

Hundertpro weiterkommen:

Mapping zum Stand der Nachqualifizierung in Hessen

Die Perspektive hessischer Beschäftigter 2019



ProAbschluss
Job | **Qualifikation** | Zukunft



IWAK
Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur
Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main



DIE PERSPEKTIVE HESSISCHER BESCHÄFTIGTER 2019

**MAPPING ZUM STAND DER NACHQUALIFIZIERUNG
IN HESSEN**

Inhalt

Einleitung: Zielstellung des Dossiers und Inhaltsübersicht.....	3
Teil I: Informationsgrundlagen, Daten und Fakten	5
1. Zum aktuellen Forschungsstand - Die Zielgruppe der an- und ungelernten Beschäftigten.....	5
1.1 Hemmende Faktoren.....	6
1.2 Förderliche Faktoren	9
1.3 Fazit	10
Teil II: Beschäftigte in der Nachqualifizierung	12
2. Methodisches Vorgehen	12
2.1 Ablauf der Interviews	12
2.2 Auswertung und Typenbildung	14
2.3 Analysedimensionen für die Typenbildung	14
3. Das Sample - Beschreibung der Stichprobe	17
4. Ergebnisse - Drei Typen von an- und ungelernten Beschäftigten in der Nachqualifizierung.....	21
4.1 Typ I: Die unternehmensgeleiteten Beschäftigten.....	23
4.1.1 Motivationale Faktoren.....	23
4.1.2 Sozial-unterstützende Faktoren	24
4.1.3 Unternehmensbezogene Faktoren.....	25
4.2 Typ II: Die entwicklungsorientierten Beschäftigten und Typ III: Die sicherheitsorientierten Beschäftigten.....	26
4.2.1 Motivationale Faktoren - Typ II	27
4.2.2 Motivationale Faktoren Typ III	28
4.2.3 Sozial-unterstützende Faktoren	29
4.2.4 Unternehmensbezogene Faktoren.....	33
Teil III: Empfehlungen für die Beratungspraxis.....	37
5. Empfehlungen für die Ausgestaltung der Beratung je nach Typus.....	37
5.1 Zur Beratung von Beschäftigten vom Typ I: Die unternehmensgeleiteten Beschäftigten.....	38
5.2 Zur Beratung von Beschäftigten vom Typ II: Die entwicklungsorientierten Beschäftigten	38
5.3 Zur Beratung von Beschäftigten vom Typ III: Die sicherheitsorientierten Beschäftigten	39
Fazit.....	41
Anhang	43
Abbildungsverzeichnis.....	43
Tabellenverzeichnis.....	43
Literatur	44
Informationsblatt für Beschäftigte	47
Einwilligungserklärung zur Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Interviewdaten.....	48
Interviewleitfaden	49
Kurzfragebogen	51

Einleitung: Zielstellung des Dossiers und Inhaltsübersicht

Die Nachqualifizierung an- und ungelernter Beschäftigter hat in einer sich zunehmend wandelnden Arbeitswelt eine große Bedeutung. Einen besonderen Einfluss hat dabei das sukzessive Ausscheiden der sogenannten Babyboomer aus dem Arbeitsmarkt und die damit verbundenen Umwälzungen (Demireva et al. 2019). Dies gilt sowohl im Hinblick auf die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit der Individuen, als auch im Hinblick auf den wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen. Die aktuellen und zukünftigen dynamischen Entwicklungen und damit einhergehend die steigende Notwendigkeit zur Umsetzung von arbeitsplatznahen Qualifizierungslösungen rücken die Nachqualifizierung und deren Rahmenbedingungen in einen besonderen Fokus. Die mit der Nachqualifizierung verbundenen Prozesse und Erfahrungen mit der Umsetzung bieten eine Folie, auf die im Hinblick auf eine zunehmend arbeitsintegrierte Weiterbildung zurückgegriffen werden kann.

Nachdem im Vorjahr bereits die Perspektiven der Unternehmen und der Bildungsanbieter umfassend beleuchtet und systematisiert wurden (Werle et al. 2018; Lauxen et al. 2018), hat das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK), Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main, im Jahr 2019 die Perspektive an- und ungelernter Beschäftigter in der Nachqualifizierung anhand einer qualitativen Exploration im Rahmen der wissenschaftlichen Prozessbegleitung der Initiative ProAbschluss des Landes Hessen untersucht. Gemeinsam mit einer Analyse der Daten zu den absolvierten Externenprüfungen (Fink et al. 2019) ergibt sich so ein mehrdimensionales Bild zum aktuellen Stand der Nachqualifizierung in Hessen. Das vorliegende Dossier enthält die Ergebnisse der Exploration der Perspektive an- und ungelernter Beschäftigter in der Nachqualifizierung. Diese können als Impulse für die Beratungskräfte der Initiative ProAbschluss dienen, indem sie weitere Orientierung und Unterstützung bei der Ansprache und Beratung von Beschäftigten geben.

Das Dossier fokussiert auf die Perspektive der Beschäftigten, die erfolgreich in eine Nachqualifizierung eingemündet sind bzw. diese bereits absolviert haben. Der Schwerpunkt liegt darauf, welche Anlässe den Anstoß zum Beginn der Nachqualifizierung geben, wie sich der durchlaufene Prozess bis zum Einstieg in die Qualifizierung gestaltet, welche Akteure dabei relevant und welche Informationen aus unterschiedlichen Kanälen bedeutsam sind. Dem liegt die folgende Fragestellung zugrunde: **Welche Einflussfaktoren wirken sich für an- und ungelernte Beschäftigte förderlich bzw. motivierend auf eine Beteiligung an einer abschlussorientierten Weiterbildung aus?**

Die Ergebnisse basieren auf Interviews mit 32 Beschäftigten, die eine Nachqualifizierung absolvieren oder kürzlich absolviert haben. Die Gespräche wurden zwischen Mai und August 2019 in unterschiedlichen Regionen des Bundeslands Hessen geführt. Zentrales Ergebnis ist eine Typologie von Beschäftigten in der Nachqualifizierung, mit der die grundlegende Motivation zum Start der Nachqualifizierungsaktivitäten sowie Aspekte, die aus Sicht der Beschäftigten förderlich für die Umsetzung von Nachqualifizierung sind, veranschaulicht werden können. Aus der Typologie lassen sich Beratungsbedarfe und Handlungsansätze für die Beratung von an- und ungelernten Beschäftigten ableiten.

In Teil I des vorliegenden Dossiers wird zunächst ein Überblick über die vorliegende Literatur zur Gruppe der geringqualifizierten Beschäftigten, ihrer Beteiligung an Weiterbildung und Motivation zur Teilnahme daran präsentiert. Hierbei wird nach hemmenden und förderlichen Faktoren unterschieden.

Im daran anschließenden Teil II werden die Perspektive Beschäftigter in der Nachqualifizierung und die empirisch untersuchten förderlichen Faktoren beleuchtet. Dazu wird zunächst das Studiendesign,

das methodische Vorgehen und das Sample beschrieben und anschließend die aus der Studie abzuleitenden Ergebnisse präsentiert. Zusammengeführt werden die Ergebnisse in der Typisierung an- und ungelernter Beschäftigter in der Nachqualifizierung.

Daraufhin werden in Teil III anhand der einzelnen Typen von Beschäftigten Empfehlungen für die Beratung abgeleitet und erläutert. Auf diese Weise soll den Beratungskräften der Initiative ProAbschluss, die sowohl Unternehmen als auch Beschäftigte direkt ansprechen können, eine Unterstützung geboten werden, um Beratung fein auszutariieren und noch zielgruppengerechter zu gestalten.

Teil I: Informationsgrundlagen, Daten und Fakten

1. Zum aktuellen Forschungsstand - Die Zielgruppe der an- und ungelernten Beschäftigten

Die Gruppe der an- und ungelernten Beschäftigten ist höchst heterogen.¹ Die Gründe, warum Beschäftigte über keinen qualifizierenden Berufsabschluss verfügen, sind vielfältig. Ein großer Teil der formal an- und ungelernten Beschäftigten verfügt über eine hochwertige und teilweise langjährige Berufserfahrung.

Im Jahr 2017 verfügten 2,12 Millionen Menschen zwischen 20 und 34 Jahren in Deutschland über keine abgeschlossene Berufsausbildung². Dies waren etwa 40.000 Menschen mehr als noch im Jahr zuvor (BIBB 2019). Die Quote der Personen ohne formale Qualifikation lag 2017 somit bundesweit bei 14,2 %. In Hessen lag der Anteil mit 14,8 % knapp über dem Bundesdurchschnitt (ebd.). Deutliche Unterschiede zur allgemeinen Quote zeigen sich vor allem bei der Betrachtung von Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit. Während 20- bis 34-Jährige mit deutscher Staatsangehörigkeit eine „Ungelernten-Quote“ von 9,3 % im Jahr 2017 aufwiesen, lag die Quote bei den Gleichaltrigen mit ausländischer Staatsbürgerschaft bei 33 % (ebd.). Diese hohe Quote kann zum Teil dadurch erklärt werden, dass ausländische Berufserfahrungen in Deutschland nicht immer verwertbar sind bzw. dass noch keine Anerkennung eines im Ausland erworbenen Abschlusses vollzogen wurde.

Häufig haben Menschen ohne formalen Berufsabschluss in der Vergangenheit negative Erfahrungen in Bezug auf das Lernen gemacht, haben Misserfolgsängste und/oder besitzen eine negative Einstellung gegenüber Bildungsinstitutionen (Reutter 2005). In einer Online-Umfrage des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zum Thema Weiterbildung, an welcher Personen mit unterschiedlichen Bildungsabschlüssen teilnahmen, gaben Personen ohne Berufsabschluss knapp drei Mal häufiger als die übrigen Befragten an, sie hätten bereits genug gelernt und hätten deswegen kein Interesse an Weiterbildung. Des Weiteren gaben sie häufiger als jede andere Personengruppe an, dass sie das Lernen nicht mehr gewohnt seien (Osiander & Stephan 2018). Darüber hinaus richten sich Bildungsangebote oftmals an Höherqualifizierte und berücksichtigen nur unzureichend die komplexen Bedingungen der Nachqualifizierung, die als umfangreiche berufsbegleitende berufliche Weiterqualifizierung schon allein organisatorisch eine besondere Herausforderung darstellt.

¹ Unter an- und ungelernten Beschäftigten werden Personen verstanden, die keine (duale oder schulische) Berufsausbildung bzw. kein (Fach-) Hochschulstudium (oder gleichwertigen Abschluss) abgeschlossen haben, also keine "erfolgreiche, zertifizierte Teilnahme an formalen (standardisierten, staatlich geregelten oder anerkannten) Bildungsgängen" (Gottleben 1987) vorweisen können. Auch Menschen mit Anlernausbildung, beruflicher Grundbildung oder mit einem Praktikum gelten als nicht formal qualifiziert. Ferner sind in Anlehnung an die Definition des Bundesinstituts für Berufliche Bildung (BIBB) auch jene Personen zu dieser Gruppe zu zählen, die seit mehr als vier Jahren nicht mehr in ihrem erlernten Beruf tätig sind oder einen Berufsabschluss im Ausland erworben haben, der auf dem deutschen Arbeitsmarkt nicht verwertbar ist.

² Bei der Auswertung der Mikrozensusdaten, welche dem Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019 des BIBB zu Grunde liegen, werden Schülerinnen und Schüler, Studierende, Auszubildende, Freiwilligendienstleistende und Wehrdienstleistende oder Personen in Maßnahmen der beruflichen Fort- und Weiterbildung und Umschulung nicht zu denjenigen ohne abgeschlossene Ausbildung gezählt.

Bei alledem sehen jedoch auch Unternehmen mittlerweile steigende Kompetenzanforderungen für an- und ungelernte Beschäftigte (Schöpfer-Grabe & Vahlhaus 2019). Die Nationale Weiterbildungsstrategie, welche kürzlich unter Federführung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales startete, verfolgt das Ziel, die Beschäftigungsfähigkeit aller Erwerbstätigen zu erhalten (BMAS und BMBF 2019). Impulse für eine neue Weiterbildungs- und Qualifikationskultur sollen flächendeckend etabliert werden. So sollen mit Inkrafttreten des Qualifizierungschancengesetzes im Dezember 2018 auch beschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von einem erweiterten Zugang zur Weiterbildungsförderung profitieren, unabhängig von der jeweiligen Qualifikation. Ein besonderer Fokus liegt auf Menschen mit geringer formaler Qualifikation. Das vorliegende Dossier stellt deshalb die Frage danach, welche Faktoren den Einstieg an- und ungelernter Beschäftigter befördern.

Inzwischen liegt eine Vielzahl von Untersuchungen mit unterschiedlichen Forschungsschwerpunkten zur Gruppe der an- und ungelernten Beschäftigten vor. Es wird beschrieben, wer sich hinter der Gruppe verbirgt (u.a. Bellmann et al. 2013; Braun et al. 2012; Seyda et al. 2018), wo die Gründe für eine geringqualifizierung liegen (u.a. Dorau et al. 2016; Helmrich & Krekel 2011), in welchem Umfang An- und Ungelernte an einer Weiterbildung partizipieren, welche sozioökonomischen Unterschiede gegenüber Beschäftigten mit einem vorhandenen Berufsabschluss bestehen (u.a. Bogai et al. 2014; Flake et al. 2017; Kalina & Weinkopf 2016) und auf welche Art und Weise An- und Ungelernte Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt, im Erwerbsleben und im Sozialleben erfahren (u.a. Ambos 2005; Demary et al. 2013; Kalina & Weinkopf 2016; Seyda et al. 2018). Auch wurde untersucht, wo Bedarfe für die Konzeptionierung von Unterstützungsangeboten liegen und wo diese ansetzen können (u.a. Baethge & Severing 2015; Dauser et al. 2012; Flake et al. 2014; Frings & Kuse 2011).

Daneben liegen eine Reihe von Untersuchungen zu der Fragestellung vor, welche Einflussfaktoren auf die Beteiligung von geringqualifizierten Beschäftigten an Weiterbildung wirken (Ambos 2005; Demary et al. 2013, Klein & Reutter 2016; Osiander & Stephan 2018, Seyda et al. 2018). Insbesondere die hemmenden Faktoren, also jene Aspekte, die die Beteiligung an einer (abschlussorientierten) Weiterbildung verhindern, wurden in verschiedenen Veröffentlichungen beschrieben und systematisiert. Im Folgenden wird ein Kurzüberblick über Ergebnisse solcher Studien gegeben.

1.1 Hemmende Faktoren

Faktoren, welche hemmend auf die Weiterbildungsbeteiligung von an- und ungelernten Beschäftigten wirken, lassen sich zu sieben Themenschwerpunkten bündeln:

1. Unzureichende Informiertheit

Insgesamt zeigen die Forschungsergebnisse zur Zielgruppe der an- und ungelernten Beschäftigten, dass es diesen oftmals an ausreichenden Informationen zum Thema Weiterbildung und Nachqualifizierung mangelt. Es fehlen Kenntnisse zu betrieblichen und außerbetrieblichen Weiterbildungsangeboten oder An- und Ungelernte fühlen sich von präsentierten Angeboten nicht angesprochen (Ambos 2005; Klein & Reutter 2016). Im Vergleich zu anderen Beschäftigtengruppen sind sie schlechter über Weiterbildungsangebote informiert (Osiander & Stephan 2018). Das Gleiche gilt für den Informationsstand zu Beratungsangeboten und weiteren Unterstützungsformen (ebd.). Dies liegt auch an der allgemeinen Intransparenz bzgl. der Zulassungsvoraussetzungen zur Externenprüfung und an fehlenden Informationen von Seiten der Kammern hierzu (Baethge & Severing 2015; Diller & Freiling 2012).

2. Intransparenter Weiterbildungsmarkt und fehlende Weiterbildungsangebote

Die Teilnahme an Weiterbildung und Nachqualifizierung ist auch an institutionelle Rahmenbedingungen geknüpft. Für die Zielgruppe der Geringqualifizierten stellt sich der Weiterbildungsmarkt als unübersichtlich dar (Seyda et al. 2018). Hinsichtlich gesetzlicher Regelungen und Fördermöglichkeiten auf dem Weiterbildungsmarkt herrscht Intransparenz vor (ebd.). Hinzu kommt, dass sich nur eine geringe Anzahl an Qualifizierungsangeboten explizit an die Zielgruppe richtet; überwiegend werden höherqualifizierte Personen adressiert (Osiander & Stephan 2018).

3. Fehlende Ressourcen und Unterstützung

Ein weiterer hemmender Faktor bei der Weiterbildungsbeteiligung von an- und ungelernten Beschäftigten ist das Fehlen finanzieller Ressourcen. Für die Beschäftigten ist es schwierig, Weiterbildungsmaßnahmen zu finanzieren oder mit zu finanzieren. Zudem wird die Verantwortung für die Finanzierung einer Qualifizierungsmaßnahme oftmals beim Arbeitgeber gesehen, da dieser als Nutznießer betrachtet wird (Klein & Reutter 2016). Weitere Faktoren, welche als Begründung für die Nicht-Teilnahme an Weiterbildung angeführt werden, sind persönliche Belastungen und fehlende zeitliche Ressourcen für die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme (ebd.). Darüber hinaus wird konstatiert, dass die fehlende Unterstützung im sozialen Umfeld bzw. das Fehlen eines „Anstoßes von außen“ sich hemmend auswirken können (Klein & Reutter 2016; Ambos 2005).

Das Alter an- und ungelernter Beschäftigter kann ein zusätzlicher hemmender Faktor für die Beteiligung an Weiterbildung oder Nachqualifizierung sein: Argumentiert wird von Seiten der Unternehmen oftmals, dass eine Investition in die Weiterbildung älterer Beschäftigter weniger Rendite verspreche als bei jüngeren Beschäftigten, die noch länger als Arbeitskraft im Unternehmen verfügbar sein werden (Demary et al. 2013; Beer & Wagner 1997). Ebenso ist zu beobachten, dass häufig Personen mit niedrigem Schulabschluss zur Gruppe der an- und ungelernten Beschäftigten gehören. Da die Beteiligung an Qualifizierungen und Weiterbildungen höher ist, je höher der Schulabschluss ist, geht umgekehrt mit einem niedrigeren Schulabschluss eine eher geringe Weiterbildungsbeteiligung einher. Außerdem spielt der Migrationshintergrund eine Rolle: Personen mit Migrationshintergrund nehmen in geringerem Maße an Weiterbildung teil (Flake et al. 2017).

4. Fehlerhafte Einschätzung von Fähigkeiten oder unzureichend vorhandene Kompetenzen

Seitens der Unternehmen besteht oftmals der Eindruck, dass an- und ungelernte Beschäftigte nicht in ausreichender Form über die Kompetenzen verfügen, die für eine erfolgreiche Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme vorausgesetzt werden (Klein & Reutter 2016; Seyda et al. 2018). Genannt werden beispielsweise unzureichende Lese-, Schreib- und Rechenfähigkeiten, fehlende Computerkenntnisse, mangelnde Konzentrationsfähigkeit und Defizite bei der Beschaffung von Informationen. Weiter werden an- und ungelernte Beschäftigte als weniger selbstständig angesehen, was ebenfalls die Erwartung an eine erfolgreiche Teilnahme senkt (Seyda et al. 2018).

Darüber hinaus wird in der Literatur festgestellt, dass An- und Ungelernte ihre persönlichen kognitiven Kompetenzen fehlerhaft einschätzen und damit nur wenig Vertrauen in die eigene Lernfähigkeit oder in vorhandene Kompetenzen besitzen. Aus diesem Grund werden Weiterbildungen oftmals als große Anstrengung empfunden, da das Lernen als Leid und zusätzliche Belastung erachtet wird (Seyda et al. 2018). Eine Teilnahme an Weiterbildung und Nachqualifizierung wird daher eher vermieden (Beer & Wagner 1997; Ambos 2005).

5. Negative Lernerfahrungen und mangelnde Motivation

Aufgrund von weniger erfolgreichen Bildungsbiographien und negativen Erfahrungen mit Bildungsinstitutionen haben An- und Ungelernte Angst vor Misserfolgen, insbesondere wenn es um berufliche Qualifizierung und Weiterbildung geht (Ambos 2005). Studien deuten darauf hin, dass An- und Ungelernte weniger motiviert sind, an beruflichen Weiterbildungen teilzunehmen, da sie beispielweise davon ausgehen, dass sich hierdurch keine Verbesserung der Arbeitsmarktchancen erwarten lässt oder der Weiterbildung kein direkten Nutzen folgt (Ambos 2005; Osiander & Stephan 2018).

In Befragungen zum Thema Weiterbildung wurde deutlich, dass an- und ungelernete Beschäftigte im Vergleich zu anderen Beschäftigten in Bezug auf Weiterbildung und Qualifikation eine geringere Motivation aufweisen. Beschäftigte ohne anerkannten Berufsabschluss geben hierbei eher an, keinen Nutzen darin zu sehen, einen Berufsabschluss nachzuholen, da die aktuellen eigenen Qualifikationen als ausreichend erachtet werden. Weiterhin sind sie eher als andere Beschäftigte unsicher, ob sich eine Weiterbildung oder Qualifizierung überhaupt auszahlen würde, weshalb die Investition in eine Weiterbildung weniger wahrscheinlich ist (Osiander & Stephan 2018).

Geringqualifizierte Beschäftigte befürchten häufig, das Lernen nicht mehr gewohnt zu sein (Flake et al. 2014). Hinzu kommen negative Lernerfahrungen, die zum Vermeiden von Lernsituationen führen können (Klein & Reutter 2016; Osiander & Stephan 2018).

6. Angst vor Misserfolg und dessen Folgen

Nicht selten fürchten An- und Ungelernte Misserfolge und meiden deshalb eine Beteiligung an beruflicher Weiterbildung. Misserfolge wie das Nichtbestehen der Abschlussprüfung können zu einem Ansehensverlust bei Kolleginnen und Kollegen, Familie und dem weiteren persönlichen Umfeld führen (Frings & Kuse 2011). Die Autoren weisen weiter darauf hin, dass seitens der Beschäftigten sogar die Sorge besteht, ein Misserfolg in der Nachqualifizierung könnte zu einer Verschlechterung der Beschäftigungsbedingungen im Betrieb bis hin zum Verlust des Arbeitsplatzes führen (ebd.).

7. Atypische Beschäftigungsformen

Weiter können atypische Beschäftigungsformen wie befristete Arbeitsverhältnisse, Teilzeitbeschäftigung und Minijob-Beschäftigung mit einer geringeren Weiterbildungsbeteiligung einhergehen (Bell-

mann et al. 2013). Demary et al. (2013) stellen fest, dass Teilzeitbeschäftigung und Minijob-Beschäftigung zu einer geringeren Weiterbildungsteilnahme führen. Insbesondere für Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund, die häufig in atypischen Beschäftigungsverhältnissen tätig sind, gilt eine doppelte Form der Benachteiligung in Bezug auf die Teilnahme an Weiterbildung (Bellman et al. 2013).

Die hier aufgeführten Studien weisen zu einem Großteil Ergebnisse zur Teilnahme an Weiterbildungen im Allgemeinen aus. Für die Nachqualifizierung als spezifische Form der Weiterbildung mit der Orientierung auf den Berufsabschluss gelten die genannten Faktoren in besonderem Maße, da es sich bei der Vorbereitung auf die Externenprüfung in der Regel um recht umfangreiche Qualifizierungsmaßnahmen handelt.

1.2 Förderliche Faktoren

Deutlich weniger Untersuchungen finden sich zu den Determinanten, die förderlich und motivierend auf die Beteiligung an einer Nachqualifizierung wirken. Im Folgenden werden auf Grundlage vorhandener Studien entsprechende Faktoren beschrieben. Es handelt sich dabei einerseits um Faktoren, die als Auslöser und Begründung für die Teilnahme wirken können, und andererseits um Bedingungen, welche die Einmündung in eine Maßnahme und das „Dranbleiben“ über die gesamte Dauer der Qualifizierungsphase erleichtern.

1. Bedürfnis nach Absicherung und Selbstverwirklichung

Eine gefühlte oder tatsächliche Arbeitsplatzunsicherheit führt zum Verlangen, den eigenen Arbeitsplatz abzusichern. Dies erhöht die Wahrscheinlichkeit für die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme (Ambos 2005; Seyda et al. 2018). So kann eine drohende Arbeitslosigkeit ein Grund sein, eine abschlussorientierte Weiterbildung zu absolvieren. Darüber hinaus ist damit zusätzlich zur beruflichen Absicherung oftmals auch die Erwartung eines höheren Gehalts verbunden (Ambos 2005).

Auch das Empfinden einer Unzufriedenheit im Betrieb stimuliert den Wunsch nach beruflicher Neuorientierung (Frings & Kuse 2011), und ein grundsätzliches Bedürfnis nach Selbstverwirklichung kann ebenfalls den Anstoß geben, sich beruflich weiterzubilden (Seyda et al. 2018).

2. Unterstützung durch Familie und Betrieb

Förderlich für die Weiterbildungsteilnahme wirken sich Unterstützung und Motivation durch die Familie und durch Freunde aus (Solga 2005). Auch der Betrieb kann einen wichtigen unterstützenden Beitrag leisten, indem er die betreffenden Mitarbeitenden beispielsweise für die Qualifizierung freistellt oder die Kosten für eine Qualifizierung teilweise oder vollständig übernimmt. Außerdem kann der Betrieb eine Weiterbildungsteilnahme und Qualifizierung der Beschäftigten durch die Schaffung individuell passfähiger Rahmenbedingungen für die Qualifizierung fördern (Dauser 2012). Hierbei spielen flexible Weiterbildungsformate sowohl für die betreffenden Beschäftigten, als auch für das Unternehmen eine wichtige Rolle. Vor allem, wenn Betriebe gerade Schwierigkeiten erfahren, qualifiziertes Personal auf dem Arbeitsmarkt zu rekrutieren, sind diese eher bereit, Nachqualifizierungsmaßnahmen zu propagieren und zu unterstützen (Beer & Wagner 1997).

3. Lernförderliche Strukturen und Karrieremöglichkeiten im Betrieb

Der oftmals geringen Lernmotivation von geringqualifizierten Beschäftigten, die im vorherigen Abschnitt als hemmender Faktor beschrieben wurde, kann durch lernförderliche Strukturen im Betrieb entgegengewirkt werden. Nach Reutter (2005) wird die Lernkompetenz von geringqualifizierten Beschäftigten erhöht, wenn diese sich ihre Arbeit selbstständig einteilen können, die Arbeit als abwechslungsreich und anregend empfinden und die Aufgaben nicht bis ins Einzelne vorgegeben sind. Über das Planen, Korrigieren und Überprüfen der eigenen Tätigkeit wirkt sich zudem die Möglichkeit der Beschäftigten, eigene Entscheidungen zu treffen bzw. im Betrieb mitzubestimmen, positiv auf die Lernmotivation aus (Reutter 2005; Seyda et al. 2018). Menschen an Einfacharbeitsplätzen bilden sich hingegen weniger häufig weiter (Seyda et al. 2018).

4. Aussicht auf neue Kontakte

Die Literatur zur Weiterbildungsbeteiligung An- und Ungelernter benennt auch, dass mit dem etwaigen beruflichen Aufstieg die Aussicht auf das Knüpfen neuer beruflicher und sozialer Kontakte verbunden sein kann. Insgesamt kann davon ausgegangen werden, dass Menschen mit vorhandenem Berufsabschluss eine stärkere soziale Wertschätzung erfahren als Beschäftigte ohne formalen Berufsabschluss (Frings & Kuse 2011).

5. Positives Fähigkeitenselbstkonzept

Als förderlich für die Beteiligung an einer Weiterbildung kann auch eine grundsätzlich optimistische Einstellung gegenüber der eigenen Lernfähigkeit und beruflicher Kompetenz angesehen werden. Bringt eine Person das Selbstvertrauen in die eigenen Fähigkeiten mit oder erhält sie die Möglichkeit, positive Lernerfahrungen zu machen, so kann sich dies förderlich auf die zukünftige Weiterbildungsbeteiligung auswirken. Entsprechend nehmen Menschen mit niedrigem Bildungsniveau, die bereits eine positive Einstellung gegenüber Weiterbildung besitzen und positive Lernerfahrungen gemacht haben, häufiger an Weiterbildungen teil (Gorges & Hollmann 2015).

1.3 Fazit

Über die Aufbereitung der Literatur zur Perspektive an- und ungelerner Beschäftigter konnten eine Vielzahl hemmender Faktoren für die Teilnahme an einer Nachqualifizierungsmaßnahme identifiziert werden. Eine Reihe davon liegt innerhalb der Personen, beispielsweise eine fehlende Motivation, sich weiterzubilden, die Angst vor Misserfolgen oder eine unzureichende Informiertheit. Andere Faktoren liegen außerhalb der Person, wie ein intransparenter Weiterbildungsmarkt mit wenigen Angeboten für die Zielgruppe oder die fehlende Unterstützung seitens der Arbeitgeber. Einschränkend ist zu konstatieren, dass die Literatur häufig nicht ausschließlich auf abschlussorientierte Nachqualifizierungsmaßnahmen, die mit einer Externenprüfung enden, fokussiert, sondern auf berufliche Weiterbildung ganz allgemein. Nichtsdestotrotz erscheinen die beschriebenen, allgemein geltenden Hürden auch auf die spezifische Thematik der Nachqualifizierung anwendbar.

Vor dem Hintergrund der Vielzahl hemmender Faktoren ist die Frage zu stellen, wie es an- und ungelerten Beschäftigten gelingt, in eine Nachqualifizierungsmaßnahme einzumünden und diese erfolgreich abzuschließen. In der Literatur werden einzelne förderliche Faktoren beschrieben. Nach der Sichtung des Forschungsstandes bleibt Klärungsbedarf: Ist die Liste der in Kapitel 1.2 beschriebenen förderlichen Faktoren vollständig oder gibt es weitere? Sind alle Faktoren für alle an- und ungelerten Beschäftigten in gleicher Weise bedeutsam? Gibt es Faktoren, die unverzichtbar sind? Diesen Fragen wurde im Rahmen einer empirischen Untersuchung nachgegangen. Es wurden 32 Interviews mit An- und Ungelernten geführt, die sich zum Zeitpunkt des Interviews in einer Nachqualifizierungsmaßnahme befanden oder eine solche kürzlich abgeschlossen hatten. Im nächsten Kapitel wird das methodische Vorgehen bei der Befragung beschrieben.

Teil II: Beschäftigte in der Nachqualifizierung

2. Methodisches Vorgehen

Um die Perspektive an- und ungelernter Beschäftigter auf das Thema Nachqualifizierung und insbesondere jene Faktoren, die die Einmündung in eine Nachqualifizierungsmaßnahme begünstigen, zu explorieren, sind qualitative sozialwissenschaftliche Forschungsmethoden gut geeignet, denn mit diesen können subjektive Ansichten, Einstellungen und Wahrnehmungen erfasst werden (Flick 2003). Entsprechend wurden 32 teil-narrative Interviews geführt.

Die Rekrutierung der Interviewpartnerinnen und -partner erfolgte hauptsächlich über hessische Bildungsanbieter, von denen IWAK oder Akteure der Initiative ProAbschluss bekannt war, dass sie Nachqualifizierungsmaßnahmen anbieten. Daneben wurden auch weitere Anbieter kontaktiert, die Angebote zur Nachqualifizierung bzw. Vorbereitung auf die Externenprüfung in der hessischen Weiterbildungsdatenbank anbieten. Nach einer ersten Kontaktaufnahme, die in der Regel telefonisch erfolgte, wurde das Anliegen bei den Bildungsanbietern persönlich vorgestellt, zumeist während oder im Zusammenhang mit den Schulungszeiten, zu denen die Beschäftigten ohnehin vor Ort waren. Im Rahmen der Präsentation wurden das Ziel der Befragung geschildert, der Rahmen beschrieben und offene Fragen geklärt. Allen Interessierten wurde zudem ein Informationsblatt mit Informationen zum Vorhaben ausgehändigt (siehe Anhang). Danach bestand die Möglichkeit, einen Termin für die Durchführung eines Interviews zu vereinbaren oder zunächst Kontaktdaten auszutauschen, um zu einem späteren Zeitpunkt einen Termin zu verabreden.

Das Informationsblatt wurde zusätzlich bei den Bildungsanbietern ausgelegt, sodass Teilnehmende auch die Möglichkeit hatten, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des IWAK proaktiv zu kontaktieren. In einigen Fällen, beispielsweise, wenn im Rahmen der Nachqualifizierung nur sehr wenige Präsenztermine stattfanden, haben Bildungsanbieter ihre Teilnehmenden auch direkt angesprochen und bei Interesse den Kontakt zum IWAK hergestellt. Mitunter ergaben sich auch im Vorfeld oder im Nachgang eines Interviews in den Räumlichkeiten eines Bildungsanbieters noch Möglichkeiten, weitere potenzielle Interviewpartnerinnen und -partner anzusprechen.

Für eine Teilnahme an der Befragung war die Art der Finanzierung der Nachqualifizierung nicht entscheidend. Ob die Teilnehmenden eine Förderung mit Hilfe des Qualifizierungsschecks in Anspruch nehmen, wurde erst im Rahmen der Interviews erfragt. Um möglichst aussagekräftige Ergebnisse zu generieren, fanden Rekrutierungsversuche in unterschiedlichen Branchen statt. Außerdem wurde darauf geachtet, möglichst Personen in allen Teilen des Bundeslandes Hessen zu befragen, um mögliche regionale Aspekte berücksichtigen zu können.

2.1 Ablauf der Interviews

Zwischen Mai und August 2019 haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des IWAK insgesamt 32 Interviews geführt.

- **Ort der Interviews und Befragungssituation:** Es wurde grundsätzlich darauf geachtet, bezüglich der Interviewtermine möglichst auf die Belange der Interviewpartnerinnen und -partner einzugehen und den Aufwand für diese so gering wie möglich zu halten. Die Wahl des Ortes wurde den Interviewten überlassen. Die Interviews wurden in der Regel in den Räumlichkeiten der Bildungsanbieter oder der Unternehmen, in denen die Befragten beschäftigt sind, durch-

geführt.³ Für zwei Gespräche bot es sich aufgrund der räumlichen Nähe an, diese in den Räumen des IWAK bzw. am Campus Westend der Goethe-Universität durchzuführen. Da in zwei Fällen seitens der Interviewpartnerinnen und -partner ein Face-to-face-Interview nicht möglich war, wurden diese beiden Gespräche als Telefoninterviews durchgeführt.

- **Dauer der Interviews:** Geplant waren 30-45-minütige Interviews; da die Interviews teilweise in der Mittagspause der Beschäftigten oder in einer Schulungspause durchgeführt werden mussten, gab es zeitliche Limitationen. Das kürzeste Interview dauerte 11 Minuten, das längste 42 Minuten. Im Durchschnitt betrug die reine Interviewzeit 24 Minuten ohne Vor- und Nachgespräche und Ausfüllen des abschließenden Kurzfragebogens.
- **Aufzeichnung der Interviews:** Die interviewten Personen wurden zu Beginn des Gesprächs über relevante Aspekte des Datenschutzes aufgeklärt und um ihr Einverständnis zur Audio-Aufzeichnung des Gesprächs gebeten. Die Mehrzahl der Befragten erklärte sich mit der Aufzeichnung zum Zweck der Auswertung der Gespräche einverstanden. In sechs Fällen, in denen kein Einverständnis für die Audioaufzeichnung vorlag, wurden entsprechend Gesprächsnotizen und Erinnerungsprotokolle der Gespräche angefertigt.
- **Ablauf der Interviews:** Nach einer Begrüßung wurden zunächst das Ziel und der Inhalt des anstehenden Gesprächs erläutert. Wenn ein Einverständnis zur Audio-Aufzeichnung erklärt wurde, so wurde diese gestartet und die Befragten bezüglich des Datenschutzes aufgeklärt. Im Anschluss an das qualitative Interview wurden die Interviewten gebeten, einen Kurzfragebogen zu soziodemographischen Aspekten auszufüllen oder die/der Interviewer/in füllte diesen gemeinsam mit den interviewten Personen aus. Zur Dokumentation von Nachgesprächen und besondere Ereignissen wurde je ein Postskript genutzt. Als kleines Dankeschön wurde den Teilnehmenden eine ProAbschluss-Powerbank ausgehändigt⁴.
- **Inhalte der Interviews:** In den Interviews wurde ein zweiteiliger Gesprächsleitfaden genutzt (siehe Anhang). Im ersten Teil wurden die Interviewten gebeten, den Zeitraum von der ersten Überlegung, den Berufsabschluss nachzuholen, bis zum Zeitpunkt der Anmeldung zu einer Maßnahme zunächst frei und möglichst ausführlich zu beschreiben. Je nachdem, inwieweit sich die Befragten auf das freie Erzählen einließen, wurde durch die Interviewenden ein weiterer Erzählimpuls ausgelöst, welcher die Erfahrungen der Beschäftigten in der Qualifizierung selbst umfasste. Anschließend folgte eine strukturierte Nachfragephase, in welcher zuvor nicht thematisierte Aspekte mit Hilfe eines offenen, thematisch strukturierten Interviewleitfadens erfragt und vertieft wurden (Helfferrich 2014; Honer 2011; Lamnek 2010). Dieses Vorgehen ermöglichte den Interviewten, den Schwerpunkt ihrer Darstellung selbst zu wählen und die für sie als besonders bedeutsam erscheinenden Aspekte von sich aus zu benennen und entsprechend auszuführen. Dadurch konnte das explorative Erkenntnisziel bestmöglich verfolgt werden. Zugleich stellte das strukturierte Nachfragen sicher, dass trotz unterschiedlicher Schwerpunktsetzungen auch die im Vorfeld als relevant erscheinenden Themen in den Interviews besprochen wurden.

³ Für die Unterstützung, Organisation und die Bereitstellung von Räumlichkeiten für die Durchführung der Gespräche bedanken wir uns herzlich bei den Bildungsanbietern und Unternehmen.

⁴ Diese wurden von Weiterbildung Hessen e.V. zur Verfügung gestellt.

2.2 Auswertung und Typenbildung

Anhand der Audio-Aufzeichnungen wurden die Interviews verbatim transkribiert und pseudonymisiert, das heißt mit einem Code versehen. Der gleiche Code wurde auch dem jeweiligen Kurzfragebogen zugewiesen. Die Zuordnung der Codes zu den Interviews wurde geschützt aufbewahrt, sodass ein Rückschluss auf Einzelpersonen nur den daran beteiligten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des I-WAK möglich war. Die Auswertung und Typenbildung erfolgte in mehreren Schritten:

Die Transkripte wurden inhaltsanalytisch nach Mayring (2007) mit Hilfe der Software MAXQDA ausgewertet. Eine erste Kategorisierung förderlicher Faktoren wurde anhand der vorliegenden Literatur durchgeführt (siehe Kapitel 1.2). Eine induktive Kategorisierung aus dem Interviewmaterial heraus zeigte allerdings, dass die in der Literatur als förderlich benannten Faktoren im Material teilweise nicht oder nicht wie erwartet zu finden waren. Außerdem zeigten sich Aspekte, die in der vorliegenden Literatur nicht bzw. anders beschrieben waren, sodass für eine umfängliche Wahrnehmung des Materials die Neubildung von Analysekatégorien erforderlich war. Anhand der Transkripte konnten drei Gruppen von Einflussfaktoren identifiziert werden: motivationale Faktoren, sozial-unterstützende Faktoren und unternehmensbezogene Faktoren (siehe unten).

In einem zweiten Schritt wurde das Material im Hinblick auf empirische Regelmäßigkeiten untersucht. Es zeigten sich erste Sinnzusammenhänge, die als Grundlage für eine Typisierung anhand grundsätzlicher Unterschiede genutzt wurden (Kluge 2000). Es ergaben sich drei unterschiedliche Typen von an- und ungelerten Beschäftigten in der Nachqualifizierung. Als relevanteste Vergleichsdimension stellte sich der Anlass bzw. Auslöser für den Einstieg in den Prozess der Nachqualifizierung heraus, welcher je nach Ausprägung spezifische weitere Merkmalsausprägungen in weiteren Dimensionen nach sich zieht.

Unter Einbeziehung der Informationen aus den Kurzfragebögen erfolgte anschließend eine differenzierte Charakterisierung der unterschiedlichen Typen. Die drei wichtigsten Analysedimensionen werden im folgenden Kapitel beschrieben.

2.3 Analysedimensionen für die Typenbildung

Zur Analyse des umfangreichen Interviewmaterials wurden vor allem drei Analysedimensionen genutzt:

- 1. motivationale Faktoren,**
- 2. sozial-unterstützende Faktoren und**
- 3. unternehmensbezogene Faktoren.**

Diese Analysedimensionen, die zunächst aus der in Teil I untersuchten Forschungsliteratur deduktiv hergeleitet wurden und anschließend durch das Interviewmaterial induktiv vervollständigt wurden, dienten der strukturierten Auswertung der Interviewtranskripte. Im Folgenden werden die drei Analysedimensionen mit den zugehörigen Subkategorien und Hinweisen zur Operationalisierung detaillierter beschrieben.

1. Motivationale Faktoren	
Sicherheit	
Finanzielle Absicherung	Der Berufsabschluss wird nachgeholt, um für die Zukunft eine finanzielle Absicherung (z.B. auf Grund einer geplanten oder bereits vollzogenen Änderung der Lebensumstände wie Familiengründung, Eigenheim etc.) zu erzielen.
Arbeitsplatzsicherheit	Für eine Weiterbeschäftigung in der aktuellen Tätigkeit ist der Erwerb des Berufsabschlusses notwendig (wird durch das Unternehmen gefordert) oder wird von der Person als notwendig erachtet.
Vermeidung von Arbeitslosigkeit	Die Gefahr einer drohenden Arbeitslosigkeit soll durch den Erwerb des Berufsabschlusses abgemildert bzw. verhindert werden.
Verbesserung im Unternehmen	
Bessere Stellung im Unternehmen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Der Erwerb des Berufsabschlusses ist Voraussetzung für eine bereits zugesicherte höhere Position im Unternehmen. 2. Durch den Berufsabschluss wird auf eine höhere Position im Unternehmen spekuliert.
Erweitertes/ Verbessertes Tätigkeitsspektrum	Der Erwerb des Berufsabschlusses ermöglicht eine Erweiterung des derzeitigen Tätigkeitsspektrums.
Höheres Gehalt	Durch den Erwerb des Berufsabschlusses kann im Unternehmen ein höheres Gehalt erzielt werden.
Veränderung	
Berufliche Neuorientierung	Das Nachholen des Berufsabschlusses wird genutzt, um die Grundlage für eine berufliche Neuorientierung zu schaffen. Durch den Besitz eines formalen Berufsabschlusses ergibt sich die Möglichkeit des Wechsels in anderes Unternehmen. Auch der Wechsel in ein anderes Berufsfeld wird in Betracht gezogen und soll durch den formalen Berufsabschluss erleichtert werden (zieloffen).
Karriereorientierung	Durch den Berufsabschluss soll die Grundlage für eine geplante Weiterqualifizierung gelegt werden. Die Person beabsichtigt einen beruflichen oder akademischen Bildungsaufstieg, z.B. durch den nachträglichen Erwerb einer Hochschulzugangsberechtigung, ein geplantes Studium oder eine berufliche Weiterbildung (Meister, Ausbildereignungsschein etc.).

2. Sozial-unterstützende Faktoren	
Familie	Unterstützung (v.a. Ermutigung, Motivation, Entlastung) durch (Ehe-)Partner, Kinder, Verwandte.
Arbeitskolleginnen und -kollegen	Unterstützung (v.a. in Form von Motivation, Information, Vorbildfunktion) durch Arbeitskolleginnen und -kollegen.
Freunde und Bekannte	Unterstützung (v.a. durch Ermutigung, Entlastung, Information) durch Freunde und Bekannte.
Unternehmen	Unterstützung (v.a. informativ, monetär, motivational, fordernd) durch Vorgesetzte, Personalabteilung, Betriebsrat und andere Akteure innerhalb des Unternehmens.
Beratung	Unterstützung (v.a. informativ, motivational) durch die IHK, BA und andere Beratungsstellen.

3. Unternehmensbezogene Faktoren	
Arbeitsbedingungen	
Selbstständige Arbeitseinteilung	Welches Maß an Selbstbestimmtheit herrscht im Arbeitsprozess bei dem derzeitigen Unternehmen?
Anregende und abwechslungsreiche Arbeitsatmosphäre	Im Unternehmen ist die Atmosphäre eine lernförderliche, die einen kontinuierlichen Kompetenzzuwachs ermöglicht.
Einbezug des Unternehmens bei der Weiterbildung	
Kenntnis des Unternehmens	Grad der Informiertheit des Unternehmens in Bezug auf die Weiterbildungsbestrebungen des/der Beschäftigten
Unterstützung durch das Unternehmen	Grad der Unterstützung in Bezug auf die Weiterbildungsbestrebungen des/der Beschäftigten
Weitere Akteure im Unternehmen	Inwiefern sind weitere Akteure im Unternehmen (bspw. Personalabteilung, Betriebsrat etc.) an der Interaktion zur Aufnahme einer Nachqualifizierungsmaßnahme beteiligt?

3. Das Sample - Beschreibung der Stichprobe

In diesem Abschnitt wird das Sample der befragten Personen anhand verschiedener soziodemographischer und weiterer relevanter Kategorien beschrieben. Insgesamt sind 32 Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung eine Nachqualifizierung absolvierten oder bereits absolviert hatten, befragt worden. Ziel war es, Interviews mit Personen aus unterschiedlichen hessischen Regionen zu führen. Der Großteil entfiel allerdings auf Südhessen: In Frankfurt am Main wurden 13 Interviews, im Hochtaunuskreis, im Kreis Bergstraße und in der Stadt Darmstadt jeweils zwei Interviews geführt. Im Kreis Gießen und in der Stadt Kassel konnten jeweils drei Interviews realisiert werden, im Kreis Marburg-Biedenkopf insgesamt sieben.

Zunächst folgt eine tabellarische Darstellung der Berufsabschlüsse, die die Interviewten mittels der Externenprüfung anstreben (siehe Tabelle 1). Mit zehn Befragten holt der größte Anteil des Samples den Berufsabschluss „Fachkraft für Lagerlogistik“ nach. Jeweils vier Personen streben die Berufsabschlüsse „Maschinen- und Anlagenführer/in“, „Kaufmann/frau im Einzelhandel“ und „Kaufmann/frau für Büromanagement“ an. Jeweils drei Interviewte legen die Abschlussprüfung für die Berufe „Restaurantfachmann/frau“, „Produktionsfachkraft Chemie“ und „Fachlagerist/in“ ab. Eine der befragten Personen strebt den Berufsabschluss „Veranstaltungskaufmann/frau“ an. Insgesamt ist ein großer Anteil des Samples in der Logistikbranche tätig. Die Berufe „Fachkraft für Lagerlogistik“ und „Fachlagerist“ machen einen Anteil von gut 40 % an allen befragten Personen aus. Damit wird die Situation in der Nachqualifizierung gut abgebildet (Fink et al. 2019).

Tabelle 1: Angestrebte Ausbildungsabschlüsse im Sample

Angestrebter Berufsabschluss	Anzahl	Anteil an der Stichprobe
Fachkraft für Lagerlogistik	10	31,3%
Maschinen- und Anlagenführer/in	4	12,5%
Kaufmann/frau im Einzelhandel	4	12,5%
Kaufmann/frau für Büromanagement	4	12,5%
Restaurantfachmann/frau	3	9,4%
Produktionsfachkraft Chemie	3	9,4%
Fachlagerist/in	3	9,4%
Veranstaltungskaufmann/frau	1	3,1%
Gesamt	32	100%

Quelle: IWAK, eigene Darstellung.

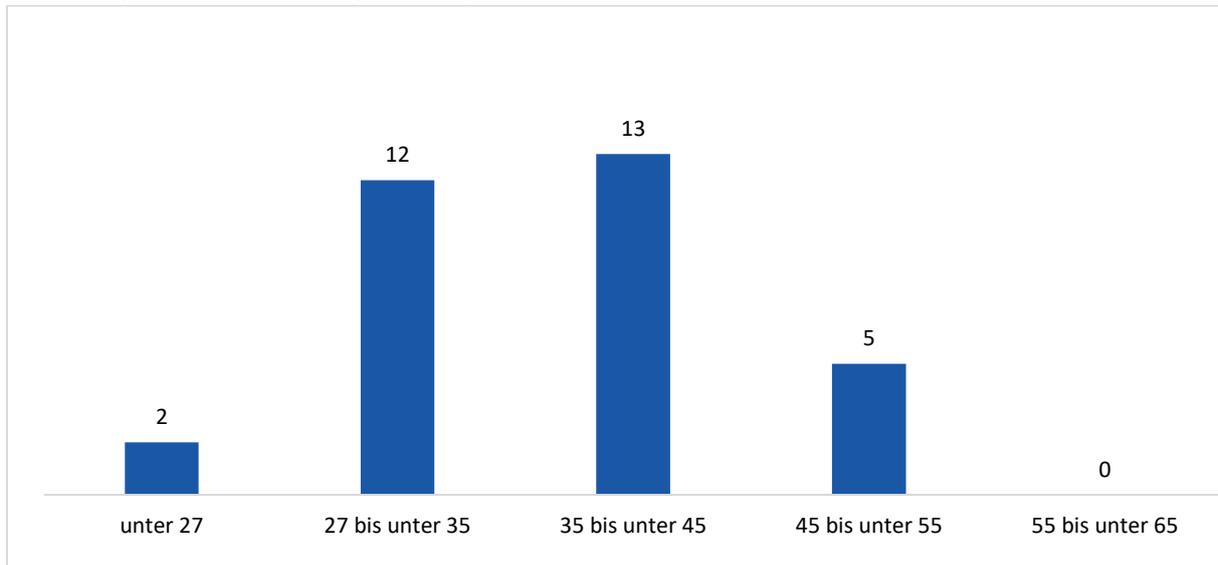
Die Mehrheit der befragten Personen war männlich, es wurden 25 Männer (78 %) und sieben Frauen (22 %) interviewt. Diese Überrepräsentation des männlichen Geschlechts zeigt sich auch bei den Teilnehmenden an Externenprüfungen und den Bezieherinnen und Beziehern von Qualifizierungsschecks (Fink et al. 2019).

Das Durchschnittsalter der Interviewpartnerinnen und -partner lag bei 37 Jahren (Minimum = 26 Jahre, Maximum = 53 Jahre). Betrachtet man die Altersverteilung nach Altersklassen (siehe Abbildung 1), wird deutlich, dass der Großteil der Befragten zum Zeitpunkt der Interviews zwischen 27 und 45 Jahre alt war. 13 Personen zählten zur Altersgruppe der 35- bis unter 45-Jährigen, zwölf Personen zur Altersgruppe der 27- bis unter 35-Jährigen. Lediglich zwei Befragte waren unter 27 Jahre alt. Sechs Personen

Teil II: Beschäftigte in der Nachqualifizierung

gehörten zur Altersgruppe der 45- bis 54-Jährigen. Beschäftigte im Alter von über 55 Jahren waren im Sample nicht vertreten.

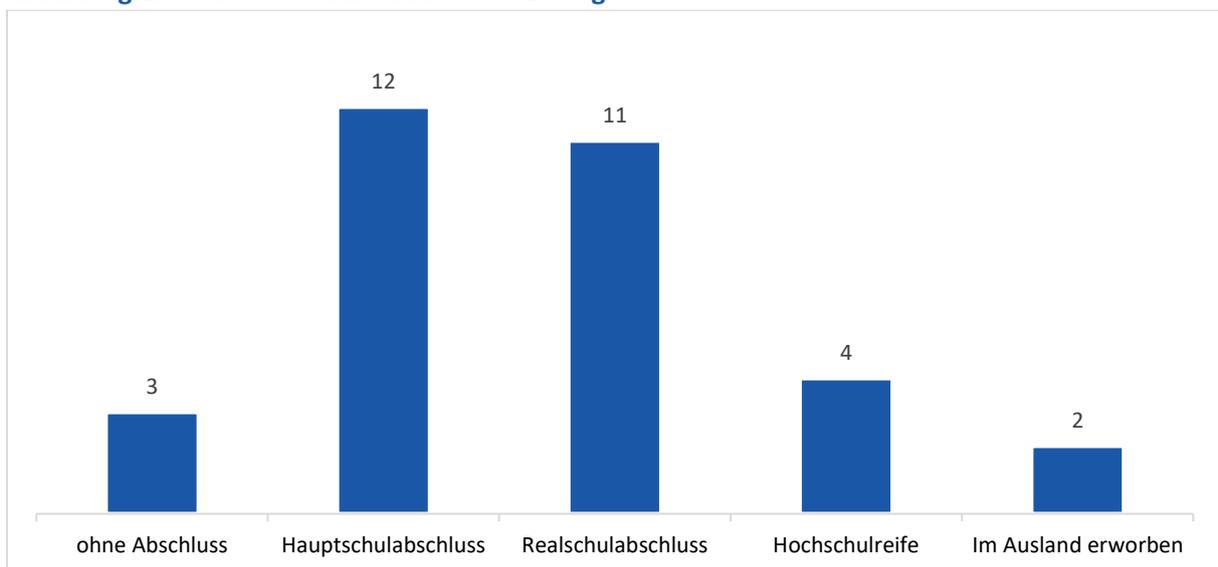
Abbildung 1: Altersverteilung im Sample



Quelle: IWAK, eigene Darstellung.

23 Interviewte gaben als höchsten Schulabschluss einen Hauptschulabschluss oder Realschulabschluss an. Zwölf Personen verfügten über einen Hauptschulabschluss, elf Personen über einen Realschulabschluss. Lediglich drei Befragte gaben an, keinen Schulabschluss erreicht zu haben. Andererseits verfügten vier Personen über eine Hochschulreife. Die übrigen zwei Befragten hatten ihren Schulabschluss im Ausland erworben.

Abbildung 2: Höchste Schulabschlüsse der Befragten



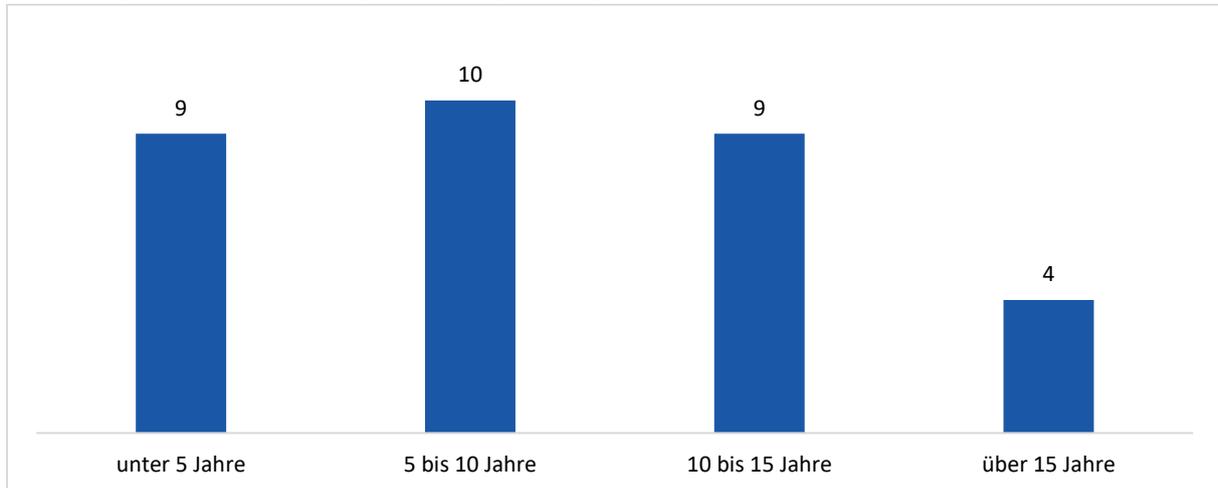
Quelle: IWAK, eigene Darstellung.

Die Befragten verfügen zum Teil über ein beträchtliches Maß an Erfahrung in ihrer derzeitigen beruflichen Tätigkeit. Im Durchschnitt arbeiten die Befragten seit gut neun Jahren in ihrer derzeit ausgeübten Tätigkeit (Minimum = 0,5 Jahre, Maximum = 21 Jahre). Vier Interviewte gaben an, bereits über 15 Jahre Berufserfahrung zu besitzen, acht Befragte brachten eine Berufserfahrung von zehn bis 15 Jahren mit und zehn Personen übten ihre derzeitige Tätigkeit immerhin schon seit fünf bis zehn Jahren aus. Neun

Teil II: Beschäftigte in der Nachqualifizierung

Befragte hatten zum Zeitpunkt der Interviews weniger als fünf Jahre Berufserfahrung. Dabei ist allerdings zu beachten, dass einige Personen zum Befragungszeitpunkt eine Tätigkeit ausübten, die nicht mit dem angestrebten Berufsabschluss korrespondiert. Entsprechend kommt es vor, dass die Personen in ihrer derzeitigen Tätigkeit nur über wenig Berufserfahrung verfügen. Die notwendige Berufserfahrung für die Externenprüfung ist im Rahmen einer anderen Tätigkeit erworben worden.

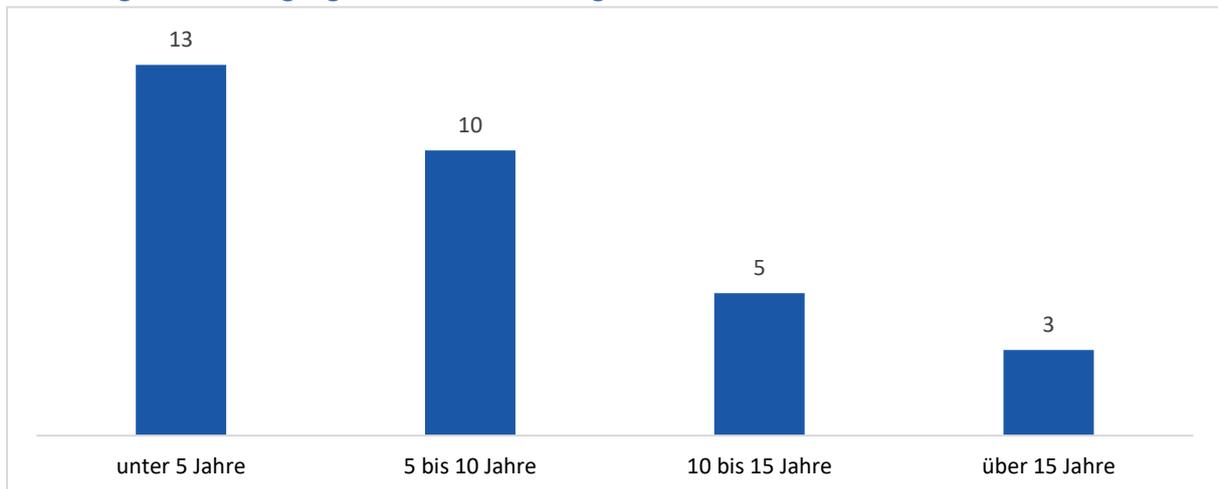
Abbildung 3: Berufserfahrung in derzeitiger Tätigkeit



Quelle: IWAK, eigene Darstellung.

Einen Teil ihrer Berufserfahrung haben die Befragten nicht bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber erworben, wie Abbildung 4 zeigt. Die Mehrheit der Interviewten war zum Zeitpunkt der Befragung seit weniger als fünf Jahren (13 Befragte) oder seit fünf bis zehn Jahren (zehn Befragte) beim jetzigen Arbeitgeber beschäftigt. Nur 4 Personen aus dem Sample sind seit mehr als 15 Jahren im selben Unternehmen tätig.

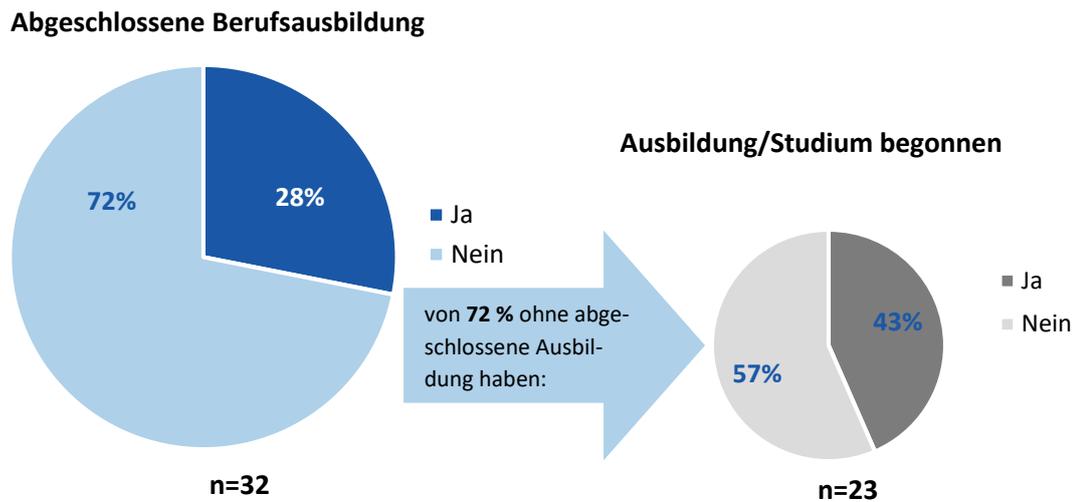
Abbildung 4: Beschäftigungsdauer beim derzeitigen Unternehmen



Quelle: IWAK, eigene Darstellung.

Über ein Viertel der Personen im Sample (28 %) hat bereits eine Berufsausbildung abgeschlossen, anschließend aber aus unterschiedlichen Gründen in eine andere berufliche Tätigkeit oder Branche gewechselt (siehe Abbildung 5). Von den übrigen 72 % der Befragten hatte knapp die Hälfte (43 %) eine Berufsausbildung oder ein Studium begonnen, jedoch nicht abgeschlossen.

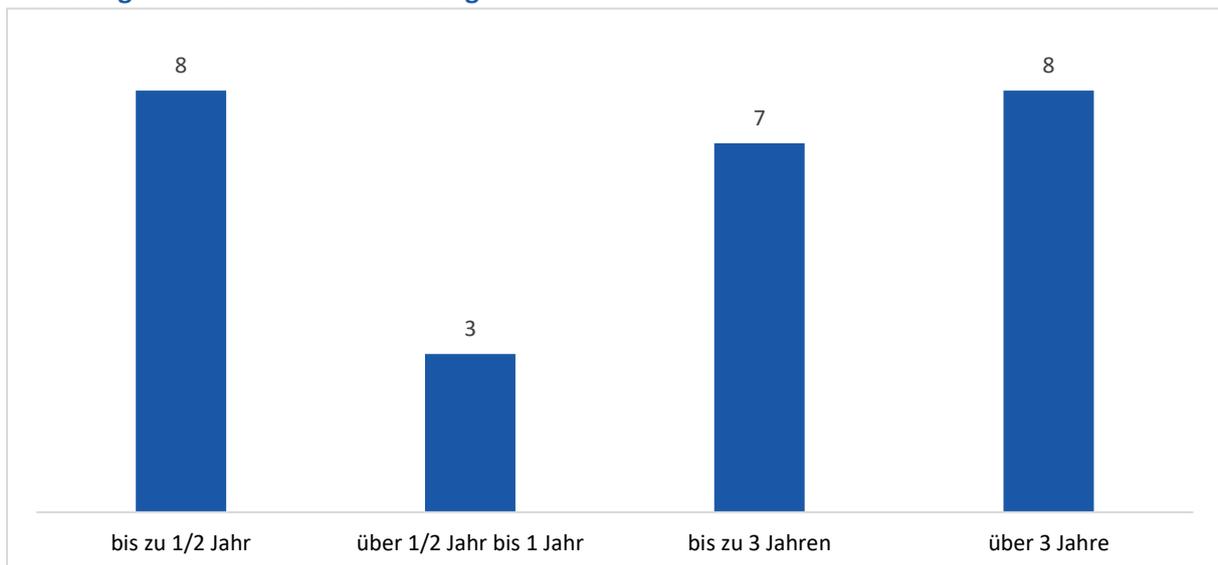
Abbildung 5: Vorherige Berufsausbildung oder Studium abgeschlossen/begonnen



Quelle: IWAK, eigene Darstellung.

Da eines der primären Ziele der Befragung war, den Prozess vom ersten Nachdenken bis zum tatsächlichen Start der Qualifizierungsmaßnahme zu rekonstruieren, wurden die Interviewten gefragt, wie lange das erste Nachdenken über das Nachholen des Berufsabschlusses zurückliegt. Hierbei ergibt sich ein heterogenes Bild (siehe Abbildung 6): Bei etwa einem Drittel der Befragten (n=8) dauerte die Einmündung in eine Nachqualifizierung vom Zeitpunkt des ersten Nachdenkens, den Berufsabschluss nachzuholen, lediglich bis zu einem halben Jahr. Bei drei Personen dauerte der Prozess zwischen einem halben und einem Jahr. Die übrigen Interviewpartnerinnen und -partner gaben an, dass der Prozess von den ersten Überlegungen bis zum Beginn einer Maßnahme zwischen einem und drei Jahren (n=7) oder sogar über drei Jahre dauerte (n=8).

Abbildung 6: Prozessdauer bis Kursbeginn

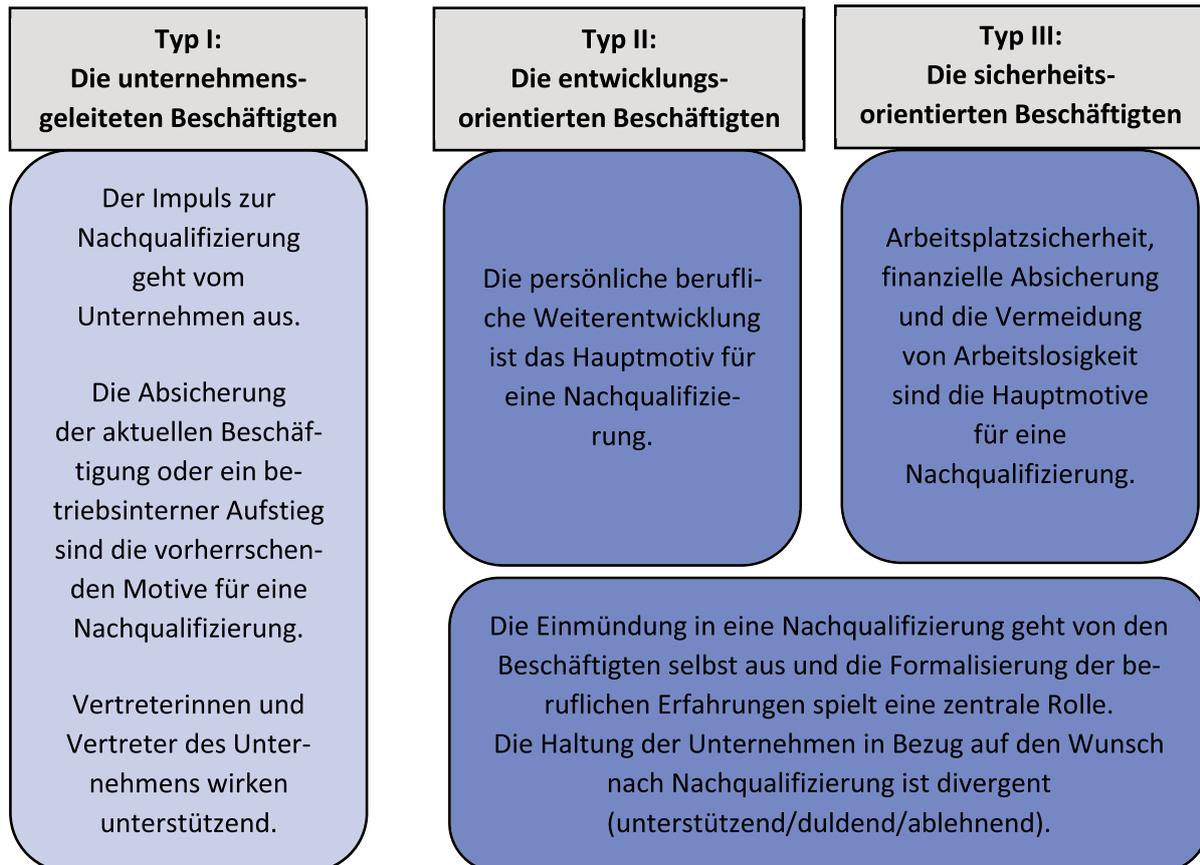


Quelle: IWAK, eigene Darstellung.

4. Ergebnisse - Drei Typen von an- und ungelernten Beschäftigten in der Nachqualifizierung

Im Folgenden werden Ergebnisse aus den 32 Interviews mit an- und ungelernten Beschäftigten in der Nachqualifizierung präsentiert. Zur Veranschaulichung dienen Zitate aus den Interviews. Anhand der grundlegenden Motivation für den Einstieg in eine Nachqualifizierungsmaßnahme konnten die 32 Befragten jeweils einem von drei Idealtypen zugeordnet werden (siehe Abbildung 9). Diese werden im Folgenden überblicksartig beschrieben. Anschließend werden in drei Unterkapiteln die typenspezifischen förderlichen Faktoren für den Einstieg in die Nachqualifizierung dargestellt.

Abbildung 7: Drei Typen von Beschäftigten in der Nachqualifizierung



Quelle: IWAK, eigene Darstellung.

Der **Typ I: Die unternehmensgeleiteten Beschäftigten** umfasst Personen, die die Einmündung in eine Nachqualifizierungsmaßnahme zum Erwerb eines formalen Berufsabschlusses nicht ohne den Impuls des Arbeitgebers in Erwägung ziehen. Der Impuls zum Nachholen des Berufsabschlusses geht vom Unternehmen aus, in dem die Beschäftigten arbeiten. Während des gesamten Nachqualifizierungsprozesses erfahren sie eine umfassende Unterstützung durch das Unternehmen. Beschäftigte vom Typ I identifizieren sich in der Regel stark mit ihrem Unternehmen und wünschen sich einen längerfristigen Verbleib. Dagegen umfasst der **Typ II: Die entwicklungsorientierten Beschäftigten** Personen, die sich aus eigenem Antrieb für das Nachholen des Berufsabschlusses entschieden haben. Sie haben einen starken Wunsch nach Veränderung und beruflicher Weiterentwicklung. Beschäftigte vom **Typ III: Die sicherheitsorientierten Beschäftigten** sind ebenfalls mit intrinsischer Motivation in die Nachqualifizierung eingestiegen. Sie beschreiben ihr Streben nach Sicherheit und Absicherung als Hauptgrund für das Nachholen des Berufsabschlusses. Die Haltung der Arbeitgeber der Beschäftigten vom Typ II und

Teil II: Beschäftigte in der Nachqualifizierung

Typ III variiert: In manchen Fällen wirken sie unterstützend, in anderen Fällen tolerieren sie die Nachqualifizierung oder sie reagieren sogar ablehnend.

Im Vergleich sind die Beschäftigten vom **Typ I: Die unternehmensgeleiteten Beschäftigten** älter (Durchschnittsalter im Sample: 40,6 Jahre) und können eine lange Berufserfahrung (10,6 Jahre) und Unternehmenszugehörigkeit (9,0 Jahre) vorweisen (siehe Tabelle 2). Die Prozessdauer für die Einmündung in eine Nachqualifizierungsmaßnahme, also die Dauer zwischen dem Zeitpunkt, an dem die an- und ungelernten Beschäftigten zum ersten Mal über das Nachholen des Berufsabschlusses nachgedacht haben, bis zur tatsächlichen Einmündung in einen Vorbereitungskurs für die Externenprüfung, beträgt bei den unternehmensgeleiteten Beschäftigten durchschnittlich ein Jahr. Diese vergleichsweise kurze Prozessdauer ist auf die umfangreichen Unterstützungsleistungen durch das Unternehmen zurückzuführen.

Die Beschäftigten vom **Typ II: Die entwicklungsorientierten Beschäftigten** sind mit einem Durchschnittsalter von 31,5 Jahren die jüngste Gruppe im Sample. Sie haben deutlich weniger Berufserfahrung in ihrer derzeitigen beruflichen Tätigkeit (7,0 Jahre) und sind noch nicht ganz so lange bei ihrem jetzigen Arbeitgeber tätig (7,8 Jahre) wie die Beschäftigten vom Typ I. Die Dauer des Entscheidungsprozesses für eine Nachqualifizierungsmaßnahme ist mit durchschnittlich 2,7 Jahren wesentlich länger.

Mit einem Durchschnittsalter von 38,2 Jahren liegen die Beschäftigten vom **Typ III: Die sicherheitsorientierten Beschäftigten** zwischen den beiden anderen Typen. Sie können ähnlich viel Berufserfahrung in ihrer derzeitigen Tätigkeit vorweisen wie die Beschäftigten vom Typ I (9,8 Jahre). Bei ihrem derzeitigen Arbeitgeber sind sie weniger lang, aber immerhin im Durchschnitt seit 6,0 Jahren beschäftigt. Die Entscheidung für eine Nachqualifizierung fällt den sicherheitsorientierten Beschäftigten am schwersten, der Entscheidungsprozess dauert im Schnitt 3,2 Jahre.

Tabelle 2: Soziodemographische Merkmale der drei Typen

Merkmale	Typ I: Die unternehmens- geleiteten Beschäftigten	Typ II: Die entwicklungs- orientierten Beschäftigten	Typ III: Die sicherheits- orientierten Beschäftigten
Durchschnittsalter (in Jahren)	40,6	31,5	38,2
Berufserfahrung in der derzeitigen Tätigkeit (in Jahren)	10,6	7,0	9,8
Dauer der Anstellung beim derzeitigen Arbeitgeber (in Jahren)	9,0	7,8	6,0
Prozessdauer bis zum Beginn der Nachqualifizierung (in Jahren)	1,0	2,7	3,2
Häufigkeit im Sample	8	8	16

Quelle: IWAK, eigene Darstellung.

4.1 Typ I: Die unternehmensgeleiteten Beschäftigten

Unternehmensgeleitete Beschäftigte in der Nachqualifizierung zeichnen sich dadurch aus, dass sie die Einmündung in eine Nachqualifizierungsmaßnahme nicht ohne den Impuls des Arbeitgebers in Erwägung ziehen würden. Sie verfügen über umfangreiche Erfahrungen in ihrer derzeitigen Tätigkeit, sind bereits lange beim derzeitigen Arbeitgeber tätig und identifizieren sich in der Regel stark mit ihrem Unternehmen. Im Folgenden werden motivationale, sozial unterstützende und unternehmensbezogene Faktoren für die Beschäftigten vom Typ I vorgestellt.

4.1.1 Motivationale Faktoren

Für die an- und ungelernen Beschäftigten vom Typ I stellen ein geplanter oder bereits vollzogener betriebsinterner Aufstieg mit einem veränderten oder erweiterten Tätigkeits- und Kompetenzspektrum und einem höheren Gehalt sowie die Absicherung des aktuellen Beschäftigungsverhältnisses die zentralen motivationalen Faktoren für die Einmündung in eine Nachqualifizierungsmaßnahme dar.

Sechs der insgesamt acht unternehmensgeleiteten Beschäftigten aus dem Sample geben die Besetzung einer höheren Position im Unternehmen als Grund dafür an, warum der Arbeitgeber eine Nachqualifizierungsmaßnahme für sie vorgesehen hat. Der unternehmensinterne Aufstieg ist in einigen Fällen bereits vor der Qualifizierungsmaßnahme erfolgt und unterliegt (teilweise) der Voraussetzung, die Externenprüfung erfolgreich zu absolvieren:

B10: Also [...] ⁵, ich saß auf einer Spezialisten-Position und da war es erwünscht, dass man so einen Abschluss hat. Und deswegen hab' ich dann auch entschlossen, ich mach' die Schule [...].

B11: Ab 1.11. hab' ich dann [...] vor zwei Jahren meine Position gewechselt. Und wir haben jetzt in der Stellenbeschreibung so einen Zusatz, das heißt, da steht ein „Z“ dahinter, das heißt „auf Zeit“. Solange, bis man die Ausbildung dann beendet hat und dann kommt das „Z“ weg und dann ist man in der normalen Berufssparte drin.

In anderen Fällen haben die Beschäftigten einen unternehmensinternen Aufstieg mit dem Erwerb des Berufsabschlusses zugesichert bekommen. Mitunter dient das Nachholen des Berufsabschlusses auch dazu, eine höhere Position im Unternehmen gegenüber der Belegschaft zu legitimieren, wie das folgende Zitat zeigt:

B11: [...] immer in einer Abteilung und hab' schon viel durchlaufen und jetzt [...] hab' ich 'ne Stelle angeboten bekommen, wo ich mich aber nochmal extra für qualifizieren sollte, um ja... Vielleicht wäre es auch mit Berufserfahrung gegangen, aber um das einfach [...] oder die Gehaltsstufe nachher zu rechtfertigen, dass man sagt: ‚Hier, die Frau hat das auch gelernt‘, und das ist halt somit dann auch begründet.

Für zwei der unternehmensgeleiteten Beschäftigten im Sample liegt der Anstoß für einen nachträglichen Erwerb des Berufsabschlusses in der Absicherung des aktuellen Beschäftigungsverhältnisses. Das

⁵ Durch Auslassungspunkte in eckigen Klammern [...] wird angezeigt, dass ausgewählte Teile des Zitats ausgelassen werden, etwa, wenn diese für die Argumentation und Begründung des Sachverhalts keinen Mehrwert bringen. Text in eckigen Klammern [Text] wurde eingefügt, um trotz Anonymisierung den Sinnzusammenhang zu erhalten.

Unternehmen fordert für die weitere Ausübung der derzeitigen Beschäftigung einen formalen Berufsabschluss oder legt das Nachholen desselben zumindest nahe. Im folgenden Zitat wird deutlich, dass es mitunter Kunden- oder Qualitätsanforderungen sind, die die Unternehmen zwingen, qualifizierte Fachkräfte einzusetzen:

B27: [Die] haben gesagt: ‚Herr [Nachname des Interviewten], wir müssen uns mit Ihnen auch unterhalten.‘ ‚Warum, wieso, weshalb?‘, hab‘ ich dann natürlich nachgeforscht [...]. ‚Sie haben eine nichtqualifizierte Ausbildung, [...] keine Metallausbildung‘ - und das verlangen die für die weitere Zusammenarbeit mit mir. Und dann hab‘ ich halt gesagt, dass ich ‚ne kaufmännische habe, warum das nicht reicht? Und da ich seit dreieinhalb Jahren schon beschäftigt bin etc., was das Ganze soll? Weil man davor halt wusste, dass ich das Ganze halt habe und ja engagiert war und hin und her. Und dann haben die gesagt, entweder halt quasi wird trotzdem die Chance gegeben und der Rest liegt halt in meinen Händen. Und dann war ich mehr oder weniger dazu gezwungen, das Ganze zu machen.

Unternehmensgeleitete Beschäftigte nennen als Gründe für die Einmündung in eine Nachqualifizierungsmaßnahme zudem die berufliche Weiterentwicklung und den Schutz vor Arbeitslosigkeit. Diese Gründe spielen jedoch, gerade im Vergleich mit Beschäftigten vom Typ II und Typ III, eine untergeordnete Rolle. Treiber ist vor allem das Unternehmen. Die Beschäftigten selbst hätten sich aufgrund ihres Alters und ihrer langen Betriebszugehörigkeit nicht selbst für das Absolvieren einer Nachqualifizierung entschlossen:

B20: Mhm, das war im Sommer. Da kam meine Chefin auf mich zu, ob ich mir vorstellen könnte, nochmal einen anderen Berufszweig zu machen bei uns direkt in der Abteilung. – I: Gut, und hätten Sie das von alleine auch gemacht oder war es dann schon eher so die Motivation vom Chef? – B20: Ich glaub‘, das ist viel mit der Motivation vom Chef gewesen.

I: [...] Denken Sie, Sie hätten das auch gemacht, wenn der Chef Sie nicht darauf angesprochen hätte? – B29: Nach so viel Jahren nicht, nein.

4.1.2 Sozial-unterstützende Faktoren

Für die unternehmensgeleiteten Beschäftigten spielen Akteure im Unternehmen (Vorgesetzte, Personalchefs, Arbeitskolleginnen und -kollegen usw.) eine vorherrschende Rolle, wenn es darum geht, sich für oder gegen das Nachholen des Berufsabschlusses zu entscheiden. Aus dem Unternehmen kommt der erste Impuls, hier werden relevante Informationen beschafft und zur Verfügung gestellt, Bildungsanbieter und geeignete Qualifizierungsangebote vorsondiert, die Finanzierung geklärt und ggf. eine Freistellung ermöglicht.

Wird der Weiterqualifizierung von Mitarbeitenden im Unternehmen eine wichtige Bedeutung beigemessen, übernehmen häufig Arbeitskolleginnen und -kollegen, die bereits selbst eine Nachqualifizierungsmaßnahme durchlaufen haben, eine wichtige Rolle: Sie geben detaillierte Informationen weiter, so etwa zum konkreten Ablauf der Maßnahme. Sie haben Erfahrungen mit Beratungsinstitutionen und Bildungsanbietern gesammelt und sind dadurch in der Lage, Ängste zu nehmen. In vielen Fällen setzen die Vorgesetzten bzw. Personalchefs darauf, dass Informationen zum Thema Nachqualifizierung horizontal zwischen den Beschäftigten weitergereicht werden:

B2: Dann ging's jetzt los und ich hab' von [...] Mitarbeiter und so gehört, dass die auch die [Name der Beratungsinstitution] besucht haben und so habe ich das auch [...] hingegangen [...] und habe mich da angemeldet [...]. Und ja, dann habe ich die Unterlagen geholt und dann ging es los hier [...] bei der Ausbildung.

Neben der Weitergabe von Informationen unterstützen Arbeitskolleginnen und -kollegen zum Teil auch dadurch, dass sie dem bzw. der Beschäftigten in der Nachqualifizierung Zeitfenster zum Lernen verschaffen:

I: [...] Sie haben auch schon gesagt, dass Ihre Kollegen, wenn nicht so viel zu tun war, gesagt haben: ‚Du kannst lernen.‘ – B22: Die waren auf meiner Seite, weil die wussten, es geht um meine Zukunft. [...] Und die haben mir nicht irgendwie ein Bein gestellt, sondern gesagt: ‚Hey, wenn's nicht geht, bleib' zu Hause, wir können mit der Schicht wechseln etc.‘ Dann hatte ich noch den Betriebsrat, der mich unterstützt hat: ‚Wenn du Probleme hast, wenn wir dir helfen können und so weiter [...]‘.

Wenn mehrere Beschäftigte des gleichen Unternehmens gemeinsam eine Nachqualifizierungsmaßnahme durchlaufen, werden Lerngruppen gebildet, man unterstützt sich gegenseitig, motiviert sich usw.:

B26: Ich hab' halt mit [Name des Arbeitskollegen] [...], mit dem hab ich das Ganze durchgemacht. Das ist halt so ein Russlanddeutscher und der hat nicht so..., der hat vielleicht ein bisschen mehr Sprachprobleme gehabt, aber der hat's noch besser bestanden als ich. Ich war auch ziemlich stolz auf ihn, hab' gesagt: ‚Hier, obwohl du, obwohl die Leute Vorurteile haben, der kann net so gut Deutsch, der schafft das nicht, der ist schon also fünfzig oder so [...]‘

Die unterstützende Funktion von Partnerinnen und Partner, von Familie und Freunden ist bei den unternehmensgeleiteten Beschäftigten weniger stark im Vordergrund als bei den entwicklungs- und sicherheitsorientierten Beschäftigten. Das soziale Umfeld der Befragten scheint die Teilnahme an der Maßnahme eher zu billigen oder zu akzeptieren, als dass es Einfluss auf den Entscheidungsprozess nimmt oder das Absolvieren der Nachqualifizierung aktiv unterstützt:

B2: Ja also, meiner Mutter hab' ich das erzählt, so ein bisschen, und da hat sie gesagt: ‚Ja toll, dass du das machst. Mach das, weil dann hast du eine Ausbildung und hast was. Ein Papier in der Hand sozusagen und kannst immer überall hingehen [...]. Ohne Ausbildung würden die dich auch nehmen [...], aber mit Ausbildung ist immer gut.‘

4.1.3 Unternehmensbezogene Faktoren

Alle Beschäftigten vom Typ I im Sample berichten, dass die Initiative für die Nachqualifizierung vom Unternehmen ausging. Manchmal sind es einzelne Beschäftigte, die von Vorgesetzten angesprochen werden, manchmal sind es ganze Gruppen aus der Belegschaft, die den Berufsabschluss nachholen. Mitunter gibt es ein umfangreiches Auswahlprozedere, wie ein Befragter beschreibt:

B10: Da gab's hier auch wie [...], auch so ähnlich wie ein Interview. Da war jemand und hat da Informationen gesammelt und hat dann auch kurz vorher dann nochmal so einen Anmeldebogen gegeben. Da hat man sich ganz normal angemeldet. Da stand halt drin, wie lange man aus seinem alten Beruf draußen ist und solche Sachen [...].

Allen Beschäftigten vom Typ I im Sample ist gemein, dass das Unternehmen sie während des gesamten Prozesses der Nachqualifizierung bestärkt. Die Unterstützung reicht von einzelnen Unterstützungsleistungen wie der Freistellung für die Teilnahme an der Nachqualifizierungsmaßnahme oder der Ermöglichung eines zinsfreien Darlehens bis hin zu einer umfänglichen Unterstützung, bei der die Unternehmen Kursangebote vergleichen, Beratungstermine vereinbaren, Beratungskräfte einladen oder gar für mehrere Mitarbeitende eigene Nachqualifizierungskurse in Kooperation mit einem Bildungsanbieter initiieren. Mit solchen Unterstützungsleistungen verfolgen die Unternehmen die Absicht, ihre Mitarbeitenden langfristig zu binden. Mitunter verlangen sie jedoch im Gegenzug, dass die Beschäftigten zumindest für eine gewisse Zeit im Unternehmen bleiben und regeln dies auch im Arbeitsvertrag. Im folgenden Zitat erzählt ein Befragter, wie die Übernahme eines Teils der Kosten für die Nachqualifizierung mit einer Bleibeklausel erkaufte wird:

I: Hälfte, Hälfte. Okay, aber das ist ja eine faire Lösung. – B5: Ja, dafür verpflichte ich mich auch dann, da zu bleiben, das ist auch klar dann. – I: Das heißt, Sie haben eine Verpflichtung, eine Bleibeklausel im Vertrag? – B5: Ja, hab' ich auch, aber im Moment will ich ja auch nicht wechseln.

Die kurze Dauer des Entscheidungsprozesses vom ersten Nachdenken über eine Nachqualifizierung bis zum Einstieg in eine Maßnahme hängt mit den oben beschriebenen Unterstützungsleistungen der Unternehmen zusammen. Bestehen bereits enge Kontakte zu Bildungsanbietern, ist Wissen zu Förderinstrumenten wie dem Qualifizierungsscheck vorhanden, werden die Kosten für den Vorbereitungskurs vollständig oder teilweise übernommen, gelingt es den an- und ungelerten Beschäftigten, sehr zügig mit der Nachqualifizierungsmaßnahme zu beginnen:

B20: [...] Der [Vorgesetzte] hat sich um alles selber gekümmert. Der kam, hat mir alles auf den Tisch hingelegt. Hat gemeint: ‚Hier, wäre das was für dich? Wir planen halt bisschen mehr mit dir in der Firma. Wir wollen, dass du halt mal dich auch mal bisschen mehr entwickelst.‘

4.2 Typ II: Die entwicklungsorientierten Beschäftigten und Typ III: Die sicherheitsorientierten Beschäftigten

Bei Beschäftigten vom Typ II und Typ III liegen unterschiedliche Motivationen für die Einmündung in eine Nachqualifizierungsmaßnahme vor. Während für die Beschäftigten vom Typ II die berufliche Weiterentwicklung im Vordergrund steht, ist bei Beschäftigten vom Typ III das Thema Sicherheit für den nachträglichen Erwerb des Berufsabschlusses vorherrschend.

Daneben ist bei den Beschäftigten vom Typ II und III eine Reihe von Gemeinsamkeiten erkennbar. Diese zeigen sich bei der Interaktion mit dem sozialen Umfeld (sozial-unterstützende Faktoren) sowie bei den unterschiedlichen Haltungen des Unternehmens bezüglich der Nachqualifizierung von Mitarbeitenden (unternehmensbezogene Faktoren).

Im Folgenden werden zunächst die motivationalen Faktoren für die Beschäftigten vom Typ II und III getrennt dargestellt. Anschließend werden die sozial-unterstützenden sowie die unternehmensbezogenen Faktoren für beide Typen gemeinsam beschrieben.

4.2.1 Motivationale Faktoren - Typ II

An- und ungelernte Beschäftigte vom Typ II sind intrinsisch motiviert. Der Wunsch nach Veränderung und Weiterentwicklung ist der vorherrschende Grund für das Nachholen des Berufsabschlusses. Beschäftigte vom Typ II betonen in den Interviews, dass sie sich aus eigenem Antrieb für die Nachqualifizierung entschieden haben

B30: Das hab' ich selbst so entschieden, auch weil ich halt im Leben ein bisschen weiterkommen möchte!

B32: Ja, ich will was erreichen und ich will nicht also einfach so stehen und warten, bis eine zu mir kommt und sagt: ‚Ja, hier!‘ Und heutzutage keiner kommt zu mir und sagt: ‚Hier, biteschön!‘

Sie suchen nach neuen Herausforderungen und möchten sich beruflich weiterentwickeln. In den Interviews beschreiben sie, wie sie im Arbeitsalltag quasi „steckenbleiben“ und nicht weiterkommen. Aus der Routine und der Monotonie resultiert der Drang nach Veränderung und Entwicklung, wie die beiden folgenden Interviewausschnitte veranschaulichen:

B31: Ja, das ist ja halt seit sieben Jahren, sag' ich mal, ist es halt 'ne Routine sozusagen auf der Arbeit, jeden Tag dasselbe zu machen. Das ist ja schön, alles gut, man macht das halt irgendwann mal blind und super und alles gut. [...] Das ist auch irgendwo, denk' ich mir, schon richtig schön, wenn man sich neue Herausforderungen, Ziele setzt und sagt: ‚Ich möchte das jetzt mal sehen. Ich möchte den Weg mal gehen und das würde ich gerne machen.‘ Also ich würde mir da echt neue Herausforderungen suchen wollen und mal echt nicht sagen: ‚Gut, du bist jetzt da, du hast dich dran gewöhnt und bleib' da, wo du bist und ja, so geht das Leben halt so weiter und [...] ich würde halt gerne, wie gesagt, die neuen Herausforderungen mal ehrlich mal annehmen und ja, deswegen, ja.

B32: Okay, aber ich war voll fixiert, dass ich mich weiterbilden muss, also, weil in meiner Arbeit ich komme nicht weiter [...]. Ich wollte mich weiterbilden, also weiterkommen und da war keine Möglichkeit bei meiner Arbeit. Deswegen hab' ich die Initiative ergriffen, ich hab' gesagt, ich mach' das allein.

Manche Befragte vom Typ II können bereits konkrete Ziele benennen, die sie nach dem Abschluss der Nachqualifizierung erreichen wollen, andere sind zieloffen. Im Blick sind beispielsweise Maßnahmen der beruflichen Aufstiegsfortbildung wie das Absolvieren der Ausbildereignungsprüfung, der Meisterprüfung oder der Fortbildung zum Betriebswirt. Mehrere Befragte planen, mit Erwerb des Berufsabschlusses ein Hochschulstudium aufzunehmen. Die Personen im Sample, die solche konkreten Pläne (noch) nicht haben, streben zumindest eine Verbesserung der aktuellen Arbeitssituation an. Im folgenden Zitat wird beispielsweise deutlich, dass es dem Befragten darum geht, perspektivisch zum Schutz der eigenen Gesundheit nicht mehr im Schichtdienst zu arbeiten:

B14: Ja, die [Vorgesetzte im Unternehmen] fanden das auf jeden Fall gut, weil es ist ja auch irgendwo logisch, dass ein junger Mensch, der motiviert ist, in einem neuen Unternehmen Fuß fassen [möchte] [...]. Also man will sich ja immer irgendwie ein bisschen verbessern und das geht ja nur auf schulischem Wege und mein Ziel, mein Hauptziel hinter der ganzen Schule ist eigentlich, dass ich irgendwann mal, weil ich mach' Vollkonti-Schicht, mit Früh-, Spät-, Nacht- und Wochenenddienst und Feiertagsdienst, also wirklich rund um die Uhr. Ja, und das kann man also meiner Meinung nach ein Leben lang nicht so durchziehen, dass man dabei

gesund bleibt. Und deswegen ist die Schule so eigentlich so ein Weg, um aus dieser Schicht rauszukommen.

Für manche Befragte spielen die bildungsbezogenen Vorstellungen der eigenen Eltern eine Rolle, wenn es um das Nachdenken über den Einstieg in eine Nachqualifizierungsmaßnahme geht. So beschreibt der Befragte im folgenden Interviewausschnitt, wie er von der Haltung seines Vaters hinsichtlich der Bedeutsamkeit einer Berufsausbildung geprägt wurde:

B14: [...] Mein Vater ist zum Beispiel selbstständiger Schreiner, der hat immer gesagt: ‚Das, was du machst beruflich, solltest du von der Pike auf lernen.‘ Und das war halt schon immer so in meinem Kopf, deswegen hatt’ ich auch nach Einstellung damals als Quereinsteiger direkt im Kopf, ich muss auf jeden Fall ’ne Ausbildung machen hier. Ja, also das wurd’ mir so beigebracht, sag’ ich mal.

Um den Berufsabschluss nachzuholen, nehmen die entwicklungsorientierten Beschäftigten auch Einbußen für sich und ihre Familien in Kauf. Sie verzichten beispielsweise auf ihren Sommerurlaub, um Geld zu sparen, das sie für die Finanzierung der Nachqualifizierung benötigen. Auch hieran zeigt sich das hohe Ausmaß an intrinsischer Motivation im Typ II:

B32: Wir haben auf Urlaub verzichtet dieses Jahr auch. – I: Okay. – B32: Wir fliegen immer, wir fliegen in Heimat, Eltern und sowas, Familie und sowas. Dieses Jahr wir haben auf Urlaub verzichtet wegen dieser, also diesen Kosten der Schule.

4.2.2 Motivationale Faktoren Typ III

Sicherheitsorientierte Beschäftigte bilden mit insgesamt 16 Befragten den größten Teil des Samples. Für diesen Typus stellen die Themen Sicherheit und Absicherung die grundlegende Motivation für die Einmündung in eine Nachqualifizierungsmaßnahme dar. Den Befragten geht es um finanzielle Absicherung, häufig vor dem Hintergrund veränderter familiärer Konstellationen, um die Sicherung des Arbeitsplatzes oder um die Vermeidung von Arbeitslosigkeit:

B15: [...] Was noch ein bisschen dazu kommt, ist, meine Frau und ich erwarten ein Kind im September. Und das war für mich auch zusätzlich ausschlaggebend, gerade jetzt in der Situation. Ansonsten vor längerer Zeit, also wie gesagt, auch schon vor sechs, sieben Jahren bestimmt, war auch immer wieder die Überlegung [...], okay, du bekommst einen Job, du bekommst eine Arbeitsstelle in irgendeiner Form. Die Frage ist nur, willst du tatsächlich einfach an diesem Punkt stehen bleiben? Denn es ist dann doch eher ungewöhnlich, dass man ohne Berufsabschluss sehr viel weiter kommt beruflich [...].

B9: Also ich hab’ jetzt geguckt, bei uns in der Firma das ist, glaube ich, knapp über dem Leiharbeiterlohn. Und dann musst du noch Familie ernähren. Kinder haben immer Auslagen.

Die sicherheitsorientierten Beschäftigten sind mit einem durchschnittlichen Alter von 38,2 Jahren deutlich älter als die „entwicklungsorientierten Beschäftigten“. Neben dem Wunsch, die Familie besser abzusichern, ist auch ihr Alter für die Befragten ein Faktor, der den Wunsch nach Absicherung und die Aufnahme einer Nachqualifizierung befördert:

B3: [...] Ich bin auch nicht mehr der Jüngste jetzt, sag ich mal, wenn ich jetzt von der Logistik woanders anfangen müsste. [...]. Wenn ich schon so lange da bin, dann mach ich das halt. Ich

mein', das ist jetzt auch nicht so sicher jetzt hier. Und jetzt bin ich momentan 43, Papa von zwei Kinder [...], muss ich halt die Chancen ausnutzen, sag' ich mal.

B6: Ja, ja, aber es ist auch dem geschuldet, dass [...]. Also ich geh jetzt auf die 40 zu, meine Kinder werden älter und also irgendwann muss halt der Punkt sein, wo man es loslegt. Und von daher ist das schon..., also ich trau mir das zu, das ist völlig im grünen Bereich. Am Ende des Tages muss es natürlich ein Abschluss sein. Ob es dann gut oder schlecht ist, keine Ahnung. Aber es muss für mich gut sein, und deswegen passt das auch, und meine Frau und meine Kinder sind auch teilweise schon genervt, weil ich so Karteikarten hab' [...].

Im Gegensatz zu den „entwicklungsorientierten Beschäftigten“ steht das Thema berufliche Weiterentwicklung für die „sicherheitsorientierten Beschäftigten“ weniger im Vordergrund. Ihre Risikobereitschaft erscheint deutlich geringer, und in den Interviews wird stets das Thema Sicherheit betont, wie der folgende Interviewausschnitt exemplarisch veranschaulicht:

I: Das heißt, für Sie ist auch wichtig, dass Sie einfach einen sicheren Arbeitsplatz haben? – B3: Auf jeden Fall [...]. Auch falls ich mal doch mal woanders gehen sollte, da habe ich wenigstens was in der Hand, dass ich das nachweisen kann.

Über die Aufgaben, die die Beschäftigten vom Typ III nach erfolgreichem Abschluss der Nachqualifizierung im Unternehmen zu bewältigen haben oder die Position und Funktion, die sie als Fachkräfte einnehmen werden, sind sich viele Befragte dieses Typus noch nicht bewusst. Dies erscheint insoweit nachvollziehbar, als die „sicherheitsorientierten Beschäftigten“ in der Regel eben keine klaren Entwicklungsziele verfolgen und auch die Unternehmen die Idee der Nachqualifizierung nicht proaktiv an diese Beschäftigten herangetragen haben:

B7: Das werde ich dann sehen, wie ich [...] wie ich dann mit dem Abschluss aufgefasst werde. Ob mir dann, sag' ich mal, Zusatzaufgaben im Unternehmen bereitgestellt werden oder ob ich genau dieselben Aufgaben tätigen muss, die ich jetzt auch schon tätige. Ja, aber da, sag' ich mal, bin ich jetzt nicht so voreingenommen, sondern da lass' ich mich, sag' ich mal, generell erstmal überraschen. Weil ich habe jetzt gemerkt, dass es in dem Beruf wirklich einen sehr großen Markt gibt, wo Personal wirklich gesucht wird. Von daher mache ich mir da keine Gedanken über den weiteren Werdegang, den ich dann, sag' ich mal, in dem Unternehmen, oder auch in anderen Unternehmen, vielleicht haben werde.

4.2.3 Sozial-unterstützende Faktoren

Wie in den vorangegangenen Kapiteln aufgezeigt wurde, unterscheiden sich die Beschäftigten vom Typ II und Typ III hinsichtlich motivationaler Faktoren für die Einmündung in eine Nachqualifizierungsmaßnahme. Bei den Typ II-Beschäftigten steht die berufliche Weiterentwicklung im Vordergrund, bei den Typ-III Beschäftigten das Thema Absicherung. Darüber hinaus weisen entwicklungs- und sicherheitsorientierten Beschäftigte in der Nachqualifizierung jedoch eine Reihe von Gemeinsamkeiten auf. Für beide Typen steht für die Aufnahme einer abschlussorientierten Weiterbildungsmaßnahme das persönliche „Wollen“, die intrinsische Motivation im Vordergrund. Gemeinsamkeiten zeigen sich auch, wenn man die Aussagen der Interviewten zu sozial-unterstützenden und unternehmensbezogenen Faktoren sichtet. Für diese beiden Analysedimensionen ergeben sich keine signifikanten Unterschiede zwischen Typ II und Typ III. Entsprechend werden sozial-unterstützende und unternehmensbezogene Faktoren für beide Beschäftigtentypen gemeinsam dargestellt.

Die Beratungskräfte

Sämtliche Interviewte, die eine Beratung bei einer ProAbschluss-Beratungskraft in Anspruch genommen hatten, äußern hohe Zufriedenheit mit der Qualität der Beratung und den Unterstützungsleistungen, die sie erfahren haben:

B9: Also ohne diesen Mann wüsste ich gar nicht, wie ich das machen sollte.

Der initiale Zugang zur Beratung kostet allerdings Überwindung. Dies ist vermutlich mit ein Grund dafür, dass der Entscheidungsprozess für den Einstieg in eine Nachqualifizierung bei Beschäftigten des Typs II und des Typs III länger dauert als bei Beschäftigten vom Typ I, wo Beratung häufig vom Arbeitgeber organisiert wird. Einige Befragte schildern, dass sie bereits seit langer Zeit den Wunsch hegen, ihren Berufsabschluss nachzuholen, allerdings unsicher waren, welche Stellen Beratung dazu anbieten, wer die richtige Ansprechpartnerin bzw. der richtige Ansprechpartner ist und welche konkreten Schritte erforderlich sind:

B7: Also, was mir relativ schwergefallen ist, ist halt, über die IHK [...], weil es ja so verschiedene IHKs gibt. Also jede Stadt gleich mal ihre eigene IHK hat und ich dann erstmal [...], ich bin dann natürlich erstmal in [Name der Stadt] gelandet, was überhaupt nicht mein Einzugsgebiet natürlich war und [...] bis ich den Ansprechpartner in [Name der Stadt] gefunden habe, hat es, glaub' ich, erstmal schon so 14 Tage gedauert, weil man musste sich da natürlich erstmal durchfragen.

B13: [...] Nur der Schritt, zur IHK zu gehen, das war das Schlimmste so. Aber ansonsten, wo dann der Brief dann mal kam, war dann alles toll ((lacht)). Da war ich richtig glücklich, das war dann so: ‚Ah, ich hab's geschafft!‘

Wenn der Zugang zur Beratung gelungen ist, geht es nicht nur um die Weitergabe von Informationen. Die Beratungskräfte beseitigen Zweifel, die die Ratsuchenden mitbringen, sie motivieren die Beschäftigten und leisten eine umfassende Unterstützung, die dann auch zum Einmünden in eine Nachqualifizierungsmaßnahme führt:

B3: Er hat mich auch dort halt sehr viel motiviert und hat mir auch gratuliert, dass [...] ich den Weg gehe. Verheiratet mit zwei Kinder, das ist halt nicht einfach. Also hab' ich gemeint, erst recht, jetzt zieh' ich es durch.

B15: Ja also, ich denke schon, das war eine gute Beratung. Vor allem hatte ich auch das Gefühl, von Anfang an [...] ja, dass er auch unterstützt und auch wirklich [...] nicht nur vorschlägt, sondern ich fand' ihn ziemlich [...] Ich weiß nicht, wie ich das richtig ausdrücken kann: Ich fand ihn extrem unterstützend und sehr, sehr hilfsbereit.

Ein Befragter berichtet im Interview, dass die Beratungskraft ihn nicht nur mit den richtigen Informationen versorgte, sondern ihm darüber hinaus „Aufgaben“ mitgab, die bis zum nächsten Beratungstermin erledigt werden sollten. Insofern war diese Beratung weniger durch eine einseitige Weitergabe von Informationen als vielmehr durch wechselseitig aufeinander bezogenes Handeln gekennzeichnet. Damit gewann der Beratungsprozess an Verlässlichkeit:

B6: Ja, aber das war, also muss sagen, dass mir das sehr geholfen hat, auch bei der IHK, einfach, weil da so Licht ins Dunkle kam. Ich hab' natürlich online so ein bisschen recherchiert, was kann man machen, aber [...] dass ich da dann die Infos bekommen hab' und dann auch

immer konkret quasi mit ´ner Aufgabe wieder weg gegangen bin, (...) da wurde ich sehr gut begleitet, sag´ ich mal. Also das hat für mich keine Fragen offengelassen.

Ein Teil der Befragten hatte in der Vergangenheit bereits Beratungsangebote zum Thema Nachqualifizierung genutzt, noch bevor im Zuge der Initiative ProAbschluss eine flächendeckende Beratungsstruktur in Hessen implementiert wurde oder ihnen bekannt war. Die Erfahrungen waren keine positiven, die Beschäftigten erhielten nicht die erhofften Informationen und fühlten sich schlecht oder überhaupt nicht beraten. Zum Teil wirken solche Erfahrungen nach, und die Beschäftigten sind nicht motiviert, noch einmal eine Beratungsinstitution aufzusuchen. Manche Interviewte hatten schlechte Beratungserfahrungen sogar so interpretiert, dass das Nachholen des Berufsabschlusses über die Externenprüfung in ihrem Fall trotz der Bemühungen nicht gelingt. So erklärt sich auch der vergleichsweise lange Entscheidungsprozess bis zum Eintritt in die Nachqualifizierungsmaßnahme bei Beschäftigten vom Typ II (durchschnittlich 2,7 Jahre) und Typ III (durchschnittlich 3,2 Jahre).

Das familiäre Umfeld

Eine besondere Rolle als sozial-unterstützende Akteure nehmen die Partnerinnen und Partner der entwicklungs- und der sicherheitsorientierten Beschäftigten ein. In einigen Fällen im Sample sind sie es, die den ersten Anstoß zum Nachdenken über das Thema Nachqualifizierung gegeben haben, zum Teil haben sie Informationen recherchiert und die Beschäftigten mit Erfolg gedrängt, den ersten Schritt zu machen:

B19: Meine Freundin hat mir immer die ganze Zeit schon Druck gemacht, ja, dass ich jetzt irgendein´ Beruf lernen soll und weil, wenn ich irgendwann in dieser Firma nicht arbeite [...] Also, sie hat auch eine Rolle gespielt, aber wie gesagt, aber das war auch mein Wille, ich hab´s auch die ganze Zeit gewollt. Aber mein Problem war es, ich arbeite und wenn ich jetzt komplett die Arbeit lasse und ´ne Ausbildung mache, dann muss ich trotzdem Miete zahlen.

B18: Die Freundin hat´s irgendwie mir gesagt, dass man sowas halt [...] so ´ne Ausbildung nachholen kann, da sie erfahren hat, dass ich noch keine Ausbildung habe. Und ja, erstmal war es für mich auch ziemlich weit entfernt sozusagen in meinem Kopf alles und [...] da hat sie wieder Druck gemacht: ‚Komm, du musst zur IHK!‘ Genau, also das hat bisschen noch sozusagen auch gedauert, bis ich da gelandet bin.

Während einige Befragte von ihren Partnerinnen und Partnern „Druck“ erfuhren oder sogar „einen Tritt bekamen“, hätte dies bei anderen Befragten womöglich kontraproduktiv gewirkt. So deutet der folgende Interviewausschnitt darauf hin, dass es dem Befragten wichtig war, sich ohne Zwang für oder gegen die Nachqualifizierung entscheiden zu können:

B15: Sie unterstützt mich dabei, hat aber gleichzeitig auch gesagt, sie wird mich jetzt nicht hinstellen und mich irgendwie unter Druck setzen, dass sie sagt: ‚Du musst das jetzt tun [...]‘. Also für mich persönlich ist es schon angenehmer gewesen, sag´ ich mal, es ist schon natürlich ein Prozess, den man durchgeht, aber ich fand das schon schön zu wissen, dass ich die Unterstützung habe, aber dass kein Zwang dahintersteckt in irgendeiner Form [...].

Laut den Aussagen der Interviewten sorgen sich ihre Partnerinnen und Partner nicht nur über den beruflichen Status als ungelernte Beschäftigte, sondern möchten auch, dass die Befragten als Vorbild für die Kinder dienen können. Dafür sind die Formalisierung beruflicher Erfahrungen und vor allem der erfolgreiche Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme wichtig:

B6: Wer mich mit dazu bewegt hat, war natürlich meine Frau ganz extrem. Meine Frau ist Erzieherin, diverse Abschlüsse gemacht, ist jetzt in ´ner leitenden Position in ´ner Kita. Wir haben zwei Kinder, sieben und zwei momentan, und sie war auch diejenige oder ist diejenige, die dann auch immer gesagt hat, dass wir eine Vorbildfunktion haben, dass das für uns als Eltern wichtig ist, Dinge abzuschließen, Abschlüsse zu haben, uns weiterzubilden etc.

Die Unterstützung, Entlastung, Ermutigung und Wertschätzung, die die Partnerinnen und Partner der Beschäftigten vom Typ II und Typ III leisten, erstreckt sich über den gesamten Prozess der Nachqualifizierung. Diese Art der Unterstützung kann vermutlich von keinem anderen Akteur in gleicher Weise geleistet werden. Lediglich einige Interviewpartnerinnen und -partner schreiben auch den eigenen Eltern eine ähnlich weitgreifende unterstützende Funktion wie den Partnerinnen und Partnern zu.

B32: Meine Eltern und meine Frau, [...], die stehen immer hinter mir, also besonders bei solchen Sachen von Lernen und sowas. Die waren immer... also, die haben mich unterstützt, bis das nicht mehr geht.

Freunde, Bekannte, Kolleginnen und Kollegen usw.

Freunde, Bekannte, Arbeitskolleginnen und -kollegen der Beschäftigten vom Typ II und Typ III können als „Informationsbrücken“ und Vorbilder angesehen werden. Sie geben häufig punktuelle, wenngleich bedeutungsvolle Informationen, die als Impuls für ein „erstes Nachdenken“ über das Thema Nachqualifizierung und als Anlass für weitere Recherchen, z.B. über die Zugangsvoraussetzungen zu einer Externenprüfung, dienen. Zudem vermitteln Freunde, Bekannte, Kolleginnen und Kollegen den Kontakt zu Beratungsinstitutionen und Beratungskräften, zu denen sie entweder bereits selbst Kontakt hatten oder von denen sie wiederum in ihrem eigenen persönlichen Umfeld gehört haben. Als Vorbild fungieren sie vor allem dann, wenn sie bereits selber eine Nachqualifizierung durchlaufen haben und dadurch konkrete Informationen zum Verlauf der Maßnahme weitergeben können:

B20: Hab ich schon mal gehört, dass es sowas [die Externenprüfung] gibt, aber nur von anderen Berufen erstmal. Weil ich hab´ Bekannte, die haben so was gemacht, das war, glaub´ ich, auch Koch oder so, hat der sowas gemacht.

I: Okay und woher kannten Sie dieses Konzept der Externenprüfung oder dass man das machen kann in verkürzter Form? – B30: Also, Bekannte haben mir das mal erzählt, dass es da Möglichkeiten gibt. Und dann halt [...] klar, über´s Internet, über mehrere Seiten, Foren, wo ich mich schlau gelesen hab´.

B7: Ein Arbeitskollege damals von mir hat das auch gemacht und das hat mich da sehr interessiert. Und der hat das dann auch bestanden und nach dem Jahr und kurz danach habe ich dann die Firma gewechselt und habe meinem Chef auch davon gleich erzählt.

In Bezug auf sozial-unterstützende Faktoren für den Einstieg in eine Nachqualifizierung kann resümiert werden, dass es sich oftmals um eine Akkumulation von vielen kleinen, sich ergänzenden Tipps, Hinweisen und Ideen handelt, die die Motivation für das Nachdenken und schließlich die Entscheidung für eine Nachqualifizierung positiv beeinflussen. Im folgenden Zitat beschreibt der Befragte dieses Zusammenkommen „vieler kleiner Dinge“ anschaulich.

B6: Also keine bestimmten Personen, [...] also für mich ist das so ein Gesamtprojekt. Also am Ende bin ich derjenige, der die Prüfung schreibt, aber es sind so die vielen kleinen Dinge, die

dann zusammenkommen, die mich dazu gebracht haben, es dann auch tatsächlich zu machen. Seien es meine Kollegen, die mich immer ermutigt haben. Sei es meine Frau, die mich weniger ermutigt als in den Hintern getreten hat, sag' ich mal, und einfach auch die Vorbildfunktion, nicht nur meinen Töchtern gegenüber.

4.2.4 Unternehmensbezogene Faktoren

Wie bei den oben dargestellten sozial-unterstützenden Faktoren ergab auch die Auswertung der Interviews bezüglich unternehmensbezogener unterstützender Faktoren keine signifikanten Unterschiede zwischen Typ II und Typ III. Entsprechend folgt eine gemeinsame Darstellung für die entwicklungsorientierten und die sicherheitsorientierten Beschäftigten in der Nachqualifizierung. Hierbei lassen sich drei Haltungen der Arbeitgeber unterscheiden: eine unterstützende, eine duldende und eine ablehnende Haltung.

Unterstützende Haltung des Arbeitgebers

In einigen Fällen im Sample reagiert der Arbeitgeber sehr offen auf den Wunsch der Beschäftigten, den Berufsabschluss nachzuholen und bietet dabei auch Unterstützung an. Konkret wird in den Interviews von einer Beteiligung an der Finanzierung der Weiterbildungskosten oder der Freistellung für die Kursbesuche berichtet. Die Haltung der Unternehmen ist in solchen Fällen nahe an der unterstützenden Haltung bei Typ I. Ein Unterschied ist allerdings, dass die Arbeitgeber der Beschäftigten vom Typ II und Typ III in der Regel nicht aktiv auf diese zugehen. Zudem verfügen sie über weniger Erfahrungen mit abschlussorientierter Weiterbildung, sodass die Recherche von Informationen, die Vereinbarung von Beratungsterminen usw. zumeist den Beschäftigten selbst obliegt:

B4: [...] bin ich dann weiter nach oben gegangen [...] zur Personalabteilung und hatte da dann ein Gespräch geführt (...), und dann wurde mir da aber gesagt, dass die das total gut finden würden, dass ich da hingehen würde, und sie würden mich da auch unterstützen und das tun sie auch. Also sie tragen komplett alle Kosten für den Kurs für mich [...].

B15: Ich hab' glücklicherweise 'ne Vorgesetzte, bei der ich wirklich offene Türen eingerannt bin. Die war absolut begeistert und hat gesagt: 'Ja, das vereinbaren wir auf jeden Fall als Entwicklungsmaßnahme auch.' Sprich, wir sind dann auch proaktiv auf die Personalabteilung zugegangen. Der Chef der Personalabteilung [...], bei dem bin ich ehrlich gesagt auch offene Türen eingerannt [...] und das ging dann hoch bis zu unserem Divisionsleiter, der gefragt hat, weswegen wir überhaupt nachfragen, natürlich unterstützt er eine Qualifikation jederzeit. Das Ganze geht jetzt tatsächlich so weit, dass ich einen Tag die Woche freigestellt bin.

Andere Arbeitgeber sind etwas zurückhaltender. Gerade in kleineren Unternehmen erscheint die Bewältigung der anstehenden Arbeitsaufgaben trotz einer grundsätzlich unterstützenden Haltung bezüglich der Nachqualifizierung prioritär. Eine Freistellung ist nur insoweit möglich, als das „Tagesgeschäft“ dadurch nicht beeinträchtigt wird. Bei hohem Arbeitsanfall müssen die Beschäftigten die Teilnahme am Kurs auch mal aussetzen, wie das folgende Beispiel zeigt:

B1: [...] zum Glück habe ich mit meinem Chef vereinbart, – es hat auch gut geklappt – dass ich von Dienstag, Donnerstag nur bis 14 Uhr arbeite. Ja, wenn es überhaupt geht. Wenn nicht, dann muss ich die Kurse weglassen [...]. Ich bin immer noch eine Arbeitnehmerin von der Firma und ja, mein Chef, er hat, ja er hat verstanden, er hat mir quasi geholfen, mehr kann er

nicht, aber wenn die Arbeit ja da ist und brauch' man dann Person [...]. Aber hat bis jetzt gut geklappt mit Hingehen.

Duldende Haltung des Arbeitgebers

In einigen Fällen im Sample akzeptiert der Arbeitgeber den Wunsch der Beschäftigten, den Berufsabschluss nachzuholen, bietet jedoch keine Unterstützung an. Diese Haltung wird von den Beschäftigten in den Interviews als „Gleichgültigkeit“ oder „Neutralität“ beschrieben. Die Nachqualifizierung wird seitens der Vorgesetzten als Privatsache der Beschäftigten betrachtet. Sie wird geduldet, solange die Teilnahme an der Nachqualifizierungsmaßnahme die Arbeit im Betrieb nicht negativ beeinträchtigt. Die Beschäftigten sind angehalten, den Vorbereitungskurs außerhalb der Arbeitszeit zu absolvieren und sich selbst um die Frage der Finanzierung zu kümmern. Der folgende Interviewausschnitt deutet an, wie schwierig es für die Beschäftigten unter diesen Umständen ist, nicht aufzugeben und die Maßnahme erfolgreich abzuschließen. Im Beispiel verzichtet die befragte Person, die im Schichtdienst arbeitet, auf die dringend benötigte Erholungszeit, da diese Zeit für den Kursbesuch und für das Lernen genutzt wird:

B14: [...] Also, das ist alles erstmal komplett freiwillig, dass wir das hier machen. Wir müssen die Zeit aufbringen, wir werden dafür nicht freigestellt. Das ist schon echt übel. Also ich bin gestern Morgen aus der Nachtschicht gekommen, hab' heute Schule und hab' morgen schon wieder Frühschicht. Das heißt dann, fünf Tage arbeiten, da hat man ein'n Tag laut Schichtplan frei, weil der Tag, wo du aus der Nachtschicht kommst, zählt nicht als frei für mich, schon mal gar nicht. Für meinen Chef vielleicht schon, aber der sollte mall dann Nachtschicht machen, damit der auch versteht, was das bedeutet. Und ja, dann geht's morgen schon wieder los mit der neuen Woche. Das heißt, eigentlich elf Tage am Stück Action, und nächste Woche Montag hab' ich einen Tag frei und dann geht's schon wieder weiter mit dem nächsten Block und nach der Frühschicht am Dienstag in die Schule, bist dann halt mal 'nen Tag von morgens fünf bis abends um sieben [...].

In anderen Fällen sind es allerdings gar nicht die Arbeitgeber, die den Beschäftigten in der Nachqualifizierung Unterstützung versagen, sondern die An- und Ungelernten selbst lehnen eine Unterstützung des Unternehmens ab. Im folgenden Zitat wird veranschaulicht, dass es dem Befragten dabei darum geht, seine Unabhängigkeit vom Unternehmen zu bewahren. Er lehnt die angebotene finanzielle Unterstützung ab, da er sich sonst verpflichtet sehen würde, längerfristig beim derzeitigen Arbeitgeber zu verbleiben. Die Nachqualifizierung selbst zu finanzieren – so schwer dies auch fällt – sichert die Möglichkeit, das Unternehmen gegebenenfalls zu wechseln:

B19: [...] also, wo ich dann das [Informationen zur Nachqualifizierung] gefunden habe und auch dann mit [Name der Beratungskraft] alles besprochen habe, bin ich zu meinem Chef gegangen, hab' gesagt: ‚Ich hab' jetzt diese Möglichkeit, ich werde jetzt das machen.‘ Also mein Chef hat erstmal gedacht, vielleicht ich will in ein paar Tagen nicht mehr bei der Firma sein. Aber ich hab' ihm erklärt, dass es nur am Samstag stattfindet und ja, er war auch einverstanden. Also, die wollten mich sogar finanziell unterstützen, aber das Problem ist, bei mir ist so [...], auch dieser einzige Grund [...], ich will, wenn ich was gemacht habe, ich will mich auch dann weiterentwickeln, also vielleicht was anderes suchen. Deswegen, ich will mich nicht in dieser Firma binden, deswegen hab' ich gesagt, ich kriege diese 50 Prozent von Pro-Abschluss und den Rest werde ich dann Raten oder irgendwie das zahlen und selber finanzieren.

Ablehnende Haltung des Arbeitgebers

In einigen Fällen sind die Arbeitgeber nicht daran interessiert, dass an- und ungelernete Beschäftigte eine Nachqualifizierung durchlaufen. Sie befürchten, dass diese das Unternehmen mit dem Erwerb des formalen Berufsabschlusses verlassen oder Forderungen stellen, auf die das Unternehmen nicht gewillt ist einzugehen. Zudem sind die Beschäftigten durch die Kurszeiten gebunden, auch wenn diese in der Freizeit liegen, und können im Falle von personellen Engpässen im Unternehmen nicht mehr einspringen:

B13: [...] also mein Chef ist da eigentlich voll dagegen, dass ich das mache, weil ich dann ein'n Tag in der Woche weniger flexibel bin, wenn Krankheitsfall [...], wie auch immer, ja ((lacht)).

Wenn eine solch restriktive Haltung bezüglich der Nachqualifizierung bekannt ist, sehen sich manche Beschäftigte genötigt, ihre Pläne für die Teilnahme an einem Vorbereitungskurs zu verheimlichen. Sie verschweigen die Teilnahme sowohl gegenüber den Vorgesetzten als auch gegenüber Arbeitskolleginnen und kollegen:

I: Das heißt Ihr Chef weiß gar nicht, dass Sie hier sind? – B9: Nein, er weiß nicht. – I: Und Kollegen auch nicht? – B9: Nein, das mache ich alles alleine. Für mich.

Die Beschäftigten empfinden die Geheimhaltung auf der einen Seite als Einschränkung ihrer Flexibilität, da die Nachqualifizierung komplett außerhalb der Arbeitszeit absolviert werden muss und im Vorbereitungskurs gelernte Inhalte nicht im Zuge eines Theorie-Praxis-Abgleichs im Unternehmen und mit Kolleginnen und Kollegen reflektiert werden können. Auf der anderen Seite scheint den Befragten im folgenden Interviewausschnitt die ablehnende oder sogar despektierliche Haltung seines Vorgesetzten in besonderer Weise zu motivieren. Dass versucht wird, seine berufliche Weiterentwicklung zu verhindern, ihn „klein zu halten“, motiviert ihn in besonderem Maße, die Nachqualifizierungsmaßnahme erfolgreich zu beenden und sich dann gegebenenfalls einen neuen Arbeitgeber zu suchen:

B9: In den letzten Jahren läuft es sogar so, dass er [der Vorgesetzte] mich bremst mit meinem Wissen. Er gibt mir nicht die Möglichkeit, mich weiter, also [...] man ist wirklich begrenzt auf eine Sache und nur die soll man machen. Und früher war das nicht so, früher konnte ich in jeden Bereich [...] Ich war ein Springer, ich war überall zuständig. Ja, und da konnte ich mir ein bisschen was aneignen. Jetzt versucht er, mich von allem wegzuhalten. [...] Und gerade zum Trotz, weil er gesagt hat, ich schaffe das nicht, war ich noch ein bisschen mehr mutiger da. Weil ich mir gesagt hab': ‚Dir zeig ich's, Freundchen!‘ Wenn ich's dann geschafft habe, dann kann ich's ruhig zeigen und sagen: ‚Und tschüss. Mit dir will ich nichts mehr zu tun haben.‘ Weil wenn einer noch nicht mal ermutigt wird, sondern eher gebremst wird, dann bin ich fehl am Platz.

Eine ablehnende Haltung des Arbeitgebers bringt für die Beschäftigten mit Interesse an einer Nachqualifizierung aber auch ganz praktische Probleme mit sich. Für die Zulassung zur Externenprüfung fordern die Kammern ein Zwischenzeugnis des Arbeitgebers. Die Frage nach einem solchen weckt das Misstrauen des Arbeitgebers, wie der folgende Interviewausschnitt veranschaulicht:

B32: [...] ich brauche dieses Zwischenzeugnis für die IHK, damit die für uns eine Stelle [...] Also damit die gucken, was wir machen können als Fachkraft Lagerlogistik oder als Speditionskaufmann. Sowas. Und mein Chef hat gesagt: ‚Warum brauchst du Zwischenzeugnis? Wirst du uns verlassen?‘ Ich hab' gesagt: ‚Nein, das ist für mein [...], ich will mich weiterbilden.‘

Insgesamt ist festzustellen, dass eine ablehnende Haltung des Arbeitgebers, die von den Befragten allerdings vergleichsweise selten beschrieben wird, ein substanzielles Hemmnis für die Nachqualifizierung an- und ungelernter Beschäftigter darstellt. Die Kosten für die Teilnahme an einer Maßnahme können von den Beschäftigten alleine häufig nicht getragen werden. Dass in Hessen mit dem Qualifizierungsscheck eine unternehmensunabhängige Form der Förderung existiert, wird von den Befragten als sehr hilfreich beschrieben:

B9: Ja, ich wollte ja schon vor fünf Jahren den Abschluss machen. Das Problem war, ich habe zwei Kinder. Man hat die Auslagen, und als ich dann gelesen habe, 1.800 Euro muss ich selber jetzt bezahlen [...] Und auf einen Schlag hätte ich's sowieso nicht machen können, da hab' ich dann aufgegeben. Hab' dann weitergearbeitet, in derselben Firma wie heute. Und irgendwann fahre ich nach Hause, höre ich im Radio: ProAbschluss. Machen Sie Ihren Abschluss nach.

Teil III: Empfehlungen für die Beratungspraxis

5. Empfehlungen für die Ausgestaltung der Beratung je nach Typus

Die Mehrzahl der Interviewpartnerinnen und -partner hatte im Vorfeld der Nachqualifizierung Kontakt zu einer ProAbschluss-Beratungskraft, und die Interviews zeigen, dass die Beratung als relevanter förderlicher Faktor für den Einstieg in eine Nachqualifizierungsmaßnahme anzusehen ist. Der Bedarf an individualisierter Beratung zeigt sich beispielsweise daran, dass auch eine Person, die erste Anregungen von Kolleginnen und Kollegen erhalten hat, die mit der Nachqualifizierung vertraut sind, und im Internet dann weitere Informationen gesucht hat, diese Informationsfülle nicht bewältigen konnte:

B1: [...] ‚Du schreibst eine Prüfung von der IHK, dann bekommst du den Abschluss‘, das hat mein Kollege gesagt. Ja gut, Prüfung, ja gut und dann... aber wo soll man anmelden? Wie soll man anmelden? Mit wem soll man reden? Die Kosten, die [...] Dauer, [...] ich denke, okay, man schreibt eine Prüfung, aber gut, wie schreibe ich dann die Prüfung? [...] Im Internet steht [...], okay ihr geht dahin, ihr meldet an und blabla blabla. Aber für mich diese Frage steht [...].

Insbesondere Ratsuchende mit wenig Wissen um das deutsche Berufsbildungssystem haben mitunter Schwierigkeiten, Informationen einzuordnen. Auch dabei hilft die persönliche Beratung. Die Beratungskräfte sind in der Lage, individuelle Informationsbedarfe zu erkennen, Informationen zu dosieren und dabei die Sprachkenntnisse der Ratsuchenden zu berücksichtigen. Gerade für Ratsuchende mit Migrationshintergrund, die in einem anderen Berufsbildungssystem sozialisiert worden sind, kann es hilfreich sein, die zentralen Informationen in einfacher Sprache vorzuhalten:

B1: [...] Ich habe auch online geguckt, aber nix so ganz verstanden habe ich nicht ((lacht)), weil diese... Es ist wirklich zu viele Informationen, erst mal muss ich irgendwie klarkommen, ja [...].

B1: [...] Also ich habe auch die paar Leute, die mitmachen [gefragt], die sind Deutsche, die verstehen schnell, weil die sind hier geboren, aufgewachsen, die verstehen das System. Aber für die Leute, die vom Ausland herkommen, erst mal das System zu verstehen, ist gerade nicht einfach.

Die Beraterinnen und Berater selbst werden von den Befragten als integer und kompetent beschrieben, die offene und zugleich verbindliche Beratung durch die Ratsuchenden hochgeschätzt. Die Beratungskräfte sind flexibel und orientieren sich bei ihren Beratungszeiten an den Bedürfnissen der Ratsuchenden, wie das folgende Zitat veranschaulicht:

B9: Und ich bin dann über die Autobahn im Stau gestanden, hab' ihn sogar noch angerufen: ‚Entschuldigung, ich stehe im Stau.‘ – ‚Junge, mach' dir keine Sorgen, ich sitze hier und warte auf dich.‘ Ja, also der war total cool. Nicht so versnobt oder irgendwie, ich bin was Besseres. Sondern auf derselben Länge. Der hat gesagt: ‚Ich kenne die A661. Die ist um die Uhrzeit halt immer zu, was soll man machen, also ich sitze hier.‘

Für die Ratsuchenden sind andererseits Detailinformationen zur Initiative ProAbschluss, wie solche zur Quelle der Fördergelder oder anderen beteiligten Institutionen, wenig bedeutsam. Die Beratung profitiert aus Sicht der Ratsuchenden vielmehr durch die Bündelung von Informationen und durch eine fokussierte persönliche und individualisierte Ansprache.

In den folgenden Unterkapiteln gilt es nun, aus den Aussagen in den Interviews Anforderungen an die Ausgestaltung der Nachqualifizierungsberatung je nach Typus von Beschäftigten zu skizzieren.

5.1 Zur Beratung von Beschäftigten vom Typ I: Die unternehmensgeleiteten Beschäftigten

→ **Empfehlung 1: Selbst, wenn der Anlass zur Nachqualifizierung im Unternehmen liegt, dürfen die Bedürfnisse der Beschäftigten nicht aus dem Blick geraten.**

Die Unternehmen fungieren als Treiber für den Einstieg in eine Nachqualifizierungsmaßnahme und haben in der Regel im Vorfeld bereits relevante Informationen sondiert. Die Beschäftigten sind dabei aber nicht zwangsläufig aktiv mit einbezogen worden. Auch wenn es also scheint, dass alle Informationen bereits „auf dem Tisch liegen“, kann es in der Beratung bedeutsam sein, den Fokus verstärkt auf die Bedürfnisse der Beschäftigten zu richten. Möglicherweise besteht Unsicherheit in Bezug auf den Nachqualifizierungsprozess oder die Beschäftigten fühlen sich sogar von Seiten des Arbeitgebers unter Druck gesetzt, da das Nachholen des Berufsabschlusses für eine Weiterbeschäftigung unabdingbar ist. Gerade in solchen Fällen erscheint es wichtig, den Ratsuchenden zu signalisieren, dass im Rahmen der persönlichen Beratung mögliche Zweifel thematisiert werden können, auch wenn dies von Seiten des Unternehmens nicht unbedingt gewünscht ist.

→ **Empfehlung 2: Einen Anstoß zur Vernetzung geben und die Beschäftigten stärken.**

In den Unternehmen, in denen die Beschäftigten vom Typ I tätig sind, besteht oftmals ein Fundus an Wissen und Erfahrungen zum Thema Nachqualifizierung, welcher den Ratsuchenden nicht unmittelbar zugänglich ist. Die Beratungskräfte können in diesen Fällen einen Anstoß für Vernetzungsaktivitäten geben: Gibt es Kolleginnen und Kollegen im Unternehmen, die bereits eine Nachqualifizierung durchlaufen haben? Was war schwierig in der Umsetzung und was hat den Kolleginnen und Kollegen geholfen? Wie ist es gelungen, Kursbesuche und Arbeit zu vereinbaren? Mit solchen Fragen könnten die Ratsuchenden auf Kolleginnen und Kollegen zugehen. Dadurch aktivieren sie Ressourcen, die ihnen beim Durchhalten helfen, und stärken ihre Handlungsfähigkeit.

→ **Empfehlung 3: Eine Mittlerrolle einnehmen.**

Die Tatsache, dass das Unternehmen oftmals die Finanzierung des Eigenanteils der Nachqualifizierung übernimmt, kann zu einem einseitigen und unausgewogenen Machtverhältnis zu Gunsten des Arbeitgebers führen. Bei der konkreten Planung zur Ausgestaltung der Nachqualifizierungsmaßnahme gilt es entsprechend darauf zu achten, dass die Interessen und Erwartungen sowohl der Beschäftigten als auch des Unternehmens als Ziel gleichermaßen beachtet werden. In einem solchen Setting können die Beratungskräfte zwischen beiden Seiten vermitteln und Kompromisse aufzeigen.

5.2 Zur Beratung von Beschäftigten vom Typ II: Die entwicklungsorientierten Beschäftigten

→ **Empfehlung 1: Orientierung der Beratung am Wunsch zur (beruflichen) Weiterentwicklung der ratsuchenden Person.**

Entwicklungsorientierte Beschäftigte nutzen die Beratung mit dem klaren Ziel, sich persönlich beruflich weiterzuentwickeln. Entsprechend muss es auch die primäre Aufgabe der Beratungskräfte sein, diesem Wunsch zu entsprechen und über die Nachqualifizierungsberatung hinaus ggf. auch noch Möglichkeiten der Weiterqualifizierung aufzuzeigen. Hier bieten sich entsprechende Verweisberatungen

zu Aufstiegsqualifizierungen oder zur Studienberatung an. Es gilt, das Erreichen des Berufsabschlusses als einen Schritt in der persönlichen Weiterentwicklung zu begleiten und Optionen für eine daran anknüpfende Weiterqualifizierung zu sondieren, um so etwaige Zukunftsperspektiven aufzuzeigen. Ein Abbruch der Beratung und der Nachqualifizierung ist aufgrund der starken intrinsischen Motivation der Beschäftigten vom Typ II seltener zu erwarten.

→ **Empfehlung 2: Wohldosierte Informationen unter Berücksichtigung der Vorkenntnisse der Beschäftigten.**

Beschäftigte vom Typ II verfügen zum Teil bereits über eine abgeschlossene Berufsausbildung oder haben Erfahrungen mit einem Hochschulstudium. Lernschwierigkeiten sind bei diesen Beschäftigten seltener zu erwarten. Zudem bringen sie zum Teil Kenntnisse in Bezug auf das Berufsbildungssystem mit: Prüfungsformalia, Zuständigkeiten und Abläufe sind in gewissem Maße bereits bekannt, und Informationen dazu können in der Beratung einen geringeren Umfang einnehmen. Es kann hilfreich sein, den individuellen Kenntnisstand und die Vorerfahrungen des Ratsuchenden zu erfragen, um die Beratungsinhalte entsprechend anzupassen.

→ **Empfehlung 3: Eigene Aktivitäten des Ratsuchenden unterstützen**

Den entwicklungsorientierten Beschäftigten gelingt es leichter als den Beschäftigten der beiden anderen Typen, den Einstieg in die Nachqualifizierung aktiv zu gestalten. Arbeitsaufträge und „To Dos“ können diese Beschäftigten gut erledigen. Die Beratung erfordert entsprechend nicht selten einen geringeren Aufwand.

5.3 Zur Beratung von Beschäftigten vom Typ III: Die sicherheitsorientierten Beschäftigten

→ **Empfehlung 1: Sicherheit in Bezug auf die Beratung vermitteln.**

Das Hauptmotiv der Beschäftigten vom Typ III, eine Nachqualifizierung zu absolvieren, ist das Bedürfnis nach Arbeitsplatzsicherheit, finanzieller Absicherung und der Vermeidung von Arbeitslosigkeit. In der Beratung ist diesem Motiv zu folgen und Sicherheit zu geben. Gerade wenn die Qualifizierung ohne Unterstützung des Arbeitgebers stattfinden soll, sind die Beratungskräfte ein wichtiger „Sicherheitsanker“. Dies fängt mit der Wertschätzung für den ersten Schritt, das Aufsuchen der Beratung, an. Um Unklarheiten zu vermeiden und Unsicherheiten zu reduzieren, gilt es, möglichst eindeutige Informationen an die ratsuchende Person weiterzugeben. Insgesamt greift ein ganzheitlicher Beratungsbegriff für den Typ III in besonderer Weise. Unter Berücksichtigung der individuellen Lebensumstände können auch Themen wie Lernentwöhnung oder Prüfungsangst zum Gegenstand der Beratung werden.

→ **Empfehlung 2: Den Arbeitgeber mit einbeziehen.**

In jedem Fall können die Beratungskräfte den Ratsuchenden vorschlagen, bei ihrem Arbeitgeber um Unterstützung der Qualifizierung zu werben. Möglicherweise waren die Ratsuchenden bisher zu unsicher, um Vorgesetzte auf die Themen Finanzierung und Freistellung anzusprechen und ihre Wünsche zu äußern. Durch den Einbezug des Unternehmens kann der Nachqualifizierungsprozess für die Beschäftigten immens erleichtert werden. Beispielsweise können durch Freistellungsregelungen Belastungen, die durch Vereinbarkeitsprobleme entstehen, reduziert werden.

→ **Empfehlung 3: Risiko der Unterbrechung oder eines Abbruchs vermeiden.**

Das Risiko einer Unterbrechung oder eines Abbruchs des Beratungs- und Nachqualifizierungsprozesses ist bei den sicherheitsorientierten Beschäftigten höher als bei den unternehmensgeleiteten oder den entwicklungsorientierten Beschäftigten. Umso mehr scheint es für die Beschäftigten vom Typ III bedeutsam zu sein, die Beratung als einen begleitenden Prozess zu gestalten. Die Beratung sollte genügend Raum für einen regelmäßigen Austausch bieten, damit erste Anzeichen, die auf einen geplanten Abbruch hindeuten, erkannt und mit den Ratsuchenden thematisiert werden können.

Fazit

Im vorliegenden Dossier wurde der Frage nachgegangen, wie es an- und ungelernten Beschäftigten gelingt, einen Einstieg in eine Nachqualifizierungsmaßnahme zu finden und diese erfolgreich zu absolvieren. In der Literatur werden zahlreiche Faktoren beschrieben, die den Einstieg in eine Nachqualifizierung behindern, aber nur wenige förderliche Faktoren (siehe Teil I des Dossiers). Das Dossier stellt den Versuch dar, die Perspektive der an- und ungelernten Beschäftigten auf das Thema Nachqualifizierung zu erkunden. Untersucht wurden die Einflussfaktoren, die förderlich bzw. motivierend für eine Beteiligung an einer abschlussorientierten Weiterbildung wirken, die Anlässe im Sinne von Auslösern und Motiven, der Einfluss von Beratung im Entscheidungsprozess und die Erfahrungen in der Nachqualifizierung. Dafür wurden 32 teil-narrative, explorative Interviews mit Beschäftigten in der Nachqualifizierung geführt.

Bei der Auswertung der Interviews zeigte sich deutlich die Heterogenität in der Gruppe der An- und Ungelernten. Die erste Auseinandersetzung mit dem Thema Nachqualifizierung wurde bei vielen Befragten durch Entwicklungen, Brüche und Statuswechsel in der eigenen Biographie ausgelöst (z.B. Umzüge, Elternschaft), bei anderen spielten Umstrukturierungen beim Arbeitgeber eine tragende Rolle. Und auch die Entscheidungsprozesse bis zum Einstieg in eine Nachqualifizierungsmaßnahme waren unterschiedlich lang und von unterschiedlichen Formen der Unterstützung geprägt. Drei Arten förderlicher Faktoren ließen sich unterscheiden: motivationale (z.B. der Wunsch nach mehr Sicherheit oder der Wunsch nach beruflicher Weiterentwicklung), sozial-unterstützende (z.B. Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen oder durch Familienangehörige) und unternehmensbezogene (z.B. Freistellung für die Nachqualifizierung).

Die Befragten ließen sich drei Typen zuzuordnen: Zu unterscheiden sind unternehmensgeleitete Beschäftigte (Typ I), entwicklungsorientierte Beschäftigte (Typ II) und sicherheitsorientierte Beschäftigte (Typ III). Sie unterscheiden sich bezüglich der Motivation, eine Nachqualifizierung zu beginnen, aber auch in bestimmten weiteren Merkmalen (siehe Teil II des Dossiers). Die Nachqualifizierungsberatung sollte auf typenspezifische Beratungserfordernisse eingehen, wie sie im Teil III des Dossiers skizziert worden sind.

Zu beachten ist, dass es sich bei den drei Typen um die Skizze von Idealtypen handelt. Die Wirklichkeit ist komplexer, und die Ergebnisse des Dossiers sind nicht repräsentativ für alle an- und ungelernten Beschäftigten in der Nachqualifizierung. Interviewt wurden An- und Ungelernte, die tatsächlich den Weg in die Nachqualifizierung gefunden haben. Nicht im Fokus standen die Gründe für den Abbruch eines Beratungsprozesses oder für die Entscheidung gegen eine Nachqualifizierung. Dennoch zeigte die Validierung der Typologie mit vier ProAbschluss-Beratungskräften, dass sich die drei Typen auch in der Wirklichkeit der Beraterinnen und Berater finden und dass die Systematisierung nachvollziehbar und plausibel erscheint. Immerhin sind es tatsächlich die Aussagen an- und ungelernter Beschäftigter in der Nachqualifizierung, auf denen die Befunde beruhen, und es wird nicht, wie so häufig, nur eine in der Literatur weiter gefasste Personengruppe wie „Geringqualifizierte“ (ohne Differenzierung, ob beschäftigt oder nicht) im Allgemeinen betrachtet. Damit erscheinen die Ergebnisse nutzbar für die Bildungsberatung, insbesondere für Beraterinnen und Berater, die neu in die Nachqualifizierungsberatung einsteigen.

Dass die persönliche Beratung, wie sie im Rahmen der Initiative ProAbschluss dezentral angeboten wird, einen überaus wichtigen Beitrag für die Entscheidung für den Einstieg in eine Nachqualifizierung leistet, haben die Interviews ganz klar gezeigt. Einige Interviewpartnerinnen und -partner haben deutlich geäußert, die Fülle an Informationen und deren Komplexität ohne die Unterstützung durch die

Nachqualifizierungsberatung nicht bewältigen zu können. Es erscheint generell wichtig, Informationen zur Nachqualifizierung in einfacher Sprache vorzuhalten. Dies betrifft auch die Informationsmaterialien und die Internetseite der Initiative ProAbschluss.

Der hessische Qualifizierungsscheck, mit dem ein Teil der Kosten für eine Nachqualifizierung abgedeckt wird, erscheint gerade für an- und ungelernete Beschäftigte vom Typ II (entwicklungsorientierte Beschäftigte) und Typ III (sicherheitsorientierte Beschäftigte) überaus bedeutsam. Diese Personen absolvieren die Nachqualifizierung zum Teil ohne Unterstützung ihres Arbeitgebers. Für einige sind die finanziellen Belastungen immens. Die Interviews deuten jedoch auch darauf hin, dass die Verweisberatung von anderen Institutionen zu den Beratungskräften der Initiative ProAbschluss in einigen Regionen noch verbessert werden kann. Zum Teil hat es gedauert, bis die Ratsuchenden die richtige Ansprechpartnerin bzw. den richtigen Ansprechpartner gefunden haben. Hier sind die Beratungskräfte der Initiative weiterhin gefragt, regionale Netzwerke aufzubauen und Kooperationen zu pflegen.

Anhang

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Altersverteilung im Sample	18
Abbildung 2: Höchste Schulabschlüsse der Befragten	18
Abbildung 3: Berufserfahrung in derzeitiger Tätigkeit	19
Abbildung 4: Beschäftigungsdauer beim derzeitigen Unternehmen	19
Abbildung 5: Vorherige Berufsausbildung oder Studium abgeschlossen/begonnen	20
Abbildung 6: Prozessdauer bis Kursbeginn	20
Abbildung 7: Drei Typen von Beschäftigten in der Nachqualifizierung	21

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Angestrebte Ausbildungsabschlüsse im Sample	17
Tabelle 2: Soziodemographische Merkmale der drei Typen	22

Literatur

Ambos, I. (2005): Geringqualifizierte und berufliche Weiterbildung – empirische Befunde zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung.

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: W. Bertelsmann Verlag 2015, S. 7-16.

Beer, D. & Wagner, A. (1997): Keine Aussichten, kein Interesse, keine Zeit? Weiterbildung von an- und ungelernten Beschäftigten im Betrieb. Institut Arbeit und Technik.

Bellmann et al. (2013): Weiterbildung atypisch Beschäftigter. Bertelsmann Stiftung, 1. Auflage.

BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) und BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung) 2019 Nationale Weiterbildungsstrategie, Strategiepapier, https://www.bmbf.de/files/190611_BMAS_DINA4_Strategiepapier_v2_ansicht.pdf. Zuletzt geprüft am 02.09.2019.

Bogai, D.; Buch, T.; Seibert, H. (2014): Arbeitsmarktchancen von Geringqualifizierten: Kaum eine Region bietet genügend einfache Jobs. IAB-Kurzbericht 11/2014.

Braun et al. (2012): Erwerbstätigkeit ohne Berufsabschluss – Welche Wege stehen offen? BIBB-Report, Heft 17/2012.

BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung) (2019): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn. Online verfügbar unter: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2019.pdf. Zuletzt geprüft am 02.09.2019.

Dauser et al. (2012): Nachqualifizierung junger Erwachsener in Forschung und Praxis. In: Loebe, H. & Severing, E. (Hrsg.): An- und Ungelernte werden zu Fachkräften. Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung regional verankern (Wirtschaft und Bildung, Band 66). Bielefeld, S. 15-30.

Dauser, D. & Kretschmer, T. (2019): Nicht formal Qualifizierte arbeitsplatznah weiterbilden. f-bb online, 01/2019.

Demary et al. (2013): Berufliche Weiterbildung in Deutschland – Ein Vergleich von betrieblicher und individueller Perspektive. IW-Analysen Nr. 87. Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

Demireva, L.; Rand, S.; Larsen, C. (2019): Zukünftige Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt in Hessen und seinen Regionen bis 2024. Prognoseergebnisse und Strategieansätze. Abschlussbericht von regio pro. Online verfügbar unter: http://www.iwak-frankfurt.de/wp-content/uploads/2019/05/regio-pro-Endbericht_2019_END.pdf. Zuletzt geprüft am 02.09.2019.

Diller, F.; Freiling, T. (2012): Quereinstieg in die Berufsbildung – Gestaltungsansätze zur Reduzierung hinderlicher Faktoren bei der Externenprüfung. In: Loebe, H.; Severing, E. (Hrsg.): An- und Ungelernte werden zu Fachkräften – Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung regional verankern. Bielefeld, S. 49-64.

Dorau et al. (2016): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016 - Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bundesinstitut für Berufsbildung.

Fink, M.; Lauxen, O.; Müller, C. (2019): Hundertpro weiterkommen: Mapping zum Stand der Nachqualifizierung in Hessen. Nachqualifizierung in Zahlen: Berufs- und regionalspezifische Datenanalysen

2019. Online verfügbar unter: https://www.proabschluss.de/fileadmin/downloads/IWAK/Dossier_Berufs- und regionalspezifische Datenanalysen 2019.pdf. Zuletzt geprüft am 02.09.2019.

Flake et al. (2014): Qualifizierung von An- und Ungelernten. Eine empirische Bestandsaufnahme der Lebenssituation und Potenziale. Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

Flake et al. (2017): Lebenssituation und Potenziale An- und Ungelernter. In: Matthes, B. & Severing, E. (Hrsg.): Berufsbildung für Geringqualifizierte – Barrieren und Erträge. Bonn, S. 13-29.

Flick, Uwe (Hrsg.) (2003): Qualitative Forschung: ein Handbuch. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

Frings, K. & Kuse, S. (2011): Nachqualifizierung An- und Ungelernter in Hessen. HA Hessen Agentur GmbH.

Gorges, J. & Hollmann, J. (2015): Motivationale Faktoren der Weiterbildungsbeteiligung bei hohem, mittlerem und niedrigem Bildungsniveau. Zeitschrift für Erziehungswissenschaft. Volume 18, Supplement 1, S. 51–69.

Gottsleben, V. (1987): Randgruppen in der zertifizierten Arbeitsgesellschaft. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB) 1/87.

Helfferrich, C. (2014): Leitfaden- und Experteninterviews. In: Baur, N. & Blasius, J. (Hrsg.): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Wiesbaden: Springer VS, S. 559-574.

Helmrich, R. & Krekel, M. (2011): Junge Erwachsene ohne Berufsabschluss. In: Henry-Huthmacher C. & Hoffmann, E. (Hrsg.): Aufstieg durch (Aus-)bildung – Der schwierige Weg zum Azubi. Konrad Adenauer Stiftung, S.86-106.

Honer, A. (2011): Kleine Leiblichkeiten - Erkundungen in Lebenswelten. Wiesbaden: VS-Verlag für Sozialwissenschaften, S. 41-58.

Kalina, T. & Weinkopf, C. (2016): Arbeitsmarktchancen von gering Qualifizierten. IAQ-Report 3/2016. Universität Duisburg-Essen.

Klein, R., & Reutter, G. (2016). Geringqualifizierte – Der DIE-Wissensbaustein für die Praxis. Bertelsmann Stiftung.

Kluge, S. (2000): Empirisch begründete Typenbildung in der qualitativen Sozialforschung. In: Forum: Qualitative Social Research, Jg. 1, H. 1, Art. 14. Online verfügbar unter: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0001145>. Zuletzt geprüft am 02.09.2019.

Lamnek, Siegfried (2010): Qualitative Sozialforschung, Weinheim.

Lauxen, O.; Werle, J.; Fink, M. (2018): Hundertpro weiterkommen: Mapping zum Stand der Nachqualifizierung in Hessen. Die Perspektive hessischer Bildungsanbieter 2018. Online verfügbar unter: https://www.proabschluss.de/fileadmin/downloads/IWAK/Dossier_Bildungsanbieter 2018.pdf. Zuletzt geprüft am 02.09.2019.

Mayring, P. (2007): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 9. Auflage. Weinheim/ Basel: Beltz.

Osiander, C. & Stephan, G. (2018): Unter welchen Bedingungen würden sich Beschäftigte weiterbilden? Ergebnisse eines faktoriellen Surveys. IAB-Discussion Paper Nr. 4.

Reutter, G. (2005): Vom Nutzen und der Nutzlosigkeit beruflicher Bildung für Geringqualifizierte. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung.

Schöpfer-Grabe, S.; Vahlhaus, I. (2019): Grundbildung und Weiterbildung für Geringqualifizierte, in: Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung, Jg. 46 Institut der deutschen Wirtschaft IW-Trends 1/2019. Online verfügbar unter: https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/IW-Trends/PDF/2019/IW-Trends_2019-01-03_Grundbildung_Geringqualifizierte_.pdf. Zuletzt geprüft am 02.09.2019.

Seyda et al. (2018): Keine Ausbildung – keine Weiterbildung? Einflussfaktoren auf die Weiterbildungsbeteiligung von An- und Ungelernten. IW-Analysen 122. Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

Solga, H. (2005): Ohne Abschluss in die Bildungsgesellschaft: die Erwerbschancen gering qualifizierter Personen aus soziologischer und ökonomischer Perspektive. Opladen: B. Budrich.

Werle, J.; Lauxen, O.; Fink, M. (2018): Hundertpro weiterkommen: Mapping zum Stand der Nachqualifizierung in Hessen. Die Perspektive hessischer Unternehmen 2018. Online verfügbar unter: https://www.proabschluss.de/fileadmin/downloads/IWAK/Dossier_Die_Perspektive_hessischer_Unternehmen_2018.pdf. Zuletzt geprüft am 02.09.2019.



Liebe Weiterbildungsteilnehmende,

im Rahmen der hessischen Initiative ProAbschluss interessiert sich das Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur (IWAK) – Zentrum der Goethe Universität Frankfurt dafür, welche Faktoren Beschäftigte auf dem Weg in eine Nachqualifizierung beeinflussen.

Dazu suchen wir ab sofort Personen, die sich gerade in einer Weiterbildung oder Prüfungsvorbereitung zum Erwerb des Berufsabschlusses befinden und zu einem Gespräch darüber bereit sind.

Dabei möchten wir herausfinden, wie sich Ihr Weg in die Weiterbildung gestaltet hat und welche Aspekte, Personen und Informationen hierbei für Sie eine Rolle gespielt haben.

Informationen zum Interview

- **Dauer:** ca. 45 Minuten
- **Ort:** individuelle Absprache mit Ihnen, gerne kommen wir Ihnen bzgl. Ort und Termin entgegen
- **Zeitraum:** ab sofort bis Ende Juni 2019

Als kleines Dankeschön erhalten Sie die ProAbschluss Power Bank zum Aufladen Ihrer mobilen Geräte.

Alle persönlichen Angaben, die innerhalb der Interviews erhoben werden, werden vollständig anonymisiert verarbeitet und nur im Rahmen der Initiative ProAbschluss verwendet und veröffentlicht, sodass keine Rückschlüsse auf Ihre Person möglich sind.

Bei Interesse melden Sie sich gerne ab sofort per Mail oder telefonisch bei uns.

Selbstverständlich stehen wir für alle Rückfragen zum Ablauf des Interviews jederzeit für Sie zur Verfügung!

Über Ihre Beteiligung an einem Interview würden wir uns sehr freuen!



Christian Müller
E-Mail: Chr.Mueller@em.uni-frankfurt.de
Tel.: +49 (0)69-798-28923

Miriam Sophie Fink
E-Mail: fink@soz.uni-frankfurt.de
Tel.: +49 (0)69-798-25472

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur – Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt

Senckenberganlage 31 | 60325 Frankfurt am Main

www.iwak-frankfurt.de



Gefördert aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen und der Europäischen Union - Europäischer Sozialfonds.

Einwilligungserklärung zur Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Interviewdaten

Forschungsprojekt: _____

Durchführende Institution: _____

Projektleitung: _____

Interviewerin/Interviewer: _____

Interviewdatum: _____

Beschreibung des Forschungsprojekts (zutreffendes bitte ankreuzen):

mündliche Erläuterung

schriftliche Erläuterung

Die Interviews werden mit einem Aufnahmegerät aufgezeichnet und sodann von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Forschungsprojekts in Schriftform gebracht. Für die weitere wissenschaftliche Auswertung der Interviewtexte werden alle Angaben, die zu einer Identifizierung der Person führen könnten, verändert oder aus dem Text entfernt, also anonymisiert. In wissenschaftlichen Veröffentlichungen werden Interviews nur in Ausschnitten zitiert, um gegenüber Dritten sicherzustellen, dass der entstehende Gesamtzusammenhang von Ereignissen nicht zu einer Identifizierung der Person führen kann.

Personenbezogene Kontaktdaten werden von Interviewdaten getrennt für Dritten unzugänglich gespeichert. Nach Beendigung des Forschungsprojekts werden Ihre Kontaktdaten automatisch gelöscht.

Die Teilnahme an den Interviews ist freiwillig. Sie haben zu jeder Zeit die Möglichkeit, ein Interview abzubrechen und Ihr Einverständnis in eine Aufzeichnung und Niederschrift des/der Interviews zurückziehen, ohne dass Ihnen dadurch irgendwelche Nachteile entstehen.

Ich bin damit einverstanden, im Rahmen des genannten Forschungsprojekts an einem Interview/ an mehreren Interviews teilzunehmen.

ja nein

Vorname; Nachname in Druckschrift

Ort, Datum / Unterschrift

(Quelle: modifiziert nach Arbeitsgruppe „Datenschutz und Qualitative Sozialforschung“, (RatSWD))

Interviewleitfaden

I. Einstieg

Persönliche Vorstellung und Erläuterung zum Ziel und Ablauf des Interviews (Person, Institution und Projekt sowie Fragestellung)

Einverständnis für die Aufzeichnung des Interviews einholen, Informationen zur Anonymisierung/Datenschutz

II. Narrativer Teil

Erzählaufforderung:

Können Sie sich an die Situation erinnern, als Sie das erste Mal überlegt haben oder mit jemandem darüber gesprochen haben, Ihren Berufsabschluss nachzuholen? Mich interessiert vor allem, was hat sie dazu bewegt und was ist von diesem Punkt an, zunächst bis zum Beginn dieses Kurses alles passiert.

Sie können sich dazu so viel Zeit nehmen, wie Sie möchten. Ich werde Sie auch erst mal nicht unterbrechen, mir nur einige Notizen machen und später noch einmal auf manche Dinge zurückkommen.

III. Nachfragephase

Orientiert an den vorherigen Aussagen der/des Interviewten (Vertiefung, Spezifizierung anhand der Narration)

Falls noch nicht ohnehin der Verlauf der Qualifizierung im Rahmen der ersten Narration beschrieben wird, Auslösen einer zweiten größeren Narration:

In einem zweiten Schritt würde ich gerne auch noch mehr von Ihnen über den Verlauf des Kurses erfahren: Also wie der Kurs für Sie verläuft, wie Sie das im Alltag organisieren und was Ihnen hilft oder eher schwierig ist.

IV. Zielorientiertes Fragestellen (Auswahl)

Was hätte den Weg vom ersten Nachdenken über die Nachqualifizierung bis heute beschleunigen können? Was hätten Sie gebrauchen können? Was hätte Ihnen besser geholfen?

Waren Sie gut informiert? Hätten Ihnen mehr Informationen geholfen (welcher Art, über welches Medium, von wem, wie oft)?

Hätten Sie sich mehr Beratung oder eine andere Beratung gewünscht? (wenn ja, wie, in welcher Form, von wem, wie oft, wo usw.)

Welche anderen Akteure spielten evtl. noch eine Rolle bei der Entscheidung für die Nachqualifizierung und der Umsetzung (Unternehmen, Familienmitglieder, Beratungskraft, Bildungsanbieter, andere beratende Akteure (Kammer, Bundesagentur für Arbeit, Berufsschule)?

Wer sind ihre wichtigsten Ansprechpartner/innen und bzgl. welcher Themen?

Für mich sieht es so aus, als... [hätten Informationen aus dem Internet] bei Ihnen eine besonders wichtige Rolle gespielt? Ist das richtig?

Wie geht es Ihnen in der Nachqualifizierung?

Wie ist der Rhythmus (Arbeitszeit, Lernzeit/Selbstlernen, Freizeit)?

Ist es so, wie Sie es erwartet haben?

Was läuft gut, was ist eher schwierig?

V. Ausstieg und Kurzfragebogen

Haben wir noch etwas nicht thematisiert, was Sie gerne sagen möchten?

Deaktivieren der Audioaufzeichnung und Beantwortung des Kurzfragebogens

Fragebogen zum Interview mit der Codenummer _____

1. Angaben zu Ihrer Person und zu Ihrer beruflichen Tätigkeit

1.1	Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an.	<input type="checkbox"/> männlich <input type="checkbox"/> weiblich <input type="checkbox"/> keine Angabe
1.2	Bitte geben Sie Ihr Alter an.	_____ Jahre <input type="checkbox"/> keine Angabe
1.3	Bitte geben Sie Ihren höchsten Schulabschluss an.	<input type="checkbox"/> ohne Hauptschulabschluss <input type="checkbox"/> Hauptschulabschluss <input type="checkbox"/> Realschulabschluss <input type="checkbox"/> Hochschul-/Fachhochschulreife <input type="checkbox"/> Abschluss im Ausland erworben <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____ <input type="checkbox"/> keine Angabe
1.4	Bitte geben Sie Ihre Staatsangehörigkeit an.	_____ <input type="checkbox"/> keine Angabe
1.5	Haben Sie bereits eine Berufsausbildung abgeschlossen?	<input type="checkbox"/> ja und zwar als _____ <input type="checkbox"/> nein <input type="checkbox"/> keine Angabe
1.6	Bitte geben Sie an, welche berufliche Tätigkeit Sie derzeit ausüben.	_____ <input type="checkbox"/> Ich übe derzeit keine berufliche Tätigkeit aus. (bitte weiter bei Frage 2.1) <input type="checkbox"/> keine Angabe (bitte weiter bei Frage 2.1)
1.7	Seit wie vielen Jahren üben Sie diese berufliche Tätigkeit aus?	_____ Jahr(e) <input type="checkbox"/> keine Angabe

1.8	Seit wann arbeiten Sie für Ihr derzeitiges Unternehmen?	<p>_____ Jahr(en)</p> <input type="checkbox"/> keine Angabe
-----	---	---

2. Angaben zur Nachqualifizierungsmaßnahme

2.1	In welchem Beruf möchten Sie durch die Nachqualifizierungsmaßnahme einen Abschluss erlangen?	<p>_____</p> <input type="checkbox"/> keine Angabe
2.2	Seit wann besuchen Sie die Maßnahme/den Kurs?	<p>_____</p> <input type="checkbox"/> keine Angabe
2.3	Bitte geben Sie an, an wie vielen Tagen in der Woche der Kurs stattfindet.	<p>an _____ Tag(en) in der Woche für je ___ Stunde(n)</p> <input type="checkbox"/> keine Angabe
2.4	Findet der Kurs während Ihrer regulären Arbeitszeiten oder in Ihrer Freizeit statt?	<input type="checkbox"/> Arbeitszeit <input type="checkbox"/> Freizeit <input type="checkbox"/> keine Angabe
2.5	Bitte geben Sie an, wie lange Sie den Kurs voraussichtlich besuchen werden.	<p>_____ Monate</p> <input type="checkbox"/> keine Angabe
2.6	Wie lange ist die Fahrzeit bis zum Kurs (einfacher Weg)?	<p>_____ Minuten</p> <input type="checkbox"/> keine Angabe

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Impressum

IWAK

Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur -
Zentrum der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Senckenberganlage 31
60325 Frankfurt am Main
www.iwak-frankfurt.de

Miriam Sophie Fink

fink@soz.uni-frankfurt.de

Telefon: 069-798-25472

Oliver Lauxen

lauxen@em.uni-frankfurt.de

Telefon: 069-798-25457

Christian Müller

chr.mueller@em.uni-frankfurt.de

Telefon: 069-798-28923

Druck: November 2019

Unter Mitarbeit von Carolin Hamel

Bildnachweis: Workers in Distribution Warehouse: © Monkey Business - stock.adobe.com; Group of students in woodwork training course: © alfa27 - stock.adobe.com; Factory woman holding digital tablet computer: © PR Image Factory - stock.adobe.com.



ProAbschluss
Job | Qualifikation | Zukunft

Gefördert aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen und der Europäischen Union - Europäischer Sozialfonds.