

Stellenwert der höheren Berufsbildung am schweizerischen Arbeitsmarkt

Ergebnisse einer Unternehmensbefragung



PHILIPP WALKER
Senior Consultant bei der
Ecoplan AG, Bern/Schweiz



THOMAS BACHMANN
Consultant bei der
Ecoplan AG, Bern/Schweiz

Aus einer nationalen Unternehmensbefragung von über 800 Rekrutierungsverantwortlichen geht hervor, dass die Diplome und Titel der höheren Berufsbildung (HBB) im schweizerischen Arbeitsmarkt heute einen hohen Stellenwert genießen und gut etabliert sind. Allerdings zeigt die erstmals durchgeführte Befragung auch, dass weiter an der Positionierung gearbeitet werden muss, wenn die HBB im Zuge der zunehmenden Akademisierung der Arbeitswelt weiterhin attraktiv bleiben soll. Zentrale Befunde der Studie werden im Beitrag vorgestellt.

HBB – wichtiger Pfeiler des dualen Bildungssystems

Mit rund 425 Berufsprüfungen und höheren Fachprüfungen sowie 52 Fachrichtungen an höheren Fachschulen umfasst die höhere Berufsbildung in der Schweiz den berufsbildenden Bereich der Tertiärstufe (Tertiär B). Die Bildungsgänge werden gemeinsam mit den Berufsverbänden und Organisationen der Arbeitswelt erarbeitet und zeichnen sich durch einen hohen Praxisbezug aus. Ziel ist es, berufsspezifisches Wissen zu vermitteln und passgenaue berufliche Höherqualifizierung in einem spezifischen Bereich zu erreichen. Im Gegensatz zur Ausbildung Tertiär A sind bei Tertiär B alle Personen zugelassen, die eine berufliche Grundbildung abgeschlossen haben (vgl. zum Berufsbildungssystem der Schweiz BAUMELER/TREDE/DANNECKER in diesem Heft).

Gemäß der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung¹ aus dem Jahr 2012 haben rund 15 Prozent der Erwerbstätigen in der Schweiz einen Titel der HBB. Somit sind Tertiär B-Abschlüsse bei Erwerbstätigen in der Schweiz nur geringfügig weniger verbreitet als Tertiär A-Abschlüsse. Deren Anteil beträgt ca. 20 Prozent. Die Anteile variieren je nach Branche: Während insbesondere im verarbeitenden Gewerbe, in Industrie und Handel sowie im Gastgewerbe die Abschlüsse der HBB stärker vertreten sind als Tertiär A-Abschlüsse, verhält sich dies im Dienstleistungssektor tendenziell umgekehrt.

Mit der stärkeren Internationalisierung des Arbeitsmarkts und der zunehmenden Bedeutung der Fachhochschulen wird bei verantwortlichen Fachpersonen und in der Politik darüber diskutiert, wie die Positionierung, der Stellenwert und die Finanzierung der HBB ausgestaltet werden muss, damit diese auch zukünftig für junge Arbeitskräfte attraktiv bleibt. Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) hat deshalb gemeinsam mit den Organisationen der Arbeitswelt und den Kantonen Anfang 2013 ein strategisches Projekt »Stärkung der Höheren Berufsbildung« initiiert.

Im Rahmen der Arbeiten zum Strategieprojekt hat sich gezeigt, dass für die Schweiz keine Daten vorliegen, wie die Titel der HBB in der Praxis wahrgenommen und bewertet werden. Aus diesem Grund führte die Ecoplan AG im Auftrag des SBFI erstmals eine schweizweite Befragung bei Personen durch, die für die Personalrekrutierung in Unternehmen mit Sitz in der Schweiz zuständig sind (vgl. Kasten). Insgesamt wurden 5.865 rekrutierungsverantwortliche Personen eingeladen, ihre Einschätzung u. a. bezüglich Sichtbarkeit, Wahrnehmung und Beurteilbarkeit der Titel der HBB vorzunehmen. Teilgenommen haben 868 Personen. Nachfolgend werden die wichtigsten Ergebnisse, insbesondere zur Beurteilung der Kompetenzen der Absolventinnen und Absolventen der HBB durch die Rekrutierungsverantwortlichen, dargestellt.

¹ Vgl. www.sake.bfs.admin.ch (Stand: 12.06.2014)

Wie gut können Rekrutierungsverantwortliche Titel und Kompetenzprofile einschätzen?

Im schweizerischen Arbeitsmarkt genießen die Titel der HBB einen hohen Stellenwert und finden eine entsprechend große Verbreitung. In 93 Prozent der befragten Unternehmen ist mindestens eine Person mit einem eidgenössischen Diplom oder Fachausweis angestellt, in 75 Prozent der Unternehmen sind es sogar mehrere Personen. Insbesondere im Baugewerbe, in der verarbeitenden Industrie, im Handel, aber auch im Banken- und Versicherungswesen sind entsprechende Titel häufig vertreten. Absolventinnen und Absolventen höherer Fachschulen sind ebenfalls in 90 Prozent der Unternehmen vorhanden, wobei diese Diplome vor allem im Gesundheits- und Sozialwesen sehr beliebt sind. Im Vergleich zu HBB-Abschlüssen sind Hochschulabschlüsse in allen Branchen weniger häufig vertreten. 79 Prozent der Unternehmen beschäftigen mindestens eine Person mit einem Fachhochschulabschluss und 70 Prozent mindestens eine Person mit universitärem Bildungsabschluss. Ein Viertel aller Unternehmen hat jedoch keine Beschäftigten mit Universitätsdiplom. Starke Präferenzen für Hochschulabschlüsse haben vor allem die öffentliche Verwaltung und Unternehmen aus der wissenschaftlichen/technischen Dienstleistungsbranche.

Gemäß einer Selbsteinschätzung verfügen die befragten Rekrutierungsverantwortlichen über fundierte Kenntnisse des schweizerischen Bildungssystems im Allgemeinen und der HBB im Speziellen. Ebenfalls sind sie der Ansicht, dass sie die ausbildungsspezifischen Kompetenzen von Personen gut beurteilen können. Die Kompetenzen von Personen mit einem eidgenössischen Diplom oder einem eidgenössischen Fachausweis meinen 60 Prozent der befragten



Karikatur: Thomas Plaßmann

Personen gut und 29 Prozent sogar sehr gut beurteilen zu können. Nur unwesentlich schlechter gelingt Ihnen die Beurteilung von Personen mit einem Abschluss einer Höheren Fachschule. Bei einem Hochschulabschluss bekunden die Personalverantwortlichen mehr Mühe: Sowohl bei Fachhochschulabgängerinnen und -abgängern als auch bei Universitätsabsolventinnen und -absolventen können rund 30 Prozent die Fähigkeiten kaum und sechs Prozent bzw. zwölf Prozent überhaupt nicht einordnen.

Diese Selbsteinschätzung unterscheidet sich jedoch wesentlich nach Typ und Ausrichtung des Unternehmens. Es zeigt sich, dass Rekrutierungsverantwortliche aus kleinen und lokalen Unternehmen häufiger Schwierigkeiten bei der Beurteilung der Fähigkeiten bekunden. Rekrutierungsverantwortliche aus privaten Unternehmen können zudem die Fähigkeiten der HBB-Absolventinnen und -Absolventen besser einschätzen als Rekrutierungsverantwortliche aus Unternehmen des öffentlichen Sektors.

Generell lässt sich festhalten, dass je stärker ein Titel in einem Unternehmen bzw. in einer Branche verbreitet ist, desto besser können die Personalverantwortlichen die ausbildungsspezifischen Kompetenzen beurteilen. Zentral ist zudem der eigene Bildungshintergrund (vgl. Abb. 1): Erwartungsgemäß können Rekrutierungsverantwortliche mit einem Hochschulabschluss die Kompetenzen von Hochschulabsolventinnen und -absolventen besser beurteilen als ihre Kolleginnen und Kollegen ohne Hochschulabschluss.

Die ausbildungsspezifischen Kompetenzen, welche die Rekrutierungsverantwortlichen mit einem Abschluss der HBB bzw. mit einem Hochschulabschluss in Verbindung bringen, sollten auf einer Skala von 1 (geringe Kompetenz) bis 5 (hohe Kompetenz) beurteilt werden. Die Beurteilung

Studie »Befragung Höhere Berufsbildung. Wahrnehmung und Beurteilung der höheren Berufsbildung auf dem Arbeitsmarkt«

Ziel: Standortbestimmung der aktuellen Wahrnehmung und Bewertung der HBB auf dem Arbeitsmarkt. Dabei sollen mögliche Herausforderungen, Lösungsansätze sowie konkrete Handlungsmaßnahmen identifiziert werden.

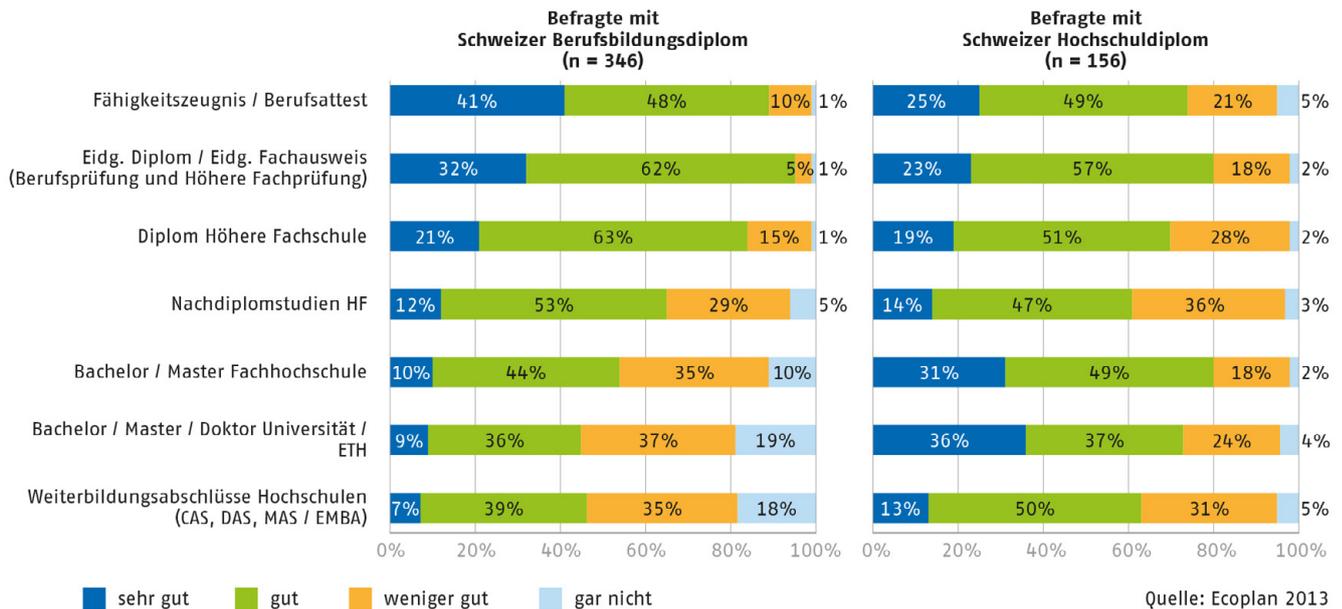
Methodik: Onlinebefragung im Herbst 2013 bei 5.865 rekrutierungsverantwortlichen Personen aus Unternehmen in der Schweiz. Der Rücklauf betrug insgesamt 15 Prozent (868 Rückmeldungen). Die Stichprobe wurde durch die Firma X28 aufgrund von Stellenausschreibungen im Monat August erhoben und umfasst alle im Internet geschalteten Anzeigen (Firmenwebseite und Online-Stellenanzeiger) von Unternehmen aus der gesamten Schweiz. Dabei wurden alle Sprachregionen und Wirtschaftssektoren berücksichtigt. Nicht berücksichtigt wurden Stellenausschreibungen von Stellenvermittlungsbüros für sogenannte Temporärstellen.

Autoren: PHILIPP WALKER, THOMAS BACHMANN (Ecoplan AG)

Download und weitere Informationen: www.ecoplan.ch/download/uhb_sb_de.pdf oder www.sbf.admin.ch/hbb/

Abbildung 1

Einschätzung der Kompetenzen von Bewerberinnen und Bewerbern durch Rekrutierungsverantwortlichen (nach Bildungshintergrund)



erfolgte sehr konsistent und unterscheidet sich kaum in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße, der Marktausrichtung und dem Sektor. Mit einem Titel der HBB werden Praxiswissen (durchschnittlich 4,3 Punkte) und fachspezifisches Wissen (4,2 Punkte) in Verbindung gebracht, mit einem Hochschultitel hingegen wissenschaftliches Arbeiten (4,5 Punkte) sowie methodisches und vernetztes Denken (4,1 Punkte). Als mittelmäßig werden die Führungskompetenzen (Qualifikation zur Führung eines Unternehmens) von Hochschulabgängerinnen und -abgängern (3,4 Punkte) sowie Personen mit einem HBB-Abschluss (3,1 Punkte) eingestuft. Somit wird die Qualifikation zur Führung eines Unternehmens tendenziell eher Hochschulabsolventinnen und -absolventen zugetraut. Dies ist insofern interessant, als die Vermittlung von Führungskompetenzen ein explizites Ziel der HBB darstellt. Somit besteht hier eine Diskrepanz zwischen Wahrnehmung und Ziel der Kompetenzvermittlung der HBB.

Welche Aspekte beeinflussen die Präferenz für Titel?

Entgegen den Erwartungen beurteilen die Rekrutierungsverantwortlichen die Konkurrenz zwischen den Titeln im Rekrutierungsprozess als eher gering. Am stärksten wird die Konkurrenz zwischen HBB- und Fachhochschultiteln wahrgenommen, wobei die Stärke der Konkurrenz auf einer Skala von 1 (keine Konkurrenz) bis 5 (starke Konkurrenz) durchschnittlich nur 2,4 Punkte erreicht. Die Konkurrenz zu Universitätsabschlüssen (2,3 Punkte) oder zu ausländischen Titeln (2,0 Punkte) wird als noch geringer

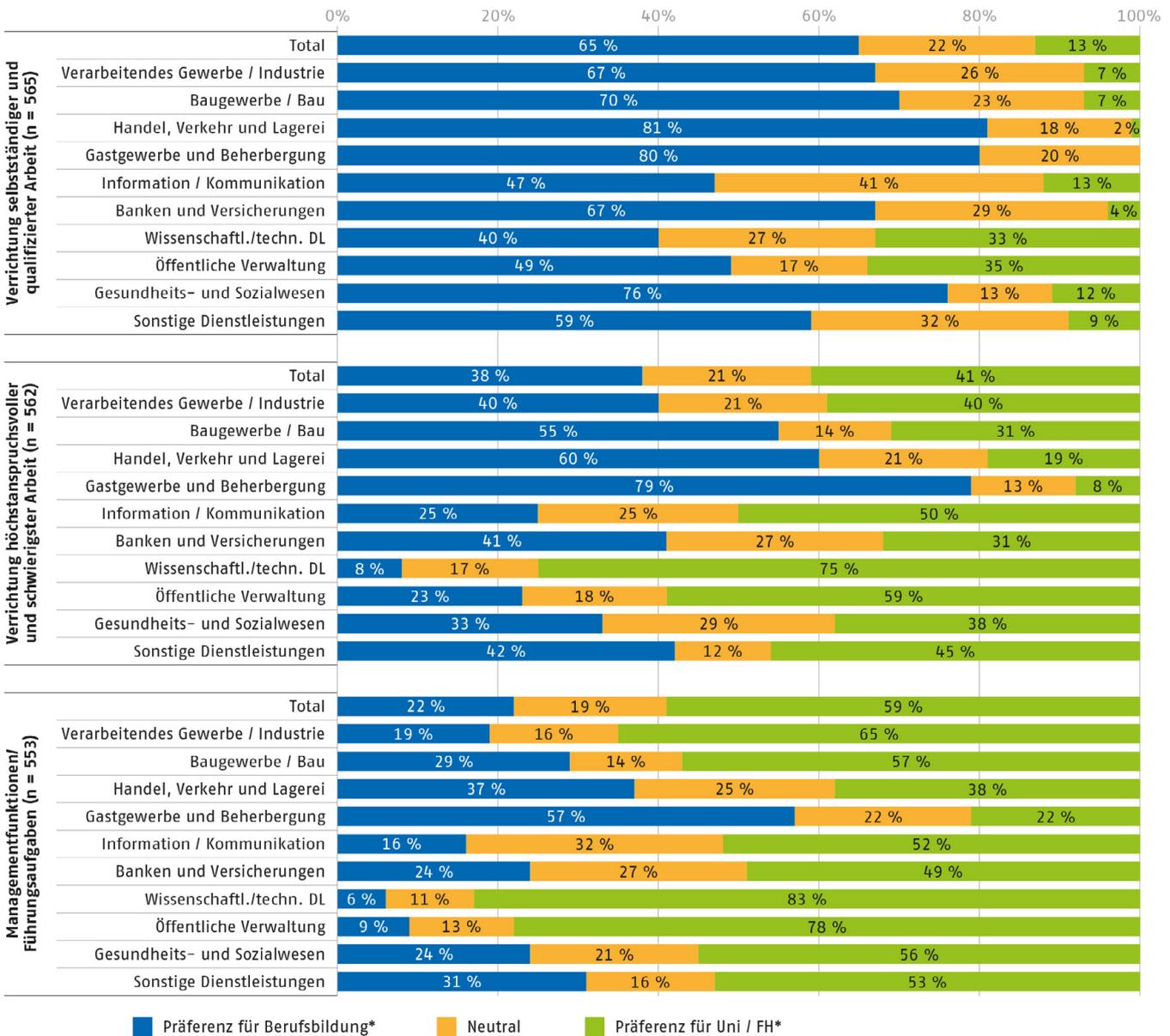
eingeschätzt. Zwar unterscheiden sich die Einschätzungen der Rekrutierungsverantwortlichen je nach Unternehmensgröße, Branche oder Berufsgruppe, das Ausmaß der Konkurrenz wird aber eher als gering bis mittel eingestuft und erreicht auf der Skala maximal 2,8 Punkte.

Welcher Abschluss bevorzugt wird, ist einerseits stark vom Anforderungsniveau der Stelle abhängig, aber auch von spezifischen Unternehmensmerkmalen wie z.B. der Branchenzugehörigkeit (vgl. Abb. 2).

Für Stellen mit einem mittleren Anforderungsprofil (*Verrichtung selbstständiger und qualifizierter Arbeit*) hat die Mehrheit der Unternehmen eine Präferenz für Arbeitskräfte mit HBB-Abschluss. Gerade mal 13 Prozent der Unternehmen bevorzugen Arbeitskräfte mit Hochschulabschluss. Die stärkste Präferenz für Arbeitskräfte mit höherem Berufsbildungsabschluss haben die Unternehmen in der Handelsbranche (81 %), im Gastgewerbe (80 %), im Gesundheitswesen (76 %) und im Baugewerbe (70 %). In der wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungsbranche sowie in der öffentlichen Verwaltung ist die Präferenz für Arbeitskräfte mit Hochschulabschluss noch am höchsten, reicht aber trotzdem nicht an die für Arbeitskräfte mit höherem Berufsbildungsabschluss heran.

Für Arbeiten mit einem höheren Anforderungsprofil (*Verrichtung höchstanspruchsvoller und schwierigster Arbeiten*) sind die Präferenzen über alle Unternehmen insgesamt ziemlich symmetrisch verteilt. Je etwa 40 Prozent bevorzugen Arbeitskräfte mit Tertiär A- respektive Tertiär B-Titeln. Eine deutliche Präferenz für Personen mit Berufsbildungsabschluss besteht nach wie vor im Gastgewerbe, im Handel sowie in der Baubranche. Eine Präferenz für Hochschulab-

Abbildung 2
Präferenz der Rekrutierungsverantwortlichen für Titel der HBB oder Hochschultitel
(nach Anforderungsprofil und Branche)



* Es wurden jeweils die drei Kategorien »starke Präferenz«, »Präferenz« und »leichte Präferenz« zu einer zusammengefasst.

Quelle: Ecoplan 2013

schlüsse besteht wiederum in der wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungsbranche und der öffentlichen Verwaltung sowie bei den Informations- und Kommunikationsdienstleistungen.

Werden Arbeitskräfte für *Managementfunktionen oder Führungsaufgaben* rekrutiert, bevorzugen 59 Prozent aller Firmen Arbeitskräfte mit einem Hochschulabschluss. Einzig im Gastgewerbe besteht auch für die Besetzung von Führungspositionen eine Präferenz für HBB-Abgänger/-innen (57 %). Im Bereich Handel sind die Präferenzen ausgeglichen; ansonsten besteht eine klare Präferenz für Akademiker/-innen.

Die Präferenzen für einen spezifischen Abschluss sind – wie oben bereits erwähnt – zudem stark vom eigenen Bildungshintergrund der Rekrutierungsverantwortlichen abhängig. Grundsätzlich besteht eher eine Vorliebe für den eigenen Titel.

Welche Relevanz haben Titel für Verdienst und Karriere?

Aus bildungspolitischer Perspektive stellt sich nun die Frage, inwiefern sich die Präferenzen der rekrutierungsverantwortlichen Personen auf die Attraktivität der HBB

Anzeige



Beruflich qualifiziert studieren?!
Informationen zum berufsbegleitenden Studium

Beruflich qualifiziert studieren?!

Die Publikation bietet Berufstätigen mit Studienwunsch eine hochschul- und studienübergreifende Orientierungshilfe. Sie spricht in erster Linie Personen an, die noch über keine Studienerfahrung verfügen. Ein berufsbegleitendes Studium hat weitreichende Auswirkungen, daher ist es wichtig, sich bereits vor Studienbeginn mit verschiedenen Aspekten auseinanderzusetzen. Die Handreichung bietet hierzu Anregungen und zusätzlich ein Glossar, Internetressourcen und Adressen.

ANGELA FOGOLIN: Beruflich qualifiziert studieren?!
Informationen zum berufsbegleitenden Studium,
BiBB 2014, 44 Seiten, ISBN 978-3-88555-971-9

Kostenlose Bestellung oder Download: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/7335

auswirken. Dabei ist es wichtig, die Bedeutung der Titel innerhalb des Rekrutierungsprozesses zu kennen. Insgesamt messen die Rekrutierungsverantwortlichen den Titeln bei der ersten Bewerberauswahl (auf Dossier-Ebene) nur eine mittlere Bedeutung zu. Eigenschaften wie Berufserfahrung und Teamfähigkeit/Sozialkompetenz haben hier stärkeres Gewicht. Wie aus der Umfrage ebenfalls hervorgeht, hat die Bedeutung der Titel der Bewerber/-innen in den letzten zwei Jahren allerdings eher zugenommen. Entsprechend dürfte die Konkurrenz zwischen den Titeln zukünftig stärker werden; zugleich ist zu erwarten, dass die Präferenzen im Rekrutierungsprozess vermehrt an Bedeutung gewinnen.

Einen deutlich stärkeren Einfluss haben die Titel jedoch auf den Lohn und die Karriere der Personen. In rund 72 Prozent der Unternehmen hat der Titel einen Einfluss auf die Lohnstufe. In einem Drittel der Unternehmen können gewisse Lohnstufen ausschließlich mit akademischen Titeln erreicht werden. Analog zur Lohnstufe gibt es in 65 Prozent der befragten Unternehmen bestimmte Führungspositionen, welche nur mit einem Hochschulabschluss ausgeübt werden können und in mehr als der Hälfte der Unternehmen kann ohne universitären Bildungsabschluss keine Geschäftsleitungsfunktion übernommen werden. In den Karriereentwicklungen der Personen zei-

gen sich daher wieder die klaren Präferenzen der Rekrutierungsverantwortlichen für Hochschulabgänger/-innen bei der Besetzung von Führungsfunktionen. Somit sind die Titel unabhängig von der Bedeutung im Rekrutierungsprozess für die persönliche Karriere- und Lohnentwicklung von großer Wichtigkeit, wobei zurzeit HBB-Absolventinnen und -Absolventen eher im Nachteil sind.

Zukünftige Herausforderungen der HBB in der Schweiz

Aufgrund der Rückmeldung der rekrutierungsverantwortlichen Personen kann der Bekanntheitsgrad, die Sichtbarkeit, die Wahrnehmung und die Beurteilung der HBB grundsätzlich als positiv beurteilt werden. Die Ergebnisse der Befragung weisen aber auch auf einige Herausforderungen hin:

- Die Beurteilung und Wahrnehmung der HBB-Titel variieren stark nach Tätigkeitsfeld, Größe der Unternehmung und Bildungshintergrund der befragten Person. Hauptsächlich bei Rekrutierungsverantwortlichen mit Hochschulabschluss und ausländischem Bildungshintergrund besteht diesbezüglich Steigerungspotenzial.
- HBB-Titel werden nur bedingt mit Führungskompetenzen in Verbindung gebracht. Demnach existiert eine klare Diskrepanz zwischen Wahrnehmung auf dem Arbeitsmarkt und Zielen der HBB.
- Die Bedeutung der Titel im Rekrutierungsprozess hat in den vergangenen Jahren zugenommen. Daher wird die richtige Positionierung und Beurteilung der Kompetenzen der HBB-Titel in Zukunft an Bedeutung gewinnen.
- In mehreren Unternehmen sind einzelne Führungspositionen nur mit einem akademischen Titel zugänglich. Da Rekrutierungsverantwortliche in der Tendenz Personen mit demselben Bildungshintergrund bevorzugen, besteht die Gefahr, dass sich künftig die bereits bestehende Präferenz für Hochschulabsolventinnen und -absolventen bei der Rekrutierung von Führungs- und Managementpersonal weiter verstärkt.

Die oben aufgeführten Punkte zeigen, dass trotz der guten Ausgangslage die Positionierung der HBB weiter zu verbessern ist. Dabei ist insbesondere von Interesse, dass die Kompetenzen der HBB-Titel vermehrt auch von Personen ohne entsprechende eigene Bildungserfahrung in der Berufsbildungslandschaft richtig beurteilt und wahrgenommen werden. Ansonsten besteht die Gefahr, dass bei einer zunehmenden Akademisierung der Führungsebenen die höhere Berufsbildung für junge Arbeitskräfte aufgrund fehlender Aufstiegsmöglichkeiten an Attraktivität verliert. ◀