



An den Grossen Rat

13.5277.02

FD/P135277

Basel, 28. August 2013

Regierungsratsbeschluss vom 27. August 2013

Schriftliche Anfrage Beatriz Greuter betreffend „Berufslehre als Grundbildung im Kader der Basler Verwaltung“

Das Büro des Grossen Rates hat die nachstehende Schriftliche Anfrage Beatriz Greuter dem Regierungsrat zur Beantwortung überwiesen:

Die Berufsbildung ermöglicht den Jugendlichen den Einstieg in die Arbeitswelt und sorgt für den Nachwuchs an qualifizierten Fach- und Führungskräften. Sie ist arbeitsmarktbezogen und Teil des Bildungssystems. Wer eine Berufslehre absolviert hat, hat heute viele Möglichkeiten einer Weiterbildung. Das Gesamtsystem der Berufsbildung ist heute nach dem Prinzip konzipiert: Kein Abschluss ohne Anschluss.

In Basel-Stadt wurde in den letzten Jahren versprochen, die duale Ausbildung im Kanton zu stärken. Der Kanton als Arbeitgeber hat tatkräftig bei der Einführung der EBA-Ausbildungsgänge mitgeholfen und das Lehrstellenangebot im Kanton weiter ausgebaut.

Nun stellt sich die Frage, ob sich die Stärkung der dualen Ausbildung auch im Kaderbereich des Kantons niederschlägt?

Deshalb wird die Regierung gebeten, folgende Fragen zu beantworten:

- Wie viele Verwaltungs-Mitarbeitende in den verschiedenen Kaderstufen verfügen über eine Berufslehre als Grundausbildung?
- Wie ist die Verteilung der Kadermitarbeitenden mit einer Berufslehre als Grundbildung über die verschiedenen Departemente?
- Falls dieser Anteil tief ist, welche Anstrengungen im Kanton werden unternommen, um diese Quote zukünftig zu erhöhen?
- Wie ist die Verteilung im Kader zwischen Männern und Frauen mit einer Berufslehre als Grundausbildung?
- Wie ist die Verteilung im Kader zwischen Frauen und Männern mit einem Universitären Abschluss?
- Gibt es eine Prognose zu der Aufteilung Berufslehre - Universitäre Ausbildung im Kader für die nächsten 5 Jahre?
- Ab welcher Kaderstufe ist ein Universitärer Abschluss unerlässlich?

Beatriz Greuter

Wir beantworten diese Schriftliche Anfrage wie folgt:

Einleitende Bemerkungen

Datengrundlage:

Der Arbeitgeber BASEL-STADT erfasst im Rahmen der Schweizerischen Lohnstrukturerhebung die Daten zur Ausbildung seiner Mitarbeitenden. Gemäss Erläuterungen des Bundesamtes für Statistik ist nur die höchste abgeschlossene Ausbildung (durch Zeugnis und Diplom bescheinigt) einzutragen. Die für die Beantwortung der schriftlichen Anfrage aufgeführten Zahlen beziehen sich somit ausschliesslich auf die höchste abgeschlossene Ausbildung einer/eines Mitarbeitenden. Wurde ein Hoch- oder Fachhochschulabschluss auf dem zweiten Bildungsweg erlangt, ist dies aus den nachfolgenden Daten nicht ersichtlich.

Das Kader der Lehrpersonen wurde in der Erhebung nicht mitberücksichtigt, da bei den Lehrberufen die Ausbildungsvoraussetzungen für die entsprechende Schulstufe gegeben ist.

Definition Kader:

Der Regierungsrat hat mit RRB Nr. 03/17/21 vom 13. Mai 2003 die Definition der Kaderstruktur genehmigt. Die Führungsfunktionen sind den drei Kaderstufen bzw. zwei Fachkaderstufen zugeordnet. Die Kaderstruktur dient u.a. zu Informationszwecken (z.B. Versand Führungsinformation), zur Orientierung bei der Entwicklung (z.B. Aufgaben, Rollenbeschreibung) und zur Strukturierung der Führung (Beilage).

Zu den einzelnen Fragen

Wie viele Verwaltungs-Mitarbeitende in den verschiedenen Kaderstufen verfügen über eine Berufslehre als Grundausbildung?

Oberes Kader:	15
Mittleres Kader	69
Mittleres Fachkader	51
Unteres Kader	311
Unteres Fachkader	45

Wie ist die Verteilung der Kadermitarbeitenden mit einer Berufslehre als Grundbildung über die verschiedenen Departemente?

Departement	oberes Kader	mittleres Kader	mittleres Fachkader	unteres Kader	unteres Fachkader	Gesamtergebnis
BVD	1	5	1	30	19	56
ED	1	8	2	18	5	34
FD	2	6	2	32	7	49
GD	1	3		7	2	13
Gerichte		4		3		7
JSD	8	28	44	162		242
PD	1	3		17	12	33
WSU	1	12	2	42		57
Gesamtergebnis	15	69	51	311	45	491

Falls dieser Anteil tief ist, welche Anstrengungen im Kanton werden unternommen, um diese Quote zukünftig zu erhöhen?

Der Regierungsrat sieht keinen Handlungsbedarf. 491 Kaderangestellte verfügen über eine Berufslehre. Geht man davon aus, dass die Hälfte der Absolventinnen und Absolventen der Fachhochschule ihre Ausbildung auf dem zweiten Bildungsweg absolviert haben, so ergibt dies eine Quote von 50%.

Ausbildung	oberes Kader	mittleres Kader	mittleres Fachkader	unteres Kader	unteres Fachkader	Total
Hochschule						
Universität (UNI/ETH)	124	109	81	64	72	450
Fachhochschule (FH)	21	57	16	79	46	219
Berufsausbildung						
Höhere Berufsausbildung 1)	2	17	6	43	13	81
Berufsausbildung 2)	13	52	45	268	32	410

1) Bsp.: Eidg. Fachausweis, Diplom oder höhere Fachprüfung /Meisterdiplom

2) Bsp. Eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ), Vollzeit-Berufsschule, Diplom- oder Fachmittelschule, berufliche Grundbildung (EBA)

Wie ist die Verteilung im Kader zwischen Männern und Frauen mit einer Berufslehre als Grundausbildung?

Männer 374

Frauen 117

Wie ist die Verteilung im Kader zwischen Frauen und Männern mit einem Universitären Abschluss?

Männer 269

Frauen 181

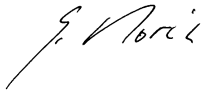
Gibt es eine Prognose zu der Aufteilung Berufslehre - Universitäre Ausbildung im Kader für die nächsten 5 Jahre?

Rund 60% der Kaderfunktionen werden aus den eigenen Reihen rekrutiert. Aus diesem Grund geht der Regierungsrat davon aus, dass sich die Verteilung von Kaderpersonen in Bezug auf deren Ausbildung nicht nennenswert verändern wird.

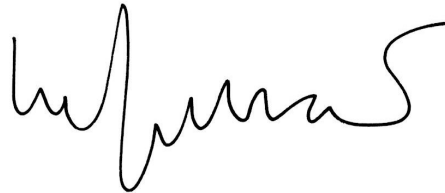
Ab welcher Kaderstufe ist ein Universitärer Abschluss unerlässlich?

Die Zuteilung der Kaderstufen steht in keinem Zusammenhang mit dem Abschluss der Ausbildung.

Im Namen des Regierungsrates des Kantons Basel-Stadt



Dr. Guy Morin
Präsident



Marco Greiner
Vizestaatsschreiber

Beilage:
- Definition Kaderstruktur



Zentraler Personaldienst

Stand: Mai 2003

Definition der Kaderstruktur

Der Regierungsrat hat mit RRB Nr. 03/17/21 vom 13. Mai 2003 die nachstehende Definition der Kaderstruktur genehmigt.

Definition	Aufgaben / Rollen
Oberes Kader	
Gesamtverantwortung für die Umsetzung der operationellen Arbeit. <ul style="list-style-type: none">- Mitwirken bei der Entwicklung der Strategien und Mitverantwortung derselben (langfristige Ausrichtung)- Prägen der Geschäftsinhalte- Repräsentation des Betriebs mittels ihrer Person nach Innen und Aussen- Oberste operative Führung	<ul style="list-style-type: none">- Promotorinnen und Promotoren- Kommunikatorinnen und Kommunikatoren- Vernetzerinnen und Vernetzer mit dem Um-system- „Verkäuferinnen und Verkäufer“ der Inhalte und der Ergebnisse- Entwicklerinnen und Entwickler des Unternehmens als Ganzes (Markt, Ressourcen)- Prüfen der politischen Umsetzbarkeit und der Machbarkeit
Mittleres Kader	
Verantwortung für die Gestaltung der operationellen Arbeit. <ul style="list-style-type: none">- Führung der Führungskräfte- Operationelle Bereichsverantwortung- Differenzierte und unterschiedliche Arbeitsbereiche	<ul style="list-style-type: none">- Vermittlerinnen und Vermittler zwischen oberem und unterem Kader- Gestalterinnen und Gestalter (Organisation, Budget)- Knowledge-Managerinnen und Manager- Kontext und Vernetzung zwischen den Teilbereichen herstellen- Bündeln der Interessen des Kerngeschäftes- Trägerinnen und Träger der Veränderungsprozesse- Prägen der Kultur
Mittleres Fachkader *	
Die Fachverantwortung entspricht den Anforderungen für das Mittlere Kader	
Unteres Kader	
Durchführung der operationellen Arbeit. <ul style="list-style-type: none">- Führen von Mitarbeitenden- Abdecken eines relativ homogenen Arbeitsinhaltes- Operationelle Teilverantwortung	<ul style="list-style-type: none">- Teamleaderin und Teamleader- Umsetzten einer Arbeitsaufgabe gemeinsam mit den Mitarbeitenden- Fördern, stärken und führen von Mitarbeitenden- Vertreten der Interessen der Mitarbeitenden innerhalb der Linie- Vertreten einer hohen Fachkompetenz mit Vorbildcharakter
Unteres Fachkader *	
Die Fachverantwortung entspricht den Anforderungen für das Untere Kader	

* **Fachkader:** Selbständige fachliche Verantwortung für Aufgabengebiete, die der mittleren bzw. unteren Kaderstufe gleichgesetzt werden können. Eine differenzierte Beschreibung dieser zwei Stufen ist aufgrund der heterogenen Aufgaben und Funktionen nicht sinnvoll.