

Parlamentarischer Vorstoss. Antwort des Regierungsrates

Vorstoss-Nr.: 242-2015
Vorstossart: Interpellation
Richtlinienmotion:
Geschäftsnummer: 2015.RRGR.929

Eingereicht am: 14.09.2015

Fraktionsvorstoss: Nein
Kommissionsvorstoss: Nein
Eingereicht von: Baltensperger (Zollikofen, SP) (Sprecher/in)
Burkhalter (Rümligen, SP)
Weitere Unterschriften: 0

Dringlichkeit verlangt: Nein
Dringlichkeit gewährt: Nein

RRB-Nr.: 253/2016 vom 2. März 2016
Direktion: Finanzdirektion
Klassifizierung: Nicht klassifiziert



Attraktivität der beruflichen Grundbildung nicht schwächen!

Der Kanton Bern hat das erklärte Ziel, die berufliche Grundbildung zu stärken, und wirbt explizit mit den damit verbundenen Karrieremöglichkeiten.

Der zuhanden des Staatsekretariats für Bildung, Forschung und Innovation verfasste Bericht zur Wahrnehmung und Beurteilung der höheren Berufsbildung auf dem Arbeitsmarkt vom Dezember 2013 zeigt auf, dass die Bedeutung von Ausbildungstiteln zunimmt und dass Rekrutierungsverantwortliche dazu tendieren, Bewerberinnen und Bewerber, die ähnliche Titel haben wie sie selbst, zu bevorzugen. Im Unterschied zur Privatwirtschaft werden bei der öffentlichen Verwaltung überproportional mehr Personen mit Hochschulabschluss beschäftigt. Die höhere Berufsbildung ist in bestimmten Bereichen, wie Gesundheit und Soziales, zwar gut verankert. Insbesondere bei der öffentlichen Verwaltung werden aber Personen mit einem höheren Berufsbildungsabschluss von Leitungsfunktionen mehrheitlich ausgeschlossen, obwohl die Vorbereitung auf Führungsfunktionen an den höheren Fachschulen – im Unterschied zu denen an den Hochschulen – Bestandteil der Bildungsgänge ist (vgl. Mindestvorschriften für die höheren Fachschulen: <http://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20042470/index.html>).

Die Attraktivität der beruflichen Grundbildung hängt u. a. auch von den effektiven Karrieremöglichkeiten der höheren Berufsbildung ab. Sollte der Kanton Bern Absolventinnen und Absolventen der höheren Berufsbildung nicht für geeignet halten, Führungsfunktionen in der Verwaltung

auszuüben, wäre dies eine klare Abwertung sowohl der beruflichen Grund- als auch der höheren Berufsbildung.

Der Regierungsrat wird um Beantwortung folgender Fragen gebeten:

1. Wie stellt sich die Situation im Kanton Bern konkret dar? Lässt sich das Verhältnis Hochschulabschluss vs. Abschluss mit höherer Berufsbildung in Kader-/Leitungsfunktionen ausweisen?
2. Was unternimmt der Kanton, damit die Rekrutierungsverantwortlichen über den Wert der höheren Berufsbildung informiert sind? Wie wird sichergestellt, dass Rekrutierungsverantwortliche nicht der Tendenz verfallen, Personen mit Abschlüssen zu bevorzugen, die dem eigenen Abschluss entsprechen?
3. Gibt es Funktionen in der kantonalen Verwaltung, die ausschliesslich Personen mit Hochschulabschluss vorbehalten sind. Wenn ja, welche? Und weshalb werden Personen mit Abschluss der höheren Berufsbildung davon ausgeschlossen?
4. Gibt es Angestellte mit Hochschulabschluss, die dieselbe Funktion wie Angestellte mit einem Abschluss der Berufsbildung ausüben, aber aufgrund ihres Abschlusses in einer höheren Gehaltsstufe eingereiht sind? Wenn ja, wie wird diese Ungleichbehandlung begründet?
5. Wird bei mehreren geeigneten Bewerbungen, die gleichermaßen die beruflichen Anforderungen erfüllen, konsequent Bewerbenden mit Hochschulabschluss gegenüber jenen mit Berufsabschluss der Vorzug gegeben, auch wenn ein Hochschulabschluss nicht zwingend erforderlich ist?

Antwort des Regierungsrates

Der Stellenwert der beruflichen Grundbildung sowie der höheren Berufsbildung ist für den Arbeitgeber Kanton Bern unbestritten. Das duale Bildungssystem der beruflichen Grundbildung mit ihrer Kombination aus betrieblicher Praxis und anspruchsvollem Schulprogramm stellt einen wichtigen Pfeiler des Bildungssystems der Schweiz dar. Der Regierungsrat teilt deshalb die Ansicht der Interpellanten, dass die Attraktivität dieses Bildungsweges nicht geschwächt werden darf.

Es lässt sich allerdings nicht von der Hand weisen, dass die Anforderungen in der beruflichen Grundbildung in den letzten Jahren angestiegen sind und eine Tendenz zu einer höheren Qualifizierung stattgefunden hat. Ausserdem gibt es Berufe, welche vermehrt auf Tertiärbene (Höhere Fachschule HF und Fachhochschule FH) angesiedelt wurden. Der Regierungsrat vertritt klar die Ansicht, dass sich Bildungswege, sei es über die berufliche Grundbildung oder über allgemein bildende Schulen, in der Kantonsverwaltung nicht konkurrieren und nicht gegeneinander ausgespielt werden sollten.

Die Verwaltung des Kantons Bern erfüllt eine Vielzahl unterschiedlichster Aufgaben im Dienste der Bürgerinnen und Bürger sowie für die im Kanton ansässigen Unternehmen und Organisationen. Aufgrund seiner Grösse und der grossen Vielfalt an Berufsbildern und Tätigkeitsfeldern ist der Arbeitgeber Kanton Bern sowohl auf Fachkräfte mit höherer Berufsbildung als auch auf Absolventinnen und Absolventen von Hochschulen angewiesen. Die Spannweite der Leitungsfunk-

tionen ist sehr gross und erstreckt sich von der Gehaltsklasse 13 (z.B. Gruppenchef/in III) bis hin zur höchsten Gehaltsklasse 30 (z.B. Generalsekretär/in). Karrieren, d.h. die Übernahme von Kader- und Leitungsfunktionen, stehen in der Kantonsverwaltung grundsätzlich allen Personen mit entsprechender Aus- und/oder Weiterbildung offen. Als Arbeitgeber unterstützt der Kanton Bern aktiv die Erweiterung und die Vertiefung der beruflichen Kompetenzen seines Personals und ermöglicht den Besuch von externen und internen Weiterbildungen. Dadurch werden die Voraussetzungen geschaffen, vakante Führungs- und Fachpositionen durch eigene Mitarbeitende zu besetzen, welche oftmals eine höhere Berufsbildung ausweisen.

Zu Frage 1

Die Ausbildung der Mitarbeitenden wird im Personalinformationssystem der Kantonsverwaltung nicht erfasst. Da entsprechende Statistiken fehlen, lässt sich das Verhältnis zwischen Mitarbeitenden mit Hochschulabschluss und solchen mit Abschluss einer höheren Berufsbildung in Kader- und Leitungsfunktionen nicht ausweisen.

Zu Frage 2

Der Regierungsrat ist davon überzeugt, dass sich die Rekrutierungsverantwortlichen ihrer Stellung und der damit einhergehenden Verantwortung bewusst sind und vakante Stellen mit denjenigen Personen besetzen, die dafür am besten geeignet sind. Die HR-Spezialistinnen und -Spezialisten in den Personaldiensten – in vielen Fällen sind es Mitarbeitende mit höherer Berufsbildung – verfügen über ausgewiesene Kenntnisse des schweizerischen Bildungssystems und können damit die ausbildungsspezifischen Kompetenzen und Eigenschaften der diversen Diplome und Abschlüsse beurteilen. Zudem verfolgen sie regelmässig Veränderungen resp. Neuerungen im Bildungs-, Weiterbildungs- und Arbeitsmarkt. Darüber hinaus werden keine spezifischen Anstrengungen unternommen, um über den Wert der unterschiedlichen Aus- und Weiterbildungsgänge zu informieren.

Zu Frage 3

Es gibt in der kantonalen Verwaltung einzelne Funktionen, die explizit einen Hochschulabschluss erfordern. Es sind dies beispielsweise Funktionen der Gerichtsbarkeit, der Ärzteschaft, der Geistlichkeit und des Lehrkörpers. Der Hochschulabschluss ist bei diesen Funktionen zumeist gesetzlich vorgeschrieben. Bei allen anderen Funktionen sind alternative Berufskarrieren möglich.

Hochschulabsolventen sind oft in Bereichen tätig, wo methodisches, wissenschaftliches und konzeptionelles Arbeiten gefragt ist. Wie bei anderen Arbeitgebern lässt sich festhalten, dass je höher das geforderte Qualifikationsniveau einer Stelle ist, desto häufiger werden Personen mit einem Hochschulabschluss gesucht. Gerade bei Kadermitarbeitenden, welche intern rekrutiert werden können, kommen jedoch auch Mitarbeitende zum Zuge, die sich aufgrund ihrer breiten Erfahrung bewährt haben, ohne über ein Hochschulstudium zu verfügen.

Die höhere Berufsbildung vermittelt Qualifikationen, die zum Ausüben einer anspruchsvollen und verantwortungsvollen Berufstätigkeit erforderlich sind. Fach- und Führungskräfte mit höheren Berufsabschlüssen sind in der Kantonsverwaltung vielfach im unteren und mittleren Kader tätig und verstärkt in Bereichen vertreten, wo Praxiswissen resp. fachspezifisches Wissen erforderlich ist (z.B. Finanz- und Rechnungswesen, Informatik, Personalwesen, Polizei, Betreuung, medizinisch-technische Berufe, Fahrzeugprüfung oder Forstwirtschaft). Es handelt sich dabei um Tätig-

keitsfelder, die zur Sicherstellung eines dienstleistungsorientierten Service Public unverzichtbar sind.

Zu Frage 4

Die Zuweisung zu den Gehaltsklassen basiert im Gehaltssystem des Kantons Bern auf einer Arbeitsbewertung. Diese erfolgt unabhängig von der individuellen Ausbildung eines Stelleninhabers oder einer Stelleninhaberin. Es kann deshalb keine Ungleichbehandlung von Mitarbeitenden in identischer Funktion aber mit unterschiedlichen Ausbildungen geben.

Zu Frage 5

Die Personalgewinnung und die Stellenbesetzung liegen in der Kompetenz und Verantwortung der Direktionen, der Staatskanzlei sowie der Justiz und erfolgen dezentral in den Ämtern und Organisationseinheiten. Daten über Bewerbende, deren Ausbildung und das Auswahlverfahren werden nicht erfasst und stehen nicht zur Verfügung.

Zentral bei der Besetzung jeder Vakanz ist ein klar definiertes Anforderungsprofil. Welche Ausbildung bevorzugt wird, hängt primär vom Qualifikationsniveau der Funktion ab. Professionelle Auswahlverfahren im Bewerbungsprozess, die sich auf die für die Funktion relevanten Schlüsselkompetenzen und nicht nur auf die formellen Ausbildungen abstützen, erhöhen zusätzlich die Objektivität in der Entscheidfindung und schaffen faire Voraussetzungen für alle Bewerbenden. Gerade die Berufserfahrung, Fach- und Sozialkompetenzen sowie das Potenzial von Bewerbenden sind oft wichtiger als die Ausbildung. Es besteht kein Grund zur Annahme, dass bei Rekrutierungen Bewerbende mit einem Hochschulabschluss tendenziell bevorzugt oder solche mit einem höheren Berufsabschluss benachteiligt werden.

Verteiler

- Grosser Rat