

Zeitschrift: Zeitschrift für Sozialhilfe : ZESO
Herausgeber: Schweizerische Konferenz für Sozialhilfe SKOS
Band: 114 (2017)
Heft: 4

Artikel: Wie Betriebe Mitarbeitende ohne Berufsabschluss fördern können
Autor: Schenkel, Ronald
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-839788>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 15.05.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

Wie Betriebe Mitarbeitende ohne Berufsabschluss fördern können

Wer in der Schweiz ohne Berufsabschluss arbeitet, lebt gefährlich. Doch die Situation ist nicht aussichtslos. Die Studie «Chancengeber» des Schweizerischen Verbands für Weiterbildung zeigt erfolgreiche Beispiele der Nachholbildung und gibt Empfehlungen an die Akteure, wie sie gelingen kann.

14 Prozent der Schweizer Erwerbsbevölkerung verfügen nicht über einen Berufsabschluss. 69 Prozent dieser Gruppe gehen jedoch einer festen Arbeit nach. Auf dem Arbeitsmarkt sind sie benachteiligt und tragen ein hohes Risiko, arbeitslos zu werden. Ein Wiedereinstieg ohne Berufsabschluss ist nachweislich schwierig. Neben den privaten Konsequenzen für die Betroffenen verursacht diese Situation auch hohe volkswirtschaftliche und gesellschaftliche Kosten. Die Studie «Betriebe als Chancengeber» des Schweizerischen Verbands für Weiterbildung (SVEB) untersuchte zwischen 2015 und 2017, wie der erwerbstätige Teil der Erwachsenen ohne Berufsabschluss über die Strukturen der Betriebe erreicht und zu einem Abschluss geführt werden kann.

Das Ziel der Studie war es festzustellen, welche Faktoren in den Betrieben und welche überbetrieblichen Rahmenbedingungen dazu führen, dass dieser Bildungsweg wahrgenommen wird und erfolgreich verläuft. Dazu wurden in zehn Betrieben aus fünf ver-

schiedenen Branchen und allen drei Sprachregionen Fallstudien durchgeführt. So beschreibt die Studie den Fall eines 34-jährigen Mitarbeiters eines Hotels mit drei Restaurants, der das Eidgenössische Fähigkeitszeugnis (EFZ) Restaurationsfachmann absolviert hat. Gleichzeitig stand ein 36-jähriger Mitarbeiter desselben Betriebs zum Zeitpunkt der Befragung kurz vor dem Abschluss eines Eidgenössischen Berufsattests (EBA) Küchenangestellter. Für beide Mitarbeiter hat sich bisher die Arbeit durch den Abschluss beziehungsweise den Weg dahin nicht verändert. Doch sie fühlen sich fachlich sicherer und mehr respektiert.

Anders sieht dies bei einer Pflegeassistentin und einem Pflegeassistenten aus, die in einer Institution aus dem Gesundheitsbereich mit 6700 Beschäftigten aus 86 verschiedenen Ländern tätig sind. Sie haben im Rahmen eines Ausbildungsvertrages den Abschluss EFZ Fachfrau/-mann nachgeholt, nachdem sie bereits 13 beziehungsweise 26 Jahre bei dem Betrieb gearbeitet hatten. Beide



Mitarbeiter fühlen sich mit einem Berufsabschluss fachlich sicherer und mehr respektiert.

Bild: Keystone

konnten die Ausbildung dank abnehmender familiärer Verpflichtungen in Angriff nehmen. Ihnen stand während der Ausbildung eine Bezugsperson zur Seite, sie konnten die Berufsfachschule während der Arbeitszeit besuchen und teilweise auch während der Arbeitszeit lernen. Ihr Lohn wurde vollumfänglich weiter bezahlt. Durch den Abschluss haben sie eine höhere Lohnstufe erreicht. Dies entsprach auch ihrer ursprünglichen Motivation genauso wie dem Wunsch, mehr Verantwortung zu übernehmen.

Betriebliche Ebene

Die Gründe für die Betriebe, Mitarbeiter ohne Berufsabschluss zu fördern, sind durchaus verschieden. Das Hotel legt starken Wert darauf, als einer der besten Arbeitgeber der Branche zu gelten. Entsprechend investiert es in die Nachholbildung. Weniger entscheidend war hier der Fachkräftemangel. Der Pflegebetrieb wiederum lebt eine strukturierte Weiterbildungskultur. Es gibt ein Budget für die Nachholbildung, das für Mitarbeitende reserviert ist, die den Aufnahmeprozess dafür bestehen. Darüber werden sowohl die Ausbildung als auch der Lohn und Schulmaterialien bezahlt. Welche Mitarbeitenden so gefördert werden, hängt von den Mitarbeitergesprächen mit den Vorgesetzten und deren Empfehlungen ab.

Obwohl Faktoren wie Prestige oder etablierte Strukturen für Nachholbildung entscheidend sein können, spielen auf der betrieblichen Ebene Arbeitsmarktengpässe eine wichtige Rolle, wenn es um die Förderung von Personen ohne Berufsabschluss geht. Die Studie hat gezeigt: Je ausgeprägter der Fachkräftemangel in einer Branche ist, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass Beschäftigte die Chance bekommen, einen Abschluss nachzuholen.

Auch die Bildungsinfrastruktur und die betriebliche Lernkultur sind massgeblich. Betriebe, die Lehrlinge ausbilden und über eine entsprechende Infrastruktur verfügen, haben eine gute Basis für die Förderung der Nachholbildung. Nur so können die Vorgesetzten die Mitarbeiter bei allen Abläufen und Formalitäten unterstützen. Und natürlich spielt die Beziehung zum Arbeitnehmenden eine zentrale Rolle. Langfristige Bindungen sind ein entscheidender Faktor für eine Förderung, wie es exemplarisch im Gastrobetrieb beobachtet werden konnte.

Zusammenspiel der Akteure

Die Berufsbildung ist gemäss Berufsbildungsgesetz eine gemeinsame Aufgabe von Bund, Kantonen und Anbietern der Berufsbildung, den sogenannten Organisationen der Arbeitswelt (OdA). Den Kantonen obliegt die Umsetzung und Aufsicht über die Berufsbildung. Die OdA verantworten Bildungsinhalte, Ausbildungsplätze und Qualifikationsverfahren. Der Bund agiert subsidiär und übernimmt die strategische Steuerung sowie die Qualitätssicherung. In diesem Zusammenspiel tragen die drei Akteure die Verantwortung für die Entwicklung erwachsenengerechter Angebote und setzen die überbetrieblichen Rahmenbedingungen für die Nachholbildung.

Die Unterstützung von OdA und Kantonen beim Erarbeiten und Bereitstellen von Informationen zum Berufsabschluss für

Langfristige Bindungen sind ein entscheidender Faktor für eine Förderung.

Erwachsene ist eine wichtige Voraussetzung für das Engagement der Betriebe. Sie senkt den Aufwand und erhöht so die Chancen, dass sich Unternehmen für das Thema einsetzen. Zusätzlich können Strukturen zur Beteiligung von Kantonen oder OdA an der Finanzierung der Nachholbildung die Kosten für Betriebe und für Kandidatinnen und Kandidaten abbauen und damit wichtige Anreize schaffen. Durch das Vorhandensein erwachsenengerechter Angebote können darüber hinaus die Motivation der Lernenden gefördert und organisatorische Hürden abgebaut werden.

Ergänzend zu den Faktoren, die das Engagement für die Nachholbildung fördern, wurden auch Bedingungen für deren erfolgreiche Umsetzung festgehalten. Hier sind vor allem die Begleitung und Beratung der Kandidatinnen und Kandidaten durch eine Ansprechperson im Betrieb zu nennen sowie die Förderung der Sprachkenntnisse und Grundkompetenzen als Vorbereitung für Unterricht und Prüfungen.

Handlungsempfehlungen

Die Faktoren und Bedingungen, die aus der Praxis abgeleitet wurden, werden in der Studie in Handlungsempfehlungen und Massnahmen übersetzt. Sie bieten Anhaltspunkte dafür, was die zentralen Akteure – Betriebe, OdA und Kantone – tun können, um die Nachholbildung im Betrieb zu fördern und erfolgreich umzusetzen.

Den Betrieben wird empfohlen, ein auf sie zugeschnittenes Konzept für die Nachholbildung zu erstellen. Anhand dessen können sie die Mitarbeitenden informieren, begleiten und ihnen Möglichkeiten schaffen, Lernen und Arbeiten ohne Lohneinbusen zu verbinden. Auch die Förderung von Grundkompetenzen, die eine Voraussetzung für den Berufsabschluss bilden, sollte dabei berücksichtigt werden.

Den OdA und den Kantonen wird empfohlen, im Rahmen ihrer Kompetenzen dazu beizutragen, dass erwachsenengerechte Nachholbildungsangebote zur Verfügung stehen. Sie sind darüber hinaus aufgefordert, nicht nur den Kandidatinnen und Kandidaten, sondern insbesondere auch den Betrieben die nötigen Informationen zur Verfügung zu stellen, damit sich diese möglichst effizient engagieren können.

Ronald Schenkel
SVEB

Studie:

www.alice.ch/de/grundkompetenzen/mehr-zum-thema/