



Berufsabschluss für Erwachsene: Sicht von betroffenen Erwachsenen

Schlussbericht

Martin Schmid, Sabina Schmidlin, David Stefan Hischier

n|w Fachhochschule Nordwestschweiz
Pädagogische Hochschule

across•concept
Analysis & Consulting



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

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

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

© 2017 Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI

ISSN 2296-3847

Titelbild: Susi Lindig © sbfi



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

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

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

Inhalt

Abkürzungsverzeichnis	6
Abbildungsverzeichnis.....	7
Tabellenverzeichnis.....	9
Das Wichtigste in Kürze	11
1 Einleitung.....	14
1.1 Ausgangslage.....	14
1.2 Vier Ausbildungswege zu einem Berufsabschluss für Erwachsene.....	14
1.3 Ziele der Studie und Fragestellung.....	15
1.4 Untersuchungsdesign.....	16
1.5 Aufbau des Berichts	17
2 Stand der Forschung.....	19
2.1 Motive für die Inangriffnahme einer beruflichen Grundbildung	19
2.2 Hindernisse für die Inangriffnahme einer beruflichen Grundbildung	20
2.3 Übergreifende Einflussfaktoren aus der Berufs- und Weiterbildungsforschung	20
2.4 Gründe für Lehrvertragsauflösungen.....	22
2.5 Zusammenfassung und Fazit	23
3 Neue Anforderungen an die Arbeitskräfte – Potenziale zur Nachqualifizierung	25
3.1 Erwerbspersonen ohne Abschluss auf Sekundarstufe II	26
3.2 Erwerbstätige ohne Berufsabschluss nach Wirtschaftsabschnitte	27
3.3 Zusammenfassung und Fazit	28
4 Erwachsene in einer beruflichen Grundbildung	31
4.1 Eintritte von erwachsenen Personen in eine berufliche Grundbildung.....	31
4.2 Teilnahme am Qualifikationsverfahren nach Ausbildungsweg.....	32
4.3 Teilnahme am Qualifikationsverfahren nach unterschiedlichen Kriterien	33
4.4 Zusammenfassung und Fazit	37

5	Umorientierung und Ausbildungsabbruch	39
5.1	Umorientierung und Ausbildungsabbrüche bei ‚erwachsenen‘ Lernenden	39
5.1.1	Promotionen, Repetitionen und Umorientierungen nach dem ersten Lehrjahr.....	39
5.1.2	Austritte von Erwachsenen aus der beruflichen Grundbildung	40
5.2	Zusammenfassung und Fazit	42
6	Empirische Befunde zu interessierten Nicht-Teilnehmenden	43
6.1	Bildungsaffinität der Zielpopulation.....	43
6.2	Gründe für Berufsabschlussabsichten im Erwachsenenalter.....	49
6.3	Gründe für die Nicht-Teilnahme an einer beruflichen Grundbildung	53
6.3.1	Mikroebene	53
6.3.2	Mesoebene	56
6.4	Zusammenfassung und Fazit	59
7	Empirische Befunde zu Ausbildungsabbrüchen Erwachsener	63
7.1	Ausbildungssituation	64
7.2	Situation an der Berufsfachschule.....	66
7.3	Abbruchgründe	67
7.4	Situation nach dem Abbruch	71
7.5	Unterstützungswünsche	72
7.6	Zusammenfassung und Fazit	73
8	Befragung der erwachsenen Absolvent/innen einer beruflichen Grundbildung	77
8.1	Erstausbildung in der Schweiz	77
8.2	Erwachsene in einer beruflichen Erst- oder Zweitausbildung	80
8.3	Hinweisquellen auf eine berufliche Grundbildung	84
8.4	Wichtige Gründe, einen (weiteren) Berufsabschluss zu erwerben	85
8.5	Die Wahl des Ausbildungsweges	90
8.6	Beurteilung der Lernorte	93
8.7	Betriebliche und ausserbetriebliche Unterstützung	95
8.8	Finanzielle Unterstützung	98
8.9	Betriebswechsel während der Ausbildung.....	100
8.10	Belastungen und Herausforderungen für Erwachsene in einer beruflichen Grundbildung .	102

8.11 Aktuelle Erwerbssituation, Veränderungen seit dem Berufsabschluss und Pläne für die Zukunft.....	108
8.11.1 Aktuelle Erwerbssituation	108
8.11.2 Veränderungen seit dem Ausbildungsabschluss.....	110
8.11.3 Gründe für den Ausbildungsbeginn und Veränderungen nach dem Abschluss.....	112
8.11.4 Weiterführende Bildungs- und Tätigkeitsvorhaben	113
8.12 Zusammenfassung und Fazit	115
9 Schlussfolgerungen.....	117
Literatur	123
Anhang 1: Methodenbericht	129
Anhang 2: Tabellen und Grafiken.....	139

Abkürzungsverzeichnis

AOZ	Asylorganisation Zürich
BBG	Berufsbildungsgesetz
BFS	Bundesamt für Statistik
EBA	Eidgenössisches Berufsattest
EFZ	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis
LABB	Längsschnittanalysen im Bildungsbereich
NOGA	Allgemeine Systematik der Wirtschaftszweige
QV	Qualifikationsverfahren
RAV	Regionale Arbeitsvermittlungsstelle
SAG	Stiftung Arbeitsgestaltung Bern
SAKE	Schweizerische Arbeitskräfteerhebung
SBFI	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
SBG	Statistik berufliche Grundbildung
STATPOP	Statistik der Bevölkerung und der Haushalte
SRK	Schweizerisches Rotes Kreuz
SVA	Schweizerischer Verband Medizinischer Praxisfachpersonen

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Fragestellungen zur Mikro- & Mesoebene	16
Abbildung 2: Forschungsdesign	17
Abbildung 3: Erwerbstätige ohne Berufsabschluss nach Wirtschaftsabschnitte (NOGA 2008), 2013 (ständige Wohnbevölkerung, Jahresdurchschnitt)	28
Abbildung 4: Entwicklung der Neueintritte in eine berufliche Grundbildung von Erwachsenen, die bei Eintritt 25 Jahre und älter waren, nach Ausbildungsweg 2007-2015	31
Abbildung 5: Entwicklung der Qualifikationsverfahren von erwachsenen Personen, die bei Ausbildungsbeginn 25 Jahre und älter waren, nach Ausbildungsweg, 2012-2015	32
Abbildung 6: Erwachsene Teilnehmende am Qualifikationsverfahren nach Ausbildungsfeld (ISCED 2013/3), 2015 (nur Personen, die bei Ausbildungsbeginn älter als 25 Jahre waren)	36
Abbildung 7: Erwachsene Lernende 2013 des 1. Jahres: Übergänge 2013-2014 nach Ausbildungstyp	40
Abbildung 8: Übergänge 2013-2014: temporäre Austrittsquoten ohne Zertifizierung der Sekundarstufe II nach Bildungstyp und Bildungsjahr	41
Abbildung 9: Individuelle und strukturelle Faktoren für einen Ausbildungsabbruch	75
Abbildung 10: Anteile Erst- und Zweitabschlüsse einer beruflichen Grundbildung mit EFZ oder EBA	78
Abbildung 11: Anteile an Erst- oder Zweitabschlüssen nach Sprachregion	81
Abbildung 12: Anteile an Erst- und Zweitabschlüssen nach Berufsfeld	84
Abbildung 13: Wer hat Sie darauf hingewiesen, einen (weiteren) Berufsabschluss zu erwerben bzw. nachzuholen? Mehrfachantworten	85
Abbildung 14: Anteile der ziemlich bis sehr wichtigen Gründe, einen beruflichen Erstabschluss nachzuholen bzw. einen beruflichen Zweitabschluss zu erwerben, Mehrfachantworten	86
Abbildung 15: Intrinsische Motivation: Gründe für einen Erst- oder Zweitabschluss nach gewähltem Ausbildungsweg, Mittelwerte	88
Abbildung 16: Existenzsicherung: Gründe für einen Erst- oder Zweitabschluss nach gewähltem Ausbildungsweg, Mittelwerte	89
Abbildung 17: Extrinsische Motivation: Gründe für einen Erst- oder Zweitabschluss nach gewähltem Ausbildungsweg, Mittelwerte	90
Abbildung 18: Gewählter Ausbildungsweg nach Altersklasse der im Haushalt lebenden Kinder	92
Abbildung 19: Die verschiedenen Ausbildungswege für Erwachsene nach Unternehmensgrösse	93
Abbildung 20: Beurteilung der verschiedenen Lernorte	95
Abbildung 21: Personen, die zum Gelingen der Ausbildung beigetragen haben, nach Erst- / Zweitabschluss, Mittelwerte	96

Abbildung 22: Betriebliche Unterstützung während der Ausbildung nach Bildungsweg, Mehrfachantworten	97
Abbildung 23: Betriebliche Unterstützung während der Ausbildung nach Sprachregion, Mehrfachantworten	98
Abbildung 24: Finanzielle Unterstützung nach Geschlecht, Mehrfachantworten	99
Abbildung 25: Anteile an Ausbildungsbetriebswechsel nach Ausbildungsweg.....	101
Abbildung 26: Gründe für einen Betriebswechsel während der Ausbildung, Mehrfachantworten	102
Abbildung 27: Herausforderungen: Zeitliche Belastung, Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Ausbildung nach Geschlecht, Mehrfachantworten	103
Abbildung 28: Herausforderungen: Prüfungsangst, schulische und sprachliche Belastungen nach Geschlecht, Mehrfachantworten	104
Abbildung 29: Herausforderungen: Sonderstellung als Erwachsene/r und Altersunterschied nach Geschlecht, Mehrfachantworten	105
Abbildung 30: Herausforderungen: Finanzielle Belastung und ungenügende Unterstützung des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin nach Geschlecht, Mehrfachantworten	106
Abbildung 31: Finanzielle Situation während der Ausbildung nach Ausbildungsweg	107
Abbildung 32: Anteile der erwachsenen Absolvent/innen, die zum Befragungszeitpunkt erwerbslos waren, nach ausgewählten Kriterien	109
Abbildung 33: Veränderung seit dem Ausbildungsabschluss – persönliche Weiterentwicklung nach Geschlecht, Mehrfachantworten	110
Abbildung 34: Veränderung seit dem Ausbildungsabschluss – Existenzsicherende Faktoren nach Geschlecht, Mehrfachantworten	111
Abbildung 35: Veränderung seit dem Ausbildungsabschluss – Faktoren der Arbeitssituation nach Geschlecht, Mehrfachantworten	112
Abbildung 36: Realisierte Ausbildungsmotive der befragten Absolvent/innen	113
Abbildung 37: Geplante Aus- und Weiterbildungen sowie berufliche Vorhaben, Mehrfachantworten.....	114

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Ständige Wohnbevölkerung ohne Abschluss auf Sekundarstufe II nach Arbeitsmarktstatus und Altersgruppe, 2015 (Jahresdurchschnitt)	26
Tabelle 2: Erwerbspersonen ohne Abschluss auf Sekundarstufe II nach Alterskohorte und Staatsangehörigkeit, 2015 (ständige Wohnbevölkerung, Jahresdurchschnitt)	27
Tabelle 3: Erwachsene Teilnehmende am Qualifikationsverfahren nach Ausbildungsweg, 2015 (nur Personen, die bei Ausbildungsbeginn älter als 25 Jahre waren).....	35
Tabelle 4: Biografische Merkmale der im Sample integrierten Nicht-Teilnehmenden	45
Tabelle 5: Zuordnung der Interviewpartner/innen zu den empirisch konstruierten Idealtypen	46
Tabelle 6: Gründe für und Argumente gegen das Absolvieren einer beruflichen Grundbildung	61
Tabelle 7: Sample der leitfadengestützten Telefoninterviews mit Ausbildungsabbrecher/innen	64
Tabelle 8: Beurteilung der vier Berufsbildungswege für Erwachsene.....	121

Das Wichtigste in Kürze

Im Jahr 2015 verfügten in der Schweiz rund 470'000 Erwerbspersonen im Alter von 25 bis 64 Jahren über keinen nachobligatorischen Bildungsabschluss. Dies entspricht rund 12 Prozent aller Erwerbstätigen in diesem Altersspektrum. Diese Personen sind grösstenteils in Hilfs- oder Anlern Tätigkeiten und in Niedriglohn-Branchen wie der Gastronomie, in der Reinigung sowie in der Industrie und im Bau beschäftigt. Die Zahl der Arbeitsplätze mit niedrigen Qualifikationsanforderungen hat sich im letzten Jahrzehnt in der Schweiz um 3 Prozent verringert. Im gleichen Zeitraum ist die Zahl der Erwerbstätigen mit hohen Qualifikationsprofilen um 57 Prozent gestiegen. Verlierer dieses Prozesses sind die schlecht qualifizierten Arbeitskräfte, die den wachsenden Anforderungen der Betriebe nicht mehr gerecht werden und deshalb häufig von Erwerbslosigkeit betroffen sind. Sowohl aus individueller als auch aus volks- und betriebswirtschaftlicher Perspektive macht es deshalb Sinn, Personen ohne arbeitsmarktrelevanten Abschluss den Zugang zu einem anerkannten Berufsabschluss bzw. einen Berufswechsel zu ermöglichen, um dadurch ihre individuelle Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern. Das Bundesgesetz über die Berufsbildung (BBG 2002) bietet dafür verschiedene Möglichkeiten, um auch nach dem 24. Altersjahr noch eine berufliche Grundbildung abschliessen zu können. Dazu zählen die Validierung von Bildungsleistungen, der Direktzugang zur Abschlussprüfung oder die verkürzte berufliche Grundbildung. Aber auch der reguläre Bildungsweg ist für Erwachsene möglich.

Die vorliegende Studie gibt Auskunft über die Bedürfnisse und Erfahrungen von Erwachsenen im Zusammenhang mit einem beruflichen Erst- oder Zweitabschluss. Sie liefert Erkenntnisse zu den strukturellen Faktoren (Mesoebene) und individuellen Voraussetzungen (Mikroebene) hinsichtlich Gelingensbedingungen, Faktoren des Scheiterns und Teilnahmeharrieren. Neben der Analyse der Daten der Statistik zur beruflichen Grundbildung wurden die folgenden vier Zielgruppen mit unterschiedlichen methodischen Zugängen befragt: 1) Erwachsene, die das Qualifikations- oder Validierungsverfahren absolviert haben, 2) Ausbildungswechsler/innen, 3) Ausbildungsabbrecher/innen, 4) Interessierte, die dann doch keine berufliche Grundbildung begonnen haben.

Steigende Zahl an Berufsabschlüssen von Erwachsenen

Seit 2012 ist die Zahl der Erwachsenen, die einen der vier Ausbildungswege absolviert haben und zum Qualifikationsverfahren zugelassen wurden, um 28,6 Prozent gestiegen. Im Jahr 2015 haben 6'061 Erwachsene an einer Lehrabschlussprüfung teilgenommen oder das Dossier zur Validierung ihrer Bildungsleistungen eingereicht. Berufsabschlüsse von Erwachsenen werden im Gesundheits- und Sozialbereich überdurchschnittlich häufig über das Verfahren der Validierung erreicht. In der Bau- und der Gastronomie überwiegt indes die direkte Zulassung zum Qualifikationsverfahren 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.

Interessierte, die dann doch keine berufliche Grundbildung begonnen haben

Im Rahmen von biografischen Interviews wurden 11 Personen, die ein Interesse an einer beruflichen Grundbildung hatten, zu ihren Gründen befragte, weshalb sie sich für eine berufliche Grundbildung interessiert, dann aber doch keine Ausbildung angefangen haben. Mehr als die Hälfte der befragten Personen äusserte mehrere Gründe: Am dringlichsten ist das Bedürfnis, etwas in der Hand zu haben, das den Verbleib am angestammten Arbeitsplatz sichert oder im Falle einer Arbeitslosigkeit die Chancen auf eine möglichst rasche Arbeitsreintegration erheblich verbessern würde. Mit dem Erwerb eines

eidgenössischen Zertifikats ist auch die Hoffnung verbunden, eine der Tätigkeit angemessene Besoldung zu erhalten. Zudem ermöglicht ein eidgenössisch anerkannter Abschluss den Zugang zu Weiterbildungen oder zur höheren Berufsbildung.

Zugleich gibt es vielfältige Gründe, die gegen eine Inangriffnahme einer Ausbildung im Erwachsenenalter sprechen: 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 ungünstige Rahmenbedingungen wie fehlende finanzielle Unterstützung, mangelnde Kooperationsbereitschaft der Betriebe, ungenügende Unterstützungs- und Beratungsangebote oder altersdurchmischte Klassen in der Berufsfachschule.

Ausbildungsabbrecher/innen und Ausbildungswechsler/innen

Ausbildungswechsel von einer EBA-Ausbildung in eine EFZ-Ausbildung oder die Umorientierung in ein anderes Berufsfeld kommen bei erwachsenen Lernenden eher selten vor. Das Risiko indes, die Lehre nach dem ersten Lehrjahr abzubrechen, ist bei Lernenden über 24 Jahren (15%) im Vergleich zur Gesamtpopulation aller Lernenden in einer beruflichen Grundbildung (6%) deutlich höher. Mittels leitfadengestützter Telefoninterviews wurde deshalb 37 erwachsene Personen nach ihren Abbruchgründen befragt. Insbesondere ungünstige Rahmenbedingungen wie die Belastung durch zu hohes Arbeitsvolumen, der Wechsel der Ausbildungsverantwortlichen, Missgunst im Team bzw. im Unternehmen sind für Vertragsauflösungen ausschlaggebend. Auch das fehlende Lehr-Lernverständnis der Betriebe oder mangelhafte pädagogische Fähigkeiten der Ausbildenden im Umgang mit Erwachsenen können zu Abbrüchen führen. An der Berufsfachschule sind es Unstimmigkeiten, hervorgerufen durch Meinungsverschiedenheiten mit Lehrpersonen oder generell durch die Frage nach dem Sinn insbesondere der allgemeinbildenden Fächer, die Abbrüche auslösen können. Allgemein fällt auf, dass Erwachsene hohe Ansprüche an ihre Ausbildung haben und sensibel auf subjektiv wahrgenommene Ungerechtigkeiten und mangelnde Ausbildungsqualität reagieren.

Erwachsene, die das Qualifikations- oder Validierungsverfahren absolviert haben

Mit der Befragung von Erwachsenen, die eine berufliche Grundbildung absolviert haben, können erstmals Aussagen gemacht werden, wer die Erwachsenen sind, die eine berufliche Erst- oder Zweitausbildung machen, aus welchen Gründen sie dies tun und auf welche Hindernisse sie während der Ausbildung treffen. Wird eine berufliche Grundbildung nach dem 24. Altersjahr absolviert, so handelt es sich in 58 Prozent der Fälle um eine Zweit- oder Zusatzausbildung. 42 Prozent der befragten Absolvent/innen konnten vor Ausbildungsbeginn keinen eidgenössisch anerkannten Berufsabschluss vorweisen. Personen mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit oder einer Doppelbürgerschaft machen deutlich häufiger einen Erstabschluss als Schweizer/innen.

Die Wahl des Ausbildungsweges ist nicht selten durch einen ungenügenden Informationsstand hinsichtlich der vier Berufsbildungswege für Erwachsene bedingt. Jene Personen, die sich aufgrund ihres Kenntnisstandes dennoch bewusst für einen der vier Wege entscheiden können, orientieren sich an Kriterien wie Ausbildungsdauer und Aufwand, die für die Ausbildung zu investieren sind. Teilweise spielen auch das Alter und der Wunsch, nicht mit jüngeren Lernenden die Schulbank drücken zu müssen, eine Rolle. Aber auch die finanzielle und/oder familiäre Situation werden in die Entscheidungsfindung einbezogen.

Entschlossen sich erwachsene Personen für eine berufliche Grundbildung, so bringen sie ein hohes Mass an intrinsischer Motivation mit. So geben 94 Prozent der Befragten an, dass Gründe wie ‚Interessantere Aufgaben oder mehr Verantwortung übernehmen‘, ‚Persönliche Weiterentwicklung‘, ‚Verwirklichung eines langersehnten Berufsziels‘ oder ‚Grosses Interesse an den Lerninhalten‘ ausschlaggebend waren, um eine (weitere) Berufsausbildung in Angriff zu nehmen. Aber auch existenzsichernde Überlegungen wie beispielsweise ‚Aussicht auf mehr Lohn‘ oder ‚Bessere berufliche Aufstiegsmöglichkeiten‘ waren für viele der Befragten (85%) Anlass, eine berufliche Grundbildung anzufangen.

Der zeitliche Aufwand sowie die Vereinbarkeit von Ausbildung, Arbeit und Familie ist für Erwachsene während der beruflichen Grundbildung eine besondere Herausforderung. Dabei wirken sowohl Kinderbetreuungspflichten als auch der finanzielle Unterhalt der Familie als besonders belastend, wobei mit finanzielle Existenzfragen vor allem Absolvierende konfrontiert werden, die den regulären oder verkürzten Ausbildungsweg wählen. Aber auch die Angst vor Prüfungen war für erstaunlich viele der befragten Absolvent/innen eine Hürde, die es zu überwinden galt. Dabei scheint der Druck, die Prüfungen bestehen zu müssen, aufgrund der vergleichsweise hohen Opportunitätskosten eines nicht bestandenen Qualifikationsverfahrens für erwachsene Absolvent/innen ungleich höher zu sein, als wenn eine Ausbildung in jüngeren Jahren absolviert wird.

Der Nutzen einer beruflichen Erst- oder Zweitausbildung kann unter dem Gesichtspunkt sowohl objektiver als auch subjektiver Kriterien beurteilt werden. Gut ein Jahr nach Abschluss der beruflichen Grundbildung geben 10 Prozent der Befragten an, zurzeit in keinem Arbeitsverhältnis angestellt zu sein. Diese doch relativ hohe Zahl erstaunt insbesondere vor dem Hintergrund, dass ein Ausbildungsabschluss u.a. eine höhere Arbeitsplatzsicherheit garantieren soll. Aus subjektiver Sicht erachten die Befragten den Nutzen ihrer abgeschlossenen beruflichen Grundbildung im Nachhinein als hoch. Vor allem ihre persönliche Situation am Arbeitsplatz sowie ihre Einstellung zur Arbeit haben sich verändert. So fühlen sie sich kompetenter (52%), haben Selbstvertrauen gewonnen (48%), übernehmen mehr Verantwortung (47%) und verdienen mehr Lohn (46%). In Bezug auf die berufsbiografische Planung haben sich mit dem Berufsabschluss neue Perspektiven eröffnet: So planen 39 Prozent eine Weiterbildung oder möchten eine höhere Berufsbildung anhängen. Auch wenn es sich dabei erst um Pläne handelt, so machen diese Befunde doch deutlich, dass mit dem Abschluss einer beruflichen Grundbildung die Basis für eine Weiterqualifizierung gelegt wird und die Ermöglichung eines Berufsabschlusses für Erwachsene ein Beitrag zur Bekämpfung des Fachkräftemangels leisten kann.

1 Einleitung

1.1 Ausgangslage

Im Jahr 2015 verfügten in der Schweiz rund 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 erwerbstätigen Bevölkerung in diesem Altersspektrum. Diese Personen sind grossenteils in Hilfs- oder Anlern Tätigkeiten und in Niedriglohn-Branchen wie der Gastronomie, der Reinigung, der Industrie und im Bau beschäftigt. Die Zahl dieser Arbeitsplätze hat sich im letzten Jahrzehnt jedoch auch in der Schweiz verringert, während im gleichen Zeitraum die Zahl der Erwerbstätigen mit hohen Qualifikationsprofilen gestiegen ist. Verlierer dieses Prozesses sind die gering qualifizierten Arbeitskräfte, die den wachsenden Anforderungen der Betriebe nicht mehr gerecht werden und deshalb 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. Im März 2014 haben sich die Verbundpartner der Berufsbildung unter Leitung von Bundesrat Schneider-Ammann im Rahmen der Fachkräfteinitiative darauf geeinigt, den Berufsabschluss für Erwachsene sowie die berufliche Mobilität zu einem Handlungsschwerpunkt zu erklären. Ziel ist es, die Rahmenbedingungen für den Berufsabschluss für Erwachsene zu verbessern und so die Abschlussquote von Erwachsenen ohne arbeitsmarktrelevanten Berufsabschluss in der Grundbildung (EFZ, EBA) zu erhöhen. Um einen Berufsabschluss im Erwachsenenalter zu erlangen, stehen vier Wege offen, die im Folgenden dargestellt werden.

1.2 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). Darüber hinaus steht Erwachsenen aber auch die Tür zu einem Berufsabschluss über die reguläre berufliche Grundbildung offen.

1. *Reguläre berufliche Grundbildung*

Die reguläre berufliche Grundbildung richtet sich insbesondere an Lernende ohne spezifische Vorbildung und ohne bzw. mit nur wenig Berufserfahrung und wird deshalb vor allem von jüngeren Absolvent/innen 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 der Abschluss der obligatorischen Schulzeit oder einer gleichwertigen Qualifikation und 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 entrichten. In einzelnen Berufen ist es auch möglich, die Ausbildung ausschliesslich auf schulischem Weg zu absolvieren.

2. Berufliche Grundbildung mit verkürzter Ausbildungsdauer

Das Berufsbildungsgesetz sieht vor, dass bei besonders befähigten oder vorgebildeten Personen die Dauer der beruflichen Grundbildung entsprechend angepasst werden kann (BBG 2002 Art. 18, Abs. 1). Bildungsleistungen, die in anderen Lernkontexten oder ähnlichen Bildungsgängen oder aufgrund langjähriger Berufserfahrung erworben wurden, können an die Ausbildung 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 und davon über eine in der Bildungsverordnung definierte Anzahl Jahre im entsprechenden Beruf verfügt und die Zulassungsvoraussetzungen erfüllt, wird direkt zur Abschlussprüfung zugelassen. Von den Kandidatinnen und Kandidaten wird zudem 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 oder bei privaten Kursanbietenden, 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 jedoch 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 existieren aber 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.

1.3 Ziele der Studie und Fragestellung

Die vorliegende Studie ‚Berufsabschluss und Berufswechsel: Sicht von lernenden Erwachsenen‘ gibt Auskunft über die Bedürfnisse und Erfahrungen von Erwachsenen, die einen der vier Wege im Rahmen einer Erst- oder Zweitausbildung durchlaufen, abgebrochen oder trotz Interesse dann doch nicht beschritten haben. In erster Linie werden Erkenntnisse zu den strukturellen Faktoren (Mesoebene) und den individuellen Voraussetzungen (Mikroebene) hinsichtlich Gelingensbedingungen, Faktoren des Scheiterns und Teilnahmebarrieren präsentiert. Die Studie definiert Erfolgskriterien und Hinderungsfaktoren, die massgeblich dazu beitragen, dass ein Berufsabschluss im Erwachsenenalter klappt bzw. nicht gelingt oder gar nicht erst zustande kommt. Die untersuchungsleitenden Fragestellungen lassen sich in 5 Themenblöcken zusammenfassen.

Abbildung 1: Fragestellungen zur Mikro- & Meseobene

Ebene	Themenblock	Fragen/Aspekte
Individuelle Voraussetzungen (Mikroebene)	Motivation	Gründe für den Entschluss, einen (weiteren) Berufsabschluss zu erwerben. Aus welchen Motiven haben die Personen den eingeschlagenen Qualifizierungsweg gewählt?
	Erfolgskriterien	Positive Erfahrungen der Befragten in der Ausbildung bzw. Vorbereitung auf das Qualifikationsverfahren (QV). Unterstützung aus dem privaten Umfeld. Voraussetzungen, die Erwachsene mitbringen müssen, die auf einem der vier Wege einen Berufsabschluss erwerben wollen. Nutzen und Einfluss des erworbenen Berufsabschlusses auf die berufliche Situation.
	Hindernisse	Negative Erfahrungen. Gründe, dass sich jemand schliesslich gegen einen Berufsabschluss entschieden hat bzw. eine Ausbildung abgebrochen hat. Herausforderungen auf dem Weg zu einem Berufsabschluss.
Strukturelle Faktoren (Meseobene)	Ausbildungswege	Beurteilung der vier Wege, Vor- und Nachteile der einzelnen Qualifizierungswege, Anpassungsbedarf aus Sicht der Befragten.
	Rahmenbedingungen	Einbussen während der Ausbildung bzw. Vorbereitung auf das QV, finanzielle und zeitliche Belastung. Finanzielle Unterstützung durch eine Institution, einen Fonds, den Arbeitgeber, etc. Welche zusätzlichen Angebote oder Unterstützungsmassnahmen sind aus Sicht der Befragten erforderlich, damit der Berufsabschluss im Erwachsenenalter gelingt?

Quelle: Darstellung der Autor/innen, 2017

In der Studie wurden vier Zielpopulationen untersucht:

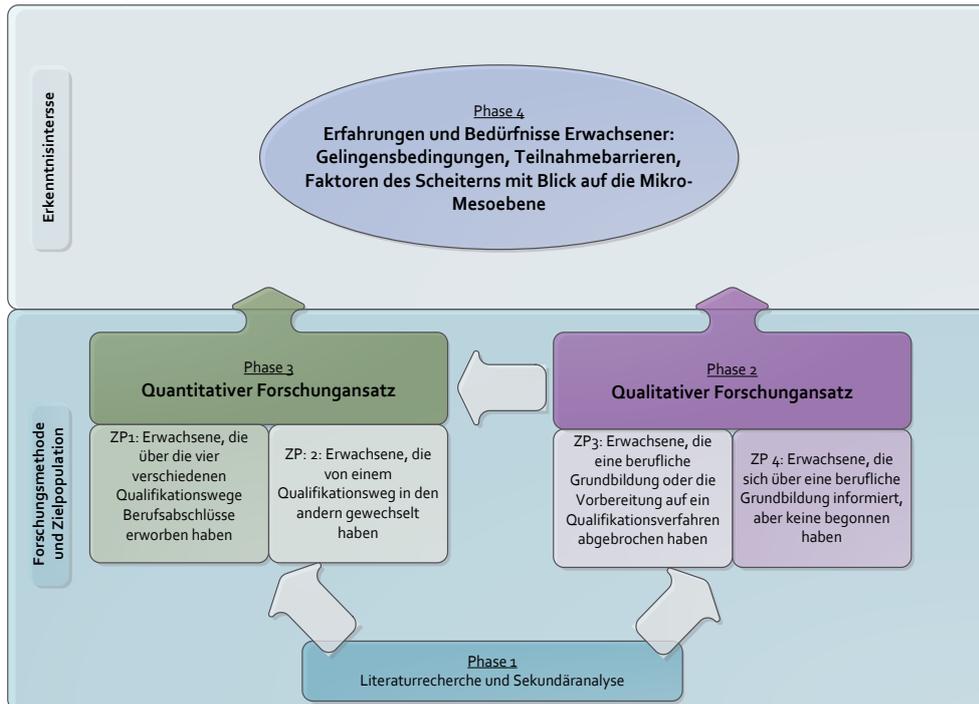
- ZP 1: Erwachsene, die die Abschlussprüfung einer beruflichen Grundbildung absolviert und bestanden oder nicht bestanden haben. Ebenfalls in dieser Zielpopulation sind Personen, die das Validierungsverfahren durchlaufen haben.
- ZP 2: Erwachsene, die eine berufliche Grundbildung mit oder ohne Lehrvertrag 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 begonnenen 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.

1.4 Untersuchungsdesign

Um Erkenntnisse zu den oben beschriebenen vier Zielgruppen generieren zu können, wurden für die einzelnen Gruppen verschiedene Befragungs- und Analysemethoden gewählt. Dementsprechend wurde für das Untersuchungsdesign ein Vorgehen in vier Phasen gewählt. Abbildung 2 veranschaulicht die vier Phasen: Phase 1 umfasste eine Literaturrecherche zum Thema ‚Berufsabschluss für Erwachsene‘ sowie eine sekundärstatistische Analyse mit Daten des Bundesamtes für Statistik (BFS), die einen Überblick über die soziodemografische Struktur der Erwerbspersonen ohne Abschluss auf der Sekundarstufe II ermöglicht. In der Phase 2 wurden die für den qualitativen Forschungsansatz ausgewählten Gruppen befragt (ZP 3 und ZP 4). Insgesamt diente der qualitative Forschungsansatz

nicht nur zur Annäherung an die Beantwortung der Forschungsfragen durch die Befragung der spezifischen Zielgruppen, sondern war auch als Exploration im Sinne des Phasenmodells (Kelle/Erzberger 1999) zu verstehen: Aus den qualitativen Daten wurden Erkenntnisse und Hinweise auf Indikatoren gewonnen, die in die Fragebogengestaltung für die Onlinebefragung eingeflossen sind. Die Phase 3 umfasste die Onlinebefragung der erwachsenen Absolvent/innen einer beruflichen Grundbildung. Phase 4 diente schliesslich der Datenanalyse, der Gewinnung von Erkenntnissen und der Berichterstattung.

Abbildung 2: Forschungsdesign



Quelle: Darstellung der Autor/innen in Anlehnung an das Phasenmodell von Kelle/Erzberger (1999)

1.5 Aufbau des Berichts

Der vorliegende Bericht zeigt zunächst den Stand der Forschung einerseits in Bezug auf die Motive für das Absolvieren bzw. die Gründe gegen einen Ausbildungsentscheid auf, und andererseits werden die wichtigsten Forschungsergebnisse zu Ausbildungsabbrüchen im Jugendalter dargelegt (Kap. 2). Die anschliessenden drei Kapitel präsentieren eine Reihe sekundärstatistischer Analysen: Zuerst werden die Daten aller erwachsenen Personen, die potentiell für eine Nachqualifizierung in Frage kommen würden, dargestellt (Kap. 3). Daran anschliessend erfolgt eine Analyse der vier verschiedenen Bildungswege nach den soziodemografischen Merkmalen der Absolventinnen und Absolventen sowie nach berufsbezogenen und regionalen Unterschieden (Kap. 4). In diese Auswertung wurden alle Erwachsenen einbezogen, die beim Beginn ihrer Ausbildung 25 Jahre alt und älter waren. Im letzten sekundärstatistischen Kapitel schliesslich werden die Daten zu Ausbildungsabbrüchen abgebildet (Kap. 5). Die darauffolgenden Kapitel beinhalten die empirischen Ergebnisse und widmen sich den vier verschiedenen Zielgruppen: Zu Beginn werden die Befunde zu den interessierten Nicht-Teilnehmenden vorgestellt (Kap. 6), danach erfolgt eine Darstellung der Ergebnisse zu den Ausbildungsabbrüchen (Kap. 7) und schliesslich werden die Ergebnisse zur Onlinebefragung der Absolvent/innen

sowie zu den Ausbildungswechselnden präsentiert (Kap. 8). Die einzelnen Kapitel enden jeweils mit einem zusammenfassenden Fazit. Übergreifende Schlussfolgerungen runden den Bericht ab (Kap. 9).

2 Stand der Forschung

Im Folgenden werden die wichtigsten Erkenntnisse aus der Forschung präsentiert, die im Zusammenhang mit dem Berufsabschluss für Erwachsene relevant sind. Es handelt sich dabei um Befunde zu den Motiven und zu Hinderungsgründen für das Absolvieren resp. für das Nicht-Absolvieren einer beruflichen Grundbildung sowie um Erkenntnisse zu Ausbildungsabbrüchen im Jugendalter. Berücksichtigt wurden in erster Linie Forschungsergebnisse aus der Schweiz. Ergänzend wurden Studien aus Deutschland herangezogen.

2.1 Motive für die Inangriffnahme einer beruflichen Grundbildung

Persönliche Weiterentwicklung

Der Entscheidung, eine berufliche Grundbildung im Erwachsenenalter in Angriff zu nehmen, können entweder Motive in Bezug auf die persönliche Weiterentwicklung oder Ziele hinsichtlich der Verbesserung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit zugrunde liegen. In beiden Fällen sind die damit verbundenen Motive vielfältig und nicht immer trennscharf: So kann die Entscheidung, einen (weiteren) Berufsabschluss zu erwerben, rein aus Interesse am Beruf gefällt werden, oder es besteht der Wunsch, einen persönlichen Wunsch zu verwirklichen bzw. einer Berufung nachzukommen. Weiterhin erhoffen sich die Interessierten mit dem Abschluss einer beruflichen Ausbildung grössere persönliche und berufliche Zufriedenheit, den Erwerb neuer Kenntnisse oder die Erweiterung der eigenen Kompetenzen. Aber auch der Wunsch nach mehr Anerkennung und Akzeptanz als kompetente Persönlichkeit mit Berufsabschluss kann dazu motivieren, einen (weiteren) Berufsabschluss zu erwerben (Frings/Kuse 2011¹; Schröder-Naef/Jörg-Fromm 2005; Wettstein/Neuhaus 2012).

Interessantere Tätigkeit / Karriere

Eine erfolgreiche berufliche Ausbildung führt zu einem anerkannten Abschluss und ermöglicht den Zugang zu Fort- und Weiterbildungen. Durch das Berufszertifikat erhoffen sich die Interessierten eine Verbesserung ihrer beruflichen Stellung innerhalb des Betriebs oder allgemein auf dem Arbeitsmarkt, indem der Abschluss einerseits helfen kann, den Arbeitsanforderungen gerecht zu werden. Andererseits eröffnet sich mit dem Abschluss die Möglichkeit, interessantere, anspruchsvollere und verantwortungsvollere Aufgaben zu übernehmen. Darüber hinaus ist für die weitere Berufskarriere wie bspw. den Aufstieg in gewisse Kaderpositionen eine berufliche Grundbildung notwendig (Frings/Kuse 2011; Schröder-Naef/Jörg-Fromm 2005; Wettstein/Neuhaus 2012).

Existenzsicherung / Lohn

Ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ) oder ein eidgenössisches Berufsattest (EBA) beugt einer Kündigung eher vor und gibt damit grössere Erwerbssicherheit. Für Arbeitssuchende erhöht sich die Chance, einfacher eine passende berufliche Tätigkeit zu finden. Neben der reinen Existenzsicherung kann auch allgemein der Wunsch nach finanzieller oder materieller Besserstellung ein Motiv für die Inangriffnahme einer Ausbildung sein (Frings/Kuse 2011; Schröder-Naef/Jörg-Fromm 2005; Wettstein/Neuhaus 2012).

¹ Der Bericht aus Deutschland zeigt die Gründe für die Teilnahme an beruflicher Grundbildung an- und ungelernerter Erwachsener auf. Die genannten Motive sind eine Zusammenstellung aus den Studien von Festner und Huber (2010) und Gut-schow (2008).

Später Berufsbildungsentscheid / Umorientierung

Eine späte Einschulung, späte Immigration oder die Wiederholung von Schuljahren können den Beginn der Berufsbildung nach hinten verschieben. Die Ausbildung wird zum Teil auch deshalb spät in Angriff genommen, weil im Jugendalter der Lehrstellenmarkt angespannt war oder ein Lehrabbruch vorausging. Darüber hinaus bietet ein später Berufsbildungsentscheid die Chance, eine Korrektur des Ausbildungs- oder Berufswegs zu realisieren. Eine solche Um- oder Neuorientierung kann entweder innerhalb der Berufsbildung oder durch einen Wechsel des Ausbildungstyps wie bspw. von einer Maturität in die Berufsbildung erfolgen (Wettstein/Neuhaus 2012).

2.2 Hindernisse für die Inangriffnahme einer beruflichen Grundbildung

Fehlende Ressourcen

Als Hinderungsgründe, eine berufliche Grundbildung zu absolvieren, gelten in der Literatur in finanzieller Hinsicht einerseits die Ausbildungskosten, andererseits finanzielle Einschränkungen im Privatleben aufgrund möglicher Lohneinbussen. Neben finanziellen Schwierigkeiten können eine ungenügende Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung und der damit verbundene Zeitmangel zu schwierig zu bewältigenden Mehrfachbelastungen führen. Mangelnde persönliche Ressourcen wie fehlendes Selbstbewusstsein oder Prüfungsangst können sich ebenfalls hinderlich auf eine Ausbildungsteilnahme auswirken (Frings/Kuse 2011; Schröder-Naef/Jörg-Fromm 2005; Wettstein/Neuhaus 2012).

Fehlende Unterstützung

Erwachsene, die eine berufliche Grundbildung in Angriff nehmen möchten, sind oft auf wirtschaftliche Unterstützung angewiesen. Seien dies finanzielle oder soziale Zuschüsse aus dem persönlichen oder betrieblichen Umfeld oder Hilfestellungen von Institutionen wie dem RAV, der IV oder anderen Einrichtungen wie Kindertagesstätten. Ist die entsprechende Unterstützung nicht gewährleistet, stellt dies für die Betroffenen eine hohe Teilnahmehürde dar (Gutschow 2008; Frings/Kuse 2011; Schröder-Naef/Jörg-Fromm 2005; Wettstein/Neuhaus 2012).

Mangelnde Information und Angebote

Ein weiterer Faktor, der eine Teilnahme interessierter Erwachsener an einer Berufsausbildung verhindern kann, ist der geringe Bekanntheitsgrad des Bildungsangebots. Die Betroffenen erfahren teilweise nur zufällig über die Möglichkeiten, welche die berufliche Grundbildung Erwachsenen bietet, die gerne eine Berufsausbildung nachholen oder eine Zweitausbildung absolvieren möchten. Die Literatur spricht in diesem Zusammenhang von mangelnden Informationen hinsichtlich Zugang, Ausgestaltung und Voraussetzungen der Angebote. Dadurch wird die Zielgruppe häufig nicht erreicht. Zudem fehlen im Fall des Direktzugangs zum Qualifikationsverfahren teils geeignete Vorbereitungsangebote (Frings/Kuse 2011; Gutschow 2008; Schröder-Naef/Jörg-Fromm 2005).

2.3 Übergreifende Einflussfaktoren aus der Berufs- und Weiterbildungsforschung

Empirische Studien zu Erwachsenen in der beruflichen Grundbildung gibt es derzeit nur vereinzelt. Das vorhandene und bisher präsentierte Material wird deshalb um einschlägige Literatur aus der Weiterbildungsforschung erweitert. Dieses Vorgehen lässt sich damit begründen, da eine Weiterbildung häufig auch aus beruflichen Motiven besucht wird. Die im Folgenden präsentierten Einflussfaktoren

auf eine Teilnahme bzw. Nicht-Teilnahme an einer Weiterbildung dürften deshalb auch für die an einer beruflichen Grundbildung interessierten Erwachsenen gelten.

Bildungshintergrund

Die Teilnahme oder Nichtteilnahme an Weiterbildung hängt eng mit dem formalen² Bildungsgrad einer Person zusammen. In der Weiterbildungsforschung zeigte und zeigt sich konstant, dass mit einem niedrigeren Schulabschluss die Chancen für eine Weiterbildungsteilnahme schlechter stehen als mit einem höheren Abschluss (Becker/Hecken 2011; Kaufmann/Widany 2013). Dieser Befund wird vom Mikrozensus Aus- und Weiterbildung des BFS für die Schweiz statistisch untermauert (BFS 2013): Die Teilnahmewahrscheinlichkeit an Weiterbildungsaktivitäten steigt auch hierzulande mit zunehmendem Bildungsniveau deutlich. Eine mögliche Erklärung hierfür ist womöglich das geringere Interesse an Bildungsangeboten bei Niedrigqualifizierten (Gutschow 2008).

Biografie

Die Bildungserfahrungen zählen zu den biografischen Einflussfaktoren: Obwohl in motivationspsychologischen Studien keine eindeutige Ursachen-Wirkung-Relation zwischen negativen Lernerfahrungen und der Wahrscheinlichkeit einer Weiterbildungsteilnahme gefunden werden konnte (Asselmeyer 1996; Beder 1990; Wikelund et al. 1992; Reich-Claassen 2010), kann angenommen werden, dass negative Bildungserfahrungen als Teilnahmebarriere wirken (Barz/Tippelt 2007; Wettstein/Neuhaus 2012). Dagegen können positive Lernerfahrungen eine Entscheidung für die Teilnahme eher fördern (Schräder-Naef 1997).

Negative biografische Ereignisse und Brüche wirken nicht zwingend negativ auf das Entscheidungsverhalten. Während eine frühere Drogenabhängigkeit oder mangelnde berufliche Praxis eher Barrieren darstellen, können familiäre Ereignisse (z.B. Scheidungen), persönliche Krisen oder Krankheit Anstoss für eine Weiterbildung sein. Eine frühe Schwangerschaft, finanzielle Schwierigkeiten in früheren Lebensabschnitten oder allgemein die höhere Gewichtung privater Angelegenheiten sind ebenfalls Gründe, weshalb an Weiterbildungen teilgenommen wird (Schräder-Naef 1997; Schräder-Naef/Jörg-Fromm 2005; Wettstein/Neuhaus 2012).

Lebensalter

Ältere Personen beteiligen sich weniger häufig an Weiterbildungsaktivitäten als dies jüngere tun (BFS 2013). Eine mögliche Erklärung hierfür ist das Auslaufen der Berufskarriere (BMBF 2014). Inwiefern ein kausaler Zusammenhang zwischen Alter und Teilnahme an Bildungsaktivitäten besteht, ist in der Forschung jedoch umstritten (vgl. Beicht et al. 2004; Schmidt 2007; Wilkens/Leber 2003). Altersbezogene Unterschiede sind daher eher in Zusammenhang mit dem Bildungsniveau zu betrachten: Personen mit höherem Bildungsniveau bilden sich auch im Alter häufiger weiter als Niedrigqualifizierte (Timmermann 2004). Ein Aspekt, der insbesondere für die Berufsbildung von Erwachsenen gilt und zu einem Problem im Betrieb oder der Berufsfachschule führen kann, ist der Altersunterschied zwischen ‚erwachsenen‘ und jüngeren Lernenden (Wettstein/Neuhaus 2012).

² Gemäss der *Classification of learning activities (CLA)* sind vier verschiedene Typen von Lernaktivitäten zu unterscheiden: Formale Bildung steht für institutionalisierte, geplante und national anerkannte Bildung mit entsprechend anerkanntem Abschluss (bspw. Primar- und Sekundarschulen sowie Hochschulen). Weiterhin werden non-formale, informelle und zufällige Lernaktivitäten unterschieden (vgl. dazu European Union 2016).

Geschlecht

Geschlechtsspezifische Unterschiede werden in der aktuellen Literatur gegenüber früheren Leitstudien zum Weiterbildungsverhalten (vgl. z.B. Strzelewicz et al. 1966) nicht mehr als signifikante Einflussfaktoren erachtet: Die Weiterbildungsteilnahme ist bei Frauen derzeit etwa gleich hoch wie bei Männern (BFS 2013; BMBF 2014). Eine Differenz besteht indessen im Zweck der Weiterbildung. Bei Männern sind Weiterbildungsaktivitäten eher beruflicher Art, während sich Frauen vermehrt ausserberuflich weiterbilden (BFS 2013). Ausserdem werden die mit einer Aus- oder Weiterbildung verbundenen Belastungen unterschiedlich wahrgenommen. Die Mehrfachbelastung durch Arbeit, Schule und private Verpflichtungen und Familie werden von Frauen stärker empfunden (Schräder-Naef/Jörg-Fromm 2005; Wettstein/Neuhaus 2012). Ein weiterer Unterschied zwischen den beiden Geschlechtern ist in Bezug auf soziokulturelle Hindernisse wie bspw. verankerte Geschlechterrollenbilder festzustellen. Das Verbot, einen Beruf zu erlernen oder die häusliche Umgebung zu verlassen, betrifft vor allem die Frauen, da dieses häufig durch den Mann auferlegt wird (Wettstein/Neuhaus 2012).

Weitere Faktoren

Weitere Einflussfaktoren, die eine Teilnahme behindern, sind fehlende Sprachkenntnisse, Migrationsstatus oder zu hohe Ausbildungsanforderungen für Ungelernte (Schräder-Naef/Jörg-Fromm 2005). Zahlen zur Erwerbssituation und Staatsangehörigkeit zeigen in der Weiterbildungsstatistik ein eindeutiges Bild (BFS 2013; BMBF 2014): Personen ohne oder in niedrigqualifizierten Tätigkeiten sowie Ausländer/innen nehmen weniger an Weiterbildung teil als Kaderpersonen oder Personen mit schweizerischer oder deutscher Staatsangehörigkeit. Überdies beeinflussen auch angebots-, regions- und branchenspezifische Faktoren die Teilnahmequoten (Schräder-Naef/Jörg-Fromm 2005).

2.4 Gründe für Lehrvertragsauflösungen

Grundsätzlich werden drei Arten von Lehrvertragsauflösungen unterschieden (Frey/Terhart 2010): Erstens: Ein Abbruch nach unten bedeutet den ersatzlosen Ausstieg aus der beruflichen Bildung. Zweitens: Horizontale Abbrüche, die als Wechsel innerhalb des dualen Systems oder als Massnahmenwechsel wie die Rückkehr in die Berufsvorbereitung zu verstehen sind. Drittens: Abbrüche nach oben bedeuten weitere Qualifizierungswege ausserhalb des dualen Systems, bspw. ein Studium. Eine Lehrvertragsauflösung ist folglich meistens kein endgültiger Abbruch der Ausbildung (Wettstein/Neuhaus 2011). Die Gründe für einen Ausbildungsabbruch sind in der Regel vielfältig und mehrdimensional und treten oft kombiniert auf (Kriesi et al. 2016; Schöngen 2003; Uhly 2015). Es fällt zudem auf, dass sich die Forschungsliteratur zum Thema Lehrabbruch vorwiegend auf Lernende im ersten Bildungsweg und weniger auf Ausbildungsabbrüche bei Lernenden im Erwachsenenalter bezieht. Falls nicht explizit erwähnt, beziehen sich die folgenden Gründe auf die allgemeine Abbruchforschung.

Persönliche Gründe

Persönliche Gründe, die zu einem Abbruch führen können, sind Schwierigkeiten im sozialen Umfeld oder persönliche Probleme bzw. Ereignisse wie Krankheit, psychische Probleme, Suchtverhalten, Kriminalität oder ein Wohnortwechsel (WHKT 2001). Ausserdem kann die finanzielle Belastung durch direkte oder indirekte Kosten eine Weiterführung der Ausbildung verunmöglichen (Gellhardt et al. 1995; Schräder-Naef/Jörg-Fromm 2005; Wettstein/Neuhaus 2011). Bei zeitlichen Ressourcen ist es entscheidend, welcher Bereich priorisiert wird. Wird privaten Angelegenheiten gegenüber der Ausbildung der Vorrang gegeben, kann das zum Abbruch führen (Lamamra/Masdonati 2008).

Fehlendes Interesse und falsche Erwartungen

Der Entscheid, den Lehrvertrag aufzulösen, kann mit fehlendem Interesse oder fehlender Motivation sowie falscher oder ‚Second-Best‘-Berufswahl zusammenhängen. Weitere mögliche Abbruchgründe sind falsche Vorstellungen vom Beruf oder fehlende Kenntnisse im Voraus über die berufliche Ausbildungssituation. In diesem Zusammenhang werden auch ungünstige Einkommenserwartungen im Hinblick auf den Verdienst nach dem Abschluss oder mangelnde Berufseignung genannt (Berweger et al. 2014; Bohlinger 2002; Greilinger 2013; Hunger et al. 2002; Schmid 2010; Lamamra et al. 2011; Masdonati/Lamamra 2009; Schöngen 2003; Stalder/Schmid 2006; 2012; 2016; Wettstein/Neuhaus 2011).

Probleme in der Berufsfachschule

Überforderung im Fach- oder im allgemeinbildenden Unterricht oder mangelnde Schulleistungen können Gründe für Lehrvertragsauflösungen sein (Berweger et al. 2014; Bohlinger 2002; Greilinger 2013; Theuer et al. 2016; Lamamra et al. 2011; Schmid 2010; Schöngen 2003; Stalder/Schmid 2016; Wettstein/Neuhaus 2011). Besonders für Personen mit ungenügenden Sprachkompetenzen besteht diesbezüglich ein erhöhtes Abbruchrisiko, bspw. durch fehlendes Grundwissen in einer schulischen Fremdsprache aufgrund später Migration (Schräder-Naef/Jörg-Fromm 2005; Wettstein/Neuhaus 2011). Im Gegensatz dazu können auch Unterforderung oder lange, monotone Schultage zum Abbruch führen (Gellhardt et al. 1995; Lippitz 1995). Hinzu kommen noch Konflikte mit Lehrpersonen, Prüfungsangst oder die mangelhafte Gestaltung des Unterrichts durch die Lehrperson (Schöngen 2003).

Probleme im Betrieb

Ein Abbruch kann mit betrieblichen Rahmenbedingungen zusammenhängen wie bspw. die Insolvenz des Ausbildungsbetriebes (Theuer et al. 2016) oder mit der Art des Betriebes. In der Literatur wird von einer höheren Abbruchwahrscheinlichkeit bei Kleinbetrieben oder in der Privatwirtschaft berichtet (Rohrbach-Schmidt/Uhly 2015). Weiter gelten schlechtes Arbeitsklima, mangelhafte Arbeits- oder Ausbildungsbedingungen, Konflikte mit Mitarbeitenden und Vorgesetzten, ausbildungsfremde Tätigkeiten sowie mangelnde Professionalisierung in der betrieblichen Ausbildung und fehlende Unterstützung durch den Arbeitgeber als Gründe für Vertragsauflösungen (Frey/Ertelt/Balzer 2012; Lamamra/Masdonati 2008; Schöngen 2003; Schröder-Naef/Jörg-Fromm 2005; Stalder/Schmid 2006; Theuer et al. 2016; WHKT 2001). Für Erwachsene dürften diese Abbruchmotive besonders ausschlaggebend sein, da sie Ausbildungsmängel stärker wahrnehmen als Jugendliche (Wettstein/Neuhaus 2011).

2.5 Zusammenfassung und Fazit

Die Forschungslage zu den Motiven für oder gegen eine Inangriffnahme einer beruflichen Grundbildung zeigt Faktoren auf mehreren Ebenen auf: Interessierte Personen verfolgen persönliche und/oder berufswahlbezogene Ziele, wünschen sich im Betrieb ein Fortschreiten im Sinne eines horizontalen Aufstiegs, haben Aussicht auf mehr Lohn, erhoffen sich bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt oder sehen im Zertifikat einen Nutzen bspw. für die Zulassung zu Weiterbildungen.

Aus mehreren Studien wird ersichtlich, dass das Fehlen von finanziellen, zeitlichen oder persönlichen Ressourcen Barrieren darstellt. In Bezug auf Ressourcen ist insbesondere ein Mangel oder das Ausbleiben von Unterstützung hindernd für die Inangriffnahme einer beruflichen Grundbildung. Potenziell

Interessierte verfügen zudem nicht immer über die notwendigen Informationen bzw. wissen nicht, wo sie sich über eine berufliche Grundbildung informieren können und wie die jeweiligen Angebote ausgestaltet sind.

Hinzu kommen übergreifende, soziodemografische Einflussfaktoren wie das Alter, das Geschlecht, der Bildungsgrad oder die Staatsangehörigkeit. Vereinzelt oder kombiniert beeinflussen diese Faktoren das Entscheidungsverhalten für oder gegen eine Teilnahme an einer Aus- oder Weiterbildung. Biografische Ereignisse und Brüche können je nachdem fördernd oder hindernd wirken.

Studien zu Ausbildungsabbrüchen sind zahlreich vorhanden, fokussieren aber oft auf Jugendliche und junge Erwachsene. Abbruchmotive sind meist nicht beim Zeitpunkt der Vertragsauflösung zu verorten, sondern haben ihren Ursprung in vorangegangenen Ereignissen. Die Abbruchgründe sind dementsprechend als längerer Prozess zu verstehen, wobei die Ursachen einerseits bei der betroffenen Person, andererseits bei Problemen an den verschiedenen Lernorten zu verorten sind.

Bei den Gründen und Barrieren betreffend Teilnahme an einer beruflichen Grundbildung und den Abbruchmotiven zeigen sich übergreifende Ähnlichkeiten wie die Mehrdimensionalität und Prozesshaftigkeit. Entscheidungen für oder gegen eine Teilnahme oder für einen Abbruch haben ihren Ursprung einerseits in der Lern-, Erwerbs- oder Lebensbiografie, andererseits in strukturellen, institutionellen, (makro)ökonomischen und ressourcenbezogenen Aspekten. Dementsprechend wirken individuelle und externe Faktoren vereinzelt oder kombiniert.

3 Neue Anforderungen an die Arbeitskräfte – Potenziale zur Nachqualifizierung

Der Schweizer Arbeitsmarkt zählt zu jenen Arbeitsmärkten in Europa, die viele Stellen für qualifizierte und hochqualifizierte Fachkräfte anbieten, aber nur wenige Arbeitsplätze für geringer qualifizierte Arbeitskräfte bereit halten. 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; Bothhof/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 Qualifikationsanforderungen steigen und dass Beschäftigungsmöglichkeiten für geringer qualifizierte Arbeitskräfte im Zuge der Digitalisierung der Industrie weiter zurückgehen werden (Dobischat 2016; Spöttli/Windelband 2016; Bothhof 2015). Verlierer dieses Prozesses sind die Geringqualifizierten, die den wachsenden Anforderungen der Betriebe nicht mehr gewachsen 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 Schweizer/innen und Ausländer/innen. Die Personen unterscheiden sich auch hinsichtlich ihrer Erwerbs- und Bildungsbiografie sowie ihrer momentanen Lebenssituation, die eine Teilnahme an einer beruflichen Grundbildung begünstigen oder verhindern können (z.B. Situation von Alleinerziehenden).

Die Auswertung der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung³ (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 Folgenden präsentierten

³ Die SAKE ist eine Stichprobenerhebung bei rund 105'000 Personen. Die Interviews werden telefonisch durchgeführt. Die Ergebnisse werden gewichtet und für die Gesamtpopulation hochgerechnet.

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, Haushaltslehrjahr, einjährige Handelsschule).

3.1 Erwerbspersonen ohne Abschluss auf Sekundarstufe II

Erwerbspersonen sind entweder erwerbstätig oder erwerbslos und auf Stellensuche⁴. 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 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

⁴ 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 2016a).

Altersspektrum (→ Tab. 1). Differenziert nach Altersgruppen haben von den 25- bis 39-jährigen Erwerbspersonen 9 Prozent und bei der Gruppe der 40- bis 54-Jährigen 12 Prozent keinen nachobligatorischen Ausbildungsabschluss. Am häufigsten verfügen Erwerbspersonen im Alter von 55 bis 64 Jahren über keinen Abschluss auf der Sekundarstufe II (15%). Diese Altersgruppe ist zudem besonders häufig von Erwerbslosigkeit betroffen. 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 Schweizer/innen 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

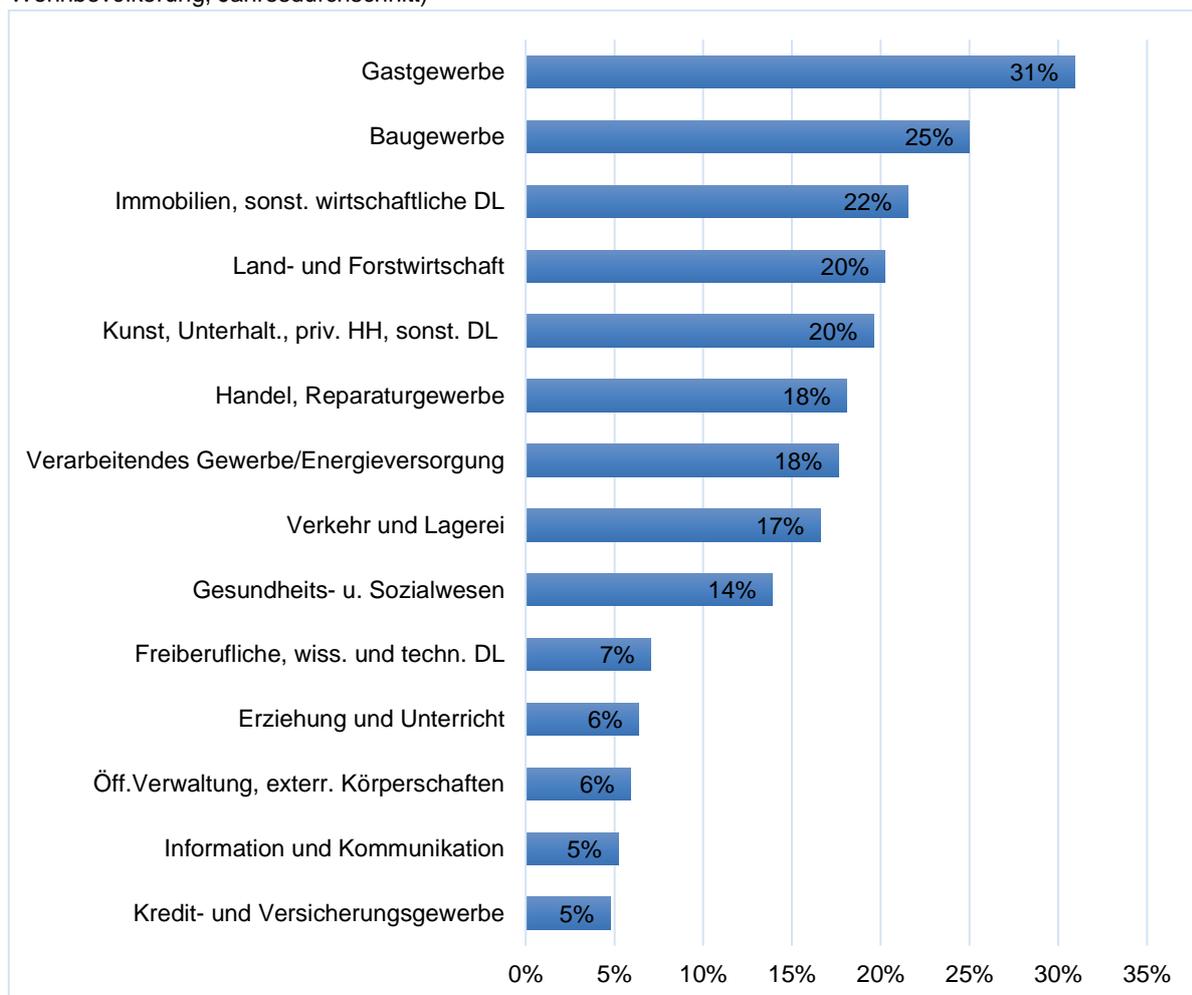
3.2 Erwerbstätige ohne Berufsabschluss nach Wirtschaftsabschnitten

Geringqualifizierte Erwerbstätige sind grösstenteils in Hilfs- oder Anlerntätigkeiten und in Niedriglohn-Branchen wie in der Gastronomie, der Reinigung, in der Industrie und im Bau tätig. Laut den publizierten Daten der SAKE 2013⁵ verfügt jede dritte Arbeitskraft, die in der Gastronomie arbeitet, über keinen Abschluss auf Sekundarstufe II. In der Baubranche ist jede/r vierte Erwerbstätige an- oder ungelernt und im Bereich Immobilien und sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen haben 22 Prozent keinen Berufsabschluss. Dieser Wirtschaftsabschnitt ist allerdings weitgefasst und beinhaltet auch

⁵ Daten zum Ausbildungsstand nach Wirtschaftsabschnitt hat das Bundesamt für Statistik nur bis 2013 veröffentlicht.

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.

Abbildung 3: 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 ausländischen Erwerbspersonen: 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 Ausländer/innen sowie die jüngeren Schweizer/innen 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 Jahr⁶. 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).

⁶ Die Berechnungen berücksichtigen sowohl Kosten (z.B. Bezüge aus Sozialversicherungen) als auch entfallende Einnahmen (z.B. Steuerausfälle oder Sozialversicherungsbeiträge).

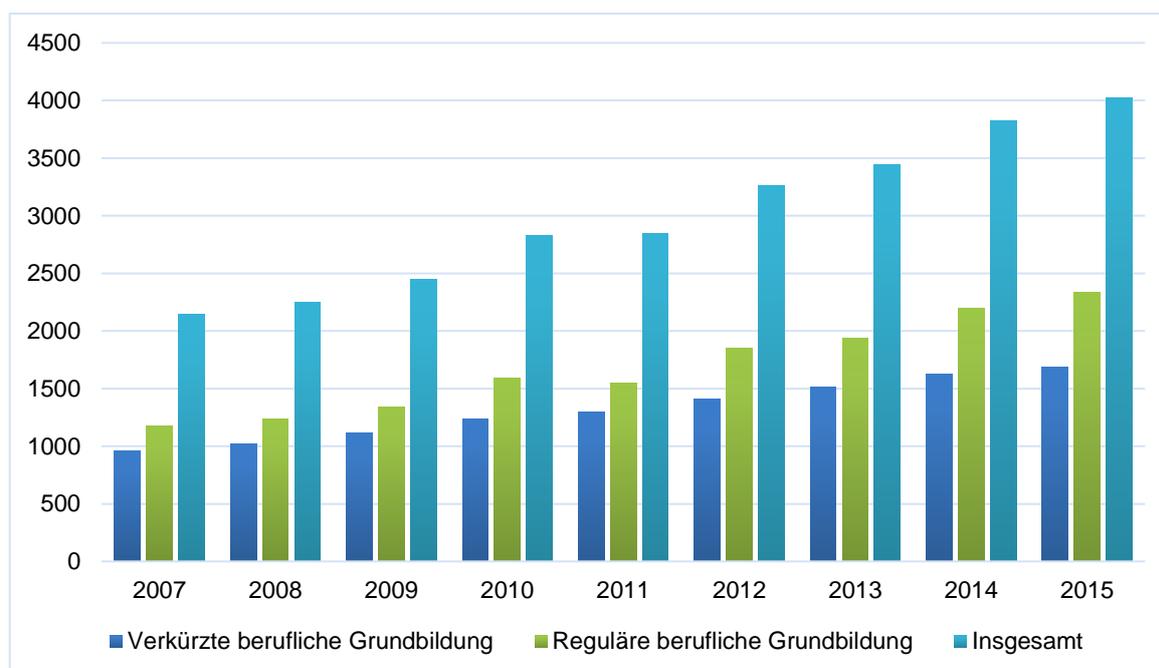
4 Erwachsene in einer beruflichen Grundbildung

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 geben die Zahlen zu den Neueintritten einen Hinweis darauf, dass es in den letzten Jahren immer mehr Erwachsene gewagt haben, entweder eine berufliche Erstausbildung 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 eingetreten sind, 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.

Abbildung 4: 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

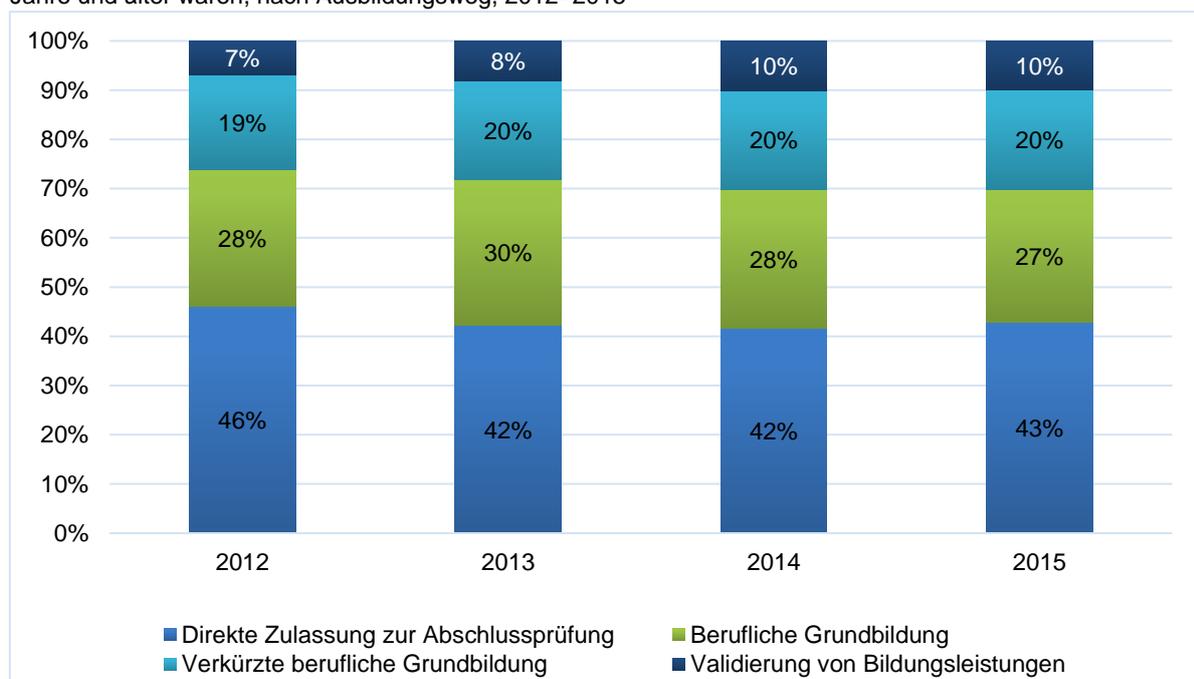
Der Anteil der Lernenden ab 25 Jahren an allen neuen Lehrverhältnissen betrug 2015 insgesamt 5,2 Prozent. Dies entspricht einer Steigerung von 2,1 Prozentpunkten gegenüber 2007. Bei Ausbildungen mit EBA lag der Anteil der Erwachsenen ab 25 Jahren an allen Lernenden mit 8,7 Prozent (2015) deutlich höher 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 Ausbildungsbeginner/innen 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 sämtliche Berufsabschlüsse von Erwachsenen unter Einbezug aller Qualifikationsverfahren. In die Berechnungen einbezogen wurden 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 5: 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 anstreben, 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 u.a. auch damit zusammenhängen, dass dieser Ausbildungsweg häufig von Personen gewählt wird, die bereits über einen Berufsbildungsabschluss verfügen. 27 Prozent oder 1'641 Personen der über 25-jährigen Absolvent/innen haben die berufliche Grundbildung auf dem regulären Weg abgeschlossen. Bei dieser Gruppe hat knapp jede/r zehnte Teilnehmende die Lehrabschlussprüfung nicht bestanden (→ Tab. 3).

4.3 Teilnahme am Qualifikationsverfahren nach unterschiedlichen Kriterien

Am Qualifikationsverfahren 2015 haben etwa gleichviele Frauen (50,9%) wie Männer (49,2%) teilgenommen. Frauen wählen deutlich häufiger als Männer das Validierungsverfahren, um eine erste berufliche Grundbildung 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. Bei den Männern zählten lediglich 11,4 Prozent zu dieser Altersgruppe (→ Anhang Abb. 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 (→ Anhang Abb. A1). Das Alter hat darüber hinaus sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern einen signifikanten⁷ 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 (→ Anhang Abb. A2).

⁷ 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 eine p-Wert von 5% signifikant, ein p-Wert von 1% sehr signifikant und ein p-Wert von 0.1% (=0.001) hoch signifikant bedeutet.

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 Erst- oder Zweitausbildung, und sie sind in der Regel etwas jünger als die Schweizer/innen. 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 direkte Zulassung zur Abschlussprüfung. Ihre Erfolgsquote bestandener Prüfungen liegt mit 86,2 Prozent signifikant (p-Wert < 0.001) tiefer als bei den Schweizerinnen und Schweizern (90,9%; → Anhang Abb. A3). Allerdings zeigt die Korrelationsstatistik (Cramers-V = 0.073) einen relativ schwachen Zusammenhang zwischen nationaler Herkunft und Prüfungserfolg. Dies deutet daraufhin, dass weitere Faktoren als alleinig 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 im Jahr 2015 stammen 63,9 Prozent aus der deutschen, 30,6 Prozent aus der französischen und 5,5 Prozent aus der italienischen Sprachregion (→ Tab. 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 direkte Zulassung zur Abschlussprüfung. In der Deutschschweiz wird indes eine Erst- oder Zweitausbildung überdurchschnittlich oft mit einer verkürzten beruflichen Grundbildung realisiert. Die Unterschiede der von den Absolvent/innen gewählten Ausbildungswege zwischen den Sprachregionen und Kantonen widerspiegelt die unterschiedliche Angebotsstruktur in den Regionen, die u.a. auch von der Wirtschaftsstruktur und den nachgefragten Berufen beeinflusst wird.

Ein Blick auf die Anzahl Berufsabschlüsse von Erwachsenen in den einzelnen Ausbildungsfeldern zeigt, dass ein Drittel der Abschlüsse im Bereich Gesundheit und Soziales erzielt werden. 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 jede fünfte erwachsene Person (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 ersten Berufsabschluss oder eine Zweitausbildung gemacht hat, tat dies entweder im Gross- und Einzelhandel oder im Bereich Wirtschaft und Verwaltung. Auf das Gastgewerbe entfallen 6,7 Prozent der 2015 realisierten Berufsabschlüsse von Erwachsenen.

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

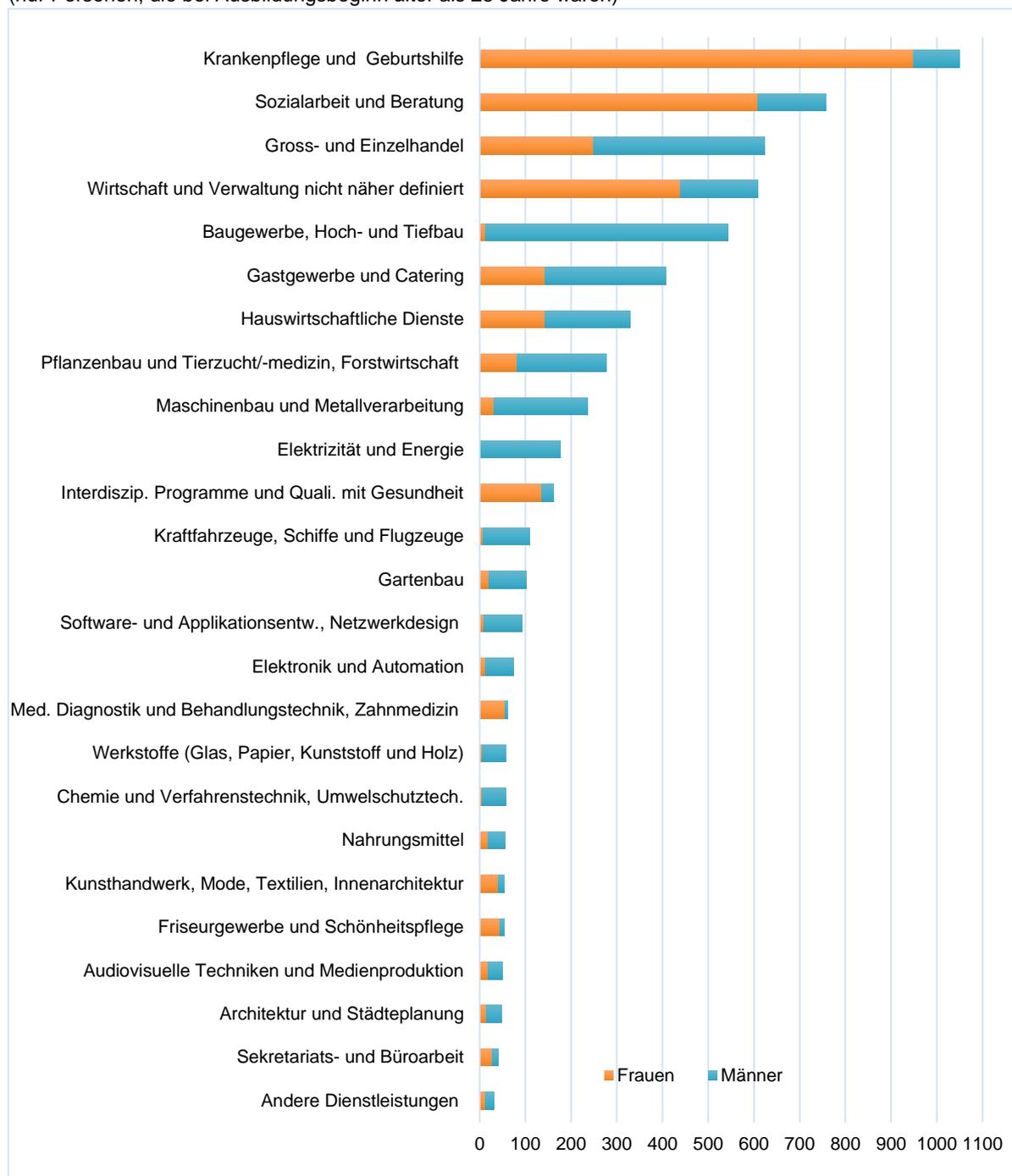
Geschlecht	Reguläre BGB	Verkürzte BGB	Direktzu- lassung	Validie- rung	Total	Anteil alle Abschlüsse
Total	1'641	1'227	2'593	600	6'061	100%
Männer	962	585	1'319	107	2'973	49,1%
Frauen	679	642	1'274	493	3'088	50,9%
Prüfungsergebnis						
Nicht bestanden	152	37	461	3	653	10,8%
Bestanden	1'489	1'190	2'132	597	5'408	89,2%
Nationalität						
Schweiz	1'017	958	1'513	387	3'875	63,9%
Ausland	624	269	1'080	213	2'186	36,1%
Altersgruppe						
26–29 Jahre	555	377	582	60	1'574	26,0%
30–34 Jahre	585	347	626	92	1'650	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	1'058	957	2'315	530	4'860	80,2%
4-jähriges EFZ	291	235	168	5	699	11,5%
Sprachregion						
Deutsch	882	912	1'579	244	3'617	63,9%
Französisch	584	250	619	276	1'729	30,6%
Italienisch	91	27	193	0	311	5,5%
Ausbildungsfeld ISCED 2013/14						
Gesundheit und Soziales	345	602	607	476	2'030	33,5%
Industrie, Bauwesen, Elektrizität	502	306	559	8	1'375	22,7%
Wirtschaft und Verwaltung	315	60	793	105	1'273	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

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 über eine verkürzte berufliche Grundbildung erreicht (\rightarrow Tab. 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.

Abbildung 6: Erwachsene Teilnehmende am Qualifikationsverfahren nach Ausbildungsfeld (ISCED 2013/3), 2015 (nur Personen, die bei Ausbildungsbeginn älter als 25 Jahre waren)



Quelle: BFS, SBG 2015

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 weiter- bzw. umqualifizieren müssen, um auf dem Arbeitsmarkt intakte Chancen zu behalten. Inwiefern es sich bei diesen Abschlüssen um Erst- oder Zweitabschlüsse handelt, kann aufgrund der Datenlage 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 allen Teilnehmenden der vier Berufsbildungswege 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 werden die reguläre oder verkürzte berufliche Grundbildung bevorzugt.

Überdies sind die Frauen in der Regel älter als die Männer, wenn sie sich für einen Berufsabschluss entschliessen. Erwachsene Lernende mit ausländischer Staatsangehörigkeit machen zudem häufiger als Schweizer/innen eine zweijährige Ausbildung mit EBA. Dieser Unterschied könnte allerdings auch damit zusammenhängen, dass Schweizerinnen und Schweizern häufiger eine Zweitausbildung absolvieren, während sich die Ausländerinnen und Ausländer in einer Erstausbildung befinden.

5 Umorientierung und Ausbildungsabbruch

Einer Auflösung des Lehrvertrags liegen häufig unterschiedliche Ursachen zugrunde, die sich kumulieren und gegenseitig verstärken können (vgl. Kap. 2.4). Eine vorzeitige Vertragsauflösung muss jedoch nicht zwingend einen Ausbildungsabbruch zur Folge haben, sondern ist häufig mit einem Wechsel des Ausbildungsbetriebs oder manchmal auch mit dem Wechsel des Ausbildungsfelds verbunden. Das vorliegende Kapitel behandelt vorzeitige Vertragsauflösungen bzw. Ausbildungsabbrüche von Erwachsenen, die bei Start der beruflichen Erst- oder Zweitausbildung älter als 24 Jahre alt waren. Dafür wurden die Daten der ‚Längsschnittanalysen im Bildungsbereich LABB‘ des BFS ausgewertet.

5.1 Umorientierung und Ausbildungsabbrüche bei ‚erwachsenen‘ Lernenden

Das Programm des BFS ‚Längsschnittanalysen im Bildungsbereich LABB‘ erlaubt zwar Vertragsauflösungen oder Austritte ohne Zertifizierung auf der Sekundarstufe II zu analysieren. Voraussetzung ist jedoch, dass die Personen vor dem ‚Lehrabbruch‘ in einem Lehrverhältnis mit Lehrvertrag standen. Das BFS definiert ‚Abbrüche‘ als temporäre Austritte. Damit sind Personen gemeint, die bis zum aktuellen Datenstand (2014) nicht wieder in eine Ausbildung auf Sekundarstufe II zurückgekehrt sind. Aussagen zu allfälligen Rückkehrern und Rückkehrerinnen sind derzeit bis maximal zwei Jahre nach dem Austritt möglich. Überdies können Aussagen zur Umorientierung gemacht werden. Dazu zählen Personen, die im Laufe ihrer Ausbildung das Berufsfeld gewechselt haben oder von einem EBA in ein EFZ übergetreten sind. Keine Informationen enthält die Längsschnittanalyse des BFS zu Personen, die entweder den Weg des direkten Zugangs zum Qualifikationsverfahren gewählt oder ein Validierungsverfahren angefangen und dann abgebrochen haben. Die im Folgenden dargestellten Ergebnisse beziehen sich somit nur auf erwachsene Personen, die sich 2013 in einer zertifizierenden Ausbildung auf Sekundarstufe II befanden, in einem Lehrverhältnis mit Lehrvertrag standen und zur ständigen Wohnbevölkerung der Schweiz zählen.

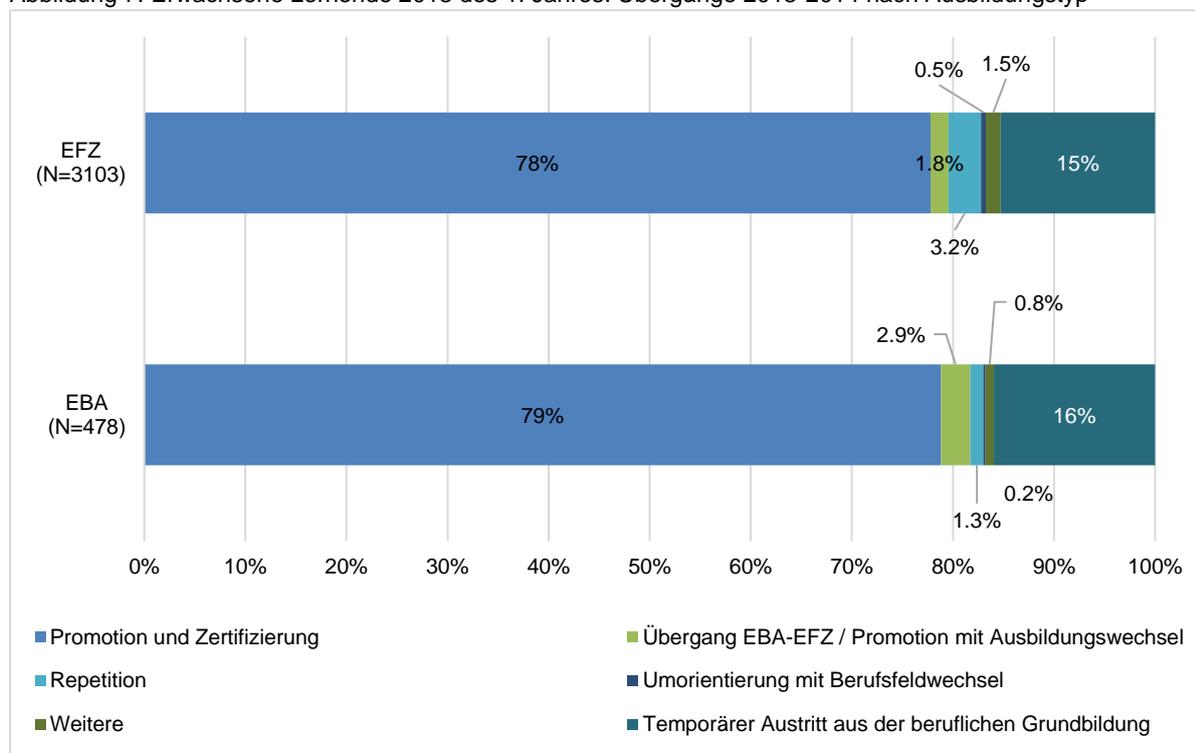
5.1.1 Promotionen, Repetitionen und Umorientierungen nach dem ersten Lehrjahr

Von den Lernenden, die ein EBA angefangen haben und bei Ausbildungsbeginn älter als 24 Jahre alt waren, sind im Jahr 2013 gut drei Viertel (78,6%) nahtlos ins zweite Lehrjahr übergetreten. Ein ähnliches Bild zeigt sich auch bei den Lernenden, die einen Abschluss mit EFZ anstrebten: 77,6 Prozent führten nach dem ersten Lehrjahr die Ausbildung ohne Veränderung im Ausbildungsverlauf weiter (Abb. 7). Die Promotionsquoten nach dem ersten Lehrjahr liegen bei den erwachsenen Lernenden im Vergleich zur Gesamtpopulation der Lernenden deutlich tiefer. So traten 2013 in der Gesamtpopulation von den EBA-Lernenden 80,7 Prozent direkt ins zweite Lehrjahr ein, bei den dreijährigen EFZ-Ausbildungen wechselten 84,5 Prozent und bei den vierjährigen EFZ-Ausbildungen traten 86,7 Prozent ohne Unterbruch ins zweite Lehrjahr über.

Für einen kleinen Teil der erwachsenen Lernenden, die im ersten Lehrjahr in einer Attestausbildung waren, verlief der weitere Ausbildungsverlauf nicht linear: 2,9 Prozent korrigierten den Entscheid einer EBA-Ausbildung und wechselten in eine Lehre mit EFZ, 1,3 Prozent wiederholten das erste Lehrjahr und 0,2 Prozent entschlossen sich, eine Ausbildung in einem anderen Berufsfeld zu machen.

Etwas häufiger als die EBA-Lernenden wiederholen die Erwachsenen in einer EFZ-Ausbildung das erste Lehrjahr (3,2%). Ein kleiner Teil (1,8%) wechselt zudem in einen anderen Beruf im gleichen Ausbildungsfeld, tritt dabei aber direkt ins zweite Lehrjahr ein, und 0,5 Prozent nehmen eine Umorientierung vor und beginnen eine neue Ausbildung in einem anderen Ausbildungsfeld. Hinsichtlich der Repetitions- und Umorientierungsquoten können Aussagen nach Ausbildungsfeld für Lernende in einer Ausbildung mit EFZ gemacht werden⁸. Die höchsten Repetitionsquoten zeigen sich bei den Erwachsenen, die einen Berufsabschluss im Ausbildungsfeld Wirtschaft und Verwaltung (8,9%) anstreben, gefolgt von den Ausbildungen in den Berufsfeldern Ingenieurwesen und Technische Berufe (4,1%) und Informatik- und Kommunikationstechnologie (3,9%). Am tiefsten liegen die Wiederholungsquoten indes in den Berufsfeldern Landwirtschaft (0,5%), Persönliche Dienstleistungen (1,4%) sowie bei den EFZ-Ausbildungen im Gesundheitswesen (1,5%) (→ Anhang Tab. A6).

Abbildung 7: Erwachsene Lernende 2013 des 1. Jahres: Übergänge 2013-2014 nach Ausbildungstyp



Quelle: BFS, LABB 2016

5.1.2 Austritte von Erwachsenen aus der beruflichen Grundbildung

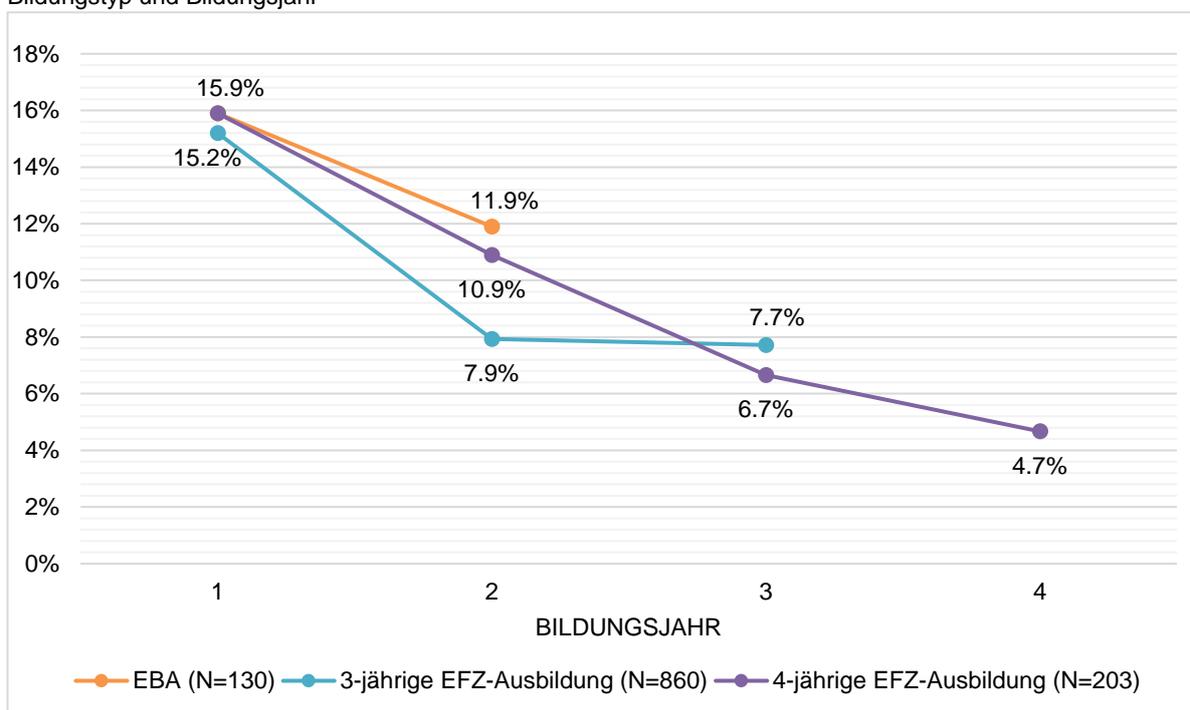
Im ersten Lehrjahr (2013) haben 15,9 Prozent der erwachsenen Lernenden die EBA-Ausbildung verlassen und von den Lernenden, die ein EFZ angefangen haben, sind 15,2 Prozent im ersten Lehrjahr ausgetreten. Diese Lernenden sind bis 2014 auch nicht wieder in eine berufliche Grundbildung mit Lehrvertrag zurückgekehrt. Die ‚Lehrabbruchquote‘ der erwachsenen Lernenden liegt somit deutlich über dem Durchschnitt der Austrittsquoten (6,0%) aller Lernenden in einem Lehrverhältnis 2013. Ins-

⁸ Für die Lernenden in einer EBA sind Aussagen nach Ausbildungsfeld aufgrund der geringen Fallzahl nicht möglich. Für die Lernenden in einem Lehrverhältnis mit EFZ werden nur Ausbildungsfelder mit mehr als 50 Lernenden dargestellt.

besondere bei den EFZ-Ausbildungen liegt die Wahrscheinlichkeit eines Lehrabbruchs im ersten Ausbildungsjahr bei den Erwachsenen mehr als doppelt so hoch als in der Gesamtpopulation der Lernenden in einer beruflichen Grundbildung mit EFZ (BFS 2016b).

Ein Vergleich zwischen den Ausbildungsfeldern zeigt, dass gut jede fünfte erwachsene Person, die eine EFZ-Lehre in den Berufen der Informatik- und Kommunikationstechnologie anfängt, die Ausbildung im ersten Jahr abbricht. Ebenfalls überdurchschnittlich häufig brechen erwachsene Lernende die EFZ-Ausbildung im ersten Ausbildungsjahr in den Berufen des Gesundheitswesens (17,0%), der persönlichen Dienstleistungen (17,5%) oder des Ingenieurwesens und der technischen Berufe (16,8%) ab (→ Anhang Tab. A6).

Abbildung 8: Übergänge 2013-2014: temporäre Austrittsquoten ohne Zertifizierung der Sekundarstufe II nach Bildungstyp und Bildungsjahr



Quelle: BFS, LABB 2016⁹

Auch wenn sich die meisten Erwachsenen im ersten Lehrjahr für einen Ausbildungsabbruch entscheiden, verlassen von den EBA-Lernenden im zweiten Ausbildungsjahr nochmals 11,9 Prozent die berufliche Grundbildung ohne zertifizierenden Abschluss. Bei den dreijährigen EFZ-Ausbildungen treten im zweiten Lehrjahr 7,9 Prozent aus und im dritten Lehrjahr verlassen weitere 7,7 Prozent die Ausbildung ohne abgeschlossenes Qualifikationsverfahren. Von den Erwachsenen in einer vierjährigen Ausbildung mit EFZ steigt im zweiten Jahr gut jede zehnte Person aus der Ausbildung aus, im dritten Lehrjahr brechen weitere 6,7 Prozent ab und im vierten Lehrjahr sind es nochmals 4,7 Prozent. Auch wenn die Austrittsquoten mit jedem weiteren Ausbildungsjahr sinken, liegen sie bei den Erwachsenen dennoch über dem jeweiligen Durchschnitt der Gesamtpopulation der Lernenden in einer beruflichen Grundbildung.

⁹ Für die Lernenden, die 2014 in STATPOP geblieben sind, d.h. die Schweiz nicht verlassen haben.

5.2 Zusammenfassung und Fazit

In diesem Kapitel wurde der Ausbildungsabbruch von Erwachsenen in einer beruflichen Grundbildung auf Basis der ‚Längsschnittanalysen im Bildungsbereich‘ betrachtet. Diese Daten geben zudem Auskunft zu Ausbildungstypwechsler/innen sowie zu Personen, die im Laufe der Ausbildung eine Umorientierung in Form eines Berufswechsels vorgenommen haben. Erwachsene Lernende einer verkürzten oder regulären Berufsausbildung wechseln eher selten (2,9%) nach dem ersten Lehrjahr von einer beruflichen Grundbildung mit EBA in ein EFZ. Noch seltener kommen Umorientierungen vor. So haben von den über 24-Jährigen, die 2013 eine verkürzte oder reguläre berufliche Grundbildung mit EFZ angefangen haben, nur gerade 0,5 Prozent ihren ersten Berufswahlentscheid nach dem ersten Lehrjahr korrigiert und in eine berufliche Grundbildung in einem anderen Berufsfeld gewechselt. Aufgrund der kleinen Fallzahlen werden diese beiden Gruppen in den weiteren Analysen der vorliegenden Studie nicht weiter verfolgt.

Das Risiko, die Lehre nach dem ersten Lehrjahr abzubrechen, ist bei Lernenden über 24 Jahren (15%) im Vergleich zur Gesamtpopulation aller Lernenden in einer beruflichen Grundbildung (6%) deutlich höher. Allerdings erlauben die statistischen Daten nur Aussagen zu Lernenden, die eine verkürzte oder reguläre berufliche Grundbildung angefangen haben. Im Rahmen der Telefoninterviews zu den Gründen eines Lehrabbruchs wurde indessen auch der Weg der Direktzulassung zum Qualifikationsverfahren sowie das Validierungsverfahren berücksichtigt (vgl. Kap. 7).

6 Empirische Befunde zu interessierten Nicht-Teilnehmenden

Die nachstehenden Ausführungen zeigen auf, weshalb sich Erwachsene für eine berufliche Grundbildung interessiert, dann aber doch keine begonnen haben. Dieser Fragestellung liegt ein qualitatives Forschungsverständnis zugrunde: Mit insgesamt elf Personen konnten biografische Interviews geführt werden, die inhaltsanalytisch und mithilfe der ‚grounded theory‘ ausgewertet wurden¹⁰. Im Folgenden wird zunächst die Zielpopulation bzw. das Sample 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.

6.1 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 selbst beim Forschungsteam gemeldet haben. Die meisten unter ihnen wollten ihre Bildungsbiografie 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 versprachen, 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 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 (Schräder-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 ça¹¹ (11:34)¹²]. Vielmehr thematisieren die befragten Personen einzelne, als be-

¹⁰ Im Anhang 1 werden das Sampling, der Zugang zum Feld sowie die Erhebungs- und Auswertungsmethoden ausführlich beschrieben.

¹¹ 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.

¹² Die erste Zahl in den Zitatverweisen bezieht sich auf die Interviewnummer, die zweite bezeichnet die Stelle bzw. die Zeile im Interviewtext, die vom Auswertungsprogramm (Atlas-ti) ausgegeben wird.

lastend empfundene Ausschnitte aus dem Schulalltag wie fehlendes Engagement der Schule, ungerichte 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 Wohnortswechsel, 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 enfantine, 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 Interviewpartner/innen 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 Interviewpartner/innen 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 fertiggemacht 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 hatten.

Tabelle 4: Biografische 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)

Quelle: Qualitative Interviews der interessierten Nicht-Teilnehmenden, 2016

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 biografischen Berufs- und Bildungssegmente sowie deren Einschätzungen und Werthaltungen durch die Interviewpartner/innen förderten im Zuge der eingehenden Analyse dieser Daten durch das Forschungsteam 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 Interviewpartner/innen einem dieser Typen zuzuordnen, in dem vor dem Hintergrund der Gesamtbiografie sowie durch die Analyse einzelner biografischer 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 5: Zuordnung der Interviewpartner/innen 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)

Quelle: Qualitative Interviews der interessierten Nicht-Teilnehmenden, 2016

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

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 Biografie (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, indem 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 diese 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 Biografien 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 bspw. 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 Erwerbsbiografie, 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'expliquer 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 Kolleg/innen. [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 sowie Selbstzwänge

und Minderwertigkeitsgefühle Vorgesetzten gegenüber kann eine Anpassungsleistung im Sinne einer beruflichen Weiterentwicklung notwendig machen. [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 Biografie 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 Biografieverläufen 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 zueinanderstehen. 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).]

6.2 Gründe für Berufsabschlussabsichten im Erwachsenenalter

Unabhängig von den vier verschiedenen Möglichkeiten, die Erwachsenen für das Nachholen einer beruflichen Grundbildung offenstehen, haben die befragten Personen unterschiedliche Gründe artikuliert, weshalb es ihnen wichtig ist, nachträglich und zum Teil in bereits fortgeschrittenen Erwerbsbiografien 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 Erwerbsbiografien zu verstehen. So macht es bspw. 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 fallübergreifende 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 tönst du nicht so glaubwürdig, oder. Klar, ich habe Arbeitszeugnis habe ich alles, und und und, aber ja. Sie, Sie haben ja keinen Schlosser 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 weiterentwickeln 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 zur Weiterbildungsteilnahme taucht er aber verständlicherweise nicht auf, sind Weiterbildungszertifikate 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 470'000 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 interessieren 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 zusammenarbeiten, 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 possibilité 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 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 Kolleg/innen 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 ihre Ausbildung absolviert hat, beruflich weiterkommen 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 nur begrenzt möglich, so dass ein Weiterkommen nicht realisierbar ist. Auf diesen Aspekt geht eine Interviewteilnehmerin ein, während eine andere hofft, mit einem Berufsabschluss 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 Kolleg/innen 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 führte. 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 Interviewpartner/innen 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 würde und dass sie durch das Abschliessen 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 Patient/innen 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).]

6.3 Gründe 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.

6.3.1 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 Interviewpartner/innen 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 am Validierungsverfahren beschreiben dagegen keine finanziellen Probleme. Die anderen drei Wege zum Berufsabschluss sind für die Interviewpartner/innen 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 Zugangs 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 Interviewpartner/innen 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 Interviewpartner/innen im Kontext ihres Interesses für einen Berufsabschluss nicht

erwähnt. Die Kernfamilie kann eine berufliche Grundbildung aktiv verhindern oder, aufgrund der verschiedenen Bedürfnislagen, auch einfach nur verunmöglichen. 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 zudem 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. dem Ehepartner können andere Personen des sozialen Umfelds 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 Interviewpartner/innen 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 Teilnahmehürde 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 bspw. 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 Interviewpartner/innen 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.

6.3.2 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, die 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 vorgewiesen werden müssen, was für diese Interviewpartner/innen 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, dass 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 Interviewpartner/innen 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 u.a. 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 freigemacht 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 Interessen 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.

6.4 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 äusserte mehrere Gründe, weshalb sie sich für einen Berufsabschluss interessiert hat. 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 Berufsbiografien sind. Mit dem Erwerb eines eidgenössischen Zertifikates ist auch die Hoffnung verbunden, eine der Beschäftigung angemessene Besoldung zu erhalten und diesbezüglich im Vergleich zu Kolleg/innen 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 Wartefristen und am Rande die Notwendigkeit des Erlernens einer Fremdsprache.

Tabelle 6: Gründe für und Argumente gegen das Absolvieren einer beruflichen Grundbildung

Gründe für Berufsabschlussabsichten	Hindernisse für die Inangriffnahme einer beruflichen Grundbildung	
<ul style="list-style-type: none"> - mehr Lohn (GE) - Anerkennung (AN) - Existenzsicherung (AN) - intrinsische Motivation (AU) - Wunsch nach erfüllender Tätigkeit - Aufstiegschancen - Weiterbildungsmöglichkeiten 	<ul style="list-style-type: none"> - Lohneinbussen (GE) - fehlende Motivation (GE) - zu hoher Aufwand (GE) - fehlende Nutzenerwartung (GE) - lückenhafte Beratung (AN) - lange Wartefristen (AU) - Ansprüche des sozialen Umfeldes - zu hohes Alter - fehlende Freizeit 	<ul style="list-style-type: none"> - mangelnde finanzielle Unterstützung - Sprachschwierigkeiten - fehlende Flexibilität des Betriebes - altersdurchmischte Berufsschulklassen - Arbeitslosigkeit - Ängste vor Überforderung, Überlastung und Versagen

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 dagegensprechen.

7 Empirische Befunde zu Ausbildungsabbrüchen Erwachsener

Zwischen Anfang September 2016 und Ende Januar 2017 konnten 37 telefonische Interviews mit erwachsenen Personen durchgeführt werden, die das Validierungsverfahren, die reguläre oder verkürzte Berufslehre oder den direkten Weg zur Berufsabschlussprüfung abgebrochen haben. Kriterien für die Auswahl der Personen waren einerseits ein erfolgter Abbruch der beruflichen Grundbildung im Jahr 2015, andererseits mussten die zu befragenden Personen bei Ausbildungsbeginn mindestens 25 Jahre alt gewesen sein. In der Stichprobe befinden sich auch einige Personen, die während ihrer Ausbildung im Jahr 2015 den Betrieb gewechselt haben, d.h. sie haben ihre berufliche Grundbildung abgebrochen, konnten diese dann aber mit einem neuen Lehrvertrag in einem anderen Betrieb fortsetzen. Zur Zeit der Befragung absolvierten diese Personen entweder noch die restlichen Monate ihrer Ausbildung, oder sie hatten diese gerade vor kurzem abgeschlossen. Befragt wurden Personen aus den Kantonen TI, VD, GE, SG, BE und ZG. Das durchschnittliche Alter aller interviewten Personen lag bei 38,3 Jahren. Die längste Ausbildungsdauer bis zum Abbruch betrug 30 Monate, der schnellste Abbruch erfolgte bereits kurz nach Unterzeichnung des Lehrvertrages, als die eigentliche Ausbildungszeit noch gar nicht begonnen hatte. 4 Personen verblieben länger als 12 Monate in der Ausbildung, 6 Personen absolvierten genau ein Lehrjahr und 26 Personen brachen ihre Ausbildung nach wenigen Monaten ab. Von einer Person fehlen die Angaben über die Verweildauer in der Ausbildung. Die durchschnittliche Ausbildungszeit bis zum Abbruch betrug 7,5 Monate.

Im Folgenden werden die Ausbildungssituation im Betrieb und an der Berufsfachschule sowie die Abbruchgründe detailliert beschrieben. Weitere Themenbereiche wie die Ausbildungsmotive und die Wahl des Ausbildungsweges werden in den Ausführungen zur Onlinebefragung thematisiert (vgl. Kap. 8). Im Gegensatz zur Darstellung der Ergebnisse aus den narrativen Interviews erfolgt die nachstehende Auffächerung der Ergebnisse ohne den Einbezug von Originalzitate; dies deshalb, weil die Transkription mit einem vereinfachten Verfahren vorgenommen wurde und dadurch die Authentizität der Zitate nicht gewährleistet werden könnte¹³.

¹³ Im Anhang 1 werden das Sampling, der Zugang zum Feld sowie die Erhebungs- und Auswertungsmethoden ausführlich beschrieben.

Tabelle 7: Sample der leitfadengestützten Telefoninterviews mit Ausbildungsabbrecher/innen

Merkmale	Realisierte Interviews
<i>Total</i>	37
Sprachregion	
Deutschschweiz	25
Westschweiz	8
Tessin	4
Ausbildungsweg	
reguläre Ausbildung	6
verkürzte Ausbildung	12
direkter Zugang zur Abschlussprüfung	10
Validierung	9
Ausbildung	
Erstausbildung	20
Zweitausbildung	17
Geschlecht	
männlich	23
weiblich	14
Herkunft	
Schweizer/in	23
Ausländer/in	13
Doppelbürger/in	1
Angestrebter Abschluss	
eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ)	35
eidgenössisches Berufsattest (EBA)	2
Zeitpunkt des Abbruchs	
Abbruch im ersten (Lehr-)Jahr	32
Abbruch nach mehr als 12 Monaten	4
Keine Angaben zum Abbruchszeitpunkt	1

Quelle: Telefoninterviews mit Ausbildungsabbrecher/innen, 2016

7.1 Ausbildungssituation

Die Befragten wurden gebeten, ihre Situation am Arbeitsplatz sowie ihre Lebenssituation während der Ausbildung zu beschreiben. Dabei zeigen sich bereits einige Tendenzen, die schliesslich zu Abbrüchen geführt haben (vgl. Kap. 7.6). Nachstehend werden die Aussagen der Interviewten geordnet nach Ausbildungsweg wiedergegeben.

- *Personen, die eine reguläre oder verkürzte berufliche Grundbildung abgebrochen haben:* Einige der befragten Personen schätzten die gute Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden im Betrieb. Sie fühlten sich wohl und gut aufgehoben und hatten auch das Gefühl, abwechslungsreiche und interessante Tätigkeiten verrichten zu dürfen. Andere Interviewten berichteten von Schwierigkeiten im Umgang mit Mitarbeitenden. Dies hatte vor allem mit der besonderen Stellung Erwachsener als Lernende im Betrieb zu tun. So war es nach Meinung einer Befragten für einige Mitarbeitende

unverständlich, dass Gleichaltrige eine Berufslehre absolvierten, was zu Neid und Unstimmigkeiten im Team führte. Andere Befragte erzählten, dass viele Mitarbeitende die erwachsenen Lernenden nicht als Erwachsene akzeptieren konnten, sondern Jugendliche vor sich wähten, die es noch zu erziehen gelte. Unliebsame oder noch dringend zu verrichtende Arbeiten wurden dann diesen Lernenden delegiert. Letztlich wurde teilweise auch die Selbständigkeit der Abbrecher/innen zum Problem, in dem diese Arbeitsprozesse hinterfragten, Neuerungen anregten und viele Fragen stellten, was nicht in jedem Betrieb gerne gesehen wurde. Ähnlich verhielt es sich im Umgang mit vorgesetzten Personen. Zwar berichteten viele der Befragten von angenehmen Verhältnissen mit ihren Vorgesetzten, doch nicht alle Geschäftsführenden und Ausbilder/innen waren in der Lage, Erwachsene erwachsenengerecht zu behandeln. Sowohl im persönlichen Umgang als auch in der Arbeitszuweisung konnten sie nicht zwischen Jugendlichen und Erwachsenen mit bereits vorhandenem beruflichem Hintergrundwissen unterscheiden. Sofern noch weitere Lernende im Betrieb beschäftigt waren, wurden die Erwachsenen mit diesen Jugendlichen verglichen, die vergleichsweise angepasst, formbar, folgsam und schulisch erfolgreich waren, was nach Angaben einiger der Befragten für sie selbst nicht zutraf. In kleineren Betrieben, in denen die Chefs näher am Auszubildenden waren, schien dieses Problem eher grösser gewesen zu sein. Weitere belastende Elemente waren für die Befragten betriebliche Schwierigkeiten wie eine Häufung von Kündigungen und Entlassungen, der lange und zeitintensive Arbeitsweg oder das grosse Arbeitsvolumen im Betrieb, das sich bis ins Wochenende ausdehnen konnte, so dass die Lernenden zu billigen Arbeitskräften ohne Lernbezug wurden. Ausbildung und Privatleben brachten die befragten Personen hingegen problemlos in Einklang. Sie hatten schon vor Beginn der Ausbildung alles Notwendige in die Wege geleitet, um genügend Zeit für alles für sie Wichtige und Notwendige zur Verfügung zu haben. Nicht einfach war für die Befragten allerdings die finanzielle Situation, die oft nur durch die Unterstützung der IV, durch Integrationsmassnahmen nach einem Strafvollzug oder durch Personen aus dem sozialen Umfeld zu bewältigen war. Die Interviewten behelfen sich aber auch dadurch, dass sie ihren Lebensstil sehr stark einschränkten und sich darauf achteten, nicht zu viel Geld auszugeben. Weitere Probleme ergaben sich für einige der Befragten durch das hohe Arbeitstempo, durch den Lernrückstand bedingt durch die verkürzte Lehre, durch Sprachschwierigkeiten sowie durch die Angewöhnung an eine geregelte Ausbildungsstruktur.

- *Personen, die den direkten Weg zur Abschlussprüfung abgebrochen haben:* Der Lebensstil der befragten Personen, die den direkten Weg zur Abschlussprüfung gewählt hatten, wurde wesentlich geprägt durch die zeitliche Aufwendung, die nebst der Arbeit im Betrieb für die Vorbereitungen der Prüfung aufgewendet werden musste. Diese Vorbereitungen mussten während der Freizeit getätigt und konnten nicht im Betrieb vollzogen werden. Ansonsten waren sie weiterhin Angestellte und wurden vom Team und von den Vorgesetzten als vollwertige Mitarbeitende und nicht als Lernende wahrgenommen. In diesem Sinne waren die Ausbildung und der Betrieb voneinander abgekoppelt, was aber auch zur Folge hatte, dass sich die Interviewten noch Unbekanntes selbstgesteuert aneignen mussten und keine/n Ausbilder/in zur Seite hatten, die sie im Lernprozess unterstützen.
- *Personen, die ein Validierungsverfahren abgebrochen haben:* Der zeitliche Aufwand, den ein Validierungsverfahren mit sich bringt, wurde von den befragten Personen als hoch eingeschätzt. Sie arbeiteten mehrheitlich während der Freizeit oder in den Ferien am Dossier und verzichteten auf weitere freizeitliche Aktivitäten. Nebst dem zeitlichen Aufwand war für die Interviewten auch die

Komplexität des Verfahrens eine Herausforderung. Alleine schon das Sammeln aller relevanten Dokumente war schwierig und zeitaufwendig. Zwar waren alle der Meinung, dass die Informationen zum Verfahren und die einführenden Veranstaltungen wertvoll waren und sich die zuständigen Beamten genügend Zeit genommen hätten und ausreichend flexibel waren für Gruppencoaching und individuelle Beratungen, doch letztlich hätten praktische Beispiele gefehlt, die auf ihre individuelle Situation zugetroffen hätten. So war es einigen Personen unmöglich, sich in der Gesamtschau der Module oder in einzelnen Modulen zurecht zu finden, die nicht unmittelbar mit der beruflichen Tätigkeit zu tun hatten. Einige der Befragten wussten nicht, wo sie auf welche Weise mit der Verschriftlichung der Handlungskompetenzen hätten anfangen sollen, zum Teil, weil sie die Schule schon vor einigen Jahren verlassen und keine Erfahrung mehr im Verfassen von schriftlichen Texten hatten, zum Teil aber auch, weil sie die Arbeit am Computer nicht gewohnt waren. Letztlich sei man auf sich alleine gestellt gewesen und hätte den Prozess alleine durchlaufen müssen, es sei denn, man hätte sich Hilfe und Unterstützung im Betrieb holen können, was allerdings nicht immer der Fall gewesen war. Eine Person äusserte deshalb auch den Wunsch, regelmässige Treffen mit anderen Personen, die ebenfalls das Validierungsverfahren durchlaufen, zu organisieren, um den Austausch untereinander zu fördern und um zu sehen, dass sich noch andere Personen in derselben Situation befinden würden.

7.2 Situation an der Berufsfachschule

Der Besuch von Lehrveranstaltungen an der Berufsfachschule wurde sehr unterschiedlich wahrgenommen. 15 Personen äusserten sich insgesamt positiv, 10 Personen negativ zur Berufsfachschule. Als positiv wurden die Lernmotivation und das Interesse an den Lerninhalten formuliert, die die Befragten ihrer Meinung nach im jugendlichen Alter noch nicht gehabt hätten. Sie empfanden die Zeit in der Berufsfachschule zudem als angenehme Abwechslung, hatten das Gefühl, in einer gefälligen Berufsschulklasse zu sein und verständnisvolle und unterstützende Lehrpersonen und Schulleitende gehabt zu haben. Die negativen Aussagen beziehen sich auf die Schwierigkeiten, sich wieder in einer organisierten Schulstruktur zurecht finden zu müssen, auf die verschiedenen inhaltlichen und auch zeitlichen Anforderungen der Schule an die Lernenden und auf das Lernen generell sowie auf gewisse schulische Abläufe und Prozesse wie bspw. Stellvertretungsregelungen bei Erkrankung einer Lehrperson. Eine Befragte, die eine verkürzte Berufslehre abgebrochen hatte, bekundete Mühe, sich in einen Klassenverband integrieren zu können, der bereits ein Jahr Bestand hatte, da dieser aus Lernenden zusammengesetzt war, die eine reguläre Ausbildung absolvierten. Zwei andere Personen beklagten das Unvermögen der Lehrpersonen, mit Heterogenität in der Berufsschulklasse umgehen zu können, die nicht nur aufgrund des Alters, sondern vor allem auch wegen den verschiedenen Bildungs- und Erfahrungshintergründen sehr gemischt zusammengesetzt war. Eine letzte Person schliesslich fühlte sich nicht ernst genommen, da sie als Erwachsene einen Sonderstatus genoss und bspw. selbst wählen konnte, ob sie eine Prüfung schreiben und dafür Noten erhalten wollte. Diesen Sonderstatus nahm die Befragte als eine Abwertung und Geringschätzung ihres Lernprozesses durch die Lehrperson wahr.

Die befragten Personen konnten keine exakte Auskunft darüber geben, welchen Ausbildungsweg ihre Mitschüler/innen gewählt hatten, d.h. ob sie bspw. in eine Klasse eingeteilt wurden, die nur Personen zur Abschlussprüfungsvorbereitung enthielt oder ob sich darin auch noch Personen in einer regulären oder verkürzten Ausbildung befanden. Sehr gut einschätzen konnten sie allerdings das Alter und die Differenz zwischen ihnen und den anderen Lernenden. Alle Befragten zählten sich zu den Älteren,

wenn auch einige berichteten, dass es noch andere Erwachsene in der Klasse gehabt hätte, die zum Teil noch älter gewesen wären. Dabei könnte es sich teilweise auch um Klassen handeln, die spezifisch für Erwachsene zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung eingerichtet wurden. Insgesamt war die Altersheterogenität jedoch für niemanden aus dem Sample ein Problem. Rund 15 Aussagen beziehen sich auf die gemischte Alterszusammensetzung der Berufsschulklasse, die als sehr wertvoll und bereichernd wahrgenommen wurde. Die Befragten berichten, dass sie sich an Schultagen gleich etwas jünger fühlten, von den Jugendlichen als grössere Geschwister oder auch als Vater oder Mutter wahrgenommen wurden und dass sie als Erwachsene oft vom Schulwissen der Jugendlichen profitieren konnten, da sie seit ihrer Schulzeit schon wieder einiges vergessen hätten. Die schulischen Anforderungen schienen jedoch mehrheitlich nicht problematisch gewesen zu sein. So berichteten 18 Personen, sie hätten keine schulischen Schwierigkeiten gehabt. Sie führten dies u.a. darauf zurück, dass sie an der Ausbildung interessiert und entsprechend motiviert waren, aber auch, weil sie bereits eine Erstausbildung hinter sich hatten und schon über einiges Wissen verfügten. 10 Personen artikulieren Probleme in gewissen Schulfächern. Genannt wurden Fremdsprachen und Mathematik sowie die spezifischen Herausforderungen von Personen, für die Deutsch, Französisch oder Italienisch nicht die Muttersprache war. In einem Fall führte die verkürzte Grundbildung zu schulischer Überforderung, eine andere Person wählte gezielt den direkten Weg mit Berufsabschlussvorbereitungskursen, da sie um ihre schulischen Schwächen Bescheid wusste.

7.3 Abbruchgründe

26 Personen nannten mehrere Gründe, weshalb sie ihre Ausbildung bzw. das Validierungsverfahren abgebrochen hatten, zwei Personen führten ihre Entscheidung sogar auf vier Gründe zurück. Zu ähnlichen Erkenntnissen kommen Ausbildungsabbruchforschungen im Jugendalter, die die Prozesshaftigkeit der Abbrüche sowie deren Mehrdimensionalität betonen und darauf hinweisen, dass in aller Regel nicht ein Grund, sondern die Kombination und die Verwobenheit verschiedener Gründe zu einem Abbruch führen (vgl. Kap. 2.4). Die Ausführungen in den vorangegangenen Kapiteln geben bereits einige Hinweise darauf, wie sich die Abbruchprozesse weiterentwickelt haben und welche Faktoren schliesslich ausschlaggebend gewesen sein könnten. Im Folgenden werden die eigentlichen Auslöser für die Abbrüche aufgeführt, welche die Interviewpartner/innen in den telefonischen Gesprächen genannt hatten. Sie können unterteilt werden in Gründe, die im Umfeld von Schule und Betrieb erwähnt wurden sowie in private bzw. persönliche Gründe. Tendenziell ist festzustellen, dass private Ursachen eher von männlichen Ausländern und betriebliche bzw. schulische Gründe eher von weiblichen Schweizerinnen genannt werden. Weiter ist zu beobachten, dass private bzw. persönliche Abbruchgründe eher von Personen angegeben werden, die den Direktzugang zur Abschlussprüfung oder das Validierungsverfahren gewählt haben. Auf betriebliche bzw. schulische Gründe verwiesen eher Personen mit einer verkürzten Berufsausbildung. Ansonsten sind kaum spezifische Ausprägungen zu beobachten. Die nachstehende Beschreibung erfolgt deshalb entlang der Abbruchgründe und nicht, wie dies eigentlich hätte erwartet werden können, entlang der Ausbildungswege. Eine Zusammenstellung der Abbruchgründe getrennt nach Ausbildungsweg erfolgt mithilfe einer Grafik in Kapitel 7.6.

Betriebliche und schulische Abbruchgründe

„...und ich lasse mir halt da nicht alles bieten“ (5:66).

21 Personen führten betriebliche bzw. schulische Gründe für einen Abbruch ihrer Ausbildung auf. Gewichtet nach Anzahl Wörtern in den Interviews kommt diesen Gründen leicht grösseres Gewicht zu als den persönlichen Gründen. In Bezug auf die betrieblichen bzw. schulischen Abbruchgründe zeigt sich, dass es eine Kaskade von Ereignissen und Vorkommnissen gibt, die bei ungünstigen Rahmenbedingungen beginnen, sich in einem untauglichen Lernprozess fortsetzen und bei Konflikten im Betrieb oder in der Schule enden. Dabei muss es im Einzelfall nicht bis zur Eskalation kommen. Bei vielen Befragten gaben allein schon die ungünstigen Rahmenbedingungen den Ausschlag für einen Abbruch. Im Unterschied zu Abbruchgründen im Jugendalter zeigt sich ein deutlicher Unterschied: Erwachsene legen Wert darauf, wie erwachsene Lernende behandelt zu werden – und zwar sowohl hinsichtlich der Integration in für Lernende sinnvolle Arbeitsprozesse als auch in Bezug auf die Qualität der Ausbildung.

Betriebliche Rahmenbedingungen

Für viele der Befragten waren es hauptsächlich betriebsinterne Rahmenbedingungen, die sie für den Abbruch verantwortlich machten. So mussten zwei Personen den direkten Zugang zur Abschlussprüfung abbrechen, weil sie plötzlich an den vereinbarten Kurstagen im Betrieb arbeiten mussten und somit die Vorbereitungskurse nicht mehr besuchen konnten. Drei Personen, die eine verkürzte Ausbildung begonnen hatten, berichteten, dass der Betrieb sehr viel Arbeit hatte und sie wie alle anderen Arbeitenden eingespannt wurden, um das Arbeitsvolumen bewältigen zu können. Dies führte zu Wochenend- und Abendschichten, so dass keine Zeit fürs Lernen im Betrieb mehr blieb. Der Wechsel des Ausbildungsverantwortlichen führte in einem Fall dazu, dass die Validierung nicht mehr weitergeführt werden konnte, da mit der neuen Besetzung dieser Funktion keine Betreuung der Interviewten während dem Erstellen des Dossiers mehr gewährleistet werden konnte oder wollte. Auch das Team und Vorgesetzte waren in zwei Fällen mitverantwortlich, dass die Ausbildung abgebrochen wurde. Die Befragten nennen Neid und Missgunst, die zu einem vergifteten Klima geführt und einen längeren Verbleib im Ausbildungsstatus verunmöglicht hätten. In beiden Fällen ging ein Wechsel der Befragten in eine andere Abteilung bzw. in ein anderes Team voraus. Ein Befragter musste monatlich um seinen Lohn kämpfen – seinen Angaben zufolge konnte er sich jeweils kaum mehr genügend Essen und die Fahrtkosten in den Betrieb leisten. In einem Fall führte eine Betriebsauflösung dazu, dass ein Interviewpartner die Ausbildung abbrach und auch keine Motivation mehr hatte, eine neue Ausbildungsstelle zu suchen. Eine Befragte schliesslich musste die Ausbildung aufgrund ihrer selbständigen Tätigkeit in einer Einzelfirma abbrechen. Sie musste ihr Geschäft während ihrer Abwesenheit schliessen, was sich als finanziell ungünstig herausstellte.

Fehlende Lernunterstützung

Zwei Personen, die das Validierungsverfahren abgebrochen hatten, taten dies aufgrund mangelnder Unterstützung. Zu unterscheiden sind dabei allerdings zwei verschiedene Abbruchgründe: Eine Person berichtete, dass sie zur Zeit der Validierung erwerbslos war und somit keinen Bezug zur Tätigkeit und keinen Zugriff auf die für das Validierungsverfahren relevanten Dokumente und Daten gehabt habe. So war es ihr nicht möglich, ihre Kompetenzen hinreichend nachzuweisen. Wäre sie in einem Betrieb beschäftigt gewesen und hätte sie von dort Unterstützung beim Erstellen des Dossiers erhalten, wäre das Validierungsverfahren ihrer Meinung nach erfolgreich verlaufen. Die andere Person

berichtete, dass sie sich allein und auf sich selbst gestellt fühlte und keinen Weg sah, wie sie das Dossier ohne Hilfe hätte fertig erstellen können. Drei Personen mit einem Lehrvertrag fühlten sich vom Betrieb zu wenig unterstützt. Ihrer Meinung nach mussten sie immer gleiche Arbeiten verrichten, bei denen sie sich nicht weiter entwickeln konnten und feststellen mussten, dass sie auf diese Weise zu wenig Fähigkeiten und Kompetenzen erwerben konnten, um die Lehrabschlussprüfung erfolgreich zu bestehen. Das Lernen war dem Betrieb nicht wichtig, was auch in unstrukturierten Lernbegleitungen zum Ausdruck kam. Eine weitere Person musste die für die Abschlussprüfung notwendigen Kurse selbst bezahlen, da der Betrieb davon überzeugt war, dass diese Kurse dem Unternehmen keinen Mehrwert bringen würden. Und die bereits zuvor genannte Person, die einer selbständigen Erwerbstätigkeit nachging, hatte in ihrer Einzelfirma niemanden, der ihr die praktischen Tätigkeiten im betrieblichen Kontext hätte vermitteln können, die nebst dem theoretischen Wissen, das in den vorbereiteten Kursen vermittelt wird, für ein erfolgreiches Absolvieren der Abschlussprüfung nötig gewesen wären.

Konflikte

Bei fünf Personen wurde das Ausbildungs- bzw. Arbeitsverhältnis aufgrund zwischenmenschlicher Differenzen im Betrieb aufgelöst. Diese Differenzen hatten sich während einiger Wochen oder Monaten zugespitzt, bis es dann zum Bruch gekommen war. Dieser Bruch vollzog sich allerdings nicht lautlos, sondern war verbunden mit emotionsgeladenen Verhandlungen, in denen verschiedene Personen involviert waren und bei den dabei stattfindenden Gesprächen die Machtasymmetrie zwischen Betrieb und Lernenden nach Meinung der Befragten besonders deutlich wurde. Nur eine interviewte Person konnte diese situativ auflösen, in dem sie ihren Anwalt zu einer Aussprache mitnahm. Die Befragten beschuldigten ihre Ausbildungsverantwortlichen in verschiedener Hinsicht: Zwei Personen fühlten sich ausgenutzt, die eine finanziell und die andere als billige Arbeitskraft. Beide wollten sich das „nicht bieten lassen“, so dass ein Konflikt unausweichlich wurde. Zwei weitere Personen berichten von undurchsichtigen Gründen, weshalb es zum Konflikt gekommen ist. Sie vermuten persönliche Aversionen, die sich darin manifestierten, dass die Ausbildungsverantwortlichen Zweifel an den Kompetenzen der Befragten äusserten und einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss in Frage stellten. Eine letzte Person schliesslich war nicht einverstanden mit der Benotung, die im Vergleich zu den beiden jugendlichen Lernenden, die nach Meinung des Befragten weit weniger selbständig arbeiteten, viel zu tief angesetzt war. Die Selbsteinschätzung der befragten Person korrespondierte somit nicht mit der Fremdeinschätzung des Betriebes. Die sich schwierig gestalteten Aussprachen führten schliesslich zur Auflösung des Lehrvertrages. In allen diesen Fällen waren die Konflikte für die Betroffenen sehr belastend und führten teilweise zu schwerwiegenden physischen und psychischen Problemen. Die Betroffenen von solchen konflikthaften Abbrüchen mussten sich bereits bei der Zuspitzung der Konflikte, während den Verhandlungen und auch noch nach dem Abbruch professionelle Hilfe oder Unterstützung aus dem privaten Umfeld suchen, um diese Belastungen verarbeiten zu können.

Sechs Personen hatten die Ausbildung aus Gründen abgebrochen, die mit der Berufsfachschule zusammenhingen. Ausschlaggebend waren zum einen Lehrpersonen, die nach Meinung von zwei Befragten den Konflikt geradezu gesucht und auch den Betrieb eingeschaltet hätten, um einen Abbruch der Ausbildung in die Wege zu leiten. Die Befragten hätten sich gewünscht, dass die Ausbildungsbetriebe ihre Perspektive und nicht die Lesart der Lehrpersonen in der Berufsfachschule einnehmen würden. Eine Person beschuldigte ihre Lehrpersonen, nur in Dialekt unterrichtet zu haben, weshalb

es ihr sprachlich nicht möglich war, dem Unterricht zu folgen. Zum andern wurden schulische Probleme in Bezug auf die Leistung genannt, wobei die schlechten Noten letztlich zum Thema im Betrieb und nicht in der Schule wurden und von dort Druck aufgebaut wurde, dem die Befragten nicht gewachsen waren. Schliesslich hinterfragten die Interviewten auch den Sinn der Berufsfachschule, der sich für sie in ihrer Situation mit zwanzig Jahren Berufserfahrung nicht erschloss. Sie stellten insbesondere das Fach Allgemeinbildung in Frage und empfanden die zwei Tage in der Woche, die sie die Berufsfachschule besuchen mussten, als eine Belastung, die für sie so einschneidend war, dass sie die Ausbildung abbrachen.

Individuelle Abbruchmotive

„Ich habe ein Probezeitgespräch gehabt und es ist alles gut gewesen, und dann ist meine Mutter halt noch schwer krank geworden und meine Schwester ist immer die, die es mir übergibt alles und dann alles ist mir halt dann ein bisschen zu viel geworden (...)“ (21:14).

16 Personen nannten ausschliesslich persönliche Gründe, die zu einem Abbruch der Ausbildung oder des Validierungsverfahrens führten. Diese konzentrieren sich auf die Bereiche Familie und Krankheit – beides Aspekte, die bei jugendlichen Abbrechenden eine untergeordnete Rolle spielen, bei Erwachsenen jedoch als zentrale Abbruchursachen identifiziert werden können. Hinweise auf ausbildungswegspezifische Gründe sind lediglich in einem Bereich auszumachen, der nachstehend gleich zu Beginn beschrieben wird.

Fehlende zeitliche Ressourcen

Vor allem Personen, die das Validierungsverfahren abgebrochen haben, klagten über fehlende zeitliche Ressourcen. Nebst dem beruflichen und privaten Leben sei es ihnen unmöglich gewesen, genügend Zeit für das Erstellen des Dossiers zur Verfügung zu haben. Diese vier Personen erwähnten auch, dass es ihnen schwergefallen wäre, nach der Arbeit genügend Ruhe und Motivation zu haben, an den Lupen zu arbeiten. Ebenfalls über zeitliche Engpässe berichteten drei Personen, die den direkten Weg bzw. eine verkürzte Ausbildung gewählt hatten. Tagsüber hatten sie keine Zeit zum Lernen, so dass sie ebenfalls nach der Arbeit bis spät nachts ihr Lernpensum absolvieren mussten. Es zeigte sich dann allerdings, dass sie zu müde waren, um diesen Rhythmus auf Dauer aufrechtzuerhalten und befriedigende Resultate erzielen zu können. Dies führte mitunter auch zu Stresssituationen, so dass es diese Personen vorzogen, die Ausbildung abzubrechen.

Familie

Die Familie wird von Personen, die einen direkten Zugang sowie von Personen, die eine verkürzte Ausbildung begonnen hatten, als Abbruchgrund genannt. Dabei wird die Familie aus unterschiedlichen Perspektiven thematisiert: Zunächst einmal fehlte den Befragten durch die Belastung der beruflichen Ausbildung die Zeit für die Familie und das Familienleben, was sie als Mangel an Lebensqualität einstufen. Das Fernbleiben von der Familie konnte darüber hinaus zu Engpässen bei der Kinderbetreuung führen, die organisatorisch nicht gelöst werden konnten. Schwangerschaften führten in zwei Fällen zu Abbrüchen. Problematische Situationen in der Familie wurden von drei Personen genannt: Enge Familienangehörige wurden krank, so dass sie Zeit für deren Betreuung aufwenden mussten und keine Kapazitäten mehr hatten, die Ausbildung weiter zu führen. Ein Befragter erwähnt vor dem Hintergrund seiner familiären Situation finanzielle Engpässe, die es ihm nicht erlaubten, im Betrieb weiterzuarbeiten, da die Besoldung nicht ausreichte, um seine Familie zu ernähren.

Krankheiten

Zehn Personen haben ihre Ausbildung oder das Validierungsverfahren abgebrochen, weil sie lang-dauernd krank wurden. Nur eine dieser Krankheiten hatte den Ursprung im Betrieb: So führte ein Befragter seine Krankheit auf die angespannte Situation im Betrieb zurück, die bei ihm bislang unbekannte Migräneschübe auslöste und das Arbeiten unmöglich gemacht hatte. Alle anderen Krankheiten entstanden nach Meinung der Befragten unabhängig von der beruflichen Ausbildung bzw. diese war nur ein Grund unter vielen. Erwähnt wurden sowohl physische als psychische Krankheiten, die dann wegen langer Absenzen am Arbeitsplatz zu Kündigungen durch den Arbeitgeber führten, zum Teil aber auch wegen bleibender Beeinträchtigungen eine Fortsetzung der Ausbildung unmöglich machten. Dazu zählen bspw. plötzlich auftretende Gelenk- und Rückenprobleme, die körperliche Arbeiten ausschlossen. Erwähnt wurden aber auch Burn-Out Situationen, die durch Mehrfachbelastungen entstanden und eine Auszeit erforderlich machten. Schliesslich war in einem Fall auch eine Komplikation während der Schwangerschaft ein Grund für einen Abbruch der beruflichen Grundbildung.

Falscher Bildungsentscheid

Eine Person hatte nach Beginn der Ausbildung gemerkt, dass der Weg, den sie damit eingeschlagen hatte, der falsche war und ihr die Lerninhalte sowie die berufliche Tätigkeit nicht zusagten. Eine weitere Person, die schon lange Zeit in einem beruflichen Umfeld tätig war und sich nun noch zertifizieren lassen wollte, war sich plötzlich nicht mehr sicher, ob sie diese Tätigkeit noch weiterhin ausüben wollte. Diese Überlegung führte dann zunächst einmal zu einem Abbruch des bereits in Angriff genommenen Validierungsverfahrens. Und eine dritte Person schliesslich hatte erst während der Vorbereitungskurse auf die Abschlussprüfung realisiert, dass das Validierungsverfahren für sie die einfachere und mit ihrem Leben besser zu vereinbarende Variante war und hatte deshalb vom Direktzugang ins Validierungsverfahren gewechselt.

Ungenügende Kenntnisse

Die Unterrichtssprache an der Berufsfachschule war für zwei Personen, die nicht deutscher Muttersprache waren, ausschlaggebend dafür, dass sie ihre Ausbildung abbrachen. Zwei weitere Personen artikulierten Schwierigkeiten beim Erstellen der Dossiers, da sich das Berufsbild, das sie validieren hätten lassen wollen, grundlegend geändert hat und sie nun über zu wenig Wissen und Fähigkeiten verfügten, um das Dossier erstellen zu können. Sie führten an, dass die Tätigkeit, wie sie sie derzeit ausübten, keinen Bezug zum Anforderungsprofil habe und es ihnen deshalb an Beispielen mangle, um diese zur Plausibilisierung ihrer Kompetenzen ins Dossier integrieren zu können.

7.4 Situation nach dem Abbruch

Der Abbruch hatte nicht für alle Befragten die gleichen Konsequenzen. Acht Personen arbeiteten einfach in dem Betrieb weiter, in dem sie ohnehin beschäftigt gewesen waren. Darunter befinden sich vor allem Personen, die das Validierungsverfahren abgebrochen, aber auch einige, die den direkten Zugang zur Abschlussprüfung gewählt, dann aber doch nicht reüssiert hatten. Für sie hatte sich nichts geändert, ihre berufliche Situation ist noch die gleiche wie vor dem Antritt der Berufslehre. Einige der Befragten, die wegen einer Krankheit die Ausbildung aufgegeben hatten, befinden sich noch im Genesungsprozess oder in einer therapeutischen Einrichtung, mit deren Hilfe sie sich wieder in den Arbeitsmarkt integrieren möchten oder eine neue Lehrstelle suchen werden. Andere Interviewte haben

sich beruflich umorientiert und die Stelle gewechselt oder sich selbständig gemacht, und vier Personen waren zur Zeit des Interviews arbeitslos bzw. arbeiteten damals nicht. Einige Personen besuchen nun vermehrt betriebsinterne oder auch externe Weiterbildungen, um ihre Beschäftigungsfähigkeit aufrechterhalten zu können. Die befragten Personen nehmen den Abbruch insgesamt sehr verschieden wahr und interpretieren ihn unterschiedlich. So hadern einige mit ihrem Schicksal, dass sie die Ausbildung nicht realisieren konnten, sind enttäuscht oder empfinden ihre Situation nach der Einstellung der beruflichen Grundbildung als persönliche Niederlage. Andere haben sich arrangiert und arbeiten zum Teil bereits erfolgreich und ohne Ambitionen auf ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis an anderen Arbeitsstellen, wieder andere suchen nach Möglichkeiten, doch noch zu einem Abschluss zu gelangen und einige haben resigniert und sehen ihrer Zukunft mangels Zertifikaten eher skeptisch entgegen. Positive Effekte, die unmittelbar aus dem Abbruch resultieren, können nur sehr wenige der Befragten artikulieren. Genannt werden frei werdende zeitliche Ressourcen, die nun für die Betreuung der Kinder eingesetzt werden können, der Abbruch als Anlass, die eigene Bildungsbiografie grundsätzlich zu überdenken und neue Wege einzuschlagen, der Zeitgewinn für eine alternative, passendere Ausbildung sowie die positive persönliche Entwicklung, die der Prozess des Abbruchs mit sich gebracht hatte. Insgesamt 17 Personen könnten sich vorstellen, früher oder später nochmals mit einer beruflichen Grundbildung oder dem Validierungsverfahren zu beginnen, vorausgesetzt, dass sämtliche Stolpersteine aus dem Weg geräumt sind. Einige der Befragten haben auch bereits konkrete Schritte unternommen, um möglichst schnell wieder einsteigen zu können. Für 12 Personen ist das Thema der beruflichen Grundbildung zumindest mittelfristig abgeschlossen und acht Personen sind sich noch unschlüssig, ob sie allenfalls nochmals einsteigen werden.

7.5 Unterstützungswünsche

Die Interviewpersonen wurden am Schluss des Gesprächs gefragt, was ihnen geholfen hätte bzw. welche Form der Unterstützung sie gebraucht hätten, damit ihre Ausbildung zu einem erfolgreichen Ende hätte gebracht werden können. 14 Personen konnten dazu keine Wünsche formulieren. Sie begründeten dies damit, dass sie ohnehin durch unterstützende Massnahmen (z.B. IV, Eingliederungsmassnahmen etc.) gut aufgehoben waren, dass zwischenmenschliche Konflikte immer und überall auftreten können oder dass die Schuld am Abbruch bei ihnen lag, da sie krank wurden oder zu wenig ins Lernen investiert hatten. Die anderen Befragten äusserten zum Teil sehr konkrete Vorstellungen darüber, wie ihre Ausbildung hätte gestaltet sein müssen. Ihre Unterstützungswünsche richten sich vor allem an den Betrieb. Sie hätten sich gewünscht, dass dieser mehr Rücksicht auf ihre individuelle Situation hätte nehmen können, in dem ihre Stellenprozente gekürzt worden wären, so dass im Falle des Direktzuges neben dem Erwerbsleben und der Ausbildung auch noch Zeit für die Familie geblieben wäre. Überzeit und Wochenendschichten sowie anhaltender Druck auf die Produktivität der Lernenden sollten ihrer Meinung nach wenn immer möglich vermieden werden. Stattdessen wünschten sie sich mehr fachliche Unterstützung und zeitliche Ressourcen fürs Lernen. So könnten sich die Befragten vorstellen, während der Arbeit und allenfalls gar unter Einbezug der Ausbilderin bzw. des Ausbildners Zeit für Selbststudium zur Verfügung zu haben, um sich innerhalb dieses Zeitfensters sowohl schulisches Wissen als auch praktische Tätigkeiten aneignen zu können. Mehr Unterstützung hätte sich eine Befragte auch von ihrer Ausbilderin bzw. ihrem Ausbilder erhofft, indem diese/r sich mehr Zeit für sie genommen und ihr gewisse Sachverhalte auch mehrmals erklärt hätte. Von den Lehrpersonen in der Berufsfachschule hätten sie sich mehr Fingerspitzengefühl in Bezug auf ihr Alter gewünscht und gehofft, dass diese in der Gestaltung der Lerneinheiten, der

Benotung und im zwischenmenschlichen Umgang besser zwischen Jugendlichen und Erwachsenen hätten unterscheiden können. Dieser Wunsch betrifft auch die überbetrieblichen Kurse: Eigentlich hätten sich die Befragten vorgestellt, dort praktische Fähigkeiten und Vertiefungen in einem Bereich, in dem sie noch unsicher waren, zu erhalten. Stattdessen blieben die Veranstaltungen oberflächlich, ohne Bezug auf ihre individuelle Ausbildungssituation und ohne Berücksichtigung ihres Alters. Die Anrechnung von bereits erworbenem Wissen und fachlichen Kompetenzen ist nach Meinung einer Person insbesondere an der Berufsfachschule noch mangelhaft entwickelt, da sie Fächer belegen musste, von denen sie überzeugt war, dass sie inhaltlich bereits hinreichend Bescheid wusste und während dieser Unterrichtszeit besser individuelle Wissenslücken hätte schliessen können. Unabhängig vom Ausbildungsbetrieb und der Berufsfachschule äusserten vier Personen den Wunsch nach besserer finanzieller Unterstützung und drei Personen des Validierungsverfahrens würden sich wünschen, von einer erfahrenen Betreuungsperson beim Erstellen des Dossiers unterstützt zu werden. Das würde ihnen Sicherheit geben und würde die Informationen zu Beginn des Verfahrens, die nicht immer als genügend informativ beschrieben wurden, ideal ergänzen. Möglich wären auch Gruppentage oder Gruppenhalbtage, in denen die Kandidatinnen und Kandidaten sich untereinander austauschen und sie gleichzeitig Inputs von Fachpersonen erhalten könnten. Ganz generell könnten sich die befragten Personen schon vor dem Beginn der Ausbildung übersichtlichere Informationen vorstellen. Konkret regte eine Interviewte an, Betriebe, die bereits Erwachsene ausgebildet haben und entsprechend auf Erfahrungen zurückgreifen können, auf einer Liste zusammenzuführen und transparent zu machen, so dass die Suche nach erwachsenengerechten Ausbildungsplätzen vereinfacht und gleichzeitig das Abbruchrisiko minimiert werden würde.

7.6 Zusammenfassung und Fazit

In der Beschreibung der Ausbildungssituation zeichnen sich bereits einige Brennpunkte ab, die sich unter Umständen zugespitzt und danach zu einem Abbruch geführt haben könnten. Personen, die eine reguläre oder eine verkürzte Berufslehre begonnen und dann abgebrochen haben, fühlten sich von Mitarbeitenden und Vorgesetzten oft nicht als selbständig denkende und handelnde Erwachsene akzeptiert und wurden ihrer Meinung nach eher als kostengünstige Arbeitskraft oder als jugendliche Lernende wahrgenommen, die mit unliebsamen Arbeitsverrichtungen beauftragt werden. Den Betrieben fällt der erwachsenengerechte Umgang mit Lernenden scheinbar schwer, und sie bemessen die erbrachten Leistungen mit der Brille, die sie auch für jugendliche Auszubildende benutzen. Personen, die einen Direktzugang zur Abschlussprüfung gewählt haben, haben vor allem Probleme im Management ihrer Berufs- und Lernzeiten. Der Zusatzaufwand für die Vorbereitungen auf die Prüfungen ist gross und muss während der Freizeit vorgenommen werden. Unterstützung durch die Arbeitgebenden ist aufgrund der hohen Arbeitsbelastung nicht immer möglich. Das Validierungsverfahren wird als sehr aufwändig und komplex eingeschätzt. Dieser Aufwand muss während der Freizeit erbracht werden. Fehlende Kenntnisse im Umgang mit Computern und dem Verfassen von Texten erschweren das Zusammenstellen der Dossiers erheblich.

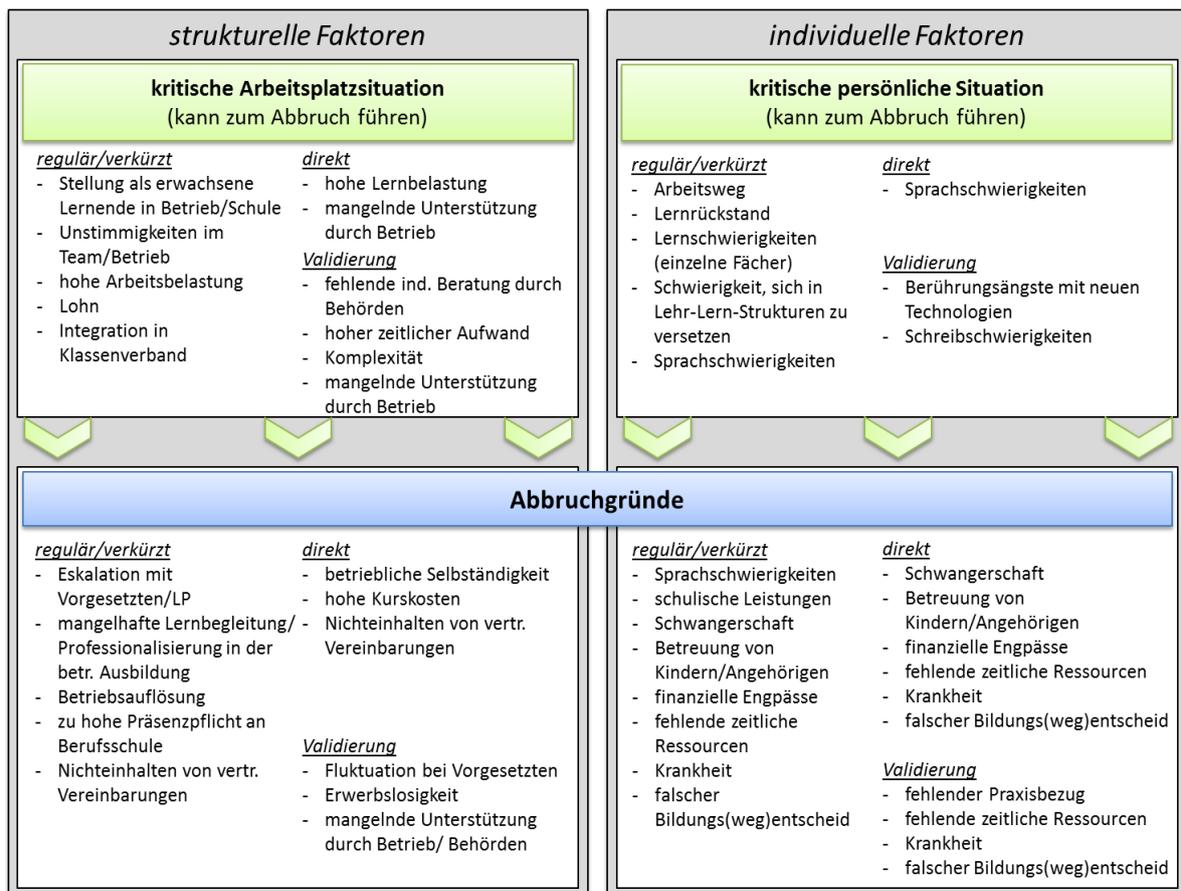
Die Berufsfachschule verursacht insgesamt wenig Schwierigkeiten. Die heterogenen Klassenzusammensetzungen sowie die Abwechslung zum Berufsalltag werden geschätzt. Probleme bereiten den Erwachsenen generell die Integration in schulische Strukturen sowie das Unvermögen einiger Lehrpersonen, zwischen Jugendlichen und Erwachsenen unterscheiden zu können. Schwierigkeiten in einzelnen schulischen Fächern spielen eher eine untergeordnete Rolle.

Ungünstige Rahmenbedingungen wie die Belastung durch zu hohes Arbeitsvolumen, der Wechsel der Ausbildungsverantwortlichen, Missgunst im Team bzw. im Unternehmen sind u.a. für Vertragsauflösungen ausschlaggebend. Auch das fehlende Lehr-Lernverständnis der Betriebe, die sich zu sehr auf die Wirtschaftlichkeit und zu wenig auf die Ausbildung konzentrieren und den Lernenden repetitive und keine herausfordernden Tätigkeiten auftragen, sind ausschlaggebend für Abbrüche. Dabei spielten auch die mangelhaften pädagogischen Fähigkeiten der Ausbildenden im Umgang mit Erwachsenen eine Rolle. Solche Konstellationen können zu Konflikten führen, die eskalieren, für die Beteiligten sehr belastend sind und eine Fortsetzung der Ausbildung unmöglich machen. Auch Unstimmigkeiten in der Berufsfachschule, hervorgerufen durch Meinungsverschiedenheiten mit Lehrpersonen oder generell durch die Frage nach dem Sinn insbesondere der allgemeinbildenden Fächer führen zu Abbrüchen. Erwachsene haben ganz allgemein hohe Ansprüche an ihre Ausbildung und reagieren sensibel auf subjektiv wahrgenommene Ungerechtigkeiten und mangelnde Ausbildungsqualität.

Nebst diesen sich zuspitzenden und im Prinzip vorhersehbaren Abbruchgründen sind noch eine Reihe weiterer Gründe zu identifizieren: Betriebsauflösungen, das Nichteinhalten von vertraglichen Vereinbarungen bspw. bei der Lohnzahlung, die hohen Kosten für die vorbereitenden Kurse sowie Umstrukturierungen am Arbeitsplatz. Beim Validierungsverfahren sind es die mangelnde Unterstützung durch die Behörden und den Betrieb, die zum Abbruch geführt haben. Von Seiten der Behörden vermissten die Interviewten individuelle Hilfe auf die Frage, *wie* ein Dossier erstellt wird, vom Betrieb hätten sie sich fachliche Unterstützung erhofft. Im Fall von Erwerbslosigkeit scheint darüber hinaus aufgrund des fehlenden Praxisbezuges ein erfolgreiches Durchlaufen des Validierungsverfahrens nahezu unmöglich. Ein Spezialfall bilden Selbständigerwerbende, die das EFZ auf direktem Weg erwerben müssen. Ihnen fehlt einerseits die Unterstützung bei der Entwicklung der praktischen Handlungskompetenz im Betrieb, andererseits müssen sie während den vorbereitenden Kursen ihr Geschäft schliessen, was zu Lohnausfällen und schliesslich zu einem Abbruch der Ausbildung führen kann.

Nebst betrieblichen bzw. strukturellen Faktoren führen auch persönliche Gründe zu Abbrüchen der Ausbildung oder des Validierungsverfahrens. Auffallend häufig tauchen dabei Krankheiten auf, die lang andauern und einen Verbleib in der Ausbildung verunmöglichen oder zu einer Kündigung führen. Die Familie ist ein weiterer bedeutsamer Abbruchgrund. Sie erfordert die Präsenz der Befragten im Hinblick auf die Betreuung der Kinder und der Angehörigen sowie ein gewisses Lohnniveau zur Befriedigung aller familiären Bedürfnisse. Schliesslich führen auch Schwangerschaften zu Abbrüchen. Fehlende zeitliche Ressourcen sowie die notwendige Ruhe und Motivation, nach der Arbeit noch am Dossier zu arbeiten, ist ferner ein Abbruchgrund im Kontext des Validierungsverfahrens. Schliesslich führen falsche Bildungsentscheide in Bezug auf den Ausbildungsweg und generell hinsichtlich des individuellen Ausbildungsentwurfes sowie sprachliche Schwierigkeiten zu Abbrüchen. Im Validierungsverfahren manifestiert sich das Problem, dass sich das Berufsbild stark verändert haben kann oder die momentane Tätigkeit nur einen kleinen Teil des Anforderungsprofils abdeckt, so dass es schwierig ist, sämtliche Kompetenzen plausibel darzustellen.

Abbildung 9: Individuelle und strukturelle Faktoren für einen Ausbildungsabbruch



Quelle: Eigene Darstellung der Autor/innen, 2017

Die Befragten hätten sich mehr Unterstützung durch die (Ausbildungs-)betriebe gewünscht, indem diese besser auf ihre individuelle Situation eingegangen und sie im Lernprozess besser begleitet und ihnen mehr Lernzeit zugestanden hätten. Dieselben Wünsche richten sie an die Berufsfachschule: Insgesamt stellen sie fest, dass noch zu wenig zwischen erwachsenen und jugendlichen Lernenden unterschieden wird und dass diesbezüglich sowohl im Betrieb als auch in den Schulen noch Optimierungen möglich sind. Für Personen mit Lehrvertrag ist die finanzielle Situation in der Regel schwierig, und sie wünschen sich diesbezüglich bessere Unterstützung. Personen, die ein Validierungsverfahren abgebrochen haben, hätten beim Erstellen ihres Dossiers mehr individuelle Betreuung erwartet.

Der Abbruch der beruflichen Grundbildung führt in aller Regel zu kritischen Lebenssituationen, einerseits in Bezug auf die individuelle Erwerbsbiografie, die insbesondere nach einer Lehrvertragsauflösung neu gestaltet werden muss und andererseits hinsichtlich der subjektiven Interpretation des Abbruchs, der als persönliche Niederlage und vertane Chance ausgelegt wird, dem beruflichen Werdegang doch noch eine Perspektive geben zu können. Immerhin kann sich fast die Hälfte der Befragten vorstellen, noch einmal mit einer Ausbildung zu beginnen.

8 Empirische Befunde zu erwachsenen Absolvent/innen

Um Informationen zu den individuellen Voraussetzungen und strukturellen Faktoren zu erhalten, die den Verlauf einer beruflichen Grundbildung und das Erlangen eines Berufsabschlusses im Erwachsenenalter beeinflussen bzw. begünstigen, wurde eine Onlinebefragung bei erwachsenen Absolvent/innen durchgeführt. Gleichzeitig konnten dabei Erkenntnisse hinsichtlich einer Erst- oder Zweitausbildung von Erwachsenen gewonnen werden. Befragt wurden Personen, die 2015 bei Ausbildungsbeginn mindestens 25 Jahre alt waren, das Qualifikations- oder Validierungsverfahren einer beruflichen Grundbildung abgeschlossen und ihren ständigen Wohnsitz in der Schweiz hatten. Die Onlinebefragung fand im Februar/März 2017 statt¹⁴. Von den angeschriebenen Personen haben 41,6 Prozent bzw. 2'314 Personen (Netto-Rücklaufquote) an der Befragung teilgenommen. Ein Vergleich ausgewählter Verteilungen zwischen der realisierten Stichprobe und der Grundgesamtheit zeigt, dass die Frauen im realisierten Sample etwas übervertreten sind. Hinsichtlich des gewählten Ausbildungswegs sind Personen mit Validierungsverfahren und solche mit verkürzter Ausbildung in der Stichprobe überrepräsentiert. Die jüngeren Absolvent/innen sind im Auswertungssample indessen unter- und die älteren etwas übervertreten.

Die Auswertung und Darstellung der Daten erfolgte hauptsächlich bivariat-deskriptiv entlang den Forschungsfragen und gemäss unterschiedlicher Dimensionen (Geschlecht, Ausbildungsweg, Erst-/Zweitausbildung, etc.). Um systematische Fehler aufgrund von bestimmten Antwortverhalten zu minimieren und die Grundgesamtheit möglichst gut abzubilden, wurde eine Datengewichtung eingesetzt. Für die Berechnung der Gewichte wurden Informationen aus der Statistik der beruflichen Grundbildung (SBG) verwendet. Die Abbildungen für die einzelnen Schätzwerte (Prozentanteile) werden zudem mit 95%-Vertrauensintervallen dargestellt. Vertrauensintervalle geben Auskunft darüber, welche möglichen Parameter mit den vorliegenden Beobachtungen vereinbar sind (Stahel 2000).

Der Onlinefragebogen war in fünf Bereiche aufgefächert: Einstiegsfragen, Gründe für Ausbildung, Ausbildungsweg, Unterstützung während der Ausbildung, aktuelle Erwerbssituation und soziodemografische Angaben. Zur Beantwortung der Fragen standen mehrheitlich geschlossene Antwortkategorien zur Verfügung. Häufig konnten die Befragten unter der Kategorie ‚anderes‘ noch zusätzliche Angaben machen. Am Schluss des Fragebogens hatten die Teilnehmenden zudem die Möglichkeit, in einem Textfeld weitere Kommentare, Ergänzungen etc. einzutragen. Diese Möglichkeit wurde von 773 Personen genutzt, was einem Drittel der Teilnehmenden entspricht. Die Texteinträge wurden ausgewertet und werden in den folgenden Darstellungen partiell präsentiert, um einzelne Ergebnisse aus inhaltlicher Sicht zu untermauern. Zusätzlich zu diesen aus dem Fragebogen resultierenden quantitativen und qualitativen Daten werden Ergebnisse aus den telefonischen Befragungen eingeflochten (vgl. Kap. 7). Es sind dies in erster Linie Aussagen zu den Ausbildungsmotiven sowie zur Wahl des Ausbildungsweges.

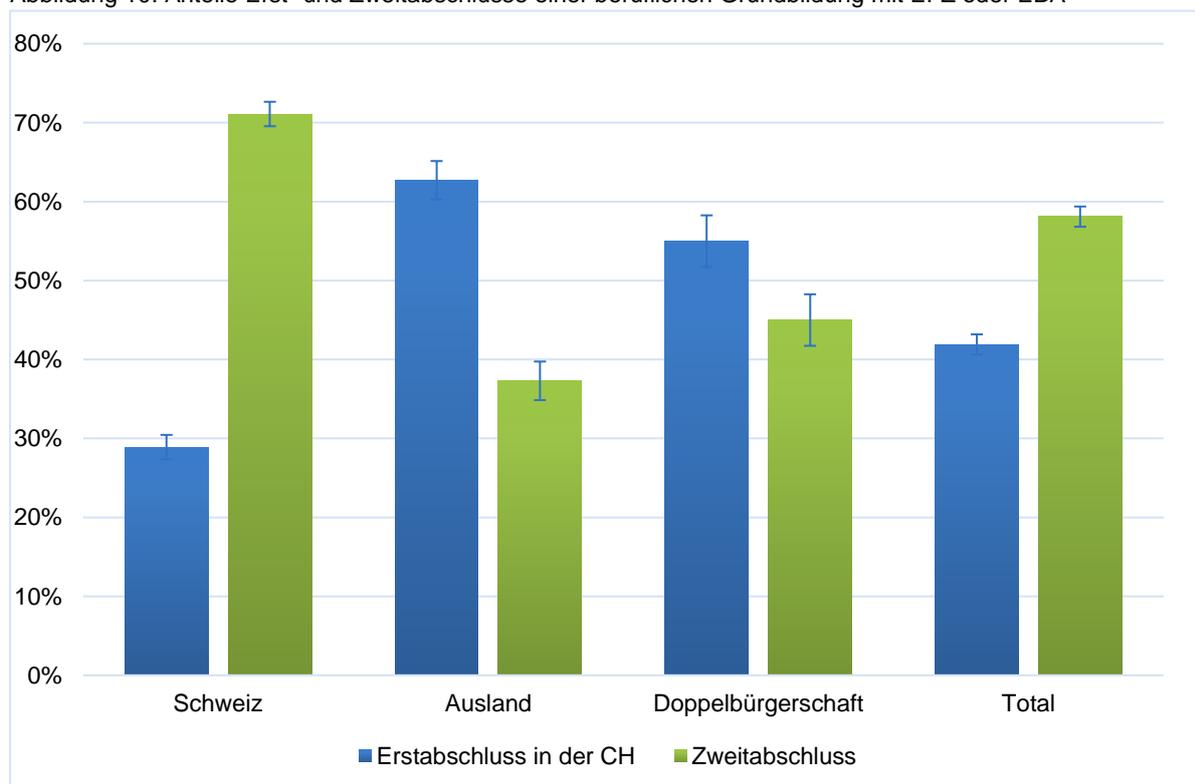
8.1 Erstausbildung in der Schweiz

Bis anhin fehlten Informationen darüber, wie viele Personen unter den Erwachsenen, die einen Berufsabschluss machen, ein eidgenössisches Berufszertifikat als Erstabschluss nachholen und wie

¹⁴ Detaillierte methodische Erläuterungen zur Onlinebefragung, Feldphase und Ausschöpfungsquote finden sich im Anhang 1.

viele Personen eine Zweitausbildung absolvieren. Die Ergebnisse aus der Befragung der Absolvent/innen liefern dazu erstmals differenzierte Erkenntnisse. Zum besseren Verständnis der nachstehenden Ergebnisse bedarf es einiger kurzer Erläuterungen zur Unterscheidung der beiden Ausbildungsvarianten: Sofern nichts anderes erwähnt wird, handelt es sich dann um eine Erstausbildung, wenn eine Person vor Beginn der beruflichen Grundbildung als Vorbildung einen obligatorischen Schulabschluss (möglich ist auch *kein* Schulabschluss) vorweisen kann oder über eine Anlehre oder einen früheren Branchenabschluss verfügte. Als Vorbildung für einen Erstabschluss in der Schweiz zählen auch Abschlüsse auf Sekundarstufe II oder auf Tertiärstufe, die im Ausland erworben wurden. Falls diese Personen bis anhin noch keinen anerkannten Abschluss auf Sekundarstufe II in der Schweiz absolviert haben, handelt es sich also um eidgenössisch anerkannte Erstabschlüsse. Unter den Begriff Zweitausbildung fallen Personen, die vor Ausbildungsbeginn mindestens ein eidgenössisches Berufsattest erworben haben. Gemäss dieser Definitionen haben 42 Prozent der befragten Erwachsenen, die 2015 das Qualifikations- oder Validierungsverfahren absolviert haben, zum ersten Mal eine eidgenössisch zertifizierte berufliche Grundbildung absolviert (→ Abb. 10). 58 Prozent der Befragten haben indes eine Zweitausbildung abgeschlossen, d.h. sie haben bereits früher in der Schweiz eine berufliche Grundbildung mit EFZ oder EBA durchlaufen. Die Erstausbildungsquote liegt mit 29 Prozent bei Personen mit Schweizer Staatsangehörigkeit signifikant tiefer als bei den Absolvent/innen mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit (63%) oder bei den Doppelbürger/innen (55%).

Abbildung 10: Anteile Erst- und Zweitabschlüsse einer beruflichen Grundbildung mit EFZ oder EBA



Quelle: Onlinebefragung der Absolvent/innen, 2017

Eine vertiefte Betrachtung der Absolvent/innen einer beruflichen Erst- oder Zweitausbildung erlaubt, in Bezug auf den vor der Ausbildung erworbenen höchsten Bildungsabschluss sowie hinsichtlich des

Zeitpunktes der Einreise von Ausländer/innen in die Schweiz ein differenzierteres Bild der erwachsenen Personen in einer beruflichen Grundbildung zu zeichnen¹⁵:

- Von den Personen, die 2015 einen eidgenössisch anerkannten Erstabschluss einer beruflichen Grundbildung erworben haben, verfügt ein Viertel über einen im Ausland erworbenen Abschluss auf Sekundarstufe II oder Tertiärstufe. Überdies können 12 Prozent einen Branchenabschluss vorweisen, den sie vor in Kraftsetzung des BBG erworben haben (→ Anhang Abb. A4).
- Allgemein fällt auf, dass Ausländer/innen und Doppelbürger/innen, die einen Ausbildungsabschluss im Ausland erworben haben, überdurchschnittlich gut qualifiziert sind: Gut jede vierte Person (26%) bringt eine gymnasiale Maturität oder Berufsmaturität mit (→ Anhang Tab. A7). 47 Prozent haben einen Berufsabschluss im Ausland erworben. Ein gutes Fünftel (23%) verfügt gar über einen Tertiärabschluss einer ausländischen Hochschule.
- Ausländer/innen und Doppelbürger/innen, die nach der obligatorischen Schulzeit in die Schweiz eingereist sind, verfügen deutlich häufiger über keinen in der Schweiz erworbenen Berufsabschluss auf Sekundarstufe II (65%) als ihre ausländischen Kolleg/innen, die entweder in der Schweiz geboren oder während der obligatorischen Schulzeit in die Schweiz eingereist sind (49%; → Anhang Abb. A5).
- Von den Schweizer/innen, die 2015 einen eidgenössisch anerkannten beruflichen Erstabschluss gemacht haben, hatte knapp die Hälfte (49%) bis anhin lediglich die obligatorische Schule abgeschlossen (→ Anhang Tab. A7). 26 Prozent haben zu einem früheren Zeitpunkt ein Branchenzertifikat oder einen anderen Abschluss erworben und 8 Prozent können eine Anlehre vorweisen. Unter den Branchenabschlüssen finden sich am häufigsten SRK-Abschlüsse (10%) gefolgt von Post- oder SBB-Ausbildungen (4%), Familienhilfe und Hauspflege (2%) oder der SVA-Abschluss der Arztgehilfin (2%).
- Schweizer/innen, die nach dem 24. Lebensjahr eine berufliche Grundbildung als Zweitausbildung verfolgen, haben zu 70 Prozent als erste berufliche Grundbildung ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis und zu 5 Prozent ein Berufsattest gemacht. Jede zehnte Person (11%) hat zudem einen gymnasialen Maturitätsabschluss und 15 Prozent gar einen Tertiärabschluss, entweder auf Stufe Tertiär B (10%) oder Tertiär A (5%).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Erwachsene in einer beruflichen Grundbildung über einen sehr heterogenen Bildungsrucksack verfügen. Diese Ausgangslage dürfte insbesondere für den Unterricht und die Lehrpersonen an den Berufsfachschulen eine Herausforderung darstellen. Dies zeigen auch einige Hinweise in den offenen Kommentaren, die die Teilnehmenden am Ende des Onlinefragebogens anbringen konnten. [Parfois nous avons eu quelques accrochages avec les enseignants, sur la façon de donner les cours. Quand on possède une ou plusieurs formations cfc, brevet, ou autres, les adultes n'ont pas peur de dire les choses contrairement aux apprentis qui a causé des tensions (P: 1681531).] [Lernplan war während der Ausbildung eher chaotisch aufgebaut. So war es für mich in einigen Fächern schwierig den Roten Faden zu erkennen. Für einige Schüler war der Lerneffekt dadurch schlecht (P: 1648226).]

¹⁵ Die entsprechenden Abbildungen und Tabellen finden sich im Anhang (Abb. A4, Tab. A7).

8.2 Erwachsene in einer beruflichen Erst- oder Zweitausbildung

Dieses Kapitel beschreibt die Erwachsenen in einer beruflichen Erst- oder Zweitausbildung hinsichtlich des gewählten Ausbildungswegs, des Berufsfelds oder des absolvierten Diplomtyps. Überdies werden soziodemografische Merkmale der Teilnehmenden angeschaut. Zwischen den Teilnehmenden einer Erstausbildung und jenen einer Zweitausbildung zeigen alle analysierten Merkmale statistisch signifikante Unterschiede – ausser im Geschlechtervergleich.

Soziodemografische Merkmale

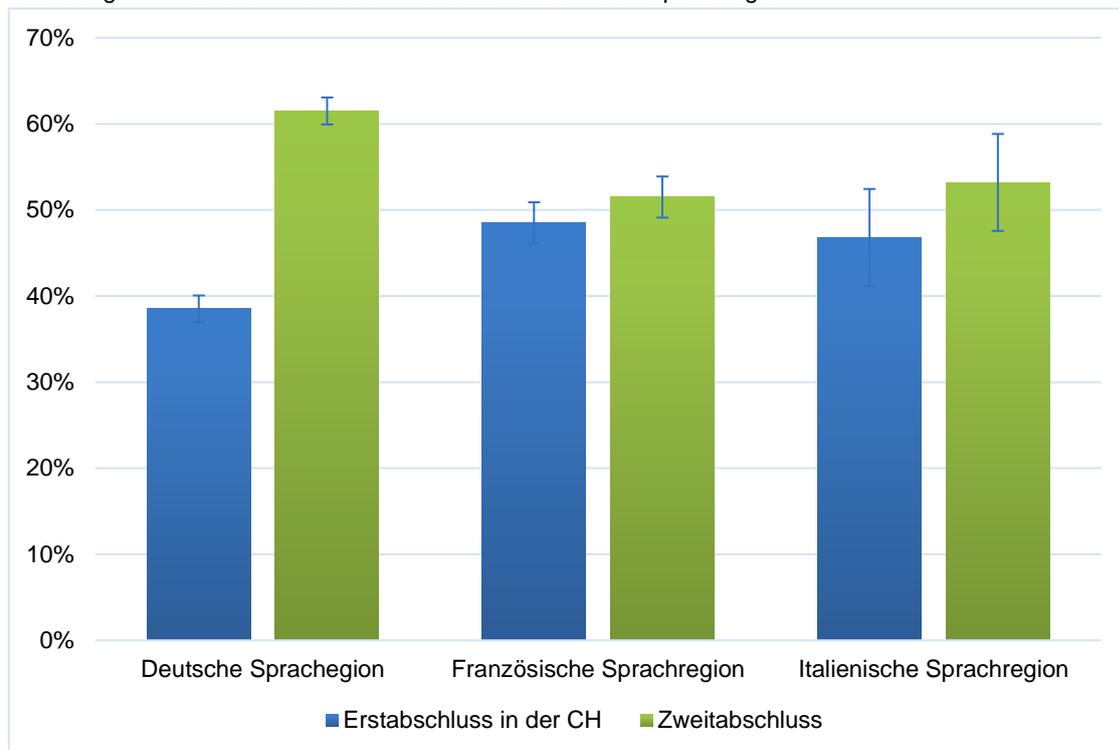
Männer und Frauen finden sich im Erwachsenenalter gleich häufig in einer Erst- oder Zweitausbildung: Von den Befragten absolvierten jeweils gut 42 Prozent der Frauen und Männer eine Erstausbildung und knapp 58 Prozent strebten einen Zweitabschluss in einer beruflichen Grundbildung an. Sowohl die jüngeren Teilnehmenden im Alter von 25 bis 29 Jahren als auch die über 44-Jährigen machen häufiger eine Zweitausbildung. Gerade bei den jüngeren Personen kommt es oft vor, dass sie nach dem EFZ noch eine Zusatzlehre machen, bspw. vom Koch zum Diätkoch, oder dass sie nach einem EBA noch eine Höherqualifizierung zum EFZ anhängen. So sind knapp drei Viertel (74%) der verkürzten Ausbildungen im Erwachsenenalter Zweitausbildungen. Von den befragten 30- bis 34-Jährigen verfügten 44 Prozent vor der Ausbildung noch über keinen eidgenössisch anerkannten Abschluss auf Sekundarstufe II. Mit je 49 Prozent erwerben Personen zwischen 35 und 39 Jahren und zwischen 40 und 44 Jahren einen in der Schweiz zertifizierten Erstabschluss. Eng mit dem Alter verknüpft ist auch der Aspekt, ob Kinder unter 5 Jahren oder im schulpflichtigen Alter im Haushalt leben. Wie die Literaturrecherche gezeigt hat, kann eine frühe Schwangerschaft Frauen dazu veranlassen, ihre nachobligatorische Ausbildung auf eine spätere Lebensphase zu verschieben. Dies zeigt sich in den vorliegenden Befunden vor allem daran, dass Personen ohne Kinder oder mit Kindern, die älter als 20 Jahre sind, zu zwei Drittel einen Zweitabschluss machen. Diese Erwachsenen sind in der Regel entweder unter 30 Jahre alt oder bereits über 50. Leben indes Kinder unter 5 Jahren oder zwischen 5 und 10 Jahren im Haushalt, handelte es sich bei 58 Prozent bzw. 48 Prozent der befragten Absolventinnen um einen beruflichen Erstabschluss in der Schweiz. Diese Frauen sind in der Regel zwischen 30 und 40 Jahre alt, wenn sie die Ausbildung abschliessen. Auch im Erwachsenenalter bleibt das Nachholen eines Berufsabschlusses für Frauen mit Kindern eine grosse Herausforderung. So berichten vor allem Frauen, dass die Ausbildung für sie eine sehr anstrengende und anspruchsvolle Zeit war, da Familie, Haushalt, Arbeit und Lernen auf ihnen lastete.

Die befragten Erwachsenen der französischen Sprachregion machen mit 49 Prozent überdurchschnittlich häufig eine berufliche Erstausbildung in der Schweiz, während die Teilnahmequote an Erstausbildungen für Erwachsene in der Deutschschweiz hingegen mit 39 Prozent unter dem Durchschnitt liegt (→ Abb. 11). Der signifikant höhere Anteil an Erstausbildungen in der französischsprachigen Schweiz zeigt sich vor allem in den beiden Kantonen Genf und Waadt. Diese beiden Kantone haben in den letzten Jahren Angebote¹⁶ geschaffen, die vor allem geringqualifizierte Erwachsene dazu motivieren sollen, einen eidgenössisch anerkannten Berufsabschluss zu erwerben, und sie dabei unterstützen. In der Romandie haben zudem gut zwei Drittel (68%) der Personen in einer Erstausbildung entweder eine ausländische Staatsangehörigkeit oder sind Doppelbürger/innen. In der

¹⁶ Dazu zählen etwa die modularisierten Berufsbildungsgänge oder Qualifications+ im Kanton Genf (vgl. OFPC Genève 2007). Im Kanton Waadt sind es die Angebote FORJAD oder FORMAD, die Erwachsene beim Nachholen eines Berufsabschlusses unterstützen.

Deutschschweiz entspricht der Anteil dieser Personengruppe in einer Erstausbildung 54 Prozent. Für die italienischsprachige Schweiz können aufgrund der kleinen Fallenzahlen und der relativ grossen Spannweite des Vertrauensintervalls keine eindeutigen Aussagen zu den Teilnahmequoten an Erst- und Zweitausbildungen gemacht werden.

Abbildung 11: Anteile an Erst- oder Zweitabschlüssen nach Sprachregion



Quelle: Onlinebefragung der Absolvent/innen, 2017

Diplomtyp, Berufsfeld und Unternehmensgrösse

57 Prozent der Erwachsenen, die 2015 eine berufliche Grundbildung zum Berufsattest absolviert haben, holten einen in der Schweiz anerkannten Abschluss nach. Bei den Absolvent/innen einer EFZ Ausbildung handelte es sich bei 41 Prozent um eine Erstausbildung in der Schweiz, wobei 23 Prozent einen im Ausland erworbenen Abschluss auf mindestens Sekundarstufe II besitzen. 11 Prozent können einen Branchenabschluss vorweisen, den sie vor in Kraftsetzung des neuen Berufsbildungsgesetzes erworben haben. Insgesamt haben 8 Prozent der EFZ-Absolvent/innen einen früheren Abschluss des SRK, wie Pflegehelfer/in oder Krankenpfleger/in, 4 Prozent besitzen einen Branchenabschluss der SBB, der Post oder haben früher eine Bürolehre gemacht. Für 59 Prozent der erwachsenen EFZ-Absolvent/innen ist der Abschluss indes bereits die zweite Berufsausbildung in der Schweiz.

In der Deutschschweiz wählten 11 Prozent der erwachsenen Absolvent/innen das EBA als Erstausbildung, in der französischsprachigen Region waren es 13 Prozent. Je 11 Prozent der Männer und Frauen absolvierten als Erstausbildung ein EBA. Machen Männer (42%) eine EFZ-Ausbildung, so handelt es sich etwas häufiger als bei den Frauen (40%) um einen ersten zertifizierten Berufsabschluss in der Schweiz. Dieser Unterschied ist jedoch nicht signifikant.

Hinsichtlich des Berufsfelds ist der Anteil der Erstausbildungen in den Berufen des Handels und Verkehrs am höchsten (59%). Dazu zählen mit 56 Prozent der Abschlüsse hauptsächlich Ausbildungen

im Bereich des Detailhandels. In den Berufen dieser Branche können die Erwachsenen eine berufliche Grundbildung auf allen vier Wegen nachholen. Zudem steht ein relativ breites Angebot an spezifischen Klassen für Erwachsene zur Verfügung. Verschiedene Kantone zahlen den Teilnehmenden einer Detailhandelsausbildung auch die Kurskosten (Wettstein 2014). 39 Prozent der Erstabschlüsse von Erwachsenen im Berufsfeld Handel und Verkehr sind zudem Logistiker/innen EFZ.

Am zweithäufigsten (51%) kommen in den Berufen des Gastgewerbes und der Erbringung persönlicher Dienstleistungen Erstabschlüsse vor. Rund ein Fünftel (22%) der Abschlüsse in diesem Berufsfeld sind Erstausbildungen als Koch/Köchin EFZ. Gut jede/r Zehnte (11%) machte ein EBA als Küchenangestellte/r und 14 Prozent absolvieren die Ausbildung zur Restaurationsfachfrau/-mann EFZ. Erwachsene können in diesen drei Berufen der Gastronomie eine verkürzte, modular aufgebaute Grundbildung besuchen, insofern sie den „Progresso-Lehrgang“ von Hotel&Gastro formation, ein fünfwöchiger, fachlicher Weiterbildungskurs, besucht haben (Wettstein/Neuhaus o. J.). Weitere Erstabschlüsse, die im Berufsfeld Gastgewerbe und Erbringung persönlicher Dienstleistungen häufig vorkommen, sind Fachfrau/-mann Betriebsunterhalt EFZ (11%), Gebäudereiniger/in EFZ (14%) oder Fachmann/-frau Hauswirtschaft EFZ (8%).

Ebenfalls ein überdurchschnittlicher Anteil an Erstabschlüssen zählen die Berufe des Gesundheitswesens (48%), des Baugewerbes (44%) oder des Managements und der Administration, des Bank- und Versicherungsgewerbes und des Rechtswesens (38%). Alle drei Branchen unterstützen den Berufsabschluss für Erwachsene mit speziellen Initiativen. 94 Prozent der Abschlüsse im Berufsfeld Gesundheitswesen sind Erstausbildungen zur Fachfrau/-mann Gesundheit EFZ. Dabei wählte ein knappes Viertel (24%) der befragten Absolvent/innen das Validierungsverfahren und 26 Prozent verfolgten den Weg der Direktzulassung zur Abschlussprüfung.

Die häufigsten Erstausbildungen von Erwachsenen im Baugewerbe sind Maurer/in EFZ (40%), Maler/in EFZ (14%) oder Strassenbauer/in EFZ (12%). Die Direktzulassung zum Qualifikationsverfahren steht bei den erwachsenen Maurer/innen (82%) und Strassenbauer/innen (86%) im Vordergrund. In beiden Berufen wurden in den letzten Jahren verschiedene Angebote lanciert, die den Berufsabschluss für Erwachsene unterstützen. So können sich Erwachsene im Kanton Genf während zwei Jahren auf die Direktzulassung zum Qualifikationsverfahren als Maurer/in EFZ oder Strassenbauer/in EFZ vorbereiten. Das Validierungsverfahren wird nicht mehr angeboten. Aber auch in anderen Kantonen bieten die Sektionen des Baumeisterverbands spezielle Vorbereitungskurse für Erwachsene an, die ein EFZ oder EBA nachholen wollen (Neuhaus 2017).

Die Berufsbildung für Erwachsene hat im kaufmännischen Bereich eine lange Tradition. Dabei haben sich insbesondere die Direktzulassung und die Validierung von Bildungsleistungen etabliert. Verschiedene Kantone bieten Vorbereitungskurse auf die Abschlussprüfung zur/zum Kauffrau/-mann an (Wettstein 2015). Von den befragten Absolvent/innen, die eine Ausbildung im kaufmännischen Bereich absolviert haben, liessen sich 86 Prozent zur/zum Kauffrau/-mann EFZ und 14 Prozent zur/zum Büroassistent/in EBA ausbilden. Dabei konnte jede zehnte Person (11%) auf einem Branchenabschluss entweder der SBB, der Post oder als Bürokraft aufbauen. 30 Prozent dieser Absolvent/innen wählten den regulären Ausbildungsweg und 49 Prozent erreichten den Abschluss über die Direktzulassung zum Qualifikationsverfahren, 15 Prozent entschlossen sich für das Validierungsverfahren.

In den Berufsfeldern Soziales und Beratung sowie den technischen Berufen und Informatikberufen liegen die Erstabschlüsse bei den erwachsenen Teilnehmenden einer beruflichen Grundbildung zwi-

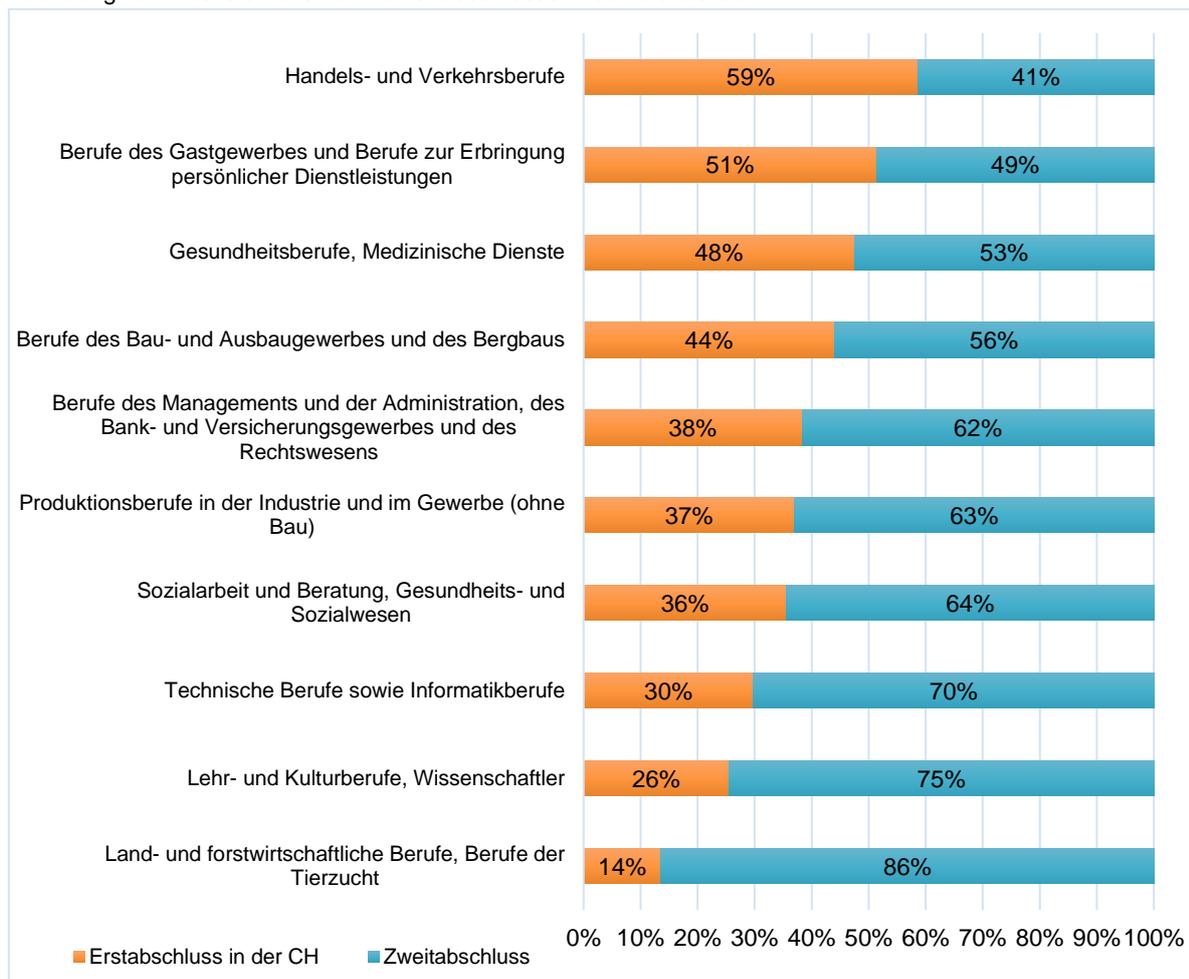
schen 30 und 36 Prozent (→ Anhang Tab. A8). Rund drei Viertel (74%) der absolvierten Erstabschlüsse im Sozialbereich sind Fachmann/-frau Betreuung EFZ. Ein gutes Viertel der Befragten liess sich zur/zum Assistent/in Gesundheit und Soziales EBA ausbilden. Auch im Berufsfeld Soziales und Beratung bringt ein Fünftel (21%) der erwachsenen Absolvent/innen einen Branchenabschluss des SRK oder als Familienhilfe/Hauspflege mit. 30 Prozent erreichen den Erstabschluss über den regulären Ausbildungsweg. 28 Prozent wählen die Direktzulassung und ein knappes Fünftel (19%) entschliesst sich für eine verkürzte Ausbildung. Überdurchschnittlich häufig (22%) verfolgen die Absolvent/innen im Berufsfeld Soziales und Beratung den Weg der Validierung, um ihren ersten eidgenössischen Berufsabschluss zu erreichen.

Bevorzugte Erstabschlüsse im Berufsfeld technische Berufe und Informatikberufe sind Elektroinstallateur/in EFZ (30%), Informatiker/in EFZ (18%) oder Montage-Elektriker/in EFZ (19%). Gut die Hälfte (52%) der erwachsenen Absolvent/innen der technischen Berufe und Informatikberufe¹⁷ wählt für die Erstausbildung den regulären und 14 Prozent den verkürzten Ausbildungsweg. 32 Prozent absolvierten die Abschlussprüfung aufgrund einer Direktzulassung.

Ein Blick auf die Grösse der Unternehmen, in denen erwachsene Lernende eine berufliche Grundbildung machen, zeigt, dass Erstabschlüsse signifikant häufiger in Grossunternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitenden vorkommen: 38 Prozent der erwachsenen Absolvent/innen, deren Arbeitgeber mehr als 250 Mitarbeitende hat, machen eine Erstausbildung, 62 Prozent verfügen bereits über einen qualifizierten Abschluss auf Sekundarstufe II. Bei den Mittelunternehmen mit 50 bis 250 Mitarbeitenden beträgt die Erstabschlussquote 46 Prozent, bei den Kleinunternehmen mit 10 bis 49 Mitarbeitenden machen die Erstausbildungen von Erwachsenen 41 Prozent aus (→ Anhang Tab. A8). Zwischen der Unternehmensgrösse, dem gewählten Beruf und den Anteilen an Erstabschlüssen von Erwachsenen besteht ein signifikanter Zusammenhang. So finden Erstausbildungen des Gesundheitswesens, des Handels oder im Berufsfeld der technischen Berufe und Informatikberufen vor allem in Mittel- und Grossunternehmen statt. Zweitausbildungen werden indes in beiden Berufsfeldern häufiger in Kleinst- und Kleinunternehmen gemacht. In den Berufen des Bau- und Ausbaugewerbes ist der Arbeitgeber der erwachsenen Lernenden – sowohl einer Erst- als auch einer Zweitausbildung – häufig ein Kleinst- oder Kleinunternehmen. Bei den anderen Berufsfeldern zeigen sich keine bedeutenden Unterschiede zwischen der Unternehmensgrösse und den Anteilen an beruflichen Erst- und Zweitausbildungen.

¹⁷ Aufgrund geringer Fallzahlen in den einzelnen Berufen wird der gewählte Weg nur in Bezug auf das gesamte Berufsfeld ‚technische Berufe und Informatikberufe‘ dargestellt.

Abbildung 12: Anteile an Erst- und Zweitabschlüssen nach Berufsfeld



Quelle: Onlinebefragung der Absolvent/innen, 2017

8.3 Hinweisquellen auf eine berufliche Grundbildung

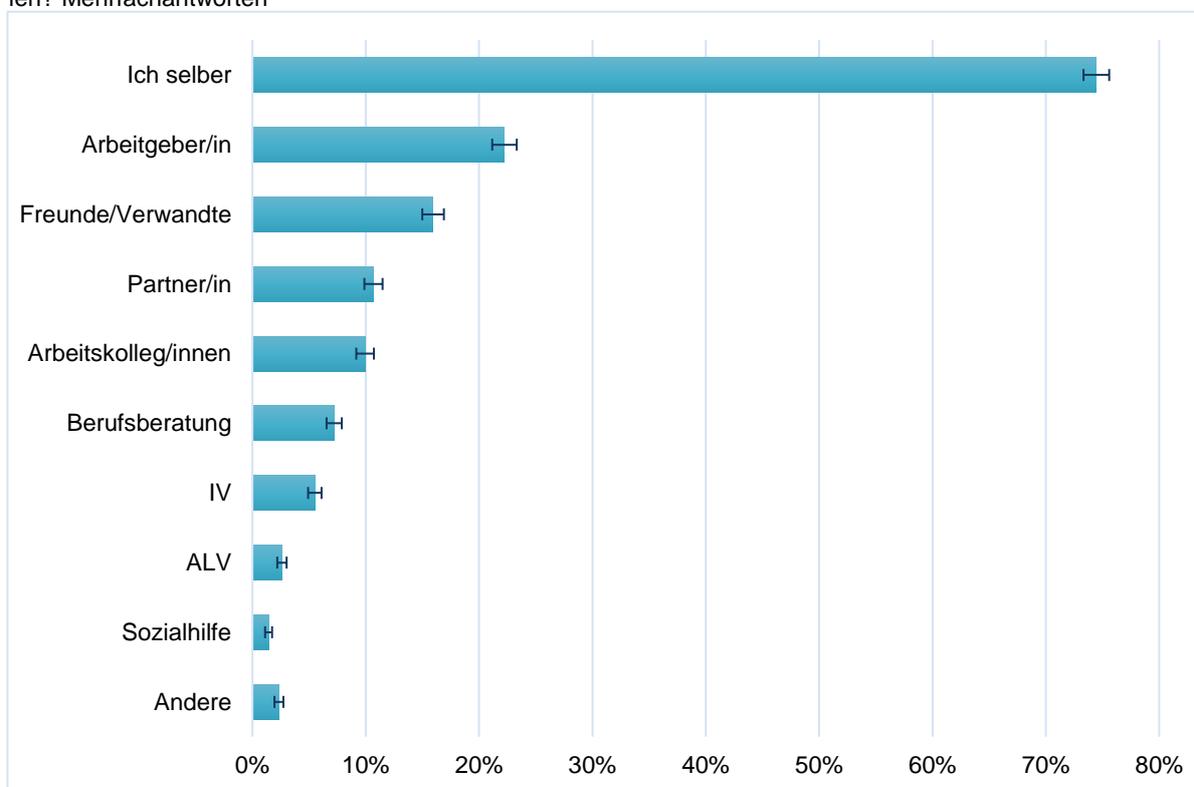
Wer hat die Absolvent/innen auf den Berufsabschluss für Erwachsene hingewiesen? Auf die entsprechende Frage in der Onlinebefragung konnten die Teilnehmenden mehrere Antworten auswählen. Rund drei Viertel (74%) der Befragten geben an, dass sie u.a. selber auf die Idee gekommen sind, noch oder nochmals eine berufliche Grundbildung zu absolvieren. Dieser hohe Wert dürfte teilweise soziale Erwünschtheit¹⁸ zugrunde liegen. Sie könnte aber auch methodisch bedingt sein, da das Item in der Auswahlliste zuerst kam, und diese Frage in der Onlinebefragung nicht randomisiert war.

Ein gutes Fünftel (22%) der Befragten gibt zudem an, dass der Hinweis, ein Fähigkeitszeugnis oder Berufsattest zu erwerben, vom Arbeitgeber kam. Die befragten Absolvent/innen, die eine Nachqualifizierung avisiert haben, bekunden im Vergleich zu jenen, die einen weiteren Berufsabschluss erworben haben, etwas häufiger, dass sie der Partner/die Partnerin, Verwandte/Freunde oder die Arbeitskolleg/innen zur Ausbildung ermuntert haben. Von der Beraterin oder dem Berater einer IV-Stelle

¹⁸ Von sozialer Erwünschtheit wird in der Sozialforschung dann gesprochen, wenn Befragte bevorzugt Antworten geben, von denen sie glauben, sie träfen eher auf soziale Zustimmung als die wahre Antwort, bei der sie soziale Ablehnung befürchten.

wurden 6 Prozent auf die Möglichkeit einer beruflichen Ausbildung aufmerksam gemacht. Die Arbeitslosenversicherung und die Sozialhilfe wurden von drei bzw. einem Prozent der Befragten als Hinweisquelle genannt. Von der Berufsberatung erhielten 7 Prozent aller Befragten Hinweise zum Berufsabschluss für Erwachsene, wobei es sich hier mehr um Informationen handeln dürfte als um Hinweise, da eine Person, die sich bei der Berufsberatung informiert, in der Regel willens ist, eine Aus- oder Weiterbildung zu absolvieren. Der Informationsgehalt der Berufsberatung war für die Interessierten jedoch nicht immer hilfreich: So kritisieren die Befragten in den offenen Kommentaren des Onlinefragebogens, dass die Informationsveranstaltung zum Validierungsverfahren hinsichtlich des Ablaufs des Verfahrens wenig verständlich und gehaltvoll war, oder dass die von der Berufsberatung vorgeschlagenen Berufe, die sich für das Nachholen eines Abschluss eignen, sehr begrenzt waren und wenig Auswahlmöglichkeiten offenstanden.

Abbildung 13: Wer hat Sie darauf hingewiesen, einen (weiteren) Berufsabschluss zu erwerben bzw. nachzuholen? Mehrfachantworten



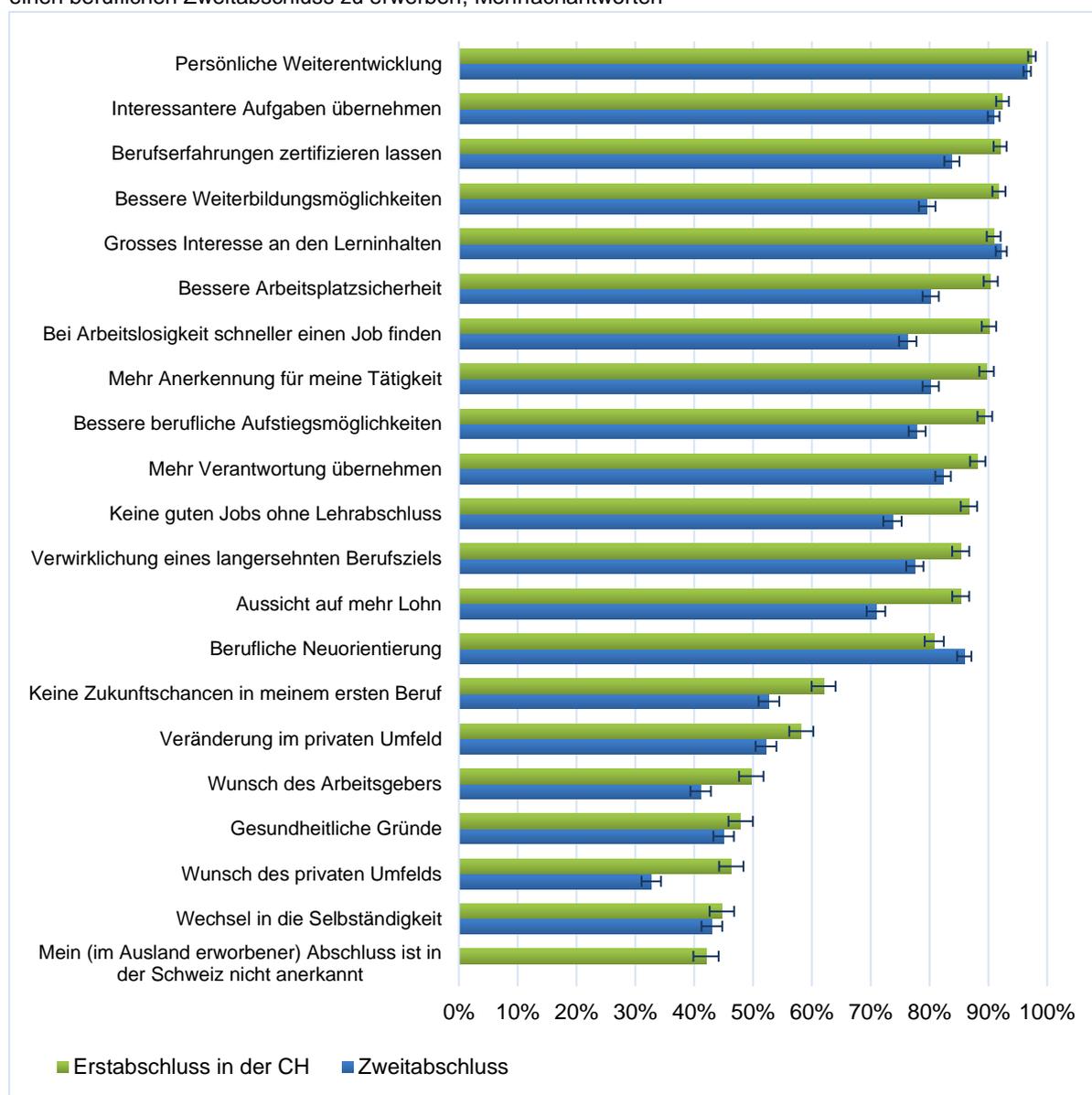
Quelle: Onlinebefragung der Absolvent/innen, 2017

8.4 Gründe, einen (weiteren) Berufsabschluss zu erwerben

Die Gründe, weshalb Erwachsene eine Ausbildung in Angriff nehmen, sind vielfältig und für jeden einzelnen Fall multikausal. Dies wurde bereits in verschiedenen Studien (vgl. Kap. 2.1) nachgewiesen und im Rahmen dieser Forschung mithilfe von Interviews mit Nicht-Teilnehmenden (vgl. Kap. 6) und Abbrechenden (vgl. Kap. 7) bestätigt. An diese Erkenntnisse anschliessend, wurde den Absolvent/innen im Zuge der Onlinebefragung ein Mehrfachantwortenset mit möglichen Ausbildungsmotiven vorgelegt, in dem sie ihre persönlichen Gründe für eine Ausbildungsentscheidung auf einer Skala von eins (sehr unwichtig) bis vier (sehr wichtig) einschätzen mussten. Für die Auswertung wurden die ziemlich

wichtigen und die sehr wichtigen Motive zusammengefasst und nachstehend ausgewiesen. Für nahezu alle Befragten ist die persönliche Weiterentwicklung ein Grund, weshalb sie die berufliche Grundbildung in Angriff genommen haben. Auf den darauffolgenden ‚Rängen‘ zeigen sich zum Teil erhebliche Unterschiede zwischen Personen, die eine Erst- oder eine Zweitausbildung absolviert haben, wobei Personen mit einer Erstausbildung in der Schweiz mit zwei Ausnahmen konstant die höheren Werte aufweisen. Mit über zehn Prozent Differenz sind die Abweichungen bei den Aussagen ‚Wunsch des privaten Umfelds‘, ‚Keine Zukunftschancen in meinem ersten Beruf‘, ‚Aussicht auf mehr Lohn‘, ‚Keine guten Jobs ohne Lehrabschluss‘ sowie ‚Bessere Weiterbildungsmöglichkeiten‘ besonders hoch. Nur die Aussagen ‚Grosses Interesse an Lerninhalten‘ sowie ‚Berufliche Neuorientierung‘ sind für Personen mit einer Zweitausbildung wichtiger.

Abbildung 14: Anteile der ziemlich bis sehr wichtigen Gründe, einen beruflichen Erstabschluss nachzuholen bzw. einen beruflichen Zweitabschluss zu erwerben, Mehrfachantworten



Quelle: Onlinebefragung der Absolvent/innen, 2017

Ein Spezialfall bildet die Antwortvorgabe ‚Mein Abschluss ist in der Schweiz nicht anerkannt‘. Diese Kategorie konnte nur von Personen eingeschätzt werden, die eine Ausbildung im Ausland absolviert hatten. Es ist deshalb erklärbar, weshalb diese Kategorie im Vergleich zu den anderen nicht so oft genannt wurde. Eine Spezialauswertung deutet allerdings darauf hin, dass dieser Aspekt für die betroffenen Personen einen hohen Stellenwert hat. So gaben 64,4 Prozent dieser Absolvent/innen an, dass für sie die Nicht-Anerkennung ihrer im Ausland erworbenen Diplome und Zertifikate ein ziemlich wichtiger bis sehr wichtiger Grund war, mit einer beruflichen Grundbildung zu beginnen.

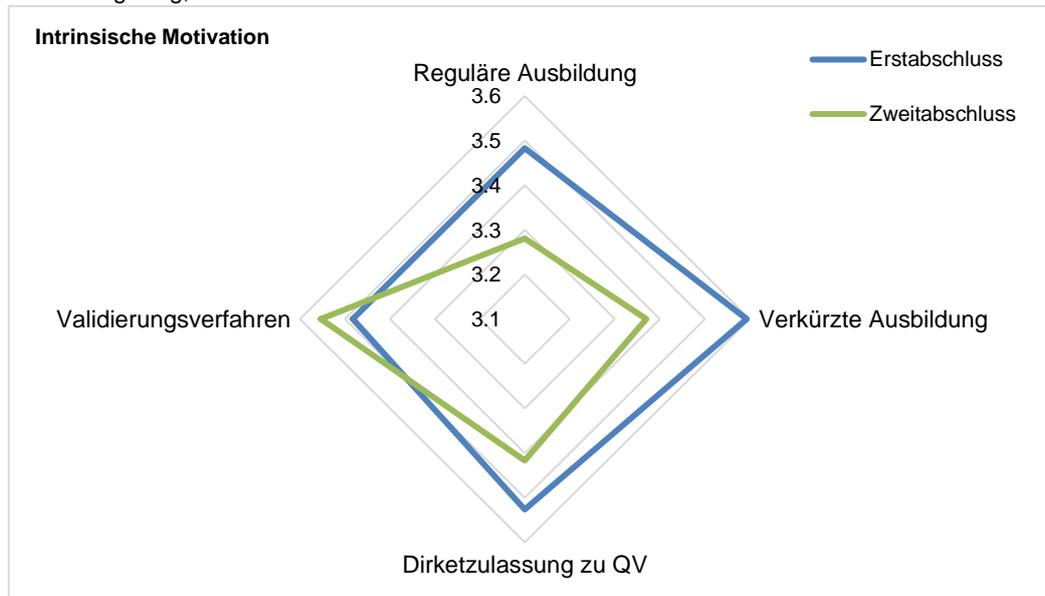
Um die Vielfältigkeit der Motive für die Inangriffnahme einer Berufsausbildung zu reduzieren und diese dadurch hinsichtlich der vier verschiedenen Wege zu einem Berufsabschluss operationalisierbar zu machen, wurden die 21 Antwortkategorien einer Faktorenanalyse unterzogen¹⁹. Dabei konnten drei Faktoren gebildet werden, die sich in der Häufigkeit ihres Auftretens unterschieden; Mithilfe dieser drei Faktoren ist es möglich, die Ausbildungsmotive der vier verschiedenen Berufsbildungswege zu analysieren. Dazu wurden innerhalb der einzelnen Faktoren Mittelwerte für Erstabschlüsse und Zweitabschlüsse gebildet und diese vor dem Hintergrund der vier Bildungswege verglichen.

Intrinsische Motivation

94 Prozent aller Befragten absolvierten die berufliche Grundbildung aus innerem Antrieb heraus. Dieser Aspekt wurde auch in den Interviews mit den Abbrechenden immer wieder betont. So erzählten Personen mit diesem Motivationshintergrund, dass sie in der Regel bereits mehrere Jahre in einem bestimmten Beruf arbeiteten und entsprechend das Gefühl hatten, zwar über hinreichend praktisches Wissen und praktische Erfahrung zu verfügen, aber bislang noch keine oder zu wenig Möglichkeiten hatten, sich genügend theoretisches Fachwissen anzueignen oder dieses befriedigend zu vervollständigen. Diese Personen hatten spezifische Interessen entwickelt und die Absicht, zu mehr Wissen zu gelangen und ihre praktischen Kompetenzen mit theoretischen Grundlagen zu verknüpfen. Darüber hinaus sollte die berufliche Grundbildung eine Brücke hin zur Berufsmaturität und zur Fachhochschule bilden. Die intrinsische Motivation als Antrieb für das Absolvieren einer Berufsausbildung entspricht einerseits bisherigen Forschungen, dass eine Berufsausbildung nur mit einer hohen Bildungsmotivation gelingen kann (Schräder-Naef/Jörg-Fromm 2005). Andererseits weist dieser Faktor auf den in Kapitel 6 beschriebenen Bedeutsamkeitstypus der Aufstiegsorientierten hin, bei dem ein hohes Mass an intrinsischer Motivation nachgewiesen werden konnte. Diese Personen hätten sofort mit einer beruflichen Grundbildung begonnen, wenn es die persönliche Situation und die Rahmenbedingungen zugelassen hätten. Die intrinsische Motivation ist bei allen vier Bildungswegen ein wichtiger Bildungsgrund. Beim Validierungsverfahren ist dieser für Personen, die eine Zweitausbildung absolviert haben, wichtiger als für Personen, die einen Erstabschluss in der Schweiz erworben haben, bei den anderen drei Bildungswegen (reguläre, verkürzte Ausbildung oder Direktzulassung) verhält es sich umgekehrt.

¹⁹ Details zum Verfahren sowie zur inhaltlichen Zusammensetzung der einzelnen Faktoren vgl. Anhang (Tab. A9)

Abbildung 15: Intrinsische Motivation: Gründe für einen Erst- oder Zweitabschluss nach gewähltem Ausbildungsweg, Mittelwerte

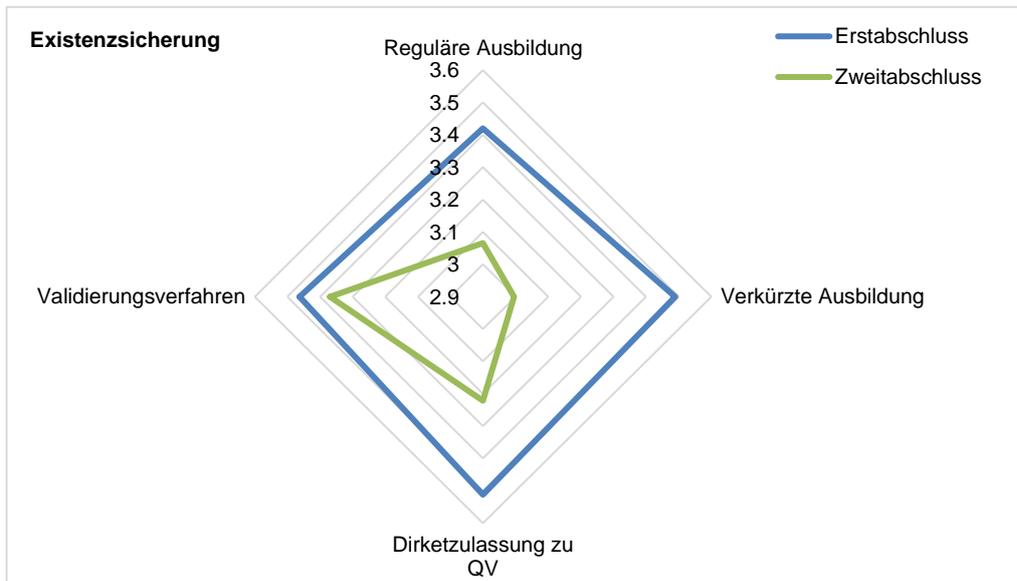


Quelle: Onlinebefragung der Absolvent/innen, 2017

Existenzsicherung

Der Faktor Existenzsicherung ist bei Personen, die eine erste berufliche Grundbildung in der Schweiz absolviert haben, bei allen vier Bildungswegen ein zentrales Ausbildungsmotiv. Für 85 Prozent aller Befragten ist die Existenzsicherung ein ziemlich wichtiger oder sehr wichtiger Grund für das Absolvieren einer beruflichen Grundbildung. Dieser Aspekt zeigte sich bereits sehr deutlich in der Befragung der Abbrecher/innen. Diese artikulierten zwei unterschiedliche Ausbildungsmotive: Zum einen sollte ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis den Einstieg ins Erwerbsleben ermöglichen, d.h. der Auslöser, eine berufliche Grundbildung in Angriff zu nehmen, war für diese Personen in ihrer Erwerbslosigkeit begründet. Zum andern war es die generelle Angst um die berufliche Zukunft, die ohne ein Zertifikat schwierig zu gestalten ist. Mit einem Berufsabschluss wollten die befragten Personen ihren Verbleib im Arbeitsmarkt sichern und gleichzeitig Perspektiven für einen horizontalen und vertikalen Positionswechsel öffnen. Darüber hinaus versprachen sie sich, sich auf dem Arbeitsmarkt Vorteile gegenüber anderen Personen zu verschaffen, um bei einer allfälligen Arbeitslosigkeit wieder möglichst schnell in den Arbeitsprozess zurückkehren zu können. Von einem Berufsabschluss erhofften sie sich aber auch mehr vertragliche Sicherheit, wie sie bspw. im Rahmen eines Gesamtarbeitsvertrags gewährleistet ist, in dem Mindestlöhne, Krankheitstaggeld, die Möglichkeit auf Weiterbildung etc. festgelegt sind. – Die Existenzsicherung als Ausbildungsmotiv ist dem Bedeutsamkeitstypus der Anpassungswilligen (vgl. Kap. 6) zuzuordnen.

Abbildung 16: Existenzsicherung: Gründe für einen Erst- oder Zweitabschluss nach gewähltem Ausbildungsweg, Mittelwerte

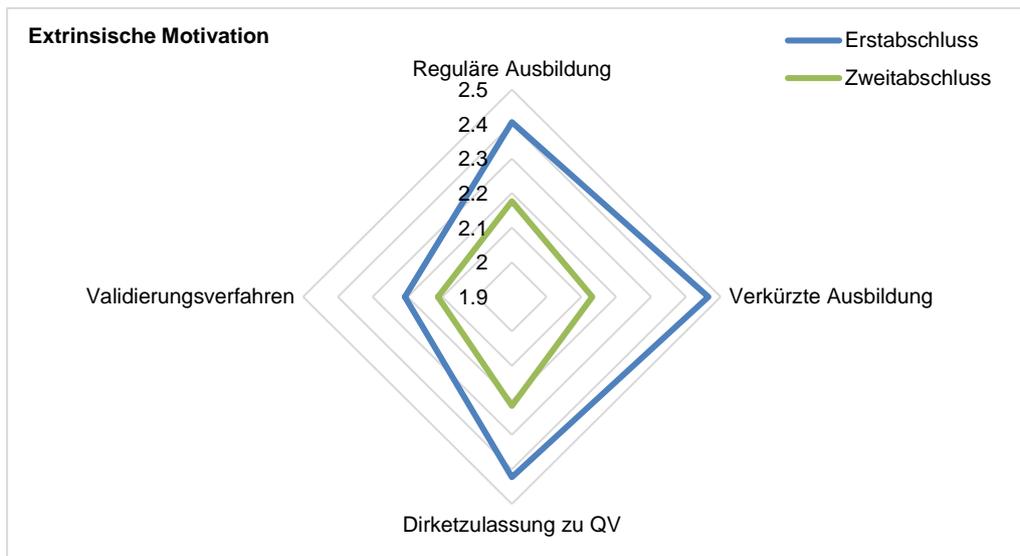


Quelle: Onlinebefragung der Absolvent/innen, 2017

Extrinsische Motivation

32 Prozent der Befragten gaben an, dass äussere Reize für das Absolvieren einer beruflichen Grundbildung ziemlich wichtige oder sehr wichtige Entscheidungsfaktoren waren. Dazu zählen der Wunsch des privaten Umfelds, der Wechsel in die Selbständigkeit, die Nicht-Anerkennung der im Ausland erworbenen Abschlüsse, Veränderungen im privaten Umfeld, der Wunsch des Arbeitgebers sowie gesundheitliche Gründe. Bei der extrinsischen Motivation zeigt sich, dass sich Personen, die bereits einen anerkannten Berufsabschluss in der Schweiz erworben haben, weit weniger durch äussere Reize beeinflussen lassen als Personen, die noch keinen solchen Abschluss haben. Für Personen, die das Validierungsverfahren verfolgen, sind extrinsische Beweggründe unbedeutend. In den Telefoninterviews mit Abbrechenden wurde vor allem letzteres immer wieder betont: Aufgrund von gesundheitlichen Beeinträchtigungen konnte die angestammte Tätigkeit nicht mehr ausgeübt werden. Die Befragten waren psychisch krank, hatten einen Unfall oder mussten sich einer Operation unterziehen, die einen ungünstigen und langwierigen Verlauf nahm. Die lange Abwesenheit vom Arbeitsplatz führte teilweise zu Kündigungen durch den Arbeitgeber. Hinzu kamen Unverträglichkeiten gegenüber Substanzen sowie Drogenentzugsprogramme, so dass eine berufliche Neuorientierung notwendig wurde. – Die extrinsische Motivation als Argument für eine berufliche Grundbildung liesse sich am ehesten dem Bedeutsamkeitstypus der Genügsamen zuordnen (vgl. Kap. 6).

Abbildung 17: Extrinsische Motivation: Gründe für einen Erst- oder Zweitabschluss nach gewähltem Ausbildungsweg, Mittelwerte



Quelle: Onlinebefragung der Absolvent/innen, 2017

8.5 Die Wahl des Ausbildungsweges

Die Frage nach dem Ausbildungsweg und damit zusammenhängend nach den Gründen, weshalb dieser Weg und kein anderer gewählt wurde, gibt auch Hinweise auf die Kenntnisse bzw. Unkenntnisse der befragten Personen über das Bildungssystem und die Möglichkeiten der Realisierung eines beruflichen Abschlusses. Deutlich zeigte sich dies im Rahmen der Telefoninterviews, die mit Abbrechenden durchgeführt wurden. So berichteten einige der Befragten, dass ihnen die vier Wege der beruflichen Grundbildung für Erwachsene zu Beginn der Ausbildung nicht bekannt gewesen waren. Dass überhaupt noch andere Wege hätten gewählt werden können, wurde ihnen erst während der Ausbildung oder gar erst im Laufe des Interviews bewusst.

Für andere Abbrechende war die Wahl des Bildungswegs meist ein bewusster Entscheid für eine bestimmte Variante in Abwägung der Vor- und Nachteile vor dem Hintergrund der persönlichen Situation sowie in Abgrenzung zu den anderen Ausbildungswegen. Genannt wurden Entscheidungen basierend auf folgenden Grundlagen:

Dauer: Eine maximale Ausbildungsdauer von zwei Jahren war die Obergrenze dessen, was einige Personen zu investieren bereit waren. Nebst dem Direktzugang bot sich das Validierungsverfahren an: Es war nach Meinung der Befragten kurz, man konnte wie gewohnt weiter arbeiten, verdiente den herkömmlichen Lohn und musste nicht zur Schule. Darüber hinaus wurde es als einfache Möglichkeit eingeschätzt, einen Berufsabschluss zu erwerben.

Empfehlungen: Die Ratschläge für einen bestimmten Berufsbildungsweg erfolgten durch die Berufsberater/innen, durch den Betrieb bzw. durch Vorgesetzte im Betrieb, durch Bildungsinstitutionen sowie durch das private und berufliche Umfeld, wobei diese Ratschläge in zwei Richtungen gingen: Entweder wurde den befragten Personen nahegelegt, einen spezifischen Ausbildungsweg zu wählen, oder es wurde ihnen von einer bestimmten Variante abgeraten.

Mangelnde Ressourcen: Die finanzielle und/oder die familiäre Situation verunmöglichte eine langjährige Ausbildung mit Lohneinbussen und Abwesenheit von zu Hause, weshalb auf den Direktzugang zum Qualifizierungsverfahren oder das Validierungsverfahren ausgewichen wurde.

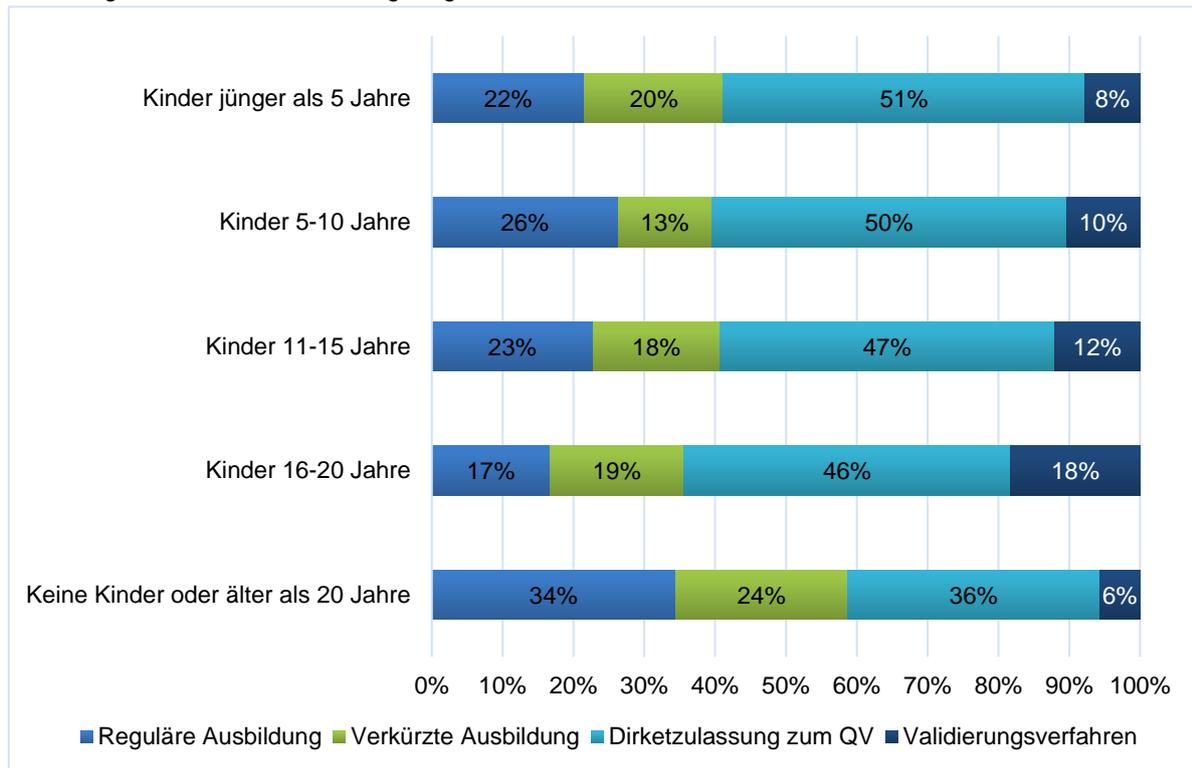
Berufsfachschule: Die Berufsfachschule war wegen altersdurchmischten Klassen und ihrer theoretischen Ausrichtung ein Hinderungsgrund für eine reguläre oder verkürzte Berufslehre. Sie war jedoch für Personen attraktiv, die sich inhaltlich mit noch unbekanntem Wissen auseinandersetzen wollten.

Individuelle Situation: Vorbildung, Berufserfahrung und die individuelle Biografie liessen keine andere Wahl zu als die Inangriffnahme einer regulären beruflichen Grundbildung.

Erfolgslose Lehrstellensuche: Misserfolg bei der Suche nach einer Lehrstelle oder die Tatsache, dass der Arbeitgeber keine Lehrstelle anbot, führten zur Wahl einer alternativen Variante.

Ob auch Kinder den Entscheid für einen bestimmten Ausbildungsweg beeinflusst haben könnten, wurde mithilfe der Onlinebefragung eruiert. Zunächst einmal ist festzuhalten, dass 54,8 Prozent der Befragten über keine Kinder verfügten, die zum Befragungszeitpunkt im gleichen Haushalt lebten. In die gleiche Kategorie fallen Personen, die Kinder über 20 Jahre hatten. 10,3 Prozent haben Kinder zwischen 16 und 20 Jahren, 9,3 Prozent lebten mit Kindern zwischen 11 und 15 Jahren zusammen, 12 Prozent haben Kinder im Alter von 5 - 10 Jahren und 13,6 Prozent schliesslich erzogen Kinder, die jünger als fünf Jahre alt waren. Die letzte Gruppe hat somit einen geringfügig höheren Wert als die Personengruppen mit älteren Kindern. Bezogen auf den Ausbildungsweg ist festzustellen, dass die Direktzulassung zum Qualifikationsverfahren am häufigsten von Personen mit kleinen Kindern gewählt wurde, wobei dieser prozentuale Anteil mit dem Alter der Kinder leicht abnimmt. Stattdessen nehmen die Prozentwerte des Validierungsverfahrens zu. Personen, die keine Kinder oder Kinder im Alter von über 20 Jahren hatten, absolvierten nebst dem hohen Anteil an Direktzulassungen zum Qualifikationsverfahren (36%) häufig eine reguläre Grundbildung. Dies könnte u.a. damit zusammenhängen, dass diese Gruppe aus Personen im Alter von knapp über 25 Jahren besteht, die bis zu diesem Alter noch keine Möglichkeit hatten oder wahrgenommen hatten, eine Ausbildung zu absolvieren und für die deshalb nur der reguläre Weg in Frage kam.

Abbildung 18: Gewählter Ausbildungsweg nach Altersklasse der im Haushalt lebenden Kinder²⁰



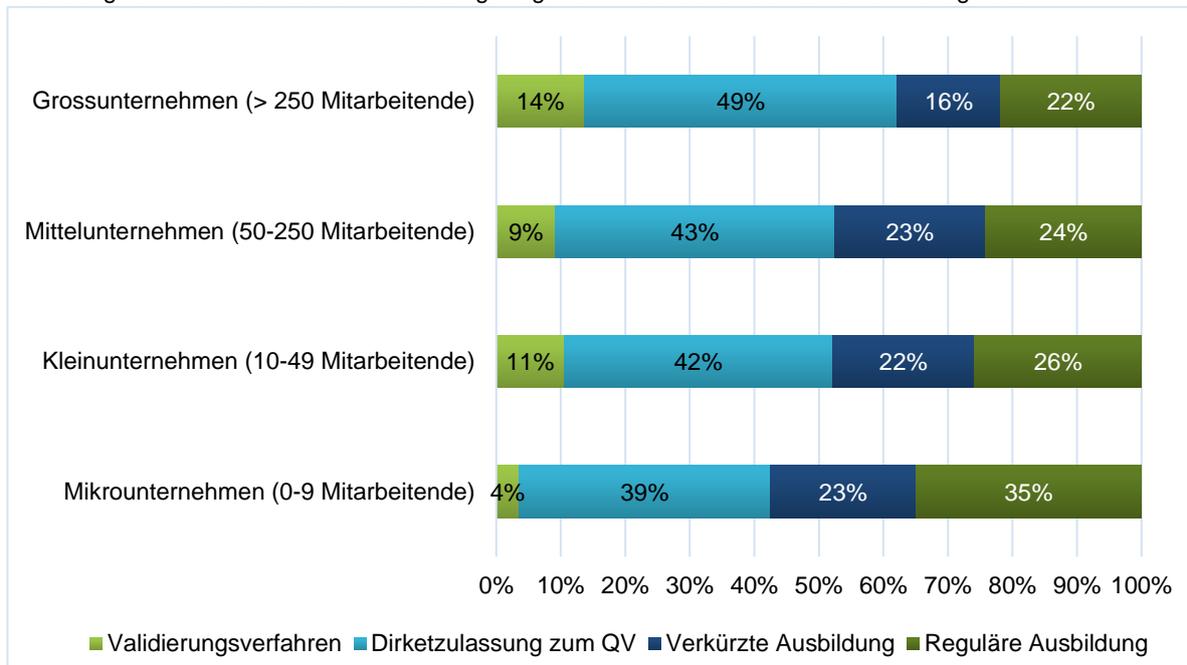
Quelle: Onlinebefragung der Absolvent/innen, 2017

Ebenfalls in der Onlinebefragung wurde der Frage nachgegangen, welchen Betrieb die Absolvent/innen für ihre Ausbildung gewählt hatten. Unterschieden wurde zwischen Mikrounternehmen (0-9 Mitarbeitende), Kleinunternehmen (10-49 Mitarbeitende), Mittelunternehmen (50-250 Mitarbeitende) sowie Grossunternehmen (mehr als 250 Mitarbeitende). 17 Prozent der Befragten gaben an, ihre Ausbildung in einem Grossunternehmen absolviert zu haben. Somit schlossen im Jahr 2015 in Grossunternehmen am wenigsten Erwachsene ihre berufliche Grundbildung ab. Die restlichen Befragten verteilen sich in etwa gleichmässig auf die drei anderen Unternehmensgrössen. Aufgeschlüsselt nach Ausbildungsweg zeigt sich, dass Mikrounternehmen mit 35 Prozent vergleichsweise oft Personen mit einer regulären Ausbildung unter Vertrag haben, jedoch eher in Ausnahmefällen mit Personen zusammengearbeitet hatten, die ein Validierungsverfahren abgeschlossen haben (4%). Wie bereits verschiedentlich gezeigt wurde, kann das Absolvieren eines Validierungsverfahrens in grösseren Betrieben unterstützend und gewinnbringender sein, indem Einblicke in verschiedene Tätigkeitsgebiete des Berufsfeldes möglich werden, so dass Nachweise über das gesamte Kompetenzprofil hinweg erleichtert werden können. Aber auch Direktzulassungen zum Qualifikationsverfahren werden eher von erwachsenen Lernenden, die in einem Grossbetrieb arbeiten, gewählt. Allerdings besteht ein Zusammenhang zwischen Unternehmensgrösse, Berufsfeld und gewähltem Weg (vgl. auch Kap. 8.2). So finden Ausbildungen im Gesundheitswesen, des Handels oder im Berufsfeld der technischen Berufe und Informatikberufe vor allem in Mittel- und Grossunternehmen statt. In diesen Berufen ist auch eine Validierung der Bildungsleistungen möglich, dies gilt insbesondere für die Validierung in den Gesundheitsberufen, die oft in Grossunternehmen wie Spitälern absolviert werden. Im Bau- und Ausbaugewerbe

²⁰ Gewichtet nach Ausbildungsweg; Unterschiede signifikant p-Wert < 0.001

werbe ist der Arbeitgeber der erwachsenen Lernenden dagegen häufig ein Kleinst- oder Kleinunternehmer. Häufig wird in diesen Berufen der Weg des direkten Zugangs zum Qualifikationsverfahren gewählt.

Abbildung 19: Die verschiedenen Ausbildungswege für Erwachsene nach Unternehmensgrösse²¹



Quelle: Onlinebefragung der Absolvent/innen, 2017

8.6 Beurteilung der Lernorte

Intrinsische Motive waren für die meisten Befragten ein wichtiger bis sehr wichtiger Grund, eine (weitere) berufliche Grundbildung im Erwachsenenalter in Angriff zu nehmen (vgl. Kap. 8.4). Die Erwartungen an die verschiedenen Lernorte, den Durst nach persönlicher Weiterentwicklung oder interessanten Lerninhalten zu stillen, sind dementsprechend bei Erwachsenen hoch. Wie gut die drei Lernorte diese Erwartungen erfüllen können, zeigen die folgenden Ausführungen²²: Am besten gelingt es den Berufsfachschulen, den erwachsenen Lernenden neuen Lernstoff zu vermitteln. Mehr als drei Viertel (79%) der Befragten sind der Meinung, dass sie während der Ausbildung von der Berufsfachschule viel bis sehr viel profitieren konnten. Dies gilt insbesondere für Personen einer regulären (84%) oder verkürzten (89%) Ausbildung sowie für Personen, die eine Direktzulassung zum Qualifikationsverfahren (75%) gewählt haben. [Très content d'avoir suivi cette formation j'ai trouvé des enseignants très compétents et polyvalents leur savoir m'a apporté plus des connaissances et plus d'assurance dans le domaine travaillé (P: 1650736).]

Die Berufsfachschule ist für das Validierungsverfahren weniger relevant, da die Kandidat/innen nicht verpflichtet sind, die Schule zu besuchen oder nur einzelne Kurse oder Module absolvieren müssen. Entsprechend konnten 23 Prozent die Berufsfachschule als Lernort nicht beurteilen. Für die Absolvent/innen des Validierungsverfahrens war indes das Selbststudium wichtig, von dem 80 Prozent viel

²¹ Gewichtet nach Ausbildungsweg; Unterschiede signifikant p-Wert < 0.001

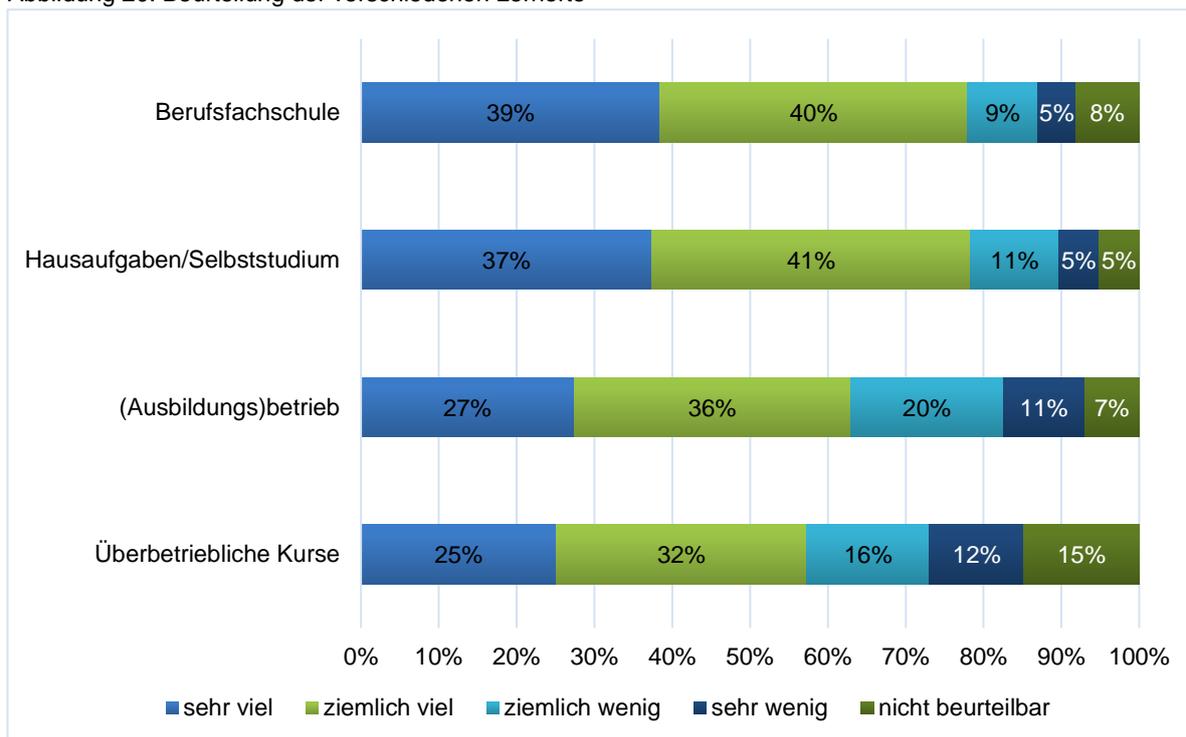
²² Zu beachten gilt es allerdings, dass Lernprozesse häufig auch unbewusst stattfinden, was dazu führen kann, dass gewisse Lernorte von den Befragten hinsichtlich ihres Lernbeitrags negativer beurteilt werden, obwohl sie sich auch an diesen Lernorten durchaus Kompetenzen aneignen konnten.

bis sehr viel profitieren konnten (→ Anhang Tab. A10). Aber auch die Befragten der anderen Ausbildungswege geben mehrheitlich an, dass das Selbststudium, bspw. im Rahmen von Hausaufgaben, für sie eine wichtige Lernquelle war.

Die beiden Lernorte Ausbildungsbetrieb und überbetriebliche Kurse beurteilen die Befragten kritischer: 30 Prozent konnten während ihrer Ausbildung vom (Lehr-)betrieb nur wenig oder sehr wenig profitieren. Insbesondere Erwachsene, die das Validierungsverfahren oder die Direktzulassung zum Qualifikationsverfahren verfolgt haben, bemängeln das betriebliche Lernumfeld, von dem sie für ihre Ausbildung wenig bis gar nichts gewinnen konnten. [Im Nachhinein glaube ich wäre es für mich besser gewesen, die Ausbildung an einem Arbeitsort zu machen an dem ich das in der Schule gelernte besser hätte anwenden/üben können. Dies war jedoch keine obligatorische Vorgabe für das Validierungsverfahren (P: 1651144).] Kritisiert wird teilweise auch die Qualität oder ungenügende Professionalität der betrieblichen Ausbildung. [Ich fände es gut, wenn die Lehrbetriebe auf eine korrekte Ausbildung, [...] besser kontrolliert werden (P: 1675860).]

Die überbetrieblichen Kurse waren für 28 Prozent der Befragten hinsichtlich des Lernbeitrags wenig bis gar nicht nützlich. Allerdings konnten 15 Prozent kein Urteil zu diesem Lernort abgeben. Werden in die Berechnungen nur jene Personen einbezogen, die überbetriebliche Kurse besucht haben, äussert sich ein Drittel der Befragten kritisch oder eher kritisch. Auch die Voten der offenen Kommentare am Ende des Fragebogens widmen sich auffallend häufig diesem Lernort. So wird bspw. bemängelt, dass die Kurse schlecht organisiert oder zu oberflächlich waren oder zu wenig auf Erwachsene, die bereits mehrere Jahre Praxiserfahrung mitbringen, ausgerichtet sind. [Ük Leiterinnen müssen unbedingt darauf aufmerksam gemacht werden, da sie anscheinend nicht von selbst auf die Idee kommen, dass in ihrer Klasse evtl. Teilnehmer/innen sitzen mit mehrjähriger Berufserfahrung (P: 1669618).] Verbesserungspotential besteht aber auch bei einer besseren Koordination der drei Lernorte: [Verknüpfungen von der Berufsschule und den ÜK sollten besser abgestimmt werden (P: 1649790).]

Abbildung 20: Beurteilung der verschiedenen Lernorte

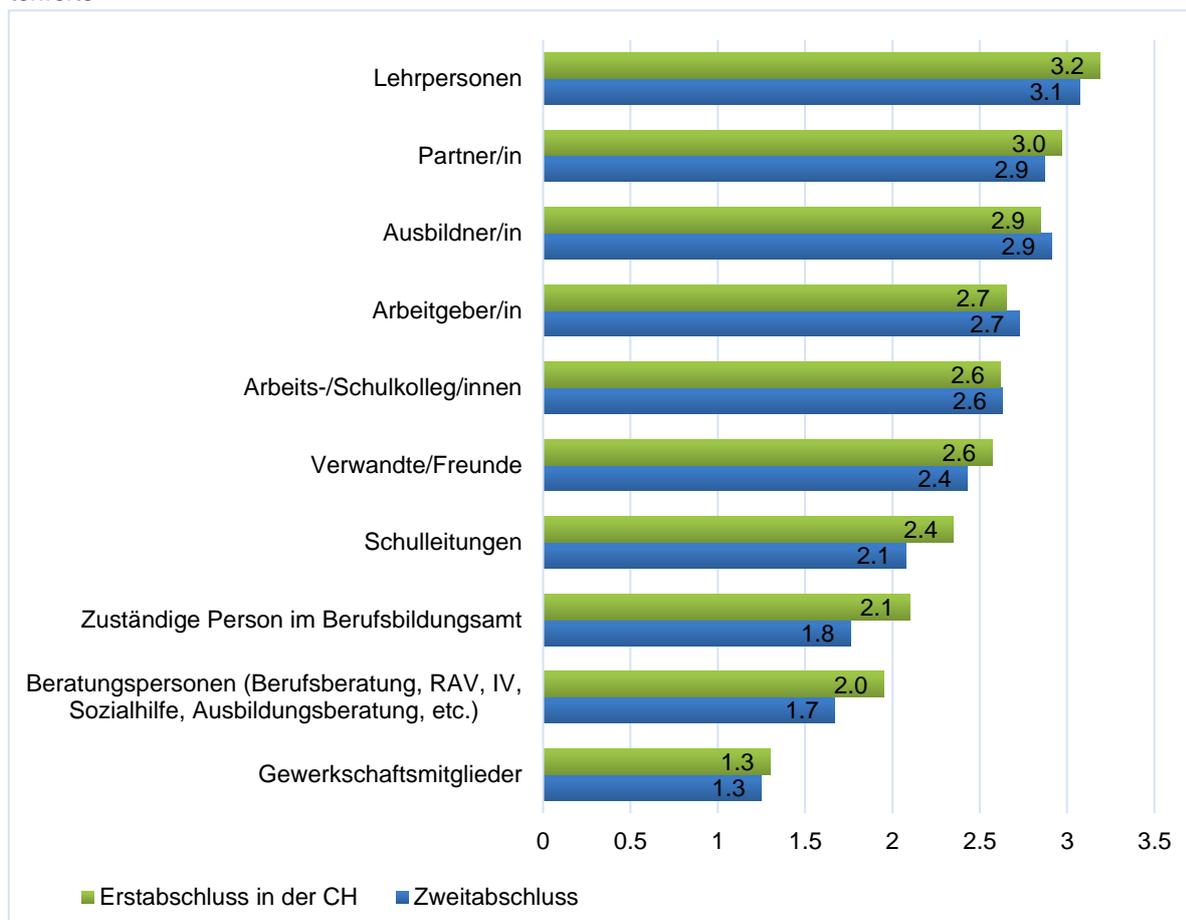


Quelle: Onlinebefragung der Absolvent/innen, 2017

8.7 Betriebliche und ausserbetriebliche Unterstützung

Die Absolvent/innen wurden im Rahmen der Onlinebefragung gefragt, welche Personen in besonderem Masse zum Gelingen der Ausbildung beigetragen haben. An erster Stelle genannt werden die Lehrpersonen gefolgt von den Ausbilder/innen sowie von der Partnerin bzw. vom Partner. Unbedeutend sind Gewerkschaftsmitglieder und Personen im Berufsbildungsamt. Zwischen Erst- und Zweitabschluss gibt es nur geringfügige Abweichungen, diese sind jedoch alle mit Ausnahme der Angaben zur Partnerin bzw. zum Partner und zu den Arbeits- und Schulkolleg/innen signifikant. Überdies ist für Frauen die Unterstützung des Partners für das Gelingen der Ausbildung bedeutsamer als für Männer. Bei den Männern scheint indes der Arbeitgeber eine wichtige Unterstützungsperson zu sein.

Abbildung 21: Personen, die zum Gelingen der Ausbildung beigetragen haben, nach Erst- / Zweitabschluss, Mittelwerte



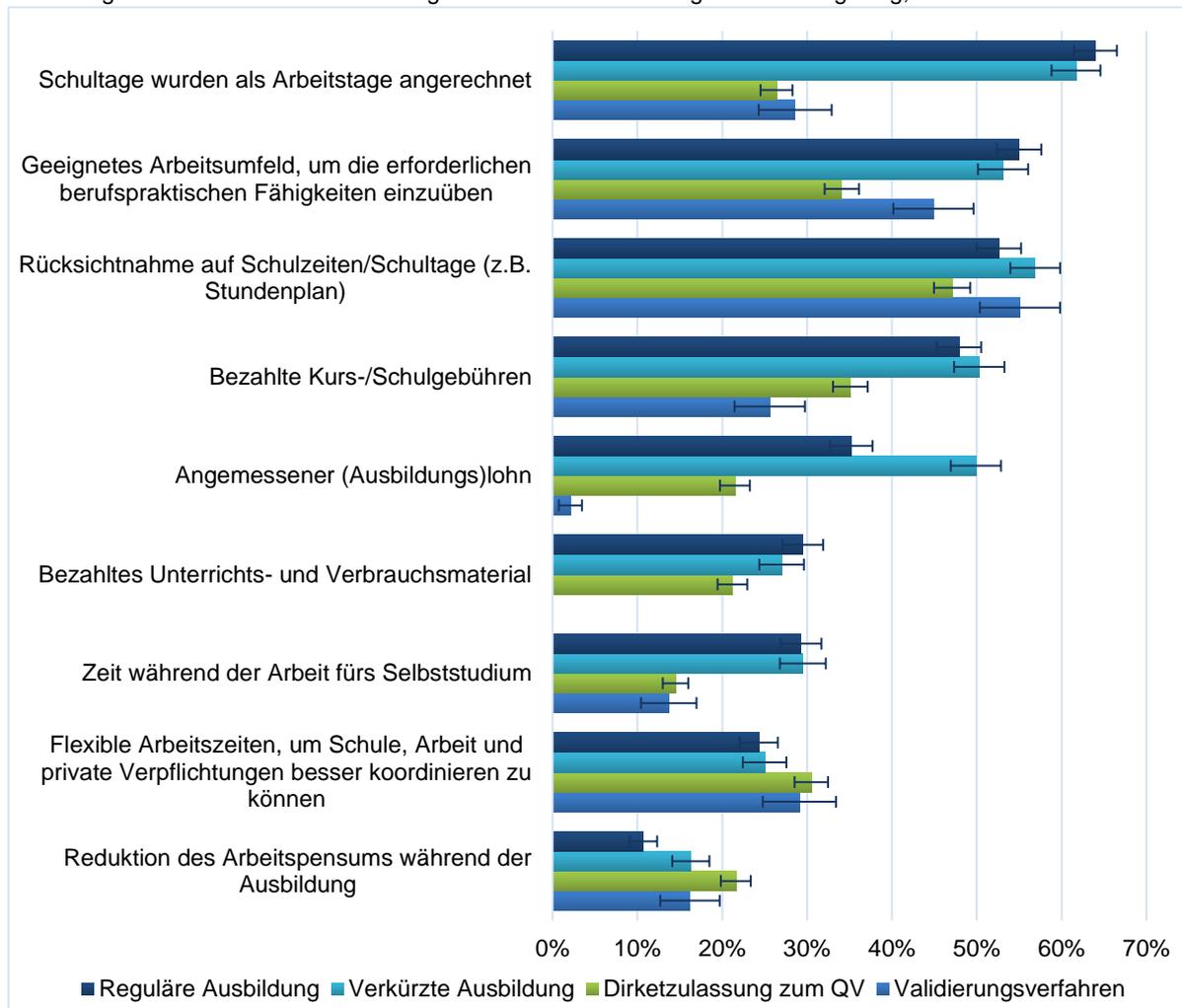
Quelle: Onlinebefragung der Absolvent/innen, 2017

Durch den Betrieb erhielten die Absolvent/innen in erster Linie Unterstützungen im Bereich der Ausbildungsorganisation: Die Betriebe nahmen Rücksicht auf die Schulzeiten (52% der Fälle), schufen ein geeignetes Arbeitsumfeld (45%) oder rechneten Schultage als Arbeitstage an (44%). Direkte finanzielle Unterstützung durch bezahlte Kurse (41%) oder durch einen angemessenen Ausbildungslohn (30%) stehen erst an vierter bzw. fünfter Stelle²³. Die Möglichkeiten und Formen der Unterstützung durch die Betriebe sind allerdings abhängig vom gewählten Ausbildungsweg. Insgesamt weisen die Daten darauf hin, dass Absolvent/innen einer regulären oder verkürzten beruflichen Grundbildung gegenüber den anderen beiden Ausbildungswegen in fast allen Antwortkategorien mehr Unterstützung erhielten. Ihnen wurden die Schultage in über 60 Prozent der Fälle als Arbeitstage angerechnet, und auch der Schaffung eines geeigneten Arbeitsumfeldes zur Einübung der berufspraktischen Fähigkeiten oder der Gewährleistung von Arbeitszeit fürs Selbststudium wurde bei Ausbildungen mit Lehrvertrag mehr Aufmerksamkeit beigemessen. Selbst die Unterstützung durch einen angemessenen (Ausbildungs-)lohn wurde von Absolvent/innen, die eine reguläre oder verkürzte Ausbildung abgeschlossen hatten, häufiger genannt als von Personen mit einem abgeschlossenen Validierungsverfahren oder einem Direktzugang zum Qualifikationsverfahren (→ Abb. 22). Auffallend sind hier die

²³ Die graphische Gesamtübersicht ist im Anhang (Abb. A5, Abb. A6) abgebildet.

häufigen Nennungen von Personen mit einer verkürzten Ausbildung. Es ist zu vermuten, dass in einigen Betrieben ein höheres Salär als der übliche Ausbildungslohn bezahlt wurde.

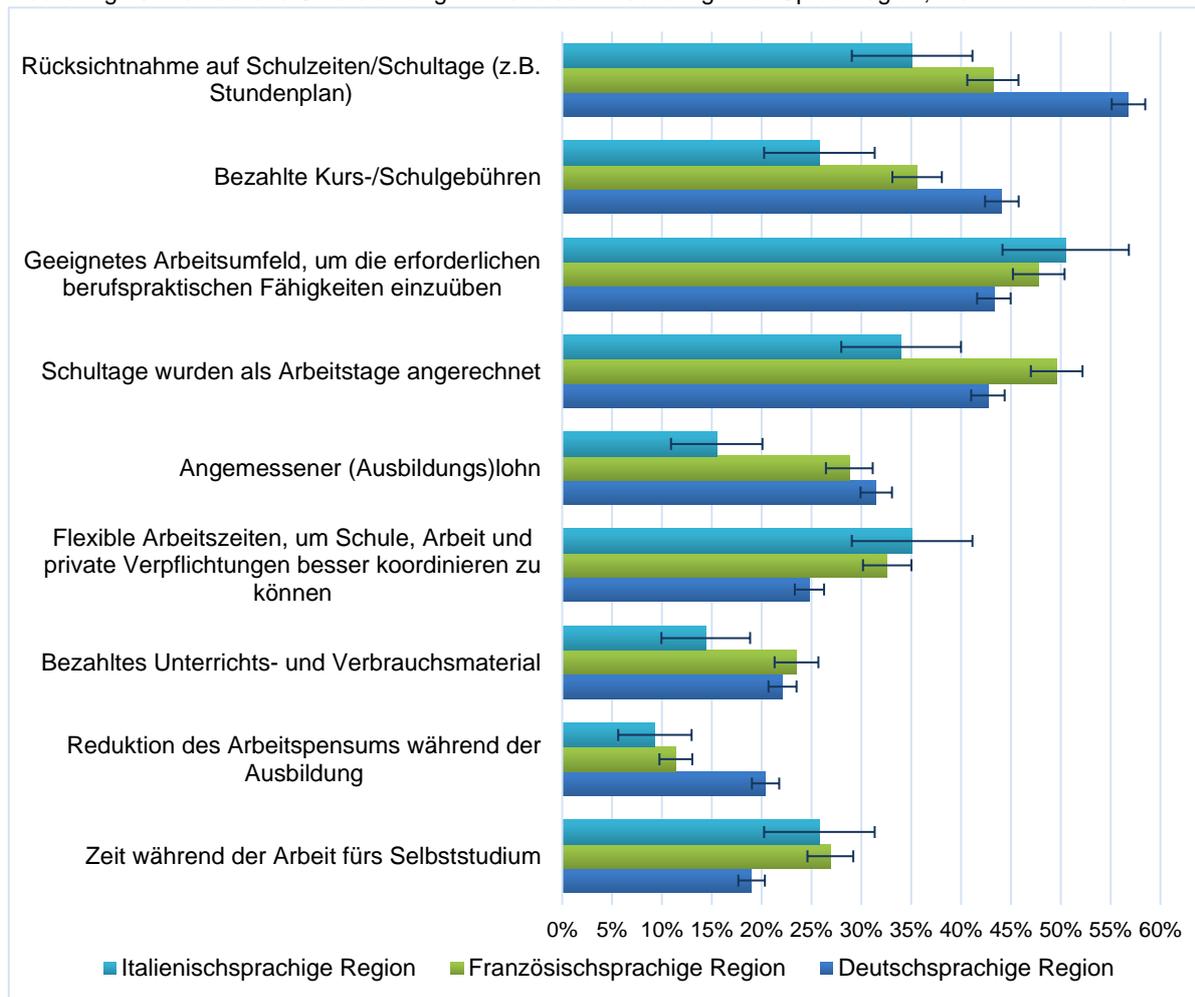
Abbildung 22: Betriebliche Unterstützung während der Ausbildung nach Bildungsweg, Mehrfachantworten



Quelle: Onlinebefragung der Absolvent/innen, 2017

Kaum Unterschiede sind zwischen den Geschlechtern, zwischen den Betriebsgrößen sowie zwischen Erst- und Zweitabschluss auszumachen. Dagegen weist eine Auswertung nach Sprachregionen einige zum Teil signifikante Unterschiede auf. So nehmen die Betriebe in der Deutschschweiz mehr Rücksicht auf die Schulzeiten und übernehmen auch häufiger Kurskosten und Schulgebühren. Dagegen legen die Unternehmen im Tessin vermehrt Wert auf ein geeignetes Arbeitsumfeld zum Einüben berufspraktischer Fähigkeiten, während die Romandie vergleichsweise mehr Schultage als Arbeitstage anrechnet als die anderen beiden Sprachregionen.

Abbildung 23: Betriebliche Unterstützung während der Ausbildung nach Sprachregion, Mehrfachantworten

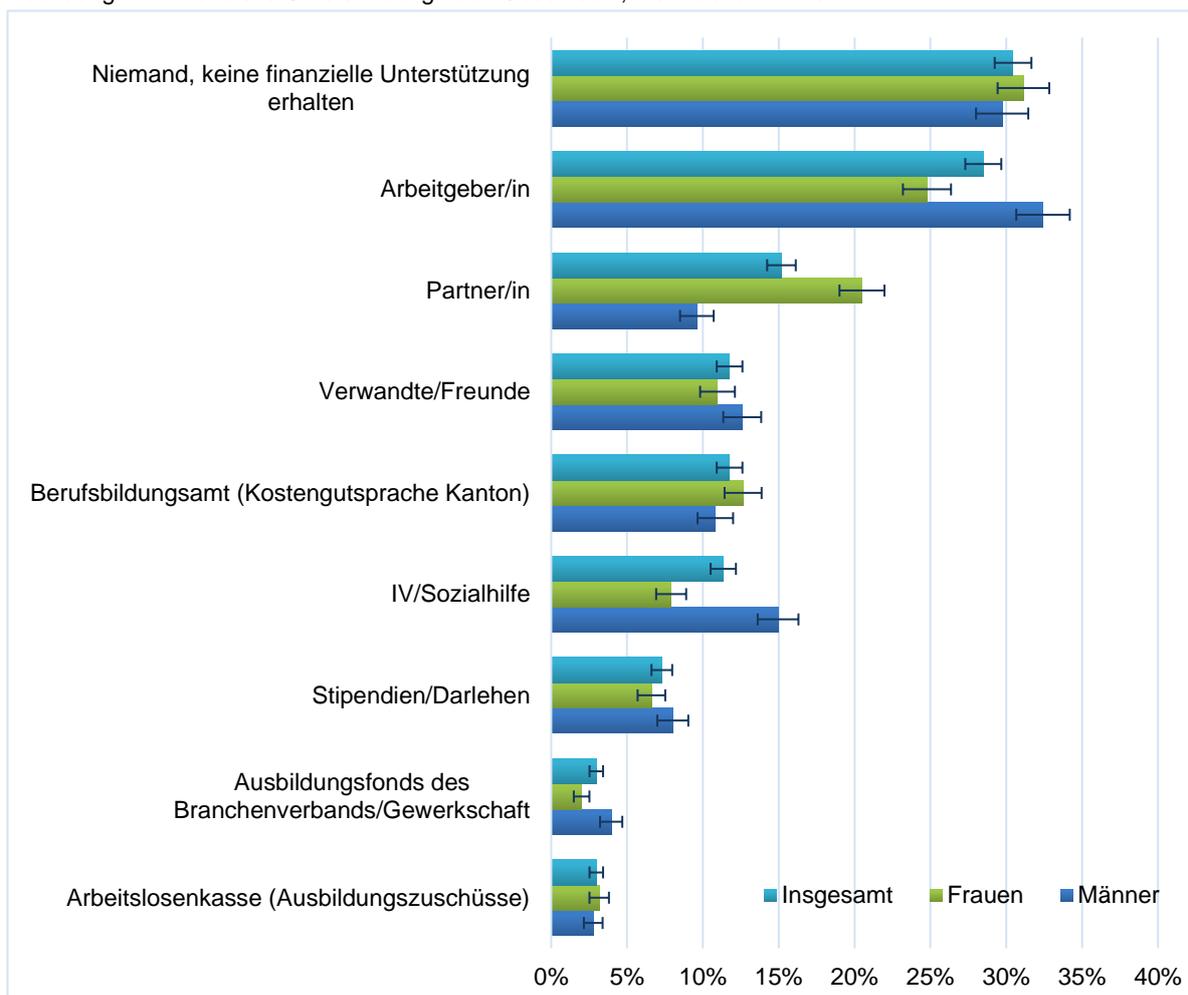


Quelle: Onlinebefragung der Absolvent/innen, 2017

8.8 Finanzielle Unterstützung

Nebst der Unterstützung durch den (Ausbildungs-)betrieb erhielten etwas mehr als zwei Drittel aller Absolvent/innen noch weiteren Rückhalt in Form von finanziellen Zuwendungen. Am häufigsten genannt wird der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin, wobei Männer hier deutlich häufiger unterstützt wurden als Frauen. Dagegen erhielten Frauen vermehrt durch ihre/n Partner/in finanzielle Hilfe. Für beide Geschlechter in etwa gleich ausgeprägt ist die Unterstützung durch Verwandte und Freunde. Diese Unterstützung bestand für die Befragten der telefonischen Interviews auch darin, dass Kosten gespart werden konnten, indem sie bspw. wieder in die elterliche Wohnung zogen. Darüber hinaus beschrieben diese Personen aber auch den vorbehaltlosen Rückhalt, der ihnen die Familie unabhängig von finanziellen Belangen während der Ausbildung bis hin zum Abbruch gegeben hatte und der für sie während der Ausbildung äusserst wichtig war.

Abbildung 24: Finanzielle Unterstützung nach Geschlecht, Mehrfachantworten



Quelle: Onlinebefragung der Absolvent/innen, 2017

Hinsichtlich staatlicher Finanzierungsmassnahmen gilt es zwischen Objekt- und Subjektfinanzierung zu unterscheiden. So entrichten gewisse Kantone relativ umfangreiche Beiträge direkt an die Ausbildungseinrichtungen (z.B. Berufsfachschulen oder spezielle Angebote für Erwachsene) oder stellen Leistungen für das Validierungsverfahren zur Verfügung (Objektfinanzierung), ohne dass diese Leistungen vom einzelnen Individuum bewusst wahrgenommen werden. Andere Kantone leisten indes weniger Objektfinanzierung, sondern unterstützen die einzelnen Personen mit Direktzahlungen an die Ausbildung (Subjektfinanzierung).

In der Onlinebefragung konnten die Teilnehmenden angeben, ob sie der Kanton durch eine Kostengutsprache finanziell unterstützt hat. Da die Finanzierungsmodelle in den Kantonen jedoch sehr unterschiedlich sind, widerspiegeln diese Ergebnisse eher die kantonsspezifischen Finanzierungspraxen als die tatsächlich geleisteten Unterstützungsbeiträge. Elf Prozent der Absolvent/innen gaben an, vom Berufsbildungsamt bzw. durch Kostengutsprachen durch den Kanton unterstützt worden zu sein. Im Kanton Luzern wurde bspw. fast jeder dritte Erwachsene, der im Jahr 2015 eine berufliche Grundbildung abgeschlossen hat, finanziell unterstützt. Ebenfalls eine hohe Unterstützungsquote weisen die Kantone Nidwalden (29%), Appenzell AR (28%), Genf (27%) sowie Obwalden und Uri mit je 25

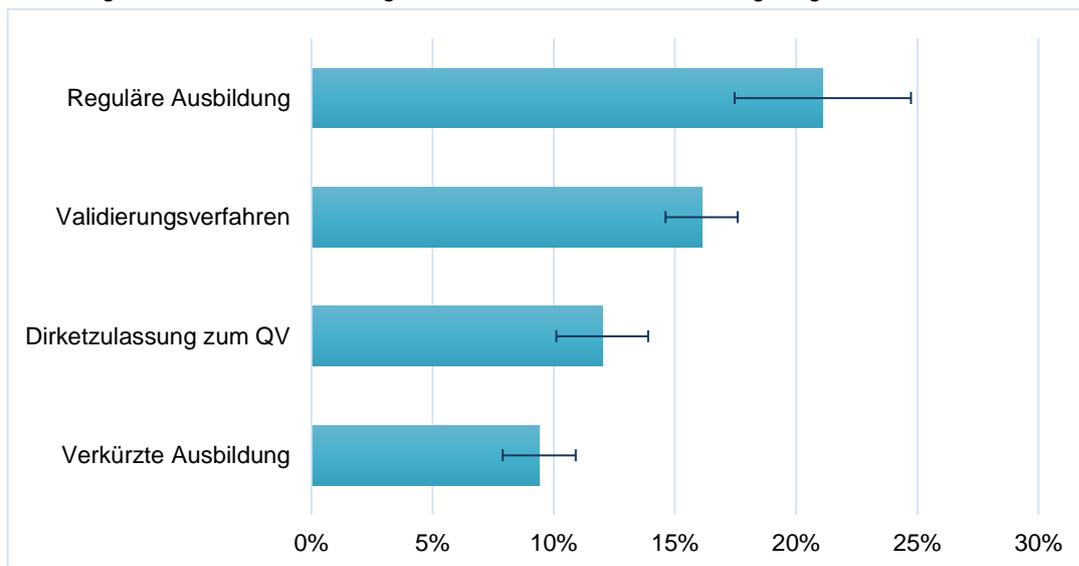
Prozent auf. Diese Kantone dürften eher das Modell der Subjektfinanzierung anwenden. In den Kantonen Tessin und Zürich erhielten dagegen nur 5 Prozent und in der Waadt gar nur 2 Prozent finanzielle Unterstützung durch den Kanton. Hier dürfte eher die Objektfinanzierung Vorrang haben.

Die meisten Kantone unterscheiden in ihren finanziellen Leistungen nicht zwischen Erst- und Zweitabschlüssen, d.h. finanzielle Beiträge sind für beide Bildungsvarianten möglich. Nur der Kanton Appenzell AI entrichtet keine finanzielle Zuschüsse an Zweitausbildungen, und in den Kantonen Bern, Glarus, Graubünden, Jura, Schwyz und Zürich gelten für die Zweitausbildung bei einzelnen der vier Bildungswege Spezialregelungen (B,S,S. 2015, S. 21).

8.9 Betriebswechsel während der Ausbildung

Eine vorzeitige Lehrvertragsauflösung führt nicht zwingend zu einem Ausbildungsabbruch, häufig setzen die Betroffenen ihre Ausbildung einfach in einem anderen Betrieb fort. Zudem zählt in einzelnen Berufen ein Betriebswechsel zur Ausbildung, um möglichst breitgefächerte Erfahrungen sammeln zu können. Im Rahmen der Onlinebefragung wurden die Teilnehmenden gefragt, ob sie während der Ausbildung den Betrieb gewechselt haben. Die Frage beantworteten 14 Prozent der Befragten mit einem „Ja“, wobei in 9 Prozent der Fälle der Lehrbetriebswechsel Teil des Ausbildungsganges war. Dies gilt insbesondere für die Ausbildung als Landwirt/in, bei der empfohlen wird, die drei Ausbildungsjahre in unterschiedlichen Betrieben zu absolvieren. Landwirtschaftsbetriebe sind Mikrounternehmen, was teilweise auch die hohe Zahl an Betriebswechseln bei den Kleinstunternehmen erklärt. In Mittel- und Grossunternehmen scheinen auch die Lehrverhältnisse von Erwachsenen stabiler zu sein, was in der Forschungsliteratur bis anhin vor allem für die jungen Lernenden bestätigt wurde (vgl. Kap. 2). In Bezug auf erwachsene Auszubildende ist festzustellen, dass je jünger die Personen in der Ausbildung sind, desto eher kommt es zu einem Wechsel des Ausbildungsbetriebs (→ Anhang Tab. A11). Jüngere Personen machen häufiger eine reguläre Ausbildung, folglich wird bei diesem Ausbildungsweg auch häufiger der Lehrbetrieb gewechselt. Zudem fällt es jungen Erwachsenen in der Regel leichter, eine neue (Lehr-)Stelle zu finden, als Personen, die im fortgeschrittenen Alter einen Berufsabschluss anstreben. Zu den Berufsfeldern, in denen die Zahl der Lehrvertragsauflösungen bzw. ein Betriebswechsel von erwachsenen Lernenden überdurchschnittlich hoch ist, zählen die Produktionsberufe in der Industrie und im Gewerbe (19%) sowie Berufe des Managements und der Administration, des Bank- und Versicherungsgewerbes und des Rechtswesens (16%).

Abbildung 25: Anteile an Ausbildungsbetriebswechsel nach Ausbildungsweg



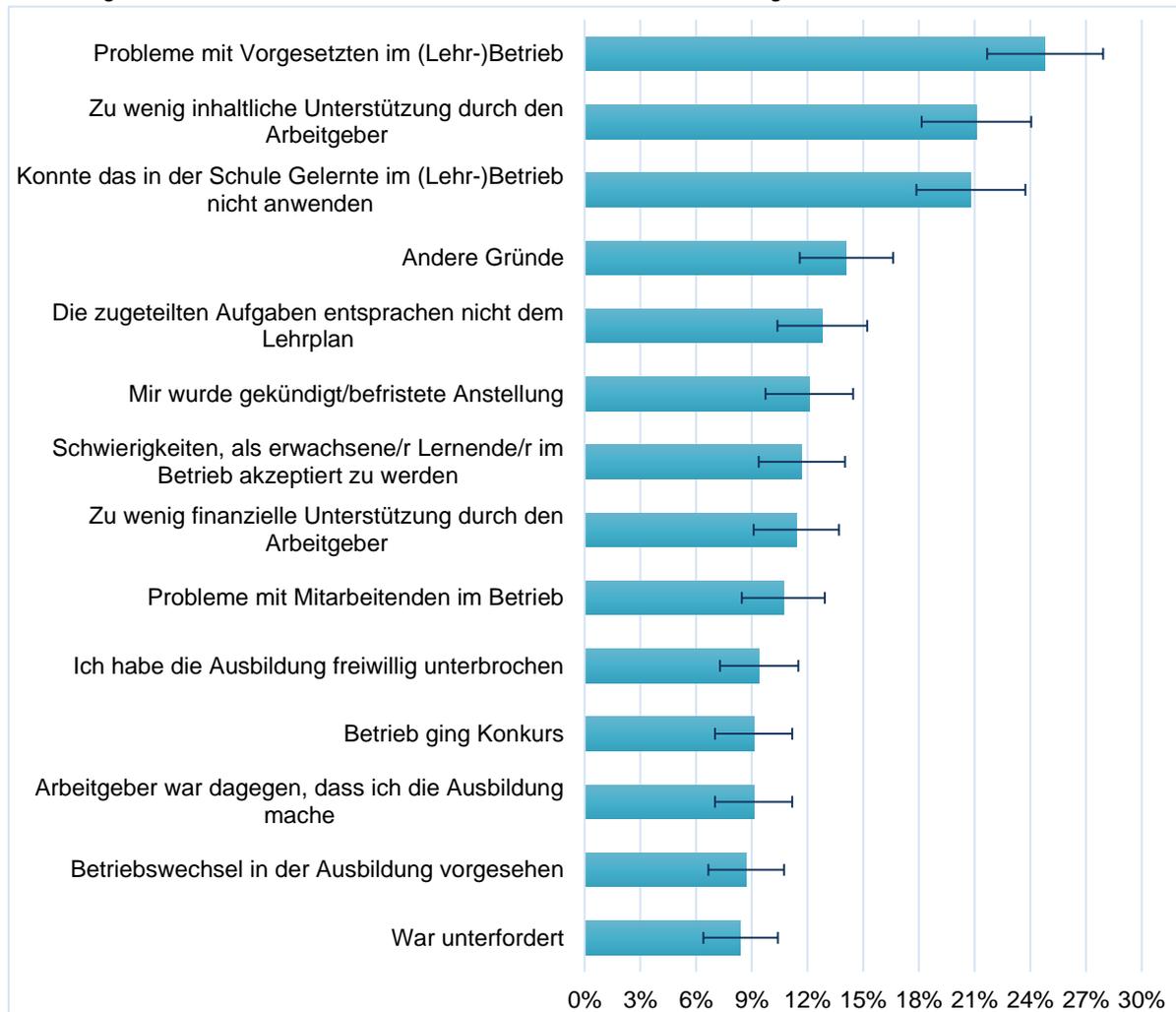
Quelle: Onlinebefragung der Absolvent/innen, 2017

Gründe für den Wechsel des Ausbildungsbetriebs

Jede/r vierte Absolvent/in berichtet von Problemen mit dem Vorgesetzten/der Vorgesetzten, die zu einer Lehrvertragsauflösung mit Wechsel des Ausbildungsbetriebs geführt haben. Je ein Fünftel der Befragten begründet den Betriebswechsel aufgrund ungenügender Unterstützung durch den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin, oder weil sie/er das in der Schule Erlernete im Ausbildungsbetrieb nicht umsetzen konnte. Oder die zugeteilten Arbeiten entsprachen nicht dem Lehrplan (13%). Wie die Rückmeldungen der Betroffenen in den offenen Kommentaren zeigen, hängen die vier Aspekte häufig zusammen: [J'ai eu un cadre optimal dans la deuxième entreprise où j'ai eu la chance de continuer ma formation. Avec un cadre chaleureux et une véritable implication dans ma formation de la part de la directrice de l'entreprise. Ce n'était pas le cas dans la première entreprise (il m'a été demandé, par exemple, de revenir parfois travailler après les cours et durant six mois je n'avais pas de maître d'apprentissage) (P: 1680763).]

12 Prozent der Antwortenden geben zudem an, dass ihnen das Lehr-/Arbeitsverhältnis gekündigt wurde, wobei ein Teil bei Ausbildungsbeginn eine befristete Anstellung innehatte. Ebenfalls 12 Prozent der Betriebswechsler/innen bekunden, dass sie als erwachsene Lernende im Betrieb nicht wirklich akzeptiert wurden. So ging einer Kündigung häufig ein Konflikt mit dem/der Vorgesetzten voraus. [Divergences de caractères avec le patron, licenciement.]

Abbildung 26: Gründe für einen Betriebswechsel während der Ausbildung, Mehrfachantworten



Quelle: Onlinebefragung der Absolvent/innen, 2017

Knapp jede/r Zehnte (9%) hat den Betrieb zudem freiwillig gewechselt, weil die Möglichkeit bestand, in eine bessere Position aufzusteigen, die Person zusätzliche Erfahrungen in einem anderen Betrieb sammeln wollte, oder weil er/sie sich ein besseres Lernumfeld in einem anderen Betrieb erhoffte [cambiato una ditta con miglior formazione in Ticino.] Dazu zählen auch jene Betriebswechsel, die aufgrund einer Unterforderung (8%) im ersten Ausbildungsbetrieb erfolgt sind.

Unter den 14 Prozent ‚andere Gründe‘ wurden familiäre Motive wie Umzüge oder Schwangerschaften genannt, die während der Ausbildung zu einem Betriebswechsel geführt haben. Aber auch persönliche Schicksale, betriebliche Reorganisationen oder der Entzug der Ausbildungsbewilligung haben die Befragten dazu veranlasst, einen anderen Ausbildungsbetrieb zu suchen.

8.10 Belastungen und Herausforderungen für Erwachsene in einer beruflichen Grundbildung

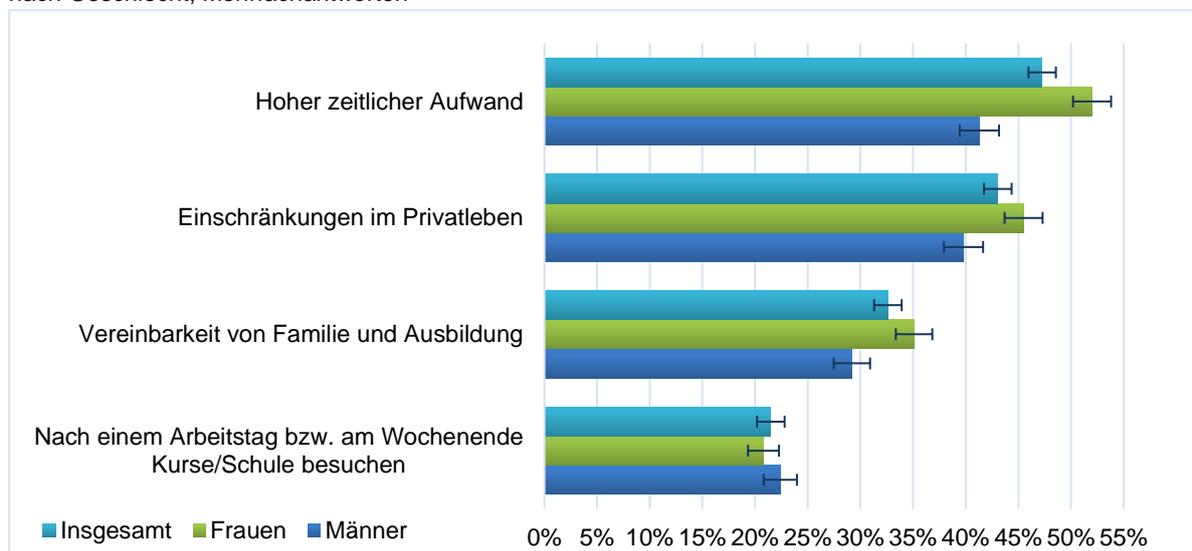
Dieses Kapitel geht der Frage nach, welches für die erwachsenen Absolvent/innen besondere Herausforderungen während der beruflichen Grundbildung waren bzw. was sie besonders belastet hat.

Da häufig mehrere Aspekte zusammenwirken und als Belastung oder Herausforderung empfunden werden, konnten die Teilnehmenden die Frage mit mehreren Items beantworten. Dass das Thema Belastung und Herausforderung die Befragten beschäftigt, zeigt sich an den zahlreichen Rückmeldungen, Hinweisen und Präzisierungen, die in den offenen Kommentaren am Ende des Onlinefragebogens angebracht wurden. Diese werden im Folgenden als inhaltliche Ergänzung zu den quantitativen Darstellungen präsentiert.

Zeitliche Belastung und Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Ausbildung

Der hohe zeitliche Aufwand für die Ausbildung war für 47 Prozent der Befragten eine besondere Herausforderung. Damit verbunden sind häufig Einschränkungen im Privatleben, wie ein ebenfalls hoher Prozentsatz (43%) der Antwortenden rückmeldet. Ein weiterer Aspekt, der mit der für die Ausbildung aufgewendeten Zeit zusammenhängt, ist die Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung. Dies betrifft insbesondere die Frauen. In der Befragung geben 35 Prozent der Frauen an, dass es für sie nicht einfach war, Familie, Ausbildung und einen Vollzeitjob unter einen Hut zu bringen. Dies gilt insbesondere, wenn Kinder im Vorschulalter oder schulpflichtigen Alter im Haushalt leben²⁴. Die Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung ist für Männer (29%) im Vergleich zu den Frauen eine signifikant geringere Herausforderung. Wie die Auswertungen der Kommentare zeigen, wirkte nicht nur die schwierige Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung belastend, sondern es kamen bei verschiedenen Personen neben der Ausbildung auch noch Spannungen oder unzureichende Unterstützung im familiären Umfeld hinzu. Wenig Verständnis seitens des Arbeitgebers hinsichtlich einer Reduktion des Arbeitspensums²⁵ oder Existenzängste, wenn die Abschlussprüfung nicht bestanden wird, sind weitere belastende Faktoren für Erwachsene einer beruflichen Grundbildung.

Abbildung 27: Herausforderungen: Zeitliche Belastung, Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Ausbildung nach Geschlecht, Mehrfachantworten



Quelle: Onlinebefragung der Absolvent/innen, 2017

²⁴ In den Daten kann ein signifikanter Zusammenhang (Cramers-V = 0.14, p-Wert < 0.001) zwischen der Wahl des Items ‚Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung‘ und dem Alter der Kinder beobachtet werden.

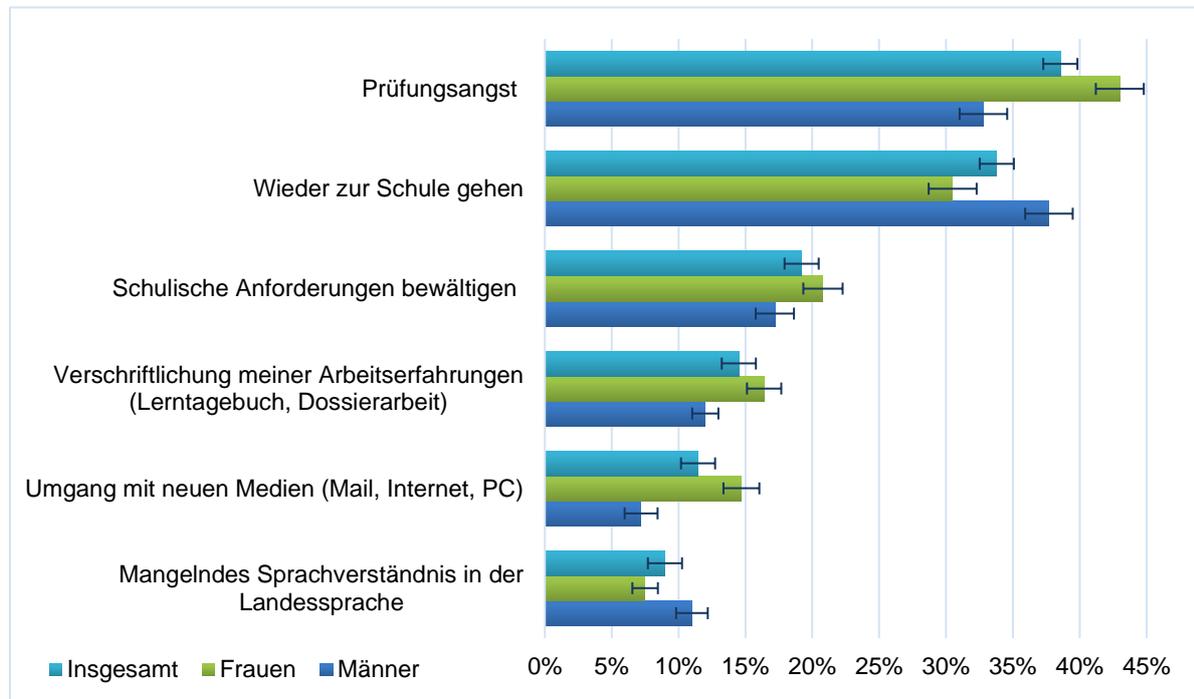
²⁵ Hier sind offenbar unterschiedliche kantonale Regelungen ein Hindernis. Wie angemerkt wurde, ist die Ausbildung in einigen Kantonen nur mit einem 90%-Arbeitspensum möglich, während in einem anderen Kanton auch ein 60%-Arbeitspensum genügt.

Der zeitliche Aufwand für die Ausbildung scheint bei den erwachsenen Lernenden in einer Zweitausbildung etwas stärker ins Gewicht zu fallen. Eine mögliche Erklärung dafür könnte sein, dass Zweitausbildungen häufiger auf dem verkürzten Ausbildungsweg absolviert werden oder Berufe mit einem höheren Anforderungsprofil gewählt werden. Hinsichtlich des gewählten Ausbildungswegs erfordert zudem das Validierungsverfahren für mehr als die Hälfte (53%), die diesen Weg gewählt haben, einen hohen zeitlichen Aufwand. Ebenfalls zeitintensiv ist die Direktzulassung zum Qualifikationsverfahren, wie 52 Prozent der Absolvent/innen dieses Wegs bekunden. Personen, die eine verkürzte Ausbildung absolviert haben, erleben indes die Einschränkung im Privatleben stärker als Herausforderung als die Absolvent/innen der anderen Ausbildungswege für Erwachsene.

Schulische und sprachliche Herausforderungen

Dieser Aspekt umfasst die Items ‚Prüfungsangst‘, ‚Umgang mit neuen Medien‘, ‚Verschriftlichung der Arbeitserfahrung‘ sowie ‚schulische Anforderungen bewältigen‘. Diese Themen sind für Frauen, die eine berufliche Grundbildung im Erwachsenenalter machen, deutlich häufiger eine Belastung als für die Männer. Insbesondere Prüfungsangst nennen 43 Prozent der befragten Frauen als belastend, während von den Männern ein Drittel mit entsprechenden Ängsten zu kämpfen hatte. Die schulischen Anforderungen zu bewältigen, war für ein gutes Fünftel der Absolvent/innen eine Herausforderung, wobei weiterführende Auswertungen zeigen, dass die Befragten einer Erstausbildung (23%) diese Belastung stärker wahrgenommen haben als ihre Kolleg/innen einer Zweitausbildung (18%). Auch der Umgang mit neuen Medien fordert Personen in einer Nachqualifizierung deutlich stärker als solche, die bereits einen Berufsabschluss im Rucksack haben.

Abbildung 28: Herausforderungen: Prüfungsangst, schulische und sprachliche Belastungen nach Geschlecht, Mehrfachantworten



Quelle: Onlinebefragung der Absolvent/innen, 2017

Die Verschriftlichung der Arbeitserfahrung, bspw. in Form eines Lerntagebuchs oder im Rahmen der Dossierarbeit, erleben insbesondere Personen (36%), die das Validierungsverfahren gewählt haben,

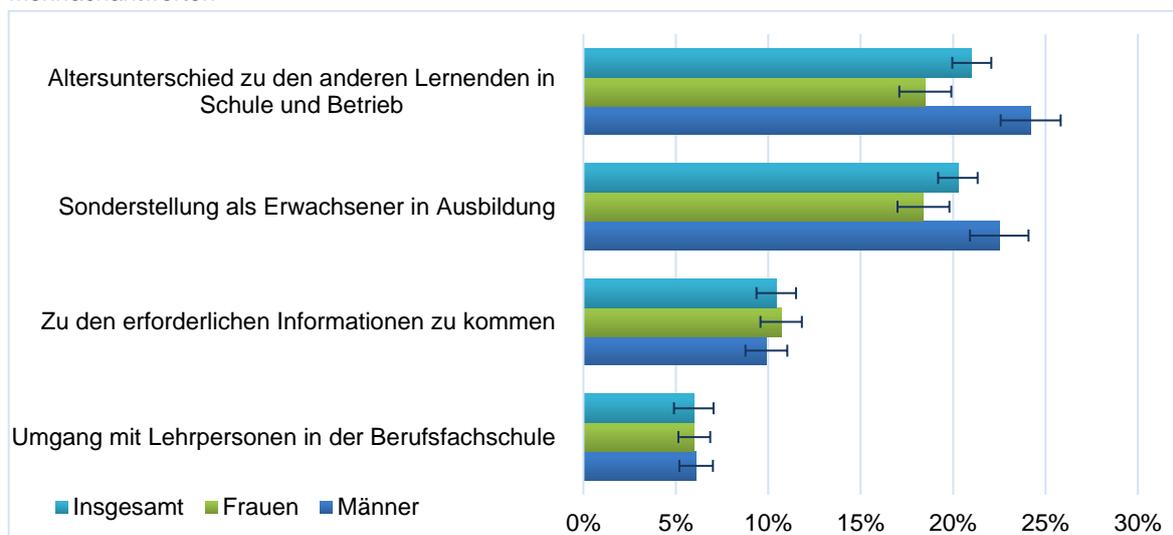
als besondere Hürde auf dem Weg zum Berufszertifikat. [Die vielen schriftlichen Arbeiten waren das schwierigste, ich kam mir vor, als sollte ich Schriftstellerin werden. Ich denke, dass die Hälfte auch genügt hätte, um genug reflektiert zu haben. Manchmal ist weniger mehr (P: 1650390).]

Das mangelnde Sprachverständnis betrifft indes hauptsächlich erwachsene Lernende mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit oder Doppelbürgerschaft, die nach der obligatorischen Schulzeit in die Schweiz eingereist sind. Rund ein Viertel (24%) von ihnen bekundet sprachliche Schwierigkeiten, die sie auf dem Weg zum Abschluss in den Griff bekommen mussten. [Es ist schwierig eine Weiterbindung oder Ausbildung zu absolvieren wenn die deutsche Sprache nicht sehr gut beherrscht wird. Deswegen sind damals 2/3 von meiner Schulklasse hauptsächlich (neben mangelndem Lernen) durchgefallen (P: 1668696).] Überdies haben die Betroffenen mit dem Schweizer Dialekt zu kämpfen: [In der BFF Schule wird auf Hochdeutsch unterrichtet, aber leider in ÜK wird auf Berndeutsch unterrichtet, ich finde es persönlich schade, für uns als Ausländer ist schwierig alles vollständig zu verstehen (P: 1677047).] Allerdings scheint das Sprachverständnis in der regulären oder verkürzten Ausbildung einen höheren Stellenwert zu haben als bei den anderen beiden Ausbildungswegen, wodurch sich die Absolvent/innen auch stärker unter Druck fühlen.

Sonderstellung als Erwachsene/r und Altersunterschied

Die Sonderstellung als Erwachsene/r (30%) oder der Altersunterschied zu den anderen Lernenden in Schule und Betrieb (41%) belastet vor allem die Absolvent/innen einer regulären Ausbildung sowie die Männer. Die Sonderstellung als Erwachsene/r in einer beruflichen Grundbildung war zudem für die Befragten einer Erstausbildung (23%) häufiger ein Thema als für die Erwachsenen in einer Zweitausbildung: [Ich wünsche mir für Lehranfänger ab ca. 25 Jahren eine eigene Schulklasse in den jeweiligen Berufsschulen. Es ist eine grosse Herausforderung mit 15-jährigen die Schulbank zu drücken. Die Arbeitsmoral und Motivation unterscheidet sich enorm zu den schon erwachsenen Mitschülern. Es ist sehr schwierig in so einem Klima Leistungsfähig zu bleiben (P: 1653370).] Für die Erwachsenen, die nicht direkt in ein Lehrverhältnis eingebunden waren – Direktzulassung zum Qualifikationsverfahren oder Validierungsverfahren – war es indes schwieriger, an die für das Qualifikationsverfahren bzw. die Validierung erforderlichen Informationen zu kommen. [La possibilité de faire un CFC en qualité d'adulte est bien. Toutefois, dès le départ, c'est moi-même qui est dû seul, chercher tous les renseignements (P: 1657525).]

Abbildung 29: Herausforderungen: Sonderstellung als Erwachsene/r und Altersunterschied nach Geschlecht, Mehrfachantworten



Quelle: Onlinebefragung der Absolvent/innen, 2017

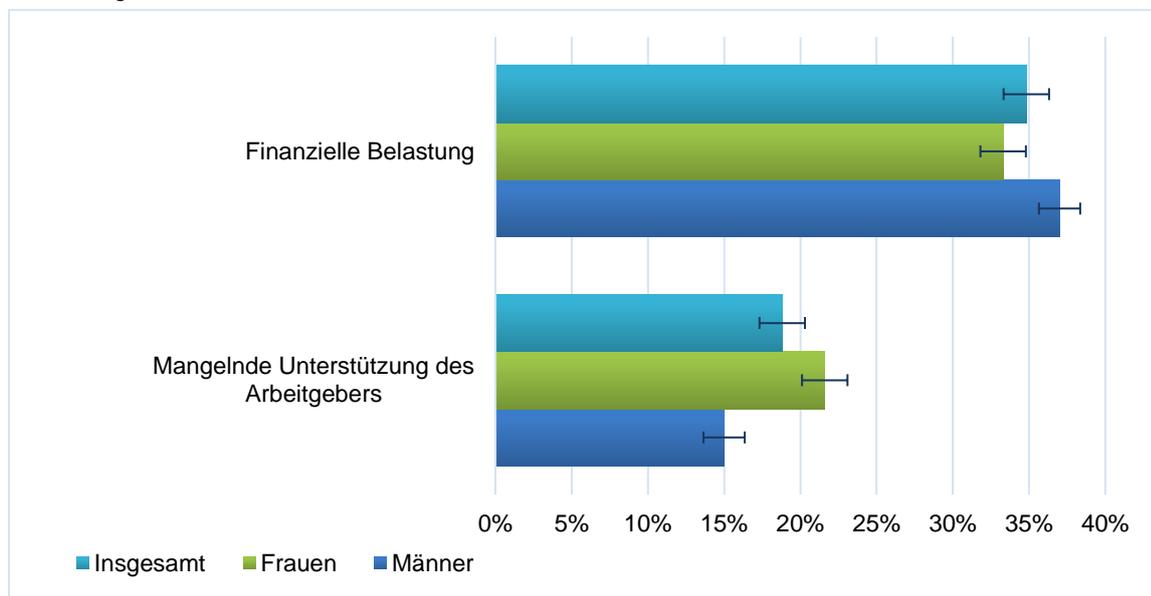
Finanzielle Belastung und mangelnde Unterstützung des Arbeitgebers

Je ein gutes Fünftel (22%) der Absolvent/innen, die entweder die Direktzulassung zum Qualifikationsverfahren oder das Validierungsverfahren gewählt haben, verweist auf mangelnde Unterstützung des Arbeitgebers. Die Befragten hätten sich teilweise mehr Flexibilität hinsichtlich der Organisation der Arbeitszeit gewünscht, um die Arbeit besser mit dem Besuch der Schule/Kurse vereinbaren zu können. [Formation en cours du soir, après de longues journées de travail, sans aucun allègement ou aucune flexibilité des horaires (P: 1656775).] Andere äussern, dass sie mehr Interesse und inhaltliche Unterstützung durch den Ausbilder/die Ausbilderin erwartet hätten, oder sie waren während der Ausbildung auf sich alleine gestellt: [Faire un effort pour que les entreprises forme correctement les ASSC apprentis et article 32 autrement ça serait mieux de supprimer cette formation par ce que la plus parts de temps les élèves sont livrés à eux même (P: 1655242).]

Die finanzielle Situation erlebte zwar gut ein Drittel (35%) aller Befragten als schwierig, sie belastet aber signifikant häufiger Personen in einer regulären Ausbildung (48%). Deutlich weniger finanzielle Sorgen mussten sich hingegen die Erwachsenen, die das Validierungsverfahren (18%) oder die Direktzulassung zum Qualifikationsverfahren (29%) gewählt haben, machen.

Im Geschlechtervergleich nehmen die Männer (37% vs. Frauen: 33%) den Umgang mit dem finanziellen Druck als deutlich belastender wahr. Insbesondere wenn Kinder im Haushalt leben, scheint die finanzielle Situation besonders Mühe zu bereiten. So bekunden in der Befragung vor allem Männer (58% bzw. 55%), in deren Haushalt entweder Kleinkinder oder Kinder zwischen 5 und 10 Jahren leben, dass sie sich finanziell einschränken mussten oder grosse Mühe hatten, den Lebensunterhalt zu finanzieren. [Trouver du temps pour la famille le travail et la formation était difficile et le plus difficile était le financement (P: 1683559).]

Abbildung 30: Herausforderungen: Finanzielle Belastung und ungenügende Unterstützung des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin nach Geschlecht, Mehrfachantworten

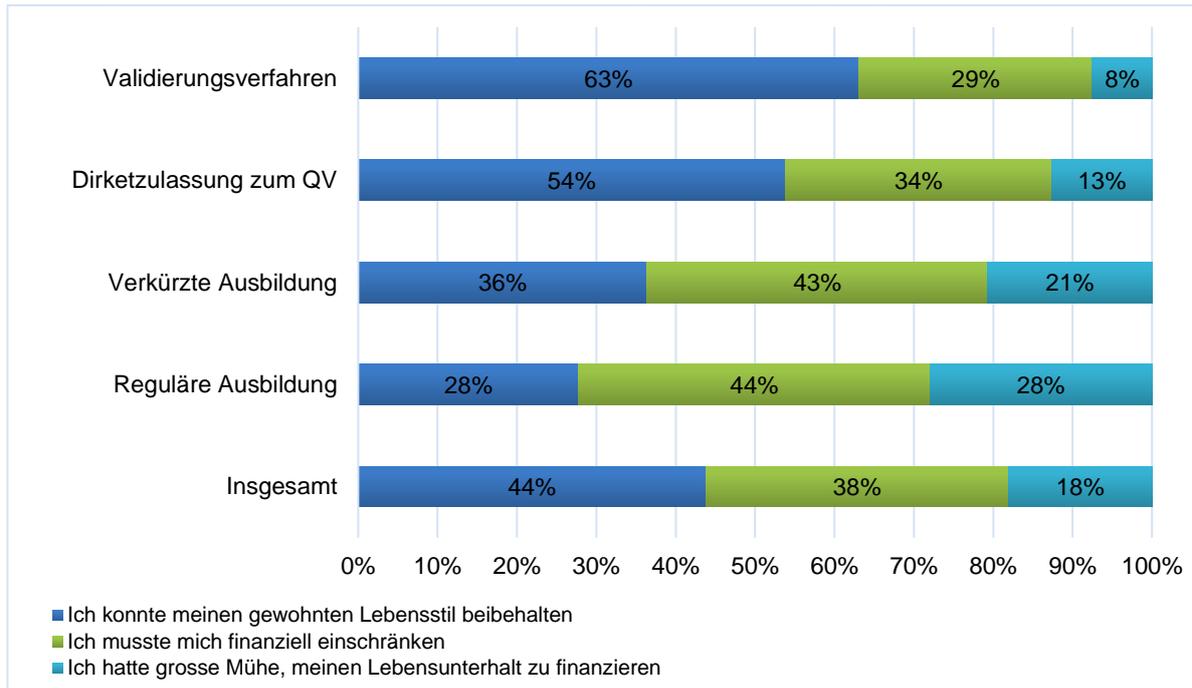


Quelle: Onlinebefragung der Absolvent/innen, 2017

Insgesamt geben 44 Prozent der Befragten an, dass sie während der beruflichen Grundbildung bzw. der Vorbereitung auf das Qualifikationsverfahren oder die Validierung ihren gewohnten Lebensstil beibehalten konnten. 38 Prozent mussten sich aufgrund der Ausbildung finanziell einschränken und

18 Prozent hatten während der Ausbildung grosse Mühe, den Lebensunterhalt zu finanzieren. Zwischen der finanziellen Situation während der Ausbildung und dem gewählten Ausbildungsweg besteht ein signifikanter Zusammenhang (Cramers-V = 0.19, p-Wert < 0.001): Mit finanziellen Existenzfragen sind insbesondere jene Personen konfrontiert, die eine reguläre (28%) oder eine verkürzte (21%) Ausbildung gewählt haben. Ihnen gegenüber konnten die Absolvent/innen, die den Berufsabschluss auf den für Erwachsene reservierten Wegen, Direktzulassung zur Abschlussprüfung (54%) oder Validierungsverfahren (63%), erreicht haben, deutlich häufiger den gewohnten Lebensstandard beibehalten.

Abbildung 31: Finanzielle Situation während der Ausbildung nach Ausbildungsweg



Quelle: Onlinebefragung der Absolvent/innen, 2017

Aus der Befragung geht zudem hervor: Je jünger eine Person bei Ausbildungsbeginn ist, desto eher muss sie den Lebensstil aufgrund finanzieller Einschränkungen ändern. Die jüngeren Erwachsenen werden zwar teilweise noch von ihren Eltern unterstützt, sie wählen aber auch häufiger den regulären Ausbildungsweg mit einem Lehrlingslohn. Bei den Älteren gibt es indes häufiger ein/e Partner/in, der/die mitverdient. Zudem wählen sie häufiger den Weg der Direktzulassung oder die Validierung. Wie folgende Zitate zeigen, mussten insbesondere die Jüngeren unter den Absolvent/innen entweder auf ihr Ersparnis zurückgreifen, um Prämienverbilligung der Krankenkasse oder um Stipendien kämpfen. Einige wurden zudem während der Ausbildung von ihren Eltern unterstützt oder ihre finanzielle Situation war bereits soweit gefestigt, dass sie sich eine Ausbildung mit Lehrlingslohn erlauben konnten. [Das schwierigste in der zweiten Ausbildung war, dass ich trotz vorherigem Berufsabschluss als DHF einen normalen Lehrlingslohn erhalten habe und somit mein ganzes Ersparnis aufbrauchen musste und jetzt wieder von neuem zu beginnen. Ebenso musste ich aus finanziellen Gründen meine eigene Wohnung aufgeben (Person 28 J., regulärer Weg, P: 1655036)]. [Ce qui a été très difficile pour moi ce n'est pas d'être à l'école avec des gens plus jeunes ou des problèmes pour suivre les différents enseignements mais le manque d'aide financière. Heureusement que j'ai pu compter sur ma maman car quand tu reçois une réponse en demande de bourses ou de remboursement de frais d'écolage qui te dit que 'personne ne t'a demandé de refaire une formation, nous n'entrons pas en matière' ça fait mal! (Person 28 J., regulärer Weg, P: 1651057).]

8.11 Aktuelle Erwerbssituation, Veränderungen seit dem Berufsabschluss und Pläne für die Zukunft

Inwiefern konnten die Absolvent/innen bis zum Befragungszeitpunkt²⁶ von ihrem neu erworbenen Berufsabschluss profitieren? Inwiefern konnten sie die Motive und Absichten, die der Inangriffnahme einer beruflichen Grundbildung vorausgingen, realisieren? Was ist ihre aktuelle Erwerbssituation und welche Pläne haben sie für die Zukunft? Diesen Fragen wird in den folgenden Beiträgen nachgegangen. Die Antworten zeigen in einem gewissen Sinn auch, wie nützlich die absolvierte Berufsausbildung für die weitere Zukunft ist.

8.11.1 Aktuelle Erwerbssituation

Im Rahmen der Befragung wurden die Teilnehmenden gefragt, ob sie derzeit erwerbstätig sind, was mit Ja oder Nein beantwortet werden konnte, oder ob sie nicht erwerbstätig sind und auch keine Stelle suchen. Es handelt sich dabei nicht um eine präzise Definition nach ILO der Begriffe ‚erwerbstätig‘, ‚erwerbslos‘, ‚nicht erwerbstätig‘, da nicht sämtliche Kriterien abgefragt wurden, die für eine entsprechende Zuordnung notwendig wären. Aus diesem Grund und aufgrund geringer Fallzahlen wurden jene Personen, die in keinem Arbeitsverhältnis sind und auch keine Stelle suchen, aus den Analysen zur Erwerbssituation ausgeschlossen. Ebenfalls aus diesen Analysen ausgeschlossen wurden Personen, die das Qualifikations- oder Validierungsverfahren nicht bestanden haben.

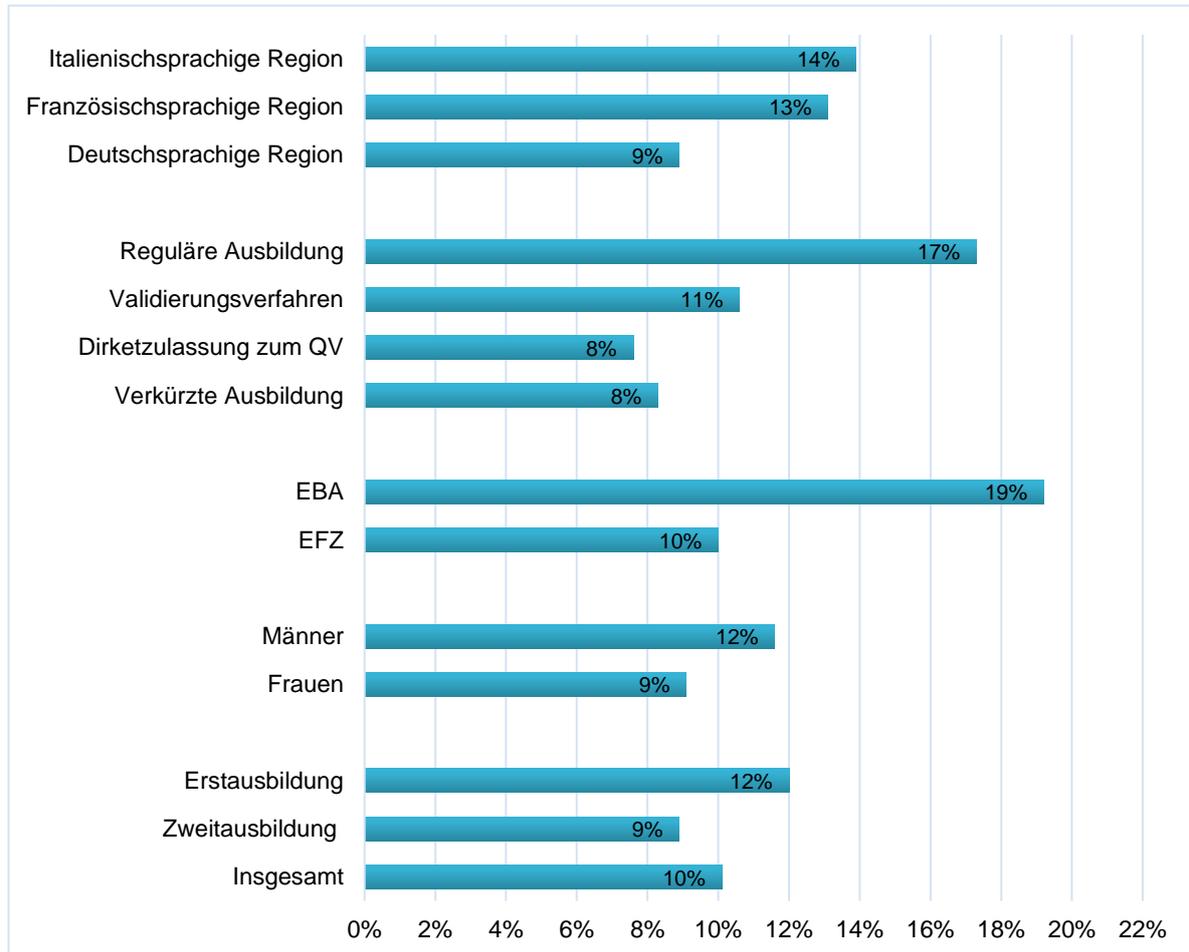
Zum Befragungszeitpunkt waren 10 Prozent der befragten Absolvent/innen, die zu den potentiellen Erwerbspersonen zählen, in keinem Arbeitsverhältnis angestellt. Diese hohe Zahl erstaunt, war doch für die Mehrheit der Befragten eine bessere Arbeitsplatzsicherheit ein wichtiger bis sehr wichtiger Grund, um noch eine berufliche Grundbildung in Angriff zu nehmen. Männer (12%) und Absolvent/innen im Alter zwischen 40 und 44 Jahren (13%) sind nach dem Abschluss deutlich häufiger von Erwerbslosigkeit betroffen. Von den Absolvent/innen mit einem Berufsattest war zum Befragungszeitpunkt knapp jede/r Fünfte (19%) ohne Job. Auch hinsichtlich des gewählten Ausbildungswegs sind beträchtliche Unterschiede zu beobachten: So schaffen erwachsene Personen, die eine reguläre Ausbildung gemacht haben, den nahtlosen Übergang vom Lehrverhältnis in eine reguläre Arbeitsstelle weniger gut als die Kolleg/innen der anderen Ausbildungswege. Die hohe Zahl (17%) Erwerbsloser bei den Abgänger/innen einer regulären Ausbildung kann teilweise auch auf eine friktionelle Erwerbslosigkeit zurückgeführt werden. Das heisst: Die Absolventen/innen können nicht im Lehrbetrieb weiter beschäftigt werden bzw. müssen sich einen neuen Arbeitgeber suchen, was zu einer vorübergehenden Erwerbslosigkeit führen kann, die sich in der Regel als kurzfristig auszeichnet. Hinsichtlich des Berufsfeldes bekunden die Absolvent/innen aus dem Bereich Handel (Detailhandel) und Verkehr (Logistiker/innen) sowie die Absolvent/innen aus den Berufen des Managements und der Administration, des Bank- und Versicherungsgewerbes und des Rechtswesens (Kauffrau/-mann) überdurchschnittlich häufig Schwierigkeiten, nach Abschluss der Ausbildung eine Anstellung zu finden (→ Anhang Tab. A12).

Auch die Sprachregion, in der eine Person wohnt, hat einen entscheidenden Einfluss darauf, wie gut den erwachsenen Absolvent/innen der Übergang von der beruflichen Grundbildung in eine Beschäftigung gelingt. Insbesondere in der italienischen Sprachregion (14%) und der französischsprachigen

²⁶ Der Befragungszeitpunkt (Frühjahr 2017) lag ca. ein bis eineinhalb Jahre nach dem absolvierten Qualifikationsverfahren oder der Validierung.

Schweiz (13%) sind die erwachsenen Abgänger/innen gut ein Jahr nach dem Berufsabschluss überdurchschnittlich oft ohne Arbeit. In der Deutschschweiz liegt die entsprechende Quote mit 9 Prozent unterhalb des Durchschnitts der Teilnehmenden im Befragungssample.

Abbildung 32: Anteile der erwachsenen Absolvent/innen, die zum Befragungszeitpunkt erwerbslos waren, nach ausgewählten Kriterien



Quelle: Onlinebefragung der Absolvent/innen, 2017

Absolvent/innen, die den Abschluss durch die Direktzulassung zum Qualifikationsverfahren oder durch die Validierung erreicht haben, sind zwar weniger oft von Übergangsschwierigkeiten betroffen. Das bedeutet jedoch nicht zwingend, dass sich mit dem neu erworbenen Fähigkeitszeugnis oder Berufsattest ihre Arbeitssituation verbessert hat. Wie die Auswertungen zeigen, sind die Personen aus diesen beiden Ausbildungswegen häufiger der Meinung (je 8%), dass sich an ihrer Arbeitssituation nichts verändert hat. Einige fragen sich denn auch, weshalb sie die Mühe, einen (weiteren) Abschluss zu erwerben, auf sich genommen haben. Andere sind zwar glücklich, den Abschluss geschafft zu haben, aber auch enttäuscht, dass die finanziellen Auswirkungen bisher ausgeblieben sind. Die folgende Zitatauswahl stammt von Personen, die den Direktzugang gewählt haben. [Je reste employée comme opératrice, avec le même salaire et le même travail qu'avant 2015. C'est un peu frustrant d'avoir fait une formation d'horlogère CFC, très longue et astreignante en cours du soir, et de n'avoir à ce jour aucune reconnaissance de mon employeur (P: 1668962)]. [Sono molto soddisfatta della formazione dove ho acquistato AFC con ottimi risultati. E da altra parte delusa

che sul posto di lavoro non è cambiato niente livello lavorativo e finanziario. rimasto tutto uguale. Alla fine mi chiedo per quale motivo la qualificazione professionale è importante (P: 1650483).]

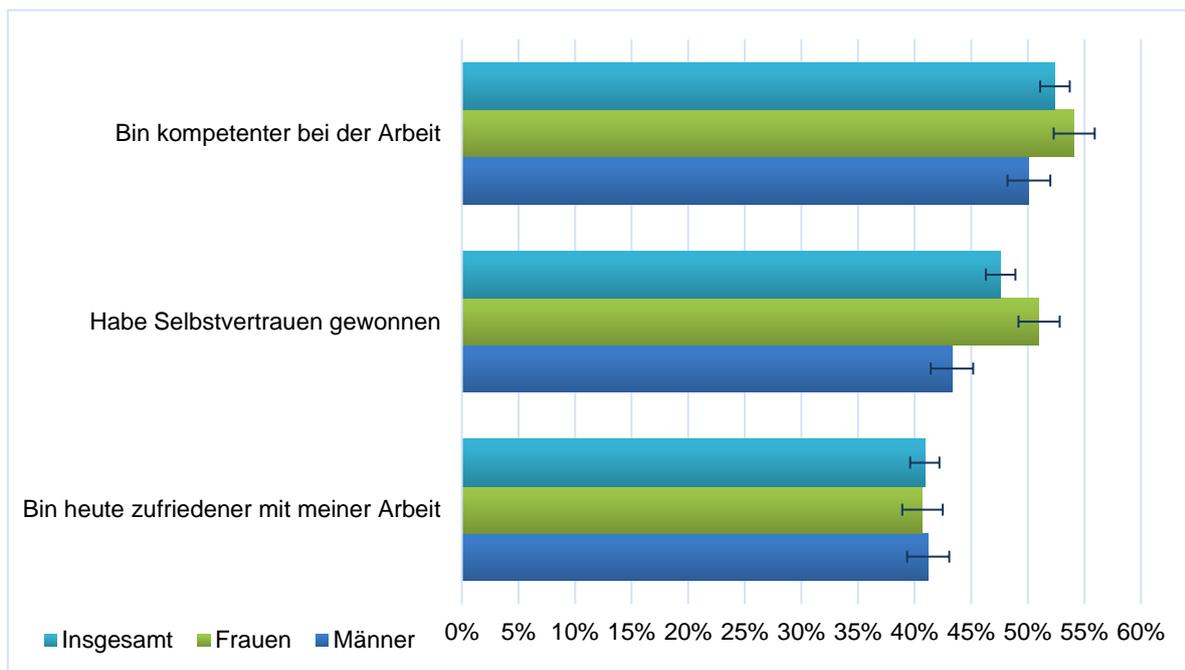
8.11.2 Veränderungen seit dem Ausbildungsabschluss

Dennoch hat sich bei der grossen Mehrheit (94%) der Befragten in mindestens einem Lebensbereich seit dem neu erworbenen Berufsabschluss etwas verändert. Die in der Befragung abgefragten Items lassen sich in die Aspekte ‚persönliche Weiterentwicklung‘, ‚Existenzsicherung‘, ‚Arbeit‘ oder ‚Gesundheit‘ einteilen.

Persönliche Weiterentwicklung

Gut die Hälfte (52%) der Befragten nehmen sich heute als kompetenter bei der Arbeit wahr als vor der Ausbildung, 48 Prozent haben durch die Ausbildung Selbstvertrauen gewonnen und 41 Prozent sind heute zufriedener mit ihrer Arbeit. [Ich bin jetzt in der Beruf tätig, den ich immer wollte seit meiner Jugend (P: 1651263).] Vor allem die Frauen (51%) konnten von der Ausbildung für ein stärkeres Selbstvertrauen profitieren. [L'obtention du CFC m'a permit de m'accomplir professionnellement mais aussi dans ma vie privée (P: 1653032).]

Abbildung 33: Veränderung seit dem Ausbildungsabschluss – persönliche Weiterentwicklung nach Geschlecht, Mehrfachantworten



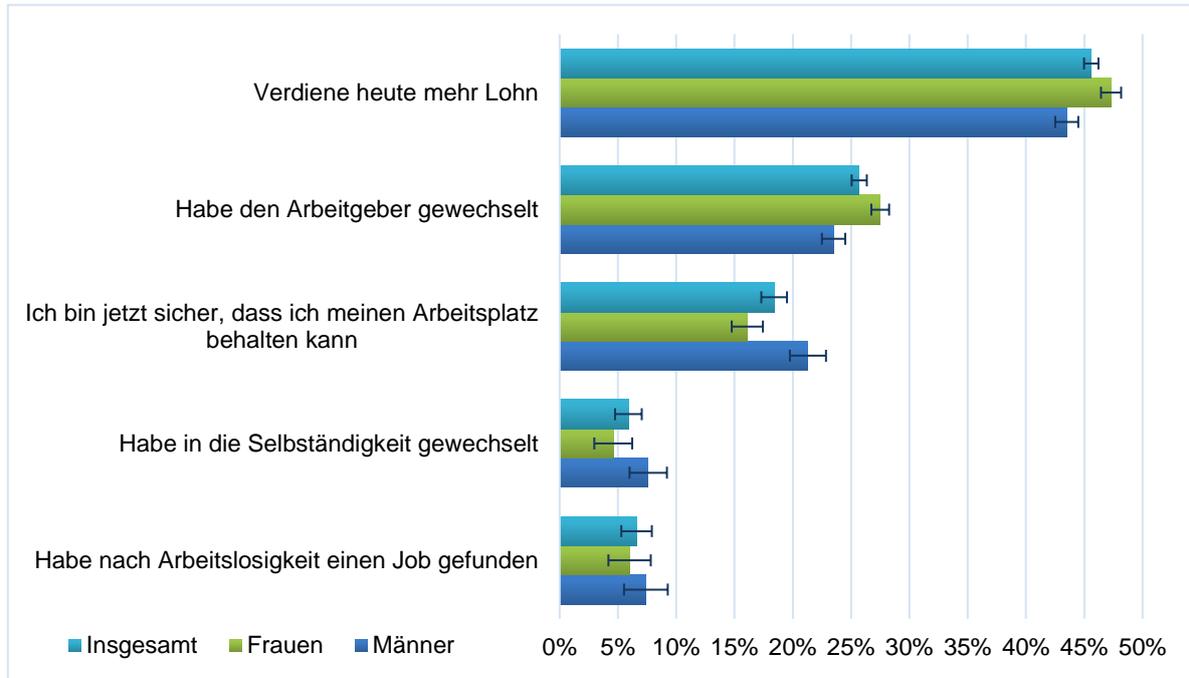
Quelle: Onlinebefragung der Absolvent/innen, 2017

Existenzsicherung

Mehr Lohn verdienen heute 46 Prozent der befragten Absolvent/innen, wobei dies für die Frauen (47%) stärker zutrifft als für die Männer (44%). Am meisten hat sich der Abschluss lohnmässig für jene Personen gelohnt, die eine verkürzte Ausbildung (53%) absolviert haben, was u.a. auch damit zusammenhängt, dass verkürzte Ausbildungen häufig Zusatzausbildungen sind bzw. eine höhere Qualifizierung bedeuten. Rund ein Viertel (26%) der Befragten hat seit dem Abschluss den Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin gewechselt und 18 Prozent sind heute sicherer, dass sie ihre Arbeitsstelle

behalten können. Diese Sicherheit wird von den Männern (21%) stärker wahrgenommen als von den Frauen (16%). 7 Prozent der Befragten haben nach Arbeitslosigkeit eine neue Stelle gefunden und 6 Prozent haben sich selbständig gemacht. [Durch den Lehrabschluss habe ich als Ausländer (Doppelbürger seit Nov. 2016) nun deutlich bessere Chancen und auch mehr Möglichkeiten auf dem Schweizer Arbeitsmarkt (P: 1678034).]

Abbildung 34: Veränderung seit dem Ausbildungsabschluss – Existenzsichernde Faktoren nach Geschlecht, Mehrfachantworten



Quelle: Onlinebefragung der Absolvent/innen, 2017

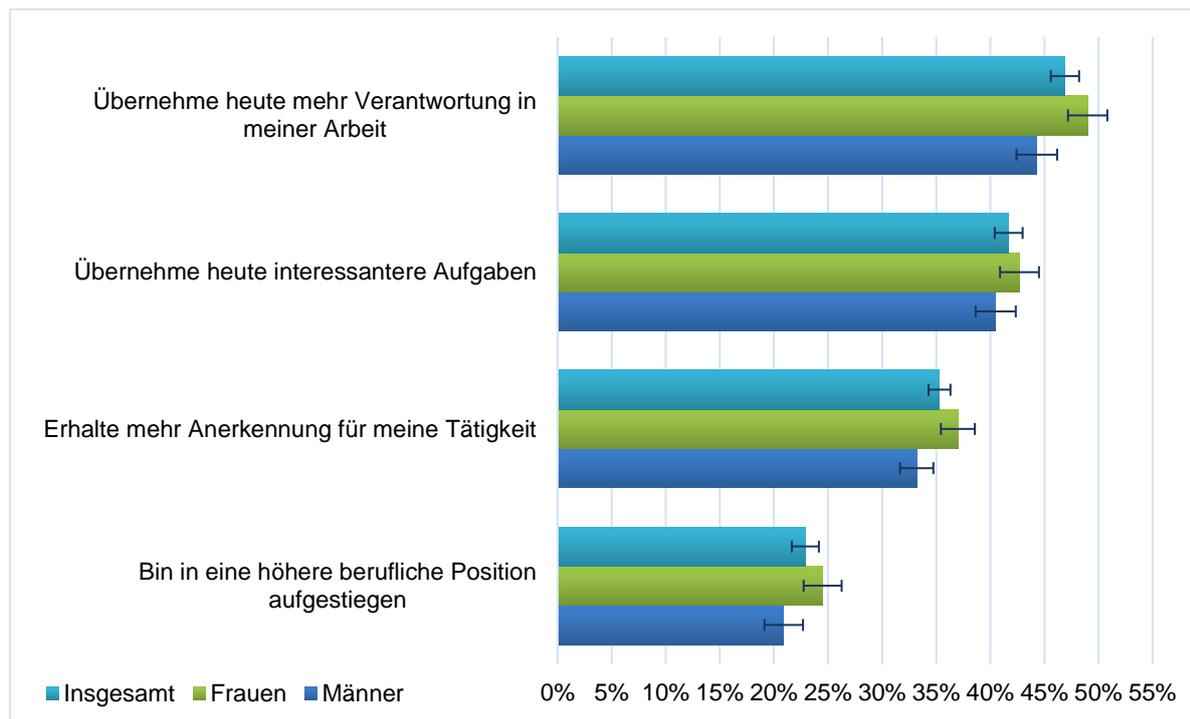
Arbeitssituation

Auch hinsichtlich der inhaltlichen Arbeit oder der Funktion hat sich für einige Absolvent/innen seit dem Berufsabschluss etwas verändert. So übernehmen 47 Prozent der Befragten heute mehr Verantwortung in ihrer Arbeit und 42 Prozent sagen, dass sie seit dem Abschluss interessantere Aufgaben übernehmen können. Diese Einschätzung teilen Absolvent/innen mit einem EFZ-Abschluss (43%) deutlich häufiger als die Absolvent/innen einer EBA-Ausbildung (29%).

23 Prozent der Befragten sind in eine höhere Position aufgestiegen, teilweise nehmen die Absolvent/innen auch Ausbildungsfunktionen wahr. [Heute bin ich Geschäftsführer im Coop [...] und ich bin davon überzeugt, dass mir die Ausbildung nach Artikel 32. dabei denn nötigen Aufschwung gegeben hat (P: 1672455)]. [Eine riesen Freude bereitet mir auch die Aufgabe als Berufsbildnerin für FaGe EFZ und AGS-Pflege, die ich im Sommer 2016 neu übernommen habe und viele neue tolle Aufgaben, Verantwortung dadurch gewann (P: 1651995).]

Ein weiterer positiver Effekt des Berufsabschlusses ist für mehr als ein Drittel (35%) der Befragten, dass sie nun mehr Anerkennung für ihre Tätigkeit erhalten. Dies gilt insbesondere für Frauen (37%) und für jene, die ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis erworben haben (36%).

Abbildung 35: Veränderung seit dem Ausbildungsabschluss – Faktoren der Arbeitssituation nach Geschlecht, Mehrfachantworten



Quelle: Onlinebefragung der Absolvent/innen, 2017

Weiterbildung und Gesundheit

Seit dem Abschluss der beruflichen Grundbildung haben 15 Prozent eine Weiterbildung begonnen, wobei dies vor allem die Absolventen/innen einer EFZ-Ausbildung betrifft. Dennoch hat sich auch fast jede/r Zehnte EBA-Absolvent/in seit dem Abschluss weitergebildet oder befindet sich in einer Weiterbildung. Hinsichtlich des absolvierten Ausbildungswegs sind diesbezüglich keine markanten Unterschiede zu beobachten. Auch Frauen und Männer sind etwa in gleichem Masse in eine Weiterbildung involviert.

Die gesundheitliche Situation hat sich für 12 Prozent der Befragungsteilnehmenden verbessert. Angesichts der überdurchschnittlich hohen Zustimmung von Erwachsenen einer regulären (14%) oder verkürzten (15%) Ausbildung war für diese Gruppe das Thema Gesundheit vor und allenfalls auch während der Ausbildung von besonderer Relevanz. Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass 4 Prozent der Befragten, die gesundheitliche Gründe als Motivation für die Ausbildung angegeben haben, sich gemäss ihren Einschätzungen heute besser fühlen.

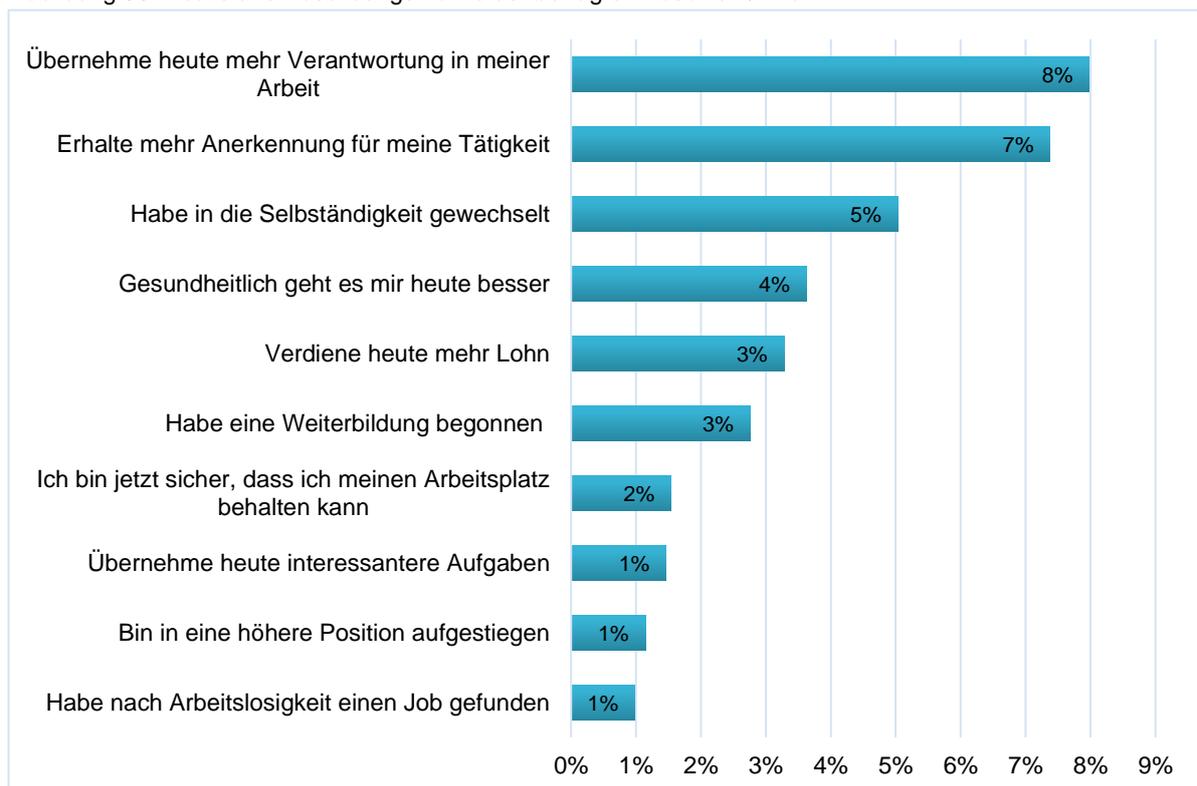
8.11.3 Gründe für den Ausbildungsbeginn und Veränderungen nach dem Abschluss

Einzelne Items wurden in der Befragung sowohl hinsichtlich der Motive für den Ausbildungsbeginn als auch bei der Frage, was sich seit dem Berufsabschluss verändert hat, abgefragt. Da es sich bei der Frage zu den Gründen um eine Viererskala und bei der Frage zu den Veränderungen um eine Mehrfachantwort handelt, können die beiden Fragen methodisch nicht perfekt miteinander gemessen werden. Die Antworten der beiden Fragen wurden dennoch gegenübergestellt und verglichen, ob Perso-

nen, die ein Item als wichtigen bis sehr wichtigen Grund für den Ausbildungsentschluss genannt haben, das gleiche Item auch bei der Frage zu den Veränderungen nach dem Berufsabschluss angekreuzt haben.

Am häufigsten konnten die Absolvent/innen den Wunsch ‚bei der Arbeit mehr Verantwortung zu übernehmen‘ (8%) sowie ‚mehr Anerkennung für die Tätigkeit zu erhalten‘ (7%) realisieren. 5 Prozent hatte bereits vor Beginn der beruflichen Grundbildung einen Wechsel in die Selbständigkeit geplant und dieses Vorhaben dann nach Ausbildungsabschluss auch umgesetzt. Von jenen Befragten, für die ein besserer Lohn ein wichtiger bis sehr wichtiger Grund war, eine berufliche Grundbildung in Angriff zu nehmen, gaben 3 Prozent an, dass sie heute mehr verdienen. Ebenfalls 3 Prozent jener Absolvent/innen, die bessere Weiterbildungsmöglichkeiten als wichtiges bis sehr wichtiges Ausbildungsmotiv vermerkt haben, waren zum Befragungszeitpunkt in einer Weiterbildung. Weniger häufig konnten Motive der Existenzsicherung oder berufliche Aufstiegsmöglichkeiten realisiert werden. Die im Allgemeinen relativ geringe Zahl realisierter Ausbildungsmotive liefern einen Hinweis darauf, dass Gründe, die vor Beginn der beruflichen Grundbildung wichtig waren, nach erfolgreichem Ausbildungsabschluss allenfalls nicht mehr so wichtig bzw. in den Hintergrund getreten sind und bei der Beantwortung der Frage hinsichtlich der Veränderungen seit Ausbildungsabschluss andere Schwerpunkte gelegt wurden.

Abbildung 36: Realisierte Ausbildungsmotive der befragten Absolvent/innen



Quelle: Onlinebefragung der Absolvent/innen, 2017

8.11.4 Weiterführende Bildungs- und Tätigkeitsvorhaben

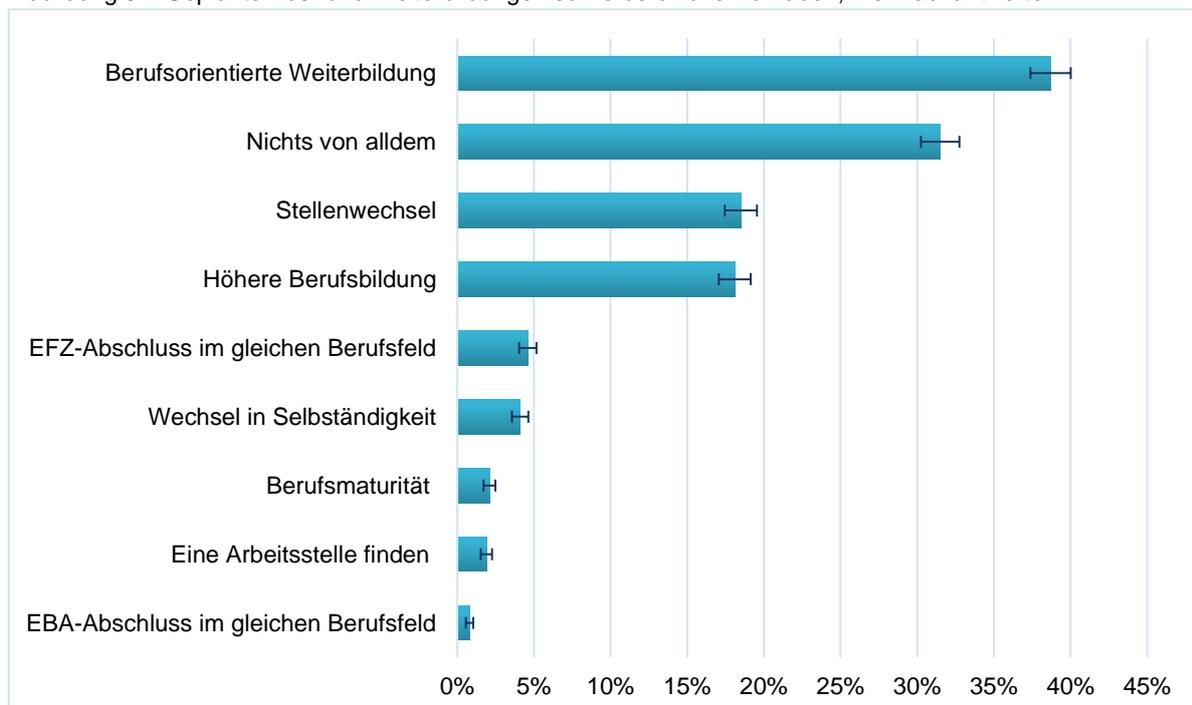
Die Absolvent/innen wurden gefragt, welche Pläne sie nun mit dem EBA- oder EFZ-Zertifikat in Bezug auf Aus- und Weiterbildungen sowie hinsichtlich ihrer Berufsbiografie innerhalb der nächsten zwölf Monate entworfen haben. Wichtig ist an dieser Stelle darauf hinzuweisen, dass sich die Antworten auf

Vorhaben beziehen, die bis jetzt noch nicht realisiert wurden und allenfalls auch nicht realisiert werden. Würde man überprüfen wollen, ob diese Pläne in Handlungen umgesetzt worden sind, müsste in einigen Jahren eine weitere Befragung erfolgen.

39 Prozent der Befragten gaben an, dass sie künftig berufliche Weiterbildungen besuchen möchten, 19 Prozent planen einen Stellenwechsel und 18 Prozent haben die höhere Berufsbildung vor Augen. Fast ein Drittel der Befragten (32%) möchte allerdings in den nächsten 12 Monaten weder eine weitere Aus- und Weiterbildung besuchen, noch in Bezug auf die berufliche Tätigkeit einen Wechsel vornehmen.

40 Prozent aller Personen, die einen EFZ-Abschluss erworben haben, planen eine berufsorientierte Weiterbildung, während dies nur 27 Prozent aller Personen mit einem EBA-Abschluss vorsehen. 21 Prozent dieser Absolvent/innen planen dagegen, in den kommenden Monaten noch das EFZ-Zertifikat zu erwerben. In Bezug auf die Geschlechter fällt auf, dass Männer zu 22 Prozent eher eine höhere Berufsbildung anstreben als Frauen (15%). Diese planen dagegen mit 41 Prozent vermehrt berufsorientierte Weiterbildungen (Männer 37%). Auch in Bezug auf das Alter sind Abweichungen festzustellen. Die Altersgruppen zwischen 25 und 29 Jahren sowie zwischen 30 und 34 Jahren planen zu 22 bzw. 23 Prozent vermehrt eine höhere Berufsbildung. Dieses Vorhaben ist für die Altersgruppe der 45 - 64jährigen mit zehn Prozent vergleichsweise unbedeutend. Diese Personen ziehen es hingegen zu 35 Prozent vor, keine Aus- und Weiterbildungspläne zu schmieden und auch keine beruflichen Veränderungen anzustreben. Die Angaben bei den anderen Altersgruppen liegen in dieser Antwortkategorie leicht darunter, wobei der Wert bei den 30- bis 34-Jährigen mit 29 Prozent am tiefsten ist.

Abbildung 37: Geplante Aus- und Weiterbildungen sowie berufliche Vorhaben, Mehrfachantworten



Quelle: Onlinebefragung der Absolvent/innen, 2017

8.12 Zusammenfassung und Fazit

Mit der Befragung von Erwachsenen, die eine berufliche Grundbildung absolviert haben, können erstmals Aussagen darüber gemacht werden, wer die Erwachsenen sind, die eine erste oder zweite berufliche Ausbildung absolvieren, aus welchen Gründen sie dies tun und auf welche Hindernisse und Herausforderungen sie während der Ausbildung stossen.

Wird eine berufliche Grundbildung nach dem 24. Altersjahr absolviert, so handelt es sich in 58 Prozent der Fälle um eine Zweit- oder Zusatzausbildung. 42 Prozent der befragten Absolvent/innen konnten keinen eidgenössisch anerkannten Berufsabschluss vorweisen, bevor sie die berufliche Grundbildung angefangen hatten. Personen mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit oder einer Doppelbürgerschaft machen deutlich häufiger einen Erstabschluss als Schweizer/innen. 12 Prozent der Schweizer/innen, die einen Erstabschluss mit EBA oder EFZ erworben haben, verfügen über einen Branchenabschluss, der seit in Kraftsetzung des neuen Berufsbildungsgesetzes nicht zu den eidgenössischen Berufsabschlüssen zählt. Im Vergleich zur Deutschschweiz absolvieren die Erwachsenen der französischen Sprachregion deutlich häufiger eine Erstausbildung, was u.a. mit der regionalen Zusammensetzung der Bevölkerung zusammenhängt: Zwei Drittel der Absolvent/innen der Romandie haben eine ausländische Staatsangehörigkeit oder sind Doppelbürger/innen.

Die Wahl des Ausbildungswegs ist nicht selten durch einen ungenügenden Informationsstand hinsichtlich der vier Möglichkeiten, einen Berufsabschluss im Erwachsenenalter zu erwerben, bedingt. Bereits die Befragung der Abbrecher/innen mittels leitfadengestützter Telefoninterviews zeigte, dass die vier Ausbildungswege für Erwachsene den Befragten häufig nicht bekannt waren. Jene, die sich aufgrund ihres Kenntnisstandes dennoch bewusst für einen der vier Wege entscheiden können, orientieren sich an Kriterien wie Ausbildungsdauer und Aufwand, die für die Ausbildung zu investieren sind. Teilweise spielt auch das Alter und der Wunsch, nicht mit jüngeren Lernenden die Schulbank drücken zu müssen, eine Rolle. Aber auch die finanzielle und/oder familiäre Situation werden in die Entscheidungsfindung einbezogen.

Entschliessen sich erwachsene Personen, eine berufliche Grundbildung zu absolvieren, so bringen sie ein hohes Mass an intrinsischer Motivation mit. So geben 94 Prozent der Befragten an, dass Gründe wie ‚Interessantere Aufgaben oder mehr Verantwortung übernehmen‘, ‚Persönliche Weiterentwicklung‘, ‚Verwirklichung eines langersehten Berufsziels‘ oder ‚Grosses Interesse an den Lerninhalten‘ ausschlaggebend waren, um eine (weitere) Berufsausbildung in Angriff zu nehmen. Aber auch existenzsichernde Überlegungen wie bspw. ‚Aussicht auf mehr Lohn‘ oder ‚Bessere berufliche Aufstiegsmöglichkeiten‘ waren für viele der Befragten (85%) Anlass, eine berufliche Grundbildung zu beginnen. Veränderte externe Rahmenbedingungen wie Krankheit oder Druck von aussen, bspw. durch den Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin, beeinflussen den Entscheid für eine berufliche Grundbildung im Erwachsenenalter deutlich weniger.

Der zeitliche Aufwand sowie die Vereinbarkeit von Ausbildung, Arbeit und Familie ist für Erwachsene, die eine berufliche Grundbildung absolvieren, eine besondere Herausforderung, die sowohl Frauen mit Kinderbetreuungspflichten als auch Männer, die für den Unterhalt der Familie verantwortlich sind, belasten. Aber auch Prüfungsjängste waren für erstaunlich viele der befragten Absolvent/innen eine Hürde, die es zu überwinden galt. Dieser Befund mag auch damit zusammenhängen, dass erwachsene Absolvent/innen einer beruflichen Grundbildung schon seit längerem die Schule verlassen haben, und es für sie daher ungewohnt ist, mit dieser Form von Druck umzugehen. Hinzu kommt aber auch der Druck, die Prüfungen bestehen zu müssen, da man für die Ausbildung viel Zeit investiert

und allenfalls auch Lohneinbussen hingenommen hat. Diese Opportunitätskosten eines nicht bestandenen Qualifikationsverfahren scheinen für erwachsene Absolvent/innen ungleich höher zu sein, als wenn eine Ausbildung in jüngeren Jahren absolviert wird. Die Unterstützung der Arbeitgebenden während der Ausbildung wird vor allem von den Absolvent/innen einer Direktzulassung oder des Validierungsverfahrens als ungenügend beurteilt. Bei diesen beiden Ausbildungswegen ist in der Regel keine Begleitung durch ein/e Ausbilder/in im Betrieb vorgesehen und die Absolvent/innen müssen sich die für das Qualifikationsverfahren oder die Validierung notwendigen Informationen weitgehend selber beschaffen. Mit finanziellen Existenzfragen sind während der Ausbildung vor allem Absolvierende konfrontiert, die den regulären oder verkürzten Ausbildungsweg wählen.

Gut ein Jahr nach Abschluss der beruflichen Grundbildung geben 10 Prozent der Befragten an, zurzeit in keinem Arbeitsverhältnis angestellt zu sein. Diese relativ hohe Zahl erstaunt. Bei den Absolvent/innen einer regulären Ausbildung kann dieses Phänomen teilweise mit einer friktionellen Erwerbslosigkeit zusammenhängen. Sie müssen den Lehrbetrieb verlassen und eine/n neue/n Arbeitgeber/in suchen. Eine Rolle spielt aber auch, in welchem Berufsfeld die Ausbildung absolviert wird. So haben Absolvent/innen des Detailhandels, der Logistik oder Kauffrau/-mann deutlich mehr Mühe, nach Abschluss der Ausbildung eine Stelle zu finden.

Dennoch geben fast alle Befragten (89%) an, dass sich für sie in mindestens einem Lebensbereich seit dem Ausbildungsabschluss etwas zum Positiven verändert hat. Sei dies, weil sie sich heute bei der Arbeit kompetenter fühlen (52%) oder durch die Ausbildung an Selbstvertrauen gewonnen haben (48%). Oder sei dies, weil sie mehr Lohn verdienen (46%) oder mehr Verantwortung in ihrer Arbeit (42%) übernehmen.

9 Schlussfolgerungen

Im Jahr 2015 verfügten rund 470'000 Personen im Alter zwischen 25 und 64 Jahren über keinen Abschluss auf der Sekundarstufe II. Diese Personen sind einem erhöhten Risiko ausgesetzt, im Falle einer Erwerbslosigkeit dauerhaft erwerbslos zu bleiben. Ausbildungslose Personen haben zudem marginale berufliche und betriebliche Aufstiegschancen und werden mit Barrieren bei Aus- und Weiterbildungsabsichten konfrontiert. Ziel des Bundes ist es deshalb, möglichst vielen erwachsenen Personen ohne arbeitsmarktrelevanten Abschluss eine berufliche Grundbildung zu ermöglichen. Dadurch soll ihre individuelle Beschäftigungsfähigkeit verbessert und gleichzeitig der Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften seitens der Wirtschaft entgegengewirkt werden. Vor diesem Hintergrund entstand die vorliegende Studie. Sie hatte zum Ziel, empirische Daten einerseits über die derzeitige Ausgestaltung und die Rahmenbedingungen der beruflichen Grundbildung für Erwachsene zu erheben und zu analysieren sowie andererseits mehr Wissen in Erfahrung zu bringen über Personen, die bereits eine berufliche Grundbildung absolviert, eine solche abgebrochen oder sich überlegt haben, eine Ausbildung zu beginnen, dies dann aber doch nicht getan haben. Im Folgenden werden diese Personen beschrieben sowie deren Motive für eine Teilnahme bzw. Nicht-Teilnahme, deren Belastungsmomente und Erfolgserlebnisse vor dem Hintergrund der institutionellen Rahmenbedingungen aufgezeigt.

Merkmale von Absolventinnen und Absolventen und Voraussetzungen für eine Teilnahme

Der Personenkreis der Absolvent/innen einer beruflichen Grundbildung ist in Bezug auf die Vorbildung sehr heterogen. Gut zwei Fünftel der Personen (42%), die im Jahr 2015 ihre berufliche Grundbildung abschlossen und zu Beginn der Ausbildung älter als 24 Jahre alt war, haben einen ersten eidgenössisch anerkannten Berufsabschluss bzw. einen Erstabschluss erworben. Allerdings verfügen 37 Prozent dieser Personen entweder über einen ausländischen Abschluss auf Sekundarstufe II oder auf der Tertiärstufe oder sie können einen Branchenabschluss vorweisen, der jedoch nicht zu den eidgenössisch anerkannten Abschlüssen zählt und teilweise auch auf dem Arbeitsmarkt nicht mehr anerkannt ist. 58 Prozent der befragten Abschlusskohorte absolvierten hingegen eine Zweit- oder Zusatzausbildung. Die meisten unter ihnen hatten bereits in der Vergangenheit ein eidgenössisches Fähigkeitszeugnis erworben (63%), andere hatten das Gymnasium besucht (14%) oder verfügen über einen Tertiärabschluss (17%).

Personen, die eine berufliche Erstausbildung in der Schweiz absolviert haben und somit zur primären Zielgruppe für einen Berufsabschluss im Erwachsenenalter zählen, lassen sich wie folgt umreissen: Sie sind zu gleichen Teilen männlich und weiblich, ihr Alter liegt zu 44 Prozent unter 35 Jahren, 46 Prozent verfügen über keine Kinder oder über solche, die älter sind als 20 Jahre, 60 Prozent sind ausländischer Herkunft oder Doppelbürger/innen. 52 Prozent haben bei Beginn der Ausbildung einen obligatorischen Schul- und 12 Prozent einen Branchenabschluss vorzuweisen. Dabei fällt auf, dass knapp die Hälfte der Teilnehmenden mit einem ausländischen Abschluss an einer beruflichen Erstausbildung in der Schweiz gut qualifiziert ist. Diese Personen können entweder eine im Ausland erworbene gymnasiale Maturität, eine Berufsmaturität oder einen Tertiärabschluss vorweisen.

Unabhängig von diesen soziodemografischen Merkmalen und vom Absolvieren einer Erst- oder Zweitausbildung spielen für den Entscheid, eine berufliche Grundbildung in Angriff nehmen zu wollen, vor allem motivationale Aspekte eine Rolle: So war für 94 Prozent der Befragten der innere Antrieb, sich mit einer (zusätzlichen) beruflichen Grundbildung persönlich und beruflich weiterentwickeln und

sich dabei weitere Lerninhalte aneignen zu können, der ausschlaggebende Grund. Die intrinsische Motivation als Voraussetzung zur Inangriffnahme einer beruflichen Grundbildung im Erwachsenenalter kann kaum genug betont werden und wurde bereits von verschiedenen Autor/innen herausgearbeitet (Frings/Kuse 2011; Schröder-Naef/Jörg-Fromm 2005; Wettstein/Neuhaus 2012). Auch im biografisch-qualitativen Teil dieser Forschung wurde schon darauf eingegangen und aus einer Reihe bildungs- und beschäftigungsspezifischer Merkmale der Bedeutsamkeitstypus ‚die Aufstiegsorientierten‘ geformt. Dieser Typus kennzeichnet sich u.a. durch Neugierde, Engagement und Ehrgeiz bei der Arbeit und durch ein grosses Interesse an Bildung und Bildungsinhalten. Er hat ein konkretes Berufsziel vor Augen und möchte stets Neues dazu lernen. In Kombination mit den erwähnten soziodemografischen Daten eignet sich dieser Bedeutsamkeitstypus in besonderem Masse für eine berufliche Grundbildung. – Weitere Motive für das Absolvieren einer Erst- oder Zweitausbildung liegen in der Existenzsicherung begründet. 85 Prozent der Befragten gaben an, eine berufliche Grundbildung u.a. für eine bessere Arbeitsplatzsicherheit, für eine schnellere Jobfindung im Falle von Arbeitslosigkeit, Aussichten auf mehr Lohn sowie die Aussicht auf bessere Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten begonnen zu haben. Auch dieser Aspekt ist nicht neu und wurde schon vor einigen Jahren durch die oben erwähnten Autor/innen hervorgehoben und im Rahmen dieser Studie an mehreren Orten bestätigt. Insbesondere die qualitativen Daten zeigen diese Existenzängste bedingt durch das Fehlen eines anerkannten Abschlusses eindringlich auf. Diese Ängste drücken sich im empirisch gebildeten Bedeutsamkeitstypus der ‚Anpassungswilligen‘ aus, der allerdings für eine Inangriffnahme einer beruflichen Grundbildung eine informative Beratung braucht, die sowohl auf seine individuelle Situation eingeht als auch die Möglichkeiten aufzeigt, die ihm als Erwachsener offenstehen. Schliesslich haben 32 Prozent der Befragten ihre Ausbildung aufgrund von nicht zu beeinflussenden äusseren Faktoren wie gesundheitlichen Gründen, Veränderungen im privaten Umfeld oder dem Wunsch des Arbeitgebers absolviert. Dieser vergleichsweise geringe Prozentsatz an extrinsischer Motivation deutet darauf hin, dass der Druck von aussen nur bedingt ein Anreiz für eine berufliche Grundbildung ist. Darauf weist auch der im Rahmen der biografischen Interviews erstellte Bedeutsamkeitstypus der ‚Genügsamen‘ hin, der prinzipiell eine positive Affinität zur Bildung hat, jedoch trotz Anforderungen von aussen zufrieden ist mit dem, was er hat bzw. der Aufwand für den Erwerb eines (weiteren) Berufsabschlusses gegenüber dem zu erwartenden Nutzen als ungleich höher einschätzt.

Ausbildungsbarrieren

Nebst den vielen Gründen, die *für* eine berufliche Grundbildung sprechen, gibt es auch eine ganze Reihe von Gründen, die von den Befragten als Argumente *gegen* das Absolvieren einer (zusätzlichen) beruflichen Ausbildung aufgeführt wurden. Es sind dies teilweise ähnliche Motive, wie sie auch von Absolvent/innen als Belastung im Zusammenhang mit ihrer Ausbildung erwähnt wurden (vgl. übernächster Abschnitt). Gegen die Inangriffnahme einer beruflichen Grundbildung sprechen der hohe Aufwand, Lohneinbussen, Einschränkungen im Privatleben, die schwierige Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung, Bedenken gegenüber der Berufsfachschule insbesondere hinsichtlich altersdurchmischter Klassen sowie Ängste vor Überforderung, Überlastung und Versagen. Hinzu kommen weitere Ausbildungsbarrieren: fehlende Nutzenerwartung, zu hohes Alter, fehlende Motivation, mangelnde finanzielle Unterstützung, Sprachschwierigkeiten, fehlende Flexibilität des Betriebs, lückenhafte Beratung, lange Wartefristen sowie, insbesondere im Hinblick auf das Validierungsverfahren, Arbeitslosigkeit. Sie verhindert das Erstellen eines Dossiers, da die Einblicke in die betrieblichen Abläufe nicht erfasst und verschriftlicht werden können.

Ausgangspunkt für eine berufliche Grundbildung

74 Prozent aller Personen entwickelten die Idee, eine berufliche Grundbildung nachzuholen, aus eigener Initiative. Vergleichsweise unbedeutend sind die Empfehlungen durch die Arbeitgebenden mit 22 Prozent und durch die Berufsberatung mit 7 Prozent. Diese primär aus eigenem Antrieb lancierten Ausbildungsteilnahmen sind Ausdruck dessen, was im Rahmen dieser Studie an verschiedenen Orten festgestellt wurde, nämlich insgesamt ein ungenügender Kenntnisstand über das Bildungssystem im Allgemeinen und die vier verschiedenen Bildungswege im Besonderen. Vor allem die qualitativen Daten machen deutlich, dass vor dem Beginn der Ausbildung weder eine eingehende Beratung noch eine individuelle Auseinandersetzung mit den verschiedenen Möglichkeiten stattgefunden hat, so dass die Wahl mehr oder weniger zufällig auf einen der vier Bildungswege fiel. Personen mit hinreichendem Informationsstand dagegen trafen eine bewusste Wahl aufgrund der Ausbildungsdauer, ihrer finanziellen und zeitlichen Ressourcen, allfälliger Bedenken gegenüber der Situation an der Berufsfachschule sowie vor dem Hintergrund ihrer individuellen Biografien, die in einigen Fällen wegen der Vorbildung nur einen Weg zuließ.

Belastungen während der Ausbildung

Während der Ausbildung belastend waren der hohe zeitliche Aufwand, die damit verbundenen Einschränkungen im Privatleben, die finanzielle Situation, die Angst vor Prüfungen, der Besuch der Berufsfachschule sowie die schwierige Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung. Diese Belastungen waren aber insgesamt nicht so dramatisch, dass sie zu einem Betriebswechsel oder gar zu einem Ausbildungsabbruch geführt hätten. Dafür waren andere Beweggründe massgebend. Was den Betriebswechsel betrifft, so ist zunächst einmal festzuhalten, dass 14 Prozent der Befragten während ihrer Ausbildung einen anderen Betrieb suchten, um ihre Ausbildung abschliessen zu können. Dies hängt einerseits mit der Ausbildungsorganisation zusammen, die für gewisse Berufe einen oder mehrere Lehrbetriebswechsel vorsieht. Andererseits werden von den Befragten als Gründe für einen Wechsel auch zwischenmenschliche Probleme mit Vorgesetzten, mangelnde inhaltliche Unterstützung sowie die fehlende Passung zwischen theoretischem Berufsfachschulwissen und der Anwendung in der Praxis genannt. Ähnliche Gründe spielen im Zusammenhang mit Lehrvertragsauflösungen, mit dem Abbruch des Validierungsverfahrens und des Direktzuges zum Qualifikationsverfahren eine Rolle. Auch hier sind es einerseits vor allem zwischenmenschliche Schwierigkeiten insbesondere mit Vorgesetzten, die den Ausschlag für einen Abbruch geben, aber auch mangelnde Professionalität und Betreuung in der betrieblichen Ausbildung sind entscheidende Gründe. Diese auf der betrieblichen Seite verorteten Ausbildungsabbrüche sind kennzeichnend für Auszubildende im Erwachsenenalter, nehmen Erwachsene doch Ausbildungsmängel im Gegensatz zu Jugendlichen sehr viel stärker wahr (vgl. auch Wettstein/Neuhaus 2011). Lehrvertragsauflösungen und Abbrüche des Validierungsverfahrens und des Direktzuges zum Qualifikationsverfahren sind aber auch auf private Gründe zurückzuführen und hängen stark mit den individuellen biografischen Verläufen der Befragten zusammen. Insbesondere die Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung, sowohl im Hinblick auf die Betreuung von Kindern als auch von erkrankten Angehörigen, ist ein zentrales Abbruchmotiv. Weitere Abbruchgründe sind physische und psychische Langzeiterkrankungen, die während der Ausbildung unverhofft auftreten und eine Fortsetzung verunmöglichen. Familiäre wie auch gesundheitliche Abbruchmotive spielen bei Jugendlichen eine eher untergeordnete Rolle und sind vor allem bei Abbrüchen im Erwachsenenalter zu beobachten.

Gelingensbedingungen

Welche Gründe letztlich ausschlaggebend gewesen waren, dass die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen werden konnte, lässt sich nicht mit letzter Sicherheit sagen. Grundsätzlich kann aber davon ausgegangen werden, dass eine starke intrinsische Motivation, die bei fast allen befragten Absolvent/innen beobachtet werden konnte, die notwendige Voraussetzung schafft, um auch Unwegsamkeiten während der Ausbildung überwinden zu können. Überdies sind intakte Rahmenbedingungen im Betrieb, eine hohe Ausbildungsprofessionalität im Ausbildungsbetrieb und in der Berufsfachschule sowie das private Netzwerk, insbesondere die Partnerin bzw. der Partner, der Schlüssel zum Ausbildungserfolg. Darauf weisen auch die unterstützenden Massnahmen und Personen hin, die den Absolvent/innen während der Ausbildung zur Seite standen. Als besonders hilfreich erachteten die Befragten die Unterstützung durch Lehrpersonen, durch den Partner bzw. durch die Partnerin sowie durch den Ausbilder bzw. durch die Ausbilderin. Der Betrieb unterstützte die Absolvent/innen u.a. durch Rücksichtnahme auf die Schultage (52%), durch die Schaffung eines lehrreichen Arbeitsumfeldes (45%), durch die Anrechnung von Schultagen als Arbeitstage (44%) sowie durch die Bezahlung von Kurs- und Schulgebühren (41%). Unterstützung durch den Betrieb erhielten die befragten Absolvent/innen auch in finanzieller Hinsicht (28%). Weitere finanzielle Unterstützung bekamen die Befragten von der Partnerin bzw. vom Partner (15%) und von Verwandten und Freunden. In Bezug auf die Lernorte ist es vor allem die Berufsfachschule, die zum Gelingen beigetragen hat. Während der Ausbildungsbetrieb insbesondere bei der regulären und verkürzten Grundbildung einen positiven Einfluss auf den Abschlusserfolg hat, fehlt dieser Aspekt bei den beiden Wegen des Direktzuganges oder des Validierungsverfahrens. Die fehlende betriebliche Ausbildungsunterstützung wird von den Absolvent/innen dieser beiden Wege denn auch kritisch beurteilt: Ihnen fehlte es an zeitlichen Ressourcen für das Selbststudium, an konkreten Lehr-/Lernsituationen im Betrieb, an zu hohem Arbeitsvolumen sowie an fehlenden Ansprechpersonen im betrieblichen Umfeld. Teilweise übten sie auch Tätigkeiten aus, die keinen ausreichenden Theorie-Praxistransfer zuließen. Als wenig bis gar nicht nützlich erachteten 28 Prozent von allen Befragten die überbetrieblichen Kurse und 35 Prozent den Spezialunterricht bzw. die Kurse für Erwachsene.

Nutzen

Der Nutzen eines (weiteren) Berufsabschlusses kann unter dem Gesichtspunkt sowohl objektiver als auch subjektiver Kriterien beurteilt werden. Objektiv betrachtet muss festgestellt werden, dass sich jede zehnte Person der befragten Absolvent/innen gut ein Jahr nach dem Berufsabschluss in keinem Arbeitsverhältnis befindet. Diese doch relativ hohe Zahl erstaunt insbesondere vor dem Hintergrund, dass ein Ausbildungsabschluss u.a. eine höhere Arbeitsplatzsicherheit garantieren soll. Für 12 Prozent der Absolvent/innen, die 2015 einen beruflichen Erstabschluss in der Schweiz erworben haben, hat sich dieser Effekt offenbar nicht eingestellt. Aber auch Personen, die eine Attestausbildung abgeschlossen haben (19%), sind gegenüber den Absolvent/innen einer EFZ-Ausbildung (9%) ein Jahr nach Ausbildungsabschluss signifikant häufiger in keinem Arbeitsverhältnis. Aus subjektiver Sicht erachten die Befragten den Nutzen ihrer abgeschlossenen beruflichen Grundbildung im Nachhinein allerdings als hoch. Vor allem ihre persönliche Situation am Arbeitsplatz sowie ihre Einstellung zur Arbeit haben sich verändert. So fühlen sie sich kompetenter (52%), haben Selbstvertrauen gewonnen (48%), übernehmen mehr Verantwortung (47%) und verdienen mehr Lohn (46%). Nur 6 Prozent sind der Meinung, dass sich nichts verändert hat. Auch in Bezug auf die berufsbiografische Planung haben sich durch das Absolvieren einer beruflichen Grundbildung neue Perspektiven eröffnet. 39 Prozent

planen eine Weiterbildung, 19 Prozent haben einen Stellenwechsel vor Augen und 18 Prozent avisierten eine höhere Berufsbildung. Auch wenn es sich dabei erst um Pläne handelt, so machen diese Daten doch deutlich, dass mit dem Abschluss einer beruflichen Grundbildung die Basis für eine Weiterqualifizierung gelegt wird und die Ermöglichung eines Berufsabschlusses für Erwachsene ein Beitrag zur Bekämpfung des Fachkräftemangels leisten kann.

Beurteilung der vier Wege

Im Folgenden wird nun noch eine Einschätzung der vier Wege zu einem Berufsabschluss vorgenommen. Es werden in tabellarischer Form positive und negative Aspekte bzw. Erfahrungen aufgelistet, die entweder in der Struktur des Ausbildungsweges angelegt sind oder im Zusammenhang mit der jeweiligen Ausgestaltung auftreten können, aber nicht zwingend müssen. Die Einschätzung basiert auf den qualitativen und quantitativen Daten, die im Zuge dieser Studie erhoben wurden und repräsentiert somit ausschliesslich die Perspektive der Abbrechenden, der Nicht-Teilnehmenden sowie der Absolvent/innen. Entsprechend ist es möglich, dass eine negative Erfahrung einer befragten Person von einer anderen Person als eine positive Erfahrung wahrgenommen wurde. Ausserdem gilt es darauf hinzuweisen, dass übergreifende Aspekte, wie sie im voranstehenden Abschnitt zum allgemeinen Nutzen bzw. zur Wirkung einer beruflichen Grundbildung beschrieben wurden, in dieser Darstellung nicht berücksichtigt werden.

Tabelle 8: Beurteilung der vier Berufsbildungswege für Erwachsene

<i>regulär/verkürzt</i>	<i>direkt</i>	<i>Validierung</i>
Positive Aspekte/Erfahrungen		
<ul style="list-style-type: none"> - hohe Lernmotivation in Berufsfachschule - Abwechslung durch Berufsfachschule - unterstützende Lehrpersonen - reguläre Grundbildung offen für Personen ohne berufliche Vorbildung und Erfahrung - hohe Lerneffekte in Berufsfachschule - vorhandenes Lernumfeld im Betrieb 	<ul style="list-style-type: none"> - keine Lohneinbussen bei gleichbleibendem Arbeitspensum - kurze Dauer 	<ul style="list-style-type: none"> - keine Lohneinbussen - Dossier kann in wenigen Monaten zusammengestellt werden - hohe Lerneffekte durch Selbststudium
Negative Aspekte/Erfahrungen		
<ul style="list-style-type: none"> - hohe Lernmotivation in Ausbildungslohn - mangelnde finanzielle Unterstützung - Undurchsichtigkeit der finanziellen Unterstützungsangebote - Sonderstellung/Altersunterschied als erwachsene/r Lernende/r im Betrieb und der Berufsfachschule - mangelnde erwachsenengerechte Ausbildungsprofessionalität in Betrieb, in der Berufsfachschule sowie in üK - geregelte Ausbildungsstruktur inkl. Besuch der Berufsfachschule - Lernrückstand bei verkürzter Ausbildung - Prüfungsangst - mangelnde Anrechnungsmöglichkeiten an Berufsfachschule 	<ul style="list-style-type: none"> - hoher Aufwand insb. in der Freizeit - Reduktion des Arbeitspensums oft nicht möglich - fehlende Unterstützung durch den Betrieb - Prüfungsangst – auch aufgrund ungenügender Orientierungsgrundlagen, um den eigenen Wissensstand richtig einordnen zu können. - hohe Kurskosten - üK nicht auf die Berufserfahrung der erwachsenen Teilnehmenden abgestimmt 	<ul style="list-style-type: none"> - bislang wenig Berufe, in denen das Verfahren möglich ist - geringe Teilnahmequote - hoher Aufwand insb. in der Freizeit - Vereinbarkeit von Familie und Ausbildung - lange Dauer des Verfahrens - hohe Komplexität - hohe Schriftlastigkeit auch in schreibfernen Berufen - einseitige Berufserfahrung verunmöglicht eine Validierung des gesamten Fachbereichs - fehlende Informations- und Unterstützungsangebote durch Behörden - fehlende Unterstützung durch den Betrieb - hohe Eigenständigkeit und Selbstdisziplin erforderlich - Verfahren bei Arbeitslosigkeit unmöglich - vor allem in Grossunternehmen gewinnbringend

Quelle: Eigene Darstellung der Autor/innen, 2017

Forschungsdesiderat

Die vorliegende Studie konnte verschiedene Aspekte der beruflichen Grundbildung für Erwachsene aufgreifen und diese aus der Perspektive von Absolvent/innen, Abrechenden und bildungsaffinen Nicht-Teilnehmenden analysieren. Ausgeblendet blieb jedoch die Perspektive der grossen Anzahl derer, die sich bis anhin nicht für eine berufliche Grundbildung interessiert haben, obwohl sie entweder keinen Abschluss auf Sekundarstufe II haben, oder aber der vorhandene Abschluss in der Schweiz nicht (mehr) arbeitsmarktrelevant ist. Diese Gruppe könnte entscheidende Hinweise zur weiteren Ausgestaltung der beruflichen Grundbildung für Erwachsene sowie zur effizienten Rekrutierung von auszubildenden Erwachsenen liefern. Forschungsfragen dazu könnten bspw. lauten: Wie definiert die Wirtschaft ‚arbeitsmarktrelevanter Abschluss‘? Sind sich die Personen, die über keinen oder einen unzureichenden arbeitsmarktrelevanten Ausbildungsabschluss verfügen, ihrer Situation überhaupt bewusst? Inwiefern sind sie über die Möglichkeiten zur Informationsbeschaffung zur beruflichen Grundbildung informiert? Inwiefern sind sie generell über die Möglichkeiten der beruflichen Grundbildung informiert? Weshalb nehmen sie diese Angebote nicht wahr? Welche Bildungsvorstellungen haben sie? Weshalb interessieren sie sich (nicht) für einen eidgenössisch anerkannten Berufsabschluss? Welche berufsbiografischen Pläne und Ziele haben sie? Welchen Unterstützungsbedarf haben sie und über welche Kanäle oder Institutionen können sie erreicht werden? etc. Auch wenn u.a. durch die vorliegende Studie einige Erkenntnisse in Bezug auf die berufliche Grundbildung Erwachsener generiert werden konnten, so wird erst der Einbezug dieser letzten Zielgruppe ein kohärentes Bild zum Berufsabschluss für Erwachsene ermöglichen.

Literatur

- Asselmeyer, H. (1996): Einmal Schule - immer Schüler? eine empirische Studie zum Lernverständnis Erwachsener. Frankfurt am Main: Lang.
- 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.
- Barz, H.; Tippelt, Rudolf (2007): Weiterbildung und soziale Milieus in Deutschland Praxishandbuch Milieumarketing. 2. Aufl. Bielefeld: W. Bertelsmann.
- Becker, B. (2010): Bildungsaspirationen von Migranten. Determinanten und Umsetzung in Bildungsergebnisse. Working Paper. Universität Mannheim.
- Becker, R.; Hecken, A. E. (2011): Berufliche Weiterbildung - theoretische Perspektiven und empirische Befunde. In: Becker, R. (Hrsg.): Lehrbuch der Bildungssoziologie. Wiesbaden: Springer, S. 367-410.
- Beder, H. (1990): Reasons for Nonparticipation in Adult Basic Education. In: Adult Education Quarterly, 40(4), S. 207-218.
- Beicht, U.; Schiel, S.; Timmermann, D. (2004): Berufliche Weiterbildung - wie unterscheiden sich Teilnehmer und Nicht-Teilnehmer?. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 1, S. 5-10.
- Berweger, S.; Krattenmacher, S.; Salzmann, P.; Schönenberger, S. (2014): LiSA. Lernende im Spannungsfeld von Ausbildungserwartungen, Ausbildungsrealität und erfolgreicher Erstausbildung. St. Gallen: Pädagogische Hochschule St. Gallen.
- BFS (2013): Lebenslanges Lernen in der Schweiz. Ergebnisse des Mikrozensus Aus- und Weiterbildung 2011. Neuchâtel: Office fédéral de la statistique.
- BFS (2016a): Glossar. Erwerbsspersonen. <https://www.media-stat.admin.ch/web/apps/glossary/index.php?n=glo-166-de> (Zugriff 28.05.2017).
- BFS (2016b): Übergänge und Verläufe auf der Sekundarstufe II: Grafiken und Tabellen. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/bildung-wissenschaft/uebertritte-verlaeufbildungsbereich/sekundarstufe-II.assetdetail.1680607.html> (Zugriff 15.06.2017).
- BMBF (2014): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2014. Ergebnisse des Adult Education Survey - AES Trendbericht. Bonn.
- Bohlinger, S. (2002): Vorzeitige Ausbildungsvertragslösungen. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 98, S. 405-420.
- 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.
- B,S,S. (2015): Finanzierung der beruflichen Grundbildung für Erwachsene. Schlussbericht zuhanden des Schweizerischen Baumeisterverbands (SBV). B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung in Kooperation mit Prof. Dr. Markus Maurer von der Pädagogischen Hochschule Zürich. Basel, den 25. April 2015 (revidiert am 3. Juni 2015).
- 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_Christian-Ramsauer.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. In: Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule, 70(159), S. 2. 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.
- European Union (2016): Classification of learning activities (CLA) Manual. 2016 Edition. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3859598/7659750/KS-GQ-15-011-EN-N.pdf/978de2eb-5fc9-4447-84d6-d0b5f7bee723> (Zugriff 02.03.2017).
- Festner, D.; Huber, S. (2010): Motive und bildungsökonomische Effekte des Quereinstiegs, Vortrag im Rahmen der Veranstaltung „Studium ohne Abitur, Berufsabschluss ohne Ausbildung? Qualifikationsreserven durch Quereinstieg nutzen“ am 11.05.2010, Nürnberg.
- Frey, A.; Ertelt, B.-J.; Balzer, L. (2012): Erfassung und Prävention von Ausbildungsabbrüchen in der beruflichen Grundbildung in Europa: Aktueller Stand und Perspektiven. In: Baumeler, C.; Ertelt, B.-J.; Frey, A.; (Hrsg.): Diagnostik und Prävention von Ausbildungsabbrüchen in der Berufsbildung. Landau: Verlag Empirische Pädagogik, S. 11-60.
- Frey, A.; Terhart, P. (2010): Ausbildungsabbrüche – Problembeschreibung und Möglichkeiten einer Prävention. In: Blätter der Wohlfahrtspflege, 105(3), S. 109-112.

- Friebe, J.; Schmidt-Hertha, B.; Tippelt, R. (2014): Kompetenzen im höheren Lebensalter. Ergebnisse der Studie „Competencies in Later Life“ (CiLL). Bielefeld: Bertelsmann.
- Frings, K.; Kuse, S. (2011): Nachqualifizierung An- und Ungelernter in Hessen. In: HA Hessen Agentur GmbH (Hrsg.). Wiesbaden.
- 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.buerobass.ch/pdf/2009/ausbildungslosigkeit_schlussbericht_def.pdf (Zugriff 10.11.2016).
- Gellhardt, H.; Kohlmeyer, K.; Theisen, M. (1995): Anatomie des Ausbildungsabbruchs – Quantitative und qualitative Aspekte eines bildungspolitischen Problems. Göttingen: Testzentrale.
- Giger, S. (2016): Auch für Erwachsene lohnt sich ein Berufsabschluss. Die Volkswirtschaft, Plattform für Wirtschaftspolitik, 88(11), S. 22-24. Hrsg.: Staatssekretariat für Wirtschaft.
- Glaser, B. G.; Strauss, A. L. (1998): Grounded Theory. Strategien qualitativer Forschung. Bern: Hans Huber.
- Greilinger, A. (2013): Analyse der Ursachen und Entwicklung von Lösungsansätzen zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen in Handwerksbetrieben. München: Ludwig-Fröhler-Institut.
- Gutschow, K. (2008): Abschlussbezogene Qualifizierung an- und ungelerner Beschäftigter als betriebliches Handlungsfeld. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Hunger, A.; Jenewein, K.; Sanfleber, H. (Hrsg.) (2002): Gründe für Ausbildungsabbrüche im Handwerk. Ergebnisse einer repräsentativen EMNID-Befragung von Jugendlichen, Ausbildern und Berufskolleglehrern in Nordrhein-Westfalen (Vol. 3). Duisburg: IBTW.
- Jud Huwiler, U. (2015): Das Ende der Arbeit. Die Volkswirtschaft, Plattform für Wirtschaftspolitik, 89(10), S. 10-13. Hrsg.: Staatssekretariat für Wirtschaft.
- Kaufmann, K.; Widany, S. (2013): Berufliche Weiterbildung - Gelegenheits- und Teilnahmestrukturen. In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 16, S. 29-54.
- Kelle, U.; Erzberger, Ch. (1999): Integration qualitativer und quantitativer Methoden: Methodologische Modelle und ihre Bedeutung für die Forschungspraxis In: Kölner Zeitschrift für Soziologie, 51(3), S. 509-531.
- Kelle, U.; Kluge, S. (2010): Vom Einzelfall zum Typus: Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung. 2. überarbeitete Auflage. Wiesbaden: VS Verlag.
- Kriesi, I.; Neumann, J.; Schweri, J.; Griga, D.; Kuhn, A.; Schmid, E.; Baumeler, C. (2016): Bleiben? Gehen? Neu beginnen? Häufigkeit, Ursachen und Folgen von Lehrvertragsauflösungen. Trendbericht 1 des Schweizerischen Observatoriums für die Berufsbildung. Zollikofen: Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB.
- Kuckartz, U. (2014): Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. 2. durchges. Aufl. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.

- Küstners, I. (2009): Narrative Interviews. Grundlagen und Anwendungen. 2. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag.
- Lamamra, N.; Duc, B.; Jordan, M. (2011): Einer Lehrvertragsauflösung folgt oft nicht der befürchtete Absturz. In: Panorama, 1, S. 17.
- Lamamra, N.; Masdonati, J. (2008): Adolescence en souffrance. Stratégies des jeunes face aux contraintes de la formation professionnelle. In: Reflets, 14, S. 67-102.
- Lippitz, M. (1995): Förderung der sozialen Kompetenzen mit dem Schwerpunkt Berufsschule. In: Seyfried, B. (Hrsg.): Stolperstein Sozialkompetenz. Was macht es so schwierig sie zu erfassen, zu fördern und zu beurteilen? Bielefeld: Bertelsmann. S. 33-52.
- Masdonati, J.; Lamamra, N. (2009): La relation entre apprenti-e et personne formatrice au coeur de la transmission des savoirs CD formation professionnelle. In: Revue suisse des sciences de l'éducation, 31, S. 335-353.
- 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.
- Neuhaus, H. (2017): Bauhauptgewerbe Genf: Maurer/innen und Strassenarbeiter/innen. EFZ und EBA-Abschlüsse für Erwachsene über 25. <http://www.bbprojekte.ch/zc/D114.pdf> (Zugriff 18.05.2017).
- OFPC Genève (2007): Qualifications +. <ftp://ftp.geneve.ch/oofp/qualiplus.pdf> (Zugriff 19.05.2017).
- 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.
- Rohrbach-Schmidt, D.; Uhly, A. (2015): Determinanten vorzeitiger Lösungen von Ausbildungsverträgen und berufliche Segmentierung im dualen System. Eine Mehrebenenanalyse auf Basis der Berufsbildungsstatistik. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie & Sozialpsychologie, 67(1), S. 105-135.
- Rosenthal, G. (1995): Erlebte und erzählte Lebensgeschichte: Gestalt und Struktur biographischer Selbstbeschreibungen. Frankfurt am Main, New York: Campus.
- Rosenthal, G. (2014): Interpretative Sozialforschung: eine Einführung. 4. Auflage. Weinheim: Juventa.
- SBFI (2014): Berufsabschluss und Berufswechsel für Erwachsene. Bestehende Angebote und Empfehlungen für die Weiterentwicklung. Bern: SBFI.
- SBFI (2016): Berufsbildung in der Schweiz. Fakten und Zahlen. Bern: SBFI.

- Scheuerle, B. (2015): Fachkräftereserve entdeckt. Die Mobilisierung von Geringqualifizierten. In: Berufsbildung, Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule, 69(156), S. 7-9. Eusl-Verlag Detmold.
- Schmid, E. (2010): Kritisches Lebensereignis „Lehrvertragsauflösung“. Eine Längsschnittuntersuchung zum Wiedereinstieg und zum subjektiven Wohlbefinden betroffener Jugendlicher. Bern: hep.
- 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.
- Schmidt, B. (2007): Weiterbildung älterer Erwerbstätiger. Veränderungen hinsichtlich Partizipation, Interessen und Barrieren. In: Eckert, Th. (Hrsg.): Übergänge im Bildungswesen. Münster: Waxmann, S. 265-276.
- Schöngen, K. (2003): Lösung von Ausbildungsverträgen – schon Ausbildungsabbruch? In: ibv, 25, S. 5-19.
- 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, 70(159), S. 3–6. Eusl-Verlag Detmold.
- Stahel, W. (2000): Statistische Datenanalyse. Eine Einführung für Naturwissenschaftler. Wiesbaden: Vieweg.
- Stalder, B. E.; Schmid, E. (2006): Lehrvertragsauflösungen, ihre Ursachen und Konsequenzen. Ergebnisse aus dem Projekt LEVA. Bern: Bildungsplanung und Evaluation der Erziehungsdirektion.
- Stalder, B. E.; Schmid, E. (2012): Zurück zum Start? Berufswahlprozesse und Ausbildungserfolg nach Lehrvertragsauflösungen. In: Bergmann, M. M.; Hupka-Brunner, S; Meyer, T.; Samuel, R. (Hrsg.): Bildung – Arbeit – Erwachsenwerden. Ein interdisziplinärer Blick auf die Transition im Jugend- und jungen Erwachsenenalter. Wiesbaden: Springer, S. 265-285.
- Stalder, B. E.; Schmid, E. (2016): Lehrvertragsauflösungen und Ausbildungserfolg – kein Widerspruch. Wege und Umwege zum Berufsabschluss. Bern: hep.
- 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.

- Theuer, S.; Fritzsche, B.; Kropp, P. (2016): Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge in der dualen Ausbildung in Sachsen-Anhalt im Jahr 2014. (IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz. IAB Sachsen-Anhalt-Thüringen, 04/2016). Nürnberg.
- Timmermann, D. (2004): Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung in der nationalen Berichtserstattung. In: BMBF (Hrsg.): Expertisen zu den konzeptionellen Grundlagen für einen Nationalen Bildungsbericht - Berufliche Bildung und Weiterbildung/Lebenslanges Lernen. Bonn, S. 281-293.
- Tippelt, R.; von Hippel, A. (2011): Adressaten-, Teilnehmer- und Zielgruppenforschung. In: Tippelt, R.; von Hippel, A. (Hrsg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 801-812.
- Uhly, A. (2015): Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsverlauf in der dualen Berufsausbildung. Forschungsstand, Datenlage und Analysemöglichkeiten auf Basis der Berufsbildungsstatistik. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Weber, M. (1980): Wirtschaft und Gesellschaft. 5., revidierte Auflage (1. Auflage 1921): Tübingen: Mohr.
- Wettstein, E. (2014): Berufsbildung für Erwachsene. Detailhandel. http://bbprojekte.ch/zc/EB05_Detailhandel.pdf (Zugriff 18.05.2017).
- Wettstein, E. (2015): Berufsbildung für Erwachsene. Kaufmännische Berufsbildung. http://bbprojekte.ch/zc/E405_KaufmBBE.pdf (Zugriff 18.05.2017).
- Wettstein, E.; Neuhaus, H. (2011): Förderung der beruflichen Grundbildung für Erwachsene. Ungelernte erhalten eine „zweite Chance“ einen Berufsabschluss auf Sekundarstufe II zu erwerben. Zürich.
- Wettstein, E.; Neuhaus, H. (2012): Unterstützungsbedarf zur beruflichen Nachholbildung im Kanton Basel-Stadt. Zürich.
- Wettstein, E.; Neuhaus, H. (o. J.): Berufsbildung für Erwachsene. Das Angebot von Hotel&Gastroformation Schweiz. http://bbprojekte.ch/zc/F112_HGf.pdf (Zugriff 18.05.2017).
- Wettstein, E.; Schmid, E.; Gonon, Ph. (2014): Berufsbildung in der Schweiz. Formen, Strukturen, Akteure. 2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Bern: hep Verlag.
- WHKT (2001): Gründe für Ausbildungsabbrüche: Ergebnisse einer repräsentativen EMNID-Befragung von Jugendlichen, Ausbildern und Berufkolleglehrern.
- Wikelund, K. R.; Reder, S.; Hart-Landsberg, S. (1992): Expanding theories of adult literacy participation: a literature review. Philadelphia: National Center on Adult Literacy.
- Wilkens, I.; Leber, U. (2003): Partizipation an beruflicher Weiterbildung - Empirische Ergebnisse auf Basis des sozioökonomischen Panels. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 3, S. 329-337.

Anhang 1: Methodenbericht

1. Zielgruppe: Interessierte Nicht-Teilnehmende – Biografische Interviews

Sampling, Zugang zum Feld, Erhebungs- und Auswertungsmethoden

Das Sampling der interessierten Nicht-Teilnehmenden setzte sich aus Personen zusammen, die sich mit der Berufsberatung in Verbindung gesetzt und dabei mindestens eine telefonische Beratung zu einem der vier Qualifikationsverfahren erhalten haben. Zu diesem Zeitpunkt durften sie nicht jünger als 25 Jahre alt gewesen sein. Dabei war es unerheblich, ob sich das Interesse dieser Personen auf eine Erst- oder Zweitausbildung bezog. 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 Interviewpartner/innen zu unterstützen: 1) Einzelne Kantone versandten einen Brief an Personen, die an Informationsveranstaltungen teilgenommen hatten 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 A1: Samplestruktur Zielpopulation 4: Erwachsene, die sich für eine berufliche Grundbildung interessiert, aber keine begonnen haben

Person	Int. Nr.	Alter	Herkunft	in der CH seit	KT	Ausbildung	Interesse für ²⁷	Sprache
Herr A.	8	43	Schweiz		BL	Zweitausbildung	Validierung	DT
Frau L.	4	37	Doppelbürgerin		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	Doppelbürgerin	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

Quelle: Qualitative Befragung der interessierten Nicht-Teilnehmenden, 2016

Die unbekannte Grundgesamtheit der ‚Interessierten‘ sowie das für ein quantitatives 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, biografisch gewachsenen Bildungsvorstellungen zusammenhängen (Strzelewicz 1966; Gutschow 2008; Brüning 2002; Tippelt/von Hippel 2011; Reich-Claassen 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 biografischer und sozialer Zusammenhänge im Vordergrund steht und das den Befragten viel Raum lässt, ihre Bildungsbiografie unter den für sie relevanten Aspekten zu schildern. Die Interviewanlage für diese Narrationen ist dreigeteilt (vgl. Rosenthal 2014; Przyborski/Wohlrab-Sahr 2010; Küsters 2009; Schütze 1983): In einem ersten Schritt wurden die Interviewpartner/innen 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 (8:09)).] 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 korrigie-

²⁷ 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 Interviewpartner/innen formulierten wahrscheinlichsten Wahlvariante.

rend oder relativierend Stellung zu beziehen. Nach dem Gespräch wurde mit den Befragten ein Fragebogen zu ihren wichtigsten soziodemografischen 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; Kuckartz 2014) sowie an die ‚grounded theory‘ (vgl. Glaser/Strauss 1998; Strauss 1998), indem die Interviews durch Codieren auf relevante Ereignisse und Erfahrungen hin analysiert wurden, um dadurch 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), indem 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 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 Ergebnisse zur Nichtaufnahme einer beruflichen Grundbildung orientiert. Dieses Vorgehen ermöglichte darüber hinaus die Identifizierung von drei verschiedenen Bedeutsamkeitstypen. Die drei Phasen der einzelnen Codierschritte wurden nicht strikte voneinander getrennt ausgearbeitet, sondern flossen in der Regel während des Codierprozesses ineinander ein.

2. Zielgruppe: Erwachsene Ausbildungsabbrecher/innen – Telefoninterviews

Sampling, Zugang zum Feld, Erhebungs- und Auswertungsmethoden

Im Vorfeld der Erhebung wurden sechs Kantone bestimmt, in denen erwachsene Personen, die die berufliche Grundbildung abgebrochen haben, befragt werden sollten. Die Wahl fiel auf Kantone, in denen alle vier Wege zum Berufsabschluss für Erwachsene – also auch das Validierungsverfahren – angeboten werden. Es handelte sich um drei deutschschweizer und zwei Kantone aus der Romandie sowie um das Tessin. Um in diesen Kantonen Abbrecher/innen zu finden, wurde der Kontakt zu den jeweiligen Berufsbildungsämtern gesucht und sie gebeten, Personen, die im Jahr 2015 ein Qualifikationsverfahren oder ein Validierungsverfahren abgebrochen haben und zum Zeitpunkt des Ausbildungsbeginns älter als 24 Jahre alt waren, zu kontaktieren und sie für eine Teilnahme an einem Telefoninterview zu motivieren. Bei einer positiven Rückmeldung wurden die Kontaktdaten dem Forschungsteam zugestellt. Dieses Vorgehen war indiziert, da der Datenschutz die Weitergabe von personalisierten Daten ohne die Einwilligung der Betroffenen verbietet. Als Grundlage zur Kontaktaufnahme mit Ausbildungsabbrechenden dienten den Kantonen die Datenbanken ESCADA oder Kompass, in denen sämtliche Lehrverhältnisse sowie Angaben zu den Lernenden und den Lehrbetrieben

erfasst werden. Darüber hinaus enthalten diese Datenbanken Informationen zu den Prüfungskandidat/innen, zu neu abgeschlossenen Lehrverträgen, zum Bestand der Lehrverträge und zu Lehrvertragsauflösungen. Einer der angefragten Kantone konnte aufgrund von Umstellungen im IT-Bereich diese Datenbanken nicht nutzen, so dass ein anderer Kanton – allerdings ohne Validierungsverfahren – angefragt werden musste. Vor Studienbeginn wurde eine Stichprobe von 30 Personen angestrebt, realisiert werden konnte schliesslich ein Sample von 37 Abrecherinnen und Abrechern.

Tabelle A2: Samplestruktur Zielpopulation 3: Erwachsene, die eine berufliche Grundbildung abgebrochen haben

Person	Herkunft	Wohnkanton	Alter ²⁸	Ausbildung	Qualifikation	Bildungsweg	Int. Sprache	Int. Nummer
Frau B.	Doppelb.	BE	33	Kosmetiker/-in	EFZ	direkt	DT	2
Frau C.	Schweiz	BE	31	Fachmann/-frau Betreuung	EFZ	direkt	DT	3
Herr D.	Schweiz	BE	30	Kaufmann/-frau	EFZ	direkt	DT	4
Herr G.	Ausland	BE	36	Logistiker/-in	EFZ	direkt	DT	7
Herr H.	Ausland	BE	32	Konstrukteur/-in	EFZ	direkt	DT	8
Herr V.	Ausland	TI	36	Koch/Köchin	EFZ	direkt	IT	24
Herr W.	Ausland	TI	45	Fachmann/-frau Betreuung	EFZ	direkt	IT	27
Herr X.	Ausland	TI	44	Metallbauer/-in	EFZ	direkt	IT	25
Frau Y.	Ausland	TI	29	Detailhandels- assistent/in	EBA	direkt	IT	26
Frau Oh.	Ausland	SG	38	Fachmann/-frau Betreuung	EFZ	direkt	DT	22
Herr E.	Schweiz	BE	43	Carrossier Spenglerei	EFZ	regulär	DT	5
Herr F.	Ausland	BE	32	Gebäudetechnik- planer/in	EFZ	regulär	DT	6
Herr I.	Ausland	BE	28	Coiffeur/-euse	EBA	regulär	DT	10
Herr J.	Ausland	BE	32	Zimmermann/Zimmerin	EFZ	regulär	IT	11
Herr S.	Schweiz	VD	28	Anlagen- und Apparate- bauer/-in	EFZ	regulär	FR	29
Herr T.	Schweiz	VD	26	Kaufmann/-frau	EFZ	regulär	FR	28
Herr L.	Schweiz	BE	58	Detailhandelsfach- mann/-frau	EFZ	Validie- rung	DT	13
Herr M.	Schweiz	BE	30	Detailhandelsfach- mann/-frau	EFZ	Validie- rung	DT	9
Herr O.	Schweiz	GE	58	Logistiker/-in	EFZ	Validie- rung	FR	15
Herr P.	Ausland	GE	55	Logistiker/-in	EFZ	Validie- rung	FR	16
Frau Q.	Schweiz	GE	51	Fachmann/-frau Betreuung	EFZ	Validie- rung	FR	17
Herr R.	Ausland	GE	32	Detailhandels- fachmann/-frau	EFZ	Validie- rung	FR	14

²⁸ Alter zur Zeit des Interviews (2016)

Person	Herkunft	Wohnkanton	Alter ²⁸	Ausbildung	Qualifikation	Bildungsweg	Int. Sprache	Int. Nummer
Frau Z.	Schweiz	ZG	60	Fachmann/-frau Betreuung	EFZ	Validierung	DT	33
Frau Ä.	Schweiz	ZG	53	Fachmann/-frau Betreuung	EFZ	Validierung	D	34
Frau Ö.	Schweiz	ZG	49	Fachmann/-frau Betreuung	EFZ	Validierung	D	35
Frau A.	Schweiz	BE	32	Zeichner/-in	EFZ	verkürzt	D	1
Herr K.	Schweiz	BE	34	Zimmermann/Zimmerin	EFZ	verkürzt	D	12
Herr N.	Ausland	GE	38	Boden-Parkettleger/-in	EFZ	verkürzt	F	18
Frau U,	Schweiz	VD	26	Drogist/-in	EFZ	verkürzt	F	31
Frau Ü.	Schweiz	ZG	27	Fachmann/-frau Betreuung	EFZ	verkürzt	D	32
Frau Ei.	Schweiz	ZG	42	Fachmann/-frau Betreuung	EFZ	verkürzt	D	37
Herr Ai.	Schweiz	ZG	30	Kaufmann/-frau, Erweiterte Grundausbildung	EFZ	verkürzt	D	36
Herr Ah.	Schweiz	ZG	27	Fachmann/-frau Betreuung	EFZ	verkürzt	D	38
Herr Ie.	Schweiz	SG	28	Gebäudetechnikplaner/-in Sanitär	EFZ	verkürzt	D	19
Herr Eh.	Schweiz	SG	27	Elektroinstallateur/-in	EFZ	verkürzt	D	20
Frau Uh.	Schweiz	SG	50	Fachmann/-frau Gesundheit	EFZ	verkürzt	D	21
Frau Ck.	Schweiz	SG	58	Fachmann/-frau Betreuung	EFZ	verkürzt	D	23

Quelle: Telefoninterviews mit Abbrecher/innen, 2016

Die Abbrecher/innen wurden telefonisch kontaktiert und mit einem strukturierten Leitfaden nach ihren Gründen für einen Ausbildungsabbruch befragt. Die Interviews dauerten zwischen 11 und 58 Minuten. Der Interviewleitfaden erforderte von den Befragten die Formulierung von individuellen Antworten, d.h. der Leitfaden enthielt keine Antwortvorgaben im Sinn einer Vorab-Kontextualisierung. Dies ermöglichte den Interviewpartnerinnen und -partnern, ihre subjektive Wirklichkeit unabhängig von Vorgaben zu schildern und die Relevanzen dort zu setzen, wo sie es als notwendig erachteten. In einigen Telefonaten führte dies dazu, dass die Interviews einen anderen Verlauf nahmen, als der Leitfaden dies eigentlich vorsah, was unproblematisch war, so lange sämtliche Fragen im Laufe des Gesprächs thematisiert wurden. In aller Regel antworteten die Interviewpartner/innen jedoch unmittelbar auf die gestellten Fragen und schweiften nicht vom angesprochenen Thema ab. Die digital aufgezeichneten und daran anschliessend sinngemäss transkribierten Interviews wurden mit der strukturierenden Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) und Kuckartz (2014) ausgewertet. Der Kern dieser Auswertung besteht darin, ähnliche und wiederkehrende Textstellen mit dem jeweils gleichen Code zu versehen,

der als prägnanter und aussagekräftiger Titel fungiert und der das Auffinden und die Analyse bestimmter inhaltlicher Schwerpunkte ermöglicht. Zur Anwendung gelangte eine Kombination von induktiver und deduktiver Codebildung. Induktiv meint in diesem Zusammenhang, dass aus dem Datenmaterial heraus Codes gebildet werden, die relevante Aussagen zu einem bestimmten, übergreifenden Thema enthalten. Deduktiv werden Codes vor der eigentlichen Auswertung auf der Grundlage von Theoriewissen, auf Basis empirisch gestützter Erkenntnisse – in diesem Fall aus den Ergebnissen der narrativen Interviews mit an einer beruflichen Grundbildung interessierten Personen – sowie aus dem Leitfaden gebildet. Die beiden Codiervorgänge ergänzen sich gegenseitig und führen zu einem differenzierten Codesystem. Das Codesystem wurde noch weiter verfeinert, in dem für bestimmte Codes eigene Subcodes gebildet wurden, welche die Dimensionen bzw. die Ausprägungen eines bestimmten Sachverhaltes besonders verdeutlichen. Die Beschreibung der Codes und Subcodes bildet die Grundlage für die Ergebnisdarstellung.

3. Zielgruppe: Erwachsene Absolvent/innen einer beruflichen Grundbildung – Onlinebefragung

3.1 Grundgesamtheit und Feldphase

Zur Grundgesamtheit der Online-Befragung zählen Personen mit ständigem Wohnsitz in der Schweiz, die im Jahr 2015 das Qualifikationsverfahren (Abschlussprüfung) oder Validierungsverfahren einer beruflichen Grundbildung abgeschlossen haben und bei Lehrvertragsabschluss 25 Jahre und älter waren. Die Wahl, die Absolventenkohorte 2015 zu befragen, lässt sich damit begründen, dass der Abschluss dieser Personen und ihre Erfahrungen während der Ausbildung noch nicht allzu weit zurückliegen. Dies ist insbesondere im Zusammenhang mit retrospektiven Fragen, wenn es darum geht Informationen zu zurückliegenden Ereignissen abzuholen, für die Validität der Antworten von zentraler Bedeutung.

Für die Durchführung der Onlinebefragung arbeitete das Forschungsteam mit dem Marktforschungsinstitut DemoSCOPE AG zusammen. DemoSCOPE AG übernahm das Adresshandling, den Druck und Versand des Einladungs- und des Erinnerungsschreibens, programmierte und übersetzte den Onlinefragebogen und führte die Rücklaufkontrolle durch. Die Adressen wurden in einem Zufallsverfahren aus dem Stichprobenregister des Bundesamtes für Statistik (BFS) ermittelt. Die rechtliche Grundlage bildet Art. 13c Abs.2. Bst. c der Statistikerhebungsverordnung (SR 431.012.1). Im Rahmen des Anschreibens wurden die Personen gebeten an der Befragung teilzunehmen, falls sie im Jahr 2015 ein Qualifikations- oder Validierungsverfahren zur Erreichung eines Berufsabschlusses mit EFZ oder EBA absolviert haben.

Die Teilnehmenden erhielten mit dem Einladungsschreiben einen Benutzernamen und ein Passwort sowie einen einfachen Zugangslink zum Onlinefragebogen. Um eine möglichst hohe Rücklaufquote sicherstellen zu können, wurden die Briefe vom SBFJ unterschrieben und sowohl der Briefkopf als auch die Versandkuverts waren mit dem Logo des Bundes versehen. Überdies wurde mit der Verlosung von sechs Einkaufsgutscheinen zu CHF 100.- ein Inzertiv eingesetzt. Die Feldphase erstreckte sich über einen guten Monat und fand vom 10.02.17 bis 13.03.17 statt. Zwei Wochen nach Feldstart (24.02.17) wurde ein Erinnerungsschreiben verschickt.

Der Fragebogen konnte auf verschiedenen Devices (PC/Tablet/Smartphone) ausgefüllt werden. Das Ausfüllen des Fragebogens beanspruchte zwischen 15 und 20 Minuten. Das Erhebungsinstrument umfasste fünf Bereiche: Einstiegsfragen, Gründe für Ausbildung, Ausbildungsweg, Unterstützung während der Ausbildung, aktuelle Erwerbssituation und soziodemografische Angaben. Zur Beantwortung der Fragen standen mehrheitlich geschlossene Antwortkategorien zur Verfügung. Häufig konnten die Befragten unter der Kategorie ‚anderes‘ noch zusätzliche Angaben machen. Bei grossen Fragebatterien wurde die *Randomisierte-Response-Technik* eingesetzt: Aufgrund eines Zufallsmechanismus wird den einzelnen Befragten in der jeweiligen Frage jeweils eine unterschiedliche Reihenfolge der Items präsentiert.

3.2 Rücklaufquote und Zusammensetzung der Analysepopulation

Rücklauf

Insgesamt wurden 5'679 Personen (Brutto-Stichprobe) angeschrieben, davon konnten 110 Personen aufgrund ungültiger Adressen nicht erreicht werden. Zur Netto-Stichprobe zählten somit 5'569 Personen. Insgesamt haben 2'314 Personen an der Befragung teilgenommen, was in Bezug auf die Netto-Stichprobe einer Rücklaufquote von 41,6 Prozent entspricht. Im Vergleich zu ähnlich gelagerten Studien, darf diese Rücklaufquote als sehr gut bewertet werden, insbesondere auch vor dem Hintergrund, dass in der Planungsphase eine Ausschöpfungsquote von 30 Prozent angestrebt bzw. erwartet wurde.

Tabelle A3: Übersicht Stichprobe und Rücklauf

Stichproben	Rücklauf
Brutto-Stichprobe (vollständige Adressen)	5'679
davon Retouren (ungültige Adressen, Person weggezogen)	110
Netto-Stichprobe (Brutto-Stichprobe abzüglich Retouren)	5'569
Total realisierte Interviews	2'314
Rücklaufquote brutto	40,8%
Rücklaufquote netto	41,6%

Quelle: Onlinebefragung Absolvent/innen, 2017

Datenbereinigung und Zusammensetzung der Analysepopulation

Von den realisierten Interviews mussten bei der Datenplausibilisierung zehn Fragebogen ausgeschlossen werden: Ein Fragebogen war ungenügend ausgefüllt (> 90% der Fragen unbeantwortet). Neun Personen haben als Ausbildungsweg das Validierungsverfahren angegeben, obwohl eine Validierung im gewählten Beruf nicht möglich ist. Bei diesen Personen war es auch nicht möglich, aufgrund zusätzlicher Informationen festzustellen, welchen Ausbildungsweg sie tatsächlich absolviert haben. Diese Personen wurden bei den Auswertungen nicht berücksichtigt. Zur Analysepopulation zählen somit 2'304 Personen, wobei diese Zahl aufgrund von fehlenden Werten bzw. teilweise unbeantworteten Fragen je nach Auswertungsmerkmal variieren kann.

Ein Vergleich der Analysepopulation mit der Grundgesamtheit hinsichtlich ausgewählter Merkmale zeigt folgendes Bild: Die Frauen sind in der Stichprobe mit einer Abweichung von 4 Prozentpunkten

etwas übervertreten. Personen, die einen regulären Ausbildungsweg absolviert haben, sind indes unter den Antwortenden der Onlinebefragung untervertreten (-5 Prozentpunkte). Dies hängt u.a. damit zusammen, dass die 25- bis 29-Jährigen etwas weniger gut an der Befragung teilgenommen haben. Sie wählen in der Regel aber häufiger die reguläre berufliche Grundbildung. Erwachsene, die eine verkürzte Ausbildung (+6 Prozentpunkte) oder das Validierungsverfahren (+4 Prozentpunkte) absolviert haben, sind im Analysesample überrepräsentiert, während der Anteil jener Personen, die ihren Abschluss aufgrund der direkten Zulassung zum Qualifikationsverfahren erreicht haben, weitgehend der Grundgesamtheit entspricht (-1 Prozentpunkt). Der Bias zwischen Sample und Grundgesamtheit in Bezug auf die vier Ausbildungswege kann teilweise durch die Formulierung der entsprechenden Frage im Fragebogen begründet werden. Wie die explorative Phase im Vorfeld der Fragebogenentwicklung gezeigt hatte, waren die vier Ausbildungswege den meisten Befragten der qualitativen Telefoninterviews nicht präsent. Mit anderen Worten: Die in den Telefoninterviews Befragten konnten keine präzisen Angaben machen, welchen der vier Wege sie absolviert haben. Die Frage musste daher im Onlinefragebogen so formuliert werden, dass sie einerseits die vier Ausbildungswege für Erwachsene abdeckte und gleichzeitig den von den Absolvent/innen in der Alltagssprache verwendeten Begriffen möglichst nahe kam. Dies scheint nicht immer gelungen zu sein, wie u.a. der Ausschluss der neun Fragebogen aus dem Sample zeigt (siehe oben).

Weitgehend der Grundgesamtheit entsprechen die Anteile der Teilnehmenden aus den drei Sprachregionen sowie der beiden Ausbildungstypen EFZ und EBA. Personen, die das Qualifikationsverfahren nicht bestanden haben, haben indes weniger häufig geantwortet. Es ist anzunehmen, dass diese Personen aufgrund der nicht erfolgreichen Abschlussprüfung weniger motiviert waren, an der Befragung teilzunehmen. Es darf daher bei diesen Personen ein systematischer Antwortausfall angenommen werden, der mit dem erfolglosen Qualifikationsverfahren zusammenhängt. Für den vorliegenden Untersuchungszusammenhang sind diese Antwortausfälle jedoch nicht primär relevant, da das Untersuchungsinteresse auf jenen Absolvent/innen liegt, die die berufliche Grundbildung erfolgreich abgeschlossen haben.

Tabelle A4: Antwortverhalten der befragten Teilpopulationen

Geschlecht	Anteile Online- befragung	Anteile Grund- gesamtheit
Frauen	56%	52%
Männer	44%	48%
Ausbildungsweg		
Reguläre berufliche Grundbildung	21%	28%
Verkürzte berufliche Grundbildung	27%	21%
Direkte Zulassung zum QV	41%	42%
Validierungsverfahren	13%	9%
Sprachregion		
Deutschsprachig	65%	64%
Französischsprachig	30%	31%
Italienischsprachig	5%	6%
Diplomtyp		
EFZ	92%	92%
EBA	8%	8%
Alterskohorten		
25-29 Jahre	21%	26%
30-34 Jahre	25%	27%
35-39 Jahre	16%	15%
40-44 Jahre	12%	11%
45-49 Jahre	12%	10%
50-64 Jahre	13%	10%
Prüfungserfolg		
Nicht bestanden	5%	11%

Quelle: BFS SGB 2015; Onlinebefragung Absolvent/innen 2017

Datengewichtung

Wie die voranstehenden Ausführungen zeigen, kann das Antwortverhalten der befragten Population nicht a priori als zufällig angenommen werden, so kommen bei einigen Teilpopulationen (z.B. jüngere Absolvent/innen) höhere Ausfallquoten vor als bei anderen, wodurch sich systematische Fehler ergeben können (Schmidlin 2007, S. 19). Um diese Fehler zu minimieren und die Grundgesamtheit möglichst gut abzubilden, wurde eine Datengewichtung eingesetzt. Für die Berechnung der Gewichte wurden Informationen aus der Statistik der beruflichen Grundbildung SBG verwendet. Aus der Analyse der Befragungsdaten wurde einerseits ein *non response* Gewicht berechnet. Andererseits wurden Randsummenverteilungen aus der SBG hinsichtlich Geschlecht, Ausbildungsweg und Diplomtyp für die Berechnung der Gewichte genutzt. Die Gewichte wurden in den Analysen disaggregiert, d.h. in Bezug auf die jeweilige Untersuchungsgruppe verwendet.

Vertrauensintervall

Um die Unterschiede zwischen den einzelnen Teilpopulationen auf Signifikanz zu prüfen, werden die Abbildungen für die einzelnen Schätzwerte (Prozentanteile) mit 95%-Vertrauensintervallen dargestellt. Vertrauens- oder Konfidenzintervalle geben Auskunft darüber, welche möglichen Parameter mit den vorliegenden Beobachtungen vereinbar sind (Stahel 2000). Je weiter die Grenzen des Vertrauensintervalls auseinanderliegen, desto ungenauer sind die Ergebnisse bzw. Schätzwerte. Die Breite

des Vertrauensintervalls wird sowohl von der Grösse der jeweiligen Untersuchungsgruppe als auch der Grösse der Anteilswerte bestimmt.

Teststatistik

Verteilungsunterschiede zwischen verschiedenen Merkmalsdimensionen wurden anhand des χ^2 -Test auf Signifikanz getestet. 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 Prozent signifikant, ein p-Wert von 1 Prozent sehr signifikant und ein p-Wert von 0,1 Prozent (=0.001) hoch signifikant bedeutet.

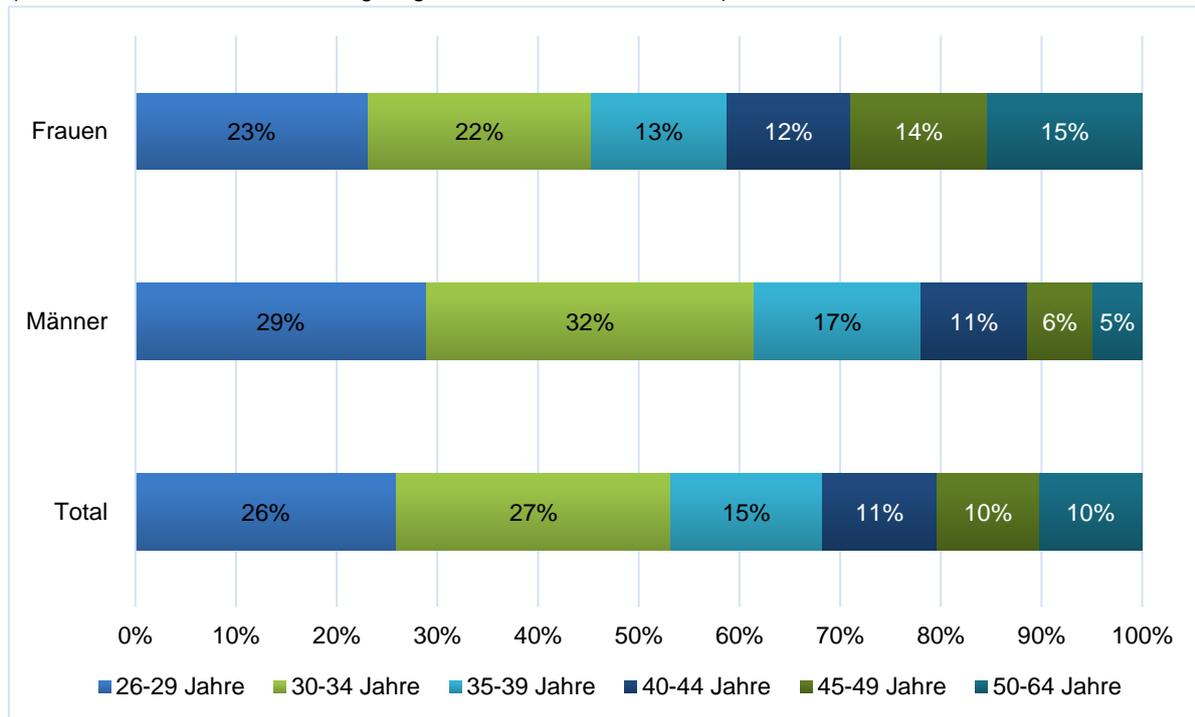
Anhang 2: Tabellen und Grafiken

Tabelle A5: Erwachsene Teilnehmende am Qualifikationsverfahren nach Geschlecht, 2015 (nur Personen, die bei Ausbildungsbeginn älter als 25 Jahre waren)

Geschlecht	Total	Männer	Frauen	Frauenanteil
Total	6'061	2'973	3'088	50,9%
Prüfungsergebnis				
Nicht bestanden	653	384	269	41,2%
Bestanden	5'408	2'589	2'819	52,1%
Ausbildungsweg				
Zulassung zur Abschlussprüfung	2'593	1'319	1'274	49,1%
Berufliche Grundbildung	1'641	962	679	41,4%
Verkürzte berufliche Grundbildung	1'227	585	642	52,3%
Validierung von Bildungsleistungen	600	107	493	82,2%
Nationalität				
Schweiz	3'875	1'710	2'165	63,9%
Ausland	2'186	1'263	923	36,1%
Altersgruppen				
25–29 Jahre	1'574	860	714	45,4%
30–34 Jahre	1'650	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	4'860	2'143	2'717	55,9%
4-jähriges EFZ	699	575	124	17,7%
Ausbildungsfeld ISCED				
Gesundheit und Soziales	2'030	283	1'747	86,1%
Industrie, Bauwesen, Elektrizität	1'375	1'251	124	9,0%
Wirtschaft und Verwaltung	1'273	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	3'617	1'683	1'934	53,5%
Französischsprachige Schweiz	1'729	852	877	50,7%
Italienischsprachige Schweiz	311	195	116	37,3%

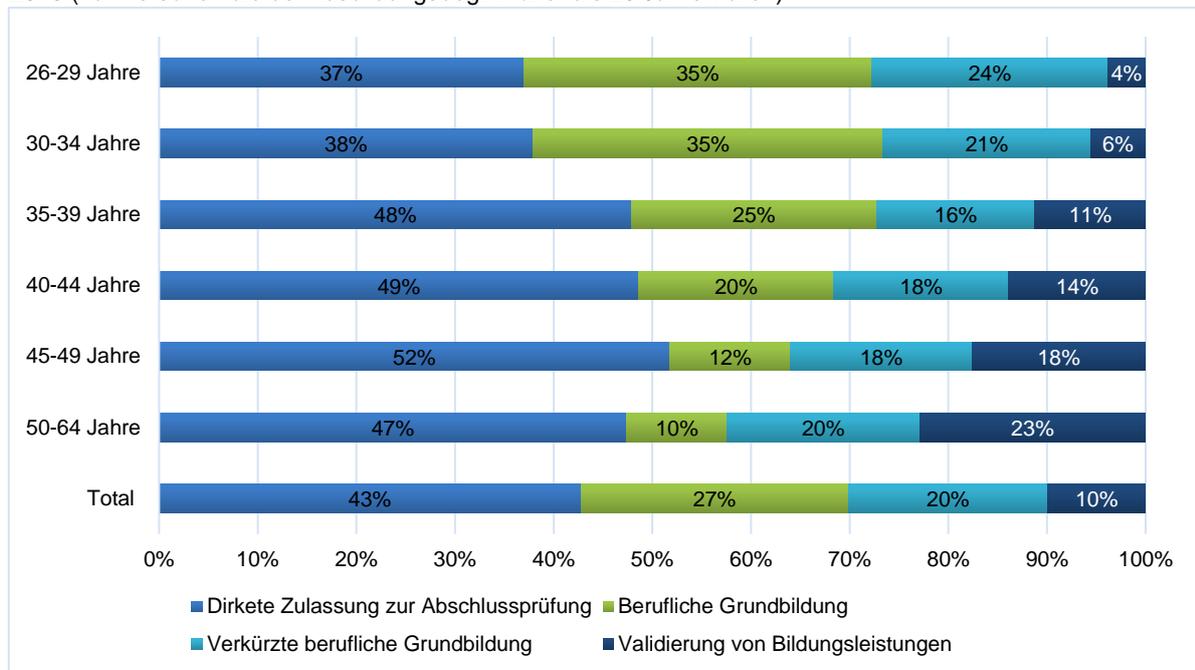
Quelle: BFS; SBG 2015

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



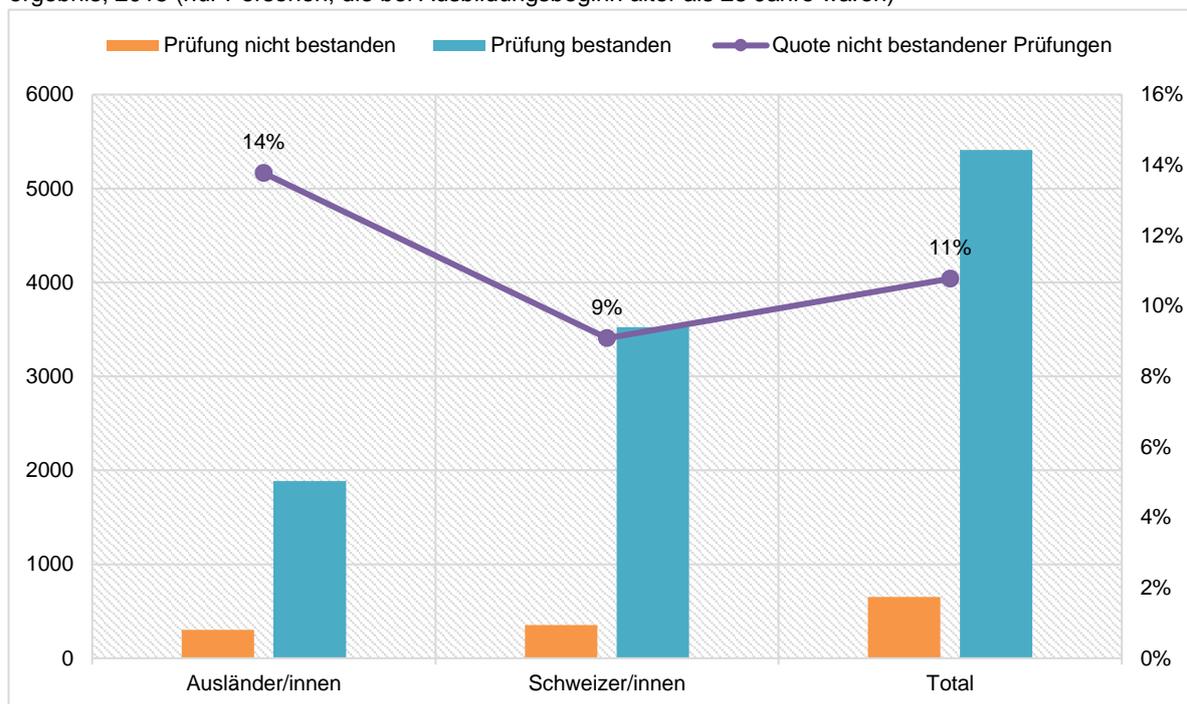
Quelle: BFS; SBG 2015

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)



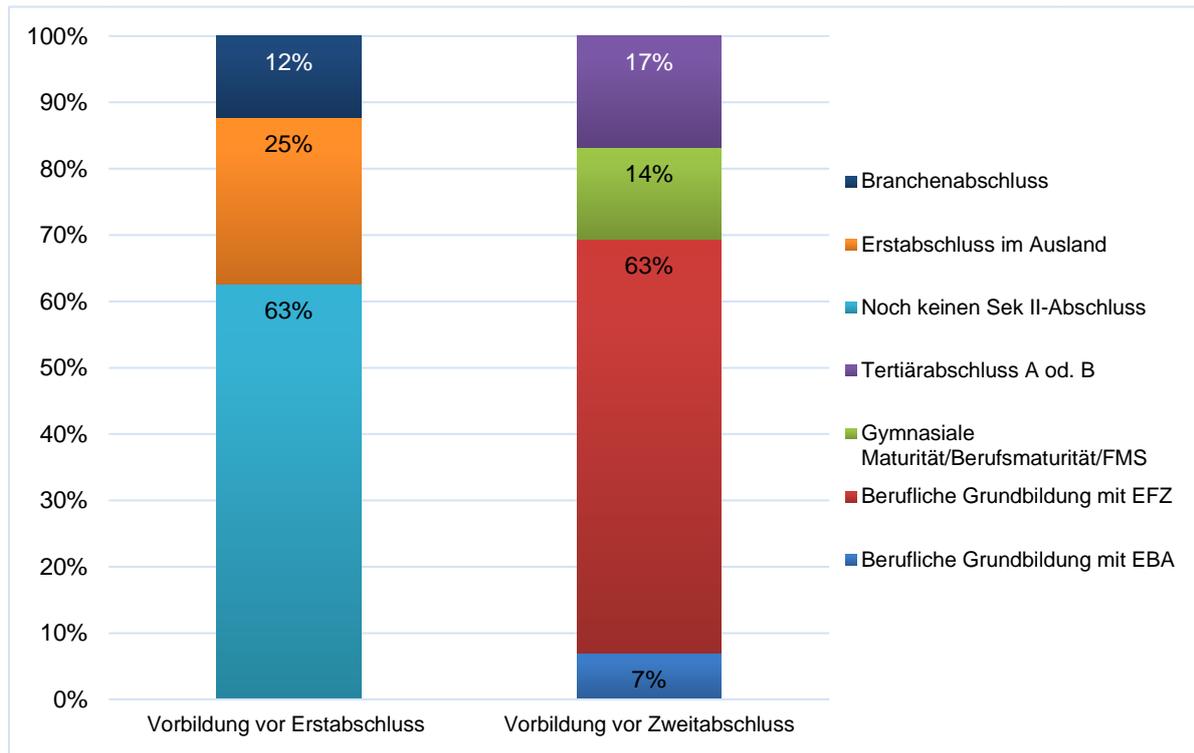
Quelle: BFS; SBG 2015

Tabelle A6: Erwachsene Lernende 2013 des 1. Jahres der EFZ-Ausbildungen: Übergänge 2013-2014 nach ISCED-Bildungsfeld

Übergänge	P./Z.	P./Z. & Ausbil- dungs- wech- sel	Repe- tion	U. & Wech- sel Bil- dungs- feld	U. & Aus- bil- dung- swech- sel	Wei- tere*	Temp. Aus- tritt STAT- POP	Total
Total (N=3103)	77,6%	1,8%	3,2%	0,1%	0,4%	1,5%	15,2%	100%
Künste (N=65)	87,7%	0,0%	1,5%	0,0%	0,0%	0,0%	10,8%	100%
Wirtschaft und Verwaltung (N=538)	69,3%	2,2%	8,9%	0,0%	0,6%	3,3%	14,9%	100%
Informatik und Kommunikations- technologie (N=128)	74,2%	0,0%	3,9%	0,0%	0,0%	0,8%	21,1%	100%
Ingenieurwesen und Technische Berufe (N=386)	69,7%	3,4%	4,1%	0,0%	1,0%	4,9%	16,8%	100%
Verarbeitendes Gewerbe und Bergbau (N=64)	84,4%	1,6%	1,6%	0,0%	0,0%	0,0%	12,5%	100%
Architektur und Baugewerbe (N=316)	84,5%	0,6%	1,3%	0,0%	0,3%	0,9%	12,3%	100%
Landwirtschaft (N=185)	82,2%	0,5%	0,5%	0,0%	0,0%	0,0%	15,7%	100%
Gesundheit (N=669)	77,4%	3,0%	1,5%	0,6%	0,1%	0,1%	17,0%	100%
Sozialwesen (N=442)	85,3%	0,0%	2,3%	0,0%	0,0%	0,2%	12,2%	100%
Persönliche Dienstleistungen (N=280)	77,5%	2,1%	1,4%	0,0%	0,7%	0,7%	17,5%	100%

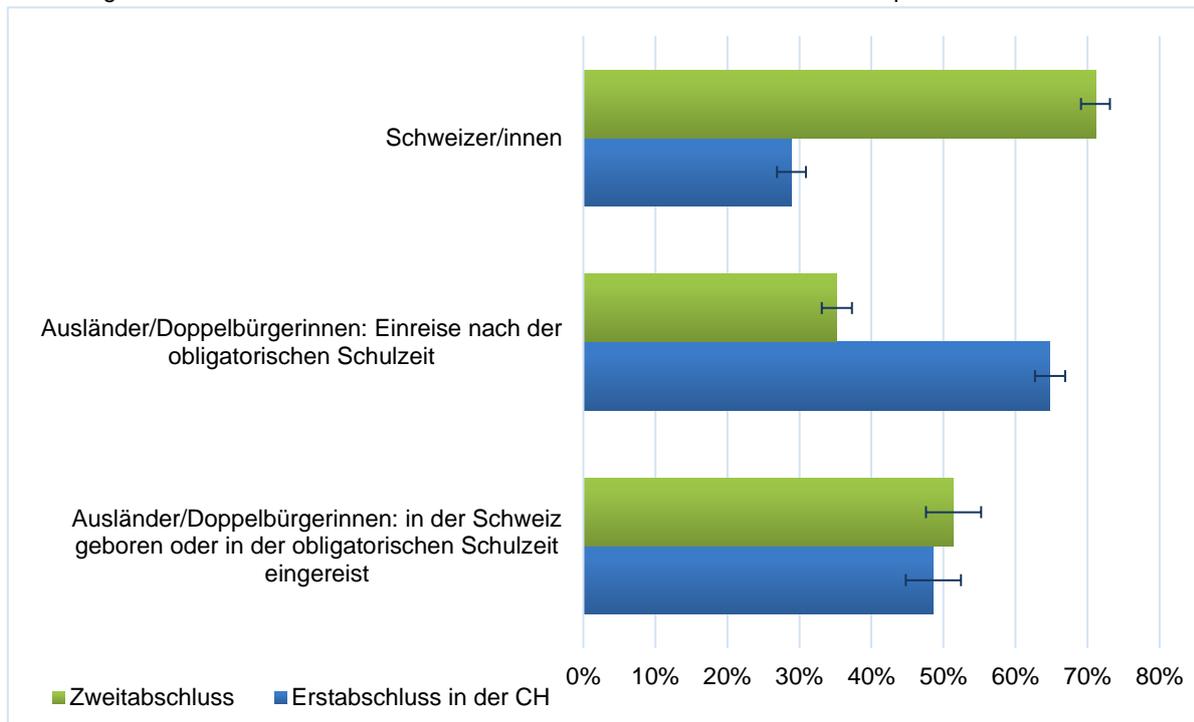
Quellen: BFS - LABB, STATPOP 2016 (P=Promotion; Z=Zertifizierung, U=Umorientierung, Temp.=Temporär)

Abbildung A4: Teilnehmende an einer beruflichen Grundbildung nach Abschlusstyp und Vorbildung



Quelle: Onlinebefragung der Absolvent/innen, 2017

Abbildung A5: Anteile Erst- und Zweitabschlüsse nach Nationalität und Einreisezeitpunkt



Quelle: Onlinebefragung der Absolvent/innen, 2017

Tabelle A7: Erwachsene Teilnehmende am Qualifikationsverfahren nach Geschlecht, 2015 (nur Personen, die bei Ausbildungsbeginn älter als 25 Jahre waren)

	Nationalität			Total
	Schweiz	Ausland	Doppelbürger-schaft	
Erstabschluss in der CH	29%	63%	55%	42%
Zweitabschluss	71%	37%	45%	58%
Erstabschluss in der CH				
Ausbildungsabschluss im Ausland	10%	41%	31%	25%
Kein obligatorischer Schulabschluss	7%	12%	12%	10%
Obligatorischer Schulabschluss	49%	36%	40%	42%
Anlehre	8%	5%	6%	6%
Anderes/Branchenabschlüsse	26%	6%	12%	16%
Zweitabschluss				
Berufliche Grundbildung mit EBA	5%	12%	8%	7%
Berufliche Grundbildung mit EFZ	70%	43%	50%	63%
Gymnasiale Maturität/Berufsmaturität/FMS	11%	23%	21%	14%
Tertiär B	10%	10%	7%	9%
Tertiär A	5%	13%	14%	8%
Im Ausland erworbene Abschlüsse				
Berufsausbildung		47%		
Gymnasiale Maturität/Berufsmaturität/FMS		26%		
Tertiärbildung		23%		
Andere		4%		

Quelle: Onlinebefragung der Absolvent/innen, 2017

Tabelle A8: Anteile an Erst- oder Zweitabschlüssen nach Ausbildungsweg, Diplomtyp, soziodemografischen Merkmalen, Unternehmensgrösse und Sprachregion

Ausbildungsweg	Erstabschluss in CH	Zweitabschluss	Total
Reguläre Ausbildung	52%	48%	100%
Verkürzte Ausbildung	26%	74%	100%
Direktzulassung zur Abschlussprüfung	46%	54%	100%
Validierungsverfahren	45%	55%	100%
Diplomtyp			
EFZ	41%	59%	100%
EBA	57%	43%	100%
Geschlecht			
Männer	42%	58%	100%
Frauen	42%	58%	100%

Altersgruppen (Alter bei Ausbildungsabschluss)			
25-29 Jahre	34%	66%	100%
30-34 Jahre	44%	56%	100%
35-39 Jahre	49%	51%	100%
40-44 Jahre	49%	51%	100%
45-49 Jahre	40%	60%	100%
50-64 Jahre	36%	64%	100%
Nationalität			
Schweiz	29%	71%	100%
Ausland	63%	37%	100%
Doppelbürgerschaft	55%	45%	100%
Haushalt mit oder ohne Kinder			
jünger als 5 Jahre	50%	50%	100%
5-10 Jahre	52%	48%	100%
11-15 Jahre	46%	54%	100%
16-20 Jahre	46%	54%	100%
Keine Kinder oder älter als 20 Jahre	36%	64%	100%
Unternehmensgrösse			
Mikrounternehmen (0-9 Mitarbeitende)	38%	62%	100%
Kleinunternehmen (10-49 Mitarbeitende)	41%	59%	100%
Mittelunternehmen (50-250 Mitarbeitende)	46%	54%	100%
Grossunternehmen (> 250 Mitarbeitende)	50%	50%	100%
Sprachregion			
Deutschsprachige Region	39%	61%	100%
Französischsprachige Region	49%	51%	100%
Italienischsprachige Region	47%	53%	100%
Berufsfeld			
Land- und forstwirtschaftliche Berufe, Berufe der Tierzucht	14%	86%	100%
Produktionsberufe in der Industrie und im Gewerbe (ohne Bau)	37%	63%	100%
Technische Berufe sowie Informatikberufe	30%	70%	100%
Berufe des Bau- und Ausbaugewerbes und des Bergbaus	44%	56%	100%
Handels- und Verkehrsberufe	59%	41%	100%
Berufe des Gastgewerbes und Berufe zur Erbringung persönlicher Dienstleistungen	51%	49%	100%
Berufe des Managements und der Administration, des Bank- und Versicherungsgewerbes und des Rechtswesens	38%	62%	100%
Lehr- und Kulturberufe, Wissenschaftler	26%	74%	100%
Gesundheitsberufe, Medizinische Dienste	48%	52%	100%
Sozialarbeit und Beratung, Gesundheits- und Sozialwesen	36%	64%	100%

Quelle: Onlinebefragung der Absolvent/innen, 2017

Tabelle A9: Faktorenanalyse zu Gründen für einen Berufsabschluss

	Existenzsicherung	Intrinsische Motivation	Extrinsische Motivation
Aussicht auf mehr Lohn	0,721	0,154	0,169
Bessere berufliche Aufstiegsmöglichkeiten	0,715	0,344	0,096
Bessere Weiterbildungsmöglichkeiten	0,684	0,37	0,094
Keine guten Jobs ohne Lehrabschluss	0,581	0,107	0,237
Bessere Arbeitsplatzsicherheit	0,782	0,13	0,135
Bei Arbeitslosigkeit schneller einen Job finden	0,756	0,041	0,135
Interessantere Aufgaben übernehmen	0,274	0,728	0,086
Mehr Verantwortung übernehmen	0,332	0,651	0,214
Persönliche Weiterentwicklung	0,177	0,676	-0,05
Verwirklichung eines langersehten Berufsziels	0,167	0,575	0,276
Grosses Interesse an den Lerninhalten	-0,029	0,665	0,106
Wunsch des privaten Umfelds	0,205	0,122	0,686
Gesundheitliche Gründe	0,172	-0,045	0,661
Wechsel in die Selbständigkeit	-0,085	0,305	0,625
Mein (im Ausland erworbener) Abschluss ist in der Schweiz nicht anerkannt	0,305	0,046	0,537
Veränderung im privaten Umfeld	0,036	0,265	0,646
Wunsch des Arbeitgebers	0,365	-0,025	0,499

Extraktionsmethode: Analyse der Hauptkomponente.

Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung.

Quelle: Onlinebefragung der Absolvent/innen, 2017

Tabelle A10: Von welchen Lernorten konnte während der Ausbildung wie stark profitiert werden, nach Ausbildungsweg

Reguläre Ausbildung	sehr wenig	ziemlich wenig	ziemlich viel	sehr viel	nicht beurteilbar
Berufsfachschule	4%	9%	42%	42%	3%
(Ausbildungs)betrieb	6%	16%	37%	37%	4%
Überbetriebliche Kurse	8%	16%	36%	34%	6%
Hausaufgaben im Selbststudium	6%	13%	42%	32%	7%
Spezialunterricht/Kurse für Erwachsene	25%	12%	17%	10%	37%
Lerngruppen	21%	25%	25%	10%	20%
Freizeit, Familie, Ehrenamt, etc.	21%	23%	32%	14%	12%
Verkürzte Ausbildung					
Berufsfachschule	2%	8%	46%	43%	2%
(Ausbildungs)betrieb	6%	13%	43%	36%	2%
Überbetriebliche Kurse	7%	14%	45%	31%	4%
Hausaufgaben im Selbststudium	5%	12%	39%	40%	5%
Spezialunterricht/Kurse für Erwachsene	23%	15%	16%	10%	36%
Lerngruppen	20%	25%	28%	12%	16%
Freizeit, Familie, Ehrenamt, etc.	18%	27%	28%	15%	12%
Direktzulassung zum QV					
Berufsfachschule	6%	9%	36%	39%	10%
(Ausbildungs)betrieb	14%	24%	32%	20%	10%
Überbetriebliche Kurse	17%	17%	26%	21%	20%
Hausaufgaben im Selbststudium	5%	11%	42%	38%	5%
Spezialunterricht/Kurse für Erwachsene	17%	15%	24%	15%	29%
Lerngruppen	18%	23%	30%	13%	17%
Freizeit, Familie, Ehrenamt, etc.	19%	26%	27%	16%	12%
Validierungsverfahren					
Berufsfachschule	9%	13%	34%	20%	23%
(Ausbildungs)betrieb	15%	26%	30%	15%	14%
Überbetriebliche Kurse	17%	18%	18%	10%	36%
Hausaufgaben im Selbststudium	5%	10%	41%	39%	5%
Spezialunterricht/Kurse für Erwachsene	16%	19%	28%	11%	26%
Lerngruppen	19%	24%	30%	9%	18%
Freizeit, Familie, Ehrenamt, etc.	21%	25%	31%	11%	11%

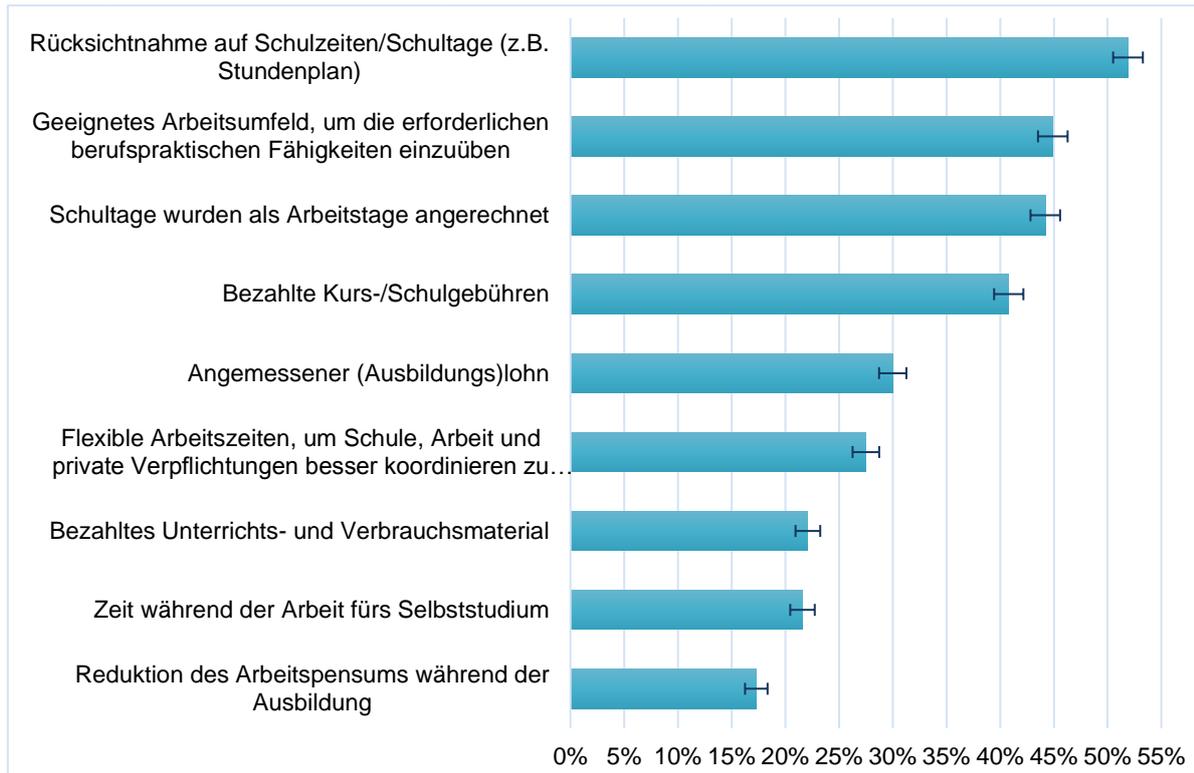
Quelle: Onlinebefragung der Absolvent/innen, 2017

Tabelle A11: (Ausbildungs-)betrieb während der Ausbildung gewechselt

Erst-/Zweitabschluss	Nein	Ja
Erstabschluss in der CH	85%	15%
Zweitabschluss	88%	12%
Total	86%	14%
Unternehmensgrösse		
Mikrounternehmen (0-9 Mitarbeitende)	81%	19%
Kleinunternehmen (10-49 Mitarbeitende)	85%	15%
Mittelunternehmen (50-250 Mitarbeitende)	91%	9%
Grossunternehmen (> 250 Mitarbeitende)	90%	10%
Ausbildungsweg		
Reguläre Ausbildung	79%	21%
Verkürzte Ausbildung	91%	9%
Direktzulassung zur Abschlussprüfung	88%	12%
Validierungsverfahren	84%	16%
Alterskohorten		
25-29 Jahre	81%	19%
30-34 Jahre	87%	13%
35-39 Jahre	85%	15%
40-44 Jahre	89%	11%
45-49 Jahre	90%	10%
50-64 Jahre	90%	10%
Berufsfeld		
Land- und forstwirtschaftliche Berufe, Berufe der Tierzucht	73%	27%
Produktionsberufe in der Industrie und im Gewerbe (ohne Bau)	81%	19%
Technische Berufe sowie Informatikberufe	87%	14%
Berufe des Bau- und Ausbaugewerbes und des Bergbaus	87%	13%
Handels- und Verkehrsberufe	87%	13%
Berufe des Gastgewerbes und Berufe zur Erbringung persönlicher Dienstleistungen	88%	12%
Berufe des Managements und der Administration, des Bank- und Versicherungsgewerbes und des Rechtswesens	84%	16%
Lehr- und Kulturberufe, Wissenschaftler	82%	18%
Gesundheitsberufe, Medizinische Dienste	90%	10%
Sozialarbeit und Beratung, Gesundheits- und Sozialwesen	94%	6%

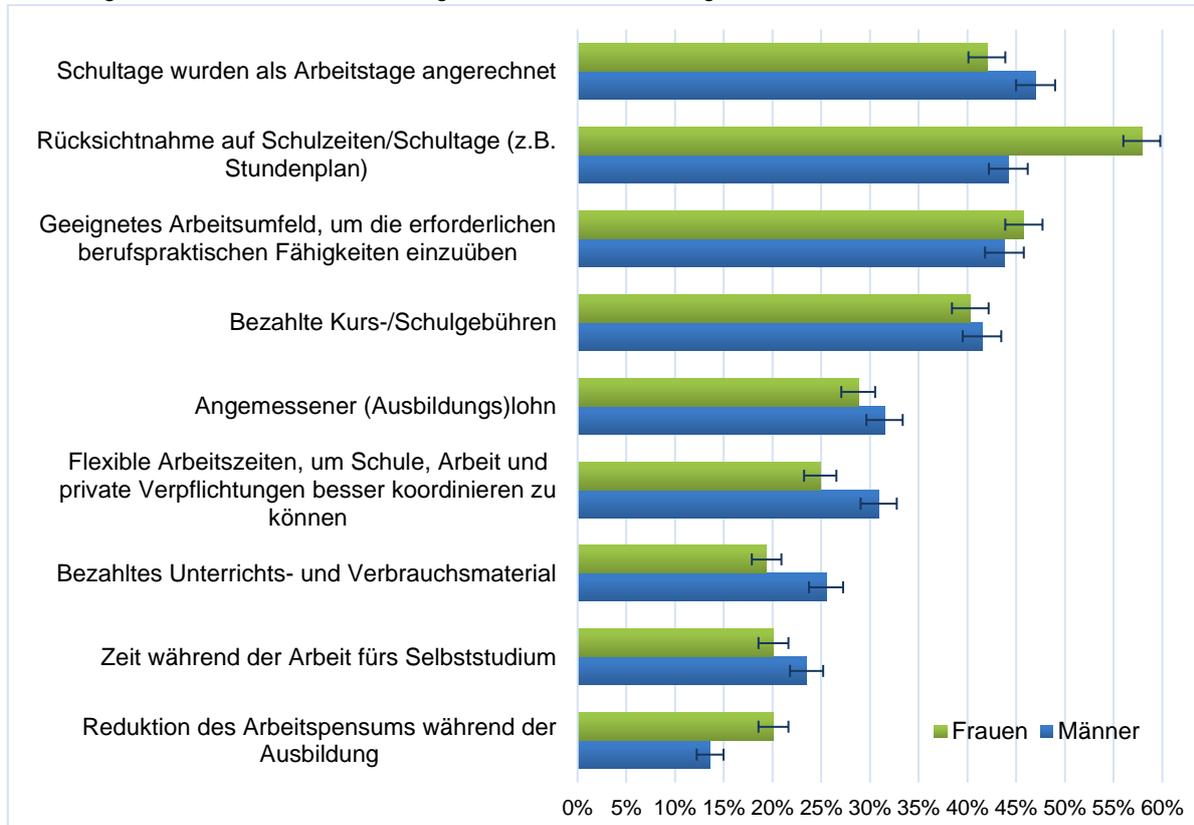
Quelle: Onlinebefragung der Absolvent/innen, 2017

Abbildung A6: Betriebliche Unterstützung während der Ausbildung, Mehrfachantworten



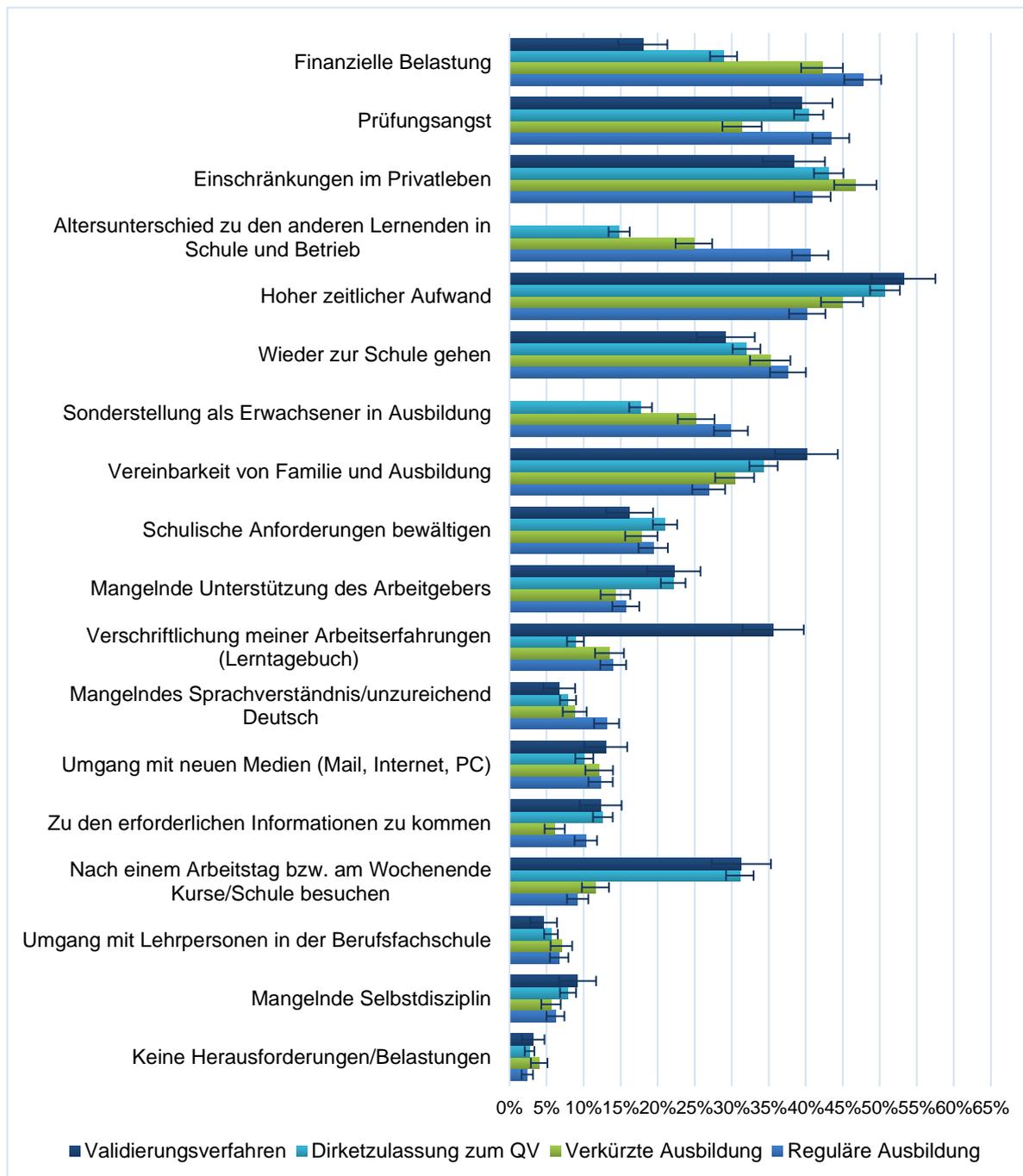
Quelle: Onlinebefragung der Absolvent/innen, 2017

Abbildung A7: Betriebliche Unterstützung während der Ausbildung nach Geschlecht, Mehrfachantworten



Quelle: Onlinebefragung der Absolvent/innen, 2017

Abbildung A8: Herausforderungen/Belastungen während der Ausbildung nach Ausbildungsweg, Mehrfachantworten



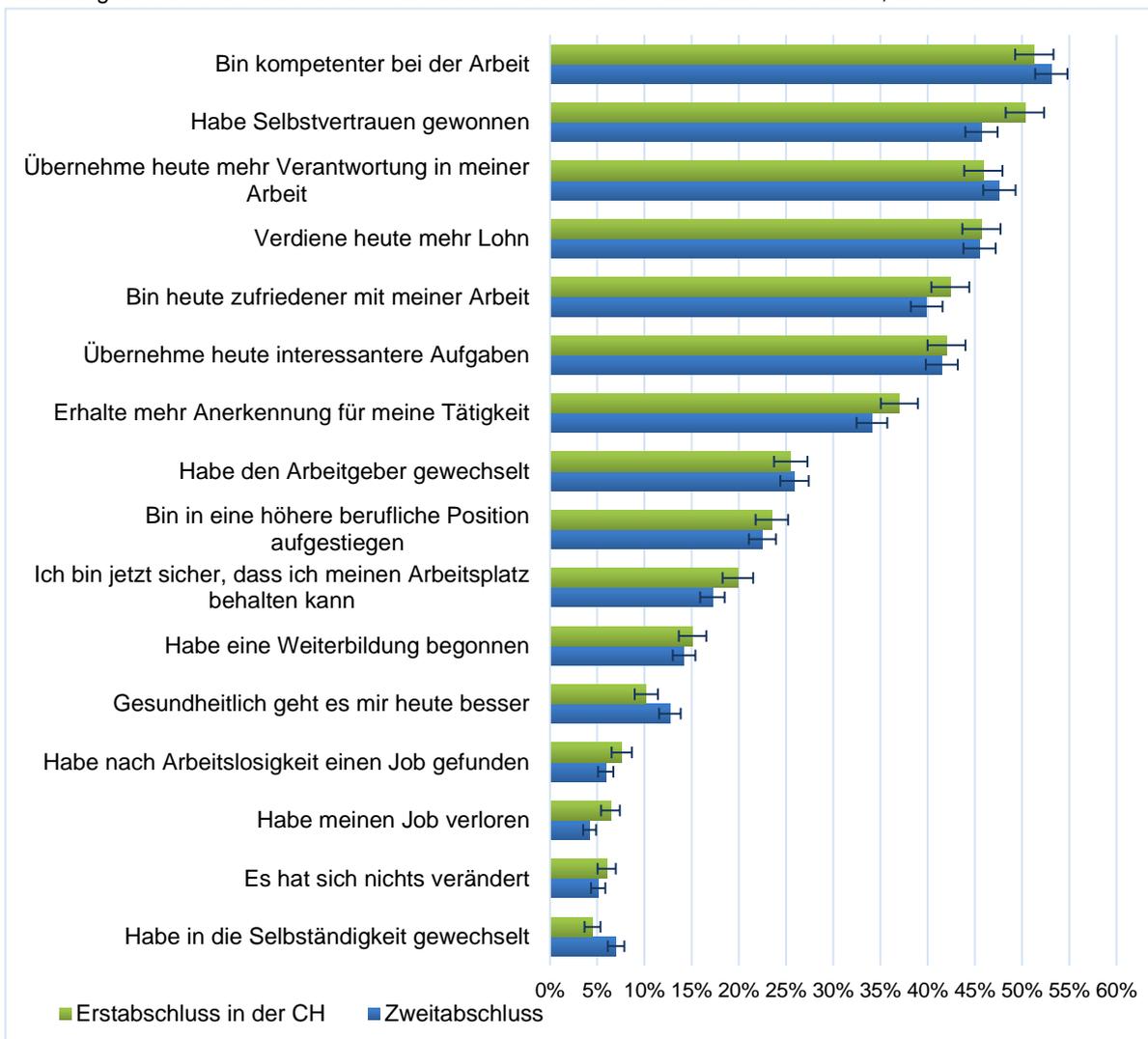
Quelle: Onlinebefragung der Absolvent/innen, 2017

Tabelle A12: Aktuelle Erwerbssituation der Absolvent/innen nach ausgewählten Kriterien

Erst-/Zweitabschluss	Erwerbstätig	In keinem Arbeitsverhältnis
Erstabschluss in der CH	88%	12%
Zweitabschluss	91%	9%
Insgesamt	90%	10%
Geschlecht		
Männer (N=2695)	88%	12%
Frauen (N=2855)	91%	9%
Diplomtyp		
EFZ	91%	9%
EBA	81%	19%
Alterskohorten		
25-29 Jahre	90%	10%
30-34 Jahre	90%	10%
35-39 Jahre	89%	11%
40-44 Jahre	87%	13%
45-49 Jahre	90%	10%
50-64 Jahre	94%	6%
Berufsfeld		
Land- und forstwirtschaftliche Berufe, Berufe der Tierzucht	96%	5%
Produktionsberufe in der Industrie und im Gewerbe (ohne Bau)	87%	13%
Technische Berufe sowie Informatikberufe	87%	13%
Berufe des Bau- und Ausbaugewerbes und des Bergbaus	92%	8%
Handels- und Verkehrsberufe	83%	17%
Berufe des Gastgewerbes und zur Erbringung persönlicher Dienstleistungen	91%	9%
Berufe des Managements und der Administration, des Bank- und Versicherungsgewerbes und des Rechtswesens	79%	21%
Lehr- und Kulturberufe, Wissenschaftler	98%	2%
Gesundheitsberufe, Medizinische Dienste	96%	4%
Sozialarbeit und Beratung, Gesundheits- und Sozialwesen	94%	6%
Ausbildungsweg		
Reguläre Ausbildung	83%	17%
Verkürzte Ausbildung	92%	8%
Direktzulassung zur Abschlussprüfung	92%	8%
Validierungsverfahren	89%	11%
Sprachregion		
Deutschsprachige Region	92%	9%
Französischsprachige Region	87%	13%
Italienischsprachige Region	86%	14%

Quelle: Onlinebefragung der Absolvent/innen, 2017

Abbildung A9: Was hat sich seit dem Abschluss verändert nach Erst-/Zweitabschluss, Mehrfachantworten



Quelle: Onlinebefragung der Absolvent/innen, 2017



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

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

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