

## **Erläuterungen Teilrevision Verordnung über das Eidgenössische Hochschulinstitut für Berufsbildung und Totalrevision Reglement des EHB-Rates über das Personal des Eidgenössischen Hochschulinstitutes für Berufsbildung**

Januar 2016

<b>1</b>	<b>Einleitung</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>EHB-Verordnung</b> .....	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>EHB-Personalverordnung</b> .....	<b>16</b>

# 1 Einleitung

Das Eidgenössische Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB) hat sich in den Jahren seit seiner Gründung bzw. seit seiner Neukonstituierung 2007 grundlegend weiterentwickelt. Diese Weiterentwicklung erfolgte zum einen im Gesamtkontext der Bildungs- und Hochschullandschaft und zum anderen im internen Kontext der Organisationsentwicklung. Des Weiteren haben sich noch andere Rahmenbedingungen für das EHB verändert. Insbesondere hat der Bundesrat im parlamentarischen Auftrag eine Corporate-Governance-Politik für die ausgelagerten Einheiten der Bundesverwaltung ausgearbeitet und verfeinert. Schliesslich haben Parlament und Bundesrat die bundespersonalrechtlichen Grundlagen mehrfach angepasst.

Die Rechtsgrundlagen des EHB widerspiegeln diese eben dargelegten Veränderungen nicht und entsprechen damit weder den veränderten Rahmenbedingungen noch der Praxis. Am vordringlichsten ist die Revision der EHB-Verordnung und des Personalreglements:

- Bei der EHB-Verordnung handelt es sich um die auf Artikel 48 des Berufsbildungsgesetzes vom 13. Dezember 2002 (BBG) basierende Rechtsgrundlage des EHB, auf Basis derer alle Ausführungserlasse erarbeitet werden müssen. Der Umfang der Änderungen macht grundsätzlich eine Totalrevision notwendig. Da eine solche jedoch auf den Erlass eines Gesetzes hinauslaufen würde, weil mehrere Bestimmungen der EHB-Verordnung aus verfassungsrechtlicher Sicht auf Gesetzesstufe gehören, wird in einem ersten Schritt aus Gründen der Dringlichkeit auf eine Totalrevision verzichtet. Eine solche wird aber unmittelbar nach dem Erlass der teilrevidierten EHB-Verordnung geprüft.
- Das EHB-Personalreglement, neu EHB-Personalverordnung, hält die Rahmenbedingungen fest, unter welchen die Hochschulleitung und das übrige Personal arbeiten. Insbesondere angesichts der Tatsache, dass das Bundespersonalrecht seit dem Erlass des EHB-Personalreglements Ende 2006 mehrfach revidiert wurde, ist hier eine Totalrevision angebracht. Eine solche rechtfertigt sich auch, weil das geltende Personalreglement die Praxis nicht mehr widerspiegelt und nicht den Bedürfnissen einer Institution in der Hochschullandschaft Schweiz entspricht.

Das EHB orientiert sich bei den vorgeschlagenen Änderungen an der Corporate-Governance-Politik des Bundesrates (CG-Politik) und setzt dabei im Wesentlichen den Mustererlass der Eidgenössischen Finanzverwaltung (EFV) für Anstalten mit Dienstleistungen mit Monopolcharakter vom 25. März 2009 um. Getreu dem „Comply or Explain“-Prinzip schlägt das EHB immer da Justierungen vor, wo sich diese aufgrund der Eigenheiten einer sich im wirtschaftlichen Wettbewerb befindlichen Institution innerhalb der Hochschullandschaft aufdrängen. Leitlinien sind da zum einen die Tatsache, dass das EHB mit den Kursen für die Prüfungsexpertinnen und -experten sowie mit der Implementierung von neuen Berufsbildungsverordnungen nur vereinzelte Dienstleistungen mit Monopolcharakter erbringt. Grossmehrheitlich steht das EHB mit seinen Dienstleistungen im Wettbewerb mit Bildungsinstitutionen im In- und Ausland. Zum anderen hat sich das EHB an den vom am 1. Januar 2015 in Kraft getretenen Hochschulförderungs- und Koordinationsgesetz vom 30. September 2011 (HFKG) vorgegebenen Leitlinien für eine Institution des Hochschulraumes Schweiz im verfassungsrechtlichen Kontext des Artikels 63a Absatz 3 der Bundesverfassung vom 18. April 1999 (BV) zu orientieren.

Folgende Kernpunkte umfasst die vorgeschlagene Neuregelung:

- Vervollständigung und Aktualisierung der Organisationsbestimmungen betreffend die Organe EHB-Rat, Hochschulleitung und Revisionsstelle
- Regelung der Mitwirkung der Hochschulangehörigen im Kontext der Akkreditierungspflicht gemäss HFKG
- Bestimmung der Personalkategorien, die gestützt auf Art. 6 Abs. 5 Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 (BPG) personalrechtlich dem Obligationenrecht unterstellt werden können.
- Abkoppelung des EHB von dem jeweiligen Beschluss des Bundesrates über den Teuerungsausgleich und die Realloohnerhöhung
- Flexibilisierung der Arbeitszeiterfassung
- Anpassung der Berichterstattung an das revidierte OR

Das EHB hat die vorliegenden Entwürfe in einem mehrstufigen Verfahren erarbeitet. Es hat die Vorlagen zum einen in enger Kooperation mit den in der Umsetzung der CG-Politik des Bundesrates federführenden Bundesämtern (EFV, Eidgenössisches Personalamt [EPA], Bundesamt für Justiz [BJ]) erstellt sowie zum anderen die Gewerkschaften, die Personalkommission und die Mitarbeitenden mit einbezogen.

Wie oben erwähnt stellt diese Revision jedoch in Bezug auf die EHB-Verordnung nur die erste Etappe dar, da im Zuge einer Totalrevision der Erlass eines Gesetzes geprüft werden muss.

## **2 EHB-Verordnung**

### **1. Kapitel: Allgemeine Bestimmungen**

#### **2.1 Artikel 2 Rechtsform**

Mit Ausnahme der neu aufgenommenen Verpflichtung des EHB, sich im Handelsregister eintragen zu lassen, sind die hier vorgenommenen Änderungen ausschliesslich redaktioneller Natur.

#### **2.2 Artikel 5 Kommerzielle Nebentätigkeiten**

Dieser Artikel wird aufgehoben, da die kommerziellen Nebentätigkeiten seit dem 1. Januar 2011 in Artikel 48a des BBG geregelt sind (vgl. jedoch Artikel 31 Absatz 3 des vorliegenden Revisionsentwurfes).

### **2. Kapitel: Bildungsangebote**

#### **2.3 Artikel 6 Absatz 2 Buchstabe b und c Diplomstudiengänge**

Die Diplomstudiengänge fallen nicht unter die Bologna-Richtlinien, wie dies mit Artikel 6 Absatz 2 der geltenden EHB-Verordnung unzutreffend formuliert ist. Vielmehr wird der geschätzte Arbeitsaufwand von 1800 Stunden sinngemäss in 60 Kreditpunkte nach den Bologna-Richtlinien umgerechnet. Die Bestimmung wird entsprechend redaktionell angepasst sowie bezüglich der Referenz auf die Bologna-Richtlinien aktualisiert. (Richtlinien des Hochschulrates für die Umsetzung der Erklärung von Bologna an den Fachhochschulen und den pädagogischen Hochschulen vom 28. Mai 2015 [Bologna-Richtlinien FH und PH])

Der Katalog der Titel wird um den Diplomabschluss der Lehrerinnen und Lehrer für den Berufsmaturitätsunterricht an Berufsfachschulen ergänzt.

#### **2.4 Artikel 7 Absatz 3 Masterstudiengang**

Der Absatz betreffend die Akkreditierung des Masterstudiengangs wird gestrichen. Zum einen ist der Studiengang akkreditiert, zum anderen sagt die Bestimmung nichts über die Art der Akkreditierung aus, was in der Vergangenheit zu Interpretationsproblemen geführt hat. Diese Streichung ist namentlich im Kontext der vom HFKG vorgesehenen Programmakkreditierungen nicht als Verzicht auf eine Akkreditierung zu verstehen.

### **3. Kapitel: Organisation**

#### **1. Abschnitt: Organe**

##### **2.5 Artikel 10 Organe**

Der Bundesrat führt in seinem CG-Bericht zur Umsetzung der Beratungsergebnisse des Nationalrates vom 25. März 2009 aus, dass die einzelnen Organe voneinander unabhängig sein müssen. Es wird deswegen darauf verzichtet, sowohl der Hochschulleitung wie der Direktorin bzw. dem Direktor die Organstellung einzuräumen. Bei der Umsetzung der Aufgaben der einzelnen Organe ist jedoch der Kontext des Hochschulraumes Schweiz zu beachten. So verankert beispielsweise das HFKG bzw. die Zusammenarbeitsvereinbarung zwischen Bund und Kantonen gemäss Artikel 6 HFKG weitreichende Kompetenzen der (Di-)Rektorinnen und (Di-)Rektoren der Hochschulen, beispielsweise durch die Definition der Aufgaben der Rektorenkonferenz der schweizerischen Hochschulen. Dieser Besonderheit wird dadurch Rechnung getragen, indem in Artikel 11c Absatz 2 die Möglichkeit der Delegation von einzelnen Aufgaben an die Direktorin oder den Direktor des EHB via das Organisationsreglement verankert wird.

Der heutige Absatz 2 wird gestrichen. Die Direktorin oder der Direktor wird nicht abberufen, sondern nach Bundespersonalgesetz (BPG) gekündigt. Die Ratsmitglieder hingegen werden abberufen, wie das neu in Artikel 11 geregelt ist.

#### **2. Abschnitt: EHB-Rat**

##### **2.6 Artikel 11 – 11c EHB-Rat**

Aufgrund der CG-Politik des Bundesrates muss der EHB-Rat bzw. dessen Wahl, Entschädigung und Aufgaben im Detail im Organisationserlass geregelt werden.

##### **Artikel 11**

###### **Absatz 2**

Im Regelfall setzt sich der EHB-Rat aus neun Mitgliedern zusammen. Mit der Bandbreite sieben bis neun Mitglieder wird sichergestellt, dass sich der EHB-Rat im Falle eines ungeplanten Abgangs von einem oder zwei Mitgliedern bis zur Wahl der Neumitglieder nicht in einem beschlussunfähigen Zustand befindet.

###### **Absatz 4**

Die Beschränkung der Amtsdauer auf maximal 12 Jahre sorgt für die Gleichbehandlung der Ratsmitglieder: Jedes Ratsmitglied kann maximal 12 Jahre im Amt bleiben, unbeachtet dessen ob der Bundesrat es am Anfang oder während einer Amtsperiode gewählt hat.

#### *Absatz 5*

Der Bundesrat trifft bezüglich die Mitglieder des EHB-Rates einen Wahlentscheid gemäss Artikel 8j der Regierungs- und Verwaltungsorganisationsverordnung vom 25. November 1998 bzw. gemäss Artikel 6a des BPG. Anwendbar ist insbesondere die Verordnung vom 19. Dezember 2003 über die Entlohnung und weitere Vertragsbedingungen der obersten Kader und Leitungsorgane von Unternehmen und Anstalten des Bundes (Kaderlohnverordnung).

#### **Artikel 11a**

Artikel 11a gibt die grundlegenden Verpflichtungen vor (Treuepflicht), welche für die Mitglieder des EHB-Rates bei der Erfüllung jeglicher Aufgaben gelten.

#### **Artikel 11b**

Die Bestimmung zu den Interessenbindungen der Mitglieder des EHB-Rates wird namentlich aufgrund der jüngst erfolgten Annahme der Motion 13.4040 (Gleichbehandlung aller Organe bei der Publikation der Interessenbindungen) angepasst. Damit sind die Mitglieder des EHB-Rates gleich wie die Mitglieder von Ausserparlamentarischen Kommissionen vor ihrer Wahl verpflichtet, ihre Interessenbindungen gegenüber dem Bundesrat offen zu legen und Veränderungen während der Mitgliedschaft laufend zu melden. Die Interessenbindungen der gewählten Mitglieder des EHB-Rates werden im Rahmen der jährlichen Berichterstattung veröffentlicht. Bei einer Unvereinbarkeit beantragt das Departement die Abberufung des entsprechenden Mitgliedes, sofern dieses sein Mandat behalten will.

#### **Artikel 11c**

In Artikel 11c Absatz 1 werden die Aufgaben des EHB-Rates aufgelistet. Im Folgenden wird nur auf jene Regelungen eingegangen, welche einer näheren Erklärung bedürfen.

#### *Buchstabe a*

Der EHB-Rat ist sowohl für die Umsetzung der auf vier Jahre festgelegten strategischen Ziele des Bundesrates (Art. 11a Absatz 3 Buchstabe a und Art. 25 Absatz 1) wie auch für die im Rahmen der Vorgaben zu bestimmende langfristige Strategie des EHB zuständig.

#### *Buchstabe b*

Mit der Geschäftsordnung regelt der EHB-Rat seine Prozesse, während das Organisationsreglement das EHB in seiner operativen Tätigkeit betrifft.

#### *Buchstabe d*

Aufgrund der verfassungs- und gesetzesrechtlich verankerten Aufgaben der Verbundpartner wird hier verankert, dass der EHB-Rat das EHB auf all diesen Stufen repräsentiert.

#### *Buchstabe i*

Die Formulierung zum Arbeitsverhältnis mit der Direktorin oder dem Direktor werden der heutigen CG-Praxis entsprechend angepasst. Materiell ändert sich an den Anstellungsbedingungen nichts.

#### *Buchstabe k*

Hier wird ausdrücklich die Praxis verankert, wonach der EHB-Rat den Vorschlag des Direktors oder der Direktorin für die Wahl des Stellvertretenden Direktors oder der Stellvertretenden Direktorin genehmigt.

#### *Buchstabe l*

Die Kompetenz des EHB-Rates, Mitarbeitende des Ratssekretariats anzustellen, wird in Artikel 11a Absatz 3 Buchstabe l ausdrücklich verankert.

#### *Absatz 2*

Die Rektorinnen und Rektoren Schweizerischer Hochschulen verfügen üblicherweise über weitreichende Kompetenzen. Auch die Direktorin oder der Direktor des EHB muss über einen Entscheidungsspielraum verfügen, weshalb Absatz 2 die Möglichkeit der Delegation von bestimmten Aufgaben an die Direktorin oder den Direktor des EHB via das Organisationsreglement verankert.

### **3. Abschnitt: Hochschulleitung**

#### **2.7 Artikel 12 – 12a: Status, Zusammensetzung, Vorsitz und Aufgaben der Hochschulleitung**

##### **Artikel 12**

Mit der Revision dieses Artikels werden die bisher der Direktorin oder dem Direktor zugeordneten Kompetenzen neu der Hochschulleitung übertragen. Die Direktorin oder der Direktor hat den Vorsitz in der Hochschulleitung.

##### **Artikel 12a**

In Artikel 12a werden die Aufgaben der Hochschulleitung aufgelistet. Im Folgenden wird nur auf jene Regelungen eingegangen, welche einer näheren Erklärung bedürfen.

#### *Buchstabe h*

Neu ist die Verpflichtung der Hochschulleitung, die Sozialpartner einmal jährlich zu treffen und sie vor dem Erlass von personalpolitischen Grundlagen zu konsultieren. Anders als die Einheiten der zentralen Bundesverwaltung ist das EHB als Einheit der dezentralen Bundesverwaltung nicht in die in der Bundespersonalgesetzgebung vorgesehenen Konsultationsmechanismen eingebunden, weswegen eine spezifische Regelung notwendig ist.



Bei den personalpolitischen Grundlagen handelt es sich um die basierend auf der Personalpolitik des EHB-Rates erlassenen Konzepte und Grundsätze, wie beispielsweise Entwicklungskonzepte und Verhaltensgrundsätze.

Nicht mehr erwähnt wird die Pflicht zur Wahrung der Interessen des Arbeitgebers, da sich diese nach dem BPG richtet und nicht wiederholt werden muss.

## **4. Abschnitt: Revisionsstelle**

### **2.8 Art. 13**

Die Anpassungen entsprechen der heutigen Praxis und haben keine materiellen Auswirkungen.

## **4. Kapitel: Hochschulangehörige**

### **1. Abschnitt: Begriff und Gremien**

#### **2.9 Artikel 14 Hochschulangehörige**

Mit der Kategorisierung in die vier Gruppen « Mitglieder der Hochschulleitung », « wissenschaftliches Personal », « administratives und technisches Personal » sowie der « Studierenden » wird die Basis für die Organisation der nach der Hochschulgesetzgebung für die Akkreditierung vorgeschriebenen Mitwirkung (vgl. insbesondere Artikel 30 Absatz 1 Buchstabe a Ziffer 4 HFKG) geschaffen. Namentlich dienen die Gruppen als Anknüpfungspunkte für die Zusammensetzung der Mitarbeitendenversammlung und der Studierendenräte.

Hier wird bewusst mit Kategorien gearbeitet und damit Flexibilität für künftige Anpassungen der Funktionsbezeichnungen geschaffen, indem diese nicht mehr in der Verordnung verankert sind. Die Kategorie des « wissenschaftlichen Personals » enthält also beispielsweise die Doktorandinnen und Doktoranden. Es geht bei dieser Anpassung also nicht darum, Funktionen aufzuheben oder vereinbarte Beschäftigungsgrade zu ändern, sondern darum, die Stufengerechtigkeit zu wahren. Da zudem die in der heute geltenden Verordnung verankerten Personalkategorien ohnehin nicht mehr mit denjenigen übereinstimmen, wie sie beim Inkrafttreten der EHB-Verordnung 2005 vorgesehen waren, entspricht die vorgeschlagene Regelung besser der geltenden Praxis als die aktuelle Verordnung.

### **2. Abschnitt: Mitarbeitendenversammlung**

#### **2.10 Mitarbeitendenversammlung: Artikel 15 Wahl / Artikel 15a Organisation / Artikel 15b Anhörungsrecht, Befugnisse und Pflichten**

Die Verankerung der Mitwirkung aller Gruppen der Hochschulangehörigen wird zwingend für die Akkreditierung nach dem HFKG sein.

Die Mitarbeitendenversammlung löst die aktuelle Hochschulversammlung, wie sie heute in den Artikeln 9 - 15 des Organisationsreglements EHB geregelt ist, ab.

In der Mitarbeitendenversammlung werden die Sitze entsprechend den heutigen Kräfteverhältnissen zugewiesen: ein Sitz für die Hochschulleitung, sechs Sitze für das wissenschaftliche Personal (bisher drei Gruppen) und zwei Sitze für das administrative und technische Personal (bisher eine Gruppe zu je zwei Sitzen). Zu achten ist weiter auf eine angemessene Vertretung der Standorte, der Geschlechter sowie der Funktionen.

Die bereits seit Jahren operative Personalkommission wird in der EHB-Verordnung verankert (Artikel 15a Absatz 2). Sie ist neu als Kammer der Mitarbeitendenversammlung ausgestaltet. Dabei bleiben die Mitglieder der Personalkommission Mitglieder der Mitarbeitendenversammlung. Mit dieser Zusammenlegung sollen Synergien genutzt werden und so der Schwierigkeit begegnet werden, Mitarbeitende für die Mitwirkung zu gewinnen. Ob sich dieser Ansatz bewährt, wird sich zeigen und kann anlässlich der Totalrevision der vorliegenden Verordnung allenfalls neu beurteilt werden.

Die Organisation sowie die Befugnisse und Pflichten der Mitarbeitendenversammlung und der Personalkommission sind in den Artikeln 15a und 15b verankert. Die Hochschulleitung und der EHB-Rat müssen die Mitarbeitendenversammlung und die Personalkommission vor wichtigen Entscheiden zwingend anhören. Als wichtig gelten dabei insbesondere Geschäfte, welche bereits nach dem heutigen Organisationsreglement der Hochschulversammlung vorgelegt werden müssen, so beispielsweise Geschäfte, welche vom Bundesrat zu genehmigen sind.

### **3. Abschnitt: Studierende und Studierendenräte**

#### **2.11 Artikel 15c Mitwirkung der Studierenden**

Die Mitwirkung der Studierenden wird von jener der Mitarbeitenden getrennt. In der Vergangenheit hat es sich als praktisch unmöglich erwiesen, die Studierenden in der Hochschulversammlung zu einer Mitwirkung zu bewegen. Gründe dafür liegen in der häufig nur losen Bindung der Studierenden an das EHB (berufsbegleitende Studiengänge mit Anstellung an anderen Institutionen) oder den geografischen Distanzen. Mit separaten Studierendenräten an den regionalen Standorten sowie des möglichen Einbezugs von Studierenden über die Dauer ihres Studiums hinaus soll hier Abhilfe geschaffen werden.

### **5. Kapitel: Arbeitsverhältnisse**

#### **1. Abschnitt: Anwendbares Recht**

#### **2.12 Artikel 16 Bundespersonalgesetz**

##### *Vorbemerkung*

Im CG-Zusatzbericht und im CG-Mustererlass der EFV ist vorgesehen, dass die Geschäftsleitung und das übrige Personal dem BPG unterstehen. In den Erläuterungen zu dem Mustererlass wird dabei der Anknüpfungspunkt der Dienstleistungen mit Monopolcharakter erwähnt: „Für verselbstständigte Einheiten, die Dienstleistungen mit Monopolcharakter erbringen, ist im Organisationser-

lass ein öffentlich-rechtliches Personalstatut im Rahmen des BPG vorzusehen". Die EFV bezieht sich dabei auf den 29. Leitsatz des Zusatzberichts.

Das EHB erbringt jedoch nur vereinzelt Dienstleistungen mit Monopolcharakter, namentlich die Kurse für Prüfungsexpertinnen und –experten (PEX) sowie die Implementierung von neuen Berufsbildungsverordnungen. Mit allen anderen Angeboten, namentlich in der Aus- und Weiterbildung und der Forschung und Entwicklung, aber auch im Rahmen der Berufsentwicklungen steht das EHB im freien nationalen und teilweise internationalen Wettbewerb. Entsprechend folgerichtig ist auch die strategische Vorgabe des Bundesrates, wonach das EHB einen Selbstfinanzierungsgrad von 20 Prozent zu erreichen hat.

Demzufolge wird hier vorgeschlagen, am Grundsatz, wonach für die Hochschulleitung und das übrige Personal die Bundespersonalgesetzgebung gilt, festzuhalten. Hingegen sollen die Arbeitsverhältnisse, welche nur im freien Markt überhaupt möglich sind, dem Obligationenrecht unterstellt werden. Dabei geht es namentlich um die in der Hochschullandschaft eingebetteten Stellen, so um Junior Researchers auf Wissenschaftlichen Förderstellen und um Postdoktoranden und Postdoktorandinnen (PostDocs).

Nach der heutigen Rechtslage ist der EHB-Rat gemäss Artikel 2 Absatz 7 der Rahmenverordnung zum Bundespersonalgesetz vom 20. Dezember 2000 (RV BPG) Arbeitgeber. Diese Rahmenverordnung soll mit vorliegendem Antrag angepasst werden um organisationsrechtlich korrekt das EHB als Arbeitgeber nach Artikel 3 Absatz 2 BPG zu definieren.

## **2.13 Artikel 5 Rahmenverordnung zum Bundespersonalgesetz**

Artikel 6 Absatz 5 des BPG verleiht dem Bundesrat die Kompetenz, in begründeten Fällen bestimmte Personalkategorien dem Obligationenrecht zu unterstellen. Von dieser Kompetenz hat der Bundesrat namentlich in Artikel 5 der Rahmenverordnung BPG Gebrauch gemacht, indem er den Arbeitgebern die Kompetenz verliehen hat, namentlich Aushilfskräfte und Praktikantinnen und Praktikanten dem Obligationenrecht zu unterstellen. Basierend auf dieser Bestimmung unterstellt das EHB seine Praktikantinnen und Praktikanten künftig dem Obligationenrecht. Es geht dabei hauptsächlich um Hochschulpraktikantinnen und Hochschulpraktikanten.

Dass sich der in der Rahmenverordnung BPG verwendete Terminus der Aushilfskräfte auf die zeitliche Beschränktheit bzw. den punktuellen Charakter der Anstellung bezieht und nicht auf die geringe Qualifikation der Arbeitnehmenden, zeigt sich zunächst indirekt an den Materialien, in welchen NR Vollmer Artikel 6 Absatz 5 des BPG mit dem Bild von Spitzenmanagern, für welche eine Spezialregelung nach OR gewählt werden kann, illustriert hat.

Es zeigt sich weiter aktuell an einem Beispiel:

- Unter ausdrücklicher Bezugnahme auf Artikel 6 Absatz 5 des BPG gilt für die privatrechtliche Anstellung von Professorinnen und Professoren der ETH das Obligationenrecht (Artikel 17 Absatz 3 ETH-Gesetz in Verbindung mit Artikel 1 Absatz 2 der Professorenverordnung ETH)

Diese Auslegung ist gerechtfertigt und liegt in dem spezifischen Kontext der Hochschullandschaft begründet, der für das EHB gleich wie für die ETH zu beachten ist.

Das EHB hat im Vorfeld für den Umgang mit den hochschulspezifischen Stellen der Doktorandinnen und Doktoranden und der Postdoktorandinnen und Postdoktoranden verschiedene Optionen geprüft. Bei diesen Stellen handelt es sich ausnahmslos um Stellen, welche ihrer Natur nach von beschränkter Dauer sind. In einem ersten Schritt hat das EHB entsprechend die Möglichkeit einer befristeten Anstellung geprüft.

Dabei ist das EHB – bildungspolitisch, wenn auch nicht rechtlich mangels eigenem EHB-Gesetz - im Grundsatz in der gleichen Situation wie die ETH, welche der Bundesrat in seiner BPG-Botschaft (BBI 2011 6703 6728) wie folgt umschrieben hat:

So erfordern beispielsweise wissenschaftliche Projekte, die sich über einen längeren Zeitraum hinziehen, oder aufeinanderfolgende Projekte befristete Anstellungen, da nach Projektende keine finanziellen Mittel zur Entlohnung mehr zur Verfügung stehen und kein Arbeitsinhalt für die Angestellten mehr vorhanden ist.

Für die ETH wurde mit Artikel 17b Absatz 2 Buchstabe c des ETH-Gesetzes eine Lösung gefunden. Mit dieser Bestimmung können die Verträge mit Angestellten in Lehr- und Forschungsprojekten sowie Personen in Projekten, die mit Drittmitteln finanziert werden, während neun Jahren wiederholt befristet werden. Das EHB hat diese Möglichkeit der mehrmaligen Befristung über einen Zeitraum von neun Jahren mangels gesetzlicher Grundlage nicht. Zwar gilt Artikel 9 Absatz 1 BPG gemäss Artikel 6 Absatz 1 Buchstabe b der Rahmenverordnung zur BPV für Angestellte in Lehr- und Forschungsprojekten sowie für Personen in Projekten, die mit Drittmitteln finanziert werden, nicht. Allerdings kommt zum einen in diesem Fall gemäss Artikel 6 Absatz 2 BPG das Obligationenrecht subsidiär zur Anwendung, wonach bei einer mehrmaligen Befristung das Risiko der Verletzung des Kettenarbeitsvertrages besteht. Zum anderen ist über das BPG die Schaffung von drittmittelfinanzierten Stellen dann nicht möglich, wenn diese an die Ansätze von beispielsweise dem Schweizerischen Nationalfonds gebunden sind. Schliesslich erachtet es das EHB als wenig arbeitnehmerfreundlich, eine Stelle mehrfach zu befristen, da so bis kurz vor der Verlängerung der Anstellung eine erhebliche Unsicherheit bestehen kann.

Entsprechend hat das EHB geprüft, inwiefern diese hochschulspezifischen Stellen der Doktorandinnen und Doktoranden sowie der Postdoktorandinnen und Postdoktoranden auf der Basis von unbefristeten Verträgen nach BPG ausgestaltet werden könnten. Wiederum anders als die ETH, welche über Art. 20a der Personalverordnung flexible Kündigungsmöglichkeiten hat, ist das EHB an die Kündigungsmodalitäten des BPG gebunden. Damit müsste das EHB bei einer Stelle auf Drittmittelbasis alle Möglichkeiten einer zumutbaren Weiterbeschäftigung ausschöpfen (Artikel 19 Absatz 1 BPG). Dies ist bei Stellen, welche auf einem Projekt basieren, weder für das EHB noch für die angestellte Person zielführend.

Aufgrund dieser Überlegungen erachtet es das EHB als sinnvoll, die Doktorandinnen und Doktoranden sowie die Postdoktoranden und Postdoktorandinnen auf drittmittelfinanzierten Förderstellen dem Obligationenrecht zu unterstellen. Es bleibt zu betonen, dass es sich hier um klar definierte Personalkategorien handelt: Heute arbeiten zwei Doktorandinnen und Doktoranden und zwei wissenschaftliche Mitarbeitende am EHB, deren Stellen drittmittelfinanziert sind. Des Weiteren sind vier Doktorandinnen und Doktoranden ohne Drittmittelfinanzierung am EHB angestellt. Künftig ist damit zu rechnen, dass bis zu 15 Personen auf Drittmittelbasis sowie ca. sieben Personen mit Dissertationsprojekten ohne Drittmittelförderung angestellt werden.

## **2. Abschnitt: Funktionen und Lohnklassen**

### **2.14 Artikel 16a Funktionen und Lohnklassen**

Absatz 1 verankert die heutige Praxis. Der EHB-Rat bestimmt im Rahmen der Gesamtklassifikation die Funktionen, welche erforderlich sind, damit das EHB seinen Auftrag erfüllen kann. Die erforderlichen Kompetenzen, die geforderte Ausbildung und die mit der Funktion verbundenen Aufgaben sind in den Funktionsbeschreibungen festgelegt, welche der EHB-Rat genehmigt. Im Einreichungskonzept ordnet der EHB-Rat jede Funktion einer Lohnklasse zu. Artikel 20 - 23 der geltenden Verordnung können aufgehoben werden.

Absatz 3: Die Obergrenze des Gehalts der Direktorin bzw. des Direktors wird vom GS WBF und dem EPA nach Rücksprache mit der Finanzdelegation der Eidgenössischen Räte bestimmt und in der Verordnung festgehalten: Gemäss einer Vereinbarung zwischen dem Bundesrat und der Finanzdelegation der Eidgenössischen Räte muss die Einstufung von Stellen in die Lohnklasse 32 oder höher der Finanzdelegation zur Genehmigung vorgelegt werden. Da die Verordnung der Finanzdelegation ebenfalls vorgelegt werden muss, hat es sich bei vergleichbaren Einheiten der dezentralen Bundesverwaltung eingebürgert, die Einstufung in der jeweiligen Verordnung zu verankern.

## **3. Abschnitt: Berufliche Vorsorge**

### **2.15 Artikel 18**

Die Anpassung ist redaktioneller Art und hat keine materiellen Auswirkungen.

### **2.16 Artikel 18a**

Aufgehoben, da diese Kompetenz des EHB-Rates neu in Art. 11c Absatz 3 Buchstabe h erfasst wird. Diese Anpassung hat keine materiellen Auswirkungen.

### **2.17 Artikel 20 - 23**

Diese Bestimmungen werden aufgehoben, die Dozentinnen und Dozenten werden neu unter dem Begriff des wissenschaftlichen Personals erfasst. Dies hat nicht zur Folge, dass Funktionen aufgehoben werden, sondern soll zu einer Vereinfachung führen vgl. 2.9.

Die in den betreffenden Bestimmungen verankerten Regelungen zu den Nebenbeschäftigungen müssen nicht in der EHB-Verordnung geregelt werden, da hier Artikel 91 der BPV Anwendung findet. Die Bestimmungen zu der Verwendung von Mitteln des EHB befinden sich in Artikel 18 der neuen EHB-Personalverordnung.

## **6. Kapitel: Wahrung der Bundesinteressen**

### **2.18 Artikel 24**

Die Anpassung entspricht der heutigen Praxis und hat keine materiellen Auswirkungen.

### **2.19 Artikel 25 – 26**

Die Anpassungen entsprechen der heutigen Praxis und haben keine materiellen Auswirkungen.

### **2.20 Artikel 28**

Aufgehoben, da diese Bestimmung neu in Art. 33a erfasst ist.

## **7. Kapitel: Finanzen und Gebühren**

### **2.21 Artikel 31**

Basierend auf dem Mustererlass der EFV wird hier der Absatz 3 ergänzt. In Übereinstimmung mit der Terminologie des BBG wird hier der Begriff der „gewerblichen Leistungen“ verwendet. Artikel 48a Absatz 2 BBG, wonach das WBF für bestimmte Leistungen Ausnahmen zulassen kann sofern die Privatwirtschaft nicht konkurrenziert wird, bleibt vorbehalten.

### **2.22 Artikel 32**

Mit dieser Bestimmung wird das EHB ermächtigt, Reserven im Umfang von 10 Prozent eines Jahresbudgets zu bilden. Die Reserven dienen ausschliesslich zur Finanzierung von konkret geplanten und notwendigen Investitionen und werden nicht via Eigenkapitalbildung zur Quersubventionierung gewerblicher Leistungen verwendet.

Das EHB verfügt mit dieser Möglichkeit zur Reservenbildung über ein Mittel zur effizienten und nachhaltigen Betriebsführung. Wird die maximale Höhe von 10 Prozent überschritten, wird die Abgeltung des Bundes entsprechend gekürzt. Nicht zu den 10 Prozent gerechnet werden Zuwendungen Dritter.

Die Reserven werden zum Ausgleich von Verlusten und zur Finanzierung von Projekten und geplanten Investitionen verwendet.

### **2.23 Artikel 33 Abs. 2**

Hierbei handelt es sich um eine Präzisierung, die keine materiellen Auswirkungen hat.

### **2.24 Artikel 33a**

Die Anpassungen entsprechen der aktuellen Praxis und haben keine materiellen Auswirkungen.

## **8. Kapitel: Disziplinarrecht**

### **2.25 Artikel 34 Abs. 1**

Hier wird präzisiert, dass es sich um Disziplinar massnahmen gegenüber Studierenden handelt sowie die Regelungsdichte reduziert.

### **2.26 Artikel 39 - 41**

Diese Bestimmungen sind nicht mehr notwendig und werden aufgehoben.

## **3 EHB-Personalverordnung**

### **1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen**

#### **3.1 Artikel 1 Gegenstand und Geltungsbereich**

Das EHB kann als Einheit der dezentralen Bundesverwaltung in bestimmten Bereichen von dem Bundespersonalrecht abweichen. Wo dies nicht möglich oder angebracht ist, gelten die Ausführungsbestimmungen zum BPG.

#### **3.2 Artikel 2 Personalpolitik**

Die Bestimmung entspricht der heutigen Praxis.

#### **3.3 Artikel 3 Zuständige Stelle**

In der Bundespersonalgesetzgebung ist mehrfach von der „zuständigen Stelle“ die Rede (bspw. Art. 2 Bundespersonalverordnung [BPV]). Im Sinne einer Präzisierung werden hier die die Präsidentin bzw. der Präsident EHB-Rat respektive die Hochschulleitung als „zuständige Stelle“ definiert.

### **2. Abschnitt: Stellenausschreibungen**

#### **3.4 Artikel 4**

Gemäss Artikel 7 BPG sind offene Stellen zu publizieren. Dieses Erfordernis ist erfüllt, wenn die offenen Stellen im elektronischen Stellenanzeiger (Intranet und Internet) des Bundes ausgeschrieben werden (eRecruiting). Da das EHB keinen Zugang zur Internetplattform des Bundes hat und somit der Stellenanzeiger des Bundes nicht nutzen kann, schreibt es seine offenen Stellen in anderen geeigneten Publikationsorganen aus.

In Absatz 2 wird Artikel 22 Absatz 2 der BPV für sinngemäss anwendbar erklärt. Insbesondere befristete sowie intern zu vergebende Stellen werden so nicht mehr zwingend ausgeschrieben.

Mit Absatz 3 wird Artikel 22 Absatz 3 der BPV weitgehend übernommen.

### **3. Abschnitt: Lohn und Nebenleistungen**

#### ***Vorbemerkung***

Die Lohnentwicklung, die Grundsätze für die Festsetzung des Anfangslohns sowie die Leistungsprämie sind in der Personalverordnung zu regeln.

Die vorgeschlagene Lösung nimmt Elemente des organisationsrechtlich vergleichbaren Nationalen Metrologieinstituts METAS sowie der ETH auf und verweist, wo dies Sinn macht, auf die Regelung der BPV.



### **3.5 Artikel 5 Grundsatz**

Es gilt der Grundsatz, dass sich der Lohn aus einem Basislohn und einem allfälligen Leistungsanteil zusammensetzt. Diese Regelung ist angelehnt an jene der METAS (Artikel 23 Absatz 1 Personalverordnung METAS).

### **3.6 Artikel 6 Anfangslohn**

Die zuständige Stelle berücksichtigt bei der Festlegung des Anfangslohns im Rahmen der festgelegten Lohnklasse insbesondere die Ausbildung, die Berufs- und Lebenserfahrung sowie die Lage auf dem Arbeitsmarkt.

### **3.7 Artikel 7 Leistungsbeurteilung / Artikel 8 Lohnentwicklung / Artikel 9 Leistungsprämie**

Das EHB ist bestrebt, für alle Altersgruppen konkurrenzfähige Arbeitsbedingungen in einem Arbeitsumfeld anzubieten, welches die persönliche Entwicklung und Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden fördert. Eine auf Kontinuität und gleichzeitig auf Leistung-fokussierte Lohnpolitik soll dazu beitragen, dieses Ziel zu erreichen.

Das EHB sieht bewusst davon ab, die am 1. Januar 2015 in Kraft getretenen Änderungen in der Bundespersonalverordnung zur Leistungsbeurteilung nachzuvollziehen. Die Beurteilungsstufen gemäss Artikel 7 entsprechen der heute am EHB gelebten Praxis. Die Beurteilung nach Buchstabe a entspricht einer Bewertung auf Stufe 4 gemäss Artikel 17 BPV, Buchstabe b einer Bewertung auf Stufe 3, Buchstabe c einer Bewertung auf Stufe 2 und Buchstabe d einer Bewertung auf Stufe 1.

Der verbindliche Nachvollzug der Beschlüsse des Bundesrates zur Lohnentwicklung hat sich in der Vergangenheit nicht bewährt, da sie die Budgetplanung massiv erschwert (vgl. auch Feststellungen zu Artikel 10).

Mit der vorgeschlagenen Lösung wird den anfangs dargelegten Anforderungen Rechnung getragen und gleichzeitig kann der EHB-Rat damit flexibel auf eine allfällig sich verschlechternde Finanzsituation des EHB reagieren. Die Anbindung der Lohnentwicklung an den Höchstbetrag der Lohnklasse stellt sicher, dass junge Mitarbeitende im gleichen Ausmass von der Lohnentwicklung profitieren wie langjährige Mitarbeitende.

Die maximale Höhe der Leistungsprämie orientiert sich an den für die Bundesverwaltung per 1. Januar 2016 beschlossenen 10 Prozent.

### **3.8 Artikel 10 Teuerungsausgleich und Realloohnerhöhung**

Die Finanzierung des EHB erfolgt über einen gestützt auf die Botschaft des Bundesrates über die Förderung von Bildung, Forschung und Innovation (BFI-Botschaft) beschlossenen Zahlungsrahmen. Darin wird die Teuerung im Personalbereich prognostiziert. Diese Prognose ist für das EHB insofern verbindlich, als der Zahlungsrahmen nicht angepasst wird, auch wenn das Finanzdepar-

tement einen höheren Teuerungsausgleich beschliessen sollte. Dies hat in der Vergangenheit zu Problemen geführt, das EHB musste die Erhöhung anderswo im Budget kompensieren. Mit der vorgeschlagenen Lösung soll jedoch nicht auf Kosten der Arbeitnehmenden Geld gespart werden, was in Absatz 3 deutlich gemacht wird.

Da das EHB mit der vorliegenden Regelung nicht mehr an den erwähnten Beschluss des Finanzdepartements gebunden ist, zieht es gemäss Absatz 4 vor einem entsprechenden Entscheid die Sozialpartner bei.

### **3.9 Artikel 11 Kranken- und Unfalltaggeld**

Anders als die Einheiten der zentralen Bundesverwaltung ist das EHB nicht bei der Suva unfallversichert (vgl. Artikel 98 Absatz 2 der Unfallversicherungsverordnung vom 20. Dezember 1982).

Diese Bestimmung dient der Absicherung von kranken oder verunfallten Mitarbeitenden. Im Unterschied zur Bundesverwaltung hat das EHB für seine Mitarbeitenden eine Taggeldversicherung abgeschlossen. Es kann die Versicherungsprämie für die Nichtbetriebsunfallversicherung ganz oder teilweise übernehmen. Dies entspricht einer Besserstellung der Arbeitnehmenden, die gemäss Artikel 91 Absatz 2 des Bundesgesetzes über die Unfallversicherung (UVG)<sup>1</sup> zur Übernahme der Prämie verpflichtet sind.

Wenn die in Absatz 2 festgelegten Voraussetzungen nicht erfüllt sind, kann das EHB das Arbeitsverhältnis nicht kündigen und die Lohnfortzahlung erfolgt gemäss Artikel 56 BPV.

## **4. Abschnitt: Arbeitszeit und Arbeitsort**

### **3.10 Artikel 12 Arbeitsort**

Die Mitarbeitenden des EHB leisten wie bis anhin die Arbeitszeit grundsätzlich an den Sitzen der Regionalinstitute.

Die Bewilligung für auswärts bzw. zuhause geleistete Arbeit soll unbürokratisch und gemäss den Richtlinien zur Bewilligung von auswärts geleisteter Arbeitszeit erfolgen.

### **3.11 Artikel 13 Arbeitszeiterfassung / Artikel 14 Umsetzung der individuellen Pensenplanung**

Als fortschrittlicher Arbeitgeber sieht das EHB die Jahresarbeitszeit als Grundmodell vor. Wie auch an anderen Hochschulen wird am EHB mit der individuellen Pensenplanung gearbeitet. Mit der vorliegenden Bestimmung soll diese Praxis auf eine rechtlich korrekte Basis gestellt werden.

---

<sup>1</sup> SR 832.20

## **5. Abschnitt: Titelverleihungen**

### **3.12 Artikel 15 Verleihung des Titels einer Professorin/eines Professors**

Der Kreis der möglichen Anwärterinnen bzw. Anwärter auf den Titel einer Professorin bzw. eines Professors wird erweitert, indem er nicht auf Dozierende beschränkt bleibt. Beim Titel des Professors / der Professorin handelt es sich um eine Funktionsbezeichnung, welche keine Auswirkungen auf die Entlohnung hat.

Bis anhin war die Verleihung des Titels einer Professorin / eines Professors auf Dozierende sowie die Anzahl der Titel auf neun Personen beschränkt. Die neue Formulierung ist hier offener, um hier eine mit anderen Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen vergleichbare Regelung zu haben. An der restriktiven Praxis der Verleihung der Titel einer Professorin / eines Professors wird jedoch nach wie vor festgehalten. So bleibt die bis anhin definierte Zielgrösse von neun Personen bestehen. Zudem sind in der EHB-Personalverordnung im schweizweiten Vergleich hohe qualitative Anforderungen, welche eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter erfüllen muss, um den Titel einer Professorin oder eines Professors erhalten, verankert. Damit wird wie bis anhin sichergestellt, dass die Verleihung der Professorentitel mit der angebrachten Zurückhaltung erfolgt.

## **6. Abschnitt: Aufbau und Erhaltung der Kompetenz**

### **3.13 Artikel 16 Personalentwicklung und Kompetenzerhaltung**

Die geltenden Artikel 14 und 15 werden zusammengeführt, es ergeben sich daraus keine materiellen Änderungen.

Um die, insbesondere für die Dozierenden in der Berufsbildung, zentrale Praxisverankerung zu betonen, wurde der Absatz 2 um die praktische Kompetenz erweitert.

### **3.14 Artikel 17 Rückerstattung von Ausbildungs- und Weiterbildungskosten**

Die Regelung der Rückerstattung von Aus- und Weiterbildungskosten wird präzisiert, entspricht jedoch im Wesentlichen der geltenden Praxis. Absatz 4 sieht eine Härtefallklausel vor.

## **7. Abschnitt: Abgeltungspflicht**

### **3.15 Artikel 18 Abgeltungspflicht**

Die aktuellen Artikel 19 und 20 entsprechen nicht der Regelungsstufe und werden deshalb gestrichen.