



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Innosuisse – Schweizerische Agentur
für Innovationsförderung

Verordnung der Schweizerischen Agentur für Innovationsförderung über ihr Personal (Personalverordnung Innosuisse)

Erläuternder Bericht

20. September 2017

1 Ausgangslage

Am 17. Juni 2016 haben die eidgenössischen Räte das Bundesgesetz über die Schweizerische Agentur für Innovationsförderung (Innosuisse-Gesetz, SAFIG) verabschiedet¹, das die gesetzliche Grundlage zur Umwandlung der Kommission für Technologie und Innovation (KTI) in die öffentlich-rechtliche Anstalt mit der Bezeichnung „Innosuisse“ regelt.

Das Bundesgesetz vom 14. Dezember 2012² über die Förderung der Forschung und Innovation (FIG) bezeichnet die heutige KTI als Förderorgan des Bundes für die wissenschaftsbasierte Innovation in allen Disziplinen, die an den Hochschulforschungsstätten vertreten sind. Diese Funktion wird nach Artikel 3 Absatz 1 SAFIG auf Innosuisse übergehen.

2 Erläuterungen zu den einzelnen Artikeln

Erlasstitel und Ingress

Der Titel der Verordnung stützt sich auf Artikel 7 Absatz 1 Buchstabe f sowie Artikel 12 Absatz 2 SAFIG und beinhaltet den vollen Namen der Anstalt nach Artikel 1 Absatz 6 SAFIG. Im Ingress sind die Gesetzesbestimmungen genannt, die den Verwaltungsrat der Innosuisse ermächtigen, eine Personalverordnung zu erlassen.

1. Abschnitt: Allgemeine Bestimmungen

Artikel 1 Gegenstand und anwendbares Recht

Diese Bestimmung verdeutlicht, dass die Verordnung für das Arbeitsverhältnis der Geschäftsleitung sowie das übrige Personal der Geschäftsstelle der Innosuisse gilt.

Artikel 2 Zuständigkeit

Die Innosuisse ist als öffentlich-rechtliche Anstalt Arbeitgeberin des Personals der Geschäftsstelle. Da die Bundespersonalverordnung und weitere Ausführungserlasse zum Bundespersonalgesetz vom 24. März 2000 (BPG)³ als anwendbar erklärt wurden, soweit der Verwaltungsrat dem Bundesrat mit der vorliegenden Verordnung keine Ausnahmen zur Genehmigung unterbreitet, entsteht Bedarf, die in der Bundespersonalverordnung vom 3. Juli 2001 (BPV)⁴ vorgesehenen Zuständigkeiten auf die Organe von Innosuisse zu adaptieren. Die Klärung der Zuständigkeiten im Personalwesen zwischen den Organen der Innosuisse ist einer der hauptsächlichen Regelungsinhalte der vorliegenden Personalverordnung.

In Anwendung von Artikel 8 Absatz 2 Buchstabe i SAFIG gilt die Geschäftsleitung in allen Personalfragen als zuständig, sofern die Personalverordnung nicht ausdrücklich den Verwaltungsrat als zuständig erklärt. Weitere Organe, namentlich der Innovationsrat, kommen für die Übernahme von Verantwortlichkeiten im Personalwesen nicht in Frage.

Die Geschäftsleitung soll allerdings die von ihr erlassenen generellen schriftlichen Weisungen im Personalbereich dem Verwaltungsrat zur Genehmigung vorlegen müssen.

¹ SR 420.2

² SR 420.1

³ SR 172.220.1

⁴ SR 172.220.111.3

Artikel 3 Berichterstattung über personalpolitische Massnahmen

Als oberstes Organ der Innosuisse lässt sich der Verwaltungsrat mindestens jährlich Rechenschaft über die getroffenen Massnahmen zur Umsetzung der durch das Bundespersonalrecht vorgegebenen Personalpolitik ablegen. Die Pflichten des Bundesrates und der Innosuisse zum jährlichen Personalreporting gemäss Artikel 5 BPG, gemäss Artikel 4 Absatz 4 Buchstabe c der Rahmenverordnung zum Bundespersonalgesetz (Rahmenverordnung BPG)⁵ und gemäss der Vereinbarung über das Reporting im Personalmanagement zwischen den Geschäftsprüfungs- und Finanzkommissionen der eidgenössischen Räte und dem Bundesrat sowie gemäss Artikel 13 Absatz 1 der Kaderlohnverordnung⁶ (gestützt auf Artikel 6a Absätze 1–5 BPG) bleiben davon unberührt.

Artikel 4 Bearbeitung von Personendaten

Als Arbeitgeberin kann die Innosuisse zum Zweck der Personalbewirtschaftung Personendaten von Bewerberinnen und Bewerbern sowie von Angestellten und ehemaligen Angestellten bearbeiten. Die Bestimmungen richten sich sinngemäss nach dem anwendbaren Recht. Einige Bestimmungen der Verordnung vom 26. Oktober 2011 über den Schutz von Personendaten des Bundespersonals (BPDV)⁷ kommen jedoch nicht mehr zur Anwendung, weil die Innosuisse ein eigenes Personalinformationssystem betreiben wird. Diese müssen in der Personalverordnung Innosuisse ausgenommen werden. Die BPDV wird allerdings momentan revidiert und die Änderungen werden voraussichtlich gleichzeitig mit der Personalverordnung Innosuisse am 1. Januar 2018 in Kraft treten. Der Bundesrat wird aber voraussichtlich zuerst die Personalverordnung Innosuisse beraten und erst zu einem späteren Zeitpunkt die Revision der BPDV. Da sich die Personalverordnung Innosuisse nicht auf eine künftige Fassung der BPDV stützen kann, kann der Bundesrat den Verweis auf die revidierte BPDV in Artikel 4 der Personalverordnung Innosuisse erst zusammen mit dem Beschluss über die Änderung der BPDV genehmigen. Deshalb wird ihm vorerst eine Version ohne den Ausschluss von bestimmten Kapiteln der BPDV vorgelegt. Die entsprechende Ergänzung von Artikel 4 mit einem neuen Absatz über den Ausschluss bestimmter Kapitel der BPDV wird ihm dann zusammen mit dem Änderungsentwurf zur BPDV zur Genehmigung vorgelegt. Inkrafttreten soll für alle Bestimmungen der 1. Januar 2018 sein.

2. Abschnitt: Stellenausschreibung und Übertritt aus der Bundesverwaltung

Artikel 5 Stellenausschreibung

Die Bestimmung entspricht der Regelung im Bundespersonalrecht. Das Stellenportal des Bundes wird der Innosuisse nicht mehr zur Verfügung stehen, so dass die Klärung sinnvoll erscheint, wann der verlangten Publikation von offenen Stellen Genüge getan ist.

Die Ausnahmen von der Pflicht zur öffentlichen Ausschreibung sind analog zu Artikel 22 BPV geregelt.

Der Bundesrat hat anlässlich seiner Sitzung vom 11. Februar 2015 verschiedene Begleitmassnahmen zur Bekämpfung der negativen Folgen der Einwanderung beschlossen. Eine davon betrifft die Ausschreibung der offenen Stellen in der Bundesverwaltung. Offene Stellen sollen eine Woche vor ihrer öffentlichen Ausschreibung den regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) auf ihrem Stellenportal „Job-Room“ zugänglich gemacht werden, damit das Potenzial der einheimischen Arbeitskräfte besser genutzt werden kann. So soll den arbeitslosen Personen eine grössere Chance auf eine Stelle in der

⁵ SR 172.220.11

⁶ SR 172.220.12

⁷ SR 172.220.111.4

Bundesverwaltung eingeräumt werden. Dier Grundsatz wurde in Art. 22 Abs. 3 BPV umgesetzt und ist auch für Innosuisse anwendbar.

Artikel 6 Übertritte aus der Bundesverwaltung

Mit dieser Bestimmung wird Reziprozität hergestellt zwischen Angestellten der Innosuisse, die in die Bundesverwaltung gemäss Artikel 1 Absatz 1 BPV wechseln und Angestellten, die von der Bundesverwaltung gemäss Artikel 1 Absatz 1 BPV zur Innosuisse wechseln. Im ersten Fall kommen die Schutzbestimmungen von Artikel 336c des Obligationenrechts (OR)⁸ von vornherein nicht zur Anwendung, da die Innosuisse nicht unter Artikel 1 Absatz 1 BPV fällt. Hingegen könnten Bundesangestellte, die unterbruchslos zur Innosuisse wechseln, ohne entsprechende Regelung in der Personalverordnung von der Schutzbestimmung profitieren. Diese Ungleichbehandlung erscheint nicht angezeigt.

Da die Innosuisse, wie erwähnt, nicht unter Artikel 1 Absatz 1 BPV fällt, haben Angestellte der Innosuisse keinen gesetzlichen Anspruch darauf, dass ihre Anstellungsjahre bei einem Wechsel in die Bundesverwaltung bei der Berechnung der Dienstjahre berücksichtigt werden. Im Sinne der Reziprozität werden daher die in der Bundesverwaltung gemäss Artikel 1 Absatz 1 BPV geleisteten Jahre bei der Berechnung der Dienstjahre bei der Innosuisse nicht mitgezählt.

3. Abschnitt: Rechte und Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis

Artikel 7 Lohnklasse der Direktorin oder des Direktors

Die neue, gegenüber der KTI stärker gegliederte Organisation bringt nebst den neuen Organen Verwaltungsrat und Innovationsrat auch der Direktion der Geschäftsstelle neue Kompetenzen. Die Geschäftsleitung ist gemäss SAFIG das operative Organ der Innosuisse und verantwortlich für das Management der Innosuisse. Der Aufgabenbereich der Geschäftsleitung der Innosuisse wird gegenüber heute ausgeweitet. Insbesondere im internationalen Bereich werden Aufgaben zu übernehmen sein, die vorab die Geschäftsleitung und nicht die beiden Milizorgane tangieren.

Gleichzeitig ist der mit Entscheidkompetenz ausgestattete Innovationsrat ein zentrales Kernorgan der neuen Anstalt.

Die Einreihung der Funktion der Direktorin oder des Direktors in die Lohnklasse 33 gemäss Art. 36 BPV ist diesen Verhältnissen angemessen. Sie entspricht der gleichen Einreihung, die bisher auch für die oberste Führungsfunktion in der Geschäftsstelle der KTI galt.

Artikel 8 Funktionsbewertung

Mit Ausnahme der Funktionsbewertung der Direktorin oder des Direktors folgt die Aufgabenteilung zwischen Verwaltungsrat und Geschäftsleitung der im SAFIG vorgezeichneten Zuständigkeit für die Anstellung des Personals. Die Funktionsbewertungen richten sich nach vergleichbaren Funktionen in der Bundesverwaltung.

Artikel 9 Nebenleistungen für Mitglieder der Geschäftsleitung

Am 23. November 2016 hat der Bundesrat einen Beschluss zu den Nebenleistungen im Sinne der Kaderlohnverordnung gefasst. Als Nebenleistungen gelten alle Leistungen im Sinne der Artikel 5 und 9 Absatz 2 der Kaderlohnverordnung vom 19. Dezember 2003⁹, insbesondere Spesen- und Repräsentations-

⁸ SR 220

⁹ SR 172.220.12

tionspauschalen, Beiträge an Sozial- und andere Versicherungen (z.B. Krankenkasse, Lebensversicherung, Einlagen in die Pensionskasse zusätzlich zu den ordentlichen Beiträgen nach Vorsorgeplan), privater Gebrauch des Geschäftswagens, Abonnemente (öffentlicher Verkehr, Mobiltelefon usw.) und ähnliche Leistungen. Diese Nebenleistungen dürfen nicht mehr als 10 Prozent des fixen Lohns ausmachen. Ausgenommen davon sind pauschale Leistungsprämien und Bonifikationen (variable Lohnanteile). Entsprechend diesem Beschluss des Bundesrates sieht die Personalverordnung Innosuisse grundsätzlich keine Nebenleistungen vor, die zusammen 10 Prozent des fixen Lohns übersteigen. Dabei wird mit Rücksicht auf die ergänzenden Rechtsgrundlagen (Art. 49 BPV) nur von Leistungsprämien gesprochen.

Artikel 10 Lohnfestsetzung

Die Aufgabenteilung zwischen Verwaltungsrat und Geschäftsleitung folgt der im SAFIG vorgezeichneten Zuständigkeit für die Anstellung des Personals. Der vom Verwaltungsrat festgelegte Anfangslohn der Direktorin oder des Direktors muss vom Bundesrat genehmigt werden.

Artikel 11 Teuerungsausgleich

In Bezug auf die Ausrichtung eines Teuerungsausgleichs soll der Verwaltungsrat die Möglichkeit haben, selbst zu entscheiden und gegebenenfalls auf die Ausrichtung eines generellen Teuerungsausgleichs zu verzichten, auch wenn der Bundesrat für das Bundespersonal einen solchen beschliesst.

Artikel 12 Spesen

Auch bei den Spesen wird grundsätzlich nicht von den Vorgaben des Bundespersonalrechts abgewichen.

Artikel 13 Beteiligung am Einkauf in die PUBLICA

Da die Beteiligung am Einkauf in die PUBLICA gemäss Artikel 88c BPV die Ausnahme bilden und nur in wohl begründeten Fällen erfolgen sollte, scheint es folgerichtig, den Verwaltungsrat darüber entscheiden zu lassen.

Artikel 14 Vergünstigungen

Vergünstigungen sind vom Verwaltungsrat zu beschliessen. Bei ihrer Festlegung wird sich die Innosuisse so weit wie möglich an denjenigen der Bundesverwaltung orientieren.

4. Abschnitt: Umstrukturierungen und Reorganisationen

Artikel 15 Weiterbeschäftigung an anderer Stelle

Die Innosuisse gehört nicht zur Bundesverwaltung im Sinne von Artikel 1 Absatz 1 BPV. Daher würde Artikel 104d BPV, wenn er für die Innosuisse vollumfänglich anwendbar wäre, zu ungleichen Resultaten führen, je nachdem ob bei einer Reorganisation der Innosuisse eine Person in die Bundesverwaltung, oder ob eine Person anlässlich einer Reorganisation der Bundesverwaltung zur Innosuisse vermittelt wird. Mit der vorgesehenen Abweichung von Artikel 104d BPV soll sichergestellt werden, dass für beide Fälle „gleich lange Spiesse“ gelten. Aufgrund dieser Bestimmung kann die Innosuisse mit jedem Arbeitgeber in- und ausserhalb der Bundesverwaltung hinsichtlich des Zeitpunkts, wann eine Person übernommen wird bzw. über die Konditionen eines „Probearbeitens“ Abmachungen treffen, die auf Reziprozität beruhen.

Da die Innosuisse die Salärkosten von Anfang an trägt, wenn sie von einer Umstrukturierung oder Reorganisation betroffene Angestellte der Bundesverwaltung anstellt, sollte sie im umgekehrten Fall auch nicht generell die Kosten übernehmen müssen, wenn entsprechend betroffene Angestellte von ihr in die

Bundesverwaltung wechseln. Im Einzelfall und je nach konkreter Ausgangslage kann es angezeigt erscheinen, im Interesse einer betroffenen Person eine spezielle Vereinbarung mit dem übernehmenden Arbeitgeber auszuhandeln.

Artikel 16 Sozialplan

Der Sozialplan der Bundesverwaltung hat für die Innosuisse keine Gültigkeit. Gemäss Artikel 31 Absatz 4 BPG besteht jedoch seitens der dem BPG unterstellten Arbeitgeber die Pflicht, einen Sozialplan zu erlassen, sofern infolge wirtschaftlicher oder betrieblicher Massnahmen grösseren Personalbeständen gekündigt werden muss.

Sollte es eine Phase eines vertragslosen Zustandes geben, weil sich die Vertragsparteien noch nicht geeinigt haben oder der Sozialplan gekündigt wurde, kommen bei Reorganisationen und Umstrukturierungen in jedem Fall die Artikel 104 ff. BPV zur Anwendung, soweit in der vorliegenden Verordnung nicht davon abgewichen wird.

Verhandlungspartnerin mit den Sozialpartnern ist die Geschäftsleitung. Die Abschlusskompetenz liegt jedoch beim Verwaltungsrat, welcher gleichzeitig dafür verantwortlich ist, dass die nötigen finanziellen Mittel für die Folgen aus dem Sozialplan zur Verfügung stehen.

5. Abschnitt: Schlussbestimmungen

Artikel 17 Übergangsbestimmung

Artikel 6 kommt nicht zur Anwendung für Angestellte der KTI, die von Gesetzes wegen zur Innosuisse wechseln. Ihre Dienstjahre in der Bundesverwaltung werden namentlich bei der Berechnung von Treueprämien berücksichtigt.

Artikel 18 Inkrafttreten

Damit Innosuisse als Arbeitgeberin ihre Pflichten mit Betriebsaufnahme ordnungsgemäss erfüllen kann, muss die Personalverordnung am 1. Januar 2018 in Kraft treten.