



# Erste Ergebnisse der Befragung von Teilnehmer/innen im Modellprojekt „UP“ Berufsbegleitende Quali- fizierung von erwerbstätigen Arbeitslosengeld II-Beziehern





**Dr. Gertrud Kühnlein, Dr. Cordula Sczesny**

**Erste Ergebnisse der Befragung von Teilnehmer/innen  
im Modellprojekt  
„UP“ Berufsbegleitende Qualifizierung von erwerbstätigen  
Arbeitslosengeld II-Beziehern**

Ansprechpartnerinnen für das Projekt:

Dr. Gertrud Kühnlein  
Tel. 0231 – 880864-20  
kuehnlein@soziale-innovation.de

Dr. Cordula Sczesny  
Tel. 0231 – 880864-12  
sczesny@soziale-innovation.de

Dortmund, Mai 2015



---

## Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkung.....	5
1. Methodisches Vorgehen.....	6
2. Die Befragten .....	6
3. Bereiche der Qualifizierung und angestrebter Abschluss.....	7
4. Die Arbeitszeiten der Befragten .....	9
5. Gründe für die Teilnahme an der Qualifizierung .....	11
6. Zeitlicher Aufwand für die Qualifizierungsmaßnahme .....	13
7. Information des Arbeitgebers über die Teilnahme an der Qualifizierung .....	14
8. Absprachen mit dem Arbeitgeber und Erwartungen in Bezug auf eine qualifikationsadäquate Weiterbeschäftigung.....	16
9. Ausblick.....	18









---

## Vorbemerkung

Im Modellprojekt „UP“ *Berufsbegleitende Qualifizierung von erwerbstätigen Arbeitslosengeld II-Beziehern* werden seit März 2014 ungelernete erwerbstätige ALG II-Bezieher/innen, so genannte Aufstocker/innen, berufsbegleitend qualifiziert. Sie gehen einer Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung nach oder üben eine geringfügige Beschäftigte (Minijob) aus.

Ziel der Qualifizierung ist entweder der Erwerb einer zertifizierten Teilqualifikation oder die Vorbereitung auf die Externenprüfung in den Branchen Lager/Logistik (Fachkraft für Lagerlogistik), Handel/Verkauf (Verkäufer/in) und Hotel/Gaststätten (Fachkraft für Gastgewerbe). Nach erfolgreichem Abschluss der Qualifizierung sollen die Teilnehmer/innen bei ihren jetzigen Arbeitgebern höherwertige Tätigkeiten übernehmen können bzw. auf höherwertige Tätigkeiten vermittelt werden, so dass nach Möglichkeit mit einem höheren Entgelt die Hilfebedürftigkeit beendet werden kann.

Das Projekt wird federführend durchgeführt von SBH West GmbH Paderborn (ehem. tbz Bildung GmbH; Projektträger). Am Projekt beteiligt sind die fünf Jobcenter Paderborn, Kreis Höxter, Ennepe-Ruhr-Kreis, Lippe und Hagen, aus deren Kundenkreis sich die Qualifizierungsteilnehmer/innen rekrutieren.

Die Soziale Innovation GmbH Dortmund (SI) wurde mit der wissenschaftlichen Evaluation des Projekts beauftragt. Dazu zählen aus methodischer Sicht Interviews mit der Projektleitung und den Projektdurchführenden (z. B. den Jobcoaches), den Ansprechpartner/innen in den Jobcentern sowie Befragungen der Teilnehmer/innen an den Qualifizierungsmaßnahmen zu mehreren Zeitpunkten (Beginn und Ende der Qualifizierung, bei Abbruch der Qualifizierung).

Im Rahmen des vorliegenden Berichts werden erste Ergebnisse aus der Teilnehmerbefragung vorgestellt – und zwar zum Zeitpunkt des Maßnahmebeginns.

## 1. Methodisches Vorgehen

Im Sommer 2014 nahmen insgesamt 62 Frauen und Männer<sup>1</sup> an den Qualifizierungsmaßnahmen in den Bereichen Hotel/Gaststätten, Lager/Logistik und Handel/Verkauf im Projekt „UP“ teil. Alle Teilnehmer/innen erhielten einen von SI entwickelten standardisierten Fragebogen. Dieser wurde von den Jobcoaches bzw. den Trainer/innen an den einzelnen Qualifizierungsstandorten (Paderborn, Kreis Höxter, Ennepe-Ruhr-Kreis, Lippe und Hagen) an die Teilnehmer/innen verteilt und über diese wiederum ausgefüllt an die SI zurückgesandt.

Die Teilnahme an der Befragung war freiwillig und anonym. Die Befragung wurde als Panelbefragung angelegt. Zu einem späteren Zeitpunkt sollen die Teilnehmer/innen noch einmal befragt werden, und zwar nach (erfolgreichem) Abschluss der Qualifizierung. Teilnehmer/innen, die vorher die Qualifizierung abbrechen, erhalten ebenfalls einen Fragebogen.

Die zurückgesandten Fragebögen wurden von SI erfasst, einer Plausibilitätskontrolle unterzogen und im Anschluss statistisch ausgewertet.

## 2. Die Befragten

An der Befragung haben im Sommer 2014 insgesamt 52 Personen teilgenommen. Das entspricht einer Rücklaufquote von 84%.

78,4% der Befragten sind weiblich, 21,6% sind männlich. Drei Viertel aller Teilnehmer/innen haben Kinder (75,0%), davon sind 60,0% alleinerziehend. Insgesamt betrachtet ist damit fast die Hälfte aller Befragten alleinerziehend (46,1%); mehr als jede zweite befragte Frau (56,1%).

45,1% der Befragten verfügen über einen mittleren Schulabschluss, 15,7% über einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss. Damit haben über 60% der Befragten die Schule mit einem mittleren oder höheren Schulabschluss verlassen. Ein weiteres gutes Drittel hat einen Haupt-/Volksschulabschluss (37,3%).

Geschlechtsspezifisch lassen sich deutliche Unterschiede erkennen: Während jeder dritte Mann angibt, über ein (Fach-)Abitur zu verfügen, gilt das nur für jede zehnte Frau. Bei den Frauen dominiert der Realschulabschluss (52,5%; zum Vergleich Männer: 18,2%).

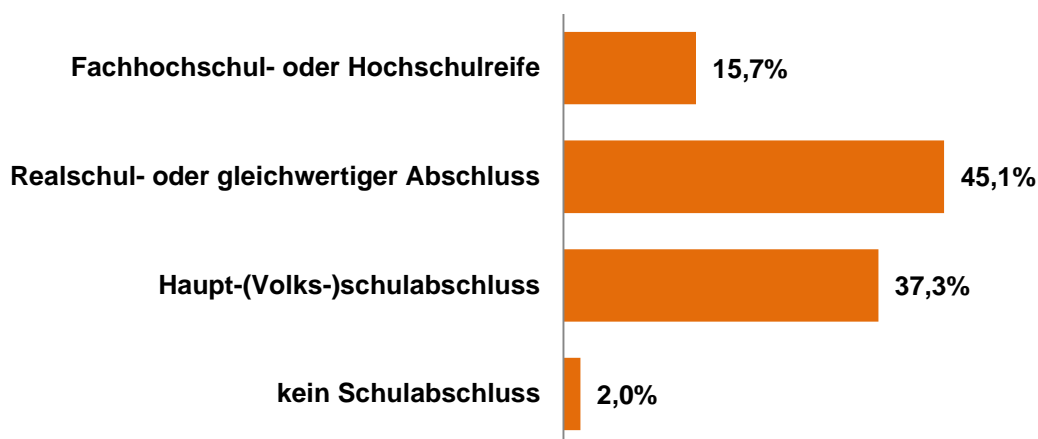
---

<sup>1</sup> In der Anfangsphase hat sich die Teilnehmerzahl mehrfach verändert: Einige Teilnehmer/innen mussten aufgrund fehlender formaler Voraussetzung die Maßnahme beenden, andere entschieden sich nach dem Auswahlprozess gegen eine Teilnahme und bei wiederum anderen reichten die Deutschkenntnisse letztendlich doch nicht aus.

---

**Abb. 1: Höchster Schulabschluss**


---



Ein Blick auf das Alter der Befragten zeigt, dass nur 17,6% unter 30 Jahre alt sind. 82,4% sind 30 Jahre und älter. Fast jede/r zweite Befragte hat den Schritt in die Qualifizierung nach Vollendung des 40. Lebensjahres gemacht (45,1%).

Jede/r dritte Befragte hat zu einem früheren Zeitpunkt bereits eine Berufsausbildung begonnen, diese jedoch nicht abgeschlossen (34,7%). Sie starten im Rahmen des Projekts „UP“ einen zweiten Versuch. Für die überwiegende Mehrheit der Befragten ist die aktuelle Qualifizierung somit der erste Versuch, einen Berufsabschluss zu erlangen (65,3%).

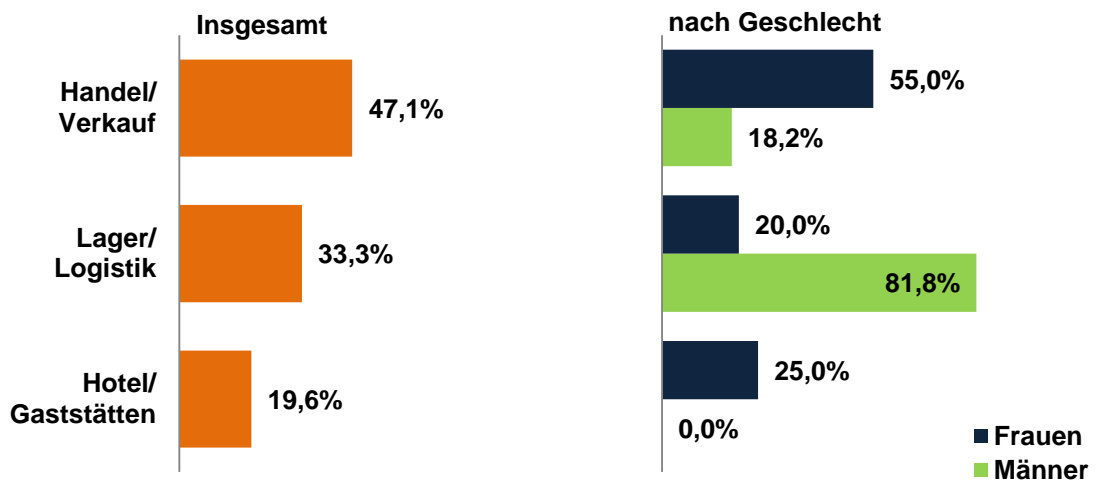
Von den Befragten haben mehr als die Hälfte einen Migrationshintergrund (55,3%), das heißt, sie selbst oder ihre Eltern sind nach Deutschland eingewandert.

### 3. Bereiche der Qualifizierung und angestrebter Abschluss

Wie verteilen sich die Teilnehmer/innen auf die Qualifizierungen in den angebotenen Bereichen und welchen Abschluss streben sie an?

Fast jede/r zweite Befragte nimmt an einer Qualifizierung im Bereich Handel/Verkauf teil (47,1%), jede/r Dritte im Bereich Lager/Logistik (33,0%) und fast jede/r Fünfte im Bereich Hotel- und Gaststätten (19,6%).

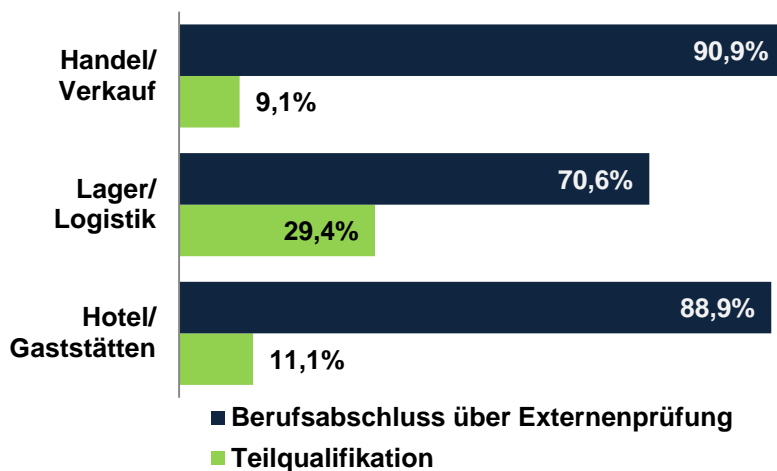
**Abb. 2: Bereich der Qualifizierung insgesamt und nach Geschlecht**



Geschlechtsspezifisch zeigt sich folgendes Bild: Die befragten Frauen sind überwiegend in den Qualifizierungen im Bereich Handel/Verkauf (55,0%) sowie im Bereich Hotel/Gaststätten (25,0%). Bei den Männern nehmen vier von fünf an einer Qualifizierung im Bereich Lager/Logistik teil. Damit bildet sich auch in dieser Qualifizierungsmaßnahme die geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation ab.

Im Projekt „UP“ werden verschiedene berufsqualifizierende Abschlüsse angeboten: Je nach den individuellen beruflichen Voraussetzungen kann die Qualifizierung mit dem Abschluss einer Teilqualifikation oder mit der Teilnahme an einer Externenprüfung abgeschlossen werden. Welchen Abschluss streben die Befragten zum Start der Qualifizierung an?

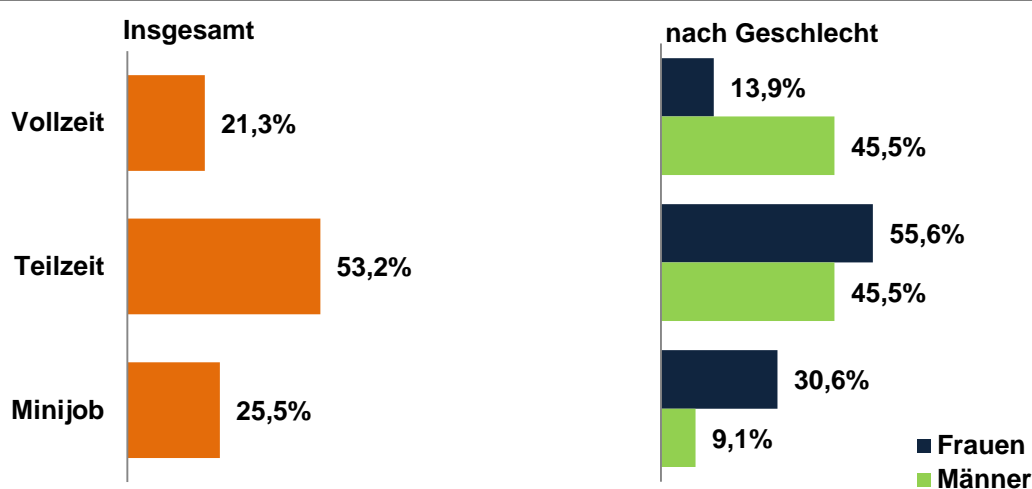
81,6% der Teilnehmer/innen streben an, zum Ende der Qualifizierung über die Externenprüfung einen Berufsabschluss erwerben. Dies gilt insbesondere für die Teilnehmer/innen in den Bereichen Handel/Verkauf (90,9%) sowie Hotel/Gaststätten (88,9%); etwas weniger für die Teilnehmer/innen im Bereich Lager/Logistik (70,6%). Nach mehrjähriger Beschäftigung in den genannten Bereichen scheint somit gerade für die älteren Teilnehmer/innen der Erwerb eines Berufsabschlusses ein zentraler Motivationsfaktor zu sein.

**Abb. 3: Angestrebte Abschlüsse nach Bereich**

#### 4. Die Arbeitszeiten der Befragten

Eine Voraussetzung für die Teilnahme an einer Qualifizierung ist, zum Stichtag 01.03.2014 erwerbstätig gewesen zu sein. Dies sollte in Vollzeit oder Teilzeit erfolgen, aber auch eine Erwerbsbeteiligung im Umfang einer geringfügigen Beschäftigung ist möglich.

Gut jede/r fünfte Befragte übt zum Zeitpunkt der Befragung eine Vollzeitbeschäftigung mit 35 und mehr Stunden pro Woche aus (21,3%). Über die Hälfte arbeitet in einer sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung (53,2%) und rund ein Viertel der Befragten ist auf Basis eines Minijobs beschäftigt (25,5%).

**Abb. 4: Dauer der Arbeitszeit insgesamt und nach Geschlecht**

Der zeitliche Umfang der Teilzeitbeschäftigung ist sehr unterschiedlich: Rund die Hälfte der Befragten arbeitet bis zu 20 Stunden, die andere Hälfte über 20 Stunden pro Woche im Betrieb. Fast ein Drittel der Befragten in Teilzeit ist wöchentlich zwischen 26 und 30 Stunden beruflich im Einsatz. Insgesamt umfasst das vertragliche Stundenvolumen damit eine Spannweite von 12 bis 30 Stunden pro Woche.

Damit ist – insgesamt betrachtet – der Umfang der Erwerbstätigkeit und damit der gebundenen Zeit neben der Qualifizierung sehr unterschiedlich ausgeprägt. Dies gilt insbesondere, wenn zur arbeitsvertraglichen Arbeitszeit die Inanspruchnahme zur Leistung von Überstunden mit in Betracht gezogen wird: Rund 40% der Befragten leisten in der Regel Überstunden. Davon betroffen sind mehr als die Hälfte der Vollzeitbeschäftigten (55,6%), fast die Hälfte der Teilzeitbeschäftigten (45,0%) und 9,1% der Minijobber/innen. Je höher die vertragliche Arbeitszeit ist, desto mehr werden die Befragten also zu Überstunden herangezogen.

Vergleicht man das Arbeitszeitvolumen der befragten Frauen und Männer, so tendieren die Männer eher zu einem höheren Stundenvolumen. 45,5% arbeiten in Vollzeit; bei den Frauen sind es nur 13,9%. Die Mehrzahl der männlichen Qualifizierungsteilnehmer übt jedoch eine Teilzeitstelle (45,5%) oder einen Minijob aus (9,1%), wenn auch in geringerem Umfang als ihre weiblichen Pendanten. Mehr als die Hälfte der befragten Frauen sind Teilzeitbeschäftigte (55,6%) und fast jede Dritte ist Minijobberin (30,6%).

Neben der Dauer der Arbeitszeit sind ihre Lage und Verteilung weitere Merkmale, um die Inanspruchnahme der Beschäftigten durch die Erwerbstätigkeit zu kennzeichnen. In allen drei Branchen werden von Seiten der Kunden hohe Flexibilitätsanforderungen gestellt. Diese schlagen sich auch in hohen Flexibilitätsanforderungen an die Beschäftigten nieder.

Mehr als die Hälfte der Befragten hat flexible Arbeitszeiten (57,8%), 4,4% sind „auf Abruf“ tätig. Rund zwei Fünftel der Befragten (37,8%) haben feste Arbeitszeiten. Zwei von fünf Befragten erbringen ihre Arbeitszeit im Schichtdienst (36,4%).

Betrachtet man die Arbeitszeiten in den Bereichen etwas genauer, so lassen sich unterschiedliche betriebliche Einsatzkonzepte identifizieren, mit denen die Teilnehmer/innen die Qualifizierungszeiten in Einklang bringen müssen:

### **Verkauf/Handel**

Im Bereich Verkauf/Handel arbeiten die meisten Befragten in Teilzeit (68,2%) oder auf Minijobbasis (27,3%). Es dominieren flexible Arbeitszeitregelungen (73,9%). Für rund zwei von fünf Befragten stehen Überstunden regelmäßig auf der Tagesordnung.

### Lager/Logistik

Im Bereich Lager/Logistik arbeitet jede/r zweite Befragte in Vollzeit. Für eine Mehrheit sind die Arbeitszeiten fest geregelt (61,5%); rund ein Drittel arbeitet im Schichtbetrieb. Ein Drittel der Befragten, die in diesem Bereich arbeiten, leisten regelmäßig Überstunden.

### Hotel/Gaststätten

Im Bereich Hotel/Gaststätten arbeitet jede/r zweite Befragte in Teilzeit (50,0%) und weitere 37,5% im Minijob. Für die Hälfte der Befragten gelten flexible Arbeitszeitregelungen (50,0%), feste Arbeitszeiten für 37,5%. Die Arbeitszeiten werden für jede/n Zweite/n im Schichtdienst geregelt. Überstunden sind für 42,9% der Befragten eine regelmäßige zeitliche Herausforderung.

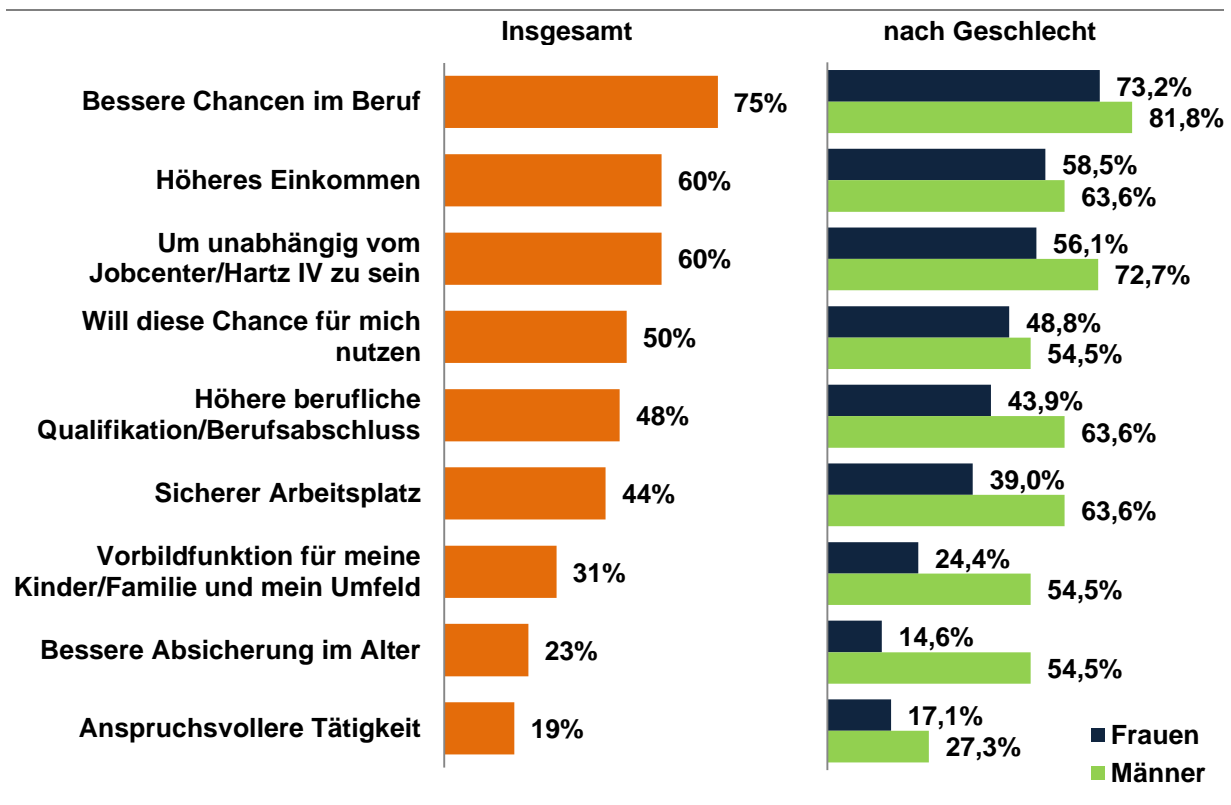
**Tab. 1: Arbeitszeiten im Überblick nach Bereich in Prozent**

	Verkauf/ Handel	Lager/Logistik	Hotel/ Gaststätten
Vollzeit	4,5	50,0	12,5
Teilzeit	68,2	37,5	50,0
Minijob	27,3	12,5	37,5
Feste Arbeitszeiten	21,7	61,5	37,5
Flexible Arbeitszeiten	73,9	38,5	50,0
Arbeit auf Abruf	4,3	0	12,5
Schichtdienst	40,0	31,3	50,0
Überstunden	38,9	33,3	42,9

## 5. Gründe für die Teilnahme an der Qualifizierung

Die Motivation der Teilnehmer/innen stellt einen ganz zentralen Erfolgsfaktor für eine erfolgreiche Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme dar. Mit welchen Erwartungen entscheiden sich die befragten Aufstocker/innen für eine Teilnahme?

**Abb. 5: Gründe für die Teilnahme an der Qualifizierung insgesamt und nach Geschlecht**



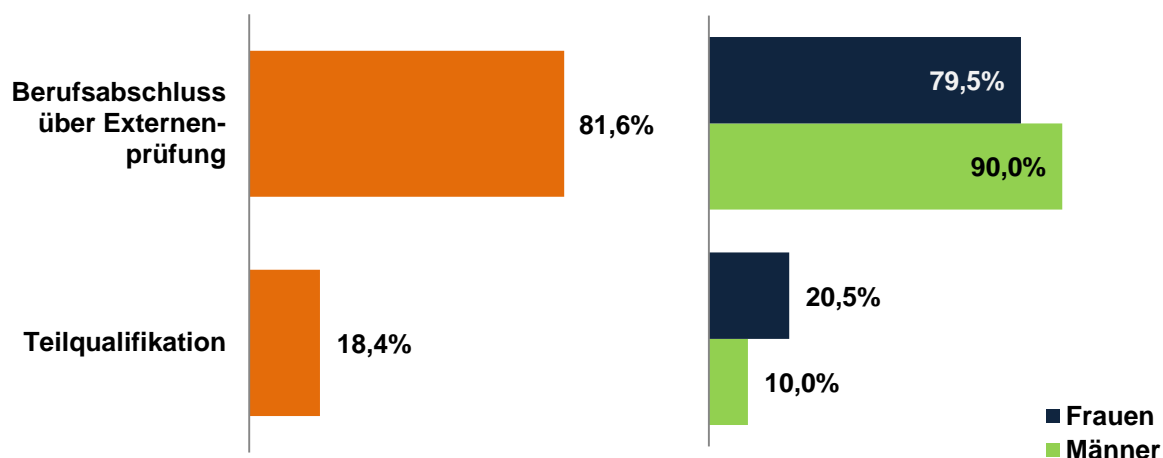
Drei Viertel der Befragten begründen ihre Teilnahme an der Qualifizierung mit der Erwartung, im Anschluss bessere Chancen im Beruf zu haben; jede/r Zweite möchte diese Chance für sich nutzen. Die Aussicht auf ein höheres Einkommen und – damit verbunden – nicht mehr auf Transferleistungen des Jobcenters angewiesen zu sein, ist für jeweils drei von fünf Befragten ein ausschlaggebender Grund. Obenan stehen damit die besseren beruflichen Perspektiven und damit verbunden die finanzielle Unabhängigkeit.

Stellt man die genannten Gründe der befragten Männer denen der Frauen gegenüber, so ergibt sich folgendes Bild: Beide nennen am häufigsten „bessere Chancen im Beruf“, „höheres Einkommen“ sowie „um unabhängig von Jobcenter/Hartz IV zu sein“ als Begründung für ihre Teilnahme. Unterschiede zeigen sich insbesondere bei der erwarteten Sicherheit des Arbeitsplatzes und der Absicherung im Alter. Die befragten Männer formulieren hier deutlich häufiger positive Erwartungen als die Frauen. Mögliche Gründe können im bisherigen Umfang ihrer Erwerbsbeteiligung liegen: Die befragten Männer arbeiten häufiger in Vollzeit und bringen vor diesem Hintergrund die höhere Qualifikation mit einer besseren finanziellen Absicherung in Verbindung. Die befragten Frauen sehen diese Verbindung vor dem Hintergrund ihrer häufigen Teilzeitbeschäftigung eher nicht.



Als Abschluss streben die meisten Teilnehmer/innen einen Berufsabschluss über die Externenprüfung bei der örtlichen Industrie- und Handelskammer an (81,6%). Bei den Frauen geben dieses Ziel acht von zehn an, bei den Männern sogar neun von zehn. Eine zertifizierte Teilqualifikation möchten dagegen lediglich 18,4% erreichen, jede fünfte Frau und jeder zehnte Mann.

**Abb. 6: Angestrebter Abschluss der Qualifizierung insgesamt und nach Geschlecht**



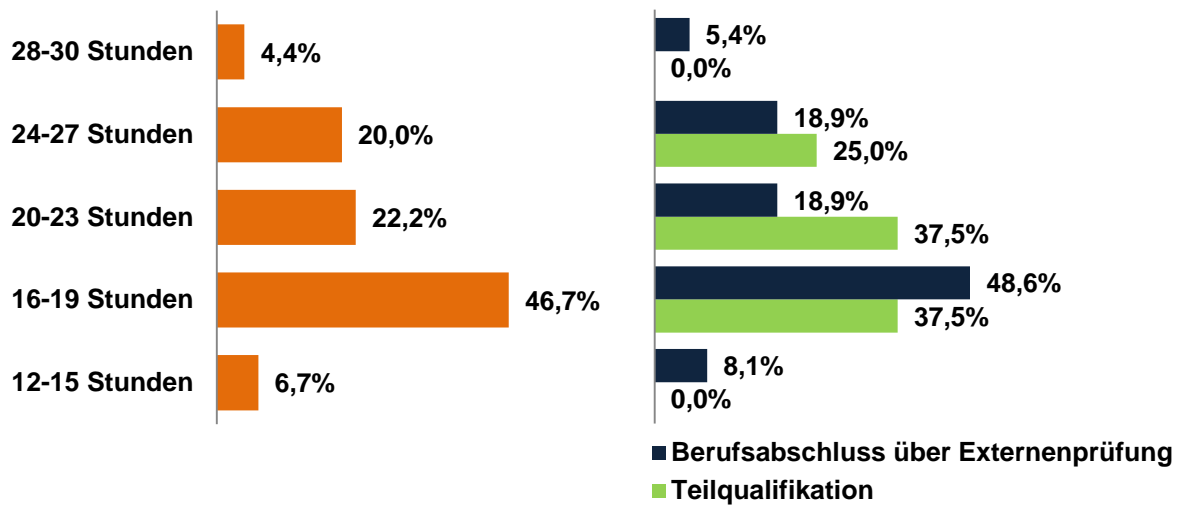
## 6. Zeitlicher Aufwand für die Qualifizierungsmaßnahme

Neben den Kurszeiten beim Bildungsträger wenden die Teilnehmer/innen zusätzliche Zeiten zur Vor- und Nachbereitung der Unterrichtseinheiten auf. Die angebotenen Kurszeiten umfassen 16 Stunden pro Woche, wobei es sich bei dem Qualifizierungsziel Teilqualifikation um Pflichtstunden handelt. Wie viel Zeit wenden die Teilnehmer/innen nun für die Kurse beim Bildungsträger sowie ergänzend zum Lernen zuhause auf?

Teilnehmer/innen mit dem Ziel der Externenprüfung wenden im Durchschnitt 19,3 Stunden, Teilnehmer/innen mit dem Ziel Teilqualifikation 20,4 Stunden pro Woche für das Lernen auf. Das entspricht in etwa einer sogenannten Halbtagsstelle, die die Befragten neben ihrer Erwerbstätigkeit absolvieren. Hinzu kommen noch die Fahrzeiten, die gerade im ländlichen Raum weitere Stunden binden.

Betrachtet man die aufgewendeten Lernzeiten in Abhängigkeit vom Qualifizierungsziel etwas genauer, so ergibt sich folgendes Bild:

**Abb. 7: Zeitlicher Umfang für die Qualifizierung (Kurszeiten sowie Vor- und Nachbereitungszeiten) in Stunden**



Knapp ein Fünftel der Befragten mit dem Qualifizierungsziel Externenprüfung wenden zwischen 20 und 30 Stunden pro Woche rund um die Qualifizierung auf, ein weiteres knappes Fünftel zwischen 24 und 27 Stunden (jeweils 18,9%). Einschließlich der 5,4%, die einen zeitlichen Aufwand von 28 bis 30 Stunden pro Woche beschreiben, geben damit 43,2% der befragten Teilnehmer/innen, die sich auf eine Externenprüfung vorbereiten, an, dass sie durch die Qualifizierung 20 und mehr Stunden pro Woche – neben ihrer Erwerbstätigkeit – gebunden sind. Bei den Befragten, die am Ende der Qualifizierung eine Teilqualifikation erwerben möchten, liegt der Anteil noch höher, und zwar bei 62,5%.

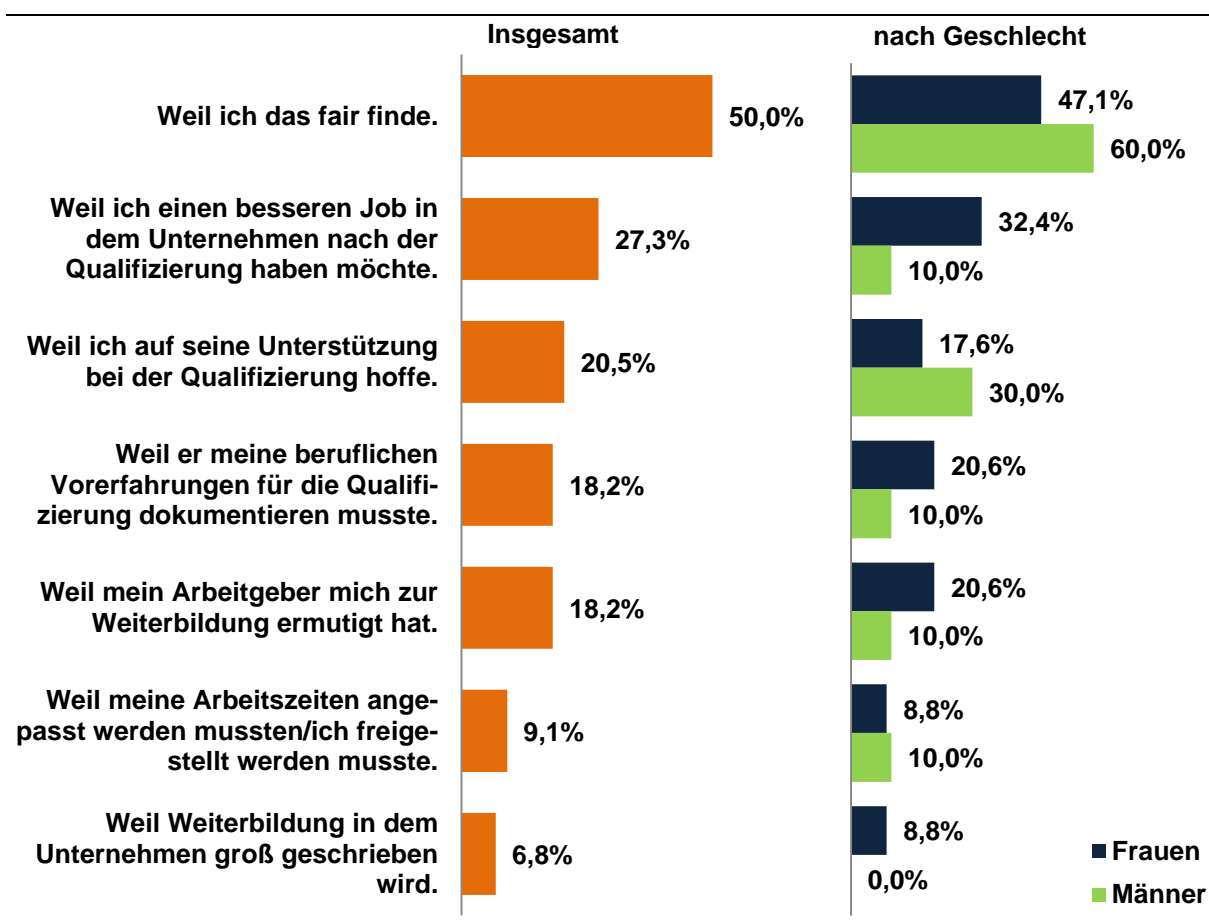
## 7. Information des Arbeitgebers über die Teilnahme an der Qualifizierung

„Informiere ich den Arbeitgeber über meine Teilnahme an der Qualifizierung: ja oder nein?“ Diese Frage mussten die Teilnehmer/innen zu Beginn der Qualifizierung für sich beantworten. Für eine große Mehrheit der Befragten war die Antwort eindeutig. Sie haben ihren Arbeitgeber über die Teilnahme informiert (88,0%). Das gilt für die befragten Männer (90,9%) ebenso wie für die befragten Frauen (87,2%). Und auch bereichsbezogen lassen sich kaum Unterschiede feststellen: In den Bereichen Handel/Verkauf sowie Hotel/Gaststätten informieren jeweils neun von zehn Befragten ihre Arbeitgeber, im Bereich Lager/Logistik sind es acht von zehn. Begünstigt wird die häufige Entscheidung, den Arbeitgeber über den beruflichen Schritt zu informieren, möglicherweise durch die relativ lange Beschäftigungszeit bei dem Arbeitgeber: Fast jede/r zweite Befragte ist bereits fünf und mehr Jahre in dem aktuellen Unternehmen beschäftigt.

Welche Gründe führen die Befragten für ihre Entscheidung, den Arbeitgeber zu informieren, an?

Am häufigsten nennen die Befragten „Weil ich das fair finde“ (50,0%). Ein gutes Viertel hat den Arbeitgeber über die Qualifizierung informiert, weil sie gerne nach erfolgreichem Abschluss einen besseren Job in dem Unternehmen haben möchten (27,3%). Auf eine Unterstützung des Arbeitgebers bei der Weiterbildung hofft nur jede/r fünfte Befragte (20,5%) und knapp jede/r Zehnte gibt an, dass ihre/seine Arbeitszeiten angepasst werden mussten, um an der Qualifizierung teilnehmen zu können. Für ein weiteres knappes Fünftel steht die Ankündigung im Zusammenhang mit der Notwendigkeit, dass der Arbeitgeber die beruflichen Vorerfahrungen dokumentieren musste (18,2%). Tatsächlich zur Teilnahme ermutigt wurden lediglich 18,2% der Befragten von ihren Arbeitgebern.

**Abb. 8 Gründe, den Arbeitgeber über die Teilnahme an der Qualifizierung zu informieren**



Betrachtet man die angeführten Gründe der befragten Männer und Frauen etwas genauer, dann fällt auf, dass die Männer auf zwei Argumente setzen: Sie finden die Information fair (60,0%; Frauen: 47,1%) und sie erhoffen sich Unterstützung (30,0%; Frauen: 16,7%). Die Frauen führen eher mehrere Argumente an und setzen häufiger auf die Chance, nach der

Qualifizierung einen besseren Job in dem Unternehmen angeboten zu bekommen (32,4%; Männer: 10,0%).

12,0% der Befragten geben an, dass sie ihren Arbeitgeber nicht über ihre Qualifizierungsteilnahme informiert haben. Als Gründe machen sie am häufigsten geltend, dass sie berufliche Nachteile befürchten bzw. sie davon ausgehen, dass der Arbeitgeber die Qualifizierung nicht gut heißen würde (jeweils 28,6%).

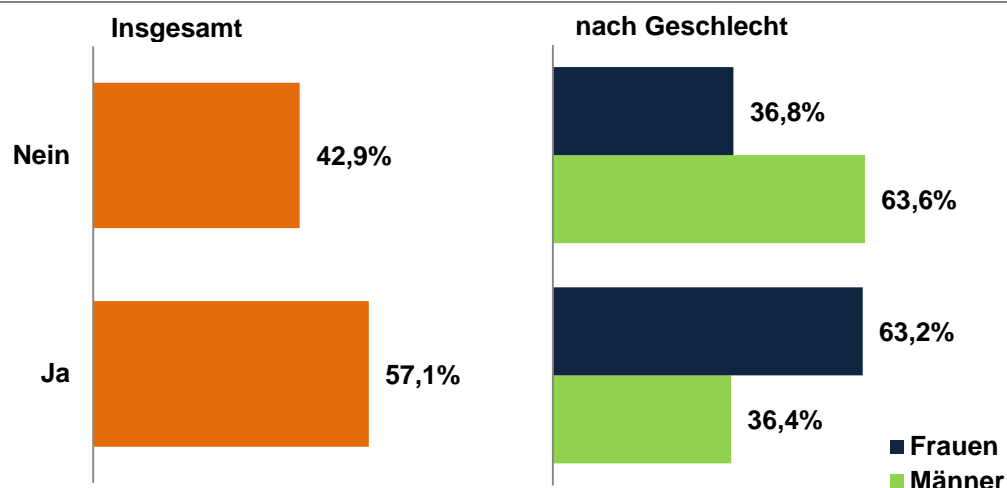
Neben dem selbst formulierten Gebot der Fairness gehen die Befragten somit mehrheitlich davon aus, dass ihre Qualifizierung in den Unternehmen zumindest nicht negativ aufgenommen wird, auch wenn sie sicherlich durch die Lernzeiten mehr zeitlich gebunden sind und möglicherweise betrieblichen Flexibilitätsanforderungen weniger nachkommen können.

## **8. Absprachen mit dem Arbeitgeber und Erwartungen in Bezug auf eine qualifikationsadäquate Weiterbeschäftigung**

Ein zentrales Ziel der Qualifizierungsmaßnahme im Projekt „UP“ besteht darin, den Aufstocker/innen nach dem Erwerb einer zertifizierten Teilqualifikation oder dem Ablegen der Externenprüfung zu einer besser bezahlten Arbeitsstelle zu verhelfen – entweder bei demselben Arbeitgeber oder durch Vermittlung bei einem anderen Arbeitgeber.

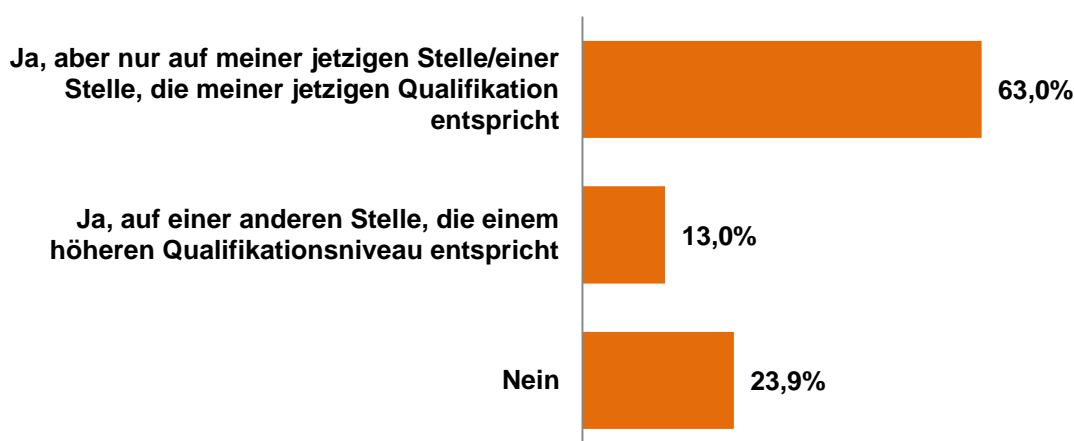
Haben die Befragten eher eine Fortsetzung der Beschäftigung bei ihrem jetzigen Arbeitgeber im Blick oder möchten sie sich neu orientieren?

Gut die Hälfte (57,1%) der Teilnehmer/innen möchte bei ihrem jetzigen Arbeitgeber bleiben. Oder anders herum: 42,9% möchten den Arbeitgeber wechseln. Würde dies zur Umsetzung kommen, würde ein erheblicher Teil der Teilnehmer/innen die Qualifizierung als Sprungbrett in ein anderes Unternehmen nutzen. Das würde vor allem für die männlichen Teilnehmer gelten: 63,6% würden sich in Richtung eines neuen Arbeitgebers orientieren (zum Vergleich: 36,8% der Frauen).

**Abb. 9: Weiterbeschäftigung beim jetzigen Arbeitgeber**



Konkrete Schritte in Richtung einer Nachfrage, ob es beim jetzigen Arbeitgeber adäquate Beschäftigungsmöglichkeiten nach erfolgreicher Qualifizierung im Unternehmen gibt, haben nur rund ein Viertel der Befragten eingeleitet (24,0%). Dabei haben die männlichen Teilnehmer diesen Schritt deutlich häufiger bereits getan, als die weiblichen Teilnehmer (Männer: 45,5%; Frauen: 17,9%).

Gleichwohl scheinen dem Gros der Befragten die Beschäftigungsperspektiven im jetzigen Unternehmen transparent zu sein: Eine Weiterbeschäftigung halten zwar drei Viertel der Befragten für möglich (76,0%). Aber: Nur 13,0% sehen eine Fortsetzung ihrer Beschäftigung auf einer Stelle, die dem höheren Qualifikationsniveau entspricht, als realistische Perspektive. Für 63,0% hieße das eine Weiterbeschäftigung auf demselben Anforderungsniveau – und somit wahrscheinlich auch Entgeltniveau. Das Ziel, ein höheres Einkommen zu erzielen und damit keine aufstockenden Leistungen mehr beziehen zu müssen, wäre damit hinfällig.

**Abb. 10: Möglichkeit zur Weiterbeschäftigung beim jetzigen Arbeitgeber**

## **9. Ausblick**

Im weiteren Verlauf des Projekts werden die Teilnehmer/innen an der Qualifizierung nochmals befragt. Die Teilnehmer/innen, die die Qualifizierung abbrechen, werden zu ihren Gründen für den Abbruch befragt. Und natürlich werden auch die Teilnehmer/innen befragt, die am Ende der Qualifizierung die Externenprüfung oder die Prüfung für die Teilqualifikation ablegen. Die Ergebnisse werden ebenfalls dokumentiert.



Ministerium für Arbeit,  
Integration und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen

Fürstenwall 25, 40219 Düsseldorf  
Fax: 0211-855-3211  
info@mais.nrw.de

[nrw.lannderfairenarbeit.de](http://nrw.lannderfairenarbeit.de)  
[www.mais.nrw.de](http://www.mais.nrw.de)