



EHB

EIDGENÖSSISCHE
HOCHSCHULE FÜR
BERUFSBILDUNG

Schweizer Exzellenz in Berufsbildung

NACHHALTIGKEITS- BERICHT DER GESCHÄFTSSTELLE CSR

2021

AutorInnen

Für die Geschäftsstelle CSR: Direktionsstab EHB

Zollikofen, 8. Dezember 2022



INHALTSVERZEICHNIS

1	AUSGANGSLAGE	3
2	UMWELTMANAGEMENT	3
2.1	Umweltkennzahlen 2021	3
2.1.1	Stromverbrauch	3
2.1.2	Energie für Heizung und Warmwasser	4
2.1.3	Wasserverbrauch	5
2.1.4	Papierverbrauch	6
2.1.5	Geschäftsreisen	7
2.2	Stand Umsetzung Massnahmen 2021	8
3	GENDER- UND DIVERSITYMANAGEMENT	9
3.1	Personalkennzahlen	9
3.2	Diversität an der EHB	10
3.2.1	Geschlechterverhältnis	10
3.2.2	Altersverteilung	11
3.2.3	Label iPunkt	12
3.3	Gesundheit	12
3.4	Nachwuchsförderung in der Berufsbildung	13
3.5	Stand Umsetzung Massnahmen 2021	13



1 AUSGANGSLAGE

Die gesellschaftliche Verantwortung der Unternehmen (Corporate Social Responsibility, kurz CSR) bezieht sich auf die Auswirkungen der unternehmerischen Tätigkeit auf Gesellschaft und Umwelt. Die Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung EHB setzt sich für sozial und ökologisch verantwortungsvolles Handeln ein und hat aus diesem Grund 2017 die Geschäftsstelle CSR etabliert.

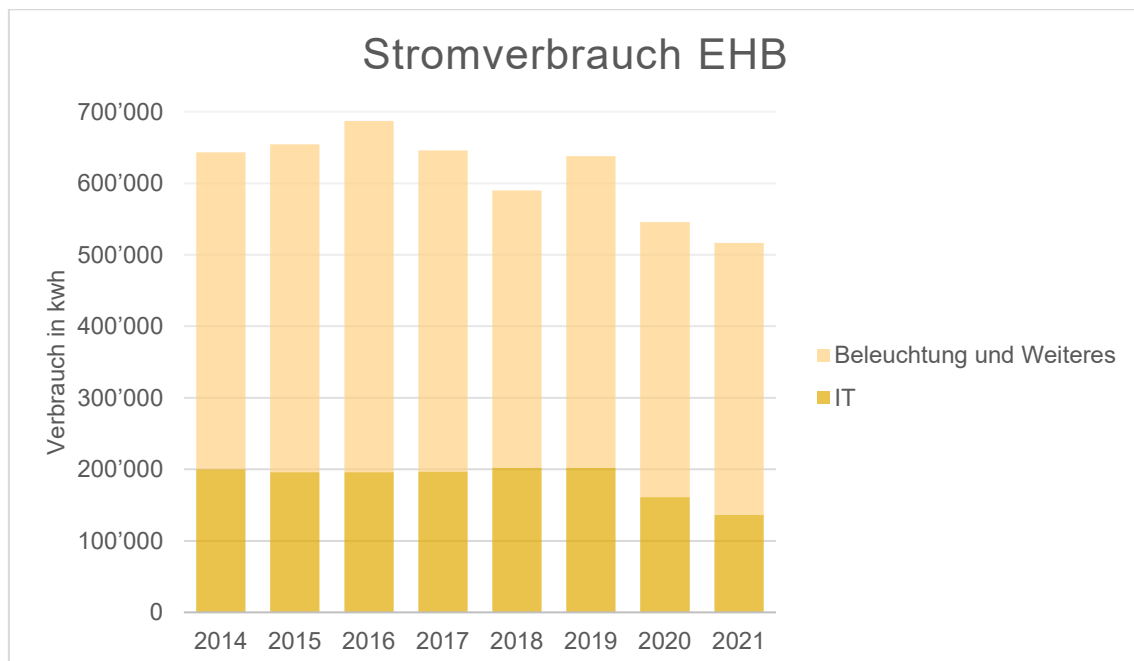
Zur Planung und Umsetzung von nachhaltigen Massnahmen hat die EHB die zwei internen Arbeitsgruppen «Gender- und Diversitymanagement» und «Umweltmanagement» gegründet. Sie erarbeiten jährlich Ziele, die von der Hochschulleitung verabschiedet werden. Der vorliegende Bericht untersucht deren Wirkung und soll zudem zur Transparenz gegenüber sämtlichen Anspruchsgruppen der EHB beitragen.

2 UMWELTMANAGEMENT

Für das Ressourcen-Monitoring erhebt die EHB jährlich verschiedene Umweltkennzahlen. Diese korrespondieren mit Kategorien aus dem «Klimapaket Bundesverwaltung» und werden im Rahmen der Umsetzung des Klimapakets auch der Bundesverwaltung gemeldet.

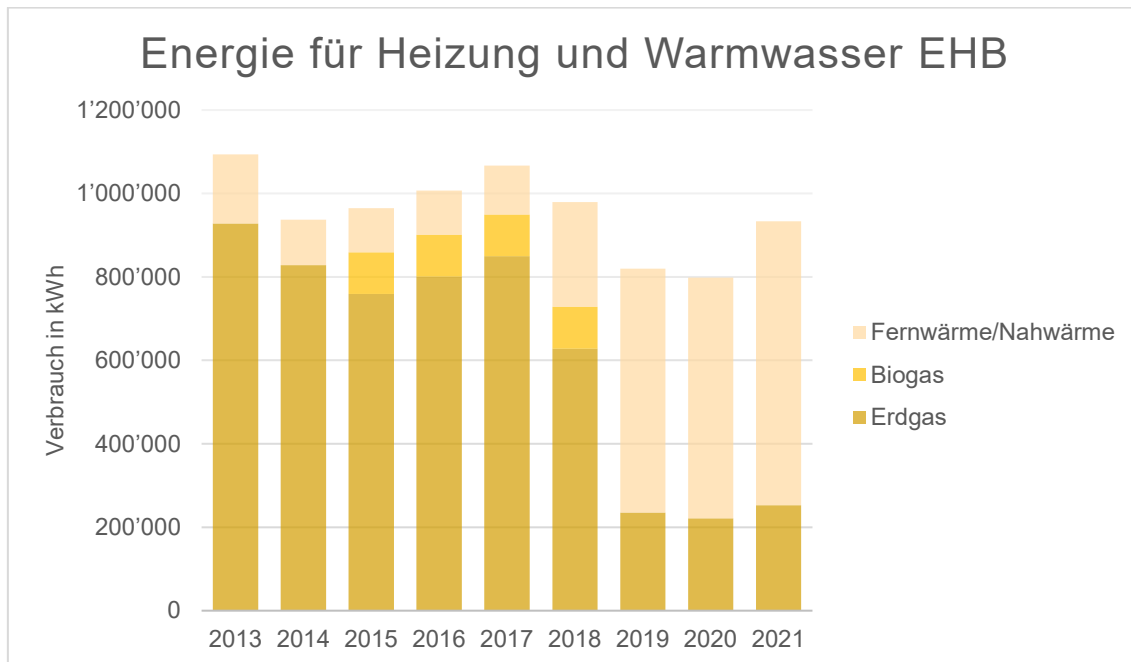
2.1 Umweltkennzahlen 2021

2.1.1 Stromverbrauch



Im Berichtsjahr ist der Stromverbrauch gegenüber dem Vorjahr von 545'445 kWh auf 516'461 kWh gesunken. Dies bedeutet einen Rückgang von rund 6%. Bei dem Stromverbrauch zeigt sich wie schon 2020 ein Pandemie-Effekt: Durch das vermehrte Arbeiten im Homeoffice ist der Stromverbrauch an den EHB-Standorten gesunken. Die Jahre 2020 und 2021 können also nicht als Referenzjahre dienen.

2.1.2 Energie für Heizung und Warmwasser

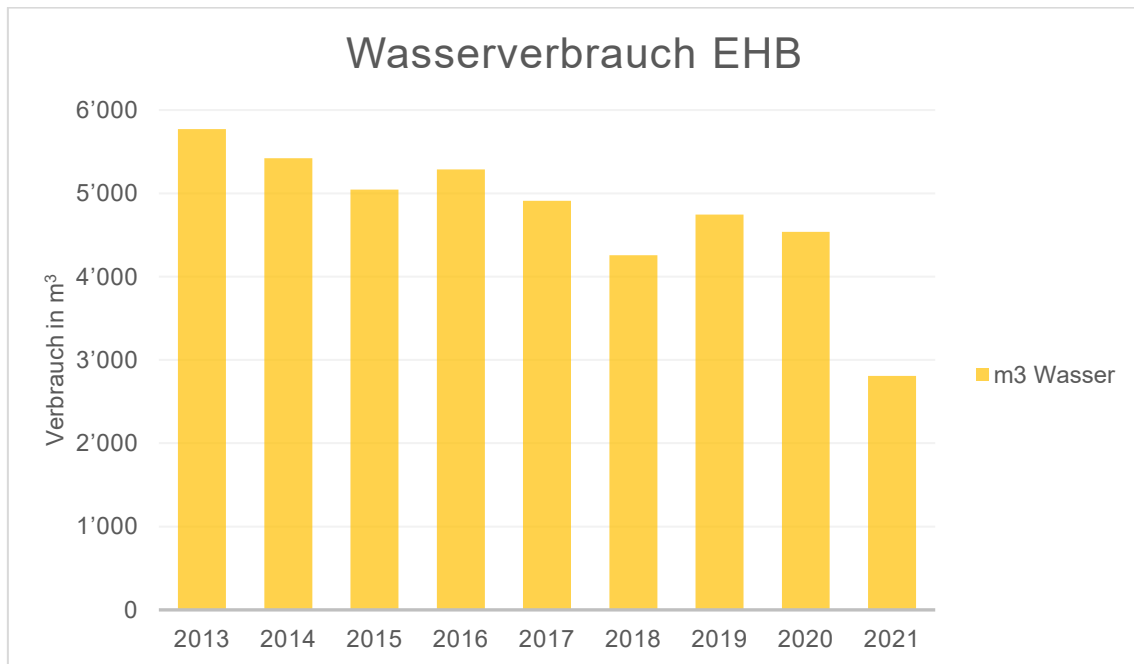


Der Energieverbrauch für Heizung und Warmwasser – erzeugt aus Erdgas und Fernwärme – ist im Vergleich zum Vorjahr um rund 17% auf 933'093 kWh angestiegen. Dieser Anstieg ist mit grosser Wahrscheinlichkeit auf den Anstieg der Heizgradtage (HGT)¹ zurückzuführen. Im Jahr 2020 gab es 3'107 HGT, im Jahr 2021 stiegen die HGT auf 3'536, was einem Anstieg von rund 14% entspricht. Es scheint daher plausibel, dass im Jahr 2021 auch der Energieverbrauch angestiegen ist.

Der Wert bildet jedoch einen Kontrast zum Rückgang des Strom- und Wasserverbrauchs (vgl. Kapitel 2.1.1 und 2.1.3). Grundsätzlich würde man annehmen, dass aufgrund der langen Homeoffice-Phasen auch der Energieverbrauch für Heizung und Warmwasser rückläufig ist. Der Wert legt jedoch nahe, dass die Gebäude «normal» beheizt wurden, unabhängig davon, ob Personen in den Büroräumlichkeiten gearbeitet haben oder zuhause.

¹ HGT sind ein Mass für den temperaturbedingten Heizenergieverbrauch eines Gebäudes. Zur Bestimmung der Heizgradtage wird die mittlere Tagestemperatur betrachtet. Liegt diese tiefer als 12 Grad Celsius, fallen an diesem Tag Heizgradtage an. Von der normierten Raumtemperatur von 20 Grad Celsius wird die durchschnittliche Aussentemperatur abgezogen – die Differenz sind die Heizgradtage. Beispiel: An einem Wintertag ist es draussen im Durchschnitt 1 Grad Celsius kühl. Weil die Differenz zur normierten Raumtemperatur von 20 Grad Celsius somit 19 Grad Celsius beträgt, fallen an diesem Tag 19 Heizgradtage an (Quelle: [ewb](#)).

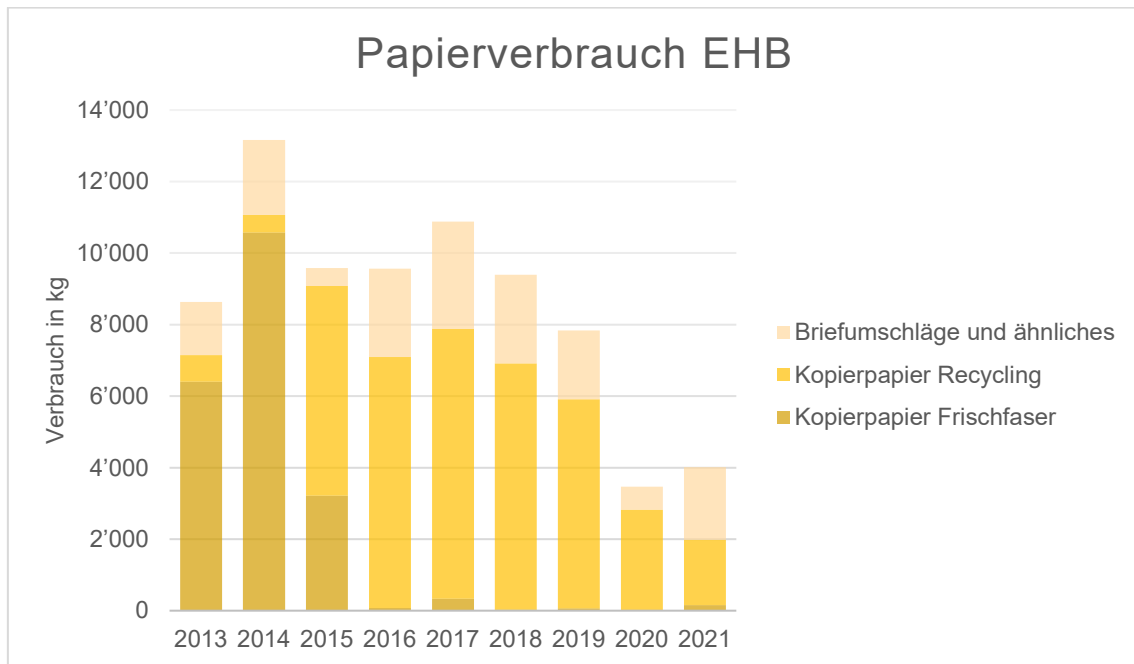
2.1.3 Wasserverbrauch



Der Wasserverbrauch ist im Jahr 2021 gesamthaft um rund 38% gesunken. Dies lässt sich insbesondere auf den markanten Rückgang des Wasserverbrauchs an den Standorten Zollikofen (-34% gegenüber 2020) und Lausanne (-89% gegenüber 2020) erklären.

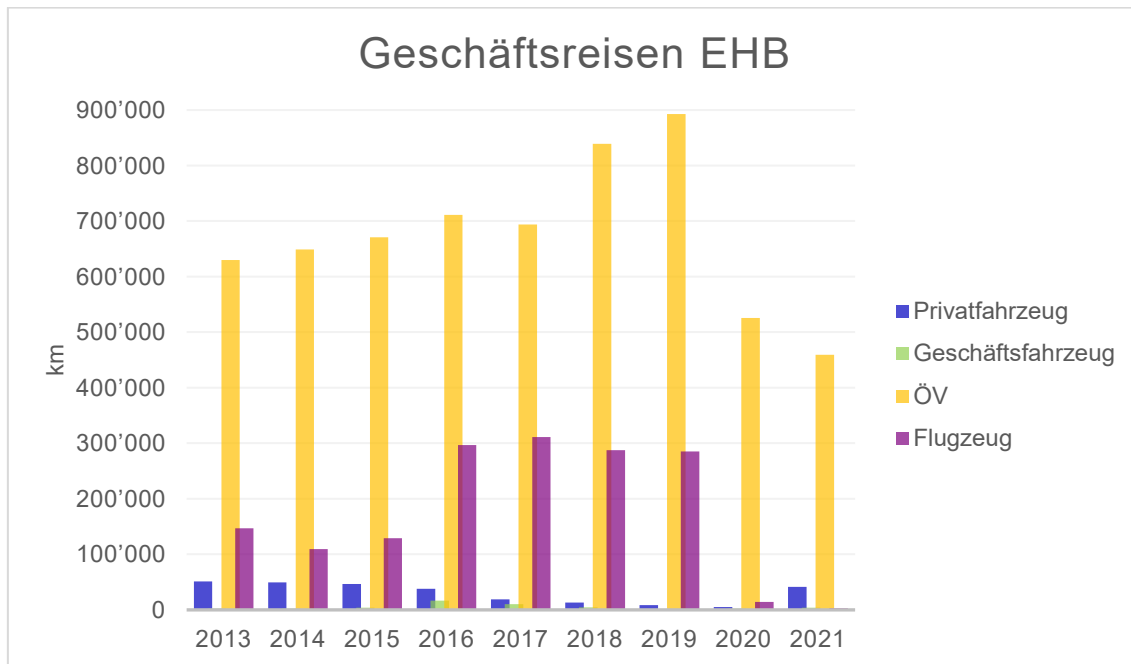
In Zollikofen scheint der Rückgang durch das vermehrte Arbeiten im Homeoffice erklärbar. Auch das Personalrestaurant war teilweise geschlossen, bzw. nur mit reduziertem Angebot geöffnet. Am Standort in Lausanne hingegen scheint der Rückgang sehr markant. Eine fehlerhafte Datengrundlage kann nicht ausgeschlossen werden.

2.1.4 Papierverbrauch



Nach dem starken Rückgang des Papierverbrauchs 2020 gab es 2021 wieder einen leichten Anstieg (2020: 3'466 kg; 2021: 4'014 kg). Dieser lässt sich auf das «Renaming» der EHB zurückführen. Mit dem Inkrafttreten des EHB-Gesetzes am 1. August 2021 erhielt die EHB einen neuen Namen. Daher musste in grösserem Umfang neue Briefumschläge mit dem angepassten Namen bestellt werden.

2.1.5 Geschäftsreisen



Auch bei den Geschäftsreisen hat sich 2021 ein starker Pandemie-Effekt bemerkbar gemacht. Die Flugreisen sind weiter eingebrochen, gesamthaft wurden 2021 lediglich 2'800 Km mit dem Flugzeug zurückgelegt. 2019 wurden noch 285'200 Km mit dem Flugzeug zurückgelegt, der Rückgang in den Jahren 2020 und 2021 ist also beträchtlich.

Auch die Nutzung der öffentlichen Verkehrsmittel (-13 %) war nochmals rückläufig. Wie bereits 2020 ist hingegen bei der Nutzung des Geschäftsfahrzeugs ein (signifikanter) Anstieg zu verzeichnen (+94 %). Dieser lässt sich durch Materialtransporte (IT) vom Standort Zollikofen an den Standort Lugano erklären. Auch bei der Nutzung von Privatfahrzeugen für Dienstreisen ist ein starker Anstieg zu verzeichnen (+840%).

Die EHB wird im Rahmen der Umsetzung des Klimapakets der Bundesverwaltung den durch die Flugreisen verursachten CO₂-Ausstoss rückwirkend kompensieren (vgl. Kapitel 2.2).



2.2 Stand Umsetzung Massnahmen 2021

Die Hochschulleitung hat für das Jahr 2021 darauf verzichtet, CSR-Massnahmen zu definieren. In der Vergangenheit wurden jeweils viele Einzelmassnahmen verabschiedet, denen die strategische Verankerung fehlte. Entsprechend war die Wirkung der einzelnen Massnahmen begrenzt. Nachhaltigkeitsmassnahmen sollen künftig strategisch eingebettet und analytisch begründet sein. Mit den Strategischen Leitlinien wurde 2021 eine übergeordnete Strategie für die EHB entwickelt. Auf der Basis dieses strategischen Rahmens soll in einem nächsten Schritt eine Nachhaltigkeitsstrategie entwickelt werden. Während dieser Phase der strategischen (Neu-)Orientierung wird auf punktuelle Massnahmen verzichtet. Weitergeführt werden die Reportings und das Bemühen, den Ressourcenverbrauch laufend zu senken und Diversität sicherzustellen. Ebenso soll, u.a. auch im Zusammenhang mit der Überprüfung der Spesenregelung, die Orientierung am Aktionsplan Bund «Flugreisen» erfolgen.

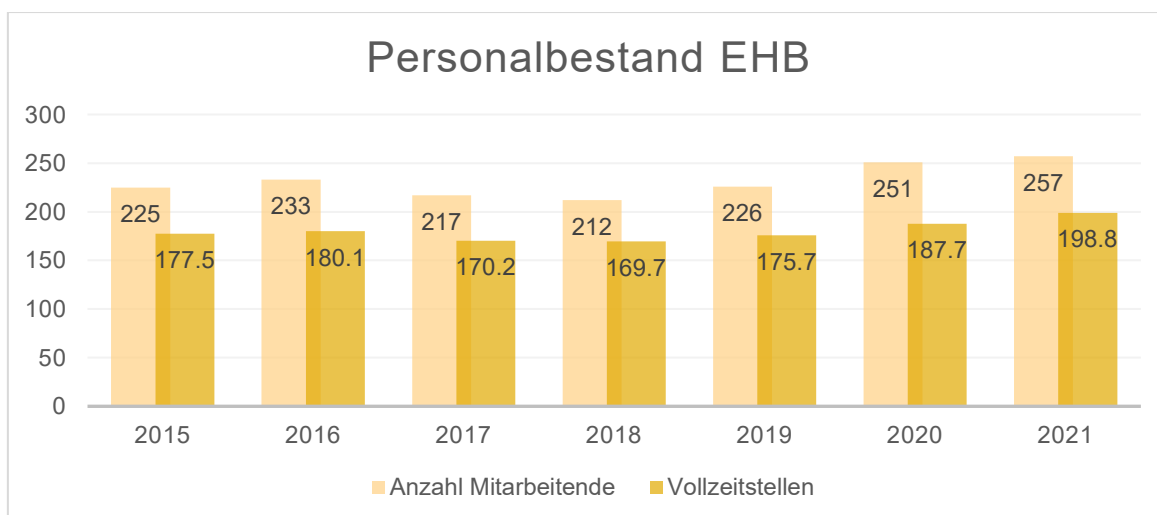
3 GENDER- UND DIVERSITYMANAGEMENT

Die nachfolgenden Kennzahlen zu Gender und Diversity orientieren sich am «Reporting Personalmanagement 2021».² Dieses wird von den zuständigen Departementen des Bundes in Zusammenarbeit mit den verselbstständigten Einheiten erstellt.

3.1 Personalkennzahlen

Personalbestand

Per Ende 2021 waren an der EHB 257 Personen in 198,8 Vollzeitstellen beschäftigt (ohne Lernende und Praktikantinnen und Praktikanten). Der Personalbestand hat sich folglich 2021 erneut erhöht. Konkret ist die Anzahl der Mitarbeitenden im Vergleich zum Vorjahr um 6 Personen bzw. 11 Vollzeitstellen gestiegen. Die detaillierte Entwicklung des Personalbestands ist in der nachfolgenden Grafik ersichtlich:

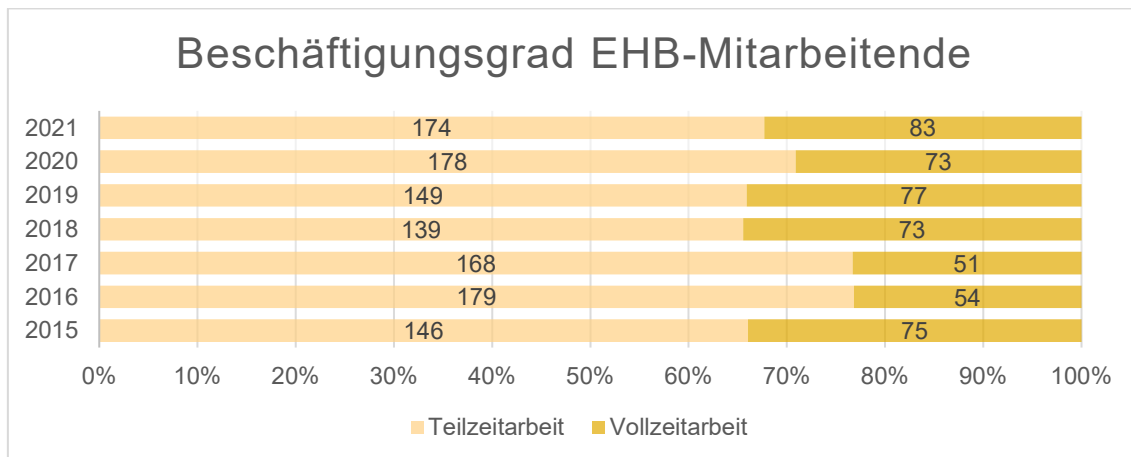


² Reporting Personalmanagement 2021, Verselbstständigte Einheiten. Bericht des Bundesrates an die Geschäftsprüfungskommissionen der eidgenössischen Räte.



Beschäftigungsgrad

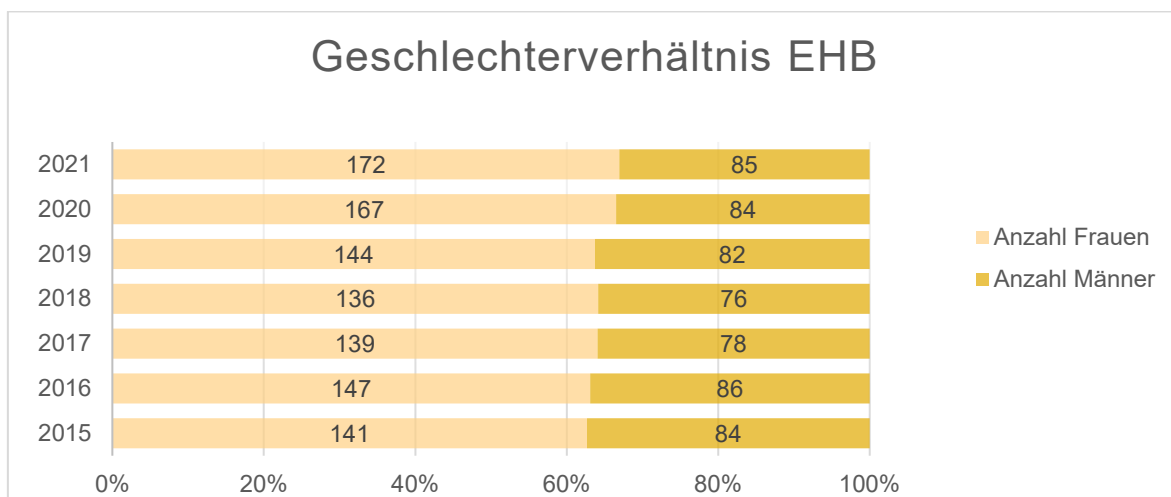
32 % der EHB-Mitarbeitenden arbeiteten im Jahr 2021 Vollzeit, 68 % in einem Teilzeitpensum. Gegenüber dem Vorjahr sind die Teilzeitpensum im Berichtsjahr leicht zurückgegangen (-3 %).



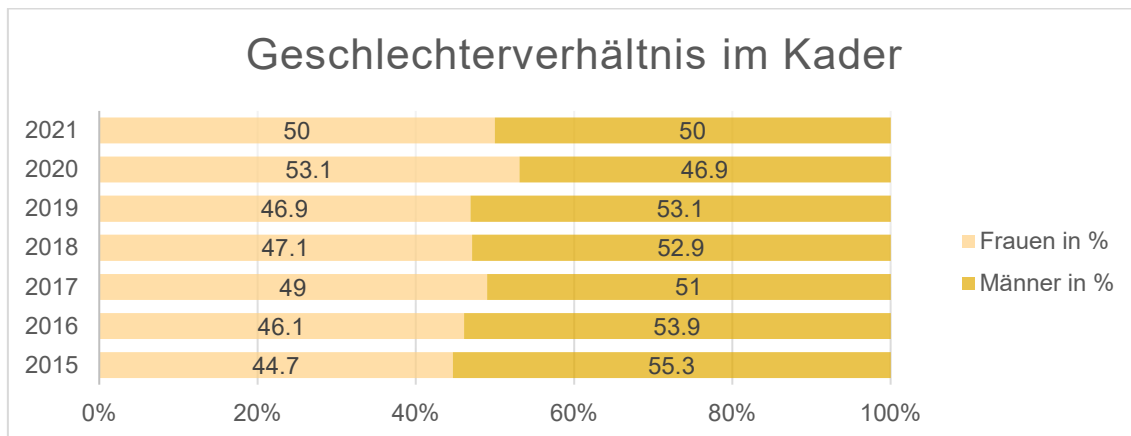
3.2 Diversität an der EHB

3.2.1 Geschlechterverhältnis

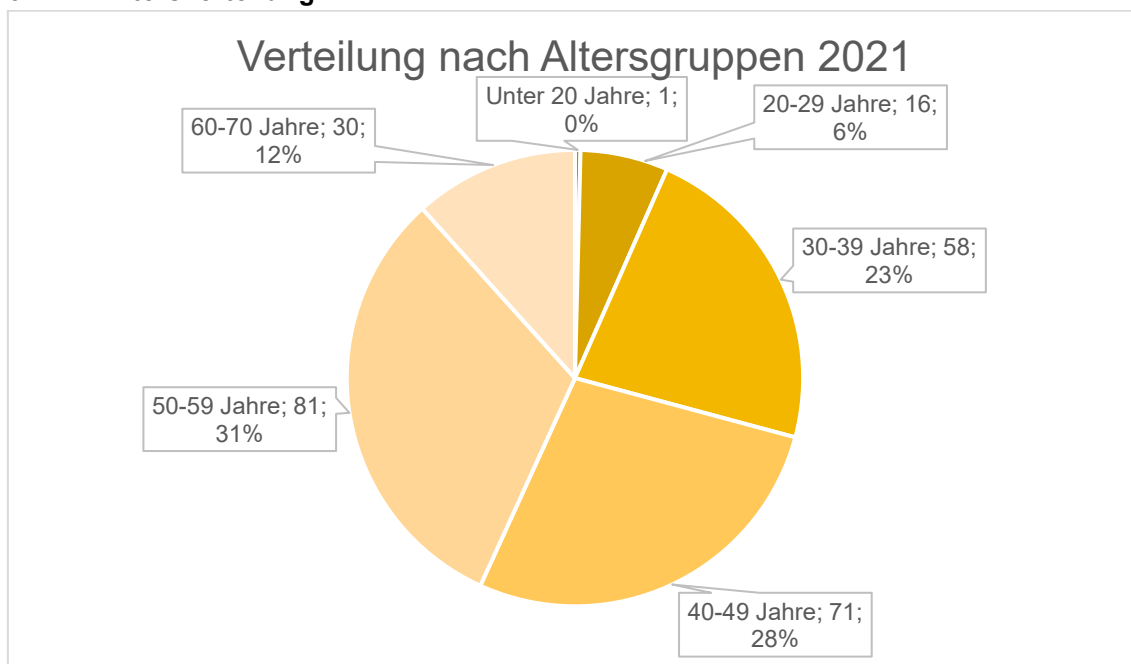
Das Geschlechterverhältnis hat sich im Vergleich zum Vorjahr minim verändert. Der bereits hohe Frauenanteil ist erneut leicht angestiegen, im Jahr 2021 waren 66 % der EHB-Mitarbeitenden Frauen (2020: 65,5 %).



Beim Führungspersonal ging der Anteil der Frauen hingegen leicht zurück. 2020 waren erstmals mehr Frauen als Männer in Kaderpositionen (53 %). Im Berichtsjahr waren 50 % der Mitglieder des Kaders Frauen.



3.2.2 Altersverteilung



Die Darstellung der Altersverteilung der EHB-Mitarbeitenden (ohne Lernende und Praktikantinnen und Praktikanten) zeigt, dass neu die Gruppe der 50–59-Jährigen prozentual am grössten (31 %) ist. Im Vorjahr war es noch die Gruppe der 40–49-Jährigen. Es ist daher nicht erstaunlich, dass sich das Durchschnittsalter wieder erhöht hat: Es betrug im Jahr 2021 46.4 Jahre (2020: 46.2).



3.2.3 Label iPunkt

Die EHB trägt seit 2018 das Label «iPunkt». Mit diesem Label zeichnet der Verein «impulse» Unternehmen aus, welche sich auf den Weg machen, ein inklusives Arbeitsumfeld zu gestalten und Menschen mit einer körperlichen oder mentalen Beeinträchtigung im ersten Arbeitsmarkt anstellen. Für die Vergabe des Labels wird die Festanstellung einer Person mit Behinderung vorausgesetzt (Basis-Vergabekriterien). Zudem verpflichten sich die Labelträger, Massnahmen zur Förderung inklusiver Arbeitsumfelder zu treffen und mit der Unterstützung von «impulse» umzusetzen (Entwicklungs-Vergabekriterien). Die EHB hat den Entwicklungsprozess 2021 gestartet.

Im Rahmen dieses Prozesses wurde das Thema «Zugänglicher Arbeitsplatz» als Entwicklungsmassnahme definiert. Um dieses Ziel zu erreichen, wurden zwei Massnahmen vereinbart: Erstens die Gründung einer interdisziplinären, bereichsübergreifenden Arbeitsgruppe, zweitens die Teilnahme der Arbeitsgruppe an Workshops zu Wissensvermittlung. Nach dem Besuch der Workshops soll die Arbeitsgruppe unternehmensspezifische Handlungsempfehlungen erarbeiten.

Ein erster Workshop zum Thema «Basiswissen Inklusion» fand im Oktober 2021 statt. Nach der Teilnahme am zweiten Workshop wird die Gruppe bis im Sommer 2023 zuhanden der Hochschulleitung Handlungsempfehlungen formulieren.

3.3 Gesundheit

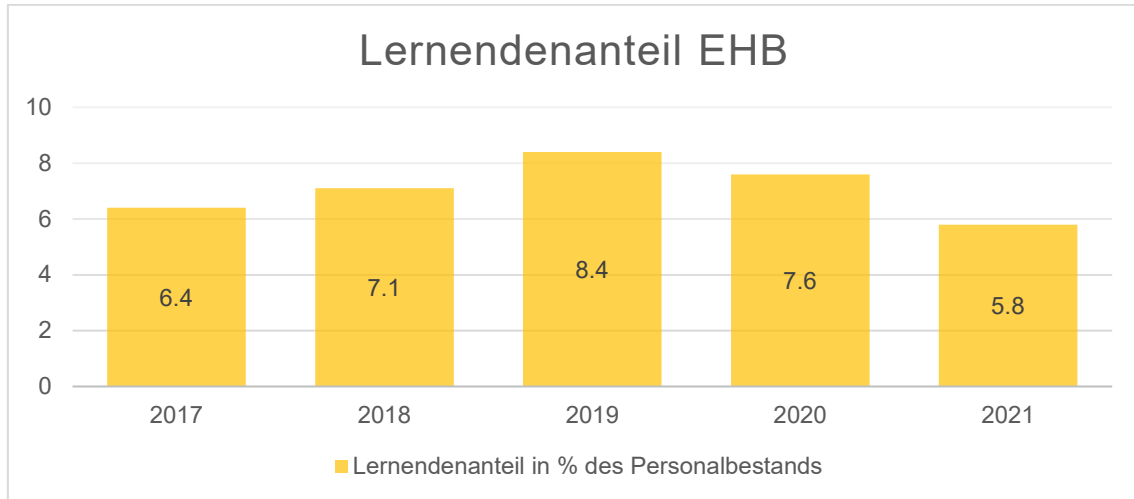
Im Bereich Case-Management konnte die 2020 neu geschaffene Care-Stelle ihre Arbeit fortführen. Sie begleitet Mitarbeitende bei arbeitsplatzbezogenen oder gesundheitlichen Problemen. Alle Mitarbeitenden, die 2021 durch ein Case-Management betreut wurden, konnten ihre Arbeit wieder aufnehmen. Es wurden keine Rückfälle verzeichnet.

Am Standort in Zollikofen musste das Massageangebot für die Mitarbeitenden von Mitte Februar bis Ende August 2021 eingestellt werden, die restlichen Monate konnte es unter Einhaltung der geltenden Schutzmassnahmen weitergeführt werden. Die EHB beteiligt sich als Arbeitgeberin zu 50% an den Kosten.

Weiterhin verzichtet werden musste auf die Teilnahme am Firmenlauf. Ebenso konnte die Aktion «bike to work» 2021 nicht stattfinden.

3.4 Nachwuchsförderung in der Berufsbildung

Die EHB bildet Lernende in den drei Berufen «Informatikerin/Informatiker Betriebsinformatik EFZ», «Kaufrau/Kaufmann EFZ» und «Mediamatikerin/Mediamatiker EFZ» aus.



Per Ende 2021 waren 15 Lernende beschäftigt, was einem Lernendenanteil von 5.8% des Personalbestands der EHB entspricht. Gemäss den Indikatoren der vom Bundesrat vorgegebenen strategischen Ziele muss die EHB einen Lernendenanteil von mindestens 6 % des Gesamtpersonalbestandes erreichen. Diese Vorgabe wurde im Jahr 2021 knapp nicht erfüllt.

3.5 Stand Umsetzung Massnahmen 2021

Vgl. Kapitel 2.2