

Weisungen des Bundesrates zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frau und Mann in der Bundesverwaltung (Chancengleichheitsweisungen)

Änderung vom 9. Oktober 2013

*Der Schweizerische Bundesrat
verordnet:*

I

Die Weisungen des Bundesrates vom 22. Januar 2003¹ zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frau und Mann in der Bundesverwaltung werden wie folgt geändert:

Ziffer 11

- 11 Diese Weisungen gelten für die in Artikel 1 der BPV erwähnten Verwaltungseinheiten mit Ausnahme der Bundesanwaltschaft und ihrer Aufsichtsbehörde. Für die Departemente und die Bundeskanzlei wird nachfolgend die Bezeichnung «Departemente» verwendet.

Ziffer 31

- 31 Zur Erreichung der Sollwerte² des Bundesrats bestimmen die Departemente zusammen mit den nachgeordneten Verwaltungseinheiten einen auf ihre spezifischen Bedürfnisse zugeschnittenen Massnahmenkatalog. Die nachgeordneten Verwaltungseinheiten sind für die gezielte Umsetzung dieser Massnahmen verantwortlich.

Ziffer 32

Aufgehoben

Ziffer 52

- 52 Das EFD (EPA) besorgt das strategische Controlling und erstattet dem Bundesrat jährlich über die quantitative Entwicklung der Chancengleichheit mittels standardisierten Instrumenten Bericht. Es legt ihm die wichtigsten Kennwerte vor.

¹ BBl 2003 1435

² Gemäss Schreiben des Bundesrats an die GPK-N vom 22. Juni 2011 sind Sollwerte von den Zielen nach Artikel 4 Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 (BPG; SR 172.220.1) abzuleiten.

Ziffer 53–57

Aufgehoben

Ziffer 62

Aufgehoben

II

Diese Weisungen treten am 1. Januar 2014 in Kraft.³

9. Oktober 2013

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Ueli Maurer

Die Bundeskanzlerin: Corina Casanova

³ Bereinigte Neufassung der Weisungen siehe nachfolgende Seiten.

Weisungen des Bundesrates zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frau und Mann in der Bundesverwaltung (Chancengleichheitsweisungen)

vom 22. Januar 2003 (Stand am 1. Januar 2014)

*Der Schweizerische Bundesrat,
gestützt auf Artikel 6 der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001⁴ (BPV),
erlässt folgende Weisungen:*

1 Grundsätze

- 11 Diese Weisungen gelten für die in Artikel 1 der BPV erwähnten Verwaltungseinheiten mit Ausnahme der Bundesanwaltschaft und ihrer Aufsichtsbehörde. Für die Departemente und die Bundeskanzlei wird nachfolgend die Bezeichnung «Departemente» verwendet.⁵
- 12 Ziel dieser Weisungen ist es, die Chancengleichheit und die tatsächliche Gleichstellung von Frau und Mann am Arbeitsplatz zu verwirklichen. Das weibliche und männliche Human- und Wissenspotenzial soll in allen Bereichen optimal gefördert, eingesetzt und genutzt werden. Dadurch sollen die Konkurrenzfähigkeit und die Attraktivität des Bundes als Arbeitgeber gestärkt werden.
- 13 Die Chancengleichheit von Frau und Mann wird in das gesamte Human-Resources-Management auf allen Stufen, in alle Prozesse, insbesondere in die Führungsprozesse, sowie in alle Instrumente und Massnahmen integriert (Gender Mainstreaming).
- 14 Die Verwaltungseinheiten stellen die finanziellen und personellen Ressourcen bereit, die notwendig sind, damit auf allen Stufen die zum Erreichen der Chancengleichheit und der tatsächlichen Gleichstellung von Frau und Mann geeigneten Massnahmen ergriffen werden können.
- 15 Bis zum Erreichen der Parität in allen Tätigkeitsbereichen und auf jeder Stufe schaffen die Departemente die nötigen Voraussetzungen, um den Anteil des untervertretenen Geschlechts zu erhöhen. Sie legen hierfür periodisch Zielvorgaben fest. Dies gilt insbesondere für die Erhöhung des Frauenanteils in Kaderpositionen.

⁴ SR 172.220.111.3

⁵ Fassung gemäss BRB vom 9. Okt. 2013, mit Wirkung seit 1. Jan. 2014 (BB1 2013 8481).

2 Zuständigkeiten

- 21 Die Departemente steuern die Umsetzung der vorliegenden Weisungen und sorgen für ein geschlechtergerechtes Personalmanagement. Die nachgeordneten Verwaltungseinheiten sind für die diskriminierungsfreie Umsetzung verantwortlich.
- 22 Die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frau und Mann ist eine zentrale Führungsaufgabe. Die Führungskräfte sind für die diskriminierungsfreie Gewinnung, Erhaltung, Einsetzung, Beurteilung, Ausbildung und Entwicklung ihrer Mitarbeitenden verantwortlich.
- 23 Die Personalfachleute unterstützen und beraten die Führungskräfte und die Mitarbeitenden bei der Verwirklichung der Chancengleichheit.
- 24 Die Departemente und die nachgeordneten Verwaltungseinheiten können zur Unterstützung der Führungskräfte Beauftragte für die Chancengleichheit einsetzen. Für die Aufgaben, Kompetenzen, Handlungsvollmachten und Ressourcen dieser Beauftragten wird durch das EPA zusammen mit den Departementen ein Anforderungsprofil ausgearbeitet.
- 25 Das Eidgenössische Personalamt (EPA) unterstützt die Verwirklichung der Chancengleichheit von Frau und Mann. Es berät Führungskräfte, Beauftragte für die Chancengleichheit von Frau und Mann und Personalfachleute bei der Umsetzung der bundesrätlichen Weisungen. Es stellt diesen Zielgruppen Instrumente zur Unterstützung einzelner Massnahmen bereit.

3 Programme und Vereinbarungen zur Umsetzung der Chancengleichheit

- 31 Zur Erreichung der Sollwerte⁶ des Bundesrats bestimmen die Departemente zusammen mit den nachgeordneten Verwaltungseinheiten einen auf ihre spezifischen Bedürfnisse zugeschnittenen Massnahmenkatalog. Die nachgeordneten Verwaltungseinheiten sind für die gezielte Umsetzung dieser Massnahmen verantwortlich.⁷
- 32 ...⁸

⁶ Gemäss Schreiben des Bundesrates an die GPK-N vom 22. Juni 2011 sind Sollwerte von den Zielen nach Artikel 4 Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 (BPG; SR **172.220.1**) abzuleiten.

⁷ Fassung gemäss BRB vom 9. Okt. 2013, mit Wirkung seit 1. Jan. 2014 (BB1 **2013** 8481).

⁸ Aufgehoben durch BRB vom 9. Okt. 2013, mit Wirkung seit 1. Jan. 2014 (BB1 **2013** 8481).

4 Massnahmen zu Personalprozessen

41 Personalgewinnung

- 411 Die Personalwerbung ist so gestaltet, dass sie beide Geschlechter gleichermaßen anspricht. Bei Besetzungen von Stellen aller Stufen und Bereiche bemühen sich die zuständigen Stellen nach Artikel 2 BPV (nachstehend «die zuständigen Stellen» genannt) mittels eines innovativen, kundinnen- und kundenorientierten Personalmarketings geeignete Kandidatinnen bzw. Kandidaten des untervertretenen Geschlechts zu finden.
- 412 Das Anforderungsprofil einer Stelle wird so formuliert, dass es sich gleichermaßen an beide Geschlechter richtet. Insbesondere darf ein militärischer Grad nur dort verlangt und berücksichtigt werden, wo entsprechende Fachkenntnisse für die Aufgabenerfüllung nachgewiesenermassen unerlässlich sind.
- 413 Die zuständigen Stellen prüfen vor jeder Ausschreibung, ob die Stelle für flexible Arbeitsformen (wie beispielsweise Teilzeitarbeit, Job-Sharing oder Telearbeit) geeignet ist. Das EPA stellt dafür eine Checkliste zur Verfügung. In der Stellenausschreibung wird darauf hingewiesen (z.B. «Teilzeit möglich» oder «Beschäftigungsgrad 50 %–70 %»). Diese Bestimmungen gelten insbesondere auch für Kaderstellen. Das EFD stellt das Controlling sicher.

42 Personalauswahl

- 421 Die für die Anstellung Verantwortlichen berücksichtigen Bewerbungen des untervertretenen Geschlechts bei gleichwertiger Qualifikation so lange vorrangig, bis innerhalb einer Organisationseinheit ein paritätisches Verhältnis zwischen Frauen und Männern besteht. Dies gilt insbesondere auch für die Besetzung von Lehr- und Kaderstellen.
- 422 Die für die Anstellung Verantwortlichen sorgen dafür, dass beim Anstellungsverfahren und namentlich bei Vorstellungsgesprächen und Assessments wenn immer möglich Fachpersonen beiderlei Geschlechts mitwirken.
- 423 Für die Beurteilung der Gleichwertigkeit der Qualifikation sind nebst Ausbildung und Berufserfahrung auch ausserberufliche Erfahrungen (z.B. Betreuungsaufgaben, Aufgaben im sozialen Bereich) zu berücksichtigen.
- 424 Die zuständigen Stellen achten bei der Einsetzung von Kommissionen, Arbeitsgruppen und weiteren Gremien sowie bei der Kaderentwicklung, bei der Auswahl von Ausbildungsleitungen und der Vergabe von Aufträgen auf Mandatsbasis auf eine ausgeglichene Vertretung beider Geschlechter.

43 Personaleinsatz

- 431 Die zuständigen Stellen bieten Arbeitszeiten und weitere Rahmenbedingungen, die Frauen und Männern ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Berufs- und Privatleben (Work-Life-Balance), insbesondere zwecks Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit, ermöglichen, soweit keine betrieblichen Belange entgegenstehen. Die Verwaltungseinheiten überprüfen periodisch, ob betriebliche Bedürfnisse Arbeitszeiten und Rahmenbedingungen zulassen, welche der Vereinbarkeit von Beruf und Familie förderlich sind.
- 432 Die Führungskräfte entsprechen Gesuchen um flexible Arbeitsformen, insbesondere auch in höheren Funktionen, soweit Organisation und Geschäftsgang dies nicht ausschliessen. Die Ablehnung von Anträgen muss begründet werden.
- 433 Die zuständigen Stellen achten darauf, dass bei Teilzeitbeschäftigung der Aufgabenumfang dem Beschäftigungsgrad angepasst wird.

44 Personalbeurteilung

- 441 Die Funktionsbewertung ist diskriminierungsfrei vorzunehmen.
- 442 Für die diskriminierungsfreie Personalbeurteilung gelten die Grundsätze nach Artikel 16 Absatz 1 BPV.
- 443 Die Wahl einer flexiblen Arbeitsform, insbesondere Teilzeitarbeit, darf sich nicht nachteilig auf die Personalbeurteilung, Personalhonorierung und die berufliche Laufbahn auswirken.
- 444 Bei der Personalbeurteilung, insbesondere der Führungskräfte, wird der Beitrag zur Verwirklichung der Chancengleichheit mitberücksichtigt.

45 Personalentwicklung

- 451 Aus- und Weiterbildungsangebote sind so zu formulieren und zu gestalten, dass Frauen und Männer aller Stufen und Bereiche gleichermaßen angesprochen und in ihrem Lernprozess unterstützt werden, so dass sie ihre Aufgaben optimal erfüllen können.
- 452 Aus- und Weiterbildungsmassnahmen, die den beruflichen Aufstieg, insbesondere auch aus dem unteren Lohnsegment, erleichtern und Weiterbildungsmassnahmen, die den beruflichen Wiedereinstieg unterstützen, sind in ausreichendem Masse anzubieten.
- 453 Die Ausbildungsverantwortlichen orientieren die Mitarbeitenden über Aus- und Weiterbildungsangebote. Die Führungskräfte, namentlich die Geschäftsleitungen, unterstützen entsprechende Gesuche unabhängig von Geschlecht, Beschäftigungsgrad und Funktion der Mitarbeitenden, soweit sie auch den dienstlichen Interessen entsprechen.

- 454 Die Departemente und die nachgeordneten Verwaltungseinheiten stellen sicher, dass das Thema Chancengleichheit von Frau und Mann und die Möglichkeiten zur Verwirklichung der Chancengleichheit in der Einarbeitungsphase sowie bei Weiterbildungsveranstaltungen thematisiert werden. Zusätzlich werden spezielle Ausbildungen zu diesen Themen angeboten. Das EPA unterstützt die Departemente durch ein entsprechendes Angebot.

5 Controlling und Auswertung

- 51 Fortschritt und Zielerreichungsgrad der Massnahmen zur Verwirklichung der Chancengleichheit von Frau und Mann werden regelmässig überprüft. Nötigenfalls werden unverzüglich Umlenkungsmassnahmen ergriffen.
- 52 Das EFD (EPA) besorgt das strategische Controlling und erstattet dem Bundesrat jährlich über die quantitative Entwicklung der Chancengleichheit mittels standardisierten Instrumenten Bericht. Es legt ihm die wichtigsten Kennwerte vor.⁹

53–57 *Aufgehoben*¹⁰

6 Schlussbestimmungen

- 61 Die Weisungen vom 18. Dezember 1991¹¹ über die Verbesserung der Vertretung und der beruflichen Stellung des weiblichen Personals in der allgemeinen Bundesverwaltung werden aufgehoben.
- 62 Die vorliegenden Weisungen treten am 1. März 2003 in Kraft.

22. Januar 2003

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Der Bundespräsident: Pascal Couchepin

Die Bundeskanzlerin: Annemarie Huber-Hotz

⁹ Fassung gemäss BRB vom 9. Okt. 2013, mit Wirkung seit 1. Jan. 2014 (BBl 2013 8481).

¹⁰ Aufgehoben durch BRB vom 9. Okt. 2013, mit Wirkung seit 1. Jan. 2014 (BBl 2013 8481).

¹¹ BBl 1992 II 604

