

Befragung Höhere Berufsbildung

Wahrnehmung und Beurteilung der höheren Berufsbildung auf dem Arbeitsmarkt

Schlussbericht

17. Dezember 2013

zuhanden des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI)

Impressum

Empfohlene Zitierweise

Autor: Ecoplan
Titel: Befragung Höhere Berufsbildung
Untertitel: Wahrnehmung und Beurteilung der höheren Berufsbildung auf dem Arbeitsmarkt
Auftraggeber: Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI)
Ort: Bern
Datum: 17. Dezember 2013
Bezug: www.ecoplan.ch

Begleitgruppe

Rémy Huebschi
Jean-Pascal Luethi
Hanna Schrieverhoff
Eliane von Allmen

Projektteam Ecoplan

Philipp Walker
Thomas Bachmann
Simon Büchler

Der Bericht gibt die Auffassung des Projektteams wieder, die nicht notwendigerweise mit derjenigen des Auftraggebers bzw. der Auftraggeberin oder der Begleitorgane übereinstimmen muss.

Ecoplan AG

Forschung und Beratung
in Wirtschaft und Politik

www.ecoplan.ch

Monbijoustrasse 14
CH - 3011 Bern
Tel +41 31 356 61 61
bern@ecoplan.ch

Schützengasse 1
Postfach
CH - 6460 Altdorf
Tel +41 41 870 90 60
altdorf@ecoplan.ch

Inhaltsübersicht

	Inhaltsverzeichnis	2
	Abkürzungsverzeichnis	4
	Kurzfassung.....	5
1	Hintergrund.....	16
2	Methodisches Vorgehen und Konzept der Befragung	19
3	Anmerkung zur Datengrundlage	22
4	Ergebnisse aus der Befragung	30
5	Fazit	83
6	Anhang A: Berufsgruppen	87
7	Anhang B: Fragebogen	111

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	2
Abkürzungsverzeichnis	4
Kurzfassung.....	5
1 Hintergrund.....	16
1.1 Ausgangslage.....	16
1.2 Ziele der Befragung.....	16
1.3 Aufbau des Berichts	18
2 Methodisches Vorgehen und Konzept der Befragung	19
2.1 Hintergrundinformationen zur Befragung.....	19
2.2 Aufbau und Inhalte der Befragung	19
2.3 Herleitung und Gruppierung der Einzeltitel	21
3 Anmerkung zur Datengrundlage	22
3.1 Anmerkungen zur Stichprobe und zum Rücklauf.....	22
3.2 Teilnehmende Unternehmen.....	23
3.3 Rekrutierungsverantwortliche.....	24
3.4 Berufsfelder mit zuletzt getätigter Rekrutierung	27
4 Ergebnisse aus der Befragung.....	30
4.1 Rekrutierungsprozess in den Unternehmen	31
4.1.1 Nachgefragte Anforderungsprofile	31
4.1.2 Lokaler versus internationaler Arbeitsmarkt.....	32
4.1.3 Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte	35
4.1.4 Weitere Schwierigkeiten im Rekrutierungsprozess.....	37
4.1.5 Zuständigkeit Personalrekrutierung und Personalentscheid	39
4.2 Bedeutungsbeimessung der Bildungstitel.....	43
4.2.1 Bedeutung des Titels bei der Personalauswahl.....	43
4.2.2 Bedeutung des Renommees der titelverleihenden Institution	47
4.2.3 Einfluss des Bildungstitels auf die Lohnstufe	48
4.2.4 Notwendiger Titel für Führungsposition	51
4.3 Standortbestimmung der höheren Berufsbildung	54
4.3.1 Sichtbarkeit der Bildungsabschlüssen in den Unternehmen	54
4.3.2 Kenntnisse über Bildungssystem und –titeln	56
4.3.3 Bewertung der Titel	59

4.3.4	Konkurrenz	66
4.4	Titelgebung der höheren Berufsbildung	73
4.4.1	Notwendigkeit einer neuen Titelbezeichnung	73
4.4.2	Bedeutung des Labels „eidgenössisch anerkannt“	76
4.4.3	Einführung einer neuen Bezeichnung für die Titel der höheren Berufsbildung	78
4.4.4	Einführung eines Diplomzusatzes	79
5	Fazit	83
5.1	Positionierung und Standortbestimmung der höheren Berufsprüfung	83
5.2	Bedarf an Neuerungen der aktuellen Titel der höheren Berufsbildung	85
6	Anhang A: Berufsgruppen	87
7	Anhang B: Fragebogen	111

Abkürzungsverzeichnis

EFZ	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis
ETH	Eidgenössische Technische Hochschule
FH	Fachhochschule
HBB	Höhere Berufsbildung
HF	Höhere Fachschule
PH	Pädagogische Hochschule
Tertiär A	Hochschulbereich mit universitären Hochschulen und Fachhochschulen
Tertiär B	Bereich der höheren Berufsbildung mit Höheren Fachschulen und Berufs- und Höheren Fachprüfungen
Uni	Universität

Kurzfassung

Ausgangslage und Ziel des Projektes

Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) hat 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 nur wenige Informationen darüber existieren, wie die Titel der höheren Berufsbildung in der Praxis wahrgenommen und bewertet werden. Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation hat deshalb Ecoplan AG beauftragt, eine Befragung bei zuständigen Personen für die Personalrekrutierung in Unternehmen mit Sitz in der Schweiz durchzuführen.

Ziel der Befragung ist einerseits eine Standortbestimmung der aktuellen Wahrnehmung und Bewertung der höheren Berufsbildung auf dem Arbeitsmarkt zu erhalten und mögliche Probleme und deren Ausmass zu identifizieren. Andererseits soll der Bedarf für Neuerungen abgeklärt werden, um anschliessend Handlungsmassnahmen abzuleiten.

Rückmeldungen von 868 Rekrutierungsverantwortlichen

Für die Befragung wurden insgesamt 5'865 rekrutierungsverantwortliche Personen aus Unternehmen mit Sitz in der Schweiz angeschrieben. Die Stichprobe wurde durch die Firma X28 aufgrund von Stellenausschreibungen im Monat August erhoben. Bei den befragten Personen handelt es sich um jene Personen, die sich gemäss Inserat für die Anstellung verantwortlich zeichnen. Insgesamt haben 868 Personen an der Umfrage teilgenommen. Daraus ergibt sich eine Rücklaufquote von knapp 15%. Die Zusammensetzung des Untersuchungssample erlaubt dank der guten Durchmischung eine differenzierte Analysen nach Grösse, Marktausrichtung, Sektor sowie einzelne Branchen und Berufsgruppen der einzelnen Unternehmen. Von den befragten Personen haben zudem zwei Drittel einen Titel der Höheren Berufsbildung und gut 30% einen akademischen Titel in der Schweiz erworben. Insgesamt bildet die Erhebung somit eine gute Grundlage für die Beantwortung der Forschungsfrage.

Nachfolgend werden die wichtigsten Ergebnisse aus der Befragung zusammenfassend dargestellt.

Rekrutierungsprozess in den Unternehmen

In einer ersten Analyse werden diverse Aspekte des Rekrutierungsverhaltens der einzelnen Unternehmen analysiert. Von Interesse ist dabei einerseits, welches Qualifikationsniveau von den Unternehmen gesucht wird, in welchen Arbeitsmärkten entsprechende Arbeitskräfte rekrutiert werden und wer sich für die Rekrutierung verantwortlich zeichnet? Andererseits soll aufgezeigt werden, welche Probleme die Unternehmen bei der Rekrutierung antreffen.

Zum Rekrutierungsprozess können aus den Umfragen folgende Erkenntnisse gewonnen werden:

- **Was wird rekrutiert?** Am häufigsten werden Arbeitskräfte zur „Verrichtung selbstständiger und qualifizierter Arbeiten“ oder Mitarbeitende mit „Berufs- und Fachkenntnissen“ rekrutiert. Auch für die Verrichtung von höchst anspruchsvoller und schwierigster Arbeiten werden häufig Personen gesucht. Insgesamt besteht ein hoher Bedarf an Fachpersonal. Verhältnismässig seltener wird hingegen Personal für einfache und repetitive Tätigkeiten gesucht (ungelerntes Personal).
- **Wo wird rekrutiert?** Grundsätzlich kann festgehalten werden, dass je höher das Anforderungsprofil ist, desto mehr gewinnt der nationale und internationale Arbeitsmarkt gegenüber dem regionalen Arbeitsmarkt bei der Personalsuche an Bedeutung. Während ungelernetes Personal zu 70% auf dem regionalen Arbeitsmarkt gesucht wird, rekrutieren knapp 40% der Unternehmen ihr Führungs- und Managementpersonal national und nochmals knapp 40% international. International ausgerichtete Unternehmen, Grossunternehmen und Unternehmen des öffentlichen Sektors rekrutieren allgemein überdurchschnittlich häufig auf dem internationalen Arbeitsmarkt.
- **Wer rekrutiert?** In etwa zwei Drittel aller befragten Unternehmen ist dieselbe Person für die Personalrekrutierung und den Personalentscheid verantwortlich. Für die Rekrutierung von Arbeitskräften mit tiefem Anforderungsprofil handelt es sich hierbei in erster Linie um Personal- oder Linienverantwortliche und nur selten auch um Geschäftsleitungsmitglieder. Je höher das Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle ist, desto mehr Firmen überlassen erwartungsgemäss die Rekrutierung der Geschäftsleitung.

Eine grosse **Herausforderung bei der Personalrekrutierung** ist der vorherrschende Fachkräftemangel auf dem Arbeitsmarkt. Eine deutliche Mehrheit der Unternehmen in allen Branchen bekundet Mühe, gut qualifiziertem Personal auf dem Arbeitsmarkt zu finden. Besonders ausgeprägt ist der Mangel an qualifizierten Fachkräften zur Verrichtung höchst anspruchsvoller und schwieriger Arbeiten in der Baubranche, am wenigsten ausgeprägt in der öffentlichen Verwaltung. Gemäss den Aussagen der rekrutierungsverantwortlichen Personen hat sich das Problem des Fachkräftemangels in den vergangenen zwei Jahren sogar verschärft, besonders stark in der Baubranche und im Gesundheits- und Sozialwesen.

Neben dem Mangel an qualifiziertem Personal sehen sich die verantwortlichen Personen insbesondere vor der Herausforderung, dass einzelne Diplome kaum Rückschlüsse auf die Eignung/Kompetenzen der Kandidaten zulassen. Erschwerend kommt dazu, dass häufig auch einzelne Abschlüsse sich nicht klar voneinander abgrenzen lassen.

Bedeutungsbeimessung der Bildungstitel

Ein wichtiger Aspekt für die Standortbestimmung der höheren Berufsbildung ist, welche Bedeutung den Bildungstiteln im Rekrutierungsprozess bzw. bei der Karriereentwicklung beigemessen wird. Gemäss den Rekrutierungsverantwortlichen in den Unternehmen ist für eine **erste Auswahl von Kandidaten** (auf Dossier-Ebene) dessen Titel nur von mittlerer Bedeutung. Das Diplom bzw. der Titel der höheren Berufsbildung wird als Auswahlkriterium auf einer Skala von 1 unwichtig bis 5 sehr wichtig zwar mit einem guten Durchschnittswert von 3.8 eingestuft, damit liegt dieses Kriterium im Vergleich zu anderen Auswahlkriterien aber nur

im Mittelfeld. Wichtiger sind beispielsweise die Berufserfahrung (4.5) und die Teamfähigkeit/Sozialkompetenz (4.5). Mit steigendem Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle steigt die Bedeutung der Titel bei der ersten Auswahl möglicher Kandidaten. Da aber auch die anderen Kriterien an Bedeutung gewinnen, verändert sich die relative Bedeutung nur unwesentlich. Des Weiteren zeigt die Befragung, dass die Titel der höheren Berufsbildung im Durchschnitt bei der Rekrutierung als wichtiger eingestuft werden als akademische Titel (ausser in der wissenschaftlichen/technischen Dienstleistungsbranche). Dies ist selbst bei der Rekrutierung von Hochqualifizierten und Führungskräften der Fall. Nur eine geringfügige Bedeutung im Rekrutierungsprozess hat hingegen die Abschlussnote des relevanten Diploms sowie die Reputation der titelverleihenden Institutionen.

Auch wenn die Bedeutung der Titel in den vergangenen zwei Jahren tendenziell leicht zugenommen hat (wiederum insbesondere die Diplome im Gesundheits- und Sozialwesen), muss die Bedeutung der Titel bei der Personalrekrutierung eher als zweitrangig eingestuft werden. Einen deutlich stärkeren **Einfluss** haben die Titel jedoch **auf den Lohn und die Karriere** der Personen:

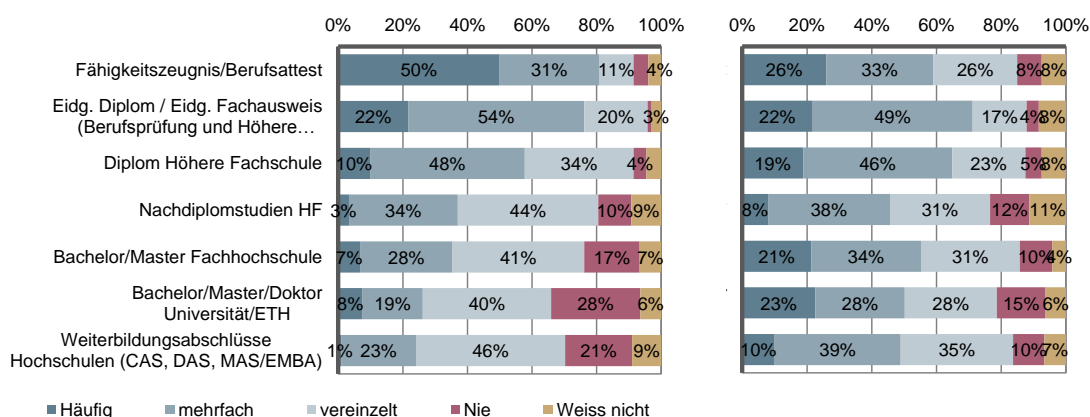
- In 72% der befragten Unternehmen hat der **Titel einen Einfluss auf die Lohnstufe**. Dabei sind Bildungstitel besonders im öffentlichen Sektor lohnwirksam, weniger oft hingegen in der Informations- und Kommunikationsbranche.
- In einem Drittel der Unternehmen können gewisse **Lohnstufen gar ausschliesslich mit akademischen Titeln** (Universität oder Fachhochschule) erreicht werden. Im öffentlichen Sektor sind in 68% der Unternehmen gewisse Lohnstufen den Akademikern vorenthalten. Im Privatsektor existieren solche Beschränkungen nur in 17% der Unternehmen.
- Analog zur Lohnstufe gibt es in 65% der befragten Unternehmen bestimmte **Führungspositionen, welche nur mit einem Hochschulabschluss ausgeübt werden können**. Dabei gilt, je grösser ein Unternehmen ist, desto eher gibt es auch Führungsaufgaben, bei denen ein akademischer Bildungstitel vorausgesetzt wird. Wiederum ist vor allem im öffentlichen Sektor der Titel von grosser Bedeutung. In diesem Sektor verlangen 84% der Unternehmen einen akademischen Titel für bestimmte Führungsaufgaben, in der Privatwirtschaft sind es nur 55%.
- In mehr als der Hälfte der Unternehmen kann **ohne universitären Bildungsabschluss keine Geschäftsleitungsfunktion** übernommen werden. Mit einem Bildungsabschluss der höheren Berufsbildung ist in einem durchschnittlichen Schweizer Unternehmen maximal eine Führungsfunktion auf Stufe Abteilungsleitung möglich. Und nur bei 21% der Unternehmen reicht ein HF-Diplom für die Direktionsstufe.

Zusammenfassend lässt sich bezüglich Bedeutungszumessung der Bildungstitel festhalten, dass Bildungstitel vor allem für den Karriereverlauf von Bedeutung sind, weniger hingegen für die eigentliche Rekrutierung. Allerdings zeigen die Tendenzen der letzten zwei Jahre, dass deren Bedeutung auch im Rekrutierungsprozess tendenziell eher zugenommen hat.

Standortbestimmung der höheren Berufsbildung

An der höheren Berufsbildung sind verschiedene Akteure (Bildungsverantwortliche bei Verbänden, Absolventen, zukünftige Absolventen, Anbieter von Höherer Berufsbildung etc.) mit unterschiedlichen Interessen beteiligt. Je nach Akteur kann die Einschätzung der aktuellen Bedeutung und Wahrnehmung der höheren Berufsbildung unterschiedlich ausfallen. Nachfolgend wird die Standortbestimmung aus Sicht der rekrutierungsverantwortlichen Personen von Schweizer Unternehmen vorgenommen. Diese erfolgt aufgrund der Einschätzung der Rekrutierungsverantwortlichen zur Sichtbarkeit und Beurteilbarkeit der Titel der höheren Berufsbildung sowie der Konkurrenz der HBB-Titel zu anderen Bildungsabschlüssen.

Abbildung 1: Häufigkeit der vertretenen Bildungsabschlüsse in den Unternehmen des privaten Sektors (links) und öffentlichen Sektors (rechts)



Quelle: Ecoplan 2013, N = 478, (Frage 19)

N = 239, (Frage 19)

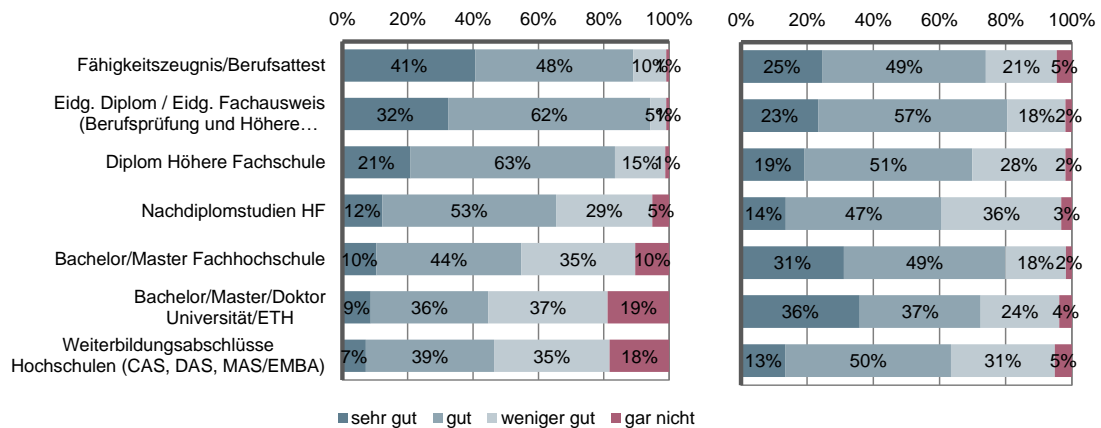
Die **Sichtbarkeit der Bildungsabschlüsse** in Unternehmen ist wesentlich von deren Vorkommen in den Unternehmen abhängig. Aus der Befragung geht hervor, dass die höhere Berufsbildung in den Unternehmen weit verbreitet und bekannt ist. In 93% aller Unternehmen ist mindestens eine Arbeitskraft mit einer abgeschlossenen Berufsprüfung oder höhere Fachprüfung vertreten, in 75% der Unternehmen sogar mehrere. Zudem ist mindestens eine Mitarbeitende mit einem Diplom HF in 90% der befragten Unternehmen vorhanden (davon in 60% der Unternehmen mehrere). Im Vergleich zur höheren Berufsbildung werden Hochschulabsolventen vermehrt nur vereinzelt beschäftigt (36% der Unternehmen). Immerhin in 33% der Unternehmen werden Mitarbeitenden mit Universitätsdiplom mehrfach oder gar häufig angestellt. Die Häufigkeiten der einzelnen Diplome variiert je nach Typ der Unternehmen. Besonders auffallend ist, dass im öffentlichen Sektor Hochschuldiplome deutlich häufiger vertreten sind als im privaten Sektor.

Die starke Verbreitung der höheren Berufsbildung zeigt sich auch im **Kenntnisstand der Rekrutierungsverantwortlichen zum schweizerischen Bildungssystem im Allgemeinen und zur höheren Berufsbildung im Spezifischen**. Gemäss einer Selbsteinschätzung der befragten Personen verfügen die Rekrutierungsverantwortlichen grundsätzlich über fundierte Kenntnisse über das schweizerische Bildungssystem. Insbesondere die Titel und Abschlüsse innerhalb der eigenen Branche bzw. des eigenen Fachbereichs sind den Rekrutierungsverantwortlichen geläufig: 45% der Befragten stimmen einer entsprechenden Aussage zu, 46% eher zu. Nur knapp 8% beurteilen ihren Kenntnisstand eher kritisch. Zwischen Personen aus unterschiedlichen Unternehmenstypen und Branchen unterscheidet sich der Kenntnisstand nur unwesentlich

Ebenfalls sind die befragten Personen mehrheitlich der Ansicht, dass sie die Unterschiede zwischen Berufsprüfung und höherer Fachprüfung sowie zwischen höherer Fachschule und Fachhochschulen gut kennen. Es zeigt sich aber, dass die Unterschiede zwischen Berufsprüfungen und Fachprüfungen in Branchen des verarbeitenden Gewerbes besser bekannt sind als in Dienstleistungsbranchen. Ebenfalls kennen Personen, die selber eine Berufsbildung in der Schweiz absolviert haben, die Unterschiede besser als Personen mit einer akademischen Ausbildung. Auch die Unterschiede zwischen FH und HF werden allgemein als bekannt eingestuft, wobei vor allem Personen aus der Baubranche und der Branche Gesundheit und Soziales die Unterschiede sehr gut zu kennen glauben.

Aufgrund der Ergebnisse der Befragung kann geschlossen werden, dass die höhere Berufsbildung in den Unternehmen bekannt und gut verankert ist. Doch inwieweit können die **ausbildungsspezifischen Kompetenzen und Eigenschaften der Diplome durch die Rekrutierungsverantwortlichen auch beurteilt** werden? In einer Selbsteinschätzung beantworten die betroffenen Personen diese Frage äusserst positiv: Beinahe 60% der Personalverantwortlichen können die ausbildungsspezifischen Kompetenzen von Personen mit einem eidgenössischem Diplom oder einem eidgenössischem Fachausweis gut und 29% sogar sehr gut beurteilen. Nur unwesentlich schlechter gelingt Ihnen die Beurteilung von Personen mit einem HF-Abschluss. Die ausbildungsspezifischen Kompetenzen von Kandidierenden mit einem Abschluss der höheren Berufsbildung können demnach von den Personalverantwortlichen klar besser eingeschätzt werden als bei Kandidierenden mit einem Hochschulabschluss. Am meisten Mühe bereiten den Rekrutierungsverantwortlichen die Titel der akademischen Weiterbildung und der Weiterbildungsangebote der HF.

Abbildung 2: Beurteilbarkeit der vorhandenen ausbildungsspezifischen Kompetenzen eines Kandidierenden nach Bildungsabschluss nach Ausbildung der befragten Person (links: Schweizer Berufsbildungsdiplom, rechts: Schweizer Hochschuldiplom)



Quelle: Ecoplan 2013, N = 346, (Frage 21)

N = 156, (Frage 21)

Die Selbsteinschätzung unterscheidet sich wesentlich nach Typ und Ausrichtung des Unternehmens. Es zeigt sich, dass Rekrutierungsverantwortliche aus

- kleinen Unternehmen generell mehr Mühe bekunden, die Fähigkeiten der Titelträger richtig einzuschätzen.
- lokalen Unternehmen häufiger Schwierigkeiten mit der Beurteilung der Kompetenzen von Hochschultiteln bekunden.
- privaten Unternehmen die Fähigkeiten der höheren Berufsbildung besser einschätzen können als Rekrutierungsverantwortliche von Unternehmen aus dem öffentlichen Sektor.

Daraus lässt sich schliessen, dass die Beurteilbarkeit der Titel von deren Verbreitung innerhalb einer Branche abhängig ist. Je häufiger ein Titel in einer Branche vorkommt, desto besser können entsprechende ausbildungsspezifische Kompetenzen durch die Rekrutierungsverantwortliche Person beurteilt werden. Beispielsweise können die Fähigkeiten einer Person mit HF-Titel in der Branche Gesundheit und Soziales überdurchschnittlich gut beurteilt werden. Entsprechende Titel sind in diesem Bereich auch überdurchschnittlich verbreitet. Ebenfalls wichtig für die Beurteilbarkeit der ausbildungsspezifischen Kompetenzen der einzelnen Abschlüsse ist zudem der eigene Bildungshintergrund. Rekrutierungsverantwortliche mit einem Hochschulabschluss können die Kompetenzen von Hochschulabgängern besser beurteilen als ihre Kollegen ohne Hochschulabschluss.

Die ausbildungsspezifischen Kompetenzen, welche die Rekrutierungsverantwortlichen letztlich mit einem Abschluss der höheren Berufsbildung bzw. mit einem Hochschulabschluss in Verbindung bringen, entsprechen den Erwartungen. Mit einem Titel der höheren Berufsbildung werden vergleichsweise stärker Praxiswissen und fachspezifisches Wissen in Verbindung gebracht, mit einem Hochschultitel vermehrt wissenschaftliches Arbeiten sowie metho-

disches und vernetztes Denken. Eher als mittelmässig werden die Führungskompetenzen (Qualifikation zur Führung eines Unternehmens) von Hochschulabgängern und Personen mit einem HBB-Abschluss eingestuft. Allerdings wird die Qualifikation zur Führung eines Unternehmens tendenziell eher Hochschulabsolventen zugetraut. Die Kompetenzen werden sehr konsistent beurteilt und unterscheiden sich kaum in Abhängigkeit der Unternehmensgrösse, der Marktausrichtung und des Sektors.

Neben der Sichtbarkeit und der Beurteilbarkeit der HBB-Titel ist für deren Standortbestimmung von Interesse, wie die HBB-Titel gegenüber anderen Abschlüssen positioniert sind. Ein wichtiger Aspekt der Positionierung ist einerseits die Konkurrenz zu anderen Abschlüssen, andererseits allfällige Präferenzen für oder gegen HBB-Titel. Die **Konkurrenz zwischen HBB Titeln und anderen Abschlüssen** wird von den Rekrutierungsverantwortlichen eher als gering eingestuft. Am stärksten ist die Konkurrenz zu Titel der Fachhochschule, wobei die Stärke der Konkurrenz auf eine Skala von 1 (keine Konkurrenz) bis 5 (starke Konkurrenz) gerade mal durchschnittlich 2.4 Punkte erreicht. Die Konkurrenz wird zwar je nach Unternehmensgrösse, Branche oder Berufsgruppe zu den einzelnen Titeln unterschiedlich beurteilt, das Ausmass der Konkurrenz wird aber stets eher als gering bis mittel eingestuft.

Aus der Perspektive der rekrutierungsverantwortlichen Personen besteht demnach kaum Konkurrenz zwischen der höheren Berufsbildung und der Hochschulbildung. Dies ist mitunter darauf zurückzuführen, dass die einzelnen Rekrutierungsverantwortlichen je nach Aufgabe tendenziell eher eine **Präferenz für einen Hochschulabschluss oder aber eine Präferenz für einen HBB-Titel** haben. Welche Ausbildung bevorzugt wird, ist einerseits stark vom Anforderungsniveau der Stelle abhängig, aber auch von spezifischen Unternehmensmerkmalen (z.B. Branche). Generell lässt sich festhalten, dass je höher das geforderte Qualifikationsniveau ist, desto häufiger werden Personen aus dem akademischen Umfeld bevorzugt. Für Managementfunktionen und Führungsaufgaben bevorzugen 48% der Unternehmen tendenziell eher eine Person mit Hochschulabschluss, für die Verrichtung von selbstständiger und qualifizierter Arbeit 64% der Unternehmen eher einen Titel der höheren Berufsbildung.

Die Präferenzen für einen spezifischen Abschluss sind zudem stark vom eigenen Bildungshintergrund der Rekrutierungsverantwortlichen abhängig. Grundsätzlich besteht eher eine Vorliebe für den eigenen Titel. Beispielsweise besteht für die Verrichtung höchstanspruchsvoller und schwierigster Arbeiten bei 25% aller Rekrutierungsverantwortlichen mit Berufsbildungstitel eine starke Präferenz für Titel der höheren Berufsbildung und nur bei 3% eine starke Präferenz für Hochschultitel. Personen mit Hochschulabschluss hingegen haben für das gleiche Anforderungsprofil nur zu 11% eine starke Präferenz für HBB-Titel und zu 29% eine starke Präferenz für Hochschultitel.

Fazit zur Positionierung und Standortbestimmung der höheren Berufsbildung

Aufgrund der Rückmeldung der rekrutierungsverantwortlichen Personen kann der **Bekanntheitsgrad, die Sichtbarkeit, die Wahrnehmung und die Beurteilung der höheren Berufsbildung** grundsätzlich als positiv beurteilt werden. Die Ergebnisse der Befragung weisen aber auch auf diverse Herausforderungen bezüglich der zukünftigen Positionierung hin. Insbesondere zeigen sich folgende Punkte

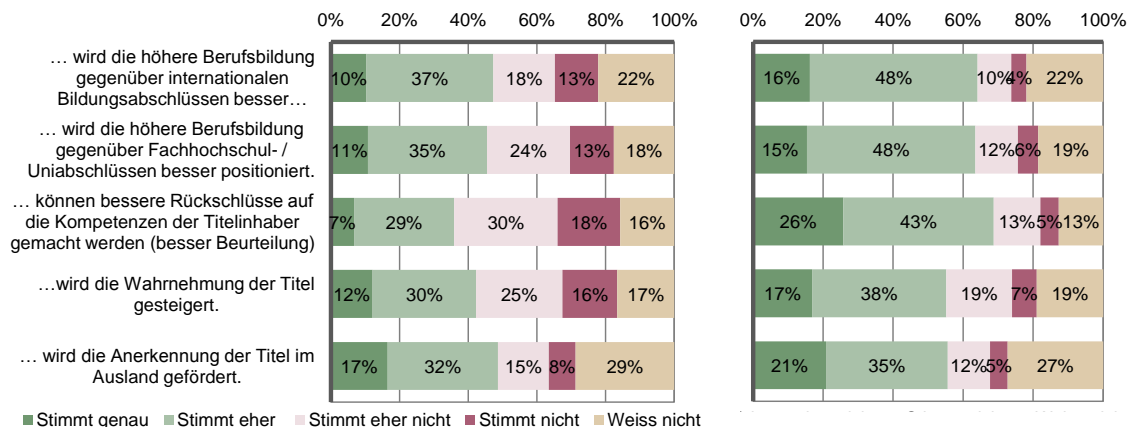
- Die Beurteilung und Wahrnehmung variiert stark nach Tätigkeitsfeld, Grösse der Unternehmung und Bildungshintergrund der befragten Person. Die Bekanntheit und Wahrnehmung kann insbesondere bei Rekrutierungsverantwortlichen mit Hochschulabschluss und ausländischem Bildungshintergrund gesteigert werden.
- HBB-Titel werden nur bedingt mit Führungskompetenzen in Verbindung gebracht. Demnach besteht eine klare Diskrepanz zwischen Wahrnehmung auf dem Arbeitsmarkt und Zielen der höheren Berufsbildung.
- 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 Kaderstufen nur mit einem akademischen Titel zugänglich. Da rekrutierungsverantwortliche Personen in der Tendenz Personen mit gleichem Bildungshintergrund bevorzugen, besteht die Gefahr, dass künftig die bereits bestehende Präferenz für Hochschulabsolventen bei der Rekrutierung von Führungs- und Managementpersonal sich weiter verstärkt.

Die oben aufgeführten Punkte zeigen, dass trotz der guten Ausgangslage die Positionierung der höheren Berufsbildung 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. Aus einer dynamischen Perspektive besteht ansonsten die Gefahr, dass bei einer zunehmenden Akademisierung der Führungsebenen die höhere Berufsbildung für junge Arbeitskräfte aufgrund fehlender Aufstiegsmöglichkeiten an Attraktivität verliert.

Aspekte einer neuen Titelbezeichnung

Aufgrund der obigen Analyse kann die Bekanntheit, Wahrnehmung und Sichtbarkeit der höheren Berufsbildung positiv beurteilt werden. Des Weiteren empfinden zwei Drittel der Befragten die Bezeichnung der einzelnen Titel der höheren Berufsbildung zumindest als eher klar und aussagekräftig. Allerdings gibt es unterschiedliche Beurteilungen der Aussagekraft in den einzelnen Berufsfeldern. So wird im Bauwesen die Titelbezeichnung überdurchschnittlich häufig als aussagekräftig angesehen, während besonders im Berufsfeld Informatik überdurchschnittlich häufig die Titelbezeichnung als nicht oder eher unklar bzw. nicht aussagekräftig erachtet wird. Allerdings sind selbst in der Informatik nur ein Drittel der Befragten der Ansicht, die Klarheit und Aussagekraft sei nicht (8%) oder eher nicht (28%) gegeben. Für 55% der Rekrutierungsverantwortlichen sind die Titel der höheren Berufsbildung zudem gegenüber den Titeln der Hochschulen eindeutig positioniert. Somit lässt sich auf den ersten Blick kein eindeutiger Bedarf für Anpassungen in der Titelsystematik ableiten.

Abbildung 3: Beurteilung der Auswirkungen einer Einführung einer neuen Bezeichnung (links) bzw. eines Diplomasusatzes (rechts) für die Titel der höheren Berufsbildung auf deren Wahrnehmung und Konkurrenzfähigkeit.



Quelle: Ecoplan 2013, N = 501, (Frage 41)

N = 480, (Frage 42)

Trotzdem wurden die rekrutierungsverantwortlichen Personen in der Umfrage gebeten, zu einzelnen Aspekte und Ideen bezüglich Anpassung der Titelsystematik Stellung zu nehmen:

- Bedeutung des Labels «eidgenössisch anerkannt»:** Dem Titelzusatz „eidgenössisch anerkannt“ wird mehrheitlich ein hoher Stellenwert bei der Personalrekrutierung zugesprochen (insgesamt 70% eher zustimmend oder genau zustimmend). Besonders im Gastgewerbe (92%) sowie der Finanzbranche (90%) wird das Label bei der Personalrekrutierung überdurchschnittlich geschätzt. Allgemein zeigt sich, dass lokal bis national ausgerichtet Unternehmen im Privatsektor dem Label „eidgenössisch anerkannt“ höheres Gewicht beimessen als international ausgerichtet Unternehmen und Unternehmen aus dem öffentlichen Sektor. Auch der Bildungshintergrund der befragten Person hat einen wichtigen Einfluss auf die Beurteilung: Personen mit Berufsbildungshintergrund messen dem Label „eidgenössisch anerkannt“ bei der Personalrekrutierung einen deutlich höheren Stellenwert bei als Personen ohne Berufsbildungstitel aus der Schweiz. Daraus lässt sich für eine allfällige Diskussion der Titelsystematik ableiten, dass ein „Swissness“-Label bei den Rekrutierungsverantwortlichen eine positive Wirkung erzielt.
- Auswirkung der Einführung einer neuen Titelbezeichnung hinsichtlich Positionierung, Beurteilbarkeit und Wahrnehmung der höheren Berufsbildung:** Jeweils rund 11% der befragten Rekrutierungsverantwortlichen sind der Ansicht, dass durch eine Einführung einer neuen Bezeichnung der Titel der höheren Berufsbildung deren Wahrnehmung sowie deren Positionierung gegenüber ausländischen Titeln und Hochschultiteln verbessert werden kann. Weitere 30% bis 37% sind zumindest teilweise dieser Ansicht. Den stärksten Effekt eines neuen Titels für die Berufsbildung erwarten die rekrutierungsverantwortlichen Personen bezüglich einer besseren Anerkennung der HBB-Titel im Ausland (17% stimmen zu, 32% stimmen eher zu). Kritischer wird hingegen die Wirkung eines

neuen Titels auf eine bessere Beurteilung der Kompetenzen der Titelinhaber erachtet (7% stimmen zu, 29% stimmen eher zu).

- **Auswirkung der Einführung eines Diplomzusatzes hinsichtlich Positionierung, Beurteilbarkeit und Wahrnehmung der höheren Berufsbildung:** Ein Diplomzusatz mit einer Beschreibung der mit dem Diplom verbundenen Kompetenzen kann gemäss Einschätzung der rekrutierungsverantwortlichen Personen nicht nur die Beurteilbarkeit der Kompetenzen deutlich mehr steigern als eine neue Titelbezeichnung (26% stimmen zu, 43% stimmen eher zu), auch die Positionierung und Wahrnehmung der Titel wird deutlich mehr gesteigert. 16% sind der Ansicht, dass durch einen Diplomzusatz die Positionierung gegenüber Hochschulabschlüssen und internationalen Bildungsabschlüssen klar verbessert werden kann und 48% sind der Meinung, dass diese eher verbessert werden kann. Ebenfalls werden aus Sicht der Rekrutierungsverantwortlichen die Wahrnehmung der Titel im Inland und die Anerkennung im Ausland durch einen Diplomzusatz stärker gefördert als durch einen neuen Titel. Aufgrund der Beurteilung der rekrutierungsverantwortlichen Personen ist somit eine Einführung eines Diplomzusatzes einer neuen Titelbezeichnung vorzuziehen.
- **Notwendigkeit einer englischen Titelbezeichnung:** In wie fern eine zusätzliche englische Titelbezeichnung notwendig ist, darüber herrscht bei den rekrutierungsverantwortlichen Personen eher Uneinigkeit. Zwar beantworten nur 44% die Frage klar mit Ja, es bestehen aber grosse Unterschiede zwischen Branchen, Berufsgruppen, Sektor und Marktausrichtung. Mehrheitlich eine Einführung eines englischen Titels befürworten insbesondere international ausgerichtete und grosse Unternehmen sowie Unternehmen aus dem öffentlichen Sektor. Zudem schätzen Personen mit Hochschulabschluss oder mit einem ausländischen Abschluss eine englische Bezeichnung der HBB wichtiger ein als dies Personen mit einem Berufsbildungsabschluss tun.

Fazit Bedarf für Neuerungen der aktuellen Titel der höheren Berufsbildung

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Aussagekraft, Klarheit und Positionierung der HBB-Titel zwar von einer Mehrheit der befragten Personen als gut erachtet wird, eine Einführung eines neuen Titels oder die Einführung eines Diplomzusatzes diese jedoch noch weiter zu steigern vermag. Hinsichtlich der zukünftigen Positionierung der höheren Berufsbildung und insbesondere in Bezug auf eine verbesserte Wahrnehmung der Kompetenzen der Titelträger besteht durchaus Handlungsbedarf. Von einem Ersatz der bisherigen Titel ist aber klar abzu-
sehen. Die bestehenden Titel sind im Schweizer Arbeitsmarkt gut bekannt und positioniert.

Hingegen scheint die **Einführung eines Diplomzusatzes** zielführend zu sein. Gemäss der Einschätzung der rekrutierungsverantwortlichen Personen wird bezüglich der Wahrnehmung und Konkurrenzfähigkeit der höheren Berufsbildung mit einem Diplomzusatz eine grössere Verbesserung erreicht als mit der Einführung einer neuen Titelbezeichnung. Insbesondere die Beurteilbarkeit der Kompetenzen wird durch einen Diplomzusatz deutlich verbessert, was für die zukünftige Positionierung der Berufsbildung von grosser Bedeutung ist.

Inwiefern ein entsprechender Diplomzusatz bzw. das Diplom allgemein mit einer **offiziellen englischen Übersetzung** versehen werden muss, darüber herrscht bei den rekrutierungsverantwortlichen Personen Uneinigkeit. Allerdings ist aufgrund der obigen Erkenntnisse eine offizielle Übersetzung zu begrüßen. Einerseits wird der Bedarf nach einer englischen Übersetzung in Zukunft weiter steigen. Andererseits droht bei einer fehlenden offiziellen Übersetzung die Gefahr, dass sich branchenspezifische, uneinheitliche und inoffizielle Übersetzungen durchsetzen. Dies würde sich wiederum negativ auf die Beurteilbarkeit und Positionierung der Titel auswirken.

1 Hintergrund

1.1 Ausgangslage

Die höhere Berufsbildung stellt einen wichtigen Pfeiler des dualen Bildungssystems der Schweiz dar. Mit rund 425 verschiedenen Berufsprüfungen und höheren Fachprüfungen sowie 52 verschiedenen Fachrichtungen an höheren Fachschulen umfasst sie den berufsbildenden Bereich der Tertiärstufe (Tertiär B). Auch in der Politik wird die höhere Berufsbildung zurzeit häufig diskutiert. Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) hat gemeinsam mit den Organisationen der Arbeitswelt und den Kantonen Anfang 2013 ein strategisches Projekt «Stärkung der höheren Berufsbildung» initiiert. Dieses beinhaltet die Positionierung, Stellenwert und Finanzierung der höheren Berufsbildung und die Erarbeitung von Vorschlägen, die die Attraktivität und Qualität der höheren Berufsbildung für die Absolventinnen und Absolventen und die Branchen in einem zunehmend internationalen Arbeitsmarkt mittel- und langfristig sichert und damit die internationale Konkurrenzfähigkeit des Wirtschaftsstandortes Schweiz stärkt.

Im Rahmen der Arbeiten zum Strategieprojekt hat sich gezeigt, dass ein Informationsbedarf bezüglich der Wahrnehmung und Beurteilung der Titel der höheren Berufsbildung besteht. Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI hat deshalb EcoPlan AG beauftragt, eine Befragung bei zuständigen Personen für die Personalrekrutierung in Unternehmen mit Sitz in der Schweiz durchzuführen. Im vorliegenden Bericht werden die wichtigsten Ergebnisse dieser Befragung zusammenfassend dargestellt.

1.2 Ziele der Befragung

Ziel der Befragung «Höhere Berufsbildung» ist einerseits eine Standortbestimmung der aktuellen Wahrnehmung und Bewertung der höheren Berufsbildung auf dem Arbeitsmarkt zu erhalten und mögliche Probleme und deren Ausmass zu identifizieren. Andererseits soll der Bedarf für Neuerungen abgeklärt werden, um anschliessend Handlungsmassnahmen abzuleiten. Diese Hauptziele werden weiter in folgende Untersuchungsbereiche unterteilt:

- **Erfassung des Bekanntheitsgrads, Wahrnehmung, Sichtbarkeit und Beurteilung der höheren Berufsbildung auf dem Arbeitsmarkt.** Dieser erste Teil dient der Analyse des Ist-Zustandes und soll die allgemeine Situation abbilden. Er umfasst folgende Kernfragen:
 - Welche Kenntnisse haben die Verantwortlichen für die Personalauswahl, im speziellen die ausländischen, über das schweizerische Bildungssystem, um die Diplome/Titel einschätzen zu können?
 - Mit welchen Titeln (Bachelor, Master, CAS, DAS, MAS etc.) stehen die Titel der höheren Berufsbildung in den verschiedenen Branchen hauptsächlich in Konkurrenz (gemessen an den Bewerber/innen)?

- **Grundsätzliche Fragen zum Rekrutierungsprozess:**
 - welche Stelle (Linie oder HR) ist für die Rekrutierung zuständig und welche trifft den Personalentscheid.
 - Welcher Typ (ungelernte, mittel-, hochqualifizierte, Generalisten, Spezialisten, Techniker, etc.) von Arbeitskräften wird hauptsächlich rekrutiert?
 - Welchen Schwierigkeiten begegnen die Unternehmungen im Rekrutierungsprozess? Gibt es branchenspezifische Herausforderungen bei der Personalauswahl?
 - Sind für die verschiedenen Branchen genügend qualifizierte Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt oder herrscht Knappheit?
- **Ermittlung der Bedeutungsbeimessung der Titel und anderer Kriterien bei der Personalrekrutierung:**
 - Welche Bedeutung hat der Titel im Verfahren der Personalauswahl (im Vergleich zur Berufserfahrung u.a.)?
 - Welche Bedeutung hat die Reputation / Bekanntheit der Institution, die den Titel verleiht?
 - Welcher Titel (Zertifizierung) ist notwendig, um eine Führungsposition im befragten Unternehmen zu besetzen?
- **Signalwirkung der Titel bezüglich Qualifikation des Titelträgers:**
 - Wie werden die Titel der höheren Berufsbildung im Vergleich zu anderen nationalen und internationalen Titeln eingeschätzt?
 - Ist die Bezeichnung der Titel klar und ist den Verantwortlichen für die Personalrekrutierung bekannt, über welche Kompetenzen der/die Titelträger/in verfügt?
 - Auf welcher Lohnstufe befinden sich Titelinhaber/innen der höheren Berufsbildung im Vergleich zu Titelinhaber/innen von Fachhochschulen und Universitäten?
 - Gibt es Positionen/Funktionen im Unternehmen, die explizit für Absolventen/innen der höheren Berufsbildung nicht zugänglich sind.
- **Abklärung des Bedarfs für Neuerungen der aktuellen Titel der höheren Berufsbildung insbesondere im Zusammenhang mit deren internationalen Anerkennung.**
 - Entspricht die Bezeichnung der Titel den heutigen Ansprüchen des Arbeitsmarkts oder wird ein neuer (einheitlicher) Titel gewünscht, welcher die internationale Vergleichbarkeit ermöglicht.

1.3 Aufbau des Berichts

Der Bericht ist wie folgt aufgebaut. In Kapitel 2 werden einzelne Aspekte des methodischen Vorgehens und des Befragungskonzepts erläutert. Kapitel 3 enthält Informationen zur Stichprobe und der daraus resultierenden Datengrundlage. Die Ergebnisse der Umfrage werden in Kapitel 4 präsentiert. Dabei wird zuerst der Rekrutierungsprozess der Unternehmen und die Bedeutung der Titel im Rekrutierungsprozess betrachtet. Anschliessen wird die Sichtbarkeit, Wahrnehmung und Beurteilung der höheren Berufsbildung auf dem Arbeitsmarkt analysiert sowie die Konkurrenz zu anderen Titel beleuchtet. Der letzte Abschnitt in Kapitel 4 behandelt die Titelgebung der höheren Berufsbildung. In Kapitel 5 wird ein zusammenfassendes Fazit gegeben. Der Bericht wird zudem durch eine Reihe von Anhängen ergänzt.

2 Methodisches Vorgehen und Konzept der Befragung

2.1 Hintergrundinformationen zur Befragung

Die Befragung der rekrutierungsverantwortlichen Personen von Schweizer Unternehmen erfolgt auf Basis einer Onlinebefragung. Gegenüber anderen Befragungsmethoden (telefonisch, schriftlich, Fokusgruppen) hat die Onlinebefragung¹ mehrere Vorteile, dazu zählen insbesondere:

- **Individuelle Inhalte:** Die Onlinebefragung erlaubt einfache Triage-Funktionen, wodurch die Probanden besser durch die Fragebogen geführt werden können. Dies erhöht wiederum die Teilnahmebereitschaft.
- **Anzahl befragte Personen:** Aufgrund der geringeren Kosten einer Onlinebefragung kann eine deutlich höhere Anzahl Personen angeschrieben werden.

Die Befragung erfolgte zwischen dem 25. September und 21. Oktober 2013. Die Rekrutierungsverantwortlichen wurden aufgrund einer Erhebung der Kontaktadressen aus Stelleninseraten im Monat August ermittelt. Die Erhebung wurde durch die Firma X28 vorgenommen. Der Teilnehmerkreis der Umfrage war geschlossen. Die befragten Personen wurden mittels persönlicher Einladung zur Teilnahme aufgefordert und kurz vor Ablauf der Teilnahmefrist mit einem erneuten Schreiben an die Umfrage erinnert.

2.2 Aufbau und Inhalte der Befragung

Die genannten Fragestellungen können auf unterschiedlicher Flughöhe beantwortet werden: Auf Ebene des Abschlusstyps (Diplom, höhere Fachprüfung, HF, FH, Uni etc.) oder auf individueller Ebene der Einzeltitel. In beiden Fällen erschweren die Vielfalt und Diversifizierung der Diplome und Titel die Analyse. Die Gründe hierfür sind:

- Diplome sind häufig nur branchen-/berufsspezifisch
- Nachfrage nach einzelnen Diplomen unterscheidet sich stark
- Bekanntheit und Signalwirkung sind teils sehr spezifisch
- Konkurrenz mit anderen Titel ist sehr unterschiedlich

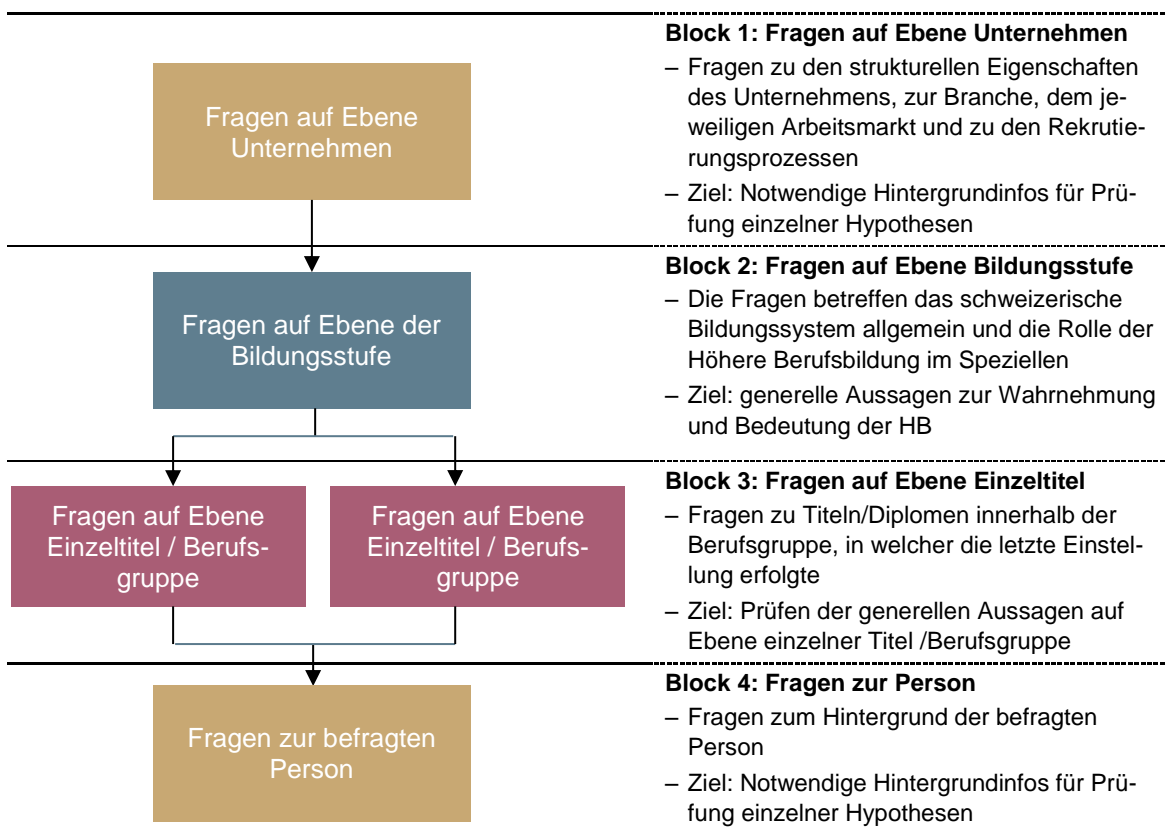
Eine Analyse auf Ebene der Einzeltitel bedingt eine starke Einschränkung der Zahl der Titel, da ansonsten der Fragebogen zu komplex und umfangreich wird. Dadurch wird u.a. die Stichprobenauswahl für die befragten Unternehmen erschwert und die Aussagekraft auf allgemeiner Ebene stark eingeschränkt. Auf Ebene des Abschlusstyps besteht hingegen die Gefahr, dass aufgrund von unterschiedlichen Erfahrungen mit den verschiedenen Titeln eines Abschlusstyps keine klaren Aussagen gemacht werden können und insbesondere die

¹ Ecoplan AG hat bereits in mehreren Projekten Onlinebefragungen eingesetzt und verfügt hierbei über langjährige Erfahrung. Die Onlinebefragung wird durch Ecoplan AG (auf Basis der Software Limesurvey) erstellt.

Konkurrenzsituation und die Signalwirkung der Titel nur bedingt beurteilt werden kann. Mit anderen Worten: Es besteht ein Trade-off zwischen allgemeiner Aussagekraft und spezifischen Kenntnissen der Signalwirkung.

Damit unter diesen speziellen Voraussetzungen trotzdem die Fragestellungen ausreichend beantwortet werden können, wurde ein mehrstufiger Fragebogen hergeleitet, der sämtliche notwendigen Betrachtungsebenen berücksichtigt. Insgesamt umfasst der Fragebogen vier Frageblöcke: Der **erste Frageblock** erhebt die zur Prüfung der Forschungshypothesen notwendigen Informationen zur Unternehmensstruktur und zu dessen Rekrutierungsprozessen. Im **zweiten Frageblock** werden die Forschungsfragen auf der Ebene der einzelnen Bildungsstufen (Abschlüsse der Höheren Berufsbildung versus andere Bildungsabschlüsse) beantwortet. **Frageblock drei** umfasst Fragen zur Konkurrenz, Signalwirkung, Beurteilung etc. auf Ebene der Titel. Die Titel werden hierzu in einzelne Berufsgruppen zusammengefasst. Die Auswahl der Berufsgruppe basiert auf der letzten Einstellung der befragten Person. Im **vierten Frageblock** werden abschliessend die wichtigsten Informationen zur befragten Person erhoben.

Abbildung 2-1 Aufbau Umfrage



2.3 Herleitung und Gruppierung der Einzeltitel

Für die Prüfung der Bekanntheit einzelner Titel und Diplome werden diese in einzelne Berufsgruppen zusammengefasst. Mit der Zuordnung der Titel in einzelnen Berufsgruppen wird dem Umstand Rechnung getragen, dass es aufgrund der Vielzahl von unterschiedlichen Abschlüssen für die befragten Personen äusserst schwierig ist, die Bekanntheit, Konkurrenzsituation und Signalwirkung für Abschlüsse ausserhalb ihres Fachgebiets zu beurteilen.

Als Grundlage für die Einteilung der Titel in einzelne Berufsgruppen dienen die Berufsfelder gemäss dem Schweizerischen Dienstleistungszentrum Berufsbildung, Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung SDBB. Für die Umfrage werden die 22 Berufsfelder thematisch noch stärker unterteilt. In den Befragungen werden somit 72 einzelne Berufsgruppen unterschieden (vgl. Liste im Anhang A). Die Zuordnung der einzelnen Diplome und Titel in die 72 Berufsgruppen wurde in Zusammenarbeit mit entsprechenden Fachspezialisten des SBFJ vorgenommen. Einzelne Titel konnten dabei auch in mehreren Berufsgruppen gleichzeitig vorkommen.

Für die Analyse wurden die einzelnen Berufsgruppen wieder zu den 22 Berufsfeldern zusammengefasst.

3 Anmerkung zur Datengrundlage

3.1 Anmerkungen zur Stichprobe und zum Rücklauf

Für die Befragung wurden insgesamt 5'865 rekrutierungsverantwortliche Personen aus Unternehmen mit Sitz in der Schweiz angeschrieben. Die Stichprobe wurde aufgrund von Stellenausschreibungen im Monat August erhoben. Hierzu hat die Firma X28 Daten online aufgeschalteter Anzeigen ausgewertet. Durch die Zusammenarbeit mit X28 konnte sichergestellt werden, dass die Stichprobe folgenden Grundvoraussetzungen erfüllt:

- aus allen Wirtschaftssektoren
- kleinere, mittlere und grosse Unternehmungen
- aus allen Landesteilen
- international und national tätige Unternehmen

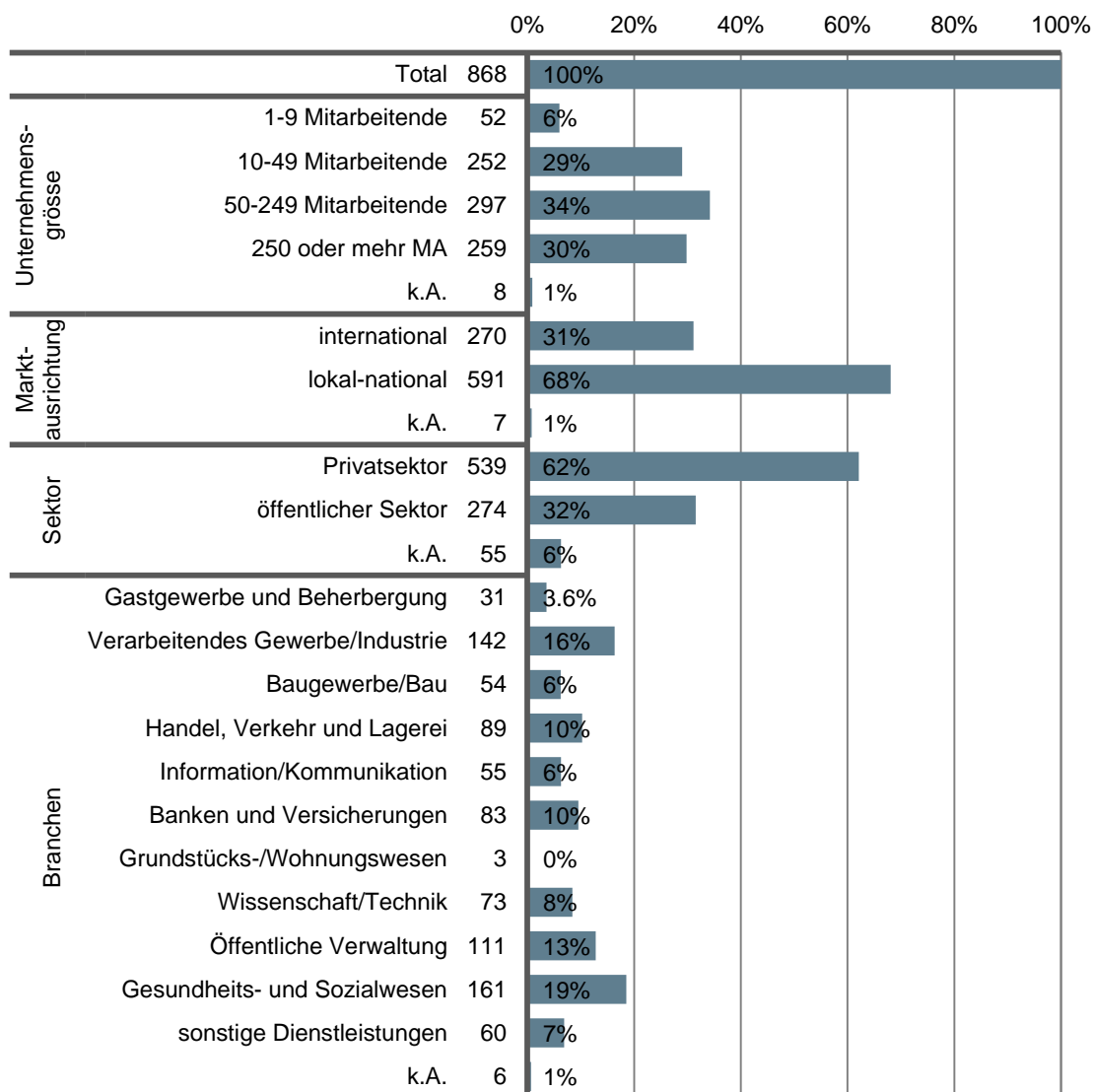
Von den Anfang Herbst 2013 angeschriebenen Personen haben 868 an der Umfrage teilgenommen. Daraus ergibt sich eine Rücklaufquote von knapp 15%.² Nachfolgend wird die daraus resultierende Datenbasis genauer beschrieben.

² In den Auswertungen berücksichtigt werden nur die 868 Rückmeldungen, die den Fragebogen abgeschlossen bzw. mehrheitlich ausgefüllt haben. Mehrere Personen haben die Befragung abgebrochen. Dies deutet darauf hin, dass die Befragung sowohl bezüglich Länge als auch Komplexität anspruchsvoll war.

3.2 Teilnehmende Unternehmen

Die an der Umfrage teilgenommenen Unternehmen lassen sich nach einer Reihe von Unternehmensmerkmalen klassifizieren. Im Rahmen der Unternehmensbefragung wurde u.a. die Anzahl Mitarbeitende, die Marktausrichtung, die Zugehörigkeit zum privaten oder öffentlichen Sektor und die Branchenzugehörigkeit der betreffenden Unternehmen erhoben. Anhand dieser Unternehmenseigenschaften wurden in der Folge die zu untersuchenden Hypothesen getestet und untersucht, wie sich beispielsweise die Wahrnehmung und Beurteilung der Titel der höheren Berufsbildung nach Unternehmensgrösse, Branchenzugehörigkeit, etc. unterscheidet.

Abbildung 3-1: Teilnehmende Unternehmen nach Grösse, Marktausrichtung, Sektor und Branche



Quelle: Ecoplan 2013, N=868, (Fragen 1, 2, 3, 6)

In Abbildung 3-1 ist die Anzahl teilnehmender Unternehmen, jeweils klassifiziert nach den genannten Unternehmensmerkmalen, dargestellt.

- **Unternehmensgrösse:** Von den an der Umfrage teilgenommenen Unternehmen gehören je etwa 30% zu den Klein-, Mittel- und Grossunternehmen.³ Die Unternehmen mit bis zu 9 Mitarbeitern sind mit 6% aller teilnehmenden Unternehmen klar untervertreten.
- **Marktausrichtung:** Bezüglich der Marktausrichtung wird unterschieden, ob ein Unternehmen international oder nur auf dem nationalen/regionalen/lokalen Markt tätig ist. Etwa ein Drittel der teilnehmenden Unternehmen sind international ausgerichtet.
- **Privater oder öffentlicher Sektor:** Ebenfalls etwa ein Drittel der Unternehmen zählen zum öffentlichen Sektor zu, derweil etwa zwei Drittel der Unternehmen aus dem privaten Sektor stammen.
- **Branche:** Im Rahmen der Unternehmensbefragung haben die Teilnehmenden deklariert, in welcher von 38 zur Auswahl stehenden Branchen⁴ sie hauptsächlich tätig sind. Für die weitere Auswertung wurden die 38 Branchen zu 11 Branchen⁵ aggregiert. Unter den teilnehmenden Unternehmen am stärksten vertreten ist das Gesundheits- und Sozialwesen mit 175 (20%) sowie das verarbeitende Gewerbe/Industrie mit 142 Unternehmen (16%). Aus der Landwirtschaftsbranche haben nur 2 Unternehmen teilgenommen, weshalb diese Branche in den Branchenauswertungen nicht berücksichtigt wird.

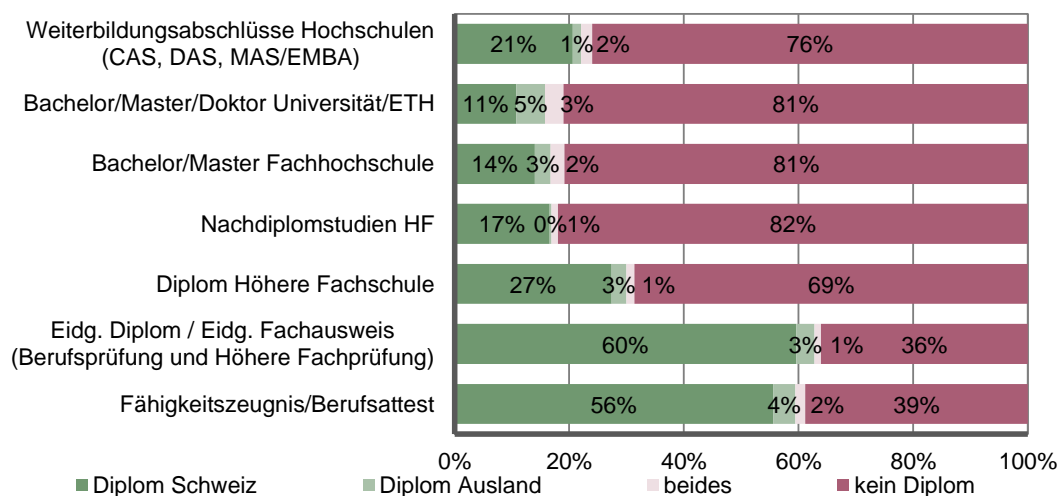
3.3 Rekrutierungsverantwortliche

Die Umfrageergebnisse werden nicht nur nach Unternehmenseigenschaften sondern auch nach sozioökonomischen Eigenschaften der Rekrutierungsverantwortlichen ausgewertet. Beispielsweise kann es bei der Beurteilung der höheren Berufsbildung eine Rolle spielen, ob die befragte Person selber über einen HBB-Abschluss verfügt oder eben nicht. Deshalb ist für die Interpretation der Umfrageergebnisse von Interesse, über welchen Bildungshintergrund die befragten Personen verfügen.

³ Das Bundesamt für Statistik (BFS) definiert die Grössenklassen der Unternehmen nach Mikrounternehmen (mit bis zu 9 Vollzeitstellen), Kleinunternehmen (10-49 Vollzeitstellen), Mittelunternehmen (50-249 Unternehmen) und Grossunternehmen (250 und mehr Vollzeitstellen). In der Unternehmensbefragung wurde anstelle der Anzahl Vollzeitstellen die Anzahl Mitarbeitenden erhoben.

⁴ Gemäss NOGA 2008, Eurostat 38 Aggregation.

⁵ Basierend auf NOGA 2008, Eurostat 11 Aggregation; davon abweichend werden allerdings die Branchen Gastgewerbe und Beherbergung sowie Gesundheits- und Sozialwesen einzeln aufgeführt. Nicht aufgeführt ist dafür die Branche Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Fischerei.

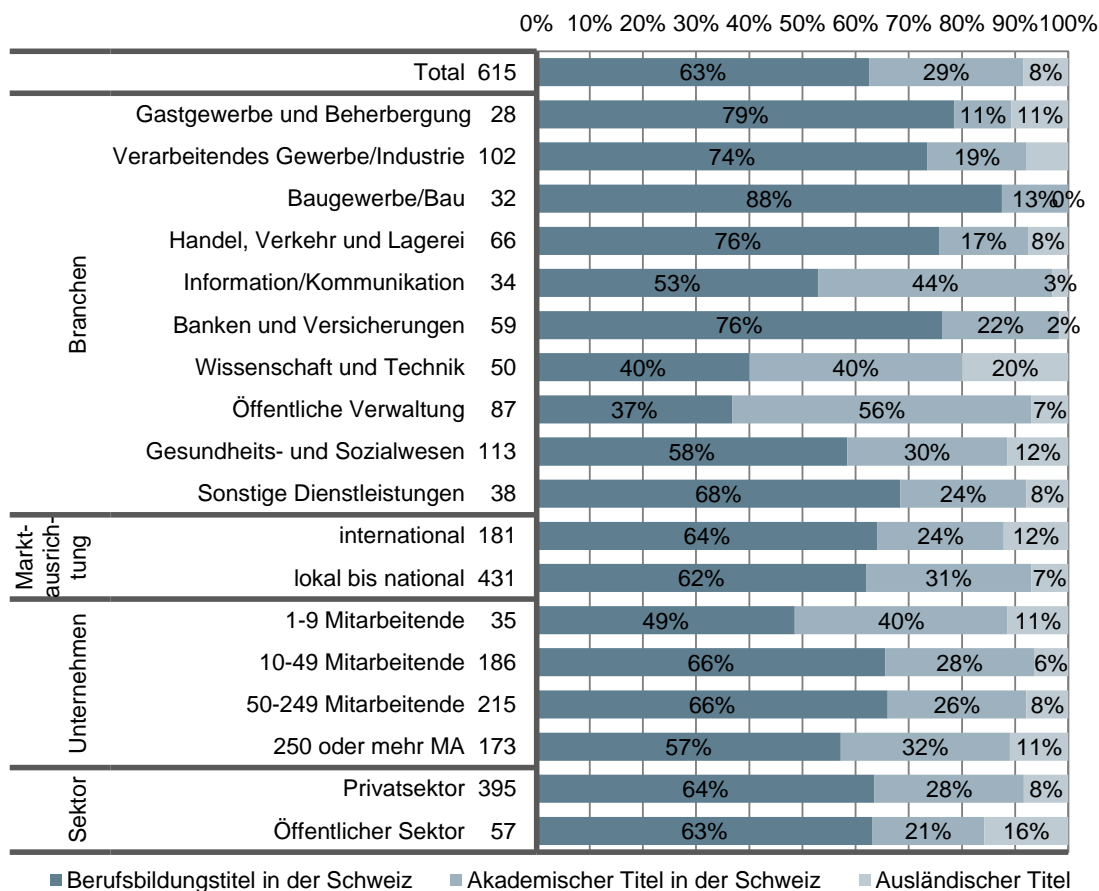
Abbildung 3-2: Bildungstitel der befragten Rekrutierungsverantwortlichen

Quelle: Ecoplan 2013, N=621, (Frage 43)

Aus der Abbildung 3-2 geht hervor, dass gut 62% der Antwortenden über ein Fähigkeitszeugnis bzw. einen Berufsattest verfügen und somit eine Berufsbildung abgeschlossen haben. Gar 64% haben eine Berufsprüfung oder eine Höhere Fachprüfung abgeschlossen. Im Gegensatz dazu verfügen nur je knapp 19% einen Abschluss einer Universität oder einer Fachhochschule. Mehr als jeder vierte Universitätsabschluss wurde gar im Ausland erworben. Bei den entsprechenden Auswertungen sind Doppelzählungen möglich, d.h. die befragten Personen können auch mehrere Abschlüsse aufweisen.

Bezüglich der Analyse der Bildungstitel interessiert insbesondere, ob Personen, die das schweizerische Bildungssystem selber durchlaufen haben, die Titel der höheren Berufsbildung anders wahrnehmen und beurteilen als Personen ohne Erfahrung im schweizerischen Bildungssystem. In den folgenden Auswertungen wird daher jeweils unterschieden, ob die Person mindestens ein Bildungsdiplom in der Schweiz erworben hat oder nicht. Nachdiplomstudiengänge (Hochschule und HF) werden dabei nicht berücksichtigt. Des Weiteren wird unterschieden, ob die entsprechende Person über einen Berufsbildungsabschluss oder ausschliesslich über einen Hochschultitel verfügt (vgl. Abbildung 3-3).

Abbildung 3-3: Bildungshintergrund der Rekrutierungsverantwortlichen nach Unternehmenseigenschaften



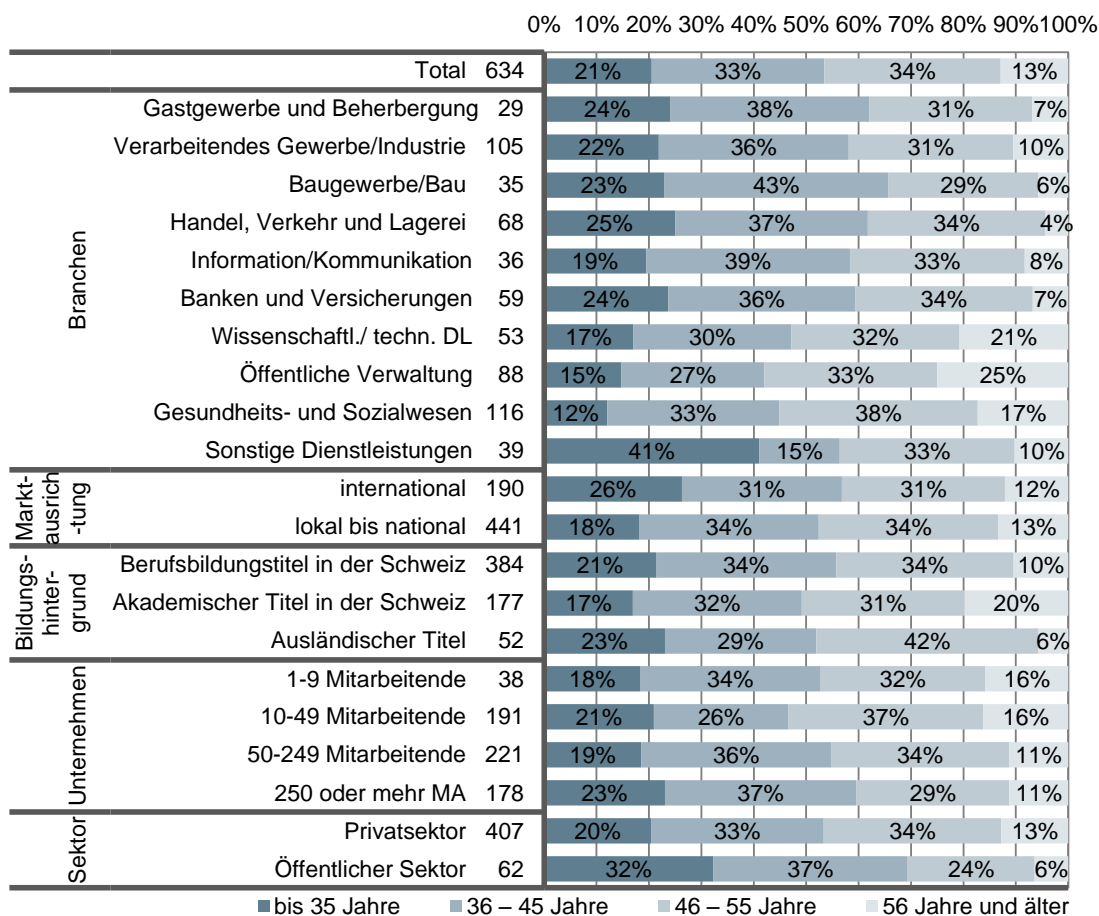
Quelle: Ecoplan 2013, N=615, (Frage 43)

Aus Abbildung 3-3 wird ersichtlich, dass gut zwei Drittel der Befragten einen Berufsbildungstitel in der Schweiz erworben haben. 29% der Befragten haben in der Schweiz stattdessen einen akademischen Titel (Tertiär A) erworben. Personen ohne schweizerische Ausbildung machen nur rund 8% aller Antworten aus. Aus der Abbildung geht weiter hervor, dass insbesondere in der Branche Wissenschaft und Technik mit 20% überdurchschnittlich viele Rekrutierungsverantwortliche über ein ausländisches Diplom verfügen. Diese Gruppe ist mit 12% auch im Gesundheits- und Sozialwesen stark vertreten.

Auffallend häufig verfügen die rekrutierungsverantwortlichen Personen in der öffentlichen Verwaltung (56%), in der Informations- und Kommunikationsbranche (44%) und in der Wissenschaft und Technik (40%) über einen akademischen Hintergrund. Die Berufsbildung ist hingegen bei den Rekrutierungsverantwortlichen im Baugewerbe (88%), dem Handel, Verkehr und der Lagerei (76%) und in der Finanzbranche (76%) sehr stark vertreten.

Die Bildungslandschaft hat sich im Verlauf der vergangenen Jahrzehnte stark gewandelt. In Kombination mit dem Bildungshintergrund spielt deshalb auch das Alter der befragten Rekrutierungsverantwortlichen eine Rolle.

Abbildung 3-4: Alter der befragten Personen nach Unternehmenseigenschaften



Quelle: Ecoplan 2013, N=634, (Frage 44)

Abbildung 3-4 zeigt, dass je ein Drittel der Rekrutierungsverantwortlichen in den Alterskohorten 36-45 Jahre und 46-55 Jahre sind. 21% sind jünger oder gleich 35 Jahre und nur 13% älter als 55 Jahre.

3.4 Berufsfelder mit zuletzt getätigter Rekrutierung

Im dritten Block der Umfrage wurden die Personen zu spezifischen Aspekten auf der Ebene von Einzeltitel bzw. Ebene einzelner Berufsfelder befragt. Dies ist notwendig, da insbesondere die Konkurrenz aber auch die Wahrnehmung je nach Berufsfeld stark unterschiedlich beurteilt werden kann. Die Personen werden zu jenem Berufsfeld gefragt, in welchem sie die letzte Einstellung vorgenommen haben. Dadurch kann sichergestellt werden, dass eine breite Vielzahl von Berufsfeldern abgedeckt werden kann.

Abbildung 3-5: Berufsfelder mit zuletzt getätigter Rekrutierung

Berufsfeld	Anzahl Rückmeldungen	
	[Abs.]	[in %]
Natur	13	2.01
Nahrung	7	1.08
Gastgewerbe	35	5.4
Textilien	9	1.39
Schönheit & Sport	4	0.62
Gestaltung & Kunst	6	0.93
Druck	4	0.62
Bau	26	4.01
Gebäudetechnik	18	2.78
Holz & Innenausbau	2	0.31
Fahrzeuge	16	2.47
Elektrotechnik	31	4.78
Metall & Maschinen	35	5.4
Naturwissenschaften	17	2.62
Planung & Konstruktion	4	0.62
Verkauf	40	6.17
Wirtschaft & Verwaltung	160	24.69
Verkehr & Logistik	19	2.93
Informatik	45	6.94
Kultur	4	0.62
Gesundheit	92	14.2
Bildung & Soziales	61	9.41
Total	648	100

Quelle: Ecoplan 2013, N=648, (Frage 28)

Abbildung 3-5 zeigt, in welchen Berufsfeldern die befragten Personen zuletzt rekrutiert haben. Rund jede vierte Person hat dabei im Berufsfeld Wirtschaft & Verwaltung rekrutiert. Dieses Berufsfeld ist jedoch auch eines der vielfältigsten und umfasst unter anderen die klassischen übergeordnete Bereiche der Unternehmensführung wie Marketing, HR/Personal, Management und Managementassistenten sowie Finanz- und Rechnungswesen. Letzte ist mit 48 Nennungen die am häufigsten genannte Berufsgruppe in diesem Berufsfeld. Ebenfalls häufig wurde im Bereich Gesundheit rekrutiert, wobei 74 der 92 Nennungen aus der Berufsgruppe Pflege und Sanität stammen. Diese ist somit über alle Berufsfelder gesehen die Gruppe mit den meisten Beobachtungen im Datensatz (vor Finanz- und Rechnungswesen).

Aufgrund der Anzahl Nennungen sowie der Titelvielfalt und der zu erwartenden Konkurrenz zwischen den Titeln werden in den nachfolgenden Analysen nebst den beiden obengenan-

ten Berufsfeldern Wirtschaft & Verwaltung sowie Gesundheit in erster Linie die Berufsfelder Bau, Elektrotechnik, Metall & Maschinen sowie Informatik detailliert betrachtet.

4 Ergebnisse aus der Befragung

Nachfolgend werden die Ergebnisse der Befragung erläutert. In Anlehnung an die in Abschnitt 1.2 aufgeführten Ziele gliedert sich das Kapitel wie folgt:

- In einem ersten Abschnitt (4.1) werden diverse Aspekte des **Rekrutierungsprozesses der Unternehmen** aufgezeigt. Dabei ist insbesondere von Interesse, welcher Typ von Arbeitskräften gesucht wird, welche Stelle sich für die Rekrutierung verantwortlich zeichnet und welche Schwierigkeiten und Herausforderungen den Unternehmen im Rekrutierungsprozess begegnen (Fachkräftemangel etc.).
- In Abschnitt 4.2 wird die **Bedeutungsbeimessung der Bildungstitel** bei der Personalrekrutierung sowie bezüglich der Karriere- und Lohnentwicklung betrachtet. Dabei interessieren insbesondere auch die Unterschiede zwischen Titel der höheren Berufsbildung und akademischer Titel.
- Anschliessend folgt die **Standortbestimmung der höheren Berufsbildung** (Abschnitt 4.2.3). Neben der Verbreitung von Berufsbildungsdiplomen in Unternehmen (Sichtbarkeit) wird in diesem Abschnitt die Wahrnehmung und Bewertung der Titel durch die Personalverantwortlichen analysiert. Wiederum ist hierbei die Konkurrenz der Berufsbildungstitel mit anderen Abschlüssen von Interesse.
- Abschnitt 4.2.4 befasst sich abschliessend mit der Frage nach der **Titelgebung der höheren Berufsbildung**. Im Fokus steht die Frage, ob aus Sicht der Rekrutierungsverantwortlichen ein Bedarf für eine Neuerung der aktuellen Titel der höheren Berufsbildung (insbesondere im Zusammenhang mit deren internationalen Anerkennung) besteht und welche Vorteile damit verbunden wären.

4.1 Rekrutierungsprozess in den Unternehmen

4.1.1 Nachgefragte Anforderungsprofile

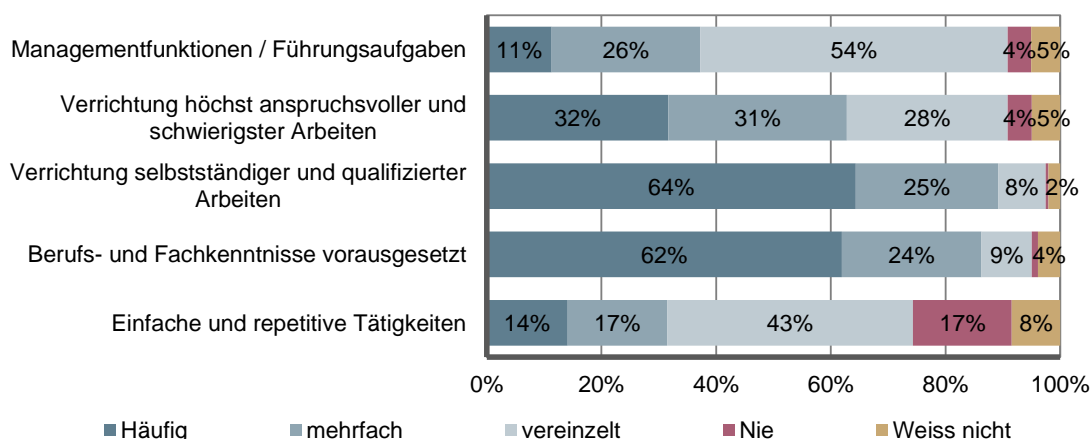
Zur Klärung der Frage, welcher Qualifikations- Typ von Arbeitskräften hauptsächlich rekrutiert wird, wurden die Unternehmen gefragt, wie oft sie Personal aus fünf verschiedenen Anforderungsprofilen pro Jahr rekrutieren. Die Anforderungsprofile reichen von einfachen und repetitiven Tätigkeiten bis zu Managementfunktionen und Führungsaufgaben (vgl. Abbildung 4-1).

Am häufigsten werden Arbeitskräfte zur „Verrichtung selbstständiger und qualifizierter Arbeiten“ oder Mitarbeitende mit „Berufs- und Fachkenntnissen“ rekrutiert. Fast zwei Drittel aller befragten Unternehmen rekrutiert diese beiden Anforderungsprofile häufig, ein Viertel der Unternehmen mehrfach und nur einzelne Unternehmen rekrutieren nie entsprechende Mitarbeitende.

Die meisten Unternehmen rekrutieren nur vereinzelt neue Arbeitskräfte für das tiefste oder das höchste Anforderungsprofil. 17% aller Unternehmen rekrutieren gar keine Mitarbeitende für „einfache und repetitive Tätigkeiten“.

Die genannten Rekrutierungsmuster unterscheiden sich nicht wesentlich in Abhängigkeit der Marktausrichtung, des Sektors oder der Unternehmensgrösse, ausser dass grössere Unternehmen generell häufiger neue Mitarbeitende rekrutieren als kleinere Unternehmen und dass im öffentlichen Sektor etwas häufiger hochqualifizierte Arbeitskräfte rekrutiert werden als im privaten Sektor.

Abbildung 4-1: Rekrutierung nach Anforderungsprofil (alle Unternehmen)

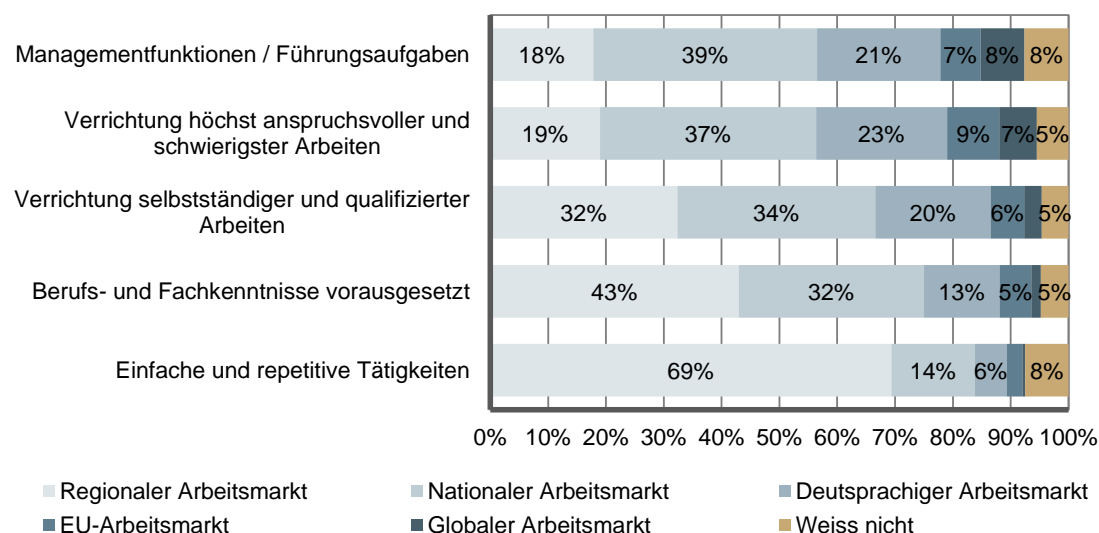


Quelle: Ecoplan 2013, N = 862, (Frage 7)

4.1.2 Lokaler versus internationaler Arbeitsmarkt

Je nach Anforderungsprofil werden die Arbeitskräfte schwerpunktmässig in anderen Arbeitsmärkten rekrutiert. In Abbildung 4-2 ist ersichtlich, dass 70% der Unternehmen Arbeitskräfte für „einfache und repetitive Tätigkeiten“ auf dem regionalen Arbeitsmarkt rekrutieren. Auf dem internationalen Arbeitsmarkt werden hingegen fast gar keine Arbeitskräfte mit diesem Anforderungsprofil rekrutiert. Je höher das Anforderungsprofil, desto stärker gewinnt der nationale und auch internationale Arbeitsmarkt gegenüber dem regionalen Arbeitsmarkt an Bedeutung. Für Managementfunktionen und Führungsaufgaben rekrutieren knapp 40% der Unternehmen national und nochmals knapp 40% international, hauptsächlich im deutschsprachigen Raum.

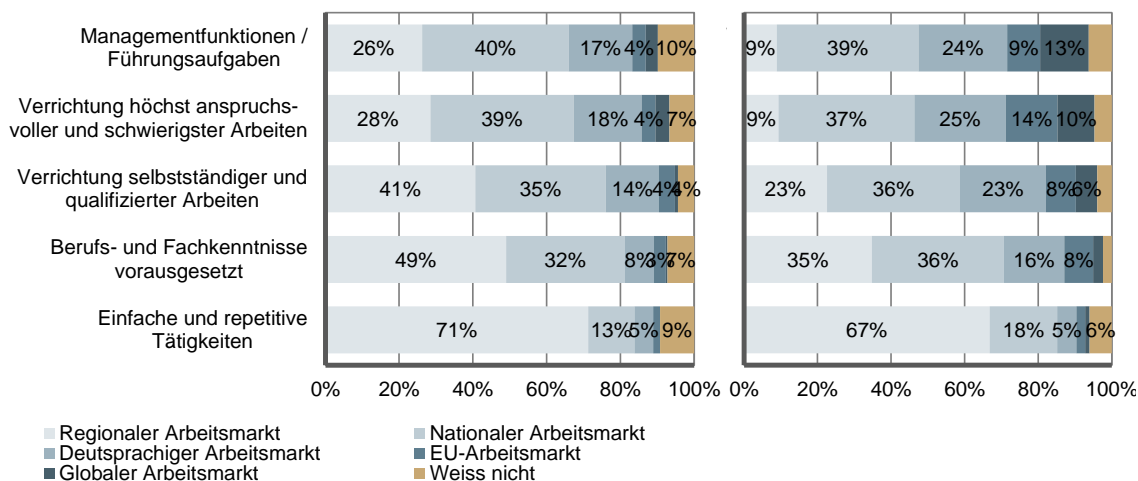
Abbildung 4-2: Arbeitsmärkte, in welchen schwerpunktmässig Arbeitskräfte rekrutiert werden (alle Unternehmen)



Quelle: Ecoplan 2013, N = 863, (Frage 12)

Die Arbeitsmärkte, auf welchen rekrutiert wird, unterscheiden sich wesentlich in Abhängigkeit der Unternehmensgrösse (vgl. folgende zwei Abbildungen). Kleine Unternehmen mit 10-49 Mitarbeitende rekrutieren Führungskräfte viel eher im regionalen Arbeitsmarkt als grosse Unternehmen mit 250 oder mehr Mitarbeitenden. Letztere rekrutieren Führungskräfte dafür häufiger auf dem europäischen oder dem globalen Arbeitsmarkt. Je tiefer das Anforderungsprofil desto geringer fallen die Unterschiede zwischen den grossen und kleinen Unternehmen aus. Beim tiefsten Anforderungsprofil „einfache und repetitive Tätigkeiten“ gibt es kaum Unterschiede nach Unternehmensgrösse.

Abbildung 4-3: Arbeitsmärkte, in welchen schwerpunktmässig Arbeitskräfte rekrutiert werden (links: Unternehmen mit 10-49 Mitarbeitende; rechts: Unternehmen mit 250 und mehr Mitarbeitenden)



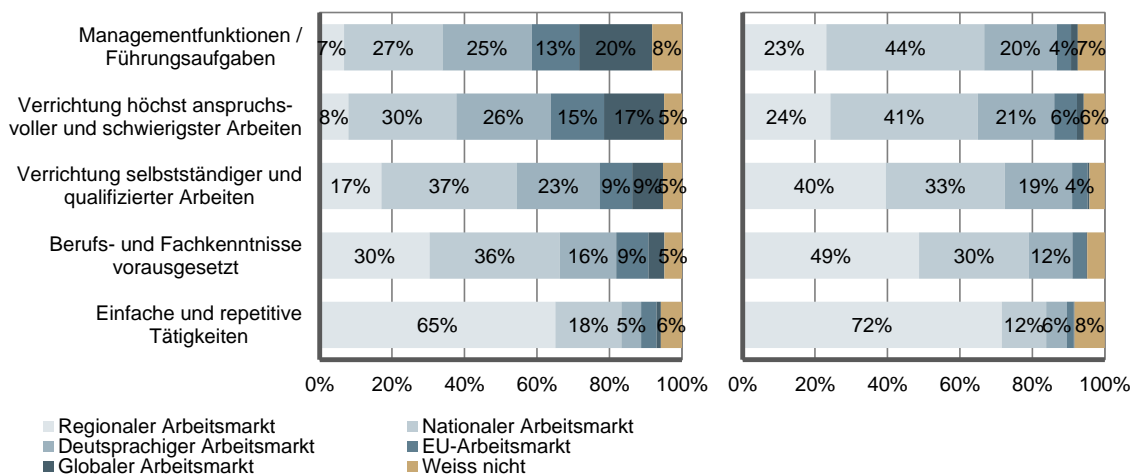
Quelle: Ecoplan 2013, N = 252, (Frage 12)

N = 257, (Frage 12)

Ähnlich wie bei den Klein- und Grossunternehmen zeigen sich Unterschiede beim Arbeitsmarkt zwischen den Unternehmen des **privaten und öffentlichen Sektors**. Insbesondere bei den mittleren bis hohen Anforderungsprofilen rekrutieren die Unternehmen des öffentlichen Sektors viel eher auf dem internationalen Arbeitsmarkt als Unternehmen des privaten Sektors. Hierfür verantwortlich zeichnen sich hauptsächlich Unternehmen aus der Wissenschaft und Technik sowie aus dem Gesundheits- und Sozialwesen, Branchen welche eine deutlich überdurchschnittliche internationale Ausrichtung bei der Rekrutierung aufweisen.

Wesentlich ausgeprägter sind die genannten Unterschiede somit zwischen Unternehmen mit **internationaler** und mit **lokaler bis nationaler Marktausrichtung**. Mehr als die Hälfte der internationalen Unternehmen rekrutieren Führungs- und Fachkräfte der obersten beiden Anforderungsprofile im internationalen Arbeitsmarkt. Bei den lokal bis national ausgerichteten Unternehmen ist es bloss eine kleine Minderheit, welche ihre Führungskräfte auf dem internationalen Arbeitsmarkt findet.

Abbildung 4-4: Arbeitsmärkte, in welchen schwerpunktmässig Arbeitskräfte rekrutiert werden (links: Unternehmen mit internationaler Marktausrichtung; rechts: Unternehmen mit lokal bis nationaler Marktausrichtung)



Quelle: Ecoplan 2013, N = 270, (Frage 12)

N = 588, (Frage 12)

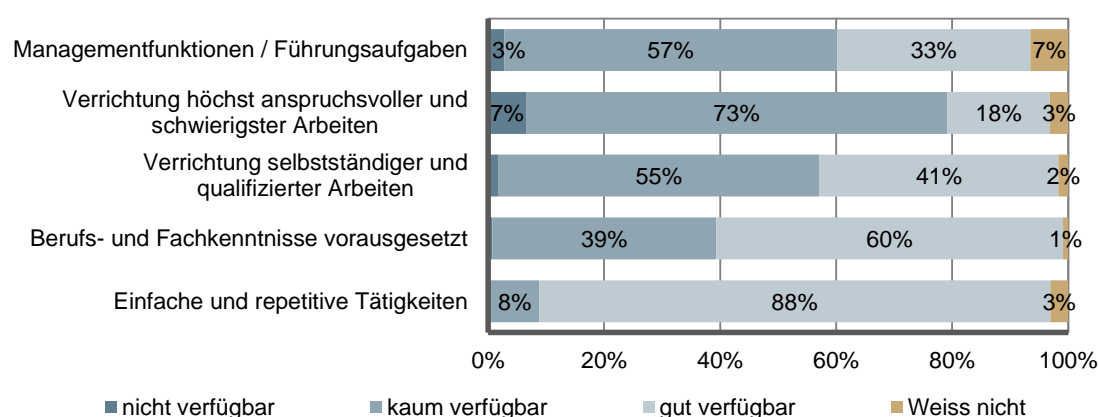
Generell gibt es nur geringe Unterschiede bei der Rekrutierung von Arbeitskräften für einfache und repetitive Tätigkeiten. Die Unterschiede zeigen sich insbesondere bei den Arbeitsmärkten, auf welchen Fach- und Führungskräfte rekrutiert werden. Zwischen den **Branchen** sind diese Unterschiede besonders stark ausgeprägt.

- **Baugewerbe:** bis zum obersten Anforderungsprofil Rekrutierung hauptsächlich **regional** bis national.
- **Gastgewerbe** sowie **Informations- und Kommunikationsbranche:** Rekrutierung vergleichsweise stark im **deutschsprachigen Raum**
- **Wissenschaftliche und technische Dienstleistungsbranche:** Rekrutierung hauptsächlich auf dem **globalen** Arbeitsmarkt
- **Öffentliche Verwaltung:** Rekrutierung hauptsächlich auf dem **nationalen** Arbeitsmarkt

4.1.3 Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte

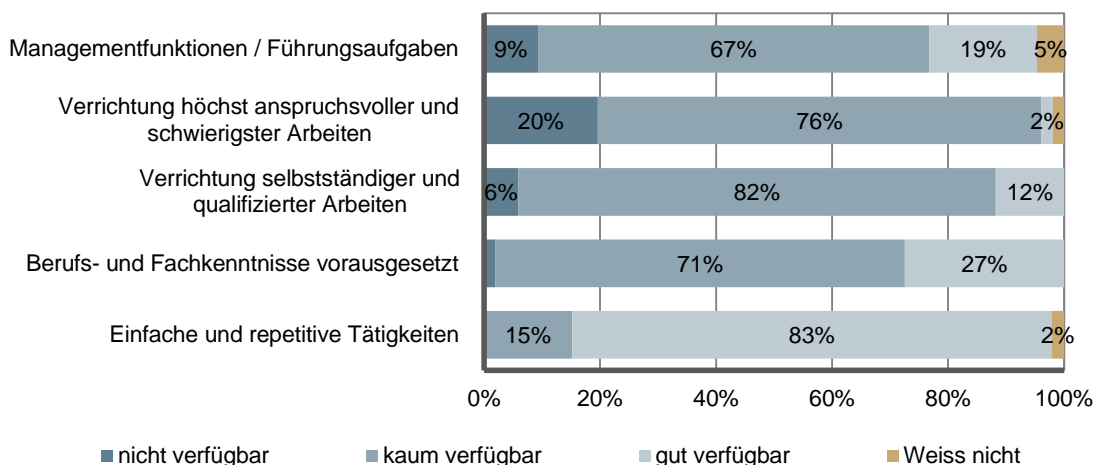
Die grosse Mehrheit der Unternehmen in allen Branchen ist der Meinung, dass ein **Fachkräftemangel auf dem Arbeitsmarkt** besteht. Dies zeigen die Antworten auf die Frage, ob in den verschiedenen Branchen genügend qualifizierte Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, eindrücklich. Besonders ausgeprägt ist der Mangel an qualifizierten Fachkräften zur Verrichtung höchst anspruchsvoller und schwieriger Arbeiten. Allerdings gibt nur eine kleine Anzahl Unternehmen an, dass gesuchte Fachkräfte in ihrer Branche gar nicht verfügbar seien.

Abbildung 4-5: Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte (alle Unternehmen)



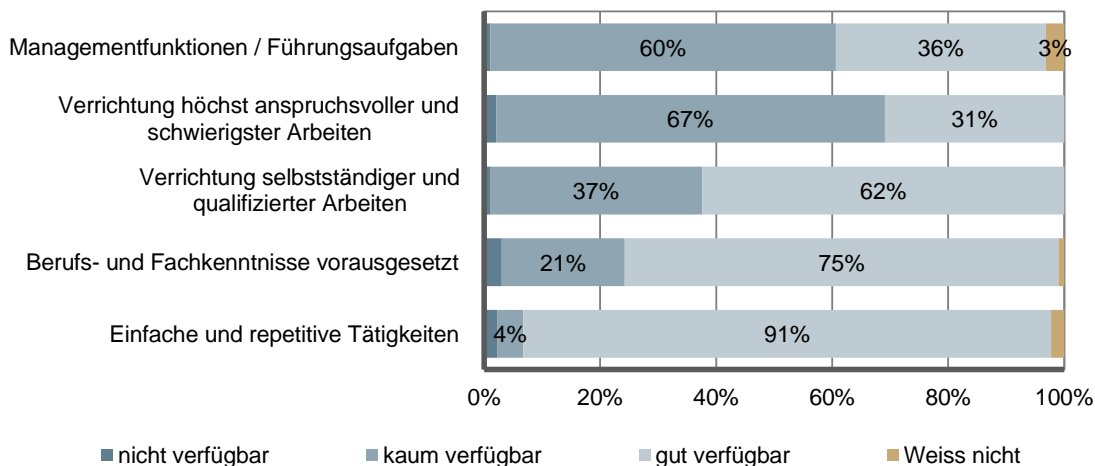
Quelle: Ecoplan 2013, N = 808, (Frage 15)

Die Unterschiede zwischen den Branchen sind relativ gering. Den stärksten Fachkräftemangel stellen die Unternehmen der Baubranche fest. So gibt es praktisch keine Unternehmen dieser Branche, welche der Meinung sind, dass Arbeitskräfte zur Verrichtung höchst anspruchsvoller und schwierigster Arbeiten gut verfügbar seien. Stattdessen haben 20% der Unternehmen angegeben, dass Fachkräfte mit diesem Anforderungsprofil nicht verfügbar seien. Innerhalb der Baubranche werden Fachkräfte aller Anforderungsniveaus gesucht. Neben Ingenieure (Bauingenieure, Klima- und Kältetechnikingenieure) werden auch häufig mittlere Kaderleute (z.B. Projektleiter) aber auch Installateure verschiedenster Fachrichtung genannt.

Abbildung 4-6: Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte (in der Baubranche)

Quelle: Ecoplan 2013, N = 51, (Frage 15)

Von allen Branchen am wenigsten Mühe geeignete Fachkräfte zu finden, hat die öffentliche Verwaltung. Aber auch hier sind zwei Drittel der Meinung, dass Fachkräfte zur Verrichtung höchst anspruchsvoller und schwierigster Arbeiten kaum verfügbar seien.

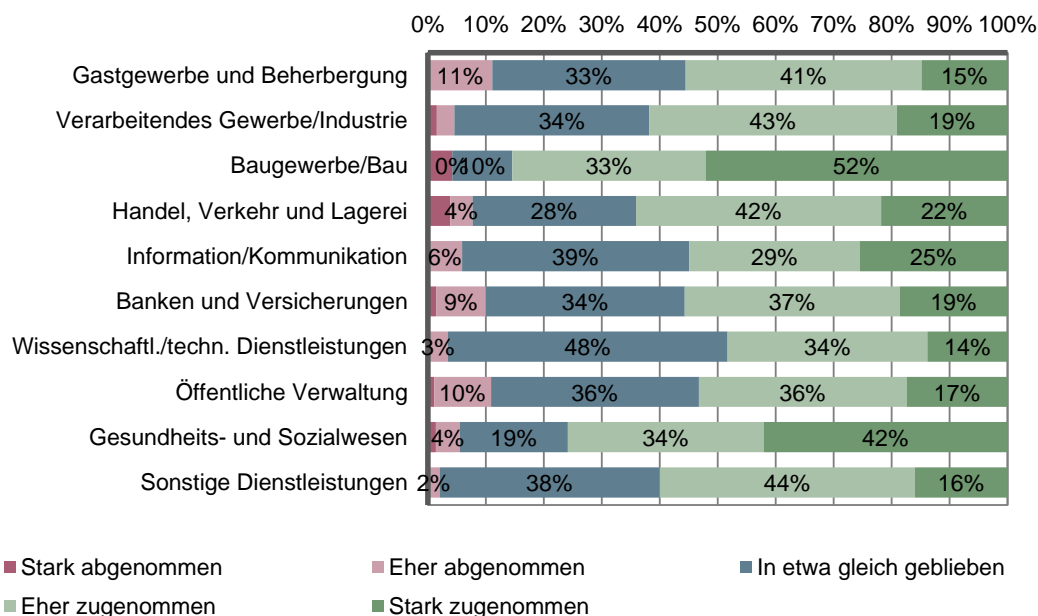
Abbildung 4-7: Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte (in der öffentlichen Verwaltung)

Quelle: Ecoplan 2013, N = 74, (Frage 15)

Betrachtet man die Entwicklung in den vergangenen zwei Jahren, so sind über 60% der Unternehmen der Ansicht, dass der Mangel an ausreichend qualifiziertem Personal in ihrer Branche stark zugenommen hat. 19% der Unternehmen schätzen die Zunahme des Fachkräftemangels als stark ein. Die stärkste Zunahme des Fachkräftemangels macht sich im Baugewerbe bemerkbar. Hier verzeichnen 85% der Unternehmen eine Verschärfung des Fachkräftemangels, mehr als 50% sogar eine starke Verschärfung. Einen zunehmenden Fachkräftemangel wird ebenfalls von den meisten Unternehmen im Gesundheits- und Sozi-

alwesen festgestellt. In dieser Branche fehlen nach wie vor besonders häufig Pflegefachkräfte (56 Nennungen).

Abbildung 4-8: Entwicklung des Fachkräftemangels



Quelle: Ecoplan 2013, N = 819, (Frage 18)

4.1.4 Weitere Schwierigkeiten im Rekrutierungsprozess

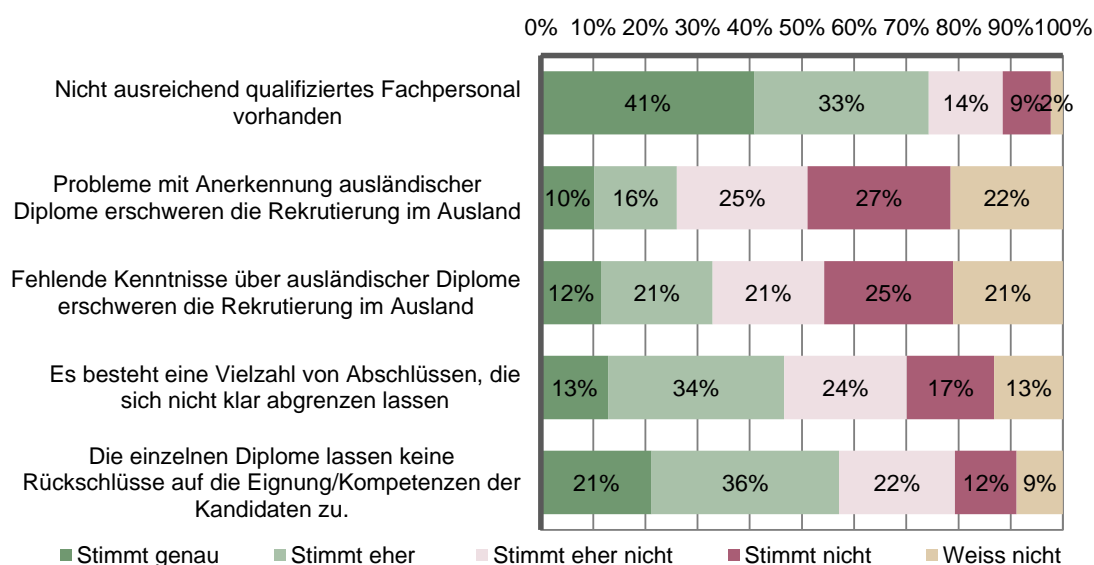
In der Befragung wurden die Rekrutierungsverantwortlichen zudem gebeten, nebst der Fachkräfteproblematik auch andere mögliche Herausforderungen im Rekrutierungsprozess zu beurteilen. Dabei wurde insbesondere nach möglichen Problemen im Zusammenhang mit Diplomen und Bildungsabschlüssen gefragt.

Neben dem Mangel an qualifiziertem Personal wird vor allem als Problem betrachtet, dass einzelne Diplome keine Rückschlüsse auf die Eignung/Kompetenzen der Kandidaten zulassen. Dazu kommt, dass sich häufig auch einzelne Abschlüsse nicht klar voneinander abgrenzen lassen. Mit diesen Problemen sehen sich insbesondere Unternehmen aus den Branchen Baugewerbe/Bau, Information und Kommunikation, Banken und Versicherungen sowie teilweise der öffentlichen Verwaltung konfrontiert. Innerhalb einzelner Berufsgruppen werden besonders in der Informatik und der Elektrotechnik die Abgrenzung zwischen den Diplomen und die Beurteilung der Kompetenzen kritisch beurteilt.⁶

⁶ Weitere Analysen zur Abgrenzung und Beurteilung der Kompetenzen eines Titelträgers werden im Abschnitt 4.3.3 durchgeführt.

Nur rund ein Viertel bis ein Drittel der Befragten empfindet die Rekrutierung im Ausland (aufgrund fehlender Kenntnisse oder fehlender Anerkennung der ausländischen Titel) als Herausforderung im Rekrutierungsprozess. Die fehlende Anerkennung ausländischer Diplome wird insbesondere in den Branchen überdurchschnittlich häufig als Problem betrachtet, in welchen auch ein überdurchschnittlicher Fachkräftemangel herrscht und entsprechend häufig im Ausland rekrutiert wird. Konkret handelt es sich um die Branchen Gesundheits- und Sozialwesen, Baugewerbe/Bau und Wissenschaft/Technik, wobei hauptsächlich die Berufsfeldern Gesundheit, Bildung und Soziales sowie Informatik mit Anerkennungsproblemen konfrontiert sind.

Abbildung 4-9: Beurteilung möglicher Herausforderungen im Rekrutierungsprozess

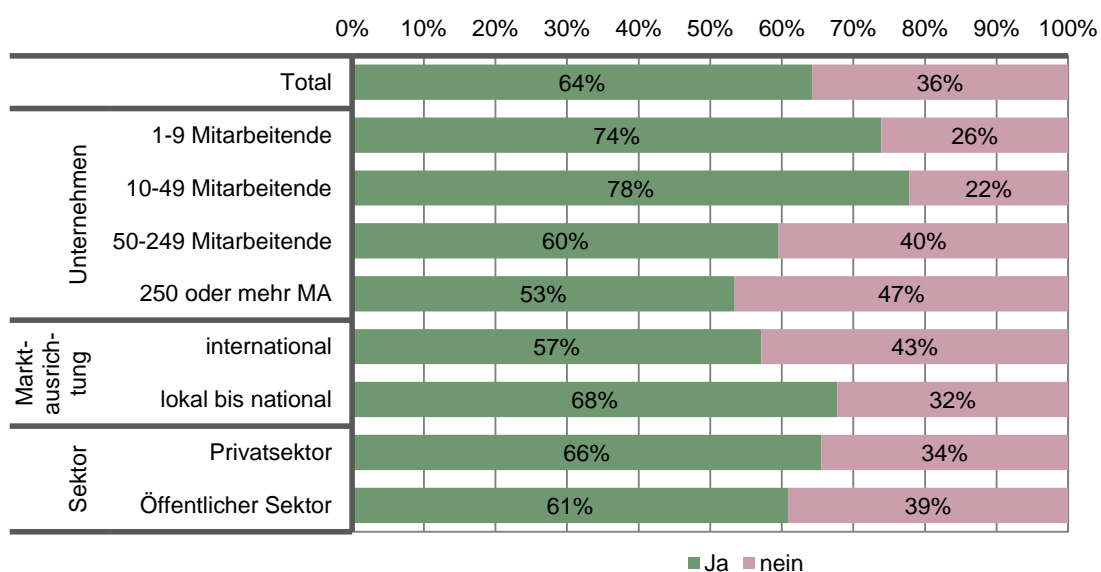


Quelle: Ecoplan 2013, N = 599, (Frage 38)

4.1.5 Zuständigkeit Personalrekrutierung und Personalentscheid

Als nächstes stellt sich die Frage, wer innerhalb der Unternehmen für die Rekrutierung zuständig ist und wer schlussendlich den entsprechenden Personalentscheid fällt. In etwa zwei Dritteln aller befragten Unternehmen ist **dieselbe Person für die Personalrekrutierung und den Personalentscheid verantwortlich**. Bei den kleinen Unternehmen ist dieser Anteil erwartungsgemäss etwas grösser als bei den grossen Unternehmen.

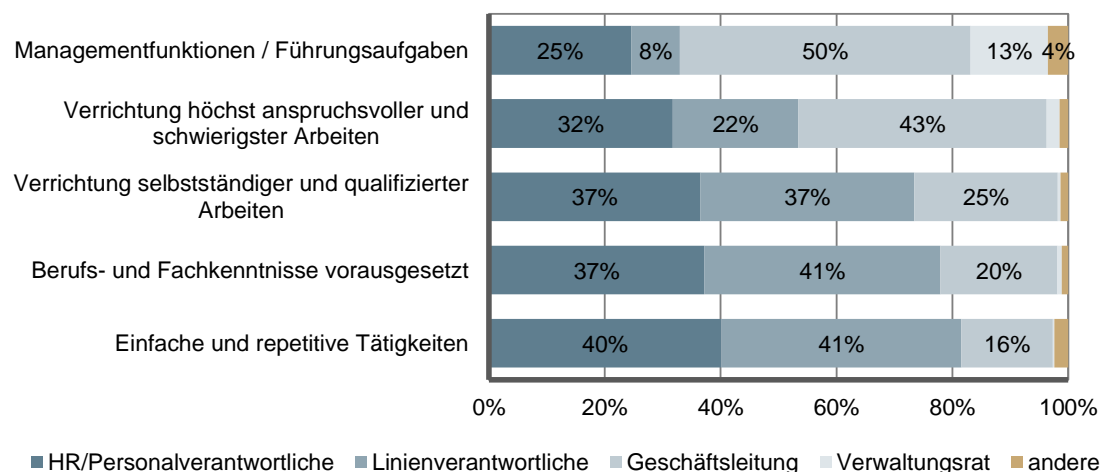
Abbildung 4-10: Dieselbe Person für Personalrekrutierung und Personalentscheid zuständig? (alle Unternehmen)



Quelle: Ecoplan 2013, N = 802, (Frage 8)

Für die **Rekrutierung** von Arbeitskräften mit tiefem Anforderungsprofil sind meist die Personal- oder Linienverantwortlichen zuständig, selten auch die Geschäftsleitung. Je höher das Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle ist, desto mehr Firmen überlassen die Rekrutierung der Geschäftsleitung, meist anstelle der Linienverantwortlichen. Für die Rekrutierung von Führungskräften ist in 50% der Unternehmen die Geschäftsleitung zuständig. Zudem gibt es einige Unternehmen, in welchen dies in den Aufgabenbereich des Verwaltungsrats fällt.

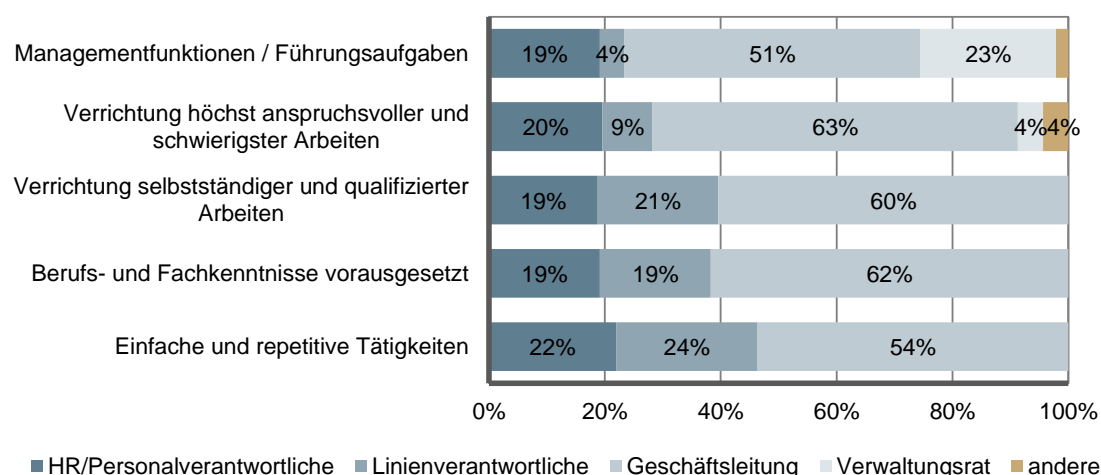
Abbildung 4-11: Zuständigkeit der Personalrekrutierung (alle Unternehmen)



Quelle: Ecoplan 2013, N = 863, (Frage 9)

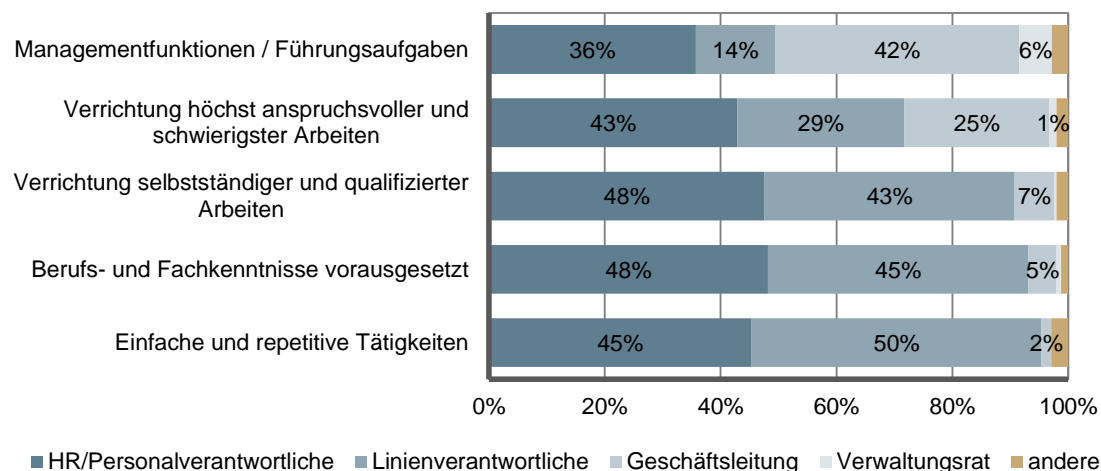
Bei der Zuständigkeit der Personalrekrutierung sind insbesondere auch Unterschiede zwischen Mikro- und den Grossunternehmen auszumachen. Während in mehr als 50% der Mikrounternehmen für alle Anforderungsprofile die Geschäftsleitung die Rekrutierungsverantwortung trägt, sind in Grossunternehmen hauptsächlich die Personal- oder Linienverantwortlichen für die Personalrekrutierung zuständig. Bei einem Viertel der Mikrounternehmen trägt der Verwaltungsrat die Rekrutierungsverantwortung, allerdings nur bei den höheren Anforderungsprofilen. Unter den Grossunternehmen gibt es fast keine, bei welchen die Personalrekrutierung in den Aufgabenbereich des Verwaltungsrates gehört.

Abbildung 4-12: Zuständigkeit der Personalrekrutierung (Unternehmen mit 1-9 Mitarbeitende)



Quelle: Ecoplan 2013, N = 52, (Frage 9)

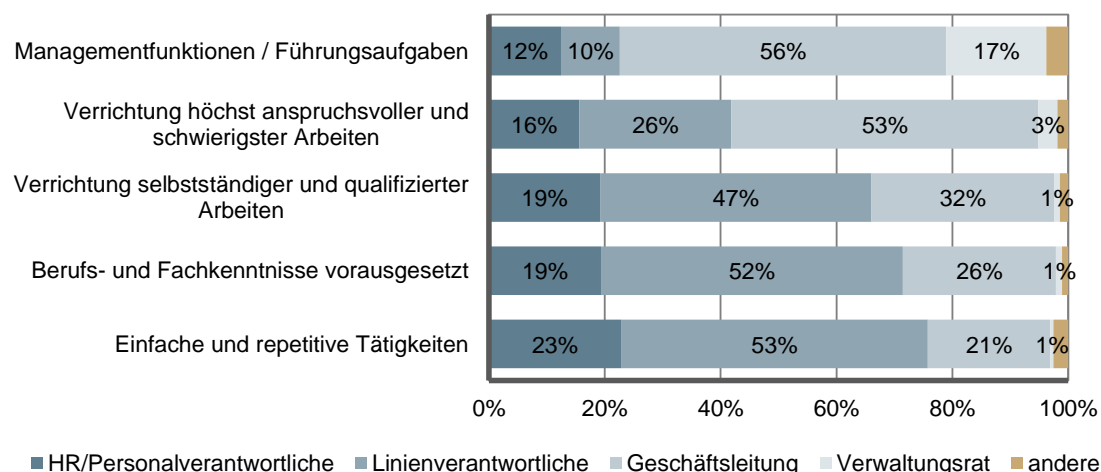
Abbildung 4-13: Zuständigkeit der Personalrekrutierung (Unternehmen mit 250 und mehr Mitarbeitenden)



Quelle: Ecoplan 2013, N = 257, (Frage 9)

Da in den meisten Unternehmen dieselbe Person für die Personalrekrutierung und den Personalentscheid verantwortlich ist, entspricht das Bild beim Personalentscheid in den Grundzügen demjenigen der Rekrutierung. Beim Personalentscheid spielen die Personalverantwortlichen allerdings etwas weniger häufig eine Rolle als bei der Personalrekrutierung. Bei den unteren Anforderungsprofilen sind hauptsächlich die Linienverantwortlichen für den Personalentscheid verantwortlich, derweil dies bei den höheren Anforderungsprofilen meist in den Verantwortungsbereich der Geschäftsleitung fällt.

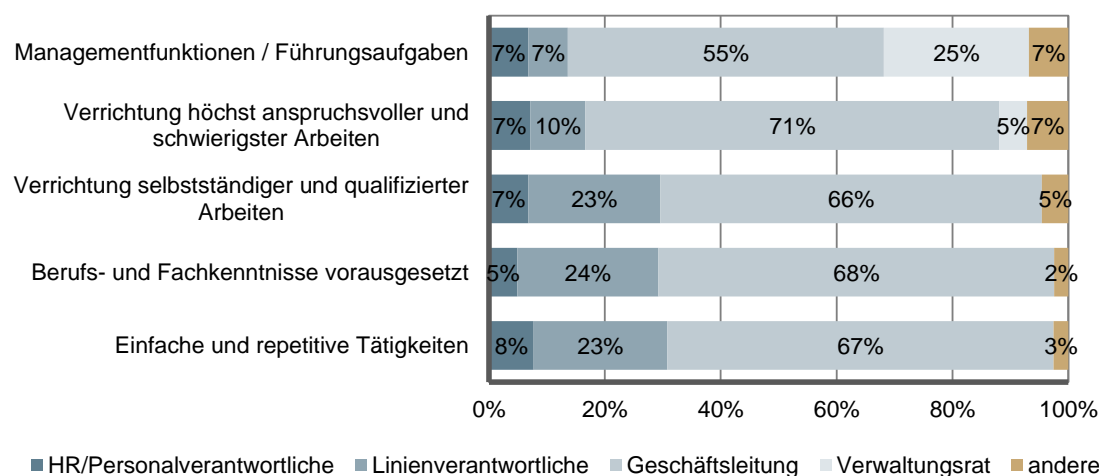
Abbildung 4-14: Zuständigkeit für den Personalentscheid (alle Unternehmen)



Quelle: Ecoplan 2013, N = 862, (Frage 10)

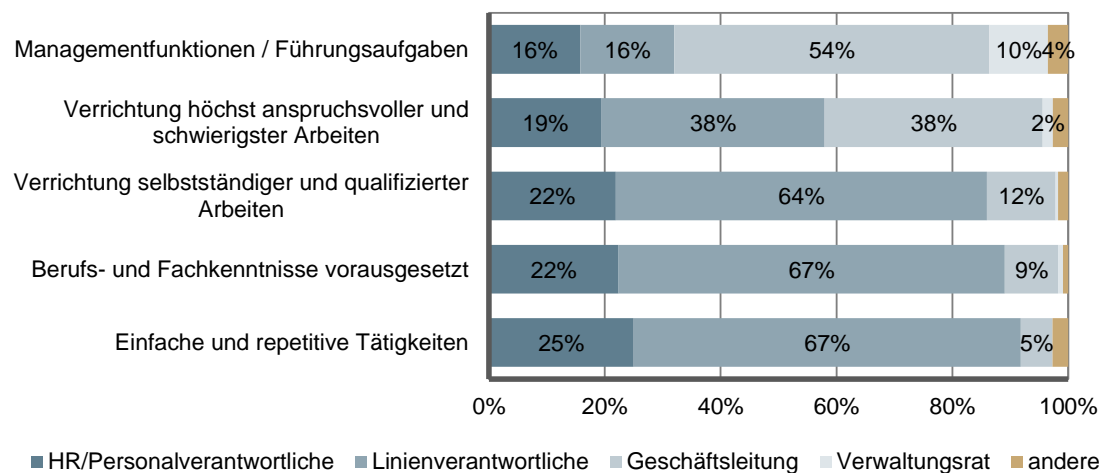
Auch hier gibt es wieder grosse Unterschiede zwischen den Mikro- und den Grossunternehmen. In der Mehrheit der Mikrounternehmen fällt die Geschäftsleitung den Personalentscheid. Bei den Grossunternehmen sind es stattdessen meist die Linienverantwortlichen. Eine Ausnahme bilden die höheren Anforderungsprofile, bei welchen ebenfalls meist die Geschäftsleitung der Grossunternehmen für den Personalentscheid verantwortlich ist.

Abbildung 4-15: Zuständigkeit für den Personalentscheid (Unternehmen mit 1-9 Mitarbeitende)



Quelle: Ecoplan 2013, N = 51, (Frage 10)

Abbildung 4-16: Zuständigkeit für den Personalentscheid (Unternehmen mit 250 und mehr Mitarbeitenden)



Quelle: Ecoplan 2013, N = 256, (Frage 10)

4.2 Bedeutungsbeimessung der Bildungstitel

In diesem Abschnitt gehen wir der Frage nach, welche Bedeutung dem Berufstitel im Vergleich zu anderen Kriterien wie z.B. der Berufserfahrung bei der Personalauswahl beigemessen wird. Zudem wird aufgezeigt, welche Bedeutung dabei die Reputation der titelverleihenden Institution spielt. Anschließend wird der Einfluss der Bildungsstufe auf den Lohn und die Karrieremöglichkeiten analysiert.

4.2.1 Bedeutung des Titels bei der Personalauswahl

Der erste Selektionsprozess bei der Personalrekrutierung findet meist bei einer ersten Auswahl von Kandidaten auf Dossier-Ebene statt. Dabei spielen je nach Anforderungsprofil der zu besetzenden Stelle verschiedene Auswahlkriterien eine Rolle. In diesem Abschnitt gehen wir der Frage nach, welchen Stellenwert dem Berufs-/Bildungstitel im Vergleich zu anderen Auswahlkriterien wie beispielsweise der Berufserfahrung beigemessen wird.

Dazu wurden die Rekrutierungsverantwortlichen aufgefordert, die Bedeutung einer Reihe von Auswahlkriterien für eine erste Auswahl von Kandidaten (Dossier-Ebene) bei der Personalrekrutierung zu bewerten mit 1 für unbedeutend bis 5 für sehr wichtig. Dabei unterscheiden wir zwischen tiefen bis mittleren und hohen Anforderungsprofilen⁷. Die folgenden zwei Abbildungen geben die jeweiligen Durchschnittsnoten wieder, welche die Rekrutierungsverantwortlichen den verschiedenen Auswahlkriterien bei der Personalrekrutierung gegeben haben. Zudem ist die Bedeutungsbeimessung dieser Auswahlkriterien nach unterschiedlichen Branchen dargestellt.

⁷ Tiefe bis mittlere Anforderungsprofile: „Berufs- und Fachkenntnisse vorausgesetzt“ oder „Verrichtung selbstständiger und qualifizierter Arbeiten“

Hohe Anforderungsprofile: „Verrichtung höchst anspruchsvoller und schwierigster Arbeiten“ oder „Managementfunktionen / Führungsaufgaben“

Abbildung 4-17: Bedeutungsbeimessung verschiedener Auswahlkriterien bei der Personalrekrutierung (Anforderungsprofile „Berufs- und Fachkenntnisse vorausgesetzt“ oder „Verrichtung selbstständiger und qualifizierter Arbeiten“)

	Total	Branchen						
		Gastgewerbe	Baugewerbe/Bau	Handel, Verkehr und Lagerei	Banken und Versicherungen	Wissenschaftl./techn. DL	Öffentliche Verwaltung	Gesundheits- und Sozialwesen
Generelles Erscheinungsbild der Bewerbungsunterlagen	4.0	4.2	3.8	4.1	4.0	3.8	4.2	4.0
Motivationsschreiben zur Bewerbung	3.8	3.5	3.7	3.6	3.7	3.8	4.2	4.0
Berufserfahrung (beruflicher Werdegang)	4.5	4.5	4.4	4.6	4.4	4.4	4.4	4.4
Diplom, Titel der höheren Berufsbildung	3.8	3.3	3.7	3.4	3.6	3.7	3.9	4.2
Diplom, Titel Universität/ETH oder Fachhochschule	3.1	2.4	2.7	2.6	2.8	3.7	3.6	3.3
Abschlussnote des relevanten Diploms / Abschlusses	2.8	2.6	2.8	2.8	2.7	3.2	3.0	2.7
Renommee des Instituts	2.6	2.5	2.5	2.2	2.6	3.1	2.9	2.6
Sprachkenntnisse	3.6	4.0	2.9	3.7	3.0	4.0	3.3	3.7
Teamfähigkeit / soziale Kompetenzen	4.5	4.4	4.5	4.5	4.3	4.2	4.5	4.7
Ausserberufliches Engagement	2.5	2.3	2.4	2.6	2.7	2.5	2.7	2.4
Referenzen bisheriger Arbeitgeber	3.9	3.9	4.0	3.9	3.8	3.9	4.0	4.0
Schweizer Bürgerrecht	2.2	2.1	2.6	2.4	2.6	1.9	2.4	2.0
Bisheriger Wohnsitz in der Schweiz	2.8	2.9	2.9	3.0	3.3	2.5	3.0	2.5

Quelle: Ecoplan 2013, N = 827, (Frage 17)

Bei der Rekrutierung von Arbeitskräften mit tiefem bis mittlerem Anforderungsprofil sind die Berufserfahrung und die Teamfähigkeit/Sozialkompetenz die wichtigsten Anforderungskriterien. Ebenfalls mit wichtig benotet werden das Erscheinungsbild der Bewerbungsunterlagen und die Referenzen der bisherigen Arbeitgeber. Als fünftwichtigstes von 13 Auswahlkriterien wird das Diplom/der Titel der höheren Berufsbildung genannt. Dieses wird im Durchschnitt mit 3.8 benotet und damit bei der Rekrutierung von Arbeitskräften gemäss tieferem Anforderungsprofil als klar wichtiger eingestuft als ein Diplom/Titel einer Universität, ETH oder Fachhochschule (Note 3.1). Eher unwichtige Auswahlkriterien sind das Schweizer Bürgerrecht, das ausserberufliche Engagement, das Renommee des Ausbildungsinstituts und die Abschlussnoten.

Zwischen den einzelnen Branchen gibt es nur kleinere Unterschiede, so spielt beispielsweise das Diplom in der Gesundheitsbranche eine wichtigere Rolle als in anderen Branchen. Aber auch in der Gesundheitsbranche wird einem Diplom der höheren Berufsbildung grössere Bedeutung beigemessen als einem akademischen Diplom. Den Diplomen (sowohl Tertiär B als auch Tertiär A) im Branchenvergleich am wenigsten Bedeutung beigemessen wird im Gastgewerbe. In der wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungsbranche wird auf Sprachkenntnisse und die Abschlussnoten mehr Wert gelegt als in anderen Branchen, dafür spielt das Schweizer Bürgerrecht keine Rolle.

Abbildung 4-18: Bedeutungsbeimessung verschiedener Auswahlkriterien bei der Personalrekrutierung (Anforderungsprofile „Verrichtung höchst anspruchsvoller und schwierigster Arbeiten“ oder „Managementfunktionen / Führungsaufgaben“)

	Total	Branchen						
		Gast-gewerbe	Baugewer-be/Bau	Handel, Verkehr und Lagerei	Banken und Versiche-rungen	Wissen-schaftl./ techn. DL	Öffentliche Verwaltung	Gesund-heits- und Sozial-wesen
Generelles Erscheinungsbild der Bewerbungsunterlagen	4.0	4.2	3.8	4.1	4.0	3.8	4.2	4.0
Motivationsschreiben zur Bewerbung	3.8	3.5	3.7	3.6	3.7	3.8	4.2	4.0
Berufserfahrung (beruflicher Werdegang)	4.5	4.5	4.4	4.6	4.4	4.4	4.4	4.4
Diplom, Titel der höheren Berufsbildung	3.8	3.3	3.7	3.4	3.6	3.7	3.9	4.2
Diplom, Titel Universität/ETH oder Fachhochschule	3.1	2.4	2.7	2.6	2.8	3.7	3.6	3.3
Abschlussnote des relevanten Diploms / Abschlusses	2.8	2.6	2.8	2.8	2.7	3.2	3.0	2.7
Renommee des Instituts	2.6	2.5	2.5	2.2	2.6	3.1	2.9	2.6
Sprachkenntnisse	3.6	4.0	2.9	3.7	3.0	4.0	3.3	3.7
Teamfähigkeit / soziale Kompetenzen	4.5	4.4	4.5	4.5	4.3	4.2	4.5	4.7
Ausserberufliches Engagement	2.5	2.3	2.4	2.6	2.7	2.5	2.7	2.4
Referenzen bisheriger Arbeitgeber	3.9	3.9	4.0	3.9	3.8	3.9	4.0	4.0
Schweizer Bürgerrecht	2.2	2.1	2.6	2.4	2.6	1.9	2.4	2.0
Bisheriger Wohnsitz in der Schweiz	2.8	2.9	2.9	3.0	3.3	2.5	3.0	2.5

Quelle: Ecoplan 2013, N = 751, (Frage 17)

Bei der Rekrutierung von Hochqualifizierten werden mit Ausnahme des Wohnsitzes alle Auswahlkriterien höher benotet als bei den tiefer Qualifizierten. Die wichtigsten Anforderungskriterien sind auch hier die Berufserfahrung und die Teamfähigkeit/soziale Kompetenz, gefolgt vom generellen Erscheinungsbild der Bewerbungsunterlagen, dem Motivationsschreiben und den Referenzen. Den Diplomen der höheren Berufsbildung wird bei den Hochqualifizierten ebenfalls eine wichtige Bedeutung beigemessen. Mit der Note 4.2 werden die Diplome der höheren Berufsbildung auch hier höher bewertet als die akademischen Diplome (Note 4.0). Allerdings ist hier der Unterschied bei der Benotung der Tertiär A und Tertiär B Titeln klar geringer als bei den tiefen bis mittleren Anforderungsprofilen.

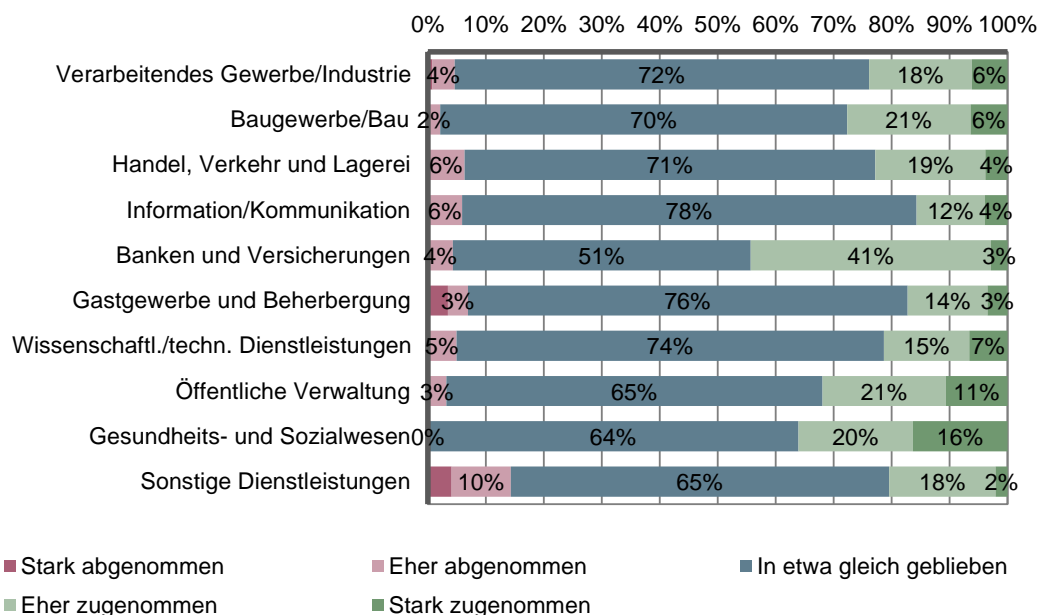
Den Diplomen (sowohl Tertiär B als auch Tertiär A) im Branchenvergleich am wenigsten Bedeutung beigemessen wird auch hier wieder im Gastgewerbe. Die einzigen Branchen, in welchen akademische Titel höher gewichtet werden als Titel der höheren Berufsbildung sind die wissenschaftliche und technische Dienstleistungsbranche und die öffentliche Verwaltung. In letzterer werden auch die Sprachkenntnisse, die Abschlussnoten und das Renommee der Ausbildungsinstitution höher gewichtet, als in den anderen Branchen.

Abbildung 4-19: Bedeutungsbeimessung verschiedener Auswahlkriterien bei der Personalrekrutierung (Anforderungsprofile „Verrichtung höchst anspruchsvoller und schwierigster Arbeiten“ oder „Managementfunktionen / Führungsaufgaben“)

	Total	Gast-gewerbe	Baugewer-be/Bau	Handel, Verkehr und Lagerei	Branchen Banken und Versicherungen	Wissen-schaftl./ techn. DL	Öffentliche Verwaltung	Gesund-heits- und Sozial-wesen
Generelles Erscheinungsbild der Bewerbungsunterlagen	4.4	4.4	4.3	4.5	4.3	4.2	4.5	4.4
Motivationsschreiben zur Bewerbung	4.2	4.1	4.0	4.1	4.1	4.2	4.5	4.3
Berufserfahrung (beruflicher Werdegang)	4.7	4.7	4.6	4.7	4.6	4.7	4.7	4.6
Diplom, Titel der höheren Berufsbildung	4.2	4.1	4.2	4.1	4.2	4.1	4.3	4.4
Diplom, Titel Universität/ETH oder Fachhochschule	4.0	3.2	3.5	3.8	3.8	4.4	4.4	4.2
Abschlussnote des relevanten Diploms / Abschlusses	3.2	2.8	3.2	3.2	3.2	3.5	3.2	3.2
Renommee des Instituts	3.1	3.0	3.0	2.9	3.1	3.5	3.2	3.0
Sprachkenntnisse	4.0	4.3	3.3	4.2	3.5	4.3	3.7	3.9
Teamfähigkeit / soziale Kompetenzen	4.7	4.6	4.7	4.8	4.7	4.4	4.6	4.7
Ausserberufliches Engagement	2.8	2.4	2.8	2.9	3.2	2.6	3.0	2.6
Referenzen bisheriger Arbeitgeber	4.2	4.3	4.4	4.3	4.2	4.0	4.3	4.3
Schweizer Bürgerrecht	2.4	2.5	3.0	2.7	3.0	1.8	2.5	2.2
Bisheriger Wohnsitz in der Schweiz	2.8	3.0	3.2	3.1	3.5	2.1	2.8	2.6

Quelle: Ecoplan 2013, N = 751, (Frage 17)

In den vergangenen zwei Jahren hat die Bedeutung der Titel bei der Rekrutierung tendenziell leicht zugenommen. Im Rahmen der Personalrekrutierung am meisten an Bedeutung gewonnen haben die Diplome im Gesundheits- und Sozialwesen.

Abbildung 4-20: Veränderung der Bedeutung der Diplome bei der Rekrutierung

Quelle: Ecoplan 2013, N = 819, (Frage 18)

4.2.2 Bedeutung des Renommées der titelverleihenden Institution

In Abbildung 4-18 ist ersichtlich, dass das Renommee oder die Reputation der titelverleihenden Institution bei tieferen bis mittleren Anforderungsprofilen mit 2.6 benotet und somit als eher unbedeutend eingestuft wurde. Bei höheren Anforderungsprofilen (vgl. Abbildung 4-19/Abbildung 4-21) spielt die Reputation schon eine etwas wichtigere Rolle, gehört aber auch hier mit einer Note von 3.1 zu den weniger wichtigen Auswahlkriterien.

Doch welche Bedeutung hat die Reputation/Bekanntheit der titelverleihenden Institution, in Abhängigkeit des Bildungstitels? Die Antwort ist in der folgenden Abbildung ersichtlich. Bei Diplomen der höheren Fachschulen oder bei Nachdiplomstudien HF (Note 3.0) spielt die Reputation der Institution nur eine mittlere Bedeutung. Etwas wichtiger ist die Reputation der Institution bei einem Bachelor oder Masterabschluss an einer Fachhochschule (Note 3.2). Bei universitären Bachelor- und Masterabschlüssen wird das Renommee der entsprechenden Universität mit 3.4 am höchsten bewertet. Die **Bedeutung der Reputation der titelverleihenden Institutionen ist bei Uniabschlüssen am grössten**, aber im Vergleich zu den anderen Auswahlkriterien bei der Rekrutierung spielt auch hier die Reputation der Uni nur eine mittlere Rolle.

Im Branchenvergleich ist es auch hier wieder die wissenschaftliche und technische Dienstleistungsbranche, in welcher das Renommee der titelverleihenden Universität (Note 3.8) am stärksten gewichtet wird. Das Renommee der titelverleihenden höheren Fachschule wird in dieser Branche (Note 2.7) hingegen als weniger wichtig eingestuft als in den anderen Branchen. Im Gastgewerbe verhält es sich gerade umgekehrt. Dort ist die Reputation der titelver-

leihenden höheren Fachschule im Branchenvergleich überdurchschnittlich wichtig. Dafür spielt das Renommee bei Tertiär A Abschlüssen eher eine unwichtige Rolle.

Abbildung 4-21: Bedeutung der Reputation der Institution, welche den Titel verleiht

	Total	Branchen						
		Gast-gewerbe	Baugewer-be/Bau	Handel, Verkehr und Lagerei	Banken und Versiche-rungen	Wissen-schaftl./techn. DL	Öffentliche Verwaltung	Gesund-heits- und Sozial-wesen
Diplom Höhere Fachschule	3.0	3.2	3.2	3.0	3.2	2.9	3.0	3.1
Nachdiplomstudien HF	3.0	2.9	3.1	2.9	3.1	3.0	2.9	3.1
Bachelor/Master Fachhochschule	3.2	2.7	3.2	3.1	3.3	3.4	3.2	3.2
Bachelor/Master/Doktor Universität/ETH	3.4	2.6	3.4	3.1	3.4	3.8	3.5	3.4
Weiterbildungsabschlüsse Hochschulen (CAS, DAS, MAS/EMBA)	3.3	2.8	3.1	3.1	3.4	3.5	3.4	3.3

Quelle: Ecoplan 2013, N = 671, (Frage 23)

4.2.3 Einfluss des Bildungstitels auf die Lohnstufe

Im vorangehenden Abschnitt wurde aufgezeigt, dass die Unternehmen den Bildungstiteln bei der Rekrutierung je nach Anforderungsprofil eine mittlere bis wichtige Bedeutung beimessen. Doch hat der Bildungsabschluss auch einen Einfluss auf die Lohnstufe der betreffenden Mitarbeitenden? 72% aller befragten Unternehmen beantworten diese Frage mit ja. Der Anteil Unternehmen, in welchen der Bildungsabschluss lohnwirksam ist, unterscheidet sich nicht wesentlich nach Unternehmensgrösse oder Marktausrichtung. Im Öffentlichen Sektor (83%), im Gesundheits- und Sozialwesen (85%) sowie in der öffentlichen Verwaltung (81%) hat der Bildungsabschluss jedoch bei überdurchschnittlich vielen Unternehmen einen Einfluss auf die Lohnstufe. Bei fast der Hälfte der Unternehmen (44%) in der Informations- und Kommunikationsbranche sei der Bildungstitel jedoch nicht lohnwirksam.

Abbildung 4-22: Anteil Unternehmen in welchen der Bildungsabschluss einen Einfluss auf die Lohnstufe hat



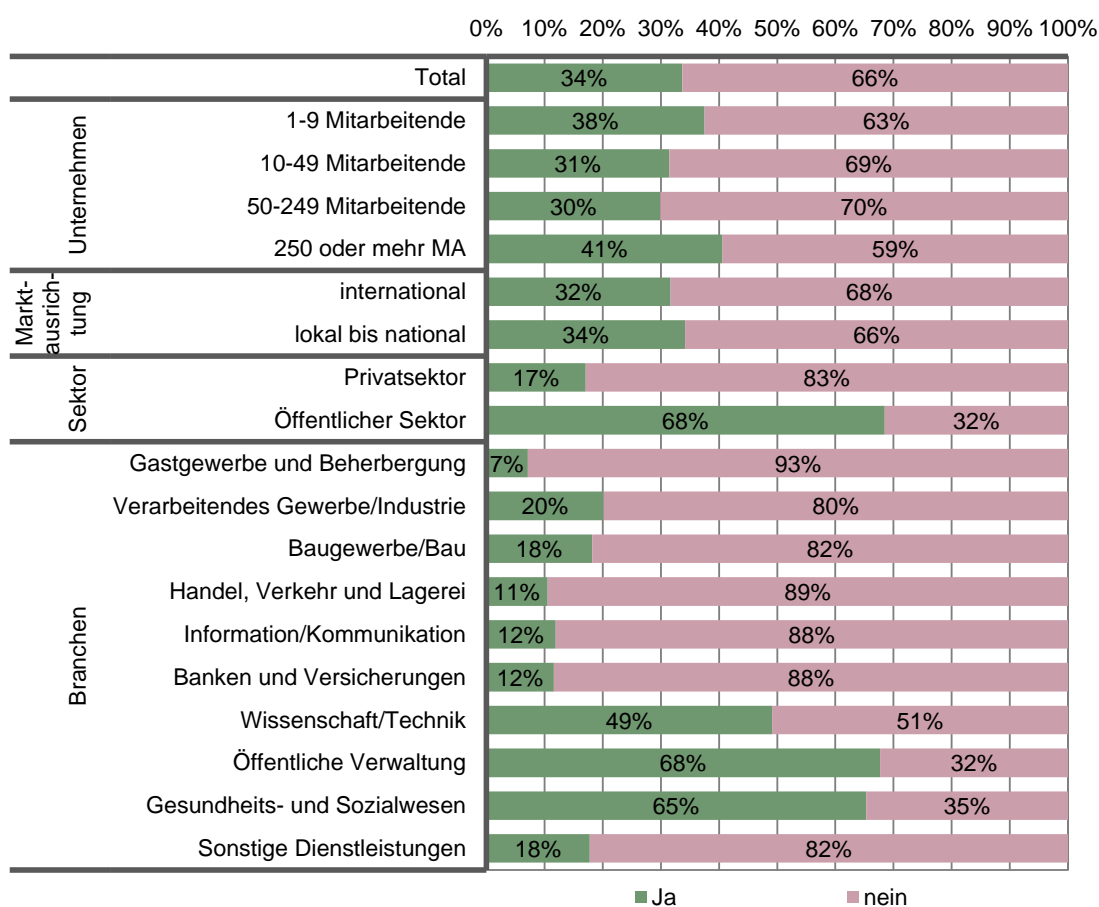
Quelle: Ecoplan 2013, N = 707, (Frage 26)

In den meisten Unternehmen in der Schweiz hat der Bildungstitel also einen Einfluss auf den Lohn, insbesondere im öffentlichen Sektor. Für die Bedingungsbeimessung der höheren Berufsbildung stellt sich nun die Frage, ob hierbei Unterschiede zwischen Tertiär B und Tertiär A Titel bestehen. Von besonderem Interesse ist, ob in den Unternehmen einzelne Lohnstufen ausschliesslich mit einem akademischen Titel (Universität oder Fachhochschule) erreicht werden können? Die Auswertung der Unternehmensbefragung hat ergeben, dass dies bei einem Drittel der Unternehmen (34%) der Fall ist. Dieser Anteil unterscheidet sich nicht gross nach Unternehmensgrösse oder Marktausrichtung.

Sehr gross sind die Unterschiede allerdings zwischen dem privaten und dem öffentlichen Sektor. Im Privatsektor kennen bloss 17% der Unternehmen Lohnstufen, welche nur mit einem akademischen Titel erreicht werden können. Ganz anders sieht die Situation im öffentlichen Sektor aus, in welchem mit 68% mehr als zwei Drittel aller Unternehmen Lohnstufen kennen, welche Akademiker vorbehalten sind.

Die ausgeprägten Unterschiede zwischen dem privaten und öffentlichen Sektor sind auch im Branchenvergleich ersichtlich. Die mehrheitlich privatwirtschaftlich geprägten Branchen wie Gewerbe/Industrie, Baugewerbe, Handel, Kommunikation, Banken und Versicherungen weisen alle einen tiefen Anteil unter 20% aus. Im Gastgewerbe kennen bloss 7% der Unternehmen Lohnstufen, die nur mit einem akademischen Titel erreicht werden können. Im Gegensatz dazu beträgt der Anteil Unternehmen in der öffentlichen Verwaltung und dem Gesundheits- und Sozialwesen jeweils über 50%. In der öffentlichen Verwaltung sind es sogar 68% der Unternehmen, die Lohnstufen kennen, welche Akademiker vorbehalten sind.

Abbildung 4-23: Anteil Unternehmen mit Lohnstufen, welche ausschliesslich mit einem Hochschulabschluss erreicht werden können

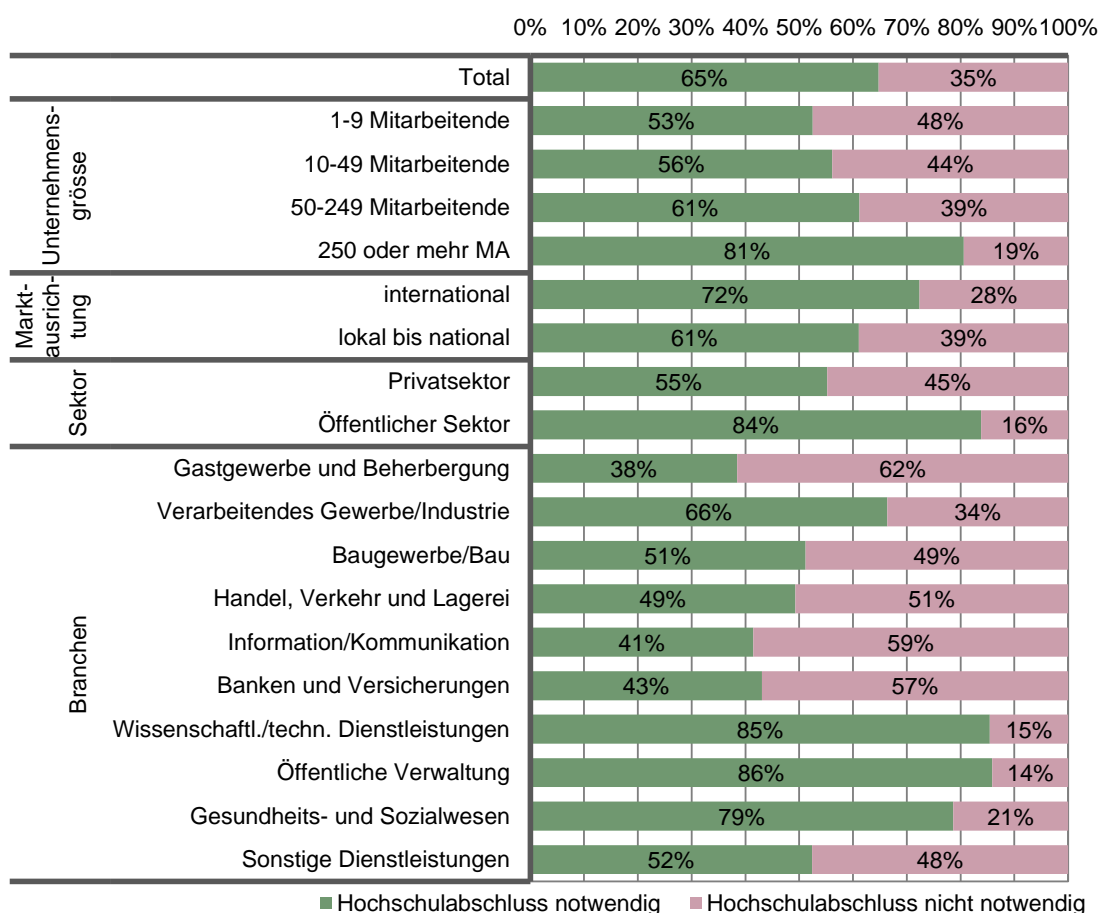


Quelle: Ecolplan 2013, N = 701, (Frage 27)

4.2.4 Notwendiger Titel für Führungsposition

Nebst der Lohnstufe hat der Bildungsabschluss auch einen grossen Einfluss auf die Karrieremöglichkeiten. Wolf Linder, emeritierter Professor für Politikwissenschaft an der Uni Bern, lässt sich dazu in einem Interview des Tagesanzeigers vom 09.11.2013 zitieren: [...] weiter gibt es eine neue Hierarchisierung, eingestellt werden in den oberen Rängen nur noch Leute mit Universitätsdiplomen. Leute mit praktischen Berufen sind Globalisierungsverlierer.“ Diese Aussage möchten wir prüfen und gehen der Frage nach, welcher Bildungsabschluss notwendig ist, um eine Führungsposition im befragten Unternehmen übernehmen zu können und welches die höchste Führungsfunktion ist, die in den Unternehmen in Abhängigkeit des Bildungsabschlusses möglich ist.

Abbildung 4-24: Anteil Unternehmen in welchen für bestimmte Führungsaufgaben ein Hochschulabschluss notwendig ist



Quelle: Ecoplan 2013, N = 701, (Frage 24)

Dazu wurden die Unternehmen in einem ersten Schritt befragt, ob für bestimmte Führungsaufgaben innerhalb des Unternehmens ein Hochschulabschluss notwendig ist. In **65%** der befragten Unternehmen gibt es bestimmte **Führungspositionen**, welche nur mit einem **Hochschulabschluss** besetzt werden können. Generell gilt, je grösser ein Unternehmen ist,

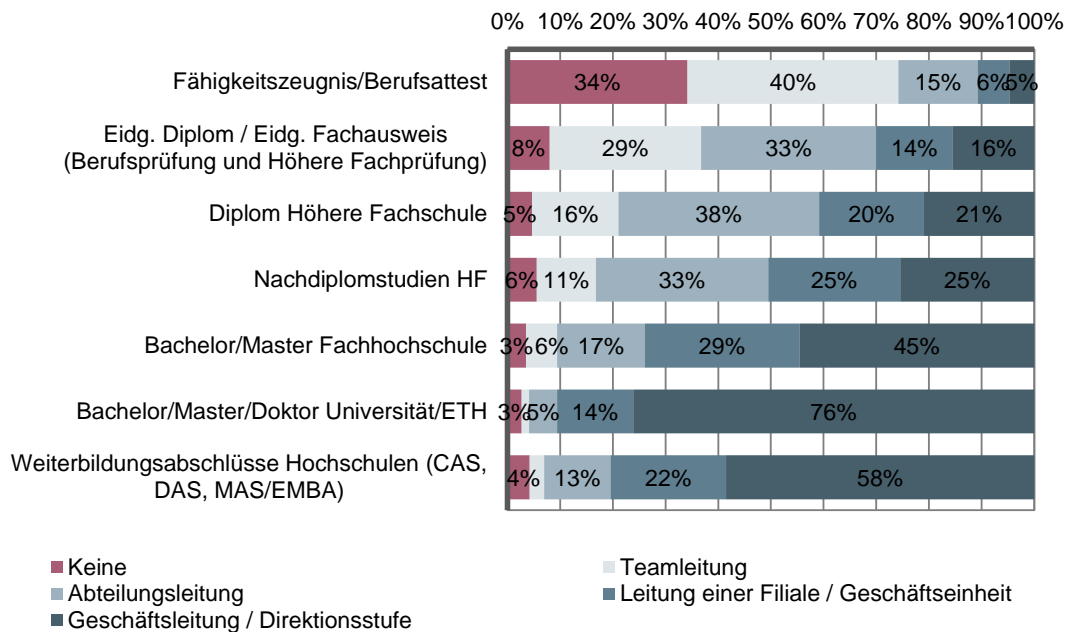
desto eher gibt es auch Führungsaufgaben, bei denen ein akademischer Bildungstitel vorausgesetzt wird. Auch bei dieser Frage gibt es für den privaten und öffentlichen Sektor wieder unterschiedliche Resultate. Während im **Privatsektor nur 55%** der befragten Unternehmen einen Hochschulabschluss für bestimmte Führungsaufgaben voraussetzen, sind es im **öffentlichen Sektor 84%** der Unternehmen. Die grössten Unterschiede zeigen sich zudem im Branchenvergleich. In der öffentlichen Verwaltung, im Gesundheits- und Sozialwesen und in der wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungsbranche nennt der überwiegende Teil der Unternehmen einen Hochschulabschluss als Voraussetzung für die Einnahme einer bestimmten Führungsposition. Im Gastgewerbe, in der Informations- und Kommunikationsbranche sowie in der Finanzbranche sind es hingegen nur etwa 40% der Unternehmen.

Desweiteren möchten wir das Karrierepotenzial der verschiedenen Bildungsabschlüssen abschätzen. Die Rekrutierungsverantwortlichen wurden demnach gefragt, welches die höchste Führungsfunktion ist, die in den Unternehmen in Abhängigkeit des Bildungsabschlusses möglich ist. Dabei zeigen sich folgende Ergebnisse:

- **Fähigkeitszeugnis/Berufsattest:** Mit einem EFZ oder einem Berufsattest als höchsten Bildungsabschluss ist es nur in 5% der Unternehmen möglich, eine Geschäftsleitungsfunktion zu übernehmen. In 34 von 100 Unternehmen kann mit einem EFZ gar keine Führungsfunktion übernommen werden. In 40% der Unternehmen ist die höchste mögliche Führungsfunktion auf Stufe Teamleitung. Nur in 26% der Unternehmen ist eine höhere Führungsstufe mit diesem Bildungsabschluss möglich.
- **Höhere Berufsbildung:** Mit einer Berufsprüfung oder höheren Fachprüfung als höchsten Bildungsabschluss kann nur in 30% der Unternehmen eine Führungsstufe erreicht werden, welche über die Abteilungsleitung hinausgeht. In 33% der Unternehmen stellt die Abteilungsleitung und in 29% der Unternehmen stellt die Teamleitung die höchst mögliche Führungsstufe mit diesem Bildungsabschluss dar. Mit einem Diplom HF sind die Karrieremöglichkeiten etwas besser. Nochmals leicht besser sehen die Chancen mit einem Nachdiplomstudium HF aus. Allerdings ist es auch mit einem Nachdiplomstudium HF in 75% der Unternehmen nicht möglich eine Führungsfunktion auf Stufe Geschäftsleitung zu übernehmen.
- **Bachelor/Master FH:** Mit einem Fachhochschulabschluss kann bereits in fast der Hälfte der Firmen eine Führungsfunktion auf Stufe Geschäftsleitung übernommen werden. Aber umgekehrt ausgedrückt, braucht es in 55% der Unternehmen einen höheren Bildungsabschluss, um eine Geschäftsleitungsfunktion übernehmen zu können.
- **Bachelor/Master/Doktor Universität/ETH:** Anders sieht es mit einem Hochschulabschluss aus. Damit ist es in fast allen Unternehmen möglich, eine Geschäftsleitungsfunktion zu übernehmen.

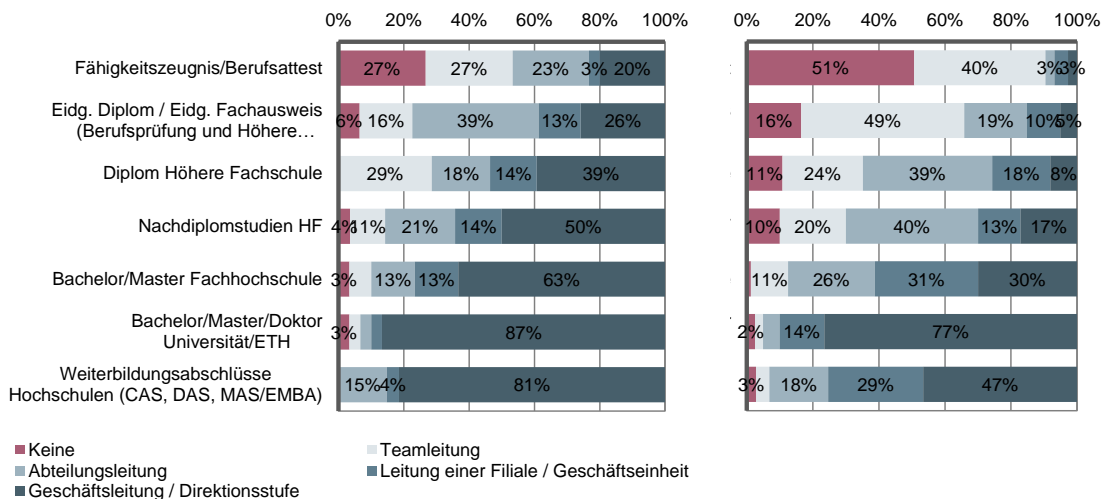
Daraus lässt sich schliessen, dass **in mehr als der Hälfte der Unternehmen ohne universitären Bildungsabschluss keine Geschäftsleitungsfunktion** übernommen werden kann. Mit einem Bildungsabschluss der höheren Berufsbildung ist in einem durchschnittlichen Schweizer Unternehmen maximal eine Führungsfunktion auf Stufe Abteilungsleitung möglich.

Abbildung 4-25: Höchstmögliche Führungsstufe je nach Bildungsabschluss (alle Unternehmen)



Quelle: Ecoplan 2013, N = 705, (Frage 25)

Abbildung 4-26: Höchstmögliche Führungsstufe je nach Bildungsabschluss (links: Informations- und Kommunikationsbranche; rechts: öffentliche Verwaltung)



Quelle: Ecoplan 2013, N = 30, (Frage 25)

N = 81, (Frage 25)

Wiederum sind grosse Branchenunterschiede auszumachen. Auf der einen Seite die Informations- und Kommunikationsbranche, in der selbst mit einem EFZ in einem Fünftel der Unternehmen eine Führungsfunktion auf Stufe Geschäftsleitung möglich ist. Auf der anderen Seite die öffentliche Verwaltung, in welcher in **70% der Unternehmen ein universitärer Abschluss notwendig ist**, um eine **Geschäftsleitungsfunktion** übernehmen zu können. In

der Kommunikationsbranche sind es im Vergleich **nur 37%** der Unternehmen, die für eine Geschäftsleitungsfunktion einen universitären Abschluss verlangen (vgl. Abbildung 4-26).

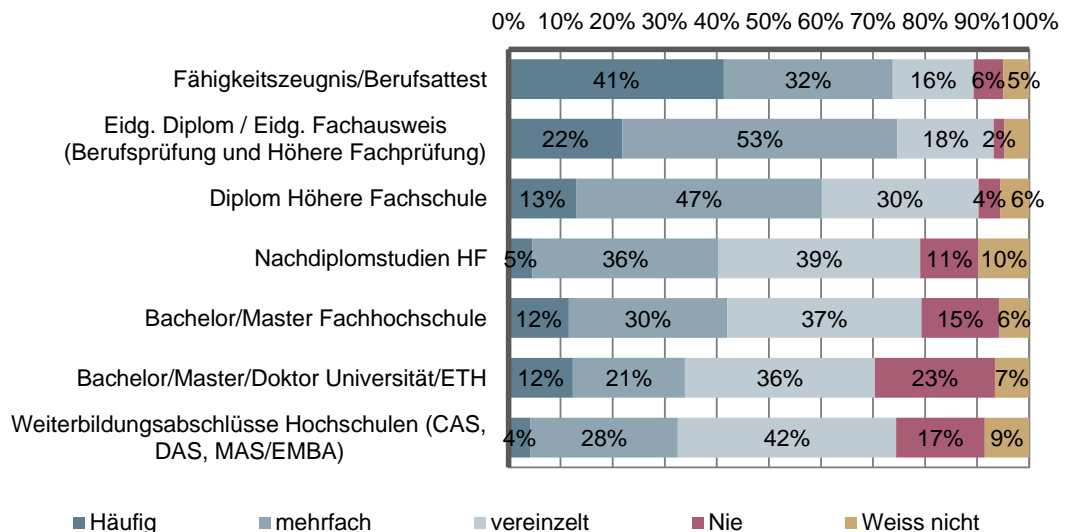
4.3 Standortbestimmung der höheren Berufsbildung

In den nachfolgenden Abschnitten wird eine Standortbestimmung der aktuellen arbeitsmarktlichen Wahrnehmung und Bewertung der höheren Berufsbildung vorgenommen sowie mögliche Probleme und deren Ausmass erfasst. Zu diesem Zweck wird in einem ersten Abschnitt die Sichtbarkeit der Bildungsabschlüsse in den Unternehmen analysiert und anschliessend der Bekanntheitsgrad der Titel genauer betrachtet. Zudem wird die Bewertung der Titel durch die rekrutierungsverantwortlichen Personen analysiert und die Konkurrenz zu anderen Bildungsabschlüssen genauer geprüft.

4.3.1 Sichtbarkeit der Bildungsabschlüssen in den Unternehmen

Die Sichtbarkeit der Bildungsabschlüsse in Unternehmen ist wesentlich von deren Existenz in den Unternehmen abhängig. Nachfolgend werden daher die Häufigkeiten der einzelnen Bildungsabschlüsse in den Unternehmen analysiert.

Abbildung 4-27: Häufigkeit der vertretenen Bildungsabschlüssen in den Unternehmen



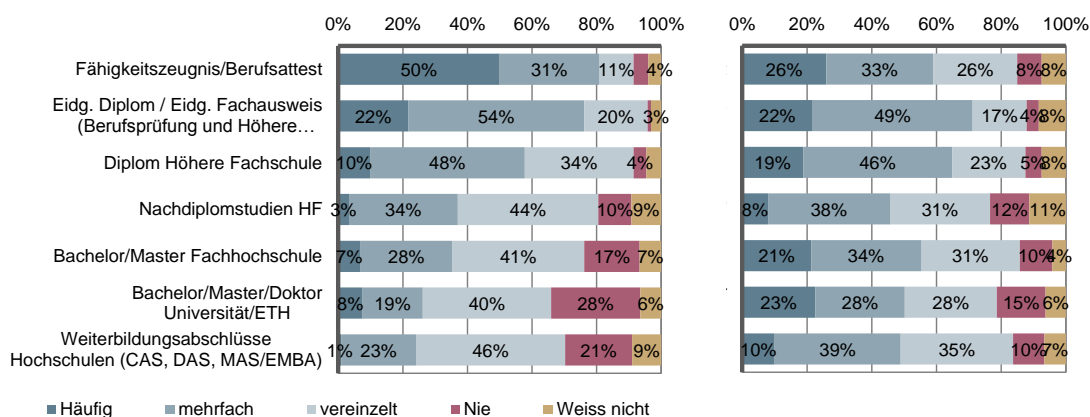
Quelle: Ecoplan 2013, N = 759, (Frage 19)

Aus Abbildung 4-27 geht hervor, dass in 93% aller Unternehmen mindestens eine Arbeitskraft mit einer abgeschlossenen Berufsprüfung oder höheren Fachprüfung vertreten ist, in 75% der Unternehmen sogar mehrfach. Mindestens eine Mitarbeitende mit einem Diplom HF ist in 90% der befragten Unternehmen vorhanden (davon in 60% der Unternehmen mehrfach). Die Hochschulabschlüsse sind weniger oft in den Unternehmen vertreten. 79% der Unternehmen beschäftigen mindestens eine Person mit einem Fachhochschulabschluss und 70% der Un-

Unternehmen beschäftigen mindestens eine Mitarbeitende oder einen Mitarbeitenden mit universitärem Bildungsabschluss. Ein Viertel aller Unternehmen hat jedoch gar keine Mitarbeitenden mit Universitätsdiplom. Im Vergleich zur höheren Berufsbildung werden Hochschulabsolventen in 36% der Unternehmen nur vereinzelt beschäftigt. Eine mehrfache oder gar häufige Anstellung von Mitarbeitenden mit Universitätsdiplom wird nur in 33% der Unternehmen angegeben. Ebenfalls eine geringere Verbreitung finden die Diplome der Nachdiplomstudien sowie der universitären Weiterbildung.

Die Häufigkeiten der einzelnen Diplome variiert je nach Merkmal der einzelnen Unternehmenstypen. Auffallend sind die Unterschiede zwischen öffentlichen und privaten Sektor. Vergleicht man die beiden Sektoren, so sind die Hochschulabschlüsse in der Privatwirtschaft deutlich schwächer vertreten als die Diplome der höheren Berufsbildung. In den Unternehmen des öffentlichen Sektors sind die Hochschulabsolventen jedoch ähnlich häufig vertreten wie die Inhaber eines Diploms der höheren Berufsbildung.

Abbildung 4-28: Häufigkeit der vertretenen Bildungsabschlüsse in den Unternehmen des privaten Sektors (links) und öffentlichen Sektors (rechts)



Quelle: Ecoplan 2013, N = 478, (Frage 19)

N = 239, (Frage 19)

Welche Bildungsabschlüsse sind in den Unternehmen nun am häufigsten vertreten? In 40% aller Unternehmen ist das EFZ/Berufsattest das am häufigsten vertretene Diplom innerhalb des Unternehmens. Bei 25% der Unternehmen ist dies die Berufsprüfung oder höhere Fachprüfung. Je 11-12% der Unternehmen geben das Diplom HF, der Bachelor/Master Fachhochschule oder der Bachelor/Master Uni/ETH als häufigster Titel im Unternehmen an.

Zwischen den Branchen gibt es allerdings grosse Unterschiede:

- So ist in den Branchen **Gastgewerbe, verarbeitendes Gewerbe/Industrie** und **Handel** bis zu 86% der Unternehmen das **EFZ** der häufigsten Titel. Der zweithäufigste Titel ist jeweils die Berufsprüfung oder höhere Fachprüfung. Unternehmen mit mehrheitlichen HF- und Universitäts-Diplomen sind in diesen Branchen hingegen eher Ausnahmen.

- Auch im **Baugewerbe** ist in 42% aller Unternehmen das EFZ der häufigste Titel, in 40% der Unternehmen ist zudem die Berufsprüfung und höhere Fachprüfung der am stärksten vertretene Bildungsabschluss.
- Das andere Extrem bildet die **wissenschaftliche/technische Dienstleistungsbranche**, in welcher 57% der Unternehmen den Universitätsabschluss als häufigster Titel angeben. Zweihäufigster Titel ist der Fachhochschulabschluss mit 16% der Unternehmen.
- In der **Banken und Versicherungsbranche** ist je in 45% der Unternehmen das EFZ oder die Berufsprüfung/höhere Fachprüfung der häufigste Bildungsabschluss.
- Im **Gesundheits- und Sozialwesen** sind die Diplome der höheren Fachschule (38%) stark vertreten.
- In der **öffentlichen Verwaltung** ist der Fachhochschulabschluss mit 32% am häufigsten vertreten.

Abbildung 4-29: Häufigster vertretene Bildungsabschluss im Unternehmen

	Branchen									
	Total	Gast-gewerbe	Verarbeiten-des Gewerbe/Industrie	Baugewerbe/Bau	Handel, Verkehr und Lagerei	Information /Kommuni-kation	Banken und Versiche-rungen	Wissen-schaftl./ techn. DL	Öffentliche Verwaltung	Gesund-heits- und Sozial-wesen
Fähigkeitszeugnis/Berufsattest	40%	86%	57%	42%	65%	26%	45%	16%	18%	21%
Eidg. Diplom / Eidg. Fachausweis (Berufsprüfung und Höhere Fachprüfung)	25%	7%	20%	40%	32%	26%	45%	5%	22%	24%
Diplom Höhere Fachschule	11%	7%	6%	0%	0%	7%	2%	3%	8%	38%
Nachdiplomstudien HF	1%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	2%	1%	5%
Bachelor/Master Fachhochschule	11%	0%	11%	13%	1%	23%	2%	16%	32%	5%
Bachelor/Master/Doktor Universität/ETH	12%	0%	5%	4%	2%	16%	6%	57%	17%	6%
Weiterbildungsabschlüsse Hochschulen (CAS, DAS, MAS/EMBA)	1%	0%	1%	0%	0%	2%	2%	2%	1%	0%

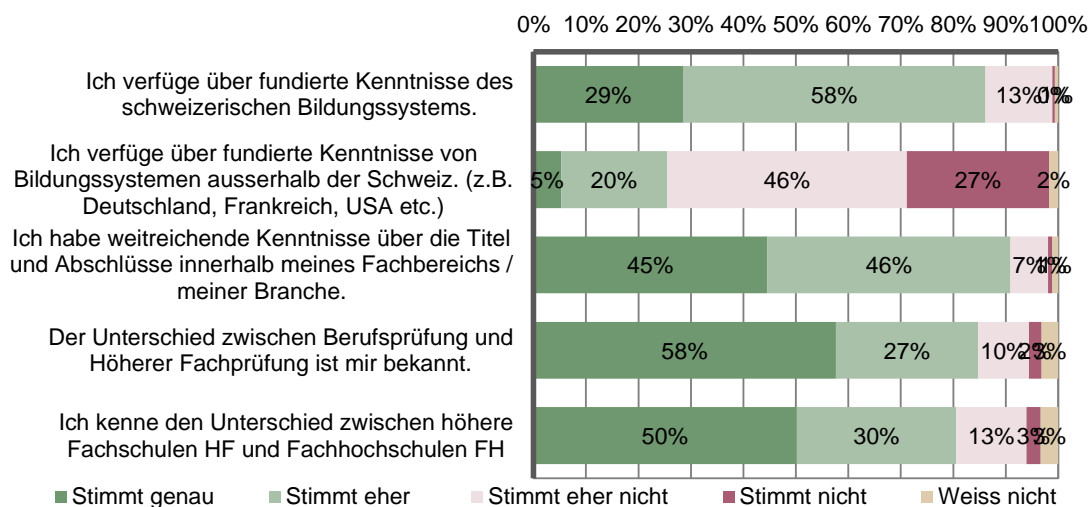
Quelle: Ecoplan 2013, N = 722, (Frage 20)

Aufgrund der hohen Präsenz der Diplome der höheren Berufsbildung in den Unternehmen kann die Sichtbarkeit dieser Titel positiv beurteilt werden. Es ist daher davon auszugehen, dass die Rekrutierungsverantwortlichen aus den Unternehmen mehrheitlich über ausreichende Kenntnisse über die Bildungstitel verfügen und diese entsprechend beurteilen können. Dies wird in den nachfolgenden Abschnitten kritisch geprüft.

4.3.2 Kenntnisse über Bildungssystem und –titel

Für die Wahrnehmung der Titel der höheren Berufsbildung ist neben einer guten Sichtbarkeit der Titel wichtig, dass die rekrutierungsverantwortlichen Personen über fundierte Kenntnisse des Bildungssystems und der einzelnen Titel verfügen.

Abbildung 4-30: Kenntnisse über das Bildungssystem

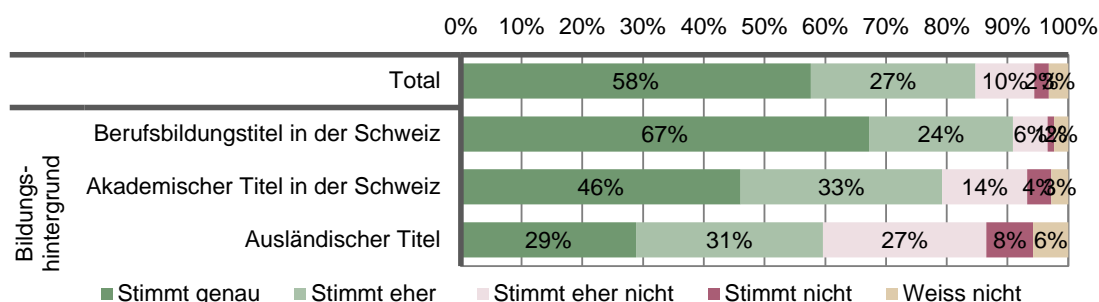
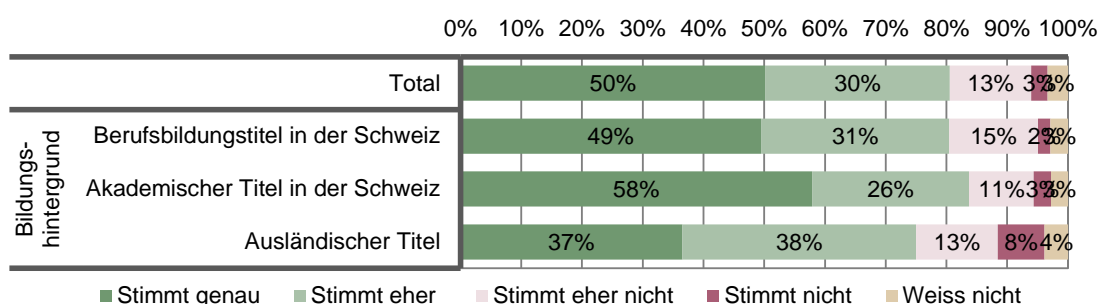


Quelle: Ecoplan 2013, N = 628, (Frage 45)

Abbildung 4-30 zeigt eine Selbsteinschätzung der befragten Personen zu verschiedenen Aspekten des Bildungssystems. Gut 9 von 10 Rekrutierungsverantwortliche attestieren sich gute Kenntnisse des schweizerischen Bildungssystems. Davon schätzen 29% ihre Kenntnisse als fundiert ein. Der Kenntnisstand über die Abschlüsse und Titel innerhalb des eigenen Fachbereichs bzw. der eigenen Branche wird von den Befragten noch höher eingeschätzt. 45% geben an, über weitreichende Kenntnisse zu verfügen, 46% zumindest über eher weitreichende Kenntnisse. Ihren Kenntnisstand kritisch beurteilen nur 8% der befragten Personen. Hingegen verfügen drei von vier befragten Personen über keine fundierten Kenntnisse von ausländischen Bildungssystemen.

Die Einschätzung bezüglich des **Kenntnisstands des schweizerischen Bildungssystems** unterscheidet sich nur unwesentlich zwischen Personen aus unterschiedlichen Unternehmenstypen. Personen mit ausländischem Bildungshintergrund verfügen gemäss Selbsteinschätzung jedoch über einen deutlich geringeren Kenntnisstand des schweizerischen Systems (nur 8% gehen von fundierten Kenntnissen aus). Bei Personen mit Bildungshintergrund in der Schweiz ist jedoch kein Unterschied auszumachen, wenn diese über einen Berufsbildungstitel oder über einen akademischen Titel verfügen.

Bezüglich des Wissens über **branchenspezifische Titel und Abschlüsse** schätzen Rekrutierungsverantwortliche in grossen Unternehmen und aus Unternehmen der Branchen Bau-gewerbe/Bau, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen sowie aus dem Gesundheits- und Sozialwesen ihre Kenntnisse etwas höher ein als ihre Kollegen aus anderen Branchen. Nur ein geringfügiger Einfluss auf das branchenspezifische Wissen hat der Bildungshintergrund der befragten Personen: gemäss Selbsteinschätzung die besten Kenntnisse haben Personen mit akademischem Hintergrund, diese Selbsteinschätzung liegt aber nur unwesentlich höher als bei Personen mit einem ausländischen Titel oder einem Berufsbildungstitel. Die beiden letzten unterscheiden sich kaum voneinander.

Abbildung 4-31: Kenntnisse zur höheren Berufsbildung**Der Unterschied zwischen Berufsprüfung und Höherer Fachprüfung ist mir bekannt:****Ich kenne den Unterschied zwischen höherer Fachschulen HF und Fachhochschulen FH**

Quelle: Ecoplan 2013, N = 628, (Frage 45)

In der Befragung wurden die rekrutierungsverantwortlichen Personen zudem zu einer Einschätzung ihrer Kenntnisse im Bereich der höheren Berufsbildung gefragt. Insgesamt scheinen die Unterschiede zwischen Berufsprüfung und höherer Fachprüfung klarer zu sein als die Unterschiede zwischen höherer Fachschule und Fachhochschule. Insgesamt sind aber beide Unterschiede bei einer Mehrheit der Rekrutierungsverantwortlichen geläufig. Der Unterschied zwischen Berufsprüfung und höherer Fachprüfung sind 2% der Befragten nicht bekannt und bei 10% eher nicht bekannt. Die Einschätzung unterscheidet sich nur unwesentlich zwischen Marktausrichtung und Grösse der Unternehmen. Unterschiede sind jedoch nach Branchen erkennbar, wobei insbesondere Branchen des sekundären Sektors die Unterschiede besser kennen. Die grössten Unterschiede zeichnen sich aber nach Bildungshintergrund der befragten Personen ab. Personen, die selber über einen Berufsbildungshintergrund verfügen, weisen einen deutlich höheren Kenntnisstand auf.

Die Unterschiede zwischen HF und FH sind bei 3% nicht und bei 13% eher nicht geläufig. Im Gegensatz zu den Berufs- und Fachprüfungen sind diese Unterschiede unabhängig vom Bildungshintergrund in etwa gleich geläufig, wenn auch die Personen ohne schweizerischen Bildungshintergrund etwas mehr Mühe bekunden. Aus Branchensicht ist auffallend, dass neben Personen aus der Baubranche insbesondere Personen aus dem Gesundheits- und Sozialwesen die Unterschiede zwischen FH und HF überdurchschnittlich gut kennen. Gerade im Gesundheitswesen sind die HF-Diplome aber auch überdurchschnittlich stark vertreten.

Insgesamt scheinen die Rekrutierungsverantwortlichen über gute Kenntnisse des schweizerischen Bildungssystems und auch über die höhere Berufsbildung zu verfügen.

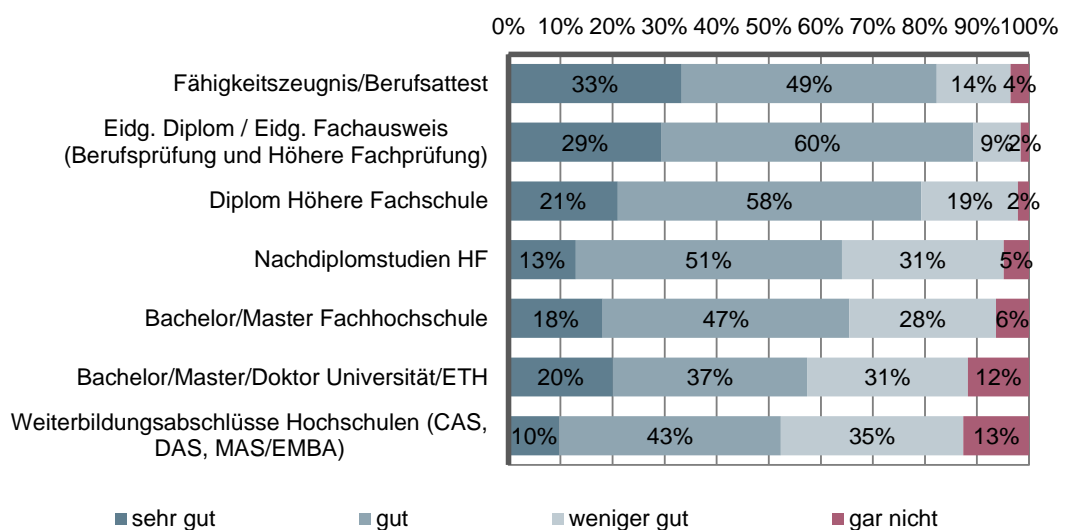
4.3.3 Bewertung der Titel

Nachdem in den beiden obigen Abschnitten bezüglich der Sichtbarkeit und der Bekanntheit der höheren Berufsbildung ein positives Fazit gezogen werden kann, stellt sich nun die Frage, inwieweit die ausbildungsspezifischen Kompetenzen und Eigenschaften der Diplome durch die Rekrutierungsverantwortlichen beurteilt werden können. Hierzu werden folgende zwei zentrale Fragestellungen analysiert:

- Wie gut können die Rekrutierungsverantwortlichen die Kompetenzen eines Kandidierenden je nach Bildungsabschluss beurteilen (Selbsteinschätzung)?
- Wie werden die ausbildungsspezifischen Kompetenzen von Kandidierenden mit einem Abschluss der höheren Berufsbildung im Vergleich zu Kandidierenden mit Hochschulabschluss beurteilt?

a) Beurteilbarkeit der Titel

Abbildung 4-32: Beurteilbarkeit der vorhandenen ausbildungsspezifischen Kompetenzen eines Kandidierenden nach Bildungsabschluss in allen Unternehmen



Quelle: Ecoplan 2013, N = 676, (Frage 21)

Über alle Abschlüsse betrachtet sind die Rekrutierungsverantwortlichen mehrheitlich der Ansicht, dass sie die Kompetenzen der Kandidaten gut bis sehr gut einschätzen können. Allerdings wird mit höherer Ausbildung die Einschätzung der bildungsspezifischen Kompetenzen immer schwieriger:

- Die ausbildungsspezifischen Kompetenzen eines Kandidierenden mit einem **EFZ/Berufsattest** können die Personalverantwortlichen gemäss Selbsteinschätzung gut bis sehr gut beurteilen können. Nur ein kleiner Anteil von 14% kann die ausbildungsspezifischen Kompetenzen weniger gut und 4% gar nicht einschätzen.

- Auch bei der **höheren Berufsbildung** können fast 60% der Personalverantwortlichen die ausbildungsspezifischen Kompetenzen gut und 21-29% sogar sehr gut beurteilen. Nur 2% der Personalverantwortlichen ist gemäss Selbsteinschätzung nicht in der Lage, die ausbildungsspezifischen Kompetenzen der Kandidierenden mit höherem Berufsabschluss zu beurteilen.
- Bei **den Universitätsabsolventen** geben im Vergleich dazu 6-mal so viele (12%) Personalverantwortliche an, die ausbildungsspezifischen Kompetenzen nicht beurteilen zu können. Auch der Anteil der Personalverantwortlichen, die dies weniger gut können, ist mit 31% mehr als dreimal so hoch wie bei einer Berufsprüfung oder einer höheren Fachprüfung.

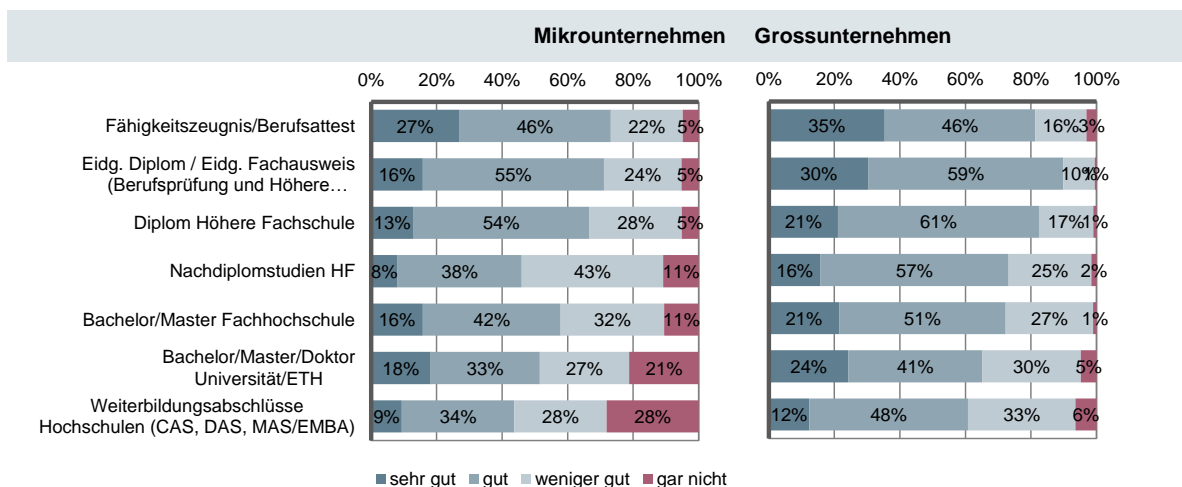
Insgesamt können die **ausbildungsspezifischen Kompetenzen** von Kandidierenden mit einem **Abschluss der höheren Berufsbildung von den Personalverantwortlichen klar besser eingeschätzt werden als bei Kandidierenden mit einem Hochschulabschluss**. Von allen Bildungsabschlüssen können die rekrutierungsverantwortlichen Personen die ausbildungsspezifischen Kompetenzen von Kandidierenden mit einem EFZ oder mit einer Berufsprüfung oder höheren Fachprüfung am besten abschätzen. Ebenfalls sehr gut beurteilen können die Personalverantwortlichen die mit einem Diplom HF verbundenen Eigenschaften. Im Vergleich dazu lassen sich die universitär erworbenen Kompetenzen von vielen Personalverantwortlichen weniger gut einschätzen. Am schlechtesten können die ausbildungsspezifischen Kompetenzen der akademischen Weiterbildungsabschlüsse (CAS, DAS, MAS/EMBA) beurteilt werden. Die Nachdiplomstudienabschlüsse HF schneiden etwa gleich gut ab, wie die Hochschulabschlüsse.

Wie unterscheidet sich nun die Beurteilbarkeit der ausbildungsspezifischen Kompetenzen und Eigenschaften in Abhängigkeit der Unternehmensgrösse, Marktausrichtung, des Sektors, der Branche und des Bildungshintergrunds der jeweiligen Person?

- **Unternehmensgrösse:** die Rekrutierungsverantwortlichen aus Mikrounternehmen können die ausbildungsspezifischen Kompetenzen generell weniger gut einschätzen als die ihrer Kollegen aus Grossunternehmen. Dies zeigt sich insbesondere bei den Hochschulabschlüssen und den universitären Weiterbildungsabschlüssen, weniger ausgeprägt jedoch bei der höheren Berufsbildung (vgl. Abbildung 4-33)
- **Marktausrichtung:** die Rekrutierungsverantwortlichen von international und national ausgerichteten Unternehmen können die Kompetenzen eines Kandidierenden mit höherem Berufsabschluss ähnlich gut einschätzen. Bei den lokal bis national ausgerichteten Unternehmen haben jedoch etwas mehr Personalverantwortliche Mühe bei der Abschätzung der universitär erworbenen Kompetenzen.
- **Sektor:** im öffentlichen Sektor können die Rekrutierungsverantwortlichen, bei allen Bildungsstufen in etwa gleich gut auf die ausbildungsspezifischen Kompetenzen schliessen. Im privaten Sektor können die Rekrutierungsverantwortlichen die mit einem Diplom der höheren Berufsbildung erworbenen Kompetenzen jedoch deutlich besser beurteilen, als die universitär erworbenen Kompetenzen.

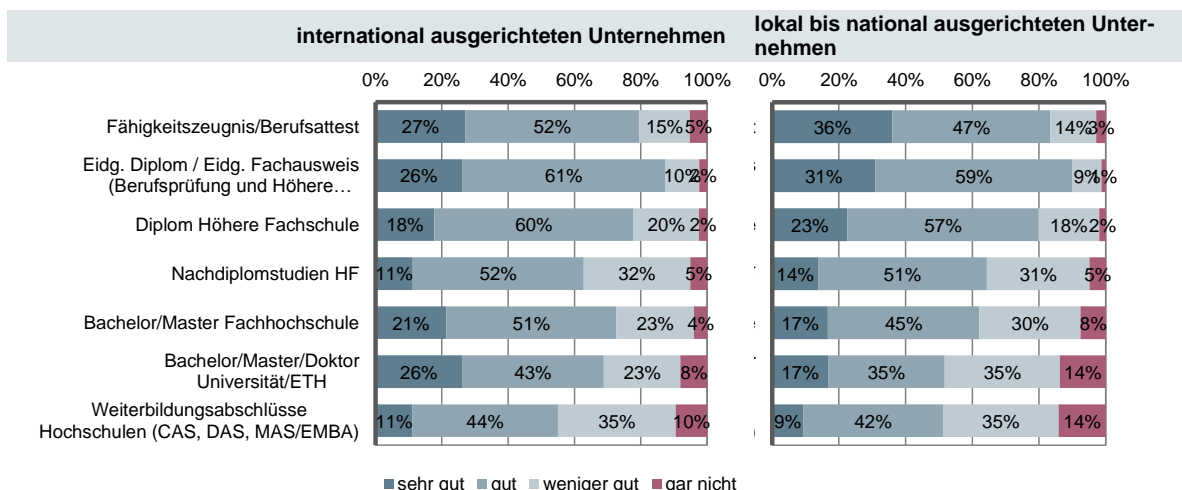
- **Branchen:** In den einzelnen Branchen lassen sich die ausbildungsspezifischen Kompetenzen von Kandidierenden mit einem Abschluss der höheren Berufsbildung gut bis sehr gut einschätzen. In allen Branchen ausser dem Gesundheits- und Sozialwesen können die ausbildungsspezifischen Kompetenzen Kandidaten mit einem eidgenössischem Diplom oder Fachausweis etwas besser eingeschätzt werden als bei einem Diplom HF. Die an einer Fachhochschule oder Universität erworbenen Titel können die Rekrutierungsverantwortlichen bezüglich der Kompetenzen der Titelträger in der wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungsbranche sowie in der Informations- und Kommunikationsbranche besser beurteilen als die Titel der höheren Berufsbildung.
- **Bildungshintergrund:** Rekrutierungsverantwortliche, welche selber den Berufsbildungsweg in der Schweiz durchlaufen haben, schätzen, dass sie die mit einem EFZ oder einem Titel der höheren Berufsbildung verbundenen Kompetenzen sehr gut einschätzen können. Bei FH Abschlüssen haben sie etwas mehr Mühe, können die erworbenen Kompetenzen aber immer noch gut bis sehr gut beurteilen. Bei Universitätsabschlüssen können 37% der Rekrutierungsverantwortlichen die ausbildungsspezifischen Kompetenzen weniger gut und 19% gar nicht beurteilen. **Schweizer Hochschulabgänger** können die mit der höheren Berufsbildung verbundenen Kompetenzen generell gut beurteilen. An einer Hochschule erworbene Kompetenzen können sie jedoch klar besser einschätzen. Ähnlich sieht das Bild bei den Rekrutierungsverantwortlichen aus, welche **nicht das Schweizer Bildungssystem** durchlaufen haben. Sie können die akademischen Titel sehr gut, die höhere Berufsbildung gut, und die EFZ weniger gut bis gut einschätzen.

Abbildung 4-33: Beurteilbarkeit der vorhandenen ausbildungsspezifischen Kompetenzen eines Kandidierenden nach Bildungsabschluss



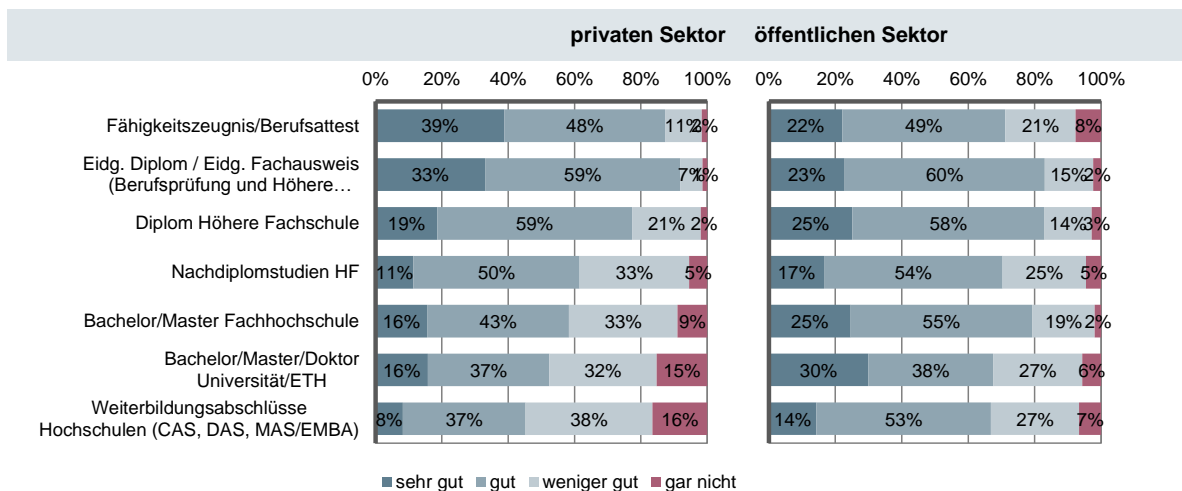
Quelle: Ecoplan 2013, N = 41, (Frage 21)

Quelle: Ecoplan 2013, N = 198, (Frage 21)



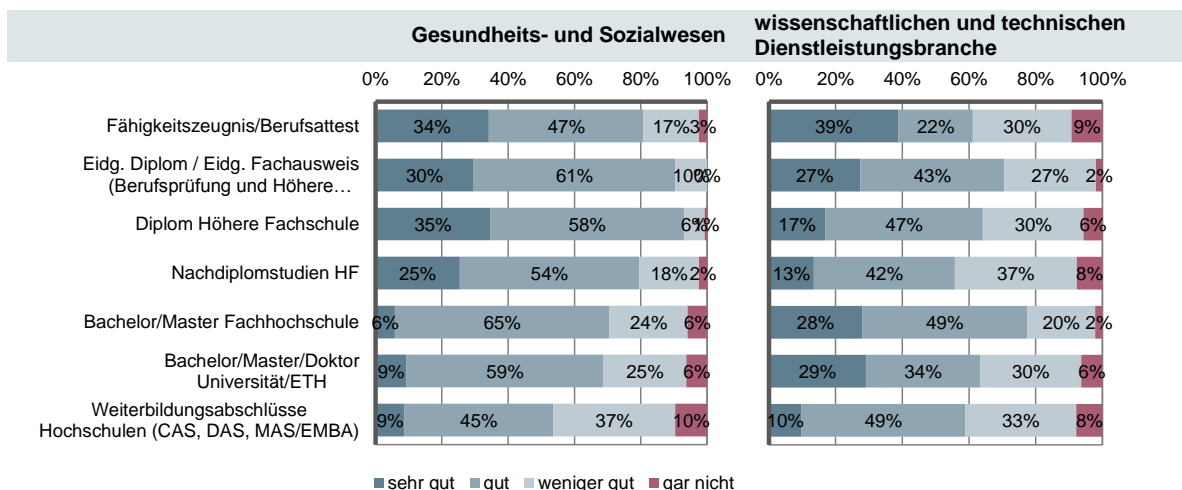
Quelle: Ecoplan 2013, N = 210, (Frage 21)

Quelle: Ecoplan 2013, N = 463, (Frage 21)



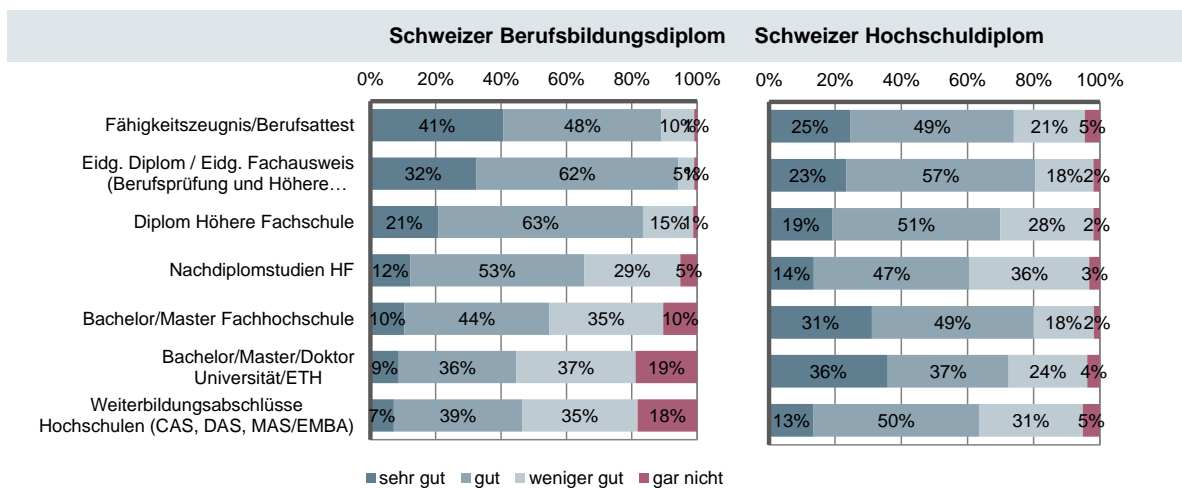
Quelle: Ecoplan 2013, N = 432, (Frage 21)

Quelle: Ecoplan 2013, N = 208, (Frage 21)



Quelle: Ecoplan 2013, N = 129, (Frage 21)

Quelle: Ecoplan 2013, N = 36, (Frage 21)



Quelle: Ecoplan 2013, N = 346, (Frage 21)

Quelle: Ecoplan 2013, N = 156, (Frage 21)

b) Bewertung der Titel

In diesem Abschnitt wird untersucht, wie die ausbildungsspezifischen Kompetenzen von Kandidierenden mit einem Abschluss der höheren Berufsbildung im Vergleich zu Kandidierenden mit Hochschulabschluss beurteilt werden. Dazu wurden die befragten Personen aufgefordert, für beide Bildungsniveaus die entsprechenden Kompetenzen auf einer Skala von 1 (geringe Kompetenz) bis 5 (hohe Kompetenz) zu beurteilen. Die Ergebnisse sind in den folgenden zwei Abbildungen dargestellt.

Mit den **Titeln der höheren Berufsbildung** (Berufsprüfung, höhere Fachprüfung, Diplom HF) werden insbesondere folgende Kompetenzen in Verbindung gebracht:

- Praxiswissen (4.3)
- Fachspezifisches Wissen (4.2)

Mit den **Hochschultiteln** (Universität, ETH, Fachhochschule, Pädagogische Fachhochschule) werden hingegen die folgenden Kompetenzen vorwiegend verbunden:

- Wissenschaftliches Arbeiten (4.5)
- Methodisches und vernetztes Denken (4.1)

Abbildung 4-34: Beurteilung der ausbildungsspezifischen Kompetenzen der höheren Berufsbildung

	Total	Unternehmensgrösse				Marktausrichtung		Sektor	
		1-9 Mitarbeitende	10-49 Mitarbeitende	50-249 Mitarbeitende	250 oder mehr MA	international	lokal-national	Privatsektor	Öffentl. Sektor
... fachspezifisches Wissen	4.2	4.1	4.2	4.3	4.2	4.2	4.2	4.2	
... generalistisches und breites Wissen	3.7	3.7	3.7	3.7	3.6	3.6	3.7	3.6	
... Qualifikation zur Führung eines Unternehmens	3.1	3.3	3.1	3.1	3.0	3.1	3.1	3.2	
... methodischen und vernetzten Denken	3.6	3.6	3.6	3.7	3.5	3.5	3.6	3.4	
... selbstständiges Arbeiten	4.1	4.1	4.0	4.1	4.1	4.0	4.1	4.0	
... wissenschaftliches Arbeiten	2.7	2.5	2.8	2.8	2.6	2.8	2.7	2.8	
... Praxiswissen	4.3	4.4	4.2	4.3	4.3	4.2	4.3	4.4	

	Branchen					Bildungshintergrund			
	Gastgewerbe	Verarbeitendes Gewerbe/Industrie	Banken und Versicherungen	Wissenschaftl./techn. DL	Öffentl. Verwaltung	Gesundheits- & Sozialwesen	Schweizer Berufsabschluss	Schweizer Hochschulabschluss	kein Schweizer Bildungsabschluss
... fachspezifisches Wissen	4.3	4.2	4.2	4.3	4.2	4.4	4.3	4.1	4.0
... generalistisches und breites Wissen	3.9	3.7	3.6	3.5	3.4	3.9	3.8	3.4	3.3
... Qualifikation zur Führung eines Unternehmens	3.6	3.2	3.3	3.2	2.9	3.0	3.3	2.9	2.9
... methodischen und vernetzten Denken	3.9	3.6	3.5	3.4	3.2	3.8	3.7	3.3	3.3
... selbstständiges Arbeiten	4.1	4.0	4.1	4.0	4.0	4.3	4.1	4.0	3.7
... wissenschaftliches Arbeiten	3.2	2.9	2.8	2.6	2.4	2.7	2.8	2.5	2.8
... Praxiswissen	4.2	4.2	4.2	4.4	4.4	4.4	4.2	4.4	4.0

Quelle: Ecoplan 2013, N = 663, (Frage 22)

Abbildung 4-35: Beurteilung der ausbildungsspezifischen Kompetenzen der Hochschulbildung

	Total	Unternehmensgrösse				Marktausrichtung		Sektor	
		1-9 Mitarbeitende	10-49 Mitarbeitende	50-249 Mitarbeitende	250 oder mehr MA	international	lokal-national	Privatsektor	Öffentl. Sektor
... fachspezifisches Wissen	4.0	4.3	3.9	4.1	4.0	4.0	3.9	4.2	
... generalistisches und breites Wissen	3.9	3.9	3.8	4.0	3.9	3.9	3.9	3.9	
... Qualifikation zur Führung eines Unternehmens	3.4	3.3	3.3	3.4	3.5	3.4	3.4	3.5	
... methodischen und vernetzten Denken	4.1	4.0	4.1	4.1	4.3	4.1	4.2	4.2	
... selbstständiges Arbeiten	3.9	3.8	3.8	4.0	3.9	3.9	3.8	4.1	
... wissenschaftliches Arbeiten	4.5	4.3	4.4	4.4	4.6	4.5	4.5	4.5	
... Praxiswissen	2.8	2.7	2.7	2.9	2.8	2.7	2.7	3.0	

	Branchen						Bildungshintergrund		
	Gastgewerbe	Verarbeitendes Gewerbe/Industrie	Banken und Versicherungen	Wissenschaftl./techn. DL	Öffentl. Verwaltung	Gesundheits- & Sozialwesen	Schweizer Berufsabschluss	Schweizer Hochschulabschluss	kein Schweizer Bildungsabschluss
... fachspezifisches Wissen	4.2	4.0	3.4	4.4	4.1	4.3	4.0	4.1	4.3
... generalistisches und breites Wissen	4.1	3.8	3.8	3.9	4.0	3.8	3.8	3.9	3.8
... Qualifikation zur Führung eines Unternehmens	3.5	3.3	3.5	3.3	3.5	3.5	3.3	3.5	3.3
... methodischen und vernetzten Denken	4.3	4.0	4.1	4.2	4.2	4.2	4.0	4.3	4.2
... selbstständiges Arbeiten	4.3	3.8	3.6	4.0	4.1	4.0	3.8	4.1	4.0
... wissenschaftliches Arbeiten	4.7	4.4	4.5	4.8	4.4	4.5	4.4	4.5	4.5
... Praxiswissen	3.0	2.6	2.5	3.0	3.0	3.0	2.7	3.0	2.8

Quelle: Ecoplan 2013, N = 639, (Frage 22)

Die beiden Bildungsniveaus unterscheiden sich insbesondere beim **Praxiswissen**, das viel stärker mit der höheren Berufsbildung (4.3) verbunden wird als mit der Hochschulbildung (2.8). Auf der anderen Seite wird **wissenschaftliches Arbeiten** eher viel mit der Hochschulbildung (4.5) in Verbindung gebracht als mit der höheren Berufsbildung (2.7). Eher mit der Hochschulbildung in Verbindung gebracht wird zudem die Qualifikation zur Führung eines Unternehmens (3.4). Der Unterschied zur höheren Berufsbildung (3.1) ist jedoch gering. Bei den anderen Kompetenzen unterscheiden sich die beiden Bildungsniveaus ebenfalls nur sehr gering.

Die Kompetenzen werden sehr konsistent beurteilt und unterscheiden sich deshalb auch kaum in Abhängigkeit der Unternehmensgrösse, der Marktausrichtung und des Sektors.

- **Branchen:** Die Banken- und Versicherungsbranche beurteilt die Kompetenzen der höheren Berufsbildung ähnlich wie der Durchschnitt aller Unternehmen. Die mit der Tertiär A Bildung verbundenen Kompetenzen werden im Finanzsektor jedoch unterdurchschnittlich beurteilt. In der öffentlichen Verwaltung sowie im Gesundheits- und Sozialwesen wird die Qualifikation zu Führung eines Unternehmens überdurchschnittlich stark mit der Hoch-

schulbildung und unterdurchschnittlich stark mit der höheren Berufsbildung in Verbindung gebracht.

- **Bildungshintergrund:** Die Beurteilung der Kompetenzen der beiden Bildungsniveaus fällt grundsätzlich sehr ähnlich aus, unabhängig ob die Person selber das schweizerische Bildungssystem durchlaufen hat oder nicht. In der Tendenz beurteilen diejenigen, welche einen akademischen Abschluss in der Schweiz gemacht haben, die Kompetenzen der Akademiker leicht höher ein als dies die Rekrutierungsverantwortlichen mit einem höheren Berufsbildungsabschluss tun. Umgekehrt lässt sich auch feststellen, dass die Rekrutierungsverantwortlichen mit einem Abschluss der höheren Berufsbildung ihre eigenen Kompetenzen ebenfalls überdurchschnittlich bewerten.

4.3.4 Konkurrenz

In diesem Abschnitt gehen wir der Frage nach, in welchen Branchen/Sektoren/Berufsgruppen eine Konkurrenz zwischen Tertiär-B und Tertiär-A-Diplomen besteht. Im zweiten Teil wird zudem erläutert, bei welchen Anforderungsprofilen eine Präferenz für Arbeitskräfte mit höherem Berufsbildungs- (Tertiär B) oder Hochschulabschluss (Tertiär A) besteht.

a) Konkurrenzsituation der höheren Berufsbildung

Mit welchen Bildungsabschlüssen stehen Personen mit einer höheren Berufsbildung in den verschiedenen Branchen und Berufsgruppen bezüglich Fähigkeiten und Einsatzmöglichkeiten in einem Konkurrenzverhältnis? Dazu haben die Unternehmen die Konkurrenzsituationen mit 1 (keine Konkurrenz) bis 5 (starke Konkurrenz) beurteilt. Die Abbildung 4-36 gibt die durchschnittlichen Bewertungen wieder.

Insgesamt besteht gemäss den befragten Unternehmen für die Personen mit einer höheren Berufsbildungsabschluss kaum bis wenig Konkurrenz. Das stärkste Konkurrenzverhältnis besteht zu Personen mit einem Fachhochschulabschluss (2.4), etwas weniger mit Personen mit Hochschulabschluss (2.3) und kaum mit ausländischen Titeln (2.0). Eine detailliertere Analyse nach Unternehmensmerkmalen und Bildungshintergrund der Befragten zeigt zudem folgende Erkenntnisse:

- **Unternehmensgrösse:** Insgesamt gibt es keine grossen Unterschiede nach Grösse der Unternehmen. Es ist allerdings festzustellen, dass grosse Unternehmen die Konkurrenzsituation tendenziell etwas stärker einschätzen als kleine Unternehmen
- **Marktausrichtung und Sektor:** kaum Unterschiede
- **Branchen:** Die Branchenunterschiede sind generell gering. Die grösste Konkurrenz gegenüber ausländischen Titeln besteht im Baugewerbe (2.5). Arbeitskräfte mit Fachhochschulabschluss oder Universitätsabschluss stellen insbesondere in der Finanzbranche, der wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungsbranche und im Baugewerbe eine Konkurrenz zu Personen mit einer höheren Berufsbildung dar.

- **Berufsgruppen:** Auch zwischen der Berufsgruppen sind die Unterschiede relativ gering. Im Baugewerbe, der Elektrotechnik, Wirtschaft & Verwaltung und Informatik kommt die grösste Konkurrenz von den Fachhochschulen. In der Metall & Maschinen Branche besteht die grösste Konkurrenz zu Personen mit einem Nachdiplom HF.
- **Bildungshintergrund:** Personen mit einem Tertiär A Diplom schätzen die Konkurrenzsituation zwischen Personen mit höherer Berufsbildung und Hochschulabschluss stärker ein als Personen mit einem Tertiär B Diplom.

Abbildung 4-36: Konkurrenz zur höheren Berufsbildung bezüglich Fähigkeiten und Einsatzmöglichkeiten

Konkurrenz zwischen Personen mit einem Abschluss der höheren Berufsbildung (eidg. Fachausweis, eidg. Diplom, Diplom HF) und Personen mit ...	Total	Unternehmensgrösse				Marktausrichtung		Sektor	
		1-9 Mitarbeitende	10-49 Mitarbeitende	50-249 Mitarbeitende	250 oder mehr MA	international	lokal-national	Privatsektor	Öffentl. Sektor
... Fachhochschulabschluss (Bachelor FH, Master FH)	2.4	2.0	2.5	2.3	2.6	2.5	2.4	2.4	2.6
... Universitätsabschluss (Bachelor Uni, Master Uni)	2.2	1.9	2.1	2.1	2.3	2.2	2.1	2.2	2.1
... Weiterbildungsabschluss Hochschulen (CAS, DAS, MAS/EMBA)	2.3	2.4	2.3	2.2	2.4	2.3	2.3	2.2	2.4
... Weiterbildungsabschluss Hochschulen (CAS, DAS, MAS/EMBA)	2.1	2.1	1.9	2.0	2.2	2.2	2.0	2.1	2.1
... ausländischen Titeln	2.0	1.7	1.9	2.0	2.3	2.0	2.0	2.0	2.0
... Nachdiplomstudiengang HF	2.2	1.8	2.2	2.1	2.4	2.1	2.3	2.2	2.3
... andere Titel	1.8	1.8	1.7	1.7	2.0	1.8	1.8	1.8	1.7
Konkurrenz zw. Personen mit unterschiedl. Abschlüssen der höheren Berufsbildung	2.3	2.1	2.5	2.2	2.4	2.3	2.3	2.4	2.3

Konkurrenz zwischen Personen mit einem Abschluss der höheren Berufsbildung (eidg. Fachausweis, eidg. Diplom, Diplom HF) und Personen mit ...	Branchen		Baugewerbe/Bau	Handel, Verkehr und Lagerei	Information/Kommunikation	Banken und Versicherungen	Wissenschaftl./techn. DL	Öffentl. Verwaltung	Gesundheits- & Sozialwesen
	Gastgewerbe	Verarbeitendes Gewerbe/Industrie							
... Fachhochschulabschluss (Bachelor FH, Master FH)	2.0	2.2	2.6	2.2	2.7	2.8	2.8	2.3	2.6
... Universitätsabschluss (Bachelor Uni, Master Uni)	1.6	2.1	2.6	2.0	2.5	2.6	2.4	2.0	2.2
... Weiterbildungsabschluss Hochschulen (CAS, DAS, MAS/EMBA)	2.0	2.2	2.3	2.1	2.3	2.8	2.7	2.2	2.5
... Weiterbildungsabschluss Hochschulen (CAS, DAS, MAS/EMBA)	1.8	2.0	2.0	1.9	2.2	2.5	2.3	1.9	2.2
... ausländischen Titeln	1.8	1.9	2.5	1.8	2.3	1.8	2.3	1.7	2.3
... Nachdiplomstudiengang HF	2.4	2.1	2.5	2.0	2.6	2.3	2.5	2.1	2.4
... andere Titel	2.1	1.7	2.2	1.6	2.3	1.8	2.2	1.6	1.7
Konkurrenz zw. Personen mit unterschiedl. Abschlüssen der höheren Berufsbildung	2.3	2.2	2.4	2.3	2.5	2.7	2.7	2.1	2.4

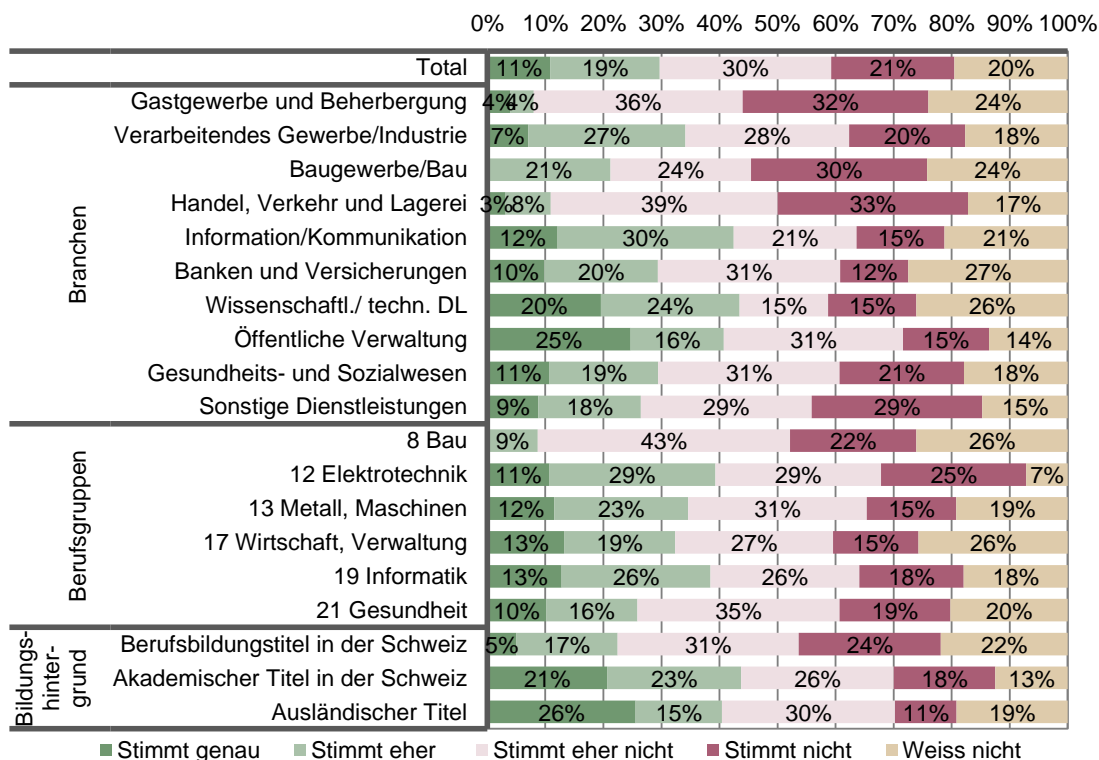
Konkurrenz zwischen Personen mit einem Abschluss der höheren Berufsbildung (eidg. Fachausweis, eidg. Diplom, Diplom HF) und Personen mit	Berufsgruppen					Bildungshintergrund			
	8 Bau	12 Elektrotechnik	13 Metall, Maschinen	17 Wirtschaft, Verwaltung	19 Informatik	21 Gesundheit	Schweizer Berufsabschluss	Schweizer Hochschulabschluss	kein Schweizer Bildungsabschluss
... Fachhochschulabschluss (Bachelor FH, Master FH)	2.4	2.6	2.4	2.6	2.6	2.3	2.3	2.8	2.6
... Universitätsabschluss (Bachelor Uni, Master Uni)	2.1	2.5	2.3	2.4	2.5	1.9	2.1	2.3	2.4
... Weiterbildungsabschluss Hochschulen (CAS, DAS, MAS/EMBA)	2.0	2.5	2.2	2.5	2.3	2.4	2.2	2.4	2.4
... Weiterbildungsabschluss Hochschulen (CAS, DAS, MAS/EMBA)	1.6	2.1	2.2	2.2	2.4	2.1	2.1	2.2	2.2
... ausländischen Titeln	2.3	1.9	2.3	1.9	2.1	2.3	1.9	2.2	2.4
... Nachdiplomstudiengang HF	2.1	2.0	2.6	2.2	2.4	2.4	2.2	2.3	2.0
... andere Titel	1.7	1.8	1.9	1.7	2.0	1.8	1.7	2.0	1.6
Konkurrenz zw. Personen mit unterschiedl. Abschlüssen der höheren Berufsbildung	2.2	2.1	2.2	2.5	2.4	2.4	2.3	2.5	2.2

Quelle: Ecoplan 2013, N = 438, (Frage 33)

b) Höhere Berufsbildung vs. Hochschulbildung

Im Rahmen der Unternehmensbefragung haben die Unternehmen zur These Stellung genommen, dass in ihrer Branche die akademischen Titel (Tertiär A) gegenüber den Titeln der höheren Berufsbildung (Tertiär B) bevorzugt werden. Etwa ein Drittel der Unternehmen bestätigt diese These. Die Mehrheit der Unternehmen stimmt der These jedoch nicht zu (vgl. Abbildung 4-37).

Abbildung 4-37: Bevorzugung von akademischen Titeln gegenüber Titeln der höheren Berufsbildung



Quelle: Ecoplan 2013, N = 569, (Frage 40)

Aus der obenstehenden Abbildung lassen sich zudem folgende Punkte ableiten:

- **Branchen:** Im Branchenvergleich zeigt sich das bereits bekannte Bild: In einigen Branchen wie dem Gastgewerbe, dem Baugewerbe und dem Handel werden die Tertiär B Titel mehrheitlich bevorzugt. In der wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungsbranche und der öffentlichen Verwaltung werden hingegen Tertiär A Titel bevorzugt.
- **Berufsgruppen:** Die Ergebnisse schwanken auch in Abhängigkeit der Berufsgruppen. So werden insbesondere in der Berufsgruppe Informatik eher akademische Titel bevorzugt, derweil in den Berufsgruppe Bau eine grosse Mehrheit der Unternehmen Titel der höheren Berufsbildung gegenüber den akademischen Titeln nicht benachteiligt.
- **Bildungshintergrund:** Je nachdem, welchen Bildungshintergrund die befragte Person hat, fallen die Ergebnisse anders aus. Es zeigt sich, dass die meisten Rekrutierungsverantwortliche mit einem Titel der höheren Berufsbildung Arbeitskräfte mit einem ähnlichen Bildungsweg gegenüber Akademikern bevorzugen. Über 40% der Personen mit einem akademischen oder einem ausländischen Bildungshintergrund geben hingegen eher einem Tertiär A Diplome den Vorzug.

Wie sehen die Präferenzen aus, wenn sie in Abhängigkeit des Anforderungsprofils der zu besetzenden Stelle analysiert werden? Werden für die folgenden drei Anforderungsprofile tendenziell eher Hochschulabgänger oder Personen mit höherer Berufsbildung bevorzugt eingestellt?

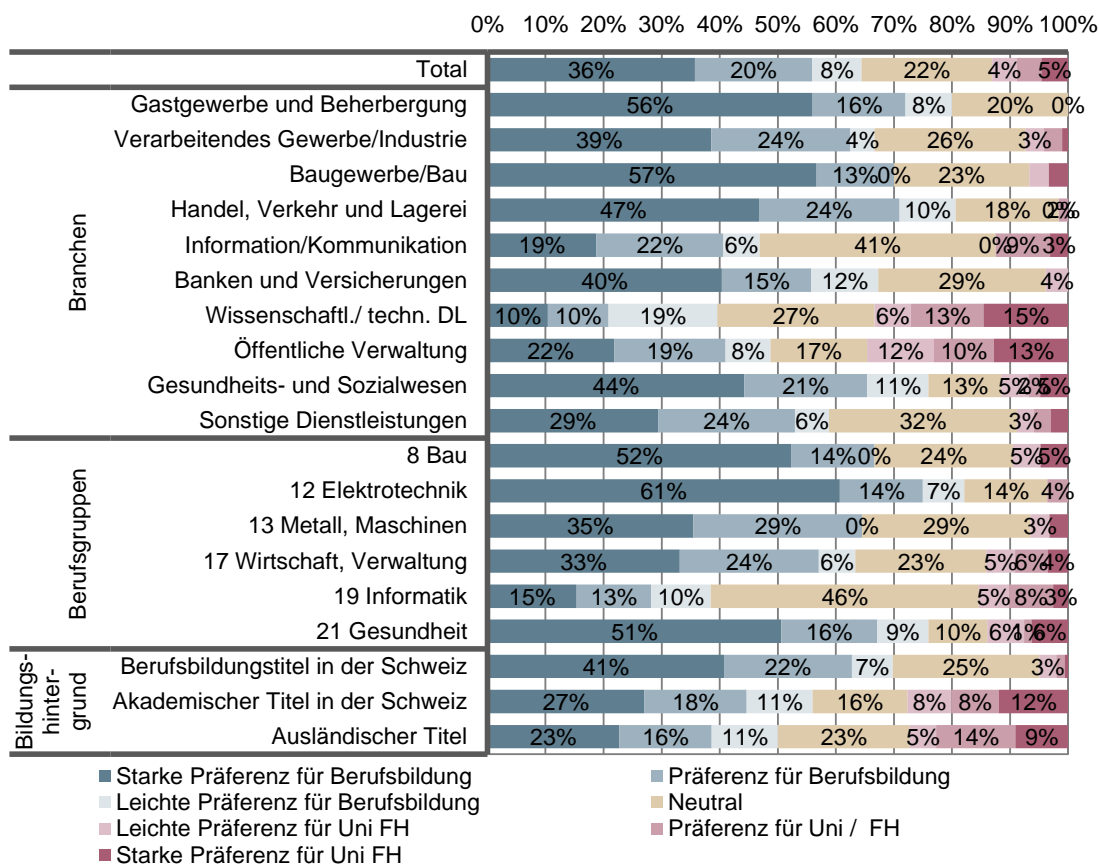
- Verrichtung selbstständiger und qualifizierter Arbeit
- Verrichtung höchst anspruchsvoller und schwierigster Arbeiten
- Managementfunktionen/Führungsaufgaben

c) Anforderungsprofil „Verrichtung selbstständiger und qualifizierter Arbeiten“

Beim tiefsten Anforderungsprofil hat die Mehrheit der Unternehmen eine Präferenz für Arbeitskräfte mit höherem Berufsbildungsabschluss. Nur gerade 13% der Unternehmen bevorzugen Arbeitskräfte mit Hochschulabschluss (vgl. Abbildung 4-38).

- **Branchen:** zwischen den Branchen gibt es grosse Schwankungen. Die stärkste Präferenz für Arbeitskräfte mit höherem Berufsbildungsabschluss haben die Unternehmen im Gastgewerbe, im Baugewerbe, der Handelsbranche und im Gesundheitswesen. In der wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungsbranche sowie in der öffentlichen Verwaltung besteht hingegen eine fast so grosse Präferenz für Arbeitskräfte mit Hochschulabschluss wie für Arbeitskräfte mit höherem Berufsbildungsabschluss.
- **Berufsgruppen:** In der Berufsgruppe Elektrotechnik und auf dem Bau besteht eine starke Präferenz für Arbeitskräfte mit Tertiär B Titeln. Etwas ausgeglichener ist die Situation in der Informatik in welcher fast die Hälfte der Unternehmen keine klare Präferenz hat.
- **Bildungshintergrund:** Die Präferenzen der Unternehmen sind eigentlich Präferenzen von Rekrutierungsverantwortlichen, welche an der Unternehmensumfrage teilgenommen haben. Deren Präferenzen hängen stark vom eigenen Bildungshintergrund ab. So bevorzugt die überwiegende Mehrheit der Personen mit Berufsbildungsabschluss Arbeitskräfte mit einem Tertiär B Titel und praktisch niemand bevorzugt Hochschulabgänger. Die Akademiker bevorzugen zwar auch meist Arbeitskräfte mit höherer Berufsbildung, aber immerhin ein Drittel bevorzugt Hochschulabgänger. Personen ohne Schweizer Bildungshintergrund haben vergleichbare Präferenzen wie die Schweizer Akademiker.

Abbildung 4-38: Präferenzen für Titel der höheren Berufsbildung oder Hochschultitel beim Anforderungsprofil „Verrichtung selbstständiger und qualifizierter Arbeiten“



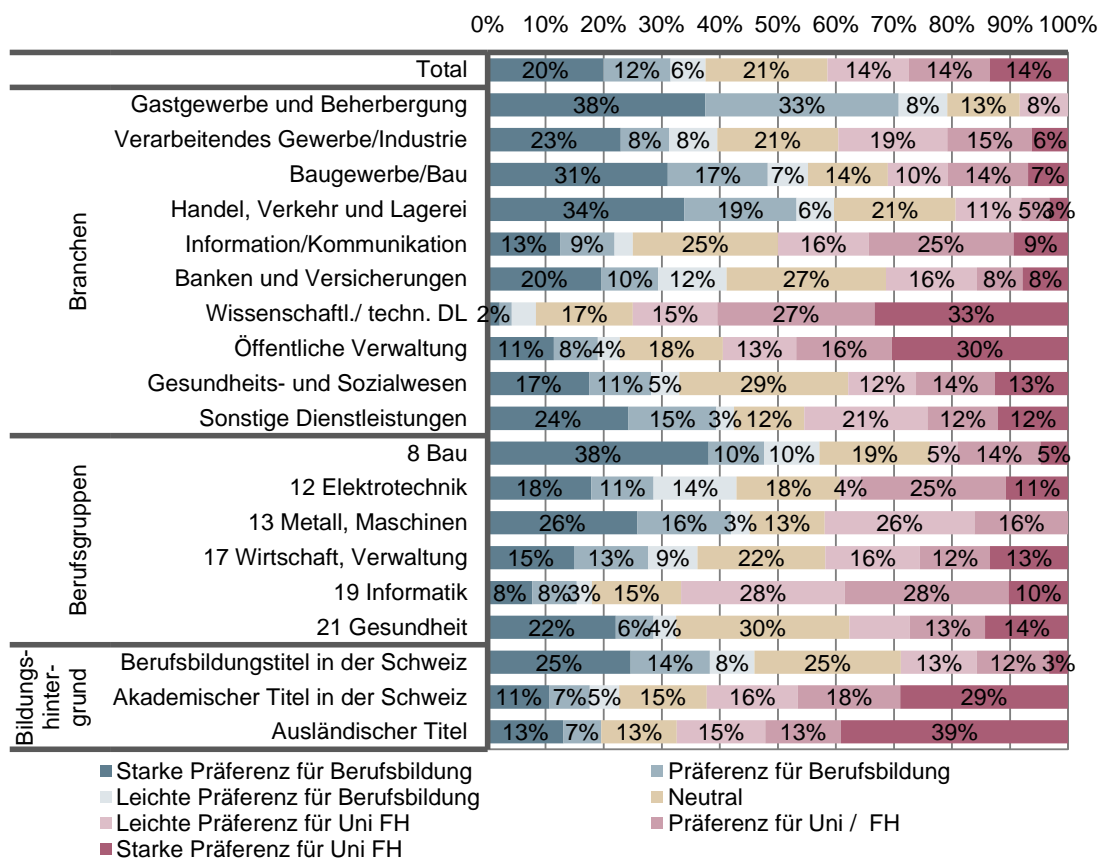
Quelle: Ecoplan 2013, N = 565, (Frage 36)

d) Anforderungsprofil „Verrichtung höchstanspruchsvoller und schwierigster Arbeiten“

Beim mittleren Anforderungsprofil sind die Präferenzen über alle Unternehmen ziemlich symmetrisch verteilt. Je etwa 40% bevorzugen Arbeitskräfte mit Tertiär A respektive Tertiär B Titeln.

- **Branchen:** Wiederum bestehen grosse branchenspezifische Unterschiede. So werden beispielsweise im Gastgewerbe Tertiär B Titel stark bevorzugt. Ebenso stark ausgeprägt sind in der wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungsbranche die Präferenzen für Tertiär A Titel.
- **Berufsgruppen:** Bei den Bau-Berufen gibt es eine starke Präferenz für Personen mit einem Titel der höheren Berufsbildung. In der Informatik ist es jedoch gerade umgekehrt und zwei Drittel der Firmen bevorzugen Hochschulabsolventen.
- **Bildungshintergrund:** Auch beim mittleren Anforderungsprofil bevorzugt eine knappe Mehrheit der Personen mit Tertiär B Titel Arbeitskräfte mit einem Abschluss der höheren Berufsbildung. Etwa zwei Drittel der Akademiker und Personen mit einem Bildungsweg im Ausland ziehen jedoch Hochschulabsolventen vor.

Abbildung 4-39: Präferenz für Titel der höheren Berufsbildung oder Hochschultitel beim Anforderungsprofil „Verrichtung höchstanspruchsvoller und schwierigster Arbeiten“



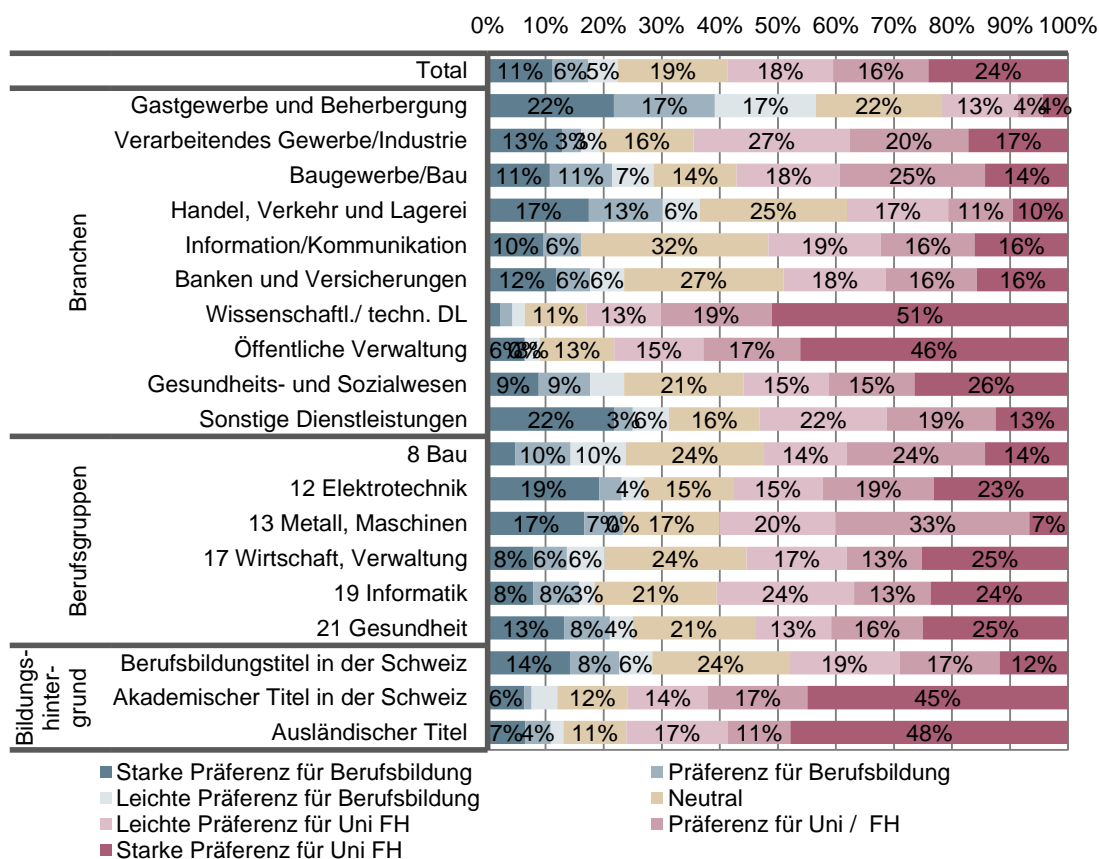
Quelle: Ecoplan 2013, N = 562, (Frage 36)

e) Anforderungsprofil „Managementfunktionen / Führungsaufgaben“

Werden Arbeitskräfte für Managementfunktionen oder Führungsaufgaben rekrutiert, bevorzugen fast 60% aller Firmen Arbeitskräfte mit einem Hochschulabschluss.

- **Branchen:** Die einzige Branche, in welcher Personen mit einem höheren Berufsbildungsabschluss gegenüber Personen mit einem Hochschulabschluss bevorzugt werden, ist das Gastgewerbe. Bei allen anderen sind die Präferenzen ausgeglichen oder es besteht eine klare Präferenz für Akademiker, wie in der Wissenschaft und der öffentlichen Verwaltung.

Abbildung 4-40: Präferenz für Titel der höheren Berufsbildung oder Hochschultitel beim Anforderungsprofil „Managementfunktionen / Führungsaufgaben“



Quelle: Ecoplan 2013, N = 553, (Frage 36)

4.4 Titelgebung der höheren Berufsbildung

Aufgrund der obigen Analyse kann die Bekanntheit, Wahrnehmung und Sichtbarkeit der höheren Berufsbildung positiv beurteilt werden. Dennoch wird nachfolgend die Frage geprüft, inwiefern die Bezeichnung der Titel der höheren Berufsbildung den heutigen arbeitsmarktlichen Ansprüchen genügt? Ist aus Sicht der Rekrutierungsverantwortlichen ein neuer einheitlicher Titel gewünscht, der die bestehenden Titel zumindest ergänzt? Und welche Vorteile hätte eine entsprechende Titelanpassung für die höhere Berufsbildung? Im nachfolgenden Abschnitt werden entsprechende Fragen erläutert. Dafür wird im ersten Schritt anhand unterschiedlicher Aspekte die Notwendigkeit einer besseren Titelbezeichnung geprüft und anschliessend auf die Beurteilung der Rekrutierungsverantwortlichen von Umsetzungsmöglichkeiten eingegangen.

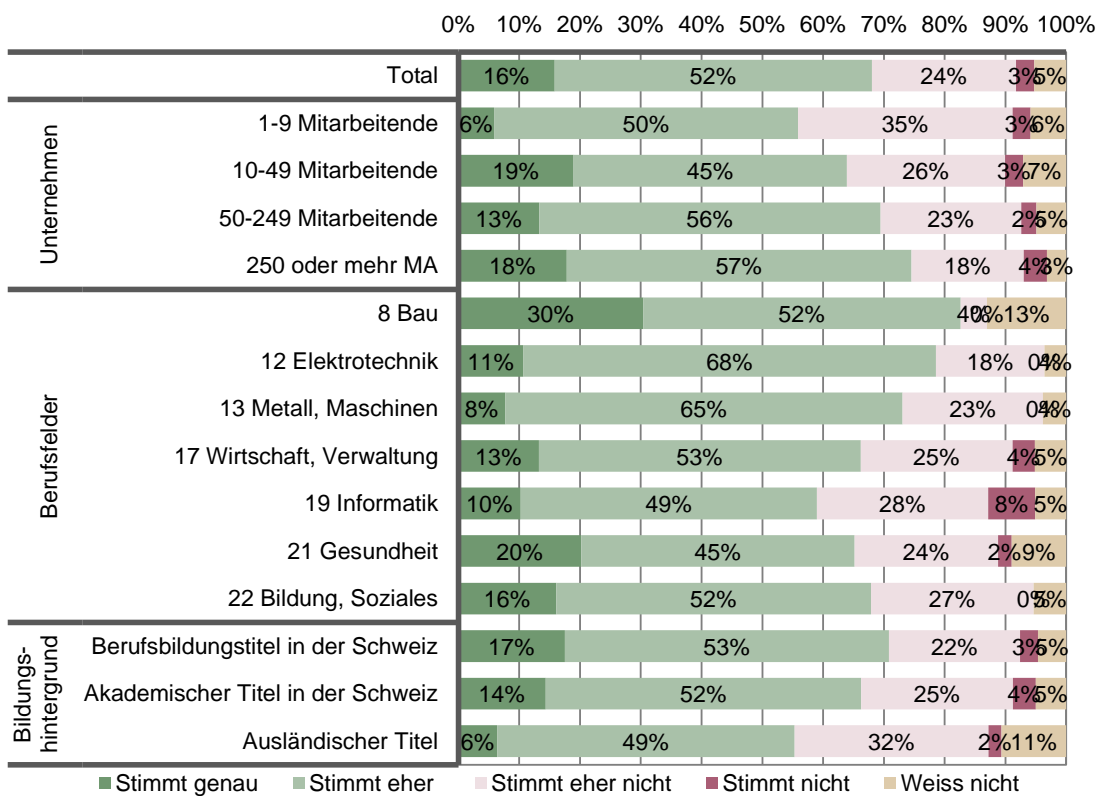
4.4.1 Notwendigkeit einer neuen Titelbezeichnung

Im Rahmen der Befragung wurden mehrere Aspekte erhoben, die Hinweise auf die Notwendigkeit einer Anpassung der Titel der höheren Berufsbildung geben. Die Bezeichnung der

einzelnen Titel der höheren Berufsbildung empfinden zwei Drittel der Befragten zumindest als eher klar und aussagekräftig. 16% stimmen dieser Aussage vollkommen zu. Nur 3% der Befragten empfinden hingegen die Aussage als nicht zutreffend und immerhin jede vierte Person empfindet die Aussage als eher nicht zutreffend.

Während die Unterschiede zwischen Unternehmen nach Marktausrichtung und Sektor gering sind, werden die Titel in grösseren Unternehmen eher als klar und aussagekräftig empfunden als in kleineren Unternehmen. Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass grössere Unternehmen auch grössere HR-Abteilungen aufweisen, was wiederum eine stärkere Spezialisierung innerhalb des HR ermöglicht. Dadurch ist zu erwarten, dass die befragten Personen aus den grösseren Unternehmen über bessere Kenntnisse der Titel in Ihrem Fachbereich verfügen.

Abbildung 4-41: Die Bezeichnungen der einzelnen Titel der höheren Berufsbildung sind klar und aussagekräftig.



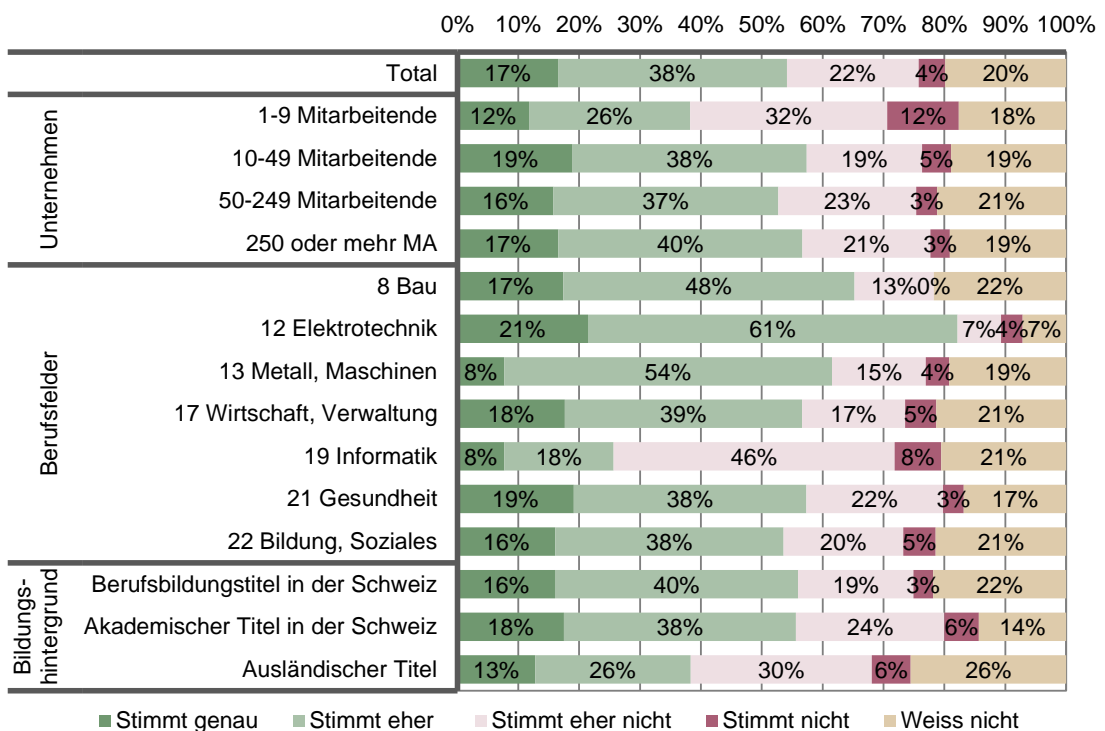
Quelle: Ecoplan 2013, N = 569, (Frage 40)

Die Aussagekraft der Titel ist in den einzelnen Berufsfeldern unterschiedlich einzustufen. Während im Berufsfeld Bau die Titel klar und aussagekräftig sind, werden insbesondere in der Informatik die Titel von rund 8% der befragten Personen als nicht aussagekräftig und 28% als eher nicht aussagekräftig beurteilt. Ebenfalls eher wenig Aussagekraft scheinen die Titel in den Berufsfeldern Wirtschaft, Verwaltung sowie Gesundheit zu haben.

Betrachtet man den Bildungshintergrund der befragten Person, so zeigt sich, dass Personen mit einem Berufsbildungstitel aus der Schweiz mehr mit den einzelnen Titeln anzufangen wissen. Am wenigsten Aussagekraft haben die Titel für Personen, die ihre Ausbildung im Ausland genossen haben.

Die Einschätzung der Aussagekraft deckt sich in etwa mit der Einschätzung bezüglich Rückschlüsse auf die Kompetenz der Titelinhaber. Eher schwieriger zu beurteilen empfinden die Rekrutierungsverantwortlichen die Positionierung der Titel der höheren Berufsbildung gegenüber den Titeln der Hochschulen. Rund 20% konnten diese Frage nicht beantworten. Insgesamt empfinden aber trotzdem 55%, dass die Positionierung eher oder sehr eindeutig ist.

Abbildung 4-42: Die Titel der höheren Berufsbildung sind gegenüber den Titel der Hochschulen eindeutig positioniert.



Quelle: Ecoplan 2013, N = 569, (Frage 40)

Wiederum gibt es jedoch zwischen den einzelnen Berufsfeldern massive Unterschiede: Während im Berufsfeld Elektrotechnik die Positionierung zu den Tertiär A Titel als eindeutig betrachtet wird, ist im Berufsfeld Informatik nur rund jeder Vierte dieser Ansicht.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Beurteilung der Klarheit, Aussagekraft und Positionierung der Titel einerseits stark von dem persönlichen Bildungshintergrund der befragten Rekrutierungsverantwortlichen abhängig ist, und sich andererseits stark zwischen den einzelnen Berufsfeldern unterscheiden kann. Die Vielzahl der Titel in einem Berufsfeld allein führt jedoch nicht zwingend zu Schwierigkeiten. Dies zeigt die klar unterschiedlichen

Beurteilungen in den Berufsfeldern Wirtschaft/Verwaltung und Bau, welche beide über eine hohe Anzahl verschiedener Titel verfügen.

4.4.2 Bedeutung des Labels „eidgenössisch anerkannt“

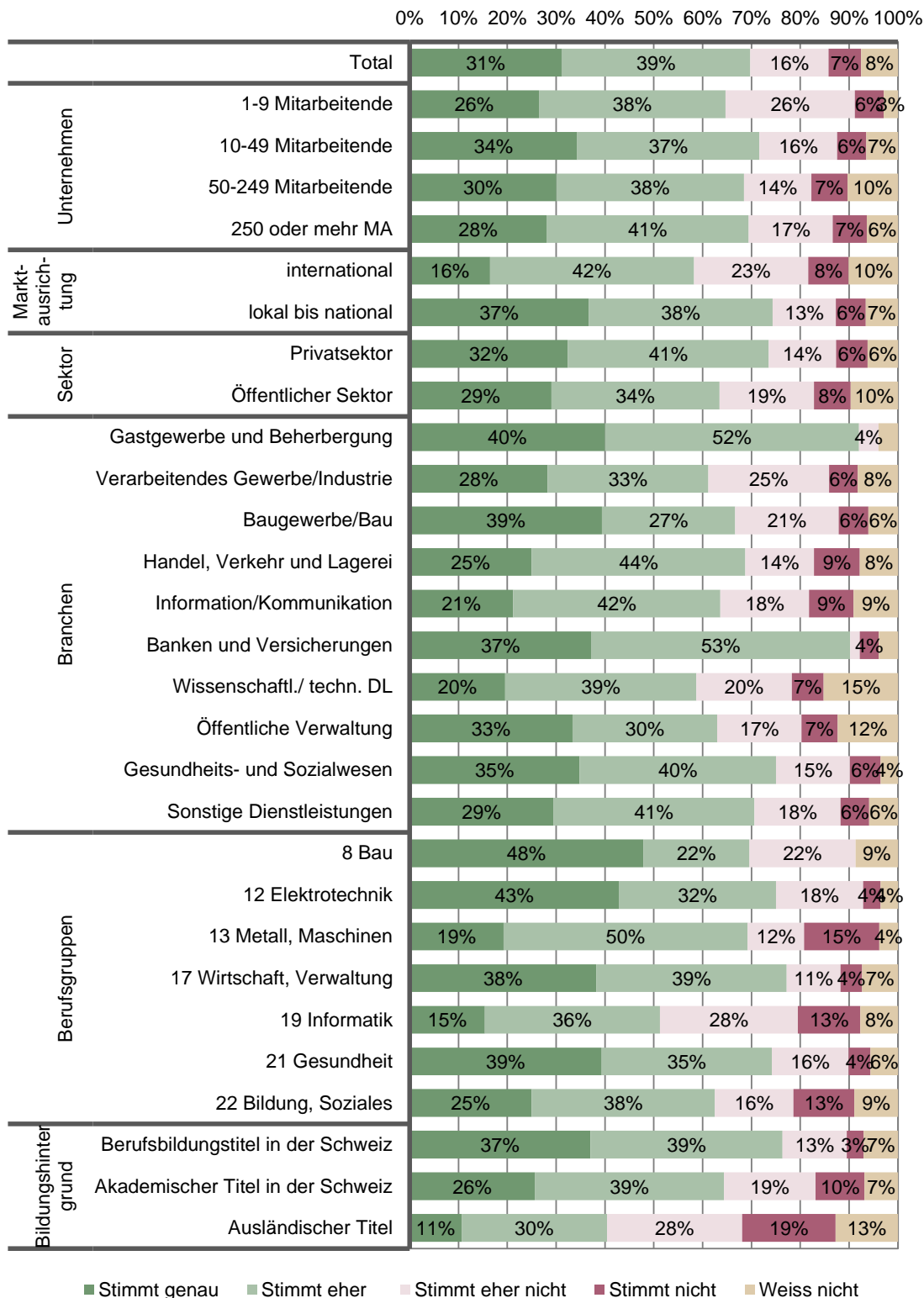
Die Titel der höheren Berufsbildung tragen den Titelzusatz „eidgenössisch anerkannt“. Bei der Diskussion allfälliger Neuerungen bezüglich Namensgebung der Titel stellt sich daher die Frage, welche Bedeutung diesem Zusatz beigemessen wird.

Wie aus Abbildung 4-43 ersichtlich wird, wird dem Titelzusatz „eidgenössisch anerkannt“ mehrheitlich einen hohen Stellenwert bei der Personalrekrutierung zugesprochen (insgesamt 70% eher zustimmend oder genau zustimmend). Nur gut jeder fünfte misst dem Zusatz keine oder nur eine geringe Bedeutung zu. Die Bedeutungsbeimessung unterscheidet sich dabei zwischen einzelnen Berufsfeldern und Branchen. Eher unterdurchschnittlich wird die Bedeutung in den Berufsfeldern Informatik sowie Bildung und Soziales bewertet.

Betrachtet man die einzelnen Branchen, teilen insbesondere Personen aus dem Gastgewerbe (92%) sowie der Finanzbranche (90%) überdurchschnittlich häufig die Ansicht, dass dem Label bei der Personalrekrutierung ein hoher Stellenwert zukommt. Kritischer beurteilt wird dies hingegen in den Branchen Verarbeitetes Gewerbe / Industrie, Information / Kommunikation sowie wissenschaftliche und technische Dienstleistungen.

Allgemein zeigt sich, dass lokal bis national ausgerichtet Unternehmen und der Privatsektor dem Label „eidgenössisch anerkannt“ höheres Gewicht beimessen als international ausgerichtet Unternehmen und der öffentliche Sektor. Aus der Umfrage wird aber auch ersichtlich, dass der Bildungshintergrund der befragten Person einen wichtigen Einfluss auf die Beurteilung hat. Personen mit einer Berufsbildung in der Schweiz messen dem Label „eidgenössisch anerkannt“ bei der Personalrekrutierung einen deutlich höheren Stellenwert bei Personen ohne Berufsbildungstitel aus der Schweiz. Einen eher geringen Stellenwert hat das Label „eidgenössisch anerkannt“ aus Sicht von Rekrutierungsverantwortlichen, welche ihre Bildungstitel nicht in der Schweiz erworben haben.

Abbildung 4-43: Stellenwert des Labels „eidgenössisch anerkannt“ bei der Rekrutierung



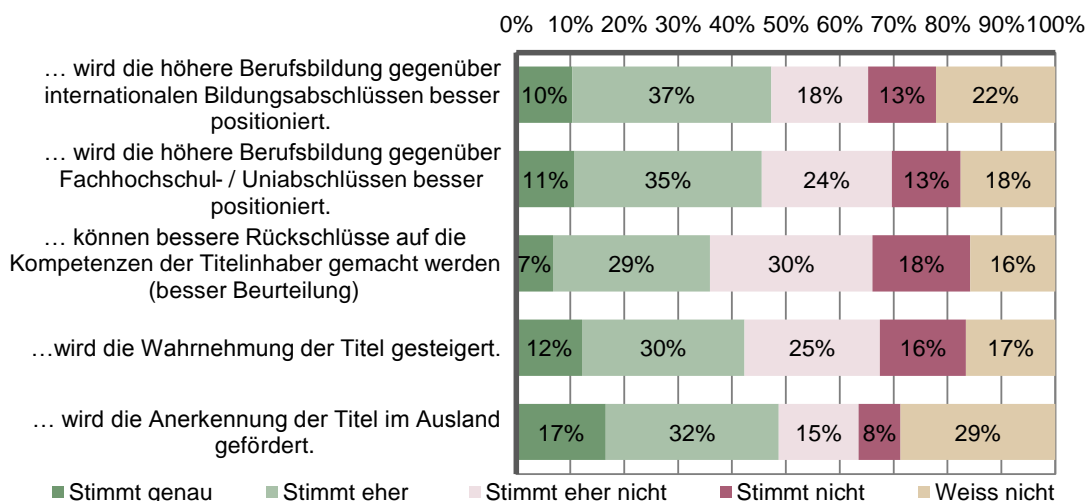
Quelle: Ecoplan 2013, N = 569, (Frage 40)

4.4.3 Einführung einer neuen Bezeichnung für die Titel der höheren Berufsbildung

Obwohl sich aus den vorhergehenden Abschnitten nur bedingt ein Bedarf für eine neue Bezeichnung der Titel der höheren Berufsbildung ableiten lässt, wird in den beiden folgenden Abschnitten auf mögliche Vorteile einer entsprechenden Einführung eingegangen. Befürworter einer neuen Titelbezeichnung erhoffen sich, dass die Titel der höheren Berufsbildung dadurch sowohl gegenüber internationalen Bildungsabschlüssen als auch gegenüber Hochschulabschlüssen besser positionieren können. Neben einer besseren Anerkennung der Titel im Ausland erwarten sie ebenfalls eine gesteigerte Wahrnehmung im Inland. Die rekrutierungsverantwortlichen Personen wurden gebeten, möglich Vorteile einer Einführung eines neuen Titels aus ihrer Sicht zu beurteilen.

Abbildung 4-44: Beurteilung der Auswirkungen einer Einführung einer neuen Bezeichnung (z.B. Graduated, Expert, professional Bachelor) für die Titel der höheren Berufsbildung auf deren Wahrnehmung und Konkurrenzfähigkeit.

Durch die Einführung einer neuen Bezeichnung für die Titel der höheren Berufsbildung



Quelle: Ecoplan 2013, N = 501, (Frage 41)

Jeweils rund 11% der befragten Rekrutierungsverantwortlichen sind der Ansicht, dass durch eine Einführung einer neuen Bezeichnung der Titel der höheren Berufsbildung deren Wahrnehmung sowie deren Positionierung gegenüber ausländischen Titeln und Schweizer Hochschultiteln verbessert werden kann. Weitere 30% bis 37% stimmen dieser Ansicht zumindest teilweise zu. Der Anteil der Personen, die gegenteiliger Meinung sind, ist jedoch eher etwas geringer. Obwohl zwischen 13% und 16% eine entsprechende Verbesserung ablehnen, sind nur zwischen 18% und 25% eher kritisch.

Am ehesten wird von einem neuen Titel für die Berufsbildung eine bessere Anerkennung im Ausland erwartet. Gut 17% teilen diese Ansicht und nur 8% stimmen dieser Aussage über-

haupt nicht zu. Kritischer wird hingegen die Wirkung eines neuen Titels auf eine bessere Beurteilung der Kompetenzen der Titelinhaber erachtet.

Wie die einzelnen Auswirkungen von den rekrutierungsverantwortlichen Personen beurteilt werden, ist dabei von verschiedenen Faktoren abhängig:

- **Bildungshintergrund:** Personen mit einem Berufsbildungsabschluss stimmen den Auswirkungen häufiger zu als Personen mit einem Hochschulabschluss.
- **Marktausrichtung:** Personen aus international ausgerichteten Unternehmen beurteilen insbesondere die Effekte bezüglich Anerkennung im Ausland eher als zutreffend als Personen aus lokal-national orientierten Unternehmen.
- **Branchen:** Personen aus der Informations- und Kommunikationsbranche zeigen eine deutlich tiefere Zustimmung zu den erwarteten Effekten der neuen Titel auf die Wahrnehmung und Konkurrenzfähigkeit. Die Einschätzung der befragten Personen aus dem Gastgewerbe unterscheidet sich nicht wesentlich von den anderen Branchen. Hingegen sind die Rekrutierungsverantwortlichen aus dem Baugewerbe und dem Gesundheitswesen tendenziell häufiger der Ansicht, dass durch einen neuen Titel die Anerkennung im Ausland sowie die Einschätzung der Fähigkeiten der Titelträger verbessert werden kann.
- **Berufsfelder:** In den unterschiedlichen Berufsfeldern sind die Einschätzungen bezüglich der einzelnen Auswirkungen grundsätzlich ähnlich. Im Berufsfeld Elektrotechnik finden die entsprechenden Erwartungen eine unterdurchschnittliche Zustimmung. Einzig eine bessere Anerkennung der Titel im Ausland wird überdurchschnittlich häufig zustimmend beurteilt. Tendenziell häufiger werden positive Effekte bei der Einführung einer neuen Bezeichnung für die Titel im Berufsfeld Gesundheit erwartet.

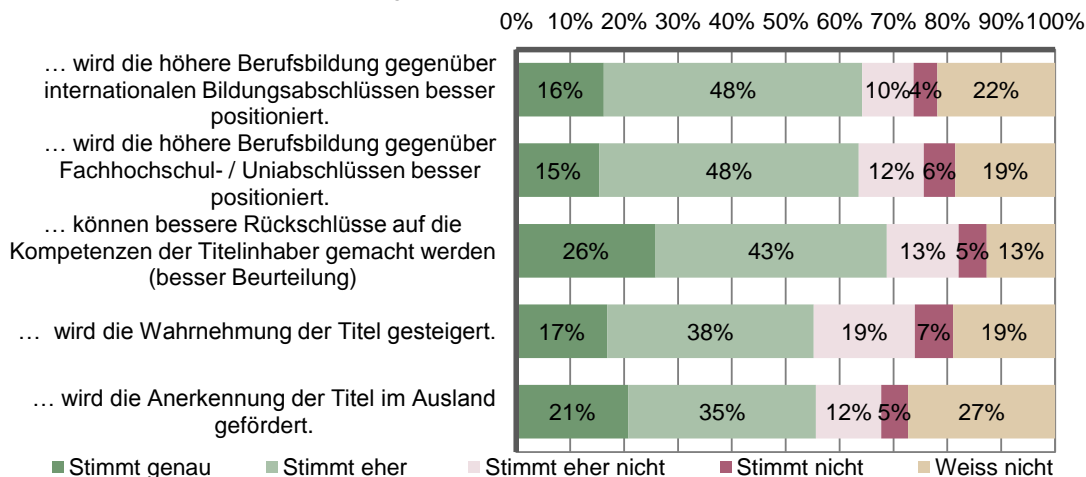
4.4.4 Einführung eines Diplomzusatzes

Für eine bessere internationale Vergleichbarkeit der nationalen Bildungsabschlüsse werden in einzelnen Staaten (z.B. Deutschland) für Bildungsabschlüsse zusätzlich zum Diplom immer häufiger auch sogenannte Diplomzusätze ausgestellt. Der Diplomzusatz enthält jeweils weiterführende Angaben über den Abschluss inkl. einer Beschreibung des Berufsprofils und der beruflichen Tätigkeiten und des Niveaus des Abschlusses im nationalen Qualifikationsrahmen. So sieht ein Arbeitgeber unabhängig von dessen Kenntnissen des Bildungssystems auf einen Blick, wozu eine Person mit dem entsprechenden Abschluss befähigt ist. Alternativ zur Einführung eines neuen Titels wurden die Rekrutierungsverantwortlichen auch gefragt, welchen Nutzen aus ihrer Sicht die Einführung eines Diplomzusatzes für die Titel der höheren Berufsbildung auf deren Wahrnehmung und Konkurrenzfähigkeit im Vergleich zur Situation heute hätte?

Die rekrutierungsverantwortlichen Personen wurden wiederum gebeten, mögliche Vorteile einer Einführung aus ihrer Sicht zu beurteilen. Dabei wurden die gleichen Aspekte wie bei einer Einführung von neuen Titelbezeichnungen beurteilt.

Abbildung 4-45: Beurteilung der Auswirkungen einer Einführung eines Diplomzusatzes für die Titel der höheren Berufsbildung auf deren Wahrnehmung und Konkurrenzfähigkeit.

Durch die Einführung eines Diplomzusatzes für die Titel der höheren Berufsbildung



Quelle: Ecoplan 2013, N = 480, (Frage 42)

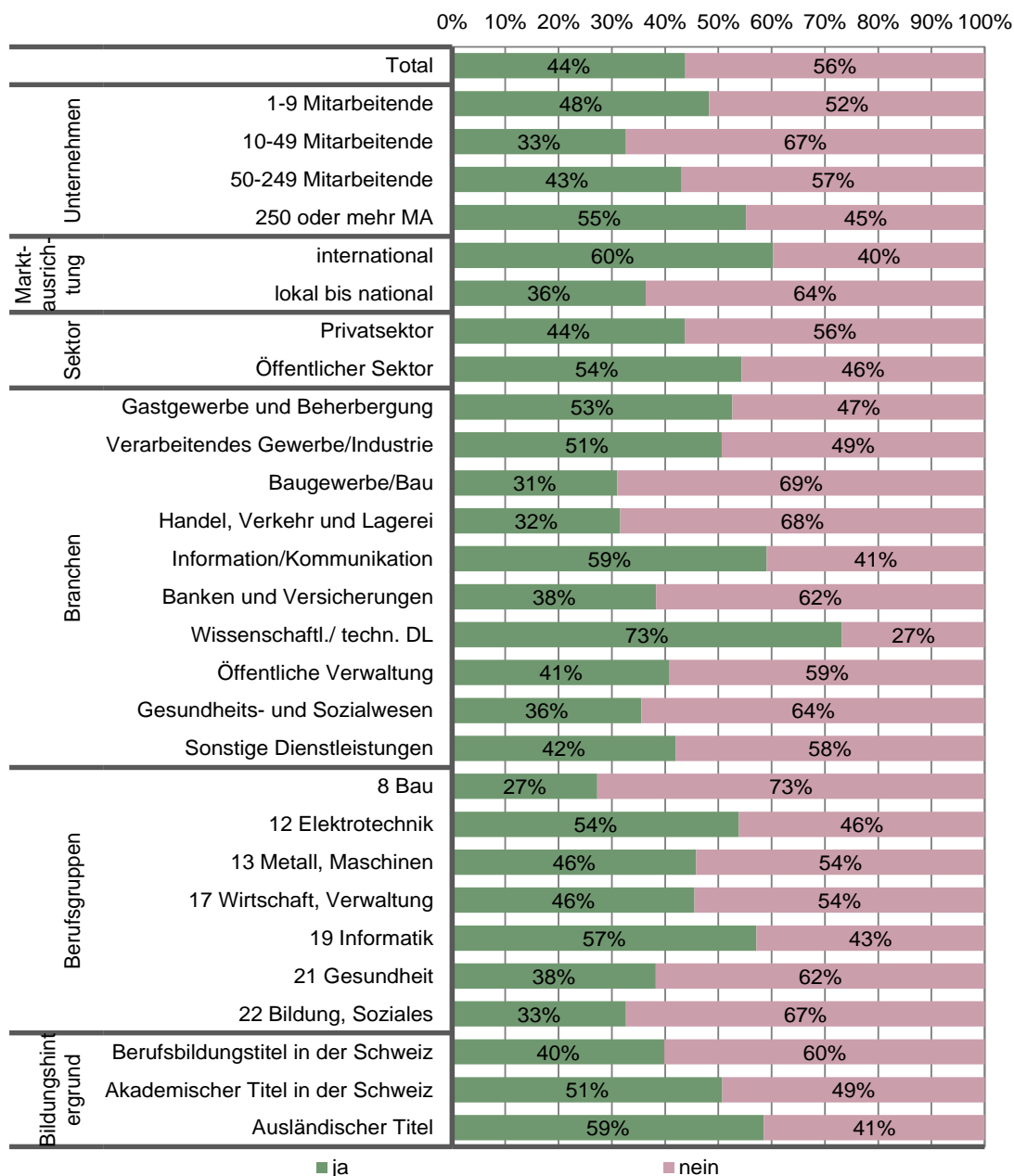
Im Vergleich zur Einführung eines neuen Titels stimmen die Rekrutierungsverantwortlichen den erwarteten Auswirkungen mehrheitlich zu. Rund 16% teilen die Ansicht, dass der Diplomzusatz zu einer besseren Positionierung gegenüber internationalen Abschlüssen und Schweizer Hochschulabschlüssen führt. Jeweils weitere 48% stimmen dieser Aussage zumindest teilweise zu. Auch einer gesteigerten Wahrnehmung der Titel sowie einer besseren Anerkennung im Ausland wird mehrheitlich zumindest eher zugestimmt (über 55%). Der grösste Unterschied zur Einführung eines neuen Titels ist die verbesserte Beurteilung der Kompetenzen der Titelinhaber: Jeder Vierte teilt diese Erwartung vollkommen und 43% zumindest teilweise.

Wiederum fällt die Beurteilung der einzelnen Auswirkungen durch die rekrutierungsverantwortlichen Personen je nach dessen Hintergrund unterschiedlich aus. Die Unterschiede sind aber deutlich geringer als bei der Einführung eines neuen Titels.

- **Bildungshintergrund:** Personen mit einem Schweizerischen Hochschulabschluss sind bezüglich der erwarteten Wirkung eines Diplomzusatzes eher kritischer als Personen mit einem Berufsbildungsabschluss in der Schweiz. Alle Punkte finden aber auch bei dieser Personengruppe mehrheitlich Zustimmung. Die geringste Zustimmung erhalten die erwarteten Auswirkungen von Personen ohne Schweizer Bildungshintergrund.
- **Marktausrichtung:** Nur geringfügige Unterschiede, wobei international ausgerichtete Unternehmen tendenziell häufiger zustimmen.
- **Sektor und Branchen:** Rekrutierungsverantwortliche aus dem privaten Sektor stimmen den positiven Effekten bei der Einführung eines Diplomzusatzes leicht häufiger zu als ihre Kollegen im öffentlichen Sektor. Eine überdurchschnittliche Zustimmung wird von Personen aus den Branchen Baugewerbe/Bau und dem verarbeitenden Gewerbe/Industrie geäussert.

Aufgrund der Beurteilung der rekrutierungsverantwortlichen Personen ist somit eine Einführung eines Diplomzusatzes einer neuen Titelbezeichnung tendenziell vorzuziehen. Bei einer Einführung eines Diplomzusatzes erachtet es einer Mehrheit von 56% allerdings nicht als notwendig, dem eigentlichen Titel ein zusätzlicher englischer Titel hinzuzufügen.

Abbildung 4-46: Bei einer Einführung eines Diplomzusatzes: Wäre es aus Ihrer Sicht wichtig, dass dem eigentlichen Titel ein zusätzlicher englischer Titel hinzugefügt wird?



Quelle: Ecoplan 2013, N = 489, (Frage 42b)

Der aktuelle Titel reicht einer Mehrheit der befragten Personen aus. Allerdings gehen diesbezüglich die Meinungen stark auseinander: Personen aus Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeiter, einer internationalen Marktausrichtung und aus dem öffentlichen Sektor sind mehrheitlich der Ansicht, dass zusätzlich ein englischer Titel hinzugefügt werden muss. Ein englischer Titel wird zudem insbesondere durch Personen aus der wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungsbranche, der Informations- und Kommunikationsbranche und dem Gastgewerbe unterstützt. Innerhalb der Berufsfelder werden insbesondere in der Elektrotechnik und in der Informatik – zwei stark international ausgerichtet Berufsgruppen - eine Einführung eines zusätzlichen englischen Titels befürwortet.

Letztlich zeigt sich zudem, dass insbesondere Personen mit einem ausländischen Titel sowie einem Hochschultitel mehrheitlich einen zusätzlichen englischen Titel im Diplomzusatz unterstützen würden. Personen mit einem Titel der Berufsbildung hingegen erachten dies mehrheitlich als nicht notwendig.

5 Fazit

Mit der Unternehmensbefragung wurden die Ziele verfolgt, einerseits eine Standortbestimmung der aktuellen arbeitsmarktlichen Wahrnehmung und Bewertung der höheren Berufsbildung zu erhalten und mögliche Probleme zu identifizieren. Andererseits wurde der Bedarf für Neuerungen bei der Titelbezeichnung geprüft. Aufgrund der Rückmeldungen von 868 rekrutierungsverantwortlichen Personen lassen sich zu diesen zwei Aspekten die nachfolgend aufgeführten Schlussfolgerungen ziehen.

5.1 Positionierung und Standortbestimmung der höheren Berufsprüfung

Aufgrund der Rückmeldung der rekrutierungsverantwortlichen Personen kann der **Bekanntheitsgrad, die Sichtbarkeit, die Wahrnehmung und die Beurteilung der höheren Berufsbildung** grundsätzlich als positiv beurteilt werden. Die Beurteilung erfolgt im Wesentlichen aufgrund folgender Ergebnissen:

- **Bekanntheitsgrad:** Die rekrutierungsverantwortlichen Personen aus den Unternehmen haben grundsätzlich gute Kenntnisse über das schweizerische Bildungssystem. Rund 29% schätzen ihre Kenntnisse als fundiert ein, 58% immerhin als eher fundiert. Innerhalb der eigenen Branche sind die Kenntnisse zudem deutlich besser (45% mit weitreichenden und 46% mit eher weitreichenden Kenntnissen). Dazu zählen insbesondere auch die Kenntnisse über die höhere Berufsbildung: 58% kennen die Unterschiede zwischen Berufsprüfungen und höherer Fachprüfung und immerhin 50% die Unterschiede zwischen höherer Fachschule HF und Fachhochschule. Jeweils rund 30% geben zudem an, dass sie die Unterschiede zumindest teilweise kennen. Grundsätzlich sind die Kenntnisse über das Bildungssystem in der Schweiz insbesondere auch bezüglich der Berufsprüfungen vom eigenen Bildungshintergrund der Rekrutierungsverantwortlichen abhängig. Zudem zeigt sich, dass mit der Grösse der Unternehmen und der damit einhergehenden Professionalisierung und Spezialisierung der Personalverantwortlichen deren Kenntnisse innerhalb ihres Bereichs grösser sind.
- **Sichtbarkeit:** In 93% der befragten Unternehmen ist mindestens eine Person mit einem eidgenössischen Diplom oder Fachausweis angestellt, in 75% sogar mehrere Personen. Auch Absolventen einer höheren Fachschule sind in 90% der Unternehmen vorhanden. Im Vergleich zu Hochschulabschlüssen sind die Abschlüsse der höheren Berufsbildung weiter verbreitet. Zwar ist die Verbreitung der einzelnen Titel je nach Branche unterschiedlich, eine grosse Verbreitung der höheren Berufsbildungstitel ist aber in allen Branchen gegeben.
- **Beurteilung:** Die ausbildungsspezifischen Kompetenzen von Personen mit einer höheren Berufsbildung können gemäss Selbsteinschätzung von 60% bzw. 29% der rekrutierungsverantwortlichen Personen gut bis sehr gut beurteilt werden. Dabei werden insbesondere fachspezifisches Wissen, selbstständiges Arbeiten und Praxiswissen mit entsprechenden Titeln verbunden. Die grössten Schwierigkeiten bezüglich Beurteilung bestehen bei den Diplomen der höheren Fachschulen, aber auch hier können nur 2% die Kompetenzen

nicht und 19% eher schlecht beurteilen. Allgemein können die ausbildungsspezifischen Kompetenzen der höheren Berufsbildung besser beurteilt werden als die Kompetenzen der Hochschulabgänger. Eher als Kompetenzen der Hochschulabgänger werden generalistisches und breites Wissen, methodisches und vernetztes Denken sowie wissenschaftliches Arbeiten, aber auch Führungsqualifikationen bezeichnet. Bei einer detaillierteren Analyse zeigt sich zudem, dass die Beurteilbarkeit der höheren Berufsbildung verbessert wird, wenn die befragte Person selbst einen entsprechenden Bildungshintergrund (Berufsbildungstitel) hat oder in einer Branche tätig ist, in der die entsprechenden Titel stärker verbreitet sind.

Trotz der eher positiven Schlussfolgerungen bezüglich aktueller Wahrnehmung und Bewertung der höheren Berufsbildung weisen die Ergebnisse der Befragung auf diverse **Herausforderungen** hin:

- Die Beurteilung und Wahrnehmung der höheren Berufsbildung variiert nach Tätigkeitsfeld und Grösse der Unternehmen sowie nach Bildungshintergrund der befragten Personen. Diese Unterschiede deuten darauf hin, dass auch bezüglich Wahrnehmung und Beurteilung Verbesserungspotenzial besteht:
 - Der Kenntnisstand und die Beurteilungsfähigkeit über die höhere Berufsbildung sind in kleinen Unternehmen tendenziell tiefer.
 - Der Kenntnisstand und die Beurteilung der einzelnen Abschlüsse sind abhängig vom Bildungshintergrund der rekrutierungsverantwortlichen Person. Die Bekanntheit und Wahrnehmung kann insbesondere bei Rekrutierungsverantwortlichen mit Hochschulabschluss und ausländischem Bildungshintergrund gesteigert werden.
- Die Rekrutierungsverantwortlichen sind mehrheitlich der Ansicht, dass sie die ausbildungsspezifischen Kompetenzen der Titelträger gut beurteilen können. Dabei wird die Kompetenz zur Führung eines Unternehmens eher nicht als Kompetenz der HBB-Titel betrachtet. Dies wird dadurch bestätigt, dass für Management und Führungsfunktionen eine starke Präferenz der Unternehmen für Hochschulabsolventen ersichtlich ist. Demnach besteht eine klare Diskrepanz zwischen Wahrnehmung auf dem Arbeitsmarkt und Zielen der höheren Berufsbildung. Die Vorbereitung auf Führungsaufgaben und Unternehmensführung gehört nämlich mitunter zu einem Ziel der höheren Berufsbildung.
- Bis anhin hat der Titel im Rahmen des Rekrutierungsprozesses nur eine geringfügige Rolle gespielt. Allerdings hat die Bedeutung in den vergangenen Jahren tendenziell zugenommen. Daher wird die richtige Positionierung und Beurteilung der Kompetenzen der HBB-Titel in Zukunft ebenfalls an Bedeutung gewinnen.
- Auch wenn Titel im Rahmen der Rekrutierung nur eine geringfügige Rolle spielen, so sind sie für die persönliche Karriere- und Lohnentwicklung von Bedeutung. In Rund 72% der befragten Unternehmen hat der Titel einen Einfluss auf die Lohnstufe, dabei können in rund 34% der Unternehmen einzelne Lohnstufen nur mit einem Hochschulabschluss erreicht werden. Hinzu kommt, dass die rekrutierungsverantwortlichen Personen in der Tendenz Präferenzen für Personen mit gleichem Abschluss aufweisen. Bei diesen Personen können sie die Kompetenzen und Fähigkeiten besser einschätzen und beurteilen. Es be-

steht somit die Gefahr, dass die bereits bestehende Präferenz für Hochschulabsolventen für Führungsaufgaben in den kommenden Jahren noch vermehrt zunehmen wird.

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

5.2 Bedarf an Neuerungen der aktuellen Titel der höheren Berufsbildung

Gemäss der Einschätzung der rekrutierungsverantwortlichen Personen sind bei einer Einführung einer neuen Titelbezeichnung Verbesserungen bezüglich der Positionierung der höheren Berufsprüfung gegenüber internationalen Titel und Schweizer Hochschultitel sowie bezüglich deren Anerkennung und Wahrnehmung zu erwarten. Dabei dürften sich entsprechende Verbesserungen hauptsächlich bei rekrutierungsverantwortlichen Personen mit ausländischem Bildungshintergrund sowie allenfalls mit einem Hochschulabschluss zeigen. Eine neue Bezeichnung für die HBB-Titel bringt jedoch auch Gefahren:

- Mit der Einführung des neuen Titels wird die Titelvielfalt auf dem Arbeitsmarkt zusätzlich erhöht, wodurch die Abgrenzungsprobleme zwischen den Titeln zunehmen werden.
- Die Beurteilung der Kompetenzen der Titelinhaber wird durch eine neue Titelbezeichnung nicht gesteigert. Vielmehr können bei einer ungeeigneten Wahl der Titelbezeichnung falsche Erwartungen geschürt werden.
- Die heutigen Titel der höheren Berufsbildung verfügen über eine hohe Bekanntheit und grosse Verbreitung auf dem Arbeitsmarkt. Ein neuer Titel muss sich hingegen erst etablieren.

Ein Ersatz der bisherigen Titel durch neue Titel ist daher nicht empfehlenswert.

Hingegen scheint die **Einführung eines Diplomzusatzes** zielführend zu sein. Gemäss der Einschätzung der rekrutierungsverantwortlichen Personen wird bezüglich der Wahrnehmung und Konkurrenzfähigkeit der höheren Berufsbildung mit einem Diplomzusatz eine grössere Verbesserung erreicht als mit der Einführung einer neuen Titelbezeichnung. Dies betrifft sowohl die Positionierung der Titel als auch deren Wahrnehmung. Da bereits in mehreren Nachbarstaaten entsprechende Diplomzusätze existieren, ist ebenfalls von einer besseren Anerkennung im Ausland auszugehen. Letztlich wird durch den Diplomzusatz aber insbesondere auch die Beurteilbarkeit der Kompetenzen verbessert, was für die zukünftige Positionierung der Berufsbildung, wie oben aufgeführt wurde, von grosser Bedeutung ist.

Inwiefern ein entsprechender Diplomzusatz bzw. das Diplom allgemein mit einer **offiziellen englischen Übersetzung** versehen werden muss, darüber herrscht bei den rekrutierungsverantwortlichen Personen Uneinigkeit. Trotzdem ist eine geeignete englische Übersetzung

empfehlenswert. Dies einerseits im Hinblick auf die zunehmende Globalisierung des Arbeitsmarktes. Insbesondere international ausgerichtete und grosse Unternehmen sowie Unternehmen aus Branchen, in welchen die Geschäftssprache mehrheitlich Englisch ist, sprechen sich bereits heute für eine englische Übersetzung aus. Dazu gehören die Branchen wissenschaftliche und technische Dienstleistungen, Information und Kommunikation, Gastgewerbe und Beherbergung sowie verarbeitendes Gewerbe und Industrie. Es ist zu erwarten, dass künftig der Bedarf nach einer englischen Übersetzung zunehmen wird. Andererseits droht bei einer fehlenden offiziellen Übersetzung die Gefahr, dass sich branchenspezifische, uneinheitliche und inoffizielle Übersetzungen durchsetzen. Dies würde sich wiederum negativ auf die Beurteilbarkeit und Positionierung der Titel auswirken.

6 Anhang A: Berufsgruppen

Berufsgruppe	Titel deutsch
Berufsfeld 1: Natur	
Umwelt	<ul style="list-style-type: none"> – Bachelor/Master Uni Geografie – Bachelor/Master Uni Interdisziplinäre Naturwissenschaften – Bachelor/Master Uni Umweltingenieur- und Geomatikingenieurwissenschaft – Bachelor/Master Uni Umweltwissenschaften – Bachelor/Master Uni Erdwissenschaften, Geowissenschaften – Bachelor FH in Energie- und Umwelttechnik – dipl. Techniker/in HF Systemtechnik (Vertiefung: Umwelttechnik) – dipl. Berater/in im ländlichen Raum – Natur- und Umweltfachmann/-frau mit EFA – Umweltberater/in mit EFA – dipl. Energieberater/in NDS HF – dipl. Energieplaner/in NDS HF – dipl. in Energiemanagement NDS HF – MAS Uni Raumplanung – MAS/EMBA in Umwelttechnik und -management – MAS/EMBA in Energiewirtschaft – MAS/EMBA in Energiesysteme
Forst	<ul style="list-style-type: none"> – Bachelor FH Forstwirtschaft – dipl. Förster/in HF – Forstmaschinenführer/in mit EFA – Forstwart-Vorarbeiter/in mit EFA – Seilkran-Einsatzleiter/in mit EFA – Baumpflegespezialist/in mit EFA
Agrar	<ul style="list-style-type: none"> – Bachelor/Master Uni Agrarwissenschaft – Bachelor FH Agronomie (Landwirtschaft) – Bachelor FH Onologie – Master FH Onologie – dipl. Agro-Kaufmann/-frau HF – dipl. Agro-Techniker/in HF – Bäuerin mit ED – Meisterlandwirt/in – Obstbauer/-bäuerin mit Meisterdiplom – Winzermeister/in – Geflügelzüchter/in mit Meisterdiplom – Weintechnologe/-technologin mit Meisterdiplom – dipl. Berater/in im ländlichen Raum – Bäuerin/Bäuerlicher Haushaltleiter mit EFA – Landwirt/in mit EFA – Obstbauer/-bäuerin mit EFA – Fachmann/-frau der biologisch-dynamischen Landwirtschaft mit EFA – Winzer/in mit EFA

Berufsgruppe	Titel deutsch
	– Weintechnologe/-technologin mit EFA
Landschaft und Garten	<ul style="list-style-type: none"> – Master FH Landschaftsarchitektur – Bachelor FH Landschaftsarchitektur – dipl. Techniker/in HF Bauführung – Techniker/in Gartenbau (altrechtl. HF) – Gärtnermeister/in – Gemüsegärtnermeister/in – Meisterflorist/in – Florist/in mit EFA – Obergärtner/in mit EFA
Tiere	<ul style="list-style-type: none"> – Bachelor/Master Uni Veterinärmedizin – Blindenführhundeinstructor/in mit ED – Geflügelzüchter/in mit Meisterdiplom – Reitlehrer/in mit Meisterdiplom – Tierphysiotherapeut/in mit ED – Spezialist/in Pferdebranche mit EFA (ehemals: Bereiter/in mit EFA) – Berufsfischer/in mit EFA – Fischereiaufseher/in mit EFA – Wildhüter/in mit EFA
Berufsfeld 2: Nahrung	
Lebensmitteltechnologie	<ul style="list-style-type: none"> – Bachelor/Master Uni Lebensmittelwissenschaften – Master FH in Life Science – Bachelor FH Lebensmitteltechnologie – Bachelor FH Önologie – Bachelor FH Ernährung und Diätetik – Bachelor FH Life Technologies – dipl. Techniker/in HF Lebensmitteltechnologie – Lebensmitteltechnologe/-login mit ED – Dipl. Milchtechnologe/-login – Lebensmitteltechnologe/-login mit EFA – Milchtechnologe/-login mit EFA – MAS/EMBA in Excellence in Food
Lebensmittelverarbeitung	<ul style="list-style-type: none"> – dipl. Küchenchef/in – Metzgermeister/in – dipl. Bäcker/in-Konditor/in – dipl. Konditor/in-Confiseur/in – dipl. Kaufmann/-frau Bäckerei-Konditorei-Confiserie – Chef/in Bäcker/in-Konditor/in mit EFA – Chef/in Konditor/in-Confiseur/in mit EFA – Chefkoch/Chefköchin mit EFA – Metzger/in mit EFA 1) – Branchenspezialist/in Bäckerei-Konditorei-Confiserie mit EFA
Berufsfeld 3: Gastgewerbe	
Hauswirtschaft	<ul style="list-style-type: none"> – Bachelor FH Facility Management – Master FH Facility Management – dipl. Hauswirtschaftliche/r Betriebsleiter/in HF

Berufsgruppe	Titel deutsch
	<ul style="list-style-type: none"> – dipl. Leiter/in Hotellerie-Hauswirtschaft – dipl. Leiter/in in Facility Management – dipl. Gebäudereiniger – dipl. Hausmeister – dipl. Chemisch-Reiniger/in – Bereichsleiter/in Hotellerie-Hauswirtschaft mit EFA – Haushaltleiter/in mit EFA – Gebäudereinigungs-Fachmann mit EFA – Hauswart/in mit EFA – Bäuerin/Bäuerlicher Haushaltleiter mit EFA – MAS/EMBA in Facility Management
Gastronomie/Hotellerie	<ul style="list-style-type: none"> – Master FH Business Administration Tourismus – Bachelor FH Tourismus – Bachelor FH Hotellerie – dipl. Hôtelier/-ière / Restaurateur/-trice HF – dipl. Küchenchef/in – Gastro-Unternehmer/in mit ED – dipl. Leiter/in Gemeinschaftsgastronomie – dipl. Leiter/in Restauration – Bereichsleiter/in Restauration mit EFA – Gastro-Betriebsleiter/in mit EFA – Chef/in de Réception mit EFA – Chefkoch/Chefköchin mit EFA – Sommelier/Sommelière mit EFA – dipl. Hotelmanager/in NDS HF
Lebensmittelverarbeitung	<ul style="list-style-type: none"> – Master FH Business Administration Tourismus – Bachelor FH Tourismus – dipl. Küchenchef/in – Metzgermeister/in – dipl. Bäcker/in-Konditor/in – dipl. Konditor/in-Confiseur/in – dipl. Kaufmann/-frau Bäckerei-Konditorei-Confiserie – Chef/in Konditor/in-Confiseur/in mit EFA – Chef/in Bäcker/in-Konditor/in – Chefkoch/Chefköchin mit EFA – Metzger/in mit EFA 1) – Branchenspezialist/in Bäckerei-Konditorei-Confiserie mit EFA
Berufsfeld 4: Textilien	
Kleidung/Schuhe	<ul style="list-style-type: none"> – Master FH Design – Bachelor FH Design – Techniker/in Textil: Fashion, Design & Engineering (altrechtl. HF) – dipl. Textilwirtschafter/in HF – dipl. Gestalter/in Produktdesign HF – dipl. Chemisch-Reiniger/in – dipl. Damenschneider/in – dipl. Fashiondesigner/in

Berufsgruppe	Titel deutsch
	<ul style="list-style-type: none"> – Textilmeister/in mit ED – Kürschnermeister/in – dipl. Orthopädie-Schuhmachermeister/in – Schuhmachermeister/in – Damenschneider/in mit EFA – Farb- und Modestilberater/in mit EFA – Fashion Spezialist/in mit EFA – Textildetailhandelsspezialist/in mit EFA – dipl. Produktmanager/in Textil NDS HF
Textil Möbel/Industrie	<ul style="list-style-type: none"> – Bachelor FH Konservierung – Bachelor FH Produkt- und Industriedesign – Master FH Konservierung-Restaurierung – Techniker/in Textil: Fashion, Design & Engineering (altrechtl. HF) – dipl. Gestalter/in HF Produktdesign – Industriepolstermeister/in – Fachpolsterer/-polsterin mit EFA – Industriepolsterer/-polsterin mit EFA – Wohntextilgestalter/in mit EFA – MAS/EMBA in Designingenieur Innovation
Berufsfeld 5: Schönheit, Sport	
Sport	<ul style="list-style-type: none"> – Bachelor/Master Uni Bewegungs- und Sportwissenschaften – Bachelor FH Sport – Master FH Sport – dipl. Trainer/in Spitzensport – Fitnessinstructor/in mit EFA – Gymnastikstudioleiter/in mit EFA – Schneesportlehrer/in mit EFA – Bootsfahrlehrer/in mit EFA – Judolehrer/in mit EFA – Ju-Jitsu-Lehrer/in mit EFA – Karatelehrer/in mit EFA – Kletterlehrer/in mit EFA – Segellehrer/in mit EFA – Tennislehrer/in mit EFA – Trainer/in Leistungssport mit EFA – Bergführer/in mit EFA – Fachmann/-frau Badeanlagen mit EFA – Medizinische/r Masseur/in mit EFA – Wanderleiter/in mit EFA
Schönheit	<ul style="list-style-type: none"> – dipl. Coiffeur/Coiffeuse – dipl. Kosmetiker/in – Coiffeur/Coiffeuse mit EFA – Derma-Pigmentologe/-login mit EFA – Farb- und Modestilberater/in mit EFA – Kosmetiker/in mit EFA – Nailedesigner/in mit EFA

Berufsgruppe	Titel deutsch
	– Visagist/in mit EFA
Berufsfeld 6: Gestaltung, Kunst	
Kunsth Handwerk	<ul style="list-style-type: none"> – Bachelor FH Konservierung – Master FH Konservierung-Restaurierung – Drechslermeister/in – Geigenbaumeister/in – Goldschmiedemeister/in – Holzbildhauermeister/in – Juwelenfassermeister/in – Silberschmiedemeister/in – Steinbildhauermeister/in – Steinmetzmeister/in – Gestalter/in im Handwerk mit EFA
Design	<ul style="list-style-type: none"> – Bachelor FH Produkt- und Industriedesign – Bachelor FH Vermittlung von Kunst und Design – Bachelor FH Industrial Design Engineering – Master FH Kommunikationsdesign – Master FH Design – Master FH Art Education / Vermittlung in Kunst und Design – dipl. Gestalter/in HF Kommunikationsdesign – dipl. Gestalter/in HF Produktdesign – dipl. Fotodesigner/in – dipl. Grafik-Designer/in – dipl. Fashiondesigner/in – Fashion Spezialist/in mit EFA – Farbdesigner/in mit EFA – MAS/EMBA in Designingenieur Innovation – MAS/EMBA in Design, Art & Innovation
Kommunikation, Film	<ul style="list-style-type: none"> – Master Uni Filmwissenschaft – Bachelor FH Visuelle Kommunikation – Bachelor FH Film – Master FH Kommunikationsdesign – Master FH Film – Master FH Arts visuel – dipl. Gestalter/in HF Kommunikationsdesign – Werbetechniker/in mit ED – Screen Communicator mit EFA – Typografische/r Gestalter/in für visuelle Kommunikation mit EFA – MAS/EMBA in Graphic Design I (Bildlichkeit) – MAS/EMBA in Graphic Design II (Medialität)
Bildende Kunst	<ul style="list-style-type: none"> – Bachelor/Master Uni Kunstgeschichte – Bachelor FH Fine Arts – Master FH Fine Arts – Master FH Transdisziplinarität in den Künsten – Master FH Contemporary Arts Practice – dipl. Gestalter/in HF bildende Kunst

Berufsgruppe	Titel deutsch
Berufsfeld 7: Druck	
Druck	<ul style="list-style-type: none"> – Bachelor FH Medieningenieurwesen – Techniker/in für Medienwirtschaft und Medienmanagement (altrechtl. HF) – Techniker Polygrafie (altrechtl. HF) – dipl. Buchrestaurator/in – dipl. Packaging Manager/in – Publikationsmanager/in mit ED – Siebdruckermeister/in – Betriebsfachmann/-frau Druck- und Verpackungstechnologie mit EFA – Druckkaufmann/-frau mit EFA – Korrektor/in mit EFA – Spezialist/in für Printmedienverarbeitung mit EFA – Techno-Polygraf/in mit EFA – Typografische/r Gestalter/in für visuelle Kommunikation mit EFA – MAS/EMBA in Type Design and Typography
Berufsfeld 8: Bau	
Architektur/Innenarchitektur	<ul style="list-style-type: none"> – Bachelor/Master Uni Architektur – Bachelor FH Architektur – Bachelor FH Innenarchitektur – Master FH Architektur – dipl. Techniker/in HF Bauplanung (Vertiefung: Architektur) – dipl. Techniker/in HF Bauplanung (Vertiefung: Ingenieurbau) – dipl. Techniker/in HF Bauplanung (Vertiefung: Innenarchitektur)
Hochbau	<ul style="list-style-type: none"> – Master Uni Bauingenieur/in – Master FH Engineering – Bachelor FH Bauingenieur/in – dipl. Techniker/in HF Bauführung (Vertiefung: Hochbau) – dipl. Baumeister/in – dipl. Bauleiter/in Hochbau – dipl. Baubiologe/-login, Bauökologe/-ökologin – Bau-Polier/in mit EFA – Grundbau-Polier/in mit EFA – Bauwerktrenn-Polier/in mit EFA – Baubiologe/-login mit EFA – MAS/EMBA Nachhaltiges Bauen
Tiefbau/Verkehrswegbau	<ul style="list-style-type: none"> – Master Uni Bauingenieur/in – Bachelor FH Bauingenieur/in – dipl. Techniker/in HF Bauführung (Vertiefung: Tiefbau) – dipl. Techniker/in Bauführung Verkehrswegbau (altrechtl. HF) – dipl. Bauleiter/in Tiefbau – dipl. Zeichner-Konstrukteur – Strassenbau-Polier/in mit EFA – Strassenunterhalts-Polier/in mit EFA – Gleisbau-Polier/in mit EFA – Rohrnetzmonteur/in mit EFA – Sprengfachmann/-frau mit EFA

Berufsgruppe	Titel deutsch
	– Baustoffprüfer/in (Beton oder Mörtel) mit EFA
Baunebengewerbe	<ul style="list-style-type: none"> – Bodenlegermeister/in – Plattenlegermeister/in – Hafnermeister/in – Industrie- und Unterlagsbodenbau-Polier/in mit EFA – Pflästerer-Polier/in mit EFA – Plattenlegerchef/in mit EFA – Chefbodenleger/in mit EFA – Master FH Engineering – Polybau-Meister/in – Polybau-Polier/in mit EFA – Chefmonteur/in im Gerüstbau mit EFA – Glaser-Vorarbeiter/in mit EFA – dipl. Farbgestalter/in – Malermeister/in – Projektleiter/in Farbe mit EFA – Steinmetzmeister/in – Stuckateurmeister/in – Polier/in Stuckateur/in-Trocken-bauer/in mit EFA – Bautenschutz-Fachmann/-frau mit EFA – Brandschutzfachmann/-frau mit EFA – Handwerker/in in der Denkmalpflege mit EFA
Berufsfeld 9: Gebäudetechnik	
Gebäudeunterhalt	<ul style="list-style-type: none"> – Bachelor FH Facility Management – Bachelor FH Gebäudetechnik – Master FH Facility Management – dipl. Techniker/in HF Gebäudetechnik (Vertiefung: Gebäudeautomation) – dipl. Gebäudereiniger/in – dipl. Hausmeister/in – dipl. Instandhaltungsleiter/in – dipl. Leiter/in in Facility Management – Gebäudereinigungs-Fachmann/-frau mit EFA – Hauswart/in mit EFA – Instandhaltungsfachmann/-frau mit EFA – Projektleiter/in Gebäudetechnik mit EFA – MAS/EMBA in Immobilienökonomie – MAS/EMBA in Facility Management
Wärme/Kälte/Energie	<ul style="list-style-type: none"> – Master FH Engineering – Bachelor FH Energie- und Umwelttechnik – dipl. Techniker/in HF Gebäudetechnik (Vertiefung: Heizung, Lüftung, Klima) – Heizungsmeister/in mit ED – Isolierspengler-Meister/in – Kaminfegermeister/in – Sanitärmeister/in mit ED – Sanitärplaner/in mit ED

Berufsgruppe	Titel deutsch
	<ul style="list-style-type: none"> – Spenglermeister/in mit ED – Isolierspengler-Meister/in – Hafnermeister/in – Spenglerpolier/in mit EFA – Brunnenmeister/in mit EFA – Chefmonteur/in Sanitär mit EFA – Klärwerkfachmann/-frau mit EFA – Rohrnetzmonteur/in mit EFA – Chefmonteur/in Heizung mit EFA – Chefmonteur/in Kälte mit EFA – Energieberater/in Gebäude mit EFA – Fachmann/-frau für Wärmesysteme mit EFA – Feuerungskontrolleur/in mit EFA – Feuerungsfachmann mit EFA – Heizwerkführer/in mit EFA – Spezialist/in für Tanksicherheit mit EFA – Wärmefachmann/-frau mit EFA – Projektleiter/in Solarmontage mit EFA 1)
Berufsfeld 10: Holz, Innenausbau	
Holz	<ul style="list-style-type: none"> – Bachelor FH Holztechnik – Master FH Holztechnik – dipl. Techniker/in HF Holztechnik – Drechslermeister/in – dipl. Holzbau-Meister/in – Schreinermeister/in Möbel und Innenausbau – Schreinermeister/in Bau – Bodenlegermeister/in – Bootbaumeister/in – dipl. Glasbauexperte/-expertin – Deckenmonteur/in mit EFA – Handwerker/in in der Denkmalpflege mit EFA – Chefbodenleger/in mit EFA – Holzbau-Polier/in mit EFA – Holzfachmann/-frau (Produktionsleiter/in Holzindustrie) mit EFA – Holzfachmann/-frau (Holzkaufmann/-frau) mit EFA – Projektleiter/in Schreinerei mit EFA 2) – Schreiner-Werkmeister/in mit EFA 3) – MAS/EMBA in Holzbau
Innenausbau	<ul style="list-style-type: none"> – Bachelor FH Innenarchitektur – dipl. Techniker/in HF Bauplanung – dipl. Innendekorateur/in – dipl. Innendekorationsnäher/in – Einrichtungsberater/in mit EFA – Innendekorateur/in mit EFA – Fachpolsterer/-polsterin mit EFA
Berufsfeld 11: Fahrzeuge	

Berufsgruppe	Titel deutsch
Auto	<ul style="list-style-type: none"> – Bachelor FH Automobiltechnik – Techniker Automobil (altrechtl. HF) – dipl. Automobilkaufmann/-frau – Carrosseriemeister/in – Carrosseriesattlermeister/in – Autolackierer/in mit EFA – Automobildiagnostiker/in mit EFA – Automobil-Verkaufsberater/in mit EFA – Carrosseriespengler/in mit EFA – Fahrzeugschlosser/in mit EFA – Kundendienstberater/in im Automobilgewerbe mit EFA – Reifenfachmann/-frau mit EFA
Luftfahrt	<ul style="list-style-type: none"> – Bachelor FH Aviatik – Techniker/in Flugzeugtechnik – Luftfahrzeugtechniker/in (Avionik) mit EFA – Luftfahrzeugtechniker/in (Mechanik) mit EFA
Fahrrad	<ul style="list-style-type: none"> – Fahrrad- und Motorradmechanikermeister/in – Fahrradmechanikermeister/in
Land- und Baumaschinen	<ul style="list-style-type: none"> – Bachelor FH Maschinentechnik – Baumaschinenmechanikermeister/in – Landmaschinenmechanikermeister/in – Motorgerätemechanikermeister/in – Baumaschinen-Werkstattleiter/in mit EFA – Landmaschinen-Werkstattleiter/in mit EFA – Motorgeräte-Werkstattleiter/in mit EFA
Berufsfeld 12: Elektrotechnik	
Elektrotechnik	<ul style="list-style-type: none"> – Bachelor/Master Uni Elektroingenieurwissenschaften – Bachelor FH Elektrotechnik – Bachelor FH Systemtechnik – Bachelor FH Telekommunikation – Bachelor FH Technisches Projektmanagement in Mechatronik – dipl. Techniker/in HF Elektrotechnik – dipl. Techniker/in HF Systemtechnik – dipl. Techniker/in HF Telekommunikation – dipl. Techniker/in HF Gebäudetechnik – dipl. Elektroinstallateur/in – dipl. Elektroplaner/in – Meister/in in Schaltanlagen und Automatik 1) – dipl. Netzelektrikermeister/in – HFP Telematiker/in – Elektro-Projektleiter/in mit EFA – Elektro-Sicherheitsberater/in mit EFA – Multimediaelektroniker/in mit EFA – Netzfachmann/-fachfrau mit EFA – Projekt- und Werkstattleiter/in im Schaltanlagenbau mit EFA – Projektleiter/in Sicherheitssysteme mit EFA

Berufsgruppe	Titel deutsch
	<ul style="list-style-type: none"> – Telematik-Projektleiter/in mit EFA – MAS/EMBA in Informatik – MAS/EMBA in Mikroelektronik – dipl. Telematiker/in NDS HF – dipl. Telematiker/in NDS HF
Automation	<ul style="list-style-type: none"> – Master FH Engineering – dipl. Techniker/in HF Systemtechnik (Vertiefung: Automation) – Automatikfachmann/-frau
Berufsfeld 13: Metall, Maschinen	
Maschinen	<ul style="list-style-type: none"> – Bachelor/Master Uni Maschineningenieurwissenschaften – Bachelor FH Maschinentechnik – Master FH Engineering – dipl. Techniker/in HF Maschinenbau (Vertiefung: Konstruktionstechnik) – dipl. Techniker/in HF Maschinenbau (Vertiefung: Produktionstechnik) – dipl. Techniker/in HF Maschinenbau (Vertiefung: Kunststofftechnik) – Techniker/in Automobil (altrechtl. HF) – Techniker/in Flugzeugtechnik (altrechtl. HF) – Meister/in im Schaltanlagenbau – Produktionsfachmann/-frau mit EFA – dipl. Energieberater/in NDS HF
Metall	<ul style="list-style-type: none"> – Techniker/in Metallbau – Metallbaumeister/in mit ED – Metallbauprojektleiter/in mit ED – Schmied-Hufschmiedmeister/in – Schmiedmeister/in – Messerschmiedemeister/in – Metallbaukonstrukteur/in mit EFA – Schweissfachmann/-frau mit EFA – Metallbau- Werkstatt- und Montageleiter/in mit EFA – MAS/EMBA in Schweissttechnologie
Mikrotechnik	<ul style="list-style-type: none"> – Bachelor/Master Uni Mikrotechnik – Master FH Engineering – Bachelor FH Mikrotechnik – dipl. Techniker/in HF Mikrotechnik – dipl. Techniker/in HF Systemtechnik (Vertiefung: Mechatronik) – Meister/in im Schaltanlagenbau – Uhrmachermeister/in – MAS/EMBA in Nano- and Micro Technology
Unternehmensprozesse	<ul style="list-style-type: none"> – Master FH Engineering – Techniker/in HF Betriebstechnik (altrechtl. HF) – dipl. Techniker/in HF Unternehmensprozesse (Vertiefung: Logistik) – Industriemeister/in – dipl. Leiter/in des technischen Kundendienstes/Service – Prozessfachmann mit EFA
Berufsfeld 14: Naturwissenschaften	

Berufsgruppe	Titel deutsch
Biologie/Biotechnologie	– Bachelor/Master Uni Angewandte Biowissenschaften, Lebenswissenschaften
	– Bachelor/Master Uni Biologie, Biotechnologie
	– Bachelor/Master Uni Biochemie
	– Bachelor FH Biotechnologie
	– Bachelor FH Life Technologies
	– Bachelor FH Life Science Technologies
	– Bachelor FH Molecular Life Sciences
	– Master FH Life Sciences
	– Master FH Biomedical Engineering
	– dipl. biomedizinische/r Analytiker/in HF
	– dipl. Laborant/in
	– dipl. Baubiologe/-login,
	– Baubiologe/-login mit EFA
Chemie	– Bachelor/Master Uni Chemie
	– Bachelor/Master Uni Biochemie
	– Bachelor/Master Uni Chemieingenieurwissenschaften
	– Bachelor/Master Uni Lebensmittelwissenschaften
	– Bachelor FH Chemie
	– Bachelor FH Lebensmitteltechnologie
	– Bachelor FH Life Technologies
	– Bachelor FH Life Science Technologies
	– Bachelor FH Molecular Life Sciences
	– Master FH Life Sciences
	– dipl. Chemietechnologe/-login
	– dipl. Galvaniker/in
	– dipl. Laborant/in
	– dipl. Produktionsleiter/in Kunststofftechnik
	– Galvaniker/in mit EFA
	– Lackierfachmann/-frau Industrie mit EFA
– Rohstoffaufbereiter/in mit EFA 1)	
– MAS/EMBA in Excellence in Food	
Mathematik, Physik	– Bachelor/Master Uni Mathematik
	– Bachelor/Master Uni Physik
	– dipl. Galvaniker/in
	– dipl. Laborant/in
	– Galvaniker/in mit EFA
	– MAS/EMBA Uni in Angewandter Statistik
Berufsfeld 15: Planung, Konstruktion	
Architektur, Planung (Bau, Gebäude),	– Bachelor/Master Uni Architektur
	– Bachelor/Master Uni Bauingenieurwissenschaft
	– Bachelor FH Architektur
	– Bachelor FH Bauingenieurwesen
	– Bachelor FH Innenarchitektur
	– Bachelor FH Gebäudetechnik

Berufsgruppe	Titel deutsch
	<ul style="list-style-type: none"> – Master FH Architektur – Master FH Engineering (Architektur, Bau- und Planungswesen) – dipl. Techniker/in HF Bauplanung – dipl. Techniker/in HF Gebäudetechnik – dipl. Elektroplaner/in – Sanitärplaner/in mit ED – Chefmonteur/in Heizung mit EFA – Brandschutzfachmann/-frau mit EFA – Chefmonteur/in Sanitär mit EFA – Metallbaukonstrukteur/in mit EFA – MAS/EMBA in Automation Management – MAS/EMBA in Sustainable Development in Architecture – MAS/EMBA in Baumanagement – MAS/EMBA in Rapid Application Development – dipl. Baubetriebsmanager/in NDS HF – dipl. Bauprojekt- und Immobilienmanager/in NDS HF
Raumplanung, Geomatik	<ul style="list-style-type: none"> – Bachelor/Master Uni Umweltwissenschaften – Bachelor/Master Uni Umweltingenieur- und Geomatikingenieurwissenschaft – Bachelor FH Verkehrssysteme – Bachelor FH Geomatik – Bachelor FH Landschaftsarchitektur – Bachelor FH Raumplanung – Bachelor FH Umweltingenieurwesen – Master FH Engineering – Techniker/in Gartenbau – Geomatiktechniker/in mit EFA – Archäologische/r Grabungstechniker/in mit EFA – MAS/EMBA in Raumentwicklung – MAS/EMBA in Energie und Nachhaltigkeit im Bauwesen – MAS/EMBA in Bauökonomie – MAS/EMBA in Nachhaltigem Bauen – dipl. Energieplaner NDS HF – MAS Uni Raumplanung
Berufsfeld 16: Verkauf	
Einkauf	<ul style="list-style-type: none"> – Einkaufsleiter/in mit ED – Einkaufsfachmann/-frau mit EFA
Detailhandel	<ul style="list-style-type: none"> – Detailhandelsmanager/in mit ED – dipl. Verkaufsleiter/in – Detailhandelsspezialist/in mit EFA – Verkaufsfachmann/-frau (Innendienst) mit EFA – BP Verkaufsfachmann/-frau (Aussendienst) mit EFA
Branchenspezifischer Verkauf	<ul style="list-style-type: none"> – dipl. Drogist/in HF – dipl. Fotofachmann/-frau – dipl. Kaufmann/-frau Bäckerei-Konditorei-Confiserie

Berufsgruppe	Titel deutsch
	<ul style="list-style-type: none"> – Automobil-Verkaufsberater/in mit EFA – Kundendienstberater/in im Automobilgewerbe mit EFA – Branchenspezialist/in Bäckerei-Konditorei-Confiserie mit EFA – Buchhändler/in mit EFA – Contact Center Supervisor/in mit EFA – Fotofachmann/-frau mit EFA – Handelsspezialist/in Früchte und Gemüse mit EFA – Kundenberater/in im Uhrenverkauf mit EFA – Pharma-Betriebsassistent/in mit EFA – Pharma-Spezialist/in mit EFA – Textildetailhandelsspezialist/in mit EFA
Berufsfeld 17: Wirtschaft, Verwaltung	
Marketing, PR	<ul style="list-style-type: none"> – Bachelor/Master Uni Wirtschaftswissenschaften – Bachelor/Master Uni Betriebswirtschaftslehre – Bachelor FH Betriebsökonomie – Bachelor FH Wirtschaftsingenieurwesen – Master FH Betriebsökonomie – dipl. Betriebswirtschafter/in HF – dipl. Marketingmanager/in HF – dipl. Betriebswirtschafter/in des Gewerbes – dipl. Kommunikationsleiter/in – dipl. Marketingleiter/in – PR-Berater/in mit ED – dipl. Medienmanager/in – Technische/r Kaufmann/-frau mit EFA – Kommunikationsplaner/in mit EFA – Marketingfachmann/-frau mit EFA – PR-Fachmann/-frau mit EFA – Medienfachmann/-frau mit EFA – Texter/in mit EFA – MAS/EMBA in Online Marketing Management – MAS/EMBA in Brand and Marketing Management – MAS/EMBA in Services Marketing and Management – dipl. Betriebswirtschafter/in NDS HF – dipl. Marketing- und Verkaufsmanager/in NDS HF – dipl. Marketing Manager/in NDS HF – dipl. Online-Marketing-Manager/in NDS HF – dipl. Direct-Marketing-Manager/in NDS HF – dipl. in Marketing Excellence NDS HF
Recht und Justizvollzug	<ul style="list-style-type: none"> – Bachelor/Master Uni Rechtswissenschaften – Bachelor/Master Uni Kriminalwissenschaften – Bachelor FH Wirtschaftsrecht – dipl. Rechtsassistent/in HF – Justizvollzugsexperte/-expertin mit ED – Fachmann/-frau für Justizvollzug mit EFA – Zivilstandsbeamter/-beamtin mit EFA

Berufsgruppe	Titel deutsch
	– MAS/EMBA in Business Law
Wirtschaftsinformatik	<ul style="list-style-type: none"> – Bachelor/Master Uni Wirtschaftsinformatik – Bachelor FH Wirtschaftsinformatik – Bachelor FH Wirtschaftsingenieurwesen – Master FH Wirtschaftsinformatik – Master FH Business Information Systems – Master FH International Management – dipl. Wirtschaftsinformatiker/in HF – dipl. Web Project Manager/in – Wirtschaftsinformatiker/in mit EFA – MAS/EMBA in Business Information Technology – MAS/EMBA in Wirtschaftsinformatik – MAS/EMBA in Wirtschaftsingenieurwesen
Versicherung, Vorsorge, Gesundheitswesen	<ul style="list-style-type: none"> – Bachelor/Master Uni Wirtschaftswissenschaften – Bachelor/Master Uni Betriebswirtschaftslehre – Bachelor/Master Uni Uni Volkswirtschaft – dipl. Versicherungswirtschaftler/in HF – dipl. Krankenversicherungs-Experte/-Expertin – dipl. Pensionskassenleiter/in – dipl. Pensionsversicherungsexperte/-expertin – dipl. Sozialversicherungs-Experte/-expertin – Spitalexperte/-expertin mit ED – Fachmann/-frau für Personalvorsorge mit EFA – Krankenversicherungs-Fachmann/-frau mit EFA – Sozialversicherungs-Fachmann/-frau mit EFA – Versicherungsfachmann/-frau mit EFA – Spitalfachmann/-frau mit EFA – dipl. Abteilungsleiter/in Gesundheit NDS HF
Tourismus	<ul style="list-style-type: none"> – Bachelor/Master Uni Wirtschaftswissenschaften – Bachelor/Master Uni Betriebswirtschaftslehre – Bachelor/Master Uni Volkswirtschaft – Bachelor FH Tourismus – Master FH Business Administration – dipl. Tourismusfachmann/-frau HF – Manager/in Gesundheitstourismus und Bewegung mit ED – dipl. Tourismus-Experte – Fachmann/-frau im Tourismusmanagement mit EFA – Tourismusassistent/in mit EFA – Carführer/in-Reiseleiter/in mit EFA – MAS/EMBA in Tourism Management
Finanz- und Rechnungswesen	<ul style="list-style-type: none"> – Bachelor/Master Uni Wirtschaftswissenschaften – Bachelor/Master Uni Finance – Bachelor/Master Uni Uni Volkswirtschaft – Bachelor FH Wirtschaftsingenieurwesen

Berufsgruppe	Titel deutsch
	<ul style="list-style-type: none"> – Master FH Banking and Finance – Master FH International Financial Management – Master FH Engineering – dipl. Bankwirtschafter/in HF – dipl. Experte/Expertin in Finanzmarktoperationen 2) – dipl. Experte/Expertin in Rechnungslegung und Controlling – dipl. Finanz- und Anlageexperte/-expertin – dipl. Finanzanalytiker/in / Vermögensverwalter/in – KMU-Finanzexperte/-expertin mit ED – dipl. Treuhandexperte/-expertin – dipl. Wirtschaftsprüfer/in – dipl. Steuerexperte/-expertin – dipl. Betriebswirtschafter/in des Gewerbes – Technische/r Kaufmann/-frau mit EFA – Fachmann/-frau im Finanz- und Rechnungswesen mit EFA – Finanzplaner/in mit EFA – Treuhänder/in mit EFA – Fachmann/-frau Betreuung und Konkurs mit EFA – MAS/EMBA in Banking and Finance – MAS/EMBA in Controlling and Consulting – MAS/EMBA in Corporate Finance CFO – dipl. Controller/in NDS HF – dipl. Finanzexperte/-expertin NDS HF – dipl. Leiter/in Finanzen und Dienste NDS HF – dipl. in umfassendes Controlling NDS HF – dipl. in Business Banking NDS HF – MAS/EMBA Uni in Angewandter Statistik
Management, Assistent	<ul style="list-style-type: none"> – Bachelor/Master Uni Wirtschaftswissenschaften – Bachelor/Master Uni Betriebswirtschaftslehre – Master Uni International Management – Bachelor/Master Uni Uni Volkswirtschaft – Bachelor FH Betriebsökonomie – Bachelor FH Business Administration (Int. Management) – Bachelor FH Wirtschaftsingenieurwesen – Bachelor FH International Management – Bachelor FH International Business Management – Master FH Business Administration – Master FH Betriebsökonomie – Master FH Management & Law – Experte/Expertin in Organisationsmanagement mit ED – dipl. Führungsexperte/-expertin – Geschäftsführer/in mit ED – dipl. Betriebswirtschafter/in des Gewerbes – Technische/r Kaufmann/-frau mit EFA – Fachmann/-frau für Management in gewerkschaftl. Organisationen mit EFA

Berufsgruppe	Titel deutsch
	<ul style="list-style-type: none"> – Spezialist/in in Unternehmensorganisation mit EFA – Fachmann/-frau Unternehmensführung KMU mit EFA 1) – Führungsfachmann/-frau mit EFA – Direktionsassistent/in mit EFA – MAS/EMBA in Business Administration – MAS/EMBA in Management, Communication et Organisation – MAS/EMBA in Wirtschaftsingenieurwesen – MAS/EMBA in Business Engineering – MAS/EMBA in Leadership und Management – dipl. Qualitäts- und Prozessmanager/in NDS HF – dipl. Qualitätsmanager/in NDS HF – dipl. Betriebswirtschafter/in NDS HF – dipl. in Betriebswirtschaft und Unternehmensführung NDS HF – dipl. Business Engineer NDS HF – dipl. Projektmanager/in NDS HF – dipl. in Unternehmensführung NDS HF – dipl. Unternehmensleiter/in NDS HF – dipl. Projekt- und Prozessmanager/in NDS HF – dipl. in Business Analysis NDS HF – dipl. in umfassendes Leadership NDS HF – dipl. in Leadership and Management NDS HF – dipl. Experte/Expertin in Leadership NDS HF – dipl. Experte/Expertin in strategischem Management – dipl. Leiter/in interne Kommunikation und Management Support NDS HF
HR/Personal	<ul style="list-style-type: none"> – Bachelor/Master Uni Wirtschaftswissenschaften – Bachelor/Master Uni Betriebswirtschaftslehre – Bachelor FH Betriebsökonomie – Bachelor FH Wirtschaftsingenieurwesen – Master FH Betriebsökonomie – dipl. Leiter/in Human Resources – dipl. Betriebswirtschafter/in des Gewerbes – Technische/r Kaufmann/-frau mit EFA – HR-Fachmann/-frau mit EFA – Sozialversicherungs-Fachmann/-frau mit EFA – MAS/EMBA in Wirtschaftsingenieurwesen – MAS/EMBA in Human Resources Management – dipl. Human Resources Manager/in NDS HF – dipl. Personalleiter/in NDS HF – dipl. HR-Experte/Expertin NDS HF
Immobilien	<ul style="list-style-type: none"> – Bachelor FH Facility Management – Master FH Facility Management – dipl. Immobilientreuhänder/in – Immobilienbewerter/in mit EFA – Immobilienbewirtschafter/in mit EFA – Immobilienentwickler/in mit EFA – Immobilienvermarkter/in mit EFA

Berufsgruppe	Titel deutsch
	<ul style="list-style-type: none"> – MAS/EMBA in Facility Management – MAS/EMBA in Immobilienmanagement – MAS/EMBA in Immobilienökonomie – dipl. Bauprojekt- und Immobilienmanager/in NDS HF
Wissenschaftliche Mitarbeiter	<ul style="list-style-type: none"> – Bachelor/Master Uni Wirtschaftswissenschaften – Bachelor/Master Uni Betriebswirtschaftslehre – Bachelor/Master Uni Volkswirtschaft – Bachelor FH Betriebsökonomie – Bachelor FH Wirtschaftsingenieurwesen – Master FH Betriebsökonomie – dipl. Betriebswirtschafter/in des Gewerbes – Technische/r Kaufmann/-frau mit EFA – MAS/EMBA in Wirtschaftsingenieurwesen – dipl. Qualitäts- und Prozessmanager/in NDS HF – dipl. Qualitätsmanager/in NDS HF – dipl. Betriebswirtschafter/in NDS HF – dipl. Betriebswirtschaft und Unternehmensführung NDS HF – dipl. Business Engineer NDS HF – dipl. Projektmanager/in NDS HF – dipl. in Unternehmensführung NDS HF – dipl. Unternehmensleiter/in NDS HF – dipl. Projekt- und Prozessmanager/in NDS HF – dipl. in Business Analysis NDS HF – dipl. in umfassendes Leadership NDS HF – dipl. in Leadership and Management NDS HF – dipl. Experte/Expertin in Leadership NDS HF – MAS/EMBA Uni in Angewandter Statistik
Berufsfeld 18: Verkehr, Logistik	
Flugverkehrsleiter/in	<ul style="list-style-type: none"> – Bachelor FH Aviatik – dipl. Flugsicherungsfachmann/-frau HF – dipl. Flugverkehrsleiter/in HF – dipl. Pilot/in HF – Cabin Crew Member mit EFA
Zoll, Polizei, Feuerwehr	<ul style="list-style-type: none"> – Zollexperte/-expertin HF – Grenzwächter/in mit ED – Polizist/in mit ED – Berufsfeuerwehrmann/-frau mit EFA – Grenzwächter/in mit EFA – Polizist/in mit EFA – Zolldeklarant/in mit EFA – Zollfachmann/-frau mit EFA – Fachmann/-frau für Personen- und Objektschutz mit EFA – Fachmann/-frau für Sicherheit und Bewachung mit EFA – Fachmann/-frau im Pisten- und Rettungsdienst mit EFA – Projektleiter/in Sicherheitssysteme mit EFA

Berufsgruppe	Titel deutsch
	<ul style="list-style-type: none"> – Sicherheitsspezialist/in in Institutionen des Gesundheits- und Sozialwesens mit EFA
Logistik, Spedition, Transport	<ul style="list-style-type: none"> – Bachelor/Master Uni Bauingenieurwissenschaft – dipl. Techniker/in HF Unternehmensprozesse (Vertiefung: Logistik) – dipl. Logistikleiter/in – dipl. Speditionsleiter/in – dipl. Warehouselogistiker/in – dipl. Betriebsleiter/in im Strassentransport – dipl. Supply Chain Manager/in – dipl. Packaging Manager/in – Logistiker/in mit EFA – Logistikfachmann/-frau mit EFA – Speditionsfachmann/-frau mit EFA – Strassentransport-Disponent/in mit EFA – Fachmann/-frau für Entsorgungsanlagen mit EFA 3) – Fahrlehrer/in mit EFA – Rohstoffaufbereiter/in mit EFA 1)
Handel	<ul style="list-style-type: none"> – dipl. Aussenhandelsleiter/in – Detailhandelsmanager/in mit ED – Aussenhandelsfachmann/-frau mit EFA – Detailhandelsspezialist/in mit EFA
ÖV	<ul style="list-style-type: none"> – Bachelor/Master Uni Bauingenieurwissenschaft – Bachelor FH Verkehrssysteme – dipl. Manager/in öffentlicher Verkehr – Strassentransport-Disponent/in mit EFA – Fachmann/-frau öffentl. Verkehr mit EFA – Seilbahnfachmann/-frau mit EFA – Carführer/in-Reiseleiter/in mit EFA
Berufsfeld 19: Informatik	
Wirtschaftsinformatik	<ul style="list-style-type: none"> – Bachelor/Master Uni Wirtschaftsinformatik – Bachelor/Master Uni Informatik – Bachelor FH Wirtschaftsinformatik – Bachelor FH Informatik – Master FH Wirtschaftsinformatik – Master FH Engineering – dipl. Wirtschaftsinformatiker/in HF – dipl. Web Project Manager/in – Experte/Expertin in Organisationsmanagement mit ED – Informatiker/in mit ED – Spezialist/in in Unternehmensorganisation mit EFA – Wirtschaftsinformatiker/in mit EFA – Informatiker/in mit EFA – MAS/EMBA in Business Information Technology – MAS/EMBA in Wirtschaftsinformatik – dipl. Informatiker/in NDS HF

Berufsgruppe	Titel deutsch
	<ul style="list-style-type: none"> – dipl. in Business Analysis NDS HF – dipl. IT Service Manager/in NDS HF – dipl. in Technischer Informatik NDS HF
Mediamatik, Telematik, Informatik	<ul style="list-style-type: none"> – Bachelor/Master Uni Informatik – Bachelor FH Informatik – Master FH Business Administration – Techniker/in für Medienwirtschaft und Medienmanagement (altrechtl. HF) – dipl. Techniker/in HF Informatik – Techniker/in Informatik - Systemtechnik (altrechtl. HF) – dipl. Telematiker/in – Informatiker/in mit ED – dipl. Web Project Manager/in – Mediamatiker/in mit EFA – ICT-System- und Netzwerktechniker/in mit EFA – Telematik-Projektleiter/in mit EFA – Informatiker/in mit EFA – MAS/EMBA in IT Project Management – MAS/EMBA in Information Technology – dipl. Network Engineer NDS HF – dipl. Telematiker/in NDS HF
Software-Entwicklung	<ul style="list-style-type: none"> – Bachelor/Master Uni Informatik – Bachelor FH Informatik – Bachelor FH Medizininformatik – Master FH Engineering – dipl. Techniker/in Informatik HF (Vertiefung: Applikationsentwicklung) – dipl. Web Project Manager/in – Informatiker/in mit ED – ICT-Applikationsentwickler/in mit EFA – dipl. IT Service Manager/in NDS HF – dipl. Applikationsentwickler/in NDS HF – MAS/EMBA in Rapid Application Development – MAS/EMBA in Medizininformatik – MAS/EMBA in Software Engineering
Berufsfeld 20: Kultur	
Film	<ul style="list-style-type: none"> – Master Uni Filmwissenschaft – Bachelor FH Film – Master FH Kommunikationsdesign – Master FH Film – Master FH Arts visuels – dipl. Gestalter/in HF Kommunikationsdesign – dipl. Grafik-Designer/in – dipl. Fotodesigner/in – Screen Communicator mit EFA – Typografische/r Gestalter/in für visuelle Kommunikation mit EFA
Musik, Tanz, Theater	<ul style="list-style-type: none"> – Bachelor/Master Uni Musikwissenschaften

Berufsgruppe	Titel deutsch
	<ul style="list-style-type: none"> – Bachelor/Master Uni Tanz- und Theaterwissenschaften – Bachelor FH Musik – Bachelor FH Musik und Bewegung – Bachelor FH Theater – Master FH Musikpädagogik – Master FH Musik – Master FH Music Performance – Master FH Specialized Music Performance – Master FH Theater – Master FH Composition and Theory – Musiker/in HF (altrechtl. HF) – Tontechniker/in mit EFA – Veranstaltungstechniker/in mit EFA – MAS/EMBA in Theaterpädagogik – MAS/EMBA in Tanzpädagogik – MAS/EMBA in Klinische Musiktherapie – MAS/EMBA in Erweiterte Musikpädagogik – MAS/EMBA in Musikpraxis – MAS/EMBA in Musikphysiologie – MAS/EMBA in Musikalische Kreation – MAS/EMBA in Musikmanagement – MAS/EMBA in Bilden - Künste - Gesellschaft – MAS/EMBA in Popmusik – MAS/EMBA in Signalistik
Sprache, Literatur, Medien	<ul style="list-style-type: none"> – Bachelor/Master Uni Kommunikations- und Medienwissenschaften – Bachelor/Master Uni Sprach- und Literaturwissenschaften (verschiedene Sprachen) – Bachelor/Master Uni Übersetzen / Dolmetschen – Bachelor/Master Uni Religionswissenschaften – Bachelor/Master Uni Philosophie – Bachelor FH Informationswissenschaft (Information und Dokumentation) – Bachelor FH Kommunikation – Bachelor FH Übersetzen – Bachelor FH Literarisches Schreiben – Master FH Angewandte Linguistik – Master FH Mehrsprachigkeit – Master FH Information und Dokumentation in Informationswissenschaft – dipl. Gestalter/in HF Kommunikationsdesign – dipl. Leiter/in Technische Dokumentation – dipl. Medienmanager/in – Interkulturelle/r Übersetzer/in mit EFA – Korrektor/in mit EFA – Medienfachmann/-frau mit EFA – Screen Communicator mit EFA – Technikredaktor/in mit EFA – Texter/in mit EFA

Berufsgruppe	Titel deutsch
	<ul style="list-style-type: none"> – Buchhändler/in mit EFA – MAS/EMBA in Multimedia & Journalism – MAS/EMBA in Archiv-, Bibliotheks- und Informationswesen
Geschichte, Archäologie, Konservierung	<ul style="list-style-type: none"> – Bachelor/Master Uni Geschichte – Bachelor/Master Uni Kunstgeschichte – Bachelor/Master Uni Wissenschaftstheorie und Wissenschaftsgeschichte – Bachelor/Master Uni Archäologie – Bachelor FH Konservierung – Master FH Konservierung-Restaurierung – Archäologische/r Grabungstechniker/in mit EFA – Handwerker/in in der Denkmalpflege à8 mit EFA
Berufsfeld 21: Gesundheit	
Pflege, Sanität	<ul style="list-style-type: none"> – Bachelor/Master Uni Pflegewissenschaften – Bachelor FH Pflege – Bachelor FH Hebamme – Master FH Pflege – dipl. Pflegefachmann/-frau HF – dipl. Fachmann/-frau Operationstechnik HF – dipl. Aktivierungsfachmann/-frau HF – dipl. Rettungssanitäter/in HF – Experte/Expertin im Operationsbereich mit ED 2) – Fachexperte/-expertin für Infektionsprävention im Gesundheitswesen mit ED – Fachmann/-frau für Langzeitpflege und -betreuung mit EFA 1) – Medizinische/r Praxiskoordinator/in mit EFA 1) – Medizinische/r Kodierer/in mit EFA – Berater/in für Atembehinderungen und Tuberkulose mit EFA – Transportsanitäter/in mit EFA – MAS/EMBA in Spezialisierte Pflege – MAS/EMBA in Gesundheitsförderung und Prävention – MAS/EMBA in Pädiatrische Pflege – MAS/EMBA in Onkologische Pflege – MAS/EMBA in Gerontologische Pflege – dipl. Abteilungsleiter/in Gesundheitswesen NDS HF – dipl. Experte/Expertin in Anästhesiepflege NDS HF – dipl. Experte/Expertin in Intensivpflege NDS HF – dipl. Experte/Expertin in Notfallpflege NDS HF – dipl. in Pflege, Gesundheitsförderung und Prävention NDS HF – dipl. Pflegeberater/in NDS HF – dipl. Onkologiepfleger/in NDS HF – dipl. Neonatologie-Pädiatrie NDS HF
Pharmazeutik	<ul style="list-style-type: none"> – Bachelor/Master Uni Pharmazeutische Wissenschaften – Bachelor FH Life Science Technologies – Bachelor FH Life Technologies – Master FH Life Sciences

Berufsgruppe	Titel deutsch
	<ul style="list-style-type: none"> – dipl. Drogist/in HF – Pharma-Betriebsassistent/in mit EFA – Pharma-Spezialist/in mit EFA
Diagnostik, Forschung	<ul style="list-style-type: none"> – Bachelor/Master Uni Angewandte Biowissenschaften, Lebenswissenschaften – Bachelor FH Medizinisch-technische Radiologie (nur in der Westschweiz) – Bachelor FH Optometrie – Master FH Biomedical Engineering – dipl. biomedizinische/r Analytiker/in HF – dipl. Fachmann/-frau für medizinisch-technische Radiologie HF – dipl. Orthoptist/in HF – Experte/Expertin für Zytodiagnostik mit ED 2) – dipl. Experte/Expertin in biomedizinischer Analytik und Labormanagement 2) – dipl. Laborant/in – Fachmann/-frau für neurophysiologische Diagnostik mit EFA
Dental	<ul style="list-style-type: none"> – Bachelor/Master Uni Zahnmedizin – dipl. Dentalhygieniker/in HF – Zahntechnikermeister/in
Bewegung / Therapie	<ul style="list-style-type: none"> – Bachelor/Master Uni Humanmedizin – Master Uni Chiropraktik – Bachelor FH Ergotherapie – Bachelor FH Physiotherapie – Bachelor FH Ernährung und Diätetik – Master FH Ergotherapie – Master FH Physiotherapie – dipl. Podologe/-login HF – dipl. Aktivierungsfachmann/-frau HF – Komplementärtherapeut/in 2) – dipl. Orthopädist/in – HFP Naturheilpraktiker/in 2) – Medizinische/r Masseur/in mit EFA – Hörgeräte-Akustiker/in mit EFA – Fitnessinstruktor mit EFA – MAS/EMBA in Muskuloskelettale Physiotherapie – MAS/EMBA in Pädiatrische Physiotherapie – MAS/EMBA in Rehabilitation
Berufsfeld 22: Bildung, Soziales	
Pädagogik, Ausbildung	<ul style="list-style-type: none"> – Bachelor/Master Uni Politikwissenschaften – Bachelor/Master Uni Religionswissenschaft – Bachelor/Master Uni Pädagogik, Erziehungswissenschaft – Bachelor/Master Uni Heil- und Sonderpädagogik – Uni Lehndiplom für Maturitätsschulen – Bachelor FH Kindergarten – Bachelor FH Primarstufe – Bachelor FH Sekundarstufe I

Berufsgruppe	Titel deutsch
	<ul style="list-style-type: none"> – Bachelor FH Musik und Bewegung – Bachelor FH Vermittlung von Kunst und Design – Master FH Art Education / Vermittlung in Kunst und Design – Master FH Musikpädagogik – Master FH Musik – Master FH Specialized Music Performance – Master FH Music Performance – Master FH Sekundarstufe I – Master FH Sekundarstufe II – Master FH Heilpädagogik – Master FH Pädagogik – Master FH Sonderpädagogik – Master FH Mehrsprachigkeit – dipl. Erwachsenenbildner/in HF – dipl. Kindererzieher/in HF – dipl. Sozialpädagoge/-pädagogin HF – dipl. sozialpädagogische/r Werkstattleiter/in HF (nur in der Westschweiz) – dipl. Ausbildungsleiter/in – dipl. Institutionsleiter/in im sozialen/sozialmedizinischen Bereich – Ausbilder/in mit EFA – Berufsbildungsfachmann/-frau mit EFA – MAS/EMBA in Vermittlung der Künste – MAS/EMBA in Design, Art & Innovation – MAS/EMBA in Change Management im Schulbereich – MAS/EMBA in Teaching & Education – MAS/EMBA in Integrative Begabten- und Begabungsförderung – MAS/EMBA in Schulentwicklung – MAS/EMBA in Bilundsinnovation – MAS/EMBA in Bildungsmanagement – Directeur/trice de l'enfance dipl. EPD ES – dipl. Erlebnispädagoge/pädagogin NDS HF
Soziale Arbeit	<ul style="list-style-type: none"> – Bachelor/Master Uni Soziale Arbeit – Bachelor/Master Uni Soziologie – Bachelor/Master Uni Ethnologie – Bachelor/Master Uni Theologie – Bachelor FH Soziale Arbeit – Master FH Soziale Arbeit – dipl. Sozialpädagoge/-pädagogin HF – dipl. sozialpädagogische/r Werkstattleiter/in HF (nur in der Westschweiz) – dipl. Arbeitsagoge/-agogin – dipl. Institutionsleiter/in im sozialen/sozialmedizinischen Bereich – Begleiter/in von Veränderungs- und Entwicklungsprozessen mit EFA 1) – Interkulturelle/r Übersetzer/in mit EFA – Migrationsfachmann/-frau mit EFA – Sozialbegleiter/in mit EFA – MAS/EMBA in Klinische Sozialarbeit

Berufsgruppe	Titel deutsch
	<ul style="list-style-type: none"> – MAS/EMBA in Sozialrecht – MAS/EMBA in Social Management – MAS/EMBA in Management in sozialer Dienstleistungen – MAS/EMBA in Sozialarbeit und Recht – dipl. Erlebnispädagoge/pädagogin NDS HF
Psychologie	<ul style="list-style-type: none"> – Bachelor/Master Uni Psychologie – Bachelor FH Angewandte Psychologie – Master FH Angewandte Psychologie – Berater/in im psychosoz. Bereich mit ED 2) – MAS/EMBA in Business Psychologie – MAS/EMBA in Kinder- und Jugendpsychologie – MAS/EMBA in Systemische Psychotherapie mit kognitiv-behavioralem Schwerpunkt – MAS/EMBA in Psychosoziale Beratung – MAS/EMBA in Psychosoziale Management
Therapie	<ul style="list-style-type: none"> – Bachelor FH Logopädie – Bachelor FH Psychomotorik-Therapie – Master FH Heilpädagogik – dipl. Aktivierungsfachmann/-frau HF – dipl. Kunsttherapeut/in – Spezialist/in für die Rehabilitation von sehbehinderten und blinden Menschen mit ED – MAS/EMBA in Theaterpädagogik – MAS/EMBA in Tanzpädagogik – MAS/EMBA in Klinische Musiktherapie – MAS/EMBA in Erweiterte Musikpädagogik – dipl. logotherapeutische Berater/in NDS HF

7 Anhang B: Fragebogen

Begrüssungstext

Willkommen zur Unternehmensbefragung bezüglich Rekrutierungsverhalten und Bedeutung der Diplome im Rekrutierungsprozess, die im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation durch die Firma Ecoplan AG durchgeführt wird.

Um alle Fragen auszufüllen, benötigen Sie ungefähr 20 Minuten. Alle Antworten werden vertraulich behandelt und anonym ausgewertet. Bei Fragen können Sie sich gerne an Thomas Bachmann (bachmann@ecoplan.ch, Tel. 031 356 61 69) von der Firma Ecoplan AG wenden.

Wir danken Ihnen bereits im Voraus für Ihre wertvolle Mitarbeit.

Frageblock 1: Angaben zum Unternehmen

Fragen zum Unternehmen

Frage 1: Wie viele Mitarbeitende (in Vollzeitstellen) werden in Ihrem Unternehmen beschäftigt (inkl. Betriebsinhaber/innen)?

Antwortkategorien (keine Mehrfachantworten möglich):

- 1-9 Mitarbeitende
- 10-49 Mitarbeitende
- 50-249 Mitarbeitende
- 250 oder mehr Mitarbeitende

Frage 2: Wie ist Ihre Unternehmung ausgerichtet?

Antwortkategorien (Mehrfachantworten möglich):

- Lokal tätiges Unternehmen
- Regional tätiges Unternehmen
- National tätiges Unternehmen
- International tätiges Unternehmen

Frage 3: Ist Ihr Unternehmen dem privaten oder öffentlichen Sektor zuzuordnen?

Antwortkategorien (keine Mehrfachantworten möglich):

- Privater Sektor
- Öffentlicher Sektor / Verwaltung

Frage 4: Handelt es sich bei Ihrem Unternehmen um eine inländische Firma oder Filiale / Tochter einer Unternehmung einer internationalen Unternehmung?

Antwortkategorien (keine Mehrfachantworten möglich):

- Hauptsitz oder eigenständige Unternehmung
- Tochter oder Filiale einer ausländischen Firma
- Tochter oder Filiale einer inländischen Firma
- Keine Antwort

Frage 5: Seit wann hat Ihre Unternehmung den Standort / eine Filiale in der Schweiz?

Antwortkategorien (keine Mehrfachantworten möglich):

- seit weniger als 2 Jahren
- seit 2 bis 5 Jahren
- seit 5 bis 10 Jahren
- seit mehr als 10 Jahren
- weiss nicht

Frage 6: In welcher Branche ist Ihr Unternehmen hauptsächlich tätig? Nennen Sie die wichtigste Branche (keine Mehrfachantworten möglich)

Antwortkategorien (keine Mehrfachantworten möglich), als Dropdown-Liste:

Als Dropdown-Liste

Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Fischerei

Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden

Herstellung von Nahrungsmitteln und Tabakerzeugnissen

Herstellung von Textilien und Bekleidung

Herstellung von Holzwaren, Papier und Druckerzeugnissen

Kokerei und Mineralölverarbeitung

Herstellung von chemischen Erzeugnissen

Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen

Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren

Herstellung von Metallerzeugnissen

Herstellung von Datenverarbeitungsgeräten und Uhren

Herstellung von elektrischen Ausrüstungen

Maschinenbau

Fahrzeugbau

Sonstige Herstellung von Waren, Reparatur und Installation

Energieversorgung

Wasserversorgung, Beseitigung von Umweltverschmutzungen

Baugewerbe/Bau

Handel

Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen

Verkehr und Lagerei

Gastgewerbe und Beherbergung

Verlagswesen, audiovisuelle Medien und Rundfunk

Telekommunikation

Informationstechnologische und Informationsdienstleistungen

Finanz- und Versicherungsdienstleistungen

Grundstücks- und Wohnungswesen

Erbringung von freiberuflichen und technischen Dienstleistungen

Wissenschaftliche Forschung und Entwicklung

Sonstige freiberufliche, wissenschaftliche und technische Tätigkeiten

Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen

Öffentliche Verwaltung

Erziehung und Unterricht

Gesundheitswesen

Heime und Sozialwesen

Kunst, Unterhaltung und Erholung

Sonstige Dienstleistungen

Private Haushalte als Arbeitgeber und Hersteller von Waren

Exterritoriale Organisationen

Fragen zur Personalrekrutierung

Frage 7: Für welche Anforderungsprofile⁸ wird in Ihrem Unternehmen Personal rekrutiert? Schätzen Sie für die einzelnen Anforderungsniveaus die jeweilige Häufigkeit der Rekrutierung pro Jahr.

Bitte kreuzen Sie pro Zeile ein Kästchen an	Nie	vereinzelt	mehrfach	Häufig	Weiss nicht
Einfache und repetitive Tätigkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufs- und Fachkenntnisse vorausgesetzt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verrichtung selbstständiger und qualifizierter Arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verrichtung höchst anspruchsvoller und schwierigster Arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Managementfunktionen / Führungsaufgaben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Frage 8: Sind in Ihrem Unternehmen dieselben Personen für die Personalrekrutierung und den Personalentscheid verantwortlich?

Ja / Nein

Frage 9: Wer ist in Ihrem Unternehmen hauptsächlich für die Personalrekrutierung zuständig? Geben Sie für die einzelnen Anforderungsniveaus den jeweiligen Rekrutierungsverantwortlichen an.

Bitte kreuzen Sie pro Zeile ein Kästchen an ...	HR/Personalverantwortliche	Linienverantwortliche	Geschäftsleitung	Verwaltungsrat	andere	Weiss nicht
Einfache und repetitive Tätigkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufs- und Fachkenntnisse vorausgesetzt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verrichtung selbstständiger und qualifizierter Arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verrichtung höchst anspruchsvoller und schwierigster Arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

⁸ Bei den Anforderungsniveaus handelt es sich um eine angepasste Version der offiziellen Anforderungsniveaus des Arbeitsplatzes gemäss Lohnstrukturerhebung des BFS. Zusätzlich wird die Managementfunktion / Führungsaufgaben als eigenes Anforderungsniveau ausgewiesen.

rigster Arbeiten						
Managementfunktionen / Führungsaufgaben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Frage 10: Wer entscheidet schlussendlich über die konkrete Personalauswahl? Geben Sie für die einzelnen Anforderungsniveaus den jeweiligen Verantwortlichen für die Personalauswahl an.

Bitte kreuzen Sie pro Zeile ein Kästchen an ...	HR/Personalverantwortliche	Linienverantwortliche	Geschäftsleitung	Verwaltungsrat	andere	Weiss nicht
Einfache und repetitive Tätigkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufs- und Fachkenntnisse vorausgesetzt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verrichtung selbstständiger und qualifizierter Arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verrichtung höchst anspruchsvoller und schwierigster Arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Managementfunktionen / Führungsaufgaben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Frage 11: Welche Kanäle werden genutzt, um Personal für folgendes Anforderungsniveau zu rekrutieren: Einfache und repetitive Tätigkeiten

- Firmen-Website
- Online-Stellenanzeigen
- Stellenanzeigen in Printmedien
- Direkt über Bildungsinstitutionen
- Headhunter / private Personalvermittlung
- RAV
- Sonstiges: _____

Frage 12: In welchem Arbeitsmarkt werden schwerpunktmässig Arbeitskräfte rekrutiert? Geben Sie für die einzelnen Anforderungsniveaus die jeweilige Arbeitsmarktreichweite an.

Bitte kreuzen Sie pro Zeile ein Kästchen an ...	Regionaler Arbeitsmarkt	Nationaler Arbeitsmarkt	Deutschsprachiger Arbeitsmarkt (DE, AU, LI, CH) ⁹	EU-Arbeitsmarkt	Globaler Arbeitsmarkt	Weiss nicht
Einfache und repetitive Tätigkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufs- und Fachkenntnisse vorausgesetzt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verrichtung selbstständiger und qualifizierter Arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verrichtung höchst anspruchsvoller und schwierigster Arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Managementfunktionen / Führungsaufgaben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Frage 13: Was sind die Hauptgründe für die Rekrutierung von Zuwanderer/innen (Ausländer/innen mit bisherigem Wohnsitz im Ausland)?

Bitte kreuzen Sie pro Zeile ein Kästchen an ...	1 – unbedeutend	2	3	4	5 – sehr wichtig	Keine Antwort
Qualifikation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diplom / Titel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Salär-Vorstellungen der Bewerber	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verfügbarkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wenn andere, welche: _____

⁹ Anpassung für einzelne Sprachregionen

Frage 14: Wie schätzen Sie den Ausländeranteil bei Neuanstellungen im Vergleich zum aktuellen Bestand von ausländischen Mitarbeitern ein?

Der Ausländeranteil bei den Neuanstellungen der letzten zwei Jahre ist

- ungefähr gleich gross wie der Ausländeranteil am Mitarbeiterbestand
- leicht höher als der Ausländeranteil am Mitarbeiterbestand
- deutlich höher als der Ausländeranteil am Mitarbeiterbestand
- leicht geringer als der Ausländeranteil am Mitarbeiterbestand
- deutlich geringer als der Ausländeranteil am Mitarbeiterbestand
- weiss nicht

Frage 15: Finden Sie bei der Rekrutierung genügend entsprechend qualifizierte Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt oder herrscht eher Knappheit? Geben Sie für die einzelnen Anforderungsniveaus die jeweilige Verfügbarkeit von Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt an.

Bitte kreuzen Sie pro Zeile ein Kästchen an ...	nicht verfügbar	Kaum verfügbar	gut verfügbar	Weiss nicht
Einfache und repetitive Tätigkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufs- und Fachkenntnisse vorausgesetzt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verrichtung selbstständiger und qualifizierter Arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verrichtung höchst anspruchsvoller und schwierigster Arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Managementfunktionen / Führungsaufgaben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Frage 16: Für welche spezifischen Funktionen besteht ein Mangel an geeigneten Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt?

Offene Frage

Frage 17: Bewerten Sie die Bedeutung folgender Auswahlkriterien für eine erste Auswahl von Kandidaten (Dossier-Ebene) bei der Personalrekrutierung für Stellen mit dem Anforderungsniveau «xx».

*Mögliche Anforderungsniveaus

Berufs- und Fachkenntnisse vorausgesetzt oder Verrichtung selbstständiger und qualifizierter Arbeiten

Verrichtung höchst anspruchsvoller und schwierigster Arbeiten oder Managementfunktionen / Führungsaufgaben

Antwortkategorien (keine Mehrfachantworten möglich):

Bitte kreuzen Sie pro Zeile ein Kästchen an ...	1 – unbedeutend	2	3	4	5 – sehr wichtig	Keine Antwort
Generelles Erscheinungsbild der Bewerbungsunterlagen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Motivationsschreiben zur Bewerbung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufserfahrung (beruflicher Werdegang)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diplom, Titel der höheren Berufsbildung (eidg. Fachausweis, eidg. Diplom oder Diplom HF)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diplom, Titel Universität/ETH oder Fachhochschule (Bachelor, Master, Doktor, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abschlussnote des relevanten Diploms / Abschlusses	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Renommee des Instituts, an welchem der Abschluss erworben wurde	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sprachkenntnisse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teamfähigkeit / soziale Kompetenzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausserberufliches Engagement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Referenzen bisheriger Arbeitgeber	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schweizer Bürgerrecht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bisheriger Wohnsitz in der Schweiz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Frage 18: Wie hat sich das Rekrutierungsverhalten Ihrer Firma in den vergangenen zwei Jahren verändert? Bitte beurteilen Sie bei folgenden Punkten, ob diese eher zugenommen oder abgenommen haben.

Bitte kreuzen Sie pro Zeile ein Kästchen an ...	Stark abgenommen	Eher abgenommen	In etwa gleich geblieben	Eher zugenommen	Stark zugenommen	Weiss nicht
Rekrutierung von Personen aus dem Ausland	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rekrutierung von Personen mit Abschlüssen der höheren Berufsbildung (eidg. Fachausweis, eidg. Diplom oder Diplom HF)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rekrutierung von Hochschulabgänger (Uni, ETH, FH)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rekrutierung über Onlineplattformen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rekrutierung über Personalvermittler / Headhunter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Bedeutung der Diplome bei der Rekrutierung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bedeutung von Nachdiplomstudien HF						
Mangel an ausreichend qualifiziertem Personal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Frageblock 2: Ebene der Bildungsstufe

Frage 19: Welche Titel (Diplom, Zertifizierung) sind in ihrem Unternehmen vertreten?

Bitte kreuzen Sie pro Zeile ein Kästchen an ...	Nie	vereinzelt	mehrfach	hauptsächlich	Weiss nicht
Fähigkeitszeugnis/Berufsattest	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eidg. Diplom / Eidg. Fachausweis (Berufsprüfung und Höhere Fachprüfung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diplom Höhere Fachschule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nachdiplomstudien HF	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bachelor/Master Fachhochschule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bachelor/Master/Doktor Universität/ETH	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weiterbildungsabschlüsse Hochschulen (CAS, DAS, MAS/EMBA)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Frage 20: Welcher Titel (Diplom, Zertifizierung) ist in Ihrem Unternehmen am häufigsten vertreten?

Dropdown Liste mit obigen Titel

Titel
Fähigkeitszeugnis/Berufsattest
Eidg. Diplom / Eidg. Fachausweis (Berufsprüfung und Höhere Fachprüfung)
Diplom Höhere Fachschule
Nachdiplomstudien HF
Bachelor/Master Fachhochschule
Bachelor/Master/Doktor Universität/ETH
Weiterbildungsabschlüsse Hochschulen (CAS, DAS, MAS/EMBA)
Andere: _____

Frage 21: Wie gut können Sie die vorhandenen ausbildungsspezifischen Kompetenzen eines Kandidierenden mit folgendem Bildungsabschluss beurteilen?

Antwortkategorien (keine Mehrfachantworten möglich):

Bitte kreuzen Sie pro Zeile ein Kästchen an ...	gar nicht	weniger gut	gut	sehr gut
Fähigkeitszeugnis/Berufsattest	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eidg. Diplom / Eidg. Fachausweis (Berufsprüfung und Höhere Fachprüfung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diplom Höhere Fachschule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nachdiplomstudien HF				
Bachelor/Master Fachhochschule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bachelor/Master/Doktor Universität/ETH	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weiterbildungsabschlüsse Hochschulen (CAS, DAS, MAS/EMBA)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Frage 22: Welche ausbildungsspezifischen Kompetenzen und Eigenschaften verbinden Sie mit einem Titel der höheren Berufsprüfung (eidg. Fachausweis, eidg. Diplom oder Diplom HF) und einem Universitäts- und Fachhochschulabschluss (Bachelor FH/Uni, Master FH/Uni). Beurteilen Sie für beide Bildungsniveaus die entsprechenden Kompetenzen auf einer Skala von 1 (geringe Kompetenz) bis 5 (hohe Kompetenz).

	Höherer Berufsbildung (Berufsprüfung, Höhere Fachprüfung, Diplom HF)					Universität, ETH, Fachhochschule, Pädagogische Fachhochschule				
	Gering		Hoch			Gering		Hoch		
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
... fachspezifisches Wissen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... generalistisches und breites Wissen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... Qualifikation zur Führung eines Unternehmens	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... methodischen und vernetzten Denken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... selbstständiges Arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... wissenschaftliches Arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... Praxiswissen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Frage 23: Welche Bedeutung hat die Reputation / Bekanntheit der Institution, die den Titel verleiht? Beurteilen Sie die Bedeutung auf einer Skala von 1 (hohe Bedeutung) bis 5 (keine Bedeutung)

Bitte kreuzen Sie pro Zeile ein Kästchen an ...	1 – unbedeutend	2	3	4	5 – sehr wichtig	Keine Antwort
Diplom Höhere Fachschule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nachdiplomstudien HF						
Bachelor/Master Fachhochschule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bachelor/Master/Doktor Universität/ETH	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weiterbildungsabschlüsse Hochschulen (CAS, DAS, MAS/EMBA)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Frage 24: Ist für bestimmte Führungsaufgaben innerhalb Ihrer Unternehmung ein Hochschulabschluss notwendig (Fachhochschule oder Universität)?

Ja / Nein

Frage 25: Welches ist die höchste Führungsfunktion, die in Ihrem Unternehmen in der Regel mit entsprechenden Titeln möglich ist

Bitte kreuzen Sie pro Zeile ein Kästchen an ...	Keine	Teamleitung	Abteilungsleitung	Leitung einer Filiale / Geschäftseinheit	Geschäftsleitung / Direktionsstufe	Weiss nicht
Fähigkeitszeugnis/Berufsattest	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eidg. Diplom / Eidg. Fachausweis (Berufsprüfung und Höhere Fachprüfung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diplom Höhere Fachschule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nachdiplomstudien HF						
Bachelor/Master Fachhochschule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bachelor/Master/Doktor Universität/ETH	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weiterbildungsabschlüsse Hochschulen (CAS, DAS, MAS/EMBA)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Frage 26: Haben in Ihrem Unternehmen die Bildungsabschlüsse einen Einfluss auf die Lohnstufe der betreffenden Mitarbeitenden?

Ja / Nein

Frage 27: Gibt es in Ihrem Unternehmen Lohnstufen, die in der Regel ausschliesslich mit einem akademischen Titel (Universität oder Fachhochschule) erreicht werden können?

Ja / Nein

Frageblock 3: Fragen auf der Ebene Einzeltitel (Berufsfelder)

Frage 28: Wählen Sie bitte aus der untenstehenden Liste das Berufsfeld, in dem Sie die letzte Person eingestellt haben. (Vergleiche Anhang A)

Frage 29: Wählen Sie bitte aus der untenstehenden Liste das Berufsfeld, in dem Sie die zweitletzte Person eingestellt haben. (Vergleiche Anhang A)

Fragen für Berufsfeld «Marketing»

Frage 30: Welche Bildungsabschlüsse im Berufsfeld «Marketing» fallen Ihnen spontan ein?

Offene Frage

Frage 31: Welche der nachfolgend aufgeführten Bildungsabschlüsse im Berufsfeld «Marketing» sind Ihnen bekannt?

Antwortkategorien (keine Mehrfachantworten möglich):

Bitte kreuzen Sie pro Zeile ein Kästchen an (Vergleiche Anhang A)	Nicht be- kannt	Wenig be- kannt	geläufig
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Frage 32: Welche Titel (Diplom, Zertifizierung) im Berufsfeld «Marketing» sind in ihrem Unternehmen vertreten?

Bitte kreuzen Sie pro Zeile ein Kästchen an	nie	vereinzelt	mehrfach	häufig
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Eidg. Diplom / Eidg. Fachausweis (Berufsprüfung und Höhere Fachprüfung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Diplom Höhere Fachschule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nachdiplomstudien HF				
Bachelor/Master Fachhochschule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bachelor/Master/Doktor Universität/ETH	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weiterbildungsabschlüsse Hochschulen (CAS, DAS, MAS/EMBA)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Frage 33: Wie stehen im Berufsfeld «Marketing» Personen mit einem Abschluss der höheren Berufsbildung bezüglich Fähigkeiten und Einsatzmöglichkeiten in Konkurrenz zu Personen mit anderen Bildungsabschlüssen? Beurteilen Sie die Konkurrenz auf einer Skala von 1 (keine Konkurrenz) bis 5 (starke Konkurrenz).

	Keine Konkurrenz					Starke Konkurrenz				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Konkurrenz zwischen Personen mit einem Abschluss der höheren Berufsbildung (eidg. Fachausweis, eidg. Diplom, Diplom HF) und Personen mit										
... Fachhochschulabschluss (Bachelor FH, Master FH)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... Universitätsabschluss (Bachelor Uni, Master Uni)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... Weiterbildungsabschluss Hochschulen (CAS, DAS, MAS/EMBA) in Ergänzung zu einem Berufsabschluss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... Weiterbildungsabschluss Hochschulen (CAS, DAS, MAS/EMBA) in Ergänzung zu einem Universitätsabschluss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... ausländischen Titeln	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... Nachdiplomstudiengang HF	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... andere Titel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konkurrenz zwischen Personen mit unterschiedlichen Abschlüssen der höheren Berufsbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Frage 34: Welche spezifischen Titel im Berufsfeld «Marketing» konkurrieren sich aus Ihrer Sicht am stärksten?

Offene Frage

Frage 35: Bei welchen spezifischen Titel im Berufsfeld «Marketing» empfinden Sie es als besonders schwierig, die Fähigkeiten der Titelinhabers richtig einzuschätzen?

Offene Frage

Frage 36: Werden für spezifische Anforderungsniveaus im Bereich «Marketing» tendenziell eher Hochschulabgänger (Universität und Fachhochschule) oder Personen mit höherer Berufsbildung (eidg. Fachausweis, eidg. Diplom, Diplom HF) bevorzugt eingestellt?

Antwortkategorien (keine Mehrfachantworten möglich):

	Starke Präferenz für Berufsbildung	Präferenz für Berufsbildung	Leichte Präferenz für Berufsbildung	Neutral	Leichte Präferenz für Uni FH	Präferenz für Uni / FH	Starke Präferenz für Uni FH
Verrichtung selbstständiger und qualifizierter Arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verrichtung höchst anspruchsvoller und schwierigster Arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Managementfunktionen / Führungsaufgaben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Frage 37: Bitte begründen Sie kurz, weshalb Sie für spezifische Anforderungsniveaus im Bereich «Marketing» eher Hochschulabgänger (Universität und Fachhochschule) oder Personen mit höherer Berufsbildung (eidg. Fachausweis, eidg. Diplom, Diplom HF) bevorzugen?

Offene Frage

Frage 38: Welchen Schwierigkeiten und Herausforderungen begegnet Ihre Unternehmung bei der Rekrutierung im Berufsfeld «Marketing»

Bitte kreuzen Sie pro Zeile ein Kästchen an ...	Stimmt nicht	Stimmt eher nicht	Stimmt eher	Stimmt genau	Weiss nicht
Nicht ausreichend qualifiziertes Fachpersonal vorhanden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Probleme mit Anerkennung ausländischer Diplome erschweren die Rekrutierung im Ausland	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fehlende Kenntnisse über ausländischer Diplome erschweren die Rekrutierung im Ausland	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es besteht eine Vielzahl von Abschlüssen, die sich nicht klar abgrenzen lassen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die einzelnen Diplome lassen keine Rückschlüsse auf die Eignung/Kompetenzen der Kandidaten zu.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Frage 39: Welchen zusätzlichen Schwierigkeiten und Herausforderungen, die oben nicht aufgeführt sind, begegnet Ihre Unternehmung bei der Rekrutierung im Berufsfeld «Marketing»

Offene Frage

Frage 40: Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu? Wählen Sie bitte jeweils diejenige Antwortkategorie, die Ihrer Einstellung am besten entspricht.

Bitte kreuzen Sie pro Zeile ein Kästchen an ...	Stimmt nicht	Stimmt eher nicht	Stimmt eher	Stimmt genau	Weiss nicht
Die <i>Bezeichnungen der einzelnen Titel</i> der höheren Berufsbildung im Berufsfeld «Marketing» sind klar und aussagekräftig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Von einzelnen Titeln der höheren Berufsbildung im Berufsfeld «Marketing» kann gut auf die <i>Kompetenzen</i> des Titelinhabers/in geschlossen werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Titel der höheren Berufsbildung sind im Berufsfeld «Marketing» gegenüber den Titel der Hochschulen eindeutig positioniert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das Label „ <i>eidgenössisch anerkannt</i> “ der Titel hat im Berufsfeld «Marketing» einen grossen Stellenwert bei der Personalrekrutierung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das Renommee einer Institution, an der ein Titel erworben wurde, hat im Berufsfeld «Marketing» einen grossen Stellenwert bei der Personalrekrutierung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Schweizer Bildungstitel der höheren Berufsbildung im Berufsfeld «Marketing» lassen sich gut mit internationalen Bildungstiteln vergleichen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Im Berufsfeld «Marketing» werden akademische Titel (Tertiär A) gegenüber den Titeln der höheren Berufsbildung (Tertiär B) bevorzugt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Frage 41: Welche Auswirkungen hätte aus Ihrer Sicht die Einführung einer neuen Bezeichnung (z.B. Graduated, Expert, professional Bachelor) für die Titel der höheren Berufsbildung auf deren Wahrnehmung und Konkurrenzfähigkeit im Bereich «Marketing» im Vergleich zur Situation heute? Wählen Sie bitte jeweils diejenige Antwortkategorie, die Ihrer Einstellung am besten entspricht.

	Stimmt nicht	Stimmt eher nicht	Stimmt eher	Stimmt genau	Weiss nicht
Durch die Einführung einer neuen Bezeichnung für die Titel der höheren Berufsbildung					
... wird die höhere Berufsbildung gegenüber internationalen Bildungsabschlüssen besser positioniert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... wird die höhere Berufsbildung gegenüber Fachhochschul- / Uniabschlüssen besser positioniert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... können bessere Rückschlüsse auf die Kompetenzen der Titelinhaber gemacht werden (besser Beurteilung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... wird die Wahrnehmung der Titel gesteigert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... wird die Anerkennung der Titel im Ausland gefördert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Frage 42: Für eine bessere internationale Vergleichbarkeit der nationalen Bildungsabschlüsse werden in einzelnen Staaten (z.B. Deutschland) für Bildungsabschlüsse neben dem Diplom immer häufiger auch sogenannte Diplomzusätze ausgestellt. Der Diplomzusatz enthält jeweils weiterführende Angaben über den Abschluss inkl. einer Beschreibung des Berufsprofils und der beruflichen Tätigkeiten und des Niveaus des Abschlusses im nationalen Qualifikationsrahmen. So sieht ein Arbeitgeber unabhängig von dessen Kenntnissen des Bildungssystems auf einen Blick, wozu eine Person mit dem entsprechenden Abschluss befähigt ist. Welchen Nutzen hätte aus Ihrer Sicht die Einführung eines Diplomzusatzes für die Titel der höheren Berufsbildung auf deren Wahrnehmung und Konkurrenzfähigkeit im Bereich «Marketing» im Vergleich zur Situation heute? Wählen Sie bitte jeweils diejenige Antwortkategorie, die Ihrer Einstellung am besten entspricht.

	Stimmt nicht	Stimmt eher nicht	Stimmt eher	Stimmt genau	Weiss nicht
Durch einen Diplomzusatz für die Titel der höheren Berufsbildung					
... wird die höhere Berufsbildung gegenüber internationalen Bildungsabschlüssen besser positioniert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... wird die höhere Berufsbildung gegenüber Fachhochschul- / Uniabschlüssen besser positioniert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... können bessere Rückschlüsse auf die Kompetenzen der Titelinhaber gemacht werden (besser Beurteilung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... wird die Wahrnehmung der Titel gesteigert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... wird die Anerkennung der Titel im Ausland gefördert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Frage 40: Bei einer Einführung eines Diplomzusatzes: Wäre es aus Ihrer Sicht wichtig, dass dem eigentlichen Titel ein zusätzlicher englischer Titel hinzugefügt wird?

Ja / nein / weiss nicht

Frageblock 4: Angaben zur befragten Person

Frage 43: Über welche Bildungsabschlüsse verfügen Sie? Geben Sie bei den von Ihnen angegebenen Bildungsanschlüssen an, ob Sie den Bildungsabschluss in der Schweiz oder ausserhalb der Schweiz erworben haben?

Antwortkategorien (Mehrfachantworten möglich):

Abschluss	Diplom erworben	
	In der Schweiz	Im Ausland
• Fähigkeitszeugnis/Berufsattest	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Eidg. Diplom / Eidg. Fachausweis (Berufsprüfung und Höhere Fachprüfung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Diplom Höhere Fachschule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Nachdiplomstudien HF	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Bachelor/Master Fachhochschule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Bachelor/Master/Doktor Universität/ETH	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Weiterbildungsabschlüsse Hochschulen (CAS, DAS, MAS/EMBA)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
• Andere: _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Frage 44: Wie alt sind Sie?

Antwortkategorien (keine Mehrfachantworten möglich):

- unter 25 Jahre
- 25 – 35 Jahre
- 36 – 45 Jahre
- 46 – 55 Jahre
- 65 Jahre und älter

Frage 45: Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu? Wählen Sie bitte jeweils diejenige Antwortkategorie, die Ihrer Einstellung am besten entspricht.

Antwortkategorien (keine Mehrfachantworten möglich):

Bitte kreuzen Sie pro Zeile ein Kästchen an ...	Stimmt nicht	Stimmt eher nicht	Stimmt eher	Stimmt genau	Weiss nicht
Ich verfüge über fundierte Kenntnisse des schweizerischen Bildungssystems.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich verfüge über fundierte Kenntnisse von Bildungssystemen ausserhalb der Schweiz. (z.B. Deutschland, Frankreich, USA etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe weitreichende Kenntnisse über die Titel und Abschlüsse innerhalb meines Fachbereichs / meiner Branche.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der Unterschied zwischen Berufsprüfung und Höherer Fachprüfung ist mir bekannt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich kenne den Unterschied zwischen höhere Fachschulen HF und Fachhochschulen FH	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Schweizer Bildungstitel lassen sich nach meiner Sicht gut mit internationalen Bildungstiteln vergleichen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Eine Einführung einer neuen Titelbezeichnung z.B. Professional Bachelor würde ich gegenüber den bisherigen Titeln eidg. Fachausweis und eidg. Diplom bevorzugen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>