



Leistungsauftrag des Bundesrats

an den

**Rat des Eidgenössischen Hoch-
schulinstituts für Berufsbildung
EHB**

für die Jahre 2008 – 2011

Vom Bundesrat verabschiedet am 14. Dezember 2007

Inhaltsverzeichnis

1. Grundlagen	3
a) Das EHB als Hochschulinstitut für die Förderung der Berufsbildungspädagogik	3
b) Struktur, Organisation und Ressourcen des EHB	4
c) Der Leistungsauftrag: Vorgehen und Inhalte	5
2. Aufgaben des EHB	6
3. Strategie	7
a) Die strategischen Grundlagen für die Leistungen 2008 - 2011	7
b) Die Ziele für die Leistungsperiode 2008 - 2011	7
4. Mittel und Mittelverwendung für die Leistungsperiode 2008–2011	11
a) Zusammensetzung des Budgets EHB zum Beginn der Leistungsperiode	11
b) Projizierte Einnahmen für die Leistungsperiode 2008–2011	11

Anhang

Anhang 1: Personalkennzahlen per 1.1.2007	13
Anhang 2: Trends	14
Anhang 3: Strategische Entwicklungsfelder 2008-2011	16
Anhang 4: Angebot Stand 2006	18
Anhang 5: Glossar der verwendeten Abkürzungen	19

1. Grundlagen

a) Das EHB als Hochschulinstitut für die Förderung der Berufsbildungspädagogik

Das Eidgenössische Hochschulinstitut für Berufsbildung (EHB) ist das Nachfolgeinstitut des Schweizerischen Instituts für Berufsbildung (SIBP).¹ Das SIBP wurde 1972 als Verwaltungseinheit des damaligen Bundesamts für Industrie, Gewerbe und Arbeit (BIGA) gegründet und zunächst nur an einem einzigen Standort in Zollikofen geführt. Bereits 1975 kam ein zweiter Standort in Lausanne für die französischsprachige Schweiz hinzu. 1991 wurde in Lugano das Regionalinstitut für die italienischsprachige Schweiz eröffnet.

Die Aufgaben umfassten gemäss Bundesgesetz über die Berufsbildung in erster Linie die Aus- und Weiterbildung von Lehrpersonen im gewerblich-industriellen Bereich, namentlich von haupt- und nebenamtlichen Lehrkräften an Berufsschulen sowie von Lehrpersonen an Berufsschulen. Im Jahre 2001 übertrug das BBT dem SIBP zusätzlich die Aus- und Weiterbildung von Lehrpersonen im kaufmännischen Bereich sowie die Ausbildung von Expertinnen und Experten in Qualifikationsverfahren der beruflichen Grundbildung.

Den Anstoss zur Herauslösung des SIBP aus der Bundesverwaltung und seine Überführung in ein Hochschulinstitut gaben zwei tiefgreifende Reformen im Schweizerischen Bildungssystem, welche es sinnvoll erscheinen liessen, das SIBP, ähnlich wie die ETH als Bundesbildungsinstitution im dritten Verwaltungskreis zu führen:

- **Tertiarisierung der Lehrerausbildung:** Die in der Kompetenz der Kantone liegende Lehrerinnen- und Lehrerbildung der Volksschulstufe - unter Koordination der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektorinnen und -direktoren EDK - wurde auf Hochschulstufe gehoben und Ende der 90-er Jahre an den entstehenden Pädagogischen Hochschulen angesiedelt. Im Anschluss an diese Tertiarisierung der Lehrerinnen- und Lehrerbildung musste auch die Ausbildung von Berufsschullehrpersonen auf Hochschulstufe gehoben werden.
- **Reformen in der Berufsbildung:** Der Bund nahm zeitlich parallel dazu die Reform der Berufsbildung in Angriff. Sie führte zum neuen Berufsbildungsgesetz BBG vom 13. Dezember 2002, mit dem erstmals sämtliche Berufe einem einheitlichen System unterstellt wurden. Sämtliche Bereiche der beruflichen Grundbildung und der höheren Berufsbildung werden nun zentral durch den Bund gesteuert.

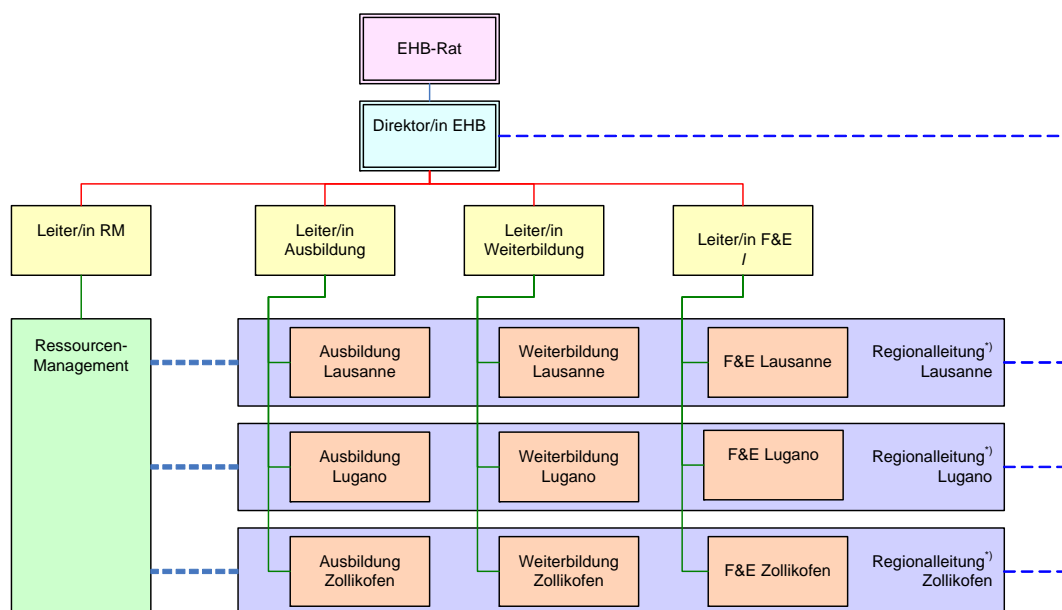
Die Neuausrichtung des SIBP hin zum Eidgenössischen Hochschulinstitut verfolgt das Ziel in Fragen der Aus- und Weiterbildung von Berufsbildungsverantwortlichen sowie der Forschung und Entwicklung im Bereich von Reformen von Bildungsverordnungen und Systemneuerungen in der Berufsbildung ein Kompetenzzentrum zu schaffen. Als Pendant zur zentralen Berufsbildungssteuerung durch das Bundesamt für Berufsbildung und Technologie erlaubt es dieses Kompetenzzentrum auf Hochschulstufe dem Bund wichtige Aufgaben in der Berufspädagogik durch eine einzige Institution in allen Landesteilen und Sprachregionen einheitlich zu erfüllen. Die Abstützung des EHB mit je einem Institut in den drei Sprachregionen ermöglicht es dem Bund gleichzeitig, diese Aufgaben dezentral und unter Berücksichtigung regionaler Besonderheiten durchzuführen. Den Verbundpartnern der Berufsbildung (Kantone und Organisationen der Arbeitswelt) steht zudem ein zentraler Ansprechpartner für Fragen der Aus- und Weiterbildung von Berufsbildungsverantwortlichen wie der Entwicklung von Berufsbildungsprojekten zur Verfügung, was die Effizienz der Be-

¹ Verordnung über das Eidgenössische Hochschulinstitut für Berufsbildung vom 14. September 2005, SR 412.106.1

rufsbildungssteuerung zusätzlich erhöht. Die Überführung in ein Hochschulinstitut und somit die Integration des EHB in die schweizerische Hochschullandschaft, garantieren zusätzlich, dass die Ansprüche an die Qualität der Dienstleistungen mit den Ansprüchen an ähnlich gelagerte Aufgaben, wie beispielsweise die Ausbildung von Lehrpersonen allgemeinbildender Schulen, vergleichbar sein wird.

b) Struktur, Organisation und Ressourcen des EHB

Das strategische Organ des EHB, der EHB-Rat, hat dem Institut entsprechend seiner Aufgaben per 1.1.2007 eine Organisationsstruktur gegeben, welche eine nach diesen Aufgaben effiziente Führung des Institutes ermöglicht. Die im Vorgängerinstitut, dem SIBP, gepflegte primäre regionale Gliederung des Institutes wurde zugunsten einer aufgabenbezogenen Spartengliederung aufgegeben. Das EHB will mit einer sprachüberregionalen Zusammenarbeit innerhalb der einzelnen Sparten die Nachteile eines eher kleinen Mitarbeiterbestandes² auffangen. Die intensive Zusammenarbeit zwischen den Regionalinstituten soll gleichzeitig den nationalen Charakter des Institutes stärken. Zudem soll die nationale Leitung der Sparten Ausbildung, Weiterbildung und Forschung&Entwicklung auch eine bessere Abstimmung zwischen den einzelnen Leistungsarten des Institutes ermöglichen.



¹⁾ Die Regionalleiterin/der Regionalleiter leitet zugleich eine regionale Sparte (Ausbildung, Weiterbildung oder F&E)

Abbildung 1: Organigramm EHB per 1.1.2007

Die Arbeiten in den Sparten werden eng aufeinander abgestimmt. Forschungsergebnisse und Entwicklungsprojekte, die in Zusammenarbeit mit den nationalen Organisationen der Arbeitswelt und der Berufsbildungsverwaltung durchgeführt werden, sollen die theoretischen und praktischen Grundlagen für die Aus- und Weiterbildung im Institut liefern. Gleichzeitig fördern die Aus- und Weiterbildungsaktivitäten des Institutes die Diffusion der in der Forschung&Entwicklung gewonnenen Erkenntnisse in die Berufsbildungspraxis von Schulen und Unternehmen. Schliesslich dienen Forschungsaktivitäten des Institutes auch der laufenden Evaluation der Qualität der Angebote in der Aus- und Weiterbildung sowie in den Beratungs- und Entwicklungstätigkeiten.

² Vgl. Anhang 1, Personalkennzahlen per 1.1.2007

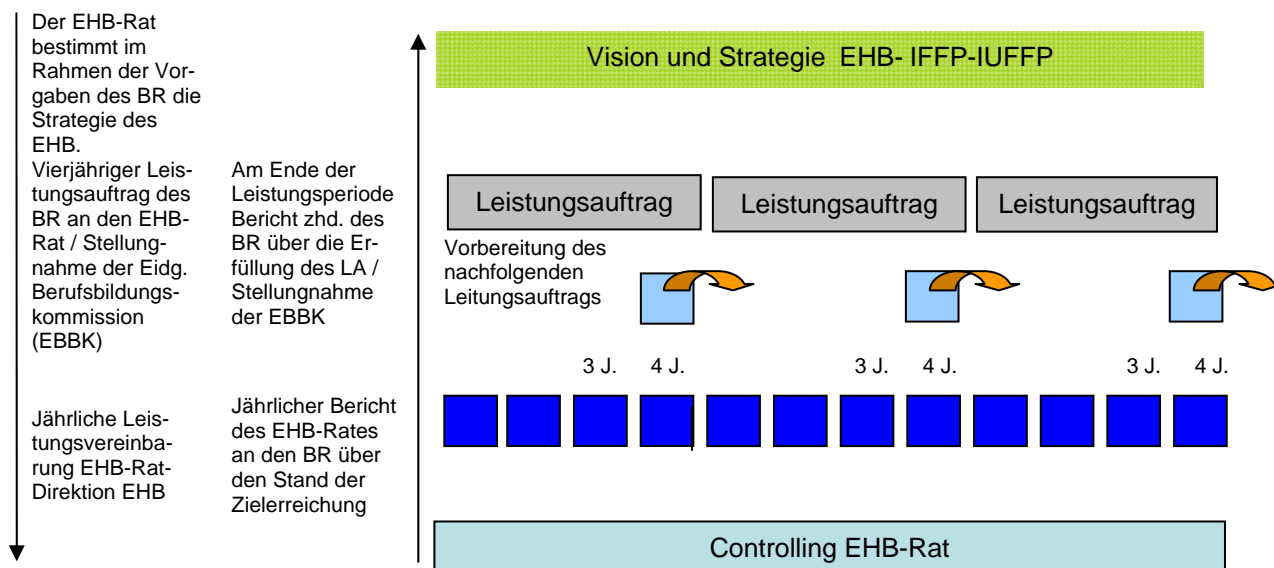
Die Bundesversammlung hat am 20. September 2007 im Bundesbeschluss über die Finanzierung der Berufsbildung in den Jahren 2008-2011 zur Deckung des Finanzbedarfs des EHB einen Zahlungsrahmen von 109.6 Millionen Franken bewilligt. Im ersten Betriebsjahr nach der Verselbständigung des Instituts beschäftigt das EHB per 31. Januar 2007 131 Mitarbeitende mit einem festen Arbeitsverhältnis³. Sowohl in der Aus- wie auch in der Weiterbildung beschäftigt das EHB externe Dozierende und Kursleitende. Gerade die berufsspezifischen Ausbildungen (über 250 verschiedene Berufe) verlangen eine grosse Anzahl externer Dozierender, weil das Aufgabenvolumen in den einzelnen Tätigkeitsfeldern aus ökonomischen Gründen keine Festanstellung dieser Dozierenden rechtfertigen würde.

c) Der Leistungsauftrag: Vorgehen und Inhalte

Der Bundesrat hat in seinem Corporate-Governance-Bericht vom 13. September 2006 Grundsätze zur Aufsicht und Kontrolle bundeseigener Betriebe des 3. und 4. Verwaltungskreises formuliert. Nach der Verselbständigung werden diese Grundsätze nun auch für das EHB massgebend.

Die Methoden der Steuerung, Aufsicht und Kontrolle des EHB durch den Bundesrat sind in der EHB-Verordnung (siehe Art. 26) bereits vorgezeichnet. Die mittelfristige Steuerung erfolgt durch einen vom Bundesrat erteilten Leistungsauftrag für eine vierjährige Leistungsperiode. Der EHB-Rat erstattet dem Bundesrat einmal jährlich Bericht über den Stand der Erfüllung des Leistungsauftrags. Im letzten Jahr der Leistungsperiode erstellt der EHB-Rat im Hinblick auf die Erneuerung des Leistungsauftrags zuhanden des Bundesrats einen Bericht über die Erreichung der Ziele.

Der Prozess Leistungsauftrag



³ vgl. Anhang 1, Personalkennzahlen per 1.1.2007

2. Aufgaben des EHB

Die Aufgaben des EHB sind einerseits durch das Berufsbildungsgesetz (Art. 48 Abs. 2) und die sich darauf stützende EHB-Verordnung vorgegeben. Diese sind nachfolgend nach den drei Hauptaufgaben (Aus-, Weiterbildung und Forschung&Entwicklung) spezifiziert. Der Leistungsauftrag orientiert sich an diesen durch das Gesetz vorgegebenen Aufgaben und spezifiziert und differenziert die Aufgaben hinsichtlich der einzelnen Stufen der Berufsbildung (berufliche Grundbildung bis hin zur höheren Berufsbildung und der Weiterbildung von Berufsbildungsverantwortlichen). Zudem werden Organisationsziele formuliert, welche die betriebswirtschaftliche, personelle und institutionelle Entwicklung des EHB auf qualitativ hohem Niveau sicherstellen sollen.

Ausbildung

Im Bereich der Ausbildung bezeichnet die Verordnung die vom Institut zu führenden Studiengänge zur Ausbildung von Berufsbildungsverantwortlichen in Abstimmung auf die Berufsbildungsverordnung BBV⁴ vom 19. November 2003 (Art. 46 bzw. 49). Sie umfasst haupt- und nebenberufliche Lehrpersonen der Sekundarstufe II (Lehrpersonen an Berufsfachschulen und Berufsmaturitätsschulen) und der Tertiärstufe B (Lehrpersonen an höheren Fachschulen) sowie Berufsbildnerinnen und Berufsbildner in überbetrieblichen Kursen auf der Sekundarstufe II. Über den Geltungsbereich der BBV hinaus erteilte der Bundesrat dem EHB den Auftrag zur Führung eines Studiengangs „Master of Science in Berufsbildung“, zur Sicherung eines qualifizierten Nachwuchses im Bereich der Berufsbildungssteuerung.

Weiterbildung

Die Weiterbildungsangebote des EHB dienen dem dauerhaften Kompetenzerhalt der Berufsbildungsverantwortlichen auf allen Stufen in allen Aufgabenbereichen. Nach- bzw. Weiterqualifikationen von Berufsbildungsverantwortlichen sind insbesondere in den Bereichen notwendig, wo die Rahmenbedingungen der Arbeit durch Berufsbildungsreformen verändert werden. Im Vordergrund stehen Dienstleistungen für Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt, wie die Ausbildung von Prüfungsexpertinnen und -experten, sowie der Erwerb von Zusatzqualifikationen für besondere Funktionen wie Schulleitung, pädagogische Förderung und Expertentätigkeit in Qualifikationsverfahren. Die konkrete Ausgestaltung des Weiterbildungsangebots liegt in der Kompetenz des EHB-Rates.

Die Tabelle „Angebot Stand 2006“ in Anhang 3 zeigt auf, welche die per 31.12.2006 erbrachten Leistungen in den verschiedenen Bereichen waren und wie sich die Leistungserbringung in der Leistungsperiode angesichts einer durchgeführten Umfeldanalyse (vgl. Anhang 2) in nächster Zukunft entwickeln wird.

Forschung und Entwicklung

Die Aufgaben in der Forschung und Entwicklung lassen sich aus der generellen Zweckbestimmung in Art. 3 der EHB Verordnung ableiten. Daraus ergeben sich aufgrund der permanenten Abstimmung der Berufsbildung an die Entwicklung der Wirtschaft und des Beschäftigungssystems Aufgaben im Bereich der Forschung, der Evaluation sowie der Verfahrens- und Modellentwicklung. Diese für die Steuerung der Berufsbildung zentralen Funktionen werden bisher durch keine Institution auf Hochschulstufe systematisch und kohärent wahrgenommen. Die konkrete Festlegung der Aufgaben des EHB im Bereich Forschung&Entwicklung ist mit der Berufsbildungsforschungspolitik des BBT abgestimmt und komplementär dazu. So nimmt das EHB vor allem jene Aufgaben war, welche durch

⁴ SR 412.101

die durch das BBT beauftragten Universitäten nicht wahrgenommen werden können. So beispielsweise die Implementierung von Forschungsergebnissen in der Aus- und Weiterbildung von Berufsbildungsverantwortlichen oder die wissenschaftliche Fundierung und Alimantierung von Reformen von Bildungsverordnungen.

Das EHB vermeidet bei seinen Aufgaben im Bereich der Forschung und Entwicklung Doppelspurigkeiten mit bestehenden Akteuren an kantonalen Universitäten, pädagogischen Hochschulen und den ETH, positioniert sich als wichtiger Partner der Leading Houses in der Berufsbildungsforschung und arbeitet mit dem Bundesamt für Statistik zusammen.

3. Strategie

a) Die strategischen Grundlagen für die Leistungen 2008 - 2011

Die Leistungsvorgaben aus dem Berufsbildungsgesetz und der EHB-Verordnung ergeben die zu erbringenden Leistungen des EHB. Damit die für den Bund mit der Schaffung des EHB verbundenen Erwartungen erfüllt werden können, sind für die Periode des ersten Leistungsauftrags strategische Entwicklungsfelder (siehe Anhang 3) definiert worden, welche sowohl für die quantitative aber vor allem auch die qualitative Überprüfung der Zielerreichung bei der Leistungserbringung wegleitend sind. Die strategischen Entwicklungsfelder selbst sind Ausfluss aus einer Umfeldanalyse und einer Projektion der wichtigsten mittelfristig zu erwartenden Veränderungen in der Berufsbildung (siehe Anhang 2).

Die meisten Leistungsziele lassen sich aus den fünf strategischen Entwicklungsfeldern ableiten. Deshalb wird in einer separaten Spalte (Bezug zu den Strategischen Entwicklungsfeldern S.E.) mit einer Nummer auf das für das Ziel relevante strategische Entwicklungsfeld verwiesen. Die konkreten Leistungsziele werden nach den Sparten Ausbildung, Weiterbildung und Forschung&Entwicklung ausgewiesen. Zudem werden übergeordnete strategische Institutionsziele sowie betriebliche Ziele einzeln ausgewiesen.

Die Ziele sind Ausdruck für die notwendigen Veränderungsschritte in der Entwicklung des EHB während der Leistungsperiode 2008–2011. Entsprechend bilden die Ziele nicht nur die heutigen Leistungen, sondern auch die darauf aufbauenden Ziele bezüglich Qualität und Quantität der in der Zukunft zu erbringenden Leistungen ab, die mit den in der Verordnung festgeschriebenen Aufgaben des Institutes konform sind. Sie geben dem Eigner somit die Möglichkeit der qualitativen und quantitativen Überprüfung der durch die EHB-Verordnung vorgegebenen Aufgaben.

b) Die Ziele für die Leistungsperiode 2008 - 2011

Aufbau eines Indikorensystems

Das Vorgängerinstitut des EHB, das SIBP, hatte im Vergleich zum EHB eine sehr eingeschränkte Rechenschaftspflicht (da Teil der Bundesverwaltung). Entsprechend sind weder die für die Überprüfung der Ziele erforderlichen Messinstrumente noch die dazu teilweise notwendigen statistischen Grundlagen vorhanden. Dies führt dazu, dass parallel zur Erbringung der in der Leistungsvereinbarung festgehaltenen Ziele, gleichzeitig die dafür notwendigen Messinstrumente (Indikatoren) definiert, erprobt und gemessen werden müssen (siehe Ziel 1 bei „Übergeordnete Ziele der Institution). Die Fortschritte bei der Entwicklung der Leistungszielüberprüfung werden deshalb Gegenstand des jährlich dem Bundesrat zu erstattenden Geschäftsberichtes sein.

Berichterstattung (Art. 26 EHB-Verordnung)

Der EHB-Rat erstattet dem Bundesrat jährlich über den Stand der Erfüllung des Leistungsauftrages und der laufenden Ausgaben und Einnahmen Bericht. Die Eidgenössische Berufsbildungskommission nimmt davon Kenntnis.

Im letzten Jahr der Leistungsperiode erstellt der EHB-Rat im Hinblick auf die Erneuerung des Leistungsauftrages zuhanden des Bundesrates einen Bericht über die Erreichung der Ziele. Zusätzlich verfasst die EBBK zuhanden des Bundesrates eine Stellungnahme.

Übergeordnete Ziele der Institution

Leistungsziel	Bezug zu S.E.
1. Der Aufbau eines Indikatorensystems zur Messung der Zielerreichung in allen Leistungsbereichen ist abgeschlossen und erstmals erprobt.	
2. Aktive institutionelle Kooperationen mit nationalen und internationalen Partnern sind eingegangen worden. Die nationalen Kooperationen sorgen für eine für die Interessen der Berufsbildung adäquaten Integration des EHB in die schweizerische Hochschullandschaft. Die internationalen Partnerschaften dienen der Entwicklung und der Profilbildung des EHB über gemeinsame Aktivitäten und den Austausch von Mitarbeitenden. Im Bereich der Forschung sollen sie zudem einen leichteren Zugang des EHB zu internationalen Fördergeldern (EU) ermöglichen.	4/5
3. Das EHB ist ein attraktiver Arbeitgeber . Das Institut fördert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, erhöht den Frauenanteil im Kader (Zielgrösse mindestens 25%) und fördert den eigenen wissenschaftlichen Nachwuchs (bspw. durch Unterstützung von Promotionen). Das EHB hält die Zahl der Lernenden auf dem Niveau von 2007 (07: 8 Lernende). Das EHB führt periodisch Umfragen zur Mitarbeiterzufriedenheit durch, deren Werte mit denen der allgemeinen Bundesverwaltung verglichen werden können und erreicht dabei überdurchschnittliche Werte.	

Ziele der Sparte Ausbildung

Leistungsziel	Bezug zu S.E.
1. Wo erforderlich sind Akkreditierungen und Anerkennungsverfahren der durch das EHB angebotenen Studiengänge erfolgreich abgeschlossen.	5
2. Das EHB ist auf Hochschulstufe im Bereich Ausbildung von Berufsbildungsverantwortlichen in der Schweiz qualitativ und quantitativ Marktführer. Die quantitative Marktführerschaft stellt sicher, dass die kritische Masse an Auszubildenden für eine qualitativ hochstehende und ökonomisch effiziente Ausbildung gegeben ist.	5
3. Die Ausbildungsangebote basieren nachweislich auf wissenschaftlich erprobten Methoden und werden bezüglich ihres Impacts auf die Unterrichtsqualität periodisch evaluiert.	5
4. Angebote für die Befähigung von Berufsbildungsverantwortlichen zum Umgang mit sozialer, kultureller und Leistungsheterogenität sind in die Kursmodule eingebaut und deren Transfer in die Unterrichtspraxis evaluiert und dokumentiert.	2
5. Ausländische Spezialistinnen und Spezialisten sind als Dozierende für den Master of Science gewonnen. Diese heben die Qualität der Masterausbildung und stellen eine Verbindung zu ausländischen Partnerhochschulen sicher, welche den Masterstudierenden gleichzeitig weitere Ausbildungsoptionen öffnen.	4

Ziele der Sparte Weiterbildung

Leistungsziel	Bezug zu S.E.
1. Die Organisationen der Arbeitswelt sind bei der Einführung der Reformen durch entsprechende Weiterbildungsveranstaltungen unterstützt. Angebote für die Nachqualifikation von Lehrkräften infolge der Neuausgestaltung der Berufe (Reformprozess) sind erarbeitet.	1
2. Für Kantone und OdA wird eine hochstehende Ausbildung von Prüfungsexpertinnen und -experten sowie von Berufsbildnerinnen und -bildnern in überbetrieblichen Kursen für die berufliche Grundbildung angeboten.	1
3. Bedarfsgerechte Weiterbildungsangebote im Bereich der Integrativen Fördermassnahmen für besonders Befähigte und Leistungsschwache sind entwickelt und am Markt gut eingeführt.	2
4. Die Weiterbildungsdienstleistungen sind auch auf die Bedürfnisse von Berufsbildungsverantwortlichen im Bereich der höheren Berufsbildung ausgerichtet.	3
5. Berufsbildungsbezogene Langzeitweiterbildungen (MAS etc.) mit hochschuladäquaten Abschlüssen sind entwickelt und eingeführt.	5

Ziele der Sparte Forschung&Entwicklung

Leistungsziel	Bezug zu S.E.
1. Die Forschung am EHB unterstützt die wissenschaftliche Weiterentwicklung der Aus- und Weiterbildung von Berufsbildungsverantwortlichen und evaluiert deren Impact auf die Qualität der Lehre.	5
2. Pädagogische und ökonomische Grundlagen und Instrumente für die Begleitung und Evaluation von Berufsreformen werden entwickelt und bedarfsgerecht bereitgestellt. Das EHB unterstützt damit die Reformanstrengungen der nationalen Berufsbildungspolitik und die entsprechenden Arbeiten der OdA und der Wirtschaft.	1
3. Das EHB ist in nationale Forschungsnetzwerke (speziell in die Leading-House-Struktur der Berufsbildungsforschungspolitik des BBT) eingebunden.	5

Betriebliche Ziele

Leistungsziel	Bezug zu S.E.
1. Ein hochschulkonformes Qualitätssicherungs- und -entwicklungssystem ist eingeführt.	
2. Ein adäquates Risikomanagement ist erarbeitet und implementiert.	
3. Ein Raumbewirtschaftungskonzept ist erarbeitet und implementiert, welches sowohl eine betriebswirtschaftlich effizient Nutzung der drei Standorte garantiert, als auch regional dezentral nachfrageorientierte Angebote erlaubt.	
4. Das Defizit der Eröffnungsbilanz ist bis Ende 2010 abgebaut. Zum Ausgleich von Verlusten und zur Finanzierung von Projekten und geplanten Investitionen sind Reserven aufgebaut worden (Art. 32).	

4. Mittel und Mittelverwendung

a) Zusammensetzung des Budgets EHB zum Beginn der Leistungsperiode

Die Bundesversammlung hat am 20. September 2007 im Bundesbeschluss über die Finanzierung der Berufsbildung in den Jahren 2008-2011 zur Deckung des Finanzbedarfs des EHB einen Zahlungsrahmen von 109.6 Millionen Franken bewilligt.

Die Berechnung des Bundesbeitrags basiert auf den per 31.12.2006 erbrachten Leistungen des SIBP. Das um 7 Mio. CHF erhöhte Budget gegenüber dem SIBP entstand aufgrund von Budgetverschiebungen von verschiedenen Bundesämtern zum EHB. Dabei handelt es sich mehrheitlich um die auf das EHB übertragenen Mietkosten, welche bislang im Budget des Bundesamtes für Bauten und Logistik (BBL) aufgeführt wurden. Für den Bund ist diese Budgeterhöhung insgesamt budgetneutral: Die Erhöhung des EHB-Budgets wird in den Budgets der anderen Bundesämter um den entsprechenden Betrag reduziert.

b) Projizierte Einnahmen für die Leistungsperiode 2008–2011

Anders als das SIBP unterscheidet das EHB zwischen Leistungen, die im öffentlichen Interesse die Grundversorgung in der Berufsbildung sicherstellen und deshalb mehrheitlich vom Bund finanziert werden, und Leistungen, die Einzelinteressen dienen und somit nach dem „Nutzer- oder Verursacherprinzip“ bezahlt werden sollen. Im öffentlichen Interesse und somit durch die Verordnung vorgegeben sind die Ausbildung von Berufsbildungsverantwortlichen der beruflichen Grundbildung, ein Masterangebot für Berufsbildung, die Ausbildung von Prüfungsexpertinnen und -experten sowie die Begleitung der Einführung von Berufsreformen. Alle übrigen Leistungen bietet das EHB neu zu kostendeckenden Tarifen im Wettbewerb mit anderen Hochschulen oder sonstigen Anbietern an.

Entsprechend setzen sich die Einnahmen zusammen: Für die öffentlich finanzierten Leistungen und eine gewisse Sockelfinanzierung hat der Bundesrat im Rahmen der BFI-Botschaft einen jährlichen Betriebsbeitrag gesprochen. Insbesondere Forschungsprojekte generieren im Rahmen der Projektförderung Drittmittel, die zu den Einnahmen dazukommen. Neu kann das EHB für Dienstleistungen in der Weiterbildung (Weiterbildungsangebote, massgeschneiderte Beratungsangebote) und in der Forschung&Entwicklung im Auftrag Dritter Gebühren erheben, die grundsätzlich kostendeckend sein müssen⁵. Zusammen mit den Studiengebühren, die ebenfalls neu für alle Angebote in der Ausbildung eingeführt werden (jedoch nicht kostendeckend sein müssen), werden diese Einnahmen von 2008 bis 2011 voraussichtlich um 40% steigen und den Eigenfinanzierungsgrad von knapp 5% auf fast 8% anheben.

Gleichzeitig muss man aber davon ausgehen, dass bei einem nominal gleichbleibenden Budget 2008-2011, jährlich Mehrkosten aufgrund der Teuerung, der Mietzinsanpassungen und der vorzunehmenden Abschreibungen auf der Infrastruktur gedeckt werden müssen.

⁵ Siehe EHB-Gebührenreglement vom 22. September 2006

Voraussichtliche Einnahmen 2008 - 2011

	2008	2009	2010	2011
Einnahmen				
Betriebsbeitrag Bund (BFI)	27'400'000	27'400'000	27'400'000	27'400'000
Einnahmen aus Dienstleistungen, Forschungsprojekten ⁶	1'200'000	1'360'000	1'565'000	1'737'700
Einnahmen aus Studiengebühren ⁷	300'000	340'000	380'000	420'000
Einnahmen Total	28'900'000	29'100'000	29'365'000	29'557'700

Prozentuale Darstellung der Einnahmen 2008–2011

	2008 in %	2009 in %	2010 in %	2011 in %
Einnahmen				
Betriebsbeitrag Bund (BFI)	94,8	94,2	93,5	92,9
Einnahmen aus Dienstleistungen, Forschungsprojekten	4,2	4,7	5,2	5,7
Einnahmen aus Studiengebühren	1,0	1,1	1,3	1,4
Einnahmen Total	100,0	100,0	100,0	100,0

⁶ „Einnahmen aus Dienstleistungen, Forschungsprojekte“ umfassen die Studiengebühren der Weiterbildung und Einnahmen aus dem Bereich Forschung und Entwicklung.

⁷ Die Studiengebühren umfassen die nicht kostendeckenden Studien- und Einschreibengebühren gemäss Art. 3 EHB-Gebührenreglement, basierend auf der Anzahl Teilnehmendenstunden (vgl. Anhang 3, Angebot Stand 2006), unter Berücksichtigung einer Zunahme von 7% für die Jahre 2007 und 2008.

Anhang 1: Personalkennzahlen per 1.1.2007

	Ausbildung		Weiterbildung		F&E		RM		Direktion	
	Stellen-%	Anzahl MA	Stellen-%	Anzahl MA	Stellen-%	Anzahl MA	Stellen-%	Anzahl MA	Stellen-%	Anzahl MA
Leitung	280	4	220	3	220	3	220	3	100	1
Sachbearbeitung	540	8	820	10	200	2	1'820	23	0	0
wissensch. MA	0	0	30	1	910	14	0	0	0	0
Seniors	2'540	31	1'185	15	1'100	13	0	0	0	0
Summe	3'360	43	2'255	29	2'430	32	2040	26	100	1

Total Stellen-%	10'185
Total MA	131
Anteil Frauen	52 %
Lernende	8 (nicht im Total MA enthalten)

Anhang 2: Trends

Die nachfolgend kurz dargestellten Trends lieferten die Grundlage zur Erarbeitung der strategischen Entwicklungsfelder des EHB. Die Trends wurden mit der dazu entsprechenden Literatur- und Dokumentenanalyse entwickelt. Die hier aufgeführten Texte sind Zusammenfassungen dieser Arbeiten.

Trend 1: Hohe Kadenz an Reformen und neue Steuerungsmodelle im schweizerischen Berufsbildungssystem

Die grosse Zahl reglementierter Berufe, ihre ständige Weiterentwicklung sowie der für die Berufsbildung zentrale Aspekt der Arbeitsmarktmobilität und somit der nationalen Anerkennung der Berufsabschlüsse haben eine effiziente Steuerung dieses Teils des Bildungswesens schon früh nahe gelegt. Mit dem Anspruch, Jugendliche erfolgreich in den Arbeitsmarkt zu integrieren und sie zu sozialverantwortlichen, politisch sensiblen Bürgerinnen und Bürgern auszubilden, ist die Berufsbildung in dynamische technologische, wirtschaftliche, demografische und sozio-politische Prozesse eingebunden. Die kontinuierlichen Veränderungen verlangen eine Anpassung des Systems als Ganzes oder von einzelnen Komponenten. Institutionell prägend für die nächste Zukunft wird das 2004 in Kraft gesetzte neue Berufsbildungsgesetz (BBG) sein, das die Kompetenzen der einzelnen Akteure und Partner teilweise neu regelt.

Trend 2: Leistungs- und Fähigkeitsheterogenität sowie kulturelle Vielfalt in der Berufsbildung

Um die Zahl hochwertiger Lehrstellen auch in Zukunft halten zu können, ist die Berufsbildung darauf angewiesen, dass sich viele leistungsfähige Schülerinnen und Schüler für die Berufsbildung entscheiden. Damit die Lehre für dieses Zielpublikum attraktiv bleibt, mussten Optionen geschaffen werden, die mit der alternativen vollschulischen Ausbildung mithalten können. Als wichtigste Entscheidung ist hier die Schaffung der Berufsmaturität zu nennen, die den Lernenden den reibungslosen Übergang in die Tertiärstufe B ermöglicht. Gleichzeitig ist es das politische Ziel von Bund und Kantonen, 95% der unter 25-jährigen Wohnbevölkerung der Schweiz bis 2015 zu einem Abschluss auf Sek-II-Stufe zu führen. Die Leistungs- und Fähigkeitsheterogenität sowie die kulturelle Vielfalt sind in der Berufsbildung in folgenden drei Phasen verschieden ausgeprägt: Die erste Phase betrifft den Übergang von der Volksschule in die Berufsbildung, die zweite Phase betrifft die Zeit während der Berufsbildung selber und die dritte Phase schliesslich ist der Übertritt von der Berufsausbildung in die Arbeitswelt respektive in die Höhere Berufsbildung.

Trend 3: Zunehmende Bedeutung der höheren Berufsbildung

Die prosperierende Wirtschaft verlangt mehr und mehr nach Weiterqualifikationen der aktiven Arbeitskräfte. Die technologische Entwicklung, das Aufbrechen von Wertschöpfungsketten, die global organisierten und strukturierten Märkte und Betriebe, die laufenden Struktur- und Prozessänderungen, steigender Leistungsdruck, Regulationsdichte und Komplexität führen heute zu permanent steigenden und wechselnden Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt. Das lebenslange Lernen versteht sich als eine Antwort auf diese neuen Anforderungen. Die Berufsbildung trägt mit einer den Bedürfnissen der Wirtschaft und Arbeitswelt entsprechenden Grundbildung, mit den jeweiligen Anschlussmöglichkeiten („Kein

Abschluss ohne Anschluss“) und mit der sich an den betrieblichen Bedürfnissen orientierenden Weiterbildung massgeblich dazu bei. Aufgrund des höheren Qualifizierungsbedarfs der Wirtschaft in allen Bereichen – explizit genannt seien hier die Industrie, das Gewerbe und der Dienstleistungssektor sowie als aktuellstes Beispiel das Gesundheitswesen – erfahren die Weiterqualifizierungsangebote in der höheren Berufsbildung ständige Erweiterungen der Kundschaft.

Trend 4: Fortschreitende Integration der Berufsbildung in den Europäischen Bildungsraum

Internationale Trends bestimmen heute den Wirtschafts- und Arbeitsmarkt, die sich auch auf die berufliche Bildung in der Schweiz auswirken: Globalisierung der Wirtschaft, internationaler Wettbewerb, Veränderungen in der Demografie und Friktionen auf dem Arbeitsmarkt verlangen nach innovativen berufsbildungspolitischen Konzepten, um den Bedarf der Wirtschaft an qualifizierten Fachleuten auch weiterhin decken zu können. Die Schweiz bemüht sich um eine positive Profilierung im europäischen Bildungs- und Forschungswettbewerb und um die gemeinsame Entwicklung und Harmonisierung von Bildungsangeboten.

Trend 5: Hochschullandschaft im Umbruch

Die Hochschullandschaft Schweiz ist geprägt durch grundlegende Veränderungen im nationalen und internationalen Kontext. Die Internationalisierung der Hochschullandschaft verlangt aufgrund der Mobilitäts- und Anerkennungsbestrebungen eine verstärkte nationale und internationale Kooperation. Die nationale Positionierung und die Internationalität des Bildungsmarktes haben Auswirkungen auf die Steuerung des Systems, die Positionierung und Führung von einzelnen Hochschulen.

Knapper werdende öffentliche Gelder und die strategische Positionierung der einzelnen Angebote im In- und Ausland sind weitere Gründe für vermehrte internationale Kooperationen auf inhaltlicher und institutioneller Ebene. Es ist das Ziel des Bundes und der Kantone, die universitären Hochschulen und die Fachhochschulen auf die neue BFI- Botschaft (2012) hin in einem Gesetz einheitlich zu regeln. Damit sollen Bedingungen geschaffen werden, welche die Steuerung vereinfachen und das System ganzheitlich ausrichten.

Anhang 3: Strategische Entwicklungsfelder 2008-2011

Strategisches Entwicklungsfeld 1: Unterstützung der Verbundpartner bei Reformen durch integrierte und auf einander abgestimmte Dienstleistungen

Das EHB verfügt dank seiner Nähe zu den Organisationen der Arbeitswelt und den Ausbildungsbetrieben über die Möglichkeit, Reformen auf allen Ebenen des Berufsbildungssystems nachfrageorientiert zu begleiten und die Berufsbildungsverwaltung (Bund und Kantone) sowie die Organisationen der Arbeitswelt bei der Einführung zu unterstützen. Es begleitet die Verbundpartner bei der Erstellung und der wissenschaftlichen Abstützung von Reformen. In der Ausbildung und Professionalisierung von Berufsbildungsverantwortlichen stellt das EHB sicher, dass Reformen an allen Lernorten (Berufsfachschulen, Betriebe und überbetriebliche Lernorte) und in allen Sprachregionen einheitlich und systematisch umgesetzt werden können. Es erstellt Analysen über Tendenzen des Qualifizierungsbedarfs in der Wirtschaft und Diagnosen zum Handlungsbedarf in den entsprechenden Ausbildungsgängen. Es erforscht die Faktoren, welche Betriebe dazu bringen, unter veränderten Rahmenbedingungen den Fachkräftebedarf über eine qualitativ hochstehende Berufsbildung decken zu können und erarbeitet Vorschläge zur Optimierung der Rahmenbedingungen zuhanden des Bundes.

Strategisches Entwicklungsfeld 2: Stärkung der Berufsbildung durch Entwicklung von nachhaltigen Massnahmen zur individuell angepassten Förderung von Jugendlichen

Das EHB befähigt die Berufsbildungsverantwortlichen, mit einer zunehmenden Heterogenität bei den Lernenden umgehen zu können. Kulturelle sowie geschlechterspezifische Aspekte und in zunehmendem Masse Leistungsheterogenität stellen Berufsbildungsverantwortliche an allen Lernorten vor steigende Anforderungen. Ohne entsprechende Instrumente und Ausbildungsgänge droht die Berufsbildung deshalb für grosse Teile der Schulabgänger an Attraktivität zu verlieren und würde damit die Wirtschaft vor Probleme stellen, den Fachkräftebedarf über die Berufsbildung decken zu können. Das EHB erarbeitet in Zusammenarbeit mit den Verbundpartnern Massnahmen zu einer besseren Integration heterogener Anspruchsgruppen in die Berufsbildung. Die Ausbildung stellt Module bereit, die Berufsbildungsverantwortliche für Fragen der sozialen, kulturellen, geschlechtlichen und leistungsmässigen Segregation sensibilisieren und ihnen die Möglichkeiten geben, auf die entsprechend unterschiedlichen Bedürfnisse in Unterricht und Arbeit besser reagieren zu können. Insgesamt führen diese Arbeiten des EHB zu einer qualitativ verbesserten Ausbildung der Berufsbildungsverantwortlichen, da diese vermehrt auf die Bedürfnisse der Lernenden ausgerichtet wird.

Ein besonderes Augenmerk im Bereich der Weiterbildungsangebote des EHB wird den zu implementierenden Massnahmen, Beratungsdienstleistungen und Begleitungen einerseits für besonders leistungsstarke, andererseits für schulisch und sozial schwache Jugendliche geschenkt. Damit können sowohl die Attraktivität als auch die Integrationsfähigkeit der Berufsbildung erhalten und gestärkt werden. Diese Arbeiten erfolgen in Abstimmung mit der durch das BBT definierten Politik, wie bspw. der Ausbildung von Lehrpersonen für die neue berufliche Grundbildung mit Attest.

Strategisches Entwicklungsfeld 3: Steigerung von Qualität und Effizienz der Höheren Berufsbildung in der Schweiz

Die höhere Berufsbildung ist als weiterführende Qualifizierungsmöglichkeit ein Grundpfeiler für die Attraktivität der beruflichen Grundbildung in der Schweiz. Die Kompetenzen des EHB sind in der Vergangenheit stark auf die berufliche Grundbildung fokussiert gewesen.

Dies war nicht zuletzt durch die zersplitterte Anbieterstruktur auf der Seite der Höheren Berufsbildung zurückzuführen. Die neuen Entwicklungen in der höheren Berufsbildung (bspw. Schaffung der Fachkonferenz der höheren Fachschulen) schaffen nun aber vermehrt das Bedürfnis nach und die Möglichkeiten für einen effizienteren Wissenstransfer aus anderen Bereichen der Berufsbildung. Das EHB bringt deshalb seine bestehenden Kompetenzen in Bereichen Lehrerausbildung, Curriculumentwicklung aber auch der Validierung von informell erworbenen Qualifikationen in die Höhere Berufsbildung ein und erhöht damit sowohl die Qualität wie auch die Effizienz in der Höheren Berufsbildung.

Strategisches Entwicklungsfeld 4: Das EHB ist der führende Schweizer Partner für den internationalen Austausch in Fragen der Aus- und Weiterbildung, sowie Forschung&Entwicklung in der Berufsbildung

Der vermehrte internationale Austausch von Wissen, gerade im Zuge der europäischen Bestrebungen der Harmonisierung der Bildungssysteme, macht es notwendig, dass auch die Schweiz zentrale Ansprechadressen für diesen Austausch ausweisen kann. Gleichzeitig kann es der Schweiz mit ausgewiesenen wissenschaftsbasierten Ergebnissen vermehrt gelingen, das schweizerische Berufsbildungsmodell international gut zu positionieren und die internationalen Harmonisierungsbestrebungen derart zu beeinflussen, dass diese den schweizerischen Bedürfnissen besser entgegenkommen. Das EHB ist als eng mit der Berufsbildungspolitik der Schweiz koordiniertes Bundesinstitut, aufgrund seiner gesamtschweizerischen Vernetzung, seiner Verankerung in allen Sprachregionen, seiner Erfahrungen und Kompetenzen in Aus- und Weiterbildung sowie Forschung&Entwicklung bestens geeignet zum zentralen Ansprechpartner für ausländische Interessen in der Schweiz zu werden.

Strategisches Entwicklungsfeld 5: Positionierung in der neuen Hochschullandschaft

Die Entwicklungen und die Neuordnung der schweizerischen Hochschullandschaft machen es notwendig, dass die am EHB erworbenen Abschlüsse qualitativ ein mit anderen Anbietern auf Hochschulstufe vergleichbares Niveau aufweisen. Weiter sind dort wo notwendig und sinnvoll die institutionellen und qualitativen Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass EHB-Abschlüsse für weiterführende akademische Ausbildungen anschlussfähig sind. Um diese Ziele zu erreichen, muss sich das EHB als Hochschulinstitut in der Hochschullandschaft positionieren und die Kooperationen mit anderen Hochschulen ausbauen. Die besonderen Herausforderungen für das EHB betreffen hierbei erstens jene Abschlüsse (z.B. Diplom für Berufsschullehrkräfte), welche weder einem Bachelor noch einem Masterabschluss entsprechen, dennoch aber eine qualitativ hochschuladäquate Qualität aufweisen müssen. Zweitens muss sich das EHB auch innerhalb der Hochschullandschaft für die spezifischen Interessen der Berufsbildung einsetzen. Die Spezifität vieler Aufgaben in der Berufsbildung verlangt nach eigenen Lösungen und die Übertragbarkeit von Wissen aus anderen Gebieten des Bildungswesens ist nur eingeschränkt gegeben. Ein schwaches EHB würde die Gefahr bergen, dass die Berufsbildung nicht mehr in gleichem Masse auf berufsbildungsadäquate Aus- und Weiterbildungen zurückgreifen könnte. Drittens ist eine verstärkte Integration in den schweizerischen Hochschulraum deshalb unabdingbar, weil mit dem Masterstudiengang Personen ausgebildet werden sollen, die an einer anderen Hochschule mindestens einen Bachelorabschluss erworben haben müssen und die vom EHB auch für eine allfällige Fortsetzung einer akademischen Karriere an einer anderen Hochschule vorbereitet werden müssen. Dies verstärkt den bisherigen Koordinations- und Kooperationsbedarf in einem erheblichen Ausmass. Insbesondere sollen hierbei Kooperationen mit anderen kantonalen oder eidgenössischen Hochschulinstitutionen gefördert werden, bei denen die jeweiligen Stärken der beteiligten Institutionen genutzt werden, um effiziente und qualitativ hochstehende gemeinsame Bildungsangebote erstellen zu können.

Anhang 4: Angebot Stand 2006

Ausbildung	Anzahl Angebote 2006	Teilnehmendenstunden 2006	Tendenz Anzahl Angebote 08–11
Ausbildung von nebenberuflichen Lehrpersonen an Berufsfachschulen	34	43'344	↗
Ausbildung von hauptberuflichen Lehrpersonen an Berufsfachschulen	44	185'102	↗
Masterstudiengang MSc in Berufsbildung	0	0	↑
Ausbildung von Berufsbildungsverantwortlichen im betrieblichen Bereich	3	19'450	↗
Ausbildung von Lehrpersonen im tertiären Bereich (Höhere Fachschulen)	25	14'630	↗
Total	106	262'526	

Weiterbildung	Anzahl Angebote 2006	Teilnehmendenstunden 2006	Tendenz Anzahl Angebote 08–11
Master MAS	0	0	↑
Weiterbildungen mit Testat ⁸	346	72'644	→
Weiterbildungen mit Attest oder Zertifikat ⁹	22	50'789	→
Einführung von Reformen	47	11'631	↗
Ausbildung von PrüfungsexpertInnen	212	38'027	↗
Total	627	173'091	

Forschung&Entwicklung	Anzahl 2006	Tendenz Anzahl 2008-2011
Forschungs- und Entwicklungsprojekte drittfinanziert	7	↗
Begleitungen von Erstellung neuer Bildungsverordnungen	42	→

⁸ Gemäss der Reform nach der Deklaration von Bologna neu Angebote mit Attest.

⁹ Gemäss der Reform nach der Deklaration von Bologna neu Angebote mit Zertifikaten und Diplomen (CAS, DAS).

Anhang 5: Glossar der verwendeten Abkürzungen

BBG	Berufsbildungsgesetz
BBT	Bundesamt für Berufsbildung und Technologie
BFI	Botschaft über die Förderung von Bildung, Forschung und Innovation in den Jahren 2008–2011
CAS	Certificate of Advanced Studies
DAS	Diploma of Advanced Studies
F&E	Forschung&Entwicklung
EHB	Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung
HF	Höhere Fachschule(n)
IFM	Integrative Fördermassnahmen
KV	Kaufmännischer Verband
LA	Leistungsauftrag
MAS	Master of Advanced Studies
MSc	Master of Science
OdA	Organisation der Arbeitswelt
RM	Ressourcenmanagement EHB
SAB	Schweizerische Arbeitsgemeinschaft für Bildungsmanagement
SIBP	Schweizerisches Institut für Berufspädagogik