Schweizerdeutsch von den Lateinischsprachigen“ (Christopher Guerra & Zurbriggen, 2013, S. 68). Auch bei der Beurteilung der Wichtigkeit der Mehrsprachigkeit für den Arbeitsalltag finden die Autorinnen signifikante Unterschiede zwischen den Sprachregionen: Die Frankofonen und insbesondere die Italofofonen stufen die Mehrsprachigkeit als wichtiger ein als die Germanofonen.

Auch die Auswertungen zu den verwendeten sprachlichen Fertigkeiten (hören, lesen, sprechen, schreiben) bestätigen die dominante Stellung des Deutschen: Zwar hören und sprechen die Befragten fast gleich oft Französisch wie Deutsch (plus minus 90 %), sie lesen leicht weniger Französisch (86 %) als Deutsch (92 %), sie schreiben jedoch deutlich weniger Französisch (64 %) als Deutsch (87 %). Italienisch kommt insgesamt viel weniger zur Anwendung, als Schreibsprache nur gerade bei 39 % (vgl. Christopher Guerra & Zurbriggen, 2013, S. 46).

Die Erhebungen des Bundesamtes für Statistik (BFS) von 2012 zu den regelmässig am Arbeitsplatz bzw. in der Ausbildung verwendeten Sprachen können zwar nicht direkt mit den Ergebnissen dieser beiden Online-Umfragen zu den Arbeitssprachen in der Bundesverwaltung verglichen werden. Tendenziell lässt sich jedoch vermuten, dass die eidgenössische Bundesverwaltung mehrsprachiger funktioniert als der Durchschnitt der Schweizer Unternehmen und dass insbesondere Hochdeutsch und Französisch, in geringerem Ausmass auch Englisch und Italienisch viel stärker präsent sind als im durchschnittlichen schweizerischen Arbeitsalltag, wo gemäss BFS gilt: „In dem Arbeitsumfeld oder

3,4 % in der ZDA-Umfrage), mit der unterschiedlichen Fragestellung (die ZDA-Umfrage erkundigt sich nach den „regelmässig“ gebrauchten Sprachen) und mit dem Umstand, dass die USI-Umfrage explizit die unterschiedlichen sprachlichen Fertigkeiten thematisiert, weshalb die Befragten wohl eher auch die rezeptive Verwendung (v. a. hören) in ihrem Antwortverhalten mitbedacht haben.

an der Ausbildungsstätte wird mehrheitlich Schweizerdeutsch gesprochen (66,2 % der Erwerbstätigen), gefolgt von Hochdeutsch (32,8 %), Französisch (29,1 %), Englisch (17,7 %) und Italienisch (8,7 %).⁶¹

4.2.2 Die Dominanz des Deutschen aus der Sicht von Human Resources-Führungskräften

Das Gewicht der sprachlichen Mehrheit kommt auch in den Interviews mit den HR-Führungskräften zum Ausdruck, die die Verwaltung als zweisprachigen Arbeitsplatz mit starker Dominanz des Deutschen wahrnehmen. Zwar wird wiederholt betont, dass die Verständigung innerhalb der Verwaltung und die externen Kontakte auch gute Französischkompetenzen erforderten. Italienisch wird hingegen als nur für ganz bestimmte Stellen notwendige Sprache bezeichnet. Die Dominanz des Deutschen begründen sie v. a. mit dem Hauptstandort der zentralen Bundesverwaltung in Bern, mit dem Zeitdruck, der eine zwei- und mehrsprachige Kommunikation teilweise beeinträchtigt, sowie mit der quantitativen Dominanz der deutschen Sprache in der Schweiz, in der Bundesverwaltung und im Kader.

Dominierende deutsche Erstsprache bei den Personalfachleuten

Die interviewten HR-Führungskräfte von 13 verschiedenen Verwaltungseinheiten des Bundes sprechen alle Deutsch als Erstsprache, eine Person bezeichnet sich als zweisprachig, Deutsch und Französisch. Sprachlich ist dieses Sample repräsentativ für das HR-Kader aus der gesamten Bundesverwaltung, da sich dort kaum Führungskräfte finden lassen, die Französisch als Erstsprache beherrschen, und keine einzige mit Italienisch als Erstsprache.⁶² Angesprochen auf dieses sprachliche Ungleichgewicht in genau jenem Fachbereich, der für die Sensibilisierung und Förderung der Mehrsprachigkeit in den Verwaltungseinheiten zuständig wäre, betonen einige HR-Führungspersonen, dass es sehr schwer sei, Personalfachleute aus dem Tessin und der Westschweiz zu finden. Bereits in der Ausbildung seien sie unterdurchschnittlich vertreten. Und die meisten

61 Vgl. <https://web.archive.org/web/20150208024532/http://www.bfs.admin.ch:80/bfs/portal/de/index/themen/01/05/blank/key/sprachen.html> [letzter Zugriff: 3.5.2023].

62 Vgl. dazu die Auswertung von „L’Hebdo“ (25.4.2013, S. 24), wonach in den ausgewerteten 43 Ämtern im Jahr 2013 insgesamt 41 HR-ChefInnen deutscher und 2 französischer Muttersprache angestellt sind.

bevorzugten eine Stelle in ihrer Sprachregion. Eine HR-Führungskraft erzählt von einem Beispiel, wo sich eine frankofone Bewerberin für eine HR-Stelle durch die zahlreichen deutschsprachigen Dokumente abschrecken liess und ihre Bewerbung zurückzog. Eine andere betont, dass die Anforderungen an die sprachlichen Fähigkeiten im HR sehr hoch seien, weshalb eine Personalfachperson im deutschsprachigen Raum über perfekte Deutschkenntnisse verfügen und quasi deutscher Muttersprache sein müsse:⁶³

- (1) es git zwoi stelle wo enorm vo dr sprach abhängig sind dasch kommunikation und es isch s'HR \ da lauft fast alles über d'sprach \ und ehm (-) i mach es bispiel mir müend relativ viel individuell briefe mache womr vielleicht öpis müend regle oder öpis abmache mitere person wenn das (-) det langt nit amol guets dütsch / dete muemr perfekts dütsch ha ehm uf uf sehr höchem niveau dass mr i de finesse ehm cha usdrücke was mr wot \ und und darum isch wird uf immer imene dütschsprachige rum / personalverantwortliche die chöne sicher hend wahrschienlich muetersprach dütsch \ (2) ehm (--)
wil sie chöne dr JOB nit mache ohni das \ (HR5)⁶⁴

Dominierender Standort Deutschschweiz

Bei der Beschreibung der sprachlichen Zusammensetzung und Kommunikation im Amt verweisen die interviewten HR-Führungspersonen wiederholt auf den grossen Einfluss des Standortes einer Verwaltungseinheit. Insbesondere der Hauptstandort der Bundesverwaltung in Bern und Umgebung gilt als wichtiger Grund dafür, dass Deutsch stark dominiere. Diese Sprache sei unerlässlich für die Arbeit in einem Amt in Bern und Umgebung. Die Mehrheit der Dokumente werde auf Deutsch verfasst, selbst aus dem Departement erhielten sie teilweise Dokumente nur in deutscher Sprache, die sie dann auf Eigeninitiative übersetzen und ihren Angestellten weiterleiten würden. Ein Interviewter verdeutlicht die Dominanz des Deutschen in Bern und Umgebung am Beispiel eines frankofonen Sektionschefs, der nach drei Jahren in Bern wieder in die Westschweiz zurückkehrte, da er es schwierig fand, sich in einer so stark deutschsprachigen Umgebung und Verwaltung zu behaupten:

- 63 Auch bei den Rekrutierungsverantwortlichen, die im Rahmen der Feldforschung begleitet wurden, dominiert die Überzeugung der quasi nur von „Muttersprachlern“ zu erwerbenden „perfekten“ Sprachkompetenzen. Mehr zu dieser „Muttersprachenideologie“ in Kapitel 5.2.3.
- 64 Die Transkriptionsregeln und die Übersetzungen aller Originalzitate ins Hochdeutsche finden sich im Anhang, Kapitel 8.8.

- (2) übrigens eh (-) bis vor (-) halbe jahr heimr a welsche sektionschef rekrutiert i dr i dr XXX [Fachbereich; Anm. d. Verf.] de isch vo neueburg cho und de het nach drü jahr de isch jetzt wieder zruck uf neueburg \ wil de het mir au mal gseit oder das isch natürlich scho schwierig so imene stark geprägte umfeld dütschschwizer umfeld sich da chöne z'behaupte das isch halt=das darf me nit (verharmlose) \ (HR11)

Dominierende Kommunikationssprache Deutsch

In der verwaltungsinternen Kommunikation legen die HR-Führungspersonen Wert auf eine möglichst zweisprachige Kommunikation, sowohl in Deutsch als auch in Französisch. Eine verweist dabei jedoch auf das Dilemma, möglichst rasch *und* zweisprachig zu kommunizieren; bei wichtigen Informationen, die so schnell wie möglich aufs Intranet sollten, dauere die Übersetzung in der Regel zu lange:

- (3) wenn muessmer übersetze / wenn nid / und was tuet mer stärker gwichte / dass jetzt e information möglichst rasch ufem netz isch / oder i han (-) wenn hani / nei (-) isch ostermentig gsi (-) am zischtig e kommunikation wo sehr wichtig wär für's hus (-) ähm (-) woni finde die muess zmindest französisch no si / eifach au als zeiche / und äh (-) geit's eifach tage bis der übersetzigsdienst das cha mache \ (HR8)

Aus diesem Grund betont eine andere Interviewte, dass die Angestellten über sehr gute Deutsch- *und* Französischkompetenzen verfügen müssten, da die Zeit für eine Übersetzung von Berichten, Reden oder Sprechnotizen zuhanden des Bundesrates nicht reiche:

- (4) wenn dr bundesrat seit morn zobe muess i das ha wil i flüg ab / denn chan er de muess me's eifach de i dere=sprach i dere SPRACH / i meine mir hei jetzt seg jetzt amol für en dütschschwizer s'glück dass dr bundesrat en dütschschwizer isch / de wot das uf dütsch / aber wenn mir a welsche hätte wie ne calmy rey / die het alles uf französisch welle de chamers de nûme zum übersetzigsdienst schicke zum übersetze \ (HR10)

Mehrere erwähnen, dass es bei verwaltungsinternen Veranstaltungen üblich sei, möglichst sowohl deutsch als auch französisch zu kommunizieren und die Power-Point-Folien in der anderen Sprache zu verfassen. Nebst diesen Bekräftigungen der Relevanz der deutschen *und* französischen Verständigungssprache innerhalb der Verwaltung finden sich auch Hinweise darauf, dass sich die Angestellten aus den Minderheitensprachgruppen der sprachlichen Mehrheit anpassen (müssen):

So erwähnt eine HR-Führungsperson, dass an internen Sitzungen zwar jeder seine Sprache spreche, dass aber Frankofone manchmal gar nicht französisch sprechen wollten, um sicher zu gehen, wirklich verstanden zu werden. Auch der Hinweis einer anderen Interviewten, dass sie die Linienvorgesetzten in Rekrutierungsprozessen etwa ermahnen müsse, dass Französischkompetenzen kein verhandelbares Anstellungskriterium seien, lässt darauf schliessen, dass solche bei germanofonen Bundesangestellten nicht immer als selbstverständlich gelten oder vorausgesetzt werden können. Umgekehrt hingegen ist ein frankofoner Angestellter ohne Deutschkompetenzen kaum vorstellbar. Auch der Umstand, dass in einem Amt Schweizerdeutschkurse, insbesondere für Frankofone aus dem Ausland, gefördert werden, um diesen den Zugang zu informellen internen Gesprächen zu erlauben, verweist auf das Gewicht und die Schlüsselrolle der deutschen Sprache in der Bundesverwaltung, und zwar in all ihren Varietäten:

- (5) ehm heimr jetzt au scho agfange mit ehm berndütschkurs
 ehm (z'zahle) [...] dass mr sie eifach irgendwo ir
 migrosklubschuel ine dialektkurs schicke ja dass sie eifach
 au gwüssi sache was da intern ehm informell gredt wird au
 mitüberchöme \ (HR9)

Angesichts der primär deutsch- und sekundär französischsprachig funktionierenden Verwaltung kommt das Italienische zu kurz, wie fast alle HR-Führungskräfte erwähnen. Mehrere halten es explizit für ausgeschlossen, dass Italofone ohne Deutsch- und Französischkompetenzen in der Bundesverwaltung funktionieren könnten.

4.3 ... und die Sensibilität der sprachlichen Minderheiten

Deutsch geht sowohl aus den beiden oben vorgestellten Online-Umfragen als auch aus den Interviews mit HR-Führungskräften als wichtigste interne und externe Kommunikationssprache der Bundesverwaltung hervor. Wie wirkt sich die Dominanz des Deutschen auf die Erfahrungen und Einstellungen der Bundesangestellten aus den sprachlichen Minderheiten aus? Wie steht es mit der Sensibilität für die Förderung der Mehrsprachigkeit beim Bund bei der deutschsprachigen Mehrheit? Im Folgenden werden die Kenntnisse und Einstellungen bezüglich Massnahmen zur Förderung der Mehrsprachigkeit untersucht, die in der Online-Umfrage (vgl. Kap. 4.1.2) ermittelt worden sind. Diese können als Hinweis auf eine unterschiedliche Mehrsprachigkeitssensibilität interpretiert werden, wobei deutliche Unterschiede je nach Sprachgruppe auszumachen sind.

4.3.1 Wenig bekannte Instrumente zur Förderung der Mehrsprachigkeit und unterschiedliche Einschätzungen ihrer Wirksamkeit

Ein detailliertes Regelwerk zur Förderung der Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung sind die Mehrsprachigkeitsweisungen, die die Vorgaben aus der Sprachenverordnung ergänzen und konkretisieren (vgl. dazu auch Kap. 2.2). Zusätzlich hat das EPA einen Leitfaden (2009) zur konkreten Förderung der Mehrsprachigkeit in der Verwaltung erarbeitet mit zahlreichen praktischen Hinweisen, insbesondere an die Adresse der DirektorInnen der Bundesämter, der Personalverantwortlichen und der Mehrsprachigkeitsbeauftragten bzw. -verantwortlichen.⁶⁵

In der Online-Umfrage bei Rekrutierungspersonen wurde auch der Bekanntheitsgrad dieser beiden Regelwerke ermittelt.⁶⁶ Das Resultat fällt ernüchternd aus. Lediglich 48 % aller Befragten geben an, die Mehrsprachigkeitsweisungen zu kennen. Den Leitfaden Förderung Mehrsprachigkeit kennen noch weniger (39 %). Bei den in den letzten zwölf Monaten an Rekrutierungen Beteiligten fällt der Bekanntheitsgrad etwas höher aus: 64 % kennen die Mehrsprachigkeitsweisungen, 52 % den Leitfaden. Angesichts der Tatsache, dass das Antwortverhalten in

Tabelle 10: Kenntnis von Weisungen (2003) und Leitfaden (2009)

	Gesamthaft				Rekrutierende			
	Weisungen		Leitfaden		Weisungen		Leitfaden	
	N	Prozent	N	Prozent	N	Prozent	N	Prozent
Ja	259	48,23	210	39,11	196	62,03	165	52,22
Nein	237	44,13	291	54,19	106	33,54	144	45,57
Weiss nicht	41	7,64	36	6,70	14	4,43	7	2,22
Total	537	100,00	537	100,00	316	100,00	316	100,00

Frage 1: „Kennen Sie die Weisungen des Bundesrates zur Förderung der Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung aus dem Jahr 2003?“

Frage 2: „Kennen Sie den Leitfaden Förderung Mehrsprachigkeit aus dem Jahr 2009?“

65 Die Departemente und die Bundeskanzlei müssen zwingend Mehrsprachigkeitsbeauftragte einsetzen, die nachgeordneten Verwaltungseinheiten können ebenfalls solche ernennen (vgl. Ziff. 54 und 55 MSW). Seit der Revision der Mehrsprachigkeitsweisungen von 2014 werden sie neu als „Verantwortliche für die Förderung der Mehrsprachigkeit“, kurz: Mehrsprachigkeitsverantwortliche bezeichnet, um sie eindeutiger gegenüber der oder dem Mehrsprachigkeitsdelegierten des Bundes abzugrenzen.

66 Zum Zeitpunkt der Online-Umfrage waren noch die Mehrsprachigkeitsweisungen von 2003 in Kraft, weshalb hier auf diese Bezug genommen wird.

Umfragen auch vom Phänomen der sozialen Erwünschtheit beeinflusst wird, dürften die Prozentzahlen eher noch tiefer liegen.

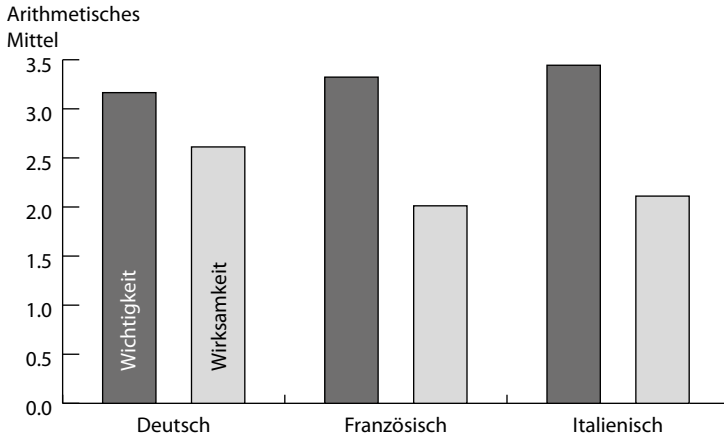
Befragt nach ausgewählten Instrumenten zur Förderung der Mehrsprachigkeit, gibt der Hauptteil aller Antwortenden an, nicht zu wissen, ob diese in ihrer Verwaltungseinheit vorhanden seien: 45 % wissen nicht, ob es in ihrer Verwaltungseinheit eine/n Beauftragte/n zur Förderung der Mehrsprachigkeit gibt (vgl. Ziff. 34 MSW 2003), 55 % wissen nicht, ob ihre Verwaltungseinheit einen spezifischen Massnahmenkatalog zur Förderung der Mehrsprachigkeit mit dem Departement erstellt hat (vgl. Ziff. 4 MSW 2003), und 57 % nicht, ob eine (regelmässige) Überprüfung der Ziele im Bereich der Förderung der Mehrsprachigkeit, d. h. ein Controlling erfolgt (vgl. Ziff. 10 MSW 2003). Bezüglich Wirksamkeit dieser drei Instrumente werden alle als ähnlich wirksam eingestuft, und zwar zwischen *eher nicht wirksam* (2 auf der Antwortskala 1 bis 4) und *eher wirksam* (3): Controlling 2,8 Punkte, Massnahmenkatalog 2,7 und Beauftragte/r für Mehrsprachigkeit 2,6 Punkte. Sowohl bezüglich Kenntnisstand der Instrumente als auch bezüglich Einschätzung ihrer Wirksamkeit lassen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen den Sprachgruppen ausmachen.

Unterschiede lassen sich hingegen bei der Beurteilung von Wichtigkeit und Wirksamkeit des Ausbaus der Instrumente zur Förderung der Mehrsprachigkeit ausmachen, der in den letzten Jahren erfolgt ist (vgl. Tab. 36, im Anhang): Gesamthaft wird der Ausbau der Förderung als *eher wichtig* bis *sehr wichtig* angesehen (Mittelwert von 3,2). Die leicht höhere Einschätzung der Wichtigkeit bei den Französisch- und Italienischsprachigen ist statistisch nicht signifikant. Die Wirksamkeit dieses Ausbaus wird hingegen von der sprachlichen Mehrheit als deutlich höher eingestuft als von den sprachlichen Minderheiten, wobei Vergleiche zwischen Deutsch und Französisch sowie zwischen Deutsch und Italienisch statistisch auf dem 99 %-Niveau signifikant sind.

Abbildung 13 illustriert, dass die Einstufung von Wichtigkeit und Wirksamkeit auseinanderklafft: Zwar halten alle den Ausbau der Instrumente zur Förderung der Mehrsprachigkeit für wichtig, insbesondere die Französisch- und Italienischsprachigen, aber bei der Wirksamkeit ist die Skepsis bei den sprachlichen Minderheiten grösser als bei der deutschsprachigen Mehrheit.

Die Antworten zu einem weiteren wichtigen Instrument zur Förderung der Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung, zu Sprachquoten, bringen ebenfalls statistisch signifikante Unterschiede je nach

Abbildung 13: Wichtigkeit und Wirksamkeit des Ausbaus der Instrumente, nach Startsprache



Frage: „Der Bundesrat hat in den letzten Jahren die Instrumente zur Förderung der Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung ausgebaut. Für wie [wichtig/wirksam] halten Sie diese Entwicklung?“

Antwortskala Wichtigkeit: 1 = „gar nicht wichtig“; 2 = „eher nicht wichtig“; 3 = „eher wichtig“; 4 = „sehr wichtig“.

Antwortskala Wirksamkeit: 1 = „gar nicht wirksam“; 2 = „eher nicht wirksam“; 3 = „eher wirksam“; 4 = „sehr wirksam“.

Sprachgruppenzugehörigkeit zutage: Die deutschsprachigen Befragten stufen Sprachquoten als deutlich weniger wirksam für die Erreichung des Ideals der Chancengleichheit ein als die Befragten der beiden anderen Sprachgruppen.

Tabelle 11: Zustimmung zu Sprachquoten zwecks Chancengleichheit, nach Startsprache

	N	Arithmetisches Mittel
Deutsch	370	2,39
Französisch	96	3,04
Italienisch	18	3,35
Total	466	2,56

Aussage: „Sprachquoten steigern die Chancengleichheit in der Bundesverwaltung.“

Antwortskala: 1 = „trifft überhaupt nicht zu“; 2 = „trifft eher nicht zu“; 3 = „trifft eher zu“; 4 = „trifft voll und ganz zu“.

Bei der Beurteilung der Wirksamkeit des Ausbaus der Instrumente zur Förderung der Mehrsprachigkeit allgemein (vgl. Abb. 13) haben sich die Deutschsprachigen noch eher optimistisch geäußert, Sprachquoten gegenüber nehmen sie jedoch eine deutlich reserviertere Haltung ein

als die französisch- und italienischsprachigen Befragten. Ihre Skepsis gegenüber Sprachquoten bringt vermutlich ein Unbehagen angesichts einer befürchteten Bevorzugung von Lateinischsprachigen in Rekrutierungs- und Beförderungsprozessen zum Ausdruck. Offene Kommentare, die am Ende der Online-Umfrage formuliert werden konnten, bestätigen die Skepsis der Mehrheit gegenüber (Sprach-)Quoten: In den auf Deutsch verfassten Kommentaren finden sich sehr kritische Aussagen zu Quoten und Sollwerten.

Bei der Beurteilung der Umgestaltung der sprachlichen Sollwerte zu Zielbändern (vgl. dazu Kap. 2.2.4) tendieren die Antwortenden, auf der vierstufigen Antwortskala von gar nicht sinnvoll (Wert 1) bis sehr sinnvoll (Wert 4), mit einem Durchschnitt von 2,8 zu *ehersinnvoll*, wobei hier ein statistisch signifikanter Unterschied zwischen den französisch- und den deutschsprachigen Befragten auszumachen ist (vgl. Tab. 37, im Anhang): Erstere beurteilen diesen Wechsel als weniger sinnvoll als Letztere. Dies erstaunt einerseits angesichts der höheren Oberwerte insbesondere für die Frankofonen und Italofofonen bei den Zielbändern. Andererseits könnte die Skepsis Ausdruck der Befürchtung sein, dass sich die sprachliche Mehrheit mit der Erlangung des unteren Zielwertes, der etwas unter den bisherigen Sollwerten liegt, zufrieden geben könnte.

4.3.2 Begrüßte sprachliche Vielfalt und unterschiedliche Einschätzung ihrer Auswirkungen

Wie soeben gesehen, schätzen die Befragten je nach Sprachgruppenzugehörigkeit die Wirksamkeit der Massnahmen zur Förderung der Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung unterschiedlich ein. Auch bei den Einschätzungen der Bedeutung und möglichen Konsequenzen einer sprachlich vielfältigen Verwaltung sind signifikante Unterschiede zwischen den Sprachgruppen auszumachen. Während sprachliche Vielfalt per se gemeinhin als positiv gilt, gehen die Ansichten darüber auseinander, inwiefern es wirklich sprachlich oder kulturell begründbare Differenzen im Arbeitsalltag gibt (z. B. in fachlichen Ansichten, z. B. bei der Bewerbungsdossiergestaltung) und wie diese zu bewerten sind.

Ganz allgemein wird die sprachliche Zusammensetzung einer Verwaltungseinheit von allen Befragten als *ehers wichtig* bis *sehr wichtig* eingestuft (Durchschnittswert 3,4 auf der Skala 1 bis 4). Diejenige des Kaders wird als ebenso wichtig eingeschätzt (vgl. Tab. 38, im Anhang). Angehörige der Sprachminderheiten betonen die Relevanz

der sprachlichen Zusammensetzung der Verwaltungseinheit und des Kaders statistisch signifikant stärker als die Deutschsprachigen. Auch der Zustimmungswert zu drei allgemeinen Aussagen betreffend Bedeutung einer sprachlich vielfältigen Verwaltung verweist auf den Einfluss der Sprachgruppenzugehörigkeit auf das Antwortverhalten (vgl. Tab. 39, im Anhang): Allgemein bekräftigen alle Befragten den Nutzen einer sprachlich vielfältigen Verwaltung, die Antworten der Französisch- und vor allem der Italienischsprachigen fallen jedoch erneut noch überzeugter aus als diejenigen der Deutschsprachigen.

Bei der Einschätzung eines möglichen Einflusses von sprachlicher Zugehörigkeit, beispielsweise auf fachliche Ansichten oder auf die Gestaltung von Bewerbungsdossiers, finden wir zwei unterschiedliche Resultate: Bezüglich fachlicher Ansichten wird generell kaum ein Einfluss der Sprachzugehörigkeit ausgemacht, am wenigsten durch die Deutschsprachigen (vgl. Tab. 40, im Anhang). Bezüglich formaler Gestaltung von Bewerbungsdossiers machen hingegen vor allem deutschsprachige Rekrutierungsverantwortliche sprachregionale Differenzen aus, die sie eindeutig zugunsten der Dossiers aus der eigenen Sprachgruppe bewerten: Deutschsprachige stimmen der Aussage, dass sich die Qualität der Bewerbungsdossiers je nach Sprachgruppe unterscheidet, deutlich stärker zu als Französischsprachige.

Tabelle 12: Zustimmung zur Aussage bezüglich Qualitätsunterschieden, nach Startsprache¹

	N	Arithmetisches Mittel	Minimum	Maximum
Deutsch	236	2,36	1	4
Französisch	50	1,46	1	4
Italienisch	6	1,67	1	3
Total	292	2,20	1	4

Aussage: „Die Qualität der Bewerbungsdossiers unterscheidet sich je nach Sprachgruppe.“

Antwortskala: 1 = „trifft überhaupt nicht zu“; 2 = „trifft eher nicht zu“; 3 = „trifft eher zu“; 4 = „trifft voll und ganz zu“

1 Der Vergleich der Deutschsprachigen mit den Französischsprachigen ist auf dem 99%-Niveau signifikant.

Von den 119 Befragten, die dieser Aussage mindestens eher zugestimmt haben, sind lediglich 7 nicht deutscher Muttersprache (6 französischer und eine Person italienischer Muttersprache). Ihre Bewertung (von 1 bis 6) der Qualität der Dossiers nach Sprachgruppen fällt klar zugunsten der Deutschsprachigen (5,25) aus, die Werte für die Dossiers von

Frankofonen (3,95) und Italofofen (3,18) fallen deutlich tiefer aus (vgl. Tab. 41, im Anhang).

Ohne einer sprachkulturalistischen Ideologie das Wort reden zu wollen, in welcher automatisch und undifferenziert sprachliche Unterschiede mit Kultur- und Mentalitätsunterschieden gleichgesetzt und Sprachgruppen als homogene Gemeinschaften konzipiert werden,⁶⁷ fallen hier doch deutliche Divergenzen in den Einschätzungen je nach Sprachgruppenzugehörigkeit ins Auge. Diese könnten als Ausdruck davon interpretiert werden, dass die Angehörigen der sprachlichen Mehrheit zu wenig sensibilisiert sind für möglicherweise auch kulturell bedingte Differenzen zwischen Deutsch- und Lateinischsprachigen. Insbesondere die negative Bewertung der Qualität der Bewerbungsdossiers von Italofofen und Frankofonen (die tendenziell auch in der ethnografischen Forschung zu beobachten war, vgl. Kap. 5.3.2) dürfte mit grosser Wahrscheinlichkeit auch Folgen für die Dossierauswahl und damit auch für die Einstellungschancen der Angehörigen einer Sprachminderheit haben.

4.3.3 Operationalisierung der „Mehrsprachigkeitssensibilität“ und multiple Regressionsanalyse zu ihrer Erklärung

Die oben präsentierten Auswertungen derjenigen Online-Fragen, die alle im weitesten Sinn die Haltung gegenüber einer mehrsprachigen und sprachlich repräsentativen Verwaltung zum Thema haben, legen nahe, dass es unterschiedliche Sensibilitäten für dieses Anliegen gibt (wir sprechen im Folgenden verkürzt nur noch von der „Mehrsprachigkeitssensibilität“) und dass diese bei den Angehörigen der sprachlichen Minderheiten ausgeprägter ist als bei der deutschsprachigen Mehrheit. Die folgenden statistischen Analysen verdeutlichen, dass die Sprachgruppenzugehörigkeit in der Tat den stärksten Einfluss auf die Mehrsprachigkeitssensibilität hat, dass aber auch die regelmässig im Alltag verwendete(n) Sprache(n) und die Sprachregion des Wohnorts sowie der Bildungsgrad einen Einfluss haben. Solche individuellen Eigenheiten beeinflussen die Mehrsprachigkeitssensibilität deutlich stärker als

67 Mit Kulturalismus wird die Überbewertung kultureller gegenüber anderen gesellschaftlichen Faktoren bezeichnet (vgl. Fuchs-Heinritz 1994), die zu einer Überbewertung bzw. Konstruktion von kultureller Differenz und zu einer Ausblendung von gesellschaftlichen (sozialen, ökonomischen, historischen usw.) Ungleichheiten führt.

Charakteristiken der Verwaltungseinheiten, in welchen die Befragten arbeiten (z. B. Sprache der Direktion).

Für die Bildung des Faktors „Mehrsprachigkeitssensibilität“ wurden sieben Items verwendet. Diese Items und ihre Ladungen auf dem Faktor sind in Tabelle 13 aufgeführt. Die Faustregel der Faktorenanalyse besagt, dass standardisierte Faktorladungen mit einem Betrag grösser als 0,4 von Bedeutung sind (vgl. Brown, 2006). Insofern laden alle sieben manifesten Variablen ausreichend auf dem latenten Faktor. Die geringste Ladung weist die Frage bezüglich der Zustimmung zur Aussage, dass die sprachliche Vielfalt zu Ineffizienz und Leerläufen führe, auf (welche für die Auswertung umgepolt wurde). Die standardisierte Faktorladung beträgt 0,472, was gemäss Faustregel aber immer noch ausreichend ist.

Tabelle 13: Standardisierte Faktorladungen der manifesten Variablen¹

Name der Variable	Beschreibung der Variable	Ladung auf dem Faktor Mehrsprachigkeitssensibilität
Sprachliche Zusammensetzung	Wichtigkeit der sprachlichen Zusammensetzung einer Verwaltungseinheit	0,812
Sprachliche Zusammensetzung Kader	Wichtigkeit der sprachlichen Zusammensetzung des Kaders einer Verwaltungseinheit	0,816
Ausbau Instrumente Förderung Mehrsprachigkeit	Wichtigkeit des Ausbaus der Instrumente zur Förderung der Mehrsprachigkeit	0,757
Ineffizienz wegen sprachlicher Vielfalt	Zustimmung zur Aussage, dass sprachliche Vielfalt zu Ineffizienz und Leerläufen führe	0,472
Anliegen der BürgerInnen	Zustimmung zur Aussage, dass sprachliche Vielfalt den BürgerInnen zugutekomme	0,714
Akzeptanz des Bundes in der Gesellschaft	Zustimmung zur Aussage, dass sprachliche Vielfalt die Akzeptanz des Bundes steigern	0,715
Chancengleichheit via Sprachquoten	Zustimmung zur Aussage, dass Sprachquoten die Chancengleichheit erhöhen	0,611
Eigenwert des Faktors (Faktorextraktion: Hauptkomponentenanalyse)		3,514

¹ Vergleiche die detaillierten Daten zu den sieben Variablen: Tabelle 11 (Zustimmung zu Sprachquoten) und im Anhang: Tabelle 36 (Wichtigkeit Ausbau Förderinstrumente), Tabelle 38 (sprachliche Zusammensetzung allg. und im Kader), Tabelle 39 (Zustimmung zu 3 Aussagen bzgl. sprachlicher Vielfalt).

Multiple Regressionsanalyse

Die mittels Faktorenanalyse erhaltene latente Variable wird nun als zentrale abhängige Variable in einer multiplen Regressionsanalyse verwendet. Da die latente Variable aber nicht normalverteilt ist, würden Grundannahmen der linearen Regression verletzt werden. Deshalb erfolgt zuerst

eine Transformation dieser Variable.⁶⁸ Die so erhaltene transformierte Variable Mehrsprachigkeitssensibilität kann im Grundsatz folgendermassen interpretiert werden: Höhere Werte stehen für eine höhere Mehrsprachigkeitssensibilität, wie dies bei den Ausgangsvariablen der Fall war. Das Minimum der Variable liegt bei $-0,4$ und das Maximum knapp über 20. Die Interpretation der Abstufungen zwischen verschiedenen Ausprägungen der Variable ist jedoch nicht sinnvoll möglich, d. h. was beispielsweise ein Unterschied in der Mehrsprachigkeitssensibilität von 1,6 zwischen zwei Personen genau bedeutet, kann nicht erklärt werden.

Kommen wir nun zu den Resultaten der multiplen Regressionsanalyse mit der (transformierten) Mehrsprachigkeitssensibilität als abhängiger Variable: Einen signifikanten Einfluss üben neben den Variablen für die Startsprache, das Geschlecht, der Dummy⁶⁹ für einen Universitätsabschluss, der Wohnort, die Alltagssprache sowie die Kenntnis der Mehrsprachigkeitsweisungen aus. Alle Variablen mit einem statistisch signifikanten Einfluss werden fett hervorgehoben (vgl. Tab. 14).

Der grösste Effekt geht eindeutig von der Startsprache aus, d. h. von der Sprache, in der der Fragebogen ausgefüllt worden ist und die in den meisten Fällen als Proxy für die Sprachgruppenzugehörigkeit interpretiert werden kann (vgl. dazu Kap. 4.1.2). Angestellte französischer Startsprache sind deutlich sensibler für das Thema Mehrsprachigkeit als Deutschsprachige. Am sensibelsten für das Thema sind aber ganz klar die Italienischsprachigen mit einem Koeffizienten von 6,138. Der Effekt dieser beiden Variablen ist immer in Bezug auf die ausgelassene Referenzkategorie der Deutschsprachigen zu interpretieren.

Als statistisch signifikant kann auch der Koeffizient der Dummyvariable für die regelmässig im Alltag verwendeten Sprachen interpretiert werden (vgl. Tab. 35, im Anhang). Dabei wurde unterschieden, ob jemand angegeben hat, im Alltag nur Schweizerdeutsch oder Hochdeutsch (Wert 0) oder aber auch Französisch und/oder Italienisch (Wert 1) zu verwenden. Der Effekt ist mit einem Koeffizienten von 2,487 substantiell.

68 Zur Transformation der Variable wird der Befehl `bcskew0` in Stata 12 verwendet. Mit diesem wird die Variable derart transformiert, dass sie in etwa symmetrisch verteilt ist, was auch als Box-Cox-Transformation bezeichnet wird (vgl. Box und Cox, 1964). Mit der Transformation verändert sich auch die Interpretation der Regressionskoeffizienten.

69 Ein Dummy oder eine Dummyvariable ist eine Variable, die lediglich zwei Ausprägungen annehmen kann. Meistens steht der Wert 0 für eine Abwesenheit der Eigenschaft und der Wert 1 für das Vorhandensein.

**Tabelle 14: Erklärende Variablen für Mehrsprachigkeitssensibilität
(multiple Regressionsanalyse)**

Variablen	Koeffizient	Standardfehler	Signifikanz
Konstante	5,344	1,548	0,001
Startsprache Französisch	2,613	0,818	0,002
Startsprache Italienisch	6,138	1,531	0,000
Alter	0,616	0,324	0,058
Männer	-1,378	0,547	0,012
Universitätsabschluss	1,925	0,613	0,002
Dauer der Anstellung in der Bundesverwaltung	-0,052	0,038	0,167
Wohnort <i>nicht</i> in der Deutschschweiz	2,165	0,793	0,007
Alltagssprache (regelmässige Verwendung von Französisch und Italienisch)	2,487	0,710	0,001
DirektorIn deutscher Muttersprache ¹	-0,592	0,833	0,478
Kenntnis der Weisungen	1,392	0,549	0,012
RespondentIn aus dem Amt XY	0,871	0,903	0,335

Abhängige Variable: transformierte Mehrsprachigkeitssensibilität (Angepasstes $R^2 = 0,212$; $N = 416$).

1 Da diese Variable auf der wahrgenommenen Muttersprache der Direktorin bzw. des Direktors basiert, kann sie in ein übliches lineares Regressionsmodell wie diesem hier aufgenommen werden.

Aus der Variable Bildung (vgl. Tab. 32, im Anhang) wurde ein Dummy generiert, der den Wert 1 annimmt, sobald der oder die Befragte über einen Universitäts- oder ETH-Abschluss verfügt. Der Effekt ist mit 1,925 substantiell und hochsignifikant. Dies bedeutet, dass Angestellte mit einem Universitäts- oder ETH-Abschluss sensibler für das Thema Mehrsprachigkeit sind als diejenigen ohne einen solchen Abschluss.

Die Antworten zur Frage nach der Sprachregion des Wohnortes (vgl. Tab. 28, im Anhang) wurden in eine neue Variable eingeschrieben, die den Wert 0 annimmt, wenn sich der Ort in der Deutschschweiz befindet, und den Wert 1, wenn er sich nicht in der Deutschschweiz befindet. Die Antworten *französische Schweiz*, *italienische Schweiz*, *bilingue* und *Ausland* werden somit in der Ausprägung 1 zusammengefasst. Es zeigt sich, dass der Wohnort einen signifikanten Effekt auf die Mehrsprachigkeitssensibilität hat. Die Angestellten, die nicht in der Deutschschweiz wohnen, sind gegenüber der Mehrsprachigkeitsthematik grundsätzlich sensibler.

Der signifikante negative Koeffizient des Geschlechts (vgl. Tab. 29, im Anhang) ist derart zu interpretieren, dass Männer (Wert 1) weniger mehrsprachigkeitssensibel sind als Frauen. Der Unterschied ist jedoch vergleichsweise klein.

Ein ähnlich geringer statistisch signifikanter Effekt geht von der Kenntnis der Weisungen aus (vgl. Tab. 10). Wer die Mehrsprachigkeits-

weisungen kennt, weist eine höhere Sensibilität auf als jemand, der sie nicht kennt oder mit *weiss nicht* geantwortet hat.

Der positive Koeffizient der Variable Alter (vgl. Tab. 30, im Anhang) gibt an, dass die Mehrsprachigkeitssensibilität mit zunehmendem Alter abnimmt. Der Effekt ist mit 0,616 bei einer Zunahme des Alters um 10 Jahre jedoch ziemlich gering und mit einem Signifikanzwert von 0,058 streng genommen auf keinem üblichen Niveau mehr statistisch signifikant.

Eindeutig keinen statistisch signifikanten Effekt auf die abhängige Variable haben die Dauer der Anstellung in der Bundesverwaltung (vgl. Tab. 33, im Anhang)⁷⁰ und die Dummyvariable für die Muttersprache der Direktorin bzw. des Direktors. Letztere wurde folgendermassen rekodiert: Ein Wert von 0 steht für die Muttersprache Französisch, Italienisch oder Rätoromanisch, der Wert 1 für die Muttersprache Deutsch.

Der Tatsache, dass ein grosser Teil der RespondentInnen aus einem einzigen Amt (Amt XY) stammt (vgl. Fussnote 51), wurde mittels Einbezug einer Dummyvariable Rechnung getragen. Der Effekt dieser Variable stellt sich ebenfalls als statistisch nicht signifikant heraus, was bedeutet, dass die Resultate dieser multivariaten Analyse sowohl für das Amt XY als auch für die übrigen Verwaltungseinheiten im Sample gelten.

Das angepasste R^2 von 0,212 besagt, dass alle in das Modell aufgenommenen Variablen zusammen lediglich 21,2 % der Varianz in der abhängigen Variable erklären können. Es ist demnach davon auszugehen, dass es weitere, in der Online-Umfrage nicht erhobene Faktoren gibt, die einen (bedeutenden) Einfluss auf die Mehrsprachigkeitssensibilität ausüben. Das im Folgenden präsentierte Mehrebenen-Modell ermöglicht es, weitere potenzielle Erklärungsfaktoren, die nicht auf der Individualebene liegen, miteinzubeziehen.

Hierarchisches lineares Modell

Bei hierarchischen linearen Modellen (HLM) macht man sich die Mehrebenenstruktur der Daten zunutze (Steenbergen, 2012). In unserer Auswertung der Online-Umfragedaten gehören alle Individuen auf der Mikroebene genau einer Einheit auf den übergeordneten Makroebenen

70 Da die Anzahl Jahre in der Bundesverwaltung, die Anzahl Jahre in einem Departement sowie die Anzahl Jahre in derselben Verwaltungseinheit stark miteinander korrelieren, wurde für die multiple Regressionsanalyse lediglich eine der drei Variablen aufgenommen.

an, was man häufig als „Nestedness“ der Daten bezeichnet. Konkret lassen sich alle TeilnehmerInnen – mit Ausnahme derjenigen, von denen auf die betreffende Frage keine Antwort eingegangen ist – exakt einem Departement und auf einer nachgeordneten Makroebene genau einer Verwaltungseinheit zuordnen. Da jedoch auf der Makroebene der Departemente mit acht übergeordneten Einheiten die Fallzahl zu gering ist (vgl. Bell et al., 2010; Maas & Hox, 2005), wird lediglich die nachgeordnete Ebene der Verwaltungseinheiten berücksichtigt.

Unser HLM beinhaltet somit zwei Ebenen: Ebene 1 ist die Individualebene, bei Ebene 2 handelt es sich um diejenige der Verwaltungseinheiten. Insgesamt können für die Analyse 393 Individuen in 29 Verwaltungseinheiten ausgewertet werden. Im Durchschnitt besteht eine Verwaltungseinheit aus 13,6 Angestellten, wobei maximal 177 Personen aus derselben Verwaltungseinheit stammen (Amt XY) und minimal drei.⁷¹

Der Koeffizient der Konstanten in *Modell 1* wird als „Grand Mean“ bezeichnet und bedeutet, dass die durchschnittliche Mehrsprachigkeitssensibilität über alle Verwaltungseinheiten und Individuen bei 9,37 liegt.

Zunächst wird nun die Intra-Class-Korrelation berechnet, d. h. der Anteil der erklärten Varianz auf den beiden Ebenen. Hierzu werden die beiden Varianzkomponenten (vgl. Tab. 15: Modell 1) mittels folgender Formel miteinander verrechnet:

$$\frac{\text{Varianz_Ebene1}}{\text{Varianz_Ebene1} + \text{Varianz_Ebene2}} = \frac{5,400899}{5,400899 + 29,70166} = 0,15386055$$

Die Varianz der Mehrsprachigkeitssensibilität auf der Ebene der Verwaltungseinheiten beträgt somit rund 15,4 %, diejenige auf der Individualenebene knapp 85 %. Unterschiede zwischen den Verwaltungseinheiten sind zwar vorhanden, aber der Grossteil der Varianz ist auf individuelle Charakteristika zurückzuführen und nicht amtsspezifisch. Angestellte aus derselben Verwaltungseinheit sind demnach unterschiedlich sensibel für das Thema Mehrsprachigkeit, und nur ein relativ kleiner Teil der Varianz kann durch Merkmale der Verwaltungseinheit erklärt werden.

71 Für diese Analyse wurden nur Personen berücksichtigt, die auf alle Fragen, aus denen die latente abhängige Variable gebildet wurde, eine Antwort gegeben haben. Auf das Imputieren (künstliches Generieren von Werten basierend auf den eingegangenen Antworten) fehlender Werte wurde verzichtet.

Tabelle 15: Einflüsse der Individual- und der Verwaltungsebene auf die Mehrsprachigkeitssensibilität

Determinanten	Modell 1		Modell 2		Modell 3	
	Koeffizient	SE	Koeffizient	SE	Koeffizient	SE
1: Individualebene						
Männer			-1,115 *	(0,54)	-1,109 *	(0,54)
Startsprache Französisch			3,206 ***	(0,83)	3,270 ***	(0,83)
Startsprache Italienisch			5,280 ***	(1,49)	5,312 ***	(1,50)
Kenntnis der Weisungen			1,391 *	(0,55)	1,481 **	(0,55)
Universitätsabschluss			2,073 ***	(0,62)	2,058 ***	(0,61)
Dauer der Anstellung in der Bundesverwaltung			-0,0007	(0,03)	-0,0006	(0,03)
Wohnort nicht in der Deutschschweiz			1,754 *	(0,81)	1,463	(0,81)
RespondentIn aus dem Amt XY			1,328	(1,48)	1,791 **	(0,62)
2: Verwaltungsebene						
Dienstortanteil Deutschschweiz (%)					-0,0237	(0,03)
Index der Sollwertabweichungen 2012					-0,0861*	(0,04)
Konstante	9,370 ***	(0,576)	8,386 ***	(7,76)	10,89 ***	(3,76)
Varianzkomponenten						
Ebene Verwaltungseinheiten (σ_j^2)	5,401	(2,491)	1,746	(1,607)	9,88 x 10 ⁻¹⁷	(7,49 x 10 ⁻¹⁶)
Individualebene (σ_i^2)	29,702	(2,198)	25,738	(1,936)	26,080	(1,861)
Log-Likelihood	-1237,3795		-1202,8037		-1198,466	

* $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$, *** $p \leq 0,001$

Abhängige Variable: Transformierte Mehrsprachigkeitssensibilität (Anzahl Verwaltungseinheiten = 29, Anzahl Befragte = 393).

Im Random Intercept Modell (vgl. *Modell 2* in Tab. 15) werden zunächst Variablen auf der Individualebene (Ebene 1) hinzugefügt.⁷² Dabei wird grundsätzlich von den Variablen im multiplen Regressionsmodell ausgegangen. Mit Ausnahme der Anzahl Jahre, die eine Person in der Bundesverwaltung angestellt ist, sowie der Dummyvariable für die Zugehörigkeit der RespondentInnen zum Amt XY, haben alle Variablen auf Ebene 1 einen statistisch signifikanten Effekt auf die Mehrsprachigkeitssensibilität. Wiederum geht der bedeutendste Effekt von den beiden Variablen *Startsprache Französisch* und *Startsprache Italienisch* aus,

72 Die LR-Test-Statistik vergleicht das Random Intercept Modell mit einer linearen Regression. Sie beträgt bei Modell 2 0,92 und weist einen p-Wert von 0,1689 auf. Dieser Wert muss noch halbiert werden, weil eine Varianzkomponente getestet wird, die notwendigerweise positiv sein muss. Es handelt sich somit um einen einseitigen Signifikanztest. Ob die Nullhypothese, dass die Intercepts in allen Verwaltungseinheiten identisch sind, verworfen werden soll oder nicht, kann mit einem p-Wert von schlussendlich 0,08 nicht eindeutig gesagt werden.

d. h. sowohl Italienisch- als auch Französischsprachige sind verglichen mit den MitarbeiterInnen deutscher Startsprache deutlich sensibler für das Thema Mehrsprachigkeit. Den zweitgrössten Effekt können wir beim Bildungsdummy feststellen, d. h. diejenigen, die über einen Universitäts- oder ETH-Abschluss verfügen, sind überdurchschnittlich mehrsprachigkeitssensibel. Zudem sind Männer verglichen mit Frauen weniger mehrsprachigkeitssensibel. Darüber hinaus weisen sowohl die Kenntnisse der Mehrsprachigkeitsweisungen als auch ein Wohnort, der nicht in der Deutschschweiz liegt, einen positiven Effekt auf die Mehrsprachigkeitssensibilität auf.

$$R = 1 - \frac{\text{Varianz_Modell2}(Y)}{\text{Varianz_Modell1}(Y)} = 1 - \frac{1,745649 + 25,73834}{5,400899 + 29,70166} = 0,21703745$$

Berechnet man mittels obiger Formel die erklärte Varianz der im Vergleich zu Modell 1 hinzugefügten Variablen, so erhält man 0,217. Dies bedeutet, dass die neuen Variablen auf der Individualebene knapp 22 % der Varianz der Abhängigen erklären, was grundsätzlich relativ wenig ist, aber weitestgehend mit der erklärten Varianz aus dem multiplen Regressionsmodell im vorherigen Kapitel übereinstimmt.

Zusätzlich zu den Variablen auf Ebene 1 werden nun Charakteristika der Verwaltungseinheiten auf Ebene 2 hinzugefügt. Dabei handelt es sich um Variablen aus dem Datensatz aus BV Plus. Konkret sind dies die Variablen *prozentualer Anteil Dienstorte in der Deutschschweiz* sowie der *verfeinerte Index der Sollwertabweichungen einer Verwaltungseinheit* für das Jahr 2012 (vgl. *Modell 3* in Tab. 15).

Die Variablen auf Ebene 1 bleiben statistisch signifikant. Lediglich bei der Dummyvariable Wohnort lässt sich darüber streiten, ob man einen p-Wert von 0,071 als auf dem 95 %-Niveau statistisch signifikant interpretiert oder nicht. Im Vergleich zu Modell 2 spielt es nun eine Rolle, ob die RespondentInnen aus dem Amt XY stammen oder nicht. Gehören sie diesem an, haben sie generell eine signifikant höhere Mehrsprachigkeitssensibilität. Von den beiden Variablen auf Ebene 2 ist lediglich der Koeffizient des verfeinerten Index der Sollwertabweichungen statistisch signifikant. Steigt der Index um einen Punkt (was eine Entfernung von den Sollwerten bedeutet), so nimmt die Mehrsprachigkeitssensibilität um sehr geringe 0,086 ab.

Um den Anteil der erklärten Varianz der beiden neu hinzugefügten Variablen zu erhalten, müsste man die Varianzkomponente auf der Ebene der Verwaltungseinheiten aus dem neuen Modell 3 durch dieje-

nige aus dem alten Modell 2 teilen und den so erhaltenen Quotienten von 1 subtrahieren. Die Varianzkomponente ist aber derart klein,⁷³ dass diese Berechnung nicht angebracht ist. Dem Modell 3 bzw. den darin aufgenommenen Variablen auf Ebene der Verwaltungseinheit kommt somit keine weitere Erklärungskraft zu.⁷⁴

Weiter wurden Modelle geschätzt, in denen die Variablen auf Ebene 1 je nach Verwaltungseinheit (Ebene 2) einen unterschiedlichen Steigungskoeffizienten aufweisen konnten (sogenannte Random Intercept und Random Slope Modelle). Bei all diesen Modellen zeigte sich jedoch, dass die hinzugefügte Varianzkomponente ganz eindeutig statistisch nicht signifikant ist und diese Modelle somit zu verwerfen sind.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass es zwar Unterschiede in der Mehrsprachigkeitssensibilität zwischen den Verwaltungseinheiten gibt. Diese sind jedoch nicht beträchtlich. Die grösste Erklärungskraft für die Mehrsprachigkeitssensibilität der MitarbeiterInnen geht von deren Startsprache auf der Individualebene aus. Auf Ebene der Verwaltungseinheit hat der Index der Sollwertabweichungen zwar einen statistisch signifikanten, aber keinen substanziellen Effekt auf die abhängige Variable (Modell 3). Zudem muss die Erklärungskraft von diesem Modell 3 gemäss Teststatistik eindeutig angezweifelt werden.

4.4 Die vielfältigen Herausforderungen der Human Resources-Fachleute

Wenn wir die Personalrekrutierung als Schlüsselmoment für die Umsetzung des Ideals einer sprachlich repräsentativen und mehrsprachigen Verwaltung betrachten, so kommt den Rekrutierungsverantwortlichen eine wichtige Rolle bei der Erlangung dieses Ziels zu. Wie in Kapitel 2.4 erwähnt, wird die zentral entwickelte Personalpolitik der Bundesverwaltung dezentral in die Praxis umgesetzt – in der Bundeskanzlei, den Departementen und Ämtern bzw. nachgeordneten Verwaltungseinheiten.⁷⁵ Verantwortlich für die (administrative) Durchführung der Personalrekrutierung und die Aufnahme der personalpolitisch relevanten

73 Sie beträgt lediglich 0,0000000000000000988.

74 Das Modell ist mit einer LR-Teststatistik von 0 bei einem halbierten p-Wert von 0,5 auf konventionellem Niveau eindeutig statistisch nicht mehr signifikant.

75 Zur schrittweisen Dezentralisierung der Aufgaben und Entscheidungsbefugnisse, die auf einer „kontextualistischen Theorie“ beruht, wonach die Entscheidungen möglichst an Ort und Stelle zu treffen sind, damit die

Daten sind die Personalfachleute der einzelnen Verwaltungseinheiten. Sie wickeln die Personalrekrutierung in enger Zusammenarbeit mit den involvierten Vorgesetzten ab. Auch bei der Umsetzung der Mehrsprachigkeitsweisungen kommt ihnen, nebst den Departementen und Führungskräften, eine wichtige Rolle zu: Sie unterstützen und beraten die Führungskräfte und Mitarbeitenden in sämtlichen Fragen im Zusammenhang mit der Förderung der Mehrsprachigkeit (vgl. Ziff. 53 MSW). Aus diesem Grund können die Analysen der Interviews mit HR-Führungspersonen (vgl. Kap. 4.1.1) wertvolle Hinweise darauf geben, welche Herausforderungen die Personalrekrutierung beim Bund mit sich bringt und welcher Stellenwert dabei den sprachpolitischen Vorgaben zukommt.

4.4.1 Sprache als eines unter anderen Diversitätskriterien und als wichtiges Arbeitsinstrument

Die meisten HR-Führungspersonen empfinden die strukturelle „Sandwichposition“ und die Querschnittsaufgaben als die grössten Herausforderungen: Sie bilden nicht nur die Schnittstelle zwischen Direktion und Personal in ihrer Verwaltungseinheit, sondern sind auch verantwortlich für die Umsetzung der vom Bund vorgegebenen Strategien. Angesichts von knappen Ressourcen sei es nicht immer möglich, den unterschiedlichen Erwartungen und Ansprüchen gerecht zu werden. Ebenfalls als belastend werden die zwischenmenschlichen und gesundheitlichen Probleme empfunden, die der Personaldienst zu regeln habe. Die sprachpolitischen Vorgaben zur angemessenen Vertretung der Sprachgemeinschaften in der Bundesverwaltung und zu den erforderlichen Sprachkompetenzen sorgen hingegen kaum für Kopfzerbrechen. Nur wenige Interviewte zählen die sprachlichen Sollwerte und die Mehrsprachigkeit zu den Herausforderungen ihrer Arbeit. Unisono relativieren sie den Stellenwert der Förderung der Mehrsprachigkeit: Diese sei nur eines unter anderen personalpolitischen Themen, mit denen sie sich zu befassen hätten, wobei sie regelmässig Themen wie Frauenförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Teilzeit- und Telearbeit sowie Gesundheitsförderung erwähnen. Befragt nach ihrer Haltung gegenüber den sprachpolitischen Vorgaben reproduzieren sie im Grossen und Ganzen den institutionellen Diskurs. Tendenziell domi-

Bedürfnisse und Herausforderungen jeder einzelnen betroffenen Betriebseinheit erfasst werden können, siehe z. B.: Emery, 2013, S. 486 ff.

nirt jedoch eine praxisorientierte, pragmatische Einstellung, wonach die sprachpolitischen Grundlagen und Instrumente zwar durchaus als in Ordnung empfunden werden, aber die „gelebte Mehrsprachigkeit“ als von viel grösserer Bedeutung eingestuft wird.

Sprache wird einerseits als Arbeitsinstrument konzipiert, das eine unabdingbare Voraussetzung zur Erledigung der anfallenden Arbeiten darstellt, andererseits auch als Diversitätskriterium, das dazu beiträgt, dass die Bundesverwaltung ein „Abbild des Landes“ darstelle und die unterschiedlichen „Mentalitäten“ umfasse:

- (6) mehrsprachigkeit jetzt isch für üs jetzt als ebe mehrsprachig funktionierendi organisation sicher wichtig ehm ebe sig's ganz konkret vor sprachkompetenze womr wirklich au verschieden bruche will mr halt in allne landesteil in allne sprache funktioniere und au so chli als ja / dass mr das die die schwyz irgendwo ja au intern abbilde schlussendlich aso chli vom kulturelle asatz au \ das isch die zwoiti dimension \ (HR9)
- (7) ja mir sie jetzt halt a bundesverwaltig und mir hei jetzt halt amol die ufgab d'schwiz abzbilde oder halt au vo dr belegschaft her / i glaube mit sinn mit ökonomischem nutze laht sich so öpis nid la begründe / das isch eifach e politischi e politischi dimension / das muess me scho gseh \ (HR12)

Die Koexistenz dieser beiden Konzeptionen der Bedeutung der Mehrsprachigkeit für die Bundesverwaltung – eine „ökonomische“ und eine „politische“ –, die je unterschiedliche Erfordernisse in den Vordergrund rücken, stellt ein Spannungsfeld dar, das auch im Rekrutierungsprozess zum Ausdruck kommt (und welches wir bereits oben, bei den personalpolitischen Entwicklungen in der Bundesverwaltung, angetroffen haben, vgl. Kap. 2.4): zunehmende Betonung des Effizienz- und Leistungsfaktors im New Public Management bei gleichzeitiger Berücksichtigung der staatspolitischen Gleichberechtigungs- und Antidiskriminierungsprinzipien.

4.4.2 Herausforderung Sollwerte

Ein Spannungsverhältnis zwischen sprachpolitischen Vorgaben und praktischer Umsetzung lässt sich insbesondere bei den sprachlichen Sollwerten ausmachen: Sollwerte werden als hilfreiche Zielvorgaben begrüsst, deren Umsetzung dürfe aber nicht mit Zwang, sondern müsse mittels Überzeugungsarbeit erfolgen; „Musswerte“, „Quoten-Lateiner“ oder sektiererische Haltungen werden abgelehnt. Gleichzeitig werden

die Kriterien Standort, Tätigkeitsfeld, Haltung der Vorgesetzten und Amtsdirektion als ausschlaggebende Faktoren genannt, die die Erlangung der sprachlichen Sollwerte beeinflussten.

Wie in Kapitel 4.2.2 erwähnt, gilt ein *Standort* in der Deutschschweiz als Hindernis für eine angemessene Vertretung der Lateinischsprachigen. Die interviewten Personen aus den Westschweizer Ämtern betonten hingegen, dass die Erreichung der Sollwerte kein Problem sei. Dass die Deutschschweizer in den Kaderpositionen überrepräsentiert und die italienischen Sollwerte nicht erreicht sind, sprechen sie jedoch nicht an. Andere Interviewte bezeichnen den italienischen Sollwert explizit als kaum erreichbar, was ebenfalls primär auf den Standort der Verwaltungseinheit und die damit zusammenhängenden fehlenden Bewerbungen aus der italienischen Schweiz zurückgeführt wird:

- (8) vor allem d'tessiner die wei gar nit uf bern CHO und pendle
isch halt [...] relativ kompliziert oder / (HR11)

Dabei wird deutlich, dass die italienischen Sollwerte weniger als Sollwerte für eine Sprachgruppe, sondern eher als Sollwerte für eine Sprachregion aufgefasst werden. Der italienische Sollwert wird dementsprechend auch von gewissen Interviewten in Anbetracht des hohen Anteils an „Secondos“ in ihrem Amt infrage gestellt, da diese deutsch eingeschult worden seien und Deutsch als Arbeitssprache besser beherrschten (und auch nicht das Tessin und Italienischbünden repräsentierten). Die französischen und deutschen Sollwerte werden hingegen nie infrage gestellt, die rätoromanischen Sollwerte nur von einer interviewten Person überhaupt mitbedacht (diese arbeitet bezeichnenderweise in einer Verwaltungseinheit mit einer rätoromanischsprachigen Person im Topkader).

Die Umsetzbarkeit bzw. Nicht-Umsetzbarkeit der Sprachquoten in ihrem Amt erklären die interviewten HR-Führungspersonen des Weiteren mit den primären *Aufgaben* und entsprechenden *Ausbildungsprofilen*: Tätigkeiten, für welche keine höheren Ausbildungen nötig seien, würden durch niedrig qualifizierte Personen aus der Region ausgeübt, die weniger mobil seien und über weniger Amtssprachenkompetenzen verfügten als AkademikerInnen. Deshalb hätten Ämter mit vielen wissenschaftlichen Mitarbeitenden in der Regel automatisch bessere sprachliche Sollwerte. In Verwaltungseinheiten mit eigenem Übersetzungsdienst ergebe sich zudem automatisch ein höherer Anteil an Italofonen und Frankofonen. Gemäss Aussagen von Interviewten, deren Verwaltungseinheit die Sollwerte erreicht haben (oder deren Überzeugung nach das Amt keine

unausgewogene Sprachvertretung aufweist), hätten sich diese durch ihre intensiven Kontakte mit allen Landesteilen quasi automatisch erfüllt.

Die *Sensibilität der Amtsdirektion und Vorgesetzten* wird von vielen als weiterer Faktor genannt, der für die Förderung der Mehrsprachigkeit ausschlaggebend sei, wobei lateinischsprachigen Vorgesetzten tendenziell eine höhere Sensibilität für Sprachenfragen zugeschrieben wird:⁷⁶

- (9) also es isch sehr es höchs gwicht \ das isch üsi kultur /
will üse direktor isch französischer muetersprach \ und das
wird extrem gförderet \ JA \ und denn luegt me wirklich
druf \ mier hei au zwei witeri persone i de gschäftsleitig wo
französischer muetersprach si / es wird wirklich vo obe scho
gstüret \ (HR13)

Die wichtige Rolle der Sprachzugehörigkeit des Kaders wird von den interviewten HR-Führungskräften immer wieder betont. Den Vorgesetzten komme eine einflussreiche Sensibilisierungs- und Vorbildfunktion zu. Dabei wird nicht nur auf die Linienvorgesetzten (SektionschefIn, AbteilungschefIn, Direktion), sondern auch auf die zuständigen DepartementsvorsteherInnen verwiesen.⁷⁷

4.5 Zusammenfassung

Online-Umfragen und Interviews mit HR-Führungskräften zeigen, dass Deutsch und Französisch die weitaus wichtigsten Arbeitssprachen beim Bund sind und dass eine Dominanz des Deutschen mit den numerischen Grössenverhältnissen und der Mehrzahl von Verwaltungseinheiten mit Standort in der Deutschschweiz erklärt wird.

Die wichtigsten Regelwerke zur Förderung der Mehrsprachigkeit sind nur wenigen Rekrutierungsverantwortlichen in der Bundesverwaltung bekannt. Gemäss Online-Umfrage kennt nur knapp die Hälfte der Befragten die Mehrsprachigkeitsweisungen, noch weniger kennen den Ratgeber „Leitfaden Förderung Mehrsprachigkeit“. Zwar halten alle den erfolgten Ausbau der Instrumente zur Förderung der Mehrsprachigkeit

76 Diese Aussage scheint durch die Online-Umfrage unterstützt zu werden, die bei den Lateinischsprachigen insgesamt eine höhere „Mehrsprachigkeitssensibilität“ ermittelt hat. Statistisch nicht erhärtet werden konnte hingegen ein Einfluss der Sprachzugehörigkeit der Amtsdirektion (vgl. Kap. 4.3.3).

77 Schon McRae (1983, S. 136) hatte den DepartementsvorsteherInnen eine signifikante Rolle zugeschrieben: Frankofone Bundesräte seien sensibler gegenüber dem Prinzip des sprachlichen Gleichgewichts als ihre deutschsprachigen Kollegen.

in der Bundesverwaltung für wichtig bis sehr wichtig, deren Wirksamkeit wird jedoch vor allem von den Französisch- und Italienischsprachigen eher angezweifelt.

Die sprachregionalen Divergenzen im Antwortverhalten bei der Online-Umfrage legen nahe, dass die Angehörigen der Sprachminderheiten stärker sensibilisiert sind für Fragen der Mehrsprachigkeit. Dies vermag angesichts der seit Jahrzehnten andauernden öffentlichen Kritik von lateinischsprachigen Interessenvertretern an der Benachteiligung der sprachlichen Minderheiten in der Bundesverwaltung kaum zu überraschen (vgl. Kap. 2): Die befragten Bundesangestellten französischer und vor allem italienischer Sprache erachten die sprachliche Zusammensetzung des Amtes und des Kaders als deutlich wichtiger als die Deutschsprachigen und stimmen der Aussage, dass Sprachquoten die Chancengleichheit in der Bundesverwaltung steigern, deutlich stärker zu. Auch eine multivariate Analyse der Daten bekräftigt die hohe Erklärungskraft der Sprachgruppenzugehörigkeit für die Mehrsprachigkeitssensibilität. Darüber hinaus belegen sie auch einen Einfluss der Faktoren Arbeitssprache(n), Bildung, Sprachregion des Wohnortes, Geschlecht und Kenntnisse der Mehrsprachigkeitsweisungen.

Die für die Umsetzung der Massnahmen zur Förderung der Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung wichtigen HR-Führungskräfte ihrerseits bringen in den Interviews ein gespaltenes Verhältnis zum Thema zum Ausdruck: Einerseits befürworten und unterstützen sie das Ideal einer mehrsprachigen Verwaltung und die hierfür vorgesehenen Instrumente. Andererseits betonen sie die praktischen Hindernisse bei der Umsetzung und das Primat von fachlichen und sozialen vor sprachlichen Kriterien bei der Personalrekrutierung. Insbesondere die sprachlichen Sollwerte polarisieren: Während die einen solche Zielvorgaben begrüßen, lehnen andere Quoten strikte ab, da sie weder Sprachzugehörigkeit noch Geschlecht als relevante Kriterien für die Wahl der bestmöglichen Mitarbeitenden halten. Zudem stufen sie den Einfluss der Faktoren Sprachregion des Dienstortes, Aufgabenbereich des Amtes und Sensibilisierungsgrad der Vorgesetzten als sehr hoch ein, weshalb sie die Erlangung der vorgeschriebenen Sprachquoten teilweise als wenig realistisch einschätzen.

5 Personalrekrutierung in der Bundesverwaltung: zwischen Ideal und Praxis

In den vorangehenden Kapiteln haben wir die Personalrekrutierung aus der Perspektive von Human Resources-Führungskräften und anderen Rekrutierungsverantwortlichen der Bundesverwaltung untersucht. In einer Online-Umfrage und in Interviews haben sie ihre Erfahrungen bei der Personalrekrutierung und Haltungen bezüglich sprachpolitischer Vorgaben zum Ausdruck gebracht. Im folgenden Kapitel wenden wir uns der Praxis zu. Gemäss dem eingangs erläuterten theoretischen Rahmen der Kommunikationsethnografie und Interaktionalen Soziolinguistik (vgl. Kap. 1.2) ist es wichtig, nicht nur die involvierten Akteure zu interviewen, sondern auch die interessierenden sozialen Prozesse empirisch zu untersuchen. Eine ethnografische Forschung erlaubt Einblicke in konkrete Praktiken und vertiefte Fallanalysen. Diese können Hinweise auf Faktoren geben, die die Umsetzung normativer Vorgaben beeinflussen.

In diesem Kapitel gehen wir ausführlich auf die ethnografische Forschung in der Bundesverwaltung ein, wobei die begleiteten zehn Rekrutierungsprozesse und die dort beobachteten sprachrelevanten Praktiken und Diskurse im Zentrum stehen. Schon die Soziolinguistin und frühere Diversity Spezialistin im Eidg. Personalamt (EPA), Sonia Weil (1995; 1996), forderte, dass die Sprachenfrage in der Bundesverwaltung empirisch erforscht werde, und zwar anhand der Analyse von konkreten Kommunikationssituationen. Dort lasse sich untersuchen, wie die Sprachwahl stattfindet, wie sich soziale Repräsentationen der Sprachgruppen in der Interaktion herausbilden und wie sich Machtungleichheiten in konkreten Kommunikationssituationen manifestieren. Die im Folgenden präsentierte empirische Forschung stellt einen ersten Schritt in diese Richtung dar: Die mittels ethnografischer Methoden erhobenen Daten stammen aus ganz konkreten Kommunikationssituationen anlässlich von Vorstellungsgesprächen und von Selektionsdiskussionen unter Rekrutierungsverantwortlichen. Die Prozess-, Inhalts- und Diskursanalysen zeigen auf, welche Praktiken und Diskurse die Selektionsprozesse prägen und inwiefern bestimmte Diskurstypen und Sprachideologien die Dominanz der sprachlichen Mehrheit bekräftigen

oder infrage stellen. Herausgearbeitet wird insbesondere die Existenz von Hidden Agendas, von das Deutsche bevorzugenden Konstellationen und Ideologien und von praktischen Hindernissen bei der Umsetzung der sprachpolitischen Vorgaben. Bevor wir im Detail auf diese Aspekte eingehen, die in den vier wichtigsten Phasen des Rekrutierungsprozesses auszumachen sind (Ausschreibung, Dossierselektion, Vorstellungsgespräche, Wahlentscheid), soll einleitend die Datenbasis vorgestellt werden.

5.1 Rekrutierungsprozesse in ausgewählten Bundesämtern

Eine ethnografische Forschung zum Stellenwert von Sprache bei Rekrutierungsprozessen in der Bundesverwaltung setzt Kenntnisse des Ablaufs des interessierenden sozialen Prozesses, der wichtigsten Akteure und Rahmenbedingungen und der dabei zu erwartenden Daten voraus. Deshalb gehen wir in den folgenden Unterkapiteln auf die Überlegungen ein, die die Selektion der Feldforschungsämter und der begleiteten Stellenbesetzungen mitbestimmt haben, und auf die wichtigsten Phasen, Akteure und Ziele eines Personalrekrutierungsprozesses sowie auf die erhobenen Daten.

5.1.1 Selektionskriterien

Die ethnografische Datenerhebung wurde in drei Verwaltungseinheiten durchgeführt. Die *Wahl der drei Bundesämter* fand aufgrund folgender Kriterien statt:

- › Anzahl Mitarbeitende: Die Grösse des Amtes sollte sicherstellen, dass im Erhebungszeitraum genügend Stellenausschreibungen stattfinden.
- › Amtssitz: Durch die Berücksichtigung von Verwaltungseinheiten in der deutschen und der französischen Schweiz sollte auch der Einfluss des Rekrutierungsgebiets auf den Rekrutierungsprozess erfasst werden können.
- › Sprachliche Zusammensetzung der Verwaltungseinheit: Möglichst verschiedene sprachliche Konstellationen sollten sicherstellen, dass auch im Rekrutierungsgremium verschiedene sprachliche Zusammensetzungen vorzufinden sind.

Dank der Zustimmung der Direktionen von drei grossen Verwaltungseinheiten (mit 300 und mehr Angestellten) in der Deutsch- und Westschweiz und dank der Bereitschaft der involvierten Personalfachleute

und Vorgesetzten konnten wir von Ende Mai 2012 bis Anfang März 2013 zehn Rekrutierungsprozesse begleiten. Bei der *Auswahl der Rekrutierungsprozesse* spielten insbesondere folgende Kriterien eine Rolle:

- › Öffentliche Ausschreibung: Die begleiteten Rekrutierungen sollten Stellen betreffen, die öffentlich und nicht nur im Intranet der Bundesverwaltung ausgeschrieben worden sind.⁷⁸
- › Sprachliche Zusammensetzung des Rekrutierungsgremiums: Die begleiteten Stellenbesetzungen sollten von Rekrutierungsgremien durchgeführt werden, deren sprachliche Zusammensetzung von Fall zu Fall unterschiedlich ist.
- › Sprachprofil der Stellenausschreibung: Bei den begleiteten Rekrutierungen sollte nicht von vornherein schon feststehen, dass nur eine Person einer bestimmten Erstsprache infrage kommt.
- › Lohnklasse: Die zu besetzenden Stellen sollten unterschiedliche Lohnklassen und Funktionen betreffen (es sollten auch Sachbearbeiterstellen begleitet werden, von denen gesagt wird, dass sie kaum Bewerbende aus entfernteren Sprachregionen anziehen, sowie Stellen in Führungspositionen, die im sprachpolitischen Diskurs immer wieder thematisiert werden, da in der Regel eher Deutschsprachige gewählt werden).

Diese Kriterien sollten sicherstellen, dass möglichst unterschiedliche Personalrekrutierungsprozesse und ein möglichst breites Spektrum an vorhandenen Konstellationen und Diskursen analysiert werden können. Mit Ausnahme des im Inserat gesuchten Sprachprofils decken die letztlich begleiteten Rekrutierungsprozesse diese Kriterien ab: Alle sind öffentlich ausgeschrieben worden, darunter befinden sich hohe Kaderstellen der Lohnklassen 28 und 31 (Rekrutierungsprozesse Nr. 11 und Nr. 23), Stellen von wissenschaftlichen Mitarbeitenden und technischen Fachleuten der Lohnklassen 20 bis 25 (Nrn. 12, 21, 22, 24, 31, 32) und Stellen von SachbearbeiterInnen der Lohnklassen 9 und 12 (Nrn. 33, 34).⁷⁹ Und die Rekrutierungsgremien wiesen unterschiedliche sprachliche Zusammensetzungen auf. Die Sprachprofile waren hingegen nicht bei

78 In der Regel werden alle Bundesstellen öffentlich ausgeschrieben. Gemäss Bundespersonalverordnung (Art. 22 Abs. 2 BPV) müssen jedoch Stellen, die intern besetzt werden, nicht mehr unbedingt öffentlich inseriert werden.

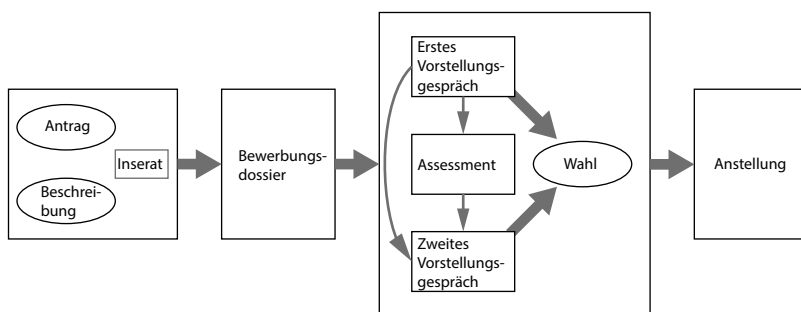
79 Eine Übersicht über die insgesamt zehn begleiteten Stellenbesetzungen findet sich im Anhang, Kapitel 8.7.

allen Stelleninseraten offen bzw. wurden je nach Akteur und Stadium der Stellenbesetzung unterschiedlich definiert (mehr dazu in Kap. 5.2).

5.1.2 Rekrutierungsetappen und empirische Daten

Ausgehend von den Interviews mit HR-Führungskräften konnten die wichtigsten Phasen des Personalrekrutierungsprozesses in der Bundesverwaltung identifiziert werden, die für die Datenerhebung von Bedeutung sind. Abbildung 14 stellt diesen komplexen Prozess sehr vereinfacht und schematisch dar.⁸⁰

Abbildung 14: Modell eines Rekrutierungsprozesses



Die erste Phase betrifft die interne Bedarfsabklärung und Definition sowie die Ausschreibung der Stelle (Stellenantrag, -beschreibung und Inserat). In der zweiten Phase werden die eingegangenen Bewerbungsdossiers gesichtet und klassifiziert. Aufgrund dieser Klassifikation werden ein paar KandidatInnen in der dritten Phase zum Vorstellungsgespräch eingeladen, während welchem sie informiert, befragt und auf bestimmte Aspekte hin getestet werden. Schliesslich fällen die Rekrutierungsverantwortlichen den Wahlentscheid, der zur Anstellung führen kann.

Die dezentral, von den Personalverantwortlichen der jeweiligen Verwaltungseinheit zusammen mit den involvierten Linienvorgesetzten durchgeführte Personalrekrutierung ist je nach Bundesamt unterschiedlich stark standardisiert: Während in Amt 1 und Amt 2 die Personalfachleute primär administrative Aufgaben wahrnehmen, sind im grösseren Amt 3 (mit sehr vielen Rekrutierungen pro Jahr) die Personalfachleute

80 Die rund gerahmten Elemente stellen die *innerhalb* der Verwaltung erstellten Dokumente und stattfindenden Diskurse dar, die eckig gerahmten den zwischen Verwaltung und Bewerbenden stattfindenden Austausch.

stärker involviert. In allen drei Ämtern ist die Redaktion von Stellenantrag, -beschreibung und -inserat Aufgabe der Vorgesetzten. Diese werden nach Vorgaben der HR-Abteilung verfasst. Die Personalfachleute sind zuständig für die Schlussredaktion, die Übersetzung und Publikation des Inserates. Die Verwaltung der Dossiers im E-Recruiting ist ebenfalls Aufgabe der HR-Fachleute. Je nach Wunsch der involvierten Vorgesetzten können die Personalfachleute auch eine Vorselektion der Dossiers vornehmen und die von den Vorgesetzten definitiv selektierten KandidatInnen zum Vorstellungsgespräch einladen. In der Regel werden zwei bis sechs Personen zu einem ersten und zwei bis vier Personen zu einem zweiten Vorstellungsgespräch eingeladen, bei höheren Kaderstellen wird zusätzlich noch ein Assessment organisiert. In Ausnahmefällen, z. B. bei befristeten Stellen, kann auch nur eine Vorstellungsgesprächsrunde einberäumt werden. In Amt 1 und Amt 2 werden die Personalfachleute in den Vorstellungsgesprächen selbst nur punktuell beigezogen, zwecks Erläuterung administrativer Fragen. In Amt 3 sind die Personalfachleute aktiv beteiligt an der Vorbereitung und Durchführung der Vorstellungsgespräche (inkl. Zusammenstellung des standardisierten Frageleitfadens und Erstellung eines Bewertungsprotokolls), ebenso an den Selektionsdiskussionen. Den Wahlentscheid fällt in allen drei Ämtern der/die Linienvorgesetzte (in Absprache mit dem/der eigenen Vorgesetzten).

Während der Feldforschung konnten wir sowohl die HR-Policy und – sofern vorhanden – die Mehrsprachigkeitspolicy der drei ausgewählten Ämter sowie alle schriftlichen Dokumente in Zusammenhang mit den begleiteten Ausschreibungen analysieren (Stellenantrag, -beschreibung, -inserat). Darüber hinaus konnten wir die eingehenden Bewerbungsdossiers in anonymisierter Version auswerten. Nebst dieser Dokumentenanalyse konnten wir teilnehmende Beobachtungen und semi-strukturierte Interviews (mit den Mehrsprachigkeitsverantwortlichen, involvierten Rekrutierungspersonen und Personalfachleuten aller drei Ämter) durchführen sowie Protokolle und Feldnotizen erstellen. Ein Interview mit den eingeladenen KandidatInnen war hingegen aus Gründen des Datenschutzes nicht möglich, weshalb wir deren Sichtweise und Erfahrungen nicht – wie ursprünglich geplant – in die Analyse miteinbeziehen konnten. Aber bei denjenigen KandidatInnen (und Rekrutierungspersonen), die ihr schriftliches Einverständnis dazu gegeben hatten, konnten wir entweder die Vorstellungsgespräche per Tonband aufnehmen lassen (Amt 3) oder aber selbst anwesend sein

und Protokoll führen (Amt 2). Allen Beteiligten wurde schriftlich eine absolut vertrauliche Behandlung und anonymisierte Auswertung der Daten garantiert.

Im Folgenden analysieren wir die erhobenen Daten zu den begleiteten zehn Rekrutierungsprozessen alle in Hinblick darauf, welche Rolle der Sprache (d. h. der sprachlichen Herkunft und den Sprachkompetenzen) zukommt und welchen Stellenwert sie in den verschiedenen Phasen des Selektionsprozesses und in den Passungsdiskussionen einnimmt. Die Analyse wird in vier Kapiteln präsentiert, die sich an den wichtigsten Phasen und Zielen des Rekrutierungsprozesses orientieren:

1. *Ausschreibung*: Stelle und Idealprofil definieren
2. *Bewerbungsdossiers*: klassifizieren und selektionieren
3. *Vorstellungsgespräche*: Kandidaten überprüfen und testen
4. *Wahl*: entscheiden und legitimieren

Abschliessend werden die in diesen vier Phasen bei den Rekrutierungsverantwortlichen beobachteten dominierenden Diskurstypen und Sprachideologien dargestellt.

5.2 Stelleninserat: nicht diskriminierende Ausschreibung versus *Hidden Agenda*

Das Stelleninserat stellt einen ersten Kontakt zwischen potenziellen KandidatInnen und dem künftigen Arbeitgeber im Personalrekrutierungsprozess her. Bundesstellen werden, wie in Kapitel 2.4.1 erläutert, auf einem Online-Portal in den drei Amtssprachen Deutsch, Französisch und Italienisch publiziert. Bei einigen Stellen wird auch in der Presse inseriert. Bevor ein Inserat verfasst, übersetzt und publiziert werden kann, muss eine (neue oder wieder zu besetzende) Stelle von der Direktion und Finanzabteilung bewilligt werden, wozu auch eine Stellenbeschreibung als Grundlage dient. In diesem Kapitel stehen diese Dokumente (Stellenantrag, -beschreibung, -inserat) und die Aussagen der involvierten Rekrutierungspersonen zum Entstehungsprozess sowie zu den gesuchten Wunschprofilen im Zentrum der Analyse. Die Analyse verdeutlicht bei einigen begleiteten Stellen eine Divergenz zwischen dem externen und dem internen Diskurs bzw. zwischen dem im Inserat publizierten und dem vom Vorgesetzten gewünschten sprachlichen Profil.


Ebenso wie die BewerberInnen hatten auch wir zuerst Zugang zum Stelleninserat, weshalb wir uns zuerst mit diesem befassen, bevor

wir auf die verwaltungsinternen Diskurse, insbesondere die Stellenbeschreibung und das Wunschprofil der Vorgesetzten, eingehen.

5.2.1 Struktur der Stelleninserate und Formulierung der Sprachanforderungen

Stelleninserate des Bundes sind in der Regel alle ähnlich strukturiert: Sie beinhalten in einem grauen, vertikalen Balken links das viersprachige Logo der Schweizerischen Eidgenossenschaft sowie die Adresse des inserierenden Amtes, die Aufforderung zur Onlinebewerbung, die Bewerbungsfrist, die Koordinaten von Auskunftspersonen sowie einen Referenzcode zur Stelle. In einigen Inseraten finden sich dort auch Hinweise auf besonders adressierte Personen (z. B. Italofone, Frauen, Menschen mit Behinderung). Im eigentlichen Inserat, im mehr als doppelt so grossen, weissen Textfeld, steht eine standardisierte Kurzbeschreibung der inserierenden Verwaltungseinheit. Es folgen die (fett hervorgehobene) Bezeichnung der zu besetzenden Funktion und eine Beschreibung der mit dieser Stelle verbundenen Aufgaben. In einem neuen Absatz wird das gesuchte Profil skizziert, in welchem auch die

Abbildung 15: Beispiel eines Stelleninserates aus der Bundesverwaltung

 <p>Schweizerische Eidgenossenschaft Confédération suisse Confederazione Svizzera Confederaziun svizra</p> <p>Eidgenössisches Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport VBS Bundesamt für Landestopografie swisstopo Säffigenstrasse 264 3084 Wabern</p> <p>Sie erleichtern uns die Weiterverarbeitung, wenn Sie sich unter www.stelle.admin.ch bis 28. August 2014 online bewerben.</p> <p>Fragen zum Aufgabengebiet beantwortet Ihnen gerne Herr Marc Nicodet, stellvertretender Leiter der Eidgenössischen Vermessungsdirektion, unter Telefon 059 469 01 11.</p> <p>Weitere interessante Stellenangebote der Bundesverwaltung finden Sie unter www.stelle.admin.ch</p> <p>Per la versione italoфона di questo bando di concorso, vogliate consultare www.stelle.admin.ch</p>	<p>Das Bundesamt für Landestopografie swisstopo ist das Kompetenzzentrum des Bundes für Geoinformation. Es ist verantwortlich für die Landesvermessung und koordiniert die Aktivitäten des Bundes bezüglich Geodaten und Geodiensten. swisstopo versorgt seine Partner und Kunden mit aktuellen, qualitativ hochstehenden räumlichen Referenzdaten über das gesamte Gebiet der Schweiz und bietet seine Produkte beispielsweise in Form gedruckter oder digitaler Landeskarten, als 3D-Modelle oder Web-Dienste an. Das Amt ist auch die Fachbehörde des Bundes für Geologie und die Oberaufsichtsstelle der amtlichen Vermessung.</p> <p>Für den Bereich Eidgenössische Vermessungsdirektion (V+D) suchen wir per 1. November 2014 oder nach Vereinbarung eine/n</p> <p>Prozessleiter/in ÖREB-Kataster und Koordination (VÖK)</p> <p>Sie leiten den Prozess ÖREB-Kataster und Koordination im Sinne des Prozessmanagements und sind Mitglied der Bereichsleitung der V+D. In Ihrer Funktion sind Sie im Speziellen verantwortlich für die Erarbeitung der Strategie, der Planung und der Prioritäten für den Aufbau und Betrieb des Katasters der öffentlich-rechtlichen Eigentumsbeschränkungen (ÖREB-Katasters). Zudem obliegen Ihnen die Überwachung der Realisierung der Verbundaufgabe ÖREB-Kataster, die Zuteilung und Kontrolle der Bundesabteilungen, die Erstellung von Kalkulationsgrundlagen und Statistiken, die Anpassung von Rechtsgrundlagen, die Festlegung von Richtlinien und Standards sowie die Führung der Controlling-Datenbank. Ihr Verantwortungsbereich umfasst sowohl die Durchführung der Vorprüfung und Genehmigung von Gemeinde- und Ortschaftsnamen und die Führung des amtlichen Ortschaftsverzeichnisses als auch die Koordination der Arbeiten der amtlichen Vermessung (AV) und des ÖREB-Katasters mit anderen Bundesstellen, mit den Kantonen, mit Fachorganisationen und auf internationaler Ebene. Sie übernehmen zudem auch Arbeiten in der Oberleitung und Oberaufsicht der AV.</p> <p>Als dipl. Ingenieur/in ETH oder FH im Bereich Geomatik (Vermessung und Landmanagement) oder ähnlichem Bereich verfügen Sie über eine fundierte Berufserfahrung in den Fachbereichen öffentlich-rechtliche Eigentumsbeschränkungen, räumliche Informationssysteme, Grundbuch und amtliche Vermessung. Das eidgenössische Patent für Ingenieur-Geometerinnen und -Geometer ist ein weiterer Pluspunkt, jedoch keine Voraussetzung. Sie haben eine Ausbildung oder praktische Erfahrung in angewandter Betriebswirtschaft oder im Projektmanagement sowie gute Kenntnisse im Verwaltungs-, Sach-, Geoinformations-, Bau-, Planungs- und Umweltschutzrecht. Sie sind eine initiative und innovative, kreative und dynamische Persönlichkeit mit Verhandlungsfähigkeiten, Durchsetzungsvermögen sowie Eigen- und Teamverantwortung. Sie verfügen über aktive Kenntnisse in zwei Amtssprachen sowie in Englisch und über passive Kenntnisse in der dritten Amtssprache. Bewerbungen von Personen aus der italienischen Sprachgemeinschaft sind besonders erwünscht.</p> <p>Arbeitsort: Wabern Beschäftigungsgrad: 80–100%</p>
--	--

Quelle: HR swisstopo, 22.9.2014.

sprachlichen Anforderungen erwähnt werden. Abschliessend wird in einigen Inseraten (nochmals) auf besonders anvisierte Personengruppen hingewiesen. Am Schluss finden sich Angaben zu Arbeitsort und Beschäftigungsgrad. Das Inserat in Abbildung 15 – das nicht aus einer der erforschten Verwaltungseinheiten stammt – dient zur Illustration der formalen Gestaltung und inhaltlichen Strukturierung der Stelleninsetate des Bundes.

Wegweisend für die bei einer Stellenausschreibung zu berücksichtigenden Vorgaben zur Formulierung des gesuchten Sprachprofils und zur besonderen Einladung an Bewerbende aus den in der inserierenden Verwaltungseinheit untervertretenen Sprachgemeinschaften sind Ziffern 3 und 4 der Mehrsprachigkeitsweisungen sowie die Hinweise im Leitfaden Förderung Mehrsprachigkeit (EPA 2009, Kap. 3.2.1 und 3.2.2).⁸¹

Die Resultate der Analyse der Stelleninsetate zu den zehn begleiteten Rekrutierungsprozessen, insbesondere der dort formulierten sprachlichen Anforderungen, sind statistisch selbstverständlich nicht repräsentativ. Sie vermitteln aber einen guten Eindruck der Heterogenität und der Probleme bei der Formulierung der sprachlichen Anforderungen:

- › In den meisten Inseraten finden sich die erforderlichen Sprachkenntnisse potenzieller KandidatInnen im letzten Teil oder als Schlusssatz des Inseratetextes. Diese Positionierung kann auch als Ausdruck des Stellenwertes der sprachlichen gegenüber den anderen Anforderungen gelesen werden.
- › In neun von zehn Inseraten werden die Vorgaben bezüglich sprachlich nicht diskriminierender Stellenausschreibung befolgt, wonach die Angehörigen aller Sprachgemeinschaften über dieselben Chancen verfügen sollen und eine gesuchte „Muttersprache“ nur in Sonderfällen (z. B. bei Übersetzerstellen) erwähnt werden

81 Der integrale Wortlaut der wichtigsten Ziffern aus den Mehrsprachigkeitsweisungen findet sich im Anhang, Kapitel 8.3 – Aufgrund einer Motion (13.4250) sind anlässlich der Revision der Sprachenverordnung und der Mehrsprachigkeitsweisungen von 2014 eine konsequenter Beachtung der zu inserierenden sprachlichen Grundanforderungen, insbesondere an Kaderangestellte und hinsichtlich einer dritten Amtssprache, und die Erwähnung der funktionalen Sprachanforderungen für die ausgeschriebene Stelle verankert worden.

soll.⁸² Damit wird signalisiert, dass die Erstsprache nicht von Bedeutung ist bzw. dass alle Amtssprachen gleich behandelt werden und dass man auch als „Nicht-Muttersprachler“ über sehr gute Sprachkompetenzen in einer Sprache verfügen kann.

- › Kenntnisse von drei Amtssprachen werden nur in zwei Inseraten verlangt, und zwar für eine sehr hohe Kader- und für eine Sachbearbeiterstelle (23 und 33)⁸³. In den übrigen Inseraten werden Kenntnisse von zwei Amtssprachen gefordert, womit die Vorgabe, gemäss welcher ab dem mittleren Kader (wenn möglich) auch passive Kenntnisse einer dritten Amtssprache vorhanden sein sollen (Art. 8 Abs. 1 Bst. b und c SpV), in den Inseraten für die Stellen 11, 12, 21 und 22 keine Beachtung findet.
- › Bei den Umschreibungen der gesuchten sprachlichen Niveaus und Teilkompetenzen finden wir unterschiedliche Formulierungen: In den meisten Inseraten (sechs von zehn) werden *sehr gute*, in einem *gute* Kenntnisse der zweiten Sprache gefordert. In zwei weiteren ist von *Beherrschung* die Rede und in einem von *fließendem Sprechen*. In einem Inserat finden sich Präzisierungen zu den gesuchten Teilkompetenzen, indem sowohl schriftlich als auch mündlich sehr gute Kenntnisse gesucht werden (Stelle 11). In keinem erfolgt eine Einstufung nach dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen (GER).
- › Auch bei der Kategorisierung der gesuchten Sprachen lassen sich Unterschiede ausmachen: In fünf Inseraten geht es um *Landessprachen*, in vier um *Amtssprachen* und in einem werden die Sprachen beim Namen genannt. Die Bezeichnung „Landessprachen“ bezieht sich theoretisch auch auf das Romanische (welches aber konkret für keine Stelle gesucht wurde).
- › In zwei Inseraten werden die funktionalen Sprachkompetenzen, d. h. die hauptsächlich erforderlichen Arbeitssprachen erwähnt: Im einen wird Deutsch nicht nur als Arbeitssprache, sondern auch als erwünschte Muttersprache bezeichnet. Im anderen wird

82 Diese Vorgaben finden sich im „Leitfaden Förderung Mehrsprachigkeit“ (EPA 2009, S. 17, Kap. 3.2.2) und in den „Empfehlungen für eine gute Stellenausschreibung“ (EPA, 2006, S. 17).

83 Die hier und im Folgenden in Klammern stehenden Zahlen verweisen auf die Nummern der begleiteten Rekrutierungsprozesse bzw. Stellen (vgl. detaillierte Angaben dazu im Anhang, Kap. 8.7).

indirekt zum Ausdruck gebracht, dass Italienischkompetenzen zur Aufgabenerfüllung notwendig sind.

Stelle 32: „Das von Ihnen zu betreuende Gebiet ist fast ausschliesslich in deutscher Sprache. [...] Aufgrund der Teamzusammensetzung und des Betreuungsbereiches werden Kandidaturen mit deutscher Muttersprache sowie aktive Französisch- und Italienischkenntnisse bevorzugt behandelt.“⁸⁴

Stelle 33: „Der/die Sachbearbeiter/in ist verantwortlich für [...] Dazu gehören [...] telefonische Abklärungen und Rückfragen in italienischer Sprache.“

- › In keinem der Inserate wurde von der in den Mehrsprachigkeitsweisungen und im Leitfaden zur Förderung der Mehrsprachigkeit vorgeschlagenen Möglichkeit Gebrauch gemacht, KandidatInnen aus Sprachgruppen, die in der Minderheit sind, explizit zur Bewerbung aufzufordern.⁸⁵ Bezüglich der Frauenförderung wurde dies in einem Inserat gemacht (Rekrutierungsprozess 23: „Um den Anteil Frauen im Amt zu erhöhen, sind entsprechende Bewerbungen besonders erwünscht“).

Diese öffentlichen bzw. veröffentlichten Anforderungen unterscheiden sich in den meisten Fällen vom sprachlichen Wunschprofil der Rekrutierungsverantwortlichen, wie sie in den Interviews zum Ausdruck gekommen sind und im folgenden Unterkapitel erläutert werden.

5.2.2 Sprachliches Anforderungsprofil in den verwaltungsinternen Diskursen und im Stelleninserat

Es können drei Niveaus von sprachlichen Anforderungsprofilen unterschieden werden: erstens dasjenige, das die Rekrutierungsverantwortlichen in der *Stellenbeschreibung* formulieren, zweitens dasjenige, nach welchem im *Inserat* gesucht wird (und das oben thematisiert wurde), und drittens dasjenige, das die Rekrutierungsverantwortlichen auf Nachfrage beschreiben und wir hier als sprachliches *Wunschprofil* bezeichnen.⁸⁶ Ein sprachliches Wunschprofil hatten alle unsere Interviewpartner, jedoch

84 Es handelt sich hier um die zweite Version des Inserats. Die sprachlichen Anforderungen waren in der ersten Version nicht spezifiziert.

85 Vgl. Ziff. 31 MSW; „Leitfaden Förderung Mehrsprachigkeit“, Kap. 3.2.1, EPA, 2009, S. 16.

86 Sowohl der genaue Wortlaut der gesuchten sprachlichen Profile in der Stellenbeschreibung und im Inserat als auch die Hinweise der Vorgesetzten auf ihre sprachlichen Wunschprofile finden sich in der Übersicht zu den zehn begleiteten Rekrutierungsprozessen im Anhang, Kapitel 8.7.

aus unterschiedlichen Gründen und in unterschiedlichem Masse. Offen und namentlich formuliert wurde dieses aber nur in einem Stelleninserat (Stelle 32). Dieses Wunschprofil wurde im Interview von einigen Rekrutierungspersonen explizit benannt, bei anderen blieb es unausgesprochen, wurde jedoch in der Rekrutierungspraxis evident, wie weiter unten noch genauer aufzuzeigen ist.

Im Folgenden werden die teilweise beachtlichen Differenzen zwischen den amtsintern formulierten sprachlichen Anforderungen (in der Stellenbeschreibung und im Diskurs der Rekrutierungsverantwortlichen) und den veröffentlichten Anforderungen (im Stelleninserat) beschrieben und interpretiert.

Inserat – Stellenbeschreibung

Die Unterschiede zwischen dem in der Stellenbeschreibung und dem im Inserat definierten Anforderungsprofil beziehen sich vor allem auf das geforderte Kompetenzniveau (gut oder sehr gut) und auf die Nennung der Sprachen. So ist in der Stellenbeschreibung des Rekrutierungsprozesses 11 von „guten aktiven Kenntnissen“ die Rede. Im Inserat wird jedoch nicht angegeben, ob es sich um aktive oder passive Kenntnisse handelt, und es wird ein höheres Niveau gefordert: Die Kenntnisse sollen nicht nur „gut“, sondern „sehr gut“ sein. Zudem werden in der Stellenbeschreibung die Sprachen namentlich genannt, die gefordert sind: Deutsch, Englisch und Französisch. Im Inserat werden Deutsch und Französisch zusammengefasst in „zwei Amtssprachen“, was theoretisch auch Italienisch miteinbezieht. Im Rekrutierungsprozess 12, wo zwei Stellen zu besetzen sind, verhält es sich ähnlich: In der Beschreibung werden (neben Englisch) einmal gute Kenntnisse in Deutsch und Französisch (12/1) und einmal in Deutsch und Italienisch (12/2) erwähnt, währenddessen im Inserat⁸⁷ (neben Englischkenntnissen) „sehr gute Kenntnisse in einer zweiten Landessprache“ gefordert werden. Auch in den Rekrutierungsprozessen 22 und 34 werden im Inserat bessere Sprachkenntnisse verlangt als in der Stellenbeschreibung, und zwar sehr gute anstatt gute. Und während in der Stellenbeschreibung von Rekrutierungsprozess 32 Kandidaten französischer oder deutscher Muttersprache gesucht werden, ist in der zweiten Version des Inserats nur noch von deutscher Muttersprache die Rede.

87 Für beide Stellen wurde gleichzeitig in einem einzigen Inserat geworben.

Der Umstand, dass das Sprachniveau im Inserat oft höher angesetzt ist als in der Stellenbeschreibung, vermittelt den Eindruck, dass die Arbeit beim Bund ein relativ hohes Niveau an Sprachkenntnissen voraussetzt. Die unspezifischere Umschreibung der gesuchten Sprachprofile im Inserat als in der Stellenbeschreibung – im Gegensatz zur Stellenbeschreibung werden im Inserat die Sprachen nicht beim Namen genannt – entspricht dem sprachlichen Diskriminierungsverbot und soll zum Ausdruck bringen, dass alle Amts- bzw. Landessprachen gleich behandelt werden.

Inserat – Wunschprofil der Vorgesetzten

Die grössten Unterschiede bestehen zwischen den Sprachprofilen in den Inseraten und den sprachlichen Wunschprofilen der Rekrutierungsverantwortlichen, die sie während der Interviews geschildert haben. Nur in einem Rekrutierungsprozess (32) werden diese sprachlichen Präferenzen explizit auch im Inserat formuliert, in allen anderen sind solche von Anfang an oder aber mit der Zeit (31) ebenfalls selektionsrelevant. Diese ungeschriebenen sprachlichen Präferenzen der Rekrutierungsverantwortlichen bezeichnen wir als *Hidden Agenda*, da sie den Selektionsprozess auf eine nicht zu unterschätzende Weise beeinflussen, nach aussen jedoch nicht transparent kommuniziert werden. In der grossen Mehrheit ist Deutsch zentraler Bestandteil des sprachlichen Wunschprofils. Auffallend ist auch, dass Englischkompetenzen – für mehrere Stellen im Inserat gefordert – vernachlässigt oder gar nicht mehr von den Rekrutierungsverantwortlichen als Teil ihres Wunschprofils erwähnt werden. Dies könnte einerseits dahingehend interpretiert werden, dass Englischkompetenzen als selbstverständlich gelten und deshalb nicht mehr erwähnt werden. Andererseits könnte es aber auch ein Hinweis darauf sein, dass Englisch im Arbeitsalltag eher selten gebraucht wird, sodass es nicht wirklich Teil des Wunschprofils ist, jedoch aufgrund des Common Sense der Unabdingbarkeit von Englischkompetenzen in der heutigen Arbeitswelt quasi unhinterfragt und automatisch als sprachliche Anforderung in der Stellenbeschreibung und im Inserat aufgeführt wird.⁸⁸

In den Interviews wird deutlich, dass die Rekrutierungsverantwortlichen ihr sprachliches Wunschprofil vor allem aufgrund der mit

88 Dass Englischkompetenzen auch in den Vorstellungsgesprächen kaum überprüft worden sind, bekräftigt diese Interpretation (vgl. Kap. 5.4.3).

der Stelle verbundenen Kommunikationserfordernisse formulieren: Sie berücksichtigen, welche Sprachen der künftige Mitarbeiter während seiner Arbeit brauchen wird, sei es mit seinen externen Kontaktpersonen oder verwaltungsintern. Sie behalten auch die Teambzusammensetzung im Auge, da gewisse Aufgaben innerhalb des Teams erledigt werden müssen und dafür oft Deutsch und Französisch abgedeckt sein müssen.

- (10) also die sektion (--) m=macht auch / macht überwachung in der schweiz das heisst / wir sind konfrontiert mit kunden oder mit leuten die französisch sprechen / die deutsch sprechen und italienisch sprechen [...] ausser ich gibt es niemand der italienisch sprechen kann / und auch schreiben kann und auch verfahren (-) ha=also auch ääh durchführen kann / das heisst dort war (-) in die stellen / ein ersten punkt wir brauchen mindestens eine person die (-) von der sprache (-) italienisch kann \ (2) zweites punkt ist / von die restlichen leuten die hier hier bleiben (--) ääh s=ist jetzt äh eine mehrheit französisch sprechende [...] also ich kann auch in deutsch schreiben / aber ist nicht meine muttersprache [...] das heisst dort war der zweite punkt ist (--) die beiden stellen müssen auch (-) deutsch können \ (Rekrutierungsperson 1, Stellen 12)

Neben der oben erwähnten Hidden Agenda Deutsch gibt es ein weiteres ungeschriebenes Kriterium: Italienisch kommt nie als einzige Zweitsprache infrage. Ausser in drei Stellen (12/2, 33, 34), wo Italienisch für die Erledigung der Arbeit gebraucht wird, und in einer sehr hohen Kaderposition (23), sind Italienischkenntnisse völlig unwichtig bei der Definition des gesuchten sprachlichen Profils.

Die von den Rekrutierungspersonen formulierten Anforderungen bezüglich Kompetenzniveaus in der zweiten Arbeitssprache fallen unterschiedlich aus. Meistens werden passive Kenntnisse als genügend erachtet. Aktive Kenntnisse in einer zweiten Amtssprache werden, wie bereits erwähnt, lediglich von den Italofonen und für wenige Stellen unbedingt gefordert: in der einen, um heikle Themen mit externen Partnern sowohl auf Französisch als auch auf Deutsch diskutieren zu können (22), in einer anderen für die Repräsentation gegen aussen (23) und in einer dritten für die Bedienung einer Hotline (34).

5.2.3 „Muttersprachenideologie“ versus erlernbare funktionale Kompetenzen

Manche Rekrutierungsverantwortliche stellen sehr hohe Anforderungen bezüglich (schriftlicher) Sprachkompetenzen und erwähnen, dass

diese nur von „Muttersprachlern“ erfüllt werden und nicht nachgeholt werden könnten (12, 24, 31, 32). Diese (auch ausserhalb der Bundesverwaltung) weit verbreitete Vorstellung der einzig in der Muttersprache zu erlangenden „perfekten“ Sprachkenntnisse bezeichnen wir als „Muttersprachenideologie“.⁸⁹

- (11) 's betreuigsgebiet isch dütsch (-- die vorgsetzti d'frau x
isch wälsch / cha drum natürlich au kei perfekti briefe oder
e-mails schribe \ (Rekrutierungsperson 2, Stelle 32)

Ausgehend von der Überzeugung, dass einzig Personen, die in der betreffenden Sprache sozialisiert worden sind, diese auch perfekt beherrschten, wird die Suche nach perfekten Kompetenzen in dieser Sprache automatisch zur Suche nach „Muttersprachlern“ bzw. nach Personen, die aus der betreffenden Sprachregion stammen. Sprachliche Herkunft gilt allgemein als Garant für eine hohe Kompetenz in der betreffenden Sprache. Sehr offensichtlich wird diese Sprachideologie in einem Rekrutierungsprozess, in welchem die (frankofone) Bereichsleiterin durchaus gewillt gewesen wäre, auch eine frankofone Person mit sehr guten Deutschkompetenzen zu suchen, jedoch von ihrem (germanofonen) Vorgesetzten dazu angehalten worden ist, das Kriterium „deutsche Muttersprache“ als „Killerkriterium“ bereits im Inserat und bei der Dossierselektion anzuwenden, damit sie sprachlich auch wirklich unterstützt werde (32). Auch im Inserat zur Stelle 34 wird ausdrücklich nach einer Person deutscher, französischer oder italienischer Muttersprache gesucht. Die Meinung, dass sehr hohe Sprachkompetenzen auch erlernbar seien, wird nur von wenigen geteilt.

Vereinzelt sind auch Ansichten zu vernehmen, wonach mehrsprachige Personen letztlich in keiner Sprache wirklich sattelfest seien –

89 In der Literatur findet sich der Begriff „Muttersprachenideologie“ vor allem in Zusammenhang mit Vorstellungen zur „Reinheit“ einer Sprache und zu völkisch-nationalistischen Sprachideologien, wo der Kampf gegen Verunreinigung und Zersetzung durch fremde Elemente von der Sprache auf die Sprechenden bzw. das „Volk“ ausgeweitet wurde (Alzweig, 1994). Wir verwenden den Begriff hier in einem etwas abgeänderten bzw. umfassenderen Sinn, nämlich um die Verbindung von Vorstellungen zu sprachlicher Perfektion mit sprachlicher Sozialisation zu bezeichnen, die auch als „Native-Speaker-Ideology“ bekannt ist. Das weit verbreitete Konzept der „Native Speaker“ ist mit der Sprachideologie des idealen, modellhaften Sprechers mit quasi angeborenen perfekten Sprachkenntnissen verbunden (Doerr, 2009); dieser gilt aufgrund seiner „natürlichen“ Aneignung der „Muttersprache“ auch als rechtmässiger „Besitzer“, dem die Kontrolle bezüglich sprachlicher Korrektheit zusteht (Love & Ansaldo, 2010).

womit eine heute umstrittene Sprachideologie der Zweisprachigkeit als (doppelte) Halbsprachigkeit weiter tradiert wird.⁹⁰ So beschreiben Rekrutierungsverantwortliche in den Prozessen 23 und 31 aufgrund eigener Erfahrungen als Vorgesetzte mit Redaktionsaufgaben, dass „Fast-Bilingues“ die andere Sprache nicht so gut schreiben bzw. differenziert sprechen könnten wie „Muttersprachler“. Dies mache mühsame Korrekturarbeiten notwendig.

Diese Erfahrungen und die (nicht nur) bei Rekrutierungsverantwortlichen verbreitete Muttersprachenideologie stehen im Gegensatz zu Stellungnahmen des Bundesrates. Bereits im Jahr 2005 hat er die Motion „Sprachliche Diskriminierungen in Stellenausschreibungen des Bundes“ (05.3186) angenommen und betont, dass auch Personen anderer Muttersprache eine bestimmte Sprache „perfekt“ beherrschen könnten, weshalb die Suche nach Personen mit einer bestimmten Muttersprache die Mehrsprachigkeitsweisungen missachte. In der Stellungnahme zu einer Interpellation aus demselben Jahr (05.3672), die die erneute Diskriminierung der Italienischsprachigen in einem Stelleninserat des Bundes kritisierte, da nach einer Person „deutscher oder französischer Muttersprache mit hervorragenden Kenntnissen der anderen Amtssprache“ und verhandlungssicherem Englisch gesucht worden war, formuliert der Bundesrat explizit: „Auch Personen mit italienischer Muttersprache können die französische Sprache perfekt beherrschen sowie im schriftlichen Ausdruck in deutscher und englischer Sprache gewandt sein, weshalb die Funktion auch ihnen offenstehen muss. Personen italienischer Muttersprache, welche die Anforderungen erfüllen, dürfen bei der Prüfung der Bewerbung nicht benachteiligt werden.“⁹¹

Die Beschränkung auf eine spezifische Muttersprache ist insbesondere auch für die sogenannten „Secondos“ (in der Schweiz geborene Personen mit Migrationshintergrund) problematisch, da ihre Muttersprache nicht unbedingt eine Amtssprache ist, sie aber aufgrund ihrer Schul- und Berufskarriere oft die lokale Amtssprache besser beherrschen

90 Das Konzept der Halbsprachigkeit (auch doppelte Halbsprachigkeit oder Semilingualismus) ist von Hansegård (1968) in die Linguistik eingeführt worden und gilt heute als nicht mehr haltbar (vgl. z. B. Martin-Jones & Romaine, 1986; MacSwan, 2000).

91 Wie regelmässige parlamentarische Vorstösse, insbesondere aus dem Tessin, belegen, lassen sich jedoch immer wieder solche Stelleninserate finden (vgl. z. B. Interpellation 13.3359 „Stellenausschreibungen und Mehrsprachigkeit“).

als ihre Erstsprache. Benachteiligt sind auch Personen, die einen wichtigen Teil ihres Lebens in einer anderen Sprachregion als der Herkunftsregion verbracht haben und sich neue Sprachen angeeignet haben. Die oben erwähnten Erfahrungen von Vorgesetzten mit Redaktionsaufgaben sind jedoch ebenfalls ernst zu nehmen und verweisen einerseits auf die Existenz unterschiedlicher Begabungen (nicht alle verfügen über dieselben sprachlichen Fähigkeiten; auch viele „Nicht-Bilingues“ erlangen in ihrer Muttersprache nicht „perfekte“ Kompetenzen), andererseits auf die noch immer dominierenden sehr hohen normativen Anforderungen hinsichtlich perfekter Sprachbeherrschung. Diese lassen Forderungen nach grösserer (Fehler-)Toleranz und Valorisierung funktionaler sprachlicher Kompetenzen in einer mehrsprachigen Gesellschaft (und Institution) als illusorisch erscheinen.

Bei der Definition der Stelle wird die sprachliche Herkunft fast nie explizit zum Thema. Aber aufgrund der Muttersprachenideologie findet dieses Kriterium, quasi durch die Hintertüre, Eingang ins sprachliche Wunschprofil der Rekrutierungsverantwortlichen und wird als Hidden Agenda wirksam. Ausdrücklich zum Thema wird sie in dieser Etappe des Selektionsprozesses lediglich im Rekrutierungsprozess 23, wo explizit eine angemessene Repräsentation aller Sprachgemeinschaften nicht nur in der Verwaltungseinheit sondern auch im Kader angestrebt wird. Von den Rekrutierungspersonen der anderen Rekrutierungsprozesse werden ausdrücklich die Sprachkenntnisse in den Vordergrund gerückt.

5.2.4 Zusammenfassung

In den analysierten Stelleninseraten finden wir fast immer offene Formulierungen bezüglich erforderlicher Sprachkompetenzen. Mit der Suche nach beispielsweise „sehr guten Kenntnissen einer zweiten Landessprache“ wird der sprachlichen Chancengleichheit Beachtung geschenkt und werden InteressentInnen aus allen Sprachgemeinschaften angesprochen. Die grosse Mehrheit der Rekrutierungsverantwortlichen hat jedoch für die zu besetzende Stelle ein bestimmtes Sprachprofil im Kopf, das in der amtsinternen Stellenbeschreibung bisweilen auch explizit formuliert wird. Diese Diskrepanz schafft eine Illusion von Gerechtigkeit: Die Rekrutierungsverantwortlichen halten sich an die Richtlinien und schreiben nicht diskriminierend aus. Da klare Vorstellungen jedoch meistens vorhanden und selektionsrelevant sind (wie in den folgenden Kapiteln noch genauer aufzuzeigen sein wird), schafft eine sprachlich nicht diskriminierende

Ausschreibung nur vordergründig mehr Gerechtigkeit für die Angehörigen der Sprachminderheiten. Die fehlende Transparenz lässt eine Hidden Agenda bezüglich gesuchter Sprachprofile wirksam werden: Auch wenn für die Funktionsausübung keine spezifischen sprachlichen Kompetenzen notwendig sind, werden in der Regel diejenigen Personen selektioniert, die dem vom Vorgesetzten bevorzugten Sprachprofil entsprechen. Da die meisten Rekrutierungsverantwortlichen zudem davon ausgehen, dass nur Personen aus der jeweiligen Sprachregion die gewünschte Sprache wirklich gut beherrschen, wird die Suche nach bestimmten sehr guten Sprachkompetenzen automatisch zu einer Suche nach einer bestimmten sprachlichen Herkunft.

5.3 Dossiereingang, -bewertung und -selektion: Deutsch als Plus

Die zweite wichtige Etappe im Rekrutierungsprozess, nach der Stellenausschreibung, ist die Dossierselektion. Die Rekrutierungsverantwortlichen machen sich aufgrund der (elektronisch oder postalisch) zugestellten Dossiers ein Bild der BewerberInnen und stufen diese in A-, B- und C-Kandidaturen, das heisst in sehr passende, mehr oder weniger passende und nicht passende KandidatInnen ein.⁹² Diejenigen mit den besten Dossiers werden zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Ein persönliches Vorstellungsgespräch kommt folglich nur dann zustande, wenn die eingereichten Unterlagen zu überzeugen vermögen, weshalb diesen eine sehr wichtige Rolle im Rekrutierungsprozess zukommt.

Im Folgenden interessieren wir uns dafür, welche Dossiers in den zehn begleiteten Rekrutierungsprozessen (in welchen insgesamt 14 Stellen zu besetzen waren) zur Auswahl standen, worauf die Selektionsverantwortlichen bei ihrer Triage besonders geachtet haben und inwiefern die sprachliche Herkunft und die Sprachkompetenzen der BewerberInnen eine Rolle spielten. Eine quantitative Auswertung

92 Die im Personalwesen verbreitete ABC-Analyse der Bewerbungsdossiers wird auch von den meisten Rekrutierungsverantwortlichen des Bundes eingesetzt: „A steht für perfekte Unterlagen; Bewerber, die alle Anforderungen erfüllen. B steht für nicht ganz perfekte Unterlagen, das können entweder Bewerber für andere Positionen im Unternehmen oder in Evidenz gehaltene Bewerbungen sein. C steht für jene Bewerber, die nicht für die Position infrage kommen, hier kann bereits eine Absage erteilt werden.“ (vgl. www.personal-wissen.de/auswahlverfahren-fur-die-personalauswahl/ [letzter Zugriff: 15.1.2015]).

aller Dossiers vermag uns Hinweise zu geben auf den Zusammenhang zwischen der Sprachregion des inserierenden Amtes und des Wohnortes der BewerberInnen, zwischen ihrer sprachregionalen Herkunft und der von ihnen gewählten Redaktionsprache sowie zwischen ihrer Erstsprache, ihren (selbstevaluierten) Sprachkompetenzen und ihren Selektionschancen. In einem zweiten Schritt analysieren wir die wichtigsten Selektionskriterien der Rekrutierungsverantwortlichen, die wir anlässlich ihrer kommentierten Dossierbewertungen ermittelt haben. Ihre subjektiven Erwartungen, Wahrnehmungen und Einschätzungen haben einen wesentlichen Einfluss auf die Selektionspraxis, weshalb sie hier näher beleuchtet werden sollen.

5.3.1 Dossiereingang und -bewertung: Wer bewirbt sich mit welchen Sprachkompetenzen und schafft es in die engere Wahl?

Das EPA nimmt seit der Einführung von E-Recruiting im Juni 2011 jährlich eine Auswertung der auf alle Bundesstellen (bei der zentralen Bundesverwaltung, den Parlamentsdiensten und Gerichten) eingegangenen Bewerbungsdossiers vor (vgl. Kap. 2.4.1). 2012, im Jahr unserer ethnografischen Datenerhebung, sind insgesamt fast 90 000 Bewerbungen eingegangen. Die Auswertungen zur Korrespondenzsprache zeigen, dass sich Personen deutscher Korrespondenzsprache, gemessen an den sprachlichen Sollwerten, unterdurchschnittlich häufig bewerben (66 %), aber überdurchschnittlich oft gewählt werden (76 %). Bewerbungen von Personen mit französischer Korrespondenzsprache treffen hingegen überdurchschnittlich oft ein (26 %) und werden in etwa den Sollwerten entsprechend gewählt (21 %). Zwischen den BewerberInnen (8 %) und letztlich Gewählten (3 %) italienischer Korrespondenzsprache besteht das grösste Gefälle (vgl. EPA, 8.4.2013, S. 8). Zwar kann von der Korrespondenzsprache nicht automatisch auf die Hauptsprache(n) der BewerberInnen geschlossen werden.⁹³ Diese Angaben aus E-Recruiting geben jedoch Hinweise darauf, dass im Selektionsprozess eine Präferenz für Personen deutscher Korrespondenzsprache vorhanden ist. Ob diese

93 Italofone bewerben sich oft nicht in ihrer Erstsprache (mehr dazu weiter unten; statistische Angaben zur Differenz zwischen der Korrespondenzsprache und der „Muttersprache“ der Bundesangestellten gemäss BV Plus finden sich in Kap. 3.1.2, Tab. 4). In der grossen Mehrheit der Fälle kann jedoch davon ausgegangen werden, dass die Korrespondenzsprache (einer) der Hauptsprache(n) der Bewerbenden entspricht.

Präferenz auch auf sprachliche Gründe zurückzuführen ist, kann anhand dieser Daten jedoch nicht belegt werden.

Erst eine detailliertere Auswertung konkreter Rekrutierungsprozesse erlaubt die Entwicklung von Hypothesen zur Rolle der Sprache, aber auch weiterer Faktoren, als Bewertungs- und Selektionskriterium. Aus der ethnografischen Forschung anlässlich von zehn Rekrutierungsprozessen in der zentralen Bundesverwaltung liegen uns 540 anonymisierte Bewerbungs dossiers vor. Deren quantitative Auswertung kann erste Hinweise auf den Stellenwert von Sprache bei der Dossierselektion geben. Diese werden im anschliessenden Kapitel vertieft anhand der Analyse der diesbezüglichen Kommentare der selektionierenden Rekrutierungspersonen.

Erstsprache(n) und sprachregionale Herkunft aller BewerberInnen

Von den insgesamt 540 BewerberInnen haben 281 Deutsch (52 %), 139 Französisch (26 %), 44 Italienisch (8 %), 31 eine Nicht-Amtssprache (6 %) und eine Person Rätoromanisch als Erstsprache angegeben. Die restlichen haben zwei bzw. drei Amtssprachen als Erstsprachen angegeben.⁹⁴

Insgesamt haben sich überdurchschnittlich viele Frankofone und Italofone beworben (vgl. dazu die sprachlichen Sollwerte von 2010: Deutsch 70 %, Französisch 22 %, Italienisch 7 %, Rätoromanisch 1 %).

Auswertungen zum Sprachraum, in dem die BewerberInnen wohnen, zeigen, dass sich sehr wenige aus dem italienischen (5 %) und

94 Auch wir unterwerfen uns hier der monolingualen Ideologie und sprachlichen Hierarchisierung, denen sprachstatistische Kategorisierungen Vorschub leisten (Busch, 2013, S. 95ff.), indem wir gewisse Mehrsprachige zu Monolingualen rekategorisieren, um unsere statistischen Auswertungen einigermassen überschaubar zu halten: Die Personen mit zwei Erstsprachen, deren nur eine Erstsprache eine Amtssprache ist (Total 28 Personen), wurden in den Auswertungen der jeweiligen Amtssprache zugerechnet (14 zu Deutsch, 13 zu Französisch und 1 zu Italienisch) – einerseits angesichts des Forschungsfokus auf die angemessene Vertretung der *nationalen* Sprachgemeinschaften und andererseits um die Lesbarkeit der Abbildungen zu gewährleisten. Die Kenntnisse einer Nicht-Amtssprache sind in den von uns untersuchten Rekrutierungsprozessen in den wenigsten Fällen selektionsrelevant geworden, wie weiter unten noch deutlich wird, weshalb wir es für legitim halten, sie in dieser quantitativen Auswertung nicht im Detail zu berücksichtigen. – Es ist uns bewusst, dass die Reihenfolge der angegebenen Erstsprachen ebenfalls von Bedeutung wäre. Um die Übersichtlichkeit zu wahren, haben wir die Reihenfolge jedoch in unseren Auswertungen nicht beachtet.

kaum jemand (nur eine Person) aus dem rätoromanischen Sprachraum beworben hat. Angesichts der weiten geografischen Distanz zu den inserierenden Ämtern (und künftigen Dienstorten) vermag das nicht zu erstaunen.

Abbildung 16: Erstsprache/n aller BewerberInnen (inkl. 2 bis 3 Amtssprachen als L1, N = 540)

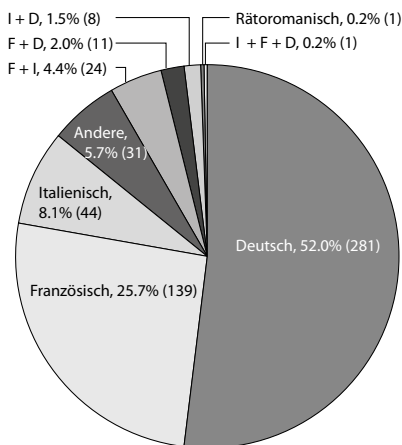
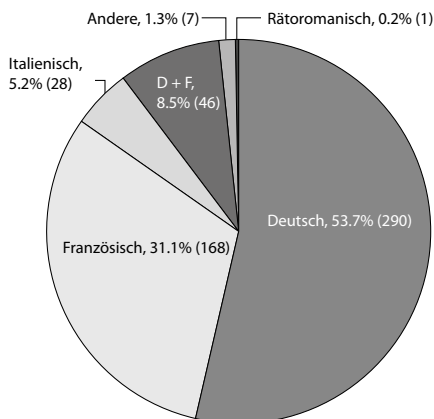


Abbildung 17: Amtssprache/n am Wohnort der BewerberInnen (N = 540)



25 Bewerbungen kamen aus dem Ausland (diese sind in Abb. 17 ebenfalls dem entsprechenden Sprachraum zugeordnet), der Grossteil davon aus

den angrenzenden Ländern (19). Die meisten dieser Dossiers wurden aus Italien versendet (10), gefolgt von Frankreich (5), Deutschland (3) und dem Fürstentum Liechtenstein (1).

Sprachregionale Herkunft der BewerberInnen pro Amt und Stelle

Erst die separaten Auswertungen der zehn Rekrutierungsprozesse und dort eingegangenen Dossiers lassen Rückschlüsse auf mögliche Faktoren zu, die die sprachregionale Zusammensetzung der BewerberInnen beeinflussen. Diese legen einen Zusammenhang zwischen Dienstort und Wohnort, zwischen Funktion bzw. Lohnklasse und Wohnort sowie zwischen gesuchtem Sprachprofil und Wohnort der BewerberInnen nahe.

Insgesamt sind überdurchschnittlich viele Bewerbungen aus dem französischen Sprachraum eingegangen, was in erster Linie in Zusammenhang mit dem Dienstort der drei Feldforschungsämter interpretiert werden muss: Tabelle 16 verdeutlicht, dass auf Stellen des Amtes 3 mit Dienstort Westschweiz fast die Hälfte der Bewerbungen aus dem französischen Sprachraum eingegangen sind, 11 % aus dem deutsch-französischen Sprachraum. Auf Stellen von Amt 2 mit Dienstort Bern sind insgesamt 29 % aus diesen Sprachräumen eingegangen. Bei Amt 1, das nahe der französischsprachigen Schweiz liegt, verfügen wir über zu wenige Dossiers (Total nur 44), um daraus weitergehende Schlüsse zu ziehen.

Tabelle 16: Amtssprache/n am Wohnort der BewerberInnen, Amt 2 und Amt 3

	Deutsch	Französisch	Italienisch	Deutsch-Französisch	Andere	Räto-romanisch	Total
Amt 2	65 % (187)	22 % (62)	4 % (12)	7 % (20)	2 % (4)	0 % (1)	100 % (286)
Amt 3	34 % (72)	48 % (101)	5 % (11)	11 % (23)	2 % (3)	0 % (0)	100 % (210)

Die Verteilung der sprachregionalen Herkunft der BewerberInnen für jede einzelne Stelle wird aus Tabelle 17 ersichtlich. Die doch beachtlichen Variationen nicht nur von Amt zu Amt, sondern auch von Stelle zu Stelle legen nahe, dass nebst dem Dienstort weitere Faktoren – Funktion bzw. hierarchische Position, fachliches und sprachliches Profil, Insertionsort usw. – einen Einfluss auf die Anzahl Bewerbungen aus den verschiedenen Sprachregionen haben könnten.

In Anbetracht dessen, dass *Amt 1* nahe der deutsch-französischen Sprachgrenze liegt, überrascht bei Stelle 11 die grosse Anzahl BewerberInnen aus dem deutschen Sprachraum und im Gegensatz zu den anderen Rekrutierungsprozessen sehr kleine Anzahl BewerberInnen aus dem französischen Sprachraum. Möglicherweise hängt dies damit zusammen, dass die Stelle (neben dem elektronischen Portal des Bundes) zusätzlich noch in einer Deutschschweizer, nicht aber in einer Westschweizer Zeitung ausgeschrieben worden war.⁹⁵ Insgesamt sind verhältnismässig wenige Bewerbungen für diese Stelle eingegangen (31 Dossiers). Es handelt sich um eine Führungsposition mit sowohl politischen als auch wirtschaftlichen Aufgaben. Personen mit entsprechendem Anforderungsprofil sind auch im privaten Sektor gesucht. Im Rekrutierungsprozess 12, in dem zwei Stellen zu besetzen sind, fällt auf, dass überdurchschnittlich viele Dossiers aus dem italienischen Sprachraum stammen (31 %). Die Vorgesetzten suchten für eine der beiden Stellen jemanden mit sehr guten Italienischkompetenzen, weshalb sie das Inserat auch in einer Tessiner Zeitung veröffentlicht hatten, jedoch ohne speziellen Hinweis auf die italienische Arbeitssprache. Die äusserst niedrige Anzahl von nur 13 eingegangenen Dossiers ist gemäss Angaben der Vorgesetzten primär darauf zurückzuführen, dass nur sehr wenige Personen mit dem gesuchten hoch spezialisierten technischen Anforderungsprofil auf dem Markt zu finden sind.

Im *Amt 2* bewarben sich überdurchschnittlich viele Deutschsprachige für die Stelle 21 als wissenschaftliche/r MitarbeiterIn. Dies könnte mit dem Standort des Amtes in Bern erklärt werden. Obwohl Stelle 22 im selben Amt ausgeschrieben wurde und es sich um eine vergleichbare Funktion handelt, haben sich mehr Personen aus dem italienischen Sprachraum dafür beworben. Insgesamt trafen sehr viele Bewerbungen für diese Stelle ein, was möglicherweise mit dem ausgetrockneten Stellenmarkt in diesem Fachbereich zusammenhängt. Beim Rekrutierungsprozess 23 sind die Germanofonen leicht übervertreten, die Frankofonen leicht und die Italofonen stark untervertreten. Wiederum ist naheliegend, dass der Standort des Amtes dafür verantwortlich sein könnte. Beim Rekrutierungsprozess 24 fällt die hohe Anzahl BewerberInnen aus der französischsprachigen Schweiz ins Auge. Hier scheint

95 Angesichts des sehr geringen Anteils von Personen, die via Presse auf Bundesstellen aufmerksam werden – gemäss EPA-Auswertungen nur gerade 3 % (EPA, 8.4.2013, S. 7) – darf der Einfluss der gewählten Printmedien jedoch nicht überschätzt werden.

Tabelle 17: Amtssprache/n am Wohnort der BewerberInnen, pro Stelle

Stelle Nr.	Deutsch	Französisch	Italienisch	Deutsch-Französisch	Andere	Räto-romanisch	Total
11	81 % (25)	10 % (3)	3 % (1)	6 % (2)	–	–	100 % (31)
12	46 % (6)	15 % (2)	31 % (4)	8 % (1)	–	–	100 % (13)
21	71 % (41)	19 % (11)	2 % (1)	5 % (3)	3 % (2)	–	100 % (58)
22	62 % (54)	19 % (16)	10 % (9)	8 % (7)	1 % (1)	–	100 % (87)
23	72 % (51)	18 % (13)	2 % (1)	6 % (4)	1 % (1)	1 % (1)	100 % (71)
24	59 % (41)	31 % (22)	1 % (1)	9 % (6)	–	–	100 % (70)
31	55 % (20)	39 % (14)	3 % (1)	3 % (1)	–	–	100 % (36)
32	44 % (16)	42 % (15)	–	11 % (4)	3 % (1)	–	100 % (36)
33	22 % (15)	51 % (35)	12 % (8)	13 % (9)	2 % (1)	–	100 % (68)
34	30 % (21)	53 % (37)	3 % (2)	13 % (9)	1 % (1)	–	100 % (70)

der Standort des Amtes keinen Einfluss gehabt zu haben. Ein Grund dafür könnte sein, dass der Tätigkeitsbereich der Stelle (IT-Bereich) viele Arbeitslose zählt und dass dadurch mehr Personen dazu bereit sind, einen längeren Arbeitsweg oder gar einen Wohnortwechsel in Kauf zu nehmen.

Bei allen Stellen des *Amtes 3*, das in der französischen Schweiz liegt, scheint der Standort einen grossen Einfluss auf die BewerberInnen zu haben. Auf alle vier Stellen haben sich überproportional viele Franzofone beworben, sogar auf die Stelle 32, in deren Inserat explizit nach BewerberInnen mit sehr guten Deutschkenntnissen (in einer 2. Version sogar nach Personen deutscher Muttersprache) gesucht worden war. Daraus lässt sich schliessen, dass sich Personen aus der Umgebung eher auch für Stellen bewerben, ohne allen Kriterien zu entsprechen. Sachbearbeiterstellen scheinen noch mehr BewerberInnen aus der Region anzuziehen: Über 50 % der BewerberInnen der Stellen 33 und 34, für die eine kaufmännische Ausbildung verlangt worden war, stammen aus dem französischen Sprachraum. Ausser bei Stelle 33 stammen sehr wenige BewerberInnen aus dem italienischen Sprachraum. Für diese Stelle, in deren Inserat explizit darauf hingewiesen worden war, dass Italienisch für die Erledigung der Arbeit nötig sei, haben sich überproportional viele Italofone beworben.

Diese Beobachtungen legen zwei Hypothesen nahe. Erstens scheint die Anzahl Bewerbungen aus den verschiedenen Sprachgemeinschaften mit der hierarchischen Position der ausgeschriebenen Stelle zusammenzuhängen: Auf die hohen Kaderstellen (11, 23) sind überdurchschnittlich viele Bewerbungen von Deutschsprachigen eingegangen, auf Sachbe-

arbeiterstellen (33, 34) hingegen überdurchschnittlich viele Dossiers aus der näheren Umgebung (und damit auch Sprachregion) des inserierenden Amtes. Zweitens scheint der Hinweis auf die Notwendigkeit von Italienischkompetenzen für die Funktionsausübung (33) sowie die Insertion in einer Tessiner Zeitung (12) einen positiven Einfluss auf die Anzahl Bewerbungen Italofoner auszuüben.

*Verteilung der Sprachgruppen in den verschiedenen
Selektionsetappen*

Dank der ethnografischen Forschung kann die Verteilung der Sprachgruppen nicht nur (wie in E-Recruiting) beim Dossiereingang und bei den Gewählten, sondern während allen Selektionsetappen mitverfolgt werden:⁹⁶ Ausgehend von der Gesamtzahl der BewerberInnen wird aufgezeigt, wie sich die verschiedenen Sprachgruppen auf die insgesamt eingegangenen Dossiers, auf die A-Dossiers⁹⁷ und auf die zum ersten bzw. zum zweiten Vorstellungsgespräch eingeladenen Personen verteilen.⁹⁸ Es ist zu beachten, dass hier die Erstsprachen und nicht der Sprachraum (wie in Tab. 16 und Tab. 17) ausgewertet werden.

Von den insgesamt 540 Dossiers wurden 93 als A-Dossiers eingestuft, 59 Personen wurden zu einem ersten Vorstellungsgespräch eingeladen. Ein zweites Vorstellungsgespräch fand in neun Rekrutierungsprozessen statt, dazu waren 29 Personen eingeladen. Von den 14 gewählten Personen waren 11 deutscher Erstsprache (wovon eine mit Spanisch als zweiter Hauptsprache), eine Person italienischer Erstsprache, und zwei Personen bezeichneten Deutsch und Französisch als ihre Erstsprachen. Ähnlich wie bei den E-Recruiting-Auswertungen für das Jahr 2012 ist auch hier eine Präferenz für deutschsprachige Personen auszumachen. Diese Präferenz ist umso bemerkenswerter, als zwei der drei Feldforschungsämter in oder nahe der französischen Sprachregion situiert sind und die involvierten Rekrutierungspersonen über den For-

96 Im Anhang befinden sich Abbildungen zur Entwicklung für jeden einzelnen Rekrutierungsprozess (vgl. Kap. 8.7, Abb. 22 bis Abb. 31).

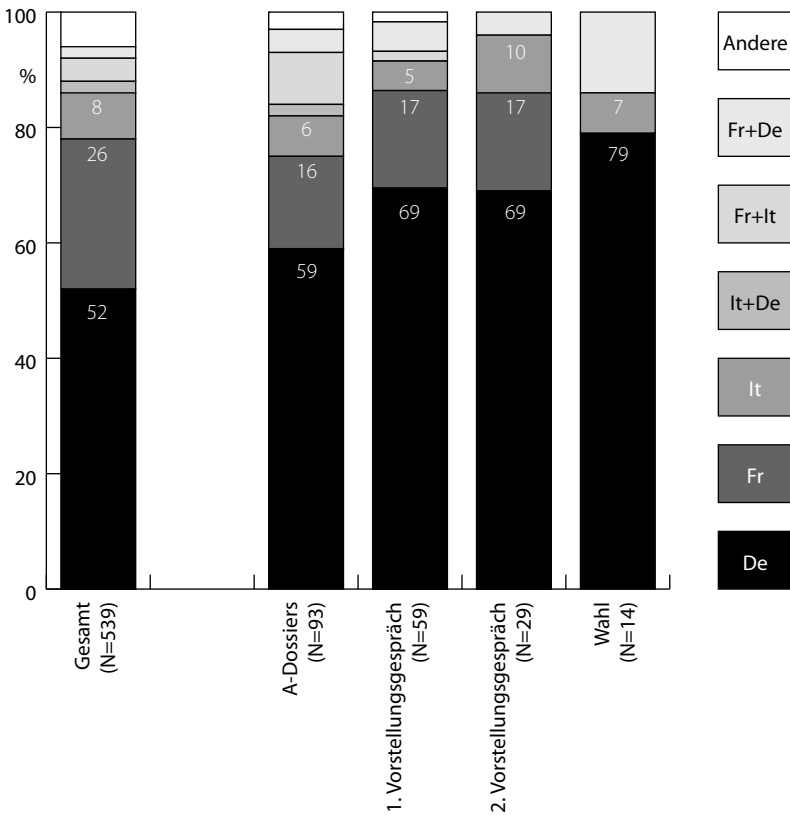
97 Zur Erläuterung der Klassifikation der Bewerbungsdossiers in A-, B- und C-Dossiers vgl. Fussnote 92.

98 Nur in zwei Rekrutierungsprozessen hat es ein Assessment gegeben, weshalb in Abbildung 18 auf die Auswertung dieser Etappe verzichtet wird. – Wieder wurden die Personen, die zwei Erstsprachen angegeben haben, von denen aber nur eine eine Amtssprache ist, der jeweiligen Amtssprache zugeordnet (vgl. Fussnote 94).

schungsschwerpunkt unserer Studie, an der sie teilnahmen, informiert waren.

Abbildung 18 verdeutlicht, wie der Anteil von KandidatInnen mit deutscher Erstsprache von Rekrutierungsetappe zu Rekrutierungsetappe zunimmt: von 52 % beim Dossiereingang (absolut: 281), 59 % bei den A-Dossiers (55), je 69 % beim ersten und zweiten Vorstellungsgespräch (41 bzw. 20) auf 79 % bei der Wahl (11). Dossiers von frankofonen KandidatInnen sind hingegen überdurchschnittlich viele eingegangen (26 %; absolut: 139), unter den A-Dossiers (16 %; 15) und den zu

Abbildung 18: Sprachanteile in den Rekrutierungsetappen (Erstsprache/n, in Prozent, 10 Rekrutierungsprozesse)¹



¹ Bei der Kolonne „Gesamt“ wurde auf die Integration des einzigen Bewerbungsdossiers einer Person mit drei Hauptsprachen (Italienisch, Deutsch und Französisch) verzichtet, weshalb das Total nicht 540, sondern 539 beträgt. Dieses Dossier wurde nicht als A-Dossier selektioniert.

Vorstellungsgesprächen Eingeladenen (je 17 %; 10 bzw. 5) sind sie jedoch deutlich untervertreten. Definitiv gewählt wurden letztlich keine Frankofonen ohne zweite Hauptsprache. Am meisten Chancen auf eine Wahl hatten Frankofone in den hier begleiteten Rekrutierungsprozessen, wenn sie nebst dem Französischen noch Deutsch als Hauptsprache aufweisen konnten.

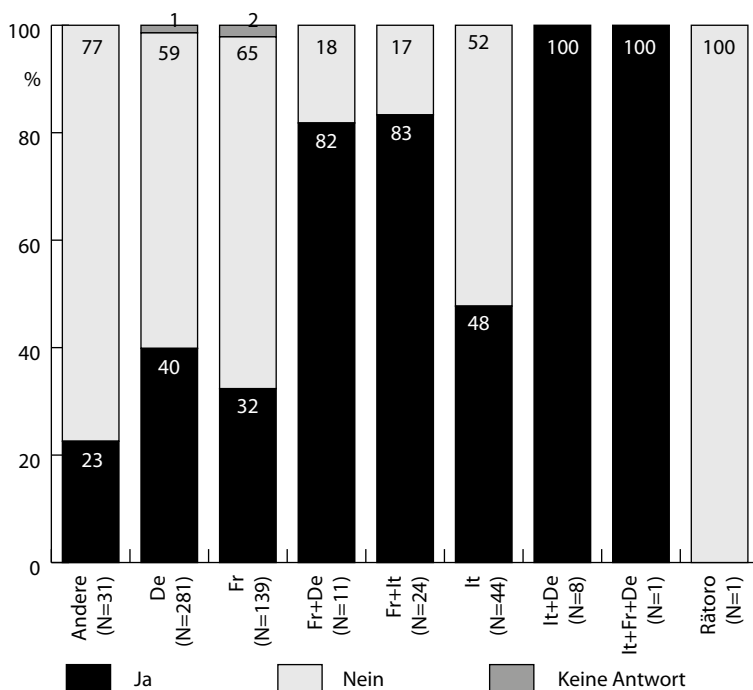
Bei den italofohen BewerberInnen fällt auf, dass nebst den 8 % mit Erstsprache Italienisch (absolut: 44) weitere 6 % (32) nebst dem Italienischen noch eine weitere Hauptsprache deklariert haben (4 % Französisch und 2 % Deutsch). Wie aus Abbildung 17 ersichtlich, sind jedoch nur gerade 28 aller BewerberInnen (5 %) auch im italienischen Sprachgebiet ansässig, 10 davon in Italien. Im Selektionsprozess sind die – verglichen mit dem sprachlichen Sollwert von 2010 – überdurchschnittlich stark präsenten Italofohen angemessen berücksichtigt worden. Dies dürfte höchst wahrscheinlich mit dem speziellen Sample zusammenhängen, da in drei Stellen Italienischkompetenzen für die Funktionsausübung erforderlich waren.

Erfüllung der Sprachanforderungen

Die als A klassifizierten Dossiers stammen von BewerberInnen, die gemäss Rekrutierungsverantwortlichen die Hauptanforderungen erfüllen. Dabei ist davon auszugehen, dass die Erfüllung der sprachlichen Anforderungen nur ein Kriterium unter anderen darstellt, das bei der Bewertung der Dossiers eine Rolle spielt. Eine spezielle Auswertung der in den A-Dossiers deklarierten Sprachkompetenzen ist aber insofern interessant, als sie Hinweise darauf geben kann, ob und wie sich die Sprachkompetenzen von A-KandidatInnen von denjenigen der ausgeschiedenen KandidatInnen unterscheiden. Deshalb soll hier auf folgende Fragen eingegangen werden: Inwiefern erfüllen die BewerberInnen allgemein und inwiefern die als Favoriten klassifizierten A-KandidatInnen im speziellen die im Stelleninserat formulierten Sprachanforderungen? Inwiefern gibt es dabei Unterschiede je nach Erstsprache(n) der BewerberInnen? Und werden möglicherweise gewisse Sprachkompetenzen selektionsrelevanter als andere?

Die expliziten Sprachanforderungen im Inserat bilden die Grundlage für die Einteilung aller Dossiers in die beiden Kategorien: Sprachanforderungen erfüllt oder nicht erfüllt (vgl. auch Abb. 19). Unter den BewerberInnen insgesamt erfüllen diejenigen, die zwei Amtssprachen

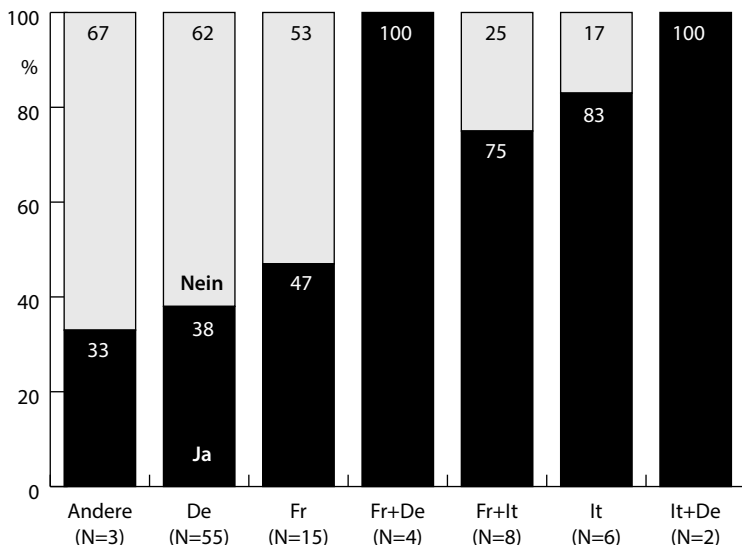
Abbildung 19: Erfüllung der Sprachanforderungen, gesamt (Erstsprache/n, in Prozent) (N = 540)



als Erstsprachen deklarieren, die sprachlichen Anforderungen aus dem Stelleninserat am besten. Am wenigsten erfüllt werden sie von Personen mit einer Nicht-Amtssprache als Erstsprache, gefolgt von den Frankofonen (der einzige romanischsprachige Bewerber ist nicht repräsentativ).

Bei den A-Dossiers (vgl. Abb. 20) erfüllt nur knapp die Hälfte die Sprachanforderungen (46 ja, 47 nein). Dies ist ein erster Hinweis darauf, dass nicht unbedingt alle Kriterien des ausgeschriebenen Sprachprofils erfüllt werden müssen. Auf die Frage, in welchen Fällen welche Sprachkriterien als unumgänglich oder eher als „nice to have“ bewertet werden, werden wir weiter unten noch näher eingehen (vgl. Kap. 5.3.2). Die A-KandidatInnen, die die Sprachanforderungen am besten erfüllen, sind wiederum diejenigen, die zwei Amtssprachen als Erstsprachen angeben, und die Italofofen. Ersteres überrascht kaum, denn das sprachliche Hauptkriterium, das jeweils in der grossen Mehrheit der Inserate gefordert wird, ist die gute Beherrschung zweier Amtssprachen. Für die Italofofen scheint sich zu bewahrheiten, was die

Abbildung 20: Erfüllung der Sprachanforderungen, A-Dossiers (Erstsprache/n, in Prozent, N = 93)



Rekrutierungspersonen im Rahmen der ethnografischen Studie sagen (und was in der Online-Umfrage ebenfalls zum Ausdruck kommt, vgl. Kap. 4.2.1, Tab. 8), nämlich dass die (in der Schweiz aufgewachsenen) Italofofen in der Regel mehr als zwei Amtssprachen beherrschen. Die weitaus am stärksten vertretenen deutschsprachigen A-KandidatInnen erfüllen die Sprachanforderungen am wenigsten (abgesehen von den FavoritInnen anderer Sprache, deren geringe Fallzahl jedoch keine sinnvolle Auswertung erlaubt).

Alle als A klassifizierten BewerberInnen deklarieren Kenntnisse in mindestens einer zweiten Amtssprache. Über das von den BewerberInnen angegebene Niveau gibt Tabelle 18 Auskunft: Die sechs italofofen A-KandidatInnen deklarieren insgesamt die höchsten Fremdsprachenkenntnisse. Angesichts der geringen Fallzahl müssen diese Angaben erneut mit Vorsicht interpretiert werden. Der Vergleich zwischen deutschsprachigen und französischsprachigen A-KandidatInnen zeigt, dass Erstere ihre Französischkenntnisse eher als „sehr gut“ einschätzen als Letztere ihre Deutschkenntnisse. Niemand von ihnen gibt an, über keinerlei Kenntnisse der jeweils anderen Sprache zu verfügen. Und nur wenige geben nur „Grundkenntnisse“ in Französisch bzw. Deutsch an. Auffällig sind die sehr tiefen Italienischkenntnisse, insbesondere bei

Tabelle 18: Selbstdeklarierte Deutsch-, Französisch- und Italienischkenntnisse der A-KandidatInnen, nach Erstsprache (N = 76)¹

Erstsprache	Deutschkenntnisse	Französischkenntnisse	Italienischkenntnisse
L1 Deutsch (N = 55)		Sehr gut: 49 % (27) Gut: 29 % (16) GK: 22 % (12)	Sehr gut: 4 % (2) Gut: 5 % (3) GK: 31 % (17) Keine: 60 % (33)
L1 Französisch (N = 15)	Sehr gut: 33 % (5) Gut: 54 % (8) GK: 13 % (2)		Sehr gut: 13 % (2) Gut: 13 % (2) GK: 20 % (3) Keine: 54 % (8)
L1 Italienisch (N = 6)	Sehr gut: 67 % (4) Gut: 17 % (1) GK: 16 % (1)	Sehr gut: 33 % (2) Gut: 33 % (2) GK: 17 % (1) Keine: 17 % (1)	

GK: Grundkenntnisse.

¹ Die 17 BewerberInnen (von insgesamt 93 A-Dossiers) mit mehreren Amtssprachen als Erstsprachen oder mit einer Nicht-Amtssprache als alleiniger Erstsprache haben wir in den folgenden Auswertungen nicht mitberücksichtigen können, weil sie nicht eindeutig einer der drei Amtssprachgruppen zugeordnet werden konnten.

Tabelle 19: Selbstdeklarierte Deutsch-, Französisch- und Italienischkenntnisse aller BewerberInnen, nach Erstsprache (N = 464)¹

	Deutschkenntnisse	Französischkenntnisse	Italienischkenntnisse
L1 Deutsch (N = 281)		Sehr gut: 39 % (109) Gut: 37 % (105) GK: 16 % (44) Keine: 5 % (14) NA: 3 % (9)	Sehr gut: 5 % (14) Gut: 5 % (13) GK: 23 % (64) Keine: 64 % (181) NA: 3 % (9)
L1 Französisch (N = 139)	Sehr gut: 24 % (34) Gut: 36 % (50) GK: 29 % (40) Keine: 7 % (8) NA: 4 % (7)		Sehr gut: 11 % (15) Gut: 10 % (14) GK: 9 % (13) Keine: 65 % (90) NA: 5 % (7)
L1 Italienisch (N = 44)	Sehr gut: 21 % (9) Gut: 34 % (15) GK: 25 % (11) Keine: 20 % (9)	Sehr gut: 30 % (13) Gut: 34 % (15) GK: 25 % (11) Keine: 11 % (5)	

GK: Grundkenntnisse.

NA: Keine Angaben.

¹ Wieder wurden die BewerberInnen mit mehreren Amtssprachen als Erstsprachen oder mit einer Nicht-Amtssprache als alleiniger Erstsprache von der Auswertung ausgeschlossen. Die Gesamtzahl der Dossiers beträgt deshalb 464 anstelle von 540.

den Deutschsprachigen: Nur gerade 9 % der deutschsprachigen und 26 % der französischsprachigen A-KandidatInnen geben gute bis sehr gute Kenntnisse an.

Ein Vergleich mit allen BewerberInnen (vgl. Tab. 19) zeigt, dass die A-KandidatInnen ein höheres Niveau an Fremdsprachenkennt-

nissen deklarieren als der Gesamtdurchschnitt. Das ist vor allem bei den Frankofonen und Italofofonen der Fall: Während alle frankofonen A-KandidatInnen Deutschkenntnisse angeben, die meisten sogar gute oder sehr gute, geben 36 % aller frankofonen BewerberInnen entweder keine oder wenig Deutschkenntnisse an. Und während alle italofofonen A-KandidatInnen Deutschkenntnisse deklarieren, geben 45 % aller italofofonen BewerberInnen keine Deutschkenntnisse oder nur ein tiefes Niveau an. Es ist deshalb zu vermuten, dass BewerberInnen mit sehr guten Deutschkenntnissen im Selektionsprozess bevorzugt werden und dass solche ohne diese Kenntnisse keine Chance haben, als A-KandidatIn klassifiziert zu werden.

*Redaktionssprache von Dossiers italienischsprachiger
KandidatInnen*

Bei der Auswertung der Redaktionssprache der eingegangenen Dossiers ist auffallend, dass sich die grosse Mehrheit (75 %) der insgesamt 77 italofofonen BewerberInnen (inkl. 33 Italofofone mit einer zweiten L1) nicht in ihrer Erstsprache beworben hat, sondern in Englisch (9 %) oder in einer anderen Amtssprache (19 % auf Deutsch und 47 % auf Französisch). Die Personen, die neben Italienisch noch eine andere Amtssprache als Erstsprache angeben, haben sich ausschliesslich in der anderen Erstsprache beworben. Dies kann als Hinweis darauf interpretiert werden, dass italienischsprachige Personen davon ausgehen, dass auf Italienisch verfasste Dossiers nicht von allen Rekrutierungspersonen in der Bundesverwaltung verstanden werden. Dass die auf Englisch verfassten Dossiers vor allem von Italofofonen stammen (7 von 10), untermauert diese Interpretation.

Eine weitere Erklärung für die Tatsache, dass viele italofofone KandidatInnen sich nicht in ihrer Erstsprache bewerben, wäre, dass sie wissen, dass sie für eine Anstellung beim Bund über sehr gute Kompetenzen einer zweiten Amtssprache verfügen müssen. Diese können sie bereits mit einem auf Deutsch oder Französisch verfassten Bewerbungsbrief unter Beweis stellen und damit ihre Selektionschancen erhöhen. Dass sich Italofofone vor allem auf Französisch beworben haben, mag auch mit dem Standort der inserierenden Bundesämter zusammenhängen (eines liegt in der französischsprachigen Schweiz, eines an deren Sprachgrenze).

Und schliesslich könnte auch der verbreitete Wohnort ausserhalb des italienischen Sprachraums ein Grund für die Wahl einer anderen

Redaktionssprache sein: Nur gerade ein Drittel der italofohen BewerberInnen (28 von 77) wohnt im italienischen Sprachraum, etliche davon in Italien (10). Die meisten wohnen in der französischen Schweiz (29) oder in der Deutschschweiz (17) und dürften über sehr gute Kompetenzen in der Sprache an ihrem Wohnort verfügen.

5.3.2 Dossierselektionskriterien: Aufgrund welcher Kriterien klassifizieren die Rekrutierungspersonen die eingegangenen Dossiers?

Die vorangehende quantitative Auswertung des Eingangs und der Klassifikation der Bewerbungsdossiers zeigt, dass in den begleiteten Rekrutierungsprozessen die Dossiers von deutschsprachigen BewerberInnen die grösste Chance hatten, als A-Dossiers bewertet zu werden. Wie entscheidend sind aber sprachliche Kriterien bei der Dossierselektion wirklich? Diese Frage soll hier aufgrund der ethnografischen Daten zu beantworten versucht werden: Die Vorgesetzten wurden einerseits dazu aufgefordert, ihr Vorgehen während der Dossierselektion zu demonstrieren und zu kommentieren, und zwar anhand der ihnen vorgelegten anonymisierten Dossiers.⁹⁹ Andererseits verfügen wir über Interviewpassagen, in welchen die Rekrutierungspersonen sich zu den Kriterien äussern, die sie bei der Dossierselektion beachteten.

Im Folgenden unterscheiden wir zwischen den primär genannten inhaltlichen Selektionskriterien und den bei einigen Rekrutierungsverantwortlichen ebenfalls ins Gewicht fallenden formalen Selektionskriterien. Vorauszuschicken ist, dass die Klassifizierung der Dossiers relativ rasch erfolgt. Je nach interviewten Vorgesetzten wird die aufgewendete Zeit auf minimal 3 und maximal 15 Minuten pro Dossier eingeschätzt.

Stellenwert von inhaltlichen Kriterien bei der Dossierselektion

Sowohl in den Diskursen als auch in der beobachteten Selektionspraxis nehmen zwei Kriterien einen herausragenden Stellenwert ein: Ausbildung und Berufserfahrung der BewerberInnen. Diese beiden Kriterien, die der *Person-job-fit*-Dimension zuzuordnen sind (vgl. Kap. 2.4), werden

99 Bei zwei Rekrutierungsprozessen wurden alle Dossiers kommentiert, bei den anderen musste aus Zeitgründen eine Auswahl getroffen werden; einige davon wurden zufällig ausgewählt, andere aufgrund von spezifischen Merkmalen (als A klassifizierte Dossiers, Dossiers von Italofohen, B-Dossiers von Frankofohen).

in allen Dossierbewertungen vorrangig beachtet (wobei auch Überqualifikation zu einem Ausschlusskriterium werden kann):

- (12) aber schlussendlich wenn me nachher d'dossier alueget und halt glichwertigi dossiers händ / also schlussendlich müend die lüt en fachufgab erfülle \ und das isch halt / staht immer no vorne \ egal i welere sprach \ vo dem her isch nachher / ja entscheidet halt denn das was sie fachlich mitbringed \ (Rekrutierungsperson 1, Stelle 24)

Auch die Sprachkompetenzen sind von den Rekrutierungsverantwortlichen bei der Begutachtung der Dossiers berücksichtigt worden. Aber das Gewicht des Sprachkriteriums variiert je nach Einschätzung der Dossierqualität und der Unabdingbarkeit gewisser Sprachkompetenzen für die zu erledigenden Arbeiten, wie wir weiter unten noch ausführlicher aufzeigen werden.

Je nach zu besetzender Stelle und Rekrutierungsverantwortlichen sind die Selektionskriterien fachliche Qualifikation und Berufserfahrung durch weitere inhaltliche Merkmale spezifiziert und/oder ergänzt worden: Erfahrung in der Leitung von komplexen Projekten (Stelle 22), Kommunikationsvermögen (22), Verwaltungskenntnisse (22, 23), Amtserfahrung (31, 34), Erfahrung in der Datenverarbeitung und mit Telefondiensten (34), Politikkenntnisse (11, 22, 23), IT-Kenntnisse (21, 32, 33), Methodenkenntnisse (21) und potenzielle Teampassung (21). Für die höheren Kaderstellen war auch Führungserfahrung ein wichtiges Dossierselektionskriterium (11, 23).

Das Dossier dient den Rekrutierungsverantwortlichen nicht nur dazu, sich ein Bild über die Qualifikationen, Berufserfahrungen und -biografie des Bewerbers zu machen, sondern auch über seine Motivation und Persönlichkeit: Aus einem Motivationsbrief sollte ersichtlich werden, warum sich jemand auf eine bestimmte Stelle bewirbt. Mehrere Rekrutierungsverantwortliche bemängeln fehlende Angaben zur Motivation und missbilligen Motivationsbriefe, die vermutlich unverändert an verschiedene Arbeitgeber gesendet worden seien. Manche Rekrutierungsverantwortliche bezeichnen die Motivation der BewerberInnen für die Stelle und ihr ausdrückliches, begründetes Interesse sogar als eines der wichtigsten Kriterien für die Dossierselektion. Mehrere äussern sich negativ zu Bewerbungen, die von als arbeitslos gemeldeten Personen stammten, die eine gewisse Anzahl Bewerbungen schreiben müssten, sich aber nicht wirklich für die Stelle interessierten und in der Regel

auch die fachlichen Anforderungen nicht erfüllten. Diese bezeichnet eine Rekrutierungsperson sogar als „Spam“.

Die Persönlichkeit und damit die Teampassung versuchen die Rekrutierungspersonen in diesem Stadium indirekt zu ermitteln, so zum Beispiel aufgrund von Elementen wie Schreibstil oder persönliche Angaben zu Hobbies und familiären Verpflichtungen oder aufgrund ihres „Bauchgefühls“. Mehrere Rekrutierungsverantwortliche bekunden eine Abneigung gegenüber BewerberInnen, die sich zu sehr mit ihren Stärken rühmen.

Stellenwert von formalen Eigenschaften der Dossiers

Welche formalen Kriterien beachten die Rekrutierungsverantwortlichen bei der Dossierbewertung, welche Unterschiede nehmen sie in deren Gestaltung wahr und wie bewerten sie diese? – Die Rekrutierungsverantwortlichen haben in der Regel bestimmte Erwartungen bezüglich der formalen Gestaltung und Strukturierung eines Bewerbungsdossiers. Am wichtigsten scheint ihnen „Klarheit“ und „Übersichtlichkeit“ eines CV sowie ein logisch aufgebautes und nicht allzu langes (oder viel zu kurzes) Motivationsschreiben. Schreibfehler und Floskeln werden während der Dossierkommentierung wiederholt als Negativpunkte erwähnt.

- (13) und denn chunt en brief mit em curriculum / und das isch für mi scho chaotisch / brucht mer viel z'viel ziit [...] aso er isch i dr USA (-) ähm (2) verzellt mir im erste satz dass er <it/cittadino svizzero/it> isch das intressiert mi doch nid aso und <it/nato/it> in xxx [Gemeindenname; Anm. d. Verf.] (-) im tessin das intressiert mi au nid aso en istig wo / es isch möglich dass i de nid emal wiitergläse han \ (Rekrutierungsperson 1, Stelle 11)

In der Hälfte der begleiteten Rekrutierungsprozesse stellen die Interviews – mehrheitlich Deutschsprachige – Unterschiede in Form und Strukturierung der Dossiers von Deutsch- und von Französischsprachigen fest. Solche wurden auch in der Online-Umfrage in erster Linie von den deutschsprachigen Befragten ausgemacht (vgl. Kap. 4.3.2). Zwei weitere erwähnen das Alter und die Ausbildungsrichtung als Faktoren, die die Dossiergestaltung mitbeeinflussten. Bemerkenswert ist, dass von den insgesamt fünf interviewten Rekrutierungspersonen, die keine Deutschschweizer sind, nur eine Unterschiede zwischen den Dossiers von Frankofonen und Germanofonen ausmachte. Es scheint, dass insbesondere Deutschschweizer Rekrutierungsverantwortliche sprachregionale

Differenzen in der Dossiergestaltung wahrnehmen, wobei einige unter ihnen explizit und eindeutig dem „deutschen Stil“ den Vorzug geben.

- (14) mir isch ufgfalle dass / scho vom ganze layout her isch mer ufgfalle / dass die dütschsprachige lebensläuf die sind viel gordneter \ die französischsprachige lebensläuf die sind immer so / isch mer würrklich fa=würrklich durchwegs fast ufgfalle die sind immer / relativ sta=relativ starch standardisiert und sehr dicht gschribe und SEHR viel druf und sehr usführllich (-) und aso vor struktur her relativ / aso me gseht eifach uf grund vom (-) darstellig gseht mer relativ schnell ähm (--) ob's e dütschsprachige odr französischsprachigi vorstellig isch \ was mer no isch ufgfalle isch dass (--) bewerbigschribe (-) motivationsschribe / so ääh vo dr welsch / us dr welschschwitz / und da die (-) ja ehner so chli (-)ja schludrig wär vielleicht grad chli sehr äh wär grad chli sehr härt usdrückt aber (-) aber (--) formal ähm (---) formal weniger suber sind als die dütschsprachige \ (Rekrutierungsperson 1, Stelle 21)

Unterschiede zwischen von Frankofonen und von Germanofonen verfassten Bewerbungsunterlagen wurden auch in den Interviews mit HR-Führungspersonen mehrmals erwähnt und sind auch schon Gegenstand wissenschaftlicher Untersuchungen geworden: Die Sprachwissenschaftlerin Morello (2006) hat eine textsortenlinguistische Analyse von je 50 Bewerbungsdossiers aus Frankreich und Deutschland durchgeführt, wobei sie signifikante Differenzen ausmachte. Dabei handelt es sich um ähnliche Differenzen, wie sie auch die Interviewten aus der Bundesverwaltung beobachtet haben. Gemäss Morello sind die deutschen Lebensläufe meistens chronologisch oder antichronologisch aufgebaut, was sie als Ausdruck einer dokumentarischen Darstellungsfunktion interpretiert. Es würden nicht viele Schriftarten und -grössen benutzt, Grafiken, Abbildungen und Farben würden vermieden. Diese Elemente führten zu einer grossen äusserlichen Ähnlichkeit der Dossiers. Im Unterschied zum deutschen Lebenslauf gebe es im französischen Lebenslauf keine Titel und Überschriften, dagegen einen Aufhänger, in dem die Stärken des Kandidaten unterstrichen werden. In der Regel würde der französische CV nur auf einer Seite präsentiert und typografisch sehr unterschiedlich gestaltet. Balken, Rahmen und Symbole sowie Grafiken und verschiedene Farben seien verbreitet. Morello (2006) schliesst daraus, dass deutsche BewerberInnen mittels formaler Gestaltung die inhaltliche Stringenz und Lückenlosigkeit der Bewerbung und nicht ihre Individualität zum Ausdruck bringen wollten. Französische Bewerbe-

rInnen hingegen würden versuchen, über visuelle Komponenten ihre Persönlichkeit zum Ausdruck zu bringen, um sich gegenüber anderen BewerberInnen abzuheben. Der CV werde als Werbemittel der eigenen Person und Individualität aufgefasst, weshalb in französischen Lebensläufen keine formularartigen Züge auszumachen seien. Aus diesen Gründen seien die untersuchten französischen Textexemplare weniger homogen als die deutschen.

Stellenwert von Sprachkompetenzen bei der Dossierklassifizierung

Das Kriterium Sprachkompetenzen wird bei der Dossierselektion sehr unterschiedlich gehandhabt. Mehrere Rekrutierungsverantwortliche bezeichnen bestimmte Sprachkompetenzen als ein unabdingbares Kriterium bzw. als ein „Killerkriterium“, da sie für die Funktionsausübung als unerlässlich gelten: Wenn dieses Kriterium nicht erfüllt ist, kommt ein Dossier nicht infrage, auch wenn es andere Kriterien überdurchschnittlich gut erfüllt. In ihren Augen sind fehlende oder viel zu tiefe Sprachkompetenzen auch zu einem späteren Zeitpunkt nicht nachholbar. In den von uns begleiteten zehn Rekrutierungsprozessen kam dem Sprachkriterium während der Dossierselektion in drei Fällen der Status eines (impliziten oder expliziten) „Killerkriteriums“ zu (32, 33, 34), wo sehr gute Kenntnisse in einer oder zwei spezifischen Sprache(n), in einem Fall sogar auf Muttersprachenniveau, erwartet wurden.

BewerberInnen, die überhaupt keine Deutsch- oder Französischkenntnisse in ihrem CV erwähnen, kommen aber für die meisten Rekrutierungsverantwortlichen nicht infrage.

(15) elle a aucune langue nationale (--) à part l'italien \ (--)
 donc voilà (-) c'est vite fait \ (Rekrutierungsperson 2,
 Stelle 22)

In diesem Sinn stellen gewisse Sprachanforderungen in allen Rekrutierungsprozessen ein „Killerkriterium“ bei der Dossierselektion dar, auch wenn dies nicht ausdrücklich im Voraus definiert wurde. Wie in Kapitel 5.2.2 erwähnt, erachten die Rekrutierungspersonen *Deutsch- und Französischkompetenzen* als Voraussetzung für MitarbeiterInnen der Bundesverwaltung. Für die meisten Stellen reicht den Rekrutierungsverantwortlichen jedoch die Angabe von Grundkenntnissen in der zweiten Amtssprache, bessere Kenntnisse könnten gegebenenfalls bei einer „Feinauswahl“ das „Zünglein an der Waage“ spielen.

Für die meisten Stellen gibt es weitere sprachliche Vorgaben, auf die schon in der Dossierselektion Wert gelegt wird. In drei Stellen gelten sehr gute Italienischkenntnisse als notwendig. In drei Rekrutierungsprozessen (zwei davon im Amt auf dem Platz Bern) scheiden BewerberInnen ohne gute Deutschkompetenzen schon im ersten Auswahlverfahren aus. So kommt für einen Vorgesetzten bei der Dossierdurchsicht eine frankofone Bewerberin nicht infrage, weil sie in Deutsch nur Anfängerkenntnisse angibt. Für ihn ist die Bundesverwaltung ein deutschsprachiger Arbeitgeber, und ausgehend von dieser Überzeugung bewertet er die Deutschkenntnisse höher als die Kenntnisse in den anderen Amtssprachen. Dass einer italofonen Bewerberin dies offenbar bewusst ist und sie deshalb einen Teil des Dossiers auf Deutsch verfasst hat, findet er positiv, eine rein italienische Bewerbung weckt hingegen Bedenken.

- (16) au usschlaggebend isch gsi / effektiv dass / französisch
 ähm isch d'muetersprach und dass bim dütschsprachige ähm
 dass sie det würk afänger isch \ aso das isch isch mer det
 ufgfalle [...] und zwar oder / wo ich z'gfühl han [...]
 s'isch halt scho so [...] bini immerno devo überzügt [...]
 d'bundesverwaltig isch e dü=dütschsprachige arbeitgäber \
 (Rekrutierungsperson 1, Stelle 21)

Auch wenn Sprachkompetenzen durchaus als Selektionskriterium und gar als Killerkriterium fungieren, begutachten manche Rekrutierungsverantwortliche Sprachkompetenzen erst in einem zweiten Schritt, und zwar nur bei denjenigen BewerberInnen, die aufgrund anderer Kriterien, allen voran Ausbildung und Berufserfahrung, infrage kämen. Andere beachten Sprachangaben bei gewissen Dossiers gar nicht: Ein Rekrutierungsverantwortlicher erklärt beispielsweise, dass er sowohl bei völlig unpassenden Ausbildungen als auch bei sehr guten Bewerbungen die Sprachkompetenzen überhaupt nicht mehr anschaut. Bei ihm sind die Sprachkenntnisse vor allem bei Dossiers ausschlaggebend, bei welchen er unsicher ist, ob diese nun als A- oder B-Dossiers einzustufen sind. Die angegebenen Sprachkompetenzen dienen ihm als Verstärkerkriterium (vgl. Kap. 5.5.4): Die als gut empfundenen Dossiers bewertet er höher, wenn die deklarierten Sprachkenntnisse ebenfalls gut sind und umgekehrt (Abwertung bei weniger guten Sprachkenntnissen). So legt er ein sehr gutes Dossier, in dem nur rudimentäre Französischkenntnisse und auch eine noch nicht beendete Dissertation erwähnt werden, auf die Reservebank und stuft ein Dossier (aus Deutschland), von A auf B zurück, da genügend gute Bewerbungen aus der Schweiz eingegangen

seien und diese Person nur „befriedigende“ Französischkenntnisse angebe (mehr zur Behandlung von Dossiers aus dem Ausland weiter unten).

Anders verhält es sich mit den *Italienischkenntnissen*. Italienisch wird in den drei Feldforschungsämtern nicht als (interne) Arbeitssprache betrachtet, Kompetenzen in dieser Sprache werden deshalb auch nicht vorausgesetzt. Eine Ausnahme bilden – wie oben erwähnt – diejenigen Stellen, wo explizit Italienischkenntnisse gefordert werden, weil die künftigen Stelleninhaber in engem Kontakt mit KundInnen¹⁰⁰ aus der italienischsprachigen Schweiz stehen werden, weshalb Italienischkompetenzen zu einem wichtigen Selektionskriterium werden. Aber selbst hier ist dieses Kriterium verhandelbar, da bei Stellen für hochspezialisierte Fachleute und entsprechend wenigen Bewerbungen Abstriche bei den Sprachanforderungen gemacht und auch Dossiers selektioniert werden, in welchen nur geringe Italienischkompetenzen angegeben sind.

Stellenwert der sprachlichen und nationalen Zugehörigkeit bei der Dossierselektion

Die sprachliche Herkunft wird während der Dossierselektion nur von drei (weiblichen) Rekrutierungsverantwortlichen als Kriterium genannt, und zwar von zwei germanofonen und einer frankofonen Vorgesetzten. Ihnen sei es wichtig, dass auch VertreterInnen aus den sprachlichen Minderheiten eingeladen würden.

- (17) j'essaie de vraiment être objective en fait des critères qu'on s'est fixés (-) euh (-) c'est sûr que (--) si je vois qu'en fait il a que des candidatures allemandes qui sortent dans cette phase comme ça objective / j'essaie de voir s'il y a pas quand même une candidature francophone ou tessinoise et qu'on pouvait repêcher si vous voulez / donc (-) après on est dans des mécanismes de repêchage on se dit oui / faut quand même voir euh (--) euuh (-) et j'essaie quand même de toujours faire des interviews où il y a une minorité linguistique qui est aussi invitée \ (Rekrutierungsperson 2, Stelle 22)

Bei den anderen begleiteten Rekrutierungsprozessen wird nicht darauf geachtet, ob möglichst BewerberInnen aus jeder Sprachgemeinschaft

100 Wir übernehmen hier die Terminologie der Bundesverwaltung, wobei wir uns bewusst sind, dass der betriebswirtschaftlich konnotierte Begriff „Kunde“ der Terminologie des NPM entstammt und den staatspolitisch konnotierten Begriff des „Bürgers“ konkurrenziert (vgl. Kap. 2.4).

für die Vorstellungsgespräche selektioniert sind (wie in der Sprachenverordnung, Art. 7 Abs. 3, vorgesehen).

BewerberInnen ausländischer Herkunft werden häufig mit Hinweis auf die fehlende Beherrschung einer zweiten Amtssprache ausgeschieden. Bei der kommentierten Dossierdurchsicht fällt auf, dass die Rekrutierungsverantwortlichen bei ausländischen BewerberInnen meistens sofort auf die fehlenden Sprachkenntnisse aufmerksam machen. Aber auch andere Gründe, die gegen solche BewerberInnen sprechen, werden genannt: schwieriger einzuschätzende ausländische Diplome, Vorrang für gute Schweizer BewerberInnen, falls vorhanden,¹⁰¹ Überqualifikation oder fehlendes Verständnis der politischen Prozesse.

- (18) also (2) hie isch natürlich ebe zerst mal (2) äähm (--)
 d'sprach \ woher chunt woher chunt er / was isch si=sis
 intresse (--) zu üs z'cho / also es isch klar oder / brief
 isch perfekt italienisch gschribe / ähm (-) mer merkt au
 grad dass er ebe usem usland isch (--) het e anderi art vo
 äh (--) vor siite (---) äähm (--) hie chunt jetzt natürlich
 au chli schwierig d'schwierigkeit use (---) hie hemer eher
 ebe z'andere problem \ chan er mindestens e zweiti sprach
 (2) äh und uf das würdet mer (--) würdet mer ebe go luege
 oder isch er / het's würllich e e (--) ääh (--) nebst em
 italienisch zum bispiel ebe no no (--) französisch oder (--)
 oder dütsch / (2) i ha öper am telefon gha wo 20 jahr im
 XXX [vergleichbares Amt in Italien; Anm. d. Verf.] gschaffet
 het [...] und die wohnt die isch eich ihrem maa gfolgt uf
 lausanne / de het in lausanne e job gfunde / ihres problem
 isch dass sie nur italienisch und englisch cha \ (2) wenn
 du natürlich ääh (--) a sonere stell chunsch hesch du scho
 z'problem mit de andere (--) vo dim team (--) mit dine chefs
 mit de (--) äh dokumente wo öffent=wo offiziell sind \ es sind
 nid alli dokument uf italienisch übersetzt / und somit hesch
 du scho dert es problem \ (Rekrutierungsperson 2, Stelle 33)

5.3.3 Zusammenfassung

Im Stadium der Dossierbewertung spielen die im CV aufgeführten Ausbildungen und Arbeitserfahrungen der BewerberInnen die grösste Rolle. Danach wird, je nach Stelle und Rekrutierungsverantwortliche, weiteren Kriterien mehr oder weniger Aufmerksamkeit geschenkt. Sprachkenntnisse sind immer Teil dieser Erwägungen, aber je nach funktionaler Notwendigkeit in unterschiedlichem Ausmass: Es kommt

101 Das Kriterium der schweizerischen Staatsbürgerschaft für eine Anstellung als Bundesbeamte ist mit Inkrafttreten des Bundespersonalgesetzes vom 24.3.2000 (Art. 8 BPG; SR 172.220.1) aufgehoben worden (vgl. Kap. 2.4).

darauf an, ob bestimmte Sprachkenntnisse für die Funktionsausübung als unerlässlich eingestuft werden oder nicht. Im ersten Fall spielen die Sprachkenntnisse eine ebenso wichtige Rolle wie Ausbildung und Arbeitserfahrung und können zum sogenannten Killerkriterium werden (vgl. Killer- bzw. Vetofunktion des Sprachkriteriums, Kap. 5.5.4). Ansonsten scheinen die Sprachkenntnisse eher den allgemeinen Eindruck eines Dossiers zu verstärken und sind nicht ausschlaggebend für die Dossierselektion (vgl. Verstärkerfunktion, Kap. 5.5.4). Es wird jedoch von allen Rekrutierungspersonen darauf geachtet, ob Kenntnisse in Deutsch und Französisch vorhanden sind, wobei Grundkenntnisse in der zweiten Sprache oft als ausreichend bewertet werden. Diese Zweitsprachanforderung ist ein wichtiges Ausschlusskriterium vor allem für BewerberInnen aus dem Ausland, von denen oft im vornherein angenommen wird, dass sie diese nicht erfüllen (vgl. Protektionsfunktion, Kap. 5.5.4). Die angemessene Vertretung der Sprachgemeinschaften unter den zu einem Vorstellungsgespräch Einzuladenden wird hingegen nur selten zu einem Selektionskriterium.

Auch die formale Gestaltung der Dossiers wird bei der Selektion kommentiert: Die wichtigsten Erwartungen der Rekrutierungsverantwortlichen betreffen die angemessene Länge und eine übersichtliche Struktur. Einige stellen diesbezügliche Mängel in Bewerbungen von Frankofonen und Italofofen fest. Neben Inhalt und Form der eingereichten Dossiers stellt auch die Persönlichkeit des Bewerbers ein nicht zu unterschätzendes Selektionskriterium dar. Auf diese wird indirekt geschlossen, beispielsweise aufgrund von Elementen wie Schreibstil, Angaben zu Hobbies oder familiären Konstellationen.

Die Wechselwirkung zwischen formalen, inhaltlichen und persönlichen Elementen, die die Dossierselektion beeinflussen, macht es in manchen Fällen schwierig zu beurteilen, warum genau ein Dossier ausgewählt worden ist. Bei den formalen Kriterien ist zu befürchten, dass die Wahrnehmung der mehrheitlich germanofonen Rekrutierungspersonen bezüglich sprachregional variierender Dossierqualität sich zuungunsten von frankofonen und italofofen BewerberInnen auswirkt. Bei den inhaltlichen Kriterien werden die Selektionsfaktoren Ausbildung und Berufserfahrung prioritär behandelt und die Sprachkompetenzen erst in einem zweiten Schritt wirklich selektionsrelevant (mit Ausnahme der Fälle, wo sie als „Killerkriterium“ fungieren). In diesem Moment werden sie jedoch tendenziell zugunsten von Deutschsprachigen wirksam, da die begleiteten Rekrutierungsverantwortlichen

eher auf ungenügende Deutschkenntnisse als auf ungenügende Französischkenntnisse achteten. Auch die quantitativen Auswertungen der in den Dossiers deklarierten Sprachkompetenzen unterstützen diese Vermutung: Dossiers von BewerberInnen aus Sprachminderheiten sind insgesamt verhältnismässig seltener als A-Dossier eingestuft worden als Dossiers von Deutschsprachigen. Und die frankofonen und italofo- nen A-KandidatInnen deklarierten deutlich höhere Deutschkenntnisse als die B- und C-KandidatInnen derselben Sprachgruppen. Die germanofonen A-KandidatInnen deklarierten hingegen nur geringfügig höhere Französischkompetenzen als die germanofonen B- und C-KandidatInnen. Dies kann als Hinweis darauf interpretiert werden, dass gute Deutschkompetenzen für die BewerberInnen aus den Sprachminderheiten eine wichtige Selektionsvoraussetzung sind, stärker als gute Französischkompetenzen bei den germanofonen BewerberInnen.

Aufgrund der oben erläuterten Selektionspraxis und -diskurse wird zudem deutlich, dass Italienisch meistens nicht mitgemeint ist (und Rätoromanisch erst recht nicht), wenn im Inserat von der Beherrschung zweier Amts- oder Landessprachen die Rede ist. So müssen Italofo- ne (und RätoromanInnen) in der Regel zwei weitere Amtssprachen – sowohl Französisch als auch Deutsch – deklarieren, während bei Frankofonen und Germanofonen nur eine weitere (exklusive Italienisch oder Rätoromanisch) als ausreichend bewertet wird.

5.4 Vorstellungsgespräche: Illusion von Gerechtigkeit?

Die Vorstellungsgespräche stellen den eigentlichen Kern eines jeden Rekrutierungsprozesses dar. Aufgrund der Dossierbewertungen werden die FavoritInnen zu einem bis zwei Vorstellungsgesprächen (bei hohen Kaderstellen zusätzlich auch in ein Assessment) eingeladen. Allgemeines Ziel dieser ersten *face-to-face*-Kontakte mit den KandidatInnen ist es, die für diese Stelle und das Team geeignetste Person zu finden. Dabei werden verschiedene Aspekte aus dem Dossier überprüft und vertieft. Nebst den Fachkompetenzen, den sogenannten *Hard Skills*, werden u. a. mittels Fragen zu Selbst- und Sozialkompetenzen und Beobachtungen des (Kommunikations-)Verhaltens auch die *Soft Skills* der KandidatInnen zu ermitteln gesucht. Eindrücke zu Charakter und Persönlichkeit veranlassen die Rekrutierungsverantwortlichen zudem zur Beurteilung ihrer Teampassung.

In den folgenden Unterkapiteln soll näher darauf eingegangen werden, unter welchen Rahmenbedingungen die begleiteten Vorstellungsgespräche stattgefunden haben, was dabei überprüft worden ist und vor allem welche Rolle den sprachlichen Aspekten in diesen Gesprächen zukommt. Dabei stehen insbesondere das sprachliche Verhalten der Rekrutierungsverantwortlichen und KandidatInnen, die Modalitäten der Abfrage von Sprachkompetenzen sowie der Stellenwert der italienischen Amtssprache im Fokus. Alle drei Aspekte verdeutlichen praktische Probleme bei der Umsetzung sprachpolitischer Vorgaben.

5.4.1 Rekrutierungsgremium, Ablauf und Struktur der Vorstellungsgespräche

Um den Stellenwert von Sprache bei den Vorstellungsgesprächen beurteilen zu können, ist es vorerst nötig, die Rahmenbedingungen zu kennen, in welchen diese Gespräche stattfinden. Erst Kenntnisse darüber, nach welchen Kriterien ein Rekrutierungsgremium zusammengesetzt wird, wie ein Vorstellungsgespräch allgemein abläuft und welche Themen in der Regel angesprochen und welche Kompetenzen überprüft werden, erlauben eine Einschätzung der Bedeutung von Sprache in diesem Stadium.

Die *Zusammensetzung des Rekrutierungsgremiums* in den begleiteten Prozessen erfolgte in erster Linie aufgrund der Funktion und hierarchischen Position der Involvierten: Anwesend waren immer die unmittelbaren Vorgesetzten, im zweiten Vorstellungsgespräch oft auch noch die Vorgesetzten dieser Rekrutierungsverantwortlichen (oder deren StellvertreterIn). Bei einigen Stellen wurden im zweiten Gespräch zusätzlich künftige Teammitglieder beigezogen, um die Teampassung abzuklären. In Amt 3 waren auch die Personalfachleute aktiv an den Vorstellungsgesprächen beteiligt. In einem Rekrutierungsprozess war die federführende Rekrutierungsverantwortliche auch die Mehrsprachigkeitsverantwortliche des Amtes, bei allen anderen begleiteten Prozessen war die Teilnahme der Mehrsprachigkeitsverantwortlichen kein Thema. Auch die Zusammensetzung nach Geschlecht folgte diesem Muster: Weniger das Geschlecht, sondern viel mehr die Funktion und Position waren ausschlaggebend für die Aufnahme ins Rekrutierungsgremium.

Aufgrund des primären Augenmerks auf die fachlich-hierarchische Zusammensetzung des Rekrutierungsgremiums muss dessen sprachliche Zusammensetzung als eher zufälliger Art eingestuft werden und riskiert ein Bewerber in einem Amt in der Deutschschweiz eher, auf ein

ausschliesslich deutschsprachiges Gremium zu treffen. Angesichts des Umstandes, dass alle Rekrutierungspersonen eine zweite Amtssprache gut bis sehr gut beherrschen (sollten), wird im Falle eines einsprachigen Rekrutierungsgremiums der Beizug von Personen anderer Erstsprache nur selten für notwendig gehalten.

Hinsichtlich der *Gestaltung der Vorstellungsgespräche* lässt sich eine grosse Variabilität beim Standardisierungsgrad ausmachen: In Amt 3 wird konsequent ein strukturierter Frageleitfaden verwendet (vgl. auch Kap. 5.1.2). Die KandidatInnen sollen alle möglichst mit den gleichen Fragen konfrontiert werden, um einen Vergleich der Antworten und eine Gleichbehandlung sicherzustellen. Dies schliesst jedoch nicht aus, dass die Rekrutierungspersonen in den untersuchten Vorstellungsgesprächen auch spontan nachfragen und spezifische Fragen aufgrund des Dossiers stellen. In den beiden anderen Ämtern sind die Vorstellungsgespräche weniger stark strukturiert, die Rekrutierungsverantwortlichen arbeiten je nach Gutdünken nach mehr oder weniger standardisiertem Muster.¹⁰² Einige greifen auch auf Testverfahren zurück und lassen die KandidatInnen einen schriftlichen Fachtest durchführen, ihre Informatikkenntnisse unter Beweis stellen oder ein Rollenspiel und eine Plausibilitätsüberprüfung eines Fragebogens machen. Die Sprachkompetenzen der KandidatInnen sind ebenfalls auf unterschiedliche Arten getestet worden (mehr dazu im nächsten Unterkapitel).

102 Bei der Online-Umfrage des ZDA gab der Durchschnitt der befragten Rekrutierenden aus der Bundesverwaltung an, „oft“ einen standardisierten Leitfaden zu verwenden (vgl. Anhang, Kap. 8.6, Tab. 42). – Aus der arbeits- und organisationspsychologischen Literatur geht hervor, dass je nach Jahr, Land und Definition von „strukturiertem Interview“ sehr unterschiedliche Anteile an strukturierten Interviews bei Vorstellungsgesprächen ermittelt worden sind – zwischen 29 % und 85 % (vgl. Bangerter et al., 2008, S. 259 f.). Mittels strukturierter Vorstellungsgespräche wolle man sicherstellen, dass die Rekrutierungsverantwortlichen die soziale Interaktion kontrollierten und dass eine Selektion basierend auf vergleichbaren und standardisierten Daten erfolge. Die mit solchen standardisierten Vorgehen zu erlangen versuchte grössere Validität des Auswahlverfahrens relativieren Bangerter et al. (2008) sowie andere (Schmid Mast et al., 2011) mit Verweis auf Studien, gemäss welcher die Rekrutierungsverantwortlichen die Persönlichkeitszüge der KandidatInnen in einem unstrukturierten Vorstellungsgespräch genauer ermitteln könnten als in einem strukturierten (Blackman, 2002) und gemäss welcher sie ihrem Instinkt, Gefühl und ersten Eindruck mehr vertrauten als objektiven Tests (Dipboye, 1994).

Insgesamt dominiert in den begleiteten Rekrutierungsprozessen ein halbstandardisiertes Vorgehen. Die Rekrutierungsverantwortlichen gestalten die Vorstellungsgespräche in etwa gemäss folgender thematischer Struktur:

1. Einleitung
2. Amt/Sektion/Stelle vorstellen (Stelle z. T. erst nach Punkt 4 vorgestellt)
3. CV und Motivation der KandidatInnen erläutern lassen
4. Kompetenzen abfragen (Fach-, Selbst-, Sozial- und gegebenenfalls auch Führungskompetenzen)¹⁰³
5. Fragen der KandidatInnen beantworten
6. Administrative Fragen klären
7. Weiteres Vorgehen / Schluss

Diese inhaltliche Grundstruktur eines Vorstellungsgesprächs entspricht in etwa derjenigen, die in der umfangreichen Ratgeberliteratur zu Bewerbungsgesprächen auszumachen ist und die wir auch in der wissenschaftlichen Literatur zum Thema finden.¹⁰⁴

Die unterschiedliche Gewichtung der verschiedenen Themenblöcke (auch hinsichtlich Zeit und Reihenfolge) verdeutlicht, dass grob zwei

103 Ausführlicher zum „Kompetenzmodell der Bundesverwaltung“ unter: www.epa.admin.ch/dam/epa/de/dokumente/themen/personalentwicklung/280_kompetenzmodell.pdf.download.pdf/280_kompetenzmodell_d.pdf [letzter Zugriff: 3.5.2023]. – Der Kompetenzbegriff ist vor allem in der Erziehungswissenschaft stark präsent und dort in der Triade „Sachkompetenz, Selbstkompetenz und Sozialkompetenz“ einflussreich geworden (Roth, 1971). Diese findet sich auch in den unterschiedlichen Kompetenzmodellen (z. T. ergänzt mit weiteren Dimensionen wie Führungskompetenz, Sprachkompetenz usw.), die v. a. in der Unternehmens- und Personalpsychologie verbreitet sind (eine Übersicht dazu in: Krumm et al., 2012) und in zahlreiche HR-Lehrbücher Eingang gefunden haben. Die Sprachkompetenzen werden bei den in der Literatur beschriebenen Kompetenzmodellen teilweise als separate Kompetenz, teilweise als Voraussetzung für die anderen Kompetenzen und diese verbindende Dimension bzw. Querschnittskompetenz dargestellt (vgl. z. B. Wilbers, 2012, S. 109 f.). Zur Kritik am weder theoretisch noch empirisch fundierten Kompetenzbegriff und an der mit der Ausrichtung auf Kompetenzen und damit auf allgemeine Funktions- und Anpassungsfähigkeiten anstatt von Inhalten einhergehenden Ökonomisierung von Bildung siehe z. B. Krautz (2009).

104 Vgl. z. B. Lepschy, 1995, S. 170; Hardenbicker & Ortak, 2000, S. 36; Sarges, 2000, S. 9 (mit Verweis auf Schuler, 1996) usw.

Gruppen von Vorgesetzten ausgemacht werden können: Die einen legen viel Gewicht auf die Fachkompetenzen der KandidatInnen (*Job-fit*), sie überprüfen in erster Linie, ob die zur Ausübung der Arbeiten notwendigen fachlichen Qualifikationen und Kompetenzen im gesuchten Ausmass vorhanden sind, z. B. spezielle technische oder Informatikkenntnisse. Dabei kann es durchaus vorkommen, dass ihre Vorstellungsgespräche phasenweise zu Fachgesprächen werden. Es ist wenig erstaunlich, dass insbesondere bei denjenigen Rekrutierungsprozessen, wo (spezialisierte) wissenschaftliche Mitarbeitende gesucht werden, dieser Typ von *fachorientiertem Vorstellungsgespräch* auszumachen ist. Den zweiten Typus bezeichnen wir als *personenorientiertes Vorstellungsgespräch* (*Group-fit* und *Supervisor-fit*): In diesen Gesprächen legen die Rekrutierungsverantwortlichen grossen Wert auf die Sozial- und Selbstkompetenzen der KandidatInnen sowie auf deren Teampassung. Bemerkenswert ist, dass die Überprüfung der fachlichen Kompetenzen während der Vorstellungsgespräche auf zwei sehr unterschiedlichen Hierarchiestufen von den Rekrutierungsverantwortlichen als eher sekundär eingestuft wird: einerseits auf der Stufe hohe Kaderstellen, wo Fachkompetenzen als gegeben vorausgesetzt werden und mehr die politisch-strategischen und sozialen Kompetenzen (inkl. Verwaltungserfahrung und Führungskompetenzen) im Vordergrund stehen, andererseits auf der Stufe Sachbearbeiter, wo mehr die Sozial- und Selbstkompetenzen fokussiert werden, da die notwendigen fachlichen und technischen Kompetenzen als einfach erlernbar eingestuft werden. Ebenfalls als nicht notwendig erachtet wird die Überprüfung der Fachkompetenzen bei KandidatInnen, die schon einmal im inserierenden Amt gearbeitet haben.

Diese beiden Typen widerspiegeln auch die zwei unterschiedlichen Positionen bezüglich diskurstheoretischer Einstufung dieser speziellen Kommunikationssituation, die in der Literatur zu finden sind: Während einige das Vorstellungsgespräch dem Gesprächstyp *Prüfungsgespräch* zuordnen, sehen andere darin eher eine Art *Kontaktgespräch*, in welchem die Abfrage fachlicher Kompetenzen sekundär sei (diese seien ja im Dossier ausgewiesen) und eher der Beziehungsaspekt und die Teampassung im Vordergrund stünden (vgl. Schmidt, 2000).

5.4.2 Sprachliches Verhalten des Rekrutierungsgremiums und der KandidatInnen

Je nach Zusammensetzung des Rekrutierungsgremiums werden die KandidatInnen mit unterschiedlichen sprachlichen Konstellationen konfrontiert. Gemäss Online-Umfrage scheint die sprachliche Anpassungsbereitschaft oder -notwendigkeit der Rekrutierenden je nach Erstsprache unterschiedlich auszufallen (vgl. Anhang, Kap. 8.6, Tab. 42): Französischsprachige Rekrutierende haben statistisch signifikant häufiger angegeben, mehr als eine Amtssprache während der Vorstellungsgespräche verwendet zu haben als deutschsprachige. Dies lässt vermuten, dass germanofone Rekrutierungspersonen anlässlich von Bewerbungsgesprächen tendenziell öfters als frankofone nur ihre Erstsprache verwenden. Angesichts der quantitativen Verteilung der Sprachgruppen in der Schweiz und in der Bundesverwaltung ist aber auch davon auszugehen, dass mehr Rekrutierungsgremien rein deutschsprachig zusammengesetzt sind und dass die Mehrheit der KandidatInnen ebenfalls deutschsprachig ist, weshalb sich die germanofonen Rekrutierungspersonen logischerweise auch öfters in der Situation befinden, sich einzig in ihrer Erstsprache ausdrücken zu müssen.

In der ethnografischen Forschung konnte beobachtet werden, dass sich die Rekrutierungspersonen regelmässig der Erstsprache der KandidatInnen anpassen. Die germanofonen Rekrutierungspersonen haben ausschliesslich dann Dialekt gesprochen, wenn nur Deutschschweizer anwesend waren, ansonsten wurde konsequent die Standardvariante verwendet.¹⁰⁵ Eine solche sprachliche Anpassung ist bei Rekrutierungsverantwortlichen aller Sprachen zu beobachten. Sie erfolgt aber nur in den seltensten Fällen auch zugunsten der Italo fonen, da die wenigsten

105 Gemäss Sprachengesetz verwenden die Bundesbehörden „die Amtssprachen in ihren Standardformen“ (Art. 5 Abs. 2 SpG). Die Mehrsprachigkeitsweisungen fordern, dass „in Anwesenheit von Personen, die keinen Dialekt verstehen, [...] die Amtssprache in ihrer Standardform“ gesprochen werde (Ziff. 22 MSW). Diese Vorgaben betreffen zwar die dialektalen Varietäten aller drei Amtssprachen, sind jedoch insbesondere angesichts der starken Präsenz von Deutschschweizer Angestellten beim Bund von Bedeutung. Die besondere Situation des Rätoromanischen – eine Teilamtssprache, die von den Behörden in ihrer neuen Standardvariante Rumantsch Grischun verwendet wird, wobei die Bürger sich auch in ihren regionalen (Schrift-)Varianten bzw. Idiomen an die Behörden wenden können – ist in Art. 5 und Art. 6 Abs. 3 SpG geregelt.

Vorgesetzten über genügend Italienischkenntnisse verfügen. In einigen Fällen klären die Vorgesetzten die KandidatInnen explizit darüber auf, dass sie das Recht haben, in ihrer Erstsprache zu sprechen, insofern es sich um eine Amtssprache handle,¹⁰⁶ dass sie jedoch einige Fragen in einer anderen Amtssprache stellen würden, um deren Kenntnisse zu überprüfen, und dass sie dann, wenn möglich, auch um Antwort in dieser anderen Sprache bitten würden:

- (19) au niveau de la langue euhhh (---) donc vous (pouvez) vous exprimer dans votre langue maternelle (---) tant que ce soit une langue officielle / donc français italien ou allemand
 (2) euhhh (-) on va vous poser une ou deux questions aussi en (-) en d'autres langues que le français / principalement italien (--) pour le poste on a (--) on recherche quelqu'un qui parle aussi italien (--) si (--) sentez-vous à l'aise donc (--) si vous voulez répondre en français vous pouvez / o=on préfère en général pour on peut voir la (-) le niveau des langues de la personne que ça soit dans la langue qu'on pose la question (--) mais s'il y a quelque chose qui va pas euh (-) un mot qui coince ou et cetera il y a pas de soucis pour le faire en (--) en français (-) (aussi dans) votre langue maternelle (-) hein \ (Rekrutierungsperson 1, Stelle 33)

Die Wahrnehmung dieses Rechtes hätte in diesem konkreten Fall jedoch Probleme bereitet, da der betreffende Vorgesetzte – im Gegensatz zum ebenfalls anwesenden Bereichsleiter – kaum über Italienischkenntnisse verfügte und die eingeladenen drei KandidatInnen alle italienischer Erstsprache waren (zwei davon mit Französisch als weitere Hauptsprache). Hier wird ein Dilemma zwischen normativem Diskurs und Praxis deutlich, das von einer Illusion von Gerechtigkeit zeugt, wie wir sie schon in Zusammenhang mit den nicht diskriminierenden Formulierungen der gesuchten Sprachprofile im Stelleninserat beobachtet haben (vgl. Kap. 5.2). Beharrt ein Italofoner auf dem Recht, sich in seiner Erstsprache auszudrücken, so kann sich das zu seinem Nachteil auswirken, da er – wenn er die Gleichberechtigung aller Amtssprachen wirklich ernst nimmt – die Kommunikation mit einem des Italienischen nicht mächtigen Vorgesetzten verunmöglicht. Ein solches Verhalten würde als provozierend, wenig entgegenkommend und wenig anpassungsfähig

106 Dieses Recht basiert auf dem Recht der freien Wahl der Arbeitssprachen Deutsch, Französisch und Italienisch, wie es in Art. 9 Abs. 1 SpG verankert ist. Das Recht eines Bewerbers, sich während des Vorstellungsgesprächs in der Amtssprache seiner Wahl zu äussern, ist explizit in den Mehrsprachigkeitsweisungen verankert (Ziff. 34).

interpretiert. Im Gespräch zwischen Germanofonen und Frankofonen entzieht sich ein Kandidat, der beharrlich in seiner Erstsprache spricht, einer Überprüfung seiner aktiven Sprachkompetenzen in der anderen Sprache. In drei Fällen haben wir beobachten können, dass KandidatInnen – alle mit langjähriger Verwaltungserfahrung und alle drei Frankofone – sich sprachlich kaum angepasst haben an die deutschsprachigen Vorgesetzten bzw. Personalfachleute, was in den Selektionsdiskussionen negativ vermerkt wurde (vgl. Kap. 5.5.1).

Das Dilemma zwischen Gesetzgebung und Rekrutierungspraxis wird insbesondere in den Äusserungen einer Vorgesetzten deutlich, die das Vorstellungsgespräch nicht als Ort des Beharrens auf (sprachlicher) Gleichberechtigung, sondern als „Verkaufsgespräch“ konzipiert und deshalb kein Verständnis für KandidatInnen hat, die in einer solchen Situation nicht alles zeigen wollen, was sie können:

- (20) INT: aber sie hend ihn [jetz]
 RP1: [nei]
 INT: nid ghört dütsch rede /
 RP1: nei \
 INT: er het konsequent französisch [gred /]
 RP1: [ja \
 INT: ((lacht))
 RP1: sagi ja / die frankofone sind scho au sehr borniert was so züg abelangt odr so quasi ääääh odr er isch franzos muess mer dezue no säge er isch nid äh us dr romandie er ISCH waschechte franzos (---) und ähm (--) ja \ (-) das find ich immer wieder idrücklich wie sie wirklich (2) sich da völlig / aso und aso woni denn au find jetz längt's mit dr glichBERE=aso mit de glichstellig / da gaht's um ä verCHAUFsgspräch / da nimmt mr eifach füre was mer het (-) ob jetz frankofon germanofon italo=dasch völlig pipegal odr (-) wemer cha zeige dass mer beides cha denn macht mer doch das / (2) (Stelle 11)

5.4.3 Überprüfung der Sprachkompetenzen

Die in der Stellenbeschreibung und im Inserat definierten und bei der Dossierklassifikation mehr oder weniger beachteten Sprachkompetenzen (s. o.) werden im Vorstellungsgespräch selbst sehr unterschiedlich überprüft. Die Bandbreite variiert zwischen keinerlei Überprüfung bis Einsatz eines Online-Sprachtests. Die am häufigsten zu beobachtende mündliche Überprüfung wird z.T. auch von Rekrutierungspersonen ohne L1-Kompetenzen in der betreffenden Sprache vorgenommen.

Die Abfrage der Italienischkenntnisse kommt nur in bestimmten Fällen vor, die Englischkenntnisse werden fast nie überprüft. Wenn die Sprachkompetenzen nicht im gewünschten Ausmass vorhanden sind (und diese nicht sofort für die Funktionsausübung erforderlich sind), werden Zusicherungen der KandidatInnen, diese verbessern zu wollen, positiv aufgenommen. Ebenfalls als vorteilhaft erweisen sich für bestimmte Stellen aktive deutsche Mundartkompetenzen, auch wenn dieses Sprachkriterium zuvor nicht thematisiert worden war.

Modalitäten der Überprüfung der Sprachkompetenzen

Die Sprachkompetenzen der KandidatInnen wurden in einem von zehn begleiteten Rekrutierungsprozessen *nicht explizit abgefragt*. Als Begründung gab die Vorgesetzte an, dass auf dieser Hierarchiestufe (Sektionsleitung) davon ausgegangen werden könne, dass die Eingeladenen – alle mit hohem Ausbildungsniveau und Verwaltungserfahrung – über die erforderlichen Sprachkompetenzen verfügten. In diesem Rekrutierungsprozess sprachen die germanofonen Rekrutierungsverantwortlichen ausschliesslich deutsch mit den germanofonen Kandidaten, mit dem einzigen frankofonen Kandidaten französisch und deutsch. Dieser habe jedoch ausschliesslich auf Französisch geantwortet (s. o.). Durch dieses sprachliche Setting wurden implizit auch seine passiven Deutschkenntnisse überprüft.

Der am 1. Februar 2012 probeweise eingeführte *Online-Sprachtest* des EPA ist in den begleiteten Rekrutierungsprozessen nur ein einziges Mal zur Anwendung gekommen.¹⁰⁷ Darauf angesprochen, gaben einige Vorgesetzte an, von dessen Existenz nichts gewusst zu haben. Andere äusserten sich explizit gegen dessen Einsatz: Es sei zu zeitraubend und aufwendig, das Vorstellungsgespräch noch um einen Online-Sprachtest zu ergänzen. Zudem gebe die mündliche Überprüfung während des Gesprächs ausreichend Aufschluss darüber, wie gut jemand eine Sprache

107 Auch aus der Online-Umfrage bei Rekrutierungspersonen geht hervor, dass dieser Sprachtest nur selten eingesetzt wird (vgl. Anhang, Kap. 8.6, Tab. 42). – Eine Auswertung des EPA zum Einsatz dieses Evaluationsinstruments während der ersten paar Monate erwähnt ebenfalls, dass es kaum in Rekrutierungsprozessen eingesetzt worden sei. Für das zweite Probejahr dieses Tools wird explizit empfohlen, den Online-Test in der letzten Rekrutierungsphase bei KandidatInnen einzusetzen, welche für ihre Funktionsausübung über ganz bestimmte Sprachkompetenzen verfügen müssten (EPA, 14.11.2012, S. 2 f.).

in der Praxis beherrsche. Mittels Online-Sprachtest überprüft wurden die Französischkenntnisse der Favoriten in Rekrutierungsprozess 24. In diesem konkreten Fall lässt sich ein weiteres Dilemma zwischen normativem Diskurs und Praxis ausmachen: Eine Favoritin, die die Vorgesetzten gerne gewählt hätten, verfügte gemäss Online-Test über ein deutlich zu tiefes Französischniveau (A2 gemäss GER) für eine Anstellung in der Bundesverwaltung. Hätte diese Kandidatin ihre Bewerbung nicht von sich aus zurückgezogen, wären die Vorgesetzten vor dem Problem gestanden, eine sehr gute Kandidatin wegen der Nicht-Erfüllung der sprachlichen Anforderungen entweder auszuschliessen oder aber nur unter der Bedingung anzustellen, dass sie einen Französischkurs besuchen und selbst finanzieren müsste – eine Bedingung, die die Kandidatin möglicherweise abgeschreckt hätte:

- (21) INT: und die mit em sprachtest / wenn sie no interessiert
 gsi wär / wärs jetzt möglich gsi irgendwie sie glich
 z'neh und mit irgendwie sprachkurs / intensive / hätti
 me öppis chönne mache oder /
- RP2: an sich hämmer e vorussetzig dass me s'bl hät wenn me
 bi de bundesverwaltig schaffe wett \ und es wär denn
 sicher nid a üs gsi zum dä sprachkurs z'finanziere fürs
 bl ufe / also das hätti sie selber bringe müesse \
 aber zum starte so isch halt schwierig \
 RP1: ja \ und vo a2 uf bl isch relativ e wite wäg / ja /
 und ob sie das innert nützlicher frist gschaft hätti /
- RP2: ja / denn wär's eigentlich nüt
- RP1: ja ja / also äbe ihri absag isch üs no grad recht
 cho / hei mir nüt müesse säge und i has nid müesse
 als begründig afüere \ aber eigentlich isch es scho
 wirklich eifach zu teuf gsi \ und de nächst kandidat
 wo mer jetzt gwählt hei isch au nid grad brilliant aber
 hät immerhin es bl gschaft i dem test \ also es höchs
 bl mit de prozentzahl / vo dem her isch es nachher ok
 gsi \ (Stelle 24)

Dieser Fall verdeutlicht, dass der Einsatz eines Online-Tests den Rekrutierungsverantwortlichen weniger Spielraum lässt bezüglich Einschätzung und Einforderung der Sprachkompetenzen. Ein schriftliches Testresultat ruft nach entsprechenden Konsequenzen, die subjektive Einschätzung ist weniger rigide und freier interpretierbar zugunsten oder gegen einen Kandidaten – eine Funktion die dem Thema Sprachkompetenzen in den Nachbesprechungen insgesamt immer wieder zukommt (vgl. Verstärkerfunktion in Kap. 5.5.4).

Am verbreitetsten ist die *mündliche Überprüfung der Sprachkompetenzen* während des Vorstellungsgesprächs (die schriftlichen Fremd-

sprachenkompetenzen wurden in keinem der begleiteten Fälle getestet). Dabei ist erneut ein breites Spektrum zu beobachten: von spontanem bis zu angekündigtem, geplantem, bei allen KandidatInnen bei derselben Frage erfolgtem Sprachwechsel. Die Vorstellungsgespräche finden in der Regel vor allem in der Erstsprache der KandidatInnen statt (insofern es sich um Deutsch oder Französisch handelt), andere Sprachen werden meist nur in kurzen Sequenzen gesprochen. Je nach Zusammensetzung des Rekrutierungsgremiums werden die Sprachkompetenzen durch Personen mit oder ohne L1-Kenntnisse abgefragt. Während bei einem gemischtsprachigen Rekrutierungsgremium automatisch die passiven Kenntnisse der KandidatInnen überprüft werden, wenn die Verantwortlichen hin und wieder auch ihre Erstsprache sprechen, muss bei einem monolingualen Gremium bewusst die Sprache gewechselt werden, was aufgrund der unnatürlich erscheinenden Kommunikationssituation in der Regel auch explizit angekündigt und erklärt wird. In einem Fall ziehen die germanofonen Rekrutierungsverantwortlichen bewusst eine zweisprachige Mitarbeiterin im zweiten Vorstellungsgespräch bei, um die Kompetenzen der KandidatInnen in der französischen Sprache zu überprüfen. Ansonsten werden die Sprachkompetenzen in der Regel im ersten Vorstellungsgespräch getestet, im zweiten werden sie nicht mehr zum Thema. Bei KandidatInnen, die aufgrund der Angaben im CV nicht über die gewünschten Sprachkenntnisse verfügen, wird meistens auf eine mündliche Abfrage verzichtet, um diese nicht blosszustellen. Basierend auf den meist nur kurzen Passagen in einer anderen Sprache nehmen die Rekrutierungsverantwortlichen eine (subjektive, intuitive) Einschätzung der Sprachkompetenzen der KandidatInnen vor.¹⁰⁸

108 Diese informelle Überprüfung der mündlichen Sprachkompetenzen, ausgehend von den eigenen Kompetenzen und ohne formales Kriterienraster, hat Lockwood (2012) beispielsweise auch in international tätigen Firmen mit weltweitem Telefonsupport (in Englisch) beobachten können. In Flandern hat Van Avermaet (2012) ebenfalls die Bevorzugung von informellen Sprachkompetenzüberprüfungen während Vorstellungsgesprächen (mit MigrantInnen) ermittelt, Sprachzertifikate würden kaum Beachtung finden. – Ausführliche Angaben und Literaturhinweise bezüglich Konzeptionen, Ideologien und Kontroversen rund um standardisierte Sprachtests, die zunehmend die früher üblichen informellen Tests in Gatekeeping-Situationen ersetzen (insbes. bei der Zuwanderungskontrolle), finden sich in: Pochon-Berger & Lenz, 2014.

*Abfrage von Italienisch- und Englischkompetenzen im
Vorstellungsgespräch*

Gemäss Sprachenverordnung verfügt „jede und jeder Angestellte des mittleren Kaders über gute aktive Kenntnisse mindestens einer zweiten Amtssprache und wenn möglich über passive Kenntnisse einer dritten Amtssprache“, bei Angestellten des höheren Kaders und solchen des mittleren Kaders mit Führungsfunktion fällt das „wenn möglich“ weg (Art. 8 Abs. 1 Bst. b und c SpV). Angestellte ab mittlerem Kader (d. h. ab Lohnklasse 24) mit Führungsfunktion sollten folglich Kenntnisse aller drei Amtssprachen und damit auch des Italienischen haben. Bezüglich erforderlicher Englischkompetenzen von Bundesangestellten findet sich hingegen nichts in der Sprachenverordnung. In den untersuchten Rekrutierungsprozessen sind die Deutsch- und Französischkompetenzen fast ausnahmslos überprüft worden, die Italienisch- und Englischkompetenzen hingegen nur in bestimmten Fällen.

Italienischkenntnisse werden in drei der zehn begleiteten Rekrutierungsprozesse explizit im Inserat gewünscht (Stellen 32, 33, 34), in einer hohen Kaderstelle sind solche implizit ebenfalls gesucht, wie aus der Formulierung im Inserat hervorgeht: „Sehr gute Kenntnisse der Amtssprachen sowie gute Kenntnisse des Englischen werden erwartet“ (23). Theoretisch eingeschlossen ist das Italienische auch in den Formulierungen, in welchen „(sehr) gute Kenntnisse einer zweiten Landes-/ Amtssprache“ gesucht werden. Gemäss gesetzlichen Vorgaben wären in vier weiteren Rekrutierungsprozessen Kenntnisse einer dritten Amtssprache zu wünschen gewesen, da Stellen ab Lohnklasse 24 zu besetzen waren (vgl. dazu auch Kap. 5.2.1).

Im Vorstellungsgespräch werden die Italienischkompetenzen je nach Einschätzung ihrer unmittelbaren Bedeutung für die Erledigung der Arbeit anders überprüft, und zwar konsequent durch Rekrutierungsverantwortliche mit L1-Kompetenzen in dieser Sprache. In einer Stelle, wo Italienisch zwar im Inserat erwünscht war, dieses aber für die Funktionsausübung nicht erforderlich ist, testen die Rekrutierungsverantwortlichen das Italienische gar nicht. In denjenigen Stellen, wo Italienischkompetenzen unabdingbar sind, im konkreten Fall bei zwei Sachbearbeiterstellen mit nationalem Telefondienst, werden in den Vorstellungsgesprächen Rollenspiele in Italienisch durchgeführt und einige Fragen in Italienisch gestellt. In einer weiteren Position, wo Italienisch nötig ist für gelegentliche Aufgaben in der italienischsprachigen

Schweiz, spricht der Vorgesetzte ebenfalls teilweise italienisch mit den für diese Position infrage kommenden KandidatInnen. Während in diesen drei Fällen die Italienischkompetenzen mittels inhaltlicher Fragen und Gespräche getestet werden, sind sie bei den AnwärterInnen für eine hohe Kaderstelle durchwegs nur Gegenstand von Metadiskursen: Der italofone Vorgesetzte verwendet Italienisch regelmässig bei der Begrüssung und als Koda („bene“) und stellt (meistens auf Italienisch) die Frage nach den Italienischkompetenzen der KandidatInnen. Die wenigen, die auf Italienisch antworten können, verweisen in diesem Zusammenhang wiederholt auf ihre kulinarische, ferienbedingte oder verwandtschaftliche Affinität zu dieser Sprache, womit sie die verbreitetsten Stereotypen zu dieser Sprache und Sprachgruppe reproduzieren. Die immer nur sehr kurzen Gesprächspassagen zu den Italienischkompetenzen sowie deren Inhalte verdeutlichen, dass ihnen in diesem Rekrutierungsprozess ein marginaler und primär symbolischer Stellenwert zukommt: Italienisch wird nicht als unabdingbare Arbeitssprache konzipiert, wie das Deutsche und Französische, sondern als Geste und Zeichen gegenüber der italienischsprachigen Schweiz, die sich durch die Bundesverwaltung, insbesondere in exponierten Kaderstellen, ebenfalls vertreten und angesprochen fühlen soll.

Diese Beobachtungen legen den Schluss nahe, dass auch die gesetzlichen Vorgaben hinsichtlich der Italienischkompetenzen von Kaderpersonen mehr eine Illusion von Gerechtigkeit als eine praxisrelevante Norm darstellen. Italienischkompetenzen sollten zwar von Gesetzes wegen in Stellenbesetzungen ab Lohnklasse 24 (wenn möglich) vorhanden sein, sie könnten im Vorstellungsgespräch überprüft und gegebenenfalls als nachzuholen bestimmt werden, in der Praxis wird dies jedoch kaum umgesetzt. Dort ist in allererster Linie die Relevanz der Italienischkompetenzen für die Funktionsausübung bzw. für externe Kontakte ausschlaggebend dafür, ob solche verlangt und überprüft werden.

Englischkompetenzen werden in sechs der zehn begleiteten Rekrutierungsprozesse explizit im Inserat gewünscht, wobei sie in einem Inserat sogar noch vor den gesuchten Landessprachenkompetenzen erwähnt werden. Im Gegensatz zum Oberbegriff „Amtssprachen“ bzw. „Landessprachen“ muss Englisch namentlich erwähnt werden. Kompetenzen in dieser Sprache werden, mit einer Ausnahme, in allen Stellen für wissenschaftliche MitarbeiterInnen gesucht, ebenso bei den hohen Kaderstellen. In den beiden kundenorientierten Sachbearbeiterstellen,

wo Italienischkompetenzen gesucht waren, werden hingegen keine Englischkenntnisse gefordert.

In den Vorstellungsgesprächen werden die Englischkompetenzen hingegen fast nie getestet. Nur zwei Vorgesetzte, einer systematisch, eine nur bei einer einzigen Kandidatin (deutscher Nationalität, ohne Französischkenntnisse), stellen auch eine oder zwei Fragen in Englisch. Als Begründung für den Verzicht auf Überprüfung der Englischkompetenzen nennen die befragten Vorgesetzten vor allem das Ausbildungsniveau (Studium) der KandidatInnen, die solche garantierten. Dem Englischen wird folglich in den Inseraten ein grösseres Gewicht beigemessen als dem Italienischen. In den Vorstellungsgesprächen hingegen spielt Englisch eine absolut zu vernachlässigende Rolle. Diese Beobachtung legt nahe, dass Englischkenntnisse für die meisten Rekrutierungspersonen zum „Stereotyp“ eines Stellenprofils für wissenschaftliche Mitarbeitende und hohe Kaderstellen gehören, die zwar inseriert, aber nicht abgefragt werden (vgl. Kleinberger Günther, 2003).¹⁰⁹

Rolle des Commitments im Vorstellungsgespräch

Befragt nach dem Stellenwert der Sprachkompetenzabfrage in den Vorstellungsgesprächen verweisen die Rekrutierungsverantwortlichen auf die Bewerbungsdossiers und die bereits dort berücksichtigten Sprachkompetenzen. Im Vorstellungsgespräch selbst gehe es mehr darum zu schauen, ob die Angaben im Dossier in etwa mit den effektiven Kompetenzen übereinstimmen. Andernfalls bzw. im Falle einer sehr guten Kandidatur mit sprachlichen Defiziten würde im Vorstellungsgespräch selbst ein Commitment zu Verbesserungsmaßnahmen erwartet, welches im Rahmen einer Bewerbungssituation in der Regel problemlos abgegeben werde. Inwiefern ein solches Commitment verbindlich ist

109 Die Bedeutung des Englischen für den schweizerischen Arbeitsmarkt wird allgemein als sehr hoch eingestuft, was auch in der Schulsprachenpolitik zum Ausdruck kommt. Die Volkszählungsdaten von 2000 belegen eine zunehmende Verwendung des Englischen in der Arbeitswelt, insbesondere in den stadtgeprägten Kantonen der Deutschschweiz (Lüdi et al. 2005, S. 43 ff.). Neuere Statistiken des BFS für das Jahr 2012 zeigen, dass Englisch regelmässig Verwendung findet am Arbeitsplatz, jedoch weiterhin deutlich weniger als Deutsch und Französisch (vgl. <https://web.archive.org/web/20150208024532/http://www.bfs.admin.ch:80/bfs/portal/de/index/themen/01/05/blank/key/sprachen.html> [letzter Zugriff: 3.5.2023]).

und gegebenenfalls auch mit Sanktionen durchgesetzt werden kann, bleibt jedoch offen:

- (22) RP3: de toute façon il a rien à craindre parce que même après six mois s'il parle pas français (--) on peut pas le mettre dehors (2) la <de/bedrohung/de> elle est quasiment nulle (--) même après six mois d'essai \ (3)
- RP2: parce qu'il est déjà comme XXX [jetzige Kaderfunktion im Amt; Anm. d. Verf.]
- RP3: oui (---) on peut pas le jeter après six mois à cause de la langue / ça m'étonnerait beaucoup \
- RP1: doch / wenn du etwa eine vereinbarung machen würdest / eine entsprechende (--) ka=kannst kann man schon / aber (---) es ist dann immer noch die frage zu beweisen (--) welches niveau er dann genau brauchen würde \ (3) (Stelle 23)

Aufgrund der ethnografischen Forschung ist zu vermuten, dass einerseits für Topkaderpositionen, andererseits für alle Stellen mit direkter funktionaler Notwendigkeit von Deutsch- und Französischkompetenzen die fehlenden guten Kenntnisse dieser beiden in der Bundesverwaltung dominierenden Sprachen als problematisch eingestuft werden und die Selektionschancen stark beeinträchtigen, selbst wenn ein Commitment zu Verbesserungsmaßnahmen abgelegt wird. Fehlende Italienischkompetenzen haben hingegen nur in den wenigsten Fällen einen negativen Einfluss.

5.4.4 Zusammenfassung

Ein Vorstellungsgespräch ist eine typische Gatekeeping-Situation (Kerekes, 2007) und stellt eine spezielle Gesprächssorte dar, die sich durch eine asymmetrische Kommunikation und ungleiche Machtverteilung auszeichnet und deren Ziel die Überprüfung der Eignung des/r Kandidaten/in für eine bestimmte Stelle und ein bestimmtes Team ist. Im Rahmen der begleiteten Vorstellungsgespräche in der Bundesverwaltung ist ein je nach Amt und Rekrutierungsverantwortlichen variierender Standardisierungsgrad auszumachen, der zwar den operativen Bedürfnissen der involvierten Vorgesetzten entspricht, bei welchem die sprachgesetzlichen Vorgaben aber unterschiedliche Beachtung finden. Teilweise ist eine Divergenz zwischen Gesetz und Rekrutierungspraxis auszumachen, weshalb gewisse normative Vorgaben einer Illusion von Gerechtigkeit Vorschub leisten. Anlässlich der Vorstellungsgespräche ist dies insbesondere hinsichtlich der Sprachanforderungen an Kaderpersonen, der freien Wahl der Arbeits- bzw. Vorstellungssprache (insofern

es sich um eine Amtssprache handelt), der Gleichberechtigung der drei Amtssprachen und der Standardvarietät als Arbeitssprache zu beobachten:

- › Wie bereits in Kapitel 5.2.1 erwähnt, fehlt in den Inseraten für Kaderstellen (ab Lohnklasse 24) nicht selten der Hinweis auf die gewünschten Kenntnisse in der dritten Amtssprache. Folgerichtig werden solche in den Vorstellungsgesprächen dann auch nicht zum Thema und in keiner Art und Weise selektionsrelevant.
- › Das Recht, sich in seiner eigenen Sprache auszudrücken (insofern es sich um eine Amtssprache handelt), gilt in der Praxis fast nie für italofone KandidatInnen in einer Bewerbungssituation, da sie es nur selten mit Rekrutierungsverantwortlichen zu tun haben, die diese Sprache können. Aber auch von den andern KandidatInnen wird erwartet, dass sie dieses Recht nicht beim Wort nehmen, sondern dass sie im Vorstellungsgespräch mittels Sprachwechsel ihr sprachliches Können, ihre Anpassungs- und Kooperationsbereitschaft zeigen.
- › Anstelle der Gleichberechtigung der drei Amtssprachen beobachten wir – wie im nächsten Kapitel noch genauer aufgezeigt wird – eine Hierarchisierung: Deutsch- und Französischkompetenzen werden in einem Vorstellungsgespräch (implizit oder explizit) fast immer überprüft oder zumindest vorausgesetzt, Italienisch nur in ganz bestimmten Fällen (vor allem wenn dieser Sprache ein symbolischer Wert zukommt, wie in Topkaderstellen, oder aber eine funktionale Notwendigkeit, z. B. in Sachbearbeiterstellen mit Kundenkontakten in die italienische Schweiz). Die am häufigsten zur Anwendung kommenden informellen Sprachtests (Sprachwechsel aufgrund der Anwesenheit verschiedensprachiger Rekrutierender oder bewusst bei ausgewählten Fragen) begünstigen die deutschsprachigen KandidatInnen angesichts der in der Regel auch im Rekrutierungsgremium auszumachenden sprachlichen Mehrheitsverhältnisse und nicht immer konsequenten Anpassung an die Erstsprache der KandidatInnen.
- › Zwar sind (aktive) Schweizerdeutschkompetenzen vorschriftsgemäss weder in den Inseraten noch in den Vorstellungsgesprächen gefordert oder thematisiert worden. In den Selektionsgesprächen fallen sie jedoch – wie ebenfalls im nächsten Kapitel ausführlicher erläutert wird – in zwei Fällen ebenfalls als Selektionskriterium ins Gewicht.

Betont sei an dieser Stelle, dass solche Divergenzen zwischen sprachlichen Vorgaben und Praktiken im Arbeitsalltag nicht ein bundesverwaltungsspezifisches Phänomen darstellen, sondern auch in der Privatwirtschaft verbreitet sind. Die Wirtschaftslinguistin Kleinberger Günther (2003 & 2004) hat in international tätigen Grossbetrieben mit Sitz in der Deutschschweiz ähnliche Beobachtungen gemacht (wobei sie sich primär auf Interviews mit Vorgesetzten stützt): „Firmenvorgaben entsprechen somit nicht dem beruflichen Alltag und im beruflichen Alltag richtet man sich nicht nach den Vorgaben. Der sprachliche Alltag organisiert sich im Allgemeinen pragmatisch und flexibel: je nach TeilnehmerInnen und Kompetenzen“ (Kleinberger Günther, 2004, S. 37).

5.5 Wahl: Verstärker-, Veto- und Protektionsfunktion des Sprachargumentes

Der letzte und entscheidende Schritt in einem Rekrutierungsprozess ist die definitive Wahl eines Kandidaten oder einer Kandidatin. Dieser Wahl gehen Selektions- und Wahldiskussionen unter den Rekrutierungspersonen voraus, in welchen die selektionsrelevanten Kriterien, die Vor- und Nachteile sowie die Eindrücke der KandidatInnen aus den Vorstellungsgesprächen besprochen werden. Die Analyse der Selektions- und Wahlgespräche erlaubt Rückschlüsse dazu, welche Kriterien letztendlich ausschlaggebend für die Wahl werden und welche Bedeutung der Sprache in diesem Aushandlungs- und Abwägungsprozess beigemessen wird.

Wie bereits in Zusammenhang mit der Dossieranalyse (vgl. Kap. 5.3.1) veranschaulicht, resultierten die begleiteten Selektionsprozesse in der Wahl von 14 Personen: zehn davon mit deutscher Erstsprache, eine mit italienischer Erstsprache und drei mit zwei Erstsprachen, wobei alle Deutsch als eine der beiden Erstsprachen aufwiesen (Deutsch und Spanisch; Deutsch und Französisch; Französisch und Schweizerdeutsch). In diesen Rekrutierungsprozessen ist eine klare Bevorzugung deutschsprachiger KandidatInnen zu beobachten, und zwar unabhängig von der sprachlichen Zusammensetzung des Rekrutierungsgremiums.¹¹⁰ Die Nicht-Deutschsprachigen hatten v. a. dann Chancen, gewählt zu

110 Alle rein deutschsprachigen Rekrutierungsgremien (Stellen 11, 21, 24, 31) haben letztlich deutschsprachige KandidatInnen gewählt, aber auch gemischtsprachige Rekrutierungsgremien (23, 32), und sogar die mehrheitlich oder gar vollumfänglich lateinischsprachigen Gremien (12, 22) haben den deutschsprachigen KandidatInnen den Vorzug gegeben.

werden, wenn sie zweisprachig (inkl. Deutsch) waren. Die qualitative Einzelfallanalyse kann verdeutlichen, warum es in welchen Konstellationen und aufgrund welcher Überlegungen zu diesen „deutschlastigen“ Selektionsentscheidungen gekommen ist, welcher Stellenwert dabei den Sprachkompetenzen und der sprachlichen Herkunft zukommt und welche rekurrenten Muster und Tendenzen auszumachen sind.

5.5.1 Stellenwert der Sprache beim Wahlentscheid

Nachdem bei der Dossierselektion insbesondere die adäquate Ausbildung und die Berufserfahrung, die Fachkompetenzen und z.T. auch die sprachlichen und Informatikkompetenzen im Vordergrund standen, rücken im Vorstellungsgespräch – nebst teilweiser Überprüfung dieser *Hard Skills* – vor allem die Faktoren Motivation, Selbstkompetenz (Arbeitsweise) und Sozialkompetenz (Persönlichkeit und Teampassung) ins Zentrum. Entsprechend wichtig sind diese Kriterien auch in den Selektionsgesprächen. Positiv vermerkt werden in den Nachbesprechungen zu den einzelnen KandidatInnen v. a. der Vorbereitungsgrad (Inhalt der Amts- und Sektionstätigkeit studiert, Fragen gestellt), ein von Autonomie und Gewissenhaftigkeit zeugender Arbeitsstil sowie eine als kommunikativ und positiv erlebte Persönlichkeit. Dabei wird deutlich, dass selbst bei den stark fachorientierten Rekrutierungsverantwortlichen kein/e Kandidat/in eine Einstellungschance hat, der/die als sozial nicht kompatibel und nicht ins bestehende Team passend eingestuft wird. Umgekehrt achten auch die stark personenorientierten Rekrutierungsverantwortlichen darauf, dass zumindest eine fachliche Basis und Entwicklungspotenzial vorhanden sind. Kurz: Fachwissen ohne Teampassung und Teampassung ohne Fachwissen sind für keinen Vorgesetzten denkbar.

Besonders hervorgehoben zugunsten der letztlich Gewählten wurden in den Selektionsdiskussionen insbesondere die guten Fachkompetenzen (v. a. in den Rekrutierungsprozessen 12, 21, 22, 24, 32 und 34), die hohen Führungskompetenzen (11, 23), die überzeugenden Selbstkompetenzen (33), die gute Teampassung (12, 23, 32), die rasche Verfügbarkeit (31, 34) sowie spezifische Sprachkompetenzen (Deutsch beim Prozess 31; Deutsch und Französisch bei 22; Italienisch und Schweizerdeutsch bei 34). In Rekrutierungsprozessen, wo mehrere KandidatInnen infrage kamen, wurden zusätzliche Kriterien diskutiert, die in den vorangehenden Selektionsschritten noch keine oder eine untergeordnete

Rolle gespielt hatten – insbesondere die Diversitätskriterien Geschlecht (11, 23), Alter (12, 23, 31) und sprachliche Herkunft (23, 31).

Diese Gewichtung der Kriterien in den Wahlgesprächen verdeutlicht, dass dem Sprachkriterium zwar eine Rolle zukommt und Sprachkompetenzen für bestimmte Funktionen selektionsrelevant sind, dass aber andere Kriterien, insbesondere Fachkompetenzen und Teampassung höher gewichtet werden. Bei der Wahl zwischen fachlich als gleich gut eingeschätzten KandidatInnen geben die bessere Teampassung und nicht die besseren Sprachkompetenzen den Ausschlag.

Die Sprachkompetenzen der KandidatInnen werden vor allem dann zum Thema, wenn die erforderlichen Sprachkompetenzen in Deutsch oder Französisch offensichtlich nicht vorhanden sind oder aber wenn für eine bestimmte Stelle gewisse Sprachkompetenzen unerlässlich sind. Selektionsrelevant in diesem letzten Rekrutierungsschritt wird Sprache insbesondere

- › wenn ein/e Kandidat/in kaum bis kein Deutsch (22) bzw. Französisch (22, 23, 24) kann,
- › wenn KundInnen in einer bestimmten Sprachregion zu betreuen sind (12, 33, 34),
- › wenn partizipative Prozesse mit Interessengruppen verschiedener Sprachregionen durchgeführt werden müssen (wobei im konkreten Fall nur gute Deutsch- und Französisch-, nicht aber Italienischkompetenzen als notwendig galten) (22),
- › wenn hohe Kaderstellen besetzt werden, wo aktive Kompetenzen in Deutsch und Französisch für die interne und externe Kommunikation erwartet werden (11, 23) und ein Commitment zur Aneignung von Italienischkompetenzen (23),
- › wenn Vorgesetzte sprachlich entlastet (12, 31) bzw. ergänzt (32) werden sollen.

In den Selektionsgesprächen beobachten wir in den kurzen Passagen, in welchen die Sprachkompetenzen der KandidatInnen zum Thema werden, dass es primär darum geht, ob die erforderlichen Sprachkompetenzen vorhanden sind, und weniger darum, auf welchem Niveau. Nur bei der Stellenbesetzung, in welcher ein Online-Sprachtest eingesetzt worden war, wurde das Niveau gemäss GER-Raster diskutiert (vgl. Kap. 5.4.3). Die verbreitete mündliche Überprüfung während der Vorstellungsgespräche erlaubt eine allgemeine und informelle Einstufung der Kompetenzen als vorhanden oder nicht vorhanden, mit geringem Differenzierungsgrad.

Wo die Kompetenzen als nicht genügend taxiert werden, reicht bei überzeugenden KandidatInnen für Stellen, in welchen nicht unmittelbar externe fremdsprachliche Kontakte anstehen, ein Commitment, die erforderlichen Sprachkompetenzen anzueignen, wobei dies in den begleiteten Fällen nie die deutsche Sprache betraf.¹¹¹

Negativ beurteilt wird hingegen, wenn sich ein Kandidat kaum oder gar nicht bemüht, seine Sprachkompetenzen zu demonstrieren. Dies wurde in drei Fällen, alles frankofone KandidatInnen mit Verwaltungserfahrung, beobachtet (vgl. Kap. 5.4.2). In den Selektionsgesprächen und Interviews gab die fehlende Demonstration ihrer Deutschkenntnisse Anlass zu Kritik:

- (23) RP2: elle a eu peur euh (-) quand je lui ai parlé en allemand (---)
 RP1: oui puis on sentait disons elle avait pas essayé de répondre en allemand (--)
 RP3: nein sie (-) überhaupt nicht \ sie hat gar keine (---) anstrengungen gezeigt auch nur zu sagen / ja ich versuche / ja oder nein (-) einfach (-) gar (-) gar nichts in diese richtung [...] aber hier im vorstellungsgespräch hätte ich jetzt gedacht / ja / wenn ich mich von den (-) besonders guten seiten zeigen will versuch ich's zumindest \ ich muss ja nicht so viel sagen \ aber (---) du (-) ver=so (-) weiss man halt auch nie so ganz \ (Stelle 22)

5.5.2 Hierarchisierung der Sprachen

In den Selektionsgesprächen lässt sich eine Hierarchisierung der Sprachen ausmachen: Nicht allen Sprachen wird dasselbe Gewicht bzw. derselbe „Marktwert“ in der Bundesverwaltung beigemessen. Deutsch und Französisch gelten als Muss, selbst für italofone KandidatInnen, wobei guten *Deutschkompetenzen* mehr Gewicht zukommt als guten *Französischkompetenzen*. Dies wurde bereits bei der Dossierselektion deutlich (vgl. Kap 5.3), am offensichtlichsten in den Fällen, wo germanofone KandidatInnen mit sehr überzeugenden Dossiers trotz fehlender oder sehr schlechter *Französischkompetenzen* eingeladen und bis in die zweite Vorstellungsgesprächsrunde gekommen sind (22, 23, 24). Die stärkere

111 Der eine gewählte Kandidat in Rekrutierungsprozess 12 hatte versprochen, sein Französisch zu verbessern, der andere sein Italienisch, und die KandidatInnen für die drei hohen Kaderstellen (23), die über keine oder nur schlechte Italienischkompetenzen verfügten, hatten versprochen, diese zu verbessern.

Beachtung der Deutschkompetenzen zeigt sich auch in verschiedenen Selektionsdiskussionen und Interviewaussagen. Die Hauptargumente sind dabei die zahlenmässige Stärke der Deutschsprachigen in der Schweiz und in der Bundesverwaltung sowie die Dominanz des Deutschen auch in den oberen Hierarchiestufen. Auf solche Aussagen sind wir sowohl in den Ämtern in der Deutsch- als auch in der Westschweiz gestossen und sowohl bei frankofonen als auch bei germanofonen Rekrutierungsverantwortlichen. Insbesondere im Berner Amt ist die Wahrnehmung verbreitet, dass die Bundesverwaltung ein zu 90 % auf Deutsch funktionierender Betrieb sei:

- (24) mais ça c'est la problématique justement du fait que (3) 90 pourcents de tout ce qui est (-) traité est traité en allemand aussi \ (2) et que (-) ce qui est traité en français c'est fait de manière euhm (2) alibi je dis entre guillemets alibi non mais c'est vrai j'veux dire euh les invitations (-) enfin (---) mais tout ce qui est important n'est pas traduit je veux dire les (3) donc euhm (---) c'est sûr que (3) sans l'allemand on arrive absolument pas (---) à fonctionner \ (Rekrutierungsperson 1, Stelle 22)
- (25) mer muess aber trotzdem die die (-) pragmatische gegebheiten au gseh (-) öper wo kei dütschi texte cha lese het i dere verwaltig nüt z'sueche (--) und scho gar nid uf dere stufe (---) will [...] es isch nun in gott's name eifach hauptsächlich dütsch [...] und ähm (--) zumindest müend die lüt wo da chömed müend perfekt (-) verstah (-) was französisch und was dütsch isch (--) und hauptsächlich was dütsch isch \ (---) will sie (-) müend gseh dass (---) 90 procent vo de texte i dr verwaltig sind dütsch \ (---) wo in bundesrat gaht \ will de bundesrat verstaht nume zum teil französisch (--) (Rekrutierungsperson 1, Stelle 23)

Dieser Eindruck einer stark deutschlastigen Verwaltung veranlasst auch Vorgesetzte in der Westschweiz dazu, Deutsch als unerlässliche Sprache bzw. „une valeur sûre“ zu konzipieren, und zwar nicht nur für die externe Kommunikation (mit KundInnen und Interessengruppen), sondern auch für das Durchsetzungsvermögen und die Karriere innerhalb der Bundesverwaltung:

- (26) je pense quand même (---) que l'allemand reste euhhh (2) une valeur sûre hein plus que le français euhh \ la personne qui était avant moi à mon poste euhh (--) parlait pas du tout le français / par exemple et euhm (--) ça fonctionnait aussi \ donc euh voilà / moi j'suis obligée enfin obligée / voilà j=j=vois (-) j'parle dans les deux langues / du fait que la majorité est germanophone mais euh (2) c'est vrai qu'on est aussi plus (2) ouais (---) en parlant que l'allemand

ici en comprenant un peu le français on a pas trop de problème à trouver un poste / voire un (--) au niveau de la hiérarchie par contre si on parle français avec un petit peu d'allemand euhh ça devient extrêmement difficile hein / (Rekrutierungsperson 1, Stelle 33)

Gute Deutschkompetenzen werden damit bei der Wahl eines/r Kandidaten/in zu einem nicht zu unterschätzenden Selektionskriterium, selbst bei nicht deutschsprachigen Vorgesetzten.

Französischkompetenzen werden zwar ebenfalls überprüft und als Voraussetzung für eine Anstellung in der Bundesverwaltung betrachtet. In den konkreten Fällen lässt sich jedoch eine weniger strenge Beurteilung der Anforderungen im Französischen als im Deutschen beobachten. So wird beispielsweise ein hochspezialisierter technischer Fachmann deutscher Erstsprache mit sehr geringen Französischkompetenzen angestellt unter der Bedingung, dass er diese verbessere. In einem anderen Rekrutierungsprozess deklariert der germanophone Vorgesetzte gute Französischkompetenzen weniger als ein Muss, sondern eher als praktisch (primär für die interne Kommunikation), weshalb nicht so gute Französischkompetenzen seinen äusserst positiven Eindruck vom Favoriten nicht zu schmälern vermögen. Nur in hohen Kaderstellen und in Stellen, wo sofortige externe Kontakte auch mit Frankofonen anstehen, werden sehr gute Französischkompetenzen als unerlässliches Selektionskriterium und „Veto“-Argument behandelt.

Im Gegensatz zu Deutsch und Französisch kommt dem Italienischen nur in denjenigen Selektionsdiskussionen eine gewisse Aufmerksamkeit zu, wo *Italienischkompetenzen* explizit gesucht worden waren. Aber auch hier lassen sich – je nach unmittelbarer Notwendigkeit, diese Sprache zwecks Funktionsausübung zu beherrschen – unterschiedliche Gewichtungen ausmachen: Bei den hohen Kaderstellen werden Italienischkompetenzen überhaupt nicht selektionsrelevant, bei denjenigen Stellen, wo Kundenkontakte in die italienischsprachige Schweiz anstehen, hängt die Gewichtung davon ab, ob diese Kompetenzen provisorisch auch durch andere Teammitglieder abgedeckt werden können und ob es sich um eine befristete oder unbefristete Stelle handelt. In einem Rekrutierungsprozess ist auch ein *italienischer Dialekt* zum Thema geworden: Bei einem Italiener der zweiten Generation wird festgestellt, dass er einen stark süditalienisch gefärbten Dialekt habe, was bei den Tessinern (in den künftigen Kundenkontakten) auf wenig Begeisterung stossen würde. Dieses negative Kriterium wird aber als zweitrangig bezeichnet,

da sich der Kandidat auch sonst nicht als Bester der drei Eingeladenen erwiesen habe, und fungiert deshalb eher als Verstärkerargument.

Deutschschweizer Dialektkompetenzen wurden weder in den Stellenausschreibungen noch in den Vorstellungsgesprächen zum Thema, in der letzten Selektionsrunde wurden sie jedoch bei der Besetzung von zwei Stellen ebenfalls mitbedacht: bei einer Stelle mit Telefonkontakten in die ganze Schweiz (70 % der Anrufe kämen aus der Deutschschweiz, z.T. von KundInnen, die kaum Hochdeutsch sprechen würden) und bei einer fachlich hervorragenden Kandidatin aus Deutschland (deren fehlende Französisch- *und* Schweizerdeutschkenntnisse als Problem bei partizipativen Prozessen mit Akteuren aus allen Landesteilen thematisiert wurden):

- (27) donc on a engagé une personne qui était de langue maternelle francophone / qui comprend l'allemand et l'italien et une personne qui est de langue maternelle SUISSE-allemande / on tenait beaucoup au suisse-allemand pour la simple raison que c'est XXX [Arbeitstätigkeit; Anm. d. Verf.] avec des XXX [Berufsgruppe; Anm. d. Verf.] \ puis qu'ils doivent appeler voilà la population concernée c'est pas des gens qui savent forcément le bon allemand / si on appelle au fin fond des grisons ou bien de (-) enfin en suisse allemande (-) les gens ne savent pas forcément le <de/hochdeutsch/de> / donc on a pris quelqu'un qui est de langue maternelle euh suisse-allemande et qui a des connaissances / des très bonnes connaissances en français \ voilà \ (Rekrutierungsperson 3, Stelle 34)
- (28) RP1: <de/nein aber ich glaube (---) dort wo ich die schwierigkeit sehe ist mehr auch im politischen (---) bereich oder also (--) wie kommt eine person an (--) die (--) KEIN französisch kann oder wenig französisch kann oder / wie wird das dann wahrgenommen/de>
 RP2: <de/und für die deutschschweizer eine deutsche/de> (-)
 RP1: <de/ja (-) und für die deutschschweizer eine deutsche/de> (2)
 RP2: <de/für die westschweizer ist das kein problem aber für die deutschschweizer ist das (--) schon ein problem (2) weisst du weil dann plötzlich hat sie drei minderheiten (-) nicht nur die franzosen und die tessiner (-) aber dann (---) also (--) das (--) da müssen wir aufpassen/de> (4)
- [...]
 RP2: <de/nein intern nicht (--) aber jetzt/de>
 RP3: ja extern ja
 RP2: <de/mit den kantonen/de> (--)
 RP3: kommt eben auch auf die kantone an kann ich mir vorstellen

RP2: <de/ja appenzeller/de>
 RP3: irgendwie (-)[nidwalden und obwalden und uri]
 RP2: [~~de/sagen wir ausser appenzellen/de~~]
 RP3: ((lacht)) (---) appenzell (---) ja (-) jaja (2)
 RP2: <de/ja das (-) es gibt schon eine empfindlichkeit/
 de> (6) on avait déjà refusé des gens très bien (---)
 français (-) parce qu'ils parlent pas l'allemand hein
 (3) (Stelle 22)

Die zitierten Rekrutierungspersonen konzipieren Kenntnisse der Deutschschweizer Mundart als notwendige Arbeitssprache im Kontakt mit bestimmten Bevölkerungsgruppen (niedrigqualifizierte SchweizerInnen) und Regionen (Innerschweiz).

Während es offiziell und gemäss Sprachengesetz selbstverständlich ist, dass Hochdeutsch die Arbeitssprache beim Bund ist (vgl. dazu auch Fussnote 105), scheint in der Praxis die Mundart ein wichtiger Schlüssel einerseits zu bestimmten Bevölkerungsgruppen und Sprachregionen, andererseits aber auch für den Zugang zu (informellen) Informationen und einflussreichen Positionen darzustellen – wie schon aus den oben präsentierten Online-Umfragen und Interviews mit HR-Führungspersonen ersichtlich worden war (vgl. Kap. 4.2). Bei gewissen Rekrutierungsprozessen wird sie deshalb zu einem ungeschriebenen Selektionskriterium – zu einer Hidden Agenda, die sowohl für Bewerben deutscher Nationalität als auch für solche aus der französisch- und italienischsprachigen Schweiz zum Hindernis werden kann.

Englischkompetenzen sind in keinem einzigen Selektionsgespräch zum Thema geworden.

5.5.3 Rolle der sprachlichen Herkunft in den Selektionsdiskussionen

Die sprachliche Herkunft der KandidatInnen und damit die sprachlichen Sollwerte spielen in den Selektionsgesprächen erneut quasi keine Rolle. Wo die sprachliche Herkunft Erwähnung findet, wird sie jeweils gegenüber anderen Kriterien in den Hintergrund gerückt. Einzig im Rekrutierungsprozess, in dem drei hohe Kaderstellen zu besetzen waren, ist die Vertretung der Sprachgemeinschaften und der Frauen im Team immer wieder zum Thema geworden, sowohl bei der Dossierselektion als auch bei der Selektion für das Assessment und bei den Wahldiskussionen. Die Rekrutierungsverantwortlichen schliessen von Anfang an aus, dass drei Deutschschweizer Männer gewählt würden, im Gegenteil, das Ziel ist die Wahl sowohl mindestens einer Frau als auch eines Romands

ins neue Team. Die hohe Sensibilität dieses Rekrutierungsgremiums für Diversitätskriterien wird insbesondere auch daraus ersichtlich, dass zu einem bestimmten Zeitpunkt sogar erwogen wird, sowohl alle Frauen als auch alle Romands der ersten Vorstellungsrunde in ein Assessment zu schicken. Bei valablen männlichen Kandidaten aus der Deutschschweiz wird schon relativ früh darauf hingewiesen, dass diese kaum mehr wählbar seien angesichts des Umstandes, dass ein Deutschschweizer Mann so gut wie bereits gewählt sei für eine der drei Stellen. Eine Rekrutierungsperson spricht deshalb in Zusammenhang mit einem als sehr fähig eingestuften Kandidaten von einem „Stein am Fuss, er ist ein Deutschschweizer Mann“, andere von einem diesbezüglichen „Makel“ bzw. „gros inconvenient“. Trotz zahlreicher Bekenntnisse zur Berücksichtigung nicht nur von germanofonen, sondern auch von frankofonen KandidatInnen, wird aber letztlich ein frankofoner Favorit zugunsten einer zweisprachigen Favoritin (mit primär deutscher Arbeitssprache) zurückgestellt. Dieser Wahlentscheid wird auch damit legitimiert, dass Lateinischsprachige – im Gegensatz zu Frauen – bereits angemessen im Team vertreten seien (ein Drittel ist lateinischsprachig). Zudem wird das Kriterium der Sprachzugehörigkeit relativiert mit dem Verweis auf die Sprachkompetenzen – ein Argument, dem wir schon bei der Dossierselektion begegnet sind:

- (29) mir hend momentan zwei dütschschwitzer (-) und denn müessti's eigentlich zwei wälschi ha und ei italienischsprachige (--) aber es chunt eigentlich nid so drufah will (---) ähm (2) zumindest zwei landessprache beherrsched alli relativ guet i dem XXX [Team; Anm. d. Verf.] \ (Rekrutierungsperson 1, Stelle 23)

Ausser bei diesem Rekrutierungsprozess wird die sprachliche Herkunft in keinem Wahlgespräch zum Thema, in einigen sogar explizit als Selektionskriterium abgelehnt angesichts der primordialen fachlichen Qualifikationen:

- (30) <de/ja gut aber (-) wir müssen auch die kompetenzen (sehen)/ de> (--) parce que sinon on cherche encore une tessinoise (Rekrutierungsperson 2, Stelle 22)
- (31) RP1: Also die Liste für die zweite Runde wären die Kandidaten X, Y und Z. Laden wir noch weitere ein für die zweite Runde?
 RP2: Nein, die anderen hatten wirklich weniger Kompetenzen. Ausser man sagt, man lädt noch bewusst jemanden Französisch- oder Italienischsprachiges ein. Aber das

finde ich nicht gut, dass man jemanden wegen seiner Herkunft bevorzugt. (Protokoll, Stelle 21)

Indirekt kann die sprachliche Herkunft von Bedeutung werden in Form der bereits in vorangehenden Selektionsschritten ausgemachten „Muttersprachenideologie“ (vgl. Kap. 5.2.3): Im Rekrutierungsprozess 31 geht es letztlich darum, zwischen zwei als gleich gut beurteilten Kandidatinnen zu wählen, wobei eine deutscher und die andere französischer Erstsprache ist. Der (germanofone) Vorgesetzte (mit vorwiegend frankofonem Team) entscheidet sich schliesslich für die Deutschsprachige, die ihn besser bei der Textredaktion entlasten könne. Diese Haltung unterstützen auch die beiden anderen involvierten (germanofonen) Rekrutierungsverantwortlichen:

- (32) für mi isch es eifach rein wieni mit dir scho gred ha (2)
 söll jetzt nid diskriminierend si / für mi wär äh e pluspunkt
 no dass sie dütschsprechend isch \ will's team mehrheitlich
 französischsprechend isch und 's eifach halt au dütschi texte
 git \ das wär jetzt für MI / woni muess säge isch mier au
 öpis wert will dert weiss i dass (-) dass ig jetzt als chef
 ihre au öpis chönt abgäh säge tue mer de mal dureläse \ (--)
 sie vo hüt [die Frankofone; Anm. d. Verf.] sie cha dütsch /
 sie verstaht dütsch / sie cha sicher öpis läse und doch
 isch's nid's gliche \ das gsehni selber au muetersprach ääh
 (-) ja \ i cha jetzt au are kollegin dü=französische text
 läse aber i wett mir nid amasse z'säge i chan äh säge ob das
 verhebt odr nid / (Rekrutierungsperson 2, Stelle 31)

Hier wird die sprachliche Herkunft, der in den Selektionsgesprächen insgesamt eher eine marginale Rolle zukommt, in Form der „Muttersprachenideologie“ selektionsrelevant, und zwar zugunsten der deutschsprachigen Kandidatin.

5.5.4 Zusammenfassung

Das Kriterium Sprache nimmt im Vergleich zu den Kriterien Fachwissen, Teampassung und Motivation einen eher geringen Stellenwert bei der Legitimierung der Wahlentscheide ein. Bei unmittelbarer und nicht überbrückbarer Notwendigkeit bestimmter Sprachkompetenzen zwecks Funktionsausübung sowie bei hohen Kaderstellen mit symbolisch repräsentativer Bedeutung beeinflussen aber auch Kriterien wie sprachliche Herkunft und Sprachkompetenzen die Selektionsentscheide. Das Kriterium der sprachlichen Herkunft kann dabei jedoch durchaus auch in Konkurrenz zu anderen Diversitätskriterien geraten und im

konkreten Fall zugunsten der Erhöhung des Frauenanteils im oberen Kader zurückgestellt werden.

Dem Sprachkompetenzdiskurs kommen drei wichtige Funktionen zu: eine Verstärker-, eine Killer- bzw. Veto- und eine Protektionsfunktion. Diese Funktionen haben wir schon in den vorangehenden Selektionsphasen beobachtet (v. a. bei der Dossierselektion, vgl. Kap. 5.3.2), in den abschliessenden Wahldiskussionen treten sie besonders deutlich zutage. Insofern spielen die Sprachkompetenzen im Rekrutierungsverfahren eine nicht zu unterschätzende Rolle und fungieren teilweise auch als Hidden Agenda im Selektionsprozess.¹¹²

Verstärkerfunktion

Am häufigsten werden Bemerkungen zu den Sprachkompetenzen in den Selektionsgesprächen gemacht, wenn es darum geht, einen positiven oder aber einen negativen Eindruck eines Kandidaten zu bekräftigen. Bei fachlich und persönlich überzeugenden KandidatInnen werden sehr gute Fremdsprachenkompetenzen als zusätzliches Argument zugunsten dieser Kandidatur ins Feld geführt, schlechte hingegen nicht erwähnt oder aber als nachholbar eingestuft; bei nicht überzeugenden KandidatInnen werden schlechte Fremdsprachenkompetenzen als zusätzliches Argument gegen diese Kandidatur aufgeworfen, sehr gute eventuell vermerkt, aber nicht als entscheidungsrelevantes Argument behandelt. Folgende Aussage illustriert die positive Verstärkerfunktion des Spracharguments:

- (33) alors l'entretien / je dois dire qu'au bout de 20 minutes pour moi mon choix était presque fait déjà \ on doit bien sûr toujours avoir ce debriefing / discuter avec les autres personnes / mais elle avait quand-même une grande expérience dans tout ce qui était hotline \ elle nous a (-) elle nous a montré comment elle faisait avec les gens qui s'énervaient / elle nous a expliqué comment fonctionnait la respiration / comme elle devait se comporter euh (-) elle nous a (-) elle nous a bluffé avec les langues parce qu'elle parle vraiment très très bien et le français et l'allemand \ donc euh ce qui pour nous était vraiment un gros point positif \ et

112 Insgesamt ist zu vermuten, dass dem Sprachkriterium bei der Personalrekrutierung in der Eidgenössischen Bundesverwaltung grössere Aufmerksamkeit zukommt als bei der Personalrekrutierung in der Privatwirtschaft. Gemäss Grin & Sfreddo (2010) können (private) Unternehmen im Rekrutierungsprozess geringere Anforderungen bezüglich Fremdsprachenkenntnisse stellen, als im Arbeitsalltag effektiv nötig, u. a. um dadurch Lohnkosten zu sparen.

je la voyais surtout s'intégrer dans le groupe qui existe
actuellement \ (Rekrutierungsperson 3, Stelle 34)

Umgekehrt finden wir Beispiele, wo in den Selektionsgesprächen – nach Aufzählung anderer Kritikpunkte – auch noch Hinweise auf nicht überzeugende Sprachkompetenzen folgen:

- (34) RP1: Also der war sehr schlecht. Ich weiss jetzt nicht mehr, warum ich ihn eingeladen hatte.
[...]
RP2: Dachte, er würde die Modelle super beantworten.
RP1: Das ist so ein Fall, man hätte denken können, dass er sehr intelligent ist, so ein verschrobener Typ. War aber nicht der Fall, hatte keine Ahnung weder von XXX [thematischer Schwerpunkt der Stelle; Anm. d. Verf.] noch von Modellen.
RP2: Er war auch nicht logisch. [...] Einen Moment habe ich gedacht, man sollte das Gespräch unterbrechen.
RP1: Auch sein Französisch war ganz traurig.
RP2: Es ist eigentlich gleich schlecht wie das Deutsche, ich glaube, er drückt sich einfach schlecht aus. – Er passt überhaupt nicht ins Team.
RP1: Nein. (Protokoll, Stelle 21)

Eine negative Verstärkerfunktion wird auch in denjenigen Fällen offensichtlich, wo sich die kritisierten Sprachkompetenzen nicht eindeutig von denjenigen anderer KandidatInnen abheben und als zusätzliches negatives Kriterium gegen die Wahl einer Person erwähnt werden. In einem Fall meint eine Rekrutierungsperson explizit, dass sie froh darum wäre, wenn sich die als zweifelhaft eingestuften Französischkompetenzen eines Kandidaten im Vorstellungsgespräch bewahrheiteten und diese als Ausscheidungsgrund herangezogen werden könnten. Das Sprachargument als verstärkendes Argument gegen eine weitere Selektion kann als eine Art Stellvertreterargument verwendet werden: Im Gegensatz zu Kriterien wie zweifelhafte Sozial- und Selbstkompetenzen oder persönliche Antipathien können sprachliche Defizite als rationales Ausschlusskriterium geltend gemacht werden, ohne jemanden vor den Kopf zu stossen (selbst wenn diese sprachlichen Defizite sehr subjektiv attestiert werden).

Killer- bzw. Vetofunktion

Die strenge Beachtung der sprachlichen Anforderungen kann im Rekrutierungsprozess auch zum sogenannten „Killerkriterium“ werden, das vor allem bei der Dossierselektion wirksam ist. Aber auch noch in den Wahldiskussionen kann dem Sprachargument diese Funktion zukom-

men. Insbesondere bei sehr überzeugenden Kandidaturen wird versucht, dieses Killerkriterium so lange wie möglich auszublenden. Wenn die Vorgesetzten davon ausgehen, dass die von ihnen diagnostizierten sprachlichen Defizite durch andere im Team aufgefangen und/oder diese innert nützlicher Frist ausgebessert werden können, so werden sie nicht zum Killerargument. Ist dies nicht der Fall, so können fehlende, jedoch unerlässliche Sprachkompetenzen zu einem unüberwindbaren Hindernis für eine Anstellung werden.

Protektionsfunktion

Ebenfalls vorrangig bei der Dossierselektion kommt dem Sprachargument hin und wieder eine Protektionsfunktion zu. Das heisst, es kann dazu verwendet werden, Bundesstellen – auch nach Aufhebung der Nationalitätenklausel und Einführung der Personenfreizügigkeit (vgl. Kap. 2.4) – möglichst inländischen KandidatInnen vorzubehalten. Ausländische Bewerbende können bereits im ersten Selektionsschritt ausgeschieden werden mit dem relativ rasch nachzuweisenden Kriterium der fehlenden Kenntnisse mindestens einer zweiten Amtssprache (vgl. Kap. 5.3.2). Aber auch in den Selektionsdiskussionen nach den Vorstellungsgesprächen lassen sich noch Beispiele finden, wo die nationale Zugehörigkeit und damit verbundene sprachliche Eigenheiten (Deutsche ohne Mundartkenntnisse, Italiener der zweiten Generation mit dialektalen Färbungen) als Argument gegen eine weitere Selektion aufgebracht werden.

5.6 Dominierende Diskurstypen und Sprachideologien

Die Analyse der Diskurse der Rekrutierungspersonen verdeutlicht, dass sich bestimmte Argumente, Konzepte und Schlüsselbegriffe in Zusammenhang mit der Bedeutung von Sprache im Rekrutierungsprozess wiederholen. Ausgehend von einer wissenssoziologisch inspirierten Diskursanalyse (vgl. Kap. 4.1.1) können diese als Ausdruck von Deutungsmustern und Wertvorstellungen interpretiert werden, die sich verschiedenen Diskurstypen zuordnen lassen. Bei den Rekrutierungsverantwortlichen des Bundes haben wir – aufgrund ihrer unterschiedlichen Gewichtung der Aspekte „Eiffizienz“, „Mehrheits- und Machtverhältnisse“ sowie „gesetzliche Prinzipien“ – idealtypisch vereinfacht drei Diskurstypen ausgemacht, die wir als *Arbeitsdiskurs*, *Mehrheitsdiskurs* und *Gleichberechtigungsdiskurs* bezeichnen. Im Fol-

genden sollen diese drei Diskurstypen, die Differenzierungen innerhalb dieser Diskurstypen sowie die wichtigsten damit zusammenhängenden Aussagen, Argumente, Konzepte und Schlüsselbegriffe zusammenfassend dargestellt werden. Mit dieser idealtypischen Vereinfachung wollen wir keineswegs die Komplexität der untersuchten Prozesse in Abrede stellen. Sie hilft jedoch (mittels Zuspitzung und Reduktion) die wichtigsten Tendenzen zu identifizieren. Dabei ist insbesondere auch zu beachten, dass ein Diskurstyp nie in „Reinform“ und nicht exklusiv bei einzelnen Akteuren auszumachen ist, sondern dass die hier idealtypisch dargestellten Diskurstypen oft in einem spannungsreichen Neben- und Miteinander bestehen. Diese Diskurstypen, die mit unterschiedlichen Wertvorstellungen, Sensibilitäten und Haltungen hinsichtlich der Bedeutung von Sprache bei der Personalrekrutierung gekoppelt sind, werden auch durch unterschiedliche Sprachideologien unterstützt. Bereits in den vorangehenden Kapiteln haben wir auf die Existenz einer „Muttersprachenideologie“, von sprachideologischen Hierarchien und von sprachkulturalistischen Vorstellungen hingewiesen.

Die Analyse der bei Rekrutierungsverantwortlichen des Bundes dominierenden Diskurstypen und Sprachideologien ist insofern von Bedeutung, als diese unmittelbare Auswirkungen auf die Rekrutierungspraxis haben. Diskurse sind Teil der sozialen Praxis, sie sind nicht nur Ausdruck der sozialen Wirklichkeit, sondern prägen diese auch mit (vgl. Kap. 1.2). Deshalb kann nicht nur die empirisch basierte Analyse der Rekrutierungsprozesse, sondern auch der Rekrutierungsdiskurse das Verständnis für die Rekrutierungspraxis beim Bund erhöhen und Hinweise auf mögliche Ansatzpunkte zu Veränderungen geben.

5.6.1 Arbeitsdiskurs

Der zentrale Bezugsrahmen dieses Diskurses stellt die Arbeit dar. Im Zentrum stehen die möglichst kompetent und effizient zu erledigenden Aufgaben. Deshalb könnte der Arbeitsdiskurs alternativ auch als Kompetenzdiskurs, Effizienzdiskurs oder ökonomischer Diskurs bezeichnet werden. Als primäre Selektionskriterien beachtet werden die für eine gute und effiziente Aufgabenerfüllung notwendigen fachlichen Qualifikationen und beruflichen Erfahrungen. Die zu erledigende Arbeit determiniert auch die gesuchten sprachlichen Kompetenzen. Sprache wird hier von einem funktionalen, pragmatisch-utilitaristischen Standpunkt aus betrachtet und primär als Arbeitsinstrument konzipiert. Dieses gilt es

logischerweise möglichst gut den auszuübenden Tätigkeiten anzupassen. Dies erfolgt aufgrund sprachlicher Aus- und Weiterbildung innerhalb der Bundesverwaltung, aber auch bereits vorher, in der Selektionspraxis, wenn KandidatInnen mit sprachlich optimalen Voraussetzungen bzw. „skills“ gesucht werden.

Ausschlaggebend für die Festlegung der erforderlichen Sprachkompetenzen im Arbeitsdiskurs ist der Arbeitsradius und die hierarchische Position. Für die *interne Kommunikation* werden Deutsch- und Französischkompetenzen erwartet, Italienisch wird hingegen nicht als erforderlich erachtet (Ausnahme: einige Stellen im Sprachdienst). Bei Stellen mit *externen Kontakten* sind hingegen adressatenspezifische Sprachkompetenzen erforderlich, und zwar auf einem höheren Niveau. Dabei werden, wo gegenseitige Aushilfe möglich ist, auch die im Team bereits vorhandenen sprachlichen Ressourcen beachtet und zu ergänzen gesucht. Für hohe Kaderstellen gelten sehr gute aktive Deutsch- und Französischkompetenzen als Muss, Italienisch wird nur selten und wenn, dann v. a. aus symbolischen Gründen als erforderlich bezeichnet. Im Arbeitsdiskurs kommt – unterstützt durch den Mehrheitsdiskurs (s. u.) – den Deutschkompetenzen ein grösseres Gewicht zu als den Französischkompetenzen: Deutsch als Sprache der Mehrheit gilt als wichtigste interne und externe Arbeitssprache der Verwaltung.

Zwar wird die für das staatspolitische Selbstverständnis der Schweiz prägende Vorstellung von Mehrsprachigkeit als kulturelle Bereicherung immer wieder reproduziert. Im Arbeitsdiskurs steht dieser symbolische Aspekt jedoch gegenüber dem praktischen im Hintergrund, wenn auch Aspekte wie *Mehraufwand, Mehrkosten und Hindernisse* einer mehrsprachigen Verwaltung erwähnt werden: Prozesse werden komplizierter, länger und aufwendiger, die Verständigung wird erschwert, und die Kosten fallen höher aus.

- (35) mir sind vil also im XXX-team [Fachbereich; Anm. d. Verf.]
 mir sind früecher no vil usschiesslich dütschsprachigi
 gsi \ will halt eifach d'leitsprach dütsch isch / vo de
 stellig her oder will das kompliziert de prozess wenn öppert
 plötzlich französisch muetersprachlich isch \ aber ähm
 (-) ja, mir sind allgemein ir abteilig ehnder chli knapp
 dotiert französisch und drum isch es eifach es wichtigs
 kriterium (-) worde [dass die KandidatInnen über ausreichende
 Französischkompetenzen verfügen; Anm. d. Verf.] i chlammere
 gseit \ (Rekrutierungsperson 1, Stelle 24)

Angesichts des hohen Stellenwertes einer möglichst effizienten Erledigung der anstehenden Aufgaben werden hohe Anforderungen an die Sprachkompetenzen gestellt: Möglichst „perfekte“ Sprachkompetenzen sollen mühsame Redaktions-, Übersetzungs- und Korrekturarbeiten vermeiden helfen und differenzierte öffentliche Stellungnahmen erlauben (die angesichts der Grössenverhältnisse mehrheitlich von deutschsprachigen Medien eingeholt werden). Dabei dominiert eine „Muttersprachenideologie“, d. h. die Vorstellung, dass nur Personen entsprechender Erst- bzw. Muttersprache die betreffende Sprache wirklich perfekt beherrschten (vgl. Kap. 5.2.3).

Quoten jeglicher Art stossen auf wenig Zustimmung im Arbeitsdiskurs: Nicht Quoten, sondern fachliche Kompetenzen werden als primär ausschlaggebend betrachtet, Letztere seien weder von der sprachlichen Herkunft noch vom Geschlecht abhängig. Die Anstellung von Bundespersonal aufgrund ihrer sprachlichen Herkunft (oder des Geschlechts) wird als wenig sinnvoll und als nachteilig für die Qualität der Arbeit beurteilt, es wird sogar als beleidigend bezeichnet, wenn jemand nicht primär aufgrund seiner fachlichen Qualitäten gewählt würde. Wenn Sprache zum Selektionskriterium wird, dann nicht mit Bezug auf die sprachliche Herkunft, sondern auf die zur Ausübung der Arbeit notwendigen Sprachkompetenzen.

5.6.2 Mehrheitsdiskurs

Der Mehrheitsdiskurs orientiert sich an einer quantitativen Logik: Die unterschiedlichen Grössen der Sprachgruppen stellen einen wichtigen Bezugsrahmen dar. Dieser quantitative Massstab bildet die Legitimation für die Einschätzung der Wichtigkeit. Ausgehend von dieser Logik wird die Sprache der grössten Sprachgemeinschaft auch als wichtigste Sprache eingestuft.

In Zusammenhang mit der *internen Kommunikation* wird im Mehrheitsdiskurs insbesondere die dominierende mündliche und schriftliche Arbeitssprache Deutsch in den Vordergrund gerückt: Viele Rekrutierungsverantwortliche verweisen auf die grossmehrheitlich auf Deutsch vorliegenden Arbeitsdokumente. Wenig erstaunlich ist, dass dieses Argument insbesondere im Feldforschungsamt auf dem Platz Bern verbreitet ist, Deutsch wird dort ganz klar als wichtiger eingestuft als Französisch, dem Italienischen kommt als interne Arbeitssprache keinerlei Bedeutung zu:

- (36) s'isch halt scho so [...] bundesverwältig isch e
 dü=dütschsprachige arbeitgäber \ und es isch i gottsname so
 dass (---) j=ja velicht 10 prozent ja nid mal 10 pro=ja (-)
 moll velicht (-) 10 prozent vo de dokument sind irgendwie
 uf französisch woni jetz bi mir hie über de tisch gönd aso
 woni au vo extern bechum \ und dr rest isch irgendwie ähm
 wüchlich dütsch odr nachher no (-) nachher velicht no (--)
 5 prozent velicht no englisch odr so \ (Rekrutierungsperson 1,
 Stelle 21)

Selbst französischsprachige Vorgesetzte in diesem Amt betonen, dass es ohne Deutsch unmöglich sei, in der Bundesverwaltung zu funktionieren. Auch im Feldforschungsamt in der französischsprachigen Schweiz gelten gute Deutschkenntnisse als wichtig. Für die interne Kommunikation wird dem Französischen jedoch eine gerade so hohe Bedeutung beigemessen, Italienisch ist aber auch hier als interne Arbeitssprache nicht existent.

In Zusammenhang mit der *externen Kommunikation* werden im Mehrheitsdiskurs insbesondere die grossmehrheitlich auf Deutsch erfolgenden Kontakte ausserhalb der Bundesverwaltung in den Vordergrund gerückt: Nicht nur die Mehrheit der kantonalen und kommunalen Behörden sowie der Bevölkerung, sondern auch die Mehrheit der Massenmedien und Interessengruppen müssen in deutscher Sprache kontaktiert und bedient werden:

- (37) d'schwitz isch halt mehrheitlich <de/deutschsprachig/
 de> (-) und drum äh (-) m=üemer natürlich de aspekt
 scho berücksichtige au wenn jetzt es team hauptsächlich
 dütschsprachig isch will's jetzt (-) w=wenn jetzt (-) die
 meiste lüt effektiv halt ide (-) für d'dütschschwitz schafft
 denn (-) i=cha's halt dert scho si dass emal en überhang
 het (-) will (-) s'welschland isch eifach chliner wie (-)
 dütschsprechendi oder s'tessin (Rekrutierungsperson 2, Stelle
 32)

Die wiederholte Verwendung von naturalisierenden Adverbien und Redewendungen („halt“, „natürlich“, „einfach wirklich“, „in Gottesnamen“ usw.) bei den Hinweisen auf die sprachlichen Mehrheitsverhältnisse in der Schweiz und auf die daraus abgeleitete grössere Bedeutung von Deutsch in der Bundesverwaltung bekräftigt die als unausweichlich und unveränderlich konzipierten Mehrheitsverhältnisse und die damit implizierte sprachliche Hierarchie. Das Primat der deutschen Sprache in der Bundesverwaltung wird somit als selbstverständliche, normale und natürliche Gegebenheit dargestellt und die sprachlichen Machtverhältnisse und Hierarchien naturalisiert – eine ideologische Strategie, die spätestens seit Roland Barthes (1964) als Mythologisierungstrategie

gie (zwecks Wahrung des Status quo) bekannt und in der kritischen Soziolinguistik verschiedentlich vertieft worden ist (vgl. z. B. Gal, 1998; Heller & Duchêne, 2007).

Der Mehrheitsdiskurs kann nicht unabhängig vom *Machtaspekt* betrachtet werden: Die grösste Anzahl Deutschsprachiger in der Schweiz wird metonymisch verknüpft nicht nur mit der grössten Bedeutung, sondern auch mit dem grössten Einfluss dieser Sprache bzw. deren SprecherInnen. Deutsch wird als Hauptsprache auf den obersten Hierarchiestufen und der wichtigsten Interessengruppen bezeichnet. Die Beherrschung dieser Sprache ist erforderlich, um Zugang zu den Machtzentren zu haben, wichtige Kontakte pflegen und einflussreiche Positionen besetzen zu können. Die Sprache der Mehrheit wird im Mehrheitsdiskurs als strategisches Führungs- und Machtinstrument konzipiert, dessen sich auch die Angehörigen der Minderheitensprachgruppen bedienen können müssen:

- (38) es isch (---) es gaht au drum sich chöne z'positioniere / ihr sind ja umgäh vo dütschsprächende (-) aso rein au vom füehrigsaspruch (-) wenn i doch öpis wott durebringe (2) denn muessi scho eifach uf dr ganze instrumente (2) uf dr ganze instrument chöne spile (2) wenn d'mehrheit dütsch spricht (2) s'sind wirklich au zum teil so ganz gesunde menscheverstand wenni denn denk hmmmmmm (2) natürlich isch mer bewusst (-) ich glaub nid dass mir das als germano=als vo dä mehrheit kommend (-) ganz alles chönd nachvollzieh was es heisst in dr mindrheit z'si (-) das isch mer bewusst (---) aber dass mer eifach au gwüssi zuessatzefforts muess leiste / s'chani jetz aso au als frau säge das isch halt a=wemer öpis WOTT / denn muess mer halt (3) scho / odr mer chan denn dä lätsch mache und säge i bin halt immer s'opfer und (-) das chamer scho au und das findi nid sehr überzügend (Rekrutierungsperson 1, Stelle 11)

Für hohe Kaderstellen kommen deshalb nur Frankofone mit sehr guten Deutschkenntnissen infrage. Selbst im Amt in der französischsprachigen Schweiz stellt ein Vorgesetzter die Unerlässlichkeit von sehr guten Deutschkompetenzen für frankofone Kader fest angesichts der deutschsprachigen Mehrheit in den oberen Hierarchiestufen und in der Schweiz (vgl. auch Zitat 26):

- (39) au niveau de la hiérarchie par contre si on parle français avec un petit peu d'allemand euhh ça vient extrêmement difficile hein (2) et j'pense ça explique aussi pourquoi dans les échelons supérieurs il y a plus de germanophones \ (--) c=c'est clair la majorité est germanophone en suisse euuhhh (--) tout ce qui est lié au politique tout ce qui est lié

(--) la majorité est germanophone (--) euh (--) tout ce qui est lié à (--) au contact euh (-) je dirais les groupes d'influence sont beaucoup en suisse-älémanique (--) donc ça amène qu'il faut parler la même langue hein (2) après si (-) ou alors un romand mais qui est bilingue (Rekrutierungsperson 1, Stelle 33)

Der Mehrheitsdiskurs ruft quasi als Gegenpart eine Art Minderheiten- und Gleichberechtigungsdiskurs hervor, in welchem kritisch auf die Übermacht der deutschen Sprache und Sprachgruppe verwiesen und die Einhaltung der gesetzlich verankerten Gleichberechtigung der sprachlichen Minderheiten gefordert wird.

5.6.3 Gleichberechtigungsdiskurs

Der zentrale Bezugsrahmen des Gleichberechtigungsdiskurses ist das Gesetz, welches gleiche Rechte für die drei Amtssprachen und eine angemessene Vertretung der vier Sprachgemeinschaften in der Bundesverwaltung beinhaltet. In diesem normativen Diskurs wird dem Gewicht des Faktischen die Gesetzesnorm gegenübergestellt und dessen Einhaltung gefordert. Der Gleichberechtigungsdiskurs könnte deshalb alternativ auch als juristischer Diskurs oder Normdiskurs bezeichnet werden. Diese Position wird oft als Reaktion auf die Dominanz der Deutschsprachigen bzw. deutschen Sprache und tendenziell eher von Angehörigen der Minderheitensprachgruppen eingenommen. In den begleiteten Rekrutierungsprozessen thematisieren insbesondere frankofone Vorgesetzte die sprachgesetzlichen Grundlagen, wenn sie beispielsweise die KandidatInnen über das Recht zur Verwendung ihrer eigenen Sprache (insofern es sich um eine Amtssprache handelt) während des Vorstellungsgesprächs aufklären oder wenn sie die selbstverständliche Beachtung der Sprachkompetenzanforderungen für eine Anstellung beim Bund erwähnen. Explizit auf die einzuhaltenden sprachgesetzlichen Vorgaben verweist auch eine germanofone Vorgesetzte mit langjähriger Erfahrung in sprachpolitischen Belangen. In ihren Aussagen wird gleichzeitig auch ein spannungsreiches Nebeneinander von normativem Gerechtigkeitsdiskurs und Arbeits- bzw. Kompetenzdiskurs deutlich:

(40) denn gsehn ich immer wieder e bundesrat wo irgendwelchi wiisige oder jetzt sogar a verordnig macht / aber <de/kein schwein/de> (--) setzt's um (-) oder / eigentlich=und es wird au nid druf gluegt (--) zwüschedure git's wieder emal (-) äh seit de bundesrat mir hettet gern und mir machet es paar quote aber es wird überhaupt nid uf d'umsetzig gluegt \ und wenn denn mal druf gluegt wird wie wie bim cotti bispilswiis

(--) wo denn nachher italiener duredruckt het sind's defür
 denn nachher eifach irgendwelchi kandidate gsi wo eifach
 usser s'italienische nid viel mitbracht hend oder \ (2) und
 mir hend eus äh äh s'letste jahr mit dere verordnig mal gnau
 usenand gsetzt und hend gseit mir wetted das eigentlich
 erfülle (-) oder \ (Rekrutierungsperson 1, Stelle 23)

Einen Hinweis auf einen Gleichberechtigungsdiskurs stellt auch das von einigen Rekrutierungsverantwortlichen explizit thematisierte Bemühen dar, auch Vertreter der Sprachminderheiten in ein Vorstellungsgespräch einzuladen und im Rekrutierungsprozess beizubehalten.

Tendenziell werden die *sprachlichen Sollwerte* im Gleichberechtigungsdiskurs begrüsst, da sie ein Mittel darstellen, die Mehrheit zur Berücksichtigung der Minderheiten zu verpflichten. Sprachliche Sollwerte stossen aber nicht automatisch bei allen Lateinischsprachigen, die sich kritisch zur Benachteiligung der sprachlichen Minderheiten beim Bund äussern, auf positives Echo. Die stärkere Beachtung von arbeitsrelevanten Kompetenzen bzw. die Tendenz zu einem Arbeitsdiskurs kann zur Ablehnung von Quoten führen, da die fehlenden entsprechend qualifizierten Fachleute nicht durch „Quotenleute“ ersetzt werden können:

(41) also persönlich bin ich komplett gegen diese quota und so
 wei=also (--) man muss (---) anderst machen (--) das ist das
 problem also / zum beispiel jetzt bi=bin ich auch bei diese
 ganze sache / von der rekrutierung von frauen (--) und das
 problem ist einfach (--) wir haben ein problem in der schweiz
 (2) dass in einigen bereichen nicht genügende leute entweder
 sprachlich oder (2) äh m=frauen (--) sich beschäftigen (-)
 in den technischen bereichen (-) fehlen uns die frauen zum
 beispiel \ (2) und (--) das ist nicht weil (---) sie jetzt
 auf ein inserat etwas schreiben SIE oder ER oder SO (---)
 einfach weil sie fehlen \ (Rekrutierungsperson 1, Stelle 12)

Wie in obigem Zitat zu beobachten, werden die sprachlichen und die Frauenquoten oft gemeinsam thematisiert. Diese parallele Thematisierung war schon in den Interviews mit den Personalfachleuten zu beobachten und ist bereits im normativen personalpolitischen Diskurs angelegt (vgl. Kap. 2.2.3).¹¹³ Dabei lässt sich ein Konkurrenzverhältnis zwischen den beiden Sollwerten beobachten: Während eine Rekrutierungsverantwortliche betont, dass sie die Frauenquoten für viel wichtiger halte als die Sprachquoten, kritisiert eine andere die Vermengung dieser beiden

113 Man beachte auch, dass die Weisungen zur Chancengleichheit von Mann und Frau und diejenigen zur Förderung der Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung von 2003 dasselbe Publikationsdatum (22. Januar 2003) und eine ähnliche Struktur aufweisen.

Anliegen, die gegeneinander ausgespielt würden. In einem der begleiteten Rekrutierungsprozesse ist denn auch ein Wahlentscheid zugunsten einer Frau und nicht eines Romands gefallen – u. a. mit Hinweis auf die ebenso wichtige Beachtung der Frauenförderung in hohen Kaderpositionen.

5.7 Zusammenfassung

In den vorangehenden Kapiteln haben wir die Praktiken und Diskurse in den vier wichtigsten Phasen der Personalrekrutierung in der Bundesverwaltung (Definition der Stelle, Selektion der Dossiers, Vorstellungsgespräche und Wahl), ausgehend von zehn Fallbeispielen, rekonstruiert und analysiert. Die Analyse des Stellenwertes von Sprache im Rekrutierungsprozess verdeutlicht, dass ein Spannungsverhältnis zwischen den normativen Vorgaben und der Rekrutierungspraxis besteht, dass einige Vorgaben eine Illusion von Gerechtigkeit erzeugen und dass in der Praxis Hidden Agendas wirksam sind.

Während der ethnografischen Forschung in drei Bundesämtern konnten *unterschiedliche Praktiken* bei der Gestaltung der Rekrutierungsprozesse beobachtet werden. Es besteht ein gewisser Spielraum, den die Rekrutierungspersonen entsprechend ihren Bedürfnissen nutzen. Die Umsetzung bestehender sprach- und personalpolitischer Vorgaben fällt dabei unterschiedlich aus. Die dezentrale Durchführung der Rekrutierungsprozesse (durch die Linienvorgesetzten in Zusammenarbeit mit den Personalverantwortlichen ihrer Verwaltungseinheit) führt dazu, dass der Selektionsprozess primär in den Dienst der optimalen Erfüllung der anstehenden Arbeiten gestellt wird. Sprache wird dabei vor allem als Arbeitsinstrument und nicht als Repräsentativitätskriterium betrachtet.

Bei der *Definition und Ausschreibung der Stelle* sollen gesetzliche Vorgaben zur korrekten Formulierung der sprachlichen Anforderungen im Stelleninserat verhindern, dass bestimmte Sprachgruppen diskriminiert werden. Gleichzeitig lassen sich bei den meisten rekrutierungsverantwortlichen Vorgesetzten klare Vorstellungen dazu ausmachen, welches Sprachprofil der/die Wunschkandidat/in haben soll. Diese Hidden Agenda wird in der verwaltungsinternen Stellenbeschreibung teilweise explizit formuliert und prägt den Selektionsprozess, auch wenn sie im Stelleninserat nicht offen kommuniziert wird. Eine neutrale bzw. nicht diskriminierende Formulierung des gesuchten Sprachprofils im Inserat vermittelt somit eine Illusion von Gerechtigkeit, da beispielsweise die Suche nach Personen mit „guten Kenntnissen von zwei Amtssprachen“

theoretisch gleiche sprachliche Anforderungen an alle beinhaltet. Aufgrund der Diskurse und Praktiken der Rekrutierungsverantwortlichen wird aber deutlich, dass das Italienische in den meisten Fällen nicht mitgemeint ist, sodass italofone BewerberInnen Kenntnisse von drei Amtssprachen aufweisen müssen, und dass Deutschkompetenzen größeres Gewicht beigemessen wird als Französischkompetenzen. Dass in den Stelleninseraten nicht konsequent auch die gesetzlich erforderlichen passiven Kenntnisse einer dritten Amtssprache ab mittlerer Kaderstufe gewünscht werden, bekräftigt die Existenz einer sprachlichen Hierarchie.

Eine weitere Hidden Agenda stellt die noch immer verbreitete Überzeugung dar, dass nur sogenannte „Muttersprachler“ perfekte Sprachkompetenzen erlangen können (und die wir hier verkürzt als „Muttersprachenideologie“ bezeichnet haben). Trotz gegenteiliger Bekräftigungen des Bundesrates (vgl. Kap. 5.2.3) und entsprechender Vorgaben finden sich immer wieder Stelleninserate in der Bundesverwaltung (und auch in unserem Sample), in denen nach Personen einer bestimmten Muttersprache gesucht wird.

Die Auswertung des *Dossiereingangs* und der *Dossierselektion* in den zehn begleiteten Rekrutierungsprozessen belegt eine prozentual überdurchschnittliche Berücksichtigung von Germanofonen. Die Analyse der Diskurse und Praktiken während der Dossierbewertung macht deutlich, dass primär die Kriterien Ausbildung und Arbeitserfahrung ausschlaggebend sind, dass die Sprachkompetenzen spät oder teilweise gar nicht beachtet werden und dass die sprachliche Herkunft kein Thema ist. Wo Sprachkompetenzen bei der Dossierselektion Beachtung finden, müssen nicht erfüllte normative Vorgaben (bezüglich Kenntnissen von mindestens zwei Amtssprachen) nicht sofort als Ausschlusskriterium wirksam werden, insbesondere bei fachlich sehr überzeugenden Dossiers. Bei ausländischen Dossiers und bei Aufgaben, deren Erfüllung nur mit ganz bestimmten Sprachkompetenzen möglich ist, werden die Sprachangaben hingegen zu einem relativ frühen Zeitpunkt beachtet und gegebenenfalls zum Anlass für ein sofortiges Ausscheiden aus dem Selektionsprozess („Protektions-“ und „Killerkriterium“). In anderen Fällen werden die Sprachkompetenzen als positives oder negatives Verstärkerargument angeführt. Dabei ist ebenfalls die oben erwähnte Hierarchisierung der Sprachen zu beobachten, d. h. eine kritischere Bewertung von ungenügenden Deutsch- als von ungenügenden Französischkompetenzen und die höhere sprachliche Messlatte für Italofone.

Die Sprachzugehörigkeit der Rekrutierungsverantwortlichen hat in den von uns begleiteten Rekrutierungsprozessen keinen eindeutigen Einfluss auf die Selektionsentscheide ausgeübt. Ein Bias ist hingegen in der Beurteilung der formalen Gestaltung der Dossiers auszumachen: Germanofone Rekrutierungspersonen nehmen eher sprachregionale Differenzen in der Dossiergestaltung wahr und halten die Dossiers von Deutschsprachigen tendenziell für besser (übersichtlicher, strukturierter).

Die zu einem *Vorstellungsgespräch* eingeladenen KandidatInnen stammten nur bei einem der zehn begleiteten Rekrutierungsprozesse aus allen drei Amtssprachengruppen. Die Rekrutierungsgremien ihrerseits wurden primär aufgrund fachlich-hierarchischer Kriterien zusammengesetzt, weshalb nur in wenigen Fällen Rekrutierungspersonen aller Amtssprachengruppen vertreten waren. Insbesondere in der zentralen Bundesverwaltung in Bern ist die Wahrscheinlichkeit gross, auf ein rein deutschsprachiges Gremium zu treffen. Die Vorgabe, dass die KandidatInnen sich während des Vorstellungsgesprächs in ihrer Erstsprache äussern können, insofern es sich um eine Amtssprache handelt, erweist sich bei italofonen KandidatInnen grossmehrheitlich als nicht umsetzbar (und damit erneut als Illusion von Gerechtigkeit), da die Vorgesetzten selten über die notwendigen Italienischkompetenzen verfügen.

Je nach Amt und Vorgesetzten sind die Vorstellungsgespräche unterschiedlich stark standardisiert. Tendenziell kann zwischen einem eher fachorientierten (Prüfungs-)Gespräch und einem eher personenorientierten (Kontakt-)Gespräch unterschieden werden. Auch die Überprüfung der Sprachkompetenzen der KandidatInnen ist nicht standardisiert. Der vom EPA zur Verfügung gestellte Online-Sprachtest ist wenig bekannt und wird nur selten eingesetzt. Häufig werden die erforderlichen Sprachkompetenzen mündlich und in meist nur kurzen Passagen überprüft. Bei gemischtsprachigen Rekrutierungsgremien werden die passiven Sprachkompetenzen der KandidatInnen stärker überprüft, da sich die (germanofonen und frankofonen) Rekrutierungspersonen immer wieder in ihrer Erstsprache ausdrücken. Angesichts der Mehrheitsverhältnisse werden dadurch tendenziell stärker die passiven Deutschkompetenzen als die passiven Französischkompetenzen getestet.

Beim *Wahlentscheid* ausschlaggebend sind erneut vor allem die Kriterien Ausbildung und Berufserfahrung (Fachwissen), dann aber auch die in den Vorstellungsgesprächen erfragten und beobachteten Selbstkompetenzen (Arbeitsweise) und Sozialkompetenzen (Persönlichkeit und Teampassung). Die subjektiven, intuitiven Bewertungen der

Sprachkompetenzen werden in dieser Phase teilweise noch einmal als „Killer-“, bzw. „Vetokriterium“ gegen eine/n Kandidaten/in oder aber als positives oder negatives Verstärkerargument beim Wahlentscheid geltend gemacht.

In zwei Rekrutierungsprozessen wurde in den Wahlgesprächen eine weitere Hidden Agenda deutlich: Bei Stellen mit Telefonkontakten mit bildungsfernen Bevölkerungsgruppen in der Deutschschweiz und bei Stellen, wo sensible nationale politische Prozesse moderiert werden müssen, werden nicht nur gute Deutsch-, sondern auch Schweizerdeutschkenntnisse zum Selektionskriterium. Diese Sprachanforderung ist weder in der Stellenbeschreibung noch im Inserat erwähnt worden.

Während die Vorgaben bezüglich Sprachkompetenzen in den begleiteten Rekrutierungsprozessen je nach Relevanz für die Arbeit beachtet und primär als Verstärker-, Killer- und Protektionsargument eingesetzt werden, spielen Vorgaben bezüglich *sprachlicher Sollwerte* quasi keine Rolle. Diese sind den wenigsten Rekrutierungsverantwortlichen präsent. Diejenigen, die sich zu den sprachlichen Sollwerten äussern, fassen sie mehrheitlich als sprachregionale Sollwerte auf, weshalb sie beispielsweise die Angehörigen der zweiten Generation von Italofofonen ausserhalb des Tessins (und Italienischbündens) nicht als wirkliche Repräsentanten der italienischsprachigen Schweiz betrachten. Viele Interviewte (inkl. HR-Führungskräfte) halten den italienischen Sollwert (seit 2013: 6,5 – 8,5 %) folglich für kaum realistisch angesichts der wenigen Bewerbungen aus der italienischsprachigen Schweiz, insbesondere in Verwaltungseinheiten, die weit weg vom Tessin liegen. Der sprachliche Sollwert für das Rätoromanische ist in keinem Rekrutierungsprozess zum Thema geworden.

Eine detailliertere Analyse der Diskurse der Rekrutierungspersonen lässt – idealtypisch vereinfacht – *drei Diskurstypen* ausmachen: einen funktional-pragmatischen Arbeitsdiskurs, einen quantitativen und machtpolitischen Mehrheitsdiskurs und einen normativen Gleichberechtigungsdiskurs. Die in diesen Diskursen dominierenden Argumente und Schlüsselbegriffe lassen Rückschlüsse auf die wichtigsten Wertvorstellungen zu, die die Selektionsprozesse mitbeeinflussen. Im *Arbeitsdiskurs* stehen die möglichst effizient zu erledigenden Arbeiten und die dazu erforderlichen Kompetenzen im Zentrum. Auch das Sprachprofil der künftigen StelleninhaberInnen wird aufgrund des Ziels der bestmöglichen Erfüllung der anstehenden Aufgaben definiert. Sprache wird primär als Arbeitsinstrument und (erlernbare) Fertigkeit konzipiert und weniger

als Ausdruck von sprachlicher und kultureller Sensibilität oder Identität, die in der Verwaltung angemessen vertreten sein sollte. Zwecks effizienter Aufgabenerfüllung werden ausgezeichnete Kompetenzen in der Arbeits- und Redaktionsprache erwartet (wobei eine „Muttersprachenideologie“ trotzdem dazu führen kann, nur den „Muttersprachlern“ den gewünschten Perfektionsgrad zuzutrauen). Im *Mehrheitsdiskurs* dominiert eine quantitative Logik: Die von der Mehrheit gesprochene deutsche Sprache gilt als wichtigste Sprache, sowohl für die interne als auch für die externe Kommunikation, und die Deutschsprachigen als einflussreichste Sprachgruppe. Eine gute Beherrschung der deutschen Sprache wird als strategisches Führungs- und Machtinstrument von KandidatInnen für Kaderpositionen erwartet, und zwar auch in der Westschweiz. Im *Gleichberechtigungsdiskurs* werden die gesetzlichen Rahmenbedingungen betont. Er kann als eine Art Gegendiskurs zum Mehrheitsdiskurs betrachtet werden. Vorzugsweise Angehörige der Minderheitensprachgruppen verweisen auf die gesetzliche Gleichstellung der Amtssprachen und die Vorgaben zur angemessenen Vertretung der Sprachgemeinschaften. Dabei ist ein Spannungsverhältnis zwischen Gleichberechtigungs- und Arbeitsdiskurs zu beobachten. Sprachliche Gleichberechtigung und Förderung von Sprachminderheiten werden zwar begrüsst, aber in der beobachteten Rekrutierungspraxis bestimmen weder die Erfüllung der normativen Sprachkompetenzvorgaben noch der Vorgaben zur angemessenen Vertretung der Sprachgemeinschaften die Selektion, sondern die für eine effiziente Erledigung der Arbeit erforderlichen Kompetenzen. Selbst eine positive Haltung gegenüber den sprachlichen Sollwerten, wie sie im Gleichberechtigungsdiskurs zu beobachten ist, stellt keinen Garant dafür dar, dass im konkreten Fall auch effektiv zugunsten von KandidatInnen aus einer Minderheitensprachgruppe entschieden wird. Zudem lässt sich ein Konkurrenzverhältnis zwischen zwei Sollwerten beobachten: Für einige Vorgesetzte stellt die Förderung des Frauenanteils (insbesondere in Kaderpositionen) ein wichtigeres Anliegen dar als die Förderung der Sprachminderheiten.

Die Kombination eines Arbeits- und Mehrheitsdiskurses, gestützt durch eine „Muttersprachenideologie“, führt zwangsläufig zur Bevorteilung von Deutschsprachigen: Deutsch als Sprache der grössten Sprachgruppe in der Schweiz und in der Verwaltung, als Hauptarbeitssprache, als wichtigste Sprache auf den oberen Hierarchiestufen wird zum Muss für eine Anstellung in der Bundesverwaltung.

6 Schlussfolgerungen

Die angemessene Vertretung der Sprachgemeinschaften und die Mehrsprachigkeit in der Eidgenössischen Bundesverwaltung stehen seit Mitte des 20. Jahrhunderts immer wieder im Fokus öffentlicher Debatten. In der Folge sind diesbezügliche Fördermassnahmen, statistische Erhebungen und gesetzliche Vorgaben massiv ausgebaut worden. Die vor wenigen Jahren auch gesetzlich verankerten sprachlichen Sollwerte sind heute in der Gesamtbundesverwaltung beinahe erreicht. Die hier präsentierten detaillierten Auswertungen der Personaldatenbank des Bundes belegen aber klar die in der Öffentlichkeit seit langem kritisierte Untervertretung der sprachlichen Minderheiten in bestimmten Verwaltungseinheiten und auf den oberen Hierarchiestufen. Nebst (multivariaten) statistischen Analysen zu möglichen Einflussfaktoren auf die sprachliche Zusammensetzung des Personals haben wir insbesondere auch den Rekrutierungsprozess untersucht, der einen Schlüsselmoment bei der Umsetzung des Ziels einer sprachlich repräsentativen und mehrsprachigen Verwaltung darstellt. Mittels einer Online-Umfrage und einer ethnografischen Forschung wurden die Diskurse und Praktiken in Zusammenhang mit der Personalrekrutierung beim Bund und der Stellenwert von Sprache im Rekrutierungsprozess analysiert.

Die Resultate werden hier nochmals zusammenfassend dargestellt, und zwar vor allem in Hinblick auf die Spannungsfelder, in welchen sich die Förderung und Verwaltung der Mehrsprachigkeit beim Bund bewegen: Spannungsfelder zwischen gesetzlicher Gleichberechtigung und numerischem Ungleichgewicht der Sprachgruppen, zwischen gesetzlichen Vorgaben und praktischer Umsetzung, zwischen strategischen und operativen Zielen bei der Personalrekrutierung und zwischen der Konzeption von Sprache als (lern- und perfektionierbare) Fertigkeit bzw. Kompetenz und Sprache als (quasi angeborene) Fähigkeit bzw. Identitätsmerkmal. Basierend auf den Erkenntnissen aus dem Forschungsprojekt folgen abschliessend einige Hinweise auf Optimierungsmöglichkeiten in den Bereichen Sensibilisierung, Personalrekrutierung und sprachliche Sollwertvorgaben.

6.1 Gesetzliche Gleichberechtigung und numerisches Ungleichgewicht

Die verfassungsrechtliche Anerkennung von vier Landessprachen und deren Gleichberechtigung als Amtssprachen des Bundes (mit Einschränkungen beim Rätoromanischen) stehen in einem Spannungsverhältnis zum starken numerischen Ungleichgewicht der Sprachgruppen. Gesetzliche Vorgaben sollen dafür sorgen, dass die Angehörigen der Sprachminderheiten nicht benachteiligt werden. Aber statistische Auswertungen der Personaldatenbank des Bundes und einer Online-Umfrage sowie die Beobachtungen aus der ethnografischen Forschung verdeutlichen das Gewicht der Mehrheit. Die Dezentralisierung von Verwaltungseinheiten vermag dieses Ungleichgewicht zwar etwas zu mindern, aber selbst in einigen Ämtern mit Standorten ausserhalb der Deutschschweiz lässt sich eine Dominanz der Germanofonen im Kader beobachten.

6.1.1 Das Gewicht der Mehrheit: Übervertretung der Deutschsprachigen

Die Auswertungen der Personaldatenbank BV Plus über einen Zeitraum von zehn Jahren hinweg (2002–2011) belegen im Detail, dass die sprachliche Zusammensetzung des Personals je nach Departement stark variiert. Die grösste Übervertretung von Deutschsprachigen, die gemäss Sollwerten von 2010 einen Anteil von 70 % in der Bundesverwaltung ausmachen sollten, ist während der gesamten Untersuchungsperiode im Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport (VBS) festzustellen. Dieses vermochte den Anteil von 78,2 % Germanofonen im Jahr 2002 bis zum Jahr 2011 nur geringfügig auf 77,3 % zu reduzieren. Den Gegenpol stellt die Bundeskanzlei mit ihren Sprachdiensten dar, wo sich der bereits im Jahr 2002 weit unter dem Sollwert liegende Anteil von 62,6 % Germanofonen bis zum Jahr 2011 auf 60 % verringert hat. Diese unterschiedlichen sprachlichen Zusammensetzungen lassen sich nicht nur auf Departementsebene, sondern auch auf Ebene der nachgeordneten Verwaltungseinheiten beobachten. Unabhängig von der Departementszugehörigkeit ist von 2002 bis 2011 in der Mehrheit der nachgeordneten Verwaltungseinheiten eine Übervertretung der Deutschsprachigen festzustellen. Konkret sind in 75 % aller Verwaltungseinheiten die Germanofonen gesamthaft übervertreten. Fokussiert man auf die Verteilung der Sprachgruppen nur innerhalb des Kadern einer Verwaltungseinheit (Lohnklassen 24–38), so ist die Übervertretung von

Deutschsprachigen etwas weniger stark (in 71 % aller Verwaltungseinheiten), im höheren Kader (ab Lohnklasse 30) hingegen noch stärker (in 81 % aller Verwaltungseinheiten).

6.1.2 Das Gewicht des Standortes: Dezentralisierung als Korrektiv, aber nicht im höheren Kader

Am Beispiel der drei Bundesämter, in welchen die ethnografische Forschung durchgeführt wurde (eines im Raum Bern, eines nahe der deutsch-französischen Sprachgrenze und eines in der französischsprachigen Schweiz), lassen sich zwei Aspekte illustrieren: Erstens zeigt sich erwartungsgemäss ein deutlicher Einfluss des Dienstortes auf die sprachliche Vertretung. Je weiter sich der Standort eines Amtes von Bern bzw. der Deutschschweiz entfernt, desto geringer ist tendenziell der Anteil Deutschsprachiger. Zweitens zeigt sich, dass der Standort der Verwaltungseinheit zwar einen Einfluss auf die sprachliche Vertretung gesamthaft und diejenige innerhalb des Kaders (Lohnklassen 24–38) hat, im höheren Kader (Lohnklassen 30–38) ist jedoch unabhängig vom Standort eine Dominanz der Deutschsprachigen auszumachen.

Statistische Auswertungen zur Vertretung der Sprachgemeinschaften in weiteren dezentralisierten Verwaltungseinheiten bestätigen diese Tendenzen: In fast allen Ämtern mit Hauptstandorten ausserhalb der Deutschschweiz sind die Germanofonen deutlich unter ihrem Sollwert vertreten. Auch in den Verwaltungseinheiten mit Standorten in der ganzen Schweiz sind sie untervertreten. Im Kader (Lohnklassen 24–38) und im höheren Kader (Lohnklassen 30–38) lässt sich hingegen fast überall ein höherer Anteil an Deutschsprachigen beobachten, in einigen liegt er sogar über den Sollwerten.

6.1.3 Das Gewicht der deutschen Arbeitssprache

Die Online-Umfrage bei Rekrutierungspersonen, an der insgesamt 537 Personen (77,3 % Germanofone, 19,4 % Frankofone und 3,4 % Italofone; 8 Personen waren rätoromanischer Sprache) teilgenommen haben, verdeutlicht das Gewicht der deutschen Sprache beim Bund: Die befragten Rekrutierungspersonen, die grossmehrheitlich an einem Dienstort in der Deutschschweiz arbeiten (92,7 %), erleben die Bundesverwaltung als einen in erster Linie auf Deutsch und in zweiter Linie auf Französisch funktionierenden Arbeitsplatz: Deutsch wird von 93 % und Französisch von 87 % als regelmässig in ihrem Arbeitsalltag ver-

wendete Sprache angegeben. Nur gerade 16 % gebrauchen regelmässig Italienisch und damit weitaus weniger als Schweizerdeutsch (77 %) und Englisch (36 %). Unabhängig von der Sprachzugehörigkeit stufen sie gute Deutschkenntnisse als „eher wichtig“ bis „sehr wichtig“, gute Französischkenntnisse als „eher wichtig“ und gute Italienischkenntnisse als „eher nicht wichtig“ für die Arbeit in der Bundesverwaltung ein. Auch die erhobenen Daten aus der ethnografischen Forschung verdeutlichen, dass die Rekrutierungspersonen in erster Linie Wert auf Deutsch- und Französischkompetenzen legen und Italienisch nur für spezifische Funktionen als wichtig einstufen. Insbesondere in der Verwaltungseinheit auf dem Platz Bern ist die Konzeption der Bundesverwaltung als deutschsprachige Arbeitgeberin verbreitet. Wiederholt ist in den Interviews die Rede davon, dass rund 90 % der Arbeitsdokumente in Deutsch vorliegen würden.

6.2 Gesetzliche Vorgaben und praktische Umsetzung

Ein weiteres Spannungsverhältnis besteht zwischen den sprachgesetzlichen Vorgaben, deren Rezeption und Umsetzung in der Praxis. Die in den letzten Jahren stark ausgebauten Massnahmen zur Förderung der Mehrsprachigkeit und angemessenen Vertretung der Sprachgemeinschaften in der Verwaltung sind den Rekrutierungsverantwortlichen nur wenig bekannt. Ihre Umsetzung stösst in der Praxis zudem auf einige Hindernisse.

6.2.1 Herausforderungen bei der Personalrekrutierung

Die ethnografische Forschung verdeutlicht, dass es im Personalrekrutierungsprozess für die involvierten Vorgesetzten und Personalfachleute eine Vielzahl von (sprach-, personal- und unternehmenspolitischen) Vorgaben und Interessen unter einen Hut zu bringen gilt: KandidatInnen sollen nicht nur die erforderliche Qualifikation, Erfahrung und Persönlichkeit zwecks bestmöglicher Aufgabenerfüllung und Teampassung mitbringen, sondern auch über bestimmte Sprachkompetenzen verfügen und bestimmten Diversitätskriterien entsprechen. Die angemessene Vertretung der Sprachgemeinschaften stellt nur eines unter anderen Kriterien dar, die im Selektionsprozess zu beachten sind. Angesichts dieser komplexen Anforderungen wird die Personalrekrutierung zu einer Herausforderung für Rekrutierungsverantwortliche. Die operationellen Bedürfnisse der Vorgesetzten sind dabei nicht immer kompatibel mit

den strategischen Zielen der Institution. Ersterer brauchen vor allem fachlich und sozial überzeugende Mitarbeitende, Letztere ist auch an der Umsetzung der Sprach- und Personalpolitik des Bundes interessiert. Die dezentrale Rekrutierung sorgt für eine optimale Stellenbesetzung hinsichtlich der Bedürfnisse der rekrutierenden Linienvorgesetzten und ihres Teams, sprach- und personalpolitische Anliegen kommen dabei manchmal zu kurz.

6.2.2 Wenig bekannte Massnahmen zur Förderung der Mehrsprachigkeit und polarisierende Sprachquoten

Gemäss Online-Umfrage kennen 62 % der befragten Rekrutierungspersonen die Mehrsprachigkeitsweisungen, nur rund die Hälfte (52 %) kennt den Ratgeber „Leitfaden Förderung Mehrsprachigkeit“. Zwar halten alle den erfolgten Ausbau der Instrumente zur Förderung der Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung für „wichtig“ bis „sehr wichtig“, deren Wirksamkeit wird jedoch vor allem von den Französisch- und Italienischsprachigen eher angezweifelt. Der Aussage, dass Sprachquoten die Chancengleichheit in der Bundesverwaltung steigern, stimmen hingegen Letztere statistisch signifikant stärker zu als die germanofonen Befragten.

In den begleiteten Personalrekrutierungsprozessen sind die sprachlichen Sollwerte nicht thematisiert worden durch die Rekrutierungspersonen. Befragt danach, haben die meisten diese als Ideal gutgeheissen, aber Zweifel an der praktischen Umsetzbarkeit geäussert (insbesondere bezüglich Italienischsprachiger; der Sollwert für Romanischsprachige wurde nie erwähnt). In der beobachteten Rekrutierungspraxis stehen primär die fachlichen Qualifikationen und Berufserfahrungen sowie die Sozialkompetenzen im Zentrum, die sprachliche Herkunft der BewerberInnen ist irrelevant (oder nur indirekt von Bedeutung, wenn die teilweise gesuchten sehr hohen Sprachkompetenzen nur „Muttersprachlern“ zugetraut werden).

6.2.3 Ungleich verteilte Sensibilität für Mehrsprachigkeit

Einige Resultate aus der Online-Umfrage können dahingehend interpretiert werden, dass die Angehörigen der Sprachminderheiten, insbesondere Italofone, eine höhere „Mehrsprachigkeitssensibilität“ aufweisen: Sie befürworten nicht nur stärker die Sprachquoten (s. o.), sondern schätzen auch die positiven Wirkungen einer sprachlich vielfältigen Verwaltung

höher ein als die deutschsprachigen Befragten. Zudem stufen sie die sprachliche Zusammensetzung des Amtes und des Kaders tendenziell als „sehr wichtig“ ein, die Deutschsprachigen hingegen nur als „eher wichtig“. Eine stärkere Aufmerksamkeit für Mehrsprachigkeitsanliegen bei französisch- und italienischsprachigen Rekrutierungspersonen ist auch in den ethnografischen Daten zu beobachten. Aber ein diskursives Bekenntnis ist noch kein Garant für entsprechendes Handeln: Auch „mehrsprachigkeitssensible“ Vorgesetzte entscheiden sich letztlich nicht aufgrund sprachlicher, sondern vor allem aufgrund fachlicher und sozialer Kriterien für oder gegen eine/n Kandidaten/in.

Bemerkenswert sind die unterschiedlichen Beurteilungen der formalen Qualität von Bewerbungsdossiers von Deutsch- und Lateinischsprachigen: Deutschsprachige Personalfachleute und Rekrutierungspersonen nehmen sowohl in der Online-Umfrage als auch in der Feldforschung deutlich öfters sprachregionale Differenzen in der Dossiergestaltung wahr und bewerten die Dossiers von Germanofonen viel besser als diejenigen von Frankofonen und Italofofen.

6.2.4 Vorteile für Germanofone im Rekrutierungsprozess

Angesichts der sprachlichen Verhältnisse in der Bundesverwaltung haben germanofone BewerberInnen Vorteile. Trotz nicht diskriminierender Ausschreibung ist das sprachliche Wunschprofil der Rekrutierungsverantwortlichen vom Bewusstsein einer primär deutsch- und sekundär französischsprachigen Verwaltung geprägt. Ebenfalls positiv zugunsten von deutschsprachigen BewerberInnen könnte sich die Bevorzugung der den Deutschsprachigen zugeschriebenen Art der Dossiergestaltung durch deutschsprachige Rekrutierungspersonen (die in der Mehrzahl sind) auswirken. Da die Rekrutierungsgremien nicht nach sprachlichen, sondern nach hierarchisch-funktionalen Kriterien zusammengesetzt werden, muss zudem damit gerechnet werden, dass germanofone, frankofone und italofofe Rekrutierungspersonen in Vorstellungsgesprächen verschieden stark vertreten sind. In der Online-Umfrage geben die Befragten denn auch an, dass quasi immer Angehörige der Sprachmehrheit, aber weniger oft solche der Sprachminderheiten im Rekrutierungsgremium vertreten waren. Die Rekrutierungspersonen bedienen sich nicht konsequent der Erstsprache der KandidatInnen, was sich vorteilhaft für germanofone BewerberInnen auswirkt: Ihre passiven Französischkompetenzen werden weniger stark getestet als die passiven

Deutschkompetenzen von frankofonen KandidatInnen. Die italofoenen BewerberInnen müssen zwangsläufig ihre Kenntnisse der beiden anderen Amtssprachen unter Beweis stellen. Mehrsprachigkeitsverantwortliche, die für solche möglichen Benachteiligungen sensibilisieren könnten, werden fast nie bei Rekrutierungsprozessen beigezogen.

Die numerischen Verhältnisse und die sprachliche Hierarchie lassen das Deutsche zum wichtigsten sprachlichen Kapital in der Bundesverwaltung werden. Diese Hidden Agenda steht im Gegensatz zum Gleichberechtigungsprinzip und beeinflusst auch die Selektionsentscheide bei der Personalrekrutierung.

6.2.5 Nachteile für Italofoene

Am stärksten betroffen von dieser Hidden Agenda und vom Spannungsfeld zwischen Gesetz und Praxis sind die italofoenen BewerberInnen und Bundesangestellten. Diese leisten den grössten sprachlichen Beitrag an das Funktionieren einer mehrsprachigen Verwaltung, indem sie in der Regel fast immer in einer der beiden anderen Amtssprachen kommunizieren. Die wenig verbreiteten Kenntnisse des Italienischen beim Bundespersonal erfordern von ihnen eine entsprechende sprachliche Anpassung und Mehrleistung. Auswertungen der Daten zur Selbsteinschätzung der Sprachkompetenzen (sowohl aus der Online-Umfrage als auch aus den Bewerbungsdossiers der begleiteten Rekrutierungsprozesse) zeigen denn auch, dass die Italienischsprachigen deutlich bessere Fremdsprachenkompetenzen deklarieren als die Deutsch- und Französischsprachigen. Zudem haben 75 % aller italofoenen BewerberInnen in den ethnografisch begleiteten Rekrutierungsprozessen ihr Dossier nicht in ihrer Erstsprache verfasst, sondern in einer anderen Amtssprache oder Englisch. Ihre sprachliche Mehrleistung beim Bund wird von den interviewten Rekrutierungspersonen mehrfach erwähnt, als notwendig und tendenziell als selbstverständlich vorausgesetzt.

Die unterdurchschnittliche Vertretung der Italofoenen in Verwaltungseinheiten ausserhalb des Kantons Tessin verschlechtert ihre Position zusätzlich. Ihr fast überall unter dem Sollwert von 7 % liegender Anteil (gemäss Sprachenverordnung von 2010) wird regelmässig damit begründet, dass nur sehr wenige Bewerbungen von Italofoenen eingingen, was weder in der ethnografischen Forschung noch in den Auswertungen der E-Recruiting-Daten aus dem Jahr 2012 durch das Eidgenössische Personalamt (EPA) belegt werden konnte. Diese Diskrepanz zwischen

subjektiver Wahrnehmung und vorliegenden Daten hängt möglicherweise damit zusammen, dass die Bewerbungen aus dem Nachbarland Italien und solche von italienischen „Secondos“ (in der Schweiz aufgewachsene ItalienerInnen, die nicht im Tessin oder in Italienischbünden leben) nicht als Bewegungen von legitimen VertreterInnen der italienischen Schweiz wahrgenommen werden. In der ethnografischen Forschung wurden zudem BewerberInnen aus Italien relativ rasch ausgeschieden, da sie entweder keine weiteren Amtssprachen beherrschten oder aber beispielsweise StudienabgängerInnen ohne Berufserfahrung waren. Die grössten Selektionschancen hatten Italofone vor allem bei Rekrutierungen, wo gute Italienischkompetenzen für die Aufgabenerfüllung als unerlässlich galten.

6.3 Sollwerte und Sprachkompetenzen – eine schwierige Synthese

Ein letztes Spannungsfeld stellen die zwei unterschiedlichen Dimensionen von Sprache dar, die in den beiden hier fokussierten Massnahmen zur Förderung der Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung anlässlich der Personalrekrutierung im Zentrum stehen und vorwegnehmend auf folgenden kürzesten Nenner gebracht werden können: Sprache als Identitätsmerkmal (bei den Sollwerten) und Sprache als Arbeitsinstrument (bei den Sprachkompetenzen).

6.3.1 Sprachliche Sollwerte und Interpretationsprobleme

Die sprachlichen Sollwertvorgaben für die Bundesverwaltung basieren auf der Vorstellung, dass die vier nationalen Sprachgemeinschaften der Schweiz auch in der Verwaltung entsprechend ihrem Anteil an der Bevölkerung vertreten sein sollen, damit deren Sichtweisen bzw. „Sensibilitäten“ ebenfalls Berücksichtigung finden.¹¹⁴ Die hier untersuchten sprachpolitischen Diskurse und ethnografischen Daten verdeutlichen jedoch, dass sowohl die Ausgestaltung als auch die Umsetzung der sprachlichen Sollwerte Probleme verursachen, die nicht zuletzt auch mit konzeptuellen und ideologischen Problemen zusammenhängen, die sprachlichen Sollwerten zugrunde liegen: Sie gehen von einer klar zuordbaren sprachlichen Zugehörigkeit einer Person aus und damit von einem

114 Mehr zum Konzept der Repräsentativen Verwaltung, das derartigen Sollwerten zugrunde liegt, findet sich in Kapitel 2.1.

monolingualen Konzept, das der zunehmenden biografischen Mobilität auch über die Sprachgrenzen hinweg und der dadurch zunehmenden Anzahl von Personen mit mehr als einer Hauptsprache nicht gerecht wird. Zudem setzen sie die Sprachgemeinschaft mit einer (homogenen) Kultur- und Mentalitätsgemeinschaft gleich und orientieren sich damit an einer überholten ethnolinguistischen Ideologie.¹¹⁵

Unsicherheiten ergeben sich für die Behörden sowohl bei der Festlegung und dem Gültigkeitsbereich der Quoten (nationale oder sprachliche Referenzwerte; globaler oder differenzierter Gültigkeitsbereich) als auch bei der Interpretation dessen, wer genau zu welcher Sprachgemeinschaft zu zählen ist (multiple Zugehörigkeiten). Die Festlegung der Quoten wurde mit den neuen Sollwerten ab 2010 zugunsten der Repräsentation aller vier nationalen Sprachgemeinschaften, unabhängig von der Nationalität der SprecherInnen, entschieden (vgl. Kap. 2.2.4). Mit der Revision der Sprachenverordnung von 2014 wurde zudem die Gültigkeit der Quoten nicht nur für die Ebene der Departemente und Bundeskanzlei, sondern auch für die Ebene der nachgeordneten Verwaltungseinheiten (und namentlich auch für Kaderfunktionen) anerkannt. Bei der Definition der legitimen RepräsentantInnen einer Sprachgemeinschaft sind jedoch unterschiedliche Positionen auszumachen: Während einige Rekrutierungspersonen die legitime Vertretung nur denjenigen zusprechen, die in der betreffenden Sprachregion der Schweiz aufgewachsen sind, orientieren sich andere ausschliesslich an der Erstsprache der KandidatInnen. Erstere bekräftigen mit ihrer Haltung die Konzeption der Vertretung der Sprachgemeinschaften als Vertretung der nationalen Sprachregionen (und deren Kultur und „Sensibilitäten“), Letztere eine Konzeption der Vertretung der Sprachgemeinschaften als Vertretung der Sprachgruppen, die auch durch die zahlreichen Personen, die ausserhalb der Sprachregion ihrer Erst- oder Muttersprache aufgewachsen sind und/oder wohnen, vertreten werden können. Am deutlichsten zeigen sich die Interpretationsprobleme bei der Zuordnung der italofofen „Secondos“, die zwar die italienische Sprachgruppe, nicht aber die italienische Sprachregion der Schweiz repräsentieren. Interpretationsprobleme ergeben sich einerseits bei den „Secondos“ selbst, die je nach eigener Definition der „Muttersprache“ entweder die (italienische) Mutter- und Familiensprache deklarieren

115 Zum Problem des Essenzialismus, der mit Quoten und dem Konzept der deskriptiven Repräsentation verbunden ist, siehe z. B. Mansbridge (2005).

oder aber die Sprache der Region, in welcher sie aufgewachsen sind und ihre Ausbildung absolviert haben. Interpretationsunsicherheiten gibt es andererseits auch bei Personalverantwortlichen, die gemäss Interviewausagen auch schon Selbstdeklarationen von „Secondos“ korrigiert haben, um die italienischen Sollwerte ihrer Verwaltungseinheit zu verbessern.

6.3.2 Konzeption und Gewichtung von Sollwerten und Sprachkompetenzen

Mit sprachlichen Sollwerten soll den sprachlichen Minderheiten ein angemessener Platz in der Verwaltung garantiert und deren Diskriminierung verhindert werden. Mit den Sprachkompetenzvorgaben soll gleichzeitig garantiert werden, dass die Bundesangestellten aus den Minderheitensprachgruppen auch wirklich in ihrer eigenen Sprache arbeiten können und dass die Kommunikation mit den BürgerInnen in allen Amtssprachen gewährleistet ist. Die Vorgaben zu den Sprachkompetenzen der Bundesangestellten sind erst 1997 explizit in den Mehrsprachigkeitsweisungen verankert worden. Sprachkompetenzen sind im Gegensatz zur sprachlichen Herkunft nicht (nur) durch die Familiensprache(n) und den primären Sozialisationsort vorgegeben, sondern können auch später noch erlangt und/oder verbessert werden.

Tendenziell lässt sich eine Verlagerung des Schwergewichtes der sprachpolitischen Aufmerksamkeit von der Frage der angemessenen Vertretung hin zur Frage der adäquaten Sprachkompetenzen von Bundesangestellten beobachten. Diese Verlagerung geht einher mit der seit einigen Jahrzehnten stärkeren gesellschaftlichen Valorisierung von Mehrsprachigkeit und kritischeren Auseinandersetzung mit ethno-linguistischen, sprachdeterministischen Konzepten. Als Hinweise auf diesen Wandel können die veränderte Namengebung der sogenannten Mehrsprachigkeitsweisungen (nicht mehr die *Förderung der Sprachgemeinschaften*, sondern die *Förderung der Mehrsprachigkeit* figuriert seit 1997 im Titel) und die zunehmenden Rufe nach Beachtung der Sprachkompetenzvorgaben in der Verwaltung interpretiert werden. In den letzten Jahren sind vermehrt parlamentarische Vorstösse eingereicht worden, die unkorrekte bzw. diskriminierende Sprachanforderungen in Stelleninseraten des Bundes kritisieren und die eine Bestandsaufnahme der in der Verwaltung vorhandenen Sprachkompetenzen fordern. Dieses vermehrte Augenmerk auf Sprachkompetenzen wird auch deutlich in der

anno 2012 erstmaligen Einrichtung eines Online-Tests für Bundesangestellte, mittels welchem sie ihre Sprachkompetenzen evaluieren können.

Während die Konzeption von Sprache als Ausdruck von Herkunft, spezifischer Sichtweise, Mentalität und Kultur Vorstellungen aus der romantischen Sprachideologie des 19. Jahrhunderts tradiert, verweist die Konzeption von Sprache als von Person und Territorium unabhängiges Arbeitsinstrument auf eine funktional-instrumentelle Sprachideologie, die sich im Zuge der zunehmenden Globalisierung und Mobilität entwickelt hat und als Gegengewicht zu einer historischen, territorialen und kulturellen Begrenzung von Sprache fungiert. In der Soziolinguistik sind diese beiden grundlegenden und spannungsreichen Dimensionen von Sprache bereits verschiedentlich analysiert worden und mit Begriffspaaren wie Sprache als „Identität“ oder „Effizienz“ (Bossong, 1994, S. 47), „symbolic value“ oder „instrumental utility“ (Coulmas, 2005, S. 10), „Talent“ oder „Skill“ (Heller, 2010, S. 354) und neuerdings auch als „Pride and Profit“ (Duchêne & Heller, 2012b) bezeichnet worden. Die Konzeption von Sprache als „Skill“ ruft die Entwicklung von Mess-, Evaluations- und Testinstrumenten auf den Plan (Heller, 2010). Insbesondere in der kritischen Soziolinguistik wird betont, dass die zunehmende Bedeutung von sprachlichen Fertigkeiten und sprachlicher Standardisierung in der global agierenden New Economy auch die Entstehung einer eigentlichen „Sprachindustrie“ (Sprachschulen, Sprachevaluationsangebote, Übersetzungsdienste usw.) begünstigt habe. Sprachen werden aber nicht nur als „Skills“, sondern auch als „Talents“ zur wirtschaftlichen Ressource, indem Letztere (beispielsweise in Form von lokalen Dialekten und Akzenten) zur Authentifizierung von Produkten und Dienstleistungen genutzt werden (Heller, 2010; Duchêne, 2012).

In der Bundesverwaltung sollen Sprachquoten und damit die Betonung von Sprache als quasi angeborenes „Talent“ den sogenannten Native Speakers einen angemessenen Zugang zu Bundesstellen sichern. Während der Feldforschung konnte jedoch beobachtet werden, dass in der Personalrekrutierung die sprachlichen Sollwerte kaum eine Rolle bei den Selektionsentscheiden spielten. Die sprachliche Herkunft findet jedoch – quasi durch die Hintertüre – trotzdem Eingang in den Rekrutierungsprozess, wenn die Sprachkompetenzen in Abhängigkeit von der Muttersprache beurteilt werden. Die von uns vereinfacht als „Muttersprachenideologie“ bezeichnete weit verbreitete Vorstellung, dass nur Personen mit muttersprachlichen Kompetenzen eine Sprache auch wirklich perfekt beherrschen würden, sichert den „Muttersprach-

lern“ einen bevorzugten Platz in der Verwaltung, „Talent“ wird dabei als Voraussetzung für sehr gute „Skills“ betrachtet. Angesichts der Mehrheitsverhältnisse und der damit zusammenhängenden höchsten Priorität der deutschen Arbeitssprache werden bei der Rekrutierung oft sehr gute Deutschkompetenzen gesucht, die wegen der „Muttersprachenideologie“ letztlich am ehesten Personen deutscher Erst- bzw. Muttersprache zugetraut werden. Die stärkere Beachtung von „Skills“ im Rekrutierungsprozess fällt damit zugunsten der Deutschsprachigen aus (deren deutsches „Talent“ vorteilhaft für die am höchsten gehandelten deutschen „Skills“ ist). Die stärkere Beachtung von „Talent“ in Form von sprachlichen Sollwerten würde hingegen zugunsten der Sprechenden der Minderheitensprachen ausfallen, die in zahlreichen Verwaltungseinheiten und in Schlüsselpositionen untervertreten sind. Es erstaunt deshalb kaum, dass in der Online-Umfrage Angehörige der Minderheitensprachgruppen mehr von den sprachlichen Sollwerten halten als die Angehörigen der deutschsprachigen Mehrheit, da sie ihnen in einer grossmehrheitlich deutschsprachigen Verwaltung ihren Anteil an Stellen garantieren sollen – Sprache als Identität ist exklusiv und den Native Speakers vorbehalten, Sprache als Arbeitsinstrument wird hingegen allen zugänglich.

Die stärkere Gewichtung von Sprachkompetenzen anstatt von sprachlicher Herkunft in den Rekrutierungsprozessen wird zwar der zunehmenden Mobilität und Mehrsprachigkeit gerecht, läuft aber Gefahr, den privilegierten Zugang für Sprachminderheitenangehörige zu Verwaltungsstellen zu untergraben. Sie ist von Nachteil für die sprachlichen Minderheiten, da sie aufgrund der hohen Anforderungen bezüglich Deutschkompetenzen und der „Muttersprachenideologie“ (und der damit durch die Hintertür wieder gewichtigen Frage der sprachlichen Herkunft) eine höhere sprachliche Hürde nehmen müssen als germanofone MitbewerberInnen.

6.4 Optimierungsmöglichkeiten

Die hier präsentierten Analysen der sprachlichen Zusammensetzung des Bundespersonals, der Online-Umfrage bei Rekrutierungsverantwortlichen, der Interviews mit Führungskräften aus den HR-Abteilungen sowie von konkreten Rekrutierungsprozessen geben Hinweise darauf, wo es Optimierungsmöglichkeiten bei der Förderung der Mehrsprachigkeit und der angemessenen Vertretung der Sprachgemeinschaften in der

Bundesverwaltung gibt. Diese betreffen die Bereiche Sensibilisierung, Personalrekrutierung und sprachliche Sollwerte.

6.4.1 Sensibilisierungsarbeit

Angesichts des geringen Kenntnisstandes der Vorgesetzten hinsichtlich der in der Bundesverwaltung anzustrebenden sprachlichen Sollwerte und Sprachkompetenzen und hinsichtlich der bestehenden Förderinstrumente wäre es sinnvoll, diese stärker zu informieren und zu sensibilisieren, beispielsweise im Rahmen der bestehenden Rekrutierungs-, Führungs- und Topkaderseminare des Ausbildungszentrums der Bundesverwaltung (AZB) und anderer Weiterbildungskurse.

Eine wichtige Sensibilisierungsfunktion kommt auch den Mehrsprachigkeitsverantwortlichen in den Verwaltungseinheiten zu, deren Position gestärkt werden könnte, indem sie beispielsweise in der Geschäftsleitung Einsitz nehmen und verstärkt auch in die Personalrekrutierung eingebunden würden.

Ebenfalls zur Sensibilisierung für allfällige sprachliche Diskriminierungsprozesse bei der Rekrutierung könnte beitragen, dass die HR-Abteilungen die Möglichkeit erhielten, die Daten von E-Recruiting pro Rekrutierungsprozess und Verwaltungseinheit selber auszuwerten.

6.4.2 Optimierungen im Personalrekrutierungsprozess

Bei der Redaktion der Stelleninserate könnte vermehrt darauf geachtet werden, dass die erforderlichen Sprachkompetenzen transparent kommuniziert und dass öfters auch die in bestimmten Verwaltungseinheiten und (Kader-)Positionen untervertretenen Italienisch- und Französischsprachigen angesprochen werden. Dabei sollten einerseits die gemäss Sprachenverordnung erforderlichen Sprachkompetenzen (insbesondere bezüglich dritter Amtssprache ab mittlerem Kader) konsequent angegeben werden. Andererseits sollte aber auch transparent offengelegt werden, welches Sprachprofil genau für die Funktionsausübung erforderlich ist (ohne Suche nach einer bestimmten „Muttersprache“), sodass die KandidatInnen nicht einer Hidden Agenda ausgeliefert werden.

Da germanofone Rekrutierungsverantwortliche tendenziell dazu tendieren, die Gestaltung und Vollständigkeit der Dossiers von frankofonen und vor allem italofoenen BewerberInnen negativ zu bewerten, sollten sie für die unterschiedlichen Bewerbungstraditionen (die mit sprachregionalen, aber auch mit nationalen, generationalen und ande-

ren Einflüssen in Zusammenhang stehen) sensibilisiert werden. Die Bewertung der Dossiers könnte zudem erleichtert und transparenter werden durch klare Vorgaben an die BewerberInnen bezüglich erwarteter Informationen und Unterlagen (z. B. auf E-Recruiting).

Die Vorstellungsgespräche selbst sollten so organisiert werden, dass möglichst vergleichbare Bedingungen für die KandidatInnen unterschiedlicher Erstsprache herrschen. Dies setzt eine explizite Aufklärung über die sprachlichen Rechte der KandidatInnen und die Anwesenheit von Rekrutierungspersonen mit angemessenen Sprachkompetenzen voraus.

6.4.3 Umsetzbare sprachliche Sollwerte

Angesichts der hohen symbolischen Bedeutung der sprachlichen Vielfalt der Schweiz und deren Abbild in den Bundesbehörden, kommt den sprachlichen Sollwerten trotz ihrer monolingualen und ethnolinguistischen Fundierung eine wichtige Rolle zu. Damit diese aber wirklich eine sprachliche Vielfalt in allen Verwaltungseinheiten gewährleisten, sollten sie derart ausgestaltet werden, dass sie tatsächlich umsetzbar sind und ernst genommen werden. Das hiesse, dass die sprachlichen Sollwerte den sprachregionalen Standorten und Einzugsgebieten, der Grösse und, falls möglich, auch den Aufgabenbereichen der Verwaltungseinheiten angepasst werden müssten und beispielsweise in St. Gallen nicht dieselben Sollwerte für die Frankofonen gelten würden wie in Genf, für die Bundeskanzlei (mit ihrem grossen Sprachdienst) nicht dieselben wie für das Bundesamt für Bauten und Logistik (mit seinem hohen Anteil an niedrig qualifiziertem Personal). Die derart ausdifferenzierten sprachlichen Sollwerte müssten in der Summe weiterhin die Sollwerte für die Bundesverwaltung insgesamt erfüllen.

6.4.4 Überwindung der Illusion von Gerechtigkeit für die Italofofonen

Insbesondere für die Italofofonen gilt es, die Illusion von Gerechtigkeit zu überwinden, die sich aus den sprachrechtlichen Vorgaben und deren Umsetzungsproblemen ergibt. Die rechtliche Gleichstellung des Italienischen mit Deutsch und Französisch in der Bundesverwaltung stösst in der Praxis an Grenzen, solange ausserhalb der italienischen Schweiz so wenige italofofone Bundesangestellte arbeiten und dort die meisten Angestellten nicht über genügend (passive) Italienischkompetenzen verfügen. Die Italofofonen selbst passen sich dementsprechend an, wenn sie sich mehrheitlich nicht auf Italienisch bewerben und ihr Recht der

freien Amtssprachenwahl im Vorstellungsgespräch und im Arbeitsalltag nicht in Anspruch nehmen (können). Die verschiedentlich beobachtete Divergenz zwischen Gesetz und Praxis hinsichtlich der Gleichberechtigung der italienischen Amtssprache wirft die Fragen auf, inwiefern die Praxis dem Gesetz angenähert werden kann und inwiefern – angesichts der massiven Grössendifferenzen zwischen den Amtssprachgruppen – diese Gleichstellung eine Utopie bleiben muss. Um die Gleichstellung des Italienischen zu gewährleisten, müssten deutlich mehr Anstrengungen unternommen werden, Italofone in Verwaltungseinheiten ausserhalb des Tessins zu wählen und um die Italienischkompetenzen der übrigen Bundesangestellten zu erhöhen. Angesichts der Tatsache, dass im Arbeitsalltag Deutsch und Französisch dominieren und die Italofohlen über höhere Sprachkompetenzen verfügen müssen als ihre anderssprachigen KollegInnen, stellt sich zudem die Frage, wie diese sprachliche Mehrleistung der Italofohlen auch offiziell stärker anzuerkennen wäre.

7 Literatur

7.1 Quellen aus der Bundesverwaltung (Gesetze, Berichte, Evaluationen)

7.1.1 Gesetzesgrundlagen

Bundesgesetz über die Sammlungen des Bundesrechts und das Bundesblatt vom 18. Juni 2004 (*Publikationsgesetz*, PublG; SR 170.512).

Bundesgesetz über die Landessprachen und die Verständigung zwischen den Sprachgemeinschaften vom 5. Oktober 2007 (*Sprachengesetz*, SpG; SR 441.1).

Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 (BPG; SR 172.220.1).

Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 (BPV; SR 172.220.111.3).

Rahmenübereinkommen zum Schutz nationaler Minderheiten, abgeschlossen in Strassburg am 1. Februar 1995, von der Bundesversammlung genehmigt am 21. September 1998, Schweizerische Ratifikationsurkunde hinterlegt am 21. Oktober 1998, in Kraft getreten für die Schweiz am 1. Februar 1999 (SR 0.441.1).

Verordnung über die Sammlungen des Bundesrechts und das Bundesblatt vom 17. November 2004 (*Publikationsverordnung*, PublV; SR 170.512.1).

Verordnung über die Landessprachen und die Verständigung zwischen den Sprachgemeinschaften vom 4. Juni 2010 (*Sprachenverordnung*, SpV; SR 441.11).

Weisungen des Bundesrates vom 22. Januar 2003 zur Förderung der Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung (*Mehrsprachigkeitsweisungen*; BBl 2003 1441).

Weisungen des Bundesrates vom 27. August 2014 zur Förderung der Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung (*Mehrsprachigkeitsweisungen*; BBl 2014 6659).

7.1.2 Berichte, Evaluationen usw.

BAK, 30.11.2012, Europäische Charta der Regional- oder Minderheitensprachen (Charta). Fünfter Bericht der Schweiz (www.bak.admin.ch/bak/de/home/sprachen-und-gesellschaft/sprachen/europaeische-charta-der-regional--und-minderheitensprachen.html [letzter Zugriff: 3.5.2023]).

Battelle, 1985, Les minorités linguistiques dans l'administration fédérale et le problème du recrutement des fonctionnaires, Genève.

- Bericht des Bundesrates über seine Geschäftsführung im Jahre 1973 (vom 27. Februar 1974).
- Bericht über die Geschäftsführung des Bundesrates, des Bundesgerichts und des Eidgenössischen Versicherungsgerichts im Jahre 1980.
- Bericht der Geschäftsprüfungskommission an die eidgenössischen Räte über die Inspektion und die Aufsichtseingaben im Jahre 1991 (10.4.1992).
- BFS, 19.6.2012, Strukturhebung der eidgenössischen Volkszählung 2010. Medienmitteilung (www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/aktuell/medienmitteilungen.assetdetail.34351.html [letzter Zugriff: 3.5.2023]).
- EDI (Hrsg.), 1989, Zustand und Zukunft der viersprachigen Schweiz. Abklärungen, Vorschläge und Empfehlungen einer Arbeitsgruppe des Eidgenössischen Departementes des Innern, August 1989, Bern: BK.
- EFD [N. Mariolini], 13.3.2015, Förderung der Mehrsprachigkeit. Evaluationsbericht an den Bundesrat und Empfehlungen zur Mehrsprachigkeitspolitik (Art. 8d Abs. 4 SpV). Entwicklung von 2008 bis 2014. Perspektiven von 2015 bis 2019 (www.plurilingua.admin.ch/dam/plurilingua/de/dokumente/mehrsprachigkeitbericht_2008-2014_bericht.pdf.download.pdf/F%C3%B6rderung%20der%20Mehrsprachigkeit%20-%20Evaluationsbericht%20und%20Empfehlungen_2008-2014.pdf [letzter Zugriff: 3.5.2023]).
- EPA (Hrsg.), 1981, Kolloquium: Die Mehrsprachigkeit der Schweiz in Staat und Verwaltung. Heute und Morgen, Montreux 1980, Bern: Eidg. Personalamt.
- EPA, 5.10.1983, Rapport intermédiaire concernant les minorités linguistiques dans l'administration fédérale.
- EPA [J. Widmer], 10.6.1986, Agents nommés dans les classes 2 et supérieures à Berne en 1984 et 1985, selon leur langue maternelle.
- EPA [J. Widmer], 10.12.1986, Bericht über die Arbeitsbedingungen der Bundesbediensteten in Bern unter dem Gesichtspunkt der Muttersprache.
- EPA [J. Widmer], août 1989, Agents nommés dans les classes de traitement 3 et supérieures en 1986 et 1987, selon leur langue maternelle.
- EPA [I. Aubry], 2000, Bericht an den Bundesrat über die Erste Umsetzungsperiode der Weisungen über die Förderung der Mehrsprachigkeit in der allgemeinen Bundesverwaltung 1996–1999.
- EPA, 11.11.2004, Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung. Evaluationsbericht.
- EPA, 14.12.2006, Empfehlungen für eine gute Stellenausschreibung.
- EPA, Mai 2009, Leitfaden Förderung Mehrsprachigkeit (InfoPers Fokus, Leitlinien zu Personalfragen) (www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/15597.pdf [letzter Zugriff: 3.5.2023]).

- EPA, Mai 2009, Themenblätter (Anhang zum Leitfaden Förderung Mehrsprachigkeit) (www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/15600.pdf [letzter Zugriff: 3.5.2023]).
- EPA [V. Dumartheray], 6.5.2009, Förderung der Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung von 2004 bis 2008. Evaluationsbericht an den Bundesrat (<https://biblio.parlament.ch/e-docs/343758.pdf> [letzter Zugriff: 3.5.2023]).
- EPA, 2009, Alle Pluspunkte auf einen Blick. Ihre Anstellung bei der Bundesverwaltung (www.bvger.ch/dam/bvger/de/dokumente/2014/10/alle_pluspunkte_aufeinenblick.pdf.download.pdf/alle_pluspunkte_aufeinenblick.pdf [letzter Zugriff: 3.5.2023]).
- EPA, März 2010, Reporting Personalmanagement 2009. Bundesverwaltung. Bericht an die Geschäftsprüfungs- und Finanzkommissionen der eidgenössischen Räte. Berichtsjahr 2009 (www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/35841.pdf [letzter Zugriff: 3.5.2023]).
- EPA, 10.12.2010, Personalstrategie Bundesverwaltung 2011–2015. Umsetzungskonzept Personalstrategie Bundesverwaltung 2011–2015 (www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/23617.pdf [letzter Zugriff: 3.5.2023]).
- EPA, 2011, Strategische Sollwerte und Indikatoren für das Personalmanagement. Personalstrategie Bundesverwaltung 2011–2015 (<https://docplayer.org/4788132-Strategische-sollwerte-und-indikatoren-fuer-das-personalmanagement-personalstrategie-bundesverwaltung-2011-2015.html> [letzter Zugriff: 3.5.2023]).
- EPA, März 2011, Reporting Personalmanagement 2010. Bundesverwaltung. Bericht an die Geschäftsprüfungs- und Finanzkommissionen der eidgenössischen Räte. Berichtsjahr 2010 (www.fricktal24.ch/uploads/media/Personalmanagement_2010.pdf [letzter Zugriff: 3.5.2023]).
- EPA [V. Dumartheray], 6.2.2012, Rapport relatif à la promotion du plurilinguisme dans l'administration fédérale en 2011.
- EPA, März 2012, Reporting Personalmanagement. Bericht an die Geschäftsprüfungs- und Finanzkommissionen der eidgenössischen Räte. Berichtsjahr 2011 (www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/35791.pdf [letzter Zugriff: 3.5.2023]).
- EPA [S. Margoler], 13.3.2012, Stelleninserate in externen Medien, eRecruiting und Stellenportal Bund. Bericht 2011.
- EPA [V. Dumartheray], 14.11.2012, Outil d'évaluation du niveau de langue pour l'administration fédérale. Rapport d'évaluation intermédiaire à la Conférence des ressources humaines des départements CRH.

- EPA [V. Dumartheray], 30.11.2012, Förderung der Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung 2008–2011. Evaluationsbericht an den Bundesrat (www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-46948.html [letzter Zugriff: 3.5.2023]).
- EPA, [2012], Förderung der Chancengleichheit von Frau und Mann in der Bundesverwaltung 2008–2011. Evaluationsbericht an den Bundesrat (www.admin.ch/gov/de/start/dokumentation/medienmitteilungen.msg-id-46947.html [letzter Zugriff: 3.5.2023]).
- EPA, März 2013, Reporting Personalmanagement. Bericht an die Geschäftsprüfungs- und Finanzkommissionen der eidgenössischen Räte. Berichtsjahr 2012 (www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/31576.pdf [letzter Zugriff: 3.5.2023]).
- EPA [S. Marra], 8.4.2013, Stelleninserate in externen Medien, E-Recruiting und Stellenportal Bund. Bericht 2012.
- EPA, März 2014, Reporting Personalmanagement. Bericht an die Geschäftsprüfungs- und Finanzkommissionen der eidgenössischen Räte. Berichtsjahr 2013 (www.newsd.admin.ch/newsd/message/attachments/34100.pdf [letzter Zugriff: 3.5.2023]).
- Europarat, 29.2.2008, Advisory Committee on the Framework Convention for the Protection of National Minorities. Second Opinion on Switzerland, adopted on 29 February 2008 (www.coe.int/en/web/minorities/switzerland [letzter Zugriff: 3.5.2023]).
- Europarat, 28.8.2008, Advisory Committee on the Framework Convention for the Protection of National Minorities. Comments of the Government of Switzerland on the Second Opinion of the Advisory Committee on the Implementation of the Framework Convention for the Protection of National Minorities by Switzerland (received on 28 August 2008). Second Opinion on Switzerland, adopted on 29 February 2008 (www.coe.int/en/web/minorities/switzerland [letzter Zugriff: 3.5.2023]).
- Helvetia Latina (Observatoire des langues), décembre 2004, Le plurilinguisme dans l'administration fédérale. Analyse des cadres supérieurs de l'administration fédérale 2000–2003. Berne (www.helvetia-latina.ch/wp-content/uploads/2016/05/Analyse_cadres_sup_admin_federale_2000_02_03_060927-2.pdf [letzter Zugriff: 3.5.2023]).
- Interdepartementale Arbeitsgruppe „Dezentralisierung“, Ende Nov. 2003, Dezentralisierungsbericht. Bern.

7.2 Fachliteratur

- Adelswärd, V. (1988). *Styles of success. On impression management as collaborative action in job interviews*. Linköping: University of Linköping.

- Ahlzweig, C. (1994). *Muttersprache – Vaterland. Die deutsche Nation und ihre Sprache*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Andrey, S. & Kübler, D. (2008). L'italiano all'amministrazione federale svizzera: proporzioni linguistiche e conseguenze per l'italianità. *Dati*, 4, 93–106.
- Association romande de Berne (1973). *Les minorités linguistiques dans l'administration fédérale. Documents 1950–1970*. Berne: Association romande de Berne.
- Bangerter, A., Krings, F., Petetin, M. & Blatti, S. (2008). Les représentations de l'entretien structuré chez les recruteurs. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 14(3), 258–275.
- Barthes, R. (1964). *Mythen des Alltags*, Frankfurt a.M.: Suhrkamp [Orig.: *Mythologies*. Paris: Seuil, 1957].
- Bell, B. A., Grant, M. B., Kromrey, J. D. & Ferron, J. M. (2010). The impact of small cluster size on multilevel models: a Monte Carlo examination of two-level models with binary and continuous predictors. *JSM Proceedings, Section on Survey Research Methods*, 4057–4067.
- Blackman, M. C. (2002). The employment interview via the telephone: are we sacrificing accurate personality judgments for cost efficiency? *Journal of Research in Personality*, 36(3), 208–223.
- Blommaert, J. (Ed.) (1999). *Language ideological debates*. Berlin / New York: de Gruyter.
- Bossong, G. (1994). Sprache und Regionale Identität. In: Bossong, G., Erbe M., Frankenberg, P., Grivel, C. & Lilli, W. (Hrsg.). *Westeuropäische Regionen und ihre Identität. Beiträge aus interdisziplinärer Sicht*. Mannheim: Palatium Verlag im J & J Verlag, 46–61.
- Bourdieu, P. (1990). *Was heisst sprechen? Die Ökonomie des sprachlichen Tausches*. Wien: Braumüller. [Orig.: *Ce que parler veut dire. L'économie des échanges linguistiques*. Paris: Fayard, 1982].
- Box, G. E. P. & Cox, D. R. (1964). An analysis of transformations. *Journal of the Royal Statistical Society, Series B* 26, 211–252.
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: The Guilford Press.
- Busch, B. (2013). *Mehrsprachigkeit*. Stuttgart: UTB.
- Calvès, G. (2006). Introduction. *Revue française d'administration publique*, 2(118), 245–250.
- Coulmas, F. (2005). Changing language regimes in globalizing environments. *International Journal of the Sociology of Language*, 175/176, 3–15.
- Christopher Guerra, S. & Zurbruggen, S. (2013). *Sprachkurse für Mitarbeitende der Bundesverwaltung. Evaluation und Analyse des Angebotes und dessen Nutzung der Bundesverwaltung*. Fribourg: Institut für Mehrsprachigkeit (<https://centre-plurilinguisme.ch/de/forschung/sprachkurse-fuer-mit-arbeitende-der-bundesverwaltung> [letzter Zugriff: 3.5.2023]).

- Corti, F. (2010). Per il bene dei nostri soldati, per il bene dei nostri giovani! Il Centro sportivo nazionale della gioventù si racconta. In: Canevascini, S. (a cura di), *Tenero-Contra. Un comune dai vigneti alle sponde del Verbano*. Gemeinde Tenero-Contra.
- Dietrich, R. (2004). Erstsprache – Muttersprache. In: Ammon, U., Dittmar, N., Mattheier, K. J. & Trudgill, P. (Hrsg.). *Soziolinguistik. Ein internationales Handbuch zur Wissenschaft von Sprache und Gesellschaft*. 2. vollständig neu bearbeitete und erweiterte Auflage, 1. Teilband. Berlin: de Gruyter, 305–311.
- Dipboye, R. L. (1992). *Selection interviews: process perspectives*. Cincinnati: South-Western.
- Doerr, N. M. (Ed.) (2009). *The native speaker concept. Ethnographic investigations of native speaker effects*. Berlin / New York: de Gruyter.
- Dolan, J. A. & Rosenbloom, D. H. (Eds.) (2003). *Representative bureaucracy. Classic readings and continuing controversies*. Armonk (NY): M.E. Sharpe.
- Duchêne, A. (2012). Des langues, des locuteurs et des marchés: la variabilité de l'appropriation économique de la diversité linguistique. *Sociolinguistica*, 26, 120–135.
- Duchêne, A. & Heller, M. (2012a). Language policy in the workplace. In: Spolsky, B. (Ed.). *The Cambridge handbook of language policy*. Cambridge: Cambridge University Press, 323–334.
- Duchêne, A. & Heller, M. (Eds.) (2012b). *Language in late capitalism. Pride and profit*. New York: Routledge.
- Emery, Y. (2013). Neue Politiken und Prozesse im öffentlichen Personalmanagement. In: Ladner, A., Chappelet, J.-L., Emery, Y., Knoepfel, P., Mader, L., Soguel, N. & Varone, F. (Hrsg.). *Handbuch der öffentlichen Verwaltung*. Zürich: Verlag Neue Zürcher Zeitung, 479–497.
- Flick, U. (1991). Triangulation. In: Flick, U., Kardorff, E. von, Keupp, H., Rosenstiel, L. von & Wolff, S. (Hrsg.). *Handbuch Qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen*. München: Psychologie Verlags Union, 432–434.
- Fuchs-Heinritz, W. (1994). Kulturalismus. In: Fuchs-Heinritz, W. u. a. (Hrsg.). *Lexikon zur Soziologie*. 3. völlig neu bearb. u. erw. Auflage. Opladen: Westdeutscher Verlag, 381.
- Gal, S. (1998). Multiplicity and contention among language ideologies. In: Schieffelin, B. B., Woolard, K. A. & Kroskrity, P. V. (Eds.). *Language ideologies. Practice and theory*. New York / Oxford: Oxford University Press, 317–331.
- Grin, F. & Sfreddo, C. (2010). Besoins linguistiques et stratégie de recrutement des entreprises. In: Behr, I., Farges, P., Hentschel, D., Kauffmann, M. & Lang, C. (Eds.). *Langue, économie, entreprise. Gérer les échanges*. Paris: Presses Sorbonne Nouvelle, 19–40.

- Gumperz, J. J. (1982). *Discourse strategies*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Hablützel, P. (2013). Bürokratie – Management – Governance: Schweizer Verwaltung und Verwaltungsführung im Wandel. In: Ladner, A., Chapelet, J.-L., Emery, Y., Knoepfel, P., Mader, L., Soguel, N. & Varone, F. (Hrsg.). *Handbuch der öffentlichen Verwaltung*. Zürich: Verlag Neue Zürcher Zeitung, 93–106.
- Hablützel, P., Weil, S. & Borel, T. (1997). Personalfunktion zwischen Bürokratie und Management. Kulturbewusste Modernisierung der öffentlichen Verwaltung. In: Siegwart, H., Dubs, R. & Mahari, J. (Hrsg.). *Human Resource Management*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel / Zürich: Verlag Industrielle Organisation, 95–108.
- Hansegård, N. E. (1968). *Tvasprakighet eller halvsprakighet? Med ett tillägg „De språkliga minoriteterna av Thomas Lundén“*. Stockholm: Aldus / Bonniers.
- Hardenbicker, M. & Ortak, N. (2000). *Das Bewerbungsverfahren. Zur pragmalinguistischen Analyse eines komplexen kommunikativen Sprachspiels*. Frankfurt (Oder): Viademica-Verlag.
- Hegnauer, C. (1947). *Das Sprachenrecht der Schweiz*. Zürich: Schulthess & Co.
- Heller, M. (2008). Doing ethnography. In: Wei, L. & Moyer, M. G. (Eds.). *The Blackwell guide to research methods in bilingualism and multilingualism*. Malden / Oxford / Victoria: Blackwell, 249–262.
- Heller, M. (2010). Language as resource in the globalized new economy. In: Coupland, N. (Ed.). *The handbook of language and globalization*. Oxford: Blackwell, 349–365.
- Heller, M. (2011). Critical ethnographic sociolinguistics. In: Id. *Paths to post-nationalism. A critical ethnography of language and identity*. Oxford: Oxford University Press, 31–51.
- Heller, M. & Duchêne, A. (Eds.) (2007). *Discourses of endangerment. Ideology and interest in the defence of languages*. London: continuum.
- Hymes, D. (1979). *Soziolinguistik. Zur Ethnographie der Kommunikation*. Frankfurt: Suhrkamp.
- Irvine, J. T. (1989). When talk isn't cheap: language and political economy. *American Ethnologist*, 16(2), 248–267.
- ISDC (Institut suisse de droit comparé) (2013). *LISDC en bref* (www.isdc.ch [letzter Zugriff: 3.5.2023]).
- Jäger, S. (2001). Diskurs und Wissen. Theoretische und methodische Aspekte einer Kritischen Diskurs- und Dispositivanalyse. In: Keller, R., Hirsland, A., Schneider, W. & Viehöver, W. (Hrsg.). *Handbuch Sozialwissenschaftliche Diskursanalyse. Band I: Theorien und Methoden*. Opladen: Leske+Budrich, 81–112.

- Keller, R. (2012). Zur Praxis der Wissenssoziologischen Diskursanalyse. In: Keller, R. & Truschkat, I. (Hrsg.). *Methodologie und Praxis der Wissenssoziologischen Diskursanalyse*. Wiesbaden: Springer VS, 27–68..
- Kennedy, B. (2014). Unraveling representative bureaucracy: a systematic analysis of the literature. *Administration & Society*, 46(4), 395–421.
- Kerekes, J. (2007). Introduction to the special issue “High stakes gatekeeping encounters and their consequences: discourses in intercultural institutional settings”. *Journal of Pragmatics*, 39, 1891–1894.
- Kernaghan, K. (1978). Representative bureaucracy: the Canadian perspective. *Canadian Public Administration*, 21, 489–512.
- Kingsley, J. D. (1944). *Representative bureaucracy*. Yellow Springs (OH): Antioch Press.
- Kleinberger Günther, U. (2003). *Kommunikation in Betrieben. Wirtschaftslinguistische Aspekte innerbetrieblicher Kommunikation*. Bern: Lang.
- Kleinberger Günther, U. (2004). Wirtschaftslinguistik und Mehrsprachigkeit. *Babylonia*, 4, 36–39.
- Koller, C. (2013). Profil des Personals der öffentlichen Hand. In: Ladner, A., Chappelet, J.-L., Emery, Y., Knoepfel, P., Mader, L., Soguel, N. & Varone, F. (Hrsg.). *Handbuch der öffentlichen Verwaltung*. Zürich: Verlag Neue Zürcher Zeitung, 499–520.
- Krautz, J. (2009). Bildung als Anpassung? Das Kompetenz-Konzept im Kontext einer ökonomisierten Bildung. *Fromm Forum* 13, 87–100 (www.uni-bamberg.de/fileadmin/uni/fakultaeten/sowi_didaktik/sozialkunde/Texte_und_Literaturtipps_Teil_B/Krautz_J_2009.pdf [letzter Zugriff: 3.5.2023]).
- Kristof-Brown, A. L., Zimmermann, R. D. & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals’ fit at work: a meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58, 281–342.
- Krumm, S., Mertin, I. & Dries, C. (2012). *Kompetenzmodelle*. Göttingen: Hogrefe.
- Kübler, D. (2013). Verwaltungsorganisation in einem mehrsprachigen Land. In: Ladner, A., Chappelet, J.-L., Emery, Y., Knoepfel, P., Mader, L., Soguel, N. & Varone, F. (Hrsg.). *Handbuch der öffentlichen Verwaltung*. Zürich: Verlag Neue Zürcher Zeitung, 75–92.
- Kübler, D., Kobelt, E. & Andrey, S. (2011). Vers la bureaucratie représentative. La promotion de la représentation et de la diversité linguistiques dans l’administration fédérale en Suisse et au Canada. *Revue canadienne de science politique*, 44(4), 903–927.
- Kübler, D., Papadopoulos, Y., Mazzoleni, O., Andrey, S. & Kobelt, E. (2009). *Le plurilinguisme de la Confédération: représentation et pratiques linguistiques dans l’administration fédérale. Résumé du rapport final*. Basel: Institut Sozialplanung und Stadtentwicklung, FHNW.

- Kymlicka, W. (1998). *Multicultural citizenship*. Oxford: Oxford University Press.
- Lamnek, S. (1995 [1988]). *Qualitative Sozialforschung. Band 2, Methoden und Techniken*. 3. korrigierte Auflage, München / Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Lepschy, A. (1995). *Das Bewerbungsgespräch: eine sprechwissenschaftliche Studie zu gelingender Kommunikation aus der Perspektive von Bewerberinnen und Bewerbern*. St. Ingbert: Röhrig.
- Lim, H.-H. (2006). Representative bureaucracy: rethinking substantive effects and active representation. *Public Administration Review*, 66(2), 193–204.
- Lockwood, J. (2012). Are we getting the right people for the job? A study of English language recruitment assessment practices in the business processing outsourcing sector: India and the Philippines. *Journal of Business Communication*, 49(2), 107–127.
- Loeckx, U. (2003). *Das Sprachenrecht der Schweiz und Belgiens. Ein Rechtsvergleich unter besonderer Berücksichtigung der Minderheitensprachen*. Münster: LIT.
- Love, N. & Ansaldo, U. (2010). The native speaker and the mother tongue. *Language Sciences*, 32, 589–593.
- Lucius-Hoehne, G. & Deppermann, A. (2002). *Rekonstruktion narrativer Identität. Ein Arbeitsbuch zur Analyse narrativer Interviews*. Opladen: Leske + Budrich.
- Lüdi, G. & Werlen, I., unter Mitarbeit von: Colombo, S., Lüdi, P., Mader, M., Schmidt, K. & Steinbach, F. (2005). *Sprachenlandschaft in der Schweiz – Eidgenössische Volkszählung 2000*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Maas, C. J. M. & Hox, J. J. (2005). Sufficient sample sizes for multilevel modeling. *Methodology* (1), 86–92.
- MacSwan, J. (2000). The threshold hypothesis, semilingualism, and other contributions to a deficit view of linguistic minorities. *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, 22(1), 3–45.
- Mansbridge, J. (2005). Quota problems: combatting the dangers of essentialism. *Politics and Gender*, 1(4), 622–638.
- Martin-Jones, M. & Romaine, S. (1986). Semilingualism: a half-baked theory of communicative competence. *Applied Linguistics*, 7(1), 26–38.
- Mayring, P. (1993 [1988]). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. 4. erweiterte Auflage. Weinheim: Deutscher Studienverlag.
- McRae, K. D. (1983). *Conflict and compromise in multilingual societies. Switzerland*. Waterloo / Ontario / Canada: Wilfrid Laurier University Press.
- Meier, K. J. & Stewart, J. J. (1992). The impact of representative bureaucracies: educational systems and public policies. *American Review of Public Administration*, 22, 157–171.
- Morello, C. (2006). *Die Textsorte Lebenslauf aus kontrastiver Sicht. Dargestellt am Deutschen und Französischen*. Hamburg: Kovač.

- Mosher, F. (1968). *Democracy and the public service*. New York: Oxford University Press.
- Nachmias, D. & Rosenbloom, D. H. (1973). Measuring bureaucratic representation and integration. In: Dolan, J. A. & Rosenbloom, D. H. (Eds.). *Representative bureaucracy: classic readings and continuing controversies*. New York: M. E. Sharpe.
- Patten, A. (2001). Political theory and language policy. *Political Theory*, 29(5), 691–715.
- Pedrazzini, M. (1962). Les principes du droit des langues en Suisse. *Res Publica*, 4(3), 238–246.
- Pitkin, H. (1967). *The concept of representation*. Berkeley: University of California Press.
- Pochon-Berger, E. & Lenz, P. (2014). *Les prérequis linguistiques et l'usage de tests de langue à des fins d'immigration et d'intégration: une synthèse de la littérature académique*. Fribourg: Rapport du Centre scientifique de compétence sur le plurilinguisme.
- Richter, D. (2005). *Sprachenordnung und Minderheitenschutz im schweizerischen Bundesstaat. Relativität des Sprachenrechts und Sicherung des Sprachfriedens*. Berlin: Springer.
- Roberts, C. (2000). Professional gatekeeping in intercultural encounters. In: Sarangi, S. & Coulthard, M. (Eds.). *Discourse and social life*. Essex: Pearson Education, 102–120.
- Roberts, C. (2011). Gatekeeping discourse in employment interviews. In: Candlin, C. N. & Sarangi, S. (Eds.). *Handbook of communication in organisations and professions*. Berlin / Boston: de Gruyter, 407–432.
- Roberts, C. (2012). The gatekeeping of Babel: job interviews and the linguistic penalty. In: Duchêne, A., Moyer, M. & Roberts, C. (Eds.). *Language, migration and social inequalities. A critical sociolinguistic perspective on institutions and work*. Bristol: Multilingual Matters, 81–94.
- Roth, H. (1971). *Pädagogische Anthropologie*. Band 2. Hannover: Schroedel.
- Sarges, W. (2000). Personal – Auswahl, Beurteilung und Entwicklung. In: Straub, J., Kochinka, J. & Werbik, H. (Hrsg.). *Psychologie in der Praxis – Anwendungs- und Berufsfelder einer modernen Wissenschaft*. München: dtv, 487–522.
- Scheuer, J. (2001). Recontextualization and communicative styles in job interviews. *Discourse Studies*, 3, 223–248.
- Schilling, A. (2001). *Bewerbungsgespräche in der eigenen und fremden Sprache Deutsch. Empirische Analysen*. Frankfurt a.M.: Lang.
- Schmid Mast, M., Bangerter, A., Bulliard, C. & Aerni, G. (2011). How accurate are recruiters' first impressions of applicants in employment interviews? *International Journal of Selection and Assessment*, 19, 198–208.

- Schmidt, U. A. (2000). Bewerbung und Vorstellungsgespräch aus dialoglinguistischer Sicht. *Linguistikonline*, 5(1) (<https://bop.unibe.ch/linguistik-online/article/view/1020/1680> [letzter Zugriff: 3.5.2023]).
- Schuler, H. (1996). *Psychologische Personalauswahl – Einführung in die Berufseignungsdiagnostik*. Göttingen: Hogrefe.
- Schweizer, R. J. & Borghi, M. (Hrsg.) (2011). *Mehrsprachige Gesetzgebung in der Schweiz: juristisch-linguistische Untersuchungen von mehrsprachigen Rechtstexten des Bundes und der Kantone*. Zürich: Dike.
- Selting, M., Auer, P., Barden, B., Bergmann, J., Couper-Kuhlen, E., Günthner, S., Meier, C., Quasthoff, U., Schlobinski, P. & Uhmann, S. (1998). Gesprächsanalytisches Transkriptionssystem (GAT). *Linguistische Berichte*, 173, 91–122.
- Sigelman, L. (1976). The curious case of women in state and local government. *Social Science Quarterly*, 57, 591–604.
- Steenbergen, M. R. (2012). *Hierarchical linear models for electoral research. A worked example in stata*. Zürich: Department of Political Science.
- Stojanović, N. (2013). *Dialogue sur les quotas. Penser la représentation dans une démocratie multiculturelle*. Paris: SciencesPo. Les Presses.
- Subramaniam, V. (1967). Representative bureaucracy: a reassessment. *American Political Science Review*, 61, 1010–1019.
- Van Avermaet, P. (2012). L'intégration linguistique en Europe: analyse critique. In: Adami, H. & Leclercq, V. (Eds.). *Les migrants face aux langues des pays d'accueil: acquisition en milieu naturel et formation*. Villeneuve d'Ascq: Presses Universitaires du Septentrion, 153–171.
- Varone, F. (2013). Die Bundesverwaltung. In: Ladner, A., Chappelet, J.-L., Emery, Y., Knoepfel, P., Mader, L., Soguel, N. & Varone, F. (Hrsg.). *Handbuch der öffentlichen Verwaltung*. Zürich: Verlag Neue Zürcher Zeitung, 111–126.
- Villeneuve, J.-P. (2013). Bürger und Public Manager: die Veränderung der Rollen. In: Ladner, A., Chappelet, J.-L., Emery, Y., Knoepfel, P., Mader, L., Soguel, N. & Varone, F. (Hrsg.). *Handbuch der öffentlichen Verwaltung*. Zürich: Verlag Neue Zürcher Zeitung, 385–398.
- Weil, S. (1995). Présentation de la situation plurilingue dans l'administration fédérale: un exemple de communication en entreprise. *Bulletin suisse de linguistique appliquée*, 62, 35–55.
- Weil, S. (1996). Conséquences des questions de langue sur la politique du personnel de l'administration fédérale. *Babylonia*, 4(96), 31–34.
- Widmer, J. (1989). Statut des langues dans une administration plurilingue. Le cas de la Suisse. In: Py, B. & Jeanneret, R. (Eds.), *Minorisation linguistique et interaction*. Genève: Librairie Droz SA, 115–121.

- Widmer, J. (1995). Ein Plädoyer für einen rationalen Staat. In: Konzeptionelle Politik auf dem Prüfstand. Eine Diskussion zwischen Verwaltung, Wissenschaft und Öffentlichkeit über wichtige Fragen der Legislaturperiode 1995–99. *Schriftenreihe des Eidg. Personalamtes, Band 3*. Bern: EPA, 173–189.
- Widmer, J., Coray, R., Acklin Muji, D. & Godel, E. (2004). *Die Schweizer Sprachenvielfalt im öffentlichen Diskurs. Eine sozialhistorische Analyse der Transformationen der Sprachenordnung von 1848 bis 2000. / La diversité des langues en Suisse dans le débat public. Une analyse socio-historique des transformations de l'ordre constitutionnel des langues de 1848 à 2000*. Bern: Lang.
- Wilbers, K. (2012). *Wirtschaftsunterricht gestalten*. Lehrbuch. Berlin: epubli (www.wirtschaftsunterricht-gestalten.de/ [letzter Zugriff: 15.1.2015]).

8 Anhang

8.1 Abkürzungsverzeichnis

Ar-Stab+FI	Stab des Kompetenzzentrums des VBS für die Beschaffung diverser Systeme
aB NR	Amtliches Bulletin des Nationalrates
Anm. d. Verf.	Anmerkung der VerfasserInnen
AZB	Ausbildungszentrum der Bundesverwaltung
BABS	Bundesamt für Bevölkerungsschutz
BAFU	Bundesamt für Umwelt
BAK	Bundesamt für Kultur
BASPO	Bundesamt für Sport
BBL	Bundesamt für Bauten und Logistik
BFS	Bundesamt für Statistik
BK	Bundeskanzlei
BPG	Bundespersonalgesetz
BPDV	Verordnung über den Schutz von Personaldaten des Bundespersonals
BPV	Bundespersonalverordnung
BV	Bundesverwaltung
BV Plus	Personalinformationssystem der Bundesverwaltung
CST	Centro Sportivo Tenero
CV	Curriculum Vitae
D (De)	Deutsch; deutschsprachig
DCH	Schweizerdeutsch, Dialekt
DEZA	Direktion für Entwicklung und Zusammenarbeit
E	Englisch
EDA	Eidgenössisches Departement für auswärtige Angelegenheiten
EDI	Eidgenössisches Departement des Innern
EFD	Eidgenössisches Finanzdepartement
Eidg.	Eidgenössisch
EJPD	Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement
EPA	Eidgenössisches Personalamt
EVD	Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement (ab 1.1.2013: Eidg. Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF)
EZV	Eidgenössische Zollverwaltung
F (Fr)	Französisch; französischsprachig

GER	Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen für Sprachen
GS-EFD	Generalsekretariat Eidgenössisches Finanzdepartement
GS-WBF	Generalsekretariat Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung
HL	Helvetia Latina
HLM	Hierarchisches lineares Modell
HR	Human Resources
HRK	Human Resources Konferenz
I (It)	Italienisch; italienischsprachig
INT	InterviewerIn
KFM	Wissenschaftliches Kompetenzzentrum für Mehrsprachig- keit (Universität und Pädagogische Hochschule Fribourg)
L1	Erstsprache
LK	Lohnklasse
MA	MitarbeiterIn
NPM	New Public Management
PC	Pressecommuniqué
R (Rr / Rätoro)	Rätoromanisch; rätoromanischsprachig
RAC	Station fédérale de recherches agronomiques Changins
RAP	Station fédérale de recherches en production animale Posieux
RP	Rekrutierungsperson
SIR	Schweizerisches Institut für Rechtsvergleichung
SpG	Sprachengesetz
Spr.	Sprache
SpV	Sprachenverordnung
SR	Systematische Rechtssammlung des Bundes
Stv.	StellvertreterIn
Swissmint	Eidgenössische Münzstätte
swisstopo	Bundesamt für Landestopografie
UVEK	Eidgenössisches Departement für Umwelt, Verkehr, Energie und Kommunikation
VBS	Eidgenössisches Departement für Verteidigung, Bevölkerungsschutz und Sport
VG	Vorstellungsgespräch
WBF	Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (bis 31.12.2012: Eidgenössisches Volks- wirtschaftsdepartement EVD)
ZAS	Zentrale Ausgleichsstelle
ZDA	Zentrum für Demokratie Aarau

8.2 Lohnklassen und Kaderkategorien in der Bundesverwaltung

8.2.1 Lohnklassen

Zuordnung der alten (römische Ziffern und 1a–7) zu den seit dem 1. Januar 1989 gültigen neuen Lohnklassen:¹¹⁶

Alte Lohnklassen	Zugeordnete neue Lohnklassen	Alte Lohnklassen	Zugeordnete neue Lohnklassen
I	38	1a	30
II	37	1	28
III	36	2	26
IV	35	3	24
V	34	4	22
VI	33	5	20
VII	32	6	19
		7	18

8.2.2 Kaderkategorien

Bezeichnung und Zuordnung der Kaderkategorien (gemäss HRK-Beschluss vom 18.9.2003):¹¹⁷

Funktion	Lohnklasse	Kaderkategorien
Vorgesetzte	Kl. 12–17	Basiskader I
Vorgesetzte	Kl. 18–23	Basiskader II
Vorgesetzte	Kl. 24–27	Mittleres Kader
Spezialisten/Spezialistinnen	Kl. 24–27	Mittleres Fachkader
Vorgesetzte	Kl. 28–33	Höheres Kader
Spezialisten/Spezialistinnen	Kl. 28–33	Höheres Fachkader
Vorgesetzte	Kl. 34–38	Oberstes Kader („Topkader“)
Nachwuchskader	Keine Abgrenzungen	Zielgruppen für kaderorientierte Personalentwicklung

„Kader“ als Sammelbegriff umfasst alle Mitarbeitenden in den Lohnklassen 24 und höher.

116 Information aus dem EPA/Personalmarketing und Diversity Management sowie aus dem EPA/Vergütungsmanagement (E-Mails vom 18.12.2012 und 28.7.2014). – Eine genaue Aufschlüsselung der ab 1.1.1989 gültigen Neunummerierung der Besoldungsskala findet sich in der „Botschaft zur Änderung des Beamtengesetzes, über die Herbstzulage 1988 und über die Teuerungszulage an das Bundespersonal vom 21. Oktober 1987“ (BBl 1987 III, S. 866).

117 Information aus dem EPA/Personalcontrolling (E-Mail vom 29.2.2012).

In unseren statistischen Auswertungen orientieren wir uns an einer vereinfachten Kategorisierung, die in der Bundespersonalverordnung bei der Regelung der obligatorischen Vertrauensarbeitszeit (vgl. Art. 64a BPV) und auch vom EPA verwendet wird (EPA, 2012, S. 3). Sie weicht etwas von der obigen Kategorisierung ab und definiert Bundesangestellte der Lohnklassen 24 bis 29 als „mittleres Kader“, diejenigen ab Lohnklasse 30 als „höheres Kader“ und diejenigen ab Lohnklasse 34 als „Topkader“ (mit obligatorischer Vertrauensarbeitszeit ab LK 30):

Lohnklasse	Kaderkategorien
Kl. 12–23	Basiskader
Kl. 24–29	Mittleres Kader
Kl. 30–33	Höheres Kader
Kl. 34–38	Oberstes Kader / „Topkader“

In der vorliegenden Publikation verwenden wir „Kader“ als Sammelbegriff für alle Mitarbeitenden ab der Lohnklasse 24 (24–38), „höheres Kader“ als Sammelbegriff für die Mitarbeitenden ab der Lohnklasse 30 (30–38).

8.3 Wichtigste Gesetzesgrundlagen im Wortlaut

8.3.1 Sprachengesetz vom 5. Oktober 2007

(Stand am 1. Januar 2010) (SpG; SR 441.1):

Art. 9 Bundesrat und Bundesverwaltung

¹ Die Mitglieder des Bundesrates, die Bundeskanzlerin oder der Bundeskanzler und die Angestellten der Bundesverwaltung arbeiten wahlweise in deutscher, französischer oder italienischer Sprache.

² Die Arbeitgeber des Bundes im Sinne der Bundespersonalgesetzgebung stellen die erforderlichen Hilfsmittel zur Verfügung.

Art. 20 Mehrsprachigkeit im öffentlichen Dienst

¹ Der Bund fördert die Kenntnisse seines Personals in den Landessprachen.

² Der Bund sorgt für eine angemessene Vertretung der Sprachgemeinschaften in den Bundesbehörden sowie in den ausserparlamentarischen Kommissionen und fördert die Mehrsprachigkeit in der Armee.

³ Bund und Kantone stellen sich gegenseitig die Terminologiedatenbanken unentgeltlich zur Verfügung.

8.3.2 Sprachenverordnung vom 4. Juni 2010 (Stand am 1. Oktober 2014) (SpV; SR 441.11):

Art. 6 Chancengleichheit für die Angestellten der verschiedenen Sprachgemeinschaften (Art. 9 und 20 SpG)

¹ Die Arbeitgeber des Personals der Verwaltungseinheiten nach Artikel 1 Absatz 1 der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 (BPV), mit Ausnahme des ETH-Bereichs, stellen sicher, dass die Angestellten aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer bestimmten Sprachgemeinschaft nicht benachteiligt werden.

² Sie stellen insbesondere sicher, dass alle Angestellten, unabhängig davon, welcher Sprachgemeinschaft sie angehören:

- a. wahlweise auf Deutsch, Französisch oder Italienisch arbeiten können, sofern nicht wichtige Gründe die Arbeit in einer anderen als der gewählten Sprache erfordern;
- b. ihren Qualifikationen entsprechend gleichermassen am Entscheidungsprozess teilnehmen können;
- c. die gleichen Entwicklungs- und Aufstiegschancen haben.

Art. 7 Vertretung der Sprachgemeinschaften in der Bundesverwaltung (Art. 20 Abs. 2 SpG und Art. 4 Abs. 2 Bst. e BPG)

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

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

² Die Vertretungen der lateinischen Sprachgemeinschaften können oberhalb der Bandbreiten nach Absatz 1 Buchstaben b–d liegen.

³ Bei Stellenbesetzungen stellen die Arbeitgeber nach Absatz 1 sicher, dass Personen aller Sprachgemeinschaften bei der Vorauswahl berücksichtigt und zu Vorstellungsgesprächen eingeladen werden, sofern sie die objektiven Kriterien erfüllen. Bei gleichwertiger Qualifikation werden vorrangig Personen eingestellt, die einer in der betreffenden

Verwaltungseinheit untervertretenen Sprachgemeinschaft angehören; dies gilt insbesondere für Kaderstellen.

*Art. 8 Sprachkenntnisse des Bundespersonals
(Art. 20 Abs. 1 SpG und Art. 4 Abs. 2 Bst. e^{bis} BPG)*

¹ Die Arbeitgeber nach Artikel 6 Absatz 1 sorgen dafür, dass:

- a. jede und jeder Angestellte über die für die Ausübung der Funktion erforderlichen mündlichen und schriftlichen Kenntnisse einer zweiten Amtssprache verfügt;
- b. jede und jeder Angestellte des mittleren Kadern über gute aktive Kenntnisse mindestens einer zweiten Amtssprache und wenn möglich über passive Kenntnisse einer dritten Amtssprache verfügt;
- c. jede und jeder Angestellte des höheren Kadern und jede und jeder Angestellte des mittleren Kadern mit Führungsfunktion über gute aktive Kenntnisse mindestens einer zweiten Amtssprache und über passive Kenntnisse einer dritten Amtssprache verfügt.

² Die Arbeitgeber bieten ihren Angestellten Sprachkurse in Deutsch, Französisch und Italienisch an.

³ Erfüllt ein Kadermitglied bei seiner Anstellung die sprachlichen Anforderungen nicht, so ergreift der Arbeitgeber innert eines Jahres die zur Verbesserung der Sprachkenntnisse notwendigen Massnahmen.

⁴ Die Ausbildung, die zur Erreichung der Sprachkenntnisse notwendig ist, gilt als bedarfsorientierte Aus- und Weiterbildung nach Artikel 4 Absatz 4 BPV.

8.3.3 Weisungen des Bundesrates zur Förderung der Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung (Mehrsprachigkeitsweisungen) vom 27. August 2014

3 *Vertretung der Sprachgemeinschaften in der Bundesverwaltung*

³¹ Ist eine Sprachgemeinschaft in einer Verwaltungseinheit untervertreten, so wird in der Stellenausschreibung darauf hingewiesen, dass Bewerbungen von Personen aus dieser Sprachgemeinschaft besonders erwünscht sind.

³² Offene Stellen müssen in Deutsch, Französisch und Italienisch ausgeschrieben werden. Erfolgt die Ausschreibung in Printmedien, so hat sie in Printmedien aller Sprachregionen zu erfolgen. Zielt die Ausschreibung

auf die Anstellung einer Person einer sprachlichen Minderheit, so kann sie auch nur in der betreffenden Sprachregion publiziert werden.

³³ Bei der Beurteilung von Bewerbungen müssen die Personalverantwortlichen die Dossiers objektiv prüfen und den kulturellen Unterschieden bei der Verfassung von Bewerbungsunterlagen angemessen Rechnung tragen.

³⁴ Die zu einem Bewerbungsgespräch eingeladenen Personen dürfen sich in der Amtssprache ihrer Wahl äussern.

³⁵ Die Verwaltungseinheiten sorgen bei der Einsetzung von Arbeitsgruppen und anderen Gremien sowie bei der Vergabe von Aufträgen für eine angemessene Vertretung der Sprachgemeinschaften. Für die Besetzung der Kommissionen gilt Artikel 8c^{bis} der Regierungs- und Verwaltungsorganisationsverordnung vom 25. November 1998.

³⁶ Die Verwaltungseinheiten sorgen dafür, dass sich in den von der Verwaltung organisierten Seminaren, Kolloquien und anderen Veranstaltungen unter den eingeladenen Fachreferentinnen und Fachreferenten Vertreterinnen und Vertreter der verschiedenen Sprachgemeinschaften befinden.

4 *Sprachkenntnisse des Bundespersonals*

⁴¹ Für jede Stelle werden die erforderlichen Sprachkenntnisse gemäss dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GER) festgelegt und in der Stellenbeschreibung festgehalten.

⁴² In jeder Stellenausschreibung sind neben den mit der Funktion verbundenen sprachlichen Anforderungen auch die für die zu besetzende Stelle erforderlichen Sprachkenntnisse nach Artikel 8 SpV zu erwähnen.

⁴³ Die Sprachkenntnisse der Bewerberinnen und Bewerber sind im Rahmen der Auswertung der Bewerbungsunterlagen zu berücksichtigen und vor der Anstellung zu überprüfen.

⁴⁴ Die Sprachkenntnisse der Angestellten sind auf allen Hierarchiestufen Teil der jährlichen Leistungsbeurteilung.

8.3.4 Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 (Stand am 1. Juli 2013) (BPG; SR 172.220.1):

Art. 4 Personalpolitik

[...]

² Die Arbeitgeber setzen ihr Personal auf zweckmässige, wirtschaftliche und sozial verantwortbare Weise ein; sie treffen geeignete Massnahmen:

- a. zur Gewinnung und Erhaltung von geeignetem Personal;
 - b. zur persönlichen und beruflichen Entwicklung, zur Weiterbildung und Motivierung ihres Personals sowie zu dessen vielseitiger Einsetzbarkeit;
 - c. zur Kaderförderung und Managemententwicklung;
 - d. für die Chancengleichheit von Frau und Mann und zu deren Gleichstellung;
 - e. zur Sicherstellung der Vertretung der Sprachgemeinschaften im Personal entsprechend ihrem Anteil an der Wohnbevölkerung;
 - e^{bis}. zur Förderung der Sprachkenntnisse der für die Ausübung der Funktion erforderlichen Amtssprachen, insbesondere zur Förderung der aktiven Kenntnisse einer zweiten Amtssprache und der passiven Kenntnisse einer dritten Amtssprache beim höheren Kader;
 - f. für die Chancengleichheit der Behinderten sowie zu deren Beschäftigung und Eingliederung;
 - g. zum Schutz der Persönlichkeit und der Gesundheit sowie zur Arbeitssicherheit ihres Personals;
 - h. zur Förderung eines umweltbewussten Verhaltens am Arbeitsplatz;
 - i. zur Schaffung von Arbeitsbedingungen, die dem Personal erlauben, seine Verantwortung in Familie und Gesellschaft wahrzunehmen;
 - j. zur Schaffung von Lehrstellen und Ausbildungsplätzen;
 - k. zu einer umfassenden Information ihres Personals.
- [...]

8.4 Index der Sollwertabweichungen

Für den Index der Sollwertabweichungen wird für alle vier Landessprachen die Differenz zwischen Ist- und Sollwert (gemäss Sprachenverordnung 2010) berechnet, der Betrag der so erhaltenen Werte wird dann addiert und durch zwei geteilt. Der Index der Sollwertabweichungen lässt sich mit der folgenden Formel darstellen:

$$\frac{\sum_{i=1}^4 |Istwert_i - Sollwert_i|}{2}$$

Ein praktisches Beispiel zur Anwendung der Formel: In einer Verwaltungseinheit sind die vier Sprachgruppen wie folgt vertreten: Deutschsprachige 75 %, Französischsprachige 19 %, Italienischsprachige 6 % und Rätoromanischsprachige 0 %. Die Sollwerte gemäss Sprachenverordnung

(2010) sind folgendermassen ausgestaltet: 70 % für die Deutschsprachigen, 22 % für die Französischsprachigen, 7 % für die Italienischsprachigen und 1 % für die Rätoromanischsprachigen (Art. 7 Abs. 2 SpV 2010).

$$\frac{|75-70|+|19-22|+|6-7|+|0-1|}{2} = \frac{5+3+1+1}{2} = \frac{10}{2} = 5$$

Der Index der Sollwertabweichungen beträgt somit 5. Da die Germanofonen in dieser fiktiven Verwaltungseinheit auf Kosten der Lateinischsprachigen über ihrem Sollwert vertreten sind, erhält der Indexwert in einem zweiten Schritt ein positives Vorzeichen (ein negatives Vorzeichen würde hingegen für eine Übervertretung der Lateinischsprachigen auf Kosten der Germanofonen stehen).

Tabelle 20: Illustrative Beispiele des Index der Sollwertabweichungen

Wert	Beschreibung	Bezeichnung	Aufschlüsselung nach Sprache (in Prozent)
			De-Fr-It-Ro
-99	Rätoromanische Sprachgruppe macht 100 % der Belegschaft aus	Minimum	0-0-0-100
-93	Italienische Sprachgruppe macht 100 % der Belegschaft aus	-	0-0-100-0
-78	Französische Sprachgruppe macht 100 % der Belegschaft aus	-	0-100-0-0
-34	Übervertretung Französisch- und Italienischsprachiger	-	36-48-15-1 oder 36-54-8-2
0	Keine Abweichung von den geforderten Sollwerten gemäss SpV (2010)	Referenzwert und Nullpunkt	70-22-7-1
19	Übervertretung Deutsch- und Italienischsprachiger	-	82-4-14-0 oder 78-4-18-0
30	Deutsche Sprachgruppe macht 100 % der Belegschaft aus	Maximum	100-0-0-0

Bei vollständig homogener Belegschaft bezüglich sprachlicher Zusammensetzung können die Minderheitensprachen absolut einen über dreimal höheren Wert verglichen mit der deutschen Sprache annehmen. Eine Übervertretung der sprachlichen Minderheiten hat also ein stärkeres Gewicht als eine Übervertretung der sprachlichen Mehrheit. Ein Beispiel dazu: Berechnet man das arithmetische Mittel für zwei Verwaltungseinheiten, wobei in einer Verwaltungseinheit Deutschsprachige (Wert: 30), in der anderen Verwaltungseinheit Französischsprachige die gesamte Belegschaft stellen (Wert: -78), so erhält man $(30 + [-78]) / 2 = -24$. Noch augenfälliger wird das stärkere Gewicht der Übervertretung der sprachlichen Minderheiten bei einem weiteren Beispiel: Die eine Ver-

waltungseinheit setzt sich komplett aus Italienischsprachigen zusammen (Wert: -93), die andere nur aus Deutschsprachigen (Wert: 30). Hier beträgt der Durchschnitt gar $([-93] + 30) / 2 = -31,5$.

Folglich muss zur Berechnung des durchschnittlichen Index für mehrere Verwaltungseinheiten, d. h. bei der Zusammenfassung mehrerer Indizes, zuerst der absolute Gesamtbestand berechnet werden, bevor aus den Prozentzahlen der Index berechnet werden kann.

8.5 Entwicklung der Sprachanteile in der Bundesverwaltung, 2002–2011

Tabelle 21: Sprachanteile in den Departementen, 2002–2011

EDA					
Jahr	Index	Deutsch %	Französisch %	Italienisch %	Rätoromanisch %
2002	4,62	74,62	21,10	4,00	0,28
2003	4,47	74,47	21,17	4,12	0,24
2004	4,00	74,00	21,51	4,24	0,25
2005	3,91	73,91	21,63	4,25	0,22
2006	3,42	73,18	22,24	4,36	0,22
2007	3,40	73,19	22,20	4,45	0,16
2008	3,12	72,43	22,69	4,72	0,16
2009	3,22	72,46	22,76	4,63	0,15
2010	-4,18	69,08	26,18	4,51	0,23
2011	-5,16	67,92	27,16	4,65	0,28
EDI					
Jahr	Index	Deutsch %	Französisch %	Italienisch %	Rätoromanisch %
2002	-4,30	66,38	25,16	8,13	0,33
2003	-3,91	66,77	25,01	7,90	0,32
2004	-3,80	68,00	25,80	5,84	0,36
2005	-3,61	68,29	25,61	5,75	0,36
2006	-4,31	68,28	26,31	5,11	0,30
2007	-4,50	68,09	26,50	5,11	0,31
2008	-4,90	67,86	26,90	5,02	0,23
2009	-4,70	67,91	26,70	5,16	0,23
2010	-6,60	65,86	28,60	5,24	0,29
2011	-6,96	65,42	28,96	5,30	0,33
EJPD					
Jahr	Index	Deutsch %	Französisch %	Italienisch %	Rätoromanisch %
2002	4,82	74,82	20,43	4,56	0,19
2003	4,31	74,31	20,68	4,84	0,17
2004	4,35	74,35	20,25	5,22	0,18

2005	2,06	72,06	20,92	6,86	0,15
2006	1,49	71,49	21,65	6,74	0,13
2007	2,29	72,29	20,89	6,72	0,10
2008	1,70	71,70	21,71	6,46	0,13
2009	1,73	71,73	21,55	6,62	0,10
2010	1,74	71,74	21,46	6,67	0,13
2011	2,95	72,95	20,47	6,48	0,10

VBS

Jahr	Index	Deutsch %	Französisch %	Italienisch %	Rätoromanisch %
2002	8,20	78,20	16,54	4,78	0,47
2003	8,16	78,16	16,55	4,87	0,42
2004	8,29	78,29	16,61	4,86	0,24
2005	8,29	78,29	16,58	4,89	0,24
2006	8,16	78,16	16,64	4,97	0,24
2007	7,98	77,98	16,91	4,89	0,21
2008	7,42	77,42	17,36	5,03	0,19
2009	7,26	77,26	17,44	5,10	0,20
2010	7,37	77,37	17,29	5,14	0,20
2011	7,29	77,29	17,23	5,29	0,19

EFD

Jahr	Index	Deutsch %	Französisch %	Italienisch %	Rätoromanisch %
2002	-5,43	66,04	20,96	12,43	0,57
2003	-5,08	66,17	21,18	12,08	0,57
2004	-4,86	66,42	21,15	11,86	0,57
2005	-4,63	66,55	21,30	11,63	0,53
2006	-4,72	66,45	21,31	11,72	0,53
2007	-4,25	67,23	21,08	11,25	0,44
2008	-4,00	67,55	21,02	11,00	0,43
2009	-4,12	67,15	21,28	11,12	0,44
2010	-3,72	67,39	21,46	10,72	0,43
2011	-3,76	66,97	21,84	10,76	0,43

WBF

Jahr	Index	Deutsch %	Französisch %	Italienisch %	Rätoromanisch %
2002	3,74	70,62	25,12	3,99	0,27
2003	3,77	70,94	24,83	3,97	0,26
2004	4,15	71,63	24,52	3,58	0,27
2005	3,99	71,74	24,25	3,74	0,27
2006	4,10	71,29	24,82	3,63	0,27
2007	4,75	72,14	24,61	2,97	0,28
2008	4,63	71,38	25,25	3,18	0,20
2009	4,37	70,83	25,54	3,42	0,21
2010	4,41	71,41	25,00	3,42	0,17
2011	4,25	71,77	24,48	3,49	0,25

UVEK

Jahr	Index	Deutsch %	Französisch %	Italienisch %	Rätoromanisch %
2002	7,48	77,48	19,11	3,29	0,11
2003	7,01	77,01	19,36	3,52	0,11
2004	7,93	77,93	18,68	3,28	0,11
2005	7,67	77,67	18,41	3,77	0,16
2006	8,07	78,07	17,82	3,78	0,33
2007	7,37	77,37	17,71	4,57	0,36
2008	6,73	76,73	18,06	4,87	0,33
2009	5,65	75,65	18,95	5,06	0,35
2010	5,68	75,68	18,64	5,25	0,43
2011	5,85	75,85	18,62	5,14	0,40

BK

Jahr	Index	Deutsch %	Französisch %	Italienisch %	Rätoromanisch %
2002	-10,98	62,55	19,10	17,98	0,37
2003	-10,69	62,31	19,23	17,69	0,77
2004	-10,74	63,77	17,74	17,74	0,75
2005	-10,77	64,88	16,53	17,77	0,83
2006	-13,43	62,55	16,60	20,43	0,43
2007	-13,09	60,68	18,80	20,09	0,43
2008	-13,50	59,41	19,67	20,50	0,42
2009	-13,49	58,42	20,66	20,49	0,43
2010	-11,99	59,31	21,29	18,99	0,41
2011	-11,97	60,01	20,62	18,97	0,40

Tabelle 22: Index der Sollwertabweichungen nach Departementen, 2002–2011

Jahr	Departement							BK
	EDA	EDI	EJPD	VBS	EFD	WBF	UVEK	
2002	4,62	-4,30	4,82	8,20	-5,43	3,74	7,48	-10,98
2003	4,47	-3,91	4,31	8,16	-5,08	3,77	7,01	-10,69
2004	4,00	-3,80	4,35	8,29	-4,86	4,15	7,93	-10,74
2005	3,91	-3,61	2,06	8,29	-4,63	3,99	7,67	-10,77
2006	3,42	-4,31	1,49	8,16	-4,72	4,10	8,07	-13,43
2007	3,40	-4,50	2,29	7,98	-4,25	4,75	7,37	-13,09
2008	3,12	-4,90	1,70	7,42	-4,00	4,63	6,73	-13,50
2009	3,22	-4,70	1,73	7,26	-4,12	4,37	5,65	-13,49
2010	-4,18	-6,60	1,74	7,37	-3,72	4,41	5,68	-11,99
2011	-5,16	-6,96	2,95	7,29	-3,76	4,25	5,85	-11,97

Tabelle 23: Nichtlandessprachen in der Bundesverwaltung: Gesamt, Botschaften, ohne Botschaften, 2002–2011

Jahr	Bundesangestellte Total	Andere Sprachen		Andere Sprachen; nur Botschaftspersonal		Andere Sprachen; ohne Botschaftspersonal	
		N	%	N	%	N	%
2002	36462	590	1,62	168	0,46	422	1,16
2003	37217	596	1,60	180	0,48	416	1,12
2004	36892	704	1,91	252	0,68	452	1,22
2005	36525	757	2,07	312	0,85	445	1,22
2006	35429	796	2,25	368	1,04	428	1,21
2007	34920	880	2,52	432	1,24	448	1,28
2008	35307	1023	2,90	531	1,50	492	1,39
2009	35911	1270	3,54	754	2,10	516	1,44
2010	36573	1862	5,09	1346	3,68	517	1,41
2011	36389	2216	6,09	1701	4,67	515	1,41

Tabelle 24: Verwaltungseinheiten mit Hauptstandort in der französischsprachigen Schweiz

Verwaltungseinheit	Jahr	Anteil Deutschsprachiger					
		Gesamt		Kader		Höheres Kader	
		N	%	N	%	N	%
Bundesamt für Statistik BFS	2002	338	54,08	49	55,06	5	83,33
	2003	337	53,24	49	55,68	5	83,33
	2004	321	51,61	48	52,75	7	77,78
	2005	348	52,49	53	55,21	6	75,00
	2006	329	50,93	58	54,72	7	77,78
	2007	348	51,18	61	55,96	8	88,89
	2008	354	50,07	57	54,81	8	100,00
	2009	327	50,12	63	54,67	8	100,00
	2010	320	48,01	62	55,70	8	88,89
	2011	313	46,83	59	54,80	8	88,89
	Schweizerisches Institut für Rechtsvergleichung SIR	2002	10	24,39	5	38,46	1
2003		10	26,32	4	33,33	1	33,33
2004		9	25,71	3	27,27	0	0,00
2005		7	19,44	3	27,27	0	0,00
2006		6	17,65	2	22,22		
2007		5	19,23	2	28,57		
2008		7	21,88	3	33,33		
2009		8	21,60	4	38,94		
2010		9	23,04	5	51,40		
2011		8	27,86	5	56,31	1	100,00

Verwaltungseinheit	Jahr	Anteil Deutschsprachiger					
		Gesamt		Kader		Höheres Kader	
		N	%	N	%	N	%
Zentrale Ausgleichsstelle ZAS	2002	185	36,27	13	38,24	1	16,67
	2003	210	38,32	12	32,43	0	0,00
	2004	221	38,91	13	33,33	0	0,00
	2005	210	37,63	13	35,14	0	0,00
	2006	204	35,79	13	33,33	0	0,00
	2007	203	34,88	14	35,90	0	0,00
	2008	207	34,44	10	27,78	0	0,00
	2009	218	34,78	10	27,17	0	0,00
	2010	226	34,73	12	26,98	1	16,44
	2011	227	34,03	11	23,87	1	16,44
	Forschungsanstalt für Nutztiere RAP	2002	41	36,94	17	54,84	1
2003		43	36,75	16	55,17	1	50,00
Forschungsanstalt für Pflanzenbau RAC	2002	8	3,79	2	4,26	0	0,00
	2003	10	4,76	2	4,35	0	0,00
	2004	10	5,00	2	4,44	0	0,00
	2005	8	4,21	2	4,35	0	0,00
	2006	10	4,69	2	4,65	0	0,00
Schweizerisches Nationalgestüt GESTUET	2002	20	40,82	3	60,00	0	0,00
	2003	21	42,86	4	80,00	0	0,00
	2004	18	38,30	4	80,00	0	0,00
	2005	16	36,36	4	80,00	0	0,00
	2006	20	41,67	4	80,00	0	0,00
	2007	22	43,14	4	80,00	0	0,00
	2008	21	41,18	4	66,67	0	0,00
	2009	23	42,88	4	57,14	0	0,00

Tabelle 25: Verwaltungseinheiten mit Hauptstandort in der italienischsprachigen Schweiz

Verwaltungseinheit	Jahr	Anteil Deutschsprachiger					
		Gesamt		Kader		Höheres Kader	
		N	%	N	%	N	%
Militärspital Novaggio	2002	25	27,47	2	50,00	2	66,67
	2003	28	29,47	2	66,67	2	100,00
Centro Sportivo Tenero (CST)	2002	7	16,67	0	0,00		
	2003	7	18,42	0	0,00		
	2004	7	17,95	0	0,00		
	2005	7	16,67	0	0,00		
	2006	6	15,00	0	0,00		
	2007	7	14,58	0	0,00		
	2008	6	12,50	0	0,00		
	2009	6	11,12	0	0,00		

Tabelle 26: Ausgewählte (grosse) Verwaltungseinheiten mit Standorten in mehreren Sprachregionen

Verwaltungseinheit	Jahr	Anteil Deutschsprachiger				
		Gesamt		Kader		Höheres Kader
		N	%	N	%	N %
MeteoSchiweiz	2002	178	61,38	24	57,14	2 66,67
	2003	183	61,82	27	62,79	3 75,00
	2004	183	61,62	30	61,22	3 75,00
	2005	192	63,16	30	62,50	3 75,00
	2006	200	63,69	37	68,52	4 80,00
	2007	204	63,55	40	70,18	4 80,00
	2008	224	66,67	39	75,00	4 100,00
	2009	213	64,83	38	71,03	4 100,00
	2010	217	65,09	37	69,86	4 100,00
	2011	211	64,89	35	67,52	4 100,00
	Eidgenössische Zollverwaltung (EZV)	2002	3085	59,83	150	68,18
2003		3088	60,37	149	68,35	10 71,43
2004		3033	60,30	153	68,92	9 69,23
2005		2942	60,26	147	69,01	9 69,23
2006		2836	60,01	142	68,60	9 69,23
2007		2824	60,77	152	70,70	10 71,43
2008		2816	60,64	151	70,56	10 76,92
2009		2852	60,27	155	70,53	11 77,78
2010		2857	60,25	161	70,56	11 78,57
2011		2766	59,85	163	70,82	11 78,57
Kompetenzzentrum für landwirtschaftliche Forschung (Agroscope)		2007	573	64,24	171	71,55
	2008	569	62,60	188	72,03	6 85,71
	2009	493	61,30	187	71,39	6 78,26
	2010	499	60,36	189	71,36	6 63,72
	2011	501	61,24	190	72,38	6 63,72
Bundesamt für Strassen (ASTRA)	2007	248	77,02	113	73,86	9 75,00
	2008	292	75,26	141	72,31	10 83,33
	2009	311	74,80	149	72,42	10 81,69
	2010	331	74,09	163	72,82	9 80,60
	2011	339	73,55	168	72,73	9 80,60

8.6 Online-Umfrage

Tabelle 27: Muttersprache/n und Startsprache der Befragten

	Muttersprache	Fragebogen-Startsprache (nicht rekodiert)							
				Deutsch		Französisch		Italienisch	
		N	%	N	%	N	%	N	%
Nur eine Muttersprache	Deutsch	374	69,65	372	69,27	2	0,37	–	–
	Französisch	94	17,50	16	2,98	78	14,53	–	–
	Italienisch	16	2,98	7	1,30	–	–	9	1,68
	Rätoromanisch	3	0,56	3	0,56	–	–	–	–
	andere Sprache	6	1,12	6	1,12	–	–	–	–
Total eine Muttersprache		493	91,81	404	75,23	80	14,9	9	1,68
Mehrere Muttersprachen	Dt+Fr	17	3,17	11	2,05	6	1,12	–	–
	Dt+It	14	2,61	13	2,42	–	–	1	0,19
	Dt+Rr	4	0,74	4	0,74	–	–	–	–
	Fr+It	3	0,56	1	0,19	1	0,19	1	0,19
	Dt+It+Rr	1	0,19	1	0,19	–	–	–	–
	Dt+andere Spr.	4	0,74	4	0,74	–	–	–	–
	Fr+andere Spr.	1	0,19	–	–	1	0,19	–	–
Total mehrere Muttersprachen		44	8,19	34	6,33	8	1,49	2	0,37
Total alle Kombinationen		537	100,00	438	81,56	88	16,39	11	2,05

Frage: „Bitte geben Sie Ihre Muttersprache(n) an.“

Startsprache: automatische Zuordnung je nach aufgerufenem Link (Deutsch, Französisch oder Italienisch).

Tabelle 28: Sprachregion des Wohnortes, nach Startsprache

	Deutsch		Französisch		Italienisch		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Deutschschweiz	384	89,72	32	7,48	12	2,80	428	79,70
Französische Schweiz	15	18,07	66	79,52	2	2,41	83	15,46
Italienische Schweiz	1	20,00	0	0,00	4	80,00	5	0,93
Ausland	3	100,00	0	0,00	0	0,00	3	0,56
Zweisprachig	12	66,67	6	33,33	0	0,00	18	3,35
Total	415	77,28	104	19,37	18	3,35	537	100,00

Frage: „In welcher Sprachregion liegt Ihr Wohnort?“

Tabelle 29: Vertretung der Geschlechter; Reporting und Online-Umfrage

Geschlecht	Reporting Personalmanagement 2012 ¹		Online-Umfrage gesamthaft	
		%	N	%
Weiblich		42,6	225	41,90
Männlich		57,4	309	57,54
Keine Antwort		–	3	0,56
Total		100,0	537	100,00

1 EPA, März 2013, S. 10.

Tabelle 30: Altersstruktur; Reporting und Online-Umfrage

Gemäss Reporting Personalmanagement 2011 ¹		Online-Umfrage (gesamthaft)		Online-Umfrage (Rekrutierende)	
17–29 Jahre	10,0 %	15 bis 30	10,86 %	15 bis 30	4,14 %
30–39 Jahre	23,5 %	31 bis 40	23,78 %	31 bis 40	17,83 %
40–49 Jahre	32,1 %	41 bis 50	34,08 %	41 bis 50	42,04 %
50–59 Jahre	27,8 %	51 bis 60	25,28 %	51 bis 60	29,94 %
60–70 Jahre	6,5 %	über 60	5,99 %	über 60	6,05 %
Total	100,0 %	Total	100,00 %	Total	100,00 %

1 EPA, März 2012, S. 17.

Tabelle 31: Lohnklasse der Befragten; gesamthaft und Rekrutierende

	Gesamthaft		Rekrutierende	
	N	%	N	%
Angestellte(r) ohne Kaderfunktion	69	13,12	24	7,59
Basiskader (Lohnklassen 12–23)	108	20,53	67	21,20
Mittleres Kader (Lohnklassen 24–29)	313	59,51	193	61,08
Höheres Kader (Lohnklassen 30–33)	33	6,27	27	8,54
Topkader (Lohnklassen 34–38)	3	0,57	3	0,95
Keine Antwort	–	–	2	0,63
Total	526	100,00	316	100,00

Frage: „Welche Funktion üben Sie in Ihrer Verwaltungseinheit aus?“

Tabelle 32: Höchster Bildungsabschluss; gesamthaft und Rekrutierende

	Gesamthaft		Rekrutierende	
	N	%	N	%
Primarschule	1	0,19	–	–
Sekundarschule	1	0,19	1	0,32
Anlehre (mit Anlehrvertrag)	1	0,19	–	–
Berufslehre oder Berufsschule	30	5,59	17	5,38
Diplommittelschule oder allgemeinbildend	3	0,56	1	0,32
Handelsschule, Handelsdiplom	11	2,05	4	1,27
Berufsmatura	8	1,49	–	–
Maturitätsschule, Gymnasium	8	1,49	6	1,90
Höhere Fachschule	29	5,40	21	6,65
Höhere Berufsausbildung mit Meisterdiplom	51	9,50	40	12,66
Fachhochschule, Technikerschule	63	11,73	47	14,87
Universität, ETH	331	61,64	179	56,65
Total	537	100,00	316	100,00

Tabelle 33: Dauer der Anstellung in Jahren; Bundesverwaltung, Departement und Verwaltungseinheit; gesamthaft und Rekrutierende

	Gesamthaft		Rekrutierende	
	N	Arithmetisches Mittel	N	Arithmetisches Mittel
Jahre in der Bundesverwaltung	528	11,33	314	13,12
Jahre im Departement	506	9,44	300	10,76
Jahre in der Verwaltungseinheit	506	8,61	300	9,49

Frage: „Seit wie vielen Jahren arbeiten Sie in der Bundesverwaltung [im Departement, dem Ihre Verwaltungseinheit angehört/in derselben Verwaltungseinheit]?“

Tabelle 34: Antworteingang nach Departement

	Anzahl Verwaltungseinheiten gesamthaft	Verwaltungseinheiten mit Antworten	Personalbestand (2012) gemäss BV Plus	Anzahl eingegangener Antworten (N)
EDA	9	3	5281	8
EDI	12	9	2470	46
EJPD	8	5	2971	38
VBS	15	10	11939	37
EFD	13	11	9134	57
WBF	13	8	2417	60
UVEK	11	6	2238	271
BK	1	1	262	4
Keine Antwort	–	–	–	16
Total	82	53	36712	537

Tabelle 35: Sprachenverwendung im Arbeitsalltag (Mehrfachauswahl, Antworten von total 461 Personen)

Sprache	N	%
Schweizerdeutsch	357	77,44
Hochdeutsch	430	93,28
Französisch	403	87,42
Italienisch	73	15,84
Rätoromanisch	3	0,65
Englisch	167	36,23
Total	461 (100 %)	

Frage: „Bitte geben Sie an, welche Sprachen Sie *regelmässig* in Ihrem Arbeitsalltag brauchen.“

Tabelle 36: Wichtigkeit und Wirksamkeit des Ausbaus der Instrumente zur Förderung der Mehrsprachigkeit, nach Startsprache

	Wichtigkeit		Wirksamkeit	
	N	Arithmetisches Mittel	N	Arithmetisches Mittel
Deutsch	395	3,16	340	2,61
Französisch	96	3,32	84	2,01
Italienisch	18	3,44	18	2,11
Total	509	3,20	442	2,48

Frage: „Der Bundesrat hat in den letzten Jahren die Instrumente zur Förderung der Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung ausgebaut. Für wie [wichtig/wirksam] halten Sie diese Entwicklung?“

Antwortskala Wichtigkeit: 1 = „gar nicht wichtig“; 2 = „eher nicht wichtig“; 3 = „eher wichtig“; 4 = „sehr wichtig“.

Antwortskala Wirksamkeit: 1 = „gar nicht wirksam“; 2 = „eher nicht wirksam“; 3 = „eher wirksam“; 4 = „sehr wirksam“.

Tabelle 37: Beurteilung des Wechsels von Sollwerten zu Zielbändern, nach Startsprache¹

	N	Arithmetisches Mittel
Deutsch	322	2,86
Französisch	75	2,51
Italienisch	14	2,86
Total	411	2,80

Frage: „Wie beurteilen Sie den Mitte Februar 2013 beschlossenen Wechsel von Sollwerten zu Zielbändern bezüglich sprachlicher Vertretung in der Bundesverwaltung?“

Antwortskala: 1 = „gar nicht sinnvoll“; 2 = „eher nicht sinnvoll“; 3 = „eher sinnvoll“; 4 = „sehr sinnvoll“.

1 Lediglich der Vergleich zwischen Deutsch- und Französischsprachigen ist statistisch signifikant, und zwar auf dem 99 %-Niveau.

Tabelle 38: Wichtigkeit der sprachlichen Zusammensetzung in der Verwaltungseinheit sowie im Kader einer Verwaltungseinheit, nach Startsprache¹

	In der Verwaltungseinheit				Im Kader einer Verwaltungseinheit			
	N	Arithmetisches Mittel	Min.	Max.	N	Arithmetisches Mittel	Min.	Max.
Deutsch	404	3,32	1	4	401	3,29	1	4
Französisch	100	3,73	2	4	99	3,75	1	4
Italienisch	18	3,89	3	4	18	3,94	3	4
Total	522	3,42	1	4	518	3,40	1	4

Frage: „Wie wichtig ist die sprachliche Zusammensetzung [im Kader] einer Verwaltungseinheit aus Ihrer Sicht?“

Antwortskala: 1 = „gar nicht wichtig“; 2 = „eher nicht wichtig“; 3 = „eher wichtig“; 4 = „sehr wichtig“.

¹ Die Unterschiede zwischen Deutschsprachigen und Französisch- bzw. Italienischsprachigen sind bei beiden Fragen auf dem 99 %-Niveau signifikant. Die Unterschiede zwischen Französisch- und Italienischsprachigen hingegen sind nicht signifikant.

Tabelle 39: Zustimmung zu drei Aussagen bezüglich sprachlicher Vielfalt, nach Startsprache¹

	Aussage 1 „Die sprachliche Vielfalt in der Bundesverwaltung bringt Ineffizienz und Leerläufe mit sich.“		Aussage 2 „Eine sprachlich vielfältige Verwaltung kann den Anliegen der BürgerInnen besser dienen.“		Aussage 3 „Eine sprachlich vielfältige Verwaltung steigert die Akzeptanz des Bundes in der Gesellschaft.“	
	N	Arithmetisches Mittel	N	Arithmetisches Mittel	N	Arithmetisches Mittel
Deutsch	370	1,79	368	3,54	365	3,46
Französisch	96	1,48	96	3,76	94	3,73
Italienisch	18	1,39	18	3,89	18	3,89
Total	484	1,71	482	3,60	477	3,53

Antwortskala: 1 = „trifft überhaupt nicht zu“; 2 = „trifft eher nicht zu“; 3 = „trifft eher zu“; 4 = „trifft voll und ganz zu“.

¹ Bei Aussage 1 (die im Gegensatz zu den beiden anderen negativ formuliert ist, weshalb der Zustimmungswert tief liegt) ist lediglich der Vergleich zwischen Deutsch- und Französischsprachigen statistisch signifikant und dies auf dem 99 %-Niveau. Für die beiden Aussagen 2 und 3 ist der Vergleich zwischen Deutsch- und Französischsprachigen auf dem 99 %-Niveau signifikant, der Unterschied zwischen Deutsch- und Italienischsprachigen ist auf dem 95 %-Niveau signifikant.

Tabelle 40: Häufigkeit von Unterschieden in den fachlichen Ansichten, nach Startsprache¹

	N	Arithmetisches Mittel
Deutsch	369	1,84
Französisch	91	2,33
Italienisch	18	2,39
Total	478	1,96

Frage: „Wie häufig stellen Sie in Ihrer täglichen Arbeit fest, dass sich Ihre fachlichen Ansichten von denjenigen der Angehörigen einer anderen Sprachgruppe unterscheiden?“

Antwortskala: 1 = „nie“; 2 = „selten“; 3 = „oft“; 4 = „immer“.

1 Der Vergleich von Deutsch zu Italienisch sowie von Deutsch zu Französisch ist hochsignifikant (99 %-Niveau). Die Unterschiede zwischen Französisch- und Italienischsprachigen sind nicht signifikant.

Tabelle 41: Beurteilung der Qualität der Bewerbungsdossiers für alle vier Sprachgruppen

	Deutsch	Französisch	Italienisch	Rätoromanisch
N	114	112	99	11
Arithmetisches Mittel	5,25	3,95	3,18	4,64
Minimum	1	2	1	2
Maximum	6	6	5	6

Frage: „Bitte beurteilen Sie die Qualität der Bewerbungsdossiers für alle vier Sprachgruppen.“

Antwortskala: 1 = „geringe Qualität“; 6 = „hohe Qualität“.

Tabelle 42: Häufigkeit diverser Aspekte bei Bewerbungsgesprächen, nach Startsprache

	Sprechen von mehr als einer Amtssprache		Nutzung des Sprachtests des EPA		Nutzung eines standardisierten Frage-Leitfadens	
	N	Arithmetisches Mittel	N	Arithmetisches Mittel	N	Arithmetisches Mittel
Deutsch	241	2,87	220	1,25	232	3,07
Französisch	52	3,44	49	1,04	48	3,23
Italienisch	6	3,00	5	1,20	6	3,00
Total 1	299	2,97	274	1,22	286	3,09
keine Antwort	17		42		30	
Total 2	316		316		316	

Frage 1: „Wie häufig wurde in Bewerbungsgesprächen mehr als eine Amtssprache gesprochen?“

Frage 2: „Wie häufig wurde der vom Eidgenössischen Personalamt (EPA) zur Verfügung gestellte Online-Sprachtest genutzt?“

Frage 3: „Wie häufig wurde in den Bewerbungsgesprächen ein standardisierter Frage-Leitfaden verwendet?“

Antwortskala: 1 = „nie“; 2 = „selten“; 3 = „oft“; 4 = „immer“.

Abbildung 21: Fragen zu den Sprachkompetenzen in der Online-Umfrage (deutsche Version)

4

Bitte geben Sie Ihre mündlichen Sprachkompetenzen in allen nachfolgenden Sprachen an (auch in der/den Muttersprachen).

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	keine Kenntnisse	Grundkenntnisse (A1 oder A2)	mittlere bis gute Kenntnisse (B1 oder B2)	fortgeschrittene bis exzellente Kenntnisse (C1 oder C2)
Deutsch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Französisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Italienisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rätoromanisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Englisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

In Klammern ist jeweils das entsprechende globale Niveau des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens (Sprachenportfolio) angegeben.

5

Bitte geben Sie Ihre schriftlichen Sprachkompetenzen in allen nachfolgenden Sprachen an (auch in der/den Muttersprachen).

Bitte wählen Sie die zutreffende Antwort für jeden Punkt aus:

	keine Kenntnisse	Grundkenntnisse (A1 oder A2)	mittlere bis gute Kenntnisse (B1 oder B2)	fortgeschrittene bis exzellente Kenntnisse (C1 oder C2)
Deutsch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Französisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Italienisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rätoromanisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Englisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

In Klammern ist jeweils das entsprechende globale Niveau des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens (Sprachenportfolio) angegeben.

8.7 Ethnografische Daten

8.7.1 Übersicht

Tabelle 43: Informationen zu den begleiteten 10 Rekrutierungsprozessen (Stelle, Rekrutierungspersonen [RP], Sprachanforderungen, Selektionskriterien)

Nr. Funktion	LK	RP (federführende RP leit)	L1 RP	Sprachanforderungen in Stellenbeschreibung	Sprachanforderungen im Stelleninserat	Explizites sprachl. Wunschprofil der RP	Sprachüberprüfung im Vorstellungsgespräch (VG)	Hauptselektionskriterien in VG (nebst Qualifikation/fachliche Kompetenzen und Erfahrung)	L1 und Geschlecht Gewährten
11 Kader	28	Vorgesetzte Stellvertreterin	D	„Aktive, gute Sprachkenntnisse in d, f, e“	„Sehr gute schriftliche und mündliche Kenntnisse in zwei Amtssprachen sowie gute Englischkenntnisse runden Ihr Profil ab.“	D-Kenntnisse müssen höher sein als F-Kenntnisse	Keine	Führungskompetenzen Frauenförderung Seröse Vorbereitung (Fragen, Konzepte in VG mitgebracht)	1D ♀ (Jobbairng)
12 Wiss. MA	24	Vorgesetzter Stellvertreter	F/I F	1. „Gute Sprachkenntnisse (D/F/E)“ 2. „Gute Sprachkenntnisse (D/I/E)“	„sehr gute Kenntnisse einer zweiten Landessprache sowie Englischkenntnisse“	Stelle 1: Erstsprache D Stelle 2: Erstsprachen I+D	Implizit: Sprachwechsel	Teampassung Berufliche und familiäre Stabilität	1D ♂ 1D/Sp ♂
21 Wiss. MA	24	Vorgesetzter Vorgesetzte Stellvertreterin (HR ♀)	D D (D)	„Englischkenntnisse: D verhandlungssicher in Wort und Schrift. Gute Kenntnisse einer zweiten Landessprache“	„Sie sind in der englischen Sprache verhandlungssicher und bringen gute Kenntnisse einer zweiten Landessprache mit.“	D-Kenntnisse müssen sehr gut sein	Explizit: Sprachwechsel mit Bitte um Antwort auf Fachfrage in gleicher Spr. (E und F); im 2 VG schriftlicher Fachtest in L1	Modellkenntnisse Testresultat	1D ♂

Nr. Funktion	LK	RP (federführende RP fett)	L1 RP	Sprachanforderungen in Stellen- beschreibung	Sprachanforderungen im Stelleninserat	Expizites sprachl. Wunschprofil der RP	Sprachüberprüfung im Vorstellungsgespräch (VG)	Hauptselektionskriterien in VG (nebst Qualifikation/fachliche Kompetenzen und Erfahrung)	L1 und Geschlecht von Gewählten
22 Wiss. MA	25	Vorgesetzte Vorgesetzte (HR ♀)	F F (D)	„Gute Kenntnisse zweier Landes- sprachen und in Englisch“	„Sehr gute Kenntnisse zweier Landessprachen und gute Englischkenntnisse setzen wir ebenso voraus, wie sprachliche Gewandtheit und gute redaktionelle Fähigkeiten.“	Bilingue D+F	Expizit: Sprachwechsel mit Bitte um Antwort auf Nachfrage in gleicher Sprache (D bzw. F bei einer Kandidatin mit fehlenden F-Kompetenzen wurde auch E. getestet)	Fundierte wiss. Basis Gute D- und F-Kompetenzen	1D ♂
23 3 Kader- positionen	31	Vorgesetzte Vorgesetzter GL-Mitglied ♂ GL-Mitglied ♀	D I F D	„Gute Kenntnisse der Amtssprachen und des Englischen“	„sehr gute Kenntnisse der Amtssprachen sowie gute Kenntnisse des Englischen“	D-Kenntnisse müssen sehr gut sein, F-Kenntnisse in einem geringeren Masse auch; Bereitschaft, zu lernen	Implizit: RP sprechen ihre Sprache (ausser I mit Metafrage getestet)	Führungskompetenzen Verwaltungskennnisse Politisch-strategische Kompetenzen Teampassung (inkl. [Gender-] Diversität im Team)	1D ♂ 1D ♀ 1D/F ♀
24 Informatik	20	Vorgesetzter Vorgesetzte (HR ♀) 2 VG inkl. 2 MA + weiterer Vorgesetzter)	D D (D) 2D 1F/D	„Sehr gute Kennt- nisse einer zweiten Landessprache“	„Sie haben sehr gute Kenntnisse einer zweiten Landessprache“	Keine Aussagen dazu, aber dem D wird in der Praxis mehr Gewicht beigemessen	Expizit: Fachfrage in F (nur in 2 VG) F-Online-Sprachtest bei 2 Kandidaten	Technisches Wissen Motivation Teampassung Verfügbarkeit	1D ♂
31 Wiss. MA (für 2.1.)	22	Vorgesetzter HR ♂ Vorgesetzter	D D D	„Sehr gute Kenntnisse in zwei Landessprachen und im Englischen“	„Sie beherrschen zwei Amtssprachen, sind gut im Englischen und besitzen ein hohes Redaktionsgeschick.“	D von Vorteil	Expizit: Frage zu Sozialkompetenzen in F bzw. D mit Bitte um Antwort in dieser Sprache	Flexibilität (rasche Verfügbarkeit, 100 % Anstellung) „Muttersprache“ Teampassung	1D ♀

Nr.	Funktion	LK	RP (federführende RP fett)	L1 RP	Sprachanforderungen in Stellen- beschreibung	Sprachanforderungen im Stelleninserat	Explizites sprachl. Wunschprofil der RP	Sprachüberprüfung im Vorstellungsgespräch (VG)	Hauptselektionskriterien in VG (nebst Qualifikation/fachliche Kompetenzen und Erfahrung)	L1 und Geschlecht von Gewählten
32	Wiss. MA	20	Vorgesetzte HR ♀ Vorgesetzter (Vorgesetzter)	F D D (F)	« De langue ma- ternelle allemande ou française, vous maîtrisez ces deux langues »	1. Ausschreibung: „Sie sprechen fließend zwei Amtssprachen und verfügen über eine gute Kommunikationsfähigkeit und Handlungsgeschick mit internen und externen Partnern.“ 2. Ausschreibung: „Das von Ihnen zu betreuende Gebiet ist fast ausschliesslich in deutscher Sprache. [...] Aufgrund der Teamzusam- mensetzung und des Betreuungsgebietes werden Kandidaturen mit deutscher Muttersprache sowie aktive Französisch- und Italienskenntnisse bevorzugt behandelt.“	Wunschprofil entspricht dem Inserat (Version 2) nur teilweise: Von den RP wurden die im Inserat erwähnten benötigten aktiven I-Kenntnisse nicht angesprochen.	Implizit: Vorgesetzte spricht F+D Explizit: Bitte um Antwort in F auf Frage zu Selbstkompetenzen (Informatiktest im 1. VG)	Charakter/Sozialkompetenzen Teampassung	10 ♀

Nr.	Funktion	LK	RP (federführende RP fett)	L1 RP	Sprachanforderungen in Stellen- beschreibung	Sprachanforderungen im Stelleninserat	Expizites sprachl. Wunschprofi der RP	Sprachüberprüfung im Vorstellungsgespräch (VG)	Hauptselektionskriterien in VG (nebst Qualifikation/fachliche Kompetenzen und Erfahrung)	L1 und Geschlecht von Gewählten
33	Sachbear- beiter (befristet bis Ende Feb. 15)	9	Vorgesetzter Vorgesetzter (HR ♀)	F D/I (D)	„Gute Kenntnisse einer zweiten Landessprache“ „Telefonische Abklärungen und Rückfragen in italienischer, deutscher oder französischer Sprache“	„Der/die Sachbearbeiter/in ist verantwortlich für [...] Dazu gehören [...] telefonische Abklärungen und Rückfragen in italienischer Sprache. [...]“ Wenn sie zudem zwei Amtssprachen beherrschen sowie über Kenntnisse der dritten Amtssprache verfügen, dann freuen wir uns auf Ihre Bewerbung“	Als Zweitsprache (neben I als Hauptsprache, wie aus dem Inserat ersichtlich) wird D bevorzugt.	Implizit: Vorgesetzter spricht fast nur F u Kandidaten antworten in F Explizit: 1 Frage + Rollenspiel in I ; 1 Frage in D (mdl. Fachtest in I in 1. VG)	Charakter Testresultat Motivation	11 ♀
34	2 Sachbe- arbeiter (für 16 Mte)	12	Vorgesetzter Vorgesetzter HR ♀	F D F/I	„Muttersprache D, F oder I mit guten Kenntnissen einer der anderen Sprachen“	„Sie sind deutscher, französischer oder italienischer Muttersprache und haben sehr gute Kenntnisse in einer zweiten Landessprache.“	DCH nötig Abdeckung der drei Amtssprachen durch die beiden ausgeschrieben Stellen	Implizit: RP sprechen ihre Sprache Explizit: I-Kenntnisse abgefragt	Sprachkompetenzen Teampassung	10 ♀ 1F/DCH ♂

8.7.2 Quantitative Auswertung der Rekrutierungsprozesse

Die folgenden Grafiken veranschaulichen für jeden der zehn begleiteten Rekrutierungsprozesse, wie viele Dossiers bzw. KandidatInnen mit welcher/n Erstsprache/n in der jeweiligen Etappe selektioniert worden sind. Zu beachten ist, dass diejenigen Personen mit einer anderen als einer Amtssprache als Zweitsprache als Einsprachige der betreffenden Amtssprache zugeordnet wurden (vgl. dazu Fussnote 94).

Abbildung 22: Sprachanteile in den Rekrutierungsetappen (L1, in Prozent, Rekrutierungsprozess 11)

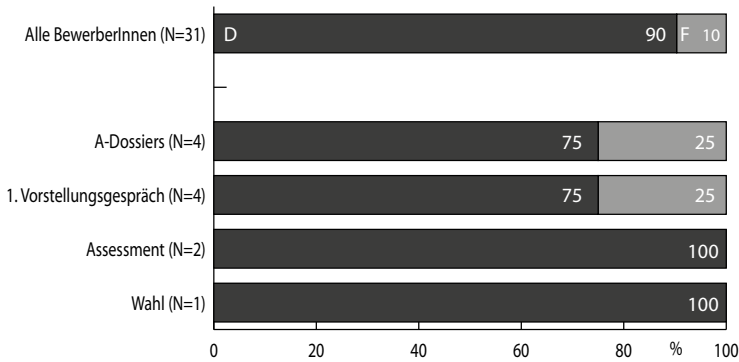


Abbildung 23: Sprachanteile in den Rekrutierungsetappen (L1, in Prozent, Rekrutierungsprozess 12)

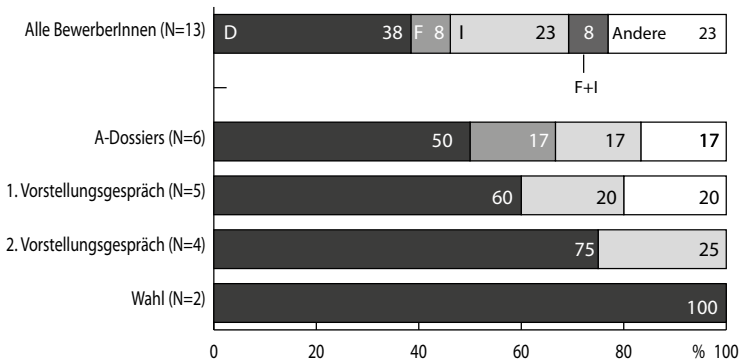


Abbildung 24: Sprachanteile in den Rekrutierungsetappen (L1, in Prozent, Rekrutierungsprozess 21)

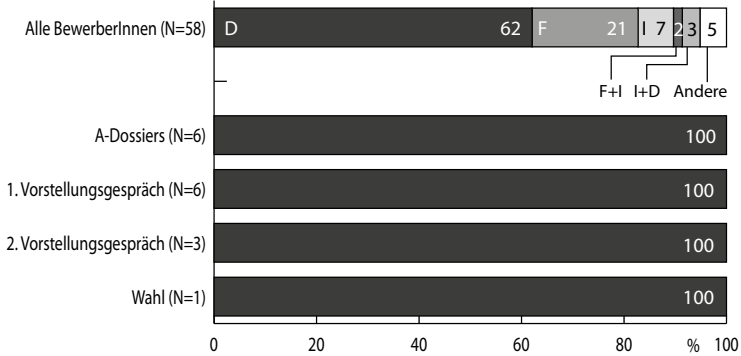


Abbildung 25: Sprachanteile in den Rekrutierungsetappen (L1, in Prozent, Rekrutierungsprozess 22)

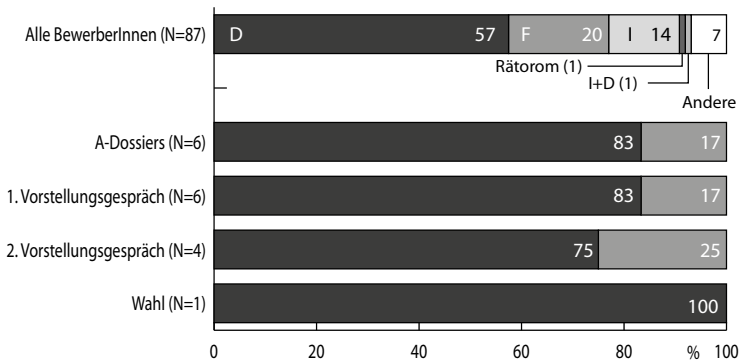


Abbildung 26: Sprachanteile in den Rekrutierungsetappen (L1, in Prozent, Rekrutierungsprozess 23)

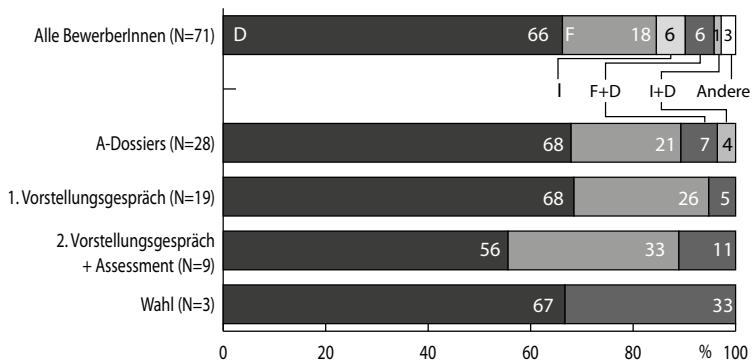


Abbildung 27: Sprachanteile in den Rekrutierungsetappen (L1, in Prozent, Rekrutierungsprozess 24)

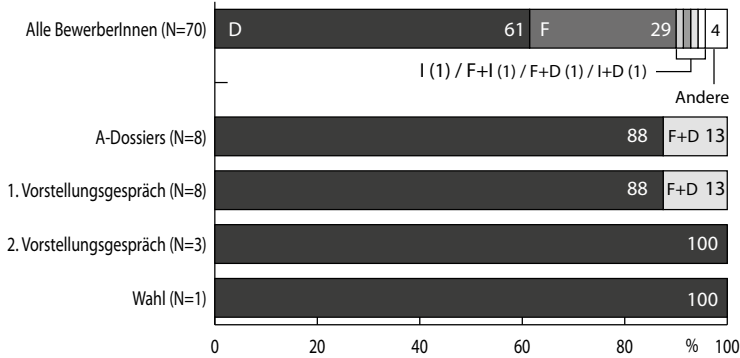


Abbildung 28: Sprachanteile in den Rekrutierungsetappen (L1, in Prozent, Rekrutierungsprozess 31)

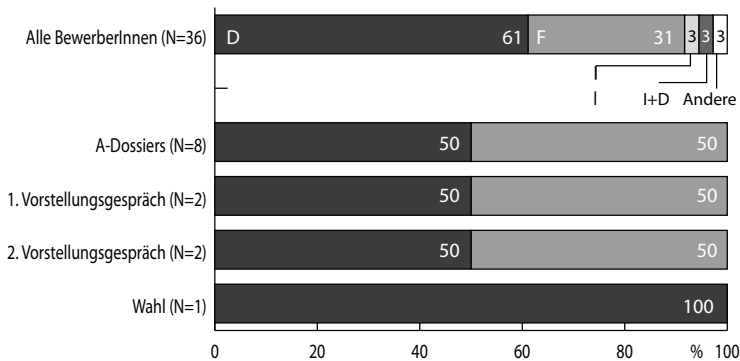


Abbildung 29: Sprachanteile in den Rekrutierungsetappen (L1, in Prozent, Rekrutierungsprozess 32)

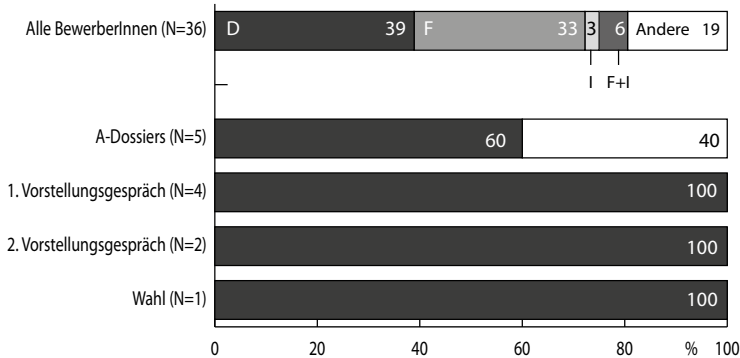


Abbildung 30: Sprachanteile in den Rekrutierungsetappen (L1, in Prozent, Rekrutierungsprozess 33)

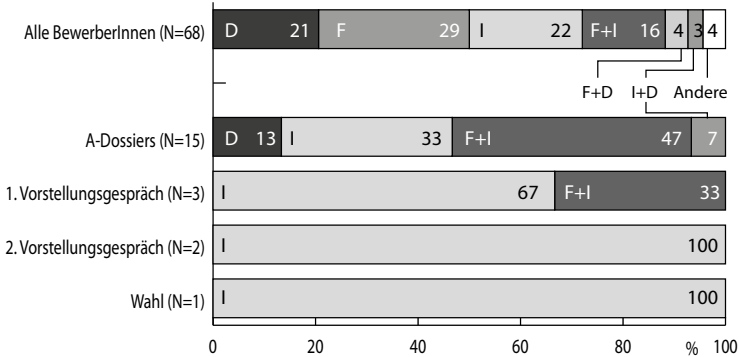
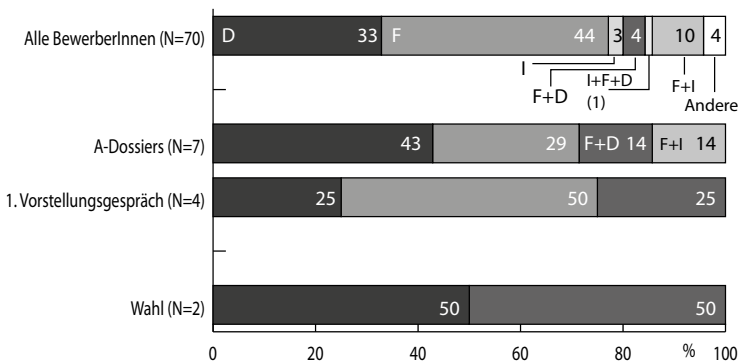


Abbildung 31: Sprachanteile in den Rekrutierungsetappen (L1, in Prozent, Rekrutierungsprozess 34)



8.8 Transkriptionsregeln und Zitate in Hochdeutsch

8.8.1 Transkriptionsregeln

Die Transkription der im Rahmen der Feldforschung geführten Interviews erfolgte nach den GAT-Transkriptionskonventionen für ein Basistranskript, die für unsere Zwecke stark vereinfacht wurden.¹¹⁸ Folgende (ausgewählte) Transkriptionskonventionen des GAT-Basistranskripts wurden verwendet:

118 Die Gesprächsanalytische Transkription geht auf Selting et al. (1998) zurück. Eine zusammenfassende Darstellung dazu findet sich in: Lucius-Hoene & Deppermann (2002, S. 308–315).

Verlaufsstruktur

[]	Überlappungen und Simultansprechen
=	schneller, unmittelbarer Anschluss neuer Einheiten

Pausen

(-), (--), (---)	kurze, mittlere, längere Pause
(2)	geschätzte Pause (bei mehr als 1 Sek. Dauer)

Sonstige segmentale Merkmale

ehm, äh, öh, usw.	Verzögerungssignale, „gefüllte Pause“
-------------------	---------------------------------------

Akzentuierung

akZENT	Haupt- bzw. Primäarakzent (besonders laute Silben oder Wörter)
--------	--

Tonhöhenbewegungen

/	steigend
\	fallend

Sonstige Konventionen (Nonverbales, Verständlichkeit)

((hustet))	nonverbale Handlungen und Ereignisse
(solche)	vermuteter Wortlaut
[...]	Auslassung im Transkript
XXX [Amtsname; Anm. d. Verf.]	Anonymisierung und Umschreibung der Anonymisierung

Sprachwechsel

<it/cittadino svizzero/it>	Passagen, die nicht in der L1 der Sprecherin bzw. des Sprechers erfolgen (de = Standarddeutsch; engl = Englisch; it = Italienisch)
----------------------------	---

8.8.2 Zitate in Hochdeutsch

Die (schweizerdeutschen und französischen) Originalzitate werden hier auf Hochdeutsch wiedergegeben, und zwar in einer leicht bereinigten Fassung (zum Beispiel ohne alle Wortwiederholungen, ohne Verzögerungslaute oder Wortabbrüche) und nicht nach den im Original verwendeten Transkriptionsregeln. Damit soll bezweckt werden, dass die Zitate noch immer Spuren der Mündlichkeit beinhalten, aber leichter lesbar sind.

- (1) Es gibt zwei Stellen, die enorm von der Sprache abhängig sind, das ist die Kommunikation und das ist das HR. Da läuft fast alles über die Sprache. Ich mache ein Beispiel: Wir müssen relativ viele individuelle Briefe machen, in welchen wir beispielsweise etwas regeln müssen oder etwas abmachen mit einer Person, wenn

- das – dort reicht nicht einmal gutes Deutsch, dort muss man perfektes Deutsch haben, auf sehr hohem Niveau, damit man in den Finessen ausdrücken kann, was man will. Und darum wird immer in einem deutschsprachigen Raum der Personalverantwortliche, die können sicher – haben wahrscheinlich Muttersprache Deutsch, weil sie können den Job nicht machen ohne das. (HR5)
- (2) Übrigens, bis vor – halbem Jahr, haben wir einen welschen Sektionschef rekrutiert in der XXX [Fachbereich, Anm. d. Verf.]. Der ist von Neuenburg gekommen und der hat nach drei Jahren ist er jetzt wieder zurück nach Neuenburg. Weil, der hat mir auch einmal gesagt, oder, das ist natürlich schon schwierig, so in einem stark geprägten Umfeld, schweizerdeutschen Umfeld, sich da behaupten zu können. Das ist halt – das darf man nicht verharmlosen. (HR11)
- (3) Wann muss man übersetzen, wann nicht? Und was tut man stärker gewichten, dass jetzt eine Information möglichst rasch auf dem Netz ist oder – ich habe, wann habe ich, nein, war am Ostermontag, am Dienstag eine Kommunikation, die sehr wichtig für das Haus wäre, wo ich finde, die muss zumindest noch französisch sein, einfach auch als Zeichen. Und, es geht einfach Tage, bis der Übersetzungsdienst das machen kann. (HR8)
- (4) Wenn der Bundesrat sagt, morgen Abend muss ich das haben, weil ich abfliege, dann kann er, dann muss man's einfach dann in dieser Sprache [schreiben]. Ich meine, wir haben jetzt – ich sag's jetzt einmal für einen Deutschschweizer – das Glück, dass der Bundesrat ein Deutschschweizer ist. Der will das auf Deutsch. Aber wenn wir einen Welschen hätten wie eine Calmy-Rey, die hat alles auf Französisch gewollt, da kann man es dann nicht mehr dem Übersetzungsdienst senden zur Übersetzung. (HR10)
- (5) Wir haben jetzt auch schon begonnen, Berndeutschkurse zu bezahlen [...], sie einfach irgendwo in der Migrosklubschule in einen Dialektkurs zu schicken, ja, damit sie einfach auch gewisse Dinge, was da intern, informell gesprochen wird, auch mitbekommen. (HR9)
- (6) Mehrsprachigkeit ist für uns jetzt als eben mehrsprachig funktionierende Organisation sicher wichtig, sei es eben ganz konkret von den Sprachkompetenzen her, wo wir wirklich auch verschiedene brauchen, da wir halt in allen Landesteilen, in allen Sprachen funktionieren. Und auch so ein wenig als – ja, dass wir das, diese

Schweiz, irgendwo ja, auch intern abbilden, schlussendlich so ein wenig vom kulturellen Ansatz auch, das ist die zweite Dimension. (HR9)

- (7) Ja, wir sind jetzt halt eine Bundesverwaltung und wir haben jetzt halt einmal die Aufgabe, die Schweiz abzubilden, oder, halt auch von der Belegschaft her. Ich glaube, mit Sinn, mit ökonomischem Nutzen lässt sich so etwas nicht begründen. Das ist einfach eine politische Dimension, das muss man schon sehen. (HR12)
- (8) Vor allem die Tessiner, die wollen gar nicht nach Bern kommen, und Pendeln ist halt [...] relativ kompliziert, oder. (HR11)
- (9) Also es [die Förderung der Mehrsprachigkeit; Anm. d. Verf.] hat ein sehr hohes Gewicht. Das ist unsere Kultur, weil unser Direktor ist französischer Muttersprache. Und das wird extrem gefördert. Ja. Und dann schaut man wirklich darauf. Wir haben auch zwei weitere Personen in der Geschäftsleitung, die französischer Muttersprache sind. Es wird wirklich von oben gesteuert. (HR13)
- (10) Also die Sektion macht auch Überwachungen in der Schweiz, das heisst, wir sind konfrontiert mit Kunden oder Leuten, die Französisch sprechen, die Deutsch sprechen und Italienisch sprechen. [...] Ausser mir gibt es niemanden, der Italienisch sprechen kann und auch schreiben kann und auch Verfahren durchführen kann. Das heisst, dort war bei diesen Stellen ein erster Punkt: Wir brauchen mindestens eine Person, die von der Sprache her Italienisch kann. – Der zweite Punkt ist: Von den übrigen Leuten, die hier bleiben, ist jetzt eine Mehrheit französischsprachig. [...] Also ich kann auch Deutsch schreiben, aber es ist nicht meine Muttersprache. [...] Das heisst, dort war der zweite Punkt, die beiden Stellen[inhaber] müssen auch Deutsch können (Rekrutierungsperson 1, Stellen 12)
- (11) Das Betreuungsgebiet ist deutsch, die Vorgesetzte, Frau X, ist welsch, kann deshalb natürlich auch keine perfekten Briefe oder E-Mails schreiben. (Rekrutierungsperson 2, Stelle 32)
- (12) Aber schlussendlich, wenn wir nachher die Dossiers anschauen und halt gleichwertige Dossiers haben, also schlussendlich müssen die Leute eine Fachaufgabe erfüllen. Und das ist halt, steht immer noch vorne, egal in welcher Sprache. Von dem her ist nachher, ja entscheidet halt dann das, was sie fachlich mitbringen. (Rekrutierungsperson 1, Stelle 24)

- (13) Und dann kommt ein Brief mit dem Curriculum. Und das ist für mich schon chaotisch, braucht mir viel zu viel Zeit. [...] Also er ist in den USA – erzählt mir im ersten Satz, dass er „cittadino svizzero“ ist, das interessiert mich doch nicht, also, und „nato“ in XXX [Gemeindenname; Anm. d. Verf.], im Tessin, das interessiert mich auch nicht. Also ein Einstieg, wo – es ist möglich, dass ich den nicht einmal weitergelesen habe. (Rekrutierungsperson 1, Stelle 11)
- (14) Mir ist aufgefallen, dass – schon vom ganzen Layout her ist mir aufgefallen, dass die deutschsprachigen Lebensläufe viel geordneter sind. Die französischsprachigen Lebensläufe, die sind immer so – ist mir wirklich fast durchs Band aufgefallen – die sind immer relativ stark standardisiert und sehr dicht geschrieben und sehr viel drauf und sehr ausführlich. Und also von der Struktur her relativ – also man sieht einfach aufgrund der Darstellung sieht man relativ rasch, ob's eine deutschsprachige oder französischsprachige Bewerbung ist. Was mir noch aufgefallen ist, ist dass Bewerbungsschreiben, Motivationsschreiben, von den Welschen, aus der Welschschweiz, ja eher so ein wenig – ja, schludrig wäre wohl gerade etwas sehr hart ausgedrückt – aber, formal ehm, formal weniger sauber sind als die deutschsprachigen. (Rekrutierungsperson 1, Stelle 21)
- (15) Sie hat keine Nationalsprache, ausser dem Italienischen. Also, voilà – das ist rasch erledigt. (Rekrutierungsperson 2, Stelle 22)
- (16) Ebenfalls ausschlaggebend [für die Ausscheidung bei der Dossierselektion; Anm. d. Verf.] ist gewesen, effektiv, dass Französisch die Muttersprache ist und dass beim Deutschen sie dort wirklich Anfängerin ist. Also das ist mir dort aufgefallen. [...] Und zwar, oder, wo ich das Gefühl habe [...], es ist halt schon so [...], davon bin ich immer noch überzeugt [...], die Bundesverwaltung ist ein deutschsprachiger Arbeitgeber. (Rekrutierungsperson 1, Stelle 21)
- (17) Ich versuche, wirklich objektiv zu sein bezüglich der Kriterien, die wir uns gesetzt haben. Das ist sicher, dass – wenn ich sehe, dass tatsächlich nur deutsche Kandidaturen hervorgehen aus dieser sozusagen objektiven Phase, versuche ich zu schauen, ob es nicht doch eine frankofone oder Tessiner Kandidatur hat, die man herausfischen könnte, wenn Sie so wollen. Also, dann ist man nachher in Herausfisch-Mechanismen. Man sagt sich, ja, man muss doch schauen, und ich versuche doch immer Interviews

zu führen, wo auch eine sprachliche Minderheit eingeladen ist.
(Rekrutierungsperson 2, Stelle 22)

- (18) Also – hier ist natürlich eben zuerst einmal – die Sprache: Woher kommt er? Was ist sein Interesse, zu uns zu kommen? Also, es ist klar, oder, der Brief ist perfekt italienisch geschrieben. Man merkt auch grad, eben dass er aus dem Ausland ist, hat eine andere Art von Seite [Seitengestaltung; Anm. d. Verf.]. Hier kommt jetzt natürlich auch ein wenig die Schwierigkeit hervor – hier haben wir eher eben das andere Problem – kann er mindestens eine zweite Sprache? – Darauf würden wir eben schauen gehen, oder, ist er, hat es wirklich, nebst dem Italienischen zum Beispiel eben noch Französisch oder Deutsch. – Ich hatte eine am Telefon, die 20 Jahre im XXX [vergleichbares Amt in Italien; Anm. d. Verf.] gearbeitet hatte [...] und die wohnte, die ist einfach ihrem Mann gefolgt nach Lausanne, der hatte in Lausanne einen Job gefunden. Ihr Problem ist, dass sie nur Italienisch und Englisch kann. Wenn du natürlich an so eine Stelle kommst, hast du schon das Problem mit den anderen, von deinem Team, mit deinen Chefs, mit den Dokumenten, die offiziell sind. Es sind nicht alle Dokumente auf Italienisch übersetzt. Und somit hast du schon dort ein Problem.
(Rekrutierungsperson 2, Stelle 33)
- (19) Bezüglich Sprache – also Sie können sich in Ihrer Muttersprache ausdrücken, insofern es sich um eine Amtssprache handelt, also Französisch, Italienisch oder Deutsch. Wir werden Ihnen eine oder zwei Fragen auch in anderen Sprachen als Französisch stellen, hauptsächlich auf Italienisch. Für die Stelle suchen wir jemanden, der auch italienisch spricht. Fühlen Sie sich also ungezwungen, wenn Sie auf Französisch antworten wollen, können Sie das. Wir bevorzugen allgemein, damit wir das Sprachniveau der Person sehen können, dass es die Sprache ist, in welcher wir die Frage stellen. Aber wenn etwas nicht geht, ein Wort klemmt oder – keine Sorge, Sie können es dann auch auf Französisch machen oder auch in Ihrer Muttersprache. (Rekrutierungsperson 1, Stelle 33)
- (20) INT: Aber Sie haben ihn jetzt...
 RP1: Nein
 INT: ...nicht deutsch sprechen hören.
 RP1: nein.
 INT: Er hat konsequent französisch gesprochen?
 RP1: Ja.

INT: ((lacht))

RP1: Sage ich ja, die Frankofonen sind schon auch sehr borniert, was solche Dinge anbelangt, oder so, quasi – oder, er ist Franzose, muss man dazu noch sagen, er ist nicht aus der Romandie, er ist waschechter Franzose. Und ja, das finde ich immer wieder eindrücklich, wie sie wirklich – sich da völlig... also wo ich denn auch finde, jetzt reicht's mit der Gleichstellung, da geht es um ein Verkaufsgespräch, da nimmt man einfach hervor, was man hat, ob jetzt Frankofon, Germanofon, Italofon, das ist völlig pipegal, oder. Wenn man zeigen kann, dass man beides kann, dann macht man das doch. (Stelle 11)

(21) INT: Und diejenige mit dem Sprachtest, wenn sie noch interessiert gewesen wäre, wäre es jetzt möglich gewesen, sie irgendwie trotzdem zu nehmen und mit irgendwie Sprachkursen, intensiven, hätte man etwas machen können oder?

RP2: An und für sich haben wir eine Voraussetzung, dass man ein B1 hat, wenn man bei der Bundesverwaltung arbeiten will. Und es wäre dann sicher nicht an uns gewesen, einen Sprachkurs zu finanzieren, um auf B1 raufzukommen. Also das hätte sie selbst bringen müssen. Aber so zu starten, ist halt schwierig.

RP1: Ja. Und von A2 auf B1 ist ein relativ weiter Weg, ja. Und ob sie das innert nützlicher Frist geschafft hätte?

RP2: Ja, dann wär's eigentlich nichts.

RP1: Ja ja. Also eben, ihre Absage ist uns grad noch recht gekommen, so mussten wir nichts sagen, und ich musste das nicht als Begründung anführen. Aber eigentlich ist es schon wirklich einfach zu tief gewesen. Und der nächste Kandidat, den wir jetzt gewählt haben, ist auch nicht gerade brilliant, aber er hat immerhin ein B1 geschafft im Test. Also ein hohes B1 mit der Prozentzahl. Von dem her ist es nachher OK gewesen. (Stelle 24)

(22) RP3: Auf jeden Fall hat er nichts zu befürchten, denn sogar nach sechs Monaten, wenn er nicht Französisch spricht, kann man ihn nicht vor die Türe setzen. – Die „Bedrohung“ ist quasi gleich Null. Selbst nach sechs Monaten Probezeit.

RP2: Denn er ist schon als XXX [jetzige Kaderfunktion im Amt; Anm. d. Verf.]

- RP3: Ja, man kann ihn nicht nach sechs Monaten wegen der Sprache rauswerfen, das würde mich sehr wundern.
- RP1: Doch, wenn du etwa eine Vereinbarung machen würdest, eine entsprechende, kann man schon. Aber es ist dann immer noch die Frage zu beweisen, welches Niveau er dann genau brauchen würde. (Stelle 23)
- (23) RP2: Sie hatte Angst, als ich sie auf Deutsch angesprochen habe.
- RP1: Ja, das merkte man, und sie hatte nicht versucht, auf Deutsch zu antworten.
- RP3: Nein, überhaupt nicht. Sie hat gar keine Anstrengungen gezeigt, auch nur zu sagen: Ja, ich versuche. Nein, einfach gar gar nichts in diese Richtung. [...] Aber hier im Vorstellungsgespräch hätte ich jetzt gedacht, ja, wenn ich mich von den besonders guten Seiten zeigen will, versuche ich's zumindest. Ich muss ja nicht so viel sagen, aber du versuchst – so weiss man halt nie so ganz. (Stelle 22)
- (24) Aber das ist die Problematik eben der Tatsache, dass 90 % von allem, was behandelt wird, auf Deutsch behandelt wird. – Und das, was auf Französisch behandelt wird, das wird Alibi-mässig gemacht. – Alibi in Anführungszeichen. Nein, aber es ist wahr, ich will sagen, die Einladungen, schliesslich alles, was wichtig ist, wird nicht übersetzt, ich will sagen die – also, das ist sicher, ohne Deutsch kann man absolut nicht funktionieren. (Rekrutierungsperson 1, Stelle 22)
- (25) Aber man muss trotzdem die pragmatischen Gegebenheiten auch sehen. Jemand, der keine deutschen Texte lesen kann, hat in dieser Verwaltung nichts zu suchen, und schon gar nicht auf dieser Stufe. Denn [...] es ist nun in Gottesnamen einfach hauptsächlich deutsch [...] und zumindest müssen die Leute, die da kommen, müssen perfekt verstehen, was französisch und was deutsch ist, und hauptsächlich was deutsch ist. Denn Sie müssen sehen, dass 90 % der Texte in der Verwaltung deutsch sind, die in den Bundesrat gehen. Denn der Bundesrat versteht nur zum Teil Französisch. (Rekrutierungsperson 1, Stelle 23)
- (26) Ich denke doch, dass das Deutsche ein sicherer Wert bleibt, mehr als das Französische. Die Person, die vor mir auf meiner Stelle war, sprach überhaupt nicht Französisch, zum Beispiel, und das funktionierte auch. Also, voilà, ich bin gezwungen, ja, gezwungen, voilà, ich spreche in den beiden Sprachen, da die Mehrheit

germanofon ist, aber – es ist wahr, dass man auch mehr – ja, wenn man hier nur Deutsch spricht und ein wenig Französisch versteht, hat man nicht allzu viele Probleme, eine Stelle zu finden. Auf dem Niveau der Hierarchie hingegen, wenn man Französisch spricht mit ein klein wenig Deutsch, da wird das extrem schwierig, ja. (Rekrutierungsperson 1, Stelle 33)

- (27) Wir haben also eine Person angestellt, die französischer Muttersprache ist, die Deutsch und Italienisch versteht, und eine Person, die deutschschweizerischer Muttersprache ist. Wir legten grossen Wert aufs Schweizerdeutsche aus dem einfachen Grund, dass es sich um XXX [Arbeitstätigkeit; Anm. d. Verf.] mit XXX [Berufsgruppe; Anm. d. Verf.] handelt, da sie die betreffende Bevölkerungsgruppe anrufen müssen. Das sind Leute, die nicht unbedingt Hochdeutsch können, wenn man ins hinterste Tal von Graubünden oder einfach in die Deutschschweiz telefoniert, die Leute können nicht unbedingt Hochdeutsch. Wir haben schliesslich jemanden genommen, der deutschschweizerischer Muttersprache ist und der sehr gute Kenntnisse in Französisch hat, voilà. (Rekrutierungsperson 3, Stelle 34)

- (28) RP1: Nein, aber ich glaube dort, wo ich die Schwierigkeit sehe, ist mehr auch im politischen Bereich, oder. Also, wie kommt eine Person an, die kein Französisch kann oder wenig Französisch kann oder – wie wird das wahrgenommen?

RP2: Und für die Deutschschweizer eine Deutsche.

RP1: Ja, und für die Deutschschweizer eine Deutsche.

RP2: Für die Westschweizer ist das kein Problem, aber für die Deutschschweizer ist das schon ein Problem. – Weisst du, weil dann hat sie plötzlich drei Minderheiten, nicht nur die Franzosen und die Tessiner, aber dann – also da müssen wir aufpassen.

[...]

RP2: Nein, intern nicht, aber jetzt...

RP3: Ja extern, ja.

RP2: ...mit den Kantonen

RP3: Kommt eben auch auf die Kantone an, kann ich mir vorstellen ...

RP2: Ja, Appenzeller

RP3: ...irgendwie – Nidwalden und Obwalden und Uri.

RP2: Sagen wir: Appenzellen Ausserrhoden.

RP3: ((lacht)) Appenzell, ja. Jaja.

RP2: Ja, es gibt schon eine Empfindlichkeit. – Wir hatten schon sehr gute französischsprachige Leute abgelehnt, da sie kein Deutsch sprachen. (Stelle 22)

(29) Wir haben momentan zwei Deutschschweizer, und dann müsste es eigentlich zwei Welsche haben und einen Italienischsprachigen. Aber es kommt eigentlich nicht so drauf an, weil – zumindest zwei Landessprachen beherrschen alle relativ gut in dem XXX [Team; Anm. d. Verf.] (Rekrutierungsperson 1, Stelle 23)

(30) Ja gut, aber wir müssen auch die Kompetenzen sehen. Weil sonst suchen wir dann noch eine Tessinerin. (Rekrutierungsperson 2, Stelle 22)

(31) RP1: Also die Liste für die zweite Runde wären die Kandidaten X, Y und Z. Laden wir noch weitere ein für die zweite Runde?

RP2: Nein, die anderen hatten wirklich weniger Kompetenzen. Ausser man sagt, man lädt noch bewusst jemanden Französisch- oder Italienischsprachiges ein. Aber das finde ich nicht gut, dass man jemanden wegen seiner Herkunft bevorzugt. (Protokoll, Stelle 21)

(32) Für mich ist es einfach rein – wie ich mit dir schon besprochen habe – das soll jetzt nicht diskriminierend sein, für mich wäre ein Pluspunkt noch, dass sie deutschsprechend ist. Weil das Team mehrheitlich französischsprechend ist und es einfach halt auch deutsche Texte gibt. Das wäre jetzt für mich, wo ich sagen muss, ist mir auch etwas wert, weil dort weiss ich, dass ich jetzt als Chef ihr auch etwas abgeben könnte, sagen: Lies ihn mal durch. Die von heute [die Frankofone; Anm. d. Verf.], sie kann Deutsch, sie versteht Deutsch, sie kann sicher etwas lesen, und doch ist es nicht dasselbe. Das sehe ich selbst auch, Muttersprache – ja, ich kann jetzt auch für eine Kollegin einen französischen Text lesen, aber ich will mir nicht anmassen zu sagen, ich könne sagen, ob das korrekt ist oder nicht. (Rekrutierungsperson 2, Stelle 31)

(33) Also das Vorstellungsgespräch, ich muss sagen, dass für mich nach 20 Minuten, dass meine Wahl fast schon gefällt war. Man muss natürlich immer dieses Debriefing haben, mit den anderen Personen diskutieren, aber sie hatte doch eine grosse Erfahrung in allem was Hotline war. Sie hat uns gezeigt, wie sie es mit Leuten machte, die sich ärgerten. Sie hat uns erklärt, wie die Atmung

funktionierte, wie sie sich verhalten musste. Sie hat uns überrascht mit den Sprachen, denn sie spricht wirklich sehr sehr gut sowohl Französisch als auch Deutsch. Also das war für uns wirklich ein grosser positiver Punkt. Und ich sah sie vor allem auch in der aktuell bestehenden Gruppe. (Rekrutierungsperson 3, Stelle 34)

- (34) RP1: Also der war sehr schlecht. Ich weiss jetzt nicht mehr, warum ich ihn eingeladen hatte.
 [...]
 RP2: Dachte, er würde die Modelle super beantworten.
 RP1: Das ist so ein Fall, man hätte denken können, dass er sehr intelligent ist, so ein verschrobener Typ. War aber nicht der Fall, hatte keine Ahnung weder von XXX [thematischer Schwerpunkt der Stelle; Anm. d. Verf.] noch von Modellen.
 RP2: Er war auch nicht logisch. [...] Einen Moment habe ich gedacht, man sollte das Gespräch unterbrechen.
 RP1: Auch sein Französisch war ganz traurig.
 RP2: Es ist eigentlich gleich schlecht wie das Deutsche, ich glaube, er drückt sich einfach schlecht aus. – Er passt überhaupt nicht ins Team.
 RP1: Nein. (Protokoll, Stelle 21)
- (35) Wir sind viele, also im XXX-Team [Fachbereich; Anm. d. Verf.], wir sind früher noch viele ausschliesslich Deutschsprachige gewesen. Weil halt einfach die Leitsprache Deutsch ist, von der Stellung her, oder, weil das verkompliziert den Prozess, wenn jemand plötzlich französischer Muttersprache ist. Aber ja, wir sind allgemein in der Abteilung eher knapp dotiert mit Französisch, und darum ist es einfach ein wichtiges Kriterium geworden [dass die KandidatInnen über ausreichende Französischkompetenzen verfügen; Anm. d. Verf.], in Klammern gesagt. (Rekrutierungsperson 1, Stelle 24)
- (36) Es ist halt schon so [...], die Bundesverwaltung ist ein deutschsprachiger Arbeitgeber. Und es ist in Gottesnamen so, dass – ja vielleicht 10 %, ja nicht einmal 10 %, ja doch – vielleicht 10 % der Dokumente sind irgendwie auf Französisch, die jetzt bei mir hier über den Tisch gehen, also die ich auch von Extern erhalte. Und der Rest ist irgendwie wirklich Deutsch oder nachher noch vielleicht noch fünf Prozent vielleicht noch in Englisch oder so. (Rekrutierungsperson 1, Stelle 21)
- (37) Die Schweiz ist halt mehrheitlich deutschsprachig, und darum müssen wir diesen Aspekt natürlich schon berücksichtigen,

auch wenn jetzt ein Team hauptsächlich deutschsprachig ist, weil es jetzt – wenn jetzt die meisten Leute effektiv halt für die Deutschschweiz arbeiten, dann kann es halt dort schon sein, dass es einmal einen Überhang gibt. Weil das Welschland ist einfach kleiner als die Deutschschweiz oder das Tessin. (Rekrutierungsperson 2, Stelle 32)

- (38) Es ist – es geht auch darum, sich positionieren zu können. Sie sind ja umgeben von Deutschsprechenden, also rein auch vom Führungsanspruch. Wenn ich doch etwas durchbringen will, dann muss ich schon einfach auf den ganzen Instrumenten spielen können, wenn die Mehrheit Deutsch spricht. Es sind wirklich auch – zum Teil so ganz gesunder Menschenverstand, wenn ich dann denke, hmhmhm. Natürlich ist mir bewusst – ich glaube nicht, dass wir als Germanofone, also von der Mehrheit kommend, ganz alles nachvollziehen können, was es heisst, in der Minderheit zu sein. Das ist mir bewusst. Aber dass man einfach auch gewisse Zusatzefforts leisten muss, das kann ich jetzt also auch als Frau sagen, das ist halt, wenn man etwas will, dann muss man halt – schon, oder man kann dann auch beleidigt sein und sagen: Ich bin halt immer das Opfer. Das kann man schon auch, und das finde ich nicht sehr überzeugend. (Rekrutierungsperson 1, Stelle 11)
- (39) Auf dem Niveau der Hierarchie hingegen, wenn man Französisch spricht mit ein klein wenig Deutsch, das wir extrem schwierig, ja. Und ich glaube, das erklärt auch, warum es auf den oberen Stufen mehr Germanofone gibt. Das ist klar, die Mehrheit ist germanofon in der Schweiz. Alles, was mit der Politik verbunden ist, die Mehrheit ist germanofon; alles was mit Kontakten verbunden ist, ich würde sagen, die einflussreichen Gruppierungen sind viele in der Deutschschweiz. Das führt folglich dazu, dass man dieselbe Sprache sprechen muss. Oder dann ein Romand, der aber bilingue ist. (Rekrutierungsperson 1, Stelle 33)
- (40) Dann sehe ich immer wieder einen Bundesrat, der irgendwelche Weisungen oder jetzt sogar eine Verordnung macht, aber kein Schwein setzt es um, oder. Und es wird auch nicht darauf geschaut. Zwischendurch gibt es wieder einmal, sagt der Bundesrat, wir hätten gerne und wir machen ein paar Quoten, aber es wird überhaupt nicht auf die Umsetzung geschaut. Und wenn dann mal darauf geschaut wird, wie bei Cotti beispielsweise, der dann nachher Italiener durchgedrückt hat, sind es dafür dann

nachher einfach irgendwelche Kandidaten gewesen, die einfach ausser dem Italienischen nicht viel mitgebracht haben, oder. Und wir haben uns letztes Jahr mit dieser Verordnung mal genauer auseinandergesetzt und gesagt, wir wollen das eigentlich erfüllen, oder. (Rekrutierungsperson 1, Stelle 23)

- (41) Also persönlich bin ich komplett gegen diese Quoten und so weiter. Also man muss das anders machen. Das ist das Problem – also zum Beispiel jetzt, auch bei diesen ganzen Sachen mit der Rekrutierung von Frauen – das Problem ist einfach, wir haben ein Problem in der Schweiz, dass in einigen Bereichen nicht genügend Leute, entweder sprachlich oder Frauen, sich beschäftigen – in den technischen Bereichen fehlen uns die Frauen zum Beispiel. Und das ist nicht, weil Sie jetzt auf ein Inserat etwas schreiben, SIE oder ER oder so, sondern einfach weil sie fehlen. (Rekrutierungsperson 1, Stelle 12)

Die angemessene Vertretung der Sprachgemeinschaften und die Förderung der Mehrsprachigkeit in der eidgenössischen Bundesverwaltung sind Themen von staatspolitischem und öffentlichem Interesse. Dabei steht insbesondere die Personalrekrutierung im Zentrum, mittels welcher die sprachliche Vielfalt und Verständigung beim Bund gewährleistet werden soll. Sie findet im Spannungsfeld zwischen staatspolitischen Repräsentativitäts- und Gleichberechtigungsprinzipien sowie unternehmerischen Effizienz- und Leistungsvorgaben statt. Im Buch wird aufgezeigt, wie sich die Förderung der Mehrsprachigkeit in der Bundesverwaltung entwickelt hat, welche Massnahmen ergriffen worden sind und wo diese angesichts der vielfältigen Anforderungen bei der Personalrekrutierung an Grenzen stossen. Bemerkenswert sind dabei die zur Verfügung stehenden Daten: Einerseits konnten umfangreiche Statistiken des Bundes ausgewertet werden. Andererseits erhielten die Forschenden die Möglichkeit, konkrete Rekrutierungsprozesse zu beobachten und sensible Daten zu erheben, wie sie in der sozialwissenschaftlichen Literatur nur selten zur Verfügung stehen.

Renata Coray ist Projektleiterin am Wissenschaftlichen Kompetenzzentrum für Mehrsprachigkeit (KFM) der Universität und PH Fribourg.

Emilienne Kobelt war im Rahmen des Projekts «Bundesverwaltung und Vertretung der Sprachgemeinschaften: Analyse der Personalrekrutierungsprozesse und -strategien» am Wissenschaftlichen Kompetenzzentrum für Mehrsprachigkeit (KFM) der Universität und PH Fribourg als wissenschaftliche Mitarbeiterin tätig.

Roman Zwicky arbeitet als wissenschaftlicher Assistent am Zentrum für Demokratie Aarau (ZDA).

Daniel Kübler ist Professor für Demokratieforschung und Public Governance am Institut für Politikwissenschaft der Universität Zürich und Direktor des Zentrums für Demokratie Aarau (ZDA).

Alexandre Duchêne ist Professor für Sprachsoziologie an der Universität Fribourg und Mitglied der Direktion des Instituts für Mehrsprachigkeit und des Kompetenzzentrums für Mehrsprachigkeit (KFM) der Universität und der PH Fribourg.

