

Berufsabschluss für Erwachsene: Befragung von Absolventinnen und Ab- solvanten

Zwischenbericht

Martin Schmid, Sabina Schmidlin, David Stefan Hischier

Naters und Solothurn, 30. November 2016

Sabina Schmidlin
across•concept GmbH

Landstrasse 104
3904 Naters

Tel: 032 323 00 49
Mobil: 078 899 24 89
sabina.schmidlin@acrossconcept.ch
www.acrossconcept.ch

Dr. Martin Schmid
Pädagogische Hochschule
Professur für Erwachsenenbildung und Weiterbildung
Obere Sternengasse 7
4502 Solothurn

Tel: 061 690 19 37
martin.schmid@fhnw.ch
<http://www.fhnw.ch/ph/iwb/professuren/erwachsenenbildung>

Inhalt

1	Einleitung	4
1.1	Ausgangslage	4
1.2	Ziele der Studie	4
1.3	Aufbau des Zwischenberichts	5
2	Vier Ausbildungswege zu einem Berufsabschluss für Erwachsene	6
3	Neue Anforderungen an die Arbeitskräfte – Potenzial zur Nachqualifizierung	7
3.1	Erwerbspersonen ohne Abschluss auf Sekundarstufe II	8
3.2	Erwerbstätige ohne Berufsabschluss nach Wirtschaftsabschnitte	9
3.3	Zusammenfassung und Fazit	10
4	Erwachsene in einer beruflichen Grundbildung	11
4.1	Eintritte von erwachsenen Personen in eine berufliche Grundbildung	11
4.2	Teilnahme am Qualifikationsverfahren nach Ausbildungsweg	12
4.3	Teilnahme am Qualifikationsverfahren nach unterschiedlichen Kriterien	13
4.4	Zusammenfassung und Fazit	17
5	Die interessierten Nicht-Teilnehmenden	18
5.1	Sampling, Zugang zum Feld, Erhebungs- und Auswertungsmethoden	18
5.2	Bildungsaffinität der Zielpopulation	20
5.3	Gründe für Berufsabschlussabsichten im Erwachsenenalter	25
5.4	Hindernisse für die Nicht-Teilnahme an einer beruflichen Grundbildung	29
5.5	Zusammenfassung und Fazit	36
6	Ausblick	38
7	Literatur	39
8	Anhang 1	41
9	Anhang 2	44
10	Abbilungsverzeichnis	47
11	Tabellenverzeichnis	47

Abkürzungsverzeichnis

AOZ *Asylorganisation Zürich*

BBG *Berufsbildungsgesetz*

BFS *Bundesamt für Statistik*

EBA *Eidgenössisches Berufsattest*

EFZ *Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis*

NOGA *Allgemeine Systematik der Wirtschaftszweige*

SAG *Stiftung Arbeitsgestaltung Bern*

SAKE *Schweizerische Arbeitskräfteerhebung*

SBFI *Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation*

SBG *Statistik berufliche Grundbildung*

1 Einleitung

1.1 Ausgangslage

Im Jahr 2015 verfügten in der Schweiz 470'000 Erwerbspersonen im Alter zwischen 25 und 64 Jahren weder über eine abgeschlossene Berufsbildung noch über einen anderen Abschluss auf Sekundarstufe II (SBFI 2016). Dies entspricht rund 12 Prozent der ständigen Wohnbevölkerung in dieser Altersgruppe. Diese Personen sind grösstenteils in Hilfs- oder Anlerntätigkeiten und in Niedriglohn-Branchen wie der Gastronomie, Reinigung, Industrie und Bau beschäftigt. Die Zahl der Arbeitsplätze mit niedrigen Qualifikationsanforderungen hat sich im letzten Jahrzehnt auch in der Schweiz verringert. Im gleichen Zeitraum ist indes die Zahl der Erwerbstätigen mit hohen Qualifikationsprofilen gestiegen. Verlierer dieses Prozesses sind die gering qualifizierten Arbeitskräfte, die den wachsenden Anforderungen der Betriebe nicht mehr gerecht werden und deshalb auch häufiger von Erwerbslosigkeit betroffen sind (Buschauer/Schmidlin 2015, Wettstein et al. 2014). Das Risiko, zum Sozialhilfebezüger oder zur Sozialhilfebezügerin zu werden, ist daher für diese Gruppe vergleichsweise hoch. Sowohl aus individueller als auch volks- und betriebswirtschaftlicher Perspektive macht es deshalb Sinn, Personen ohne berufliche Grundbildung den Zugang zu einem Berufsabschluss bzw. einen Berufswechsel zu ermöglichen, um dadurch ihre individuelle Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern.

1.2 Ziele der Studie

Die Studie „Berufsabschluss für Erwachsene: Befragung von Absolventinnen und Absolventen“ soll Auskunft über die Bedürfnisse und Erfahrungen von Erwachsenen im Zusammenhang mit einem beruflichen Erst- oder Zweitabschluss geben. In erster Linie geht es darum, Erkenntnisse zu den strukturellen Faktoren (Mesoebene) und den individuellen Voraussetzungen (Mikroebene) hinsichtlich Gelingensbedingungen, Faktoren des Scheiterns und Teilnahmebarrieren zu gewinnen. Die Studie soll Erfolgskriterien und Hinderungsfaktoren definieren, die massgeblich dazu beitragen, dass ein Berufsabschluss im Erwachsenenalter klappt bzw. nicht gelingt oder gar nicht erst zustande kommt.

In der Studie werden vier Zielpopulationen untersucht:

- ZP 1: Erwachsene, die die Abschlussprüfung einer beruflichen Grundbildung absolviert und bestanden oder nicht bestanden haben. Ebenfalls in dieser Zielpopulation sind Personen, die das Validierungsverfahren durchlaufen haben.
- ZP 2: Erwachsene, die eine berufliche Grundbildung mit oder ohne Lehrvertrag oder das Validierungsverfahren begonnen, dann aber in einen anderen Ausbildungsweg oder in einen anderen Ausbildungstypus gewechselt haben.
- ZP 3: Erwachsene, die eine berufliche Grundbildung mit oder ohne Lehrvertrag oder das Validierungsverfahren begonnen, den begonnen Weg dann aber abgebrochen haben.
- ZP 4: Erwachsene, die sich für eine berufliche Grundbildung mit oder ohne Lehrvertrag oder für das Validierungsverfahren interessiert, schliesslich aber doch keine der Varianten in Angriff genommen haben.

Der vorliegende Zwischenbericht geht einerseits auf die Zielgruppe 4 ein und greift die Frage auf, weshalb sich Erwachsene über eine berufliche Grundbildung informieren, diese dann aber doch nicht beginnen. Konkret geht es um die Frage nach den Beweggründen und den

Hindernissen für eine berufliche Grundbildung. Andererseits wird das Phänomen „Berufabschluss für Erwachsene“ in Bezug auf die Zielgruppe 1 quantifiziert.

1.3 Aufbau des Zwischenberichts

Der vorliegende Zwischenbericht zeigt zunächst die vier verschiedenen Wege auf, die Erwachsenen für das Absolvieren einer Berufsbildung offen stehen. Anschliessend erfolgt eine sekundärstatistische Analyse aller erwachsenen Personen, die potentiell für eine Nachqualifizierung in Frage kommen würden. Daran anschliessend werden – ebenfalls auf der Grundlage statistischer Daten – die vier verschiedenen Bildungswege nach den soziodemographischen Merkmalen der Absolventinnen und Absolventen sowie nach berufsbezogenen und regionalen Unterschieden analysiert. In diese Auswertung werden alle Erwachsenen einbezogen, die beim Beginn ihrer Ausbildung 25 Jahre alt und älter waren. Im darauf folgenden Kapitel werden die Erkenntnisse zur Zielgruppe 4 präsentiert. Die Analyse der in diesem Zusammenhang erhobenen Daten ist abgeschlossen. In diesem Sinn handelt es sich für diese Zielgruppe um Endergebnisse. Ein Ausblick auf die im Zusammenhang mit dieser Studie noch zu verrichtenden Arbeiten runden den vorliegenden Bericht ab. Die einzelnen Kapitel enden jeweils mit einem zusammenfassenden Fazit. Übergreifende Schlussfolgerungen sind jedoch erst im Abschlussbericht möglich, nachdem sämtliche Daten von allen Zielpopulationen erhoben und ausgewertet wurden. Der Abschlussbericht liegt voraussichtlich im August 2017 vor.

2 Vier Ausbildungswege zu einem Berufsabschluss für Erwachsene

Das Bundesgesetz über die Berufsbildung (BBG 2002) bietet einen breiten Rahmen für die Entwicklung von erwachsenenspezifischen Wegen zu einem Berufsabschluss. Mit der Validierung von Bildungsleistungen, der direkten Zulassung zur Abschlussprüfung und der verkürzten beruflichen Grundbildung haben sich in der Schweiz drei Bildungswege etabliert, die sich insbesondere an erwachsene Personen richten (Giger 2016).

1. Reguläre berufliche Grundbildung

Der Weg der regulären beruflichen Grundbildung ist auch für Erwachsene möglich. Er richtet sich insbesondere an Lernende ohne spezifische Vorbildung und wird vor allem von jüngeren Absolventinnen und Absolventen gewählt. In der beruflichen Grundbildung ist die Ausbildung in der Regel dual organisiert und erfolgt an drei Lernorten: Lehrbetrieb, Berufsfachschule und überbetriebliche Kurse. Zulassungsvoraussetzungen sind neben dem Abschluss der obligatorischen Schulzeit ein Lehrvertrag. Mit einem Lehrvertrag ist bei jugendlichen Lernenden auch ein Lehrlingslohn verbunden. Es steht den Lehrbetrieben jedoch frei, erwachsenen Lernenden, die oft schon mehr Verantwortung übernehmen können, einen höheren Lohn zu bezahlen. In einzelnen Berufen ist es auch möglich, die Ausbildung rein schulisch zu absolvieren.

2. Berufliche Grundbildung mit verkürzter Ausbildungsdauer

Unter Berücksichtigung individueller Bedürfnisse sieht das Gesetz vor, dass bei besonders befähigten oder vorgebildeten Personen die Dauer der beruflichen Grundbildung entsprechend angepasst werden kann (BBG 2002 Art. 18, Abs. 1). Beim Weg der verkürzten Ausbildungsdauer können Bildungsleistungen, die in anderen Lernkontexten oder ähnlichen Bildungsgängen oder aufgrund langjähriger Berufserfahrung erworben wurden, angerechnet werden (BBG 2002, Art. 9, Abs. 2). Die Anerkennung von bereits erworbenen Lerninhalten führt in der Regel zu einer Dispensierung von Lernleistungen und somit zu einer Verkürzung der Ausbildungsdauer (Schmidlin 2014). Ein vertragliches Lehrverhältnis wird auch bei diesem Weg gefordert.

3. Direkte Zulassung zum Qualifikationsverfahren

Wer über mindestens 5 Jahre Berufserfahrung im entsprechenden Beruf verfügt und die Zulassungsvoraussetzungen erfüllt, wird direkt zur Abschlussprüfung zugelassen. Für den Zugang zu einer beruflichen Grundbildung wird ein Abschluss der obligatorischen Schulzeit oder eine gleichwertige Qualifikation gefordert (BBG 2002 Art. 15, Abs.3). Personen, die den Weg über die direkte Zulassung zur Abschlussprüfung wählen, haben in der Regel einen normalen Arbeitsvertrag, besuchen aber noch gewisse Kurse an der Berufsfachschule, bevor sie die Lehrabschlussprüfung machen (Wettstein/Neuhaus 2012).

4. Validierung von Bildungsleistungen

Im Berufsbildungsgesetz ist vorgesehen, dass berufliche Qualifikationen auch durch andere vom Bund anerkannte Qualifikationsverfahren nachgewiesen werden können (BBG 2002 Art. 33). Dazu zählt die Validierung von Bildungsleistungen: Interessierte identifizieren, analysieren und dokumentieren die in einem Beruf bereits erworbenen Handlungskompetenzen in einem Dossier. Fachpersonen des Berufs überprüfen und beurteilen dann das Dossier. Bei Erfüllung sämtlicher für einen bestimmten Beruf notwendigen Handlungskompetenzbereiche erhält die Person das Berufszertifikat (EFZ oder EBA), ohne dass sie dafür eine Abschlussprüfung ablegen muss (Schmidlin 2014; Wettstein/Neuhaus 2012). Es besteht nicht in allen Kantonen die Möglichkeit, Bildungsleistungen validieren zu lassen. Zwischen den Kantonen, die keine oder nur in einzelnen Berufen Validierungen anbieten und den Anbieterkantonen exis-

tieren jedoch interkantonale Abkommen. Die meisten Validierungen werden in der französischsprachigen Schweiz durchgeführt. Weitere Kantone, in denen Validierungsdossiers eingereicht werden können, sind die Kantone Bern, Wallis, Zürich und Zug.

3 Neue Anforderungen an die Arbeitskräfte – Potenzial zur Nachqualifizierung

Der Schweizer Arbeitsmarkt zählt zu jenen Arbeitsmärkten in Europa, die viele Stellen für qualifizierte und hochqualifizierte Fachkräfte anbieten, aber nur wenige für geringer qualifizierte Arbeitskräfte. Gesamtschweizerisch hat sich die Zahl der Arbeitsplätze mit niedrigen Qualifikationsanforderungen seit 2006 um 9 Prozent verringert. Im gleichen Zeitraum ist die Zahl der Arbeitsplätze mit hohen Qualifikationsprofilen, die sich an Erwerbspersonen mit einem Tertiärabschluss richten, um 54 Prozent gestiegen (SAKE 2015). Während um die Jahrtausendwende Outsourcing von Arbeitsplätzen das dominierende Thema war (Ramsauer 2013), rückte jüngst die Digitalisierung und die damit verbundenen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt in den Brennpunkt des öffentlichen und wissenschaftlichen Diskurses (Dobischat 2016; Botthof/Hartmann 2015; Jud Huwiler 2015). Reichweite und Wirkung des durch die Digitalisierung angeschobenen Strukturwandels auf die Entwicklung des Fachkräftebedarfs können noch nicht zuverlässig prognostiziert werden (Spöttli/Windelband 2016). In der gegenwertigen wissenschaftlichen und bildungspolitischen Diskussion steht jedoch ausser Zweifel, dass die Qualifikationsprofile der Beschäftigten steigen werden und dass Beschäftigungsmöglichkeiten für geringer qualifizierte Arbeitskräfte im Zuge der Digitalisierung der Industrie weiter zurückgehen werden (Dobischat 2016; Spöttli/Windelband 2016; Botthof 2015). Verlierer dieses Prozesses sind die Geringqualifizierten, die den wachsenden Anforderungen der Betriebe nicht mehr gerecht werden und deshalb auch häufiger von Erwerbslosigkeit betroffen sind (Bogai et al. 2014).

Mit Blick auf die Zugangschancen der einzelnen Arbeitskräfte zum Arbeitsmarkt ist das Machtgefälle zwischen Angebot und Nachfrage nach Arbeitsplätzen im Segment der unqualifizierten Arbeit besonders wirksam, da die Arbeitsplätze weniger geschützt und reguliert sind (Diezinger 2015, S. 51). Der durch Berufe stark regulierte und strukturierte fachliche Arbeitsmarkt bietet indes wesentlich sicherere Arbeitsverhältnisse und Lohnchancen (ebd.). Vor dieser Ausgangslage ist auch die Frage nach dem Potential von Erwachsenen für eine Nach- oder Umqualifizierung und die damit verbundene wirtschafts-, gesellschafts- und sozialpolitische Bedeutung einzuordnen (SBFI 2014).

Wie viele Erwachsene im Alter von 25 bis 64 Jahren in der Schweiz ein Potential für eine Nachqualifizierung mitbringen, kann nicht mit eindeutigen Zahlen belegt werden. Die amtliche Statistik bildet Struktur und Umfang der Erwachsenen, die ein potentielles Interesse an einem Berufsabschluss für Erwachsene haben könnten, nur ungenügend ab. Dies hängt damit zusammen, dass dieser Personenkreis sehr heterogen ist: Zu ihm zählen Erwerbstätige und Arbeitslose, Frauen und Männer mit mehr oder weniger Berufserfahrung, junge und ältere Schweizerinnen und Schweizer oder Ausländerinnen und Ausländer. Die Personen unterscheiden sich auch hinsichtlich ihrer Erwerbs- und Bildungsbiographie sowie ihrer momentanen Lebenssituation, die eine Teilnahme an einer Nach- oder Umqualifizierung begünstigen oder verhindern können (z.B. alleinerziehende Mutter).

Die Auswertung der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung¹ (SAKE) erlaubt dennoch, einen Eindruck über Umfang und Struktur der Erwachsenen ohne Berufsabschluss zu vermitteln. Die Daten der SAKE beziehen sich auf die ständige Wohnbevölkerung ab 15 Jahren. Die im

¹ Die SAKE ist eine Stichprobenerhebung bei rund 105'000 Personen. Die Interviews werden telefonisch durchgeführt. Die Ergebnisse werden gewichtet und für die Gesamtpopulation hochgerechnet.

Folgenden präsentierten Ergebnisse betreffen Personen im Alter von 25 bis 64 Jahren. Mitberücksichtigt wurden neben Personen, die höchstens über einen obligatorischen Schulabschluss verfügen auch solche ohne berufsqualifizierende Ausbildung (Anlehre, Haushaltslehrejahr, einjährige Handelsschule).

3.1 Erwerbspersonen ohne Abschluss auf Sekundarstufe II

Erwerbspersonen sind entweder erwerbstätig oder erwerbslos und auf Stellensuche². Ein grosser Teil der Erwerbslosen dürfte bei der Arbeitslosenversicherung gemeldet sein oder allenfalls von der Sozialhilfe betreut werden. Erwerbspersonen stehen somit entweder im Erwerbsleben oder haben Kontakt zu einer anderen Institution, von der sie unterstützt werden. Dies ist insofern von Bedeutung, da sie einfacher und direkter erreicht und für eine Berufsbildung motiviert werden können. Sie bringen zudem oft genug Berufserfahrung mit, die sie zum Abschluss einer beruflichen Grundbildung befähigt (Scheuerle 2015).

Tabelle 1: Ständige Wohnbevölkerung ohne Abschluss auf Sekundarstufe II nach Arbeitsmarktstatus und Altersgruppe, 2015 (Jahresdurchschnitt)

Alterskohorte	Erwerbspersonen ohne Sek. II Abschluss			Anteil an allen Erwerbspersonen		
	Total	Männer	Frauen	Total	Männer	Frauen
Total	469'500	234'700	234'800	12%	11%	13%
25–39 Jahre	144'200	83'600	60'600	9%	10%	8%
40–54 Jahre	214'000	102'900	111'100	12%	11%	14%
55–64 Jahre	111'300	48'100	63'100	15%	12%	18%
Erwerbstätige				Anteil an allen Erwerbstätigen		
Total	428'200	213'900	214'300	11%	10%	12%
25–39 Jahre	127'200	74'700	52'500	9%	9%	8%
40–54 Jahre	199'000	95'700	103'200	12%	11%	13%
55–64 Jahre	102'100	43'500	58'600	14%	11%	17%
Erwerbslose				Anteil an allen Erwerbslosen		
Total	41'300	*	*	25%	*	*
25–39 Jahre	17'000	*	*	24%	*	*
40–54 Jahre	15'100	*	*	24%	*	*
55–64 Jahre	9'200	*	*	30%	*	*

Quelle: BFS, SAKE 2015 (*Resultate sind wegen zu wenig Beobachtungen nicht zuverlässig oder werden aus Datenschutzgründen nicht publiziert)

In der Schweiz verfügten 2015 rund 470'000 Erwerbspersonen im Alter von 25 bis 64 Jahren über keinen Abschluss auf Sekundarstufe II. Dies entspricht 12 Prozent aller Erwerbspersonen in diesem Altersspektrum (vgl. Tabelle 1). Differenziert nach Altersgruppen, verfügen von den 25- bis 39-jährigen Erwerbspersonen 9 Prozent und bei der Gruppe der 40- bis 54-Jährigen 12 Prozent über keinen nachobligatorischen Ausbildungsabschluss. Am häufigsten haben Erwerbspersonen im Alter von 55 bis 64 Jahren keinen Abschluss auf der Sekundarstufe II (15 %). Diese Altersgruppe ist zudem besonders häufig von Erwerbslosigkeit betroffen.

² Als Erwerbspersonen gelten die erwerbstätigen und die erwerbslosen (gemäss ILO) Personen zusammen. Erwerbstätige sind Personen, die während der Referenzwoche mindestens eine Stunde gegen Entlohnung gearbeitet haben oder trotz zeitweiliger Abwesenheit von ihrem Arbeitsplatz (wegen Krankheit, Ferien, Mutterschaftsurlaub, Militärdienst usw.) weiterhin eine Arbeitsstelle als Selbständigerwerbende oder Arbeitnehmende hatten, oder unentgeltlich im Familienbetrieb mitgearbeitet haben. Als Erwerbslose gemäss ILO gelten Personen im Alter von 15–74 Jahren, die in der Referenzwoche nicht erwerbstätig waren und die in den vier vorangegangenen Wochen aktiv eine Arbeit gesucht haben und die für die Aufnahme einer Tätigkeit verfügbar wären (BFS 2016, <https://www.media-stat.admin.ch/web/apps/glossary/index.php?n=glo-166-de>).

Rund jeder dritten Person der 55- bis 64-jährigen Erwerbslosen fehlt ein nachobligatorischer Bildungsabschluss.

Die Zahl der Frauen und Männer ohne qualifizierten Abschluss ist bei beiden Geschlechtern etwa gleich gross, wobei die Männer in der Altersgruppe der 25- bis 39-Jährigen (83'600) etwas stärker von Ausbildungslosigkeit auf Sekundarstufe II betroffen sind als die gleichaltrigen Frauen (60'600). Bei den Frauen sind es indes eher die älteren Erwerbspersonen zwischen 55 und 64 Jahren (63'100), die im Vergleich zu den Männern (48'100) keinen Berufs- oder Maturitätsabschluss haben.

Ausländische Erwerbspersonen haben deutlich häufiger keinen nachobligatorischen Bildungsabschluss. Laut den Daten der SAKE verfügen 25 Prozent der in der Schweiz wohnhaften Erwerbspersonen mit ausländischer Staatsangehörigkeit über keinen Abschluss auf Sekundarstufe II. Das sind rund 273'000 Personen. Bei den Schweizerinnen und Schweizern beträgt dieser Anteil 7 Prozent. Beim Vergleich der einzelnen Altersgruppen fällt auf, dass von den älteren Erwerbspersonen mit ausländischer Staatsangehörigkeit im Alter von 55 bis 64 Jahren mehr als ein Drittel (36 %) und bei der Gruppe der 40- bis 54-Jährigen 28 Prozent keinen nachobligatorischen Bildungsabschluss haben. Bei den jüngeren ausländischen Erwerbspersonen im Alter von 25 bis 39 Jahren verfügt knapp jede fünfte Person über keinen Abschluss auf Sekundarstufe II. Diese Quote liegt bei den Schweizerinnen und Schweizern der gleichen Altersgruppe fünfmal tiefer (4 %).

Tabelle 2: Erwerbspersonen ohne Abschluss auf Sekundarstufe II nach Alterskohorte und Staatsangehörigkeit, 2015 (ständige Wohnbevölkerung, Jahresdurchschnitt)

Alterskohorte	Erwerbspersonen ohne Sek. II Abschluss		Anteil an allen Erwerbspersonen	
	Schweizer/innen	Ausländer/innen	Schweizer/innen	Ausländer/innen
Total	196'400	273'100	7%	25%
25–39 Jahre	42'300	101'900	4%	19%
40–54 Jahre	87'400	126'700	7%	28%
55–64 Jahre	66'700	44'600	10%	36%

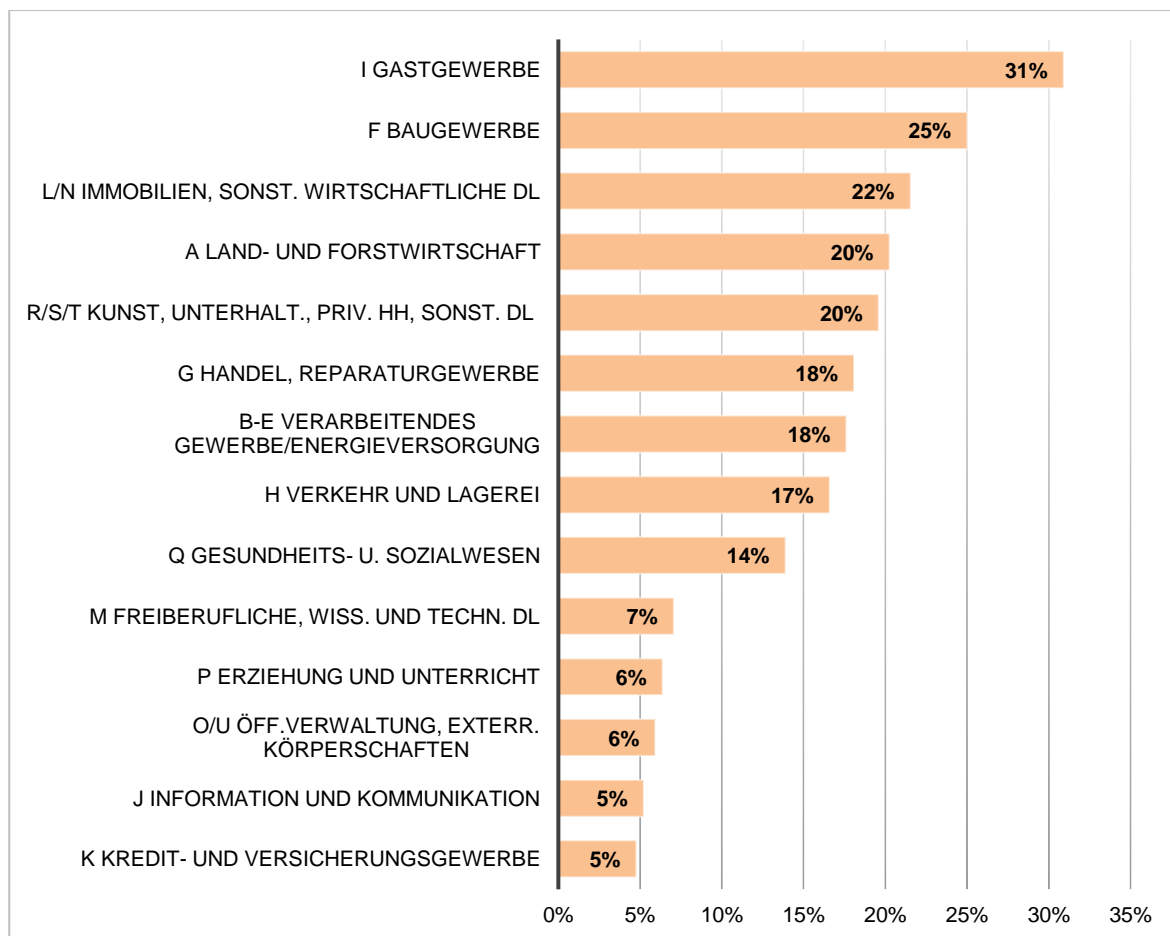
Quelle: BFS, SAKE 2015

3.2 Erwerbstätige ohne Berufsabschluss nach Wirtschaftsabschnitte

Geringqualifizierte Erwerbstätige sind grösstenteils in Hilfs- oder Anlerntätigkeiten und in Niedriglohn-Branchen wie der Gastronomie, Reinigung, Industrie und Bau tätig. Laut den publizierten Daten der SAKE 2013³ verfügt jede dritte Arbeitskraft, die in der Gastronomie arbeitet, über keinen Abschluss auf Sekundarstufe II. In der Baubranche ist jede bzw. jeder vierte Erwerbstätige an- oder ungelern und im Bereich Immobilien und sonstige wirtschaftliche Dienstleistung haben 22 Prozent keinen Berufsabschluss. Dieser Wirtschaftsabschnitt ist allerdings weitgefasst und umfasst auch sämtliche Reinigungsdienstleistungen. Die tiefsten Anteile (5 %) niedrigqualifizierter Arbeitskräfte verzeichnen die Kredit- und Versicherungsbranche sowie die Wirtschaftsabschnitte Information und Kommunikation (5 %), öffentliche Verwaltung (6 %) und Erziehung und Unterricht (6 %). Diese Wirtschaftsbereiche gelten als relativ wissensintensiv und erfordern daher in stärkerem Masse einen qualifizierten Berufsabschluss.

³ Daten zum Ausbildungsstand nach Wirtschaftsabschnitt hat das Bundesamt für Statistik nur bis 2013 veröffentlicht.

Abbildung 1: Erwerbstätige ohne Berufsabschluss nach Wirtschaftsabschnitte (NOGA 2008), 2013 (ständige Wohnbevölkerung, Jahresdurchschnitt)



Quelle: BFS, SAKE 2013

3.3 Zusammenfassung und Fazit

Angesichts des technologischen Wandels und der Digitalisierung der Arbeitswelt werden Arbeitsplätze mit niedrigen Qualifikationsprofilen weiter ab- und solche mit hohen Anforderungsprofilen weiter zunehmen. Diese Entwicklungen könnten den Fachkräftemangel weiter verstärken. Damit rückt die Erschliessung von Qualifikationspotential in den Vordergrund der berufsbildungs- und arbeitsmarktpolitischen Diskussion (Baethge/Severing 2015, S. 8). Die Verbundpartner der Berufsbildung unter Leitung von Bundesrat Schneider-Ammann haben sich 2014 darauf geeinigt, die Förderung des Berufsabschlusses für Erwachsene zu einem Handlungsschwerpunkt zu erklären.

Von besonderem Interesse sind Personen im Alter zwischen 25 und 54 Jahren. Wie viele Personen dieser Alterskohorte ein Potential für eine Nachqualifizierung mitbringen, kann aufgrund der Heterogenität dieser Gruppe und fehlenden Zahlenmaterials nicht eindeutig definiert werden. Im Jahr 2015 verfügten in der Schweiz rund 358'000 Erwerbspersonen im Alter von 25 bis 54 Jahren über keinen nachobligatorischen Bildungsabschluss. Dies entspricht rund 11 Prozent aller Erwerbspersonen in dieser Altersspanne.

Erwerbspersonen mit ausländischer Staatsangehörigkeit haben deutlich häufiger keinen Abschluss auf Sekundarstufe II. Insbesondere betroffen sind die 25- bis 39-jährigen ausländi-

schen Erwerbsspersonen: Rund 20 Prozent von ihnen fehlt ein qualifizierter Ausbildungsabschluss. Diese Quote beträgt bei den Schweizerinnen und Schweizern der gleichen Altersgruppe lediglich 4 Prozent.

Gerade die jüngeren Ausländerinnen und Ausländer sowie die jüngeren Schweizerinnen und Schweizer verkörpern aufgrund ihres Alters eine wichtige Teilgruppe der Personen mit Potential für eine Nachqualifizierung. Aus volkswirtschaftlicher Sicht lohnt es sich besonders, die 25- bis 39-Jährigen beim nachträglichen Erwerb eines Berufsabschlusses zu unterstützen: Je nach Studie kostet eine erwachsene Person ohne nachobligatorische Ausbildung die öffentliche Hand zwischen 6'000 und 18'000 Franken pro Jahr⁴. Die Ausbildungskosten bewegen sich indes je nach Ausbildungsweg zwischen 25'000 und 50'000 Franken pro Person (Fritschi et al. 2012; Fritschi et al. 2009).

4 Erwachsene in einer beruflichen Grundbildung

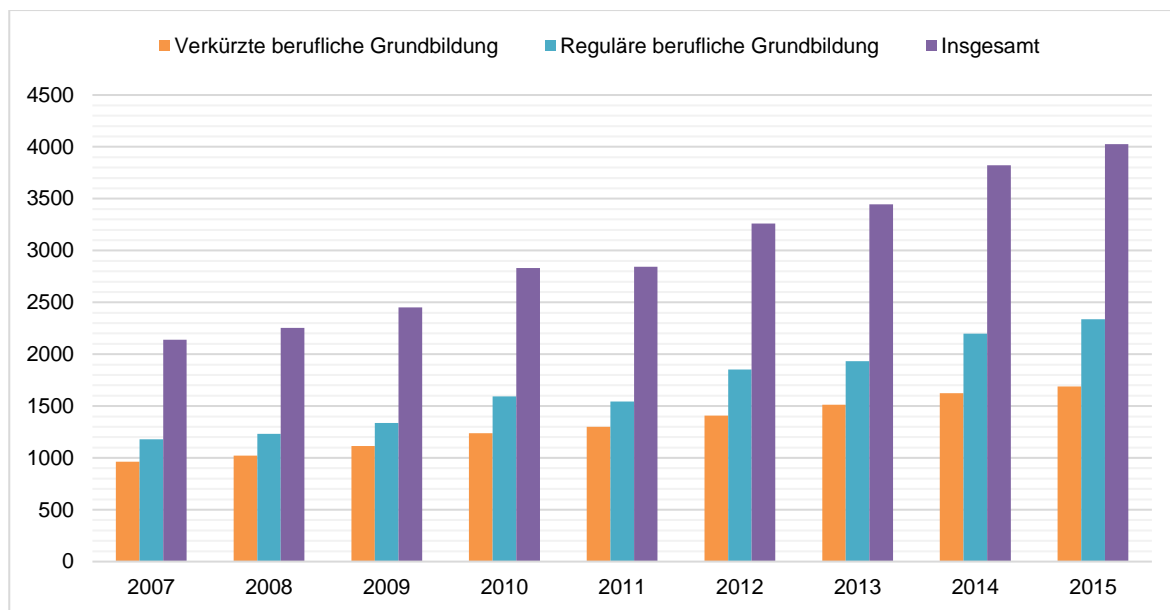
In den folgenden Kapiteln soll das Phänomen „berufliche Grundbildung für Erwachsene“ anhand von Sekundäranalysen der Statistik der beruflichen Grundbildung (SBG) des BFS quantifiziert werden. In die Analysen wurden nur Personen einbezogen, die bei Ausbildungsbeginn mindestens 25 Jahre alt waren. Die präsentierten Ergebnisse beziehen sich auf alle Personen, die in dieser Altersklasse ein EFZ oder ein EBA erworben haben, sei es als Erst- oder Zweitabschluss.

4.1 Eintritte von erwachsenen Personen in eine berufliche Grundbildung

Im Folgenden wird ein Blick zunächst auf die Entwicklung der Eintritte von Erwachsenen in eine berufliche Grundbildung geworfen. Im Datensatz zu den Eintritten sind allerdings nur Personen erfasst, die in einem Lehrverhältnis stehen und entweder eine berufliche Grundbildung mit regulärer oder verkürzter Ausbildungszeit angefangen haben. Nicht abgebildet werden indes Personen, die in einem Validierungsverfahren sind oder die sich auf eine direkte Zulassung zur Abschlussprüfung vorbereiten. Diese Personen stehen in keinem Lehrverhältnis, sondern bereiten sich in der Regel im Rahmen einer Anstellung mit regulärem Arbeitsvertrag auf das Qualifikationsverfahren oder die Validierung vor. Dennoch liefern die Zahlen zu den Neueintritten einen Hinweis darauf, dass es in den letzten Jahren immer mehr Erwachsene wagen, eine berufliche Grundbildung entweder nachzuholen oder eine Zweitausbildung in Angriff zu nehmen. Seit 2007 ist die Zahl der erwachsenen Personen, die nach dem 24. Altersjahr in eine reguläre oder verkürzte berufliche Grundbildung eintreten, um 87,9 Prozent angestiegen. Dabei haben sich die Eintritte bei den beiden jüngeren Altersgruppen der 25- bis 29-Jährigen und der 30- bis 34-Jährigen im Beobachtungszeitraum mehr als verdoppelt.

⁴ Die Berechnungen berücksichtigen sowohl Kosten (z.B. Bezüge aus Sozialversicherungen) als entfallende Einnahmen (z.B. Steuerausfälle oder Sozialversicherungsbeiträge).

Abbildung 2: Entwicklung der Neueintritte in eine berufliche Grundbildung von Erwachsenen, die bei Eintritt 25 Jahre und älter waren, nach Ausbildungsweg 2007–2015



Quelle: BFS, SBG 2015

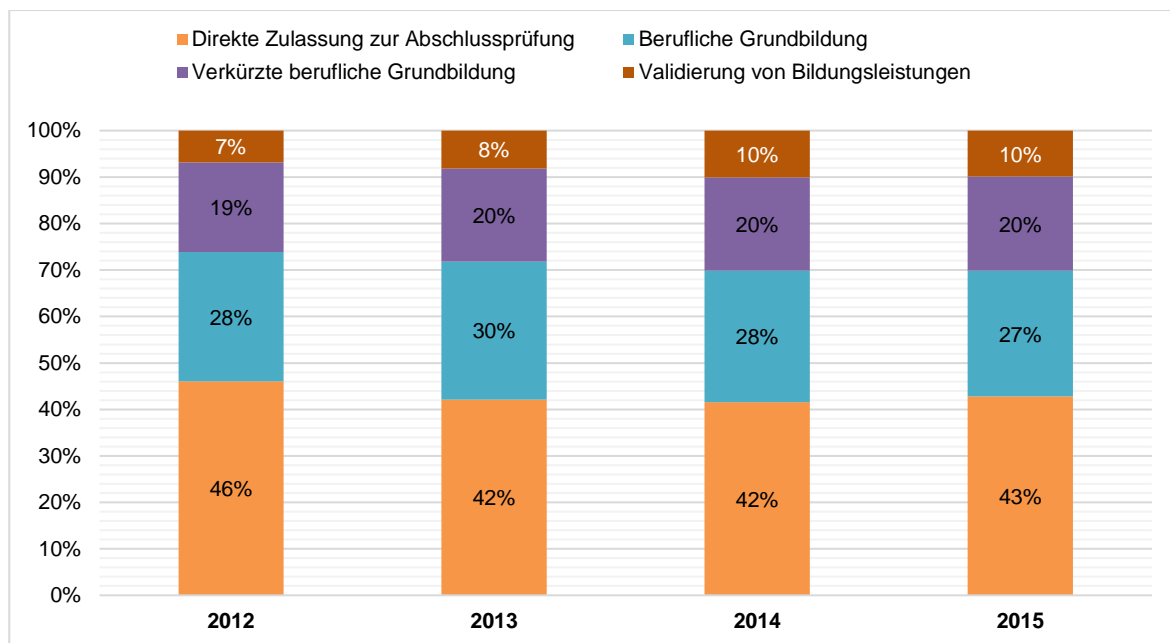
Der Anteil der Lernenden ab 25 Jahren an allen neuen Lehrverhältnissen betrug 2015 insgesamt 5,2 Prozent. Dies entspricht einer Steigerung von 2,1 Prozentpunkten gegenüber 2007. Bei Ausbildungen mit EBA lag der Anteil der Erwachsenen ab 25 Jahren an allen Lernenden mit 8,7 Prozent (2015) deutlich höher als bei den Lehrverträgen mit EFZ (4,8 %). Die zweijährige berufliche Attestausbildung scheint für Erwachsene durchaus interessant zu sein. Insgesamt haben 2015 nämlich 15,8 Prozent der erwachsenen Ausbildungsbeginnerinnen und -beginner ab 25 Jahren eine Ausbildung mit EBA gewählt. Dieser Anteil beträgt bei den jüngeren Lernenden unter 25 Jahren lediglich 9,1 Prozent.

4.2 Teilnahme am Qualifikationsverfahren nach Ausbildungsweg

Die im Folgenden präsentierten Zahlen beziehen sich auf Berufsabschlüsse von Erwachsenen. In die Berechnungen einbezogen wurden nur Personen, die bei Beginn ihrer Ausbildung mindestens 25 Jahre alt waren. Um diese Personen zu identifizieren, wurden verschiedene Variablen wie das Jahr der Prüfungsteilnahme, das Alter, die Art des Lehrvertrags, der angestrebte Abschluss (EBA oder EFZ) sowie die Standardausbildungsdauer in die Berechnungen einbezogen. In den Analysen mitberücksichtigt wurden zudem sowohl Teilnehmende am Qualifikationsverfahren, die die Abschlussprüfung bestanden haben, als auch solche, die die Prüfung oder die Validierung nicht bestanden haben.

Die Zahl der erwachsenen Teilnehmenden an einer Berufsabschlussprüfung oder an einer Validierung von Bildungsleistungen ist von 2012 bis 2015 um 28,6 Prozent gestiegen. Insgesamt haben im Jahr 2015 schweizweit 6'061 Erwachsene, die bei Beginn ihrer Ausbildung 25 Jahre und älter waren, ein Qualifikationsverfahren der beruflichen Grundbildung absolviert. Von allen Teilnehmenden am Qualifikationsverfahren 2015 waren rund 8 Prozent erwachsene Personen, die die Ausbildung nach dem 24. Lebensjahr begonnen haben.

Abbildung 3: Entwicklung der Qualifikationsverfahren von erwachsenen Personen, die bei Ausbildungsbeginn 25 Jahre und älter waren, nach Ausbildungsweg, 2012–2015



Quelle: BFS, SBG 2015

Stark entwickelt hat sich in den letzten vier Jahren die Teilnahme am Validierungsverfahren. Im Jahr 2015 haben 600 Erwachsene ihre Bildungsleistungen validieren lassen. Das entspricht im vierjährigen Beobachtungszeitraum einem Anstieg von 86,3 Prozent. Von den 600 Personen haben lediglich drei Personen die Voraussetzungen für den Erwerb eines Berufszertifikats nicht erfüllt.

Der von Erwachsenen am häufigsten gewählte Weg ist die direkte Zulassung zur Abschlussprüfung (BBG Art. 34, Abs. 2). Dieser Weg ist für Erwachsene, die einen Berufsabschluss nachholen, attraktiv, weist aber mit 17,8 Prozent eine überdurchschnittlich (10,8 %) hohe Durchfallquote auf. 2015 haben 2'593 Erwachsene aufgrund einer „Direktzulassung“ das Qualifikationsverfahren absolviert, davon haben 462 Teilnehmende die Prüfung nicht bestanden.

Rund jede fünfte erwachsene Person, die 2015 am Qualifikationsverfahren teilgenommen hat, hat eine verkürzte Ausbildungszeit absolviert. Die Erfolgsquote liegt bei dieser Gruppe mit 97,0 Prozent an zweiter Stelle hinter der Validierung. Dieses gute Ergebnis mag unter anderem auch damit zusammenhängen, dass dieser Ausbildungsweg häufig von Personen gewählt wird, die bereits einen Berufsbildungsabschluss besitzen. 27 Prozent oder 1'641 Personen der über 25-jährigen Absolventinnen und Absolventen haben die berufliche Grundbildung auf dem regulären Weg abgeschlossen. Bei dieser Gruppe hat knapp jede bzw. jeder zehnte Teilnehmende die Lehrabschlussprüfung nicht bestanden (vgl. Tabelle 3).

4.3 Teilnahme am Qualifikationsverfahren nach unterschiedlichen Kriterien

Am Qualifikationsverfahren 2015 haben etwa gleichviele Frauen (50,9 %) wie Männer (49,2 %) teilgenommen. Frauen wählten deutlich häufiger als Männer das Validierungsverfahren, um eine berufliche Grundbildung nachzuholen oder einen Zweitabschluss zu erwerben. Dieser Befund hängt damit zusammen, dass die meisten Validierungen von Bildungsleistungen in Berufen des Gesundheits- und Sozialwesens erfolgen – ein Bereich, den „typische Frauenberufe“ prägen. Die Frauen sind zudem in der Regel älter, wenn sie sich für eine

Nachqualifizierung oder einen Zweitabschluss entschliessen: Von den Frauen, die 2015 das Qualifikationsverfahren absolviert haben, waren 29,0 Prozent älter als 44 Jahre alt. Bei den Männern zählten lediglich 11,4 Prozent zu dieser Altersgruppe (vgl. Anhang Tabelle A1).

Männer entscheiden sich indes häufiger für eine reguläre berufliche Grundbildung und absolvieren öfter als Frauen eine 4-jährige EFZ-Ausbildung (19,3 % vs. 4,0 %). Sie sind zudem deutlich jünger als die Frauen: 28,9 Prozent der Männer, die 2015 am Qualifikationsverfahren teilgenommen haben, war zwischen 26 und 29 Jahre alt und jeder Dritte zählte zur Altersklasse der 30- bis 34-Jährigen (vgl. Anhang Abbildung A1). Das Alter hat darüber hinaus sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern einen signifikanten⁵ Einfluss auf die Wahl des Ausbildungswegs: Je jünger eine Person ist, desto eher wählt sie eine reguläre oder verkürzte berufliche Grundbildung (p -Wert < 0.001). Ab dem 35. Altersjahr wird dann eher die Zulassung zur Abschlussprüfung oder das Validierungsverfahren gewählt (vgl. Anhang Abbildung A2).

Ein gutes Drittel (36,1 %) der Teilnehmenden am Qualifikationsverfahren 2015 waren Personen ausländischer Staatsangehörigkeit. Unter den Erwachsenen mit ausländischer Staatsangehörigkeit beteiligen sich überdurchschnittlich häufig Männer an einer Nachqualifizierung oder Zweitausbildung, und sie sind in der Regel etwas jünger als die Schweizerinnen und Schweizer. Zudem wählen ausländische Erwachsene häufiger eine zweijährige Ausbildung mit EBA (p -Wert < 0.001). Sie erreichen den Abschluss hauptsächlich entweder aufgrund einer regulären beruflichen Grundbildung oder durch die Zulassung zur Abschlussprüfung (vgl. Anhang Abbildung A3). Ihre Erfolgsquote bestandener Prüfungen liegt mit 86,2 Prozent signifikant (p -Wert < 0.001) tiefer als bei den Schweizerinnen und Schweizern (90,9 %). Allerdings zeigt die Korrelationsstatistik (Cramers-V = 0,073) einen relativ schwachen Zusammenhang zwischen nationaler Herkunft und Prüfungserfolg. Dies deutet daraufhin, dass weitere Faktoren, als alleine die Nationalität, einen erfolgreichen Abschluss beeinflussen.

Die Verteilung der Berufsabschlüsse von Erwachsenen auf die drei Sprachregionen der Schweiz entspricht etwa derjenigen der ständigen Wohnbevölkerung. Von den Teilnehmenden am Qualifikationsverfahren 2015 stammen 63,9 Prozent aus der deutschen, 30,6 Prozent aus der französischen und 5,5 Prozent aus der italienischen Sprachregion (vgl. Tabelle 3). Die drei Sprachregionen unterscheiden sich signifikant (p -Wert < 0.001) in Bezug auf die absolvierten Ausbildungswege. So wurde 2015 mehr als die Hälfte der Validierungsverfahren (53,1 %) in der französischsprachigen Schweiz durchgeführt. Die meisten Validierungsdossiers wurden im Kanton Genf (46,7 %) und Kanton Zürich (23,8 %) bearbeitet, 8,3 Prozent der Validierungsdossiers wurden im Kanton Luzern und 8,0 Prozent im Kanton Wallis eingereicht. In der italienischsprachigen Schweiz wählen die Erwachsenen vor allem den Weg über die Zulassung zur Abschlussprüfung. In der Deutschschweiz wird indes eine Nachqualifizierung oder Zweitausbildung überdurchschnittlich oft mit einer verkürzten beruflichen Grundbildung realisiert. Die Unterschiede der von den Absolventinnen und Absolventen gewählten Ausbildungswege zwischen den Sprachregionen und Kantonen widerspiegelt die unterschiedliche Angebotsstruktur in den Regionen, die unter anderem auch von der Wirtschaftsstruktur und den nachgefragten Berufen beeinflusst wird.

⁵ Die im Folgenden dokumentierten Unterschiede sind statistisch signifikant. Getestet wurde anhand des χ^2 -Test. Der χ^2 -Test ist ein Verteilungstest mit dem geprüft wird, ob Häufigkeitsunterschiede im Auftreten bestimmter Merkmalskombinationen bestehen. Dabei werden beobachtete Häufigkeiten mit den gemäss χ^2 -Verteilung erwarteten Häufigkeiten verglichen (Bortz 1993). Die statistische Signifikanz wird mit dem p -Wert angegeben, wobei ein p -Wert von 5 % signifikant, ein p -Wert von 1 % sehr signifikant und ein p -Wert von 0.1 % (=0,001) hoch signifikant bedeutet.

Tabelle 3: Erwachsene Teilnehmende am Qualifikationsverfahren nach Ausbildungsweg, 2015 (nur Personen, die bei Ausbildungsbeginn älter als 25 Jahre waren)

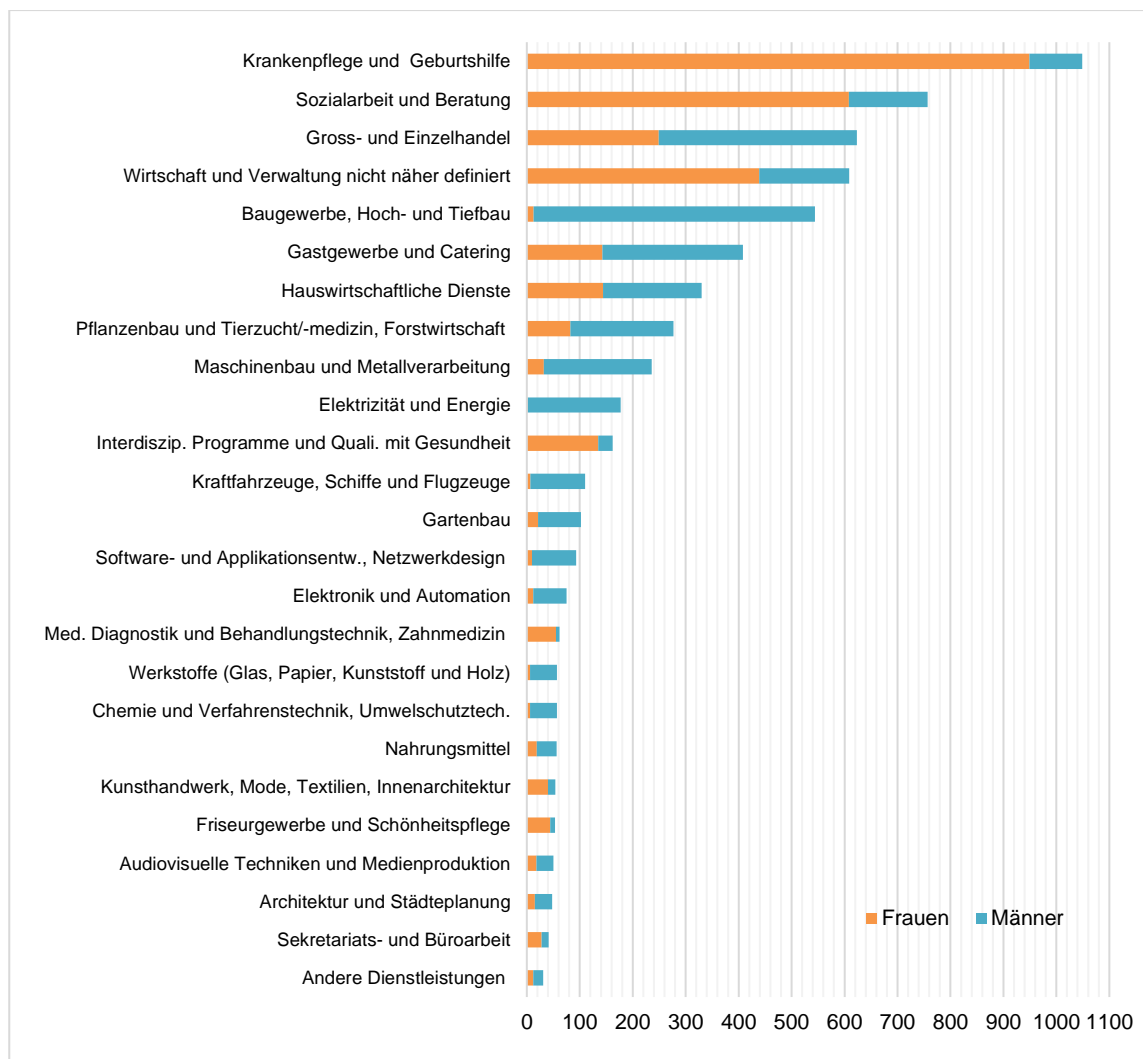
Geschlecht	Reguläre BGB	Verkürzte BGB	Direktzulassung	Validierung	Total	Anteil alle Abschlüsse
Total	1641	1227	2593	600	6061	100%
Männer	962	585	1319	107	2973	49.1%
Frauen	679	642	1274	493	3088	50.9%
Prüfungsergebnis						
Nicht bestanden	152	37	461	3	653	10.8%
Bestanden	1489	1190	2132	597	5408	89.2%
Nationalität						
Schweiz	1017	958	1513	387	3875	63.9%
Ausland	624	269	1080	213	2186	36.1%
Altersgruppe						
26–29 Jahre	555	377	582	60	1574	26.0%
30–34 Jahre	585	347	626	92	1650	27.2%
35–39 Jahre	226	146	436	102	910	15.0%
40–44 Jahre	137	123	337	96	693	11.4%
45–49 Jahre	75	113	318	108	614	10.1%
50–64 Jahre	63	121	294	142	620	10.2%
Diplomtyp						
2-jähriges EBA	292	35	110	65	502	8.3%
3-jähriges EFZ	1058	957	2315	530	4860	80.2%
4-jähriges EFZ	291	235	168	5	699	11.5%
Sprachregion						
Deutsch	882	912	1579	244	3617	63.9%
Französisch	584	250	619	276	1729	30.6%
Italienisch	91	27	193	0	311	5.5%
Ausbildungsfeld ISCED 2013/1						
Gesundheit und Soziales	345	602	607	476	2030	33.5%
Industrie, Bauwesen, Elektrizität	502	306	559	8	1375	22.7%
Wirtschaft und Verwaltung	315	60	793	105	1273	21.0%
Dienstleistungen	235	109	463	6	813	13.4%
Land-/Forstwirtschaft, Veterinärwesen	120	117	142	0	379	6.3%
Informations- und Kommunikationstechnologie	72	11	5	5	93	1.5%
Kunst und Design	45	22	22	0	89	1.5%
Informationswesen und Medien	7	0	2	0	9	0.1%

Quelle: BFS, SBG 2015

Ein Blick auf die Anzahl Berufsabschlüsse von Erwachsenen in den einzelnen Ausbildungsfeldern zeigt, dass ein Drittel der Abschlüsse im Bereich Gesundheit und Soziales erzielt wurde. Dabei entfallen 17,3 Prozent der Abschlüsse auf die traditionellen Gesundheitsberufe wie Krankenpflege und Geburtshilfe und 12,5 Prozent der Abschlüsse zählen zu den Sozialberufen wie Fachfrau/Fachmann Betreuung. Gut jeder fünfte Erwachsene (22,7 %) hat in einem Beruf aus dem Bereich Industrie, Bauwesen und Elektrizität abgeschlossen, wobei 9,0

Prozent der Erwachsenen die Ausbildung in einem Bauhaupt- oder Nebenberuf (Baugewerbe, Hoch- und Tiefbau) absolvierten, 3,9 Prozent im Maschinenbau und der Metallverarbeitung und 2,9 Prozent in einem Beruf der Elektrizität und Energie. Jede zehnte erwachsene Person, die 2015 einen Berufsabschluss nachgeholt oder eine Zweitausbildung gemacht hat, tat dies entweder im Gross- und Einzelhandel oder im Bereich Wirtschaft und Verwaltung nicht näher definiert. Auf das Gastgewerbe entfallen 6,7 Prozent der 2015 realisierten Erst- und Zweitabschlüsse von Erwachsenen.

Abbildung 4: Erwachsene Teilnehmende am Qualifikationsverfahren nach Ausbildungsfeld (ISCED 2013/3), 2015 (nur Personen, die bei Ausbildungsbeginn älter als 25 Jahre waren)



Quelle: BFS, SBG 2015

Je nach Ausbildungsfeld unterscheiden sich die gewählten Ausbildungswege mit statistischer Signifikanz (p -Wert < 0.001). Wie bereits erwähnt, werden die Abschlüsse in den Berufen des Gesundheits- und Sozialwesens überdurchschnittlich häufig über die Validierung der Bildungsleistungen oder eine verkürzte berufliche Grundbildung erreicht (vgl. Tabelle 3). Im Bereich Wirtschaft und Verwaltung, und zwar insbesondere im Gross- und Einzelhandel, führt der Weg zum Berufsabschluss hauptsächlich über eine direkte Zulassung zur Abschlussprüfung. Die Ausbildungen in den Berufen der Industrie und Elektrizität sowie in der Informations- und Kommunikationstechnologie werden überdurchschnittlich häufig als reguläre oder verkürzte berufliche Grundbildungen absolviert. Dies mag auch damit zusammenhängen,

dass die meisten Ausbildungen in diesen Branchen vier Jahre dauern und zu einem Abschluss mit EFZ führen. In der Baubranche und im Gastgewerbe überwiegen indes die „Direktzulassungen“ zur Abschlussprüfung.

4.4 Zusammenfassung und Fazit

Die Zahl der Neueintritte von Erwachsenen in eine reguläre oder verkürzte berufliche Grundbildung ist in den letzten Jahren stark angestiegen. Im Beobachtungszeitraum zwischen 2007 und 2015 hat sich insbesondere die Zahl der Neueintritte bei den 25- bis 29-Jährigen und den 30- bis 34-Jährigen mehr als verdoppelt. Dieser Befund kann unter zwei Gesichtspunkten interpretiert werden: Entweder ist es in den letzten Jahren zunehmend besser gelungen, insbesondere die jüngeren Personen für das Nachholen eines Berufsabschlusses zu motivieren. Oder die Jungdiplomierten haben im Verlaufe ihrer beruflichen Karrieren schnell festgestellt, dass sie sich weiterqualifizieren müssen, um auf dem Arbeitsmarkt intakte Chancen zu behalten. Inwiefern es sich bei diesen Abschlüssen um Erst- oder Zweitabschlüsse handelt, kann aufgrund der Datenlagen nicht definiert werden. Gleiches gilt auch für die seit 2012 steigende Zahl von Erwachsenen, die einen der vier Ausbildungswege absolviert haben und zum Qualifikationsverfahren zugelassen wurden. Im Jahr 2015 haben 6'061 Erwachsene an einer Lehrabschlussprüfung teilgenommen oder das Dossier zur Validierung der Bildungsleistungen eingereicht. Von den Teilnehmenden haben 89,2 Prozent das Qualifikationsverfahren bestanden.

Dass es sich bei den auszubildenden Erwachsenen um eine heterogene Gruppe handelt, zeigen die teilweise statistisch hoch signifikanten Unterschiede zwischen den gewählten Ausbildungswegen und Kriterien wie Geschlecht, Alter, Sprachregion oder Ausbildungsfeld. Abschlüsse von Erwachsenen im Gesundheits- und Sozialbereich werden überdurchschnittlich häufig über die Validierung von Bildungsleistungen erreicht. In der Baubranche und der Gastronomie überwiegt indes die direkte Zulassung zur Abschlussprüfung, und bei den Ausbildungen in den Berufen der Industrie und Elektrizität sowie in der Informations- und Kommunikationstechnologie wird die reguläre oder verkürzte berufliche Grundbildung bevorzugt.

Überdies sind die Frauen in der Regel älter als die Männer, wenn sie sich für eine Nach- oder Umqualifizierung entschliessen. Erwachsene Lernende mit ausländischer Staatsangehörigkeit machen zudem häufiger als die Schweizerinnen und Schweizer eine zweijährige Ausbildung mit EBA. Dieser Unterschied könnte allerdings auch damit zusammenhängen, dass es sich bei den Schweizerinnen und Schweizer häufiger um eine Zweitausbildung handelt, während sich die Ausländerinnen und Ausländer in einer Erstausbildung befinden.

5 Die interessierten Nicht-Teilnehmenden

Nebst der Analyse sekundärstatistischer Daten zur beruflichen Grundbildung Erwachsener zeigt der vorliegende Zwischenbericht die Gründe auf, weshalb sich Erwachsene für eine berufliche Grundbildung interessiert, dann aber doch keine begonnen haben. Dieser Fragestellung liegt ein qualitatives Forschungsverständnis zugrunde, das im Folgenden in aller Kürze dargestellt wird. Danach wird die Zielpopulation beschrieben, bevor in weiteren Kapiteln die Gründe für das Interesse an einer beruflichen Grundbildung und anschliessend die Barrieren für die Nicht-Teilnahme dargestellt werden. In einem letzten Kapitel erfolgen die Zusammenfassung und das Fazit vor dem Hintergrund der beschriebenen Zielpopulation.

5.1 Sampling, Zugang zum Feld, Erhebungs- und Auswertungsmethoden

Um für das Sampling berücksichtigt werden zu können, mussten Personen der zu befragenden Zielgruppe der interessierten Nicht-Teilnehmenden bei ihrer Informationsbeschaffung über Möglichkeiten der beruflichen Grundbildung mindestens 25 Jahre alt gewesen sein. Dabei war es unerheblich, ob sich das Interesse dieser Personen auf eine Erst- oder Zweitausbildung bezog. Entscheidend war, dass sie sich mit der zuständigen Berufsberatung in Verbindung gesetzt und mindestens eine telefonische Beratung zu einem der vier Qualifikationsverfahren erhalten haben. Aus forschungsmethodischer Sicht problematisch war die Tatsache, dass diese Personengruppe nicht systematisch erfasst wird und jeder Kanton Beratungsleistungen unterschiedlich dokumentiert und archiviert. Dadurch erschwerte sich die Suche nach dieser Zielpopulation erheblich. Der Zugang erfolgte schliesslich über die kantonalen Eingangsportale, die in jedem Kanton speziell für Erwachsene mit Interesse an einer beruflichen Grundbildung eingerichtet wurden. Sämtliche Eingangsportale in der Schweiz wurden angeschrieben und die verantwortlichen Personen gebeten, bei der Suche nach Erwachsenen mit Interesse an einem Berufsabschluss behilflich zu sein. Darüber hinaus wurde die Asylorganisation Zürich (AOZ), die Stiftung Arbeitsgestaltung Bern (SAG), das Case Management Berufsbildung Basel-Stadt sowie FORJAD im Kanton Waadt kontaktiert, wobei diesen Organisationen keine Personen bekannt waren, auf die die Merkmale der Zielpopulation zutreffen würden. Die einzelnen Kantone wandten zwei unterschiedliche Strategien an, um das Forschungsprojekt auf der Suche nach Interviewpartnerinnen und -partnern zu unterstützen: 1) Einzelne Kantone versandten einen Brief an Personen, die an Informationsveranstaltungen teilgenommen haben oder die sich individuell beraten liessen mit der Bitte, sich direkt mit dem Forschungsteam in Verbindung zu setzen. 2) Andere Kantone kontaktierten ihnen bekannte Personen telefonisch, per Email oder postalisch und baten um die Einwilligung, ihre Kontaktdaten weiterleiten zu dürfen. Diese beiden Herangehensweisen führten dazu, dass das ursprünglich angestrebte Sample von zehn Personen erreicht werden konnte. Das befragte Sample hat folgende Merkmalstruktur und setzt sich aus folgenden Personen zusammen:

Tabelle 4: Samplestruktur Zielpopulation 4: Erwachsene, die sich für eine berufliche Grundbildung interessiert, aber keine begonnen haben

Person	Int. Nr.	Alter	Herkunft	in der CH seit	Wohnkanton	Ausbildung	Interesse für ⁶	Interviewsprache
Herr A.	8	43	Schweiz		BL	Zweitausbildung	Validierung	DT
Frau L.	4	37	Doppelbürger		ZH	Erstausbildung	Validierung	DT
Frau I.	5	29	Ausland	2015	VS	Erstausbildung	Validierung	DT
Frau V.	6	27	Schweiz		SO	Erstausbildung	direkt	DT
Frau S.	3	37	Ausland	1992	SO	Erstausbildung	direkt	DT
Herr J.	7	44	Ausland	1988	SO	Erstausbildung	verkürzt/direkt	DT
Frau D.	1,14	56	Doppelbürger	1981	BS	Erstausbildung	Validierung	DT
Herr E.	9	57	Ausland	1977	BE	Erstausbildung	Validierung	IT
Herr F.	10	37	Doppelbürger	1990	VS	Zweitausbildung	Validierung	FR
Herr. P.	12	48	Schweiz		VS	Zweitausbildung	Validierung	FR
Frau C.	11	37	Schweiz		VS	Zweitausbildung	Validierung	FR

Die unbekannte Grundgesamtheit der „Interessierten“ sowie das für eine quantitative Verfahren zu kleine Sample verunmöglichten eine schriftliche Befragung mit Anspruch auf Repräsentativität (Mayer 2004). Ausserdem haben bereits verschiedene Studien darauf hingewiesen, dass die Gründe für die Teilnahme bzw. Nicht-Teilnahme an Aus- und Weiterbildungen u.a. im Lebenslauf verortet sind und nicht zuletzt mit den individuellen Schulerfahrungen, mit dem Bildungsniveau und dem Bildungsbewusstsein der Eltern sowie mit den eigenen, biographisch gewachsenen Bildungsvorstellungen zusammenhängen (Strzelewicz 1966; Gutschow 2008; Brüning 2002; Tippelt/von Hippel 2011; Reich-Classen 2010; Bolder/Hendrich 2000). Vor diesem Hintergrund war es erforderlich, das subjektive Bildungserleben während der Erhebungs- und Auswertungsphase mit zu berücksichtigen, in dem den Befragten die Möglichkeit gegeben wurde, ihre Relevanz im Hinblick auf ihre Bildungssozialisation zu formulieren. Forschungsmethodisch eignet sich unter diesen Gesichtspunkten das narrative Interview, bei dem das Verstehen biographischer und sozialer Zusammenhänge im Vordergrund steht und das den Befragten viel Raum lässt, ihre Bildungsbiographie unter den für sie relevanten Aspekten zu schildern. Die Interviewanlage für diese Narrationen ist dreigeteilt (vgl. Rosenthal 2014; Przyborski/Wohlrab-Sahar 2010; Küsters 2009; Schütze 1983): In einem ersten Schritt wurden die Interviewpartnerinnen und -partner mit Hilfe eines Erzählimpulses aufgefordert, ihr Leben beginnend mit der ersten Erinnerung an die Schulzeit zu schildern. Diese Ausgangsfrage führte zu einer längeren Erzählsequenz, die jeweils mit Formulierungen endete wie: [Ist ein wenig meine Geschichte. Wie komme ich oder wie bin ich zu einem Informatiker geworden (Interviewausschnitt aus PD 8).]⁷ In einem zweiten Schritt wurden all jene Fragen gestellt, die für die Studie relevant sind und die während den Narrationen noch nicht beantwortet wurden. In einem dritten und letzten Schritt wurden gemeinsam mit den Interviewten die wichtigsten Aspekte aus dem Interview aufgegriffen und gebündelt; im Rahmen dieses Forschungsschrittes wurde den Interviewten darüber hinaus Gelegenheit geboten, ergänzende Informationen zu formulieren, aber auch

⁶ Die befragten Personen äusserten meist verschiedene Ausbildungswege, für die sie sich interessierten und die für sie in Frage kämen. In dieser Spalte erfolgt die Zuordnung aufgrund der von den Interviewpartnerinnen und -partnern formulierten wahrscheinlichsten Wahlvariante.

⁷ Originalzitate aus den Interviews werden im Folgenden innerhalb des Fliesstextes in eckigen Klammern und mit einem anderen Schriftsatz abgebildet. Die Zitate verdeutlichen die Ausführungen exemplarisch und stehen stellvertretend für noch andere Interviewausschnitte, die zum gleichen Thema identische oder nahezu gleiche Aussagen machen würden. Da es sich dabei um die Verschriftlichung von gesprochener Sprache handelt, können grammatikalische Fehler auftreten, die nicht geglättet werden, um den Authentizitätscharakter beizubehalten.

korrigierend oder relativierend Stellung zu beziehen⁸. Nach dem Gespräch wurde mit den Befragten ein Fragebogen zu ihren wichtigsten soziodemographischen Daten ausgefüllt. Die Gesamtdauer dieser Gespräche lag zwischen 25 und 180 Minuten. Die Interviews wurden digital aufgezeichnet und nach einem durch das Forschungsteam erstellten Transkriptionsleitfaden verschriftlicht.

Die Auswertung der Daten erfolgte in Anlehnung an die qualitative Inhaltsanalyse (Mayring 2015; Kuckhartz 2014) sowie an die Grounded Theory (vgl. Glaser/Strauss 1998; Strauss 1998), in dem die Interviews durch Codieren auf relevante Ereignisse oder Erfahrungen hin analysiert wurden, um Konzepte und Kategorien zu identifizieren, diese in einen Kontext zu stellen und die wesentlichen Variablen bzw. Einflussfaktoren in Bezug auf die Nichtaufnahme einer beruflichen Grundbildung zu erkennen. Zunächst wurde der Text geöffnet (offenes Codieren), in dem Textstellen zu Sinneinheiten zusammengefasst und mit einem Code versehen wurden. Die Entwicklung dieser Codes erfolgte induktiv aus dem Material heraus, wobei unbedeutende Codes im Laufe des Codierens fallengelassen, neue entwickelt und unscharfe Codes kontinuierlich überarbeitet werden mussten. Daraus entstand ein Codierleitfaden, der sicherstellte, dass alle am Auswertungsprozess beteiligten Personen in gleicher Weise codierten. Einzelne Ergebnisse im nachfolgenden Bericht bleiben auf dieser code-beschreibenden Ebene wie bspw. die Abschnitte zu den Gründen für das Interesse an einer beruflichen Grundbildung sowie Hindernisse für die Nicht-Teilnahme. Mit dem axialen Codieren wurden die logischen und inhaltlichen Beziehungen zwischen den Kategorien genauer untersucht (ihre „Achse“). Während des selektiven Codierens schliesslich wurden die zentralen Kernkategorien identifiziert, entlang derer sich die nachfolgende Darstellung der Ergebnisse zur Nichtaufnahme einer beruflichen Grundbildung teilweise orientiert. Die drei Phasen der einzelnen Codierschritte wurden nicht strikte voneinander getrennt ausgearbeitet, sondern flossen in der Regel während des Codierprozesses ineinander ein.

5.2 Bildungsaffinität der Zielpopulation

Allen befragten Personen des Samples gemeinsam ist eine insgesamt affirmative Einstellung zur Bildung und mehrheitlich auch zum Lernen. Dies zeigt sich allein schon dadurch, dass sie sich auf die Anfrage durch die kantonalen Eingangsportale zu einem Gespräch bereit erklärt und sich grossenteils gleich auch selbst beim Forschungsteam gemeldet haben. Die meisten unter ihnen wollten ihre Bildungsbiographie berichten und auf Schwierigkeiten und Stolpersteine vor dem Hintergrund ihres individuellen Erlebens im Bildungssystem hinweisen. Einige waren zudem enttäuscht über das Erfahrene und wollten diese Enttäuschung an einem Ort deponieren, von dem sie sich Verständnis erhofften und sich gleichzeitig Verbesserungen versprochen, die vielleicht ihnen selbst nicht mehr, sicherlich aber der nächsten Generation zugutekommen wird. Die Motive an einer Interviewteilnahme lagen also durchaus nicht nur im Eigennutz, sondern in einem übergreifenden Interesse an Bildung sowie am Bildungssystem an sich.

Die Bildungsaffinität der Interviewteilnehmenden drückt sich aber auch in ihrem Schulerleben aus. So weisen zahlreiche Studien darauf hin, dass die subjektiv erlebten Schulerfahrungen während der Kindheit und Jugend das Aus- und Weiterbildungsverhalten beeinflussen können (Schröder-Naef 1997; Reich-Claassen 2010, Friebe/Schmidt-Hertha/Tippelt 2014, Tippelt/von Hippel 2011, Brüning 2002). Negative Schulerfahrungen und geringe Selbstlernkompetenzen reduzieren gemäss diesen Studien die Teilnahme an Bildungsangeboten, während positive Erfahrungen die Teilnahme eher begünstigen. Zwar berichten neun der elf Interviewteilnehmenden auch von negativen schulischen Erfahrungen, Aussagen wie diese sind jedoch die Seltenheit: [Parce que c'est vrai que je n'étais pas une très scolaire on va dire, je détestais apprendre et tout ça (11:34).] Vielmehr thematisieren die befragten Personen einzelne, als belastend empfundene

⁸ Das Erhebungsinstrument ist im Anhang 2 abgebildet.

Ausschnitte aus dem Schulalltag wie fehlendes Engagement der Schule, ungerechte und boshafte Behandlung durch die Lehrperson, Streitigkeiten mit Klassenkameraden, einzelne Fächer und deren fehlender Praxisbezug, mangelnde Anerkennung der schulischen Leistung sowie Über- und Unterforderung. Diese Erlebnisse tauchen aber nur temporär in einzelnen Schulstufen oder Klassen auf und sind nicht prägend für das Gesamterleben der Schulzeit. Vielmehr ändern sich die als schwierig wahrgenommenen Umstände jeweils wieder nach einem Klassen-, Stufen- oder Wohnortwechsel, so dass insgesamt die positiven Erfahrungen dominieren: [Alors pour moi l'école c'était un vrai bonheur, voilà. Ça a toujours été un lieu privilégié, heuu, autant j'ai beaucoup apprécié l'école infantine, primaire, secondaire, l'apprentissage était très bien, j'ai beaucoup apprécié, j'ai beaucoup aimé le cour prép, la suite à l'école d'ingénieur...(12:145).] In den Interviews werden darüber hinaus ausführlich die anregende Lernatmosphäre, die Zusammensetzung der einzelnen Klassen, Freundschaften, schulische Aktivitäten wie bspw. Exkursionen, aber auch einzelne Fächer oder prägende Lehrpersonen beschrieben.

Auch in Bezug auf die Schulleistungen wird die Bildungsnähe der Interviewpartnerinnen und -partner deutlich. Keine der befragten Personen erwähnt traumatische Erlebnisse, die aufgrund anhaltend schlechter Zensuren oder daraus resultierender, unbeabsichtigter Selektionsentscheide hervorgerufen wurden. Ihre Schwächen sehen die befragten Personen vor allem in einzelnen Fächern oder hervorgerufen durch besondere Umstände: [Ich sei ein ziemlich schnell lernendes Kind, aber in der Phase haben sich meine Eltern geschieden und dann bei mir auch die Lust zum wirklich gut sein in der Schule komplett in die andere Richtung. Also dann bin ich halt dann in die Sek gekommen (6.4).] Die Stärken werden in Verbindung mit genügenden und guten Schulnoten erwähnt, auf die einzelne Interviewpartnerinnen und -partner sehr bewusst hingearbeitet haben, um später bessere Chancen für eine berufliche Ausbildung oder einen Studienplatz zu erhalten. Beschrieben werden aber auch einzelne Fächer, in denen sie besonders gute Noten erzielten. In diesen Textstellen kommt im Unterschied zu den Textstellen, in denen die Schwächen beschrieben werden, aber gleichzeitig Motivation und Interesse für die Inhalte und die praktische Anwendung des Fachgebietes zum Ausdruck, was auf eine gewisse Lernbereitschaft und den Willen hinweist, Bildungsziele nicht nur aufgrund von Selektionsentscheiden, sondern auch interessengesteuert zu verfolgen. [Nun Mathematik und Physik war auch immer interessant für mich. Hatte immer kein Problem mit Unterricht oder so (5:85).]

Ebenfalls gemeinsam ist allen befragten Personen, dass sie nach der obligatorischen Schulzeit eine Ausbildung angefangen, zum Teil auch fertiggestellt haben oder zumindest eine Ausbildung machen wollten, dies aber die Bedingungen damals nicht zuließen. Die Gründe dafür sind in diesem Sample im ungünstigen Zeitpunkt der Migration zu finden, die diese Personen im Alter zwischen 14 und 16 Jahren in die Schweiz trieb. Lehrabbrüche oder das Nichtbestehen der Abschlussprüfung, ausländische, in der Schweiz nicht anerkannte Diplome sowie veraltete Bildungszertifikate sind weitere Gründe, weshalb diese Personen über keine berufliche Grundbildung verfügen. Keine der befragten Personen hatte zum Zeitpunkt der Ausbildungswahl motivationale Schwierigkeiten, hatte gegenüber Aus- und Weiterbildungen auch keine Vorbehalte oder war diesen Bildungsformaten gegenüber negativ oder desinteressiert eingestellt. Alle bedauern, dass sie keinen (in der Schweiz anerkannten) Abschluss oder die falsche Ausbildung gewählt haben.

Tabelle 5: Biographische Merkmale der im Sample integrierten Nicht-Teilnehmenden

Merkmale des Ausbildungsstatus	Person im Sample inkl. Int. Nr.
Personen mit Migrationshintergrund, denen eine Ausbildung aufgrund des ungünstigen Zeitpunktes, in dem sie migrierten, verunmöglicht wurde	Frau S. (3) Herr J. (7) Herr E. (9)
Personen, die die Lehrabschlussprüfung nicht bestanden oder die Lehre abgebrochen haben	Frau L. (4) Herr A. (8) Herr F. (10) Herr P. (12)
Personen mit ausländischen, in der CH nicht anerkannten Diplomen	Frau I. (5) Frau D. (1, 14)
Personen mit einem auf dem Arbeitsmarkt momentan nicht nachgefragten Schweizer Bildungsabschluss	Frau V. (6) Frau C. (11)

Das Sample setzt sich also aus an Bildung interessierten Personen zusammen, die überwiegend positive Schulerfahrungen gemacht haben, in der Schule kaum Frustrationserlebnisse hatten, sich während der Schulzeit für bestimmte Lerninhalte interessierten und schon früh auf Ausbildungs- und Berufsziele hinarbeiteten, jedoch nicht in gleicher Weise die Möglichkeit hatten, ihre Ziele zu realisieren. Diese Personen gehören gemäss den erwähnten Studien im Prinzip zu den potentiellen (Weiter-) bildungsteilnehmenden. Personen mit einer explizit schwierigen Schul- und Ausbildungszeit sind nicht im Sample enthalten, und zu dieser Population können im Rahmen dieser Untersuchung auch keine Aussagen gemacht werden.

Nicht bei allen Personen des Samples ist allerdings die Bildungsnähe gleich stark ausgeprägt. Vor dem Hintergrund empirisch nachgewiesener Evidenz der Bildungsaffinität für die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsprogrammen wurde der Datensatz gezielt auf Dimensionen untersucht, die Hinweise auf unterschiedliche Haltungsmuster geben könnten. Der Auswertungsprozess der einzelnen biographischen Berufs- und Bildungssegmente sowie deren Einschätzungen und Werthaltungen durch die Interviewpartnerinnen und -partner förderten drei Idealtypen zutage, die im Folgenden als Bedeutsamkeitstypen bezeichnet werden: Die Aufstiegsorientierten, die Anpassungswilligen sowie die Genügsamen. Bei diesen empirisch gebildeten Typen handelt es sich um Konstruktionen, die in ihrer „reinen“ Form eine vollständige Sinneinheit aufzeigen, die es erlaubt, Kontraste gegenüber anderen Typen aufzuzeigen, um dadurch die Wirklichkeitsstruktur zu verdeutlichen. Diese idealtypischen Konstrukte müssen in der Realität in dieser detaillierten Ausgestaltung nicht zwingend vorkommen. (Weber 1980; Kelle/Kluge 2010). Dennoch wurde an dieser Stelle versucht, die einzelnen Interviewpartnerinnen und -partner einem dieser Typen zuzuordnen, in dem vor dem Hintergrund der Gesamtbiographie sowie durch die Analyse einzelner biographischer Bausteine eine Zuschreibung vorgenommen wurde, die dem jeweiligen Fall am ehesten gerecht wird. Unvermeidlich sind dabei Überschneidungen mit anderen Typen im Sample, was vor dem Hintergrund des „reinen Idealtypus“ die logische Konsequenz dieses Vorgehens ist.

Tabelle 6: Zuordnung der Interviewpartnerinnen und -partner zu den empirisch konstruierten Idealtypen

Bedeutsamkeitstypus	Person im Sample inkl. Int. Nr.
Die Aufstiegsorientierten	Frau I. (5) Frau S. (3)
Die Anpassungswilligen	Frau D. (1, 14) Frau L. (4) Herr J. (7) Frau C. (11)
Die Genügsamen	Frau V. (6) Herr A. (8) Herr E. (9) Herr F. (10) Herr P. (12)

Im Folgenden werden diese Idealtypen kurz beschrieben. Im weiteren Verlauf der Ergebnisdarstellung wird auf diese Typen immer wieder Bezug genommen werden.

Die Aufstiegsorientierten

Die Aufstiegsorientierten kennzeichnet, dass sie immer ein Bildungsziel vor Augen haben und dieses kontinuierlich verfolgen. Sie verfügen über eine hohe Bildungsmotivation, was nach Schröder-Naef/Jörg-Fromm (2005) eine wesentliche Voraussetzung für die Inangriffnahme eines Berufsabschlusses für Erwachsene ist. Diese Bildungsziele und -motivationen zeigen sich bereits in der Schulzeit, während der sie sich Berufswünsche zurechtgelegt haben, die für sie auch heute noch wichtig, unter den gegebenen Umständen aber nicht mehr zu realisieren sind. Kritische Ereignisse in der Biographie (Rosenthal 1995) verunmöglichten die konsequente Verfolgung dieser Ziele, der Antrieb jedoch, immer Neues zu lernen, sich weiter zu entwickeln und nicht stehen zu bleiben, ist diesen Personen aber erhalten geblieben. Selbst unter widrigen Umständen, wie bspw. prekäre finanzielle Situationen oder mangelnde Unterstützung durch den Partner, ist es diesen Personen wichtig, sich zu bilden und ihre Interessen weiter zu verfolgen. Eine wichtige Rolle spielt dabei der gezielte Besuch von Weiterbildungsveranstaltungen. [Und dann 2010 hab ich dann ne Kurs gemacht. Das SRK, Pflegehilfekurs von Rotkreuz. Zuerst hab ich das Geld gespart für das, weil das ist auch 1500 Franken, wo ich selber zahlen muss. Selbstverständlich hat das mein Mann nicht gewusst, dass ich das zahle. Für ihn war das unverständlich. Hab ich das gemacht, das Kurs (3:47).] Dabei geht es einerseits um das berufliche Fortkommen, das interessante und verantwortungsvolle Tätigkeitsgebiete vorsieht und zu einer höheren Besoldung und zu mehr Lebensqualität führt. Andererseits haben diese Personen aber auch eine intrinsische Motivation, mehr für sich persönlich zu lernen und ihre individuellen Interessen und Fähigkeiten weiter zu verfolgen: [Dann habe ich gesagt, ja vielleicht dann mach ich Sprache irgendwo wie ein Kurse oder nebenbei zwischen, zwischenbei in mein Freizeit nehme ich in Kurse und dann lerne ich auch für mich Sprachen und eigentlich das hab ich auch gemacht. Ich war so Englisch könnte ich schon und Deutsch habe ich angefangen... (5:86).] Dieser Wille und dieses Bekenntnis zum Lernen ist oft bereits in der Schule und dort vor allem im Interesse für einzelne Fächer angelegt und kommt im Jugendalter durch die gezielte Wahl einer Ausbildung zum Ausdruck, die sie interessengesteuert avisieren. [Et moi, c'était mon rêve c'était de toujours travailler avec les animaux, donc il n'y avait pas trente six milles possibilités avec les animaux. Et puis par chance, j'ai trouvé une place d'apprentissage quoi (11:35).] Dieser Umgang mit Handlungsoptionen ist auch im Erwachsenenalter zu beobachten, indem ein Stellenwechsel genau reflektiert und bewusst vollzogen wird. Erwerbsarbeit bedeutet auch nicht ausschliesslich, Geld für den Lebensunterhalt zu verdienen, sondern darüber hinaus sich mit der Arbeit zu identifizieren, sich zu engagieren, Ehrgeiz und Neugier zu entwickeln, um dadurch auf sich aufmerksam zu machen, um bei einer betrieblichen Rotation die Chance auf einen vertikalen, unter Umständen auch auf einen horizontalen Karriereschritt zu erhalten. Arbeit muss aber auch Freude machen, das Umfeld und die Stimmung im Team sind wichtig, Freiräume müssen genutzt werden können und Vorgesetzte sollten einen angenehmen und respektvollen Umgang pflegen. Grundsätzlich ist es diesen Personen wichtig, dass der Arbeitsplatz fordernd und fördernd ist, in dem in verschiedenen Tätigkeitsfeldern gearbeitet und dadurch die individuelle Kompetenzentwicklung möglich wird. In Bezug auf einen

Berufsabschluss für Erwachsene interessieren sich die Aufstiegsorientierten für die Bildungsinhalte und möchten dies Ausbildung nicht alleine aus Gründen der beruflichen Vorteile, die ein eidgenössisches Zertifikat mit sich bringt, absolvieren.

Im Sample entspricht dieser Typus weitestgehend zwei Personen mit Migrationshintergrund, wobei Frau S. familiär bedingt eine schwierige Kindheit hatte und in Bezug auf Schule und Ausbildung keine Unterstützung durch ihre Eltern erhielt. In der Literatur wird ein bildungsfernes Elternhaus mit negativer Einstellung gegenüber Bildung als Hinderungsfaktor für die Teilnahme an Weiterbildung bzw. an einer Berufsbildung für Erwachsene genannt (vgl. z.B. Becker 2010). Frau S. ist ein gutes Beispiel dafür, dass Bildung trotz dieser ungünstigen Voraussetzungen einen hohen Stellenwert haben kann. Die zweite Person in diesem Typus stammt hingegen aus einer Familie, der die Ausbildung ihrer Tochter wichtig war und die sich auch dafür einsetzte, dass sie ihre Bildungsambitionen bis anhin erfüllen konnte.

Die Anpassungswilligen

Der Unterschied zwischen den Aufstiegsorientierten und den Anpassungswilligen liegt hauptsächlich darin, dass den Anpassungswilligen die intrinsische Motivation für das Lernen und das berufliche Fortkommen fehlt. Ihre Biographien sind geprägt von Zufälligkeiten und Gelegenheitsstrukturen, die sich ergeben und die dankbar aufgegriffen werden. Sie reagieren hauptsächlich auf äussere Veränderungen oder Einflüsse und passen sich den neuen Umständen an. Dies kann beispielsweise bei Rotationen im Betrieb der Fall sein, wenn sich Gelegenheiten für einen Funktionswechsel bieten und im Idealfall dadurch gleichzeitig neue Lernmöglichkeiten geschaffen werden. Auch die Stellensuche verläuft nicht nach Plan, sondern ist eher zufällig; es entsteht eine Erwerbsbiographie, die einerseits vor allem in jungen Jahren geprägt ist durch verschiedene Handlungsoptionen mit entsprechend geprägten subjektiven Freiheitswahrnehmungen und andererseits gekennzeichnet ist durch Ausprobieren und der Hoffnung, eine erfüllende Tätigkeit zu finden. Ihre Beschäftigungsverhältnisse finden sie durch Beziehungen oder auch durch Fügungen, die sich bei der Stellensuche und während des Bewerbungsverfahrens ergeben. [Je me suis dit, tient marchand de matériaux de construction, c'est quand même un peu ma branche. Et puis ma femme, mais oui postule tu verras bien, et peut-être qu'ils te disent non, mais vas-y tu verras bien, au pire ils disent non. Alors j'ai fait une petite lettre avec deux lignes, je ne sais pas qui vous êtes, moi je m'appelle comme ça, vous pouvez m'appeler à tel numéro, je suis dessinateur en bâtiment, si vous m'expliquez ce que vous voulez, peut-être voilà, on verra haha (12:79).] Gleichzeitig möchten sich diese Personen aber weiterentwickeln und sind ehrgeizig, wenn auch nicht in dem Mass, dass sie aus eigenem Antrieb aktiv würden. Vielmehr handelt es sich um Anpassungsleistungen, welche diese Personen vornehmen und die durch verschiedene Faktoren beeinflusst werden wie bspw. durch Kolleginnen und Kollegen. [Und von dort aus habe ich gedacht, ok, ich sollte schon im Büro bleiben und muss mich schon weiterentwickelt, weil alle um mich herum haben sich weiterentwickelt und bei mir ist halt immer noch alles so (öppe) gleich gewesen (4:14).] Auch der Druck drohender Arbeitslosigkeit kann eine Anpassungsleistung erfordern, die eine berufliche Weiterentwicklung notwendig machen oder auch durch Selbstzwänge und Minderwertigkeitsgefühle, Vorgesetzten gegenüber etwas „beweisen“ zu müssen. [Klar schaust du es weiter, machst du es weiter. Darfst nicht stehen bleiben, weil wirst ja von der grossen Fischen gefressen da, oder. Da musst du ja schauen, dass du wirklich, wirklich etwas im Hand hast und dann, damals habe ich schon angefangen mit den Schweissprüfungen, Staplerprüfungen. Dann hat habe ich gedacht, dass ich etwas habe. Also dass der Arbeitgeber sieht: „Aha, der Mann bleibt nicht stehen. Er will etwas machen. Da hat er das gemacht, da hat er das gemacht“ (7:50).] Diese Wünsche nach Veränderung, wie sie noch an einigen Stellen im Datensatz auftauchen, werden nicht konkretisiert, dafür fehlt es diesem Typus am Willen und am Interesse, die eigene Biographie im Hinblick auf ein bestimmtes Karriereziel in die Hand zu nehmen. Dennoch entwickeln sie Eigeninitiative, packen ihre Gelegenheiten und machen sich Gedanken über ihre Zukunft. Sie streben aber keine Karriere im engeren Sinn an, sondern schwimmen aktiv mit dem Strom mit, suchen sich ihre Nischen und würden gerne auch noch darüber hinaus etwas bewegen, jedoch fehlen ihnen dazu die Mittel oder die Möglichkeiten. Arbeit ist für sie wichtig, sie wollen Arbeiten und haben den Anspruch an ihre Arbeit, dass sie erfüllend und befriedigend ist und Spass machen muss. Zudem erhoffen sie sich, dass sie Möglichkeiten haben, sich beruflich

weiter zu entwickeln, wobei sie dabei kein konkretes Ziel verfolgen, sondern auch diesbezüglich auf die passenden Gelegenheiten warten. Insbesondere betriebliche Weiterbildungsformate mit entsprechenden Zertifikaten geben ihnen darüber hinaus vermeintliche Sicherheit, im Falle von plötzlicher Arbeitslosigkeit etwas in der Hand zu haben, das die Arbeitsreintegration begünstigen könnte.

Die Genügsamen

Die Genügsamkeit in diesem Typus zeigt sich bei einzelnen Befragten bereits in Aussagen zu ihrer Schulzeit. Sie erwähnen, dass ihnen gute Noten nie wichtig gewesen und für sie genügende Zensuren völlig ausreichend waren. [Ich bin zwar noch nicht so, ich bin nie so der Typ gewesen, der wirklich stundenlang lernt zum einen Sechser haben. Ich bin froh gewesen, wenn ich einen Vierer gehabt habe und mit dem habe ich mich zufriedengegeben (4:51).] Dieses Muster ist auch in den weiteren Biographieverläufen zu beobachten, indem die befragten Personen berichten, dass sie die einfache Wissensanhäufung auf möglichst bequeme Art und Weise schätzen. Dies kann bspw. der Fall sein, wenn sie im Prozess ihrer Arbeit neue Erfahrungszusammenhänge verknüpfen können und ihnen auf diese Weise das theoretische Erarbeiten dieser Lerninhalte erspart bleibt. Diese Art des Lernens verschont sie auch vor Lerninhalten, die für sie nicht wichtig sind, die sie nicht interessieren und von denen sie ausgehen, dass sie ihnen momentan nichts bringen und auch künftig nichts bringen werden. Entsprechend möchte dieser Typus selektiv Lernen und zwar nur das, was ihn interessiert und was nützlich, sinnstiftend und praktisch ist. [Et c'est peut-être le risque des écoles, c'est qu'on peut essayer d'apprendre quelques choses qui n'ont pas trop une utilité dans la pratique et puis que, apprendre quelque chose pour apprendre, bin je sais pas moi personnellement, ça ne m'intéresse pas. Après on a aussi peut-être une limite dans notre espace du cerveau, donc est-ce qu'il faut apprendre des choses qui ne servent à rien et griller l'espace qu'on a, je ne sais si ça fonctionne comme ça (10:67).] Die Ausbildungen und die beruflichen Tätigkeiten wurden nach praktischen und pragmatischen Aspekten gewählt, die wenig vorausschauend und mit eher kurzfristigen Zielen verbunden waren und die im Wesentlichen für den Augenblick eine passable und zufriedenstellende Alternative zur Erwerbslosigkeit darstellte. Diese Ziellosigkeit wird allerdings auch als praktischer Vorteil beschrieben, indem dadurch verunmöglicht wurde, sich auf bestimmte Tätigkeiten zu fixieren, so dass Freiraum entstand, der entsprechend den jeweils individuellen Präferenzen genutzt werden konnte. [En fait je ne me suis jamais vraiment fixé d'objectifs professionnels, heuu je pense que si j'avais voulu me fixer des objectifs avec le boulots que j'ai, je l'aurai pas fait je pense pas, en fait j'ai une certaine liberté et ça m'a permis en fait de petit-a-petit créer un peu le boulot que j'ai (10:64).] Ihren beruflichen Alltag beschreiben diese Personen als angenehm, sie sind insgesamt zufrieden mit ihrer Situation. Wichtig für sie ist jedoch ein gewisses Mass an Freiheit, dass sie sich entfalten können und nicht nur auf repetitive Tätigkeiten reduziert werden. Arbeit bedeutet für sie aber auch Freizeit – beides muss in einem ausgewogenen Verhältnis zueinander stehen. Alles in allem sehen die Genügsamen keinen Grund, an ihrer Situation etwas zu ändern – weder in Bezug auf einen Stellenwechsel noch hinsichtlich einer zusätzlichen Qualifizierung. Die Erfahrung hat ihnen gezeigt, dass es bis anhin zum Teil jahrzehntelang möglich war, ohne konkrete Karriereziele und ohne spezifische Zertifikate einer Tätigkeit nachzugehen, die sie bislang stets erfüllt hat und sie auch nie Probleme hatten, eine neue Stelle zu finden. [ho trovato sempre persone che mi portavano, mi davano sempre preferenze. Tu sei adatto per questo, tu poi fare questo benissimo, ti mettiamo – tu impari subito, sei bravo con il contatto con la gente, sei bravo servire. ti offriamo dei corsi, ecco (9:35).]

5.3 Gründe für Berufsabschlussabsichten im Erwachsenenalter

Unabhängig von den vier verschiedenen Möglichkeiten, die Erwachsenen für das Nachholen einer beruflichen Grundbildung offen stehen, haben die befragten Personen unterschiedliche Gründe artikuliert, weshalb es ihnen wichtig ist, nachträglich und zum Teil in bereits fortgeschrittenen Erwerbsbiographien einen Berufsabschluss zu absolvieren und das entsprechende Zertifikat zu erhalten. Die unterschiedlichen Gründe sind vor dem Hintergrund der individuellen Sozialisation sowie der jeweiligen Ausbildungs- und Erwerbsbiographien zu verstehen. So macht es beispielsweise einen Unterschied, ob sich jemand für eine Erst- oder

Zweitausbildung interessierte oder ob die Volksschule in der Schweiz oder im Ausland besucht wurde. In der Regel handelt es sich auch nicht um ein einziges Motiv, sondern vielmehr um einen Motivkatalog, der die befragten Personen über eine Berufsausbildung für Erwachsene nachdenken lässt. Nachstehend werden nun einige fallübergreifenden Motive einzeln dargestellt.

Existenzsicherung

Die befragten Personen mit Berufsabschlussabsichten sind im Laufe ihres Erwerbslebens immer wieder damit konfrontiert worden, dass entweder das falsche bzw. ein in der Schweiz nicht anerkanntes Zertifikat oder das Nichtvorhandensein überhaupt irgendeines Zertifikates zu Unsicherheiten und Ängsten in Bezug auf ihre Existenzsicherung geführt hat. So hat sich eine Interviewpartnerin mit ihrem ausländischen Ausbildungsabschluss jahrelang in Sicherheit gewöhnt, bis Probleme am Arbeitsplatz aufgetaucht sind, die aufgrund der fehlenden Schweizer Qualifikation schliesslich zu einer Auflösung des Arbeitsverhältnisses geführt haben. Es hat sich herausgestellt, dass ihre Ausbildung keine in der Schweiz anerkannte Fachausbildung ist, sondern auf der Sekundarstufe I angesiedelt werden muss. Damals war diese Person älter als 50 Jahre, mit vielen Jahren Berufserfahrung zwar, jedoch mangels anerkannter Qualifikationen nicht mehr vermittelbar. Nebst Arbeitslosigkeit und Sozialhilfeabhängigkeit führte diese Erfahrung auch zu psychischen Problemen. [Für mich ist eine Welt zusammengebrochen, (...) weil habe ich immer gedacht, ich habe ein Ausbildung (1:26).] Ähnliche Erfahrungen machten zwei jüngere Interviewteilernehmerinnen: Die eine wagte mit ihrem ausländischen Universitätsabschluss im technischen Bereich den Schritt nicht in den Arbeitsmarkt, da sie über die Schwierigkeit der Anerkennung informiert war und sich darüber hinaus auch nicht zutraute, mit ihren Deutschkenntnissen in diesen Fachkreisen bestehen zu können. Die andere hat vor einigen Jahren die Handelsschule absolviert. Dieses Diplom ist auf dem Arbeitsmarkt offenbar weniger Wert als ein kaufmännischer Berufsabschluss, so dass ihre Bewerbungen jeweils unberücksichtigt blieben. [Ich bin aber enttäuscht, dass ich die Handelsschule gemacht habe und die nirgends zählt. Dass es wirklich ist, als wäre man einfach noch drei Jahre in der Real gewesen oder so (lachend). Von / Das ist das, was mich enttäuscht und das ist das, was mich zum Teil auch ein wenig so zurückwirft und denke: „Ha, verlorene Zeit.“ (4:50).] Nicht anerkannte Bildungszertifikate verdeutlichen den betroffenen Personen besonders schwerwiegend, wie eingeschränkt ihr Spielraum auf dem Arbeitsmarkt ist, obwohl sie z.T. über einen formalen Bildungsabschluss verfügen und Kompetenzen nachweisen können, trotzdem aber Schwierigkeiten haben, einer erfüllenden Erwerbstätigkeit nachgehen zu können.

Dieselben Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt formulierten auch Personen gänzlich ohne Bildungszertifikate. Manche von ihnen geraten immer wieder in Situationen, in denen sie sich bewerben müssen und in denen sie aufgrund ihrer fehlenden Diplome nicht wissen, wie es weitergehen wird: [Weil ohne Diplom, ohne Ding ist einfach im Moment schwierig. Obwohl ich habe ziemlich viel, weil ich arbeite seit 25 Jahren oder 20 Jahren in dem Beruf. Bin ich viel in Montage gewesen und so, so Auslandmontage und und und Abend. Wenn einem Arbeitgeber kannst nichts vorweisen, also ja, dann tönt nicht so, also dann tönt du nicht so glaubwürdig, oder. Klar, ich habe Arbeitszeugnis habe ich alles, und und und, aber ja. Sie, Sie haben ja keinen Schlosler abgeschlossen und Sie habe ja keine Ahnung oder wenig und durch dem, also durch das jetzt sehe ich vielleicht eine Chance (7:19).] Es ist diese Unsicherheit, keine anerkannten oder gar keine Zertifikate vorweisen zu können, die die Befragten motiviert, sich für einen Berufsabschluss zu interessieren. Sie haben Angst, nach einer allfälligen Arbeitslosigkeit nicht mehr ins Erwerbsleben zurückzufinden, selbst wenn sie im Moment das Gefühl haben, im Betrieb gut aufgehoben und nahezu unersetzbar zu sein. Und je älter diese Personen werden, desto grösser wird diese Angst, dass eine allfällige Arbeitslosigkeit ohne die erforderlichen Zertifikate zu einem Dauerzustand werden könnte. [Ich denke mir, ich werde mich an der Nase nehmen, wenn ich dann wirklich mal müsste suchen und es würde schwer werden. Auch jetzt mit dem Alter dann. Wenn man mal so auf die 50 zugeht, dann ist man auch nicht mehr mit den Leuten dabei, die man als erste nimmt. Wenn dann natürlich genau solche Aspekte (lachend) dann kommen. Ja, man hat keine Ausbildung, keinen Nachweis in dem Sinn, dass es dann irgendwie schwierig wird auch wieder einen neuen Job dann zu finden schlussendlich (8:59).] Diese Angst vor dem Verlust der Existenzgrundlage kann dazu führen,

dass diese Personen sich überdurchschnittlich für den Betrieb einsetzen und spezifische Zusatzleistungen erbringen, um Vorgesetzte von ihrem Wissen und Können zu überzeugen. Auch der Besuch von berufsbezogenen Weiterbildungen gehört zu diesem Engagement, wohlwissend, dass diese Zertifikate eine berufliche Grundbildung nicht ersetzen können und bei einem Stellenverlust diese Investition nahezu vergeblich war. Aber diese Personen können dem Arbeitgeber dadurch zeigen, dass sie engagiert und motiviert sind, sich weiter zu entwickeln und nicht stehen bleiben möchten. Diese Existenzangst, die sich auf einen möglichen Verlust des Arbeitsplatzes bezieht mit der damit verbundenen schieren Unmöglichkeit, sich wieder ins Erwerbsleben integrieren zu können, ist bei diesen Personen der Ausgangspunkt für das Interesse an einer beruflichen Grundbildung. Der Wunsch nach Existenzsicherung und das Bedürfnis, etwas in der Hand zu haben, das ihnen für das Bestehen auf dem Arbeitsmarkt hilfreich ist, wurde von neun der elf befragten Personen in unterschiedlichen Zusammenhängen betont. Für die Anpassungswilligen ist dieser Aspekt besonders wichtig. In Studien zu Weiterbildungsteilnahme taucht er aber verständlicherweise nicht auf, sind Weiterbildungszertifikat in der Regel doch keine Garantien für eine erfolgreiche Suche nach einer neuen Stelle oder für einen längerfristigen Verbleib am herkömmlichen Arbeitsplatz. Bezogen auf die 469'500 Erwerbsspersonen im Alter zwischen 25 und 64 Jahren, die in der Schweiz über keine abgeschlossene berufliche Grundbildung oder über keinen anderen Abschluss auf der Sekundarstufe II verfügen, kann davon ausgegangen werden, dass ein erheblicher Teil dieser Personen diesen Ängsten permanent ausgesetzt ist.

Befriedigung durch Arbeit

Weit weniger relevant als die Notwendigkeit, mit einer beruflichen Grundbildung eine nachhaltige Existenzgrundlage zu schaffen, ist für Berufsabschlussinteressierte dagegen der Wunsch nach einer erfüllenden Erwerbstätigkeit. Dies könnte damit zusammenhängen, dass für die meisten der befragten Personen in erster Linie geklärt werden muss, dass die Existenzgrundlage längerfristig gesichert sein wird. Erst dann gibt es Raum für weiterführende Überlegungen, die sich auf den Inhalts- und Funktionsbereich der Arbeit beziehen. Drei Personen aus dem Sample haben sich dazu geäußert – bezeichnenderweise sind darunter zwei Personen, die sich für eine Zweitausbildung interessierten und eine Person mit einem universitären Abschluss aus dem Ausland. Diese Personen möchten einer abwechslungsreichen Tätigkeit nachgehen, in einer anregenden Atmosphäre und mit einem freundlichen und aufgeschlossenen Team zusammen arbeiten, so dass es Spass macht, den Tag mit diesen Leuten zu verbringen. Sie versprechen sich darüber hinaus auch weiterführende Tätigkeitsfelder, in denen sie mehr Verantwortung übernehmen und auch Entscheidungen selbstständig fällen können. Zudem formulieren sie Wünsche nach möglichst idealen Rahmenbedingungen. Dazu gehören geregelte Arbeitszeiten ohne Wochenenddienste, so dass genügend Zeit für die Familie bleibt. Auch der Arbeitsort sowie der Beschäftigungsgrad spielen eine Rolle: [...mais c'est vrai que si une fois j'ai la possibilite de peut-être retrouvé dans le domaine vétérinaire, mais la place de rêve quoi. J'aimerais pas que se soit à Lausanne, il faut vraiment que se soit dans la région à cinquante pourcent, peut-être que je reprendrais la voie des animaux quoi (11:37).] Dieser Wunsch nach einer erfüllenden Tätigkeit entfaltet sich bei diesen Personen vor dem Hintergrund, dass sie keine existentiellen Ängste haben müssen, sei es, weil sie bereits über eine Ausbildung verfügen, durch den Partner oder die Partnerin finanziell abgesichert sind oder ein Selbstbewusstsein haben, das sie an die eigenen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen glauben lässt. Bei Personen ohne diese Sicherheiten stehen andere Motive für das Interesse an einer beruflichen Grundbildung im Vordergrund.

Lohn

Für Erwachsene, die mitten im Erwerbsleben stehen, ist der Lohn eine massgebliche Konstante. Dies artikulieren auch fünf der befragten Personen, wenn auch in unterschiedlichen Zusammenhängen: Drei Interviewteilnehmende äussern ihr Unbehagen gegenüber der Lohnstrategie des Unternehmens, in dem sie beschäftigt sind. Als langjährige Mitarbeitende

verdienen sie bei gleicher Arbeit weniger als Personen, die eine anerkannte Berufsbildung, aber wenig Berufserfahrung haben. [Und mit Zeit, vielleicht böse gesagt, aber es ist auch, auch finanziell nicht so gut. Also, ich verdiene 100 Prozent und ich weiss, dass ich 500 Franken verdiene ich weniger als die Leute, die grade nach dem Abschluss rauskommen und haben ein Ding, ein Diplom, oder. Aber ich habe ja keine, obwohl, obwohl ich habe mehr Erfahrung als die Leute und so Sachen sind einfach. Es geht auch nicht wegen, wegem Finanziellen ganz ehrlich (7:33)]. Solche Situationen wecken Unverständnis, die befragten Personen fühlen sich ungerecht behandelt, und sie möchten an ihrer Situation etwas ändern. Dies war mitunter ein Grund, weshalb sich diese Personen über die Möglichkeiten einer beruflichen Grundbildung im Erwachsenenalter zu interessieren begannen. Das Bedürfnis, grundsätzlich mehr zu verdienen als in ihrer momentanen Tätigkeit, äussern drei Personen. Dabei ist es bei zwei Personen nicht so, dass sie ihrer Meinung nach zu wenig verdienen und Mühe haben, ihren Lebensunterhalt zu bestreiten. Mehr Lohn würde ihnen aber mehr Befriedigung bei der Arbeit verschaffen, und sie könnten sich in ihrer momentanen Lebenssituation mehr leisten und darüber hinaus etwas sparen, um später einmal eine grössere Investition zu tätigen. Sie wissen aber, dass dies ohne berufliche Grundbildung nicht möglich sein wird. Selbst die Verhandlungen über eine mögliche Lohnerhöhung sind ohne ein anerkanntes Diplom gemäss eines Interviewpartners aussichtslos. Eine Person, die Mühe hat, ihren Lebensunterhalt zu bestreiten, äussert den Wunsch, irgendwann einmal besser zu verdienen, damit sie sich und ihren Kindern einmal etwas gönnen kann. Der Lohn ist vor allem für die Genügsamen ein wichtiger Faktor für das Interesse an einer beruflichen Grundbildung.

Aufstiegschancen

Ähnlich wie beim Lohn drückt ein Interviewteilnehmer auch bei den Karrieremöglichkeiten ein Benachteiligungsempfinden aus, das er immer dann verspürt, wenn es im Betrieb zu Rotationen und einem möglichen Wechsel der Funktionsstufe kommt. Er hat ohne ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis nichts vorzuweisen, auch wenn er schon jahrelang mit grossem Engagement für das Unternehmen arbeitet und dieselben Tätigkeiten ausführt wie die Kolleginnen und Kollegen mit einem beruflichen Abschluss. Während diese jedoch vertikale Karriereschritte machen, bleibt die befragte Person in der betrieblichen Hierarchie auf ihrer ursprünglichen Funktionsstufe. In ähnlicher Weise äussert sich eine andere Interviewpartnerin, die die Abschlussprüfung für das eidgenössische Fähigkeitszeugnis nicht bestanden hat. Sie beobachtet, wie ihre Freundinnen, mit denen sie ihrer Ausbildung absolviert hat, beruflich weiter kommen und in kurzer Zeit einen Karriereschritt nach dem anderen vollziehen. Ohne berufliche Grundbildung ist dies für sie kaum möglich und wenn doch, so braucht dies ihrer Meinung nach viel mehr Zeit, als wenn sie über das Abschlusszertifikat verfügen würde. [Es ist sicher dann wo man langsam merkt, man hat es versaut. Man hat andere Prioritäten gesetzt, die nicht korrekt sind. Man sieht wie Freundinnen, die dann weitergekommen sind, die auch bestanden haben, einen viel einfacheren Karriereschritt machen konnten wie ich. Während dem ich für einen Schritt fünf Jahre gebraucht habe, haben Sie es in einem halben Jahr gemacht. Nur weil es einfach ein Ausweis da gewesen ist (4:47).] Beruflicher Aufstieg ist aber auch gebunden an die Möglichkeit, an Weiterbildungen teilzunehmen. Dies ist ohne berufliche Grundbildung nicht möglich, so dass ein Weiterkommen nicht realisierbar ist. Auf diesen Aspekt geht eine Interviewteilnehmerin ein, während eine andere hofft, mit einer Nachholbildung Zugang zur höheren Berufsbildung zu erhalten. Insgesamt ist es für sieben Interviewteilnehmende wichtig, reale und gleichberechtigte Aufstiegschancen zu haben und nicht zuschauen zu müssen, wie ihre Kolleginnen und Kollegen die Karriere lancieren und sie auf der Strecke bleiben.

Anerkennung

Drei der befragten Personen äusserten sich unzufrieden mit ihrem beruflichen Status, der bei zwei Personen bedingt durch das Fehlen eines anerkannten Abschlusses zu Minderwertigkeitsgefühlen führt. Gekoppelt mit ihren jeweiligen Migrationshintergründen fühlen sie sich als ungebildete Ausländerinnen stigmatisiert, als Personen wahrgenommen, die allenfalls in der Lage sind, einfache Putzarbeiten zu verrichten. Diese Interviewpartnerinnen und -partner möchten diesen Leuten und auch sich selbst beweisen, dass sie etwas erreichen können,

auch wenn sie wegen ihrer sprachlichen und kulturellen Differenzen dafür etwas länger Zeit brauchen. Sie gehen davon aus, dass sie dies selbstbewusster und stolz machen würden und dass sie durch das Nachholen einer beruflichen Grundbildung einen wichtigen Beitrag zu ihrer psychischen Stabilität leisten würden. Eine weitere Person will, dass ihre Kompetenzen insbesondere in Bewerbungsverfahren anerkannt werden, weiss jedoch, dass dies in der Regel nicht der Fall ist. Und eine letzte befragte Person schliesslich möchte eine formale Anerkennung ihrer Tätigkeit, da sie im Team als gleichwertig betrachtet und von den Patientinnen und Patienten sehr geschätzt wird.[...parce que je voulais bin je voulais que mon titre soit un petit peu reconnu parce que bin mes collègues me considèrent comme une des leur quoi, assistante médicale heuu. Heuu, les patients aussi, ils me demandent comme moi parce que soit disant que je suis la meilleure qui pique, heuu, et je voulais avoir en fait ce fameux diplôme (11:19).]

5.4 Hindernisse für die Nicht-Teilnahme an einer beruflichen Grundbildung

Für die interviewten Personen waren jeweils mehrere Gründe ausschlaggebend, weshalb sie schliesslich doch nicht mit einer beruflichen Grundbildung begonnen haben. Diese hängen zum Teil mit ihrer momentanen individuellen Situation zusammen, ausschlaggebend sind aber auch die Rahmenbedingungen, die eine berufliche Grundbildung im Moment nicht zulassen. Diese unterschiedlichen Teilnahmebarrieren sind bei allen Bedeutsamkeitstypen anzutreffen, und es gibt nur wenige Hinderungsgründe, die explizit einem spezifischen Typus zuzuordnen sind. Nachstehend werden die individuellen (Mikroebene) sowie die strukturellen Faktoren (Mesoebene) beschrieben, die eine Nichtteilnahme an einer beruflichen Grundbildung zur Folge hatten und, sofern möglich, Bezüge zu den drei Bedeutsamkeitstypen hergestellt. Die Unterscheidung zwischen der Mikro- und der Mesoebene ist nicht immer ganz trennscharf zu ziehen, Überlappungen der beiden Bereiche sind in der folgenden Darstellung also möglich.

Mikroebene

Lohneinbussen

Finanzielle Belastungen, die durch das Absolvieren einer beruflichen Grundbildung entstehen können, werden in den Interviews vor allem im Zusammenhang mit der regulären oder der verkürzten beruflichen Grundbildung oder auch beim Direktzugang zur Abschlussprüfung thematisiert. Neun der elf Interviewpartnerinnen und -partner gehen in diesem Zusammenhang auf diese Problematik ein, wobei Personen, die sich für eine Erstausbildung interessiert haben, dieses Thema stärker artikulieren als Personen, die bereits über einen beruflichen Abschluss verfügen. Interessierte an Validierungsverfahren beschreiben dagegen keine finanziellen Probleme. Die anderen drei Wege zum Berufsabschluss sind für die Interviewpartnerinnen und -partner vor allem deshalb problematisch, weil damit Lohneinbussen verbunden sind, die selbst bei geringem Umfang die existentielle Grundlage gefährden können. Selbst die Reduktion der Arbeitszeit um 20 Prozent als Variante des direkten Zuganges zur Abschlussprüfung ist für die befragten Personen sehr schwierig und in einem noch höheren Umfang unmöglich. [Also eben, der eine dann ist der Kostenaspekt irgendwo durch. Man muss auf gewisse Arten auch auf Geld verzichten. Man hat eine Familie, wo man aber auch noch muss schauen daheim. Da muss man nicht lange überlegen. Also, das ist dann einfach fast nicht möglich. Weil man kann nicht einfach dann wirklich bis auf 50 Prozent weniger verdienen... (8:53).] Undenkbar ist ein Lehrlingslohn, mit dem die Interviewten ihren Lebensunterhalt nicht finanzieren können, und die Variante mit Lehrvertrag ist deshalb für sie keine Option. [...aber mit 1200 Franken oder so im Monat (lachend) komme ich einfach nicht weiter und da fehlt dann wieder ein wenig die Unterstützung. Wie mache ich das? Der Wohnung zahlen, die Krankenkasse und so weiter, ja (4:66)]. Es sind also weniger die direkten Kosten, die bei einer beruflichen Grundbildung unter Umständen anfallen können, als vielmehr die Reduktion des Einkommens bzw. die indirekten Kosten, die Probleme verursachen und selbst in kleinem Umfang ein Hinderungsgrund für das Absolvieren einer Nachholbildung sein können. Die direkten Kosten werden nur dann thematisiert, wenn diese wirklich hoch sind wie bspw. bei privaten schulischen Angeboten, im Vergleich zur Relevanz der Einkommensreduktion haben sie jedoch für die Interviewpartnerinnen und -partner wenig Bedeutung.

Soziales Umfeld

Das soziale Umfeld besteht aus der Kernfamilie, die sich aus dem Partner bzw. der Partnerin sowie den Kindern zusammensetzt. Die Eltern spielen in diesem Sample eine untergeordnete Rolle und werden von den Interviewpartnerinnen und -partner im Kontext ihres Interesses für einen Berufsabschlusses nicht erwähnt. Die Kernfamilie kann eine berufliche Grundbildung aktiv verhindern oder, aufgrund der verschiedenen Bedürfnislagen, auch einfach nur verunmöglichen. Vor allem der Partner spielt eine entscheidende Rolle. In traditionellen, zum Teil auch kulturell bedingten arbeitsteiligen Haushaltsformen, in denen die Frau zuständig ist für den Haushalt und der Mann einer Erwerbstätigkeit nachgeht oder nachgehen müsste, spielen patriarchale Verhaltensmuster eine wichtige Rolle. So ist die Frau auf die Unterstützung des Mannes angewiesen, sowohl in finanzieller Hinsicht als auch in Bezug auf die Aufweichung starrer Rollenmuster. Besteht dafür seitens des Ernährers keine Bereitschaft, ist eine berufliche Grundbildung – insbesondere mit Lehrvertrag – nur unter sehr schwierigen Umständen möglich. [Und dann hat aber eben mein Mann (unv.) immer gesagt: „Ja, wie könnten wir dann eine Ausbildung, deine Ausbildung zahlen? VERGISS, das GIBT ES ja nicht. Du musst mit dem Sohn bleiben und /'. Und dann irgendwie habe ich schon / habe ich ihm geglaubt auch“ (14:41).] Abgesehen von der Ehepartnerin bzw. des Ehepartners können andere Personen des sozialen Umfeldes von sich aus Bildungsmöglichkeiten nicht aktiv verhindern, doch benötigen sie Aufmerksamkeit, die unter Umständen durch eine vermehrte Abwesenheit der Bezugsperson bedingt durch zusätzliche Beanspruchungen beeinträchtigt werden kann. Dies gilt vor allem für Kinder. Insbesondere im Falle von Alleinerziehenden verunmöglichen diese bzw. fehlende Betreuungsmöglichkeiten das Absolvieren einer beruflichen Grundbildung. Ein nicht vorhandenes soziales Netzwerk wirkt hinderlich für das Absolvieren eines Berufsabschlusses. Aber auch in Zweielternhaushalten haben die Kinder beim Entscheid für oder gegen einen Berufsabschluss grosse Bedeutung, wenn auch nicht nur die Betreuung im Vordergrund steht. Hier spielen die darüber hinaus reichenden sozialen Verpflichtungen eine Rolle, indem diese Personen ihre elterlichen Aufgaben verantwortungsbewusst wahrnehmen und ihre Kinder in verschiedenen Lebenslagen unterstützen wollen. Es ist letztlich die Familiensituation als Ganzes, die die Aufmerksamkeit dieser Personen erfordert und die im Vergleich zu einer Ausbildung Priorität hat. Letztlich ist in einem Interview auch eine Schwangerschaft ein Hinderungsgrund für einen Ausbildungsbeginn. Insgesamt haben sechs Interviewpartnerinnen und -partner von Hindernissen verursacht durch das soziale Umfeld berichtet, wobei dieser Aspekt von den Genügsamen am meisten betont wurde.

Fehlende Nutzenerwartung

Gemäss dem Rational Choice-Ansatz wählen Personen "...aus einem Set verfügbarer oder möglicher Handlungsalternativen diejenige [aus], die am ehesten angesichts der vorgefundenen Situationsumstände bestimmte Ziele verspricht" (Esser 1991, S. 54). Auch Bildungsentscheide basieren auf einer Kosten-Nutzen-Kalkulation, in der gegeneinander abgewogen wird, welche erwarteten Vorteile mit der Realisierung eines bestimmten Bildungsabschlusses unter Berücksichtigung der aufzuwendenden Ressourcen sowie der Wahrscheinlichkeit, dieses Ziel zu erreichen, verbunden sind. Das Ergebnis dieser Abwägung ist eine subjektive Einschätzung des zu erwartenden Gesamtnutzens. Oder, wie es ein Interviewpartner formuliert: [Und nebst dem musste ich mir dann immer noch überlegen, ja was ist denn nachher am Schluss der Mehrwert dann draus heraus (drususe), oder (8:52)]. Die beim Verzicht auf einen Berufsabschluss entstehenden Opportunitätskosten (Brunetti 2013) werden dabei in Kauf genommen. Diese Überlegung stellen ausschliesslich die Genügsamen an und relationieren ihre derzeitige Situation mit dem zu erwartenden Aufwand und dem möglichen Nutzen, der eine Zertifizierung mit sich bringen könnte. Sie kommen zum Schluss, dass ihre berufliche Lage momentan zufriedenstellend ist und eine Ausbildung ihre Situation nicht verbessern würde. Ihnen ist zwar bewusst, dass damit Risiken verbunden sind und zwar insbesondere dann, wenn sich betriebliche Veränderungen ergeben und im schlimmsten Fall eine Erwerbslosigkeit die Folge daraus ist, doch fühlen sie sich momentan genügend sicher, dass der Status quo eine bessere Alternative zu einer aufwendigen

beruflichen Grundausbildung ist. Auch haben sie nicht vor, die Stelle von sich aus zu wechseln, im Wissen allerdings, dass eine Stellensuche ohne ein eidgenössisches Zertifikat mit Schwierigkeiten verbunden sein könnte. Ein Interviewteilnehmer ist zudem der Meinung, dass die berufliche Erfahrung auf dem Arbeitsmarkt ein gewisses Gewicht hat und er bis anhin auf dieser Grundlage immer eine Anstellung gefunden hat. [Mais après, maintenant de toute façon, je suis déjà dans le milieu, s'il y a des postes qui sont disponibles un moment donné, je crois pas que ça m'empêcherai forcément d'y accéder (10:94)]. Unabhängig vom Nutzen, der ein Abschluss einer beruflichen Grundbildung auf dem Stellenmarkt mit sich bringen könnte, fragen sich zwei der Befragten auch, welcher Mehrwert damit für ihre momentane Tätigkeit verbunden sein könnte. Sie haben sich in ihrer beruflichen Tätigkeit so weit spezialisiert, dass sie mit vielen Inhalten der beruflichen Grundbildung keine Berührungspunkte haben und ihnen das Wissen dieser für sie irrelevanten Bereiche in der Ausübung ihrer momentanen beruflichen Tätigkeit keinen zusätzlichen Gewinn generieren würde.

Nur eine Interviewpartnerin überlegt sich verschiedene Ausbildungswege, um ihr berufliches Ziel zu erreichen, und entscheidet sich schliesslich gegen eine berufliche Grundbildung, da sie mit einer privaten Ausbildung ihr Ziel auf direktem Weg erreichen kann.

Ausbildungsängste

Drei der befragten Personen äussern Ängste, die sie in Bezug auf das Absolvieren einer beruflichen Grundbildung haben. Die Ängste der ersten Person, die sich über eine Zweitausbildung informiert hat, sind vielmehr Bedenken, die sich auf ihre momentane Lebensqualität beziehen. Durch eine Ausbildung würde diese vor allem im Hinblick auf die Work-Life-Balance beeinträchtigt werden, und das dadurch entstehende Ungleichgewicht würde zu Unsicherheiten in Bezug auf die psychische Stabilität führen. Bei den zwei anderen Personen, die sich für eine Erstausbildung interessiert haben, sind diese Ängste existentiell und stellen eine wesentliche Teilnahmebarriere dar. Diese Personen haben sehr konkrete Ängste in verschiedener Hinsicht: Belastend sind für sie die mit einer beruflichen Grundbildung verbundenen Lohneinbussen, die Angst, keine finanzielle Unterstützung bzw. keine finanzielle Absicherung zu erhalten, die Angst vor Schulden, die Angst vor Krankheit und vor Burnout. Diese Faktoren tragen wesentlich dazu bei, dass diese Personen keine berufliche Grundbildung beginnen, denn derzeit haben sie ihr Leben so eingerichtet, dass es im Gleichgewicht ist. Kommt aber eine zusätzliche Belastung oder etwas Unvorhergesehenes dazu, dann gerät dieses System aus den Fugen. Dies kann beispielsweise bei einer Krankheit der Fall sein, die mit Lohneinbussen und Schwierigkeiten bei der Kinderbetreuung verbunden sein kann. Davor haben diese Personen Angst und hüten sich deshalb vor einer möglichen Gefährdung. [Meine grössten Sorgen sind, dass ich das nicht schaffe, dass ich keine Unterstützung habe, ja und finanzielle Ängste so, oder Überlastung oder Burnout oder krank sein. Irgendwas, es ist so meine grösste Problem, ja (3:121).] Nebst diesen Überforderungs- und Überlastungsängsten kommt noch eine weitere Angst hinzu, die sich konkret auf die Ausbildung bezieht: Die Angst vor dem Versagen. Darin steckt einerseits die Angst, letztlich trotz hohen Investitionen mit leeren Händen dazustehen, was möglich ist, wenn die Abschlussprüfung oder das Qualifikationsverfahren nicht bestanden wird oder sich im Validierungsverfahren sehr grosse Lücken zeigen würden. Auch diesbezüglich findet also eine Kosten-Nutzen-Kalkulation statt, welche das subjektive Wohlergehen gegen den zu erwartenden Aufwand mit ungewissem Ausgang abwägt. Andererseits beinhalten diese Versagensängste auch Ängste vor einzelnen Fächern. So berichtet eine Interviewpartnerin, dass ihr gewisse fachliche Inhalte grosse Mühe machen und sie befürchtet, während der Ausbildung nicht genügend Unterstützung zu erhalten, um die Berufsabschlussprüfung erfolgreich bestehen zu können. Diese Angst ist für sie mitunter ein Grund, weshalb sie keine berufliche Grundbildung begonnen hat.

Alter

Das Alter fungiert als absolute wie auch als eine relative Barriere. Absolut ist sie dann, wenn aufgrund des fortgeschrittenen Alters eine Grundbildung aus der Sicht der Betroffenen keinen

Sinn mehr macht: [Dann habe ich mir angeschaut und gesagt, ich bin eigentlich schon 55. Wenn ich jetzt 4 Jahre in Schule gehe, bin ich dann fast 60. (...). Nach 4 Jahren gehe ich dann in Pension. Da finde ich sicher keine Stelle mehr. Also dann sind Haufen Geld für nichts ausgegeben. Das kann ich nicht machen (1:37)]. Die relative Altersbarriere wird von den Befragten individuell festgemacht. Für eine Interviewpartnerin ist es die 30er-Marke, weil sie danach Kinder haben möchte und eine Ausbildung für sie nur bis zu diesem Alter in Frage kommt. Eine weitere Person war bei der Befragung 40 Jahre alt. Ihrer Meinung nach ist sie mit diesem Alter schon zu weit weg vom Schul- und Lehrbetrieb, um sich nochmals darauf einlassen zu können. Ihr fehlt die Lernroutine und die Unbekümmertheit, die die junge Generation mitbringt. Der Befragte ist überzeugt, dass er einen sehr viel höheren Aufwand hätte als diese, allein schon deshalb, weil er aufgrund seiner Berufserfahrung und seines Alters alles perfekt machen möchte. Ein letzter Befragter ist schliesslich der Meinung, dass sich gerade im IT-Bereich der technische Wandel so schnell vollzogen hat, dass ab einem gewissen Alter die Flexibilität fehlt, sich im Rahmen einer Berufslehre auf diese neuen fachlichen Lerninhalte einstellen zu können.

Weiteres

Die Interviewpartnerinnen und -partner erwähnen nebst den bereits beschriebenen, zentralen individuellen Teilnahmehindernissen noch zusätzlich die Freizeit, die im Falle einer beruflichen Grundbildung zu kurz kommen würde und die ihnen derzeit wichtiger ist als ein Berufsabschluss. Ferner erwähnt eine Person, die dem Typus der Genügsamen zuzuordnen ist, die fehlende Motivation, da sie zufrieden ist mit ihrer Arbeit und es keine Anzeichen dafür gibt, dass sich daran etwas ändern könnte.

Mesoebene

Aufwand

Im Zusammenhang mit dem Validierungsverfahren erwähnen neun der befragten Personen den hohen Aufwand, den es bei dieser Ausbildungsvariante zu bewältigen gilt, während dieser Aspekt für Personen, die sich ausschliesslich über den direkten Zugang zum Qualifikationsverfahren oder für eine verkürzte Berufslehre informiert haben, unbedeutend ist. Vor allem für die Genügsamen unter den Validierungsinteressierten ist der mit dem Verfahren zusammenhängende Aufwand ein wesentliches Teilnahmehindernis. Für sie ist allein schon die Tatsache, dass das Verfahren bis zu fünf Jahre dauern kann, Grund genug, sich dagegen zu entscheiden. Aber auch die zeitliche Beanspruchung, der in das Verfahren investiert werden muss, wird als enorm beurteilt. [Un Ordner, devi tenerti dei passi, fare delle ricerche, scrivere, scrivere 150 ore, anche di più di 150 ore, poi ogni tanto vieni chiamato per esaminare il tuo classeur (9:74).] Diese hohe zeitliche Aufwendung, die durch das Verfassen der Dossiers entsteht, kann mit anderen Interessen oder Verpflichtungen kollidieren, die dadurch zu kurz kommen könnten und die gegenüber einem Validierungsverfahren Priorität geniessen. Erwähnt wird in diesem Zusammenhang bspw. die Betreuung von kleinen Kindern oder auch die Familie als ein wichtiger sozialer Zusammenhang, der nicht vernachlässigt werden will. Hinzu kommt, dass die Dauer des Verfahrens sowie dessen Ausgang ungewiss ist, das Verfahren erst nach fünf Jahren Berufspraxis in Angriff genommen werden kann und unter Umständen noch zusätzliche Kurse besucht werden müssen. [Donc si moi par exemple j'aurais continué cette validation, j'aurais du faire ces cours et après encore faire encore d'autres cours. Donc je trouve que c'est un peu long quoi. Pour moi, ils devraient aussi réduire, pour faire cette validation, on doit faire cinq ans de pratique dans un cabinet, heuu, moi il me semble qu'au bout de deux trois ans, on est quand même assez formée, moi en ce qui me concerne en six mois c'était bon quoi (11:82)]. Hinzu kommen die Komplexität des Verfahrens sowie Schwierigkeiten der detailgetreuen Verschriftlichung der individuellen Kompetenzen. Diesbezüglich ist es für zwei Personen nicht nachvollziehbar, weshalb das Validierungsdossier so ausführlich ausfallen muss. Ihrer Meinung nach wird in diesem Verfahren zu viel verlangt, es sei entsprechend nicht zielführend und zu akribisch. [Je trouve que comme je disais en fait, j'ai fait beaucoup de choses et j'ai pas forcément en fait la motivation de devoir expliquer en détail comment j'ai fait ces choses là, parce qu'en fait, quand on fait des choses et puis qu'on les fait, ça paraît logique en fait, donc après, devoir réexpliquer en détail et puis sortir chaque truc comment faire, pour démontrer c'est un peu en fait on a l'impression qu'on met deux

fois plus de temps pour reproduire ce qu'on a déjà créé (10:72)]. Der Aufwand, der für einige der Befragten zu Beginn des Verfahrens noch nicht absehbar war, wurde ihnen dann bewusst, als sie begannen, sich mit den einzelnen Modulen zu beschäftigen. Erst zu diesem Zeitpunkt hat sich ihnen gezeigt, über welche Kompetenzen sie bereits verfügen und wo sie im Vergleich zum Soll-Profil Lücken aufweisen. Diese Personen sind zwar überzeugt davon, dass sie aufgrund ihrer beruflichen Praxis in einigen Teilbereichen ihres Faches sehr kompetent sind, sie wissen aber auch, dass sie in anderen Bereichen, in denen sie nicht oder zu einem kleinen Teil beruflich tätig sind, nur über sehr oberflächliches Wissen verfügen. Das Validierungsverfahren verlangt jedoch, dass Wissen und Kompetenzen in sämtlichen Fachbereichen vorgezeigt werden müssen, was für diese Interviewpartnerinnen und -partner unverständlich ist und zwar vor allem dann, wenn sie nebst dem Verfassen des Validierungsdossiers noch zusätzlich einzelnen Kursmodule besuchen müssen. Für sie ist dann der Aufwand zu gross, etwas zu lernen, das sie dann in der Praxis doch nicht benötigen. Für zwei der befragten Personen ist schliesslich die Distanz zu den Informations- und Unterstützungsangeboten zu gross, da sie aus Kantonen kommen, in denen kein Validierungsverfahren angeboten wird und sie deshalb unter Umständen einen langen Weg in einen anderen Kanton in Kauf nehmen müssen.

Finanzielle Unterstützung

Drei Interviewpartnerinnen und -partner in prekären finanziellen Lebenssituationen, die eine Lohneinbusse verursacht durch eine berufliche Grundbildung nicht zulassen könnten, erwähnen den Mangel an finanzieller Unterstützung. Für sie ist es schwierig, sich einen Überblick über mögliche finanzielle Hilfsangebote zu verschaffen. Oft erhalten die Betroffenen auch für sie schwer zu verstehende Absagen, weil sie bspw. zu viel verdienen, weil das Arbeitsamt das für die berufliche Grundbildung notwendige Praktikum nicht bezahlt oder die Kinder bereits zu alt sind. [Von nirgendwo hin Unterstützung. Es / Ich hab mal gehört, ja es gibt von Ergänzungsleistung von Kanton für Familie, für eine alleinerziehende Mutter. Hab ich gewendet, hab ich angerufen. Sie haben gesagt: „Nein, das geht nur für wenn das Kind bis 6 Jahre. Und da, Ihre Kinder sind gross, schauen Sie mal selber“ (3:104).] Für andere der befragten Personen sind finanzielle Unterstützungsleistungen aber ohnehin nicht akzeptabel, zum Teil, weil sie Angst vor einer Verschuldung haben, zum Teil aber auch, weil sie ihr Leben selbstbestimmt und selbstverantwortlich an die Hand nehmen und ihren Lebensweg unabhängig von möglichen Hilfeleistungen gestalten möchten. [Weil dass jede ein Mal in der Woche in der Schule, ich denke so, ich weiss es nicht. Also bei mir fehlt ja Geld nachher. Also, ich kann nicht in Sozial gehen. Das, das mache ich nicht. Das kann ich nicht und das will ich nicht und das kommt nicht in Frage. Dass ich in Gemeinde gehe und sage, das ist No go für mich (7:93)].

Sprache

Für die Aufstiegsorientierten sind die Sprachen kein Problem. Weder die Unterrichtssprache, die für die Aufstiegsorientierten dieser Erhebung eine Fremdsprache ist, noch die zweite Sprache bereiten ihnen Sorgen. Zwar wissen sie, dass ihre Kenntnisse in der Unterrichtssprache nicht perfekt sind, doch sind sie überzeugt davon, dass das kontinuierliche Einüben zu mehr Sicherheit und weniger Fehler führen wird. Auch die Fremdsprache ist keine Barriere, schliesslich kann diese erlernt werden, im Selbststudium, im Rahmen von Weiterbildungen oder auch mit Privatunterricht. Auch für die anderen beiden Bedeutsamkeitstypen scheint die Sprache keine wirkliche Barriere zu sein, erwähnen sie doch in den Interviews weder die Unterrichtssprache noch die zu erlernende Fremdsprache. Nur eine Person spricht im Zusammenhang mit der Fremdsprache von einer Barriere, da sie nur französisch spricht und über keine Kenntnisse einer anderen Sprache verfügt. Für sie war dieser Aspekt unter anderen ein Hinderungsgrund für die Inangriffnahme einer beruflichen Grundbildung.

Betrieb

Die Betriebe spielen vor allem beim direkten Zugang zum Qualifikationsverfahren sowie bei Ausbildungsverhältnissen mit Lehrvertrag eine Rolle. Beim Validierungsverfahren wird zwar

von einem Interviewpartner der Wunsch geäußert, durch das Unternehmen Unterstützung beim Verfassen des Dossiers zu erhalten und dass dafür im Prinzip Ressourcen gesprochen werden müssten, die im Moment aber anderweitig gebunden seien und nicht einfach freigegeben werden könnten. Allen anderen Personen ist bewusst, dass sie im Validierungsverfahren auf sich selbst gestellt wären und keinen Anspruch auf Hilfe oder Unterstützung durch den Betrieb hätten. Eine massgebliche Rolle kann der Betrieb aber bei den anderen drei Ausbildungswegen spielen. Problematisch ist die Reduktion des Arbeitspensums auf 80 Prozent. In einigen Betrieben ist dies gänzlich unmöglich, so dass ein direkter Zugang zum Qualifikationsverfahren praktisch verhindert wird. In anderen Unternehmen könnte nach Meinung der Befragten allein schon die Diskussion über eine Pensenreduktion schwierig werden, insbesondere auch dann, wenn noch zusätzlich der Anspruch auf ein volles Gehalt besteht. [Weil ich habe keine Firma gefunden, die sagt: „Ja, ok. Sie können 80 Prozent arbeiten. Weiterbildung, wir zahlen vielleicht 100 Prozent.“ Aber das gibt es ja nicht. Das ist, das ist der Punkt (7:17)]. Je nach Arbeitsfeld kann auch die berufsschulbedingte Abwesenheit an einem bestimmten Arbeitstag zu einem Problem werden oder der Arbeitgeber sieht den Nutzen der Ausbildung nicht ein. Eine der befragten Personen hat Angst, dass sie das in der Berufsschule Gelernte im Betrieb nicht praktisch anwenden kann und auch keine Unterstützung erhält und deshalb bei der Berufsprüfung vor erhebliche Probleme gestellt werden würde. [Ich kann nirgendwohin das anwenden was ich lerne. Nacht bin ich allein. Ich kann niemandem Blut entnehmen. Ich kann nichts machen. Also niemanden die das mich kontrolliert, hilft, lernt oder nichts. Ich muss alles auswendig lernen und die Prüfung bestehen irgendwie am Ende nach zwei Jahren, auswendig, das was ich auswendig gelernt habe (3:108).]

Beratung

Die Befragten sind insgesamt lückenhaft über das Bildungssystem im Allgemeinen, aber auch über die Möglichkeiten der beruflichen Grundbildung für Erwachsene im Speziellen informiert. Keine der interviewten Personen wusste, dass es prinzipiell vier Wege gibt, um einen Berufsabschluss nachzuholen. – Die Hälfte aller befragten Personen äusserte sich in Bezug auf die Unterstützung eher kritisch, wobei eine Interviewpartnerin sogar so weit geht, dass sie die mangelhafte Beratung für ihr Schicksal verantwortlich macht. [Also ich finde mich in die Geschichte, in die habe ich sehr viel Unglück gehabt. Leute, die mich nicht beraten konnten, Auskünfte, die ich nicht erreicht habe, Sache, die ich gar nicht gewusst und das habe ich gar nicht herausfinden können (14:46)]. Ein anderer Interviewpartner sieht in seinem Fall ebenfalls Versäumnisse und weist darauf hin, dass der beratenden Stelle die entscheidenden Informationen offenbar gefehlt haben: [Anche il RAV doveva saper, già 5 anni fa. Il mio consigliere non sapeva niente di questa scuola, di questo corso che, questo giorno d'informazione, mai sentito. Scusi ma, questo è importante dico (9:112)]. Aber auch die Verfahren, für die sie sich hauptsächlich interessiert haben, waren für die Befragten undurchsichtig, und einige sind auch der Meinung, dass sie darüber schlecht informiert wurden. So konnte eine Person nicht in Verhandlungen mit ihrer vorgesetzten Person treten, da sie nicht ausfindig machen konnte, welche finanziellen und logistischen Konsequenzen für den Betrieb mit einem direkten Zugang zum Qualifikationsverfahren verbunden wären. Für drei Personen war auch das Validierungsverfahren zu wenig strukturiert, mit zu wenig Zielvorgaben versehen, zu unklar in Bezug auf die Länge des Gesamtverfahrens und zu unsicher im Ausgang. Sie hätten sich zudem gewünscht, dass es dafür insgesamt mehr Unterstützung geben würde. Den Wunsch nach kompetenter Beratung äusserten vor allem die Anpassungswilligen.

Weiteres

Zwei Personen äusserten sich skeptisch gegenüber der heterogenen Klassenzusammensetzung in der Berufsfachschule. Sie können sich nicht vorstellen, mit Jugendlichen dieselbe Klasse besuchen zu müssen. [Moi je pense que c'est une erreur de mélanger les apprentis avec les gens comme ça. Les gens qui ont un certain âge (12:139)]. Eine weitere Interviewpartnerin, die zur Zeit ihres Interesses für das Validierungsverfahren arbeitslos war, sieht sich ausserstande, eine Kompetenzbilanzierung vorzunehmen, ohne Einblicke in den Betrieb und keine Unterstützung durch Fachpersonen aus verschiedenen Abteilungen des Unternehmens zu haben: [Darum denke ich, wenn man in einem Betrieb ist, dann kann zu der Buchhaltung gehen. Man kann es dort nachfragen.

Man kann Prozesse im Handbuch durchschauen und dann hat man eher ein Gefühl dafür zum so einen Ordner zu erstellen. Wenn man nicht arbeitet, dann ich kann keinen Prozess aufstellen von einer Buchhaltung (4:71)]. Eine letzte Interviewpartnerin schliesslich muss, um mit dem Validierungsverfahren beginnen zu können, zwei Jahre im Kanton gelebt haben und, für den Fall, dass sich keine weiteren Interessenten melden, noch ein zusätzliches Jahr abwarten. Erst für diesen Zeitpunkt wurde ihr der Start zugesichert, unabhängig davon, wie viele Personen am Verfahren dann teilnehmen werden.

5.5 Zusammenfassung und Fazit

Das Sample setzt sich zusammen aus elf Personen, die ihrer Meinung nach mehrheitlich eine erfreuliche Schulzeit hinter sich haben, die zu Bildung und Weiterbildung positiv eingestellt sind und die sich im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeiten stets engagieren und darauf achten, ihre Kompetenzen im Prozess der Arbeit weiter entwickeln zu können. Sie sind deshalb auf der Suche nach abwechslungsreichen Tätigkeitsfeldern und geben sich nicht zufrieden mit repetitiven Aufgaben. Alle haben sich bei einem kantonalen Eingangsportale gemeldet und sich für eine berufliche Grundbildung informiert. Im Rahmen der Interviews, die mit diesen Personen geführt wurden, konnten mit Hilfe des empirischen Materials drei verschiedene Bedeutsamkeitstypen konstruiert werden: Die Aufstiegsorientierten, die Anpassungswilligen und die Genügsamen. Unabhängig davon wurden die Gründe und die Hindernisse für eine berufliche Grundbildung herausgearbeitet, um diese Kategorien im Anschluss daran mit den Bedeutsamkeitstypen in Beziehung zu setzen. Die folgenden Zeilen geben zunächst einen zusammenfassenden Überblick über Motive und Hindernisse für eine berufliche Grundbildung. Im Anschluss daran erfolgt deren Verknüpfung mit den Bedeutsamkeitstypen.

Mehr als die Hälfte der befragten Personen äusserten mehrere Gründe, weshalb sie sich für eine Nachholbildung interessiert haben. Am dringlichsten ist das Bedürfnis, etwas in der Hand zu haben, das den Verbleib am angestammten Arbeitsplatz sichert und im Falle einer allfälligen Arbeitslosigkeit bei der Suche nach einer neuen Arbeitsstelle die Chancen auf eine möglichst rasche Arbeitsreintegration erheblich verbessern würde. Ein eidgenössisches Zertifikat ist deshalb in ihren Augen nicht nur ein Türöffner in die Arbeitswelt, es ist auch der psychischen Stabilität zuträglich, indem es, so zumindest die Hoffnung der Befragten, Unsicherheiten und Ängsten entgegenwirkt, die ständige Begleiter in ihren Berufsbiographien sind. Mit dem Erwerb eines eidgenössischen Zertifikates ist auch die Hoffnung verbunden, eine der Beschäftigung angemessene Besoldung zu erhalten und diesbezüglich im Vergleich zu Kolleginnen und Kollegen nicht mehr ungleich behandelt zu werden. Darüber hinaus schafft ein eidgenössisch anerkanntes Zertifikat die Möglichkeit für Weiterbildungen sowie den Schritt in die höhere Berufsbildung. Ein Fähigkeitszeugnis oder ein Attest ermöglichen in den Augen der Befragten zudem sowohl horizontale wie auch vertikale berufliche Veränderungsmöglichkeiten. Das Selbstbewusstsein würde sich dadurch verbessern und Stigmatisierungsmechanismen könnte entgegengewirkt werden, indem die eigene Leistungsfähigkeit unter Beweis gestellt würde. Eher am Rande taucht der Wunsch nach einer erfüllenden Tätigkeit und einer ausgewogenen Work-Life-Balance auf, die mit einem eidgenössischen Zertifikat eher gewährleistet sein könnten als ohne eine entsprechende Qualifikation.

Ähnlich wie bei den Gründen für das Interesse an einer beruflichen Grundbildung sind auch die Barrieren für eine Inangriffnahme einer Ausbildung im Erwachsenenalter vielfältig. Die befragten Personen äussern nicht ein ausschlaggebendes Hindernis, sondern zählen in der Regel gleich mehrere auf. Auf der Mikroebene sind dies Lohneinbussen, das soziale Umfeld, fehlende Nutzenerwartung, Angst vor psychischer und physischer Überforderung und Überlastung sowie Versagensängste, das Alter, der Stellenwert der Freizeit sowie fehlende Motivation vor dem Hintergrund der zu erwartenden Arbeitsbelastung. Auf der Mesoebene thematisieren die Befragten den hohen Aufwand, die fehlende finanzielle Unterstützung, mangelnde

Kooperationsbereitschaft der Betriebe, fehlende und fehlerhafte Unterstützungs- und Beratungsangebote, altersdurchmischte Klassen in der Berufsfachschule, Arbeitslosigkeit während des Validierungsverfahrens, lange Wartezeiten und am Rande die Notwendigkeit des Erlernens einer Fremdsprache.

Tabelle 7: Gründe für und Argumente gegen das Nachholen einer beruflichen Grundbildung

Gründe für Berufsabschlussabsichten	Hindernisse für die Inangriffnahme einer beruflichen Grundbildung	
	Mikroebene	Mesoebene
<ul style="list-style-type: none"> - Existenzsicherung (AN) - Wunsch nach erfüllender Tätigkeit - Lohn (GE) - Aufstiegschancen - Weiterbildungsmöglichkeiten - Anerkennung (AN) - intrinsische Motivation (AU) 	<ul style="list-style-type: none"> - Lohneinbussen (GE) - Soziales Umfeld - fehlende Nutzenerwartung (GE) - Ängste - Alter - Freizeit - fehlende Motivation (GE) 	<ul style="list-style-type: none"> - Aufwand (GE) - finanzielle Unterstützung - Sprache - Betrieb - Beratung (AN) - altersdurchmischte Klassen - Arbeitslosigkeit - lange Wartezeiten (AU)

GE: Genügsame; AN: Anpassungswillige; AU: Aufstiegsorientierte

Die konstruierten Bedeutsamkeitstypen weisen zum Teil identische Gründe für und Argumente gegen eine berufliche Grundbildung auf. An einigen Stellen sind jedoch Abweichungen zu beobachten. So zeigt sich, dass bei den Aufstiegsorientierten kaum Barrieren auszumachen sind, die nur diesem Typus zuzuschreiben wären. Die individuellen Hindernisse sind marginal und könnten bewältigt werden. Für sie sind einzig die Rahmenbedingungen störend, die sie daran hindern, das zu verwirklichen, was sie anstreben und wofür sie motiviert sind. Die Genügsamen dagegen finden sehr viele Gründe, die ihrer Meinung nach eine Inangriffnahme einer beruflichen Grundbildung verunmöglichen. Darunter könnten auch einige „Fluchtkategorien“ (Reich-Classen 2010) fungieren, die vorgeschoben sind, um den eingeschlagenen und mehrheitlich zufriedenstellenden Lebensweg nicht verlassen zu müssen. Die Anpassungswilligen möchten vor allem aus Gründen der Existenzsicherung eine berufliche Grundbildung absolvieren, die Barrieren könnten mit einer guten Beratung oder einem Coaching genauer definiert und allenfalls geklärt werden.

Potential für das Absolvieren einer beruflichen Grundbildung steckt also in besonderem Masse in den Aufstiegsorientierten. Die Anpassungswilligen sind durch ihr Bedürfnis nach Existenzsicherung einem hohen Druck ausgesetzt. Sie haben einen grossen Beratungsbedarf, um ihre Bildungsabsichten umsetzen zu können. Die Genügsamen werden für eine Inangriffnahme am schwierigsten zu überzeugen sein. Für sie gibt es grundsätzlich viele Argumente, die dagegen sprechen.

6 Ausblick

Der vorliegende Zwischenbericht hat die sekundärstatistische Analyse der Erwachsenen ohne Bildungsabschluss auf der Sekundärstufe II sowie die ebenfalls auf sekundärstatistischem Material basierende Analyse der erwachsenen Absolventinnen und Absolventen einer beruflichen Grundbildung zum Gegenstand. Als Grundlage dienten die SAKE-Daten (2015) sowie die Statistik der beruflichen Grundbildung (SBG) des Bundesamtes für Statistik (BFS). Darüber hinaus beschreibt der Zwischenbericht anhand qualitativen Datenmaterials die „Zielpopulation 4“ der interessierten Nicht-Teilnehmenden. In den folgenden Monaten findet die Analyse der bereits zum grossen Teil erhobenen Daten der „Zielpopulation 3“ statt. Diese Zielpopulation setzt sich aus erwachsenen Personen zusammen, die eine berufliche Grundbildung abgebrochen haben. Diese Population wurde mit einem qualitativen Verfahren telefonisch befragt. Bis zur Schriftlegung des vorliegenden Zwischenberichtes konnten 34 Interviews realisiert werden. Anfangs 2017 erfolgt eine quantitative Onlinebefragung von erwachsenen Personen, die im Jahr 2015 einen Berufsabschluss absolviert und die Prüfung bestanden oder nicht bestanden haben („Zielpopulation 1“). Gleichzeitig werden Personen befragt, die den Ausbildungsweg gewechselt haben („Zielpopulation 2“). Der Schlussbericht liegt im August 2017 vor.

7 Literatur

- Baethge, M.; Severing, E. (2015): Sicherung des Fachkräftepotenzials durch Nachqualifizierung. In: Baethge, M.; Severing, E. (Hrsg.): Sicherung des Fachkräftepotenzials durch Nachqualifizierung. Befunde – Konzepte – Forschungsbedarf. Bielefeld: Bertelsmann, S. 7–16.
- Becker, B. (2010): Bildungsaspirationen von Migranten. Determinanten und Umsetzung in Bildungsergebnisse. Working Paper. Universität Mannheim.
- Bogai, D.; Buch, T.; Seibert, H. (2014): Arbeitsmarktchancen von Geringqualifizierten. Kaum eine Region bietet genügend einfache Jobs. In: IAB-Kurzbericht. 11/2014. Nürnberg.
- Bolder, A.; Hendrich, W. (2000): Fremde Bildungswelten. Alternative Strategien lebenslangen Lernens. Opladen: Leske + Budrich.
- Bortz, J. (1993): Statistik für Sozialwissenschaftler. 4. Auflage. Berlin Heidelberg New York: Springer Lehrbuch.
- Botthof, A. (2015): Zukunft der Arbeit im Kontext von Autonomik und Industrie 4.0. In: Botthof, A./Hartmann E. A. (Hrsg.): Zukunft der Arbeit in Industrie 4.0. Berlin, Heidelberg: Springer Vieweg. S. 3–9
- Brüning, G. (2002): Benachteiligte und Bildungsferne – Empfehlungen für die Weiterbildung. DIE, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung. Bielefeld: Bertelsmann.
- Brunetti, A. (2013): Volkswirtschaftslehre. Eine Einführung für die Schweiz. 3. vollständig überarbeitete Auflage. Bern: hep Verlag.
- Bundesgesetz über die Berufsbildung (BBG) vom 13. Dezember 2002.
- Buschauer, M.; Schmidlin, S. (2015): Employability und lebenslanges Lernen – die Verlierer sind die Geringqualifizierten. Fachartikel im CAS Sozialversicherungsmanagement und Sozialpolitik. Naters, Winterthur: unveröffentlicht.
- Ramsauer, Ch. (2013): Industrie 4.0 – Die Produktion der Zukunft. WINGbusiness 3/2013, http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/7521_0_DieProduktionderZukunft_ChristianRamsauer.pdf (Zugriff 10.11.2016).
- Diezinger, A. (2015): Übergänge in den Beruf: institutionelle und individuelle Rahmenbedingungen. In: Müller, B.; Zöller, U.; Diezinger, A.; Schmid, A. (Hrsg.): Lehrbuch Integration von Jugendlichen in die Arbeitswelt. Weinheim und Basel: Beltz Juventa, S. 45–81.
- Dobischat, R. (2016): Ausbilden für Industrie 4.0. Qualifizierung für Industrie 4.0. Berufsbildung, Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule, S. 2. 159/ Juni 2016 / 70. Jahrgang. Eusl-Verlag Detmold.
- Esser, H. (1991): Alltagshandeln und Verstehen: zum Verständnis von erklärender und verstehender Soziologie am Beispiel von Alfred Schütz und "rational choice". Tübingen: Mohr.
- Friebe, J.; Schmidt-Hertha, B.; Tippelt, R. (2014): Kompetenzen im höheren Lebensalter. Ergebnisse der Studie "Competencies in Later Life" (CiLL). Bielefeld: Bertelsmann.
- Fritschi, T.; Bannwart, L.; Hümbelin, O.; Frischknecht, S. (2012): Gesellschaftliche Kosten der Ausbildungslosigkeit mit Fokus auf Validierung und Ausbildungsabbrüche. Schlussbericht im Auftrag Travail.Suisse. Hrsg.: Berner Fachhochschule, Soziale Arbeit. Bern. <http://www.soziale-arbeit.bfh.ch/de> (Zugriff 10.11.2016).
- Fritschi, T.; Oesch, T.; Ben, J. (2009): Gesellschaftliche Kosten der Ausbildungslosigkeit in der Schweiz. Schlussbericht. Im Auftrag von Travail.Suisse. Büro BASS, Bern. http://www.buer-obass.ch/pdf/2009/ausbildungslosigkeit_schlussbericht_def.pdf (Zugriff 10.11.2016).
- Giger, S. (2016): Auch für Erwachsene lohnt sich ein Berufsabschluss. Die Volkswirtschaft, S. 22–24. Plattform für Wirtschaftspolitik 88. Jahrgang, Nr. 11/2015. Hrsg.: Staatssekretariat für Wirtschaft.
- Glaser, B. G.; Strauss, A. L. (1998): Grounded Theory. Strategien qualitativer Forschung. Bern: Hans Huber.
- Gutschow, K. (2008): Abschlussbezogene Qualifizierung an- und ungelernter Beschäftigter als betriebliches Handlungsfeld. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Jud Huwiler, U. (2015): Das Ende der Arbeit. Die Volkswirtschaft, S. 10–13. Plattform für Wirtschaftspolitik 89. Jahrgang, Nr. 10/2016. Hrsg.: Staatssekretariat für Wirtschaft.
- Kelle, U.; Kluge, S. (2010): Vom Einzelfall zum Typus: Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung. 2. überarbeitete Auflage. Wiesbaden: VS Verlag.

- Kuckartz, U. (2014): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. 2. durchges. Aufl. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Küsters, I. (2009): Narrative Interviews. Grundlagen und Anwendungen. 2. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag.
- Mayer, H. (2004): Interview und schriftliche Befragung. 2. Auflage. Odenburg: Wissenschaftsverlag GmbH.
- Mayring, Ph. (2015): Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken. 12. überarbeitete Auflage. Weinheim: Beltz.
- Przyborski, A.; Wohlrab-Sahr, M. (2010): Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch. 3. Auflage. München: Oldenbourg.
- Reich-Claassen, J. (2010): Warum Erwachsene (nicht) an Weiterbildungsveranstaltungen partizipieren. Einstellungen und prägende Bildungserfahrungen als Regulative des Weiterbildungsverhaltens eine qualitativ-explorative Untersuchung erwartungswidriger Teilnahme und Nichtteilnahme an Erwachsenenbildung. Berlin: Lit.
- Rosenthal, G. (2014): Interpretative Sozialforschung: eine Einführung. 4. Auflage. Weinheim: Juventa.
- Rosenthal, G. (1995): Erlebte und erzählte Lebensgeschichte: Gestalt und Struktur biographischer Selbstbeschreibungen. Frankfurt am Main, New York: Campus.
- SBFI (2014): Berufsabschluss und Berufswechsel für Erwachsene. Bestehende Angebote und Empfehlungen für die Weiterentwicklung. Bern 2014.
- Scheuerle, B. (2015): Fachkräftereserve entdeckt. Die Mobilisierung von Geringqualifizierten. In: Berufsbildung, Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule, S. 7–9. 156 / 69. Jahrgang. Eusl-Verlag Detmold.
- Schmidlin, S. (2014): Europäisches Leistungspunktesystem in der Berufsbildung (ECVET). Eine Auslegeordnung zu bereits erfolgten Entwicklungen im europäischen Berufsbildungsraum. CH Stiftung für eidgenössische Zusammenarbeit (Hrsg.): Solothurn.
- Schräder-Naef, R. (1997): Warum Erwachsene (nicht) lernen. Zum Lern- und Weiterbildungsverhalten Erwachsener in der Schweiz. Chur: Rüegger.
- Schräder-Naef, R.; Jörg-Fromm, R. (2005). Eine zweite Chance für Ungelernte? Auswirkungen des nachgeholtten Lehrabschlusses. Zürich: Rüegger.
- Schütze, F. (1983): Biographieforschung und narrative Interviews. In: Neue Praxis. Kritische Zeitschrift für Sozialarbeit und Sozialpädagogik, Jg. 13, S. 283–293.
- Spöttli, G.; Windelband L. (2016): Industrie 4.0 – «Von der Software her denken». Qualifizierung für Industrie 4.0. In: Berufsbildung, Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule, S. 3–6. 159 / 70. Jahrgang. Eusl-Verlag Detmold.
- Strauss, A. L. (1998): Grundlagen qualitativer Sozialforschung. 2. Auflage. München: Wilhelm Fink.
- Strzelewicz, W.; Raapke, H.; Schulenberg, W. (1966): Bildung und gesellschaftliches Bewusstsein. Eine mehrstufige soziologische Untersuchung in Westdeutschland. Stuttgart: Ferdinand Enke
- Tippelt, R.; von Hippel, A. (2011): "Adressaten-, Teilnehmer- und Zielgruppenforschung". In: Tippelt, R.; von Hippel, A. (Hg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 801–812.
- Wettstein, E.; Schmid, E.; Gonon, Ph. (2014): Berufsbildung in der Schweiz. Formen, Strukturen, Akteure. 2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Bern: hep Verlag.
- Weber, M. (1980): Wirtschaft und Gesellschaft. 5., revidierte Auflage (1. Auflage 1921): Tübingen: Mohr.
- Wettstein, E.; Neuhaus, H. (2012): Unterstützungsbedarf zur beruflichen Nachholbildung im Kanton Basel-Stadt. Zürich.

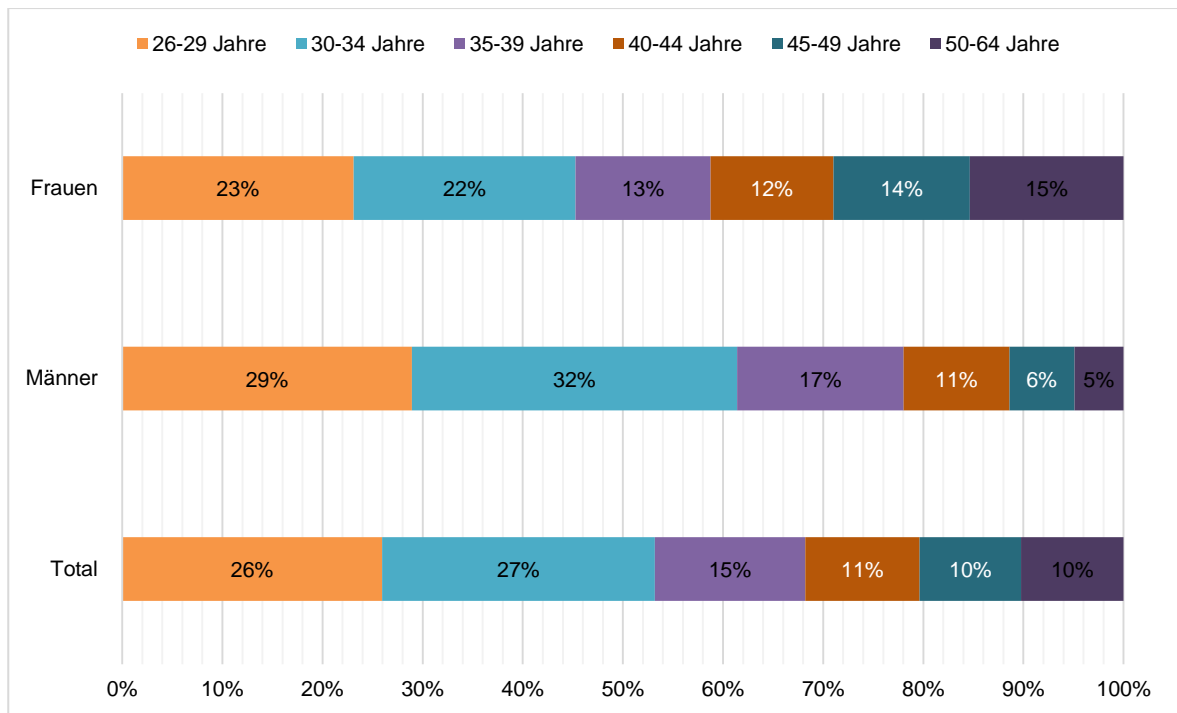
8 Anhang 1

Tabelle A1: Erwachsene Teilnehmende am Qualifikationsverfahren nach Geschlecht, 2015 (nur Personen, die bei Ausbildungsbeginn älter als 25 Jahre waren)

Geschlecht	Total	Männer	Frauen	Frauenanteil
Total	6061	2973	3088	50.9%
Prüfungsergebnis				
Nicht bestanden	653	384	269	41.2%
Bestanden	5408	2589	2819	52.1%
Ausbildungsweg				
Zulassung zur Abschlussprüfung	2593	1319	1274	49.1%
Berufliche Grundbildung	1641	962	679	41.4%
Verkürzte berufliche Grundbildung	1227	585	642	52.3%
Validierung von Bildungsleistungen	600	107	493	82.2%
Nationalität				
Schweiz	3875	1710	2165	63.9%
Ausland	2186	1263	923	36.1%
Altersgruppen				
25–29 Jahre	1574	860	714	45.4%
30–34 Jahre	1650	966	684	41.5%
35–39 Jahre	910	494	416	45.7%
40–44 Jahre	693	314	379	54.7%
45–49 Jahre	614	193	421	68.6%
>=50 Jahre	620	146	474	76.5%
Diplomtyp				
2-jähriges EBA	502	255	247	49.2%
3-jähriges EFZ	4860	2143	2717	55.9%
4-jähriges EFZ	699	575	124	17.7%
Ausbildungsfeld ISCED				
Gesundheit und Soziales	2030	283	1747	86.1%
Industrie, Bauwesen, Elektrizität	1375	1251	124	9.0%
Wirtschaft und Verwaltung	1273	557	716	56.2%
Dienstleistungen	813	478	335	41.2%
Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Veterinärwesen	379	276	103	27.2%
Informations- und Kommunikationstechnologie	93	83	10	10.8%
Kunst und Design	89	44	45	50.6%
Informationswesen und Medien	9	1	8	88.9%
Sprachregion				
Deutschsprachige Schweiz	3617	1683	1934	53.5%
Französischsprachige Schweiz	1729	852	877	50.7%
Italienischsprachige Schweiz	311	195	116	37.3%

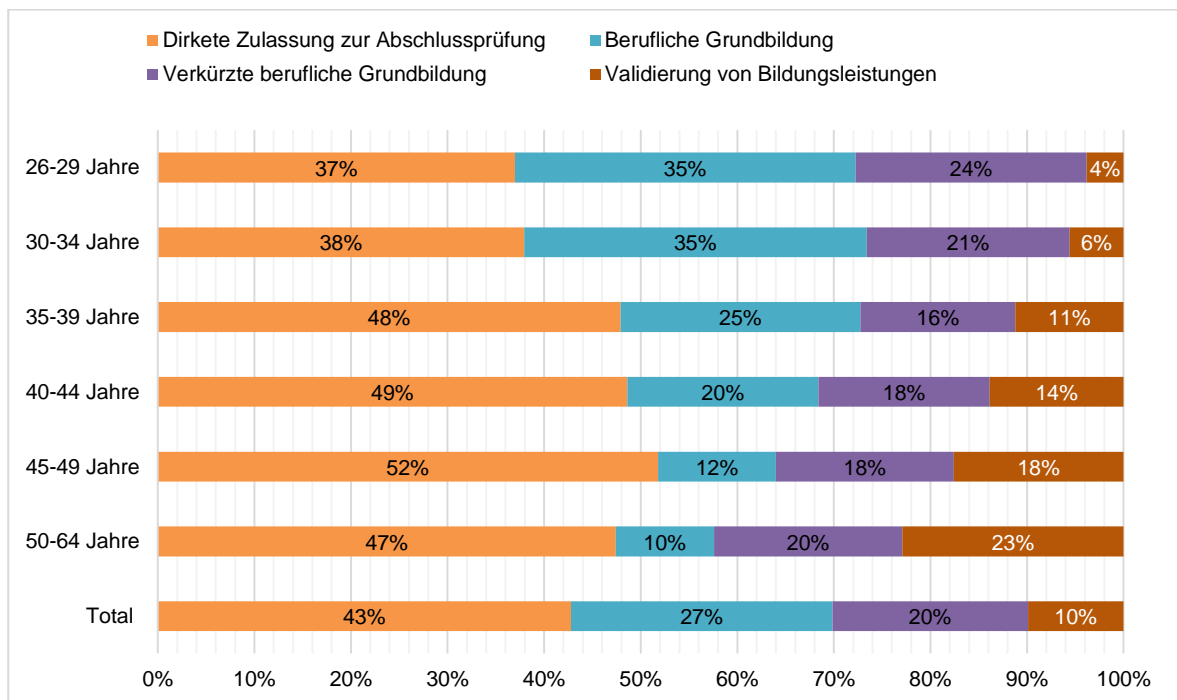
Quelle: BFS; SBG 2015

Abbildung A1: Erwachsene Teilnehmende am Qualifikationsverfahren nach Altersgruppe und Geschlecht, 2015 (nur Personen, die bei Ausbildungsbeginn älter als 25 Jahre waren)



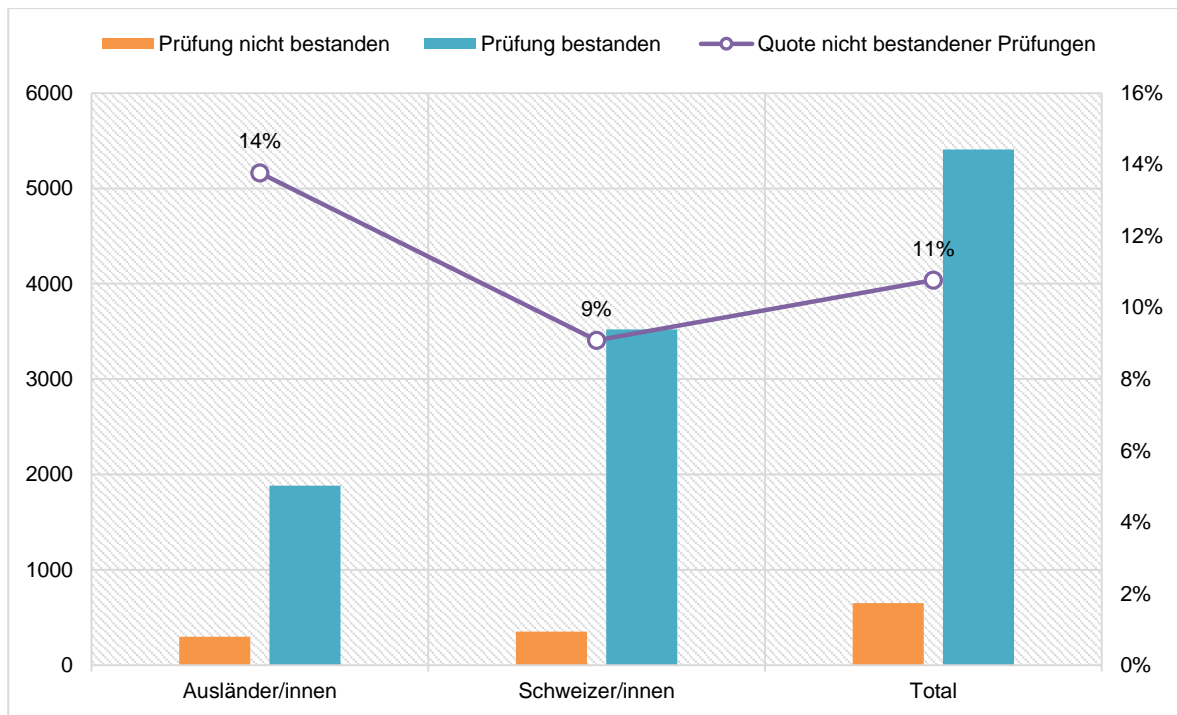
Quelle: BFS; SBG 2015

Abbildung A2: Erwachsene Teilnehmende am Qualifikationsverfahren nach Altersgruppe und Ausbildungsweg, 2015 (nur Personen die bei Ausbildungsbeginn älter als 25 Jahre waren)



Quelle: BFS; SBG 2015

Abbildung A3: Erwachsene Teilnehmende am Qualifikationsverfahren nach Staatsangehörigkeit und Prüfungsergebnis, 2015 (nur Personen, die bei Ausbildungsbeginn älter als 25 Jahre waren)



Quelle: BFS; SBG 2015

9 Anhang 2

Erhebungsinstrument 1:

Population der interessierten Nichtteilnehmenden

Einstieg

Herzlichen Dank, dass Sie uns Ihre Zeit und Ihre Erfahrungen für dieses Interview zur Verfügung stellen!

Wir möchten mit dieser Studie herausfinden, weshalb Sie sich für eine Berufsausbildung im Erwachsenenalter interessiert und sich dann doch dagegen entschieden haben. Wir gehen davon aus, dass es mehrere Gründe gibt und diese Gründe vielleicht sogar sehr weit zurückliegen – allenfalls bis hin zu Ihrer Kindheit, Ihrer erlebten Erziehung, Ihrer Schulzeit usw. Sicher gibt es dann aber auch Gründe, die mit Ihrer momentanen Lebenssituation zusammenhängen. Wir möchten alle diese möglichen Gründe von Ihnen wissen. Sie werden deshalb frei erzählen können, ohne dass ich Ihnen Fragen stelle; ich höre Ihnen einfach zu und werde Sie nicht unterbrechen. Sie können sich dabei ruhig Zeit lassen. Ich werde mir Stichworte notieren und Sie am Schluss Ihrer Erzählung noch ein paar Dinge fragen, die mich besonders interessieren oder die mir bei Ihrer Erzählung aufgefallen sind. Ist das für Sie so in Ordnung?

Selbstverständlich gewährleisten wir Ihnen Anonymität, d.h. weder Ihr Name noch Orte/Zeitpunkte/Begebenheiten, die Rückschlüsse auf Ihre Person zulassen würden, werden in einer Veröffentlichung genannt.

Für die Auswertung ist es wichtig, dass wir ein Skript der Interviews haben, und ich würde das Gespräch daher gerne aufzeichnen. Sind Sie damit einverstanden? Ich möchte Sie bitten, als Zeichen Ihres Einverständnisses diese Einverständniserklärung durchzulesen und zu unterzeichnen (*Formular Einverständniserklärung vorlegen*).

Die Studie hat der Bund in Auftrag gegeben, weil er in den kommenden Jahren die berufliche Grundbildung für Erwachsene fördern möchte. Unsere Aufgabe ist es, den Bund mit dieser Studie bei seiner Strategie zu unterstützen. Dieses Interview wird uns dabei helfen. Wir werden in den kommenden Wochen noch ca. 10 weitere Personen zum selben Thema interviewen. Für den Sommer und den Herbst sind noch telefonische Interviews und eine Online-Befragung geplant. Dafür werden wir Erwachsene befragen, die kürzlich eine Berufsbildung absolviert oder abgebrochen haben.

Haben Sie noch Fragen zur Studie oder zum Verlauf des Interviews?

Dann möchte ich gerne mit dem Interview beginnen:

Einstiegsfrage

Ich möchte von Ihnen wissen, wie Sie die **Schulzeit** und die **Ausbildungszeit** erlebt haben, welche Erfahrungen Sie im **Erwerbsleben** gemacht haben, wie Sie **aufgewachsen** sind, wie sich Ihr Leben dann **weiter entwickelt** hat und wie Ihre **Lebenssituation** heute aussieht. Beginnen Sie Ihre Erzählung mit Ihrer ersten Erinnerung an die Schule oder den Kindergarten und schildern Sie mir danach Ihr Leben bis zum heutigen Tag. Erzählen Sie frei, gerade so, wie es Ihnen einfällt, die chronologische Abfolge ist dabei nicht wichtig. Lassen Sie sich Zeit und erzählen Sie so ausführlich wie nötig und möglich. Ich höre Ihnen einfach zu, bis Sie am Ende Ihrer Erzählung angelangt sind. Erst dann werde ich Ihnen noch einige zusätzliche Fragen stellen.

Ergänzende Fragen zur Schul- und Ausbildungszeit

(nur nachfragen, wenn nicht in der Einstiegsfrage thematisiert)

Stichworte, nur notfalls als Erzählstütze erwähnen

Welche **Unterstützung** erhielten Sie durch Ihre Eltern während der Schul- und Ausbildungszeit?

Wie wichtig war Ihren **Eltern** Ihre Schulbildung?

Warum haben Sie (damals) **keine Ausbildung** gemacht bzw. die **Ausbildung abgebrochen**?

Frage je nach Verlauf des Interviews

Welche **positiven Erinnerungen** haben Sie an die Schule? Ausbildung? Beruf?

Erfolge, auch positive Erfahrungen

Auf welche **Lernerfolge** sind Sie besonders stolz?

Welche **negativen Erinnerungen** haben Sie an die Schule? Ausbildung? Beruf?

Misserfolge, auch negative Erfahrungen, nicht erreichte Ziele, Abbrüche

Welche **Ziele**, die Sie sich während Ihres Erwerbslebens gesetzt hatten, konnten Sie dann **nicht** realisieren?

Barrieren wie bspw. Sprache

Ergänzende Fragen zur Nachholbildung	
Was war ausschlaggebend, dass Sie sich Gedanken zur Nachholbildung bzw. zu einer beruflichen Grundbildung oder zu einer Zweitausbildung gemacht haben?	
Warum haben Sie sich über eine Nachholbildung informiert ?	<i>Druck von Arbeitgeber, RAV, Sozialhilfe, Erwartungen etc.</i>
Warum haben Sie schliesslich doch keine Nachholbildung angefangen?	<i>Konkrete Hindernisse? Unterstützung? Finanzielles, zeitliche Ressourcen, Familie, Kosten-Nutzen-Verhältnisse, Alter, falsche Erwartungen</i>
Durch wen (und in welcher Form) hatten Sie Unterstützung erhalten?	<i>Arbeitgeber, RAV, IV, soziales Netzwerk, bei Lernschwierigkeiten</i>
Welche Unterstützungsmassnahmen würden Sie brauchen , um eine Ausbildung nachzuholen?	
Wie sehr belastet es Sie , dass Sie keinen Berufsabschluss gemacht haben?	<i>Wie sehr belastet es Sie, dass Sie keinen Abschluss im Berufsfeld haben, in dem Sie heute tätig sind?</i>
Ergänzende Fragen zur Lebenssituation	
Wie sieht Ihre momentane Lebenssituation aus?	<i>Beruf/Erwerbsleben, Familie, Zufriedenheit</i>

Nach dem Interview

Herzlichen Dank für Ihre Bereitschaft, an diesem Interview teilzunehmen.

Falls Sie Interesse an den Ergebnissen dieser Untersuchung haben, können wir Ihnen den Schlussbericht gerne zuschicken.

Nun möchten wir Ihnen noch einige Fragen zu Ihrer Person stellen (*Strukturfragebogen, durch InterviewerIn auszufüllen*).

10 Abbilungsverzeichnis

Abbildung 1: Erwerbstätige ohne Berufsabschluss nach Wirtschaftsabschnitte (NOGA 2008), 2013 (ständige Wohnbevölkerung, Jahresdurchschnitt)	10
Abbildung 2: Entwicklung der Neueintritte in eine berufliche Grundbildung von Erwachsenen, die bei Eintritt 25 Jahre und älter waren, nach Ausbildungsweg 2007–2015	12
Abbildung 3: Entwicklung der Qualifikationsverfahren von erwachsenen Personen, die bei Ausbildungsbeginn 25 Jahre und älter waren, nach Ausbildungsweg, 2012–2015	13
Abbildung 4: Erwachsene Teilnehmende am Qualifikationsverfahren nach Ausbildungsfeld (ISCED 2013/3), 2015 (nur Personen, die bei Ausbildungsbeginn älter als 25 Jahre waren)	16
Abbildung A1: Erwachsene Teilnehmende am Qualifikationsverfahren nach Altersgruppe und Geschlecht, 2015	42
Abbildung A2: Erwachsene Teilnehmende am Qualifikationsverfahren nach Altersgruppe und Ausbildungsweg, 2015	42
Abbildung A3: Erwachsene Teilnehmende am Qualifikationsverfahren nach Staatsangehörigkeit und Prüfungsergebnis, 2015	43

11 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Ständige Wohnbevölkerung ohne Abschluss auf Sekundarstufe II nach Arbeitsmarktstatus und Altersgruppe, 2015 (Jahresdurchschnitt)	8
Tabelle 2: Erwerbspersonen ohne Abschluss auf Sekundarstufe II nach Alterskohorte und Staatsangehörigkeit, 2015 (ständige Wohnbevölkerung, Jahresdurchschnitt)	9
Tabelle 3: Erwachsene Teilnehmende am Qualifikationsverfahren nach Ausbildungsweg, 2015 (nur Personen, die bei Ausbildungsbeginn älter als 25 Jahre waren)	15
Tabelle 4: Samplestruktur Zielpopulation 4: Erwachsene, die sich für eine berufliche Grundbildung interessiert, aber keine begonnen haben	19
Tabelle 5: Biographische Merkmale der im Sample integrierten Nicht-Teilnehmenden	22
Tabelle 6: Zuordnung der Interviewpartnerinnen und -partner zu den empirisch konstruierten Idealtypen	23
Tabelle 7: Gründe für und Argumente gegen das Nachholen einer beruflichen Grundbildung	37
Tabelle A1: Erwachsene Teilnehmende am Qualifikationsverfahren nach Geschlecht, 2015	41