



Berufsabschluss für Erwachsene: Sicht von Arbeitgebenden

Schlussbericht

Evelyn Tsandev, Sonja Beeli, Belinda Aeschlimann,
Irene Kriesi, Janine Voit

unter Mitarbeit von Deli Salini und Damiano Pregaldini



EHB

EIDGENÖSSISCHES
HOCHSCHULINSTITUT FÜR
BERUFSBILDUNG

Schweizer Exzellenz in Berufsbildung



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
**Staatssekretariat für Bildung,
Forschung und Innovation SBF**

Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation veröffentlicht in seiner «Schriftenreihe SBFI» konzeptionelle Arbeiten, Evaluationen, Forschungsergebnisse und Berichte zu aktuellen Themen in den Bereichen Bildung, Forschung und Innovation, die damit einem breiteren Publikum zugänglich gemacht und zur Diskussion gestellt werden sollen. Die präsentierten Analysen geben nicht notwendigerweise die Meinung des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation wieder.

© 2017 Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI

ISSN 2296-3847

Titelbild: Iris Krebs © sbfi



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
**Staatssekretariat für Bildung,
Forschung und Innovation SBFI**

Einsteinstrasse 2
CH-3003 Bern
Telefon 058 462 48 44
info@sbfi.admin.ch
www.sbfi.admin.ch

Inhaltsverzeichnis

Management Summary	5
1 Einleitung	7
1.1. Hintergrund und Ziel der Studie	7
1.2. Zentrale Fragestellungen und theoretische Überlegungen	8
2 Studiendesign und methodisches Vorgehen	10
2.1. Durchführung und Auswertung der mündlichen Interviews	10
2.2. Auswahl der Berufe und befragten Organisationen	12
2.3. Beschreibung der befragten Betriebe	14
3 Vier Wege zu einem Berufsabschluss für Erwachsene	18
3.1. Mögliche Wege	18
3.2. Häufigkeit von Berufsabschlüssen Erwachsener	20
4 Sicht der Befragten auf die vier wege UND das Zielpublikum	25
4.1. Informationsstand und Informationsbeschaffung	25
4.2. Zufriedenheit mit dem Angebot	27
4.3. Betriebliche Unterstützung und wahrgenommene Hindernisse in Bezug auf die Ausbildung Erwachsener	32
4.4. Das Zielpublikum aus Sicht der Betriebe	35
5 Nutzen und Bedarf	41
5.1. Nutzen für die Betriebe	41
5.2. Nutzen für die Branche	44
5.3. Nutzen für die Erwachsenen	45
5.4. Nutzen für die Wirtschaft und Gesellschaft	45
5.5. Wo besteht ein Bedarf an Berufsabschlüssen von Erwachsenen?	46
6 Fazit	50
7 Abschliessende Bemerkungen und danksagungen	52
8 Literaturverzeichnis	53
9 Anhänge	55
9.1. Themenübersicht OdA-Interviews	55
9.2. Ankerbeispiele OdA-Interviews	56
9.3. Themenübersicht Betriebsinterviews	56
9.4. Ankerbeispiele Betriebsinterviews	57
9.5. Gezogene Altersgrenze je Abschlussmöglichkeit Erwachsener	59

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Ankerbeispiele für Subcodes des Codes „Ausbildungsmotiv“	12
Tabelle 2: Ausgewählte Berufsabschlüsse	13
Tabelle 3: Merkmale der befragten Betriebe	15
Tabelle 4: Angebote Validierungsverfahren	20

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Konzeption der Studie	10
Abbildung 2: Ausbildungskonstellation der befragten Betriebe in der Übersicht	17
Abbildung 3: Anteil Abschlüsse Erwachsener an ausgewählten EFZ/EBA Abschlüssen 2015 (Quelle: BFS, eigene Berechnungen)	21
Abbildung 4: Anteil Abschlüsse an allen Abschlüssen Erwachsener nach Alterskategorie (Quelle: BFS, eigene Berechnungen)	22
Abbildung 5: Anteil der Bildungswege Erwachsener pro Beruf 2015 (Quelle: BFS, eigene Berechnungen)	23

Abkürzungsverzeichnis

BFS	Bundesamt für Statistik
EBA	Eidgenössisches Berufsattest
EFZ	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis
FaBe	Fachmann/-frau Betreuung
FaGe	Fachmann/-frau Gesundheit
HR	Human Resources
ICT	Informations- und Kommunikationstechnologie
IV	Invalidenversicherung
OdA	Organisationen der Arbeitswelt
RAV	Regionales Arbeitsvermittlungszentrum
SBFJ	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
ÜK	Überbetriebliche Kurse

Management Summary

2014 verfügten in der Schweiz rund 400'000 Personen im Alter von 25 bis 54 Jahren über keinen nachobligatorischen Abschluss. Im Zuge des technologischen Fortschritts und der Digitalisierung verschwinden jedoch Jahr für Jahr Arbeitsplätze für Arbeitnehmende ohne formale beziehungsweise arbeitsmarktrelevante Ausbildung. Personen ohne arbeitsmarktrelevanten Abschluss sind damit einem hohen Risiko ausgesetzt, arbeitslos zu werden und dies auch dauerhaft zu bleiben. Eine Nachqualifizierung von Erwachsenen ist daher nicht zuletzt aus gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Sicht relevant. Um dies zu erreichen, braucht es die Unterstützung der Betriebe und Organisationen der Arbeitswelt (OdA), welche die berufliche Grundbildung von Jugendlichen und Erwachsenen möglich machen. Vor diesem Hintergrund untersuchte die vorliegende Studie den Bedarf und den Nutzen sowie die Erfahrungen der Arbeitgebenden in Bezug auf Berufsabschlüsse von Erwachsenen.

Für die Untersuchung der Fragestellung haben wir 25 Ausbildungsberufe ausgewählt, die sich durch einen ausgewiesenen Fachkräftemangel und/oder durch einen überdurchschnittlichen Anteil an Erwerbstätigen ohne nachobligatorische Ausbildung auszeichnen. 13 der ausgewählten Berufe werden mit einem Eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) und 12 mit einem Eidgenössischen Berufsattest (EBA) abgeschlossen. In einem ersten Schritt haben wir anhand der Bildungsstatistikdaten des Bundesamtes für Statistik (BFS) eruiert, welcher Anteil der Abschlüsse im Jahr 2015 auf Erwachsene entfallen ist. In einem zweiten Schritt haben wir mit den jeweiligen OdA-Vertretenden leitfadengestützte persönliche und mit 40 Betriebsvertretenden telefonische Interviews durchgeführt. Sowohl für die Auswahl der Berufe wie auch der befragten Betriebe haben wir uns an der Methode des gezielten Samplings orientiert, wobei das Ziel darin bestand, möglichst unterschiedliche Ausbildungssituationen abzubilden. Die Analyse der Interviews beruht auf der Methode der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2008).

Die in unserer Studie berücksichtigten Berufe machten 2015 annähernd die Hälfte aller Abschlüsse Erwachsener aus, nämlich 3008. Innerhalb dieser Berufe beträgt der Anteil an Abschlüssen von Erwachsenen im Durchschnitt 15 Prozent, wobei Erwachsene auf vier Wegen einen Abschluss der beruflichen Grundbildung erwerben können: via a) der regulären beruflichen Grundbildung, b) der verkürzten beruflichen Grundbildung, c) der direkten Zulassung zum Qualifikationsverfahren mit Abschlussprüfung und d) dem Qualifikationsverfahren mit Validierung von Bildungsleistungen. Die gewählten Wege zum Berufsabschluss differieren je nach Beruf erheblich. Generell sind die reguläre berufliche Grundbildung und die direkte Zulassung zum Qualifikationsverfahren mit Abschlussprüfung die beiden meistgewählten Wege von Erwachsenen. Die befragten OdA- und Betriebsvertretenden sind mit den angebotenen vier Wegen grundsätzlich zufrieden. Bei den Betrieben fällt allerdings auf, dass nicht immer alle Wege bekannt sind. Teilweise sind in den Betrieben auch falsche Vorstellungen zu einzelnen Wegen verbreitet. Der Wissensstand bezüglich der Möglichkeiten und Bedingungen einer Qualifikation Erwachsener ist deshalb verbesserungsfähig.

Das wahrgenommene potentielle Zielpublikum für einen Berufsabschluss unterscheidet sich von Branche zu Branche deutlich. Grundsätzlich lassen sich zwei typische Gruppen identifizieren: Die erste umfasst Personen mit Migrationshintergrund, die zweite Erwachsene mit nicht-linearen Lebensläufen. Aus Sicht der Betriebe ist es zudem enorm wichtig, dass Erwachsene über ausreichende Sprachkenntnisse verfügen und gewisse informelle Kompetenzen wie beispielsweise Motivation und Durchhaltevermögen aufweisen müssen, damit sie erfolgreich einen Berufsabschluss erwerben können.

Die vier Wege gehen mit einem unterschiedlichen Ausmass betrieblicher Unterstützung der qualifikationswilligen Personen einher. Während Erwachsene in der regulären und verkürzten beruflichen Grundbildung in der Regel in die gleichen betrieblichen und schulischen Ausbildungsstruktu-

ren wie jugendliche Lernende eingebunden sind, haben die Betriebe bei der direkten Zulassung zum Qualifikationsverfahren mit Abschlussprüfung und beim Qualifikationsverfahren mit Validierung von Bildungsleistungen keine verbindlichen Ausbildungsverpflichtungen. In der Praxis leisten sie allerdings auch bei diesen beiden Wegen oft Unterstützungsleistungen, wie die Resultate der vorliegenden Studie zeigen. Die Unterstützung verursacht für die Betriebe direkte Kosten in Form des Lohns sowie der geleisteten Begleitungs- und Betreuungszeit. Zudem können indirekte Kosten in Form von zeitlicher Entlastung für den Schulbesuch entstehen. Die befragten Betriebe betonen, dass für qualifizierungswillige Erwachsene, die bereits im Betrieb arbeiten und sich bewährt haben, in der Regel für beide Seiten passende Abmachungen getroffen werden können, welche die Art und das Ausmass der Unterstützung für die Ausbildungs-/ Qualifizierungszeit regeln.

Die befragten Betriebe sehen den Hauptnutzen von ausgebildeten Erwachsenen hauptsächlich darin, dass sie in naher Zukunft über genügend qualifizierte Arbeitskräfte verfügen, weshalb sie in die zur Verfügung stehenden Mitarbeitenden investieren. Im Weiteren bilden Betriebe Erwachsene aus sozialen Motiven aus oder weil qualifizierte Arbeitskräfte ihre Reputation fördern. Betriebe, welche vor allem den produktiven Nutzen von Lernenden betonen, sind weniger oft bereit, auch Erwachsene auszubilden. Betriebe, die den Nutzen einer Qualifikation von Erwachsenen nicht nur aus der Sicht des Betriebs betrachten, sondern darüber hinaus auch für das Individuum, die Branche, den Beruf sowie die Wirtschaft und Gesellschaft, stehen der Qualifizierung von Erwachsenen besonders aufgeschlossen gegenüber.

Die befragten Betriebe und OdAs nehmen auf der Ebene der Betriebe nur beschränkt mehr Bedarf nach einer Qualifizierung von Erwachsenen wahr. Die Betriebe begründen dies oft damit, dass sie ihre unqualifizierten Mitarbeitenden schon systematisch nachqualifiziert haben, nicht über genügend Kapazitäten für mehr Ausbildungsplätze verfügen oder einen Mindestbedarf an unqualifizierten Mitarbeitenden haben. Auf der Ebene der Gesellschaft wird mehr Bedarf wahrgenommen. Interessanterweise führen weder ein Fachkräftemangel noch Schwierigkeiten bei der Suche nach qualifiziertem Personal zu einem erhöhten Bedarf an Berufsabschlüssen Erwachsener. Dies dürfte damit zusammenhängen, dass der Fachkräftemangel insbesondere bei Führungskräften und im tertiären Bereich verortet wird. Zudem bevorzugen gewisse Branchen und Betriebe grundsätzlich jugendliche Lernende.

1 Einleitung

1.1. Hintergrund und Ziel der Studie

Ein anerkannter Berufsabschluss ist eine wichtige Basis für eine erfolgreiche berufliche Integration ins Erwerbsleben. Innerhalb der beruflichen Grundbildung gehören dazu Eidgenössische Fähigkeitszeugnisse (EFZ) und Eidgenössische Berufsatteste (EBA), welche zurzeit über vier unterschiedliche Zugänge erworben werden können: a) die reguläre berufliche Grundbildung, b) die verkürzte berufliche Grundbildung, c) die direkte Zulassung zum Qualifikationsverfahren mit Abschlussprüfung und d) das Qualifikationsverfahren mit Validierung von Bildungsleistungen. Obwohl der Anteil an Personen ohne nachobligatorischen Abschluss in den letzten Jahren ständig abgenommen hat, verfügten in der Schweiz im Jahr 2014 immer noch rund 400'000 Personen im Alter von 25 bis 54 Jahren über keinen solchen Abschluss (SBFI 2014, Wettstein 2015). Davon sind rund drei Viertel im Erwerbsprozess und ungefähr 170'000 unter 45-jährig (Giger 2016). Diese grosse Zahl von ungelernten Arbeitskräften hat erschwert Zugang zu Weiterbildungsangeboten, verfügt aber gleichzeitig über ungenutzte Potenziale.

Mit dem Wandel in Produktion, Verwaltung und Dienstleistung im Zuge des technologischen Fortschritts und der Digitalisierung verschwinden Jahr für Jahr Arbeitsplätze und -felder für Arbeitnehmende ohne formale Ausbildung. Für viele Beschäftigte ohne Abschluss bedeutet dies kurz- oder mittelfristig den Verlust ihres Arbeitsplatzes, sowie problematische Chancen für einen Wiedereinstieg in die Beschäftigung (Ok & Thergeist 2003). Erwachsene ohne berufliche Grundbildung haben denn auch ein höheres Risiko (langzeit-)arbeitslos zu werden (BFS 2015; Solga 2005). Dies gilt auch für Personen, deren Abschluss infolge des wirtschaftlichen Wandels nicht mehr nachgefragt wird.

Vor dem geschilderten Hintergrund ist eine Nach- und Höherqualifizierung von Erwachsenen sowohl aus einem individuellen Blickwinkel als auch aus wirtschaftlicher, gesellschaftlicher und sozialpolitischer Sicht relevant (Wettstein & Neuhaus 2012). Eine bessere Nutzung des Potenzials Erwachsener ist deshalb in letzter Zeit verstärkt in den Fokus der Bildungspolitik gerückt. Jedoch gibt es bis dato nur punktuelle Untersuchungen zur beruflichen Grundqualifikation Erwachsener, welche oft spezifische Aspekte oder Zielgruppen untersuchen.¹ Zuverlässige Zahlen zu Bildungsabschlüssen von Erwachsenen sowie zu den Kenntnissen, Einstellungen und Bedürfnissen der jeweiligen Stakeholder der unterschiedlichen Berufe und Branchen fehlen weitgehend.²

Die vier oben genannten Wege gehen mit einem unterschiedlichen Ausmass betrieblicher Unterstützung der qualifikationswilligen Personen einher. Während Erwachsene in der regulären und verkürzten beruflichen Grundbildung in der Regel in die gleichen betrieblichen und schulischen Ausbildungsstrukturen wie jugendliche Lernende eingebunden sind, haben die Betriebe bei der direkten Zulassung zum Qualifikationsverfahren mit Abschlussprüfung und beim Qualifikationsverfahren mit Validierung von Bildungsleistungen keine verbindlichen Ausbildungsverpflichtungen. In der Praxis bieten sie allerdings auch bei diesen beiden Wegen oft Unterstützungsleistungen. Ihre aktive Unterstützung ist eine wichtige Bedingung, damit Erwachsene, die andere Voraussetzungen als jugendliche Lernende haben, die Möglichkeit erhalten, innerhalb aber auch ausserhalb der regulären beruflichen Grundbildung einen Berufsabschluss zu erlangen. Sowohl die Arbeitge-

¹ Beispielsweise für den Kanton Genf („Evaluation du chèque annuel de formation et de l'accès des adultes à un premier niveau de qualification“ (2015)), der generell im Bereich der Grundqualifikation Erwachsener Pionierarbeit leistet; oder die Studien, welche im Rahmen des Projekts „Zweite Chance – Förderung der beruflichen Grundbildung für Erwachsene“ entstanden sind (siehe dazu: http://www.zweitechance.ch/?page_id=87).

² Das kürzlich erschienene Buch „Berufsabschluss für Erwachsene in der Schweiz. Bestandsaufnahme und Blick nach vorn“ von Maurer, Wettstein und Neuhaus (2016) stellt ebenfalls fest, dass das Wissen zur Thematik beschränkt ist (2016, S. 15). Das Buch leistet einen wichtigen Beitrag zur Debatte, indem es Vorschläge präsentiert, wie die berufliche Grundbildung vermehrt auf Erwachsene ausgerichtet werden könnte, so dass in naher Zukunft mehr Erwachsene einen Berufsabschluss erwerben.

benden als auch die Organisationen der Arbeitswelt (OdA), welche nebst den Arbeitnehmenden auch die Arbeitgebenden vertreten, spielen deshalb für alle vier Qualifizierungswege eine zentrale Rolle. Für die Weiterentwicklung und Koordination von Berufsbildungsangeboten für Erwachsene ist es deshalb zentral, die Bedürfnisse und Erfahrungen von Arbeitgeberorganisationen und Betrieben genau zu kennen und zu berücksichtigen. Diese Studie hat daher zum Ziel, den Bedarf und die Bedürfnisse der Arbeitgeberorganisationen und der Betriebe bezüglich Berufsabschlüssen für Erwachsene zu identifizieren und zu analysieren. Wir bezeichnen die Arbeitgeberorganisationen im Folgenden der Einfachheit halber als OdAs (Organisationen der Arbeitswelt), obwohl diese auch Arbeitnehmerorganisationen umfassen, die in der vorliegenden Studie nicht berücksichtigt werden.

1.2. Zentrale Fragestellungen und theoretische Überlegungen

Im Mittelpunkt der Studie stehen einerseits die OdAs, welche Angebote und Möglichkeiten für Berufsabschlüsse Erwachsener in ihrem Berufsfeld initiieren und ausgestalten. Andererseits die Betriebe, die potenzielle Kandidat/-innen identifizieren und unterstützen können. Die Studie fokussiert auf folgende Fragen:

1. **Bedarf:** Wo sehen OdAs und Betriebe einen Bedarf nach mehr Berufsabschlüssen für Erwachsene?
2. **Nutzen:** Was für einen Nutzen sehen die OdAs und Betriebe in der Unterstützung qualifizierungswilliger Erwachsener - auch im Vergleich zu jugendlichen Lernenden?
3. **Merkmale:** Wie schätzen die Betriebe das Potenzial ihrer Mitarbeitenden ohne arbeitsmarktrelevanten Abschluss zur Erlangung eines Berufsabschlusses ein? Was für ein Profil haben diese Mitarbeitenden?

Vertiefend gehen wir zudem folgenden Fragen nach: Unter welchen Bedingungen und in welcher Form sind Arbeitgebende bereit, erwachsene Qualifizierungswillige zu unterstützen? Welche Qualifikationswege werden als erfolgreich betrachtet? Welche Erfahrungen haben die Arbeitgebenden bereits gemacht mit der Qualifikation Erwachsener?

Die zentralen Fragestellungen dieser Studie sind eng mit der Frage verknüpft, unter welchen Bedingungen Betriebe ausbilden oder Personen auf dem Weg zum Berufsabschluss begleiten und unterstützen. Im Folgenden fassen wir deshalb an dieser Stelle die theoretischen Überlegungen zur betrieblichen Ausbildungs- und Unterstützungsbereitschaft zusammen, die aus der bisherigen Forschung bekannt sind.

Betriebe sind zentrale Akteure, wenn es darum geht, Jugendliche oder Erwachsene auszubilden beziehungsweise ihnen einen formalen Ausbildungsabschluss zu ermöglichen. Die betriebliche Ausbildungsbereitschaft ist eine unabdingbare Voraussetzung, damit Jugendliche und Erwachsene eine berufliche Grundbildung durchlaufen oder auf einem anderen Weg eine formale Qualifikation erwerben können. Die in der Forschung dominanten theoretischen Erklärungsansätze für die betriebliche Ausbildungsbereitschaft beruhen auf ökonomischen, institutionstheoretischen sowie personalwirtschaftlichen Konzepten (Stamm 2013). Besondere Relevanz kommt dabei den ökonomischen Grundüberlegungen zu, die das Ausbildungsverhalten eines Betriebs in erster Linie im Kontext des Kosten-Nutzen-Verhältnisses diskutieren. Betriebe bilden dann in grösserem Umfang aus, wenn sie aus der Ausbildungsinvestition einen Nutzen ziehen können. Dieser Nutzen kann monetärer oder nicht-monetärer Art sein. Entsprechend lassen sich verschiedene idealtypische Ausbildungsmotive unterscheiden (u.a. Wenzelmann 2016):

- **Investitionsmotiv:** Betriebe, die nach dem Investitionsmotiv ausbilden, investieren in die Fähigkeiten ihrer späteren Mitarbeitenden. Dabei spielen die Ausbildungskosten während der Lehrzeit bis zu einem gewissen Mass eine untergeordnete Rolle, da die Übernahme der Lernenden im Fokus steht und sich die Investition langfristig auszahlt (u.a. Merrilees 1983).

- **Produktionsmotiv:** Bei Betrieben, die nach dem Produktionsmotiv ausbilden, steht die Leistung des Lernenden während der Ausbildungsdauer im Vordergrund. Das Ziel ist, die monetäre Verwertung des Ausbildungsverhältnisses bereits während des Lehrverhältnisses. Eine spätere Übernahme durch den Betrieb kann, muss aber nicht erfolgen (u.a. Lindey 1975).
- **Reputationsmotiv:** Das Reputationsmotiv äussert sich als Wunsch der Betriebe, durch die Ausbildung von Lernenden ein höheres Ansehen bei der Kundschaft sowie bei potenziellen Fachkräften zu erzielen. Im weiteren Sinne liegen auch diesem Motiv Kostenüberlegungen zugrunde, da ein besseres Image die Kosten der Ausbildung beziehungsweise der Personalgewinnung reduzieren kann (u.a. Backes-Gellner & Tuor 2010; Sadowski 1980).
- **Soziales Motiv:** Die Ausbildung aus sozialer Verantwortung ist neben den eher betriebswirtschaftlichen Motiven ein möglicher weiterer Grund, wieso ein Betrieb ausbildet. Dabei steht nebst der vom Betrieb eröffneten Chance für Jugendliche oder Erwachsene, im Arbeitsmarkt Fuss zu fassen, auch die Motivation, den Fachkräftebedarf in einer Region oder Branche zu sichern (u.a. Beicht, Walden & Herget 2004).
- **Screening Motiv:** Im Grundgedanken ähnelt dieses Motiv dem Investitionsmotiv. Der Fokus des Screening-Motivs liegt jedoch bei der „Auslese“ der guten Lernenden und der Idee, dass die Ausbildungszeit eine verlängerte Probezeit darstellt. Dabei wird der Umstand genutzt, dass das Lehrverhältnis nach Ende der Ausbildung automatisch aufgelöst wird und durch die entfallene Weiterbeschäftigung auch keine Kosten für den Betrieb entstehen. Am Ende der Lehrzeit hat der Betrieb die Möglichkeit die Besten auszuwählen und spart dadurch Kosten für die Rekrutierung externer Arbeitskräfte (u.a. Stevens 1994).

Bei diesen fünf Motiven handelt es sich um idealtypische Unterscheidungen möglicher Ausbildungsgründe. In der Praxis ist es nicht immer einfach, die fünf Motive klar abzugrenzen. Im Falle erwachsener Qualifizierungswilliger müssen die Motive teilweise auch etwas breiter gefasst werden. So bilden gewisse Betriebe langjährige erwachsene Mitarbeitende aus, um deren langfristige Betriebsbindung zu sichern (Maurer, Wettstein & Neuhaus 2016, S. 78). Dies kann als Variante des Investitionsmotivs betrachtet werden, da das Ziel der Ausbildung in der längerfristigen Sicherung des Personalbestandes besteht. Zu beachten ist auch, dass Betriebe oft aus mehreren Gründen gleichzeitig ausbilden. Gemäss empirischer Arbeiten, die sich mit der Ausbildungsperspektive der Betriebe auseinandersetzen, kommen bezüglich jugendlichen Lernenden dem Investitions- und dem Produktionsmotiv die grösste Bedeutung zu.³

Der vorliegende Bericht ist folgendermassen aufgebaut. In Kapitel 2 erläutern wir die Konzeption der Studie und dokumentieren die durchgeführten Aktivitäten. In Kapitel 3 erläutern wir die vier möglichen Wege zum Berufsabschluss für Erwachsene und veranschaulichen ihre Häufigkeit mit aktuellen Zahlen. In den darauf folgenden Kapiteln stehen die Hauptergebnisse im Zentrum: Kapitel 4 beschreibt die Sicht der Befragten auf die vier Wege zum Berufsabschluss für Erwachsene und auf das Zielpublikum. In Kapitel 5 werden die zentralen Fragen zum Bedarf nach mehr Abschlüssen für Erwachsene und dem Nutzen von Berufsabschlüssen Erwachsener beantwortet. Dem Fazit in Kapitel 6 folgt Kapitel 7 mit abschliessenden Bemerkungen, die auf Handlungsbedarf hinweisen und einen Ausblick auf Implikationen für mögliche weitere Forschung vornehmen.

³ Für einen Überblick der empirischen Arbeiten zu den Ausbildungsmotiven vgl. Wenzelmann (2016) (Kapitel 2.2.4).

2 Studiendesign und methodisches Vorgehen

Die Studie beruht auf zwei Teilen, die aufeinander aufbauen und im Rahmen einer Synthese miteinander verknüpft werden (siehe Abbildung 1). In Teil 1 wurde mittels einer Dokumentenanalyse der im Internet öffentlich zugänglichen Informationen erhoben, ob und in welcher Art die verschiedenen OdAs Berufsabschlüsse von Erwachsenen bereits thematisieren.⁴ Parallel dazu fand eine Sekundärdatenanalyse von Daten des Bundesamtes für Statistik (BFS) statt. Die Informationen, welche aus diesen beiden Schritten resultierten, dienten einerseits dazu, den IST-Zustand zu beschreiben (siehe Kapitel 3), andererseits halfen sie zur Vorbereitung der qualitativen Interviews (Teil 2). Es wurden einerseits persönliche Interviews mit ausgewählten OdA-Vertreter/-innen geführt, andererseits telefonische Interviews mit Betriebsvertreter/-innen. Abschliessend wurden die Ergebnisse aus den Interviews, der Sekundär- und der Dokumentenanalyse in regional organisierten Stakeholder-Workshops validiert. Schliesslich wurden für den vorliegenden Schlussbericht alle gewonnenen Erkenntnisse in einer Synthese miteinander verknüpft.

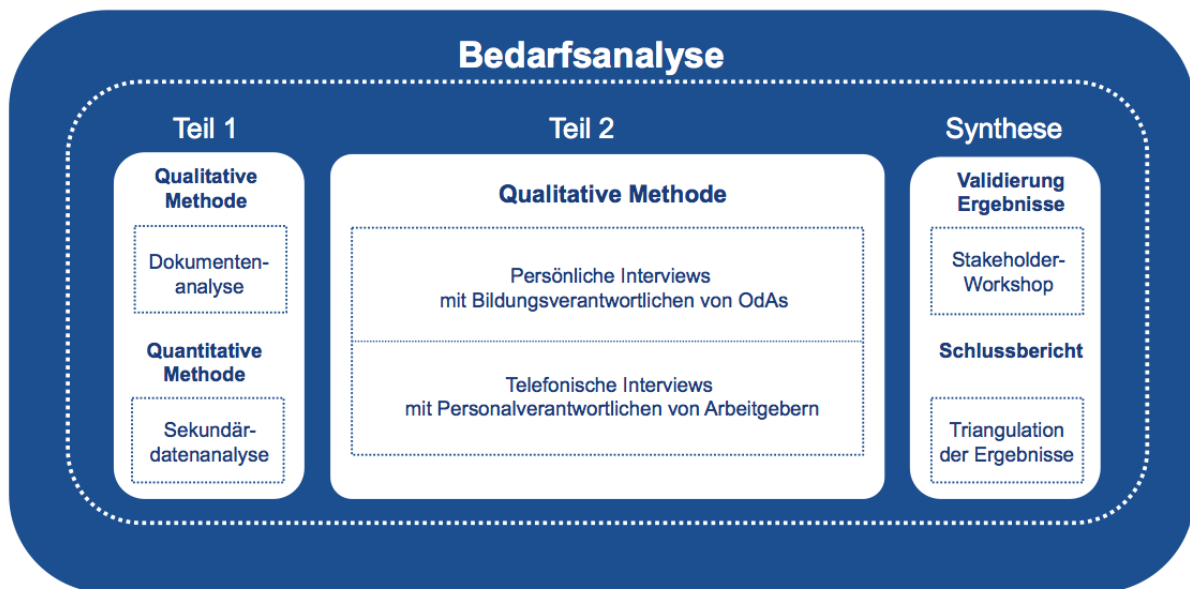


Abbildung 1: Konzeption der Studie

2.1. Durchführung und Auswertung der mündlichen Interviews

Sowohl die persönlichen Interviews wie auch die Telefoninterviews wurden in der Form von halbstandardisierten Interviews geplant. Dabei wurde der Interviewleitfaden in verschiedene thematische Bereiche gegliedert, wobei die Reihenfolge der Fragen dem Gesprächsverlauf angepasst werden konnte. Das Vorgehen für die Durchführung der Interviews bei den OdAs und bei den Betrieben gestaltete sich sehr ähnlich: In einem ersten Schritt wurde der jeweilige Leitfaden entwickelt, getestet und anschliessend übersetzt. Danach wurden die OdAs per Mail kontaktiert und um Mithilfe gebeten. Die Betriebssuche und -auswahl erfolgte über verschiedene Kanäle: a) Empfehlungen der OdAs, b) Internetsuche, c) über Flyer, die in verschiedenen Begleitseminaren zum Validierungsverfahren abgegeben wurden sowie d) über persönliche Kontakte. Die potentiellen Interviewpartner/-innen wurden anschliessend telefonisch kontaktiert, um einen Interviewtermin zu vereinbaren. Mit der schriftlichen Bestätigung des Termins erhielten sie zudem einen Themenüberblick für das Gespräch (siehe Anhang 9.1 für die OdA-Interviews beziehungsweise Anhang

⁴ Für eine ausführliche Ergebnisdarstellung der Dokumentenanalyse verweisen wir auf den Zwischenbericht der Studie (Beeli et al. 2016).

9.3 für die Betriebsinterviews). Im Fall der OdAs konnten mit einer Ausnahme alle Interviews (N = 12) wie geplant realisiert werden (zehn auf Deutsch und zwei auf Französisch)⁵. Diese Gespräche dauerten zwischen einer und zwei Stunden. Bei den Betrieben gestaltete sich die Durchführung aufgrund der teilweise geringen Büropräsenz (z.B. Baubranche) beziehungsweise unvorhergesehener arbeitsrelevanter Ereignisse schwieriger, weshalb einige der zugesagten Termine nicht wie geplant durchgeführt werden konnten. Trotzdem wurde auch hier die vorgesehene Anzahl Gespräche realisiert (40 Gespräche insgesamt; davon 30 auf Deutsch, 8 auf Französisch und 2 auf Italienisch). Diese Gespräche dauerten durchschnittlich 40 Minuten, wobei sie auf Grund der unterschiedlichen Ausbildungssituation der Betriebe in der Länge erheblich variierten, nämlich zwischen 20 und 80 Minuten. Die Interviews haben wir elektronisch aufgezeichnet und anschliessend transkribiert. Bei der Transkription wurde der Fokus auf die semantischen Inhalte gelegt und auf Angaben zu non- und paraverbalen Ereignissen verzichtet. Ebenfalls haben wir die Aussagen etwas geglättet, indem Wiederholungen und Versprecher nicht festgehalten wurden. Dies führt zu einfacheren Transkripten, welche einen schnelleren Zugang zu den zentralen Gesprächsinhalten ermöglichen (Dresing & Pehl 2013).

Die Analyse der verbalen Daten aus den Interviews orientierte sich an der Methode der **qualitativen Inhaltsanalyse** nach Mayring (2008). Diese Methode kombiniert systematisches Vorgehen mit thematischer Offenheit. Ihr Grundkonzept besteht darin, Texte schrittweise und systematisch zu analysieren und dabei spezifischen Aussagen klar definierte Codes zuzuordnen. Je nach Umfang und Informationsgehalt des Materials werden die Codes mit Subcodes spezifiziert. Laut Mayring (2008) können die Codes in der qualitativen Inhaltsanalyse sowohl auf bestehendem Wissen beruhen (deduktive Codes), als auch aus dem vorhandenen Material entwickelt werden (induktive Codes). Dies ermöglicht ein systematisches Vorgehen und bewahrt eine gewisse Offenheit gegenüber dem Material. Für jeden Code wird eine Definition erstellt und es werden im Material idealtypische (Anker-)Beispiele identifiziert, welche sicherstellen, dass der Code von allen an der Auswertung beteiligten Personen gleich verstanden wird (Intercoderreliabilität). Die zentralen Codes, welche wir für diese Studie verwendet haben, sind deduktiv entwickelt worden und orientieren sich an den Ausbildungsmotiven, wie wir sie in Kapitel 1.2 beschrieben haben. In Tabelle 1 sind alle Subcodes für den Hauptcode „Ausbildungsmotiv“ mit jeweils einem Ankerbeispiel illustriert. Ein Überblick über die wichtigsten induktiv entwickelten Codes mit den jeweiligen Codedefinitionen und Ankerbeispielen ist in Anhang 9.4 zu finden.

⁵ Für Hotel&Gastro formation war es im vorgegebenen zeitlichen Rahmen nicht möglich, ein persönliches Interview zu realisieren, so dass ein Gespräch mit einer kantonalen Vertretung durchgeführt wurde.

Tabelle 1: Ankerbeispiele für Subcodes des Codes „Ausbildungsmotiv“

Code	Ankerbeispiel
Investitionsmotiv	„Wie ich bereits erwähnt habe, liegt der Nutzen für uns als Unternehmen darin, dass wir die Möglichkeit haben eigene Leute zu züchten. Das ist zwar aufwendig und mit Finanzen verbunden, aber auf dem Markt finden wir sie nicht. So wissen wir auch auf was wir uns einlassen. Das ist eine win-win-Situation.“
Produktionsmotiv	„Ich mache das nicht einfach aus Sympathie, dass die Person eine Ausbildung hat, sondern primär schon im Gedanken daran, dass der Betrieb davon profitiert. Es geht ja immer um das Überleben eines Betriebes, das ist so die Grundvoraussetzung, damit man Leute beschäftigen kann. Deshalb ist es für mich schon das Wichtigste, dass wir wirtschaftlich sind.“
Reputationsmotiv	„Für uns liegt der Nutzen darin, dass wir mit diesen ausgebildeten Berufsleuten werben können. Es ist immer noch etwas anderes, wenn man einen Betrieb voll mit Hilfsarbeitern hat. Böse gesagt, ist es auch eine Frage des Images, wenn man sieht, dass da ausgebildete Berufsleute arbeiten oder es alles Hilfsarbeiter sind. Das bemerkt man ja schnell einmal. Es gibt Firmen, wo man weiss, dass es mehr oder weniger nur Hilfsarbeiter gibt. Das ist sicher auch ein Punkt, dass wir mit Qualität werben können und sagen können, dass wir ausgebildete Berufsleute haben. Das ist sicher der Nutzen, den wir haben.“
Soziales Motiv	„Ja ich denke, das ist eine soziale Verantwortung, die wir den Mitarbeitenden gegenüber haben, dass wir sie weiterbilden und nicht austauschen müssen, nur weil wir neue Produktionstechnologien einsetzen wollen. Sondern, dass wir unsere Verantwortung wahrnehmen, das so zu tun. Auch die Mitarbeiter selbst arbeiten alle schon relativ lange für uns und sind alle sehr loyal zum Unternehmen. Und diese schätzen das insbesondere mit diesen Rahmenbedingungen, wie wir es jetzt machen konnten, dass eben Schule als Arbeitszeit zählt, das ist eine sehr gute Sache.“
Screening Motiv	„Es besteht die Möglichkeit eine gute Ausbildung zu erhalten, aber es ist nicht nachher automatisch möglich auch bleiben zu können. Sondern es wird wirklich selektioniert danach.“

2.2. Auswahl der Berufe und befragten Organisationen

Aus praktischen Gründen konzentriert sich die vorliegende Studie auf 25 Berufe mit einem überdurchschnittlichen Potential für Berufsabschlüsse Erwachsener. Für die Auswahl der Berufe haben wir uns an der Methode des **gezielten Samplings** orientiert. Dieses Vorgehen strebt keine Repräsentativität an, sondern wählt die Fälle nach theoretischen Überlegungen aus. Dabei haben wir uns an folgenden Auswahlkriterien orientiert:

1. Berufe mit ausgewiesenem Fachkräftemangel (Bericht des Bundesrats 2010; B,S,S. 2011, 2014, 2015; Dolder & Grünig 2009; Jaccard, Widmer, Weaver & Roth 2009)
2. Berufe mit einem überdurchschnittlichen Anteil an Erwerbstätigen ohne nachobligatorische Ausbildung⁶
3. Berücksichtigung verschiedener Bildungsfelder nach der International Standard Classification of Education (ISCED)
4. Berufe mit und ohne Möglichkeit zum Qualifikationsverfahren mit Validierung von Bildungsleistungen
5. Berufe in Branchen mit viel Unterstützung durch Branchenfonds und Branchen mit wenig Unterstützung oder keinem Branchenfonds (B,S,S. 2008; B,S,S. & Maurer 2015)

Die auf Grund dieser Kriterien ausgewählten Berufsabschlüsse sind in Tabelle 2 in der Übersicht dargestellt.

⁶ Eruiert auf Grundlage der SAKE-Daten 2000-2014. Berufe mit einem Anteil Erwerbstätiger ohne nachobligatorischen Abschluss von > 20 Prozent.

Tabelle 2: Ausgewählte Berufsabschlüsse

Bildungsfeld nach ISCED	EFZ	EBA	OdA*
Handel & Verkauf (ISCED 04)	Detailhandelsfachmann/-fachfrau EFZ	Detailhandelsassistent/-in EBA	BDS (OdA_01)*
	Logistiker/-in EFZ	Logistiker/-in EBA	SVBL (OdA_02)
Informatik (ISCED 06)	Informatiker/-in EFZ	Informatikpraktiker/-in EBA	ICT Berufsbildung Schweiz (OdA_03)
Ingenieurwesen und technische Berufe (ISCED 07)	Produktionsmechaniker/-in EFZ	Mechanikpraktiker/-in EBA	SWISSMEM (OdA_04)
	Metallbauer/-in EFZ	Metallbaupraktiker/-in EBA	AM Suisse (OdA_05)
	Uhrmacher/-in und Uhrmacher/-in Praktiker/-in EFZ	Uhrenarbeiter/-in EBA	CPIH (OdA_06)
Bauwesen (ISCED 07)	Maurer/-in EFZ	Baupraktiker/-in EBA	SBV (OdA_07)
	Gipser/-in-Trockenbauer/-in EFZ	Gipserpraktiker/-in EBA	SMGV (OdA_08)
Gesundheit & Soziales (ISCED 09)	Fachmann/Fachfrau Gesundheit EFZ	Assistent/-in Gesundheit und Soziales EBA	OdASanté (OdA_09)
	Fachmann/Fachfrau Betreuung EFZ		Savoirsocial (OdA_10)
Dienstleistungsberufe (ISCED 10)	Restaurationsfachmann/-fachfrau EFZ	Restaurationsangestellte/r EBA	Hotel&Gastro formation (OdA_11)
	Koch/Köchin EFZ	Küchenangestellte/r EBA	
	Gebäudereiniger/-in EFZ	Gebäudereiniger/-in EBA	Allpura (OdA_12)

* Die Bezeichnung in Klammern verweist auf die Abkürzung, mit welcher Aussagen der jeweiligen Organisation in diesem Bericht gekennzeichnet werden.

Das Prinzip des gezielten Samplings haben wir auch für die Auswahl der befragten Betriebe angewendet. Da die vorliegende Studie einen gesamtschweizerischen Überblick verschaffen soll, bestand das Ziel der Betriebsauswahl darin, die grosse betriebliche Heterogenität abzubilden. Wir haben deshalb möglichst unterschiedliche Kontexte identifiziert, in denen Erwachsene Berufsabschlüsse erlangen beziehungsweise nicht erlangen. Für die Auswahl der Betriebe standen folgende Kriterien im Vordergrund:

1. Grösse des Betriebs
2. Geographischer Standort
3. Ausbildungssituation
 - a. Ausbildung von Jugendlichen; Ausbildung und/oder Unterstützung von Erwachsenen; Ausbildung und Unterstützung beider Gruppen; gar keine Ausbildungstätigkeit
 - b. Ausbildung und/oder Unterstützung in mindestens einem der identifizierten Berufe
4. Mögliche Ausbildungswege, welche im Betrieb gemacht wurden und/oder unterstützt werden

Betriebe, welche Personen beschäftigen, welche einen Ausbildungsabschluss über die direkte Zulassung zum Qualifikationsverfahren mit Abschlussprüfung oder ein Qualifikationsverfahren mit Validierung von Bildungsleistungen anstreben, bilden formal keine Erwachsenen aus. Trotzdem zählen wir diese Betriebe zur Gruppe derjenigen, die Erwachsene ausbilden. Der Grund besteht darin, dass viele der Betriebe auch für diese beiden Wege Unterstützungsleistungen bieten (siehe Einleitung und Kapitel 4.3). Im Folgenden sprechen wir deshalb von der betrieblichen Ausbildungs- und Unterstützungssituation.

2.3. Beschreibung der befragten Betriebe

In Tabelle 2 sind die befragten Betriebe anhand ihrer wichtigsten Merkmale, wie sie im vorangehenden Abschnitt aufgeführt wurden, in einer Übersicht dargestellt. Ihre Standorte verteilen sich über die ganze Schweiz.⁷ Pro Ausbildungsberuf haben wir zwei bis vier möglichst unterschiedliche Betriebe befragt. Das kleinste befragte Unternehmen beschäftigt drei Personen, das grösste über 60'000. Auf Grund der Verteilung der Anzahl Mitarbeitenden in unserer Stichprobe haben wir die Unternehmensgrössen für die Beschreibung der Resultate wie folgt definiert:

- Kleine Unternehmen: weniger als 20 Mitarbeitende (N=10)
- Mittlere Unternehmen: 20-100 Mitarbeitende (N=10)
- Grosse Unternehmen: mehr als 100 Mitarbeitende (N=20)

Je nach Grösse des Betriebs sprachen wir mit der Geschäftsleitung beziehungsweise einem Geschäftsleitungsmitglied, dem Inhaber, der Inhaberin oder aber auch einer Person, die für die Ausbildung insgesamt oder die berufliche Grundbildung verantwortlich ist.

Was die **Personalstruktur** angeht, weisen die befragten Betriebe in Bezug auf wichtige Merkmale weitgehend diejenigen Charakteristika auf, die für die jeweiligen Branchen typisch sind:

- Geschlecht: In den Gesundheits- und Sozialberufen, im Detailhandel sowie in der Produktion der Uhrenbranche sind vor allem Frauen beschäftigt, im Baugewerbe, in den technischen Berufen und der Logistik vor allem Männer.
- Alter: Bei den meisten Betrieben ist die Altersstruktur durchmischt, d.h. „*von den Lehrabgängern bis zu den bald Pensionierten*“ (14_PM⁸) sind alle Altersgruppen vertreten. In einigen wenigen Betrieben in der Stichprobe dominieren entweder junge oder ältere Mitarbeitende.
- Herkunft: In der Reinigungsbranche und im Baugewerbe bilden Arbeitnehmende ausländischer Herkunft eine Mehrheit. Die Umgangssprache entspricht deshalb oft nicht der Regionalsprache.
- Anstellungsverhältnisse: Bei den Betrieben aus der Gesundheits- und Sozialbranche dominieren Teilzeitanstellungen. Im Baugewerbe und den technischen Berufen werden oft mit Temporärarbeitenden Auftragsspitzen gebrochen.

In Bezug auf die **Qualifikationen** der Mitarbeitenden stellt sich die Situation wie folgt dar:

- 14 Unternehmen (35 Prozent) aus sehr unterschiedlichen Branchen geben an, ausser ihren Lernenden keine unqualifizierten Personen angestellt zu haben.
- Fünf Unternehmen (12.5 Prozent) haben mehrheitlich unqualifizierte Arbeitnehmende. Dazu zählen ein Betrieb aus der Baubranche und alle vier aus der Reinigungsbranche. Allerdings wissen die Interviewpartner/-innen oft nicht, welche Abschlüsse die Mitarbeitenden aus ihren Herkunftsländern mitbringen. Der Begriff unqualifiziert ist also oftmals im Sinne von „ohne Qualifikation, die in der Schweiz berufsrelevant ist“ zu verstehen.
- Die restlichen 21 Unternehmen (52.5 Prozent) sagen von sich, dass sie „*grundsätzlich sehr bunt gemischt*“ (06_LO) sind, was die Qualifikation ihres Personals angeht. Insbesondere grössere Unternehmen haben von einigen Unqualifizierten bis zu Personen mit Abschlüssen auf der Tertiärstufe alle Qualifikationsstufen vertreten. Dabei hängt die Qualifikation in der Regel direkt mit der ausgeübten Funktion zusammen. Unqualifizierte Personen arbeiten beispielsweise in der Küche, in der Produktion oder als Kuriere.

⁷ Pro Kanton wurden die folgende Anzahl Interviews durchgeführt: BE (10), ZH (3), VS (3), SO (3), GE (3), TI (2), LU (2), SZ (2), AG (2), NE (2), VD (2), TG (2), FR (1), OW (1), UR (1), SG (1).

⁸ Die beiden Buchstaben bei den anonymisierten Quellenangaben aller Zitate, die aus Betriebsinterviews entnommen wurden, verweisen auf die Berufe, für welche die Betriebe befragt wurden. Sie sind in der Tabelle 3 in der zweiten Spalte im Überblick dargestellt.

Tabelle 3: Merkmale der befragten Betriebe

Ausbildung	Betrieb ¹	Sprache	Mitarbeiternde ²	Ausbildungssituation Jugendliche	Erwachsene ³	Anzahl Abschlüsse in den letzten fünf Jahren ⁴				Bemerkungen
						Reguläre Lehre	Verkürzte Lehre	Direkte Zulassung QV	Validierung	
Detailhandelsfachmann/-fachfrau EFZ	1_DH ⁵	D	62'000	Ja	Systematisch			6-10 pro Jahr		
	2_DH ⁵	D	9500	Ja	Systematisch ⁶			5-10 pro Jahr		Plus eine grössere Anzahl regulärer Abschlüsse
	3_DH	D	54	Ja	Nein					
	4_DH	D	45	Nein	Nein					
Logistiker/-in EFZ	5_LO ⁵	I	1500	Ja	Punktuell ⁶	2				Seit 2005
	6_LO ⁵	D	1150	Ja	Punktuell					Sporadisch ältere Lernende
	7_LO ⁵	D	180	Ja	Punktuell	2				
	8_LO ⁵	F	55	Ja	Punktuell					Aktuell: 1 Person im Art. 32
Informatiker/-in EFZ	9_IN ⁵	D	19'000	Ja	Systematisch					Total 30 Abschlüsse seit 2009 (Validierung und verkürzte Lehre)
	10_IN	D	12	Nein	Nein					
	11_IN	D	11	Ja	Nein					
	12_IN	D	8	Nein	Systematisch		5			
Produktionsmechaniker/-in EFZ	13_PM ⁵	D	9800	Ja	Systematisch ⁶	7-8 pro Jahr				
	14_PM ⁵	D	3700	Ja	Punktuell					Sporadisch ältere Lernende; Aktuell 3 Personen in Lehre und 1 Person im Art. 32
	15_PM ⁵	D	516	Ja	Systematisch			15		Aktuell 10 Personen im Art. 32
Metallbauer/-in EFZ	16_MB ⁵	D	23	Ja	Nein					
	17_MB ⁵	D	13	Ja	Nein					
	18_MB ⁵	F	15	Ja	Punktuell ⁶	1			1	
Uhrmacher/-in und Uhrmacher/-in Praktiker/-in EFZ	19_UM ⁵	D	16'500	Ja	Punktuell ⁶			50-100		
	20_UM ⁵	F	447	Ja	Systematisch					7 abgeschlossene modulare Ausbildungen

Ausbildung	Betrieb ¹	Sprache	Mitarbeitende ²	Ausbildungssituation		Anzahl Abschlüsse in den letzten fünf Jahren ⁴				Bemerkungen
				Jugendliche	Erwachsene ³	Reguläre Lehre	Verkürzte Lehre	Direkte Zulassung QV	Validierung	
Maurer/-in EFZ	21_MA	I	70	Ja	Punktuell			15	1	
	22_MA	D	16	Nein	Systematisch			10-12		(Zeitraum unklar)
Gipser/-in-Trockenbauer/-in EFZ	23_GI ⁵	D	200	Ja	Punktuell		1			Zusatzlehre
	24_GI	F	3	Nein	Nein					
Fachmann/Fachfrau Gesundheit EFZ	25_FG ⁵	D	6600	Ja	Systematisch	10 pro Jahr				
	26_FG	D	160	Ja	Punktuell		6	1		Seit 2009
	27_FG ⁵	D	75	Ja	Systematisch	6		4		
	28_FG	F	30	Ja	Punktuell	3				
Fachmann/Fachfrau Betreuung EFZ	29_FB	D	200	Ja	Systematisch ⁶	2-3 pro Jahr				
	30_FB ⁵	F	108	Ja	Systematisch	4				Total 15 Abschlüsse seit 2007
	31_FB ⁵	D	75	Ja	Punktuell ⁶		2			Aktuell 1 Person in Validierung als Koch
	32_FB	F	50	Ja	Punktuell		3			
Restaurationsfachmann/-fachfrau EFZ	33_RE ⁵	D	33	Ja	Punktuell ⁶			1		
	34_RE	D	8	Nein	Nein					
Koch/Köchin EFZ	35_KO	D	12	Ja	Nein					
	36_KO	D	11	Ja	Nein					
Gebäudereiniger/-in EFZ	37_GE	D	6000	Ja	Systematisch			1		
	38_GE	F	1000	Ja	Punktuell	3				
	39_GE	F	165	Ja	Punktuell			2		
	40_GE	D	150	Ja	Punktuell			1		

¹ Die Codes für die anonymisierten Betriebsbezeichnungen setzen sich zusammen aus einer Zahl, welche laufend nach Berufsfeldern vergeben wurde und aus je zwei Buchstaben, welche sich auf die Berufe, für welche der jeweilige Betrieb befragt wurde, beziehen.

² Die Anzahl der Mitarbeitenden bezieht sich auf den gesamten Betrieb und alle Mitarbeitenden – nicht nur auf die im erwähnten Beruf.

³ Betriebe, die **systematisch** Erwachsene ausbilden beziehungsweise unterstützen, sind jene, die Erwachsenen regelmässig bei ihrer Qualifikation unterstützen und/oder standardisierte Prozesse dafür haben. Betriebe die **punktuell** Erwachsene ausbilden beziehungsweise unterstützen, haben mindestens eine erwachsene Person auf dem Weg zum Berufsabschluss begleitet, tun dies jedoch nicht regelmässig und haben keine standardisierten Prozesse dafür.

⁴ In der Regel sind die erworbenen Abschlüsse auf EFZ Niveau, vereinzelt wurden auch EBAs erworben, genaue Angaben diesbezüglich sind jedoch nicht möglich.

⁵ Betriebe bilden nebst dem aufgeführten Beruf noch weitere Berufe aus.

⁶ Betriebe arbeiten für Umschulungen regelmässig mit der IV zusammen (diese Information wurde nicht systematisch erhoben und ist daher nur in den Fällen, in denen es erwähnt wurde, vermerkt).

Im Folgenden gehen wir näher auf die aktuelle **Ausbildungssituation** in den Betrieben ein. Dabei zählen wir auch diejenigen Betriebe zu den ausbildenden, die keine rechtliche Ausbildungsverantwortung haben, aber Erwachsene auf dem Weg zu einem Abschluss via Qualifikationsverfahren mit Validierung von Bildungsleistungen oder direkter Zulassung zum Qualifikationsverfahren mit Abschlussprüfung unterstützen. Die wichtigen Eckdaten diesbezüglich (Ausbildung von Jugendlichen und/oder Erwachsenen sowie die Anzahl Abschlüsse von Erwachsenen in den letzten fünf Jahren) sind für jedes Unternehmen in Tabelle 3 aufgeführt. In Ergänzung dazu wird in Abbildung 2 die Situation in Bezug auf die vier möglichen Ausbildungskonstellationen dargestellt. Dabei zeigt sich, dass die grosse Mehrheit aller befragten Betriebe, nämlich 28, Jugendliche und Erwachsene ausbilden respektive unterstützen. Zwei Betriebe bilden nur Erwachsene aus und sechs nur Jugendliche. Vier Betriebe bilden gar nicht aus und begründen dies mit eingeschränkten Tätigkeitsfeldern und den Entwicklungsphasen des Unternehmens.⁹

Ausbildung / Unterstützung von...		... Erwachsenen	
		Ja	Nein
... Jugendlichen	Ja	N=28 Betriebe: 01_DH, 02_DH, 05_LO, 06_LO, 07_LO, 08_LO, 09_IN, 13_PM, 14_PM, 15_PM, 18_MB, 19_UM, 20_UM, 21_MA, 23_GI, 25_FG, 26_FG, 27_FG, 28_FG, 29_FB, 30_FB, 31_FB, 32_FB, 33_RE, 37_GE, 38_GE, 39_GE, 40_GE	N=6 Betriebe: 03_DH, 11_IN, 16_MB, 17_MB, 35_KO, 36_KO
	Nein	N=2 Betriebe: 12_IN, 22_MA	N=4 Betriebe: 04_DH, 10_IN, 24_GI, 34_RE

Abbildung 2: Ausbildungskonstellation der befragten Betriebe in der Übersicht

Bei den Betrieben, die Erwachsene ausbilden respektive unterstützen, unterscheiden wir solche, die Erwachsene systematisch oder nur punktuell ausbilden. Betriebe, die systematisch Erwachsene ausbilden, unterstützen regelmässig Erwachsene beim Erlangen eines Berufsabschlusses. Sie haben dafür standardisierte Prozesse, die allen Beteiligten bekannt sind. Betriebe, die punktuell Erwachsene ausbilden, haben mindestens eine erwachsene Person auf dem Weg zum Berufsabschluss begleitet, tun dies jedoch nicht regelmässig und haben keine standardisierten Prozesse dafür. 13 Betriebe bilden systematisch Erwachsene aus, 15 punktuell.

In Tabelle 3 ist auch die **Anzahl Abschlüsse** aufgeführt, die in den letzten fünf Jahren von Erwachsenen im jeweiligen Betrieb gemacht wurden. Hier ist auffällig, dass in den meisten Betrieben nur ein oder zwei der vier möglichen Wege zu einem Abschluss vorkommen und dass die direkte Zulassung zum Qualifikationsverfahren mit Abschlussprüfung deutlich am häufigsten gewählt wird.

⁹ Im Detail präsentiert sich die Situation wie folgt: 04_DH bekam die Bewilligung als Ausbildungsbetrieb nicht, da sie ein zu kleines Sortiment haben; 10_IN hat sich noch nie systematisch mit der Möglichkeit selber auszubilden befasst, da sich das Unternehmen im Aufbau befindet. 24_GI und 34_RE sind nicht in der Lage, alle erforderlichen Bereiche der Ausbildung abzudecken.

3 Vier Wege zu einem Berufsabschluss für Erwachsene

In diesem Kapitel beschreiben wir zuerst die üblichen Wege, die zu einem Berufsabschluss führen und weisen auf berufsspezifische Sonderfälle hin. Danach stellen wir auf Basis der verfügbaren statistischen Grundlagen den Anteil der Berufsabschlüsse Erwachsener an allen Berufsabschlüssen dar und zeigen auf, welche Wege Erwachsene in den ausgewählten Berufen bevorzugt wählen.

3.1. Mögliche Wege

In der Schweiz stehen erwachsenen Personen zurzeit vier verschiedene Wege offen, einen formalen Berufsabschluss zu erlangen: die reguläre berufliche Grundbildung, die verkürzte berufliche Grundbildung, die direkte Zulassung zum Qualifikationsverfahren mit Abschlussprüfung und das Qualifikationsverfahren mit Validierung von Bildungsleistungen.

Die **reguläre berufliche Grundbildung** richtet sich in erster Linie an Jugendliche im Anschluss an die obligatorische Schulzeit, steht jedoch auch Erwachsenen offen. Hier bewegen sich Erwachsene in den gleichen Strukturen wie die jugendlichen Lernenden: Sie besuchen den regulären Unterricht an der Berufsfachschule, unterstehen einem Lehrvertrag, welchen sie mit dem Betrieb eingegangen sind.

Die **verkürzte berufliche Grundbildung** richtet sich an Personen, welche bereits einen ersten Berufs- oder Mittelschulabschluss erworben haben oder sich im angestrebten Berufsfeld bereits Erfahrung aneignen konnten. Die Verkürzung kann auf Antrag der Lehrvertragsparteien durch den entsprechenden Kanton gewährt werden (BBG 2002, Art. 18 Abs. 1). Da die Lernenden der verkürzten beruflichen Grundbildung bezüglich Vorbildung und persönlicher Reife weiter sind als die Jugendlichen in der regulären beruflichen Grundbildung, wird ihnen oftmals ein höherer Lohn als der reguläre Lehrlingslohn bezahlt. Auch bei der verkürzten beruflichen Grundbildung schliessen die Lernenden und der Lehrbetrieb einen Lehrvertrag ab.

Die *Informations- und Kommunikationstechnologie (ICT)-Grundbildung für Erwachsene* stellt einen *Spezialfall* der verkürzten beruflichen Grundbildung dar. Sie richtet sich an Berufsumsteigende und Quereinsteigende mit bereits abgeschlossener beruflicher Grundbildung oder Mittelschule, welche die vierjährige berufliche Grundbildung in nur zwei Jahren absolvieren können. Die Teilnehmenden besuchen während zwei Jahren dieselben Ausbildungsmodule, welche auch von den Jugendlichen in der regulären beruflichen Grundbildung besucht werden. Parallel dazu müssen sie ein Praktikum in einem ICT-Betrieb absolvieren.

In den beiden Berufen Fachfrau/Fachmann Betreuung (FaBe) und Fachfrau/Fachmann Gesundheit (FaGe) existiert im Moment noch eine *standardisierte Verkürzung*, auch unter der Bezeichnung „FaBe E“ respektive „FaGe E“ bekannt, die sich an Personen richtet, welche das 22. Altersjahr vollendet haben und über eine mindestens zweijährige Praxis in Form einer Anstellung von mindestens 60 Prozent in den Berufsfeldern Betreuung beziehungsweise Pflege und Betreuung verfügen (SBFI 2005, Art. 3 Abs. 3; SBFI 2008, Art. 2 Abs. 3, bis Lehrbeginn 2016). Der Schulunterricht findet bei der standardisierten Verkürzung in der Regel in speziellen Klassen für Erwachsene statt. Diese standardisierte Verkürzung wird in Zukunft in dieser Form nicht mehr durchgeführt. Sie ist in der aktuellen Bildungsverordnung der FaGe bereits nicht mehr aufgeführt und wird auch bei der FaBe in der nächsten Version wegfallen.

Die **direkte Zulassung zum Qualifikationsverfahren mit Abschlussprüfung** ermöglicht Personen mit mindestens fünfjähriger Berufserfahrung – ein Teil davon im angestrebten Berufsfeld¹⁰ – direkt an der Abschlussprüfung des jeweiligen Berufs teilzunehmen, ohne zuvor die Berufslehre durchlaufen zu haben¹¹. Die Vorbereitung auf die Abschlussprüfung ist den Personen grundsätzlich selber überlassen. Es werden keine Lehrverträge ausgestellt, und die Betriebe sind zu keinen Ausbildungsleistungen verpflichtet. Allerdings zeigt sich in der Realität, dass der Besuch eines Vorbereitungskurses oder eines Teils der Berufsfachschule empfehlenswert ist. Aus diesem Grund werden in Berufen, in welchen viele Personen den direkten Weg ans Qualifikationsverfahren wählen, teilweise separate Vorbereitungsklassen für Erwachsene angeboten. In anderen Fällen werden die qualifizierungswilligen Erwachsenen nach individuellem Bedarf in den regulären Berufsfachschulunterricht integriert. Die direkte Zulassung zum Qualifikationsverfahren mit Abschlussprüfung ist in allen Berufen und Kantonen möglich.

Beim **Qualifikationsverfahren mit Validierung von Bildungsleistungen** handelt es sich um ein sogenanntes anderes Qualifikationsverfahren (BBG 2002, Art. 33). Es hat zum Ziel, bereits erworbene Handlungskompetenzen in Bezug auf einen Berufsabschluss zu dokumentieren und anerkennen zu lassen. Dies erfolgt nicht durch eine Abschlussprüfung, sondern in Form eines individuellen Dossiers. Wenn alle geforderten Handlungskompetenzen sowie die Allgemeinbildung nachgewiesen werden können, wird das Fähigkeitszeugnis oder Berufsattest ausgestellt. Auch das Qualifikationsverfahren mit Validierung von Bildungsleistungen richtet sich explizit an Erwachsene mit mindestens fünfjähriger Berufserfahrung - ein Teil davon auch hier im angestrebten Berufsfeld¹². Der Betrieb geht keinerlei Ausbildungsverpflichtungen ein. Das Qualifikationsverfahren mit Validierung von Bildungsleistungen existiert aktuell nur für 13 EFZ-Berufe und einen EBA-Beruf, wie in Tabelle 4 ersichtlich wird. Nebst den oben beschriebenen vier Wegen zum Berufsabschluss gibt es sogenannte **andere Bildungswege** und Qualifikationsverfahren (SBFI 2014, S. 54ff). Darunter fällt die modularisierte Ausbildung in der Uhrenbranche. Dabei werden die Ausbildungsinhalte in mehreren Modulen erworben, die parallel zur Erwerbstätigkeit – vorwiegend am Abend und samstags – besucht werden. Jedes Modul wird separat abgeschlossen. Die Personen erhalten das EBA beziehungsweise EFZ nach Abschluss der entsprechenden Module und dem Nachweis der notwendigen Praxis, ohne ein reguläres Qualifikationsverfahren zu durchlaufen. Dieser Weg dauert bis zum EFZ sehr lange. Es gibt auch Personen, die gezielt einzelne Module besuchen, ohne einen formalen Abschluss anzustreben.

¹⁰ Der Anteil, welcher im jeweiligen Berufsfeld erworben sein muss, wird in der Bildungsverordnung des angestrebten Berufs geregelt.

¹¹ In der Praxis wird die direkte Zulassung zum Qualifikationsverfahren oft als „Abschluss nach Artikel 32“ bezeichnet. Wir verzichten auf diese Bezeichnung, da sie nicht ganz korrekt ist. Artikel 32 der Berufsbildungsverordnung regelt lediglich die Zulassungsvoraussetzung zum Qualifikationsverfahren, wenn Qualifikationen ausserhalb eines geregelten Bildungsganges erworben wurden. Er gilt ebenso für das Qualifikationsverfahren mit Validierung von Bildungsleistungen.

¹² Der Anteil, welcher im jeweiligen Berufsfeld erworben sein muss, wird in der Bildungsverordnung des angestrebten Berufs geregelt.

Tabelle 4: Angebote Validierungsverfahren

(Quelle: www.berufsberatung.ch, Stand Februar 2017; eigene Darstellung)

Abschluss	Deutschsprachi- ge Schweiz	Französischspra- chige Schweiz	Italienischspra- chige Schweiz
Assistentin Gesundheit und Soziales EBA *	✓	✓	
Detailhandelsfachmann/-frau EFZ *	✓	✓	
Fachmann/-frau Betreuung EFZ *	✓	✓	
Fachmann/-frau Gesundheit EFZ *	✓	✓	
Fachmann/-frau Hauswirtschaft EFZ		✓	
Informatiker/in EFZ *	✓	✓	
Kaufmann/-frau EFZ	✓	✓	✓
Koch/Köchin EFZ *	✓	✓	
Logistiker/in EFZ *	✓	✓	✓
Maurer/in EFZ *	✓	✓	✓
Mediamatiker/in EFZ	✓	✓	
Medizinische/r Praxisassistent/in EFZ	✓	✓	
Produktionsmechaniker/in EFZ *	✓	✓	
Restaurationsfachmann/-frau EFZ *	✓	✓	

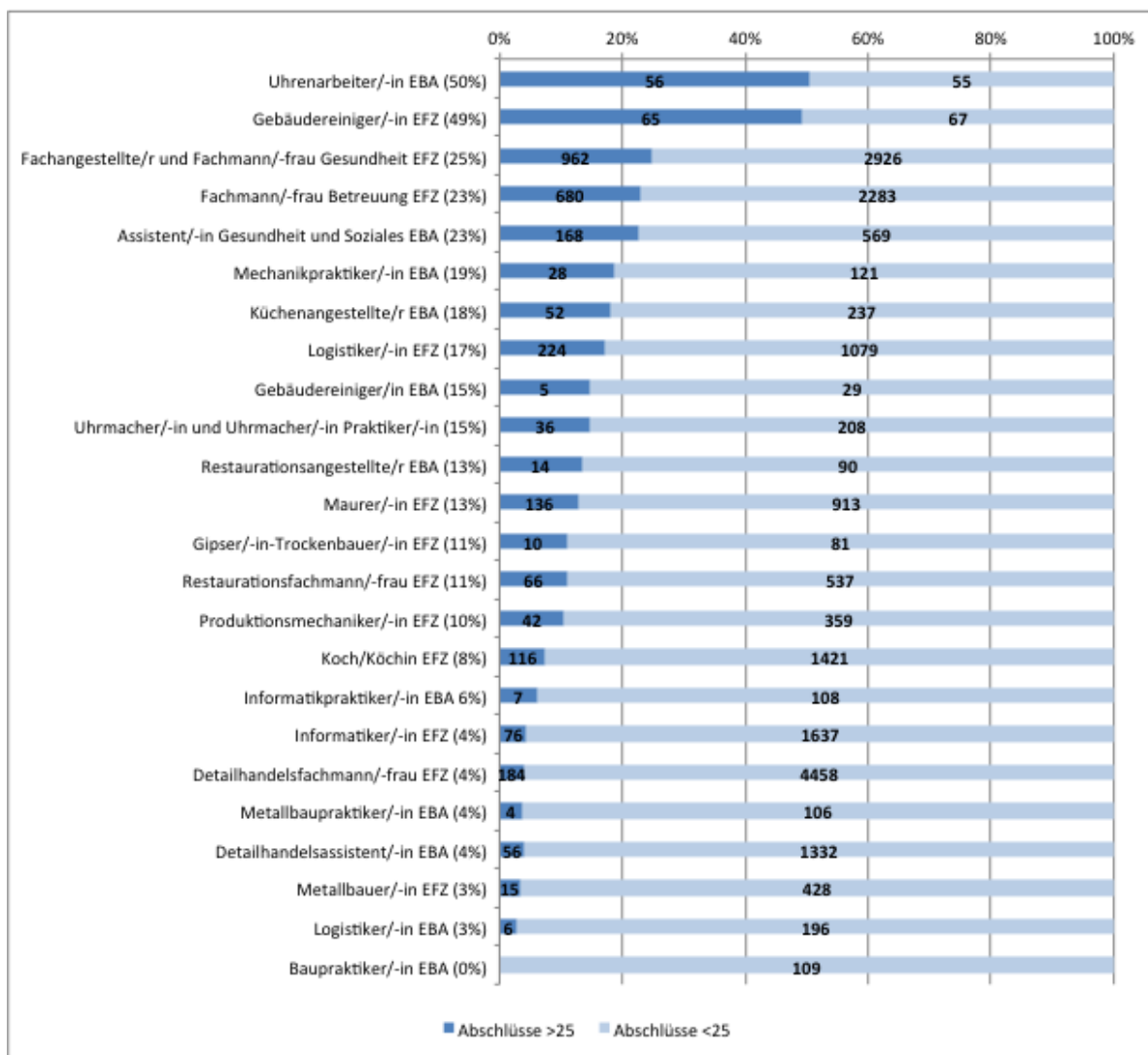
* In dieser Studie berücksichtigte Berufe

3.2. Häufigkeit von Berufsabschlüssen Erwachsener

Die bisher eher geringe Bedeutung des Themas Berufsabschlüsse Erwachsener spiegelt sich auch in der verfügbaren Zahlenbasis. Bis vor kurzem lagen keine zuverlässigen Zahlen zur Anzahl von Erst- und Folgeabschlüssen Erwachsener vor. In der Bildungsstatistik des BFS werden das Alter der Lernenden und Abschiessenden sowie die Angabe, ob es sich um eine Erst- oder Zweitausbildung handelt, erst seit kurzem erfasst. Entsprechend ist die Datengrundlage noch mangelhaft – eine Einschätzung, die in den OdA-Interviews von den befragten Personen oft geteilt wurde. Das Problem wird durch die geringen jährlichen Fallzahlen in gewissen Berufen verschärft, da diese zu grossen Schwankungen in den jährlichen Abschlusszahlen führen können. In Bezug auf die längerfristigen Entwicklungen der Abschlüsse Erwachsener werden sich also erst in einigen Jahren verlässliche Aussagen machen lassen. Aus diesem Grund präsentieren wir an dieser Stelle nur die aktuellsten Zahlen von 2015 und verzichten auf eine Analyse der Entwicklung der Abschlusszahlen über die letzten Jahre hinweg. Die uns zur Verfügung gestandene Datengrundlage stammt vom BFS und bezieht sich auf die Anzahl Abschlüsse Erwachsener im Jahr 2015. Die Daten enthalten die Anzahl Abschlüsse nach den vier möglichen Bildungswegen pro Beruf, aufgeschlüsselt nach dem Geschlecht, dem Alter, dem Lehrvertragstyp, der Ausbildungsform (dual vs. vollschulisch) sowie weiterer Variablen.

Für die Berechnung der Anzahl von Abschlüssen Erwachsener musste vorgängig festgelegt werden, ab welchem Alter ein Abschluss der Gruppe der Erwachsenen zugeordnet werden soll. Dies wurde dadurch erschwert, dass die Altersgrenze der Zugehörigkeit zur Zielgruppe im Kontext des Berufsabschlusses für Erwachsene an unterschiedlichen Stellen gezogen wird (SBFI 2014). Für die vorliegende Studie haben wir Personen der Zielgruppe zugeordnet, die bei Beginn der Ausbildung 25 Jahre und älter waren. Das heisst, dass die errechneten Abschlusszahlen auf hypothetischen Anfangsjahren beruhen, die je nach Ausbildungsweg unterschiedlich festgelegt werden müssen. So haben wir beispielsweise die regulären EFZ-Abschlüsse von Personen als Abschlüsse Erwachsener definiert, die beim Abschluss 29 Jahre oder älter waren. Abschlüsse von Erwachsenen, die via Qualifikationsverfahren mit Validierung von Bildungsleistungen erfolgt sind, wurden hingegen bereits ab dem Alter von 26 Jahren beim Abschluss berücksichtigt. Eine detaillierte Übersicht, die aufzeigt, ab welchem Alter die einzelnen Abschlüsse in den Daten mitgezählt wurden, findet sich im Anhang 9.5.

Abbildung 3: Anteil Abschlüsse Erwachsener an ausgewählten EFZ/EBA Abschlüssen 2015

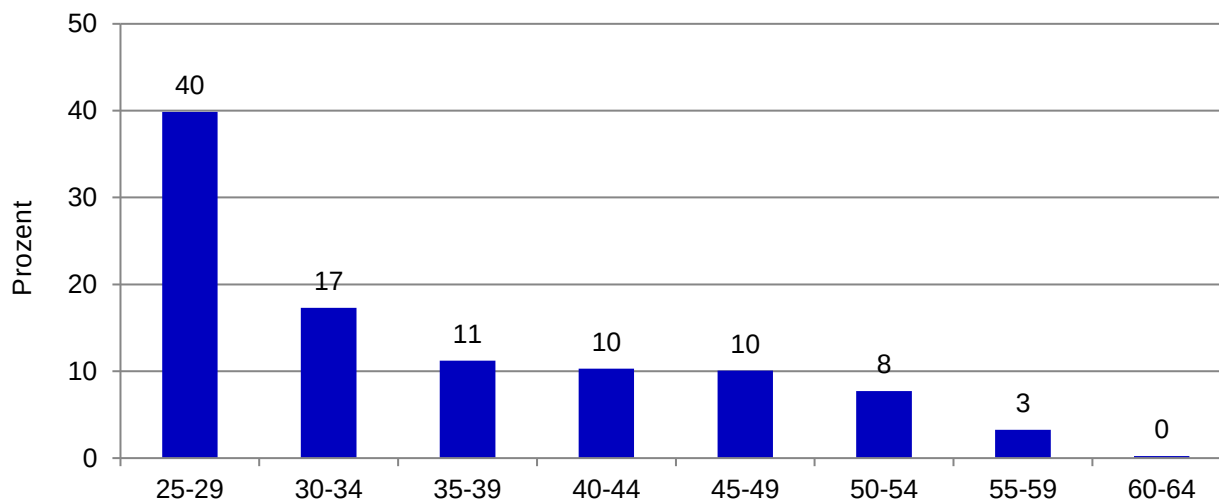


(Quelle: BFS, eigene Berechnungen)

Im Jahr 2015 sind 5408 Abschlüsse in der beruflichen Grundbildung von Personen gemacht worden, die beim Beginn ihrer Ausbildung älter als 25 Jahre waren (Schmid et al. 2017). Ausgehend von der Gesamtzahl aller Abschlüsse in der beruflichen Grundbildung (69618 im Jahr 2015, BFS 2017) entspricht dies einem Anteil von 8%. Die hier untersuchten Berufe umfassen dabei mit 3008 Abschlüssen annähernd die Hälfte aller Abschlüsse Erwachsener (5408). Innerhalb dieser Berufe beträgt der Anteil an Abschlüssen von Erwachsenen im Durchschnitt 15 Prozent. Abbildung 3 macht deutlich, dass dem Fähigkeitszeugnis mit 86 Prozent der Abschlüsse mehr Bedeutung zukommt als dem Berufsattest, auf welches nur 14 Prozent der Abschlüsse Erwachsener entfallen. Dies erstaunt allerdings nicht, da der Anteil der EBA-Abschlüsse in der gesamten beruflichen Grundbildung nur bei etwa 10 Prozent liegt. In Abbildung 3 ist auch dargestellt, wie stark der Anteil an Erwachsenen zwischen den Berufen variiert, nämlich von 0 Prozent (gar kein Abschluss einer erwachsenen Person) bei den Baupraktiker/-innen EBA bis zu 50 Prozent bei den Uhrenarbeiter/-innen EBA. Dabei muss jedoch beachtet werden, dass die absoluten Zahlen der jeweiligen Berufe sehr unterschiedlich sind. So entsprechen beispielsweise die 49 Prozent Abschlüsse Erwachsener bei den Gebäudereiniger/-innen EFZ lediglich 65 Personen, während die 4 Prozent

Abschlüsse Erwachsener bei den Detailhandelsfachleuten mit 184 beinahe drei Mal so viele Personen umfassen.¹³

Abbildung 4: Anteil Abschlüsse an allen Abschlüssen Erwachsener nach Alterskategorie
(Quelle: BFS, eigene Berechnungen)



Die Berufsabschlüsse Erwachsener sind sehr unterschiedlich über die verschiedenen Altersgruppen verteilt. Wie in Abbildung 4 ersichtlich, entfällt der höchste Anteil, nämlich 40 Prozent aller Berufsabschlüsse Erwachsener, auf Personen im Alter von 25 bis 29 Jahren. Danach nimmt der Anteil von Alterskohorte zu Alterskohorte kontinuierlich ab. Lediglich 17 Prozent entfallen auf die Altersgruppe der 30- bis 34-Jährigen und noch 11 Prozent auf die 35- bis 39-Jährigen. Nur gerade jeder zehnte Berufsabschluss von Erwachsenen wird von Personen im Alter von 40 bis 44 Jahren und ebenso jeder zehnte Abschluss von Personen zwischen 45- bis 49 Jahren erlangt. Auf Personen im Alter von 50 bis 54 Jahren entfallen nur noch 8 Prozent, auf diejenigen im Alter von 55 bis 59 Jahren noch 3 Prozent der Abschlüsse Erwachsener. Bei den 60- bis 64-jährigen sind so dann nur noch vereinzelt Abschlüsse in der Statistik zu finden. Das heisst mit anderen Worten dass die Wahrscheinlichkeit, einen Berufsabschluss für Erwachsene zu erwerben, mit zunehmendem Alter stark abnimmt.

¹³ Die ausgewiesenen Zahlen divergieren von den Zahlen des Zwischenberichts (siehe Beeli et al. 2016) teilweise erheblich. Der Grund liegt darin, dass sich die Definition von Abschlüssen Erwachsener in den beiden Berichten unterscheidet. Im Gegensatz zum Zwischenbericht wurden für den Schlussbericht nur Abschlüsse von Personen gezählt, die bei Beginn (anstatt beim Abschluss) der Ausbildung 25 Jahre oder älter waren. Somit entfallen im vorliegenden Bericht weniger Abschlüsse auf Erwachsene als im Zwischenbericht.

Abbildung 5: Anteil der Bildungswege Erwachsener pro Beruf 2015 (Quelle: BFS, eigene Berechnungen)



Abbildung 5 zeigt, dass sich die von erwachsenen Personen gewählten Wege zum Berufsabschluss je nach Beruf sehr stark unterscheiden. Während beispielsweise Erwachsene als Informatiker/-in EFZ vorwiegend über den regulären Weg abschliessen, qualifizieren sich die Maurer/-innen EFZ bemerkenswert oft über die direkte Zulassung zum Qualifikationsverfahren mit Abschlussprüfung. Des Weiteren fällt auf, dass nur in neun Berufen Abschlüsse mittels Qualifikationsverfahren mit Validierung von Bildungsleistungen gemacht wurden. Es sind dies die Berufe: Assistent/-in Gesundheit und Soziales EBA, Detailhandelsfachmann/-frau EFZ, Fachangestellte/r Gesundheit, Fachmann/-frau Betreuung EFZ, Informatiker/-in EFZ, Koch/Köchin EFZ, Logistiker/in EFZ, Produktionsmechaniker/in EFZ und Restaurationsfachmann/-frau EFZ. Dies spiegelt erstens, dass dieser Abschlussweg nicht in allen Berufen zur Verfügung steht (vgl. Tabelle 4). Zweitens dürfte die geringe Verbreitung des Qualifikationsverfahrens mit Validierung von Bildungsleistungen auch damit zusammenhängen, dass ein Teil der Arbeitgebenden diesem Weg mit Skepsis begegnen, wie sich in den Betriebsinterviews gezeigt hat (siehe auch Kapitel 4.2 für Vor- und Nachteile der einzelnen Wege).

Betrachten wir die Verteilung der Abschlüsse Erwachsener auf die verschiedenen Bildungswege, lassen sich drei Gruppen unterscheiden:

- **Gruppe 1** zeichnet sich durch einen hohen Anteil an regulärer beruflicher Grundbildung aus (≥ 50 Prozent). Diese Gruppe umfasst, mit Ausnahme der Detailhandelsassistent/-in EBA, alle EBA-Berufe sowie die zwei EFZ-Berufe Informatiker/in EFZ und Uhrmacher/-in. Bei den Mechanikpraktiker/-innen kommen im Jahr 2015 gar keine anderen Abschlussarten vor. Bezüglich der Assistent/-innen Gesundheit und Soziales EBA fällt auf, dass der Beruf neben dem hohen Anteil an regulärer Ausbildung mit 39 Prozent auch den höchsten Anteil an Qualifikationsverfahren mit Validierung von Bildungsleistungen aufweist.
- **Gruppe 2** hat einen hohen Anteil Abschlüsse Erwachsener mit direkter Zulassung zum Qualifikationsverfahren mit Abschlussprüfung. Es handelt sich mit insgesamt 604 Abschlüssen um die grösste Gruppe. 40 Prozent aller Abschlüsse von Erwachsenen werden denn auch über diesen Weg vollzogen. Folgende Berufe können dieser Gruppe zugeordnet werden: Detailhandelsassistent/-in EBA, Detailhandelsfachmann/-frau EFZ, Gebäudereiniger/in EFZ, Koch/Köchin EFZ, Logistiker/-in EFZ, Maurer/-in EFZ, Metallbauer/-in EFZ, Restaurationsfachmann/-frau EFZ
- **Gruppe 3** weist sehr gemischte Anteile verschiedener Wege aus. Bei den drei Berufen Fachangestellte/r und Fachmann/-frau Gesundheit EFZ, Fachmann/frau Betreuung EFZ und Produktionsmechaniker/-in EFZ kommen alle vier Arten von Abschlüssen vor. Beim Gipser/-in Trockenbauer/-in ist aktuell kein Qualifikationsverfahren mit Validierung von Bildungsleistungen möglich.

Vier Wege zum Berufsabschluss – Auf den Punkt gebracht:

- Erwachsenen stehen grundsätzlich vier Qualifikationswege zur Erlangung eines EFZ/EBA offen. Es sind dies: die reguläre berufliche Grundbildung, die verkürzte berufliche Grundbildung, die direkte Zulassung zum Qualifikationsverfahren mit Abschlussprüfung und das Qualifikationsverfahren mit Validierung von Bildungsleistungen. Während die beiden erst genannten Wege für Jugendliche und Erwachsene gleichermassen offen stehen, sind die beiden nachfolgend genannten Verfahren der die Voraussetzung von mindestens fünf Jahren Berufserfahrung ausschliesslich Erwachsenen vorbehalten.
- Die lückenhafte Datenlage zu Berufsabschlüssen Erwachsener lässt es momentan nicht zu, verlässliche Zahlen zu ermitteln, die über eine deskriptive Beschreibung der Abschlusszahlen des Jahres 2015 hinausgehen.
- Im Jahr 2015 sind 8 Prozent aller Abschlüsse der beruflichen Grundbildung Erwachsenen zuzuschreiben.
- Die ausgewählten Berufe umfassen annähernd die Hälfte aller Abschlüsse Erwachsener, nämlich 3008. Innerhalb dieser Berufe beträgt der Anteil an Abschlüssen von Erwachsenen im Durchschnitt 15 Prozent (minimal 0 und maximal 50 Prozent).
- Die von erwachsenen Personen gewählten Wege zum Berufsabschluss differieren je nach Ausbildungsberuf erheblich. Generell sind jedoch die reguläre berufliche Grundbildung und die direkte Zulassung zum Qualifikationsverfahren mit Abschlussprüfung die zwei von Erwachsenen meist gewählten Wege.

4 Sicht der Befragten auf die vier Wege UND das Zielpublikum

Damit ein Betrieb seinen Mitarbeitenden ein konkretes Bildungsangebot machen oder entsprechende Initiativen von deren Seite unterstützen kann, sind Kenntnisse der vier Wege, wie sie im Abschnitt 3.1 beschrieben wurden, eine wichtige Voraussetzung. In diesem Kapitel beschreiben wir deshalb den wahrgenommenen Wissensstand der Interviewpartner/-innen von OdAs und Betrieben zu den vier Wegen und geben Hinweise auf Faktoren, die den Wissensstand beeinflussen. Zudem fokussieren wir auf die wahrgenommenen Vor- und Nachteile der vier Wege, da diese handlungsleitend sind. Weiter präsentieren wir die Unterstützungsleistungen, die Betriebe bei der Ausbildung Erwachsener leisten und identifizieren Schwierigkeiten und Grenzen in der Unterstützung. Das Kapitel schliesst mit der Charakterisierung des Zielpublikums.

4.1. Informationsstand und Informationsbeschaffung

Die geführten Interviews haben einen guten Eindruck zum **Wissensstand** des jeweiligen Gegenübers vermittelt, obwohl die systematische Wissenserfassung nicht im Zentrum stand. Die Vertreter/-innen der OdAs sind grundsätzlich gut über die Wege informiert, die in ihrem Berufsfeld angeboten werden. Bei den Betriebsvertretern und -vertreterinnen ist der Wissensstand heterogener. Während die reguläre und verkürzte berufliche Grundbildung allen bekannt und die direkte Zulassung zum Qualifikationsverfahren noch einer Mehrzahl der Personen ein Begriff ist, kennt ein beträchtlicher Anteil der betrieblichen Gesprächspartner den Weg des Qualifikationsverfahrens mit Validierung von Bildungsleistungen nicht. Zudem fehlen häufig spezifische Kenntnisse zur Ausgestaltung der möglichen Wege oder beruhen auf falschen Prämissen. Zusammenfassend sind wir zu folgenden Schlüssen gelangt:

- Eingeschränkte Wahrnehmung der Möglichkeiten: Nur wenige Interviewpartner/-innen aus den Betrieben haben alle vier Wege als mögliche Qualifikationsverfahren für erwachsene Personen im Blick. In vielen Fällen wurden entweder nur die reguläre oder verkürzte berufliche Grundbildung oder nur die anderen zwei Wege genannt, wobei die direkte Zulassung zum Qualifikationsverfahren mit Abschlussprüfung deutlich bekannter ist als das Qualifikationsverfahren mit Validierung von Bildungsleistungen. Spricht man vom Berufsabschluss für Erwachsene, kann also nicht automatisch davon ausgegangen werden, dass die Betriebe über alle vier Wege im Bild sind.
- Viele Befragte haben Vorbehalte gegenüber dem Qualifikationsverfahren mit Validierung von Bildungsleistungen. Sie setzen diese mit der Anerkennung ausländischer Abschlüsse gleich oder reduzieren sie ausschliesslich auf die Phase der Bilanzierung, in welcher die Kandidierenden ihre bereits vorhandenen Kompetenzen dokumentieren. Hauptkritikpunkt ist dabei, dass die Erwachsenen, welche ein Qualifikationsverfahren mit Validierung von Bildungsleistungen durchlaufen, nichts Neues dazulernen und nach dem formalen Berufsabschluss nicht mehr Kompetenzen aufweisen als vor dem Abschluss (siehe auch die Vor- und Nachteilen zum Qualifikationsverfahren mit Validierung von Bildungsleistungen in Kapitel 4.2): „*Ich sehe den Nutzen vor allem für das Individuum. Aus Sicht der Firma kann jemand danach nicht mehr. [...] Die können danach ja nicht mehr, sie validieren dasjenige was sie ohnehin schon können. Es ist ein Abschluss der ihnen weiterhilft*“ (09_IN). Oder auch die Befürchtung, „*dass man da plötzlich ein solches EFZ ‚light‘ erhält*“ (OdA_04).
- Assoziierung von Berufsabschlüssen Erwachsener mit dem Eidgenössischen Fähigkeitszeugnis: Berufsabschlüsse für Erwachsene werden sowohl von den OdA-Vertreter/-innen wie auch von den Betriebsvertreter/innen in erster Linie auf der Stufe des Eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses verortet. Der Mehrwert eines Eidgenössischen Berufsattests wird für Erwachsene als gering erachtet, und ein Abschluss auf dieser Stufe wird primär als Zwischenschritt zu einem Fähigkeitszeugnis angesehen.

Der Wissensstand der befragten Personen aus den Betrieben hängt mit den folgenden Aspekten zusammen:

- Grösse des Unternehmens: Vor allem Personen, die in mittleren und grossen Betrieben arbeiten, kennen sich gut in der Thematik aus – interessanterweise auch dann, wenn ihr Betrieb nur einen Weg unterstützt. Dies hängt vermutlich damit zusammen, dass es in grösseren Betrieben in der Regel eine für die Berufsbildung zuständige Ansprechperson/Abteilung gibt und die Ausbildung professionalisiert ist.
- Organisationsstruktur des Unternehmens: In (grossen) Betrieben, in welchen unterschiedliche Abteilungen für die Ausbildung und für Personalbelange zuständig sind, ist das Wissen zu den vier Wegen teilweise nicht am richtigen Ort angesiedelt. Die Förderung von erwachsenen Mitarbeitenden setzt in diesem Fall höhere Anforderungen an die firmeninterne Kommunikation, wie das Beispiel eines Industrieunternehmens zeigt, in dem für die Qualifizierung eines Erwachsenen die HR-Abteilung an den Verantwortlichen für die Grundbildung gelangt ist: *„Den hat man aber als Teamleiter nachziehen wollen, als Ungelernter. Dann hat man sich fragen müssen, was wir dem anbieten können. Das passierte vorwiegend über den Abteilungsleiter und über das HR. So hat man geschaut, welche Möglichkeiten es gibt und ich habe ihnen dann diese Vorschläge gemacht“* (14_PM).
- Ausbildungssituation im Unternehmen: Kleine und mittlere Betriebe, die gar nicht oder vorwiegend Jugendliche ausbilden, wissen weniger gut über die verschiedenen Wege Bescheid, welche Erwachsenen offen stehen. Entsprechend machen in diesen Betrieben die Erwachsenen vorwiegend Abschlüsse im Rahmen einer regulären oder verkürzten Lehre, oder es bestehen interne Ausbildungsangebote.
- Einbindung ins Berufsbildungssystem: Viele der befragten Betriebsvertreter/-innen üben zusätzlich zu ihrer Aufgabe im Unternehmen weitere Funktionen im Berufsbildungssystem aus: Sie sind Prüfungsexpertinnen und -experten, Lehrpersonen an der Berufsfachschule oder Mitglied einer Schulkommission. In diesen Funktionen erwerben sie Wissen, welches sie auch für den Betrieb bei der Förderung des Berufsabschlusses für Erwachsene gewinnbringend einsetzen können: *„Ich lese natürlich relativ viel. Ich bin Ersatzdelegierte vom Verband und lese diese Newsletter und so weiter. Ich zapfe ganz viele Informationen überall und auf verschiedenen Plattformen an“* (31_FB). Oder: *„A T. se mettait en place L'ORTA, l'Organisation des Mondes du Travail autour de la formation ASE. Et puis que je m'y suis intéressée et puis que j'étais un moment donné dans un groupe. Donc par ce biais-là, j'avais un certain nombre d'informations“* (30_FB).
- Stellenwert von Berufsabschlüssen Erwachsener in der Branche: In Branchen mit vielen Berufsabschlüssen Erwachsener ist auch der Wissensstand über die vier Wege hoch. Dies zeigt sich insbesondere im Gesundheits- und Sozialbereich, in welchem mit Abstand am meisten Abschlüsse durch Erwachsene erworben werden. Allerdings kann nicht beantwortet werden, ob ein hoher Wissensstand die Voraussetzung für die Förderung und Unterstützung von Erwachsenen ist oder ob die gute Informationsbasis eher eine Folge davon ist, dass in der Branche viele Erwachsene einen Abschluss erwerben.

In der Diskussion um den aktuellen Informationsstand ist eine zentrale Frage, wie die Befragten zu ihrem Wissen gekommen sind, das heisst über welche **Informationskanäle** sie sich informieren und warum sie begonnen haben, sich überhaupt mit der Thematik auseinander zu setzen:

- Auslöser können einerseits strukturelle Veränderungen sein, welche einen Betrieb dazu bringen, die Ausbildung von Erwachsenen als Lösung von Problemen - wie beispielsweise anstehende Pensionierungswellen oder Restrukturierungen - zu sehen: *„Es ist bei uns halt wirklich jetzt durch sehr grosse Veränderungen gesteuert. Also wir haben enorm grosse Veränderungen im Filialnetz“* (01_DH). Andererseits ist es die Initiative von Einzelpersonen – sowohl von Verantwortlichen wie auch von initiativen Angestellten. Die Verantwortlichen wollen dabei oft auf Grund ihrer persönlichen Erfahrungen oder Überzeugungen etwas umsetzen: *„Puis c'est*

moi qui me suis battu pour faire cette validation d'acquis [...] Mais c'était pour mettre en pratique un peu ce que j'avais prêché" (18_MB).

- Beinahe alle Befragten, die in irgendeiner Form in der Ausbildung tätig oder dafür verantwortlich sind, hatten keine grossen Probleme identifiziert, sich nach einem auslösenden Moment die relevanten Informationen zu beschaffen. Teilweise „*musste ich halt zwei Telefonate machen*“ (27_FG), aber in der Regel wussten die Personen, an welche Stellen sie sich wenden mussten. Dabei wurde zwar wiederholt gesagt, dass es am „*Anfang ein Initialaufwand [war], bis wir gewusst hatten, wie wir das einordnen*“ (26_FG), aber wir fanden keinen Betrieb, der auf grössere Hürden gestossen ist. Insbesondere lokal verankerte Betriebe kennen ihre jeweiligen Ansprechpersonen und betonten, dass eine gute Zusammenarbeit mit den verschiedenen Akteuren sehr hilfreich ist, damit manchmal auch unbürokratische Lösungen gefunden werden können, wie der Besuch einer ausserkantonalen Berufsfachschule.

4.2. Zufriedenheit mit dem Angebot

Auf Grund der geführten Interviews mit OdAs und Betrieben zum Angebot für Erwachsene können wir festhalten, dass diese grundsätzlich mit dem Angebot zufrieden sind: „*Der grosse Vorteil bei allen ist sicher, dass es aktuell für jeden oder die meisten eine Möglichkeit geben würde, eine Grundausbildung oder einen Abschluss nachzuholen. Dass man die Möglichkeit überhaupt hat. Bis vor ein paar Jahren hatte man ja praktisch nichts. Ich würde nicht einmal sagen, dass es Vor- und Nachteile gibt, sondern dass sehr viele Angebote vorhanden sind, die den meisten einen Weg eröffnen, wenn sie wollen. So, dass es für die Firmen auch zumindest halbwegs vertretbar ist zu sagen wir machen das.*“ (14_PM). Trotzdem sehen sie eine Reihe von Vor- und Nachteilen einzelner Wege, die wir im Folgenden zusammenfassen.

Reguläre berufliche Grundbildung

Erwachsene, die auf diesem Weg einen Berufsabschluss erwerben, sind gemäss Aussagen der Betriebsvertreter/-innen tendenziell eher jünger oder befinden sich in einer Umschulung. „*Was wir aber je länger je mehr haben sind Lernende in unserem Betrieb, die eine reguläre Lehre machen, die aber nicht mit 16 einsteigen. Der aktuell älteste Lernende ist um die 43 und die machen eine reguläre Lehre [...wir haben gesagt], wir wollen primär die Besten. Unabhängig vom Alter. Es gibt Unternehmen die sagen, ab 22 stellen wir niemanden mehr in eine Lehre ein. Wir haben da eine etwas andere Ansicht*“ (02_DH). Die erwachsenen Lernenden bewegen sich in der Regel in denselben Strukturen wie die jugendlichen Lernenden. Diese Wege werden oft gewählt, wenn keine oder wenig Berufserfahrung im angestrebten Beruf vorhanden ist oder von Personen, die froh sind, eine gewisse Struktur zu haben und in einem Klassenverband lernen zu können. Daraus ergeben sich die folgenden Vor- und Nachteile:

Wahrgenommene Vorteile:

- Formalisierte Ausbildung: Die Lernenden sind in Obhut einer Lehrlingsausbildung, werden während ihrer Ausbildung systematisch betreut und geniessen dieselben Rechte wie die jugendlichen Lernenden.
- Umfassende und vernetzte Wissensvermittlung: Durch den regelmässigen Besuch der Berufsfachschule werden Lerninhalte laufend miteinander verknüpft und es erfolgt ein strukturierter Wissensaufbau.
- Lerntempo: Gerade schulisch schwächere Personen, können sich die geforderten Lerninhalte nicht in verkürzter Zeit aneignen und haben Schwierigkeiten selbständig Lücken zu füllen. Die reguläre berufliche Grundbildung bietet im Gegensatz zu der verkürzten und der direkten Zulassung zum Qualifikationsverfahren mit Abschlussprüfung mehr „Luft“ zum Lernen.
- Berufliche Sozialisation: Lernende werden an ihre neue Aufgabe herangeführt und – insbesondere im Klassenverband – zu Berufsleuten ausgebildet „*Was ich als wichtigen Punkt sehe, dass es eine Ausbildung ist. Das ist eine Persönlichkeitsformung, die in einer Ausbildung passiert. Wenn*

das unstrukturiert und vage ist, wie in der validierenden Ausbildung, dann findet das nicht im selben Ausmass statt, wie wenn sie in einem Kontext eingebunden sind. Wie in so einer Grundausbildung. Da passiert ja auch etwas mit der Persönlichkeit. Sie müssen ja einen Schritt weiterkommen“ (27_FG).

- Altersdurchmischte Klassen: Insbesondere für das schulische Lernklima und den Lernfortschritt wird die Integration von erwachsenen Lernenden in Klassen mit vorwiegend jugendlichen Lernenden als fördernd wahrgenommen.
- Geringer Mehraufwand für Betrieb: Da die Erwachsenen in den regulären Strukturen mit den jugendlichen Lernenden mitlaufen, benötigt es keine zusätzlichen betrieblichen Ressourcen.
- Finanzielle Vorteile: Für einzelne Betriebe scheinen finanzielle Rückvergütungen durch einen kantonalen Berufsbildungsfonds finanziell lukrativ, insbesondere wenn sie die überbetrieblichen Kurse selber anbieten.

Wahrgenommene Nachteile:

- Offene Lohnfrage: Aus den Interviews wurde sehr deutlich, dass es für erwachsene Personen eine sehr grosse Hürde darstellt, wenn sie in einer regulären beruflichen Grundbildung lediglich einen Lehrlingslohn erhalten. Ohne Ergänzungsleistungen und/oder weiterer Unterstützung reicht der Lehrlingslohn den wenigsten Erwachsenen aus, um ihre Lebenskosten zu decken. Dass der Lohn grundsätzlich verhandelbar ist, scheint jedoch nicht allen Betriebsvertretenden bewusst zu sein. In gewissen Betrieben besteht zudem aufgrund eines begrenzten Budgets gar kein grosser Verhandlungsspielraum.
- Altersdurchmischte Klassen: Obwohl für die Klasse und die Lehrperson oft ein Vorteil, scheint der Schulbesuch zusammen mit jugendlichen Lernenden für die erwachsene Person selbst ein Nachteil oder zumindest eine Hürde darzustellen. Einige Betriebsvertretende erwähnten, dass ihre erwachsenen Lernenden gerne zielgerichteter und schneller vorwärts gehen als die Jugendlichen und sie sich durch unaufmerksame und schwatzende Lernende gestört fühlen.
- Mangelnde zeitliche Flexibilität: Die auf Vollzeit ausgerichtete reguläre berufliche Grundbildung lässt sich nur schwer mit familiären Betreuungsaufgaben vereinbaren.
- Begrenztes Angebot an Lehrstellen: Gerade in kleinen und mittleren Betrieben, die über ein begrenztes Angebot an Lehrstellen verfügen, besetzt eine erwachsene Person aus Sicht der Betriebe einen Ausbildungsplatz, der dann den Jugendlichen (an welche das Angebot in erster Linie gerichtet ist) nicht zur Verfügung steht.

Verkürzte berufliche Grundbildung

Dieser Weg wird laut Aussagen unserer Interviewpartner/-innen oft gewählt, wenn es sich um eine Zusatzausbildung innerhalb einer Branche handelt (z.B. Koch → Restaurationsfachmann; Metallbauer → Metallbaukonstrukteur oder Maler → Gipser). Auch hier dominieren in den befragten Betrieben junge Erwachsene, welche direkt im Anschluss an eine Erstausbildung eine Zusatzlehre machen. Die meisten der oben aufgeführten Vor- und Nachteile der regulären beruflichen Grundbildung gelten auch für die verkürzte Grundbildung. Im Folgenden werden deshalb nur noch Ergänzungen und Unterschiede zur regulären beruflichen Grundbildung aufgeführt:

Wahrgenommener Vorteil:

- Ausbildungsdauer: Die Lernenden können einen Berufsabschluss in relativ kurzer Zeit erwerben.

Wahrgenommener Nachteil:

- Zeitdruck: Da für denselben Ausbildungsinhalt weniger Zeit zur Verfügung steht und schulische Lücken selbstständig geschlossen werden müssen, wird dieser Weg als herausfordernd und anstrengend beschrieben. Die Personen müssen schulisch „fit“ sein.

Die Aussagen zu den im Kapitel 3.1. dargestellten Sonderfällen der verkürzten beruflichen Grundbildung in der Informatik und im Bereich Gesundheit und Soziales gelten nur für diese Branchen und werden aus diesem Grund hier separat aufgeführt:

Kritische Stimmen gab es in Bezug auf die ICT-Grundbildung für Erwachsene. Die Absolvierenden dieses Weges scheinen auf dem Arbeitsmarkt nicht denjenigen gleichgestellt, die eine reguläre berufliche Grundbildung durchlaufen, da die geforderte Praktikumszeit zu kurz sei. Für den Betrieb liegt jedoch ein finanzieller Vorteil darin, solche Leute anzustellen, da die Lohnempfehlungen relativ tief sind: *„Es sind nur 200 Tage Praktikumszeit, die sie in einer Informatik brauchen und das ist einfach zu wenig. Wenn man einen solchen Abgänger nochmals zwei Jahre beschäftigt sind es vier Jahre und dann sieht es anders aus, wie ich finde. [...] Deshalb finde ich die zweijährige Lehre eigentlich wirklich gut, aber ich zweifle daran, ob das das ursprüngliche Problem der zu wenigen Informatiker wirklich lösen kann. Die müssen danach einfach noch irgendwo mindestens zwei Jahre arbeiten. Der Vorteil ist, dass sie dafür relativ günstig sind. Das ZLI¹⁴ macht Vorgaben mit Abgängern und das sind Handwerkerlöhne. Für den Unternehmer ist das also relativ interessant, weil er relativ günstige Leute hat, die er noch zwei Jahre fertig ausbildet und die dann den Betrieb schon kennen. Das ist dann wiederum interessant“* (12_IN).

Für die standardisierte verkürzte berufliche Grundbildung in den beiden Berufen FaGe und FaBe gelten die oben aufgeführten Nachteile zum Lehrlingslohn und der altersdurchmischten Klassen nicht, da es zu Lohnempfehlungen gibt und die Erwachsenen zum anderen aufgrund ihrer grossen Anzahl in speziellen Klassen für Erwachsene unterrichtet werden können. Wie Abbildung 3 gezeigt hat, ist die verkürzte berufliche Grundbildung in diesen Berufen auch der am häufigsten von Erwachsenen gewählte Weg.

Direkte Zulassung zum Qualifikationsverfahren mit Abschlussprüfung

Durch die hohen Voraussetzungen an Berufserfahrung steht dieser Weg nur einem beschränkten Personenkreis zur Verfügung. Die direkte Zulassung zum Qualifikationsverfahren mit Abschlussprüfung richtet sich daher meist an Mitarbeitende, die bereits längere Zeit im Betrieb sind und sich bewährt haben und/oder für die Weiterentwicklung und Übernahme einer höheren Position vorgesehen sind: *„Das kommt ein bisschen drauf an, wer der Auslöser war. Es gibt immer wieder Mitarbeiter, die sich einfach für einen Artikel 32 anmelden und das dürfen sie ja auch. Zum Teil erfolgt dies nicht einmal in Absprache mit dem Unternehmen und da hat man ja auch die Entwicklungspläne, die man dahinter hat. Aber jemanden, den man in eine Artikel 32-Ausbildung reinnimmt, versucht man natürlich für eine andere Position zu entwickeln. Und in 90 Prozent der Fälle klappt das“* (19_UM). Obwohl die Vorbereitung auf das Qualifikationsverfahren nicht an den Besuch bestimmter Bildungsgänge gebunden ist und die Kandidierenden den Unterrichtsstoff grundsätzlich im Selbststudium erarbeiten können, zeigt sich dennoch in der Praxis, dass ein Besuch eines speziellen Vorbereitungskurses (wo dies möglich ist) oder mindestens eines Teils des Berufsfachschulunterrichts sehr empfehlenswert ist. Allgemein wurden folgende Vor- und Nachteile zur direkten Zulassung zum Qualifikationsverfahren mit Abschlussprüfung erwähnt:

Wahrgenommene Vorteile:

- **Berufsbegleitende Vorbereitung:** Die Mitarbeitenden können „normal“ oder allfällig mit einer kleinen Reduktion des Arbeitspensums im Betrieb weiterarbeiten, was sich als Vorteil sowohl für den Betrieb (wenig Aufwand), wie auch für die Mitarbeitenden (Erhalt des Lohnniveaus) erweisen kann.

¹⁴ ZLI = Zürcher Lehrverband ICT.

- Erwachsenengerechte schulische Angebote: Vorbereitende Kurse an Berufsfachschulen sind häufig den Bedürfnissen der Betriebe (z.B. Schichtarbeit) und auch den Bedürfnissen der Erwachsenen (erwachsenengerechte Methoden) angepasst.
- Ausbildungsdauer: Ein Abschluss kann in relativ kurzer Zeit erreicht werden.

Wahrgenommene Nachteile:

- Erfüllung der berufsspezifischen Voraussetzungen: Nicht in allen Berufen ist es im selben Ausmass möglich, als ungelernte Person in den Beruf einzusteigen und so zum geforderten Erfahrungswissen zu kommen.
- Fehlende überbetriebliche Kurse: Der Besuch von überbetrieblichen Kursen ist auf diesem Weg nicht in allen Berufen vorgesehen und wird auch nicht in allen Branchen finanziert, obwohl viele Arbeitsbetriebe nicht die gesamte Bandbreite an geforderten Tätigkeiten abdecken. Der üK-Besuch von Erwachsenen ist aber oft zeit- und kostenintensiv.
- Angebot der Berufsfachschulen: In einigen Berufen und Kantonen wird die Zusammenarbeit mit den Berufsfachschulen zur Erstellung von erwachsenengerechten Angeboten als verbesserungsfähig eingeschätzt. Dies beispielweise in Bezug auf die Tageszeit, wann die Kurse angeboten werden oder in Bezug auf spezifische Formate und Inhalte.
- Finanzierungsunterschiede: Als grosse Schwierigkeit bei der direkten Zulassung zum Qualifikationsverfahren mit Abschlussprüfung – aber auch beim Qualifikationsverfahren mit Validierung von Bildungsleistungen – werden die bestehenden Unterschiede in der kantonalen Finanzierung eingeschätzt. Dies erschwert für die Betriebe die Unterstützung der Mitarbeitenden aus unterschiedlichen Kantonen auf dem Weg zum Berufsabschluss, stellt auch für die Kandidierenden eine grosse Unsicherheit dar und erfordert einen Mehraufwand beim Einholen aller nötigen Informationen.

Qualifikationsverfahren mit Validierung von Bildungsleistungen

Das Qualifikationsverfahren mit Validierung von Bildungsleistungen richtet sich an Personen, die bereits über ein breites Spektrum an Erfahrungen im angestrebten Beruf verfügen und damit einen grossen Teil der beruflichen Handlungskompetenzen abdecken können. Ein Betriebsvertreter bemerkt hierzu, *„dass es schwierig wird, wenn mehr als 50 Prozent der Kompetenzen fehlen. [...] Gewisse Löcher kann man stopfen, aber nicht alles, sonst wird es zu aufwändig“* (09_IN).

Dadurch, dass in diesem Verfahren für die Kandidierenden relativ wenig Struktur vorgegeben wird, ist es vor allem für Personen geeignet, sie sich selber gut organisieren können. Wie bereits erwähnt, war das Qualifikationsverfahren mit Validierung von Bildungsleistungen nicht allen Betriebsvertreter/-innen bekannt. Etwa die Hälfte der interviewten Personen aus Betrieben gab an, dass sie über keine oder nur ungenügende Informationen zu diesem Weg verfügen - dies auch in Betrieben, die in Berufen ausbilden, in welchen ein Qualifikationsverfahren mit Validierung von Bildungsleistungen existiert.

Wahrgenommene Vorteile:

- Flexibilität: Durch die hohe Flexibilität und freie Zeiteinteilung ist das Qualifikationsverfahren mit Validierung von Bildungsleistungen gut mit Erwerbs- und Familienarbeit kombinierbar.
- Keine Abschlussprüfungen: Es erfolgt kein reguläres Qualifikationsverfahren, was den Abschluss insbesondere auch für Personen mit Prüfungsangst erleichtert.
- Stärkung der Persönlichkeit: Dadurch, dass die Personen ihre Kompetenzen bilanzieren und sich deren bewusst werden, erlangen sie nicht nur einen Berufsabschluss, sondern werden zudem in ihrer Persönlichkeit gestärkt, was auch dem Betrieb zu Gute kommen kann.
- Punktuelle ergänzende Bildung: Durch die ergänzende Bildung können Personen gezielt ihre vorhandenen Lücken schliessen (sofern ein entsprechendes Angebot existiert).

Wahrgenommene Nachteile:

- Aufwand: Von mehreren Interviewpartner/-innen sowohl aus OdAs wie auch aus Betrieben wurde erwähnt, dass ein Qualifikationsverfahren mit Validierung von Bildungsleistungen ein sehr aufwändiger Weg ist und (zu) stark auf Schriftlichkeit ausgerichtet sei.
- Hohe Anforderungen: Das Qualifikationsverfahren mit Validierung von Bildungsleistungen stellt hohe Anforderungen an die Fähigkeit zur Selbstorganisation und das Durchhaltevermögen einer Person: „Und Validierung sehe ich tendenziell wirklich für sehr erfahrene Leute, die sich selbst gut managen können. Die nicht angewiesen sind auf einen Klassenverband, sondern selbst lernen können und eben sich selbst managen. Die Dinge holen, wissen wohin sie müssen, wissen wo was und so weiter; grosse Selbständigkeit haben“ (31_FB).
- Fehlende Wissensverknüpfung: Die Lerninhalte aus der ergänzenden Bildung müssen durch die Kandidierenden selbst an Vorwissen und/oder andere Lerninhalte geknüpft werden, was jedoch nicht allen gleich gut gelingt.
- Finanzierungsunterschiede: Die Kantone finanzieren das Verfahren und die ergänzende Bildung in unterschiedlichem Ausmass und anhand unterschiedlicher Kriterien, analog der Finanzierung bei der direkten Zulassung zum Qualifikationsverfahren mit Abschlussprüfung.
- Aufwand durch Fremdbeurteilung: Das Qualifikationsverfahren mit Validierung von Bildungsleistungen, wie es in der Zentralschweiz ausgestaltet ist, bringt einen grossen Aufwand für die Unternehmen mit sich, da diese eine Fremdbeurteilung für die Kandidierenden vornehmen müssen.
- Kein Lernfortschritt: In den Interviews wird oft betont, dass die Kandidierenden ja lediglich das belegen, was sie bereits wissen und können und es dadurch keine neuen Inputs für sie gibt, die sie in das Unternehmen einbringen können.
- Mangelnde berufliche Sozialisierung: Das Qualifikationsverfahren mit Validierung von Bildungsleistungen beruht auf persönlichen Erfahrungen, die nicht in jedem Fall das widerspiegeln, was von einer Berufsperson verlangt oder erwartet wird – insbesondere was die Sozialisierung in den Beruf angeht: „C'est très personnel si vous voulez. Et je préfère avoir quelqu'un qui a validé des modules. Donc je sais qu'elle a été en interaction quand même avec des enseignantes, avec d'autres élèves au sein d'une classe. Et puis qui a eu, qui s'est mis en place un processus d'apprentissage. Et un positionnement, si vous voulez, en tant qu'apprenant. Tandis que quelqu'un qui a fait le dossier chez elle toute seule, elle n'est pas en position d'apprenante. Jamais! Elle doit faire valider. Elle doit montrer ses compétences. Elle doit prouver“ (30_FB).¹⁵

Andere Bildungswege

Wie in Kapitel 3.1 beschrieben, bildet die Modularisierung der beruflichen Grundbildung, wie sie seit Jahren in der Uhrenindustrie durchgeführt wird, eine Spezialform des Berufsabschlusses für Erwachsene.

Wahrgenommene Vorteile:

- Modulabschlüsse: Die einzelnen Module werden separat abgeschlossen. Am Schluss erfolgt keine umfassende Lehrabschlussprüfung mehr.
- Berufsbegleitendes Angebot: Da die Module am Abend und am Samstag besucht werden, muss das Arbeitspensum nicht zwingend reduziert werden.

¹⁵ Der Sicht, wonach das Qualifikationsverfahren mit Validierung von Bildungsleistungen keinen Lernfortschritt und eine mangelnde berufliche Sozialisation mit sich bringe, wurde in den Stakeholderworkshops von zwei Betriebsvertreter/-innen, die über Erfahrung mit dem Validierungsverfahren verfügen, deutlich widersprochen.

Wahrgenommene Nachteile:

- Aufwand und Dauer: Der Besuch der Module neben einer Vollzeitanstellung ist sehr intensiv. Bis der Berufsabschluss erreicht wird, dauert es sehr lange, was den Kandidierenden ein hohes Durchhaltevermögen abverlangt.
- Fehlende Wissensverknüpfungen: Da die Lerninhalte in separaten Modulen vermittelt werden, müssen die Kandidierenden das Gelernte, ähnlich wie im Qualifikationsverfahren mit Validierung von Bildungsleistungen, selber verknüpfen, wozu jedoch nicht alle in der Lage seien.

4.3. Betriebliche Unterstützung und wahrgenommene Hindernisse in Bezug auf die Ausbildung Erwachsener

Der Fokus dieses Kapitels liegt auf den Unterstützungsleistungen, welche die Betriebe qualifizierungswilligen Erwachsenen zukommen lassen. Obwohl die Betriebe sowohl bei der direkten Zulassung zum Qualifikationsverfahren mit Abschlussprüfung wie auch beim Qualifikationsverfahren mit Validierung von Bildungsleistungen zu keinen Leistungen verpflichtet sind, ist der grösste Teil der interviewten Betriebsvertreter/-innen der Ansicht, dass ein erfolgreicher Abschluss eine Begleitung von Seiten des Betriebes bedingt.

Aus Betriebssicht können direkte und indirekte Kosten unterschieden werden, die bei der Unterstützung anfallen: Direkte Kosten entstehen in Form von Geld und/oder Beratung und Betreuung, indirekte Kosten durch den Arbeitsausfall der Lernenden. Die nötigen Unterstützungsleistungen hängen dabei eng mit dem unterstützten Ausbildungsweg zusammen: Erwachsene welche die direkte Zulassung zum Qualifikationsverfahren mit Abschlussprüfung oder das Qualifikationsverfahren mit Validierung von Bildungsleistungen wählen, laufen im Gegensatz zu denjenigen, die eine reguläre oder verkürzte berufliche Grundbildung absolvieren, in der Regel nicht in denselben betrieblichen Strukturen wie die jugendlichen Lernenden. Oft werden diese Wege in den Betrieben unter der Perspektive „Weiterbildung“ betrachtet und haben mit der Berufsausbildung im Betrieb wenig bis nichts zu tun. In den folgenden Abschnitten beschreiben wir die Bedingungen, unter welchen Unterstützung gewährt wird und zeigen, welche Faktoren die Unterstützungsleistungen allfällig einschränken können.

Direkte Kosten in Form finanzieller Unterstützung und Beratungsleistungen

Besonders bei der regulären oder verkürzten beruflichen Grundbildung steht bei den erwachsenen Lernenden die **Frage des Lohnes** im Vordergrund. Die Betriebe, welche Erwachsene ausbilden, zeigen diesbezüglich eine grosse Heterogenität. Während es Unternehmen gibt, die erwachsene Lernende mit demselben Lohn anstellen wie ihre jugendlichen Lernenden, besteht bei vielen Betrieben Bereitschaft zum Entgegenkommen – einige praktizieren sogar Lohnfortzahlung „*On continue a verser le même salaire, parce que c'est vrai que quelqu'un qui a 40 ans et puis qui tout à coup part dans un apprentissage et puis se retrouve avec un salaire divisé par 5, ça ne va pas*“ (28_FG). Andere machen die Lohnfrage von den Kompetenzen abhängig, die eine Person bereits mitbringt „*Wenn das jemand ist, der Schreiner gelernt hat, hat der ja schon ziemlich viel handwerkliche Erfahrung. [...] Den könnte man ja auch anders einstellen, wie ein Hilfsarbeiter, zu einem Hilfsarbeiterlohn und sagen: du machst noch diese Lehre [...] Wenn es jemand wäre, der das KV gemacht hat, aber noch nie etwas Handwerkliches, dann müsste man ihn eigentlich grundsätzlich wie einen 15-, 16-Jährigen einstellen*“ (17_MB).

Insbesondere die befragten Grossbetriebe stellen ältere Lernende zu denselben Bedingungen wie die Jugendlichen an, wobei sie auch sagen, dass die so angestellte erwachsene Person „*von der IV, vom RAV, von irgendwoher noch eine Unterstützung erhält*“ (02_DH) und dass sie die Gesamtsituation betrachten. Trotzdem kann die fehlende Bereitschaft, Erwachsenen deutlich mehr als den Lehrlingslohn zu zahlen, eine Ausbildung verhindern, wenn keine zusätzliche Geldquellen vorhanden sind: „*Dieses Jahr hätten wir eigentlich einen 27-jährigen in der Logistik. Der konnte*

das aber schlicht nicht machen, weil er nirgends Geld erhalten hat [...] Das Problem war zusätzlich noch, dass er zu wenig lange arbeitslos war. Er hätte acht Monate arbeitslos sein müssen“ (14_PM). In diesem Zusammenhang sind unterschiedliche kantonale Regelungen gerade für national tätige Unternehmen eine Herausforderung, wie folgende Aussage verdeutlicht: „Weil der Bildungsraum Nordwestschweiz, Solothurn, Aargau, beide Basel zahlen immer eine Artikel 32 Ausbildung, auch wenn man bereits eine Grundausbildung gemacht hat. Kanton Bern bereits nicht mehr. Im Kanton Neuenburg bezahlen sie gar nichts. Und dann zahlt irgendein Fonds manchmal etwas, aber auch nicht immer. Je nachdem wie sie gerade Geld haben. Kanton Jura macht es noch einmal ganz anders. Da muss die Firma alles vorschliessen und plötzlich kommt dann irgendwie Geld vom Kanton zurück. Man weiss nicht genau wann. Sie sehen, das ist eine der ganz grossen Problematiken von dieser Stufe“ (19_UM).

Während bei der regulären und verkürzten beruflichen Grundbildung aus finanzieller Sicht primär der Lohn im Vordergrund steht, sehen sich Betriebe bei Erwachsenen, welche die direkte Zulassung zum Qualifikationsverfahren mit Abschlussprüfung wählen, mit der Frage konfrontiert, ob sie die Lernenden bezüglich der **Kosten für den Schulbesuch** und allfälliger überbetrieblicher Kurse unterstützen. Obwohl der Betrieb bei diesem Weg keine Verpflichtung eingehen muss, scheinen viele Arbeitgebende ihre Mitarbeitenden durch Übernahme von Schulgebühren zu unterstützen. Kleinere Beiträge werden auch in der Form von Spesenentschädigungen für den Transport oder das Zurverfügungstellen von Übungsmaterial geleistet.

Der zweite grosse Punkt bei den direkten Kosten sind alle mit der Qualifikation verbundenen **Betreuungs- und Beratungsleistungen**. Wie die beiden folgenden Aussagen zeigen, gestalten sich diese in kleineren Betrieben eher individuell, während sie in grösseren standardisiert sind: „Après il faut bien connaître les collaborateurs. Et puis c'est vrai que de nouveau, je vois les gens tous les jours, je leur parle de manière informelle. Je les vois de façon plus formelle au minimum une fois par mois. Et puis c'est des choses qui se discutent. Par exemple, la personne qui a 45 ans, qui travaille chez nous depuis plus de 10 ans en tant qu'aide animatrice. Ça fait déjà 2-3 ans que je l'encourage en lui disant que c'est quelque chose qui me semblerait bon pour elle et puis qui pourrait être aussi intéressant pour l'institution“ (28_FG). Beziehungsweise: „Es ist nicht so, dass wir sagen, die bewerben sich für den einen oder den anderen Weg [...] Die bewirbt sich dann bei mir, weil ich dann ein ganzes Dossier benötige. Und dann schaue ich es zusammen mit ihnen an und ich [...] screene was sie mitbringen an Bildungsleistungen um sagen zu können, welcher Weg für sie der bessere ist. Ist es die ergänzende Bildung? Etwas Modulares? – mit ihrer Familiensituation zusammen – oder ist es eben eher dieses Vernetzte mit der verkürzten Lehre. Und dann schicken wir sie auf diesen Weg. Es ist nicht für jede dasselbe das Richtige. Je nach Lernleistung die sie haben und so“ (25_FG). Eine spezielle Herausforderung in der Betreuung stellen möglichen Hierarchieproblemen dar, wie sie von einigen Betrieben wahrgenommen wurden: „Wenn es jemand ist, der interessiert ist, braucht es vor allem viel mehr Zeit für die Betreuung, als wenn es jemand ist der jung ist und sich auch mal vom Oberstift etwas erklären lässt“ (35_KO).

Das folgende Beispiel zeigt, wie der Aufwand für ein Unternehmen berechnet werden kann: „Wir haben für die Begleitung einer FaGe E zwischen 350 und 450 Stunden in den zwei Jahren. Das heisst, diese Stunden hat die Mitarbeiterin im Betrieb zur Verfügung, sich mit ihrer Begleitperson auszutauschen. Wenn wir von 400 Stunden ausgehen, die die FaGe E-Lernende hat. Dann sind sie zu zweit, also zusätzlich die, die sie begleitet. So sind das 900 Arbeitsstunden, die in die Begleitung fliessen. Dann kommen übergeordnete Arbeiten hinzu, [...] für den Rekrutierungsteil muss man auch noch etwa 20 Stunden rechnen, mit dem ersten Anmelden, die Situation prüfen, das Beurteilungsgespräch führen. Aber sonst sind es in etwa diese zwei Mal 400 Stunden, die eine FaGe E-Lernende mit ihrer Begleitung zusammen im Betrieb zur Verfügung hat, um sich auf die Prüfung vorzubereiten“ (26_FG).

Indirekte Kosten: Zeitliche Entlastung

Zeitgutschriften für den Unterrichtsbesuch stellen den grössten indirekten Kostenfaktor dar. Dabei sind die Regelungen nicht nur von Fall zu Fall sehr unterschiedlich, sondern haben sich insbesondere bei den befragten Grossbetrieben auch im Laufe ihres Engagements verändert: *„Früher haben die Leute gearbeitet und nebenher voll diese Schule gemacht. Das ist schon effektiv eine Belastung. Heute sagen wir deshalb, Schule ist Arbeitszeit“* (15_PM). Je nach finanzieller Investition des Betriebes verpflichtet sich die Arbeitnehmenden zum Verbleib im Betrieb nach Abschluss der Ausbildung. Es gibt jedoch auch Betriebe, die explizit auf Verpflichtungen verzichten, weil sie sagen, dass sie entweder keinen Zwang ausüben wollen oder dass die Arbeitsmarktfähigkeit das Hauptziel des Abschlusses ist: *„Wir haben eine Vereinbarung gemacht mit diesen Leuten und machen es heute immer noch, aber diese schliesst explizit aus, dass sie sich danach verpflichten müssen. Es ist wirklich die Arbeitsmarktfähigkeit vom Mitarbeiter, die im Zentrum steht“* (09_IN). Bei einem Lehrvertrag ist zudem aus rechtlichen Gründen keine Verpflichtung möglich.

Zusätzlich gibt es verschiedene weitere Formen von **zeitlicher Entlastungen**: Es gibt Betriebe, die punktuell oder systematisch Zeit zum Lernen zur Verfügung stellen, die Rücksicht nehmen bei der Einteilung der Arbeitszeiten oder konkret Unterstützung bei der Prüfungsvorbereitung anbieten. Hierfür nutzen insbesondere Grossbetriebe oft interne Ressourcen der Grundbildung. Beispielsweise können Erwachsene Prüfungsvorbereitung mit den jugendlichen Lernenden machen oder an ÜKs teilnehmen, falls diese betriebsintern durchgeführt werden. Zudem haben Grossbetriebe oft spezielle Betreuungs- und Unterstützungsangebote für Erwachsene, welche sich qualifizieren, beispielsweise separaten Praxisunterricht oder Ansprechpersonen: *„Bei uns im Team ist jemand verantwortlich für Artikel 32 und auch für die Beratung, falls eine Beratung nötig ist“* (02_DH). Einige von ihnen versuchen auch, Erwachsene intern zu vernetzen, da sie um die Schwierigkeiten und Herausforderungen der Betroffenen wissen: *„Et puis comme ça on a formé aussi un petit groupe, elles sentaient qu'elles étaient pas seules dans cette démarche“* (30_FB).

Insgesamt fasst die folgende Aussage die grundsätzliche Unterstützungsbereitschaft, welche sich in konkreten Situationen sehr unterschiedlich äussert, sehr gut zusammen: *„Man muss ein wenig kreativ sein, dann findet man eine Lösung“* (11_IN). Dabei können grössere Betriebe auf etablierte Strukturen und mehr Ressourcen zurückgreifen, während kleinere flexibler sind: *„Es kann schon sein, dass wir auch während der Arbeitszeit oder am Wochenende, also am Samstag, am Sonntag nicht, Dinge miteinander anschauen, oder dass wir mit dem Programmieren etwas machen. Da wird schon investiert, doch. Das heisst sich Zeit nehmen, sich hinsetzen, er muss etwas lernen, er zeigt es mir. Oder Aufgaben, die er nicht versteht, [...] das in Stunden zu beziffern finde ich wahnsinnig schwierig. Ich habe einmal solche Berechnungen gemacht, später aber wieder aufgehört damit“* (12_IN).

Hindernisse in Bezug auf die Ausbildung Erwachsener

Es gibt Faktoren, welche die Ausbildungsleistungen von Betrieben grundsätzlich einschränken und vorwiegend bei kleinen Betrieben anzutreffen sind: Dazu gehören eine beschränkte Anzahl an Ausbildungsplätzen, eine begrenzte Anzahl an Mitarbeitenden und ein eingeschränktes Tätigkeitsfeld. Daneben gibt es aber auch Hindernisse, die spezifisch für erwachsene Lernende zum Tragen kommen. Dazu gehören hauptsächlich die Finanzierungsfrage sowie Vorbehalte gegenüber Erwachsenen ohne Berufsabschluss.

- **Finanzierungsfrage:** Insbesondere bei Personen, die neu in einen Betrieb eintreten und die Absicht haben, einen Abschluss zu erwerben, stellt sich die Frage nach dem Lohn. Wo es keine (Branchen-) Empfehlungen gibt, sind die Betriebe unsicher, ob den erwachsenen Lernenden nur der reguläre Lehrlingslohn ausbezahlt oder ob ihre Arbeitserfahrungen beim Lohn angerechnet werden sollen. Das Bezahlen von Lehrlingslöhnen führt oft dazu, dass sich die Qualifizierungswilligen eine Ausbildung nicht leisten können. Aus den Interviews schliessen wir zu-

dem auf eine eher geringe Bereitschaft der Betriebe, Personen einzustellen, die einen Abschluss durch eine direkte Zulassung zum Qualifikationsverfahren mit Abschlussprüfung erwerben wollen. Da solchen Personen ein regulärer Lohn ausbezahlt werden müsste, bewerten Betriebe diese Anstellungen als riskant, da sie im Vorfeld nicht wissen, ob diese Person als vollwertige Arbeitskraft eingesetzt werden kann.

- Vorbehalte gegenüber Erwachsenen ohne Berufsabschluss: Insbesondere wenn es darum geht, qualifizierungswillige Erwachsene in den Betriebsalltag zu integrieren, antizipieren viele Betriebe Persönlichkeitsdefizite oder Probleme mit anderen Mitarbeitenden: *„Also mich würde es sehr interessieren weshalb ein Erwachsener erst im Erwachsenenalter eine solche Ausbildung machen möchte. Da würde mich die Vorgeschichte extrem interessieren [...] Grundsätzlich finde ich, dass auch ein Jugendlicher ein bisschen wissen sollte, was er will. So wie Dominosteine, die irgendeinmal zu einem fertigen Bild werden. Es ist ja egal, was man zuerst macht, ob man zuerst Sprachen lernt, oder mal auf Reisen geht, oder gleich wieder eine Zweitausbildung macht. Aber wenn es ein Durcheinander ist, auf der Suche sein und überall ein bisschen dran sein und doch nirgends richtig, dann hätte ich Mühe. Ich kenne keinen Menschen, der in diesem Alter noch eine Lehre begonnen hat.“* (35_KO). Im Weiteren haben manche Betriebsvertreter/-innen Mühe, sich eine erwachsene Person in der Rolle der Lernenden vorzustellen. Auch gehen sie davon aus, dass es für Erwachsene schwierig ist, sich (wieder) in die Rolle der Lernenden zu versetzen und dass Erwachsene nicht mehr so „formbar“ sind: *„Ob das mit Erwachsenen auch so ‚ring‘ geht, das stelle ich schon ein bisschen in Frage. Es ist vielleicht nicht jedermanns Sache. Also man stelle sich vor, oder wir müssen sagen, dass wir im Prinzip eine klassische Lehrstelle mit diesem besetzen müssen [...] Ist diese Person auch bereit, halt die Lehrlingsarbeit in diesem Sinn zu machen? Das sind dann unter Umständen auch Botengänge, Reinigungsarbeiten und alles Mögliche, was klassischerweise Stifte halt im ersten Jahr tun. Und dann kommt das Zweite und dann kommt wieder der Unterstift der das macht. Jeder hat in der Ausbildung einmal den Kessel herumgetragen. Das ist jetzt einfach so. Ob das mit Erwachsenen auch so ring geht [...] Puh. Das könnte ich mir je nach Mensch unter Umständen noch problematisch vorstellen“* (03_DH). Damit einhergehend wird auch auf mögliche Autoritätsprobleme in Bezug auf jüngere Berufsbildende verwiesen.

Abschliessend ist zu betonen, dass die interviewten Betriebsvertreter/-innen trotz möglicher Hindernisse oft grosse Bereitschaft signalisieren, Erwachsene auf dem Weg zum Berufsabschluss zu unterstützen, nach dem Motto „Wo ein Wille ist, ist auch ein Weg“: *„Donc pour moi, des difficultés, je ne les ai pas [...] il faut juste s'organiser. C'est des aspects, est-ce qu'on remplace quelqu'un en formation? C'est des contraintes plutôt budgétaires que ce genre de choses [...] Mais les difficultés, je les verrais plutôt du côté de ceux qui se forment. Parce que c'est l'investissement en temps qui est très important“* (28_FG).

4.4. Das Zielpublikum aus Sicht der Betriebe

In diesem Kapitel stellen wir zuerst das potentielle Zielpublikum dar, das aus Sicht der OdAs und Betriebe in Frage kommt, im Erwachsenenalter noch einen Berufsabschluss zu erwerben. Im Weiteren identifizieren wir die Voraussetzungen, welche diese Personen erfüllen müssen. Abschliessend gehen wir kurz auf die wahrgenommenen Unterschiede zwischen jugendlichen und erwachsenen Absolvierenden ein.

Einleitend ist zu erwähnen, dass sowohl OdAs wie auch viele Betriebe nur schlecht Bescheid wissen, wer von ihren Mitarbeitenden, die ohne arbeitsmarktrelevanten Abschluss im jeweiligen Beruf arbeiten, noch einen Berufsabschluss erwerben könnte. Seitens der Betriebe lässt sich diese Wissenslücke teilweise mit der jeweiligen Betriebsstruktur und –grösse erklären. Gerade bei grösseren Betrieben, die über eine separate interne Berufsbildungsabteilung verfügen, sind die Ausbildungsverantwortlichen, welche über das Know-how der Ausbildungswege verfügen, organisatorisch oft von der Personalabteilung getrennt, welche wiederum potentiell geeignete Mitarbeitende identifizieren könnte. Von Seiten der OdAs gibt es teilweise Bestrebungen, die Wissenslücke be-

züglich potentieller Kandidierender anhand von Umfragen bei den Betrieben zu schliessen und so zu einer konkreteren Einschätzung über das Zielpublikum für die Qualifikation von Erwachsenen zu gelangen.¹⁶

Wahrgenommenes Zielpublikum

Die Aussagen zum **Zielpublikum und dessen Merkmalen** waren insbesondere von den Betriebsvertreter/-innen äusserst heterogen. Trotzdem konnten über alle Interviews gesehen zwei grössere Gruppen von Personen identifiziert werden, die aktuell ohne arbeitsmarktrelevanten Abschluss in den Betrieben arbeiten und sich aus Sicht der Betriebsvertreter/-innen für den Erwerb eines Berufsabschlusses im Erwachsenenalter eignen: Zum einen handelt es sich um Personen mit Migrationshintergrund, zum anderen um Erwachsene mit nicht-linearen Lebensläufen. *„Moi je vois deux genres de personne qui peuvent faire ça. La première possibilité c'est des étrangers. Des étrangers qui sont venus ici, soit qui savaient déjà le métier et puis qui ont voulu apprendre le métier, qui ont voulu mettre un diplôme à ce qui savait. Ou alors des personnes qui sont arrivées, [...] puis qui ont appris le métier ici. Puis c'est quand même valorisant d'avoir un CFC. Et puis après, la deuxième partie c'est des jeunes qui peut-être à un certain âge sont instables et puis tout d'un coup quand ils arrivent entre vingt-cinq et trente ans qui fondent une foi, une famille et tout. Ils s'aperçoivent quand même que c'est important d'avoir un CFC“* (18_MB).

- **Personen mit Migrationshintergrund:** In den meisten Berufen und Branchen, insbesondere aber im Detailhandel, Bau, Gastgewerbe, Reinigung und Gesundheit, wird ausgesagt, dass der Anteil an Migrant/-innen, die ohne arbeitsmarktrelevanten Abschluss im jeweiligen Beruf arbeiten, relativ hoch sei und dass diese Gruppe ein mögliches Zielpublikum für die Qualifikation von Erwachsenen sei. *„Es hat vielleicht eine Tendenz mit Migrationshintergrund. Das kann schon sein, das glaube ich schon. Die vielleicht auch in die Schweiz gekommen sind nach der obligatorischen Schulzeit. Die nachher nicht in die Berufsbildung reingerutscht sind oder in einem anderen Moment in die Schweiz gekommen sind“* (OdA_02). Die Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund scheint allerdings sehr heterogen. Personen, die bereits über einen Abschluss in ihrem Heimatland verfügen – unter Umständen sogar auf Hochschulebene – wird das grösste Potential zugeschrieben, in der Schweiz auch noch einen Berufsabschluss erwerben zu können.
- **Erwachsene mit nicht-linearen Lebensläufen:** Dabei handelt es sich um Personen mit häufigen Abbrüchen und Wechseln, die in der Jugend keinen Abschluss gemacht haben und irgendwann das Bedürfnis haben, diesen noch nachzuholen. Oftmals ist der Zeitpunkt, an dem das Bedürfnis nach einem Berufsabschluss und damit mehr Sicherheit aufkommt, gekoppelt mit der Phase der Familiengründung, wie weiter unten noch verdeutlicht wird. Dies scheint insbesondere bei Männern der Fall zu sein, während bei den Frauen eher das Thema Wiedereinstieg nach der Familienphase zu tragen kommt: *„wenn dann die Kinder mal aus dem Gröbsten raus sind und dann könnten die im Prinzip mehr. [...] in der Spezialreinigung ist es von Vorteil, wenn du natürlich eine bessere Qualifikation, sprich ein EFZ, hast. Also eigentlich könnte man dort so wie ein Übergangspackage anbieten für die Frauen“* (OdA_12).

Bezüglich des **Alters** des Zielpublikums wurden oft Personen zwischen 30 und 45 Jahren mit Familie genannt, welche der finanziellen Sicherheit plötzlich eine grössere Bedeutung zumessen. *„Irgendwann entdecken sie, um was es im Leben geht. Man sieht es auch daran, wenn ein Partner oder eine Partnerin ins Spiel kommt: So lange man alleine lebt, spielt dieses und jenes keine, oder nur eine kleine Rolle und dann irgendwann steigen auch die Ansprüche. [...] Das ist oft auch ein Auslöser dafür, dass jemand merkt, dass er etwas machen muss“* (37_GE). In mehreren Interviews wurde eine obere Altersgrenze bei ungefähr 55 Jahren gezogen. Haben die Mitarbeitenden diese Altersgrenze

¹⁶ Für nähere Informationen zur möglichen Zielgruppe verweisen wir auch auf den Zwischenbericht der Studie „Berufsabschluss für Erwachsene: Befragung von Absolventinnen und Absolventen“ (Schmid et al. 2016).

passiert, werden sie nicht mehr aufgefordert, sich noch zu qualifizieren und werden oft auch nicht mehr finanziell unterstützt.

Das **Geschlecht** des potentiellen Zielpublikums ist stark vom jeweiligen Beruf abhängig und konnte in den meisten Fällen klar genannt werden. Männer wurden primär in den Bereichen Logistik, Informatik, Produktion und Bau genannt. Frauen primär im Gesundheits- und Sozialbereich – aber auch in der Uhrenindustrie. In den anderen Branchen wurden entweder keine spezifischen Aussagen bezüglich des Geschlechts des Zielpublikums gemacht, oder es wurden beide Geschlechter erwähnt.

Bezüglich der **Verfügbarkeit des Zielpublikums** ist an dieser Stelle zu erwähnen, dass bei Weitem nicht alle Mitarbeitenden ohne arbeitsmarktrelevanten Berufsabschluss am Erwerb eines solchen interessiert sind, auch wenn dies vom Betrieb erwünscht wäre und gefördert wird. Erklärungsversuche dafür sind, dass die Mitarbeitenden selber keinen Mehrwert in einem Abschluss sehen oder ihre persönliche Situation nicht längerfristig betrachten – sei das in finanzieller Hinsicht oder in Bezug auf einen allfälligen Stellenverlust. *„Wenn sie einen Job haben und Geld verdienen, dann ist die Welt in Ordnung. Aber dass sie profitieren würden, wenn sie eine Ausbildung machen würden und einen Abschluss haben, dass sie das viel weiter in ihrem Leben bringen würde, das ist noch öfters schwierig“* (40_GE). Laut Einschätzung der Betriebsvertreter/-innen wissen viele Personen, die ohne arbeitsmarktrelevanten Berufsabschluss in einem Betrieb arbeiten, nicht, dass es auch für Erwachsene Möglichkeiten zum Erwerb eines Berufsabschlusses gäbe.

Voraussetzungen der erwachsenen Personen, um einen Berufsabschluss zu erwerben

Auf die Frage, was die Personen charakterisiert, die bisher im Betrieb einen Berufsabschluss erworben haben beziehungsweise welche Grundvoraussetzungen diese mitbringen müssen, wurden gewisse formelle Voraussetzungen wie spezifische Erfahrungen und Sprachkenntnisse erwähnt. Noch häufiger wurden informelle Voraussetzungen wie Kompetenzen und Persönlichkeitsmerkmale aufgeführt. Betriebsvertreter/-innen schilderten aber auch Schwierigkeiten und Herausforderungen in Bezug auf das mögliche Zielpublikum.

Als **formelle Voraussetzungen** gelten bei den Wegen der direkten Zulassung zum Qualifikationsverfahren mit Abschlussprüfung und dem Qualifikationsverfahren mit Validierung von Bildungsleistungen die geforderten Jahre an Berufserfahrung, über welche die Erwachsenen beim Erwerb des Berufsabschlusses verfügen müssen. Gerade in Berufsfeldern mit einem hohen Migrationsanteil wurde die Sprache sehr stark betont – in den Gesprächen mit den OdA-Vertreter/-innen kam dies noch deutlicher zum Ausdruck als in den Gespräche mit den Betriebsvertreter/-innen. Eine ausreichende Beherrschung einer der Landessprachen ist dabei eine zwingende Grundvoraussetzung, um einen Berufsabschluss erwerben zu können – unabhängig vom gewählten Weg. Die Sprachbeherrschung muss über den beruflichen Praxiskontext hinausgehen, weil ansonsten nicht selten Probleme im allgemeinbildenden Unterricht an den Berufsfachschulen auftreten: *„Oftmals ist es dann auch wieder eine Frage der Sprache. Man beginnt dann dort schon, dass die Leute dann zuerst einmal die Sprache können müssen, bevor sie dann eine Lehre machen können. Also eine Lehre in der Schweiz, das ist nicht einfach [...] Man kann vielleicht mal einen Kurs machen, aber eine Lehre nachher mit Allgemeinbildung und so, da muss man entsprechend Deutsch können.“* (OdA_12). Beim Qualifikationsverfahren mit Validierung von Bildungsleistungen sind die Anforderungen an die Sprachkompetenzen noch höher als bei den anderen Wegen.

Als **informelle Voraussetzungen**, damit Erwachsene einen Berufsabschluss erwerben können, wurden häufig Kompetenzen und Persönlichkeitsmerkmale wie Motivation, Zielstrebigkeit und Engagement genannt. In beinahe allen geführten Interviews wurde stark betont, dass die Personen, welche in den Betrieben bislang einen Berufsabschluss erworben haben, durchwegs sehr motiviert und engagiert waren. Dies wurde zugleich als Grundvoraussetzung aufgeführt, damit eine Person im Erwachsenenalter noch einen Abschluss erwerben kann. Weitere Eigenschaften, die

Erwachsene auf dem Weg zum Berufsabschluss auszeichnen, sind Lernwille, Zielstrebigkeit und Selbständigkeit.

Unterschied in der Ausbildung Jugendlicher und Erwachsener

Der Hauptunterschied zwischen jugendlichen Lernenden und qualifizierungswilligen Erwachsenen liegt in den Augen der betrieblichen Interviewpartner/-innen ganz klar im **Entwicklungsstand**. Während bei den jugendlichen Lernenden in der Ausbildung noch sehr viel Erziehungsarbeit zu leisten sei, da sich die meisten bei Ausbildungsbeginn mitten in der Pubertät befinden, fällt dies bei den Erwachsenen weg. Die Verantwortlichen in den Ausbildungsbetrieben müssen die Jugendlichen in die Erwachsenen- und Arbeitswelt einführen, was vor allem zu Beginn der Ausbildung zu einem Mehraufwand führt und bei den Erwachsenen weitgehend hinfällig ist. *„Donc voilà, vous êtes vraiment face à des petits jeunes qui démarrent, qui n'ont, pour la plupart, jamais mis une patte en entreprise, donc il faut leur apprendre aussi tout le savoir-être. Les règles de l'entreprise et puis l'importance de respecter les règles communes. Ça c'est souvent la tâche de la première année”* (20_UM).

Grundsätzlich wird der **Betreuungsaufwand** bei Jugendlichen höher eingeschätzt als bei Erwachsenen. Der geringere Betreuungsaufwand kommt primär bei den Erwachsenen in der direkten Zulassung zum Qualifikationsverfahren mit Abschlussprüfung und im Qualifikationsverfahren mit Validierung von Bildungsleistungen zum Tragen. Aber auch bei der regulären und verkürzten beruflichen Grundbildung, wo die Betriebe mehr Verantwortung übernehmen, haben sie mit den Erwachsenen – zumindest in der Praxis – weniger Aufwand: *„un adulto in riquifica presenta più vantaggi rispetto a un ragazzino di quindici anni. Gli adulti bisogna seguirli meno. Capiscono prima le cose. Il ragazzino è appena entrato nel mondo del lavoro e quindi fa più fatica, nell'adulto con ci sono problemi di gestione della persona. Il ragazzino bisogna gestirlo molto di più”* (05_LO). Während weitgehende Übereinstimmung darüber herrscht, dass die Erwachsenen in der betrieblichen Praxis weniger Begleitung benötigen, gehen die Meinungen bezüglich der Unterstützung im schulischen Bereich auseinander: Einige Interviewpartner/-innen erwähnen, dass die Erwachsenen wissen, wie sie lernen müssen und dies auch eigenverantwortlich tun; andere betonen, dass die Erwachsenen teilweise lange nicht mehr in der Schule waren und in der Schule eher Mühe hätten, was auch der Grund sei, warum sie noch nicht über einen Erstabschluss verfügen. Diese Erwachsenen benötigen Unterstützung in schulischen Bereichen, wissen diesen zusätzlichen Aufwand jedoch in der Regel durch ihre Erfahrung und Motivation wieder zu kompensieren.

Ein weiterer Punkt, der häufig erwähnt wurde, ist der **bewusste Entscheid für den Beruf** bei Erwachsenen. Dies im Gegensatz zu vielen Jugendlichen, die sich teilweise mit einer Lehrstelle im Beruf ihrer zweiten oder dritten Wahl zufrieden geben müssen, was zu Motivationsproblemen und/oder Lehrvertragsauflösungen führen kann: *„Un adulte, c'est son choix. Enfin il a décidé de le faire, donc il sera plus réceptif. Un jeune, il doit faire quelque chose”* (08_LO). *„Weil wir wählen diejenige aus bei denen das auch geht. Das habe ich eher in der dreijährigen Grundbildung das Thema, dass die Jugendlichen plötzlich meinen, es wäre doch vielleicht jetzt etwas anderes gut, obwohl sie geschnuppert und weiss nicht was haben und dann plötzlich abbrechen“* (25_FG). Durch den bewussten Entscheid sind die Erwachsenen, wie weiter oben beschrieben, einerseits motivierter, haben eine hohe Erfolgsquote und bleiben nach dem Berufsabschluss dem Berufsfeld treu. *„Ein Erwachsener kommt und der will. Der blamiert sich auch nicht. Der gibt sehr viel von sich, um den Erfolg auch zu haben“* (13_PM).

An dieser Stelle soll aber auch auf die wahrgenommenen **Nachteile in der Ausbildung Erwachsener** verwiesen werden. Diese decken sich mit der Sicht der betroffenen Erwachsenen, wie die Studie von Schmid et al. (2016) verdeutlicht.

- Mehrfachbelastung durch Familienpflichten: Dieser Punkt wurde häufig erwähnt, und aus Sicht der Betriebe scheint dadurch das Risiko von Abbrüchen begünstigt zu werden.
- Mangelndes Selbstvertrauen: (Mögliche) Kandidierende sind teilweise stark verunsichert und trauen sich einen Abschluss nicht zu. Den Erwachsenen fehlt zudem der Schulrhythmus, denn sie sind teilweise lange nicht mehr zur Schule gegangen und sind sich auch das schulische Lernen nicht (mehr) gewohnt. Mitunter blicken sie auf schulische Misserfolgserlebnisse zurück. Dies kann zu Prüfungsangst und mangelndem Selbstvertrauen führen, was von den interviewten Personen aber nicht als grundsätzlicher Hinderungsgrund betrachtet wird. Allerdings benötigen diese Personen zum einen Motivation durch Verantwortliche im Betrieb, wie auch gezielte Unterstützung auf dem Weg zum Berufsabschluss, wie das folgende Zitat illustriert: *„Das ist zum Teil auch eine Gruppe von Leuten, die auch ein bisschen Ermutigung braucht. [...] Die schon 10 Jahre im gleichen Betrieb arbeiten, von denen ich denke, die machen einen super Job, sind eigentlich kompetent, aber es fehlt ihnen vielleicht aufgrund von einer Bildungsbiografie wie so ein bisschen das Selbstbewusstsein [...]. Und da braucht es so eine Vorphase der Ermutigung, bevor die Leute überhaupt anfangen, die Wege zu beschreiten“* (OdA_10).
- Kombination Jugendlicher und Erwachsener: Eine weitere Herausforderung kann sich auch in der Kombination von Jugendlichen und Erwachsenen in der Ausbildung stellen. In der Regel werden die Probleme weniger im Betrieb gesehen, da sich die Jugendlichen dort in einer Erwachsenenwelt befinden. Größere Probleme scheint der Besuch der Berufsfachschule zu generieren, da die Erwachsenen in altershomogenen Regelklassen Aussenseiter sind.

Die vier Wege und das Zielpublikum – Auf den Punkt gebracht:

- Die Befragten sind mit dem Angebot der vier Wege grundsätzlich zufrieden und sehen für jeden Weg sowohl spezifische Vor- wie auch Nachteile.
- Berufsabschlüsse für Erwachsene werden primär auf Stufe des Eidgenössischen Fähigkeitszeugnisses als sinnvoll erachtet.
- Der Wissensstand der Betriebe variiert beträchtlich: oft fehlen spezifische Kenntnisse über die vier Wege oder es bestehen falsche Vorstellungen (v.a. was das Qualifikationsverfahren mit Validierung von Bildungsleistungen angeht).
- Bemerkenswert ist die eingeschränkte Wahrnehmung der Möglichkeiten: Nur wenige Personen haben alle vier Wege für Erwachsene im Blick.
- Grundsätzlich sind die Betriebe bereit, ihre Mitarbeitenden bei Qualifikationsvorhaben zu unterstützen, wobei die Art und das Ausmass der Unterstützung mit dem eingeschlagenen Weg zusammenhängen.
- Aus Sicht der Betriebe ist eine Begleitung und Unterstützung der qualifizierungswilligen Erwachsenen auch bei der direkten Zulassung zum Qualifikationsverfahren mit Abschlussprüfung und beim Qualifikationsverfahren mit Validierung von Bildungsleistungen unabdingbar für den Erfolg, obwohl Betriebe nur bei der regulären und verkürzten beruflichen Grundbildung zur Unterstützung verpflichtet sind.
- Im Rahmen der Ausbildung von Erwachsenen entstehen für die Betriebe direkte (Lohnkosten sowie Begleitungs- und Beratungsaufwand) und indirekte Kosten (zeitliche Entlastung).
- Für Erwachsene, die bereits in einem Betrieb arbeiten und sich bewährt haben, wird oft eine Lösung gefunden. Schwieriger – insbesondere im Hinblick auf finanzielle Unterstützung – ist es für diejenigen Erwachsenen, die neu in einen Beruf einsteigen wollen.
- Hindernisse in Bezug auf die Ausbildung Erwachsener sind die Finanzierung sowie Vorbehalte von Arbeitgebenden gegenüber Personen, die im Erwachsenenalter noch keinen Berufsabschluss vorweisen können.
- Das (potentielle) Zielpublikum ist schwierig zu definieren. Zwei Gruppen kristallisierten sich heraus: Personen mit Migrationshintergrund und Personen mit nicht-linearen Lebensläufen.
- Genügende Sprachkenntnisse und bestimmte informelle Kompetenzen (Motivation, Durchhaltevermögen) werden als zentrale Voraussetzungen betrachtet, damit Erwachsene erfolgreich einen Berufsabschluss erwerben können.
- Erwachsene haben gegenüber jugendlichen Lernenden die Vorteile, weniger Betreuungsaufwand zu verursachen und reifer zu sein.

5 Nutzen und Bedarf

In diesem Kapitel präsentieren wir die Ergebnisse zum wahrgenommenen Nutzen der Qualifizierung Erwachsener und dem Bedarf nach mehr Berufsabschlüssen für Erwachsene. Die Frage nach dem Nutzen von Berufsabschlüssen von Erwachsenen haben wir auf vier Ebenen bezogen, nämlich welchen Nutzen die Befragten für den *Betrieb*, die *Branche*, die *betroffenen Erwachsenen* und die *Wirtschaft und Gesellschaft* sehen. Nachfolgenden werden die Resultate für diese vier Ebenen dokumentiert und kommentiert. Daran anschliessend folgen die Befunde zum wahrgenommenen Bedarf.

5.1. Nutzen für die Betriebe

Die Auswertung des Nutzens für die Betriebe erfolgt entlang der Ausbildungsmotive, die Betriebs- oder OdA-Vertretende im Zusammenhang mit der Ausbildung von Jugendlichen und Erwachsenen in ihrem Betrieb beziehungsweise in ihrer Branche wahrnehmen (vgl. hierzu Abschnitt 1.2). Dabei sei an dieser Stelle nochmals betont, dass Betriebe meist aus mehreren Gründen ausbilden. Im Folgenden beleuchten wir die in Abschnitt 1.2 allgemein beschriebenen Motive mit einem Fokus auf die Qualifikation von Erwachsenen, deren Ausgangslage nicht deckungsgleich ist mit derjenigen für Jugendliche.

Investitionsmotiv. Das Investitionsmotiv betont die längerfristigen Gewinne von Ausbildung, wie sie auch von einer OdA-Vertretung betont werden: *„Natürlich das langfristige Engagement. Die erwachsenen Lernenden werden länger bleiben und sie werden sich auch vom Interesse, Engagement und Qualität her mehr interessieren an einer guten Arbeit“* (OdA_9). In den Interviews der Betriebsvertreter/-innen dominiert dieses Motiv beim Nutzen, den sie in der Ausbildung Erwachsener sehen. Dabei kann der Investitionsgedanke der Betriebe entlang dreier Aspekte weiter differenziert werden:

1. Betriebe, die in die Ausbildung und formale Qualifizierung Erwachsener investieren, weil sie längerfristig qualifiziertes Personal benötigen und es unter Umständen auf dem Markt nicht finden (Qualitätssicherung): *„Für uns als Unternehmen liegt der Nutzen darin, dass wir die Möglichkeit haben, eigene Leute zu züchten. Das ist zwar aufwändig und mit Finanzen verbunden, aber auf dem Markt finden wir sie nicht. So wissen wir auch auf was wir uns einlassen“* (37_GE).
2. Betriebe, die in die formale Qualifikation ihrer Mitarbeitenden investieren, damit diese mit den innerbetrieblichen Veränderungsprozessen und dem Technologiewandel mithalten können (Adaption). Diese Perspektive fusst auf dem Gedanken, den Mitarbeitenden, die bereits im Betrieb sind, das Werkzeug zu geben, um mit den Berufs- und Branchenveränderungen Schritt halten zu können und darüber hinaus gegebenenfalls sogar eine Weiterqualifizierung in Angriff zu nehmen: *„Das heisst, sie müssen diesen Schritt in der modernen Technologie schaffen. Damit sie dazu befähigt sind, wollen wir sie ermuntern, diese Nachholbildung zu machen. Die Erfahrung zeigt uns eigentlich, dass uns das auch gelingt“* (15_PM).
3. Betriebe, die als Gratifikation für langjährige und bewährte Mitarbeitende in qualifizierungswillige Erwachsene investieren (Personalbindung): *„Das ist eine Wertschätzung. Und ein Merci sagen, dass sie das machen und sich noch etwas weiter entwickeln können. Jetzt gerade in unserem Betrieb, in diesem Bereich, kann man nicht wahnsinnig viele verschiedene Jobs ausführen und die Karriereleiter hoch krakseln. Das ist eher beschränkt und deshalb dünkt es mich, dass dies so ein bisschen Dinge sind, wo wir auch Wertschätzung zeigen können“* (31_FB).

Das Investitionsmotiv kann als Indikator für die längerfristige Bereitschaft von Betrieben gesehen werden, in ihre Arbeitskräfte zu investieren. Sie nehmen die formale Qualifikation Erwachsener als wertvolle Anlage für ihren Mitarbeitendenpool wahr. Wie sich in den Interviews herausstellte,

bleiben die ausgebildeten Erwachsenen in aller Regel im Betrieb, obwohl sie mit einem formellen Abschluss einfacher gehen könnten – oder anders ausgedrückt sie sind „able to go, willing to stay“. Dies gilt insbesondere für diejenigen, die bereits vorher im Betrieb beschäftigt waren und ist unabhängig von einer allfälligen Verpflichtung: *„Die bleiben in der Regel. Es hat ja einen Grund weshalb sie es machen. Und meine Erfahrung ist, dass von denjenigen, welche noch keinen Lehrabschluss hatten und denen man die Chance gegeben hat, denen man Vertrauen geschenkt hat, enorm viel zurückkommt“* (02_DH). Die längerfristige Orientierung des Investitionsmotives kommt insbesondere bei denjenigen Betrieben zum Ausdruck, die Personen nach einem Berufsabschluss zur weiteren Qualifizierung vorsehen (z.B. als Kadernachwuchs): *„Et c'est vrai que d'avoir en permanence peut-être trois, quatre personnes, ou peut-être cinq, six qui sont dans ces parcours-là, c'est vrai que c'est très intéressant pour l'entreprise. Ce sont des gens que vous connaissez, en qui vous avez forcément acquis une certaine confiance, et puis c'est vrai qu'ils sont naturellement assez prioritaires quand il y a un poste qui s'ouvre“* (20_UM). In den Interviews mit den Betriebsvertreter/-innen zeigte sich, dass dieses Motiv in Betrieben dominiert, die Erwachsene ausbilden – unabhängig von der Betriebsgrösse.

Produktionsmotiv. Bei einem dominanten Produktionsmotiv bilden die Unternehmen mit dem Gedanken aus, Lernende als kostengünstige Arbeitskräfte einsetzen zu können. Das Ziel ist die direkte monetäre Verwertung des Ausbildungsverhältnisses bereits während dem Lehrverhältnis. Dieses Motiv spielt vor allem bei Berufen, in welchen die Lernenden sehr schnell produktiv eingesetzt werden können, eine wichtige Rolle. Dazu gehören die Berufe in der Gastronomie und teilweise im Detailhandel. In den geführten Interviews kommt das Produktionsmotiv vor allem in kleinen und mittleren Unternehmen zum Ausdruck, und vor allem bei Betrieben, welche im Rahmen der regulären Grundbildung ausbilden: *„Ich mache das nicht einfach aus Sympathie, dass die Person eine Ausbildung hat. Sondern primär schon mit dem Gedanken daran, dass der Betrieb davon profitiert. Es geht ja um das Überleben eines Betriebs“* (33_RE). Betriebe, in welchen das Produktionsmotiv dominiert, haben oft eine eingeschränkte Wahrnehmung der verschiedenen Abschlussmöglichkeiten für Erwachsene. Sie sehen qualifizierungswillige Erwachsene im Betrieb primär in der Rolle des älteren Lernenden und assoziieren damit allfällige Probleme bei der Lohneinteilung und Unterordnung im Betrieb. Es gibt jedoch auch Unternehmen mit dominantem Produktionsmotiv, die einen differenzierteren Blick haben. Diese betonen neben dem finanziellen Aspekt auch die bessere Arbeitsqualität von qualifizierungswilligen Erwachsenen sowie die grössere Verantwortung und vielfältigeren Aufgaben, welche diesen übertragen werden können. Einige Unternehmen – besonders aus dem Sozial- und Gesundheitsbereich sowie der Baubranche – sagen, dass diese Personen eigentlich schon als vollwertige Mitarbeitende eingesetzt werden können: *„Weil die Erwachsenen arbeiten ja und werden Maurer und bringen uns mehr als ein Lehrling von der Arbeit her, weil wir sie als Bauarbeiter einsetzen können. Aber dafür haben sie eben die Möglichkeit, diese Ausbildung zu machen“* (22_MA). Gerade kleinere und mittlere Unternehmen scheinen darauf angewiesen zu sein, dass sich die Ausbildungszeit unmittelbar auszahlt, während der finanzielle Aspekt von grösseren Betrieben weniger prominent angesprochen wurde. Eine OdA-Vertretung sieht zudem längerfristig Kostenersparnisse: *„Es kann einen finanziellen Nutzen haben, wenn ich jemanden gut Ausgebildetes habe. Dann, wenn ich jemanden habe, der weiss, wie er mit Lebensmitteln umgehen muss, dann kann das auch Kostenersparnis sein“* (OdA_9).

Das Produktionsmotiv wird in den Interviews oft aufgeführt, ist aber doch deutlich weniger wichtig als das Investitionsmotiv. Besonders kleine und mittlere Betriebe betonen aber, dass sich die Ausbildung Erwachsener für den Betrieb bereits während der Lehrzeit beziehungsweise während der Qualifizierung lohnen muss. Diese Ausbildungsmotivation der Betriebe hängt auch stark mit dem jeweiligen Ausbildungsweg für Erwachsene zusammen. Kurzfristige monetäre Aspekte spielen insbesondere bei der regulären und verkürzten beruflichen Grundbildung eine tragende Rolle, weil die Lernenden oft als vollwertige Arbeitskräfte eingesetzt werden können, aber der Betrieb nur einen Lehrlingslohn bezahlen muss. Betriebe mit starkem Produktionsmotiv sehen den auch einen geringen Nutzen in der Qualifizierung Erwachsener über die direkte Zulassung zum Quali-

kationsverfahren mit Abschlussprüfung oder das Qualifikationsverfahren mit Validierung von Bildungsleistungen.

Reputationsmotiv. Sowohl die Tatsache, dass ein Betrieb ausbildet, wie auch das Resultat dieser Bemühungen – qualifizierte Angestellte – sehen einige Befragte als Wettbewerbsvorteil oder allgemeinen Gewinn im Sinne von höherem Ansehen bei der Kundschaft: *„Das bringt für die Zukunft ziemlich viel. Man ist als Betrieb mehr gefragt, weil man mehr qualifizierte und gut ausgebildete Leute hat. Man kann sich als Firma gut präsentieren“* (23_GI). Oder: *„Für uns liegt der Nutzen darin, dass wir mit diesen Berufsleuten werben können. Es ist immer noch etwas anderes, wenn man einen Betrieb voll mit Hilfsarbeitern hat. Böse gesagt, ist es auch eine Frage des Images“* (07_LO). Dabei scheint die Reputation eher bei grösseren Unternehmen im Vordergrund zu stehen. Abgesehen von der Betriebsgrösse ist dieses Thema auch in gewissen Berufen und Branchen wichtiger als in anderen: *„Es tut dem Berufsbild und den ganzen sozialen Berufen gut, auch weil wir immer noch dieses Image vom helferischen Frauenberuf haben. Ich finde es daher gut, dass man mit gut qualifiziertem Personal arbeitet. Das ist uns wichtig“* (29_FB). Aber auch in der Reinigungsbranche wird wiederholt betont, dass formelle Qualifikationen noch Mangelware sind und dringend benötigt werden, um das Image der ganzen Branche zu verbessern.

Soziales Motiv. Betriebe, die aus altruistischen Gründen ausbilden, stellen die Perspektive der Mitarbeitenden oder der Gesellschaft in den Vordergrund. Sie wollen Jugendlichen und Erwachsenen eine Chance bieten, in der Arbeitswelt Fuss zu fassen oder dazu beitragen, den Fachkräftbedarf über den Betrieb hinaus zu sichern. Während das im Fall von Jugendlichen heisst, sie als Arbeitnehmende zu sozialisieren, ist das Stichwort bei den Erwachsenen der Erhalt ihrer Arbeitsmarktfähigkeit – wobei beides zur Mobilität von Arbeitskräften beiträgt: *„Ich meine, entweder man bindet die Leute an sich und lässt sie nichts machen, oder sie sind dann halt auf dem Berufsmarkt interessant. Wir verfolgen eigentlich schon die Philosophie, dass wir es gerne sehen, wenn unsere Leute auf dem Arbeitsmarkt eine gewisse Wertigkeit haben. Sie könne sich also wirklich auch bei einer Stelle bewerben und auch dort hingehen“* (25_FG). Ein EFZ formalisiert dabei das Wissen und die Fähigkeiten einer Person: *„Also die Internen, die kennt man ja und da wissen wir, was wir haben. Ich sehe es, wenn ich extern rekrutieren muss, dass es mir als Betrieb einfacher fällt, neues Personal besser einschätzen zu können, wenn ich weiss, dass ein offizieller Abschluss dahinter ist. Dann kann ich einfacher rekrutieren, was ja auch ein Gewinn für mich ist“* (06_LO). Ähnlich wie beim Reputationsmotiv, sind es vor allem Grossbetriebe, die aus sozialen Gründen Erwachsene ausbilden – oft im Zusammenhang mit grösseren Restrukturierungen im Unternehmen, der Anschaffung neuer Technologien oder der Verlagerung von gewissen Bereichen ins Ausland. Sie gehen die Qualifizierungen strategisch an und bilden sehr oft systematisch Erwachsene aus. Sehr allgemein formuliert, kann man auch sagen, dass sie ihre Angestellten *„für den externen Arbeitsmarkt fit machen“* (01_DH). Es gibt unter den befragten Betrieben auch einige, die in Zusammenarbeit mit der IV und/oder regionalen Brücken- und Integrationsangeboten immer wieder Leute ausbilden, umschulen oder sich für das Ausbilden von Flüchtlingen engagieren und dies als soziales Engagement empfinden. Während die Abschlüsse, welche im Rahmen von IV-Umschulungen gemacht werden, formell auch als Berufsabschlüsse von Erwachsenen gelten, ist die Ausgangssituation insbesondere in Bezug auf die finanzielle Unterstützung und individuelle Betreuung der betroffenen Person eine grundlegend andere, auf die wir hier nicht näher eingehen können.

Abschliessend ist erstens anzumerken, dass nur wenige der befragten Betriebe kaum oder gar keinen Nutzen in der Qualifikation Erwachsener sehen. Zweitens ist die Bereitschaft für die Ausbildung und Qualifizierung Erwachsener teilweise mit der persönlichen Situation der betrieblichen Entscheidungsträger verknüpft, wie das Interview mit dem Inhaber eines kleinen Informatikbetriebs zeigt, der ausschliesslich Erwachsene ausbildet. Der Inhaber, selbst Quereinsteiger und Vater, erklärt: *„Das war eine strenge Zeit. Ich hatte gemerkt, dass ich gar keine Lust und Energie mehr habe, mich mit gleichaltrigen Kindern rumzuschlagen [...] damals als es aktuell war, kam das nicht in Frage, weil ich das nicht wollte“* (12_IN). In grösseren Betrieben können sich persön-

liche Überzeugungen und Engagements so ausdrücken, dass Abschlüsse nur in denjenigen Abteilungen gefördert werden, in welchen Personen mit den entsprechenden Überzeugungen verantwortlich sind, aber keine systematische Unterstützung stattfindet: *„Je pense que ici dans le service de la petite enfance [c'est] probablement moi, j'ai amené beaucoup, cette énergie-là [...] dans les autres services, par exemple entretien des bâtiments ou la voirie ou l'horticulture ou tout ça, c'est pas aussi poussé.“* (30_FB)

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sowohl die OdAs und Betriebe unterschiedliche Motive haben, Erwachsene auszubilden. Oftmals überwiegt nicht eine Perspektive, sondern es ist eine Vielzahl von Gründen, die Betriebe zum Ausbilden und Qualifizieren von Erwachsenen motivieren. In den Betrieben, die Erwachsene ausbilden, dominiert eindeutig das Investitionsmotiv. Betriebe investieren in erwachsene Fachkräfte, die sie langfristig einsetzen wollen. Einige grössere Betriebe, die systematisch ausbilden, wollen ihre Mitarbeitenden explizit fit machen für den Arbeitsmarkt, weshalb auch die soziale Orientierung bei der Ausbildung von Erwachsenen eine nicht zu unterschätzende Rolle spielt. Betriebe, die sich stark am Produktionsmotiv orientieren stehen der Ausbildung von Erwachsenen eher skeptisch gegenüber.

5.2. Nutzen für die Branche

Insgesamt bestehen beim wahrgenommenen Nutzen für die Branche grosse Überschneidungen sowohl mit dem wahrgenommenen Nutzen für die Betriebe als auch für die Gesellschaft als Ganzes. Bezüglich des Nutzens für die Branche werden von den OdA- und Betriebsvertreter/-innen vor allem das Investitions- das Reputations- und das soziale Motiv genannt:

Investitionsmotiv. Argumente, die von den Befragten geäussert wurden und diesem Motiv zugeordnet werden können, beziehen sich einerseits darauf, dass qualifizierte Arbeitskräfte gute Arbeit leisten und damit ein Motor für die Wirtschaft sind und der Gesellschaft als Ganzes nützen: *„Das wurde bereits sehr früh erkannt, dass halt gut ausgebildete Leute einfach die Basis sind von einer guten Qualität, von einer guten Arbeit und somit vom Geldverdienen schlussendlich“* (OdA_07). Qualifizierte Personen, die *„eine Arbeit haben, ein Auskommen haben, mit allen positiven Nebeneffekten, die es hat auf die Gesellschaft, persönlich aber auch natürlich auf das Umfeld, auf das Sozialwerk [...] letztlich auch ganz klar im Interesse der Wirtschaft“* (OdA_04). Andererseits werden Investitionen in die berufliche Grundbildung als Chance gesehen, um einen grösseren Pool an Leuten, welche eine höhere Berufsbildung absolvieren können, zur Verfügung zu haben: *„Man [hat] dort ein Potential von ganz guten Leuten, wo es nicht nur um das EFZ geht, sondern das sind auch Leute, die Meister werden könnten. Und das ist vielleicht ein Potential, das man bis anhin gar nicht gesehen hat.“* (OdA_8) Das Potential von Abschlüssen der beruflichen Grundbildung für die höhere Berufsbildung wird nicht nur von OdAs erwähnt, sondern ist teilweise auch von den Betrieben erkannt, wie die folgende Aussage zeigt: *„Sie bleiben aber im Beruf. Eine hat eine FaGe Ausbildung gemacht und macht jetzt noch eine Tertiärausbildung hier im Betrieb [...] Eine hat die Tertiärbildung gemacht und macht jetzt Teamleitung. Sie sind auf einem Weg und entwickeln sich weiter. [...] Ich würde sagen, dass sie mehrheitlich mehr Verantwortung übernehmen oder noch eine weitere Ausbildung machen“* (27_FG)

Reputationsmotiv. Dieses Motiv für die Qualifizierung Erwachsener wurde sowohl aus Betriebs- wie auch aus OdA-Sicht erwähnt, wobei es vorwiegend bei der Reinigungs- und Restaurationsbranche thematisiert wurde. Es kann daher als für diese Branchen als besonders relevant betrachtet werden: *„Das nach wie vor sehr negative Image vom ‚Putzer‘ – nennen wir es halt mal so – können wir nur ändern in dem wir proaktiv daran arbeiten und versuchen Leute auszubilden. Ich sage immer, dass wir Gebäudereiniger und nicht ‚Putzer‘ ausbilden. Putzen kann jeder, aber reinigen eben nicht“* (37_GE). Oder: *„Übergeordnet sehe ich natürlich den Nutzen, dass man einen Beruf beziehungsweise einen Berufszweig hat, bei dem man sagen kann, man hat eine hohe Anzahl von qualifizierten Leuten. Das ist eine Imagefrage letztlich auch“* (OdA_01).

Soziales Motiv. Dieses Motiv drückt sich häufig im Argument aus, dass durch die Ausbildungstätigkeit eines Betriebes ein Gewinn für die ganze Branche entsteht: *„Man trägt etwas zur Ausbildung der Leute, die man selber auch braucht, bei. Man ist nicht egoistisch und profitiert nicht nur auf dem Markt, sondern versucht auch, Leute in den Markt zu bringen“* (11_IN). Oder etwas allgemeiner: *„Das gibt Fachleute, branchenbezogene Fachleute, die im Gastgewerbe bleiben, weil sie durch den Abschluss eine bessere Chance haben auf dem Arbeitsmarkt.“* (34_RE).

5.3. Nutzen für die Erwachsenen

Sowohl die OdAs als auch die Betriebe betonen den grossen Nutzen, vor allem von Eidgenössischen Fähigkeitszeugnissen, für die betroffenen Erwachsenen. Abschlüssen auf Stufe des Berufssattests wird ein geringerer Mehrwert zugeschrieben. Sie werden meist als Zwischenziel zum EFZ angesehen. Übereinstimmend mit den betroffenen Qualifizierungswilligen (siehe Schmid et al. 2016) sehen die Interviewpartner/-innen folgende drei Hauptgewinne von Berufsabschlüssen für Erwachsene:

Persönlicher nicht-monetärer Gewinn. Der Nutzen für das Individuum wird sehr gross geschrieben. Er äussert sich sowohl in einem erhöhten Selbstvertrauen, einer Stärkung der Persönlichkeit, höherer Motivation und Leistungsbereitschaft, wie auch in der Anerkennung vom beruflichen und privaten Umfeld. Eine OdA-Vertreterin fasst treffend zusammen: *„Il y a une marque de reconnaissance. Ça ne veut pas forcément dire qu’elles auront une différence de salaire, ça ne veut pas forcément dire qu’elles vont avoir un meilleur poste en entreprise, ce n’est pas forcément le cas [...] mais pour le collaborateur je pense que c’est énorme“* (OdA_06).

Gratifikation und erleichterter Zugang zum Arbeitsmarkt. Der bessere Zugang zum Arbeitsmarkt erfolgt einerseits betriebsintern, kann aber auch betriebsextern erfolgen. Ausserdem kann sich ein Berufsabschluss in einem besseren Lohn äussern. Andere mögliche Gewinne sind die Teilhabe an einem Gesamtarbeitsvertrag oder, längerfristig gesehen, die Arbeitsplatzsicherheit. Im Falle einer Kündigung findet eine erwachsene Person mit einem formalen Abschluss schneller wieder eine adäquate Anstellung. Allerdings führt ein anerkannter EFZ/EBA-Abschluss nicht in allen Branchen automatisch zu mehr Lohn, was sowohl die OdA- als auch die Betriebsvertreter/-innen betonen.

Einfacherer Zugang zum (tertiären) Bildungssystem. Ein Berufsabschluss wird insbesondere für Migrant/-innen als Chance gesehen, im Bildungssystem der Schweiz Fuss zu fassen. Grundsätzlich ist ein EFZ für alle das Eintrittsticket in die höhere Berufsbildung und führt aus dieser Perspektive insbesondere auch längerfristig zu ökonomischen Vorteilen. Ein Betriebsvertreter bewertet das EFZ treffend als *„Schlüssel für eine berufliche Karriere“* (13_PM), wobei es auch Branchen gibt (z.B. Informatik), die den direkten Einstieg in die höhere Berufsbildung fördern.

5.4. Nutzen für die Wirtschaft und Gesellschaft

Der Nutzen für die Wirtschaft und die Gesellschaft wird von allen Interviewten sehr allgemein beschrieben. Insbesondere die Entlastung der Sozialwerke oder „der Beitrag zum Allgemeinwohl“, der durch die formale Qualifikation von Erwachsenen geleistet wird, werden genannt. Eine OdA-Vertretung gibt hierzu die folgende Auskunft: *„Natürlich gibt es auch eine gesellschaftliche Mitverantwortung, die der Arbeitgeber und die Industrie trägt und die wir auch wahrnehmen. Es ist sicher gut, wenn alle Leute qualifiziert sind und dadurch eine Arbeit haben, ein Auskommen mit allen positiven Nebeneffekten, die es auf die Gesellschaft hat“* (OdA_04).

Aus Sicht der Wirtschaft wird vor allem die hohe Ausbildungsqualität des Berufsbildungssystems im Vergleich zu anderen Ländern angesprochen. Eine gute Ausbildung der Beschäftigten wirkt sich gemäss einer Mehrzahl der Interviewten auf verschiedene Bereiche der Wirtschaft aus, wie beispielsweise auf den Wirtschaftsraum Schweiz, der durch die Nach- und Höherqualifikation Er-

wachsener gestärkt wird und flexibel bleibt. Angesichts der Automatisierung und fortlaufenden Digitalisierung in einer Vielzahl von Branchen ist dies immanent wichtig.

Weitere positive Effekte hängen teilweise direkt mit einer spezifischen Ausbildung zusammen: So können dank mehr qualifizierten Fachfrauen und Fachmännern Betreuung mehr Betreuungsplätze für Kinder angeboten werden, oder das Wissen, das sich FaBes im Rahmen ihrer Ausbildung aneignen, nützt ihnen auch in ihrer späteren Elternrolle etwas. Und nicht zu vergessen ist, dass diese Personen *„ein Vorbild gegenüber ihren Kindern sind. Man macht nicht einfach eine Ausbildung und dann ist fertig. Sondern es geht weiter und man ist ständig in einem Lernprozess. Ein Leben lang. Man kann nicht einfach sagen, jetzt habe ich alles gemacht. Ich denke, dass es auch eine gesellschaftliche Wirkung hat – also positiv“* (27_FB).

5.5. Wo besteht ein Bedarf an Berufsabschlüssen von Erwachsenen?

In diesem Kapitel gehen wir der Frage nach, ob unsere Interviewpartner/-innen einen Bedarf nach mehr Berufsabschlüssen für Erwachsene sehen. Die Antworten fielen sehr differenziert aus und können in vier Kategorien eingeteilt werden: (1) ja, (2) nein, (3) punktuell und (4) keine direkte Antwort (siehe Anhang 9.4 für die Codedefinition und Ankerbeispiele). Die Hauptargumente für die jeweiligen Kategorien fassen wir im Folgenden zusammen:

- Ja, es braucht mehr Abschlüsse von Erwachsenen¹⁷: Hier argumentieren die Betriebe insbesondere mit gesellschaftlichen Veränderungen, Neuorientierungen und Umschulungen sowie der zunehmenden Wichtigkeit formeller Abschlüsse: *„Es kommen auch sehr viele Leute die eine zweite Lehre machen. Und ich denke, das wird es je länger je mehr geben. Also dass junge Leute wechseln. Die sagen, ich mache noch eine zweite Sache“* (13_PM). Und: *„Eben, ich denke, dass in der heutigen Zeit formale Abschlüsse sehr wichtig sind. Grundsätzlich ist daher alles zu unterstützen was zu formalen Bildungsabschlüssen führt“* (29_FB). Die OdAs beantworten die Frage im Sinne einer Potentialbeurteilung positiv: *„Das ist für uns eine ganz wichtige Zielgruppe“* (OdA_9). Während die Betriebe, die einen höheren Bedarf sehen, auf alle Branchen verteilt sind, sind es bei den OdAs diejenigen der Gesundheits- und Sozialberufe, welche diese Frage positiv beantworteten.
- Nein, es braucht keine Erhöhung von Abschlüssen für Erwachsene¹⁸: Die Gruppe, die keinen erhöhten Bedarf sieht, betont insbesondere, dass das bestehende Angebot nur beschränkt genutzt wird: *„Je ne crois pas. Je n'ai pas l'impression. Celui qui a envie de le faire, il trouve tous les moyens dans ce qui est organisé actuellement pour pouvoir le faire“* (24_GI). Zwei weitere Argumente, welche gegen mehr Abschlüsse sprechen, sind die Tatsache, dass mit einer systematischen Qualifizierung von Erwachsenen eine Lücke im Betrieb geschlossen wurde und aus dieser Sicht kein Bedarf mehr besteht oder dass es genug junge Lernende gibt und diese bevorzugt werden: *„Mais comme je l'ai dit tout à l'heure on arrive gentiment avec ces 2000 apprentis standards par année, à combler le manque, donc je pense qu'il n'y a plus un énorme manque à ce niveau-là“* (OdA_2); *„Bei uns wäre es eigentlich schön, wir könnten mehr Junge dazu begeistern, die das machen würden“* (16_MB).
An dieser Stelle muss jedoch betont werden, dass niemand der Interviewpartner und -partnerinnen explizit die Meinung geäußert hat, dass es keine Abschlüsse von Erwachsenen braucht. Die bestehenden Möglichkeiten und die aktuellen Anteile an Abschlüssen werden nicht in Frage gestellt – im Gegenteil, *„es braucht es wirklich“* (15_PM) (siehe auch Kapitel 4.2 zur Zufriedenheit mit dem Angebot).
- Es braucht punktuell mehr Abschlüsse von Erwachsenen¹⁹: Ein punktueller Bedarf heisst, dass nicht *grundsätzlich* mehr Abschlüsse von Erwachsenen benötigt werden, sondern nur im Hinblick auf spezifische Bereiche Bedarf besteht. Das kann sein:

¹⁷ Dieser Kategorie gehören 10 Betriebe (25 Prozent) und zwei OdAs (14 Prozent) an.

¹⁸ Dieser Kategorie gehören 7 Betriebe (17.5 Prozent) und vier OdAs (29 Prozent) an.

¹⁹ Dieser Kategorie gehören 7 Betriebe (17.5 Prozent) und sechs OdAs (42 Prozent) an.

(1) auf spezifischen Stufen (nicht zuletzt Weiterbildungen und Abschlüsse auf der tertiären Stufe): „On pourrait faire des brevets fédéraux“ (39_GE) oder: „Also Weiterqualifizierung schon, aber nicht die Grundqualifizierung“ (OdA_04);

(2) für spezifischen Gruppen, beispielsweise Migrant/-innen: „Ich glaube, dass die Schweizer generell, in der Regel eine Ausbildung haben. Also da gibt es wenige ohne. Aber vielleicht jene, die vom Ausland reinkommen. Dass diese noch eine Ausbildung machen“ (33_RE);

(3) in Bezug auf spezifische Wege: „Alors l'AFP pour le moment on n'est pas, peut-être sous forme de validation, après c'est une chose à voir éventuellement par la suite“ (OdA_02) oder;

(4) für neue Berufe, wie die folgenden: Systemgastronomiefachleute und Fachleute Kunden-dialog.

- Keine direkte Antwort: Während die Bedarfsfrage von allen OdAs in einer quantifizierbaren Form beantwortet wurde, äusserte sich ein gutes Drittel (14) der Betriebe nur sehr vage oder sagten direkt, dass sie das nicht einschätzen könnten. Aus den Antworten lässt sich schliessen, dass sich viele Betriebe noch nie systematisch überlegt haben, ob ein Bedarf von mehr Erwachsenen bestehen könnte und dass Erwachsene als potentielle Lernende und Qualifizierungswillige (noch) nicht in ihr Bewusstsein gerückt sind.

Diese Ausführungen zum wahrgenommenen Nutzen zeigen, dass sich die Frage des Bedarfs auf den Betrieb, die Branche, die betroffenen Erwachsenen oder die Wirtschaft und Gesellschaft im Allgemeinen beziehen kann. Daran anschliessend stellt sich die Frage, ob der wahrgenommene Bedarf an Abschlüssen Erwachsener mit dem Fachkräftemangel einer Branche oder wahrgenommenen Schwierigkeiten bei der Personalrekrutierung zusammenhängt.

- Alle OdAs wurden gefragt, ob sie von Fachkräftemangel betroffen sind. Fünf OdAs sagen, allgemein vom Fachkräftemangel betroffen zu sein, aber nur zwei von ihnen sehen einen Bedarf nach mehr Abschlüssen von Erwachsenen. Ein grosser Teil identifiziert einen Fachkräftemangel im Hinblick auf Führungspositionen oder Positionen, die eine höhere Berufsbildung erfordern. Die OdAs setzen also einen wahrgenommenen Fachkräftemangel nicht mit einem vermehrten Bedarf an Abschlüssen von Erwachsenen gleich.
- Was die Personalsuche in den Betrieben angeht, gestaltet sich die Situation wie folgt²⁰: Für sechs Unternehmen ist es einfach, neue Mitarbeitende zu finden – davon ist nur eines ein Grossbetrieb, die anderen sind kleine und mittlere Betriebe, welche regional stark verankert und bekannt sind und ihre offenen Stellen nicht zuletzt dank dieser Bekanntheit im nahen Umfeld und Mund-zu-Mund Propaganda besetzen können. In Bezug auf die Bedarfseinschätzung sind bei dieser Gruppe alle Perspektiven gleich vertreten. Je zwei Unternehmen sehen mehr Bedarf, nicht mehr Bedarf an Berufsabschlüssen von Erwachsenen oder gaben keine klare Antwort.

Beinahe die Hälfte der befragten Betriebe (17) antworten auf die Frage, ob sie Personal für ihre offenen Stellen finden, mit „Es kommt darauf an“ (u.a. 06_LO, 19_UM oder 27_FG). Diese Betriebe haben kein Problem, unqualifizierte Personen zu rekrutieren, beispielsweise Pflegehilfen oder Hilfskräfte für die Produktion. Sie „haben Mühe, ausgebildetes, erfahrenes, wirklich sehr gutes Personal zu finden“ (31_FB). Oder: „Alors à recruter du personnel, c'est relativement facile. De recruter du personnel qualifié, c'est tout de suite plus difficile“ (08_LO). Dabei werden qualifizierte Personen auf allen Ausbildungsstufen gesucht. Bei dieser Gruppe verteilten sich die Bedarfseinschätzungen auf alle vier möglichen Antwortkategorien, wobei sechs Betriebe mehr Bedarf, drei nicht mehr Bedarf und je vier punktuellen Bedarf sahen beziehungsweise keine Antwort gaben.

Die dritte Gruppe von Unternehmen (knapp ein Drittel) bekundet Schwierigkeiten, offene Stellen zu besetzen. Diese Betriebe nehmen einen grundsätzlichen Mangel an qualifizierten Arbeitskräften in der jeweiligen Branche wahr, der sich nicht nur auf erfahrenes und sehr gutes Personal bezieht. Diese Einschätzung wird insbesondere in der Informatik sowie in einigen

²⁰ Das Total der folgenden Gruppen ist weniger als das Total der befragten Betriebe insgesamt, da für vier Betriebe keine codierbare Antwort vorlag, (siehe Anhang 9.4 für die Codierregeln).

handwerklichen Berufen und den Gesundheits- und Sozialberufen geäußert: Die Ursachen für den allgemeinen Fachkräftemangel werden in Faktoren wie dem Standort oder den Arbeitsbedingungen gesehen: „Es ist vor allem schwierig, weil wir ein Fünf-Tage-Betrieb sind und Dienstag, Mittwoch geschlossen haben. Dann ist halt am Wochenende arbeiten. Und was ich halt viel höre ist, dass ein Tag frei am Wochenende vielen sehr wichtig ist. Und das ist bei uns schwierig zu gewährleisten, dass es so klappt. Es ist schon tendenziell schwierig“ (36_KO). Interessanterweise sehen nur zwei Betriebe dieser Gruppe einen generellen Bedarf nach mehr Berufsabschlüssen von Erwachsenen – je zwei weitere sehen punktuellen Mehrbedarf beziehungsweise keinen Bedarf und sechs gaben keine klare Antwort.

Die naheliegende Vermutung, dass ein wahrgenommener Fachkräftemangel beziehungsweise Schwierigkeiten bei der Personalsuche dazu führen, dass ein Bedarf an mehr Berufsabschlüssen konstatiert wird, kann nicht generell bestätigt werden. Dies dürfte damit zusammenhängen, dass die Befragten sowohl den Fachkräftemangel als auch Schwierigkeiten bei der Personalsuche meist nur bezüglich sehr spezifischer Zielgruppen – beispielsweise bezüglich Führungspersonen oder Personen mit einer höheren Berufsbildung – wahrnehmen.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, mit welchen **anderen Aspekten** die Bedarfseinschätzung zusammenhängt. Auf Grund der vorhandenen Daten lassen sich die folgenden Vermutungen aufstellen:

- Relevanz eines formellen Berufsabschlusses: Nicht in allen Betrieben und Branchen beziehungsweise in jeder Lebensphase ist ein offizieller Berufsabschluss gleich wichtig. Insbesondere in der Informatik und der Baubranche scheinen einschlägige Erfahrungen mehr zu zählen als eine formelle Qualifikation. Zudem erhält bei älteren Personen die Berufserfahrung mehr Gewicht: *„Wenn sie nun die Erfahrung, die sie mitgebracht hat, da hätte sie auch gelernte Köchin sein können, ursprünglich mal. Das wäre nicht mehr relevant gewesen. Ab einem gewissen Alter und Erfahrung spielt die Ausbildung eigentlich nur noch eine untergeordnete Rolle“* (03_DH).
- Ausbildungsmotiv: Viele der Betriebe, die einen Bedarf nach mehr Abschlüssen feststellen, begründen ihr Ausbildungsverhalten sehr stark mit sozialen Motiven: Sie wollen insbesondere die Arbeitsfähigkeit ihrer Mitarbeitenden erhalten oder ihnen eine Ausbildung ermöglichen. Hier steht also sowohl beim Ausbildungsmotiv wie bei der Bedarfseinschätzung nicht die Betriebsperspektive im Vordergrund!
- Ausbildungssituation: Die Hälfte aller Betriebe, die mehr Bedarf an Berufsabschlüssen Erwachsener sehen, bildet systematisch Erwachsene aus (fünf Betriebe). Die vorhandenen Daten erlauben allerdings keine Aussagen zur Kausalität. So kann der Grund für die systematische Ausbildungstätigkeit tatsächlich im wahrgenommenen Bedarf liegen. Umgekehrt kann der wahrgenommene Bedarf aber auch eine Folge der Ausbildungstätigkeit sein, deren Gründe anderweitig zu suchen sind.

Nutzen und Bedarf – Auf den Punkt gebracht:

- Der Nutzen, den Betriebe aus der Ausbildung und formalen Qualifikation von Erwachsenen ziehen, hängt eng mit ihrer Ausbildungsmotivation zusammen:
Beim *Investitionsmotiv* dominiert das Argument, längerfristig Fachkräfte zur Verfügung zu haben, die qualitativ gute Arbeitsleistungen erbringen.
Das *soziale Motiv* drückt sich meist im Wunsch aus, Mitarbeitende für den Arbeitsmarkt fit zu machen. Diese Haltung kam oftmals bei Grossbetrieben in Zusammenhang mit ihrer wahrgenommenen sozialen Verantwortung bei wirtschaftlich notwendigen Restrukturierungen und Entlassungen im Unternehmen zum Ausdruck.
Das *Reputationsmotiv* steht eher bei grösseren Unternehmen und bei bestimmten Berufen beziehungsweise Branchen im Vordergrund, die sich durch die Qualifizierung Erwachsener ein besseres Berufs- oder Branchenbild erhoffen.
Betriebe, die sich am *Produktionsmotiv* orientieren, bilden in der Regel junge Lernende in Berufen aus, in welchen bald produktiv gearbeitet wird.
- Bei Betrieben, die Erwachsene ausbilden, dominiert insgesamt das Investitionsmotiv, gefolgt vom sozialen Motiv. Firmen mit starkem Produktionsmotiv stehen der Qualifizierung Erwachsenen generell eher skeptisch gegenüber.
- Betriebe, die den Nutzen nicht nur isoliert für den Betrieb sehen, sondern darüber hinaus für das Individuum, die Branche, den Beruf oder die Gesellschaft und Wirtschaft, sind besonders offen bezüglich der Qualifizierung von Erwachsenen.
- Zusätzlich zum Nutzen spielen andere Motive wie persönliche Erfahrungen der Verantwortlichen eine wichtige Rolle für das Ausbildungsengagement eines Betriebs.
- Der wahrgenommene Bedarf nach mehr Abschlüssen von Erwachsenen unterscheidet sich je nach Perspektive:
Die befragten *Betriebe* nehmen für sich selbst höchstens punktuell einen grösseren Bedarf wahr, da sie ihre Mitarbeitenden entweder schon systematisch qualifiziert haben, wenig Ausbildungsplätze oder einen Mindestbedarf an unqualifizierten Mitarbeitenden haben.
Bei den *Erwachsenen* selbst nehmen die Betriebe eine geringe Nachfrage und damit auch einen geringen Bedarf wahr.
Auf der Ebene der *Gesellschaft* besteht infolge der vielfältigeren Lebensentwürfe Bedarf.
- Weder Fachkräftemangel noch Schwierigkeiten bei der Suche nach qualifiziertem Personal führen zu einem erhöhten Bedarf an Abschlüssen für Erwachsene. Die Gründe dürften darin liegen, dass der Fachkräftemangel insbesondere im Tertiär- und Führungsbereich verortet wird.

6 Fazit

Die Informationen, welche wir in den drei vorangehenden Kapiteln präsentiert haben, illustrieren die vielfältigen Erfahrungen, die Betriebe in der Ausbildung von Erwachsenen gemacht haben. Aus den Interviews schliessen wir, dass viele Betriebe grundsätzlich interessiert und bereit sind, Erwachsene auf dem Weg zum Berufsabschluss zu unterstützen. Die Interviews weisen auf eine Reihe von fördernden sowie auch hindernden Faktoren hin, die wir abschliessend kurz zusammenfassen.

Warum ermöglichen Betriebe die Qualifikation von Erwachsenen und wie kann dieses Engagement gefördert werden?

- Eine wichtige Voraussetzung für eine umfassende Unterstützung Erwachsener sind umfassende und präzise Kenntnisse der Wege, welche Erwachsenen für eine berufliche Qualifikation auf Sekundarstufe II in einem bestimmten Ausbildungsberuf offen stehen. Solche Kenntnisse seitens der Betriebe ermöglichen sowohl eine Identifikation des potentiellen Zielpublikums wie auch eine individuelle Beratung der Betroffenen und sind eine Voraussetzung dafür, dass interessierte Personen zu einem Abschluss gelangen. Die Ergebnisse der Interviews haben gezeigt, dass das Wissen über die vier Wege lange nicht in allen Betrieben vorhanden ist. Eine gezielte Verbesserung des Informationsstandes spezifischer Zielgruppen wäre wünschenswert, wenn Abschlüsse von Erwachsenen gefördert werden sollen.
- Die Unterstützung von Erwachsenen beim Erwerb eines Berufsabschlusses setzt bei den Betrieben ein gewisses Ausmass an Ausbildungsstrukturen voraus. Betriebe, welche bereits Jugendliche ausbilden, sind diesbezüglich im Vorteil, da sie die bestehenden Ausbildungsstrukturen auch für Erwachsene nutzen beziehungsweise ohne grossen Aufwand anpassen können. Eine systematische Förderung Erwachsener könnte unterstützt werden, indem mittelgrosse Betriebe, die bisher nur Jugendliche ausgebildet haben, für das Thema der Erwachsenenqualifikation sensibilisiert und motiviert werden, in Zukunft auch Erwachsene für die Ausbildung und formale Qualifikation in Betracht zu ziehen. Diejenigen Betriebe, die bei Erwachsenen vor allem interne Weiterbildung unterstützen, könnten überzeugt werden, ihren Mitarbeitenden auch Abschlüsse der beruflichen Grundbildung zu ermöglichen.
- Betriebe bilden Erwachsene aus oder ermöglichen ihnen eine formale Qualifikation, wenn sie darin für den Betrieb die betroffene Person oder die Gesellschaft einen Nutzen sehen. Das Aufzeigen des potentiellen betrieblichen und gesellschaftlichen Nutzens dürfte deshalb die betriebliche Bereitschaft, neben Jugendlichen auch Erwachsene auszubilden, steigern.
- Betriebe, die Erwachsene ausbilden, bieten in erster Linie bewährten Mitarbeitenden ohne arbeitsmarktrelevante Qualifikation an, einen Abschluss zu erwerben. Für Erwachsene, die sich qualifizieren möchten, aber keine Anstellung im angestrebten Beruf haben beziehungsweise noch keine Erfahrung vorweisen können, ist es vermutlich wesentlich schwieriger, Zugang zu formalen Qualifizierungsmöglichkeiten zu erhalten.
- Auslöser für die Ausbildung und Unterstützung Erwachsener beruhen oft auf Zufällen, sozialen Beziehungen oder persönlichen Erfahrungen der Verantwortlichen in den Betrieben. Ein Ansatzpunkt bei der Förderung von Berufsabschlüssen von Erwachsenen könnte sein, die Betriebe gezielter zu informieren, damit auslösende Momente systematisch wahrgenommen und bewusst geschaffen werden. Längerfristig könnten Betriebe ihre eigenen Mitarbeitenden ohne berufsrelevante Abschlüsse in ihren Ausbildungsanstrengungen systematisch berücksichtigen.

Welche Faktoren schränken das Engagement der Betriebe ein und wie kann diesen entgegen gewirkt werden?

- Ungenügendes und fehlerhaftes Wissen auf Seiten der Betriebe und der betroffenen Erwachsenen: Dies umfasst sowohl die eingeschränkte Wahrnehmung oder lückenhafte Kenntnisse spezifischer Wege, als auch Vorurteile gegenüber Erwachsenen, die bisher noch keinen

Berufsabschluss erworben haben. Branchenspezifische Informationskampagnen der OdAs könnten dem lückenhaften Kenntnisstand entgegenwirken.

- Strukturelle Faktoren, insbesondere die Betriebsgrösse und ein stark ausgeprägtes Produktionsmotiv bei der Ausbildung: Kleine Betriebe sind in ihrer Ausbildungstätigkeit unabhängig vom Alter der Auszubildenden eingeschränkt. Sie können oft nur einzelne Tätigkeitsfelder und eine kleine Zahl von Ausbildungsplätzen anbieten. Zudem liegt der Fokus gezwungenermassen stark auf der Aufrechterhaltung des Tagesgeschäfts, welches wenig Spielraum für die Ausbildung und Unterstützung zulässt. Bezüglich qualifizierungswilliger Erwachsener fällt zusätzlich ein monetärer Faktor negativ ins Gewicht: Beschränkte Budgets erlauben nur minime oder gar keine Anpassungen bei den Lehrlingslöhnen. Darüber hinaus fehlen die zeitlichen Ressourcen, um sich mit möglichen Qualifikationswegen auseinander zu setzen. Kleine Betriebe und Betriebe mit starkem Produktionsmotiv bräuchten (finanzielle) Unterstützung, um sich stärker in der Ausbildung und formalen Qualifikation Erwachsener zu engagieren.
- Eingeschränkter Pool möglicher Kandidierender: Viele Mitarbeitende ohne arbeitsmarktrelevanten Abschluss erfüllen die nötigen Bedingungen für eine berufliche Qualifikation auf Stufe EBA und EFZ nicht. Es mangelt entweder an genügenden Sprachkenntnissen, an schulischer Leistungsfähigkeit, an der Einsatzbereitschaft, der Motivation oder am nötigen Selbstvertrauen. Aber auch wenn die Voraussetzungen, um einen Berufsabschluss zu erwerben, erfüllt sind, können die Mitarbeitenden nicht in jedem Fall genügend motiviert werden eine Ausbildung in Angriff zu nehmen. Möglicherweise könnte ein gewisser Anteil der Personen, welche die Voraussetzungen mitbringen motiviert werden, indem von Vorgesetzten in den Betrieben der (langfristige) Nutzen eines arbeitsmarktrelevanten formalen Berufsabschlusses aufgezeigt wird.
- Fehlende Interessenten und Interessentinnen: Ein Teil der befragten Betriebe wäre grundsätzlich bereit, mehr Erwachsene auszubilden. Ihnen fehlen aber die Interessentinnen und Interessenten. Gezielt rekrutiert werden in der Regel nur jugendliche Lernende. Daraus lässt sich schliessen, dass für eine umfangreiche formale Qualifizierung Erwachsener auch eine gezielte Rekrutierung dieser Gruppe nötig wäre. Dabei müsste das Wissen um die vier möglichen Qualifikationswege für Erwachsene bereits bei der Rekrutierung eingesetzt werden, um sicher zu stellen, dass das Profil der Interessenten und Interessentinnen im Sinne eines optimalen „Matching“ zum gemachten Ausbildungsangebot passt.

Gestützt auf die Ergebnisse schliessen wir, dass Informationskampagnen mit dem Ziel, die Bereitschaft für die Qualifizierung von Erwachsenen zu erhöhen, in erster Linie für grössere und mittlere Betriebe erfolgversprechend sind, welche systematisch jugendliche Lernende ausbilden und mit wenig Aufwand dieselbe Struktur für die Ausbildung und Unterstützung von Erwachsenen nützen könnten. Dabei müssten auch Personal- oder Weiterbildungsverantwortliche angesprochen werden, da die Weiterbildung – wozu Betriebe teilweise auch die direkte Zulassung zum Qualifikationsverfahren mit Abschlussprüfung und das Qualifikationsverfahren mit Validierung von Bildungsleistungen zählen – oftmals nicht von denselben Personen verantwortet wird wie die beruflichen Grundbildung. Weiterbildungsverantwortliche haben möglicherweise einen besseren Überblick über die Qualifikationsbedürfnisse der Mitarbeitenden, während sich Berufsbildungsverantwortliche in der Regel besser bei den möglichen Qualifikationsverfahren auskennen. Für kleine Unternehmen ist der Aufwand zur punktuellen Unterstützung einer qualifikationswilligen Person oft sehr gross. Kleine Betriebe könnten unterstützt werden, indem die administrativen Prozesse und vor allem die finanzielle Unterstützung der qualifikationswilligen Personen vereinfacht würden.

7 Abschliessende Bemerkungen und Danksagungen

Die Aussagen in diesem Bericht stützen sich auf die Erfahrungen und Einstellungen der befragten OdAs und Betriebe. Diese wurden im Hinblick auf möglichst grosse Heterogenität ausgewählt, und die kleine Stichprobe hat keinerlei Anspruch auf Repräsentativität. Die Ergebnisse können deshalb nicht ohne weiteres verallgemeinert werden. Ein weiterer Aspekt, der bei der Interpretation der Daten berücksichtigt werden muss, ist die Tatsache, dass eine Teilnahme für die Befragten freiwillig war. Erfahrungsgemäss stellen Personen, die einer bestimmten Thematik positiv gegenüber stehen, ihre Zeit eher für ein Interview zur Verfügung, als solche, die eine negative Haltung haben. Es ist also durchaus möglich, dass Betriebe, welche nicht bereit sind Erwachsene zu unterstützen, seltener an der Studie teilgenommen haben, so dass deren Perspektive nur eingeschränkt in den Bericht einfliesst. Die Aussage eines OdA-Vertreters illustriert dieses Problem: *„Plus eben das, was ich vorhin gesagt habe: Betriebe, die eigentlich gar kein Interesse an der Qualifizierung haben, weil die sich sagen ‚Ich profitiere ja eigentlich nur von diesem Fachkräftemangel.‘ Und dort fehlt vielleicht manchmal der Branche auch, einfach so ein bisschen über den Tellerrand raus zu schauen und zu denken.“* (OdA_08). Unsere Studie kann keine Antwort auf die Frage geben, wie hoch der Anteil der Betriebe ist, welcher gar kein Interesse an der Qualifikation Erwachsener hat und was ihre Motive sind. Abschliessend, möchten wir deshalb nochmals betonen, dass das explorative und qualitative Vorgehen in dieser Studie kein repräsentatives Bild eines Berufs oder einer Branche zeichnet und das selbige auch nicht in Anspruch nimmt.

Abschliessend möchten wir allen Interviewpartnern und -partnerinnen danken, die sich Zeit genommen und diese Studie mit ihren Erfahrungen und ihrem Wissen ermöglicht haben. Ebenfalls möchten wir uns bei allen Personen bedanken, die sich in den Stakeholderworkshops mit den Ergebnissen der Studie befasst und diese validiert haben.

8 Literaturverzeichnis

- Backes-Gellner, U. & Tuor, S. N. (2010). Avoiding labor shortages by employer signaling – on the importance of good work climate and labor relations. *Industrial and labor relations review*, 63 (2), 271-286.
- BBG (2002). Bundesgesetz über die Berufsbildung. <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20001860/index.html> (Zugriff, 20.12.2016).
- Beeli, S., Tsandev, E., Kriesi, I. & Voit, J. (2016). Berufsabschluss für Erwachsene: Bedürfnisse von Arbeitgebenden. Zwischenbericht. Zollikofen: Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung.
- Bericht des Bundesrates (2010). Mangel an MINT-Fachkräften in der Schweiz. Bern: Bundesrat.
- Beicht, U., Walden, G. & Herget, H. (2004). Kosten und Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung in Deutschland. *Berichte zur beruflichen Bildung*. Bielefeld: Bertelsmann.
- BFS (2015). Statistischer Sozialbericht Schweiz 2015. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- BFS (2017). Sekundarstufe II, Berufliche Grundbildung: Bildungsabschlüsse. <https://www.bfs.admin.ch/bfsstatic/dam/assets/2360749/master> (Zugriff 14.06.2017)
- B,S,S. (2008). Wirkungsanalyse allgemein verbindlich erklärter Berufsbildungsfonds (Studie im Auftrag des BBT). Basel: B,S,S.
- B,S,S. (2010). Fachkräftesituation im Sozialbereich (Studie im Auftrag von SAVOIRSOCIAL). Basel: B,S,S.
- B,S,S. (2014). Fachkräftemangel in der Schweiz (Studie im Auftrag des seco). Basel: B,S,S.
- B,S,S. (2015). Hindernisse und Hilfestellungen bei der Nutzung von inländischem Fachkräftepotential. Befragung von Arbeitgebern zur Rekrutierung von älteren Erwerbspersonen, sozial benachteiligten Jugendlichen, Hochqualifizierten aus Drittstaaten sowie Niedrigqualifizierten (Studie im Auftrag des HEKS). Schlussbericht. Basel: B,S,S.
- B,S,S. & Maurer, M. (2015). Finanzierung der beruflichen Grundbildung für Erwachsene (Studie im Auftrag des SBV). Schlussbericht. Basel: B,S,S.
- Cour des comptes du Canton de Genève (2015). Évaluation formation continue. Évaluation du chèque annuel de formation et de l'accès des adultes à un premier niveau de qualification. Genève: Cour des comptes.
- Dolder, P. & Grünig, A. (2009). Nationaler Versorgungsbericht für die Gesundheitsberufe 2009. Personalbedarf und Massnahmen zur Personalsicherung auf nationaler Ebene. Bern: GDK und OdASanté.
- Dresing, T. & Pehl, T. (2013). *Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse. Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende* (5. Aufl.). Marburg: Eigenverlag.
- Ebbinghaus, M., Bahl, A., Flemming, S., Gei, J. & Hucker, T. (2013). Rekrutierung von Auszubildenden. Betriebliches Rekrutierungsverhalten im Kontext des demografischen Wandels. Erste Ergebnisse aus Betriebsinterviews. Bonn: BIBB.
- Giger, S. (2016). Auch für Erwachsene lohnt sich ein Berufsabschluss. *Die Volkswirtschaft*, 10, 22-24.
- Jaccard, R. H., Widmer, W., Weaver, F. & Roth, M. (2009). *Personnel de santé en Suisse – Etat des lieux et perspectives jusqu'en 2020*. Neuchâtel: OBSAN.
- Lindley, R. M. (1975). The demand for apprentice recruits by the engineering industry, 1951-71. *Scottish Journal of Political Economy*, 22 (1), 1-24.

- Maurer, M., Wettstein, E. & Neuhaus, H. (2016). Berufsabschluss für Erwachsene in der Schweiz. Bestandesaufnahme und Blick nach vorn. Hep: Bern.
- Mayring, P. (2008). Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken (10. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Merrilees, W. J. (1983). Alternative models of apprentice recruitment: With special reference to the British engineering industry. *Applied Economics*, 15 (1), 1-21.
- Ok, W. & Tergeist, P. (2003). Improving workers' skills: Analytical evidence and the role of social partners. OECD Social, Employment and Migration Working papers, No. 10, Paris: OECD.
- Sadowski, D. (1980). Berufliche Bildung und betriebliches Bildungsbudget: Zur ökonomischen Theorie der Personalbeschaffungs- und Bildungsplanung im Unternehmen. Stuttgart: Poeschel.
- SBFI (2005). Verordnung des SBFI über die berufliche Grundbildung Fachfrau Betreuung/Fachmann Betreuung. <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20051724/> (Zugriff 01.01.2017)
- SBFI (2008). Verordnung des SBFI über die berufliche Grundbildung Fachfrau Gesundheit/Fachmann Gesundheit. <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20082851/index.html> (Zugriff 01.02.2017)
- SBFI (2014). Berufsabschluss und Berufswechsel für Erwachsene. Bestehende Angebote und Empfehlungen für die Weiterentwicklung. Bern: Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation.
- Schmid, M., Schmidlin, S. & Hischier, D. S. (2016). Berufsabschluss für Erwachsene: Befragung von Absolventinnen und Absolventen. Zwischenbericht. Naters und Solothurn: across concept.
- Solga, H. (2005). Ohne Abschluss in die Bildungsgesellschaft. Die Erwerbschancen gering qualifizierter Personen aus ökonomischer und soziologischer Perspektive. Opladen: Budrich.
- Stamm, M. (2013). Lehrlingsmangel: Strategien für die Rekrutierung des Nachwuchses. Dossier Berufsbildung 13/3. Bern: Forschungsinstitut Swiss Education.
- Stevens, M. (1994). An investment model for the supply of training by employers. *Economic Journal*, 104 (424), 556-70.
- Wenzelmann, F. (2016). Rekrutierung, Ausbildungsmotive und Lohneffekte – Essays zur dualen Berufsausbildung. Bonn. Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Wettstein, E. (2015). Berechnungen zum Bedarf. Personen ohne Abschluss auf Sekundarstufe II, 2014. http://bbprojekte.ch/zc/F709_StatBevoelkerung.pdf (Zugriff 15.02.2016).
- Wettstein, E. & Neuhaus, H. (2012): Unterstützungsbedarf zur beruflichen Nachholbildung im Kanton Basel-Stadt.

9 Anhänge

9.1. Themenübersicht OdA-Interviews

A. Situation bezüglich qualifiziertem Personal

Situation bezüglich qualifizierten Personals / Fachkräftemangel / Stellenwert der Qualifizierung von Erwachsenen

B. Wege zum Berufsabschluss für Erwachsene

Wichtigkeit der verschiedenen Wege zum EFZ/EBA für Erwachsene / Unterschiede in der Konzeption der Angebote für Erwachsene und für Jugendliche / Informations- und Beratungsangebote der OdA

C. Bedarf und Nutzen von Abschlüssen

Bedarf nach Abschlüssen für Erwachsene / Potentieller Nutzen der Qualifikation Erwachsener für Betroffene, Betriebe, OdA, Wirtschaft, Gesellschaft

D. Zielgruppe

Profile der Arbeitskräfte, die ohne arbeitsmarktrelevanten Berufsabschluss arbeiten / Personengruppen mit bzw. ohne Potential, einen Berufsabschluss zu erwerben / Spezifische Anforderungen Erwachsener im Vergleich zu jugendlichen Auszubildenden

E. Erfahrungen mit Abschlüssen für Erwachsene

Erfahrung der OdA bezüglich Berufsabschlüssen für Erwachsene / betriebliche Voraussetzungen für die Qualifikation Erwachsener / Evtl. vorhandene Übersicht bezüglich Ausbildungsbetriebe (Erwachsene, nur Jugendliche, keine Lernenden)

F. Unterstützung und Finanzierung von Berufsabschlüssen Erwachsener

Finanzierung der Qualifikation für Erwachsene / Unterstützungsangebote der OdA für Personen und Betriebe / Anforderungen der Qualifikation Erwachsener an das Bildungsangebot der OdA / Erwünschte Anpassungen auf Ebene Bund, Kanton, OdA, Betriebe / Aufgaben kantonaler und nationaler Berufsverbände zum Berufsabschluss für Erwachsene

G. Ausblick und Abschluss

Mögliche weitere Entwicklung in Bezug auf den Berufsabschluss für Erwachsene

9.2. Ankerbeispiele OdA-Interviews

	Sind Sie vom Fachkräftemangel betroffen?	Sehen Sie einen Bedarf nach mehr Abschlüssen von Erwachsenen?
Ja	„Und wir haben einen Bildungsbedarf, oder wenn man es anders nennen will, einen Fachkräftemangel, von rund 30'000 Leuten. Die nachher, wenn man nichts macht, einfach fehlen.“	„Wenn man unsere Zahlen anschaut, muss man schon sagen, wir haben dieses Potential von mehr Abschlüssen.“ „Rein bildungsökonomisch sind wir natürlich interessiert.“
Nein	--	„Nein, wir haben viel zu grosse Baustellen bei den Jugendlichen, bei denen wir richtig einhaken müssen. Wenn wir dann mal da Maximum ausgeschöpft haben, könnte man die Sache diskutieren.“
Ja, aber	„Eben, es ist immer punktuell. Gewisse Betriebe, die ein gutes Renommee haben, die gut positioniert sind, die finden schon noch Leute. Spitäler und Heime, die eine gewisse Regelmässigkeit von den Arbeitszeiten her haben, finden eher noch Berufe. Betriebe, die schlecht erschlossen sind, die werden und haben es schwieriger.“	„Also Weiterqualifizierung schon, aber nicht die Grundqualifizierung. Also ich kann es einfach noch nicht genau sagen. Ich muss ein Fragezeichen machen.“ „Ich denke schon ... Gewisse Betriebe sehen das natürlich anders.“

9.3. Themenübersicht Betriebsinterviews

A. Profil der Mitarbeitenden

Anzahl / Arbeitsbereiche / Qualifikation / Rekrutierung

B. Ausbildungssituation und -motivation

Jugendliche und/oder Erwachsene / Anzahl und Art der erworbenen Abschlüsse / Gründe für ein Ausbildungsengagement

C. Erfahrungen mit der Ausbildung von Erwachsenen

Erfolgserlebnisse und Schwierigkeiten

D. Zielgruppe

Profile der Arbeitskräfte, die einen Berufsabschluss erwerben / Spezifische Anforderungen / Unterschied zu Jugendlichen

E. Art der Abschlüsse

Vor- und Nachteile der verschiedenen Qualifikationsmöglichkeiten

F. Information und Finanzierung

Informationsbedarf / Kosten für Betrieb / Externe Unterstützung / Erwünschte Anpassungen

G. Nutzen

Für Erwachsene, Betriebe, Branche und Gesellschaft

H. Ausblick und Abschluss

Mögliche weitere Entwicklung in Bezug auf den Berufsabschluss für Erwachsene

9.4. Ankerbeispiele Betriebsinterviews

Hauptcode: Personalsuche

Wurde verwendet um die Frage „Wie sieht es bei der Suche nach Personal aus? Finden Sie genügend Personal, oder ist es schwierig für Sie Stellen zu besetzen?“ mit den entsprechenden Antworten zu codieren

Subcode	Ankerbeispiel	Codierhinweise
Einfach	„Bei uns ist es sehr, sehr einfach. Wir finden wirklich immer Leute.“ „Wir machen alles. Das wird auch in Zeitungen und überall vermerkt, dass wir Personal suchen. Die Leute kommen auch oft auf uns zu. Es ist nicht so, dass man einen Job gross ausschreiben muss. Wir haben fast jeden Monat fünf, sechs Bewerbungen. Von Leuten die einen Stellenwechsel machen wollen.“	• Es wird direkt mit positiven Aussagen geantwortet • Wenn überhaupt, werden die gemachten Aussagen nur in Bezug auf das laufende Jahr relativiert
Kommt drauf an	„Alors je dirais que c'est très cyclique dans l'horlogerie. On a des périodes, je dirais, de forte croissance horlogère, où il est compliqué de trouver du personnel tout court, qualifié ou pas qualifié. Et puis des périodes, malheureusement comme la période actuelle, où il y a beaucoup beaucoup de personnes qui recherchent, parce que l'industrie horlogère va mal“ „Also da wir ein bisschen wählerisch sind, haben wir eher Schwierigkeiten.“	• Es wird direkt mit „Es kommt drauf an“ geantwortet • Anfänglich qualifizierende Aussagen (positiv oder negativ), werden im Nachhinein relativiert und eingeschränkt, z.B. in Bezug auf bestimmte Abschlüsse oder Profile in der Firma
Schwierig	„Bei uns in der Gastronomie ist es eigentlich sehr schwer, Stellen zu besetzen. Wir haben schon Mühe.“ „Es ist schwierig. Vor allem dieses Jahr ist es schwieriger geworden. Es ist ja im ganzen Pflegebereich relativ schwierig. Bei uns ist es in den letzten vier, fünf Jahren noch ziemlich gut gegangen, wird aber jetzt auch schwieriger.“	• Es wird direkt mit positiven Aussagen geantwortet • Gemachte Aussagen werden kaum relativiert
Anderes	„Wir haben ein sehr stabiles Team. In den Fachabteilungen sind alle über zehn Jahre dabei.“	• Es wird keine direkte, qualifizierende Antwort gegeben

Hauptcode: Bedarf

Wurde verwendet um die Frage „Sehen Sie grundsätzlich einen Bedarf für mehr Abschlüsse bei Erwachsenen?“ mit den entsprechenden Antworten zu codieren

Zweistufiges Vorgehen bei der Feincodierung:

1. Zuteilung, welche Antwort grundsätzlich gegeben wird (ja, nein, punktuell, unklare/keine direkte Antwort)
2. Argumente innerhalb der Antwort codieren, d.h. wenn Antwort begründet wird

Subcode	Ankerbeispiele	Codierhinweise
Einschätzung		
Ja	„Ich glaube ja. Es kommen auch sehr viele Leute die eine zweite Lehre machen.“	• Grundsätzlich positive Aussage, ohne grosse Einschränkungen
Nein	„Non. Je ne crois pas. Je n'ai pas l'impression.“ „Aus meiner Warte nicht.“	• Grundsätzlich negative Aussage, ohne grosse Einschränkungen
Punktuell	„Auf der Tertiärstufe sehe ich das schon, gerade mit diesen Quereinsteiger, die wirklich in eine neue Berufsrichtung kommen.“	• Bedarf besteht auf spezifischem Niveau (EFZ / EBA, Tertiär, Weiterbildungen, etc.) • Bedarf unterscheidet sich je nach Interessengruppen, z.B. bei Einzelpersonen, Betrieb oder Gesellschaft

Hauptcode: Bedarf

Wurde verwendet um die Frage „Sehen Sie grundsätzlich einen Bedarf für mehr Abschlüsse bei Erwachsenen?“ mit den entsprechenden Antworten zu codieren

Zweistufiges Vorgehen bei der Feincodierung:

1. Zuteilung, welche Antwort grundsätzlich gegeben wird (ja, nein, punktuell, unklare/keine direkte Antwort)
2. Argumente innerhalb der Antwort codieren, d.h. wenn Antwort begründet wird

Subcode	Ankerbeispiele	Codierhinweise
Unklar/keine direkte Antwort	„Von der Bevölkerung her. ... Phuu. ... Das ist eine schwierige Frage. Das kann ich fast nicht beurteilen.“ „Donc, ouais, franchement, c'est pas facile de répondre.“	• Alle Antworten, die keine quantifizierbare Aussagen machen
Begründung		
Angebot-Nachfrage	„Die Nachfrage ist tiefer als das Angebot. Es fragen weniger nach, als man Lehrstellen anbieten könnte.“ „Ich kann sagen, der Markt reguliert das. Wenn der Bedarf da ist und ein Anbieter einspringt, dann sehen wir relativ schnell, ob das funktioniert. Ich denke bei den jungen Erwachsenen sicher, bei den Älteren ist dann eher die Berufserfahrung zentraler.“	• Aussagen, welche irgendwelche Äusserungen zum Angebot machen (dass es so gut ist, dass es Änderungen braucht) • Aussagen, dass es zu wenig Nachfrage gibt
Stufen	„Au niveau du CFC, au niveau du CFC.“ „Ganz sicher Attest. Wir, die ja wirklich ganz viel mit Migration zu tun haben, die in einer Branche sind, in welcher so viele sehr gerne arbeiten würden, also mit Kindern arbeitet man gerne. Es gibt viele die das gerne machen wollen. Es ist sicher einmal dieses Attest.“	• Argumente und Differenzierungen, die sich auf unterschiedliche Ausbildungsniveaus beziehen, u.a. EBA / EZF, höhere Berufsbildung oder Weiterbildungen
Formeller Abschluss	„Also ich denke, dass es wichtig wäre, dass sie einen Abschluss haben. Es ist schade, wenn jemand keinen hat.“ „Heute ist es schwierig ohne Berufsabschluss, egal wo.“	• Argumente zur Relevanz von formellen Abschlüssen
Zielgruppen	„Es kommen auch sehr viele Leute die eine zweite Lehre machen. Und ich denke, das wird es je länger je mehr geben.“ „Dans le sens de que les personnes non-qualifiées se forment, oui.“	• Aussagen, die aus Sicht verschiedener Gruppen / Ansprechpersonen differenzieren, z.B., Einzelpersonen (die Erwachsenen), Betrieb oder Gesellschaft • Insbesondere auch alle Aussagen, die argumentieren, dass der Betrieb den Bedarf mit Jugendlichen decken kann (Betriebssicht); dass es eine bestimmte Anzahl unqualifizierte Arbeitskräfte braucht (Betriebssicht) oder dass vermehrt Personen einen zweiten Abschluss machen (spezifische Zielgruppe)
Anderes	„Moi, ce que je voudrais, c'est que les gens qui ouvrent une entreprise de nettoyage aient au minimum un CFC. Parce qu'on a plein de types qui prennent une camionnette et puis qui ouvre une entreprise de nettoyage.“ „Es werden sehr viele Leute gesucht in unserer Branche, das ist ganz klar. Ausgebildete Leute, die eine Ahnung von der Sache haben, werden ganz sicher bevorzugt. Andererseits liegt es nicht nur an der Ausbildung. Jemand der schon sehr lange im Service gearbeitet hat und weiss, wie der Laden läuft kommt bei mir ebenso schnell rein, wie jemand der das im Nachhinein noch reingequetscht hat, aber nicht der Typ dazu ist.“	• Alle Argumente, die nicht den vorangehenden vier zugeordnet werden können

9.5. Gezogene Altersgrenze je Abschlussmöglichkeit Erwachsener

Alter	25	26	27	28	29
Regulär mit EFZ					
Verkürzung mit EFZ					
Direktzulassung mit EFZ					
Zusatzlehre mit EFZ					
Regulär mit EBA					
Lehrfortsetzung mit EFZ					
Praktikumsvertrag					
Verlängerung mit EFZ					
Validierung mit EFZ					
Direktzulassung mit EBA					
Berufswechsel mit EBA					
Berufswechsel mit EFZ					
Verkürzung mit EBA					
Lehrfortsetzung mit EBA					
Verlängerung mit EBA					
QV Repetenten ohne LV					



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF
**Staatssekretariat für Bildung,
Forschung und Innovation SBFI**

Einsteinstrasse 2
CH-3003 Bern
Telefon 058 462 48 44
info@sbfi.admin.ch
www.sbfi.admin.ch