



Verordnung des EHB-Rates über das Personal des Eidgenössischen Hochschulinstituts für Berufsbildung (EHB-Personalverordnung)

vom 10. November 2015

vom Bundesrat genehmigt am 27. Januar 2016

*Der Rat des Eidgenössischen Hochschulinstituts für Berufsbildung (EHB-Rat),
gestützt auf Artikel 37 Absatz 3^{bis} des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000¹
(BPG)
und auf Artikel 11c der EHB-Verordnung vom 14. September 2005²,
verordnet:*

1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Gegenstand und Geltungsbereich

¹ Diese Verordnung regelt die Arbeitsverhältnisse am Eidgenössischen Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB).

² Soweit diese Verordnung keine besondere Regelung enthält, sind die Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001³ (BPV), die Verordnung des EFD vom 6. Dezember 2001⁴ zur Bundespersonalverordnung sowie die Verordnung vom 26. Oktober 2011⁵ über den Schutz von Personendaten des Bundespersonals anwendbar.

Art. 2 Personalpolitik

¹ Die Institutsleitung setzt die personalpolitischen Grundsätze des Bundes um, indem sie insbesondere die Anstellungs- und Personalpolitik des EHB danach ausrichtet.

SR 412.106.141

¹ SR 172.220.1

² SR 412.106.1

³ SR 172.220.111.3

⁴ SR 172.220.111.31

⁵ SR 172.220.111.4

² Sie informiert den EHB-Rat und die Mitarbeitenden periodisch über die personalpolitischen Ziele, Instrumente und Massnahmen sowie über den Stand der Umsetzung.

³ Der Bericht gibt insbesondere Auskunft über:

- a. die personelle Zusammensetzung;
- b. die Personalkosten;
- c. die Arbeitszufriedenheit;
- d. die Zusammenfassung der anonymisierten Resultate der Personalbefragungen;
- e. die Anwendung des Lohnsystems;
- f. die Umsetzung der Personalentwicklung und der Kompetenzerhaltung.

⁴ Der EHB-Rat wertet den Bericht aus und erstattet dem Eidgenössischen Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung Bericht.

Art. 3 Zuständige Stelle

¹ Soweit die EHB-Verordnung und diese Verordnung nichts anderes vorsehen, sind für sämtliche Arbeitgeberentscheide zuständig:

- a. die Präsidentin oder der Präsident des EHB-Rates für die Anstellungsverhältnisse mit der Direktorin oder dem Direktor, der stellvertretenden Direktorin oder dem stellvertretenden Direktor, den übrigen Mitgliedern der Institutsleitung und den Mitarbeitenden des Ratssekretariats;
- b. die Institutsleitung für die Arbeitsverhältnisse mit dem übrigen Personal.

² Die Institutsleitung kann die Zuständigkeit gemäss Absatz 1 Buchstabe b an die Direktorin oder den Direktor delegieren.

2. Abschnitt: Stellenausschreibungen

Art. 4

¹ Das EHB schreibt offene Stellen in geeigneten Publikationsorganen öffentlich aus.

² Die Ausnahmen richten sich sinngemäss nach Artikel 22 Absatz 2 BPV⁶.

³ Offene Stellen, die nicht von der Pflicht zur öffentlichen Ausschreibung ausgenommen sind, werden grundsätzlich spätestens eine Woche vor der Publikation den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren gemeldet.

⁶ SR 172.220.111.3

3. Abschnitt: Lohn und Nebenleistungen

Art. 5 Grundsatz

Der Lohn setzt sich aus dem Basislohn und einem allfälligen Leistungsanteil zusammen.

Art. 6 Anfangslohn

¹ Die zuständige Stelle legt auf Antrag der Leiterin oder des Leiters des Personaldienstes den Anfangslohn fest.

² Sie oder er berücksichtigt bei der Festlegung des Anfangslohns insbesondere die Ausbildung, die Berufs- und Lebenserfahrung sowie die Lage auf dem Arbeitsmarkt.

Art. 7 Leistungsbeurteilung

¹ Die vorgesetzte Person beurteilt die Leistungen und das Verhalten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jährlich und stuft sie in eine der folgenden Leistungsstufen ein:

- a. übertrifft die Ziele;
- b. erreicht die Ziele;
- c. erreicht die Ziele teilweise;
- d. erreicht die Ziele nicht.

² Bei einer Einstufung auf Stufe d leitet die vorgesetzte Person angemessene Massnahmen bezüglich der Funktion oder des Arbeitsverhältnisses ein.

Art. 8 Lohnentwicklung

¹ Der EHB-Rat legt im Voranschlag und im Rahmen der verfügbaren Mittel die Lohnentwicklung für die Leistungsstufen nach Artikel 7 Absatz 1 fest. Er holt vorgängig die Stellungnahme der Sozialpartner ein.

² Er hält sich für die Lohnentwicklung an folgende Bandbreiten; diese beziehen sich auf den Höchstbetrag der Lohnklasse gemäss Arbeitsvertrag und finden Anwendung, bis der Höchstbetrag der Lohnklasse erreicht ist:

- a. bei Leistungen gemäss Artikel 7 Absatz 1 Buchstabe a: 1,5–3 Prozent;
- b. bei Leistungen gemäss Artikel 7 Absatz 1 Buchstabe b: 1–2 Prozent;
- c. bei Leistungen gemäss Artikel 7 Absatz 1 Buchstabe c: 0–0,5 Prozent;
- d. bei Leistungen gemäss Artikel 7 Absatz 1 Buchstabe d: –2–0 Prozent.

Art. 9 Leistungsprämie

¹ Der EHB-Rat legt jeweils im Voranschlag und im Rahmen der verfügbaren Mittel die Gesamthöhe der Leistungsprämien fest.

- ² Die Leistungsprämie beträgt höchstens 10 Prozent des Maximalbetrages der Lohnklasse gemäss Arbeitsvertrag.
- ³ Der EHB-Rat entscheidet über die Höhe einer allfälligen Leistungsprämie für die Direktorin oder den Direktor.
- ⁴ Die Institutsleitung entscheidet auf Antrag der vorgesetzten Person über die Höhe der einzelnen Leistungsprämie.
- ⁵ Bei der Festsetzung der Höhe einer Leistungsprämie werden insbesondere die Beiträge der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters zur Umsetzung der Strategie des EHB-Rates sowie die Erfüllung der individuellen Leistungs- und Verhaltensziele berücksichtigt.
- ⁶ Mitarbeitende mit einer Beurteilung gemäss Artikel 7 Absatz 1 Buchstaben c und d erhalten keine Leistungsprämie.

Art. 10 Teuerungsausgleich und Reallohnerhöhung

- ¹ Der EHB-Rat bestimmt den Teuerungsausgleich und entscheidet über eine allfällige Reallohnerhöhung.
- ² Er hält sich dabei grundsätzlich an den entsprechenden Beschluss des Bundesrates für das Personal der Bundesverwaltung. Er kann ausnahmsweise davon gegen unten abweichen, sofern die finanzielle Lage des EHB dies verlangt.
- ³ Weicht der EHB-Rat vom Beschluss des Bundesrates ab, so kompensiert er die Lohnmassnahme zum nächstmöglichen Zeitpunkt im Rahmen der verfügbaren Mittel.
- ⁴ Er bestimmt den Teuerungsausgleich und die Reallohnerhöhung nach Verhandlungen mit den Sozialpartnern.

Art. 11 Kranken- und Unfalltaggeld

- ¹ Das EHB kann für seine Mitarbeitenden eine Taggeldversicherung für die Risiken Krankheit und Unfall abschliessen. Es kann zudem die Versicherungsprämie für die Nichtbetriebsunfallversicherung ganz oder teilweise übernehmen.
- ² Bei Arbeitsverhinderung wegen Krankheit oder Unfall kann das EHB das Arbeitsverhältnis nach Ablauf der Probezeit auf das Ende der Sperrfrist von Artikel 336c des Obligationenrechts⁷ nur kündigen, sofern die Taggeldversicherung den Lohnausfall zu 80 Prozent während höchstens 720 Tagen innerhalb von 900 aufeinanderfolgenden Tagen deckt.
- ³ Nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses mit dem EHB kann die oder der Mitarbeitende:
- a. ein direktes Forderungsrecht gegenüber der Versicherung geltend machen; und

⁷ SR 220

- b. einen Antrag auf Übertritt in die Einzelversicherung der Krankentaggeldversicherung stellen.

4. Abschnitt: Arbeitsort und Arbeitszeit

Art. 12 Arbeitsort

- ¹ Die Mitarbeitenden leisten ihre Arbeitszeit an den Sitzen der Regionalinstitute.
- ² Die Institutsleitung kann bewilligen, dass Arbeitszeit auswärts geleistet wird, sofern die Interessen des EHB damit gewahrt werden. Auswärtige Tätigkeiten im Auftrag des EHB müssen nicht bewilligt werden.
- ³ Im Übrigen gelten die Richtlinien zur Bewilligung auswärts geleisteter Arbeitszeit.

Art. 13 Arbeitszeitmodelle und Arbeitszeiterfassung

- ¹ Die Mitarbeitenden des EHB leisten ihre Arbeitszeit grundsätzlich nach dem Modell der Jahresarbeitszeit.
- ² Sie erfassen ihre Arbeitszeit in einem Zeiterfassungssystem oder durch individuelle Pensenplanung.
- ³ Für Angestellte der Lohnklassen 30–33 ist das Modell der Vertrauensarbeitszeit obligatorisch.
- ⁴ Angestellte ab Lohnklasse 24–29 können Vertrauensarbeitszeit mit ihren Vorgesetzten vereinbaren; ausgenommen sind Mitarbeitende nach Artikel 14 Absatz 1.
- ⁵ Als Kompensation für Mehrarbeit, Überzeit und Gleitzeit werden Angestellten mit Vertrauensarbeitszeit 10 Ausgleichstage gutgeschrieben.
- ⁶ Die Ausgleichstage sind in dem Kalenderjahr zu beziehen, in dem der Anspruch entsteht. Ist dies wegen Krankheit, Unfall oder Mutterschaftsurlaub nicht möglich, so sind sie im Folgejahr zu beziehen. Werden die Ausgleichstage aus anderen Gründen nicht bezogen, so verfallen sie entschädigungslos.

Art. 14 Umsetzung der individuellen Pensenplanung

- ¹ Für Mitarbeitende ab Lohnklasse 24, die hauptamtlich in der Lehre tätig sind, gilt die Jahresarbeitszeit mit individueller Pensenplanung. Sie sind von der Arbeitszeiterfassung im Zeiterfassungssystem befreit.
- ² Die zuständigen Vorgesetzten legen das Lehrpensum gemeinsam mit den Mitarbeitenden mit individueller Pensenplanung fest.
- ³ Die im Rahmen des vereinbarten Lehrpensums zu erbringenden Tätigkeiten umfassen neben der Durchführung der Lehrveranstaltungen deren Vorbereitung, die Betreuung und Korrektur von Prüfungen und Arbeiten in Qualifikationsverfahren, die Betreuung von Studierenden, Unterrichtsbesuche oder die Entwicklung und Leitung von Bildungsangeboten.

⁴ Aufgrund der individuellen Pensenplanung entstehende Abweichungen vom vertraglichen Beschäftigungsgrad werden jährlich als persönlicher Saldo ausgewiesen und bei den folgenden Pensenplanungen innerhalb von vier Jahren kompensiert.

⁵ Bei einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses ist der persönliche Saldo vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses zu kompensieren. Ist dies nicht möglich, so erstellt das EHB eine Abrechnung des durch den Arbeitgeber oder Arbeitnehmer auszugleichenden Betrags. Dieser wird zusammen mit dem Lohn ausbezahlt oder mit Lohnansprüchen verrechnet.

⁶ Im Übrigen gelten die Richtlinien zur Umsetzung der individuellen Pensenplanung.

5. Abschnitt: Verleihung des Titels einer Professorin oder eines Professors

Art. 15

¹ Der EHB-Rat kann auf Antrag der Institutsleitung Mitarbeitende zur «Professorin EHB» oder zum «Professor EHB» ernennen, wenn die Bewerberin oder der Bewerber:

- a. über eine abgeschlossene Hochschulausbildung mit Promotion, eine methodisch-didaktische Befähigung sowie mehrjährige Berufserfahrung verfügt;
- b. sich über eine Habilitation oder gleichwertige wissenschaftliche Publikationen und namhafte Forschungsergebnisse ausweist; und
- c. unbefristet und mit einem Pensum von mindestens 50 Prozent am EHB angestellt ist.

² «Professorin EHB» und «Professor EHB» sind Funktionsbezeichnungen. Sie dürfen nur verwendet werden, solange das Arbeitsverhältnis mit dem EHB besteht.

6. Abschnitt: Aufbau und Erhaltung der Kompetenz

Art. 16 Personalentwicklung und Kompetenzerhaltung

¹ Das EHB fördert die Entwicklung aller Mitarbeitenden.

² Die Mitarbeitenden am EHB haben das Recht und die Pflicht, die nötige fachliche und gegebenenfalls didaktische Kompetenz in ihrem Aufgabengebiet durch kontinuierliche Weiterbildung auf dem aktuellen Stand zu halten.

³ Die Vorgesetzten entscheiden in Absprache mit den Mitarbeitenden über Umfang und Zeitpunkt der notwendigen Weiterbildungsmaßnahmen.

⁴ Das EHB kann sich nach Massgabe des Nutzens für den Betrieb an den Kosten der Personalentwicklungsmassnahmen beteiligen oder dafür Arbeitszeit zur Verfügung stellen.

⁵ Im Übrigen gelten die Richtlinien zur Umsetzung der Massnahmen zur Personalentwicklung und Kompetenzerhaltung.

Art. 17 Rückerstattung von Aus- und Weiterbildungskosten

¹ Das EHB fordert von den Mitarbeitenden den vollen Beitrag der Aus- oder Weiterbildungskosten zurück bei:

- a. einem vorzeitigen, verschuldeten Abbruch der Aus- und Weiterbildung;
- b. einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch die begünstigte Person während der Aus- und Weiterbildung;
- c. einer durch die begünstigte Person verschuldeten Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Aus- und Weiterbildung.

² Wird das Arbeitsverhältnis mit dem EHB innerhalb zweier Jahre nach Ende der Aus- oder Weiterbildung aufgelöst, so sind die Kostenbeiträge des EHB anteilmässig zurückzuerstatten.

³ Als Auflösung des Arbeitsverhältnisses gelten namentlich die Kündigung oder die vorzeitige Pensionierung.

⁴ In Härtefällen kann die Institutsleitung von der Regelung in Absatz 1 abweichen. Als besondere Härte gilt namentlich die Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder der Aus- und Weiterbildung aufgrund von Reorganisationen, familiären Verpflichtungen, Krankheit, Schwangerschaft sowie finanzieller Notlage.

7. Abschnitt: Abgeltungspflicht

Art. 18

¹ Verwenden Mitarbeitende des EHB die Infrastruktur des EHB für eine Tätigkeit ausserhalb des EHB oder zu privaten Zwecken, so haben sie dem EHB die Vollkosten dafür zu erstatten.

² Im Übrigen gelten die Richtlinien zur Berechnung der Vollkosten.

³ Die Verwendung der Infrastruktur gemäss Absatz 1 ist der vorgesetzten Person anzumelden.

8. Abschnitt: Schlussbestimmungen

Art. 19 Aufhebung eines andern Erlasses

Das EHB-Personalreglement vom 22. September 2006⁸ wird aufgehoben.

⁸ AS 2006 5689

Art. 20 Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am 1. März 2016 in Kraft.

10. November 2015

Im Namen des EHB-Rates

Der Präsident: Philippe Gnaegi