



Masterarbeit im Rahmen des Masters of Advanced Studies ZFH in  
Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

## **Berufsabschluss für Erwachsene - mehr Fachkräfte für die Arbeitswelt**

Eine Untersuchung zu Sensibilisierungsgrad, Nutzen- und  
Bedürfnisevaluation am Beispiel der Zuger Arbeitgebenden

Eingereicht dem IAP Institut für Angewandte Psychologie,  
Departement Angewandte Psychologie der ZHAW

von

Beatrice Gwerder

am

11. November 2020

---

Erstbetreuung: Sarah Ellenberger  
dipl. Berufs-, Studien- und Laufbahnberaterin und Dozentin  
ZHAW Departement Angewandte Psychologie, Zürich

Zweitbetreuung: Ursula Stocker  
dipl. Berufs-, Studien und Laufbahnberaterin  
Fachstelle Berufsabschluss für Erwachsene  
BIZ Zug Amt für Berufsberatung

«Diese Arbeit wurde im Rahmen der Weiterbildung an der ZHAW, IAP Institut für Angewandte Psychologie, Zürich, verfasst. Eine Publikation bedarf der vorgängigen schriftlichen Bewilligung des IAP».

Aus Gründen einer geschlechtergerechten Sprache werden in der vorliegenden Masterarbeit Paarformen, geschlechtsneutrale Bezeichnungen oder Umformulierungen verwendet.

---

## **Dank**

Ein erster, besonderer Dank gilt an dieser Stelle dem BIZ Berufsinformationszentrum Kanton Zug und seiner Fachstelle Berufsabschluss für Erwachsene für die Möglichkeit, mich vertieft mit diesem Thema auseinandersetzen zu dürfen.

Ein grosses Dankeschön geht desweiter an alle Interviewpartnerinnen und -partner. Während die Einen mit ihrem amtlichen Fachwissen hilfreiche thematische Informationen und Einschätzungen lieferten, gewährten mir die Anderen wertvolle Einblicke in den Stand ihrer unternehmerischen Sensibilisierung. Durch ihre Bereitschaft zur Mitwirkung leisteten sie alle einen wesentlichen Beitrag zum Zustandekommen dieser Arbeit.

Bei der Erstbetreuung, Frau Sarah Ellenberger und der Zweitbetreuung, Frau Ursula Stocker sowie ihrem ehemaligen Berufskollegen und Leiter Beratungsteam BIZ Zug, Herr Franz Müller, bedanke ich mich herzlich für ihre konstruktive Beratung und Unterstützung während der Arbeit.

## Abstract

Die vorliegende Masterarbeit untersucht im Auftrag des BIZ Berufsinformationszentrum Kanton Zug im Hinblick auf den Berufsabschluss für Erwachsene und dessen etablierten vier Wege den Sensibilisierungsgrad der im Kanton ansässigen Arbeitgebenden. Zusätzlich hat sie das Ziel, Erkenntnisse zu deren Angebotsnutzung, Haltungen gegenüber Nutzen und Befürchtungen, aber auch hinsichtlich noch allfällig offener Bedürfnisse zu gewinnen. Letztlich werden daraus die Auswirkungen auf die Fachstelle Berufsabschluss für Erwachsene erfasst und mit Handlungsempfehlungen untermauert.

Nach vertiefter Literaturrecherche wurden zwei Untersuchungen mit separaten Interviewleitfäden zu den obigen Kernthemen durchgeführt – zum einen in der qualitativen Fundierung 1 bei Fachpersonen zweier kantonaler Verwaltungen mit ausgewiesener Expertise und zum andern in der qualitativen Fundierung 2 bei Arbeitgebenden des Kantons Zug. Die Interviews wurden nach dem Vierphasenmodell nach Lamnek & Krell (2016, S. 379 ff.) ausgewertet.

Die Ergebnisse aus der qualitativen Fundierung 2 bestätigen die Interviewergebnisse der ersten Fundierung sowie bestehende Schweizer Forschungsarbeiten in dem Sinne, dass der Sensibilisierungsgrad auch bei den Zuger Unternehmungen – insbesondere abhängig von Branche und Beruf sowie der Förderung durch die Organisationen der Arbeitswelt – als heterogen eingeschätzt werden kann. Die vorhandenen Kenntnisse beschränken sich oftmals auf bestimmte, in den Firmen bereits gelebte Aspekte im Hinblick auf einen nachgeholten Berufsabschluss für Erwachsene. Das Bestehen der Fachstelle Berufsabschluss für Erwachsene scheint zwar bekannt zu sein, doch ihre Beratungsangebote sind weitgehend nur lückenhaft geläufig. Hinsichtlich den betrieblichen Nutzeneinschätzungen kann festgehalten werden, dass der Berufsabschluss für Erwachsene als Instrument mit Potenzial im Kampf gegen den Fachkräftemangel betrachtet wird. Grundlegende Befürchtungen bestehen keine. Kritisch geprüft werden vor einer individuellen Förderung personenbezogene Aspekte wie Leistung, Persönlichkeit und Entwicklungspotenzial. Potenzial zeichnet sich je nach Branche bei der Ausbildungsfinanzierung sowie bei erwachsenengerechten Bildungsangeboten ab. Zudem zeigt sich das Bedürfnis nach Beratung durch Fachexperten bei der betrieblichen Aufklärungsarbeit und deren Näherrücken an die Wirtschaft.

Das BIZ Zug nimmt mit der Fachstelle Berufsabschluss für Erwachsene und der dadurch geschaffenen dedizierten Beratungs- und Informationsstätte zusammen mit anderen Kantonen eine Vorreiterrolle ein. Die Ergebnisse der Analysen lassen insbesondere Handlungsmöglichkeiten bei Zusammenarbeitsstrukturen und Vermarktungsaktivitäten erkennen.

# Inhaltsverzeichnis

<b>Abkürzungsverzeichnis</b> .....	<b>i</b>
<b>1 Einleitung</b> .....	<b>1</b>
1.1 Ausgangslage und Begründung der Themenwahl.....	1
1.2 Fragestellung und Zielsetzung der Arbeit.....	2
1.3 Aufbau der Arbeit.....	3
1.4 Inhaltliche Abgrenzung .....	4
1.5 Begriffliche Abgrenzung.....	4
<b>2 Theoretische und politische Fundierung</b> .....	<b>5</b>
2.1 Begriffliche Zusammenhänge .....	5
2.1.1 Chancengleichheit.....	5
2.1.2 Lebenslanges Lernen .....	5
2.1.3 Arbeitsmarktfähigkeit .....	6
2.1.4 Resilienz.....	6
2.1.5 Grundkompetenzen Erwachsener .....	7
2.2 Politischer Hintergrund.....	7
2.2.1 Gesetzlicher Rahmen .....	8
2.2.2 Berufsabschluss für Erwachsene.....	9
2.2.3 Bisherige und aktuelle Studien, Strategien, Initiativen, Stossrichtungen .....	11
2.3 Beschreibung Fachstelle Berufsabschluss für Erwachsene BIZ Zug.....	13
<b>3 Qualitative Fundierung 1 – Interviews mit kantonalen Fachpersonen</b> .....	<b>15</b>
3.1 Methodische Grundlagen zu den Interviews .....	15
3.2 Ergebnisse aus den Interviews .....	16
3.2.1 Allgemeine Erfahrungen zur Unterstützung durch die Arbeitgebenden .....	16
3.2.2 Vor- und Nachteile der vier Wege aus Sicht von Unternehmen .....	16
3.2.3 Sensibilisierungsgrad .....	18
3.2.4 Angebotsnutzung.....	20
3.2.5 Unterstützungsmassnahmen für Arbeitgebende .....	23
3.2.6 Nutzeneinschätzung und Befürchtungen .....	24

---

3.2.7	Bedürfnisse der Arbeitgebenden .....	25
<b>4</b>	<b>Qualitative Fundierung 2 – Interviews mit Arbeitgebenden im Kanton Zug .....</b>	<b>26</b>
4.1	Methodische Grundlagen zu den Interviews .....	26
4.2	Ergebnisse aus den Interviews .....	28
4.2.1	Sensibilisierungsgrad .....	28
4.2.2	Angebotsnutzung.....	30
4.2.3	Unterstützungsmassnahmen für Arbeitgebende .....	33
4.2.4	Nutzeneinschätzung und Befürchtungen .....	34
4.2.5	Bedürfnisse der Arbeitgebenden .....	35
4.2.6	Ergänzende Themen – Personalentwicklung, Arbeitgeberverantwortung .....	35
<b>5</b>	<b>Diskussion und Ausblick .....</b>	<b>36</b>
5.1	Erkenntnisse und Interpretationen theoretische und politische Fundierung .....	36
5.2	Erkenntnisse und Interpretationen qualitative Fundierung 1 .....	38
5.2.1	Allgemeine Erfahrungen zur Unterstützung durch die Arbeitgebenden .....	38
5.2.2	Vor- und Nachteile der vier Wege aus Sicht von Unternehmen .....	38
5.2.3	Sensibilisierungsgrad .....	39
5.2.4	Angebotsnutzung.....	40
5.2.5	Unterstützungsmassnahmen für Arbeitgebende .....	41
5.2.6	Nutzeneinschätzung und Befürchtungen .....	41
5.2.7	Bedürfnisse der Arbeitgebenden .....	42
5.3	Erkenntnisse und Interpretationen qualitative Fundierung 2.....	42
5.3.1	Sensibilisierungsgrad .....	42
5.3.2	Angebotsnutzung.....	44
5.3.3	Unterstützungsmassnahmen für Arbeitgebende .....	45
5.3.4	Nutzeneinschätzung und Befürchtungen aus Sicht Unternehmungen.....	47
5.3.5	Bedürfnisse der Arbeitgebenden .....	49
5.4	Implikationen auf die Fachstelle Berufsabschluss für Erwachsene.....	49
5.5	Implikationen auf fachstellenunabhängige Dritte .....	51
5.5.1	Exkurs: Positive Auswirkungen eines Berufsabschlusses auf Erwachsene.....	52

---

<b>6</b>	<b>Abschliessende Betrachtung .....</b>	<b>53</b>
6.1	Reflexion methodisches Vorgehen.....	53
6.2	Fazit.....	54
	<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>56</b>
	<b>Tabellenverzeichnis .....</b>	<b>65</b>
	<b>Anhang .....</b>	<b>66</b>

---

## Abkürzungsverzeichnis

BBG	Berufsbildungsgesetz
BIZ	Berufsinformationszentrum
BSLB	Berufs-, Studien-, und Laufbahnberatung
BBV	Berufsbildungsverordnung
EBA	Eidgenössisches Berufsattest
EDK	Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren
EFZ	Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis
ENAIIP	Internationaler Bund GmbH
GPK-N	Geschäftsprüfungskommission des Nationalrates
INVOL	Integrationsvorlehre
KBSB	Schweizerischen Konferenz der Leiterinnen und Leiter der Berufs- und Studienberatung
L-GAV	Landesgesamtarbeitsvertrag im Schweizer Gastgewerbe
OdA	Organisationen der Arbeitswelt
SBFI	Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation
SVEB	Schweizerischer Verband für Weiterbildung
SKOS	Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe
WeBiG	Weiterbildungsgesetz
WeBiV	Weiterbildungsverordnung



# 1 Einleitung

“Je mehr Erwachsene einen Berufsabschluss nachholen, desto grösser die Anzahl derer, die qualifizierte Arbeit leisten können, aber auch derer, die sich – einmal auf den Geschmack des Lernens und Könnens gekommen – weiterbilden wollen. Personen, die Hilfstätigkeiten ausführen, weil ihre einst absolvierte Grundbildung überholt ist, tragen ebenfalls mehr zur Wertschöpfung bei, wenn sie wieder als qualifizierte Arbeitskräfte eingesetzt werden können.“ (Maurer, Neuhaus & Wettstein, 2016, S. 157)

## 1.1 Ausgangslage und Begründung der Themenwahl

Die Auswahl an aktueller Literatur und Forschungsstudien zeigt: Der Arbeitsmarkt ist heute und in Zukunft einem permanenten Wandel unterworfen. Megatrends wie Globalisierung, demografische Entwicklung und technologischer Fortschritt durch Digitalisierung sind wichtige Gründe für diese Veränderungen. Im Zuge dessen ändern sich Berufe und ihre Arbeitsformen, verschwinden Tätigkeiten, entstehen neue Aufgaben. Verschiedenen Branchen fehlt es dabei an Fachkräften. Umgekehrt können Erwerbstätige heute nicht mehr mit jener Arbeitsplatzsicherheit rechnen, wie sie vor einigen Jahren noch bestand. Insbesondere erwachsene Personen ohne abgeschlossene berufliche Grundbildung erhalten sich mit einem nachobligatorischen Berufsabschluss überhaupt weiterhin arbeitsmarktfähig.

Noch im Jahr 2015 besaßen ca. 470'000 in der Schweiz erwerbstätige Personen im Alter von 25 bis 64 Jahren keinen anerkannten beruflichen Abschluss auf Sekundarstufe II. Gemessen an allen Erwerbstätigen in dieser Altersspanne entspricht dies rund 12 % (Schmid, Schmidlin & Hischier, 2017, S. 11).

Der Berufsabschluss für Erwachsene hat das Ziel, nicht nur erwachsenen Erwerbstätigen berufliche Perspektiven und Mobilität zu ermöglichen, sondern betroffene Branchen darin zu unterstützen, Lücken im benötigten Fachpersonal zu schliessen (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation [SBFI], 2018a, S. 6). Er wurde darum am Spitzentreffen der Berufsbildung im Jahr 2014 von den drei Verbundpartnern SBFI, den Kantonen sowie den Organisationen der Arbeitswelt (OdA) zum Handlungsschwerpunkt erklärt (SBFI, 2014, S. 7). Trotz der verschiedenen, zwischenzeitlich zum Teil speziell für Erwachsene realisierten Berufsbildungsangeboten scheinen diese sowie die Möglichkeit für einen Berufsabschluss im Erwachsenenalter weder den Firmen noch den betroffenen Erwerbstätigen effektiv bekannt zu sein (SBFI, 2018a, S. 6).

Um die Bekanntheit des Berufsabschlusses für Erwachsene zu erhöhen, lancierten die Verbundpartner darum im Sommer 2018 eine Informations- und Kommunikationskampagne unter [berufsbildungplus.ch](http://berufsbildungplus.ch), welche neben interessierten Erwachsenen auch Beratungsstellen und insbesondere Arbeitgebende zum Thema sensibilisieren sollte (SBFI, 2018a, S. 6).

Im Zuge dessen erschuf das BIZ Berufsinformationszentrum Kanton Zug im Jahr 2019 die Fachstelle Berufsabschluss für Erwachsene (Muff, 2019) und stellte ein spezialisiertes Beratungsangebot sowie Online-Informationen zusammen. Mit der Eröffnung wurden desweiteren über 1'400 Flyer an Lehrfirmen im Kanton Zug verschickt. Bisher bemerkt die Fachstelle jedoch wenig Veränderung im Interesse und Beratungsbedarf zur Thematik, dies weder bei im Kanton ansässigen Firmen noch bei der erwachsenen Erwerbsbevölkerung.

Umgekehrt begleitete die Autorin während ihrer bisherigen Tätigkeit im Personalmanagement mehrfach Umstrukturierungen und organisatorische Neuausrichtungen. Dabei erlebte sie, dass insbesondere Personen mit tiefem bzw. überholtem Bildungsniveau oder ohne einen in der Schweiz anerkannten Berufsabschluss auf der ausgeübten Tätigkeit Schwierigkeiten bekundeten, sich in solchen Neuorientierungsprozessen betriebssintern oder am Arbeitsmarkt erfolgreich zurecht zu finden. Im Zuge ihrer beruflichen Erfahrungen gelangte sie zur Überzeugung, dass Arbeitgebende nicht nur einen wertvollen Beitrag leisten können, sondern massgeblich mitverantwortlich sind, insbesondere auch diese Mitarbeitenden hinsichtlich deren Arbeitsmarktfähigkeit zu sensibilisieren und zu fördern. Dies veranlasste sie nach einem Praktikum beim BIZ Zug dazu, sich vertiefter mit dem Thema Berufsabschluss für Erwachsene unter besonderem Fokus der Arbeitgebenden zu befassen.

## 1.2 Fragestellung und Zielsetzung der Arbeit

Auch das SBF1 (Tsandev, Beeli, Aeschlimann, Kriesi & Voit, 2017, S. 5) erachtet u. a. gerade die Unterstützung durch die Unternehmen als wichtige Voraussetzung bei der Förderung der beruflichen Grundbildung für Erwachsene. Daraus und aus den obigen Ausführungen ergeben sich für die Erarbeitung der vorliegenden Arbeit folgende Hauptfragestellungen mit Blick auf die Arbeitgebenden:

1. **Sensibilisierungsgrad:** Wie bekannt sind die vier etablierten Wege zum Berufsabschluss für Erwachsene bei den Unternehmen im Kanton Zug? Wie bekannt sind bei den Zuger Firmen diesbezüglich bestehende Unterstützungsangebote, insbesondere jene der Fachstelle Berufsabschluss für Erwachsene des BIZ Zug?
2. **Angebotsnutzung:** Inwiefern werden die vier Wege zur Erlangung des Berufsabschlusses für Erwachsene im Kanton Zug genutzt und für welche Berufe bevorzugt gewählt?
3. **Unterstützungsmassnahmen für Arbeitgebende:** Welche Unterstützungsangebote, allgemein und bezogen auf die Fachstelle Berufsabschluss für Erwachsene des BIZ Zug werden seitens den Zuger Arbeitgebenden als wichtig erachtet?
4. **Nutzeneinschätzung und Befürchtungen:** Welcher Nutzen wird seitens der Zuger Wirtschaft in der Unterstützung des Berufsabschlusses für Erwachsene gesehen und welche kritisch bedachten Standpunkte oder Befürchtungen bestehen? Wann unterstützen Firmen Mitarbeitende für den Berufsabschluss für Erwachsene, wann sehen sie davon ab?

- 5. Bedürfnisse der Arbeitgebenden:** Welche Bedürfnisse zum Thema und zur generellen Unterstützung bestehen bei den Arbeitgebenden im Kanton Zug, damit der Berufsabschluss für Erwachsene weiter gefördert werden kann?

Das Ziel der vorliegenden Arbeit mit ihren verschiedenen Analysen ist es, Erkenntnisse zu gewinnen über den aktuellen Stand der arbeitgeberseitigen Sensibilisierung und Angebotsnutzung sowie deren Einschätzung zu Unterstützungsmassnahmen, Nutzen und offener Bedürfnisse. Daraus für die Fachstelle Berufsabschluss für Erwachsene resultierende Implikationen und Handlungsmöglichkeiten sollen aufgezeigt werden und zur weiteren thematischen Förderung im Kanton Zug beitragen.

### **1.3 Aufbau der Arbeit**

Die Masterarbeit besteht aus den folgenden drei Hauptphasen:

1. Theoretische und politische Fundierung sowie qualitative Fundierung 1 – Analyse der Ausgangslage mit Untermauerung durch qualitative Experteninterviews (Lamnek & Krell, 2016, S. 317)
2. Qualitative Fundierung 2 - Interviews zum Berufsabschluss für Erwachsene bei Arbeitgebenden im Kanton Zug
3. Implikationen aus den Fundierungen der Vorphasen und Empfehlungen

#### ***Phase 1: Theoretische und politische Fundierung sowie qualitative Fundierung 1 - Analyse der Ausgangslage mit Untermauerung durch qualitative Experteninterviews***

In dieser ersten Phase wird in Kapitel 2 die theoretische und politische Ausgangslage analysiert. Dabei werden die zum Berufsabschluss für Erwachsene bestehende Literatur wie auch im Internet öffentlich zugängliche Informationen untersucht. Dabei soll ein Überblick gewonnen werden über die bisherigen Entwicklungen und Massnahmen bezogen auf die Schweiz sowie den Kanton Zug. Die wichtigsten Interpretationen daraus folgen zusammenfassend im Diskussionsteil in Kapitel 5.1 und dienen als Basis für die weitere Arbeit.

In Kapitel 3 erfolgt die qualitative Fundierung 1 mit zwei teilstrukturierten Experteninterviews. Dabei geht es in erster Linie darum, von amtlichen Fachpersonen in der Berufsbildung bzw. der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB) verschiedener Kantone Informationen und Einschätzungen zu erhalten zu den in Kapitel 1.2 aufgeführten Kernfragestellungen im Hinblick auf eine arbeitgeberbezogene Förderung des Berufsabschlusses für Erwachsene. Eine Zusammenfassung mit Folgerungen wird in Kapitel 5.2 der Diskussion festgehalten.

## ***Phase 2: Qualitative Fundierung 2 - Interviews zum Berufsabschluss für Erwachsene bei Arbeitgebenden im Kanton Zug***

Basierend auf der Phase 1 werden im Rahmen einer qualitativen Fundierung 2 in Kapitel 4 weitere teilstrukturierte Interviews geführt. Durch den Einbezug von vier im Kanton Zug ansässigen Firmen werden arbeitgeberseitige Einschätzungen und Informationen zu den in Kapitel 1.2 dargelegten Fragestellungen im Hinblick auf die Förderung des Berufsabschlusses für Erwachsene erhoben und analysiert. Auch diese Phase wird mit zusammenfassenden Konklusionen in Kapitel 5.3 des Diskussionsteils verdichtet.

## ***Phase 3: Implikationen aus den Fundierungen der Vorphasen und Empfehlungen***

In der letzten Phase sind die Folgerungen und Interpretationen aus den Phasen 1 und 2 herausgearbeitet und in den Kapiteln 5.1 bis 5.3 festgehalten. Dem folgen in Kapitel 5.4 bzw. 5.5 ausblickende Überlegungen mit Implikationen und Handlungsempfehlungen für die Fachstelle Berufsabschluss für Erwachsene des BIZ Zug sowie für fachstellenunabhängige Dritte. Die Arbeit wird in Kapitel 6 mit einer kritischen Hinterfragung des methodischen Vorgehens sowie einem abschliessenden Fazit abgerundet.

### **1.4 Inhaltliche Abgrenzung**

In der vorliegenden Arbeit ist der Berufsabschluss für Erwachsene das Kernthema und steht in den einzelnen Fundierungen im Fokus. Andere Aspekte wie z. B.

- Förderung und Erhalt von Grundkompetenzen und Allgemeinbildung
- Integrationsagenda
- Weiterbildungsoffensive in der Sozialhilfe „Arbeit dank Bildung“
- nationale Kampagne #LifelongLearning

werden in der theoretischen und politischen Fundierung von Kapitel 2 teilweise einbezogen, um die Vielschichtigkeit der Thematik aufzuzeigen. Sie stehen jedoch nicht im Vordergrund.

### **1.5 Begriffliche Abgrenzung**

Für die Bezeichnung Berufsabschluss für Erwachsene werden in der vorliegenden Arbeit Umschreibungen wie berufliche Grundbildung / Qualifikation für Erwachsene, Lehrabschluss für Erwachsene oder nachobligatorischer Berufsabschluss für Erwachsene synonym verwendet.

Für die Bezeichnung Amt für Berufsbildung werden im Verlaufe dieser Arbeit Begriffe wie Berufsbildungsamt, Berufsinspektorat oder Lehraufsicht gleichbedeutend eingesetzt.

Unter erwachsenengerechten Bildungsangeboten werden in dieser Arbeit Spezialklassen für Erwachsene verstanden, welche die Absolvierenden durch ihre besonderen Schulzeiten wie abends oder am Wochenende möglichst wenig vom Betriebsalltag fernhalten.

## 2 Theoretische und politische Fundierung

Um den Kontext zu erkennen, in welchem der Berufsabschluss für Erwachsene eingebettet ist, werden nachfolgend ausgewählte Zusammenhänge bzw. Hintergründe aus Theorie und Politik aufgezeigt. Für eine ganzheitliche Betrachtung wird ergänzend die Fachstelle Berufsabschluss für Erwachsene des BIZ Zug wie auch deren bestehenden Unterstützungsangebote beschrieben. Die Erkenntnisse und Folgerungen aus dieser Analyse folgen in Kapitel 5.1.

### 2.1 Begriffliche Zusammenhänge

In der aktuellen Fachliteratur finden sich einige Begriffe, welche mit dem Berufsabschluss für Erwachsene in Verbindung gebracht werden können und nachfolgend beschrieben werden.

#### 2.1.1 Chancengleichheit

In der Schweizer Bundesverfassung Art. 2 Abs. 3 ist „eine möglichst grosse Chancengleichheit unter den Bürgerinnen und Bürgern“ ein integrierender Bestandteil. Im Duden werden unter diesem Begriff „gleiche Ausbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten für alle ohne Rücksicht auf Herkunft und soziale Verhältnisse“ definiert (Bibliographisches Institut GmbH, 2020). Auch Prof. Dr. Margrit Stamm, u.a. Direktorin des Forschungsinstituts Swiss Education in Bern (2018, S. 9) beschreibt Chancengleichheit damit, „...dass jede Person – gleichgültig, welcher sozialen Schicht sie entstammt – exakt gleiche Chancen zur Ausbildung erhält“. Dies impliziert jedoch nicht eine „absolute Gleichheit“ (Grubb, 2009, zitiert nach Kappus, 2015, S. 15), sondern meint lediglich das Recht auf eine solche Chance. Insofern stehen Armut und Bildungsniveau grundlegend miteinander in Verbindung. Eine fehlende oder mangelhafte Berufsausbildung stellt mitunter das grösste Risiko dar, in die Armut abzurutschen oder in ihr zu verbleiben (Fredrich, 2013, S. 3). Laut den Armutsquoten in der Schweiz gehören u. a. Personen ohne nachobligatorischen Ausbildungsabschluss zu den am stärksten betroffenen Gruppen (Bundesamt für Statistik [BfS], 2018).

#### 2.1.2 Lebenslanges Lernen

Laut Hof (2011, S. 116) umfasst dieses Lernen „die Gesamtheit allen formalen, non-formalen und informellen Lernens über den gesamten Lebenszyklus eines Menschen“ (vgl. auch Abbildung 1). Ulich und Wülser (2018, S. 67) wiederum sehen im Lernen den Versuch, sich an mögliche anstehende „Beanspruchungssituationen“ in der Zukunft vorhersehend und frühzeitig anzupassen. Durch den laufenden Wandel von Wirtschaft und Gesellschaft verliert angeeignetes Wissen verhältnismässig rasch seinen Wert oder wird nicht mehr benötigt, wie das SBFI (2019a, S. 8) festhält. Im Gegenzug sind neue Fähigkeiten oder Kompetenzen gefragt. Um diese Lücken oder Defizite zu schliessen, ist lebenslanges Lernen durch regelmässige Bildung unabdingbar (SBFI, 2019a, S. 8). Abbildung 1 fasst die verschiedenen Bestandteile des Lebenslangen Lernens nochmals zusammen.

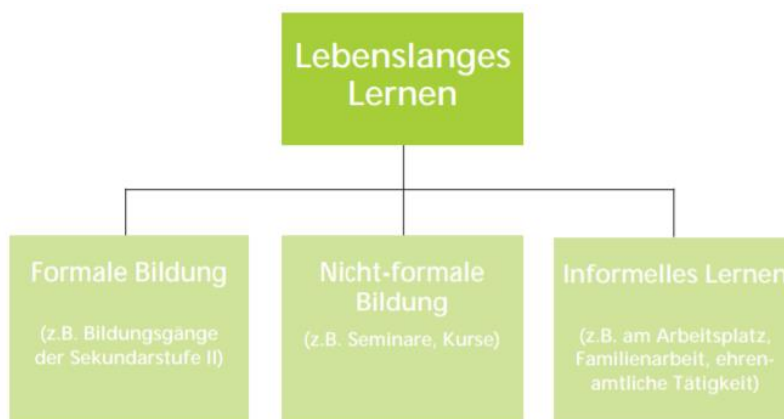


Abbildung 1. Lebenslanges Lernen (Bundesamt für Berufsbildung & Technologie, 2010, S. 5).

Ulich und Wülser (2018, S. 273) sehen hinsichtlich fehlenden „Lernangeboten“ mögliche auf das Individuum bezogene Auswirkungen wie das „Risiko des Verlernens“ und eines folgenden „Motivationsdefizits“, „abnehmender Frische, verminderter Angeregtheit und Arbeitsfreude bzw. umgekehrt mit zunehmender Ermüdung, Monotonie und psychischer Sättigung“.

### 2.1.3 Arbeitsmarktfähigkeit

Auch unter den Begriffen Employability oder Beschäftigungsfähigkeit bekannt, ist die Aufrechterhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit im erwerbsfähigen Alter für Bruederlin (Interview personalSCHWEIZ, Mai 2018) ein wichtiges Ziel, für welches Arbeitnehmende wie auch Arbeitgebende ihren Teil der Verantwortung tragen. Insbesondere bei unqualifiziertem Personal oder bei Quereinsteigenden ohne nachgeholt Abschluss auf dem neuen Arbeitsgebiet ist in einem sich rasch vollziehenden wirtschaftlichen Strukturwandel wie auch in Krisenzeiten das Risiko gross, erwerbslos zu werden (Hochuli, 2013, S. 63). Um auf dem sich verändernden Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig zu bleiben, haben Mitarbeitende einerseits selbstverantwortlich ihren Teil dazu beizutragen, ihre Qualifikationen langfristig zu sichern und müssen „Selbstständigkeit in Hinblick auf ein «lebenslanges Lernen» entwickeln“ (Strobel & Summa, 2008, S. 345). Andererseits liegt es im Interesse der Unternehmen, zur Sicherung ihrer langfristigen Wettbewerbsfähigkeit und im Hinblick auf Entwicklungen wie Globalisierung, digitaler Technologiewandel oder demografischer Fachkräftemangel flexibel reagieren zu können. Deshalb ist es ein betrieblich wichtiger Aspekt, Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen der Arbeitnehmenden durch Aus- und Weiterbildung, basierend auf einer Qualifizierungs- und Personalentwicklungsstrategie, nicht nur aktuell zu halten, sondern auch Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten (Dietl & Höschle, 2008, S. 89; Interview Bruederlin, personalSCHWEIZ, Mai 2018).

### 2.1.4 Resilienz

Resilienz wird in der Psychologie als Fähigkeit bezeichnet, „widerstandsfähig gegenüber äusseren Belastungen und Krisensituationen zu sein und sie ohne anhaltende Beeinträchtigung durchzustehen“ (Scharnhorst, 2008, S. 52).

Der Begriff lässt sich einerseits mit dem betrieblichen Kontext in Verbindung bringen. Gemäss Rolfe (2019, S. VII) geht es dabei „um die Stärkung der Fähigkeit von Organisationen und ihrer Mitglieder erfolgsgefährdende Krisen, bedeutende strategische Entscheidungen und Herausforderungen positiv zu bewältigen“. Dazu benötigen sie u. a. Mitarbeitende, welche fähig sind, mit diesen sich wandelnden Rahmenbedingungen adäquat und flexibel umzugehen. Dementsprechend bezeichnen Rigotti und Mohr (2008, S. 47) im Hinblick auf eine gesunde Arbeitswelt die „Bildung als die wichtigste primäre gesundheitsbezogene Prävention“.

Andererseits kann die oben beschriebene Widerstandskraft auch auf das Individuum bezogen werden. Der Aus- und Weiterbildung als ein möglicher Resilienzfaktor kommt dabei gemäss dem Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen (2008, S. 77) nicht nur eine wesentliche Bedeutung in der Verhinderung von Arbeitslosigkeit bzw. Erhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit zu, sondern auch als Ressource in der Gesundheitserhaltung und -förderung der Mitarbeitenden. Angemessene Bildung und deren Verwendung ermöglicht Erfolgserlebnisse, wie Oetting (2008, S. 57) beschreibt. Diese wiederum verhelfen zu einem gestärkten Selbstbewusstsein und einer grösseren Identifikation mit der Aufgabe. Dadurch steigert sich die Freude an Herausforderungen, die Robustheit gegen Stress verbessert sich und gesundheitliche Risiken bzw. Ausfälle werden reduziert (Oetting, 2008, S. 57).

### **2.1.5 Grundkompetenzen Erwachsener**

Heutzutage ist ein Abschluss auf Sekundarstufe II die Mindestvoraussetzung, damit eine Person nachhaltig und erfolgreich im ersten Arbeitsmarkt integriert ist. Für viele nicht oder niedrig qualifizierte Erwachsene scheitert dieser Schritt jedoch an den mangelhaften sprachlichen Grundkompetenzen (Fritschi, 2013, S. 189). Gemäss schweizerischem Weiterbildungsgesetz WeBiG Art. 13 Abs. 1 (Der Bundesrat, 2017) werden unter Grundkompetenzen Erwachsener „Voraussetzungen für das lebenslange Lernen“ verstanden und beinhalten „grundlegende Kenntnisse und Fähigkeiten“ in den Bereichen:

- „Lesen, Schreiben und mündliche Ausdrucksfähigkeit in einer Landessprache
- Grundkenntnisse der Mathematik
- Anwendung von Informations- und Kommunikationstechnologien“

Die Förderung und der Erhalt dieser Kompetenzen ist entsprechend von grosser Bedeutung, da sie die Basis bilden, damit eine erwachsene Person nicht nur den Alltag bestreiten, sondern auch in der Arbeitswelt langfristig bestehen und u.a. an Bildungsangeboten wie dem Berufsabschluss für Erwachsene partizipieren kann (SBFI, 2016, S. 2).

## **2.2 Politischer Hintergrund**

Wie in Kapitel 1.1 einleitend ausgeführt, ist der Fachkräftemangel in gewissen Branchen aufgrund des demografischen, digitalen und technologischen Wandels bereits gross und wird

zukünftig weiter zunehmen. Umgekehrt sind gemäss SBFI (2014, S. 4) insbesondere Erwachsene ohne Abschluss auf Sekundarstufe II ausserordentlich oft in Tieflohnfunktionen tätig, weniger sicher im Arbeitsmarkt integriert und entsprechend vermehrt von Erwerbslosigkeit betroffen. Es erachtet darum die Nach- und Höherqualifizierung von Erwachsenen "aus wirtschafts-, gesellschafts- und sozialpolitischer Sicht von grösster Bedeutung" (2014, S. 4).

Entsprechend arbeitet das SBFI seitens Bund mit den verschiedensten Anspruchsgruppen zusammen: Allen voran beeinflussen Beratungen und Beschlüsse seitens Bundesrat und Parlament den Verlauf des Berufsabschlusses für Erwachsene. Dies wirkt sich wiederum auf die einzelnen Kantone und deren Umsetzung aus, insbesondere verkörpert durch die Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK). Ebenso beteiligen sich „Sozialpartner, Berufsverbände, andere zuständige Organisationen und Anbieter der Berufsbildung“ (SBFI, 2019b, Kap. 1) – insgesamt wiederum zusammengefasst in den Organisationen der Arbeitswelt OdA – mit erarbeiteten Lösungsvorschlägen am Geschehen. Das wesentlichste Gefäss jedoch ist die Verbundpartnerschaft zwischen dem SBFI, den Kantonen und den OdA. Sie ist in Artikel 1 des Bundesgesetz über die Berufsbildung (BBG) gesetzlich geregelt und trägt ihrerseits „die Verantwortung für die Berufsbildung“ (SBFI, 2018b, S. 2). Wie in Kapitel 1.1 erwähnt, erklärte die Verbundpartnerschaft den Berufsabschluss für Erwachsene im Jahr 2014 zu einem Handlungsschwerpunkt mit dem Ziel, „...die Abschlussquote von Erwachsenen ohne arbeitsmarktrelevanten Berufsabschluss in der Grundbildung (EBA/EFZ) zu erhöhen.“ (SBFI, o. J., S. 1).

### **2.2.1 Gesetzlicher Rahmen**

Besondere Merkmale des schweizerischen Bildungssystems sind ein offener Zugang zu den verschiedenen Bildungsangeboten sowie eine hohe horizontale und vertikale Durchlässigkeit (EDK, 2017). „Während die horizontale Durchlässigkeit Schultypwechsel innerhalb einer Stufe eines Bildungssystems meint, bezieht sich die vertikale Durchlässigkeit auf die Möglichkeit, Wechsel zwischen Bildungsgängen – also zwischen Schul- resp. Ausbildungsstufen (z. B. Wechsel von Sekundarstufe II in die Tertiärstufe) – zu vollführen“ (Kost, 2013, S. 475). Diese Ansprüche basieren auf der Verpflichtung der Bundesverfassung Art. 61a Abs. 1 „Bildungsraum Schweiz“ an Bund und Kantone. Das BBG, in Kraft seit 1. Januar 2004, sowie die entsprechende Verordnung über die Berufsbildung (BBV) bilden dazu den rechtlichen Rahmen. Im BBG (2004) sind hinsichtlich des Berufsabschlusses für Erwachsene insbesondere die Artikel 9, 17, 18, 33, 34 und 35 relevant. Auf kantonaler Ebene geschieht letztlich der Vollzug dieser Artikel mittels kantonalen Einführungsgesetzen und Verordnungen, so z.B. im Kanton Zug u.a. zur Berufsbildung (2018a Art. 413.11 ff.). Diese Umsetzung kann basierend auf dem Föderalismus kantonal unterschiedlich ausgelegt werden. Ebenfalls relevant ist das Bundesgesetz über die Weiterbildung (WeBiG), in Kraft seit 1. Januar 2017, sowie dessen Verord-



nung (WeBiV). Sie regeln für den Berufsabschluss für Erwachsene wichtige Basisthemen wie den Erwerb und Erhalt von Grundkompetenzen Erwachsener und verfolgen damit u. a. das Ziel, die Chancengleichheit zu verbessern und lebenslanges Lernen zu ermöglichen bzw. fördern.

Abbildung 2 zeigt grafisch vereinfacht unser Bildungssystem auf, wobei sich der Berufsabschluss für Erwachsene im grau hervorgehobenen Bereich befindet.

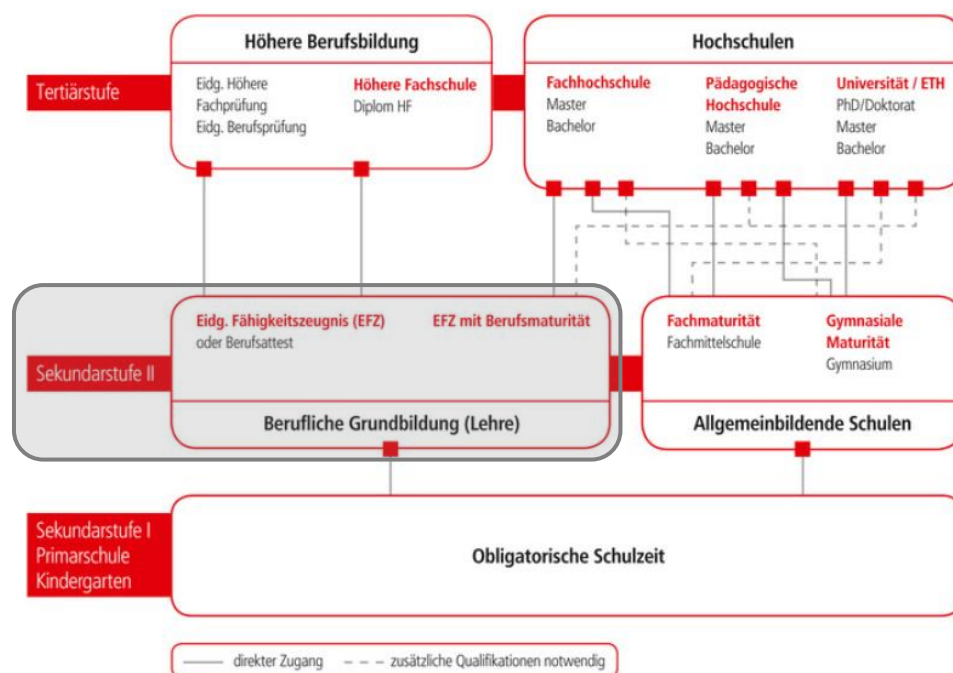


Abbildung 2. Bildungssystem der Schweiz.

(2020: <https://www.educationsuisse.ch/de/ausbildung-schweiz/bildungssystem-schweiz>)

## 2.2.2 Berufsabschluss für Erwachsene

„Die Zahl der Arbeitsplätze mit niedrigen Qualifikationsanforderungen hat sich im letzten Jahrzehnt in der Schweiz um 3 Prozent verringert. Im gleichen Zeitraum ist die Zahl der Erwerbstätigen mit hohen Qualifikationsprofilen um 57 Prozent gestiegen“ (Schmid et al., 2017, S. 11).

Dieses Zitat wie auch die begrifflichen Zusammenhänge in Kapitel 2.1 betonen die thematische Vielschichtigkeit und zeigen die Wichtigkeit auf, die Arbeitsmarktfähigkeit aufgrund der sich stetig wandelnden An- und Herausforderungen zu erhalten. Ein anerkannter Berufsabschluss symbolisiert dabei die Basis im Prozess des lebenslangen Lernens und eröffnet den Zugang zu zahlreichen beruflichen Möglichkeiten (SBFI, 2020, S. 7) wie auch nächsthöheren Bildungsangeboten. Abbildung 3 zeigt die vier etablierten Wege im Schweizer Bildungssystem, um als erwachsene Person einen anerkannten Berufsabschluss auf Niveau Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis EFZ oder Eidgenössisches Berufsattest EBA zu erlangen:

	Zwei Wege ohne Lehrvertrag		Zwei Wege mit Lehrvertrag	
	direkte Zulassung zur Abschlussprüfung	Validierung von Bildungsleistungen	verkürzte berufliche Grundbildung	reguläre berufliche Grundbildung
Voraussetzung	5 Jahre Berufserfahrung, davon einen Teil im angestrebten Beruf	5 Jahre Berufserfahrung, davon einen Teil im angestrebten Beruf	abgeschlossene obligatorische Schule oder gleichwertige Qualifikation, bereits erbrachte Bildungsleistungen	abgeschlossene obligatorische Schule oder gleichwertige Qualifikation
Dauer	je nach Vorbildung und gewählter Vorbereitungsart	individuell	1 bis 2 Jahre kürzer als reguläre berufliche Grundbildung	2 Jahre für EBA 3 oder 4 Jahre für EFZ
Modus	berufsbegleitend	berufsbegleitend	in der Regel Vollzeit	in der Regel Vollzeit
Bildung	<ul style="list-style-type: none"> <li>- betriebliche Bildung: nach Bedarf</li> <li>- Berufskunde und Allgemeinbildung: nach Bedarf</li> <li>- Überbetriebliche Kurse: nach Bedarf</li> </ul>	Nachweis beruflicher Handlungskompetenzen in einem Dossier	<ul style="list-style-type: none"> <li>- betriebliche Bildung: im Lehrbetrieb</li> <li>- Berufskunde und Allgemeinbildung: in der Berufsfachschule</li> <li>- Überbetriebliche Kurse: im Kurszentrum</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- betriebliche Bildung: im Lehrbetrieb</li> <li>- Berufskunde und Allgemeinbildung: in der Berufsfachschule</li> <li>- Überbetriebliche Kurse: im Kurszentrum</li> </ul>
Qualifikationsverfahren	Qualifikationsverfahren gemäss Bildungsverordnung	Beurteilung des Dossiers Beurteilungsgespräch	Qualifikationsverfahren gemäss Bildungsverordnung	Qualifikationsverfahren gemäss Bildungsverordnung

Abbildung 3. Berufsabschluss für Erwachsene – Vier Wege, ein Ziel. (2020: <http://www.berufsbildungplus.ch/dam/jcr:a2c6fd97-c01f-4e09-9a14-84749bb40f12/Grafik.pdf>)

Gemäss SBFI (2014, S. 9) definierte die Lehrstellenkonferenz im Jahr 2012 für den Berufsabschluss für Erwachsene den normativen Begriff „Nachholbildung“. Nachholbildung definiert „einen nachträglichen Ausgleich von Defiziten“ (SBFI, 2014, S. 9). „Berufsbildung für Erwachsene“ (SBFI, 2014, S. 9) wiederum schliesst nicht nur die Nachholbildung, sondern auch den Quereinstieg ein, sprich eine Umqualifizierung und Neuorientierung in einen anderen Beruf als den ursprünglich erlernten im Sinne eines Zweitabschlusses.

In Bezug auf Erwachsene unterscheidet das SBFI (2014, S. 9) zwei Altersgruppen, die jungen Erwachsenen zwischen 18 und 25 Jahren und die Erwachsenen ab 25 Jahren. Der Berufsabschluss für Erwachsene bezieht sich insbesondere auf die berufliche Grundbildung von Erwachsenen ab 25 Jahren.

Die nachfolgende Tabelle 1 zeigt summarisch die Entwicklung der Berufsabschlüsse bei den Erwachsenen zwischen den Jahren 2015 und 2018 im Hinblick auf die vier möglichen Wege.

Tabelle 1

*Entwicklung der Anzahl Abschlüsse 2015 bis 2018 nach den vier Wegen*

(Daten aus SBFI, 2017a, S. 22, 2018c, S. 22, 2019c, S. 16, 2020, S. 16, eigene Darstellung)

Jahr	2015				2016				2017				2018			
	25-29	30-39	40+	Total	25-29	30-39	40+	Total	25-29	30-39	40+	Total	25-29	30-39	40+	Total
Reguläre berufliche Grundbildung	2.451	750	269	3.470	2.635	899	266	3.800	2.868	995	289	4.152	2.826	1.105	339	4.270
Verkürzte berufliche Grundbildung	1.173	479	350	2.002	1.238	504	333	2.075	1.206	550	333	2.089	1.254	563	379	2.196
Direkte Zulassung zur Abschlussprüfung	574	889	775	2.238	514	882	768	2.164	503	836	776	2.115	482	903	874	2.259
Validierung von Bildungsleistungen	68	194	343	605	58	159	337	554	49	197	343	589	68	242	390	700
<b>Total</b>	<b>4.266</b>	<b>2.312</b>	<b>1.737</b>	<b>8.315</b>	<b>4.445</b>	<b>2.444</b>	<b>1.704</b>	<b>8.593</b>	<b>4.626</b>	<b>2.578</b>	<b>1.741</b>	<b>8.945</b>	<b>4.630</b>	<b>2.813</b>	<b>1.982</b>	<b>9.425</b>

### 2.2.3 Bisherige und aktuelle Studien, Strategien, Initiativen, Stossrichtungen

Aufgrund der thematischen Relevanz wurden seit der in Kraftsetzung des BBG im Jahr 2004 eine Vielzahl an Massnahmen zur Förderung des Berufsabschlusses für Erwachsene entwickelt und eingeleitet. Nachfolgend zeigt Tabelle 2 eine nicht abschliessende Aufzählung wichtiger Aktivitäten und deren Akteure. Wenn auch weiter zurückliegende Meilensteine darin enthalten sind, liegt der Fokus der Nennungen auf aktuelleren Studien, Strategien, Initiativen und Stossrichtungen seit der Erklärung zum Handlungsschwerpunkt durch die Verbundpartner im Jahr 2014. Sie können den Berufsabschluss für Erwachsene direkt oder indirekt betreffen.

Tabelle 2

#### Extrakt über Studien, Strategien, Initiativen, Stossrichtungen

(zusammengefasste Daten aus der Literaturanalyse, eigene Darstellung)

Jahr	Institutionen bzw. Körperschaften	Studien / Strategien / Initiativen / Stossrichtungen (Quelle)
2004	Schweiz. Eidgenossenschaft	In Kraftsetzung neues Bundesgesetz über die Berufsbildung inkl. Verordnung (Der Bundesrat, 2004)
2007	Verbundpartner	Erstmalige Entwicklung Dachkampagne berufsbildungplus.ch der Schweizer Berufsbildung zur Sichtbarmachung ihrer Stärken und Bedeutung für die Schweiz (berufsbildungplus.ch, o. J.)
2014	Nationales Spitzentreffen Berufsbildung / Verbundpartner	Definition Berufsabschluss für Erwachsene als Handlungsschwerpunkt inkl. Grundlagenbericht «Berufsabschluss und Berufswechsel für Erwachsene» (SBFI, 2014, S. 7)
2015	Verbundpartner	Neuer Auftritt berufsbildungplus.ch, Slogans wie «Lerne..., werde ...» sollen die Durchlässigkeit im Schweizer Bildungssystem aufzeigen im Sinne von «Profis kommen weiter» (berufsbildungplus.ch, o. J.)
2016	Nationales Spitzentreffen Berufsbildung / Verbundpartner	Massnahmenpapier mit Auftrag zur Erarbeitung einer ganzheitlichen und langfristigen Strategie für die Berufsbildung Schweiz mit Vision 2030 sowie Auftrag zur nationalen Informations- und Sensibilisierungskampagne hinsichtlich beruflicher Qualifizierung von Erwachsenen (SBFI, 2016, S. 1–4)
	SBFI / EDK	Grundsatzpapier «Förderung des Erwerbs und Erhalts von Grundkompetenzen Erwachsener» gültig Januar 2017 bis Dezember 2020, u. a. als wichtige Basis zur Erlangung eines anerkannten nachobligatorischen Berufsabschlusses für Erwachsene (SBFI, 2016)
2017	Schweiz. Eidgenossenschaft	In Kraftsetzung neues Weiterbildungsgesetz inkl. entsprechender Verordnung, u. a. zur Finanzierungsregelung der Grundkompetenzen von Erwachsenen im Hinblick auf lebenslanges Lernen und u. a. auch dem Berufsabschluss für Erwachsene (Der Bundesrat, 2017)
	SBFI / Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung EHB	Studie und Schlussbericht «Berufsabschluss für Erwachsene: Sicht Arbeitgebende» (Tsandev et al., 2017)
	SBFI / Fachhochschule Nordwestschweiz / across concept	Studie und Schlussbericht «Berufsabschluss für Erwachsene: Sicht von betroffenen Erwachsenen» (Schmid et al., 2017)
	SBFI	Handbuch «Berufliche Grundbildung für Erwachsene» mit Rahmenbedingungen für die Konzeption neuer zielgruppen- und bedarfsbezogenen Bildungsangeboten (SBFI, 2017b)
	Schweizerischer Verband für Weiterbildung (SVEB)	Studie «Betriebe als Chancengeber» über die Förderung der Nachholbildung in Betrieben (Märki, 2017)

Jahr	Institutionen bzw. Körperschaften	Studien / Strategien / Initiativen / Stossrichtungen, (Quelle)
2018	Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe (SKOS) / SVEB mit Unterstützung verschiedener Stiftungen	Positionspapier «Arbeit dank Bildung», Weiterbildungsoffensive für Sozialhilfebeziehende, Start eines dreijährigen Projekts zur Unterstützung und Begleitung von Sozialdiensten beim Aufbau einer Förderstruktur (SKOS und SVEB, 2018)
	Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement (EJPD) / Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung (WBF)	Genehmigung Integrationsagenda zur rascheren Eingliederung von Flüchtlingen und vorläufig Aufgenommenen im Berufsleben, u. a. durch Potenzialabklärungen, Sprachförderung und Förderung arbeitsfähiger Erwachsener mittels Aneignung von Know-how über Qualifizierungsprogramme oder Arbeitseinsätze, Start Pilotprogramm Integrationsvorlehre (INVOL) mit späterer Möglichkeit für berufliche Grundbildung (KdK, EDK, SODK, 2018)
	SBFI	Studie zur Definition einer zukunftsorientierten BSLB basierend auf der Vision Berufsbildung 2030 (Hirschi, 2018)
	Verbundpartner	Verabschiedung Leitbild «Berufsbildung 2030» mit zentraler Informationsplattform <a href="http://www.berufsbildung2030.ch">www.berufsbildung2030.ch</a> sowie definiertem Programm und Stossrichtungen, welche den Berufsabschluss für Erwachsene mit Projekten zum Teil direkt behandeln. Einige dieser Projekte werden auf Berufsbildung 2030 den Kategorien Lebenslanges Lernen und Digitalisierung zugeordnet (Berufsbildung 2030, o. J.)
	SBFI	Nationale Informations- und Sensibilisierungskampagne zur Bekanntheitssteigerung des Berufsabschlusses für Erwachsene über die Plattform «berufsbildungplus.ch» mit Zielgruppen Erwachsene, Beratungsstellen und insbesondere Unternehmen (SBFI, 2018a)
	SBFI / Pädagogische Hochschule Zürich	Studie zum Eingangsportale «Berufsabschluss für Erwachsene» des Bildungsraums Nordwestschweiz (Maurer & Schneebeil, 2018)
	Maxon Group	Startschuss «Späte Lehre» Automatikmonteur/in EFZ für Erwachsene über 25 Jahre, (maxon motor ag, 2018)
2019	Kanton Zug, Schulkommission Berufsbildung	Verabschiedung strategischer Eckwerte Berufsbildung Zug 2019-2026 basierend auf den zehn Leitlinien und Stossrichtungen des Bundes zu Berufsbildung 2030 (Kanton Zug, 2018b)
	Verband Schweizer Maschinen-, Elektro- & Metall-Industrie Swissmem	Umschulungsinitiative MEM-Passerelle 4.0; Fokus auf Erwachsene mit abgeschlossener Erstausbildung zwischen 30 und 55 Jahren, welche eine nachhaltige Neuqualifizierung anstreben (Swissmem, o. J.)
	SVEB	ABA-Studie «Anerkennung von Branchenzertifikaten auf dem Arbeitsmarkt»; ein Weg für Erwachsene ohne Berufsabschluss, einen Qualifikationsnachweis zu erlangen und den Zugang zum Arbeitsmarkt zu fördern (Schüepf & Sgier, 2019)
	EDK / Schweizerische Konferenz der Leiterinnen und Leiter der Berufs- und Studienberatung (KBSB)	Nationale Strategie für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung; die Schweizer BSLB „unterstützt in Zusammenarbeit mit Partnern aus Bildung, der interinstitutionellen Zusammenarbeit und der Wirtschaft Personen jeden Alters bei der nachhaltigen Gestaltung der Bildungs- und Erwerbslaufbahn sowie bei der Bewältigung von Übergängen und fördert die dazu notwendigen Laufbahngestaltungskompetenzen“ (KBSB, 2019, S. 2)
	Schweizerischer Arbeitgeberverband / digitalSwitzerland	Lancierung der nationalen Kampagne #LifelongLearning mit dem Ziel, „das Bewusstsein für lebenslanges Lernen bei Arbeitnehmern und bei den Arbeitgebern“ zu fördern, insbesondere bei digitalen Kompetenzen ( <a href="http://lifelonglearning.ch">lifelonglearning.ch</a> , 2019)
o. J.	Gesamtarbeitsvertrag im Schweizer Gastgewerbe (L-GAV)	Informationskampagne «Weiterbildung inklusive», finanziert durch den L-GAV des Schweizer Gastgewerbes; Betriebe und Mitarbeitende profitieren „von durch den L-GAV finanziell unterstützten Aus- und Weiterbildungen“ ( <a href="http://weiterbildung-inklusive.ch">weiterbildung-inklusive.ch</a> , 2020, S. 22–23)
	Paritätischer Fonds des schweizerischen Bauhauptgewerbes	Parifonds Bau „bietet zielgerichtete Bildungsleistungen für das Bauhauptgewerbe und sichert den Vollzug des Landesmantelvertrages“ (Parifonds Bau, o. J.)
	OdA Hotel & Gastro formation Schweiz	Erwachsene Berufstätige ohne Ausbildungsabschluss auf Sekundarstufe II können über eine verkürzte modulare Ausbildung das eidgenössische Berufsattest EBA erlangen (Hotel & Gastro formation Schweiz, o. J.)

Wichtige Grundlage für die vorliegende Arbeit ist u.a. die in Tabelle 2 erwähnte Studie durch das SBFI in Zusammenarbeit mit dem EHB sowie jene des SVEB, beide im Jahr 2017 durch diese Institutionen herausgegeben. Die Forschungsarbeiten untersuchen schweizweit den Berufsabschluss für Erwachsene aus Sicht der Arbeitgebenden und analysieren Themen wie Informationsstand, betrieblicher Nutzen oder Bedürfnisse in grösserem Umfang.

Ein bedeutender, in der Auflistung erwähnter Schritt geschah im Jahr 2018, als das in der Verbundpartnerschaft erarbeitete Leitbild «Berufsbildung 2030» mit samt definiertem Programm und seinen Stossrichtungen verabschiedet wurde, welches für den Berufsabschluss für Erwachsene direkte Auswirkungen enthielt. Dadurch wurde dem Auftrag des Nationalen Spitzentreffens der Berufsbildung 2016 und der Empfehlung der Geschäftsprüfungskommission des Nationalrates (GPK-N) entsprochen. Ziel dieses Leitbilds ist es, die Berufsbildung in einer ganzheitlichen und langfristigen Strategie auszurichten, damit zukünftigen Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt wie demografischer Wandel bzw. Fachkräftemangel, Digitalisierung und zunehmende berufliche Mobilität begegnet werden kann. (SBFI, 2018b, S. 2)

Bezogen auf die Arbeitgebenden als relevante Zielgruppe bei der Förderung des Berufsabschlusses für Erwachsene ist in Tabelle 2 die nationale Kommunikationsoffensive des SBFI mit Beginn im 2018 hervorzuheben. „Zum einen ist die Unterstützung durch den Arbeitgeber für eine erwachsene Person, die einen Berufsabschluss macht, sehr wichtig. Zum anderen kennen Unternehmen ihre Mitarbeitenden ohne relevanten Berufsabschluss, können deren Potenzial einschätzen und haben Zugang zu ihnen“ (SBFI, 2018a, S. 6).

Auch in der in Tabelle 2 aufgeführten Nationalen Strategie für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung vom Juli 2019 findet das Leitbild «Berufsbildung 2030» Eingang, wobei konkret auf den Mangel an qualifiziertem Fachpersonal in gewissen Branchen verwiesen wird, wie auch auf die beträchtliche Zahl Erwachsener ohne Berufsabschluss (KBSB, 2019, S. 1). Im Zuge dieser Strategie wurde in einer separaten Stossrichtung und expliziten Zielen die erwachsene Zielgruppe fokussiert. Der Leitgedanke ist, unter Punkt 2.3 „Informations- und Beratungsangebote für Erwachsene“ bereitzustellen, so zum Beispiel auch für Personen ohne Berufsabschluss. Dabei stehen in Punkt 2.4 „Zielgruppen im Vordergrund, deren nachhaltige Teilhabe am Bildungs- und Arbeitsmarkt besonders gefördert werden soll.“ Zudem ist es unter 2.5 das Ziel, die „Zusammenarbeit mit Wirtschaftsverbänden“ zu suchen, um mittels „Instrumenten und Beratungsangeboten“ den Arbeitgebenden die „Bedeutung einer aktiven Laufbahngestaltung der Mitarbeitenden bewusst“ zu machen.

### **2.3 Beschreibung Fachstelle Berufsabschluss für Erwachsene BIZ Zug**

Mit der in Kraftsetzung des Bundesgesetzes über die Berufsbildung im Jahr 2004 wurden die Kantone angehalten, Anlaufstellen für Erwachsene mit Interesse an einem Berufsabschluss

zu erschaffen. Bei fast allen Schweizer Kantonen wurden damals die sogenannten Eingangsportale erschaffen, welche vorwiegend online Informationen bereithielten, dies je nach Region teilweise auch in Zusammenarbeit verschiedener Kantone. (Maurer et al., 2016, S. 122)

Im Frühjahr 2019 erfolgte beim BIZ Zug als eigenständiges Amt für Berufsberatung die Lancierung der Fachstelle Berufsabschluss für Erwachsene (Muff, 2019) mit spezifischen Beratungsangeboten. Dabei wird das Ziel verfolgt, neben erwachsenen Interessierten auch Unternehmen im Kanton Zug aktiv anzusprechen und zu informieren (Muff, 2019). Ihren Anliegen stehen zwei zum vorliegenden Thema spezialisierte Beratungspersonen unterstützend zur Seite, welche ergänzend auch in der gängigen Berufs- und Laufbahnberatung tätig sind.

Neben der Sensibilisierungsarbeit in der Öffentlichkeit bestehen folgende Dienstleistungsangebote, welche in zusammengefasster Form auch auf der Internetseite des BIZ Zug nachzulesen sind (BIZ Zug Amt für Berufsberatung, 2019):

- **Auskünfte per E-Mail und Telefon**  
Eingehende allgemeine Anfragen zum Thema werden an die spezialisierten Berufs- und Laufbahnberatenden weitergeleitet zur Beantwortung. Auf der BIZCloud, auf welche über die Internetseite des BIZ Zug Zugang besteht, sind online Informationen u. a. zu den vier Wegen, zu häufigen Fragen oder zu spezifischen Berufen bereitgestellt.
- **Information und Beratung im BIZ**  
Hier werden erste individualisierte Informationen weitergegeben. Zusätzlich besteht die Möglichkeit zur Selbstinformation in der Infothek.
- **Hilfe bei der Zusammenstellung der Kompetenzen**  
Jegliche Gesuche zum Berufsabschluss für Erwachsene gehen im Kanton Zug über das Amt für Berufsbildung. Die Fachstelle unterstützt jedoch darin, die bestehenden Grundkompetenzen zu klären und mittels Analyse von Lebenslauf, Praxiserfahrung in Arbeitszeugnissen, Vorbildung sowie Selbst- und Fremdeinschätzungen ein Kompetenzinventar zu erstellen, welches wiederum mit dem Qualifikationsprofil zum angestrebten Beruf verglichen und mit Fachpersonen des Berufsbildungsamtes besprochen wird. Gegebenenfalls kann es nach dieser Standortbestimmung möglich sein, bestimmte bestehende Bildungsleistungen zur Anrechnung beantragen zu lassen.
- **Information zu Finanzierungsmöglichkeiten, Stipendien**  
Für Finanzierungsfragen steht die interne Stipendienberatungsstelle zur Verfügung.
- **Unterstützung während des Prozesses bis zum Berufsabschluss**  
Die erwachsene Person wird auf Wunsch während des laufenden Verfahrens durch die spezialisierten Beratungspersonen der Fachstelle begleitet und gecoacht. Die Fachstelle kontaktiert die Absolvierenden nach definierten Zeitabständen auch von sich aus.

### **3 Qualitative Fundierung 1 – Interviews mit kantonalen Fachpersonen**

#### **3.1 Methodische Grundlagen zu den Interviews**

Für die Durchführung der zwei Gespräche mit den Fachpersonen aus der amtlichen Berufsbildung (in der Arbeit als A bezeichnet) und der Fachstelle Berufsabschluss für Erwachsene einer kantonalen Berufs- und Laufbahnberatung (nachfolgend mit B benannt) wurde das qualitative ermittelnd-informatorische Experteninterview nach Lamnek & Krell (2016, S. 316) als methodischer Weg eingesetzt. Dadurch konnte gewährleistet werden, das Wissen und die Erfahrung der bei unterschiedlichen kantonalen Verwaltungen tätigen Personen zum Thema der vorliegenden Arbeit zu erfassen. Für die problemzentrierte Untersuchungsweise (Lamnek & Krell, 2016, S. 344 ff.) wurde, basierend auf der Literaturrecherche sowie den Hauptfragestellungen in Kapitel 1.2, ein teilstrukturierter Interviewleitfaden mit folgenden Themen erstellt (vgl. Anhang II):

- Allgemeine Erfahrungen zur Unterstützung durch die Arbeitgebenden
- Vor- und Nachteile der vier bestehenden Wege aus Sicht von Unternehmen
- Sensibilisierungsgrad
- Angebotsnutzung
- Unterstützungsmassnahmen für Arbeitgebende
- Nutzeneinschätzungen und Befürchtungen
- Bedürfnisse der Arbeitgebenden

Die Einschätzungen zum Sensibilisierungsgrad wurden mittels Skalierungsfragen abgeholt unter Anwendung einer Skala von 0 (tiefe Sensibilisierung) bis 2 (hohe Sensibilisierung).

Bei der Rekrutierung der beiden Interviewteilnehmenden war es relevant, dass sie fundiertes berufsbildungsbezogenes Fachwissen sowie vertiefte Erfahrung im jeweiligen Arbeitsumfeld und insbesondere hinsichtlich dem Berufsabschluss für Erwachsene mitbringen. Gleichzeitig war es das Ziel, dass sie aufgrund ihrer Tätigkeit unterschiedliche Sichtweisen auf das Kernthema der vorliegenden Arbeit haben. Entsprechend wurde die eingangs dieses Kapitels bereits beschriebene Auswahl an Interviewpersonen getroffen.

Die beiden Experteninterviews dauerten je zwischen 75 und 90 Minuten. Für die Datenauswertung wurde analog der vier Phasen von Lamnek & Krell (2016, S. 379) vorgegangen: Die zwei Leitfadeninterviews wurden in einem ersten Schritt wörtlich transkribiert und anonymisiert (vgl. Vorlage Einverständniserklärung in Anhang I). Danach wurden mittels Kategorienbildung (vgl. Anhang III) thematische Verläufe erstellt, um daraufhin das erhaltene Interviewmaterial in einer Einzelanalyse zu verdichten. In der dritten Phase erfolgte die generalisierende Analyse, um Ergebnisse im allgemeineren Sinn sowie Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu verdeutlichen. Diese sind im nachfolgenden Kapitel nachzulesen. Wichtig dabei war, die gemeinsamen wie auch divergierenden Haltungen der Interviewpersonen A und B aufgrund ihrer

unterschiedlichen Aufgaben und kantonalen Rahmenbedingungen zum Ausdruck zu bringen. In Anhang IV und V befindet sich je ein exemplarischer Extrakt der Einzel- und generalisierenden Analyse. Die letzte Phase – die eigentliche Kontrolle – verlief parallel, indem während der einzelnen Auswertungsprozesse laufend auf Audio-Aufzeichnungen und Transkripte zurückgegriffen wurde. Die wesentlichen Erkenntnisse und Interpretationen fliessen in den Diskussionsteil des Kapitels 5.2 ein.

## **3.2 Ergebnisse aus den Interviews**

Nachfolgend werden die Ansichten und Erfahrungen der beiden qualitativen Experteninterviews zusammenfassend dargestellt.

### **3.2.1 Allgemeine Erfahrungen zur Unterstützung durch die Arbeitgebenden**

Beide Personen erleben die Unterstützung der Arbeitgebenden in Bezug auf den Berufsabschluss für Erwachsene als verschieden, vorwiegend abhängig von Branche und Beruf sowie gemäss B auch von staatlichen Vorgaben und insbesondere vom unterschiedlich herrschenden Fachkräftemangel.

Weitere Begründungen lassen sich im Unternehmensumfeld finden: Während A die Ursachen in der Firmengrösse und der unterschiedlichen Bekanntheit des Berufsabschlusses in den Unternehmungen sieht, abhängig auch von der Offenheit und Informiertheit des Personalmanagements und allenfalls der Geschäftsleitung, erklärt sich B dies mit dem Bestreben nach einer guten Firmenreputation bei den einen, einem sozialen Gewissen, unterschiedlichen Interessesgraden oder arbeitnehmerabhängigen Gründen bei den anderen Arbeitgebenden.

### **3.2.2 Vor- und Nachteile der vier Wege aus Sicht von Unternehmen**

Sowohl A als auch B sehen in allen bestehenden vier Wegen Vor- und Nachteile für Arbeitgebende. Wichtig erachten beide, dass der gewählte Weg zur absolvierenden Person sowie zum betrieblichen Rahmen und dessen Möglichkeiten passt. Ergänzend erachtet B das Berufsfeld als wichtig, um die Vor- und Nachteile zu beurteilen.

A ergänzt mit Fragen, die bei der Verfahrenswahl allgemein wichtig erscheinen:

- In welchem Kanton wird beschult?
- Wie findet die Prüfung statt, im Betrieb oder in der Schule?
- Kann eine allfällige Integrierte Praktische Arbeit IPA im Betrieb sichergestellt werden?
- Besteht in der Unternehmung eine Ausbildungsbewilligung?
- Gibt es erwachsenengerechte Bildungsangebote?
- Wieviel Vorerfahrung bringt die interessierte Person bereits mit?
- Wie ist die Person sprachlich und schulisch unterwegs?
- Wären Erfahrungsnoten wichtig und hilfreich für die Person?

Im Folgenden werden die Einschätzungen zu den vier Wegen und deren Vor- und Nachteile zusammengefasst wiedergegeben:



### **Berufsabschluss für Erwachsene – mit Lehrvertrag verkürzt oder regulär**

A sieht in der beruflichen Grundbildung mit Lehrvertrag den Vorteil, dass die Lehraufsicht die Firma, aber auch die absolvierende Person begleitet und unterstützt. Zudem gibt es bei diesem Weg Erfahrungsnoten. Diese Voraussetzungen machen es möglich, dass die erwachsene Person dadurch sicherer und, insbesondere in der verkürzten Lehre, allenfalls schneller zum Berufsabschluss kommt als in den anderen Verfahren – was letztlich für alle Beteiligten von Interesse ist. Darum wird gerade die verkürzte Variante mit Lehrvertrag im Kanton von A für gewisse Berufe wie beispielsweise im Gesundheits- und Sozialwesen vermehrt empfohlen.

B hält fest, dass der Weg über ein Lehrverhältnis für die Unternehmung am meisten Verantwortung und Aufwand bedeutet, der tiefe Lohn und der üblicherweise ausgeprägtere Reife- und Selbstständigkeitsgrad einer erwachsenen Person umgekehrt wieder attraktiv ist für den Betrieb. Jedoch ist es für die Erwachsenen selber oftmals schwierig, das private Leben finanziell zu meistern mit einem Lehrlingslohn.

### **Berufsabschluss für Erwachsene – direkter Zugang zur Abschlussprüfung, Art. 32**

A sieht Art. 32 nachteilig für Personen mit schulischen Schwierigkeiten, da je nach Bildungsverordnung keine Erfahrungsnoten bestehen. Umgekehrt erachtet A den Aspekt für Firmen für vorteilhaft, dass es nicht unbedingt eine Bildungsbewilligung benötigt.

B weist auf den Aspekt hin, dass der Aufwand für Unternehmungen vom Beruf und den bestehenden Bestimmungen abhängig ist, was sich als vor- oder nachteilig erweisen kann.

### **Berufsabschluss für Erwachsene – Validierung von Bildungsleistungen**

Sowohl A als auch B führen aus, dass eine absolvierende Person in der Validierung sehr selbständig unterwegs sein muss, weil die Unternehmung in diesem Verfahren am wenigsten involviert ist und darum auch weniger Verantwortung trägt.

A gibt zu bedenken, dass bei modularisierten Validierungen das Risiko besteht, dass es bei Nichtbestehen einzelner Module länger dauern kann bis zum Abschluss als beispielsweise beim Weg über eine verkürzte Lehre.

B macht zudem die Erfahrung, dass die Validierung besonders geeignet ist für Berufe, die im Berufsalltag Reflexionsfähigkeit und gute schriftliche Deutschkenntnisse bedingen, wie dies gemäss B im Sozialwesen oder im kaufmännischen Bereich am ehesten der Fall ist. Daneben erachtet B die Validierung für Unternehmungen interessant, wenn dabei je nach berufsbezogenen Bestimmungen zum Beispiel auch Projektarbeiten vorgesehen sind, welche für den Betrieb geschrieben werden.

### **3.2.3 Sensibilisierungsgrad**

#### **In Bezug auf die vier Wege**

Auch die Amtsstelle von A versandte im Herbst 2019 einen Sensibilisierungsflyer an alle Berufsbildungsverantwortlichen der kantonal ansässigen Firmen, bisher ebenfalls ohne nennenswert folgende Reaktion. A folgert die betriebliche Vertrautheit mit den 4 Wegen aufgrund dieser Erfahrung gegen tief (Wert 0) bis mittel (Wert 1) tendierend.

Eine solche Einschätzung erachtet B umgekehrt als schwierig, da dies abhängig von Situation und Rahmenbedingungen variieren kann zwischen tief bis hoch (Wert 0 bis 2).

#### **In Bezug auf generell bestehende Unterstützungsangebote**

Sowohl A als auch B schätzen den Sensibilisierungsgrad bei den Firmen für generell bestehende Unterstützungsangebote (z. B. durch Amt für Berufsbildung, Stipendienstelle, Branchenverbände, OdA), als heterogen von tief bis hoch (Wert 0 bis 2) ein. B findet die Einschätzung deshalb schwierig, weil sich letztlich nur ein kleiner Teil der Betriebe von sich aus für Information und Beratung mit der Fachstelle in Verbindung setzt.

#### **In Bezug auf das Angebot einer kantonalen Fachstelle**

A erachtet den Sensibilisierungsgrad auch in dieser Hinsicht tief (Wert 0) und begründet dies mit dem in ihrem kantonalen Amt nicht spürbaren Nachfragezuwachs nach einem eigenen Flyer-Versand an Firmen. A vermutet, dass entsprechend auch die Fachstelle des BIZ Zug nach ihrer Flyer-Aktion zu ihren Angeboten kaum mehr Bewusstsein schaffen konnte.

B findet eine Einschätzung der firmenseitigen Sensibilisierung auch hier schwierig, erachtet aber die Bezeichnung Fachstelle als einprägsamer als der frühere Begriff des Eingangsportals.

#### **Hypothesen und Erklärungen, warum bisherige Massnahmen zu wenig fruchteten**

Beide stellen sich die Frage, ob nicht von Seiten Bund und Fachstelle Berufsabschluss für Erwachsene im Kanton Zug noch mehr oder anderes hinsichtlich Marketing getan werden müsste, was zur Sensibilisierung der Unternehmen und letztlich auch der erwachsenen Zielgruppe beiträgt.

A und B sehen allfällige Ursachen in der Zusammenarbeit: A im zu geringen Einbezug der OdA, wodurch sich die Betriebe zu wenig direkt angesprochen fühlen; B innerhalb der kantonalen Stellen Berufsinspektorat, Fachstelle Berufsabschluss für Erwachsene und Berufsfachschulen. B beobachtet bei anderen Kantonen immer wieder, dass ein „Gärtchendenken“ sowie ein komplizierter, konfliktbelasteter Austausch zwischen den kantonalen Stellen Amt für Berufsbildung, Fachstelle und Berufsfachschulen besteht, der aus Sicht von B wiederum hindernd auf den Erfolg des Berufsabschlusses für Erwachsene wirkt.

B sieht weitere mögliche Erklärungen in einer wenig zweckmässigen Organisation in dem Sinne, dass bei den BIZ im Allgemeinen die Funktionen der Beratungspersonen oft generalistisch aufgestellt sind – im Sinne von „Alle machen Alles“ – und zum Berufsabschluss für Erwachsene konsequenterweise zu wenig vertieftes Wissen vorhanden ist, um den Anspruchsgruppen einen klaren Beratungsmehrwert bieten zu können.

B vermutet zudem einen Nachteil darin, wenn Gesuche nicht über die Fachstelle gehen und dadurch detaillierte Zahlen zur Validierung von Bildungsleistungen und zur direkten Zulassung zur Abschlussprüfung wie in Tabelle 3 schwieriger erfasst werden können, da im Berufsinспекtorat die Zuständigkeitsaufteilung oftmals nach Berufen erfolgt. Dies erschwert gemäss B eine kantonale, interdisziplinäre Reflexion über bedürfnisgerechte Bildungsangebote.

### **Mögliche Massnahmen, die das Bewusstsein und Interesse weiter steigern könnten**

Hinsichtlich den Marketing- und Werbemassnahmen seitens Bund führen sowohl A wie auch B TV-Spots für die erwachsene Zielgruppe auf mit dem Bewusstsein, dass dies auch das finanzielle Budget tangiert. B findet ergänzend, ein national einheitlicher Flyer des SBFI, versehen mit den Links zu den kantonalen Informationsstellen, könnte den Wiedererkennungswert sowohl bei den Firmen wie auch bei den angezielten Erwachsenen positiv beeinflussen.

A erwähnt zu den Marketingmassnahmen seitens Fachstelle die Idee, dass aufbereitete Geschichten über erfolgreiche Absolventinnen und Absolventen aus dem Kanton auf positives Echo sowohl bei Arbeitgebenden wie auch Arbeitnehmenden stossen würden und die Mund-zu-Mund-Werbung weiter ankurbeln könnten. Auch B erachtet die Mund-zu-Mund-Werbung als relevantes Instrument – je mehr Erwachsene den Berufsabschluss nachholen, desto stärker breitet sich längerfristig die Bekanntheit des Fachstellenangebots aus. Trotzdem erscheint B ein von der Fachstelle verstärktes Marketing wichtig, welches beide Seiten anspricht – die erwachsene Zielgruppe, aber genauso auch die Arbeitgebenden. Dabei könnte eine vermehrte kantonsübergreifende Zusammenarbeit der Fachstellen einer überregionalen Bekanntheit zuträglich sein. B macht als Fachstelle ausserdem die Erfahrung, dass ein rasches Erscheinen in den Internetsuchmaschinen essentiell ist und Unternehmen wie Privatpersonen vor mühsamen Kontaktierungsschlaufen bewahrt.

Auch teilen sich beide die Meinung, dass das gemeinsame Auftreten der drei vorgängig erwähnten kantonalen Bereiche Amt für Berufsbildung, Fachstelle, Berufsfachschulen sowie das aktive Verkaufen des Berufsabschlusses für Erwachsene bei Verbänden, Personalmanagementgremien etc. wichtig ist, um Firmen zu informieren und Beziehungen aufzubauen - wobei dies von beiden als langfristige Angelegenheit betrachtet wird. Beide sehen im Einbezug der OdA eine besondere Chance, Firmen direkter und besser abzuholen. A findet, dass dabei gerade ein Amt für Berufsbildung aufgrund seiner Nähe zur Wirtschaft ein Türöffner

spielen kann. B vermutet, dass dieses aktive Auftreten jedoch für Beratungspersonen in der BSLB tendenziell eine neue Herausforderung darstellt.

B ergänzt zum gemeinsamen Auftreten, dass eine intensive und wertschätzende Zusammenarbeit ohne Konkurrenzdenken innerhalb der drei erwähnten kantonalen Gremien wichtig ist, ebenso wie klare Verantwortlichkeiten und ein gegenseitiges Anerkennen der Schlüsselkompetenzen. Dabei stellt für B eine spezialisierte Fachstelle mit profundem Wissen für Firmen und erwachsene Berufstätige ein echter Nutzen dar.

B erachtet es zudem als vorteilhaft, wenn alle Gesuche über die Fachstelle gehen und es dadurch detaillierte Statistiken ermöglicht zu interessierten Personen und deren Zielberufen, zu Abbrüchen oder zu bevorzugten Wegen in den Branchen. Diese Kennzahlen ermöglichen es gemäss B wiederum, das Bildungsangebot gemeinsam mit Berufsbildungsamt und Berufsfachschulen zu analysieren.

### 3.2.4 Angebotsnutzung

#### Bevorzugte Wege

Beide Personen sind der Meinung, dass es u. a. kantonsabhängig ist, welches Verfahren bevorzugt gewählt wird. B ergänzt zusätzlich, dass es auch auf die niedergelassenen Firmen im Kanton ankommt und auf die Berufe, welche sie nachfragen.

Bei A zeigen Auswertungen (vgl. Tabelle 3), über welche der vier Wege welche Anzahl Berufsabschlüsse absolviert wurden.

Tabelle 3

*Entwicklung der vier Wege zwischen 2015 und 2019 in Kanton A*

(kantonsbezogene Daten zur Verfügung gestellt durch A, eigene Darstellung)

Jahr	ohne Lehrvertrag		mit Lehrvertrag		Total
	Direkte Zulassung Abschlussprüfung	Validierung Bildungsleistungen	Verkürzte berufl. Grundbildung	Reguläre berufl. Grundbildung	
2015	22	69	39	37	167
2016	31	63	41	42	177
2017	29	36	43	38	146
2018	19	19	41	58	137
2019	16	27	34	50	127
<b>Total</b>	<b>117</b>	<b>214</b>	<b>198</b>	<b>225</b>	

Da bei B die Gesuche für die Wege ohne Lehrvertrag über die Fachstelle laufen, kann seit rund 10 Jahren Statistik geführt werden, bei welchen Berufen Verfügungen über die direkte Zulassung zur Abschlussprüfung sowie über die Validierung von Bildungsleistungen erstellt wurden (vgl. Tabelle 4). Die Abschlüsse von Erwachsenen über Lehrverträge gehen direkt

über die kantonale Lehraufsicht und sind in Tabelle 4 nicht aufgeführt. Wie in Kapitel 3.2.3 aufgezeigt, nutzt B diese Zahlen dazu, die bestehenden Bildungsangebote im Austausch mit Berufsinspektorat bzw. Berufsfachschulen zu reflektieren.

Tabelle 4

*Entwicklung Berufe und Verfügungen zwischen 2015 und 2019 in Kanton B*

(kantonsbezogene Daten zur Verfügung gestellt durch B, eigene Darstellung)

direkte Zulassung zur Abschlussprüfung				Validierung von Bildungsleistungen		
Jahr	Beruf	Anzahl	Total	Jahr	Beruf	Anzahl
2015	Logistiker/in	35	<b>132</b>	2015 – 2019	Logistiker/in	1
	Fachmann/-frau Gesundheit	34			Fachmann/-frau Gesundheit	6
	Produktionsmechaniker/in	12			Produktionsmechaniker/in	3
	Anlagenführer/in	8			Detailhandelsfachmann/-frau	3
	Detailhandelsfachmann/-frau	7			Fachmann/-frau Betreuung	22
	Fachmann/-frau Betreuung	4			Kaufleute	19
	Andere Berufe	32			Koch/Köchin	2
2016			<b>117</b>		Medizinische Praxisassistenten	1
					Maurer/in	1
2017	Logistiker/in	19	<b>143</b>			
	Fachmann/-frau Gesundheit	40				
	Produktionsmechaniker/in	10				
	Anlagenführer/in	16				
	Detailhandelsfachmann/-frau	15				
	Fachmann/-frau Betreuung	6				
2018			<b>118</b>			
2019	Logistiker/in	19	<b>107</b>			
	Fachmann/-frau Gesundheit	24				
	Produktionsmechaniker/in	5				
	Anlagenführer/in	16				
	Detailhandelsfachmann/-frau	3				
	Fachmann/-frau Betreuung	6				
	Andere Berufe	34				
Total Verfügungen über direkte Zulassung zur Abschlussprüfung			<b>617</b>	Total Verfügungen über Validierung von Bildungsleistungen		<b>58</b>

Tabelle 3 und 4 zeigen beide jährlich schwankende Zahlen, wobei insbesondere Tabelle 3 in den Jahren 2018 und 2019 eine reduzierte Angebotsnutzung aufzeigt als in den Vorjahren, was die Verfahren ohne Lehrvertrag angeht. Tabelle 3 zeigt in der Validierung vor allem in den Jahren 2015 und 2016 eine grosse Nachfrage.

### **Fördernde / zurückhaltende Branchen**

Beide interviewten Personen spüren eine unterschiedliche Unterstützung seitens Arbeitgebenden abhängig davon, wie der Berufsabschluss für Erwachsene von den OdA zu den kantonalen Gewerbe- und Arbeitgeberverbänden transportiert wird. A erachtet den Einfluss der OdA als besonders gross bei der Lancierung von Unterstützungsangeboten – wie z. B. bei Bildungszuschüssen oder berufsbegleitenden Bildungsangeboten – abhängig von deren Grösse, Finanzstärke und Struktur; grössere Verbände fördern und tun mehr, was sich gemäss A letztlich auf die Bekanntheit bei den Firmen auswirkt.

Fördernde Branchen sind gemäss A und B insbesondere dort zu finden, wo Vorgaben zu qualifiziertem Personal vorhanden sind oder wo Fachkräfte- bzw. Nachwuchsmangel herrscht und sie darum interessant sind für Quereinsteigende. In anderen Branchen, wo diese Einflüsse nicht bestehen, beobachtet B das Interesse oftmals auf Seiten der erwachsenen Personen, welche dann selber aktiv werden und das thematische Bewusstsein in die Firma bringen. B erlebt folgende Branchen als sehr fördernd: Hotellerie-Gastronomie, Baubranche, Gesundheitswesen und die Industrie. So unterstützen die ersten beiden Wirtschaftszweige im Bildungsbereich mit finanziellen Zuschüssen sowie z.T. mit modularen oder berufsbegleitenden Bildungsangeboten (vgl. auch Kapitel 2.2.3, Tabelle 2). Die Industrie wiederum ist zum einen im Kanton B sehr aktiv, zum andern aber auch auf Ebene Gesamtarbeitsvertrag SWISS-MEM u.a. mit ihrer Passerelle 4.0 für Quereinsteigende (vgl. ebenfalls Tabelle 2). Auch A erwähnt diese Branchen und ergänzt mit Gemeinden und ihren Fachleuten Betriebsunterhalt in den Schwerpunkten Werkdienst und Hausdienst. Auch die Tierpflege wird im Kanton A immer wieder betrieblich gefördert. Während A die Logistik als fördernde Branche erlebt, sind es für B in der Logistik und im kaufmännischen Bereich wiederum eher die Mitarbeitenden, die den Berufsabschluss nachholen wollen.

Umgekehrt spüren sowohl A als auch B bei jenen Branchen Zurückhaltung, in denen generell ein tieferes Angebot an Lehrstellen für Jugendliche besteht. B erlebt zudem die Reinigungsbranche zurückhaltend. Qualifiziertes Personal bedeutet dort aufgrund der Mindestlöhne mehr Kosten, obwohl dabei oftmals mangels betrieblicher Entwicklungsmöglichkeiten die gleiche Aufgabe ausgeführt, die Firmentreue durch den Abschluss als geringer eingeschätzt und die Arbeitsqualität mit dem Berufsabschluss nicht zwangsweise besser umgesetzt wird.

### **Fördernde / zurückhaltende Unternehmensprofile**

Beide Interviewpartner teilen die Meinung, dass die fördernde Haltung generell steigt, sobald die Firmen bereits positive Erfahrungen mit dem Berufsabschluss für Erwachsene machen durften. Sie spüren dies insbesondere in grossen Firmen und bei KMU mit einer gut informierten und offenen Geschäfts- bzw. Personalleitung, wobei B die Unternehmensgrösse nicht unbedingt als massgebend betrachtet, da der Berufsabschluss für Erwachsene gerade auch bei

Kleinfirmen ohne bisherige Berufsbildung für Jugendliche interessant ist, um an Fachkräfte zu gelangen. Umgekehrt scheint dies bei Kleinunternehmen ohne grossen Mangel an Fachkräften weniger auf Interesse zu stossen. A erachtet eine bereits institutionalisierte Berufsbildung für Jugendliche nicht zwangsläufig als Grund, dass Firmen den Berufsabschluss für Erwachsene verstärkter unterstützen. Hingegen scheint sich gemäss A die Offenheit und das Interesse bei internationalen Grossfirmen mit Hauptsitz in der Schweiz oder im Ausland zu unterscheiden. Erstere werden üblicherweise als unterstützend erlebt, während bei Letzteren das Schweizer Bildungssystem sowie die Qualität und Möglichkeiten der beruflichen Grundbildung zu wenig bekannt ist und darum kritischer betrachtet wird.

### **Branchen und Berufe mit höchstem Potenzial**

Bei den Branchen und Berufen mit einer grossen Zahl an erwerbstätigen Erwachsenen ohne einen in der Schweiz anerkannten Berufsabschluss erwähnt A im Besonderen die Gastronomie, den Detailhandel, das Gesundheitswesen, die Logistik. Das Potenzial in der Baubranche erachtet A eher als stagnierend. B wiederum sieht besonderes Potenzial in den Pflegeberufen des Gesundheitswesens. B nennt zudem sogenannte Einsteigerbranchen wie der Reinigungssektor mit zahlreichen Angestellten ohne Schweizer Berufsabschluss, wobei diese Firmen – wie vorgängig unter dem Titel Fördernde / zurückhaltende Branchen bemerkt – tendenziell weniger Interesse zeigen. Für B hat ausserdem das Potenzial für Quereinsteigende einen wichtigen Einfluss wie z. B. in der Informatik, welche eher eine „jüngere Branche“ ist und zu Beginn auf Quereinsteigende angewiesen war. Hier scheinen gemäss B jedoch oft die erwachsenen Personen selber daran interessiert zu sein, sich mit einem anerkannten Abschluss die berufliche Zukunft abzusichern.

Trotz des Potenzials sieht B auch Hürden. Vor allem dann, wenn der Betrieb nicht involviert ist und die Absolvierenden über längere Zeit eine Mehrfachbelastung zwischen Arbeit, Ausbildung und Familie alleine tragen und dabei mit der Finanzierung von Lebensunterhalt und Ausbildungskosten oder allenfalls begrenzten Deutschkenntnissen herausgefordert sind.

## **3.2.5 Unterstützungsmassnahmen für Arbeitgebende**

### **Wichtige allgemeine Unterstützungsangebote**

Sowohl A als auch B erachten die Information und Beratung durch die drei involvierten kantonalen Stellen Berufsinspektorat, Fachstelle und Berufsfachschulen als das zentrale Instrument zur Unterstützung von Arbeitgebenden wie auch Arbeitnehmenden. Aufgrund vieler verschiedener Angebote und auch nationaler wie branchenbezogener Initiativen und Massnahmen besteht aus ihrer Sicht die Gefahr, in der Informationsflut den Überblick zu verlieren. A macht in dieser Hinsicht die Erfahrung, dass Kurse für angehende Berufsbildnerinnen und -bildner ein hilfreiches Instrument sind, Firmen den Berufsabschluss für Erwachsene näherzubringen und sich als unterstützende Anlaufstelle anzupreisen.

A wie auch B betonen, dass in finanzieller Hinsicht eine direkte Unterstützung der Firmen wichtig erscheint, um den Berufsabschluss für Erwachsene zu fördern. Hier merkt B an, dass dies politisch teilweise wohl auf Hindernisse stossen könnte, weil das in der Berufsbildung für Jugendliche ebenfalls nicht der Fall ist.

### **Wichtige Unterstützungsangebote der Fachstelle Berufsabschluss für Erwachsene**

Beide sehen in einer Fachstelle eine wichtige Anlaufstelle, wobei A vermutet, dass es Zeitbedarf beim Aufbau eines gewissen Bekanntheitsgrads. B führt die Unterstützung detailliert aus: Informieren und Beraten, Einführen in die Recherche, Vermindern der Informationsflut, Motivieren und Begeistern der Arbeitgeber- wie auch Arbeitnehmerseite, Anbieten gemeinsamer Beratungstermine mit Firma und erwachsener Person. Ergänzend erachten A wie B informative und geeignete Dokumentationen als unterstützend.

B betont weiter, dass eine dienstleistungsorientierte Auskunftsbereitschaft wichtig ist – auch bei Anfragen, welche nicht direkt mit der Fachstelle verbunden sind und sie sich in einer Triage-Funktion befindet. B sieht zudem einen Vorteil in der besonderen Ausrichtung der eigenen Funktion, dass der Berufsabschluss für Erwachsene absolute Priorität hat und daneben nicht noch weitere Aufgaben in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung ausgefüllt werden, wie dies oft in anderen kantonalen BIZ der Fall ist. Die Beratung von Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter wird dadurch aus Sicht B zur Schlüsselkompetenz der Fachstelle, was sich wiederum auf deren Bekanntheitsgrad u. a. bei Unternehmungen auswirkt.

### **3.2.6 Nutzeneinschätzung und Befürchtungen**

#### **Nutzen aus Sicht der Unternehmungen**

A und B sehen einen für Arbeitgebende wesentlichen Nutzen im Hinblick auf den erhöhten Fachkräftebedarf, so u. a. aufgrund von Tendenzen wie technologischem Fortschritt oder demografischer Entwicklung. Qualifiziertes Personal erachten sie dabei als fachliche Stütze eines Unternehmens, weil es flexibler einsetzbar ist und im Normalfall über ein erhöhtes Qualitätsbewusstsein verfügt. Beide befinden darum den Berufsabschluss für Erwachsene gerade für kleine Betriebe ohne Ausbildungsbewilligung als nutzbringend, um so zu ausgebildetem Personal zu gelangen. Für A liegt es zudem auf der Hand, dass bei der beruflichen Ausbildung von Erwachsenen der Nutzen für die Unternehmung darin liegt, dass sie oftmals schneller produktiv sind als Jugendliche und es gleichzeitig weniger Ausbildungsaufwand bedingt.

A wie B beobachten, dass auf diese Weise geförderte Mitarbeitende vielfach sehr loyal und betriebstreu sind. B findet zudem Ausbildungsverpflichtungen ein ideales, ergänzendes Instrument für die Arbeitgebenden, die geförderten Personen nach Abschluss weiterhin an den Betrieb zu binden. Auch sieht B im gestärkten Selbstbewusstsein und in der erhöhten Motivation der Mitarbeitenden einen Nutzen für die Unternehmen.



### **Befürchtungen und kritische Meinungen aus Sicht der Unternehmungen**

Beide Personen sehen in den höheren Löhnen eine gewichtige Befürchtung seitens der Firmen, insbesondere auch, wenn kaum Entwicklungsmöglichkeiten vorliegen und das qualifizierte Personal letztlich die gleichen Tätigkeiten auszuführen hat wie vor dem Abschluss (vgl. Beispiel Reinigungsbranche in Kapitel 3.2.4, Fördernde / zurückhaltende Branchen). Dabei sieht A auch das potenzielle betriebliche Risiko, dass sich zu viele Mitarbeitende nach dem Abschluss weiterbilden wollen und es über die Zeit zu viele gut bis sehr gut qualifizierte Arbeitnehmende gibt bzw. für die Firma zu wenig Hilfspersonal zur Verfügung steht, um noch niedriger qualifizierte Aufgaben auszuführen.

B beobachtet zudem kritische betriebliche Haltungen hinsichtlich dem unterschiedlichen Ausbildungsaufwand – je nach gewähltem Weg und vorhandenem Bildungsangebot – sowie dem diesbezüglich nach sich ziehenden Ressourcenbedarf.

Auch in der firmenseitigen Befürchtung eines erhöhten Austrittsrisikos nach dem erfolgreichen Abschluss sieht B einen triftigen Grund, dass nicht gefördert wird.

### **Rahmenbedingungen, damit Firmen ihre Mitarbeitenden unterstützen**

Beide Befragten sehen vor allem personenbezogene Kriterien, welche eine Firma dazu bringen, erwachsene Mitarbeitende bei der Erlangung eines Berufsabschlusses zu unterstützen. So erachten sie gute Leistungen als wichtigsten Grund. B ergänzt, dass für die Firmen neben guten Leistungen auch die Grundkompetenzen gedeckt sowie Entwicklungspotenzial, Ausdauer und Erfolgchancen erkennbar sein müssen. Auch ist B der Meinung, dass aktive und motivierte Mitarbeitende von Arbeitgebenden bevorzugt unterstützt werden – Personen, welche zeigen, dass ihnen der Berufsabschluss ernst und wichtig ist und darum auch selbständig erste Schritte einleiten, so z. B. die Allgemeinbildung von sich aus angehen.

### **3.2.7 Bedürfnisse der Arbeitgebenden**

#### **Bedürfnisse, heute noch zu wenig begegnet / Wege, offene Bedürfnisse zukünftig besser zufrieden zu stellen**

A betont, dass es vor allem um die für alle Beteiligten passendste Wahl von Weg und Bildungsangebot geht. Für A ist das System des Berufsabschlusses für Erwachsene grundsätzlich stimmig und sehr viel vorhanden, was die Bedürfnisse der Arbeitgebenden deckt. Gerade in der grossen Vielfalt an Bildungsangeboten macht A die Erfahrung, dass es für Firmen schwierig ist, den Überblick zu behalten.

B ist generell der Meinung, dass die Bedürfnisse branchen- und unternehmensabhängig sind und darum nicht verallgemeinert werden können.

Inbesondere im Hinblick auf die Ausbildungsfinanzierung vermuten A wie B ein massgebliches betriebliches Bedürfnis. Dabei erachten sie Massnahmen seitens Bund, Kantonen und

OdA wichtig, die Firmen gerade in den betrieblichen Ausbildungs- wie auch bei den überbetrieblichen Kurskosten noch mehr zu unterstützen. Gerade bei den Branchenverbänden sehen beide noch Potenzial für finanzielle Unterstützung durch entsprechende Bildungsfonds, so wie dies z. B. in der Hotellerie-Gastronomie oder im Bauhauptgewerbe mit gutem Beispiel getan wird (vgl. Kapitel 2.2.3, Tabelle 2). B hebt in diesem Zusammenhang die Wichtigkeit der Unterstützung von Kleinbetrieben hervor, wobei letztlich jedoch alle Unternehmensprofile ein Anrecht auf Bildungszuschüsse besitzen müssten. A bedauert generell, dass die anfallenden Ausbildungskosten kantonal unterschiedlich hoch sind, was sich im Endeffekt auch auf die Unternehmen auswirkt, welche sich bereit erklären, sich an den Kosten zum Berufsabschluss für Erwachsene zu beteiligen.

Auch wenn in der Vergangenheit viel für die Flexibilisierung von Bildungsangeboten aufgeleistet wurde, z. B. hinsichtlich der Grundkompetenzen, Allgemeinbildung oder Berufskunde, erachtet B die weitere Förderung von erwachsenengerechten, also berufsbegleitenden oder modularen Bildungsangeboten als wichtiges Bedürfnis seitens Arbeitgebenden. Bestehen Spezialklassen für Erwachsene, ist das nicht nur für Absolvierende im Hinblick auf die Beibehaltung des Pensums interessant, sondern auch für Unternehmungen. Um eine möglichst hohe Nachfrage zu generieren und eine Durchführung der Spezialklassen zu gewährleisten, sollten diese Bildungsangebote gemäss B kantonsübergreifend angeboten werden, begleitet von einer motivierenden Vermarktungskampagne. Als Beispiel nennt B die Plattform [www.besser-jetzt.ch](http://www.besser-jetzt.ch), welche im Hinblick auf Kurse für Grundkompetenzen entwickelt wurde.

## **4 Qualitative Fundierung 2 – Interviews mit Arbeitgebenden im Kanton Zug**

### **4.1 Methodische Grundlagen zu den Interviews**

Wie der Schlussbericht „Berufsabschluss für Erwachsene: Sicht von Arbeitgebenden“ (Tsandev et al., 2017, S. 5) festhält, bedingt es für die berufliche Grundbildung von Erwachsenen den Beitrag der Unternehmungen. Um diesem Umstand in der vorliegenden Arbeit gerecht zu werden und die Thematik bezogen auf den Kanton Zug vertiefter zu analysieren, wurden vier Gespräche mit Zuger Arbeitgebenden geführt.

Um wie bei der qualitativen Fundierung 1 möglichst viele Informationen zu den Hauptfragestellungen der Arbeit gemäss Kapitel 1.2 zu erhalten, wurde auch hier das Verfahren von ermittelnd-informativem Interviews mit einem teilstrukturierten Leitfaden (vgl. Anhang VI) eingesetzt. In der Interviewstruktur flossen wiederum die folgenden Kernthemen ein:

- Sensibilisierungsgrad
- Angebotsnutzung
- Unterstützungsmassnahmen für Arbeitgebende
- Nutzeneinschätzungen und Befürchtungen
- Bedürfnisse der Arbeitgebenden

Bei der Auswahl der Branchen wurden die Ergebnisse aus der qualitativen Fundierung 1 in Kapitel 3.2.4 beigezogen. Zum einen wurden die von den befragten kantonalen Fachpersonen als fördernd erachteten Branchen wie auch jene Branchen mit viel Potenzial für den Berufsabschluss für Erwachsene berücksichtigt. Das grundlegende Ziel dabei war, Erkenntnisse aus unterschiedlichen Wirtschaftszweigen zu gewinnen. Für die Befragung wurden letztlich, unter Einbezug der Bedürfnisse seitens Fachstelle des BIZ Zug, die folgenden vier Branchen ermittelt (in Klammer die in den nachfolgenden Ergebnissen verwendeten Abkürzungen):

- Bauwesen (B)
- Gesundheit mit Fokus Alterspflege (G)
- Hotellerie-Gastronomie (H)
- Industrie (I)

Für die konkrete Rekrutierung der Unternehmungen war es relevant, möglichst gewichtige, in Zug ansässige Firmen aus diesen Bereichen anzugehen. Dazu wurde unterstützend der Zeitungsartikel „Die grössten Zuger Arbeitgeber“ (Luzerner Zeitung, 2018) hinzugezogen. Bei den Interviewten handelte es sich je nach Grösse, Organisationsstruktur und Zuständigkeitsregelungen um Personen aus der Geschäftsführung, der Berufsbildung oder dem Personalmanagement. Tabelle 5 gibt weitere Auskünfte zu den ausgewählten Firmen.

Tabelle 5

*Deskriptive Daten zu den interviewten Zuger Arbeitgebenden*

(Daten aus Interviews und Firmenhomepages, eigene Darstellung)

Branche	Anzahl Mitarbeitende	Bestehende Berufsbildung Jugendliche	Funktionsbereich Interviewperson
Bauwesen (B)	ca. 270	Ja	Aus-/Berufsbildung
Gesundheit (G)	ca. 120	Ja	Geschäftsführung
Hotellerie-Gastronomie (H)	ca. 40	Ja	Personalmanagement
Industrie (I)	ca. 1'600 (in der Schweiz)	Ja	Aus-/Berufsbildung

Auch in dieser Phase wurden Einschätzungen zum Sensibilisierungsgrad mit Skalierungsfragen abgeholt, ebenfalls mit einer Skala von 0 bis 2. Für eine einfachere Selbsteinschätzung wurde dazu in den Interviews ein Beiblatt mit den entsprechenden Fragen aus dem Leitfaden abgegeben (vgl. Vorlage in Anhang VI). Die Gespräche dauerten ca. 45 bis 60 Minuten.

Bei der Datenauswertung inkl. Kategorisierung (vgl. Anhang VII) wurde wiederum nach dem bereits in Kapitel 3.1 skizzierten Vier-Phasen-Modell nach Lamnek & Krell (2016) vorgegangen. Im Folgekapitel werden die anonymisierten Ergebnisse beschrieben, zu welchen die befragten Personen ihr vorgängiges Einverständnis gaben (vgl. Anhang I). Auch hier war das Ziel, die gemeinsamen und unterschiedlichen Haltungen der Interviewpersonen B, G, H und I

aufgrund ihrer Branchenzugehörigkeit zum Ausdruck zu bringen. Im Diskussionsteil in Kapitel 5.2 folgen wiederum die zentralen Erkenntnisse. In Anhang VIII und IX ist je ein beispielhafter Auszug der Einzel- und generalisierenden Analyse zu finden.

## **4.2 Ergebnisse aus den Interviews**

Im Folgenden werden die Ergebnisse aus der qualitativen Fundierung 2 wiedergegeben.

### **4.2.1 Sensibilisierungsgrad**

#### **Allgemein in Bezug auf den Berufsabschluss für Erwachsene**

Der Berufsabschluss für Erwachsene ist allen befragten Firmen ein Begriff, dies allerdings in unterschiedlichem Ausmass, wie sich dies in den einzelnen Selbsteinschätzungen zur Sensibilisierung in Bezug auf die vier Wege aufzeigt (vgl. nachfolgender Titel in diesem Kapitel). Jedes der befragten Unternehmen hat bereits erwachsene Mitarbeitende darin unterstützt, einen Berufsabschluss in ihrem jeweiligen Tätigkeitsfeld zu erlangen. (vgl. Kapitel 4.2.2). Die betrieblichen Kenntnisse beziehen sich jeweils auf ausgewählte Inhalte und Ausgestaltungen des Berufsabschlusses für Erwachsene.

Bei allen Unternehmungen ist dieser Bereich kleiner als die Berufsbildung für Jugendliche. G schätzt das Instrument, weil es berufstätigen Erwachsenen die Möglichkeit zu einem in der Schweiz anerkannten Abschluss bietet. I führt aus, dass es betriebsintern noch keinen institutionalisierten Prozess oder definierte Anlaufstellen gibt. Bisher gelangten die Anfragen von interessierten Erwachsenen entweder zur Berufsbildung, ins Personalmanagement oder direkt zur vorgesetzten Person.

#### **In Bezug auf die vier Wege**

B und I sind die vier Wege zu einem nachgeholtten Berufsabschluss teilweise bekannt, sie schätzen ihre Vertrautheit mit der Thematik auf mittlerem Level (Wert 0.75 bis 1). Ihr Wissensstand bezieht sich auf ausgewählte Wege. Umgekehrt bewerten G und H ihr Wissen darüber auf hohem Niveau (Wert 2). Sie sind der Meinung, dass ihnen die vier Wege voll und ganz bekannt sind. Lediglich bei G werden alle vier Wege bei der Ausbildung von Erwachsenen eingesetzt. Weitere Ausführungen zu den bestehenden Erfahrungen bezüglich den vier möglichen Wegen sind in Kapitel 4.2.2 detaillierter aufgeführt.

#### **In Bezug auf die kantonale Fachstelle des BIZ Zug**

B und I ist bewusst, dass die Fachstelle Berufsabschluss für Erwachsene existiert, doch ist weiter wenig bekannt. Ihre Selbsteinschätzung kommt beim Wert 0.5 zu liegen. Bei B kam die Fachstelle noch nie zum Einsatz, da die Informationen zum Berufsabschluss für Erwachsene bei Bedarf bei anderen Institutionen eingeholt werden (vgl. Kapitel 4.2.2). I führt aus, dass das

BIZ Zug generell zwar bei Personalmanagement, Berufsbildung und gewissen Vorgesetzten ein Begriff ist und auch beim Berufsabschluss für Erwachsene sehr wertvolle Beratungsleistungen erbracht. Doch wird das BIZ Zug aus Sicht I eher mit der Berufsberatung von Jugendlichen in Verbindung gebracht als mit den Angeboten im Erwachsenenbereich. Die Fachstelle an sich scheint für I gerade bei Vorgesetzten, die noch keine erwachsene Personen zum Berufsabschluss für Erwachsene begleitet haben, zu wenig oder gar nicht geläufig zu sein.

G und H beurteilen ihr Wissen über die Fachstelle beim BIZ Zug aufgrund ihrer bisherigen Kontakte höher, bei rund einem Wert von 1.5 bis 2.

### **Hypothesen und Erklärungen, warum bisherige Massnahmen zu wenig fruchteten**

Keiner der befragten Personen war der Flyer ein Begriff. Drei von ihnen – konkret B, G und I – vermuten, dass ein Flyer-Versand nicht ausreicht für eine stärkere Sensibilisierung der Arbeitgebenden. B und G sehen das Problem darin, dass Flyer im Tagesgeschäft rasch untergehen oder schon gar nicht an die richtige Person gelangen. G glaubt, dass dies auch in Kombination mit der Präsentation der Dienstleistungsangebote auf der Homepage nicht genügt. I fügt an, dass diese schriftlichen Instrumente sprachlich auch ein Problem darstellen könnten auf Seiten der Arbeitnehmenden.

H sieht kein Defizit in den Massnahmen der Verbundpartner oder der Fachstelle Berufsabschluss für Erwachsene des BIZ Zug, sondern glaubt, dass beim eigenen Branchenverband noch weitere Massnahmen angebracht wären (vgl. Kapitel 4.2.5 zu Lohnempfehlungen).

I vermutet einen weiteren Grund darin, dass die Beratung und Information durch die Mitarbeitenden im jeweiligen Wohnkanton zu holen ist, was bei einer Unterstützung durch die Arbeitgebenden wiederum auch für sie verschiedene interkantonale Ansprechpersonen bedeuten kann. Dies und die kantonal unterschiedlichen Rahmenbedingungen, z. B. hinsichtlich der Finanzierung, Bildungsangebote oder Handhabung von Beratungskosten, kann es schnell einmal unübersichtlich machen.

### **Mögliche Massnahmen, die das Bewusstsein und Interesse weiter steigern könnten**

Einen hilfreichen und interessensteigernden Aspekt erachten B, G und I in spezifischen Informationsanlässen, wenn auch mit unterschiedlichem Publikum: B und G sehen dies im Kreise der Ausbildungsverantwortlichen bei Firmen vor Ort oder an branchenbezogenen Zusammenkünften. I erachtet unternehmensinterne, durch die Fachstelle Berufsabschluss für Erwachsene begleitete Informationsveranstaltungen als wichtig, je nachdem für die Geschäftsleitung und Vorgesetzten sowie Verantwortlichen von Personalmanagement und Berufsbildung, aber vor allem auch von „Amtes wegen“ bei themenspezifischen Personalinformationsanlässen.

Für B erscheint es zudem wichtig, dass jene Wege ohne Lehrvertrag in ihrer Branche verstärkter vermarktet werden. So insbesondere die Validierung, welche B kaum bekannt ist.

I führt weiter an, dass die Erwachsenen nach dem Abschluss mehr Wertschätzung erfahren sollten, indem ihr Erfolg wie bei den Jugendlichen öffentlich und firmenintern kommuniziert wird. Diese Werbung könnte helfen, andere Erwachsene und Firmen zu sensibilisieren.

## 4.2.2 Angebotsnutzung

### Bevorzugte Wege

Hinsichtlich den bestehenden vier Wegen erwähnen alle vier Personen die verkürzte Lehre als ein oft genutzter und bekannter Weg, dies sowohl bei EBA- wie auch EFZ-Berufen. Bei H ist dies der einzige Weg, der bisher bei Erwachsenen angewendet wurde, dies vorwiegend auf Niveau EBA.

B, G und I besitzen Erfahrungen mit der regulären Lehre bei Erwachsenen, v.a. auf EBA-Stufe. B und I verfügen dabei über Erfahrungen mit vorgängigen INVOL-Programmen (vgl. Kapitel 2.2.3, Tabelle 2), bei denen eine reguläre EBA-Ausbildung folgte. Der reguläre Weg über den Lehrvertrag wird bei den befragten Firmen jedoch vorwiegend im Bereich der Jugendlichen angewendet. H ergänzt, dass die Nachfrage von Erwachsenen hierzu bisher kaum vorhanden war.

Insbesondere bei B, aber auch bei G kommt die direkte Zulassung zur Abschlussprüfung nach Art. 32 zur Anwendung. Bei B verläuft dies aufgrund mehrheitlich Spanisch, Italienisch oder Portugiesisch sprechenden ungelerten Mitarbeitenden über den Internationaler Bund GmbH (ENAIP) in Luzern und der angehörenden Schule für Berufsbildung, Sprache und Integration in einem erwachsenengerechten Angebot. Bei H und I kam der Weg nach Art. 32 bisher nicht zur Anwendung.

Die Validierung kommt bei G ebenfalls zum Einsatz. Bei den anderen Firmen ist dieser Weg hingegen kaum bis wenig bekannt. Sie könnten sich jedoch vorstellen, dass Mitarbeitende privat diesen Weg verfolgen.

Von den befragten Betrieben ist G der einzige, bei welchem alle vier Wege in der Praxis geläufig sind. G begründet die breite Erfahrung mit allen vier Wegen damit, dass es insbesondere im Pflegebereich zum einen Vorgaben gibt hinsichtlich der Anzahl qualifizierter Mitarbeitenden bzw. Berufsbildner. Zum andern sieht G einen weiteren Grund im Fachkräftemangel. Denn gerade in der Alterspflege arbeitet zwar viel erfahrenes und kompetentes Personal, dies oft jedoch ohne einen in der Schweiz anerkannten Berufsabschluss. Die Wahl des Weges ist bei G abhängig von den Voraussetzungen der erwachsenen Person und daher situativ. Darüber hinaus ist das Schweizerische Rote Kreuz in ihrem Bereich in jedem Fall ein wichtiger ergänzender Aspekt bei der Anerkennung und Registrierung von ausländischen pflegenahen Abschlüssen.

Die folgende Tabelle 6 zeigt einen Überblick zu den obigen Ausführungen.

Tabelle 6

*Bisher eingesetzte Wege in den befragten Unternehmen (eigene Darstellung)*

Dir. Zulassung zur Abschlussprüfung Art. 32	Validierung von Bildungsleistungen	Verkürzte berufliche Grundbildung	Reguläre berufliche Grundbildung
B (ENAIP), G	G	B, G, H, I	B, G, I

### Geförderte Berufe

Tabelle 7 zeigt die Berufe, in welchen die befragten Firmen bisher erwachsene Mitarbeitende ohne einen Berufsabschluss gefördert haben.

Tabelle 7

*Bisher geförderte Berufsfelder in den befragten Unternehmen (eigene Darstellung)*

B	G	H	I
Maurer/in EFZ verkürzte Lehre oder ENAIP Art. 32	Über einen der vier Wege, je nach situativen Rahmenbedingungen:  Fachangestellte/r Gesundheit EFZ (mehrheitlich, da grösster Bedarf)  Küchenangestellte/r EBA  Hauswirtschaftspraktiker/in EBA	Verkürzte modulare Ausbildungen für Erwachsene (vgl. auch Kapitel 2.2.3, Tabelle 2):	Verkürzte oder reguläre berufliche Grundbildung:
Strassenbauer/in EFZ verkürzte Lehre		Hotellerieangestellte/r EBA	Anlagenführer/in EFZ (mehrheitlich, da grösster Bedarf)
Baupraktiker/in EBA reguläre Lehre z. B. nach INVOL-Programm		Restaurantangestellte/r EBA	Logistiker/in EBA, z. B. nach INVOL-Programm
		Küchenangestellte/r EBA und aufbauend z.T. die jeweilige verkürzte EFZ-Lehre	Logistiker/in EFZ (bisher eine Person, kein grosser Bedarf, da durch Jugendliche gedeckt)

Ergänzend wurden dazu folgende Aussagen gemacht:

Der Berufsabschluss für Erwachsene im kaufmännischen Bereich wurde bei B bisher nicht gefördert. In diesem Bereich werden in der Firma Jugendliche ausgebildet.

Obwohl der Betriebsunterhalt bei G ebenfalls ein wichtiger Aspekt ist, wurde der Berufsabschluss für Erwachsene bis anhin nicht unterstützt. Hier wurde bisher bereits ausgebildetes Personal vom Arbeitsmarkt rekrutiert.

Für I erscheint es wichtig, dass die Erwachsenen nach ihrem Berufsabschluss nicht die jugendlichen Lehrabgehenden in Bezug auf Anschlussstellen innerhalb der Firma konkurrieren. Deshalb wird in der Unternehmung I im Bereich Berufsabschluss für Erwachsene vorwiegend für den Beruf Anlageführer/in EFZ ausgebildet, da dieser in der beruflichen Grundbildung für Jugendliche nicht angeboten wird. In der Produktionsmechanik wird generell nicht mehr ausgebildet, da momentan kein Bedarf mehr besteht. Bei weiteren, in der beruflichen Grundbildung von Jugendlichen angebotenen Lehren sieht es wie folgt aus: Als Automatikmonteur/in EFZ wurde bis anhin keine erwachsene Person ausgebildet. Bei den Berufen Automatiker/in EFZ, Informatiker/in EFZ, Konstrukteur/in EFZ oder Polymechaniker/in EFZ schätzt I das Ni-

veau für einen (Quer-)Einstieg ohne entsprechenden Berufsabschluss als relativ hoch ein, wäre jedoch denkbar. Da die Firma für diese Berufe allerdings keine Schwierigkeiten bekundet, neben ihren jugendlichen Lehrabgehenden genügend ausgebildete Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu rekrutieren – bestand bis anhin kein Bedarf, den Berufsabschluss für Erwachsene zu unterstützen. In der Logistik absolvierte bisher erst eine erwachsene Person einen Berufsabschluss auf EFZ-Niveau. Auch hier werden mehrere Jugendliche pro Lehrjahr ausgebildet, welchen die Möglichkeit für eine Anschlusslösung nach dem Berufsabschluss geboten werden soll.

### **Profile (nicht) geförderter Mitarbeitenden**

Gute bis sehr gute deutsche Sprachkenntnisse (nach Gemeinsamem Europäischem Referenzrahmen GER mind. B1) sind bei allen Firmen gefordert. B, G und H streichen heraus, dass die Alltagssprache gerade auf EFZ-Niveau nicht ausreicht, sondern dass eine tiefergehende Fachsprache wichtig ist, um den Beruf erfolgreich abzuschliessen.

Personale und fachliche Faktoren sind bei allen vier befragten Personen wichtig: Gute Fachkompetenzen, kognitive Fähigkeiten, Motivation und Herzblut, Ausdauer und Leistungsbereitschaft, Selbständigkeit und der Wille, selber etwas zu bewegen.

Lediglich bei G ist es üblich neben bestehenden auch neu eintretende Mitarbeitende zu unterstützen, z. B. Personen, die nach einem obligatorischen Praktikum anderswo einen Ausbildungsbetrieb suchen. Teilweise folgen dabei auch Überweisungen durch das RAV. Umgekehrt kommen neue Mitarbeitende ohne Leistungs- und Verhaltensausweis in der Unternehmung bei den anderen befragten Betrieben kaum in den Genuss einer Förderung im Bereich Berufsabschluss für Erwachsene. B führt dazu aus, dass das Potenzial für eine spätere Aufgabe auf EFZ-Niveau zuerst erkannt werden muss. Wenn dies nicht vorhanden ist, dann wird auf Stufe Bauarbeiter A bis C gefördert (Anmerkung der Autorin: Informationen zu diesen Stufen vgl. Art. 42 des Landesmantelvertrags für das schweizerische Bauhauptgewerbe [SVK, 2019]), da es immer auch ein gewisses Mass an gut ausgebildeten Hilfskräften benötigt.

### **Potenzial für einen nachgeholtten Berufsabschluss in Unternehmung**

Das Potenzial, sprich die Anzahl erwachsenen Mitarbeitenden über 25 Jahre ohne einen in der Schweiz anerkannten Berufsabschluss, schätzt B bei ca. 20 bis 30 Personen bzw. im Verhältnis der gesamten Anzahl Mitarbeitende (vgl. Kapitel 4.1, Tabelle 5) bei ca. 7 bis 11 %. Bei G und H sind es weniger als 20 Personen. Dies entspricht bei G weniger als rund 16 %, wobei sich der grosse Anteil in der Alterspflege ansiedelt. H sieht das Potenzial hauptsächlich in der Küche und Restauration mit insgesamt ca. 5 Personen bzw. rund 12 %. I vermutet die Zahl bei rund 50 bis 100 Personen oder rund 3 bis 6 % der Belegschaft, dies vorwiegend im Produktionsbereich und dabei insbesondere in der Anlagenführung.



I sieht zudem weiteres Potenzial bei erwachsenen Personen, die über INVOL in die Unternehmung gelangen und danach regulär mit einem EBA weiterfahren.

### **4.2.3 Unterstützungsmassnahmen für Arbeitgebende**

#### **Unterstützende Institutionen**

Alle Firmen arbeiten insbesondere bei den verkürzten und regulären Lehrverhältnissen mit dem Amt für Berufsbildung zusammen.

Auch mit Bildungsinstitutionen tauschen sich die Unternehmungen teilweise aus. So B mit dem ENAIP in Luzern für die direkte Zulassung zur Abschlussprüfung nach Art. 32 sowie mit dem Campus Sursee. G wiederum mit der XUND Bildungszentrum Gesundheit Zentralschweiz oder dem Gewerblich-industriellen Bildungszentrum Zug GIBZ.

B kontaktierte bei Fragen zum Berufsabschluss für Erwachsene bisher das Amt für Berufsbildung. Für I war bei diesbezüglichen Unklarheiten die Fachstelle des BIZ Zug die massgebende Institution.

#### **Besonders hilfreiche allgemeine Unterstützungsangebote**

B, G und I schätzen bei Fragen und Unsicherheiten eine kompetente Beratung und Information, wenn auch die Anlaufstelle gemäss Ausführungen im vorangehenden Titel zwischen Amt für Berufsbildung, Fachstelle und Berufsfachschulen variiert.

Hinsichtlich Ausbildungsfinanzierung ist bei B und H die Unterstützung durch den Gesamtarbeitsvertrag, Parifonds Bau oder L-GAV Gastgewerbe (vgl. Kapitel 2.2.3, Tabelle 2), ein geschätztes Angebot. Sie finanzieren Bildungsmassnahmen massgeblich mit, so u. a. auch den Berufsabschluss für Erwachsene. Wenn auch der Schweizer Berufsverband der Pflegefachfrauen und Pflegefachmänner sowie der Kanton in gewissen finanziellen Belangen mitträgt, gehen die Kosten gemäss G mehrheitlich zulasten der Arbeitgebenden, wenn sie sich für eine Unterstützung entscheiden. Eine kantonale Finanzierungs- und Stipendienberatung erachtet G darum als wichtig, da die Arbeitgebenden hier oft über zu wenig Knowhow verfügen.

B begrüsst aus Unternehmenssicht berufsbegleitende oder blockweise Bildungsangebote für Erwachsene, weil sich dadurch die Personaleinsatzplanung stark vereinfachen lässt. Auch H schätzt die von Hotel & Gastro formation speziell lancierten, modularen EBA-Möglichkeiten als sehr attraktiv ein (vgl. Kapitel 2.2.3, Tabelle 2).

#### **Wichtige Unterstützungsangebote der Fachstelle Berufsabschluss für Erwachsene**

Sowohl B als auch H ist das konkrete Beratungsangebot für Erwachsene und insbesondere zum Berufsabschluss für Erwachsene seitens der Fachstelle nicht bekannt.

Sehr wichtig erscheint G und I die Beratungs- und Informationsdienstleistung. I erachtet für Arbeitgebende zusätzlich eine Beratung bereits einen Schritt vor dem Berufsabschluss für

Erwachsene – z. B. hinsichtlich Kursen zu den Grundkompetenzen – als hilfreich. Keine der Firmen war sich bisher bewusst, dass die Fachstelle auch erwachsene Interessierte unterstützt bei der Zusammenstellung der Kompetenzen (vgl. Kapitel 2.3).

#### **4.2.4 Nutzeneinschätzung und Befürchtungen**

##### **Nutzen aus Sicht der Unternehmungen**

B, G und H sehen einen zentralen Nutzen darin, mit dem Berufsabschluss für Erwachsene dem Fachkräfte- und Nachwuchsmangel entgegenzuwirken. G führt dazu aus, dass Erwachsene nach einem nachgeholtten Berufsabschluss dem Betrieb viel eher treu bleiben als Jugendliche, weil ihr Leben oftmals bereits in gesetzterem Rahmen verläuft, sie in der nahen Umgebung wohnhaft und sozial integriert sind. Erwachsene sind auch eher an der Alterspflege interessiert, weshalb es insgesamt sehr interessant ist, die Kompetenzerweiterung bei Erwachsenen mit einem Berufsabschluss zu unterstützen.

B erkennt einen weiteren Vorteil darin, dass Eigenverantwortung, Selbständigkeit, Motivation und Standhaftigkeit bei Rückschlägen bereits entwickelt und Erwachsene mit der schon vorhandenen Berufserfahrung rascher selbständig sind als Jugendliche. Entsprechend bedingt es aus Sicht B weniger Begleitung durch die ausbildende Person im Unternehmen.

I sieht für den Arbeitgebenden den grössten Nutzen darin, dass durch den Berufsabschluss die Motivation bei den Mitarbeitenden steigt, weil sie mehr Verantwortung übertragen bekommen und sich dem gegenüber in einem höheren Lohnrahmen bewegen.

##### **Befürchtungen und kritische Meinungen aus Sicht der Unternehmungen**

Befürchtungen, die dem Berufsabschluss für Erwachsene grundsätzlich entgegenstehen, werden von keiner der Firmen gesehen.

Höhere Lohnforderungen nach erfolgreichem Abschluss stellen für die Befragten nicht zwingend ein Hindernis dar, sondern werden aufgrund grösserem Fachwissen und verantwortungsvolleren Aufgaben als logische Konsequenz erachtet, wie B und I betonen. H sieht vielmehr auf dem Weg zum Berufsabschluss dahingehend Probleme, dass erwachsene Interessierte oftmals nicht für den Weg mit Lehrvertrag gewonnen werden können, weil tiefe Lehrlingslöhne höheren Lebenshaltungskosten gegenüberstehen.

Ein erhöhtes Austrittsrisiko nach erfolgreichem Abschluss erkennen alle Firmen, insbesondere jedoch beobachten dies G und H in ihren Branchen. H stellt fest, dass es zwar auch sehr loyale Mitarbeitende gibt, welche länger in der Unternehmung verweilen. Doch sind regelmäßige, auch kurzfristige Stellenwechsel gerade bei ihnen branchentypisch und gehören als fester Bestandteil zu einer Laufbahn in ihrer Branche.

Für B und I könnte letztlich ein Problem entstehen, wenn zu viele Erwachsene den Berufsabschluss nachholen wollen und der Bedarf an Hilfskräften nicht mehr gedeckt werden kann.

### **Rahmenbedingungen, damit Firmen ihre Mitarbeitenden unterstützen**

B sieht in der eigenen Branche eine entscheidende Voraussetzung darin, dass die Bildungsangebote für Erwachsene weiterhin berufsbegleitend oder blockweise stattfinden.

Für G ist die Ausbildungsfinanzierung ein wichtiger Aspekt. Oftmals scheitert das Vorhaben Berufsabschluss für Erwachsene an den finanziellen Mitteln, ob bei Mitarbeitenden oder Arbeitgebenden, die sich ebenfalls nach ihren Budgets zu richten haben.

H betont, dass Fähigkeiten im sozialen Umgang als grundlegendes Entscheidungskriterium gelten, damit ihre Unternehmung unterstützt. Insgesamt erachtet H die bestehenden Rahmenbedingungen in der eigenen Branche als förderlich, insbesondere hinsichtlich den Bildungsbeiträgen durch den L-GAV Gastgewerbe oder den modulmässigen Ausbildungsangeboten.

I wiederum erachtet die Beratung und Information von externen Fachpersonen als wichtigste Rahmenbedingung, die im betrieblichen Förderungsentscheid relevant sind.

### **4.2.5 Bedürfnisse der Arbeitgebenden**

#### **Bedürfnisse, heute noch zu wenig begegnet / Wege, offene Bedürfnisse zukünftig besser zufrieden zu stellen**

H merkt im Hinblick auf die Wege mit Lehrvertrag den Bedarf von Lohnempfehlungen seitens Verbänden an, nach welchen sich die Arbeitgebenden während der Ausbildungszeit richten können.

Alle befragten Personen zeigen sich ansonsten im Grundsatz zufrieden mit den bestehenden, durch Behörden oder Verbände gestalteten Rahmenbedingungen.

### **4.2.6 Ergänzende Themen – Personalentwicklung, Arbeitgeberverantwortung**

Alle Befragten bekunden mehrfach eine intrinsische Haltung, dass hinsichtlich Fachkräfte- und Nachwuchsmangel insbesondere auch die Arbeitgebenden gefordert sind, die Erwachsenen mit Potenzial zu fördern. Zum Berufsabschluss für Erwachsene führen sie dabei zusammengefasst folgende Voten an: B, G und I erachten es im Bereich Personalentwicklung bzw. zur Vorbeugung eines Austrittsrisikos als wichtig, Potenziale der Mitarbeitenden zu erkennen, ausgewählte Personen auf die vorhandenen Möglichkeiten im Berufsabschluss für Erwachsene anzusprechen und letztlich nach erfolgreichem Abschluss funktions- und lohnbezogen zu fördern und so an die Unternehmung zu binden. Hilfreich für die Mitarbeitenden erachtet I firmeninterne Unterstützungsmassnahmen bei der Finanzierung von Ausbildungs- und Prüfungskosten oder bei der Vergütung von ausbildungsbedingter Absenzzzeit. Dabei kommt je

nach Beteiligungsumfang im Sinne einer Personalentwicklungsmassnahme eine Ausbildungsvereinbarung inkl. Verpflichtungszeit zum Einsatz. Den grössten Handlungsbedarf sieht I insgesamt darin, neben der Aufklärung der Mitarbeitenden auch die eigene Geschäftsleitung von der Wichtigkeit zu überzeugen und für die interne Förderung des Berufsabschlusses für Erwachsene zu gewinnen. Für diese betriebliche Institutionalisierung sind gemäss I Personalmanagement und Berufsbildung gefordert.

G erkennt zudem eine Dringlichkeit in der Branche selbst, sich innerhalb der Pflegeinstitutionen zu vernetzen und Wissenstransfer auch zum Berufsabschluss für Erwachsene zu fördern.

Auch H sieht die Arbeitgebenden in der eigenen Branche in der Verantwortung, und zwar dahingehend eine faire betriebliche Ausbildung anzubieten, welche Erwachsene und Jugendliche nicht einfach als günstige Hilfskräfte einsetzt und dadurch Lehrabbrüche fördert, welche mit Blick auf die Nachwuchsprobleme wiederum kontraproduktiv sind.

## **5 Diskussion und Ausblick**

Voranehend wurde mit Hilfe breit abgestützter Analysen das Thema Berufsabschluss für Erwachsene aus Sicht Arbeitgebende erkundet, mit insbesondere auf den Kanton Zug bezogenen Einblicken. In den Kapiteln 5.1 bis 5.3 werden aus der theoretischen und politischen Fundierung sowie den Ergebnissen der beiden qualitativen Fundierungen zentrale Erkenntnisse und Folgerungen herausgearbeitet. Dabei werden die in der vorliegenden Arbeit bestehenden Hauptfragestellungen aus Kapitel 1.2 in Kapitel 5.3 beantwortet. Daraus folgt in Kapitel 5.4 ein Praxisbezug mit Implikationen auf und Empfehlungen an die Fachstelle Berufsabschluss für Erwachsene des BIZ Zug. Ein Ausblick zu möglichen Auswirkungen auf fachstellenunabhängige Dritte rundet diesen Teil der Arbeit in Kapitel 5.5 ab.

### **5.1 Erkenntnisse und Interpretationen theoretische und politische Fundierung**

Aus der Analyse der theoretischen und politischen Ausgangslage lassen sich zusammenfassend die folgenden relevanten Erkenntnisse und Folgerungen ableiten:

- Das Aufrechterhalten und Weiterentwickeln von Kompetenzen, Fähigkeiten oder Wissen bedingt die Zusammenarbeit zwischen Staat, Arbeitgebenden, Arbeitnehmenden und bildungsnahen Institutionen. Diese Verantwortung gilt es gemeinsam zu tragen und liegt nicht in einer einzelnen Hand. Dies zeigt sich eindrücklich in der Verbundpartnerschaft, welche den Berufsabschluss für Erwachsene als Handlungsschwerpunkt definiert hat mit dem Ziel, den Fachkräftemangel zu lindern und die berufliche Mobilität auf dem Arbeitsmarkt mit einem nachobligatorischen Berufsabschluss auch im Erwachsenenalter zu ermöglichen (SBFI, 2014, S. 7).

- Mit dem in der vorliegenden Arbeit besonderen Blick auf die Arbeitgebenden lässt sich aus den begrifflichen Zusammenhängen in Kapitel 2.1 schliessen, dass vorausschauendes Fordern und Fördern der Mitarbeitenden ein wichtiges Element darstellt für eine krisenresistente Zukunftssicherung der Unternehmungen. Nehmen Arbeitgebende diese Verantwortung hinsichtlich dem Berufsabschluss für Erwachsene in ihrer betrieblichen Personalentwicklung wahr, erhalten sie dadurch agiles, qualifiziertes Personal, welches als fachliches Rückgrat der Unternehmung auch Potenzial bietet für die Rekrutierung von zukünftigen Führungskräften oder Ausbilder und Ausbilderinnen (Kanton Solothurn. Amt für Berufsbildung, Mittel- und Hochschulen. Fachstelle Berufsabschlüsse für Erwachsene., o. J.). Gleichzeitig helfen sie damit nicht nur ihren Mitarbeitenden, der Ausbildungslosigkeit zu entkommen und deren Arbeitsmarktfähigkeit zu erhalten, sondern leisten letztlich einen wichtigen Beitrag, volkswirtschaftliche und gesellschaftliche Kosten zu reduzieren (Märki, 2017, S. 6), sei dies beispielsweise in Bezug auf belastungsbedingte, gesundheitliche Arbeitsausfälle oder Erwerbsausfälle aufgrund längerer Arbeitslosigkeit.
- Rudolf Strahm (2010), u. a. ehemaliger Präsident des Schweizerischen Verbands für Weiterbildung SVEB, brachte es bereits mehrere Jahre vor der verbundpartnerschaftlichen Ernennung zum Handlungsschwerpunkt auf den Punkt: "Kein Abschluss ohne Anschluss." Durch das durchlässige Schweizer Bildungssystem stehen auch Erwachsenen nach einem erfolgreichen, nachgeholt Abschluss auf Sekundarstufe II jegliche Türen offen für persönliche und fachliche Entwicklung und Entfaltung.
- Die in Kapitel 2.1 ausgeführten Zusammenhänge sowie die seit in Kraftsetzung des neuen Bildungsgesetzes im Jahr 2004 zahlreich initiierten Studien, Strategien, Initiativen und Stossrichtungen und Massnahmen gemäss Kapitel 2.2.3 zeigen die Vielschichtigkeit von Bildung im Allgemeinen und dem Berufsabschluss für Erwachsene im Besonderen auf – was als solches wiederum die Relevanz des Handlungsschwerpunkts betont. Träger dieser verschiedenen Initiativen waren und sind neben den Verbundpartnern mit Bund, Kantonen und OdA u. a. auch Institutionen aus dem sozialen und bildungsnahen Umfeld. Diese breite Abstützung bewirkte u. a. eine erhöhte thematische Sensibilisierung und Förderung auf verschiedenen Ebenen der Wirtschaft und Gesellschaft. Entsprechend positiv zeigt sich die Entwicklung der Anzahl Berufsabschlüsse durch Erwachsene in Tabelle 1 des Kapitels 2.2.2.
- Die kantonale Auslegung des BBG und WeBiG gestaltet sich aufgrund des Föderalismus unterschiedlich. Entsprechend wird die Sensibilisierung und Förderung des Berufsabschlusses für Erwachsene in den Kantonen verschieden gehandhabt. Ähnlich verhält es sich bei kantonalen Bildungsangeboten oder Bildungszuschüssen, deren Handhabung und Höhe ebenfalls unterschiedlich ausfallen.

- Die grosse Zahl an verschiedenen Aktivitäten und kantonal unterschiedlichen Rahmenbedingungen birgt umgekehrt eine latente Gefahr in sich, die Übersicht und Informiertheit an der Basis – bei Arbeitgebenden und interessierten Erwachsenen – zu erschweren.

## 5.2 Erkenntnisse und Interpretationen qualitative Fundierung 1

Obwohl es sich bei dieser qualitativen Befragung nicht um eine repräsentative Interviewzahl handelte und die Ergebnisse nicht verallgemeinert werden können, helfen die geführten Experteninterviews dennoch, die Hauptfragestellungen der vorliegenden Arbeit genauer zu erfassen und hilfreiche Informationen für die Fachstelle Berufsabschluss für Erwachsene des BIZ Zug zu generieren. Aus den Ergebnissen der Experteninterviews werden nachfolgend zentrale Erkenntnisse festgehalten und unter Einbezug der theoretischen und politischen Fundierung erörtert.

### 5.2.1 Allgemeine Erfahrungen zur Unterstützung durch die Arbeitgebenden

- Als einleitende Folgerungen widerspiegeln die Aussagen der beiden Fachpersonen aus zwei unterschiedlichen Kantonen die Verschiedenheit ihrer Funktionen und entsprechenden Erfahrungen. Sie lassen den Schluss zu, dass kantonale Rahmenbedingungen und Strukturen wichtige Elemente darstellen, welche den Berufsabschluss für Erwachsene in unterschiedliche Richtungen fördern können.
- Die **allgemeine Unterstützung der Arbeitgebenden** hinsichtlich dem Berufsabschluss für Erwachsene wird als **unterschiedlich erfahren**. Einfluss üben betriebliche Rahmenbedingungen, Motive und Wissens- bzw. Interessensniveaus z.B. bei HR oder Führung sowie individuelle, auf die Mitarbeitenden bezogene Kriterien. Hauptsächlich scheinen jedoch wirtschaftliche und arbeitsmarktliche Voraussetzungen wie der Fachkräfte- und Nachwuchsmangel im Berufsfeld sowie die Förderungsaktivitäten der Branche diese Offenheit zu beeinflussen.

### 5.2.2 Vor- und Nachteile der vier Wege aus Sicht von Unternehmen

- Gemäss Einschätzung der befragten Fachpersonen hält jeder der **vier Wege** nicht nur für die absolvierende Person, sondern auch aus Unternehmenssicht **Vor- und Nachteile** bereit. Diese Erkenntnis bestätigt frühere Studienergebnisse zu positiven und negativen Aspekten jedes möglichen Weges (Tsandev et al., 2017, S. 27–32). Die Passung des Verfahrens zu den Voraussetzungen beider beteiligten Seiten sowie ein ganzheitlicher Blick auf den Prozess bis zum erfolgreichen Abschluss erscheint wichtig. So mag zwar z. B. die Validierung von Bildungsleistungen für eine Unternehmung interessant sein, weil sich der innerbetriebliche Ausbildungsaufwand und entsprechend die Verantwortung in Grenzen hält. Doch kann dieser Weg für Erwachsene mit sprachlichen Hemmnissen insbeson-

dere im schriftlichen Bereich eine grosse Herausforderung darstellen. Für diese individuellen Möglichkeiten wäre der Weg über einen Lehrvertrag aufgrund der Berücksichtigung von Erfahrungsnoten geeigneter, bedingte jedoch für die Unternehmung nicht nur eine Ausbildungsbewilligung, sondern auch mehr Verantwortungsübernahme bis zum Abschluss.

### 5.2.3 Sensibilisierungsgrad

- In Bezug auf den **Sensibilisierungsgrad zu den vier Wegen** ist eine externe Einschätzung schwierig, er wird jedoch als variabel und tendenziell verhalten vermutet und ist insbesondere abhängig von Rahmenbedingungen und Unterstützungsangeboten in der Branche.
- Eine externe Einschätzung des **Sensibilisierungsgrads zu generell bestehenden Unterstützungsangeboten** (z. B. durch Amt für Berufsbildung, Stipendienstelle, Branchenverbände, OdA) gestaltet sich schwierig, wird jedoch unterschiedlich hoch eingestuft.
- Dieselbe Schwierigkeit zeigt sich in der Einschätzung des **Sensibilisierungsgrads in Bezug auf das Angebot einer kantonalen Fachstelle zum Berufsabschluss für Erwachsene**, wird jedoch als eher tief eingeschätzt. Der Namenswechsel von Eingangsportale zu Fachstelle wird als einprägsamer und sensibilisierungsfördernder betrachtet.
- **Hypothesen und Erklärungen**, warum bisherige Massnahmen seitens Bund und Fachstelle Berufsabschluss für Erwachsene des BIZ Zug noch wenig fruchteten, werden insbesondere mit Marketing- und Werbemassnahmen in Verbindung gebracht. Weitere mögliche Gründe werden zum Teil in Themen der Zusammenarbeit zwischen innerkantonalen Anlaufstellen und OdA gesehen, aber auch mit der Organisations- sowie der Aufgaben- und Kompetenzausgestaltung der Fachstelle in Verbindung gebracht. Die in Kapitel 3.2.3 teilweise vorhandene Hypothese der oft generalistischen Aufgabenstruktur bei den BIZ kann dahingehend widerlegt werden, dass sich bei der Fachstelle des BIZ Zug eine ausgewählte Zahl an Berufs- und Laufbahnberatenden um die Anliegen von Arbeitgebenden und interessierten Erwachsenen kümmern (vgl. Kapitel 2.3).
- **Bewusstseins- und interessensteigernde Massnahmen** werden Folge dessen in ähnlichen Bereichen gesehen: im Marketing auf Ebene Bund wie auch auf Ebene Fachstelle; bezüglich Organisations-, Aufgaben-, Kompetenz- und Zusammenarbeitsstrukturen zwischen innerkantonalen Akteuren, aber auch kantonsübergreifend hinsichtlich Kooperation mit anderen Fachstellen oder im Einbezug von OdA bzw. kantonalen Wirtschafts- und Arbeitgeberverbänden bei der betrieblichen Sensibilisierung. Insbesondere der letztgenannte Aspekt korrespondiert mit Punkt 2.5 der Nationalen Strategie für die BSLB (KBSB, 2019), bei welchem die Zusammenarbeit zwischen der BSLB und den Wirtschaftsverbänden thematisiert wird.

## 5.2.4 Angebotsnutzung

- Was die Angebotsnutzung anbelangt, werden grundsätzlich keine **bevorzugten Wege** zu den einzelnen Berufen erkannt. Die Aussagen zeigen, dass die Nutzung der einzelnen Wege von verschiedenen Faktoren abhängt. So können die in einem Kanton niedergelassenen Firmen, deren Branchenzugehörigkeit und nachgefragten Berufe die Einsatzhäufigkeit der Wege beeinflussen. Aber auch die Förderungsmassnahmen durch die OdA und kantonalen Arbeitgeber- bzw. Wirtschaftsverbände wirken sich auf die Angebotsnutzung aus, so z. B. Finanzierungsbeiträge. Letztlich sind kantonale Rahmenbedingungen, z. B. ob ein Kanton in einem bestimmten Beruf Validierungskanton ist oder nicht, ein weiterer massgeblicher Aspekt. In den Tabellen 3 und 4 in Kapitel 3.2.4 lassen sich die Auswirkungen dieser Abhängigkeiten am Beispiel der Verfahren ohne Lehrvertrag erkennen: Bei A stellt die Validierung ein häufig begangener Weg dar, die direkte Zulassung zur Abschlussprüfung wird dagegen weniger gewählt. Bei B kommt die Validierung von Bildungsleistungen hingegen bedeutend geringer zur Anwendung als die direkte Zulassung zur Abschlussprüfung. Die in Kapitel 2.2.3 erwähnte SVEB-Studie „Betriebe als Chancengeber“ (Märki, 2017, S. 8) bestätigt die Situation bei B und lässt den Schluss zu, dass die Validierung insgesamt weniger zum Einsatz kommt auf dem Weg zum Berufsabschluss.
- **Branchen** scheinen den Berufsabschluss für Erwachsene insbesondere zu **fördern** bei vorliegendem Fachkräftemangel, bei grösserem Bedarf an Quereinsteigenden oder bei erhöhter Notwendigkeit an qualifiziertem Personal für die interne Entwicklung zu Ausbildnern und Ausbilderinnen. Als besonders fördernde Branchen werden erlebt: Gesundheitswesen, Baugewerbe, Industrie, Gastronomie. Bei der Logistik werden zwar laufend Berufsabschlüsse nachgeholt, es scheiden sich jedoch die Meinungen, ob dies von den Branchen bzw. Firmen oder den erwachsenen Mitarbeitenden aktiv angegangen wird. Umgekehrt werden **Branchen zurückhaltend** erlebt, wenn im Betrieb generell weniger Bildungsplätze für Jugendliche vorhanden sind oder wenn Tätigkeiten auch ohne Berufsabschluss zu tieferem Lohn in ähnlicher Qualität ausgeführt werden können, so u. a. in der Reinigung.
- Das **Firmenprofil** wird bei der betrieblichen Förderung nicht als grundsätzlich massgebend betrachtet und geschieht bei Unternehmen unterschiedlicher Grösse. Auch eine bereits bestehende Berufsbildung für Jugendliche scheint nicht zwingend ausschlaggebend zu sein. Dies wird in bisherigen Studien eher gegenteilig gesehen, wie Einschätzungen zu Unternehmensgrösse, Organisationsstruktur oder Ausbildungssituation zeigen (Tsandev et al., 2017, S. 26). Einmal positive Erfahrungen mit dem Berufsabschluss für Erwachsene gemacht, scheint er sich in den Unternehmen etablieren zu können.



- **Branchen mit dem grösstem Potenzial** an erwerbstätigen Erwachsenen ohne einen in der Schweiz anerkannten Berufsabschluss werden im Bereich der oben erwähnten fördernden Branchen gesehen, je nachdem ergänzt durch Berufe im Detailhandel und in der Logistik. Auch in der Reinigung wird ein grosses Potenzial gesehen trotz zurückhaltender Förderung seitens Firmen. Potenzial wird teilweise auch bei Quereinsteigerberufen wie im kaufmännischen Bereich oder in der Informatik vermutet.
- Unabhängig von kantonalen Zuständigkeitsregelungen können desweiteren detaillierte statistische Kennzahlen hilfreich sein, um sie interdisziplinär zwischen Berufsbildungsamt, Fachstelle und Berufsfachschulen zu reflektieren und u. a. für allfällige Angebotsänderungen oder -neuerungen zu verwenden.

### 5.2.5 Unterstützungsmassnahmen für Arbeitgebende

- Wichtige **allgemeine Unterstützungsangebote** werden im Bereich der fundierten Information und Beratung sowie der Bildungsfinanzierung durch die involvierten kantonalen oder wirtschaftlichen Akteure erachtet.
- Wichtige **arbeitgeberbezogene Unterstützung seitens Fachstelle Berufsabschluss für Erwachsene** wird neben einer kompetenten Beratung, im dienstleistungsorientierten Dokumentieren, Informieren und Triagieren, sprich im Zuweisen an die richtige Anlaufstelle, erkannt.

### 5.2.6 Nutzeneinschätzung und Befürchtungen

- Ein besonders zentrales **Nutzenargument** für Unternehmen jeglicher Grösse wird darin gesehen, mit dem Berufsabschluss für Erwachsene der Herausforderung Fachkräftemangel entgegenzutreten zu können. Weiteren Gewinn können Arbeitgebende gemäss externer Einschätzung aus einer erhöhten Loyalität und Motivation sowie einem verbesserten Selbstbewusstsein bei den Erwachsenen nach erfolgreichem Berufsabschluss erzielen – dies wiederum widerspiegelt in Teilen die Ausführungen des Kapitels 2.1.4.
- Umgekehrt scheinen Firmen gemäss der Expertenbefragung folgende hauptsächlichen **Befürchtungen und kritischen Meinungen** zu hegen: höhere Lohnforderungen und ein erhöhtes Austrittsrisiko nach dem erfolgreichen Berufsabschluss, schwierig abschätzbarer Ausbildungsaufwand und betrieblicher Ressourcenbedarf je nach gewähltem Weg.
- Beim **betrieblichen Entscheid**, Mitarbeitenden bei der **Erlangung des Berufsabschlusses für Erwachsene zu unterstützen**, werden personenbezogene Kriterien wie Grundkompetenzen, Arbeitsleistung und -haltung, aber auch Entwicklungspotenzial, Ausdauer und Erfolgchancen als relevante Kriterien vermutet. Daraus kann die Einschätzung erwachsen, dass Arbeitgebende trotz oder gerade wegen des Fachkräftemangels ihr Personal sehr gezielt entwickeln (vgl. Kapitel 2.1.3).

### 5.2.7 Bedürfnisse der Arbeitgebenden

- Eine Verallgemeinerung der unternehmerischen, allfällig **noch offenen Bedürfnisse** scheint schwierig. Sie können sich nach Branche, Firma oder gewähltem Weg unterscheiden. Trotzdem werden aufgrund der vielen bestehenden Informationen eine kompetente Beratung und gezielte Aufklärung durch die involvierten Akteure sowie eine verstärkte Finanzierungsunterstützung als wichtige Bedürfnisbereiche vermutet. Wie bereits in früheren Studien erkannt (Märki, 2017, S. 37/38), wird weiterhin ein betriebliches Anliegen hinsichtlich der Förderung von erwachsenengerechten Bildungsangeboten vermutet.

## 5.3 Erkenntnisse und Interpretationen qualitative Fundierung 2

Auch die Ergebnisse der qualitativen Befragung der Zuger Arbeitgebenden sind nicht repräsentativ und können daher nicht auf die Gesamtheit der Unternehmungen im Kanton Zug bezogen werden. Trotzdem verhelfen sie dazu, die Hauptfragestellungen genauer zu untersuchen und Tendenzen aufzuzeigen. Nachfolgend werden die Ergebnisse der qualitativen Fundierung 2 zu wesentlichen Erkenntnissen zusammengefasst. Unter Einbezug der theoretischen und politischen Fundierung sowie der qualitativen Fundierung 1 werden sie sodann interpretiert. Im Besonderen werden die Kernerkenntnisse zu den in Kapitel 1.2 aufgeführten forschungsleitenden Fragestellungen festgehalten.

### 5.3.1 Sensibilisierungsgrad

#### Forschungsleitende Fragestellungen

*Wie bekannt sind die vier etablierten Wege zum Berufsabschluss für Erwachsene bei den Unternehmen im Kanton Zug? Wie bekannt sind bei den Zuger Firmen diesbezüglich bestehende Unterstützungsangebote, insbesondere jene der Fachstelle Berufsabschluss für Erwachsene des BIZ Zug?*

- **Der Berufsabschluss für Erwachsene im Allgemeinen** ist bei den Arbeitgebenden im Kanton Zug bekannt, jedoch in unterschiedlich hohem Masse. Er wird bei allen Firmen unterstützt, wobei sich der Grad der Institutionalisierung verschieden ausgestaltet. Bei den einen funktioniert der Prozess über die Berufsbildung, bei anderen ist das Personalmanagement involviert und bei weiteren bestehen verschiedene Anlaufstellen bzw. noch keine klaren Strukturen.
- Der Sensibilisierungsgrad zu den **vier etablierten Wegen** zeigt sich gemäss Selbsteinschätzungen unterschiedlich hoch. Dies lässt sich damit begründen, dass nicht alle Wege bei allen Firmen eingesetzt werden und branchenspezifisch gewisse Wege stärker mit Massnahmen gefördert werden als andere (weitere Ausführungen vgl. Kapitel 5.3.2).

- Das Bewusstsein über die **kantonale Fachstelle zum Berufsabschluss für Erwachsene** beim BIZ Zug ist im Allgemeinen vorhanden. Doch fällt der Bekanntheitsgrad der Institution und Dienstleistungen ebenfalls sehr unterschiedlich aus. Zwei von vier Firmen halten fest, dass die Angebote der Fachstelle kaum bekannt sind, wobei dies teilweise damit begründet wird, dass auch die Laufbahnberatung als Dienstleistungsbereich des BIZ Zug weniger bekannt ist als die Berufsberatung für Jugendliche. Dieser Aspekt scheint sich indirekt in bestehenden Studien darin zu bestätigen, dass die Laufbahnberatung bei den Schweizer BIZ bisher einen kleineren Beratungsanteil einnahm als die Berufs- und Studienwahl (Hirschi, 2018, S. 30).

### **Kernerkenntnis zu den forschungsleitenden Fragestellungen**

*Das Bewusstsein bei den Arbeitgebenden im Kanton Zug hinsichtlich dem Berufsabschluss für Erwachsene, den möglichen vier Wegen dazu sowie den Unterstützungsangeboten – im Besonderen jene der Fachstelle Berufsabschluss für Erwachsene – zeigt sich auf unterschiedlichem Niveau. Diese Heterogenität bestätigt die Aussensicht der kantonalen Gesprächspersonen in der qualitativen Fundierung 1 und kommt auch in früheren Forschungsarbeiten zum Ausdruck (Tsandev et al., 2017, S. 25).*

- **Hypothesen und Erklärungen**, warum bisherige Massnahmen im Kanton Zug wenig fruchteten, zeigen sich gemäss Mehrheit der Befragten im Marketingbereich der Fachstelle. Die Aussagen aus der Fundierung 1 und 2 lassen darauf schliessen, dass ein Flyer-Versand als zu wenig nachhaltig betrachtet wird, um die Sensibilisierung grundlegend zu verbessern. Aus Teilen der Ergebnisse zeigen sich Hinweise, dass auch die Homepage der Fachstelle dazu nicht auszureichen scheint. Weiter kann – je nach Firmengrösse und Unterstützungsausmass des Arbeitgebenden – die Beratungszuteilung nach Wohnkanton der interessierten Mitarbeitenden rasch unübersichtlich und komplex werden, weil dadurch nicht nur der Kontakt zu Anlaufstellen in verschiedenen Kantonen, sondern sich auch deren Beratungsrahmenbedingungen unterschiedlich ausrichten können.
- Den Aussagen zufolge erachtet die Mehrheit der befragten Unternehmen verstärktes Aufklären in Informationsveranstaltungen und vor unterschiedlichem Zielpublikum als eine entscheidende, **sensibilisierungs- und interessenverbessernde Massnahme seitens Fachstelle**. Dies entspricht wiederum den Ausführungen der Studie von Hirschi (2018, S. 36) im Auftrag des SBFI, gemäss welcher „die BSLB vermehrt einen aufsuchenden Ansatz verfolgen sollte, um bestimmte Zielgruppen zu unterstützen“. Dies lässt den Schluss zu, dass nicht nur für die erwachsene Zielgruppe möglichst niederschwellige Dienstleistungen angeboten werden sollen (KBSB, 2019, S. 3 und 4), sondern auch für Arbeitgebende. Dadurch könnte indirekt wiederum die Bekanntheit der Laufbahnberatung als Dienstleistungsbereich des BIZ Zug profitieren. Weitere mögliche Massnahmen aus Sicht

von gewissen Befragten: verstärkte Sensibilisierung über die Wege ohne Lehrvertrag, mehr öffentliche Wertschätzung erfolgreicher Absolventinnen und Absolventen.

### 5.3.2 Angebotsnutzung

#### Forschungsleitende Fragestellungen

*Inwiefern werden die vier Wege zur Erlangung des Berufsabschlusses für Erwachsene im Kanton Zug genutzt und für welche Berufe bevorzugt gewählt?*

- Als zentrale Erkenntnis aus den Aussagen der Zuger Arbeitgebenden sowie der Tabelle 6 in Kapitel 4.2.2 lässt sich ableiten, dass Berufsabschlüsse für Erwachsene über Lehrverträge – ob regulär oder verkürzt – die **bevorzugt eingesetzten und bekanntesten Wege** sind. Gerade bei den verkürzten Lehren bieten Branchenverbände zum Teil berufsgleitende Bildungsangebote, welche in einigen Fällen unterstützt werden durch gesamtarbeitsvertragliche Bildungsbeiträge. Sie erweisen sich als attraktiv und förderlich in Bezug auf den Berufsabschluss für Erwachsene, wie dies das Beispiel in der Hotellerie-Gastronomie zeigt (vgl. Tabelle 2 in Kapitel 2.2.3). Dem gegenüber werden jene Wege ohne Lehrvertrag im Allgemeinen weniger genutzt und sind entsprechend weniger bekannt. Die direkte Zulassung zur Abschlussprüfung wird bei zwei von vier Firmen eingesetzt, bei der einen Unternehmung im Bauwesen insbesondere aufgrund eines attraktiven Bildungsangebots für fremdsprachige Mitarbeitende auf dem Weg zur/m Maurer/in EFZ. Obwohl die Validierung auch in den anderen befragten Branchen Möglichkeiten bietet, kommt sie lediglich in der Gesundheitsbranche beim Beruf Fachfrau/-fachmann Gesundheit EFZ zum Einsatz, zumal der Kanton Zug hierbei auch Validierungskanton ist und diese Rahmenbedingung zusätzlich förderlich wirken kann. Bei den anderen Firmen ist dieser Weg zur beruflichen Qualifikation kaum geläufig.
- Aufgrund der unterschiedlichen Branchen, in welchen die vier befragten Zuger Firmen eingebettet sind, sind Folge dessen die **Berufe** ebenfalls unterschiedlich, in welchen bisher erwachsene Mitarbeitende für den Berufsabschluss **gefördert** und unterstützt wurden. Mit der in dieser Arbeit getroffenen Branchenauswahl werden vorwiegend Berufsfelder untersucht, bei welchen es Vorgaben zur Anzahl qualifiziertem Personal gibt und / oder Fachkräfte- bzw. Nachwuchsmangel herrscht. In diesen Berufen ist teilweise ein beträchtlicher Rekrutierungsaufwand zu betreiben, um qualifiziertes Personal mit Lehrabschluss oder Jugendliche für eine entsprechende Lehre zu gewinnen. Die Aussagen der befragten Firmenvertreterinnen und -vertreter lassen den Schluss zu, dass in Berufen, in welchen genügend jugendliche Lernende ausgebildet werden können, bei den Erwachsenen weniger aktiv gefördert wird. Dieselbe Interpretation lässt sich ableiten bei Berufen, in welchen auf dem Arbeitsmarkt kaum Fachkräftemangel herrscht.

## Kernerkenntnis zu den forschungsleitenden Fragestellungen

*Die hier beschriebene Situation des Kantons Zug in Bezug auf die betrieblichen Kenntnisse und Nutzungsweisen der vier bestehenden Wege zeigt sich auch in der Studie „Berufsabschluss für Erwachsene: Sicht von Arbeitgebenden“ (Tsandev et al., 2017, S. 25): „Während die reguläre und verkürzte berufliche Grundbildung allen bekannt und die direkte Zulassung zum Qualifikationsverfahren noch einer Mehrzahl der Personen ein Begriff ist, kennt ein beträchtlicher Anteil der betrieblichen Gesprächspartner den Weg des Qualifikationsverfahrens mit Validierung von Bildungsleistungen nicht.“ Entgegen der Einschätzung aus der qualitativen Fundierung 1 gibt es dabei bei gewissen Zuger Arbeitgebenden bevorzugte Wege für einzelne, ausgewählte Berufe, wie dies die Tabelle 7 in Kapitel 4.2.2 aufzeigen. Allerdings wird Kapitel 3.2.4 der qualitativen Fundierung 1 dahingehend bestätigt, dass bei der Wahl des Verfahrens verschiedene Faktoren einen Einfluss haben können: so u. a. die Branchenzugehörigkeit der im Kanton angesiedelten Firmen, die bestehenden Bildungsangebote im Kanton Zug und in angrenzenden geografischen Regionen sowie allfällige kantonale Rahmenbedingungen, wie dies mit Zug als Validierungskanton der Fall ist. Auch die Experteneinschätzung aus der qualitativen Fundierung 1 in Kapitel 3.2.2 wird dahingehend bestätigt, dass sich aufgrund des erhöhten Bedarfs an persönlicher Reflexionsfähigkeit gerade das Gesundheits- und Sozialwesen als ideal erweist in Bezug auf das Validierungsverfahren.*

- Hinsichtlich **Profil der geförderten Mitarbeitenden** spielen neben dem Leistungs-, Persönlichkeits- und Verhaltensaussweis auch Komponente wie vertiefte deutsche Sprachkenntnisse und ein spürbares Potenzial für eine Aufgabe mit höherem Verantwortungsgrad eine sehr grosse Rolle.
- Das **Potenzial für einen nachgeholtten Berufsabschluss**, d.h. die Anzahl erwachsener Mitarbeitenden ohne einen in der Schweiz anerkannten Berufsabschluss, ist je nach Unternehmensgrösse unterschiedlich hoch. Prozentual betrachtet kommt die Zahl der innerbetrieblich in Frage kommenden erwachsenen Personen bei rund 5 bis 15 % zu liegen. Weiteres Potenzial wird teilweise über externen Zugang durch RAV-Zuweisungen oder INVOL-Programme gesehen.

### 5.3.3 Unterstützungsmassnahmen für Arbeitgebende

#### Forschungsleitende Fragestellungen

*Welche Unterstützungsangebote, allgemein und bezogen auf die Fachstelle Berufsabschluss für Erwachsene des BIZ Zug, werden seitens den Zuger Arbeitgebenden als wichtig erachtet?*

- Je nach Firma bzw. Branche, deren Anliegen sowie eingesetztem Verfahren werden im Kanton Zug unterschiedliche **Institutionen zur Unterstützung** beigezogen: Die einen

pflegen einen intensiven Kontakt mit dem Amt für Berufsbildung, andere involvieren branchenzugewandte Bildungsinstitutionen und gewisse tauschen sich mit der Fachstelle des BIZ Zug aus.

- Unabhängig von der unterstützenden Institution erachten die Mehrheit der befragten Zuger Arbeitgebenden eine kompetente Information und Beratung zu jeglichen Fragen im Zusammenhang mit dem Berufsabschluss für Erwachsene als **besonders hilfreiches Unterstützungsangebot**. Auch die Unterstützung bei der Finanzierung, sei dies durch branchenbezogene Bildungsbeiträge oder durch eine kantonale Finanzierungsberatung wird geschätzt. Zwei der vier befragten Personen betonen die hilfreichen Bildungsangebote auf berufsbegleitender, blockweiser oder modularer Basis.
- Die **Unterstützungsangebote der Fachstelle Berufsabschluss für Erwachsene des BIZ Zug** sind bei zwei der vier befragten Zuger Arbeitgebenden nicht bekannt und konnten nicht beurteilt werden. Für die weiteren beiden Befragten ist die Informations- und Beratungsdienstleistung besonders wichtig, je nachdem auch bereits hinsichtlich einzuleitenden Schritten vor dem Berufsabschluss für Erwachsene, so z. B. bezüglich den Grundkompetenzen. Die Unterstützung und Begleitung der erwachsenen Zielgruppe bei der Kompetenzbilanzierung war allen befragten Personen unbekannt (vgl. Kapitel 2.3).

### **Kernerkenntnis zu den forschungsleitenden Fragestellungen**

*Im Zusammenhang mit dem Berufsabschluss für Erwachsene erscheint eine einschlägige Beratung und Information eine wichtige Dienstleistung zu sein, welche die Arbeitgebenden im Kanton Zug gerne in Anspruch nehmen. Dies deckt sich mit den Einschätzungen der befragten kantonalen Fachpersonen in Kapitel 5.2.5, welche aus Arbeitgebersicht insbesondere die fachkundige Beratung und Information hervorheben. Gemäss den Auskünften der befragten Firmen kann dabei die Beratungsinstitution variieren zwischen Amt für Berufsbildung, Fachstelle Berufsabschluss für Erwachsene des BIZ Zug und Berufsfachschulen, wobei es gemäss ihren Selbsteinschätzungen den Anschein macht, dass das Dienstleistungsangebot der Fachstelle Berufsabschluss für Erwachsene noch nicht ausgeprägt bekannt ist. Auch dieser Aspekt deckt sich mit den Einschätzungen der interviewten kantonalen Fachpersonen in Kapitel 5.2.3. Weitere, bei mehreren befragten Arbeitgebenden geschätzte Unterstützungsmassnahmen liegen im Bereich der Ausbildungsfinanzierung durch Beratung und Zuschüsse sowie bei Bildungsangeboten, die auch auf betriebliche Umstände Rücksicht nehmen. Insgesamt korrespondieren diese drei Themenbereiche wichtiger Unterstützungsangebote – Beratung und Information, Finanzierung, Bildungsangebote – mit den Handlungsempfehlungen 5 bis 9 der SVEB-Studie „Betriebe als Chancengeber“ (Märki, 2017, S. 34)*

### 5.3.4 Nutzeneinschätzung und Befürchtungen aus Sicht Unternehmungen

#### Forschungsleitende Fragestellungen

*Welcher Nutzen wird seitens der Zuger Wirtschaft in der Unterstützung des Berufsabschlusses für Erwachsene gesehen und welche kritisch bedachten Standpunkte oder Befürchtungen bestehen? Wann unterstützen Firmen Mitarbeitende für den Berufsabschluss für Erwachsene, wann sehen sie davon ab?*

- Die Mehrheit der befragten Zuger Arbeitgebenden erkennen im Berufsabschluss für Erwachsene das besondere **Nutzenargument**, dass dem Nachwuchs- und Fachkräftemangel entgegengewirkt werden kann. Im Vergleich zur Ausbildung von Jugendlichen werden zum Teil weitere Vorteile gesehen im oftmals kleineren Betreuungs- und Begleitbedarf aufgrund einer fortgeschrittenen Lebensreife, grösserer Selbständigkeit, Eigenverantwortung und Ausdauer, insbesondere auch in herausfordernden oder belastenden Momenten bis zum Berufsabschluss. Ein erfolgreicher Berufsabschluss kann gemäss einigen Einschätzungen zu einer höheren Loyalität sowie zu einer gesteigerten Motivation aufgrund von mehr Verantwortung oder Lohn führen.
- Wenn auch ein Berufsabschluss im Erwachsenenalter höhere Lohnforderungen der Absolventinnen und Absolventen nach sich zieht, wird dies aus Sicht der befragten betrieblichen Personen nicht als grundlegende, der Förderung entgegenstehende **kritische Haltung oder gar Befürchtung** gesehen, sondern als legitime Konsequenz aufgrund erhöhter Verantwortungsübernahme. Trotzdem können branchenabhängig gewisse kritische Aspekte bestehen: Dies zum einen in einem erhöhten Austrittsrisiko nach erfolgreichem Abschluss aufgrund einer verstärkten Konkurrenz um Fachkräfte in Berufsfeldern wie im Gesundheitswesen oder in der Hotellerie-Gastronomie, wobei gerade in der zweitgenannten Branche ein erhöhter Personalwechsel nicht als alarmierend, sondern als typisch erachtet wird. Zum andern wird die latente Gefahr antizipiert, dass durch eine kontinuierliche Personalentwicklung irgendwann zu wenig Hilfspersonal zur Verfügung steht für tiefer qualifizierte Aufgaben. Das tiefe Lohnniveau während einer Ausbildung mit Lehrvertrag kann ausserdem dahingehend einschränkend wirken, dass die erwachsene Zielgruppe je nach Lebensumständen mit finanziellen Engpässen zu rechnen hat.
- Für einen **Unterstützungsentscheid seitens Arbeitgebende** kristallisieren sich keine allseitig angemerkten, spezifischen Anforderungen an die **Rahmenbedingungen** heraus. Folgende Voraussetzungen wurden jedoch angesprochen: das Vorhandensein bestimmter Fähigkeiten bei den erwachsenen Mitarbeitenden, z. B. bei den Sozialkompetenzen; das Bestehen von erwachsenen- und unternehmensgerechten Bildungsangeboten sowie die Beratung und Unterstützung im Entscheidungsprozess wie auch in der Ausbildungsfinanzierung.

## **Kernerkenntnis zu den forschungsleitenden Fragestellungen**

*Wenn auch es aus Sicht der befragten Zuger Arbeitgebenden verschiedene Motive gibt, den Berufsabschluss für Erwachsene zu unterstützen, zeigt sich der Hauptgrund und -nutzen darin, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Dies zeigt sich zum einen in der qualitativen Fundierung 2 in Kapitel 4.2.2, dass vor allem dort unterstützt wird, wo dem Bedarf nicht mit genügend Jugendlichen in der Berufsbildung oder Fachkräften vom Arbeitsmarkt begegnet werden kann. Zum andern entspricht es auch den diesbezüglichen Ergebnissen bzw. Erkenntnissen in Kapitel 3.2.6 bzw. 5.2.6 der qualitativen Fundierung 1. In der bestehenden Forschung wurde dieser Aspekt als „Investitionsmotiv“ bezeichnet, bei dem das Argument dominiert, „längerfristig Fachkräfte zur Verfügung zu haben, die qualitativ gute Arbeitsleistungen erbringen“ (Tsandev et al., 2017, S. 49). Dies lässt wiederum die Interpretation zu, dass eine Unternehmung mit dem Berufsabschluss für Erwachsene nicht nur qualifiziertes, loyales Personal gewinnt und dadurch ihre Lücken im Fachkräftebedarf füllen kann, sondern auch die betriebliche Zukunftssicherung unterstützt wird, indem die betriebliche Widerstandskraft bei Krisen und Herausforderungen verbessert werden kann (vgl. Kapitel 2.1.4 sowie Kapitel 5.1).*

*Auch was allfällige kritische Haltungen und Befürchtungen anbelangt, decken sich die Aussagen der Arbeitgebenden im Kanton Zug mit den Einschätzungen der Experteninterviews insbesondere im Bereich der steigenden Lohnforderungen bzw. des erhöhten Austrittsrisikos. Doch betrachten die befragten Firmenvertreterinnen und -vertreter diese Aspekte nicht als kritisch, sondern vielmehr als legitime Konsequenzen, denen es als Betrieb mit geeigneten Personalentwicklungs- und -bindungsmassnahmen gegenüberzutreten gilt (vgl. Kapitel 4.2.6).*

*Wann Unternehmungen ihre erwachsenen Arbeitnehmenden bei der Erlangung eines Berufsabschlusses unterstützen, scheint unterschiedlichen Kriterien zu Grunde zu liegen. Die Ausführungen in Kapitel 4.2.3, zweiter Titel und 4.2.4, dritter Titel lassen die Schlussfolgerung zu, dass neben einer fundierten Beratungs- und Informationsdienstleistung die Ausbildungsfinanzierung ein Hauptkriterium darstellt – jene Firmen mit Finanzierungsbeiträgen der Branche schätzen sie, solche ohne eine entsprechende Unterstützung erwähnen dies als Herausforderung. Ergänzend beeinflussen aber auch erwachsenengerechte Bildungsangebote den betrieblichen Unterstützungsentscheid. Basierend auf bestehenden Studien (Märki, 2017, S. 4; Tsandev et al., 2017, S. 8) und den Experteneinschätzungen der vorliegenden Arbeit spielen insgesamt die OdA, aber auch die Kantone eine besonders tragende Rolle in den Branchen (Märki, 2017) – wobei der in Kapitel 2.2.1 bzw. 5.1 erwähnte Föderalismus mitbeeinflusst und unterschiedliche Rahmenbedingungen entstehen lässt. Letztlich basiert ein Unterstützungsentscheid der Arbeitgebenden aber auch auf arbeitnehmerbezogenen Kriterien, wie dies in Kapitel 4.2.2 detailliert und in Kapitel 5.3.2 der qualitativen Fundierung 2 zusammengefasst nachzulesen ist. Insgesamt sind sprachliche und fachliche Fähigkeiten sowie persönliche und soziale Aspekte entscheidend – und je nach Branche auch die Firmenzugehörigkeit.*



### 5.3.5 Bedürfnisse der Arbeitgebenden

#### Forschungsleitende Fragestellungen

*Welche Bedürfnisse zum Thema und zur generellen Unterstützung bestehen bei den Arbeitgebenden im Kanton Zug, damit der Berufsabschluss für Erwachsene weiter gefördert werden kann?*

- Gemäss Aussagen der befragten Unternehmensvertreterinnen und -vertreter scheinen neben z.T. gewünschten Lohnempfehlungen bei den beiden Wegen im Lehrverhältnis keine grundlegend offenen Bedürfnisse zu bestehen, welchen zu Gunsten einer weiteren Förderung des Berufsabschlusses für Erwachsene noch begegnet werden sollte.

#### Kernerkenntnis zu den forschungsleitenden Fragestellungen

*Wenn auch sich aus den zusammenfassenden Ausführungen im vorliegenden Kapitel 5.3 gewisses Potenzial für Verbesserungen erkennen lassen, scheinen die relevanten Bedürfnisse der Arbeitgebenden im Kanton Zug gedeckt zu sein. In den Kapitel 5.4 und 5.5 werden erkannte mögliche Handlungsfelder durch Empfehlungen ausgeführt.*

### 5.4 Implikationen auf die Fachstelle Berufsabschluss für Erwachsene

Mit der Fachstelle Berufsabschluss für Erwachsene wurde beim BIZ Zug eine dedizierte Anlaufstelle für interessierte Erwachsene, aber auch Arbeitgebende geschaffen und mit entsprechenden Beratungsangeboten bestückt. Wie in Kapitel 2.2.1 bzw. 5.1 ausgeführt, geschieht die kantonale Auslegung des BBG und WeBiG unterschiedlich und die Errichtung einer spezifischen kantonalen Fachstelle ist nicht überall Realität. Entsprechend nimmt das BIZ Zug zusammen mit anderen Kantonen eine gewisse Vorreiterrolle ein bei der Förderung des Berufsabschlusses für Erwachsene.

Die theoretische und politische Fundierung zeigt zum einen die Komplexität der Thematik Berufsabschluss für Erwachsene auf. Zum andern weist sie darauf hin, dass die Unternehmen eine wichtige Rolle bei der Erhaltung und Förderung der Arbeitsmarktfähigkeit ihrer Mitarbeitende spielen. Dass sich die Arbeitgebenden dieser Verantwortung bewusst sind, geht aus der qualitativen Fundierung 2 hervor. Weiter lassen die qualitativen Fundierungen 1 und 2 erkennen, dass die Beratung und Informationsvermittlung für Arbeitgebende eine relevante Unterstützung darstellt, um betriebsintern die Sensibilisierung voranzutreiben. Dabei zeigt die qualitative Fundierung 2 auf, dass Arbeitgebende das Amt für Berufsbildung, die Fachstelle Berufsabschluss für Erwachsene oder Bildungsinstitutionen für einen Austausch hinzuziehen. Gleichzeitig lässt die Befragung bei den Unternehmen erkennen, dass der Wunsch nach mehr Nähe zur Wirtschaft besteht, was wiederum auch durch die Fachpersonen in der qualitativen Fundierung 1 angeregt wird. Ebenfalls festgestellt wurde in der qualitativen Fundierung 2,

dass die vier etablierten Wege und deren Ausgestaltung bei den Firmen sehr heterogen bekannt sind. Auch der Bekanntheitsgrad der Dienstleistungsangebote der Fachstelle des BIZ Zug – unter Berücksichtigung ihres erst kurzen Bestehens – zeigt sich unterschiedlich und mit Verbesserungspotenzial.

Der ganzheitliche Analyseprozess generierte verschiedene Umsetzungsideen zur weiteren fachstellenbezogenen Bekanntheitssteigerung und zur verbesserten Sensibilisierung der Arbeitgebenden, welche insbesondere Zusammenarbeitsstrukturen und Vermarktungsaktivitäten betreffen. Im Folgenden werden diese möglichen Implikationen in Bezug auf die Fachstelle Berufsabschluss für Erwachsene im Kanton Zug als Handlungsempfehlungen vorgestellt. Diese beziehen sich vorwiegend auf die Zielgruppe Arbeitgebende, können aber auch interessierte Erwachsene betreffen. Effektiver Handlungsbedarf in den bestehenden politischen Rahmenbedingungen sowie das Festlegen von Prioritäten ist seitens Fachstelle abzuwägen.

- Eine enge, partnerschaftliche Zusammenarbeit aufbauen und pflegen zwischen den kantonalen Akteuren Amt für Berufsbildung, Fachstelle Berufsabschluss für Erwachsene und Berufsfachschulen, um nach Aussen als Arbeitsgemeinschaft erkannt zu werden und die gehaltvolle Kompetenz sowie die spezifischen Zuständigkeiten aufzuzeigen;
- ergänzend ein verstärkter Einbezug der OdA und kantonalen Gewerbe- und Arbeitgeberverbände zwecks direkter Ansprache der Unternehmungen z. B. mit gemeinsamen Auftritten an branchenbezogenen Informationsanlässen;
- als Fachstelle individuell oder in der oben erwähnten kantonalen Arbeitsgemeinschaft direkt bei grösseren und für den Kanton Zug wichtigen Arbeitgebenden vor Ort bei Informationsveranstaltungen „von Amtes wegen“ die betriebliche Sensibilisierung und Institutionalisierung unterstützen, sei dies vor Vertreterinnen und Vertreter der Geschäftsleitung und Führung, des Personalmanagements, der Berufsbildung oder direkt an der Basis vor den Mitarbeitenden;
- als Fachstelle die überregionale Zusammenarbeit und den interkantonalen Austausch mit anderen Fachstellen fördern und die Kooperation z. B. für Marketingaktivitäten nutzen;
- wie in beiden qualitativen Fundierungen eingebracht, als Fachstelle in Zusammenarbeit mit dem Amt für Berufsbildung Erfolge öffentlich feiern, um dem Berufsabschluss für Erwachsene Gesichter zu verleihen und die Erreichbarkeit des Ziels aufzuzeigen:
  - so z.B. erfolgreiche erwachsene Absolventinnen und Absolventen analog den Jugendlichen jährlich in regionalen Zeitungen oder an Abschlussfeiern präsentieren;
  - analog der Kommunikationsoffensive und Testimonialkampagne von berufsbildung-plus.ch vor rund zwei Jahren (SBFI, 2018a) Erfolgsgeschichten erwachsener Absol-

ventinnen und Absolventen aus dem Kanton Zug und deren Arbeitgebende vermarkten; sei dies auf schriftliche Weise oder – auch im Hinblick auf allfällige sprachliche Herausforderungen interessierter Kandidatinnen und Kandidaten – mit schlichten Kurzfilmen festgehalten; ob niedergeschrieben oder verfilmt – beides könnte für die Infothek, die Beratung, auf der Internetseite der Fachstelle, in Blogs oder an Informationsanlässen verwendet werden;

- Es gibt nicht zwangsläufig *den* passenden Weg für einen spezifischen Beruf, wenn auch in gewissen Branchen ausgewählte Wege gezielt gefördert werden. Bei der Beratung hinsichtlich des optimalen Weges zum nachgeholtten Berufsabschluss zeigt es sich als relevant, neben den individuellen Lebensumständen der interessierten erwachsenen Person auch den Bezug zu den Rahmenbedingungen der arbeitgebenden Unternehmung zu schaffen. Auch durch die Fachstelle begleitete Beratungsgespräche mit Mitarbeiter/-in und Unternehmung am sogenannten runden Tisch können hilfreich sein, weitere Nähe zu und Sensibilisierung von Arbeitgebenden zu ermöglichen.
- Da die Laufbahnberatung ein Fachgebiet des BIZ Zug ist, erscheint es – ohne Einbezug allfälliger kantonspolitischer Begebenheiten – prüfenswert, ob neben den bestehenden Beratungsangeboten auch die Gesuche für die Validierung und direkte Zulassung zur Abschlussprüfung nach Art. 32 über die Fachstelle laufen könnten. Dies hätte zum einen den Vorteil, dass die Ergebnisse und Empfehlungen aus den individuellen Kompetenzbilanzierungen weiterhin verarbeitet und begleitet werden könnten. Zum andern könnte mit der gestärkten Rolle der Fachstelle die Bekanntheit und Sensibilisierung bei den Unternehmen wie auch interessierten Erwachsenen vorangetrieben werden.
- Statistische Zahlen helfen, die bedürfnisgerechte Reflexion und Entwicklung der Dienstleistungs- wie auch Bildungsangebote durch die Akteure Amt für Berufsbildung, Fachstelle und Berufsfachschulen fortlaufend zu gewährleisten. Auswertungen analog Tabelle 3 in Kapitel 3.2.4 basierend auf den bestehenden vier Wegen sind bereits sehr hilfreich. In Anlehnung an Tabelle 4 des gleichen Kapitels geben Kennzahlen bis auf Stufe Beruf weiteren Aufschluss über nötigen Handlungsbedarf.

## 5.5 Implikationen auf fachstellenunabhängige Dritte

Da aus den einzelnen Analysen auch Erkenntnisse flossen, die ausserhalb des direkten Wirkungskreises der Fachstelle Berufsabschluss für Erwachsene des BIZ Zug angesiedelt sind, werden diesbezügliche Handlungsempfehlungen nachfolgend in kurzen Ausführungen zusammengefasst:

- Der Berufsabschluss für Erwachsene sowie vorgelagert die Grundkompetenzen Erwachsener stellen für Arbeitgebende zentrale Möglichkeiten dar, zukünftig trotz Fachkräftemangel qualifiziertes Personal zu gewinnen. Gemäss den Erkenntnissen aus den verschiedenen Fundierungsphasen erscheint eine diesbezügliche gezielte Personalentwicklung wichtig und wird der qualitativen Fundierung 2 zufolge bei den Zuger Arbeitgebenden teilweise auch entsprechend umgesetzt. Eine verstärkere innerbetriebliche Institutionalisierung mit klaren Strukturen und Prozessen wird entsprechend als nützlich und relevant betrachtet. Hilfreich für Arbeitgebende erscheinen die Empfehlungen 1 bis 4 aus der Studie „Betriebe als Chancengeber“ (Märki, 2017) sowie eine ihrerseits proaktiv intensivierete Zusammenarbeit mit kantonalen Fachstellen gemäss vorangehenden Kapiteln.
- Die verschiedenen Analysen zeigen, dass je nach Branche die inner- und ausserbetriebliche Ausbildungsfinanzierung sowie Lohnneinbussen bei den beiden Wegen über den Lehrvertrag die Unternehmungen, wie auch interessierten Erwachsenen immer wieder herausfordern. Diesen Themen sollten sich die OdA und staatliche Stellen neben der Beratung bei Finanzierungsfragen weiter widmen und die Hürden gerade auch für Arbeitgebende tief halten, so z. B. mittels Lohnempfehlungen analog jenen für die Berufsbildung für Jugendliche im Hinblick auf die Lohnfestsetzung während eines Lehrverhältnisses mit einer erwachsenen Person, wenn auch hier die Anzahl Absolvierender im Gegensatz zu den Jugendlichen bescheidener ausfällt.
- Erwachsenengerechte Bildungsangebote auf berufsbegleitender, modularer oder blockweiser Basis scheinen gemäss qualitativer Fundierung 1 und 2 auch für die Arbeitgebenden für ihre interne Einsatzplanung interessant zu sein. Abhängig von Kanton, Branche oder Beruf bestehen bereits entsprechende Bildungsgefässe. Eine weitere Förderung durch die OdA und Kantone sollte ermöglicht werden, wie dies auch Empfehlung 5 der SVEB-Studie formuliert (Märki, 2017).
- Die Befragungen ergeben, dass eine verstärkte Vermarktung des Berufsabschlusses für Erwachsene zum einen durch die kantonalen Fachstellen gewährleistet werden sollte. Zum andern wurden jedoch gerade in der qualitativen Fundierung 1 die Marketingkanäle des Bundes bzw. SBFJ hinterfragt (vgl. Kapitel 3.2.3, vierter Titel). Da dieser Aspekt nicht der Untersuchungsthematik zugehört, wird auf weitere diesbezügliche Ausführungen verzichtet.

### **5.5.1 Exkurs: Positive Auswirkungen eines Berufsabschlusses auf Erwachsene**

Wie sich basierend auf den vorangegangenen Analysen feststellen lässt, bedingt ein erfolgreicher Berufsabschluss einen Effort von staatlicher, wirtschaftlicher und individueller Seite.

Deshalb sollen als Abrundung der vorliegenden Arbeit die Einschätzungen erwachsener Absolventinnen und Absolventen einbezogen werden, welche die positiven Auswirkungen nach Erreichen des Ziels beschreiben. Sie korrespondieren teilweise mit den Zusammenhängen, wie sie in Kapitel 2.1 beschrieben sind:

Sich beruflich anerkannter fühlen, mehr Kompetenzen und Selbständigkeit gewinnen, interessantere Arbeiten ausführen, eine veränderte Haltung gegenüber der Arbeit gewinnen, erhöhtes Selbstbewusstsein und weniger Angst vor Misserfolgen haben, sich persönlich weiterentwickeln können, sich auf dem Arbeitsmarkt mobiler fühlen, Zugang zu höheren Lohnbandbreiten und Weiterbildungsmöglichkeiten erhalten (SDBB, 2019; SBFI, 2017c, S. 7).

Diese Ausführungen unterstreichen abschliessend nochmals die Relevanz einer betrieblichen Unterstützung, aber auch den direkten Gewinn für Arbeitgebende, welcher sich daraus erzielen lässt.

## **6 Abschliessende Betrachtung**

Im Folgenden werden ausgewählte Vorgehensaspekte aus der Masterarbeit kritisch kommentiert. Mit einem Fazit wird die Arbeit abgeschlossen.

### **6.1 Reflexion methodisches Vorgehen**

Das Thema Bildung im Allgemeinen und der Berufsabschluss für Erwachsene im Besonderen ist ein facettenreiches Fachgebiet. Die Literaturrecherche brachte vielfältige und hilfreiche Quellen zu Tage, welche eine wichtige Basis darstellten für die weitere Arbeit. Aufgrund der Vielschichtigkeit und Komplexität des Themas konnten jedoch nur ausgewählte theoretische und politische Aspekte erfasst werden. Sich auf die Hauptfragestellungen der Arbeit zu fokussieren und trotzdem die Verflechtungen mit anderen Fachbegriffen und Zusammenhängen, die Einbettung in bestehende politische und gesetzliche Rahmenbedingungen sowie die bisherigen Förderungsaktivitäten überschaubar aufzuzeigen, gestaltete sich entsprechend herausfordernd.

Um das Thema der vorliegenden Arbeit aus verschiedenen Blickwinkeln weiter bearbeiten zu können, wurden neben der theoretischen und politischen Fundierung zwei separate Befragungen durchgeführt – zum einen mit kantonalen Fachpersonen und zum andern mit der Zuger Unternehmenspraxis. Dieses Vorgehen ermöglichte es, die Arbeit logisch und umfassend aufzubauen. Gleichzeitig war es der Autorin wichtig, das im Verlaufe der Arbeit entstandene Bedürfnis der Auftraggeberin zu berücksichtigen und statt der in der finalen Disposition vorgesehenen drei, deren vier Branchen mit einem Interview zu untersuchen. Die Auswertungsphase und die weitere Arbeit entwickelte sich aufgrund dieser Einflüsse zwar komplexer, aber auch gehaltvoller.

Um die Meinungen und Haltungen der einzelnen Personen der Fundierung 1 und 2 detailliert abholen zu können, wurde der Weg über qualitative Interviews gewählt. Anstelle dieses wissenschaftlichen Instruments wäre im Hinblick auf die Arbeitgebenden im Kanton Zug auch eine quantitative Befragung denkbar gewesen. Dies unter Umständen jedoch mit der Einschränkung, dass sich die Ergebnisse und Erkenntnisse – mitunter auch durch die bestehende Corona-Situation – weniger vielfältig und vertieft erwiesen hätten. Die Vorgehensweise mit den beiden spezifisch auf die Befragtenkreise ausgerichteten Interviewleitfäden ermöglichte insgesamt eine hilfreiche und gesprächsunterstützende Struktur.

Eine gewisse Herausforderung bestand in der Auswertungsphase darin, in den einzelnen Gesprächen mehrfach vorgebrachte Aspekte der passenden Hauptfragestellung zuzuordnen. Die Dokumentation der Ergebnisse zeigt daher zuweilen auch Verknüpfungen über die Hauptfragestellungen hinweg auf. Aus beiden qualitativen Fundierungen flossen zudem Aussagen, die nicht in direktem Zusammenhang standen mit Zweck und Aufgabe der Fachstelle Berufsabschluss für Erwachsene des BIZ Zug. Ohne Anspruch auf Vollständigkeit wurden diese Implikationen in einem separaten Kapitel 5.5 aufgefangen, damit die Fachstelle Berufsabschluss für Erwachsene des BIZ Zug gegebenenfalls an richtiger Ort und Stelle den einen und anderen Anstoss vollbringen kann.

Insgesamt war die vertiefte Untersuchung zum Thema Berufsabschluss für Erwachsene für die Autorin sehr bereichernd und lehrreich. Die wertvollen Begegnungen, Erfahrungen und Erkenntnisse werden sie für die Tätigkeit im bisherigen Wirkungsfeld des Personalmanagements sowie insbesondere auch im zukünftigen Beruf als Berufs- und Laufbahnberaterin inspirieren.

## **6.2 Fazit**

Mit ihrem Interesse am langfristigen, wandlungsfähigen und krisensicheren Bestehen der Unternehmung und dem entsprechenden Bedarf an qualifiziertem Personal tragen Arbeitgebende eine Mitverantwortung bei der Erhaltung der Arbeitsmarktfähigkeit ihrer Mitarbeitenden. Dies gilt neben Quereinsteigenden insbesondere auch gegenüber bildungsfernen erwachsenen Arbeitnehmenden ohne abgeschlossene oder in der Schweiz anerkannte berufliche Grundbildung. Wenn auch diese Personen ihren Teil der Verantwortung tragen, um langfristig im Arbeitsmarkt bestehen zu können, ist gerade hier die Unterstützung durch die Arbeitgebenden eine wichtige Voraussetzung, damit die Förderung des Berufsabschlusses für Erwachsene voranschreiten kann.

Das Ziel der vorliegenden Arbeit war es, Erkenntnisse zu gewinnen über den aktuellen Stand der Sensibilisierung, Angebotsnutzung, Nutzeneinschätzung, Befürchtungen und offenen Bedürfnisse ausgewählter Zuger Arbeitgebenden bezüglich dem Berufsabschluss für Erwach-

sene. Damit wurde letztlich die Absicht verfolgt, für die entsprechende Fachstelle des BIZ Zug Folgerungen und Handlungsvorschläge auszuarbeiten, die der allgemeinen Förderung des vorliegenden Themas im Kanton Zug zuträglich sind. Dank der Bereitschaft der Interviewpartnerinnen und -partner konnte dieses Vorhaben umgesetzt werden.

Die Ergebnisse aus den verschiedenen Analysephasen unterstreichen die Relevanz des Themas und die wichtige Aufgabe der Fachstelle Berufsabschluss für Erwachsene beim BIZ Zug. Zentrale Erkenntnis aus der Arbeit ist, dass die bisherigen Studien, Strategien, Initiativen und Stossrichtungen zur Förderung des Berufsabschlusses für Erwachsene in der Schweiz bereits viel bewirkten. Bei den Zuger Arbeitgebenden scheint eine weitergehende Aufklärung noch mehr Nähe zu den Unternehmen und ihren Arbeitnehmenden zu bedürfen. Wie sich aus den unterschiedlichen Fundierungen zeigt, kann dabei eine enge Zusammenarbeit zwischen der Fachstelle Berufsabschluss für Erwachsene des BIZ Zug mit Institutionen wie dem kantonalen Amt für Berufsbildung, mit Berufsfachschulen und anderen Bildungsanbietern sowie mit Berufs- und Arbeitgeberverbänden oder Fachstellen aus anderen Kantonen auf die fortschreitende Vermarktung sowie Sensibilisierung in den Unternehmungen förderlich wirken.

## Literaturverzeichnis

Berufsbildung 2030. (o. J.). News, Leitbild, Stossrichtungen, die aktuellen Projekte. Zugriff am 5.11.2020. Verfügbar unter: <https://berufsbildung2030.ch/de/>

berufsbildungplus.ch. (o. J.). Kampagne. Zugriff am 2.9.2020. Verfügbar unter: <https://www.berufsbildungplus.ch/berufsbildungplus/kampagne.html>

Bibliographisches Institut GmbH. (2020). Wörterbuch. *Duden*. Zugriff am 10.6.2020. Verfügbar unter: <https://www.duden.de/rechtschreibung/Chancengleichheit>

BIZ Zug Amt für Berufsberatung. (2019). Aufgaben / Auftrag der Fachstelle Berufsabschluss für Erwachsene (internes Papier).

Bundesamt für Berufsbildung & Technologie. (2010). *Validierung von Bildungsleistungen. Leitfaden für die berufliche Grundbildung*. Bern. Zugriff am 8.7.2020. Verfügbar unter: [https://www.sbfi.admin.ch/dam/sbfi/de/dokumente/2018/01/alter-leitfaden.pdf.download.pdf/alter\\_leitfaden\\_d.pdf](https://www.sbfi.admin.ch/dam/sbfi/de/dokumente/2018/01/alter-leitfaden.pdf.download.pdf/alter_leitfaden_d.pdf)

Bundesamt für Statistik [BfS]. (2018). Armut. *Armut und materielle Entbehrung*. Zugriff am 1.10.2020. Verfügbar unter: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/soziale-situation-wohlbefinden-und-armut/armut-und-materielle-entbehrungen/armut.html>

Der Bundesrat. Das Portal der Schweizer Regierung. (2004, Januar 1). *Bundesgesetz über die Berufsbildung BBG*. Zugriff am 8.6.2020. Verfügbar unter: <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20001860/index.html>

Der Bundesrat. Das Portal der Schweizer Regierung. (2017, Januar 1). *Bundesgesetz über die Weiterbildung WeBiG*. Zugriff am 13.3.2020. Verfügbar unter: <https://www.admin.ch/opc/de/classified-compilation/20141724/index.html>

Dietl, S. F. & Höschle, U. (2008). Employability durch Ausbildung. Auswirkung, Konsequenz und Konzepte. In P. Speck (Hrsg.), *Employability - Herausforderungen für die strategische Personalentwicklung*. (3., aktualisierte und erweiterte Auflage., S. 89–102). Wiesbaden: Gabler GWV Fachverlage GmbH.



Fredrich, B. (2013). *Mit Chancengleichheit gegen Armut. Eine Analyse der Frühen Förderung in den Kantonen*. Positionspapier. Luzern: Caritas Schweiz. Zugriff am 1.10.2020. Verfügbar unter:

[https://www.caritas.ch/fileadmin/user\\_upload/Caritas\\_Schweiz/data/site/was-wir-sagen/unsere-position/positionspapiere/2014-und-aelter/Caritas\\_Armutsmonitoring\\_2013\\_DE.pdf](https://www.caritas.ch/fileadmin/user_upload/Caritas_Schweiz/data/site/was-wir-sagen/unsere-position/positionspapiere/2014-und-aelter/Caritas_Armutsmonitoring_2013_DE.pdf)

Fritschi, T. (2013). Weiterbildung und Nachholbildung zur Herstellung von Chancengerechtigkeit. In Caritas Schweiz (Hrsg.), *Sozialalmanach 2013, Schwerpunkt: Bildung gegen Armut*. (S. 183–198). Luzern: Caritas-Verlag.

Hirschi, A. (2018). *Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB)*. Bericht im Auftrag des Staatssekretariats für Bildung, Forschung und Innovation SBFI im Rahmen des Projekts «Berufsbildung 2030 – Vision und Strategische Leitlinien». Bern: Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation [SBFI]. Zugriff am 18.10.2020. Verfügbar unter:

[https://www.sbfi.admin.ch/dam/sbfi/de/dokumente/webshop/2018/bericht-bslb.pdf.download.pdf/Bericht\\_BSLB\\_BB2030.pdf](https://www.sbfi.admin.ch/dam/sbfi/de/dokumente/webshop/2018/bericht-bslb.pdf.download.pdf/Bericht_BSLB_BB2030.pdf)

Hochuli, M. (2013). Bildungssystem Schweiz und Chancengerechtigkeit. In Caritas Schweiz (Hrsg.), *Sozialalmanach 2013. Schwerpunkt: Bildung gegen Armut*. (S. 63–76). Luzern: Caritas-Verlag.

Hof, C. (2011). Lebenslanges Lernen (Grundriss der Pädagogik/Erziehungswissenschaft). In J. Kade, C. Lüders, F.-O. Radtke, W. Thole & W. Helsper (Hrsg.), *Pädagogisches Wissen. Erziehungswissenschaft in Grundbegriffen*. (Band 5, S. 116–122). Stuttgart: W. Kohlhammer GmbH.

Hotel & Gastro formation Schweiz. (o. J.). Eidgenössisches Berufsattest. Zugriff am 5.11.2020. Verfügbar unter: <https://www.hotelgastro.ch/eidgenoessisches-berufsattest>

Kanton Solothurn. Amt für Berufsbildung, Mittel- und Hochschulen. Fachstelle Berufsabschlüsse für Erwachsene. (o. J.). *Berufsabschlüsse für Erwachsene*. Solothurn. Zugriff am 28.5.2020. Verfügbar unter: [https://so.ch/fileadmin/internet/dbk/dbk-abmh/Dokumente/bslb/biz\\_folder\\_berufsabschluesse.pdf](https://so.ch/fileadmin/internet/dbk/dbk-abmh/Dokumente/bslb/biz_folder_berufsabschluesse.pdf)

- Kanton Zug. (2018a). *Gesetzessammlungen Kanton. Systematische Sammlung (BGS)*. Zugriff am 8.6.2020. Verfügbar unter:  
[https://bgs.zg.ch/app/de/systematic/texts\\_of\\_law](https://bgs.zg.ch/app/de/systematic/texts_of_law)
- Kanton Zug. (2018b). *Strategische Eckwerte der Berufsbildung im Kanton Zug verabschiedet*. Medienmitteilung. Zug. Zugriff am 9.6.2020. Verfügbar unter:  
<https://www.zg.ch/behoerden/volkswirtschaftsdirektion/direktionssekretariat/aktuell/strategische-eckwerte-berufsbildung-2019-2026-verabschiedet/beilagen/Medienmitteilung.pdf/download>
- Kappus, E.-N. (2015). Equity: Begriffsbestimmung und Grundsatzfragen für Schule und Bildung. In Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren [EDK] & A. Haenni Hoti (Hrsg.), *Equity - Diskriminierung und Chancengerechtigkeit im Bildungswesen. Migrationshintergrund und soziale Herkunft im Fokus*. (S. 9–26). Bern. Zugriff am 10.6.2020. Verfügbar unter:  
[http://edudoc.ch/record/120065/files/StuB\\_37A.pdf](http://edudoc.ch/record/120065/files/StuB_37A.pdf)
- Konferenz der Kantonsregierungen [KdK], Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren [EDK] & Konferenz der kantonalen Sozialdirektorinnen und Sozialdirektoren [SODK]. (2018). *Integrationsagenda Schweiz*. o. O.: Eidgenössisches Justiz- und Polizeidepartement [EJPD] und Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung [WBF]. Zugriff am 9.6.2020. Verfügbar unter:  
[https://www.admin.ch/ch/d/gg/pc/documents/2982/Integrationsagenda-Schweiz-01.03.2018\\_de.pdf](https://www.admin.ch/ch/d/gg/pc/documents/2982/Integrationsagenda-Schweiz-01.03.2018_de.pdf)
- Kost, J. (2013). Durchlässigkeit und Hochschulzugang in der Schweiz. *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften*, 35(3), 473–492.
- Lamnek, S. & Krell, C. (2016). *Qualitative Sozialforschung* (6. überarbeitete.). Weinheim, Basel: Beltz Verlag.
- lifelonglearning.ch. (2019). *Digitaltag 2019. Über 125 Schweizer Arbeitgeber bekennen sich zum lebenslangen Lernen*. Medienmitteilung. Bern. Zugriff am 8.11.2020. Verfügbar unter:  
[https://www.lifelonglearning.ch/wp-content/uploads/2019/09/20190902\\_MM\\_LifeongLearning\\_DE\\_Final.pdf](https://www.lifelonglearning.ch/wp-content/uploads/2019/09/20190902_MM_LifeongLearning_DE_Final.pdf)
- Luzerner Zeitung. (2018). Die grössten Zuger Arbeitgeber. Zugriff am 27.2.2020. Verfügbar unter:  
<https://www.luzernerzeitung.ch/zentralschweiz/zug/die-groessten-zuger-arbeitgeber-ld.1050884>

- Märki, C. (2017). *Betriebe als Chancengeber. Eine qualitative Studie über die Förderung der Nachholbildung in Betrieben*. Zürich: Schweizerischer Verband für Weiterbildung [SVEB]. Zugriff am 13.3.2020. Verfügbar unter: [https://alice.ch/fileadmin/Dokumente/Themen/Nachholbildung/SVEB\\_Studie\\_Betriebe\\_als\\_Chancengeber.pdf](https://alice.ch/fileadmin/Dokumente/Themen/Nachholbildung/SVEB_Studie_Betriebe_als_Chancengeber.pdf)
- Maurer, M., Neuhaus, H. & Wettstein, E. (2016). *Berufsabschluss für Erwachsene in der Schweiz: Bestandesaufnahme und Blick nach vorn*. Bern: hep verlag ag.
- Maurer, M. & Schneebeili, R. (2018). *Eingangsportale «Berufsabschluss für Erwachsene» des Bildungsraums Nordwestschweiz*. Studie und Handlungsempfehlungen. Bern: Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation [SBFI]. Zugriff am 16.2.2020. Verfügbar unter: [https://www.sbf.admin.ch/dam/sbf/de/dokumente/2018/08/sr-ep-nwch.pdf.download.pdf/sr\\_ep\\_nwch\\_d.pdf](https://www.sbf.admin.ch/dam/sbf/de/dokumente/2018/08/sr-ep-nwch.pdf.download.pdf/sr_ep_nwch_d.pdf)
- maxon motor ag. (2018). *Startschuss zur "Späten Lehre" für maxon Leute. Neuer Lehrgang für Erwachsene in Obwalden*. Medienmitteilung. Sachseln. Zugriff am 28.7.2020. Verfügbar unter: [https://www.maxongroup.ch/medias/sys\\_master/root/8830827921438/maxon-Mitteilung-Ausbildung-Automatikmonteurin.pdf?attachment=true](https://www.maxongroup.ch/medias/sys_master/root/8830827921438/maxon-Mitteilung-Ausbildung-Automatikmonteurin.pdf?attachment=true)
- Muff, A. (2019). Für den Berufsabschluss ist es nie zu spät. *Luzerner Zeitung*. Zugriff am 22.9.2020. Verfügbar unter: <https://www.luzernerzeitung.ch/zentralschweiz/zugfuer-den-berufsabschluss-ist-es-nie-zu-spaet-ld.1116788>
- Oetting, M. (2008). Stress und Stressbewältigung am Arbeitsplatz. (Psychologie Gesellschaft Politik). In Vorstand des Berufsverbandes Deutscher Psychologinnen und Psychologen e.V. [BDP] (Hrsg.), *Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz in Deutschland* (S. 55–59). Berlin. Zugriff am 27.9.2020. Verfügbar unter: <https://www.bdp-verband.de/binaries/content/assets/verband/bdp-berichte/bdp-bericht-2008-psychische-gesundheit-am-arbeitsplatz.pdf>
- Parifonds Bau. (o. J.). Parifonds Bau. Zugriff am 5.11.2020. Verfügbar unter: <https://www.consimo.ch/pb/index.php>
- personalSCHWEIZ. (2018, Mai). Employability: «Wird strategisch wichtig werden». *Fachmagazin. Experten-Interviews*. Zugriff am 11.6.2020. Verfügbar unter: <https://www.personal-schweiz.ch/experten-interviews/article/employability-wird-strategisch-wichtig-werden/>

- Rigotti, T. & Mohr, G. (2008). *Moderne Feinde der Gesundheit im Arbeitsleben: Empfehlungen für ein nachhaltiges betriebliches Gesundheitsmanagement (Psychologie Gesellschaft Politik)*. In Vorstand des Berufsverbandes Deutscher Psychologinnen und Psychologen e.V. [BDP] (Hrsg.), *Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz in Deutschland* (S. 45–50). Berlin. Zugriff am 27.9.2020. Verfügbar unter: <https://www.bdp-verband.de/binaries/content/assets/verband/bdp-berichte/bdp-bericht-2008-psychische-gesundheit-am-arbeitsplatz.pdf>
- Rolfe, M. (2019). *Positive Psychologie und organisationale Resilienz. Stürmische Zeiten besser meistern (Positive Psychologie kompakt)*. (Deutsche Gesellschaft für Positive Psychologie, Hrsg.). Berlin: Springer-Verlag GmbH Deutschland.
- Scharnhorst, J. (2008). *Resilienz - neue Arbeitsbedingungen erfordern neue Fähigkeiten. (Psychologie Gesellschaft Politik)*. In Vorstand des Berufsverbandes Deutscher Psychologinnen und Psychologen e.V. [BDP] (Hrsg.), *Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz in Deutschland* (S. 51–54). Berlin. Zugriff am 27.9.2020. Verfügbar unter: <https://www.bdp-verband.de/binaries/content/assets/verband/bdp-berichte/bdp-bericht-2008-psychische-gesundheit-am-arbeitsplatz.pdf>
- Schmid, M., Schmidlin, S. & Hischier, D. S. (2017). *Berufsabschluss für Erwachsene: Sicht von betroffenen Erwachsenen*. Schlussbericht. Bern: Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation [SBFI]. Zugriff am 27.2.2020. Verfügbar unter: [https://www.sbfi.admin.ch/dam/sbfi/de/dokumente/webshop/2017/schlussbericht-bae-absolventinnenbefragung.pdf.download.pdf/Schlussbericht\\_BAE\\_Absolventinnenbefragung\\_across\\_PH-FHNW\\_dt.pdf](https://www.sbfi.admin.ch/dam/sbfi/de/dokumente/webshop/2017/schlussbericht-bae-absolventinnenbefragung.pdf.download.pdf/Schlussbericht_BAE_Absolventinnenbefragung_across_PH-FHNW_dt.pdf)
- Schüepf, P. & Sgier, I. (2019). *Anerkennung von Branchenzertifikaten auf dem Arbeitsmarkt*. ABA-Studie. Zürich: Schweizerischer Verband für Weiterbildung [SVEB]. Zugriff am 9.6.2020. Verfügbar unter: [https://alice.ch/fileadmin/Dokumente/Themen/Forschung/190527\\_SVEB\\_ABA-Studie.pdf](https://alice.ch/fileadmin/Dokumente/Themen/Forschung/190527_SVEB_ABA-Studie.pdf)
- Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren [EDK]. (2017). *Bildungssystem Schweiz*. [www.edk.ch](http://www.edk.ch). Zugriff am 22.5.2020. Verfügbar unter: <https://www.edk.ch/dyn/14798.php>

Schweizerische Konferenz der Leiterinnen und Leiter der Berufs- und Studienberatung [KBSB]. (2019). Nationale Strategie für die Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung (BSLB) – Stand am 10.07.2019. Zugriff am 7.10.2020. Verfügbar unter: [https://www.kbsb.ch/dyn/bin/21098-21108-1-2019-09-05\\_strategie\\_bslb\\_strategieentwurf\\_d\\_1\\_.pdf](https://www.kbsb.ch/dyn/bin/21098-21108-1-2019-09-05_strategie_bslb_strategieentwurf_d_1_.pdf)

Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe [SKOS] & Schweizerischer Verband für Weiterbildung [SVEB]. (2018). «Arbeit dank Bildung». Weiterbildungsoffensive für Bezügerinnen und Bezüger von Sozialhilfe. Positionspapier. Bern. Zugriff am 9.6.2020. Verfügbar unter: [https://skos.ch/fileadmin/user\\_upload/skos\\_main/public/pdf/medien/medienkonferenzen/2018\\_medienkonferenz/2018\\_Arbeit\\_dank\\_Bildung.pdf](https://skos.ch/fileadmin/user_upload/skos_main/public/pdf/medien/medienkonferenzen/2018_medienkonferenz/2018_Arbeit_dank_Bildung.pdf)

Schweizerische Paritätische Vollzugskommission Bauhauptgewerbe [SVK]. (2019, Mai 1). *Landesmantelvertrag für das schweizerische Bauhauptgewerbe 2019-2022*. Zugriff am 5.10.2020. Verfügbar unter: [https://www.svk-bau.ch/system/resources/W1siZiIsIjIwMTkvMDcvMTUvNGVuYm94Y243MI9MTVZfMjAxOV8yMDIyX0QucGRmI1d/LMV%202019\\_2022\\_D.pdf](https://www.svk-bau.ch/system/resources/W1siZiIsIjIwMTkvMDcvMTUvNGVuYm94Y243MI9MTVZfMjAxOV8yMDIyX0QucGRmI1d/LMV%202019_2022_D.pdf)

Schweizerisches Dienstleistungszentrum Berufsbildung Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung [SDBB]. (2019). *Berufsabschluss für Erwachsene. Auf Kurs*. Bern: SDBB Verlag.

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation [SBFI]. (2014). *Berufsabschluss und Berufswechsel für Erwachsene. Bestehende Angebote und Empfehlungen für die Weiterentwicklung*. Grundlagenbericht. Bern. Zugriff am 5.3.2020. Verfügbar unter: [https://www.sbfi.admin.ch/dam/sbfi/de/dokumente/berufsabschluss\\_undberufswechselfuererwachsene.1.pdf.download.pdf/berufsabschluss\\_undberufswechselfuererwachsene.pdf](https://www.sbfi.admin.ch/dam/sbfi/de/dokumente/berufsabschluss_undberufswechselfuererwachsene.1.pdf.download.pdf/berufsabschluss_undberufswechselfuererwachsene.pdf)

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation [SBFI]. (2016). *Nationales Spitzentreffen Berufsbildung 2016*. Massnahmenpapier. Bern. Zugriff am 8.6.2020. Verfügbar unter: [https://www.sbfi.admin.ch/dam/sbfi/de/dokumente/nationales\\_spitzentreffenberufsbildung2016.pdf.download.pdf/nationales\\_spitzentreffenberufsbildung2016.pdf](https://www.sbfi.admin.ch/dam/sbfi/de/dokumente/nationales_spitzentreffenberufsbildung2016.pdf.download.pdf/nationales_spitzentreffenberufsbildung2016.pdf)

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation [SBFI]. (2017a). *Berufsbildung in der Schweiz. Fakten und Zahlen 2017*. Bern. Zugriff am 1.10.2020. Verfügbar unter: [https://www.sbfi.admin.ch/dam/sbfi/de/dokumente/2017/04/Fakten\\_Zahlen\\_BB2017.pdf.download.pdf/Fakten\\_Zahlen\\_BB2017\\_dt.pdf](https://www.sbfi.admin.ch/dam/sbfi/de/dokumente/2017/04/Fakten_Zahlen_BB2017.pdf.download.pdf/Fakten_Zahlen_BB2017_dt.pdf)

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation [SBFI]. (2017b). *Berufliche Grundbildung für Erwachsene*. Handbuch. Bern. Zugriff am 16.2.2020. Verfügbar unter: [https://www.sbfi.admin.ch/dam/sbfi/de/dokumente/2017/08/handbuch%20berufliche%20grundbildung%20f%C3%BCr%20erwachsene.pdf.download.pdf/Berufliche\\_Grundbildung\\_f%C3%BCr\\_Erwachsene\\_080d-20170808TRR.pdf](https://www.sbfi.admin.ch/dam/sbfi/de/dokumente/2017/08/handbuch%20berufliche%20grundbildung%20f%C3%BCr%20erwachsene.pdf.download.pdf/Berufliche_Grundbildung_f%C3%BCr_Erwachsene_080d-20170808TRR.pdf)

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation [SBFI]. (2017c). Berufsabschluss für Erwachsene: Resultate von zwei Studien liegen vor: Der Erfolg ist am grössten, wenn Mitarbeitende und Betriebe überzeugt sind, dass sie profitieren. *SBFI News*, (8/17), 6–8.

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation [SBFI]. (2018a). Kommunikationsoffensive für Berufsabschluss für Erwachsene. Unternehmen haben eine Schlüsselrolle. *SBFI News*, (6/18), 6–7.

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI. (2018b). *Projekte und Aktivitäten der Verbundpartner*. Jahresbericht. Bern. Zugriff am 23.5.2020. Verfügbar unter: [https://www.sbfi.admin.ch/dam/sbfi/de/dokumente/2019/05/vp-bericht-2018.pdf.download.pdf/Jahresbericht\\_2018\\_DE\\_def.pdf](https://www.sbfi.admin.ch/dam/sbfi/de/dokumente/2019/05/vp-bericht-2018.pdf.download.pdf/Jahresbericht_2018_DE_def.pdf)

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation [SBFI]. (2018c). *Berufsbildung in der Schweiz. Fakten und Zahlen 2018*. Bern. Zugriff am 1.10.2020. Verfügbar unter: [https://skos.ch/fileadmin/user\\_upload/skos\\_main/public/pdf/grundlagen\\_und\\_positionen/themen/Bildung/2018\\_SBFI\\_Berufsbildung\\_Fakten\\_Zahlen.pdf](https://skos.ch/fileadmin/user_upload/skos_main/public/pdf/grundlagen_und_positionen/themen/Bildung/2018_SBFI_Berufsbildung_Fakten_Zahlen.pdf)

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation [SBFI]. (2019a). Lebenslanges Lernen: Personen ohne nachobligatorischen Abschluss im Fokus der Weiterbildungspolitik. *SBFI News*, (4/19), 8–11.

Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation [SBFI]. (2019b). *Organisationen der Arbeitswelt*. Bern. Zugriff am 23.5.2020. Verfügbar unter: [https://www.sbfi.admin.ch/dam/sbfi/de/dokumente/2019/02/definition-oda.pdf.download.pdf/Definition\\_OdA\\_final\\_D.pdf](https://www.sbfi.admin.ch/dam/sbfi/de/dokumente/2019/02/definition-oda.pdf.download.pdf/Definition_OdA_final_D.pdf)

- Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation [SBFI]. (2019c). *Berufsbildung in der Schweiz. Fakten und Zahlen 2019*. Bern. Zugriff am 3.3.2020. Verfügbar unter: [https://www.sbfi.admin.ch/dam/sbfi/de/dokumente/webshop/2019/bb-f-z-2019.pdf.download.pdf/Fakten\\_Zahlen\\_BB2019\\_dt.pdf](https://www.sbfi.admin.ch/dam/sbfi/de/dokumente/webshop/2019/bb-f-z-2019.pdf.download.pdf/Fakten_Zahlen_BB2019_dt.pdf)
- Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation [SBFI]. (2020). *Berufsbildung in der Schweiz. Fakten und Zahlen 2020*. Bern. Zugriff am 9.6.2020. Verfügbar unter: [https://www.sbfi.admin.ch/dam/sbfi/de/dokumente/webshop/2020/bb-f-z-2020.pdf.download.pdf/fakten\\_zahlen\\_bb2020\\_d.pdf](https://www.sbfi.admin.ch/dam/sbfi/de/dokumente/webshop/2020/bb-f-z-2020.pdf.download.pdf/fakten_zahlen_bb2020_d.pdf)
- Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation [SBFI]. (o. J.). *Projektförderschwerpunkt Berufsabschluss für Erwachsene*. Factsheet. Bern. Zugriff am 8.6.2020. Verfügbar unter: <https://www.sbfi.admin.ch/dam/sbfi/de/dokumente/factsheet.1.pdf.download.pdf/factsheet.pdf>
- Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation [SBFI] & Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren [EDK]. (2016). *Förderung des Erwerbs und Erhalts von Grundkompetenzen Erwachsener*. Grundsatzpapier. Bern. Zugriff am 8.6.2020. Verfügbar unter: [https://www.sbfi.admin.ch/dam/sbfi/de/dokumente/2016/11/wb-grundsatzpapier.pdf.download.pdf/Grundsatzpapier\\_D.pdf](https://www.sbfi.admin.ch/dam/sbfi/de/dokumente/2016/11/wb-grundsatzpapier.pdf.download.pdf/Grundsatzpapier_D.pdf)
- Stamm, M. (2018). *Arbeiterkinder an die Hochschulen! Hintergründe ihrer Aufstiegsangst*. Dossier Nr. 18/1. Bern. Zugriff am 10.6.2020. Verfügbar unter: <https://margritstamm.ch/dokumente/dossiers/267-dossier-arbeiterkinder-2018/file.html>
- Strahm, R. (2010). Was die Arbeitslosenquote über unser Bildungssystem sagt. *Tagesanzeiger Zürich*. Kolumne. Zugriff am 5.11.2020. Verfügbar unter: <https://www.tagesanzeiger.ch/zuerich/kolumne-rudolf-strahm/story/27179037>
- Strobel, E. & Summa, S. (2008). Auswirkungen der Employability auf den Arbeitsmarkt. In P. Speck (Hrsg.), *Employability - Herausforderungen für die strategische Personalentwicklung*. (3., aktualisierte und erweiterte., S. 345–358). Wiesbaden: Gabler GWV Fachverlage GmbH.
- Swissmem Verband Schweizer Maschinen-, Elektro- und Metall-Industrie. (o. J.). MEM-Passerelle 4.0. Der individuelle, massgeschneiderte Weg zur neuen beruflichen Qualifizierung. Zugriff am 5.11.2020. Verfügbar unter: <https://www.mem-passerelle.ch/>

- Tsandev, E., Beeli, S., Aeschlimann, B., Kriesi, I. & Voit, J. (2017). *Berufsabschluss für Erwachsene: Sicht von Arbeitgebenden*. Schlussbericht. Bern: Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation [SBFI]. Zugriff am 5.3.2020. Verfügbar unter: [https://www.sbfi.admin.ch/dam/sbfi/de/dokumente/webshop/2017/schlussbericht-bae-sicht-arbeitgebende.pdf.download.pdf/Schlussbericht\\_dt\\_EHB\\_final.pdf](https://www.sbfi.admin.ch/dam/sbfi/de/dokumente/webshop/2017/schlussbericht-bae-sicht-arbeitgebende.pdf.download.pdf/Schlussbericht_dt_EHB_final.pdf)
- Ulich, E. & Wülser, M. (2018). *Gesundheitsmanagement in Unternehmen: Arbeitspsychologische Perspektiven* (7., überarbeitete und erweiterte Auflage.). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH.
- Vorstand des Berufsverbandes Deutscher Psychologinnen und Psychologen e.V. [BDP]. (2008). Empfehlungen (Psychologie Gesellschaft Politik). *Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz in Deutschland* (S. 77–83). Berlin.
- weiterbildung-inklusive.ch (finanziert durch den L-GAV des Schweizer Gastgewerbes). (2020). Vergünstigte Ausbildungen im Gastgewerbe. Zugriff am 8.11.2020. Verfügbar unter: [https://l-gav.ch/fileadmin/user\\_upload/Broschu\\_\\_re-Weiterbildung\\_inklusive-update-2020-DE.pdf](https://l-gav.ch/fileadmin/user_upload/Broschu__re-Weiterbildung_inklusive-update-2020-DE.pdf)



## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	<i>Entwicklung der Anzahl Abschlüsse 2015 bis 2018 nach den vier Wegen</i> .....	10
Tabelle 2	<i>Extrakt über Studien, Strategien, Initiativen, Stossrichtungen</i> .....	11
Tabelle 3	<i>Entwicklung der vier Wege zwischen 2015 und 2019 in Kanton A</i> .....	20
Tabelle 4	<i>Entwicklung Berufe und Verfügungen zwischen 2015 und 2019 in Kanton B</i> ....	21
Tabelle 5	<i>Deskriptive Daten zu den interviewten Zuger Arbeitgebenden</i> .....	27
Tabelle 6	<i>Bisher eingesetzte Wege in den befragten Unternehmen</i> .....	31
Tabelle 7	<i>Bisher geförderte Berufsfelder in den befragten Unternehmen</i> .....	31

## Anhang

Anhang I	Einverständniserklärung Befragte neutral .....
Anhang II	Leitfaden teilstrukturierte, problemzentrierte Experteninterviews .....
Anhang III	Kategorien und Subkategorien Experteninterviews.....
Anhang IV	Extrakt Einzelanalyse Experteninterviews .....
Anhang V	Extrakt generalisierende Analyse Experteninterviews.....
Anhang VI	Leitfaden teilstrukturierte, problemzentrierte Interviews Arbeitgebende inkl. Beiblatt .....
Anhang VII	Kategorien und Subkategorien Interviews Arbeitgebende.....
Anhang VIII	Extrakt Einzelanalyse Interviews Arbeitgebende .....
Anhang IX	Extrakt generalisierende Analyse Interviews Arbeitgebende.....

## Anhang I Vorlage Einverständniserklärung Befragte

Zürcher Hochschule  
für Angewandte Wissenschaften



IAP  
Institut für Angewandte  
Psychologie

[www.iap.zhaw.ch](http://www.iap.zhaw.ch)

### Einverständniserklärung für Arbeiten, die im Rahmen von Weiterbildungs- vorhaben des IAP verfasst werden

**Titel der Weiterbildungsarbeit\*:**

*Berufsabschluss für Erwachsene - mehr Fachkräfte für die Arbeitswelt*

**Verantwortlicher BetreuerIn der Weiterbildungsarbeit:** Sarah Ellenberger

**Email und Telefon BetreuerIn der Weiterbildungsarbeit:** [elra@zhaw.ch](mailto:elra@zhaw.ch), +41 58 934 84 24

**Kurzbeschreibung der Weiterbildungsarbeit:** (1-2 Sätze)

*Die Weiterbildungsarbeit soll der Fachstelle Berufsabschluss für Erwachsene des BIZ Zug Erkenntnisse liefern zu Sensibilisierungstand, Angebotsnutzung, Nutzeneinschätzung und Bedürfnisse der Zuger Arbeitgebenden.*

Als TeilnehmerIn der Weiterbildungsarbeit ist es notwendig, dass Sie Ihr Einverständnis geben.

Bevor Sie unterschreiben, lesen Sie bitte folgende Punkte durch:

- Ich nehme zur Kenntnis, dass ich an einer Weiterbildungsarbeit teilnehme.
- Meine Daten werden vertraulich behandelt und anonymisiert. Mein Name wird in keiner Publikation oder andersartigen Wiedergabe der Ergebnisse erwähnt. Die Weitergabe meiner Daten erfolgt anonym mittels eines Codes.
- Die Daten, welche im Rahmen der Weiterbildungsarbeit über mich erhoben werden, dürfen für weitere Auswertungen verwendet werden. Auch für diese weiteren Auswertungen gilt die Zusicherung der Anonymität.
- Ich erkläre hiermit, dass ich über Inhalt und Zweck der Weiterbildungsarbeit informiert worden bin (Infoblatt zur Weiterbildungsarbeit).
- Mir wird eine Kontaktperson angegeben, der ich jederzeit Fragen zur Weiterbildungsarbeit stellen kann.
- Die Teilnahme an der Weiterbildungsarbeit ist freiwillig. Ich habe das Recht, jederzeit und ohne Angaben von Gründen die Teilnahme zu widerrufen, ohne dass mir dadurch Nachteile entstehen.

Durch Ihre Unterschrift bestätigen Sie, dass Sie mindestens 18 Jahre alt sind und dass Sie den oben genannten Text der Einverständniserklärung gelesen und verstanden haben. Bei minderjährigen Teilnehmenden unterschreiben ergänzend die Erziehungsberechtigten.

Name und Vorname in Druckschrift: \_\_\_\_\_

Datum: \_\_\_\_\_ Unterschrift: \_\_\_\_\_

\*Als Weiterbildungsarbeit sind alle Arbeiten gemeint, die im Rahmen eines Master of Advanced Studies (MAS), Diploma of Advanced Studies (DAS) oder Certificate of Advanced Studies (CAS) angefertigt wurden.

Zürcher Fachhochschule

Die unterschriebenen Originale wurden dem IAP gemäss Vorgabe separat mit der Arbeit eingereicht.

## Anhang II Leitfaden teilstrukturierte, problemzentrierte Experteninterviews

### Leitfaden für teilstrukturierte, problemzentrierte Experteninterviews mit kantonalen Fachpersonen der Berufsbildung und BSLB

Themen mit Blick auf die Arbeitgebenden:

1. Sensibilisierungsgrad
2. Angebotsnutzung
3. Unterstützungsmassnahmen für Arbeitgebende
4. Nutzeneinschätzung und Befürchtungen
5. Bedürfnisse der Arbeitgebenden

Die hier aufgeführte Reihenfolge der Interviewleitfragen ist nicht zwingend einzuhalten, sondern wird bei Bedarf situativ dem Gespräch angepasst.

<b>Interviewort / -dauer</b>	<b>Ort</b> abhängig von Corona-Situation persönliches oder virtuelles Treffen <b>Dauer</b> ca. 75 min.
<b>Interviewziel</b>	Informationen und Einschätzungen erhalten von (inner/ausser)kantonalen Berufsbildungsfachpersonen über die arbeitgeberseitige Angebotsnutzung der vier bestehenden Wege, deren Sensibilisierung, Nutzeneinschätzung, Befürchtungen und offener Bedürfnisse im Hinblick auf die Förderung des Berufsabschlusses für Erwachsene
<b>Interviewthemen und -leitfragen</b>	<p><b>4 Wege für Erwachsene zur Erlangung eines Berufsabschlusses</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Validierung</li> <li>➤ Nachholbildung</li> <li>➤ Berufliche Grundbildung verkürzt</li> <li>➤ Berufliche Grundbildung regulär</li> </ul> <p><b>Einstiegsfragen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Welches sind Ihre allgemeinen Erfahrungen bezüglich dem Berufsabschluss für Erwachsene im Zusammenhang mit der Unterstützung seitens der Arbeitgebenden?</li> <li>• Welche Vor- und Nachteile sehen Sie bei den vier Verfahren aus Sicht von Unternehmen?</li> </ul> <p>Bisher bemerkt die Fachstelle Berufsabschluss für Erwachsene des BIZ Zug trotz verschiedener Massnahmen wie ein spezialisiertes Beratungsangebot, Online-Informationen für die breite Bevölkerung sowie den Versand von über 1'400 Flyern an Lehrfirmen wenig Veränderung im Interesse und Beratungsbedarf zur Thematik, dies weder bei im Kanton ansässigen Firmen noch bei der erwachsenen Erwerbsbevölkerung.</p> <p><b>Sensibilisierungsgrad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie hoch schätzen Sie den Sensibilisierungsgrad (Skala: 0=tief, 1=mittel, 2=hoch) bei den Arbeitgebenden hinsichtlich den vier etablierten Wegen zum Berufsabschluss? Bitte begründen Sie Ihre Einschätzung.</li> <li>• Wie hoch schätzen Sie den Sensibilisierungsgrad (Skala: 0=tief, 1=mittel, 2=hoch) bei den Arbeitgebenden in Bezug auf generell bestehende Unterstützungsangebote (z.B. durch Amt für Berufsbildung, Stipendienstelle, Branchenverbände, OdAs, berufsbildungplus.ch etc.)? Bitte begründen Sie Ihre Einschätzung.</li> <li>• Wie hoch schätzen Sie den Sensibilisierungsgrad (Skala: 0=tief, 1=mittel, 2=hoch) bei den Arbeitgebenden in Bezug auf das Angebot einer</li> </ul>

	<p>kantonale Fachstelle „Berufsabschluss für Erwachsene“? Bitte begründen Sie Ihre Einschätzung.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Welche allfälligen Hypothesen bzw. Erklärungen haben Sie, warum die beschriebenen Massnahmen der Verbundpartner wie auch des BIZ Zug zur Förderung des Berufsabschlusses für Erwachsene bisher nicht gefruchtet haben?</li> <li>• Was sollte allenfalls getan werden, damit das Bewusstsein und Interesse gesteigert werden kann?</li> </ul>
	<p><b>Angebotsnutzung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Welcher Weg wird für welchen Beruf bevorzugt gewählt? Mögliche Gründe?</li> <li>• Welche Branchen fördern den Berufsabschluss für Erwachsene, welche erleben Sie in Ihrer Rolle eher zurückhaltend? Mögliche Gründe?</li> <li>• Welche Unternehmensprofile (z.B. KMU/Grossfirmen/staatliche Institutionen, bereits oder noch nicht in Berufsbildung tätig o.ä.) fördern tendenziell den Berufsabschluss für Erwachsene, welche üben eher Zurückhaltung? Mögliche Gründe?</li> <li>• In welchen Branchen und Berufen schätzen Sie das Potenzial (Anzahl erwerbstätige Erwachsene ohne einen in der Schweiz anerkannten Berufsabschluss) für den Berufsabschluss für Erwachsene am Höchsten?</li> </ul>
	<p><b>Unterstützungsmassnahmen für Arbeitgebende</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Welche allgemeinen Unterstützungsangebote erachten Sie als wichtig, um Unternehmen optimal zu begleiten beim Entscheid, Mitarbeitende mittels Berufsabschluss für Erwachsene zu fördern (z.B. bezogen auf Finanzierung von Ausbildungskosten oder Zeitinvestitionen von Firma und Mitarbeitenden, Informationsbereitstellung, Beratung etc.)?</li> <li>• Was kann und soll die Fachstelle „Berufsabschluss für Erwachsene“ an Unterstützung leisten?</li> </ul>
	<p><b>Nutzeneinschätzung und Befürchtungen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Welchen Nutzen sehen Sie aus Sicht einer Unternehmung, den Berufsabschluss für Erwachsene zu fördern?</li> <li>• Welche Befürchtungen und kritischen Meinungen sehen Sie aus Sicht einer Unternehmung, welche die Förderung des Berufsabschlusses für Erwachsene behindern?</li> <li>• Wann unterstützen gemäss Ihrer Erfahrung Firmen ihre Mitarbeitenden bei der Erlangung des Berufsabschlusses für Erwachsene? Wann nicht?</li> </ul>
	<p><b>Bedürfnisse der Arbeitgebenden</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Welche Bedürfnisse sehen Sie bei den Unternehmungen, denen bis heute allgemein noch zu wenig begegnet wird, um den Berufsabschluss für Erwachsene weiter zu fördern?</li> <li>• Was wären aus Ihrer Sicht Wege, um diese offenen Bedürfnisse zukünftig besser zufrieden zu stellen?</li> </ul>
	<p><b>Abschlussfrage</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gibt es abschliessend noch etwas, worüber wir im Zusammenhang mit dem Berufsabschluss für Erwachsene aus Sicht Unternehmungen noch nicht gesprochen haben, das wir aus Ihrer Sicht jedoch noch thematisieren sollten?</li> </ul>

## Anhang III Kategorien und Subkategorien Experteninterviews

### **Einstiegsfrage**

- Allgemeine Erfahrungen 4 Wege & Unterstützung Arbeitgebende
- Vorteile & Nachteile der 4 Verfahren Sicht Unternehmungen
  - Validierung
  - Nachholbildung
  - Lehre

### **Angebotsnutzung**

- Bevorzugter Weg für welchen Beruf
- Fördernde / zurückhaltende Branchen
  - Fördernd
  - Zurückhaltend
- Fördernde / zurückhaltende Unternehmensprofile
  - Fördernd
  - Zurückhaltend
- Branchen / Berufe mit höchstem Potenzial

### **Sensibilisierungsgrad Arbeitgebende**

- in Bezug auf 4 Wege
- in Bezug auf generell bestehende Unterstützungsangebote
- in Bezug auf Angebot Kant. Fachstelle BAE
- Hypothesen / Erklärungen Massnahmen Verbundpartner / Fachstelle BAE
- Weitere Massnahmen für gesteigertes Bewusstsein / Interesse

### **Unterstützungsangebote Arbeitgeber**

- Allgemeine Unterstützungsangebote
- Unterstützung Fachstelle BAE Zug

### **Nutzeneinschätzung und Befürchtungen**

- Nutzen BAE Sicht Unternehmung
- Befürchtungen / kritische Meinungen BAE Sicht Unternehmung
- Gründe für (Nicht)-Unterstützung durch Arbeitgebende

### **Bedürfnisse der Arbeitgebenden**

- Bedürfnisse - heute allgemein zu wenig begegnet
- Mögliche Wege zur Deckung der Bedürfnisse

### **Abschlussfrage**

- noch nicht thematisierte Punkte

### **Zusatzthemen**

- Statistik
-

## Anhang IV Extrakt Einzelanalyse Experteninterviews

### Interview-Einzelanalyse – Berufsberatung / Fachstelle Berufsabschluss für Erwachsene – Kanton B

Interviewthema	Interviewleitfrage	Zentrale Aussagen	Zusammenfassungen / Kommentare
Einstiegsfrage	Welches sind Ihre allgemeinen Erfahrungen bezüglich dem Berufsabschluss für Erwachsene im Zusammenhang mit der Unterstützung seitens der Arbeitgebenden?	<p>„Diese Frage ist unglaublich individuell. Es gibt Betriebe, die machen das, weil es auch ein bisschen Reputation bedeutet. Es gibt Betriebe, die haben ein soziales Gewissen. Es gibt Betriebe, die interessiert das nicht.“</p> <p>„Also, Branchen, die ein Nachwuchsproblem haben, die sind natürlich viel offener Erwachsenen gegenüber. Branchen, die überrannt werden von Jugendlichen, die sind sehr viel weniger offen.“</p> <p>Aber eben, so grundsätzlich kann man eben nicht einfach über eine Leiste schlagen, sondern dass da halt die Erfahrungen ganz unterschiedlich nach Branche, nach Beruf, nach staatlichen Vorgaben oder kantonalen Vorgaben dann alles wieder angeschaut werden muss.“</p> <p>„Genau, es ist wirklich...das klappt unglaublich auseinander.“</p> <p>„Hier ist auch jeder Aspekt als Vorteil oder kann als Nachteil betrachtet werden, oder.“</p> <p>„Oder das ist, das Pensum ist meistens auch noch ein Thema. Und von daher kann ich nicht sagen, das eine oder das andere ist ein Vorteil für einen Betrieb. Es kommt immer auf den Blickwinkel darauf an. Also es hat jeder Weg hat Vor- und Nachteile für den Betrieb.“</p> <p>„Aber ich denke schon, es ist wirklich sehr, sehr individuell.“</p> <p>„...es ist wirklich ein bisschen Berufsgruppen abhängig, aber auch dort wieder sehr individuell....Also, man kann nicht sagen, das eine ist gut und das andere nicht. Es ist sehr, sehr individuell.“</p> <p>„...je nach Rahmenbedingungen, die die Unternehmung dann auch hat.“</p> <p>„Da sieht man, es ist wirklich ein bisschen Berufsgruppen abhängig, aber auch dort wieder sehr individuell. Also es gibt auch überall Leute, wo man...ich musste schon jemandem sagen, Logistik Validierung ist perfekt für diese Person, das passt perfekt und sonst bin ich grundsätzlich immer ein bisschen skeptisch.“</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die Unterstützung der Arbeitgebenden ist sehr individuell, ebenso die Gründe dahinter, z.B. Reputation, soziales Gewissen, allgemeiner Interessengrad, personenbezogene Aspekte.</li> <li>Die Unterstützung der Arbeitgebenden ist sehr individuell und abhängig von diversen Faktoren wie Branche, Beruf, staatlichen Vorgaben, Fachkräfte- und Nachwuchsmangel. Die Bandbreite der Unterstützung klafft auseinander.</li> </ul>
Welche Vor- und Nachteile sehen Sie bei den vier Verfahren aus Sicht von Unternehmen?		<p>„Also auf der einen Seite, wenn ich als Betrieb keine Verantwortung übernehmen möchte für eine Ausbildung, bin ich als Betrieb am Besten bedient mit Validierung. Vor allem, wenn es dann noch, wie z.B. bei der Pflege eine IPA gibt - das ist die individuelle Prüfungsarbeit, die findet vor Ort statt. Wenn ich das Betrieb nicht machen möchte, weil mich das nicht interessiert, dann ist es aus Sicht des Betriebes ist die Validierung der beste Weg. Mit dem haben sie am wenigstens zu tun. Es gibt sicher auch Fragen, die dann auch auftauchen. Aber grundsätzlich tangiert das die betrieblichen Prozesse relativ marginal.“</p> <p>„Also jetzt gerade beim Informatiker, wenn der validiert, dann muss er auch eine Arbeit schreiben, eine Projektarbeit. Das wiederum, kann für einen Betrieb unglaublich befruchtend sein, wenn jemand sagt, ich validiere in meiner Freizeit, ich hole mir den Abschluss, ich mache eine Projektarbeit und lasse das, was ich herausgefunden habe oder was ich mir erarbeitet habe, dann wiederum in den Betrieb einfließen, kann das durchaus sehr attraktiv sein.“</p> <p>„Also je nach Beruf ist die Validierung auch unterschiedlich gestaltet, weil die Anforderungen unterschiedlich sind.“</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jeder der vier Wege hat Vor- und Nachteile und es hängt sehr individuell vom Betrieb ab, welcher Weg besser passt.</li> <li>Die Wahl des Weges ist zusätzlich vom Beruf, aber auch von den Fähigkeiten der Person abhängig.</li> <li>Auch die Möglichkeiten des Arbeitgebenden sind massgebend für die Wahl des Weges.</li> </ul>
Qualifikationsverfahren mit Validierung von Bildungsleistungen			<ul style="list-style-type: none"> <li>Mit Validierung hat die Unternehmung am wenigsten Verantwortung zu übernehmen. Gewisse Aspekte wie z.B. die individuelle Prüfungsarbeit IPA fallen dann weg. Die betrieblichen Prozesse sind mit einer Person im Validierungsverfahren am wenigsten betroffen.</li> <li>Die Validierung ist je nach Beruf unterschiedlich gestaltet und hat andere Rahmenbedingungen. Beispielsweise kann eine Projektarbeit wie in der Informatik für den Betrieb sehr nützlich und interessant sein.</li> <li>Ergänzende Bildung hilft, Wissenslücken zu schliessen, z.B. bei der FAGE</li> <li>Eine gewisse Reflexionsfähigkeit ist wichtig für den Weg der Validierung, da bei diesem Weg ...</li> </ul>

## Anhang V Extrakt generalisierende Analyse Experteninterviews

### Generalisierende Analyse – Experteninterviews Amt für Berufsbildung Kanton A und Fachstelle BAE Kanton B

CODE / Subcode	Zusammenfassungen nach Einzelanalysen	Gemeinsamkeiten	Unterschiede	Schlussfolgerungen / Erkenntnisse
EINSTIEG Allgemeine Erfahrungen Berufabschluss für Erwachsene & Unterstützung Arbeitgebende	<p>A</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Firmen, bei denen der Berufabschluss für Erwachsene bekannt ist, unterstützen diesen immer wieder in unterschiedlicher Intensität, grosse Firmen und v.a. auch Gesundheitsberufe, soziale Berufe, Logistik, Firmen mit einem gut informierten HR.</li> </ul> <p>B</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Die Unterstützung der Arbeitgebenden ist sehr individuell, ebenso die Gründe dahinter, z.B. Reputation, soziales Gewissen, allgemeiner Interessensgrad, personenbezogene Aspekte.</li> <li>Die Unterstützung der Arbeitgebenden ist sehr individuell und abhängig von diversen Faktoren wie Branche, Beruf, staatlichen Vorgaben, Fachkräfte- und Nachwuchsmangel. Die Bandbreite der Unterstützung variiert stark.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Beide erachten die Unterstützung der Arbeitgebenden in Bezug auf den Berufabschluss für Erwachsene als unterschiedlich und individuell, vorwiegend abhängig von Branche und Beruf.</li> </ul>	<p>Die Begründungen für die unterschiedliche Unterstützung weichen daneben jedoch auch auseinander. A begründet zusätzlich mit:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Der Firmengrösse</li> <li>Der unterschiedlichen Bekanntheit des Berufsalters in der Firma</li> <li>U.a. dem Interesse und Informiertheit im HR</li> </ul> <p>B begründet ergänzend mit:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Dem Bestreben nach einer guten Firmenreputation</li> <li>Sozialem Gewissen</li> <li>unterschiedlichem Interessensgrad</li> <li>arbeitnehmerabhängigen Gründen</li> </ul> <p>B sieht zudem Ursachen in</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>gesetzlichen Vorgaben von Bund und Kantonen</li> <li>Fachkräftemangel und Nachwuchsprobleme</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>allgemeine Unterstützung der Arbeitgebenden hinsichtlich dem Berufabschluss für Erwachsene wird als unterschiedlich erfahren.</li> <li>Einfluss über betriebliche Rahmenbedingungen, Motive und Wissensniveau z.B. bei HR oder Führung sowie individuelle, auf die Mitarbeitenden bezogene Kriterien.</li> <li>Insbesondere scheinen jedoch wirtschaftliche und arbeitsmarktliche Voraussetzungen wie der Fachkräfte- und Nachwuchsmangel im Berufsfeld sowie die Förderungstätigkeit der Branche diese Offenheit zu beeinflussen.</li> </ul>
EINSTIEG Vorteile & Nachteile der 4 Verfahren Sichten Unternehmungen	<p>A</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Es gibt bei jedem Weg Vor- und Nachteile. Wichtig ist, dass der Weg erstens zur Person und zweitens zur Unternehmung passt.</li> <li>Mögliche Fragen/Kriterien: <ul style="list-style-type: none"> <li>In welchem Kanton wird beschult?</li> <li>Wie findet die Prüfung statt, in Betrieb/Schule?</li> <li>Kann das IPA (Integrierte Praktische Arbeit) im Betrieb sichergestellt werden?</li> <li>Besteht im Betrieb eine Ausbildungsbewilligung?</li> <li>Gibt es erwachsenengerechte Angebote?</li> <li>Wieviel Vorerfahrung besteht bereits bei der Person (z.B. hinsichtlich Abschätzung, wie viele Module noch besucht werden müssten bei der Validierung und im Vergleich zur Dauer einer verkürzten Lehre)?</li> <li>Wie ist die Person sprachlich unterwegs?</li> <li>Wie ist die Person schulisch unterwegs?</li> <li>Wären Erfahrungsmotiv wichtig und einfacher für die Person?</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>A und B sehen Vor- und Nachteile in den bestehenden vier Wegen.</li> <li>Wichtig erachten beide, dass der gewählte Weg sowohl zur Person wie auch zum betrieblichen Rahmen passt.</li> </ul>	<p>A ergänzt mit Fragen bzw. Kriterien, die bei der Verfahrenswahl allgemein wichtig erscheinen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>In welchem Kanton wird beschult?</li> <li>Wie findet die Prüfung statt, in Betrieb/Schule?</li> <li>Kann das IPA (Integrierte Praktische Arbeit) im Betrieb sichergestellt werden?</li> <li>Besteht im Betrieb eine Ausbildungsbewilligung?</li> <li>Gibt es erwachsenengerechte Angebote?</li> <li>Wieviel Vorerfahrung besteht bereits bei der Person (z.B. hinsichtlich Abschätzung, wie viele Module noch besucht werden müssten bei der Validierung und im Vergleich zur Dauer einer verkürzten Lehre)?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>jeder der vier Wege nicht nur für die absolvierende Person, sondern auch aus Unternehmenssicht Vor- und Nachteile bereit</li> <li>Passung des Verfahrens zu den Voraussetzungen beider beteiligten Seiten ist entsprechend wichtig</li> <li>Wichtig ist, den Prozess von Beginn an und unter Berücksichtigung beider Seiten zu durchdenken und entsprechend zu beraten</li> </ul>



## Anhang VI Leitfaden teilstrukturierte, problemzentrierte Interviews Arbeitgebende inkl. Beiblatt

### Leitfaden für teilstrukturierte, problemzentrierte Interviews mit im Kanton Zug ansässigen Arbeitgebenden

Themen mit Blick auf die Unternehmungen:

1. Sensibilisierungsgrad
2. Angebotsnutzung
3. Unterstützungsmassnahmen für Arbeitgebende
4. Nutzeneinschätzung und Befürchtungen
5. Bedürfnisse der Arbeitgebenden

Die hier aufgeführte Reihenfolge der Interviewleitfragen ist nicht zwingend einzuhalten, sondern wird situativ dem Gespräch angepasst.

<b>Interviewort / -dauer</b>	<b>Ort</b> abhängig von Corona-Situation persönliches oder virtuelles Treffen <b>Dauer</b> ca. 45 min.
<b>Interviewziel</b>	Informationen erhalten von betrieblichen Berufsbildungsverantwortlichen über die arbeitgeberseitige Angebotsnutzung der vier bestehenden Wege, deren Sensibilisierung, Nutzeneinschätzung, Befürchtungen und offener Bedürfnisse im Hinblick auf die Förderung des Berufsabschlusses für Erwachsene
<b>Einstiegsinformationen zur Gesprächseröffnung zum Entwicklungsprozess des Berufsabschlusses für Erwachsene</b>	Nachdem der Berufsabschluss für Erwachsene mit dem neuen Berufsbildungsgesetz im Jahr 2002 ermöglicht wurde, ist er seit dem Jahr 2014 ein Handlungsschwerpunkt der drei Verbundpartner Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI, den Kantonen sowie den Organisationen der Arbeitswelt. Um die Bekanntheit des Berufsabschlusses für Erwachsene zu erhöhen, wurde im Sommer 2018 eine Kommunikationskampagne unter <a href="http://berufsbildungplus.ch">berufsbildungplus.ch</a> lanciert, welche nicht nur betroffene Erwachsene, sondern auch Beratungsstellen und Arbeitgebende zum Thema sensibilisieren sollte. Auch das BIZ Zug mit der Fachstelle Berufsabschluss für Erwachsene stellt basierend auf dieser Kampagne ein spezialisiertes Beratungsangebot sowie Online-Informationen für die breite Bevölkerung bereit und hat u.a. über 1'400 Flyer an Lehrfirmen im Kanton Zug verschickt. Bisher bemerkt die Fachstelle jedoch wenig Veränderung im Interesse und Beratungsbedarf zur Thematik, dies weder bei im Kanton ansässigen Firmen noch bei der erwachsenen Erwerbsbevölkerung. Dieser Umstand soll nun u.a. durch Gespräche mit Arbeitgebenden wie Ihnen untersucht werden.
<b>Interviewthemen und -leitfragen</b>	<b>4 Wege für Erwachsene zur Erlangung eines Berufsabschlusses</b> Es existieren für Erwachsene vier etablierte Wege, einen Berufsabschluss zu erlangen: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Validierung</li> <li>➤ Direkte Zulassung zur Abschlussprüfung Art. 32 BBV</li> <li>➤ Berufliche Grundbildung verkürzt</li> <li>➤ Berufliche Grundbildung regulär</li> </ul>

	<p><b>Sensibilisierungsgrad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Was ist Ihnen allgemein zum Berufsabschluss für Erwachsene bekannt?</li> <li>• Wie vertraut sind Ihnen die vier etablierten Wege zum Berufsabschluss für Erwachsene (Skala: 0 = gar nicht, 1 = teilweise / mittel, 2 = voll und ganz)? Bitte begründen Sie Ihre Einschätzung.</li> <li>• Inwiefern ist Ihnen die Fachstelle «Berufsabschluss für Erwachsene» des BIZ Kanton Zug ein Begriff? (Skala: 0 = gar nicht, 1 = teilweise / mittel, 2 = voll und ganz). Bitte begründen Sie Ihre Einschätzung.</li> <li>• Welche allfälligen Hypothesen bzw. Erklärungen haben Sie, warum die beschriebenen Massnahmen der Verbundpartner wie auch des BIZ Zug zur Förderung des Berufsabschlusses für Erwachsene bisher nicht gefruchtet haben?</li> <li>• Was sollte allenfalls getan werden, damit das Bewusstsein und Interesse gesteigert werden kann?</li> </ul>
	<p><b>Angebotsnutzung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inwiefern haben Sie in Ihrem Unternehmen bereits erwachsene Mitarbeitende unterstützt, einen nachträglichen Berufsabschluss zu erlangen? Für welche/n Berufe/e? Welche/r der vier Wege wurde dabei bevorzugt gewählt? Gründe? Welches Profil brachten die Mitarbeitenden mit, damit Sie sie diesbezüglich (nicht) gefördert haben?</li> <li>• Wie gross schätzen Sie das Potenzial (Anzahl erwachsene Mitarbeitende ohne einen in der Schweiz anerkannten Berufsabschluss) in Ihrer Unternehmung für einen nachgeholtten Berufsabschluss?</li> <li>• Falls bis anhin das Angebot der bestehenden vier Wege zum Berufsabschluss für Erwachsene in Ihrer Unternehmung noch nicht genutzt wurde, was waren die Gründe?</li> </ul>
	<p><b>Unterstützungsmassnahmen für Arbeitgebende</b></p> <p>Falls Sie bereits Erfahrungen gesammelt haben in Bezug auf den Berufsabschluss für Erwachsene:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Welche Institutionen (z.B. kantonale Stellen, Branchen-/Arbeitgeberverbände, berufsbildungplus.ch etc.) konnten Sie beim Entscheid unterstützen, Mitarbeitende mittels Berufsabschluss für Erwachsene zu fördern?</li> <li>• Welche Unterstützungsmassnahmen halfen Ihnen besonders (z.B. bezüglich Finanzierung von Ausbildungskosten oder Zeitinvestitionen von Firma und Mitarbeitenden, Informationsbereitstellung, Beratung etc.)?</li> </ul> <p>Falls Sie noch keine Erfahrungen besitzen in Bezug auf den Berufsabschluss für Erwachsene:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Welche Institutionen würden Sie spontan zur Unterstützung angehen?</li> <li>• In welchen Belangen wäre Ihnen wichtig, Unterstützung zu erhalten (z.B. bezüglich Finanzierung von Ausbildungskosten oder Zeitinvestitionen von Firma und Mitarbeitenden, Informationsbereitstellung, Beratung etc.)?</li> </ul> <p>Ungeachtet davon, ob Ihre Unternehmung bereits über Erfahrungen in Bezug auf den Berufsabschluss für Erwachsene verfügt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Welche Unterstützungsangebote der Fachstelle «Berufsabschluss für Erwachsene» kennen Sie? Was würden Sie sich noch wünschen?</li> </ul>

	<p><b><i>Nutzeneinschätzung und Befürchtungen</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Welchen Nutzen sehen Sie aus Sicht Ihres Unternehmens, den Berufsabschluss für Erwachsene zu fördern?</li><li>• Welche allfälligen Befürchtungen oder negativen Kritikpunkte bestehen in Ihrer Unternehmung gegenüber der Förderung des Berufsabschlusses für Erwachsene?</li><li>• Welche generellen Rahmenbedingungen müssen für Sie erfüllt sein, damit Ihre Unternehmung Mitarbeitende für den Berufsabschluss für Erwachsene fördert/fördern würde?</li></ul>
	<p><b><i>Bedürfnisse der Arbeitgebenden</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Welche Bedürfnisse hat Ihr Unternehmen, denen bis heute allgemein noch zu wenig begegnet wird, um den Berufsabschluss für Erwachsene weiter zu fördern?</li><li>• Was wären aus Ihrer Sicht Wege, um diese offenen Bedürfnisse zukünftig besser zufrieden zu stellen?</li></ul>
	<p><b><i>Abschlussfrage</i></b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Gibt es abschliessend noch etwas, worüber wir im Zusammenhang mit dem Berufsabschluss für Erwachsene aus Ihrer Unternehmenssicht noch nicht gesprochen haben, das wir jedoch noch thematisieren sollten?</li></ul>

**Beiblatt zum Leitfaden für teilstrukturierte, problemzentrierte Interviews mit im Kanton Zug ansässigen Arbeitgebenden****Angebotsnutzung - Potenzial**

Wie gross schätzen Sie das Potenzial (Anzahl erwachsene Mitarbeitende ohne einen in der Schweiz anerkannten Berufsabschluss) in Ihrer Unternehmung für einen nachgeholtten Berufsabschluss?

- < 20 Personen                       zwischen 50 – 100 Personen                       > 200 Personen  
 zwischen 20 – 50 Personen                       zwischen 100 – 200 Personen

Hauptsächlich in folgenden Berufen: \_\_\_\_\_

**Sensibilisierungsgrad**

Wie vertraut sind Ihnen bzw. Ihrer Unternehmung die vier etablierten Wege (vgl. Interviewinfoblatt) zum Berufsabschluss für Erwachsene (Skala: 0 = gar nicht, 1 = teilweise / mittel, 2 = voll und ganz)? Bitte zeichnen Sie Ihre Selbsteinschätzung in der Skala unten ein und begründen Sie bitte.

<b>Gar nicht</b>	<b>teilweise / mittel</b>	<b>voll und ganz</b>
<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

Begründung: \_\_\_\_\_

Inwiefern ist Ihnen die Fachstelle „Berufsabschluss für Erwachsene“ des BIZ Kanton Zug ein Begriff (Skala: 0 = gar nicht, 1 = teilweise / mittel, 2 = voll und ganz)? Bitte zeichnen Sie Ihre Einschätzung in der Skala unten ein und begründen Sie bitte.

<b>Gar nicht</b>	<b>teilweise / mittel</b>	<b>voll und ganz</b>
<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

Begründung: \_\_\_\_\_

---

## **Anhang VII Kategorien und Subkategorien Interviews Arbeitgebende**

### **Einstieg**

#### **Sensibilisierung**

- allgemein bekannt
- Vertrautheit mit 4 Wegen

#### **Angebotsnutzung**

- bereits MA unterstützt: Beruf, Weg, Profil MA
- noch keine MA unterstützt: Gründe
- Potenzial
- Hypothesen und Erklärungen
- Was sollte noch getan werden?

#### **Unterstützungsangebote für Arbeitgebende**

- Bereits Erfahrungen vorhanden
- Welche Institutionen
- Welche Unterstützungsmassnahmen
- Noch keine Erfahrungen gesammelt
- Welche Institutionen
- Belange, wo Unterstützung wichtig wäre
- Bekanntheit Fachstelle BAE als Institution
- Bekanntheit Unterstützungsangebote BAE

#### **Nutzen und Befürchtungen**

- Nutzen
- Befürchtungen
- Rahmenbedingungen

#### **Bedürfnisse Arbeitgebende**

- Offene Bedürfnisse
- Wege zur Bedürfnisdeckung

#### **Abschluss und Zusatzthemen**

- noch nicht thematisierte Punkte

#### **Zusatzthemen**

- Personalentwicklung
-

## Anhang VIII Extrakt Einzelanalyse Interviews Arbeitgebende

### Interview-Einzelanalyse – Branche Industrie, Unternehmung I, Leitung Berufsbildung

Interviewthema	Interviewleitfrage	Zentrale Aussagen	Zusammenfassungen / Kommentare
Sensibilisierungsgrad	Was ist Ihnen allgemein zum Berufsabschluss für Erwachsene bekannt?	<p>„Grundsätzlich ist mir da sehr wenig bekannt darüber. Ich habe mich da informiert, weil ich intern einmal eine Anfrage bekommen habe und dann dieser Sache nachgegangen bin. Ich habe dann gemerkt, es gibt da sehr viel, was wir bis jetzt gar nicht gewusst haben.“</p> <p>„Und bei uns läuft das nicht über die Berufsbildung, im Moment noch. Es läuft noch über die Abteilung respektive eigentlich über den Mitarbeiter selber. Und der Vorgesetzte weiss meistens auch nicht Bescheid, wie es abläuft. Der kommt dann ans HR und fragt dort und das HR kommt dann zu mir. Oder es ist in einer Abteilung, wo vielleicht schon jemand so einen Prozess hinter sich hat. Und das vermehren wir dann gar nicht, das läuft dann ganz autonom. Also wir haben gar keinen institutionalisierten Prozess für diese Interessengruppe. Das sind pro Jahr vielleicht insgesamt einen, zwei maximal.“</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Über den Berufsabschluss für Erwachsene ist grundsätzlich sehr wenig bekannt. Dem Thema nachgegangen wurde aufgrund einer internen Anfrage. In der Firma existiert aktuell kein institutionalisierter Prozess für diese Thematik. Teilweise läuft es über HR / Berufsbildung oder direkt über die Abteilung und deren Vorgesetzten, so dass weder HR noch interne Berufsbildung etwas davon erfahren.</li> </ul>
Angebotsnutzung	Wie vertraut sind Ihnen die vier etablierten Wege zum Berufsabschluss für Erwachsene (Skala: 0 = gar nicht, 1 = teilweise, 2 = voll und ganz)? Bitte begründen Sie Ihre Einschätzung. Inwiefern ist Ihnen die Fachstelle «Berufsabschluss für Erwachsene» des BIZ Kan-ton Zug ein Begriff? (Skala: 0 = gar nicht, 1 = teilweise, 2 = voll und ganz). Bitte begründen Sie Ihre Einschätzung.	<p>„Also ich würde sagen, etwas unter teilweise. Also eine gewisse Information habe ich bereits auch vom BIZ Zug bekommen...“</p> <p>„Also nicht gar nicht, etwa teilweise...ich denke, das ist noch ein bisschen weniger als bei mir oder die Sensibilisierung. Es gibt Abteilungen, die vielleicht schon drei, vier Leute für diese Ausbildung im Programm hatten. Die sind natürlich besser unterwegs. Aber das ist wirklich eine Abteilung von...“</p> <p>„Ja. Also ich denke, grundsätzlich sind wir hier schon noch...also, dass es ein BIZ gibt, das wissen alle in der Firma, zumindest im HR oder auch die Vorgesetzten. Aber die Ausbildung für Erwachsene dann anbelangt, dieses Bewusstsein ist noch nicht so gross.“</p> <p>„Oder vielleicht schon ja, also was man halt auch immer liest, BIZ macht man irgendwie eine Verbindung mit den Jugendlichen und vielleicht eher weniger fast mit den Erwachsenen, Laufbahnberatung oder.“</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die vier Wege zum Berufsabschluss für Erwachsene sind etwas unter teilweise bekannt, ca. 0.75 gemäss Beiblatt.</li> <li>Es sind wenige Personen jährlich, die das machen.</li> <li>Die Fachstelle Berufsabschluss für Erwachsene des BIZ Zug ist gar nicht oder nur teilweise bekannt, 0-1. Gewisse Abteilungen haben bereits mehrere Personen begleitet, andere kennen diesen Weg gar noch nicht. Das Bewusstsein ist noch nicht sehr ausgeprägt.</li> <li>Das BIZ Zug ist sowohl bei HR, Berufsbildung wie auch Vorgesetzten bekannt, doch wird es mehrheitlich mit der Beratung von Jugendlichen in Verbindung gebracht. Dass das BIZ Zug auch hinsichtlich Berufsabschluss für Erwachsene bzw. Laufbahn berät, ist vielen jedoch zu wenig bewusst.</li> </ul>
Angebotsnutzung	Inwiefern haben Sie in Ihrem Unternehmen bereits erwachsene Mitarbeitende unterstützt, einen nachträglichen Berufsabschluss zu erlangen? Für welchen Beruf? Welche(r) der vier Wege wurde dabei bevorzugt gewählt? Gründe?	<p>„Apparate- oder Anlagenführer. Das ist der Hauptteil. Jetzt haben wir einen Logistikler gehabt, der das gemacht hat. Aber die meisten sind wirklich Leute, die am Band arbeiten, die dann für diese Anlage betreut werden.“</p> <p>„Also, nicht in dem Sinne der Automatikmonteur oder Produktionsmechaniker, das wären eigentlich prädestinierte. Also, der Produktionsmechaniker, den haben wir im Moment nicht mehr, weil wir den nicht brauchen. Also wir können dem keine Ausbildung bieten.“</p> <p>„Den haben wir abgestellt im Moment. Es war mal ein Thema, dass wir die ganze Blechverarbeitung aus der Firma rausnehmen, also die einfachen Teile. Und das war für mich dann das Zeichen, dass wir mit den Lernenden dann keine Perspektive mehr haben.“</p> <p>„Und die Leute, die jetzt dort arbeiten, sind z.T. Berufsleute aus anderen Abteilungen, die dann dort eingesetzt werden. Die haben einen anderen Beruf, aber nicht spezifisch jetzt Produktionsmechaniker oder Automatikmonteur. Den haben</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Berufe: mehrheitlich sind es Anlagenführer/innen EFZ; vor Kurzem schloss ein Logistikler mit EFZ ab, wobei da grundsätzlich wenig Bedarf besteht, weil bereits mehrere Jugendliche pro Lehrjahr ausgebildet werden.</li> <li>Wege: Bisher liefern diese Abschlüsse jeweils über verkürzte berufliche Grundbildungen; nicht über die direkte Zulassung zur Abschlussprüfung oder gar Validierung, ausser es gibt Personen, die dies allenfalls für sich privat angehen – obwohl auch da wäre es gut, wenn diese Person das dem Arbeitgeber mitteilen würde.</li> </ul>

## Anhang IX Extrakt generalisierende Analyse Interviews Arbeitgebende

### Generalisierende Analyse – Interviews Unternehmungen Bauwesen, Gesundheit, Hotellerie-Gastronomie, Industrie

CODE / Subcode	Zusammenfassungen nach Einzelanalysen	Gemeinsamkeiten	Unterschiede / Ergänzungen	Schlussfolgerungen / Erkenntnisse
SENSIBILISIERUNGSGRAD Was allgemein bekannt zum Berufsabschluss für Erwachsene	<p>B:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Es wird vor allem mit Jugendlichen im Lehrverhältnis gearbeitet. Die Nachholbildung bei den Erwachsenen ist ein kleiner Teil, weitere Informationen vgl. spätere Themenbereiche.</li> </ul> <p>G:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Der Berufsabschluss für Erwachsene ist bekannt und wird als gute Sache empfunden, als erwachsene Berufstätige einen in der Schweiz anerkannten Berufsabschluss zu erwerben.</li> </ul> <p>H:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Die Nachholbildung bei den Erwachsenen ist eher ein kleiner Bereich, weitere Details vgl. auch spätere Ausführungen.</li> </ul> <p>I:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Über den Berufsabschluss für Erwachsene ist grundsätzlich sehr wenig bekannt. Dem Thema nachgegangen wurde aufgrund einer internen Anfrage. In der Firma existiert aktuell kein institutionalisierter Prozess für diese Thematik. Teilweise läuft es über HR / Berufsbildung oder direkt über die Abteilung und deren Vorgesetzten, so dass weder HR noch interne Berufsbildung etwas davon erfahren</li> </ul>	<p>Der Berufsabschluss für Erwachsene ist grundsätzlich allen befragten Firmen bekannt, dies allerdings auf unterschiedlichem Niveau gemäss Selbsteinschätzungen. Bei allen ist dieser Bereich kleiner als die Berufsbildung für Jugendliche.</p>	<p>G schätzt das Instrument, weil es berufstätigen Erwachsenen die Möglichkeit bietet, einen in der Schweiz anerkannten Abschluss zu erlangen.</p> <p>I erklärt, dass die Firma durch eine interne Anfrage auf das Thema stiess und Nachforschungen anstellte. Entsprechend gibt es noch keinen institutionalisierter Prozess intern.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Grundsätzlich ist der Berufsabschluss für Erwachsene bei den Arbeitgebenden bekannt, jedoch in unterschiedlichem Masse gemäss Selbsteinschätzungen.</li> <li>Allgemein scheint der Bereich Berufsabschluss für Erwachsene kleiner zu sein als die Berufsbildung bei den Jugendlichen und wird als Chance gesehen für erwachsene Berufstätige, mit ihren Erfahrungen und Kompetenzen einen in der Schweiz anerkannten Berufsabschluss zu erwerben.</li> <li>Institutionalisierte Prozesse und klare interne Anlaufstellen wie bei der Berufsbildung von Jugendlichen bestehen nicht zwangsläufig.</li> </ul>
SENSIBILISIERUNGSGRAD Vertrautheit mit 4 etablierten Wegen	<p>B:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Die vier möglichen Wege zum Berufsabschluss für Erwachsene sind teilweise bekannt, es werde nicht alle Wege angewendet. Darum ist nicht überall gleichviel Wissen vorhanden.</li> </ul> <p>G:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Als Ausbildungsbetrieb sind der Institution G die vier Wege voll und ganz bekannt.</li> <li>Es werden alle vier Wege angewandt, wenn auch der reguläre Lehrvertrag vorwiegend für die Jugendlichen eingesetzt wird.</li> </ul> <p>H:</p>	<p>B und I ist der Berufsabschluss für Erwachsene teilweise bekannt, zwischen 0.75-1.</p> <p>Umgekehrt er G und H voll und ganz bekannt ist, 2.</p>	<p>Bei G werden alle vier Wege eingesetzt, darum sind alle bekannt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Die vier etablierten Wege zum Berufsabschluss für Erwachsene sind unterschiedlich bekannt und beziehen sich auf ausgewählte Wege.</li> <li>Lediglich bei G werden alle vier Wege eingesetzt.</li> </ul>