



# Sinnovation

Neues aus Beratung und Forschung

Band 19

Dr. Cordula Sczesny

**Modellprojekt „UP“. Berufsbegleitende  
Qualifizierung von erwerbstätigen  
Arbeitslosengeld II-Beziehern**

**Zusammenfassung der Befragungs-  
ergebnisse von Absolvent/innen und  
Teilnehmer/innen, die die Qualifizierung  
abgebrochen haben**



Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds

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



Impressum:

Sinnovation

Neues aus Beratung und Forschung, Band 19

ISSN: 1613-5326

Soziale Innovation GmbH

Deutsche Str. 10

D-44339 Dortmund

Tel.: +49.(0)231.880864-0

Fax: +49.(0)231.880864-29

[www.soziale-innovation.de](http://www.soziale-innovation.de)

Dortmund, Dezember 2015

---

## Inhaltsverzeichnis

1. Vorbemerkung.....	5
2. Methodische Hinweise.....	5
3. Kurzbeschreibung der Befragten .....	6
4. Zusammenfassung der Befragungsergebnisse.....	7
4.1. Absolvent/innen bewerten die Qualifizierung sehr positiv .....	7
4.2. Teilnehmer/innen versuchen den Arbeitgeber mit ins Boot zu holen.....	9
4.3. Für eine erfolgreiche Qualifizierung bedarf es einer Unterstützungs-struktur .....	9
4.4. Die Perspektive heißt Vollzeit oder vollzeitnah.....	11
4.5. Ein Verbleib im bisherigen Betrieb ist durchaus gewünscht. ....	12
4.6. Neue Perspektive oder vertrautes Umfeld? .....	12
4.7. Beim Verbleib: Ein qualifikationsgerechter Stellenwechsel inklusive Entgelterhöhung ist nicht selbstverständlich.....	13
4.8. Gründe für den Abbruch: Ein Mix aus beruflichen und privaten Gründen.....	14
5. Ausblick.....	15



## 1. Vorbemerkung

Das folgende Papier enthält eine Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse zweier Befragungen zum Ende des Modellprojekts „UP“. Berufsbegleitende Qualifizierung von erwerbstätigen Arbeitslosengeld II-Beziehern.<sup>1</sup> Befragt wurden Teilnehmer/innen, die die Qualifizierung (erfolgreich) abgeschlossen haben und Teilnehmer/innen, die die Maßnahme abgebrochen haben.

Seit März 2014 wurden ungelernte erwerbstätige ALG II-Bezieher/innen, so genannte Aufstocker/innen, berufsbegleitend qualifiziert. Ziel der Qualifizierung ist entweder der Erwerb einer zertifizierten Teilqualifikation oder die Vorbereitung auf die Externenprüfung in den Branchen Lager/Logistik (Fachlagerist/in), 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.

Zu Beginn der Qualifizierung (im Sommer 2014) wurden 52 Teilnehmer/innen zum ersten Mal befragt. Die Ergebnisse wurden in einem Bericht dokumentiert.<sup>2</sup> Die Befragungen zum Ende des Projekts sind ein weiterer Bestandteil des Evaluationsauftrags der Soziale Innovation GmbH.

## 2. Methodische Hinweise

Ziel der zweiten Befragung war es, die Qualifizierungsmaßnahme und ihre Rahmenbedingungen noch einmal durch die Brille der Teilnehmer/innen zu reflektieren, um Schlussfolgerungen für weitere Aktivitäten zur Förderung eines Berufsabschlusses zu ziehen.

Im Sommer 2015 erhielten alle 39 Personen am Ende der Qualifizierung einen standardisierten, von SI entwickelten Fragebogen. Sie hatten die Prüfung bereits bestanden oder standen kurz vor der Prüfung. Der Bogen wurde über die Jobcoaches bzw. Trainer/innen an die Teilnehmer/innen verteilt. Auf Wunsch bestand die Möglichkeit, innerhalb der Kurszeiten den Fragebogen auszufüllen. Der Rücklauf erfolgte über die Jobcoaches. Teilgenommen haben insgesamt 35 Personen.

---

<sup>1</sup> Projektträger ist die SHB West GmbH, Paderborn. Gefördert wird das Projekt von der Europäischen Union (ESF) und dem Land NRW.

<sup>2</sup> Kühnlein, G. / Sczesny, C. (2015): Erste Ergebnisse der Befragung von Teilnehmer/innen im Modellprojekt „UP“. Berufsbegleitende Qualifizierung von erwerbstätigen Arbeitslosengeld II-Beziehern, Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.), Düsseldorf.

Darüber hinaus wurden die Personen befragt, die die Qualifizierung zu unterschiedlichen Zeitpunkten abgebrochen haben. Sie wurden anhand eines standardisierten, ebenfalls von SI entwickelten Fragebogens telefonisch befragt. Die Information bezüglich des Abbruchs erfolgte durch den Projektträger SBH (vormals tbz). Die Personen waren u. a. aufgrund ihrer wechselnden Arbeitszeiten nur schwer zu erreichen. Einige wollten vor dem Hintergrund der negativen Erfahrung nicht an der Befragung teilnehmen, einige waren gar nicht mehr zu erreichen. Letztendlich haben 26 Qualifizierungsabbrecher/innen an der Befragung teilgenommen.

### 3. Kurzbeschreibung der Befragten

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die soziodemografischen Merkmale der Teilnehmer/innen, die die Qualifizierung abgeschlossen haben und derjenigen, die diese abgebrochen haben:

**Abb. 1: Soziodemografische Daten der beiden Befragtengruppen in %<sup>3</sup>**

	Geschlecht		Alter			Arbeitszeit			Kinder im HH (davon alleinerziehend)
	w	m	≤30J.	≤40J.	>41J.	VZ	TZ	MJ	
Absolvent/innen	82,4	6,5	14,3	28,6	57,1	6,5	67,7	25,8	76,5 (57,6)
Abbrecher/innen	65,4	33,3	15,4	46,2	38,5	33,3	58,3	8,3	84,6 (59,1)

Die beiden Gruppen unterscheiden sich deutlich: Unter den Absolvent/innen sind anteilig mehr Frauen als bei den Abbrecher/innen. Sie sind älter und arbeiten i. d. R. in einem geringeren zeitlichen Umfang. Unter den Abbrecher/innen haben mehr Personen Kinder in einem betreuungspflichtigen Alter. Der Anteil der Alleinerziehenden ist etwas höher.

<sup>3</sup> Legende: w=weiblich, m=männlich, VZ=Vollzeit, TZ=Teilzeit, MJ=Minijob, HH=Haushalt

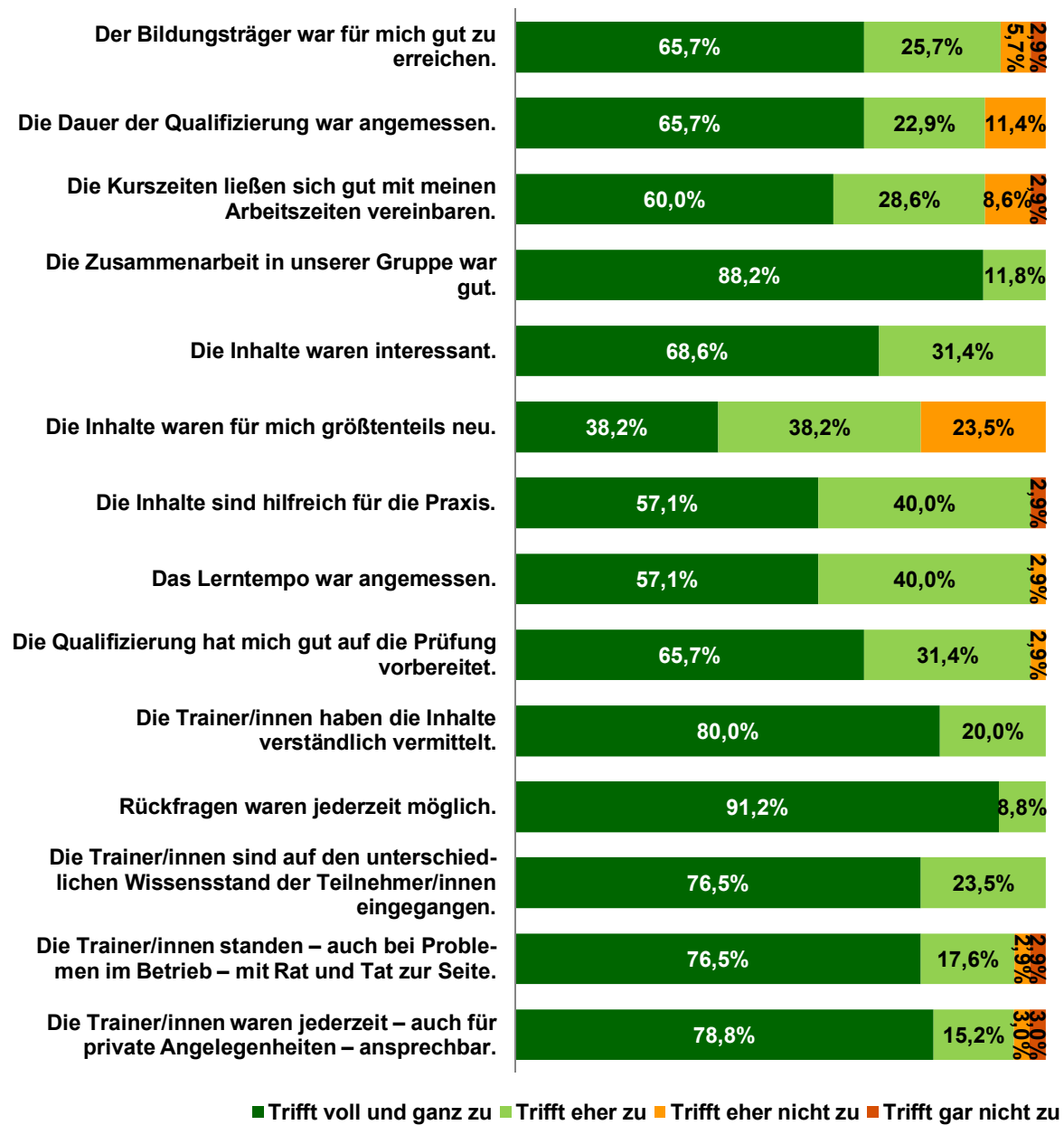
## **4. Zusammenfassung der Befragungsergebnisse**

Im Folgenden werden themenzentriert die Ergebnisse beider Befragungen dargestellt. Einzelne Themen können nur die Absolvent/innen bzw. die Personen, die die Qualifizierung abgebrochen haben, beantworten. Da, wo es möglich ist, werden die Antworten aus beiden Befragungen vergleichend gegenübergestellt.

### **4.1. Absolvent/innen bewerten die Qualifizierung sehr positiv**

Unter denjenigen, die an der Qualifizierung bis zur Prüfung teilgenommen haben und diese zum Teil bereits erfolgreich abgeschlossen haben, herrscht eine hohe Zufriedenheit mit der Qualifizierung: Zwei Drittel sind „sehr zufrieden“, ein weiteres Drittel „eher zufrieden“. Dies spricht für die Qualität der Schulungsmaßnahme, auch wenn sicherlich der erfolgreiche Abschluss eine positive Grundstimmung befördert. Nahezu alle Befragten würden erneut an der Maßnahme teilnehmen, wenn sie noch einmal vor der Wahl stünden. Dies ist bemerkenswert, denn ob sich die Qualifizierung auch beruflich und finanziell auszahlen wird, ist für viele zum Befragungszeitpunkt noch offen.

Auch bei einer detaillierteren Betrachtung zeichnen die Befragten ein sehr positives Bild. Dies gilt für die Organisation der Schulungen, die Art der Wissensvermittlung sowie für die inhaltliche und persönliche Betreuungsleistung der Trainer/innen. Einige kritische Stimmen gibt es zur Dauer der Qualifizierung, den Kurszeiten und dem Neuigkeitsgehalt der vermittelten Inhalte. Gründe hierfür können sicherlich in der Heterogenität der Kursteilnehmer/innen in Bezug auf ihre Bildungs- und Berufsbiografie und ihre Arbeitszeiten in Branchen mit hohen Flexibilitätsanforderungen gesehen werden.

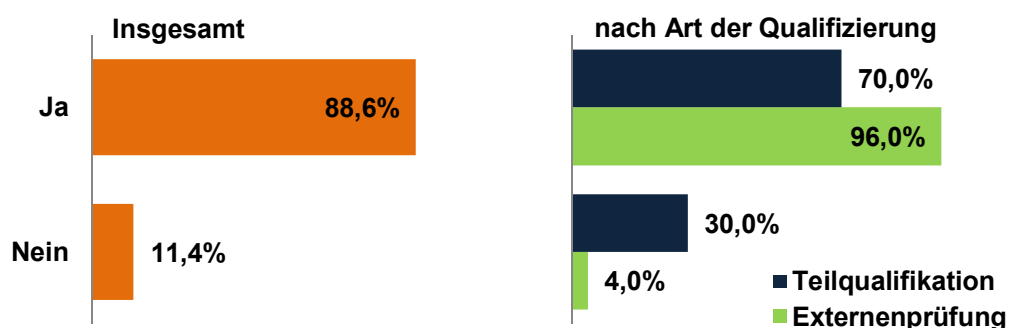
**Abb. 2: Aspekte der Qualifizierung**




## 4.2. Teilnehmer/innen versuchen den Arbeitgeber mit ins Boot zu holen.

Neun von zehn Absolvent/innen haben ihren Arbeitgeber über ihre Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme informiert. Teilnehmer/innen, die zum Abschluss eine Externenprüfung abgelegt haben, haben dies zu fast 100 Prozent getan. Zum einen möchten sich die Teilnehmer/innen fair gegenüber ihrem Arbeitgeber verhalten; zum anderen schwingt sicherlich auch die Hoffnung auf Unterstützung z. B. bei den Einsatzzeiten mit. Die Teilnehmer/innen werden an dieser Stelle also selbst aktiv; eine Arbeitgeberansprache und aktive Einbeziehung von Seiten des Projektträgers war in der Projektanlage nicht vorgesehen.

**Abb. 3: Information des Arbeitgebers über die Qualifizierungsmaßnahme**



Teilnehmer/innen mit dem Ziel der Externenprüfung informieren ihren Arbeitgeber noch häufiger als ihre Kolleg/innen, die eine Teilqualifikation als Abschluss anstreben. Dafür spricht, dass mit der Externenprüfung ein unmittelbar verwertbarer Abschluss angestrebt wird, der – ggf. bei demselben Arbeitgeber – die Übernahme anderer, höherwertiger Arbeiten ermöglicht.

## 4.3. Für eine erfolgreiche Qualifizierung bedarf es einer Unterstützungsstruktur

Die Teilnehmer/innen, die an der gesamten Qualifizierungsmaßnahme teilgenommen haben, haben deutlich häufiger eine Unterstützung erfahren als die Teilnehmer/innen, die vorzeitig die Maßnahme abgebrochen haben.

Als stützende Säulen können genannt werden:

### 1. Die Jobcoaches / Trainer/innen

Sie vermitteln nicht nur Wissen, sondern stehen auch für inhaltliche, organisatorische und finanztechnische Rückfragen zur Verfügung, motivieren und machen Mut für die Prüfung. Sie sind der Dreh- und Angelpunkt für die Qualifizierung.

### 2. Die anderen Kursteilnehmer/innen

Der Austausch unter Gleichgesinnten gibt Halt, motiviert und unterstützt auch in schwierigen Situationen.

### 3. Die Partner/innen

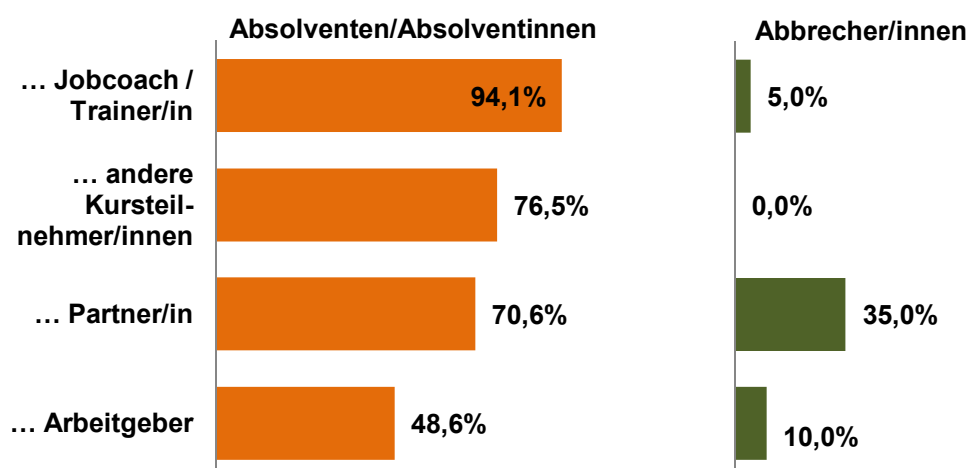
Sie verschaffen Zeit durch die Übernahme familiärer Aufgaben und unterstützen beim Lernen bzw. bei der Prüfungsvorbereitung.

### 4. Der Arbeitgeber

Arbeitgeber können zum Beispiel durch zeitliche Arrangements bei der Arbeitszeit Möglichkeiten zur Teilnahme an der Qualifizierung und an der Prüfungsvorbereitung schaffen.

Allerdings erfährt nur knapp die Hälfte der Teilnehmer/innen von dieser Seite Unterstützung. Bei einem Teil der Arbeitgeber stößt die Qualifizierung wohl nicht auf so viel Interesse, dass sie sich selbst einbringen, um einen positiven Abschluss zu befördern.

**Abb. 4: Flankierende Unterstützung durch...**



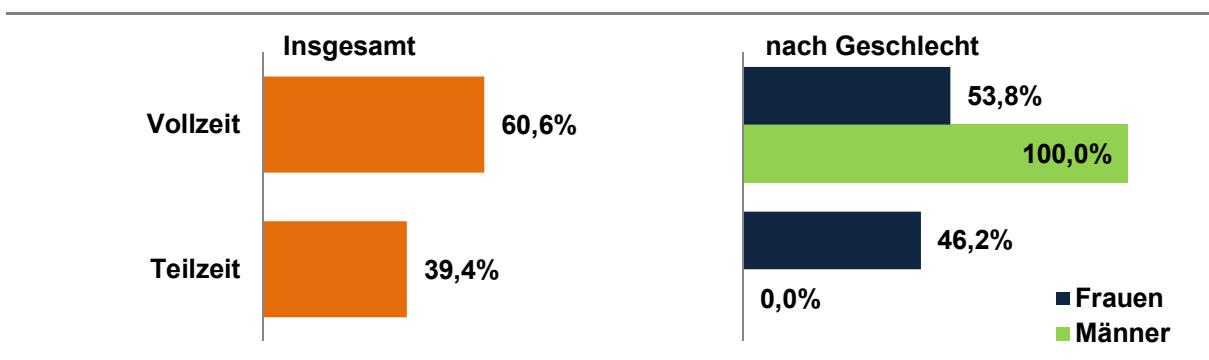
Bei den Aussagen zur Unterstützung ist auf Seiten der Abbrecher/innen zu beachten, dass die Abbrüche zu ganz unterschiedlichen Zeitpunkten stattfanden. So führen die erfolglosen Bemühungen über mehrere Monate sicherlich auch zu einem generell „schlechten“ Blick auf die Maßnahme inklusive ihrer Rahmenbedingungen.

#### 4.4. Die Perspektive heißt Vollzeit oder vollzeitnah.

Nach der Qualifizierung möchten drei von fünf Befragten in Vollzeit arbeiten. Zwei von fünf favorisieren eine Teilzeitstelle, wobei die meisten noch keine Angabe über das angestrebte Stundenvolumen machen können. Ist die Entscheidung jedoch gefallen, dann werden mehrheitlich 20 Stunden und mehr pro Woche angestrebt.

Bei den Männern scheint der Wunsch nach Vollzeit selbstverständlich zu sein (100%); aber auch die Frauen möchten ihr Stundenvolumen deutlich erhöhen. Mit der erfolgreichen Qualifizierung bekommt Arbeit offenbar einen anderen/höheren Stellenwert im Leben der Teilnehmer/innen. Viele können in eine neue Lebensphase eintreten, da ihre Kinder aus dem Alter mit Betreuungsintensität „herausgewachsen“ sind. Familienfreundliche Arbeitszeiten in den Betrieben scheinen zur Realisierung gleichwohl notwendig und förderlich zu sein.

**Abb. 5: Gewünschte Arbeitszeit nach der Qualifizierung**

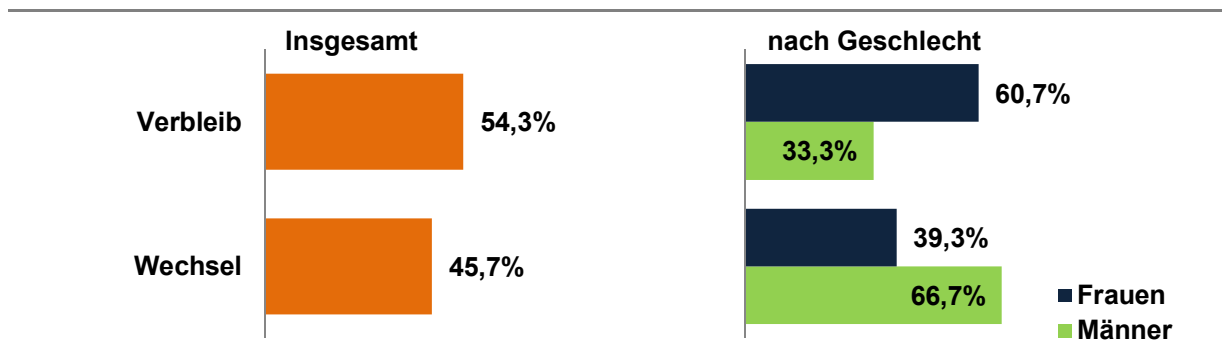


Insgesamt betrachtet dominiert damit ein deutlicher Wunsch zur Erhöhung der Arbeitszeit. In der Qualifizierung waren 93,5% der Befragten in Teilzeit beschäftigt; ein Viertel sogar nur auf Minijobbasis. Bei einer entsprechenden Umsetzung sind positive Auswirkungen im Hinblick auf die Reduzierung bzw. den Wegfall von Transferzahlungen zu erwarten.

#### 4.5. Ein Verbleib im bisherigen Betrieb ist durchaus gewünscht.

Über die Hälfte der Befragten, die die Qualifizierung (erfolgreich) beendet haben, würde gerne bei ihrem jetzigen Arbeitgeber verbleiben (54,3%). Aus Sicht der Teilnehmer/innen ist der erfolgreiche Abschluss der Qualifizierung also nicht automatisch mit dem Bemühen um einen Betriebswechsel gleichzusetzen. Dabei sind es eher die Frauen, die gerne dem bisherigen Arbeitgeber „treu bleiben“ möchten (60,7%), die Männer sind eher wechselwillig (66,7%).

**Abb. 6: Wunsch zum Verbleib oder Wechsel des Arbeitgebers**

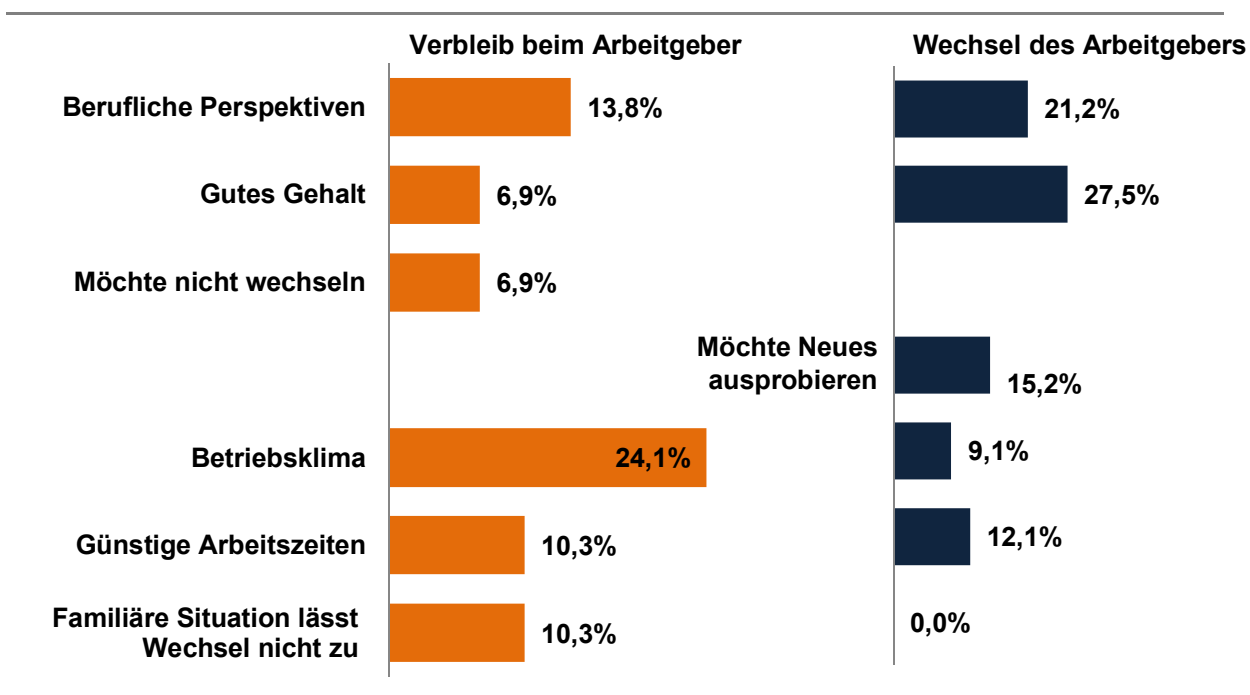


Gleichwohl steht auch ein Betriebswechsel im Raum (45,7%), insbesondere wenn keine beruflichen Perspektiven in Aussicht gestellt werden. Die Arbeitgeber haben es also vielfach in der Hand, betriebserfahrene und gut qualifizierte Kräfte zu halten.

#### 4.6. Neue Perspektive oder vertrautes Umfeld?

Die Beweggründe für einen Arbeitgeberwechsel sind bei den Befragten mit (erfolgreichem) Abschluss der Qualifizierung eindeutig: Sie erhoffen sich vor allem ein gutes Gehalt (27,3%) und bessere berufliche Perspektiven (21,2%). Auch der Wunsch etwas Neues zu beginnen, spielt eine Rolle. Hier stehen die Zeichen also auf „Aufbruch“. Die Befragten sehen wohl eher in einem anderen Betrieb die Möglichkeit, die neuen Qualifikationen gewinnbringend einzusetzen. Die Hoffnung auf bessere Arbeitszeiten, kürzere Wegezeiten und ein gutes Betriebsklima stützen diese Entscheidung.

**Abb. 7: Gründe für den Verbleib oder den Wechsel des Arbeitgebers**



Anders bei den Befragten, die in ihrem Betrieb verbleiben möchten: Sie nennen am häufigsten das Betriebsklima (24,1%). Günstige Arbeitszeiten und private Restriktionen sprechen derzeit bei einem kleinen Teil der Befragten für einen Verbleib beim jetzigen Arbeitgeber (je 10,3%). Für einen eher „erzwungenen“ Verbleib spricht, dass rund jede/r sechste Teilnehmer/in sich in anderen Betrieben beworben hat – ein Wechsel also im Blick war oder ist –, bisherige Bewerbungen jedoch bisher nicht erfolgreich waren. Insgesamt hält nur jede/r siebte Befragte einen Wechsel aufgrund der guten beruflichen Perspektiven im eigenen Betrieb für nicht notwendig.

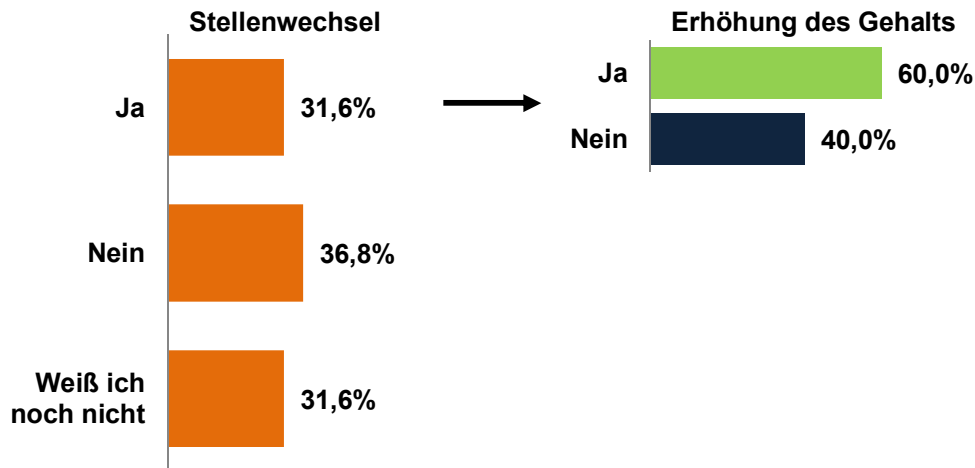
#### **4.7. Beim Verbleib: Ein qualifikationsgerechter Stellenwechsel inklusive Entgelterhöhung ist nicht selbstverständlich.**

Zum Befragungszeitpunkt ist nicht garantiert, ob diejenigen, die bei ihrem Arbeitgeber verbleiben möchten, dort auch auf eine, der neuen Qualifikation angemessenen Stelle wechseln können. Nur ein knappes Drittel der Befragten kann die Frage mit einem klaren „Ja“ beantworten; ebenso viele wissen es noch nicht. Bei mehr als einem Drittel lautet die Antwort „Nein“.

Die Chancen, beim bisherigen Arbeitgeber die neu erworbenen Qualifikationen auch einsetzen zu können, werden also nicht als sehr hoch eingeschätzt. Auch eine Gehaltserhöhung ist

nicht selbstverständlich. Nur drei von fünf Personen erwarten mit dem in Aussicht gestellten Stellenwechsel auch eine Gehaltserhöhung.

**Abb. 8: Möglichkeiten für einen qualifikationsgerechten Stellenwechsel**

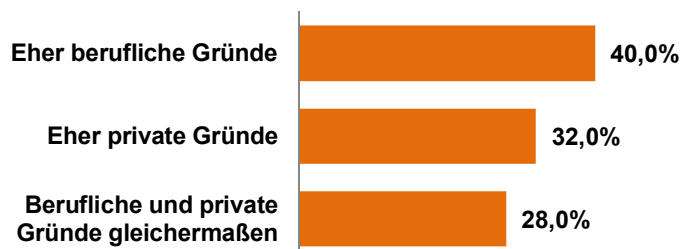


Das Risiko, dass sich der Einsatz der Teilnehmer/innen in Form einer anderen, besser dotierten Stelle nicht auszahlt, steht also im Raum. Dann ist die Frage, wie stark der eigene Antrieb ist, neue berufliche Perspektiven zu verfolgen.

#### 4.8. Gründe für den Abbruch: Ein Mix aus beruflichen und privaten Gründen.

Die Gründe für den Abbruch der Qualifizierung sind vielfältig: 40% der Befragten sehen eher berufliche, 31% eher private Gründe und 28% Gründe in beiden Lebensbereichen als Ursache für ihre vorzeitige Beendigung der Maßnahme.

**Abb. 9: Gründe für den Abbruch**



Bei den beruflichen Gründen dominieren zwei Aspekte:

1. Die fehlende Anerkennung der bisherigen Tätigkeiten durch die zuständige IHK als Voraussetzung für eine Prüfungsteilnahme (29,4%) sowie

2. ein Mix aus Inkompatibilitäten der Arbeits- und Einsatzzeiten mit den Zeiten der Qualifizierung.

Diese Gründe dominieren eindeutig vor der Einschätzung, dass die Qualifizierung nicht zu einer besseren Stelle beigetragen hätte.

Auf privater Seite werden von den Befragten insbesondere drei Gründe für die vorzeitige Beendigung der Qualifizierung verantwortlich gemacht: Zu wenig Zeit für das Privatleben (Familie: 46,7%; Freunde/Bekannte: 13,3%), die Doppelbelastung durch Arbeit und Qualifizierung (46,7%) sowie gesundheitliche Einschränkungen (40,0%).

Häufig kommt es zu einer Addition von Gründen. Die Fortsetzung der Qualifizierung ist nicht selten ein wiederholtes Austarieren der unterschiedlichen Anforderungen aus Beruf, Familie und Qualifizierung.

## 5. Ausblick

Teilnehmer/innen an der Qualifizierung im Modellprojekt „UP“ hatten eine 3-fache Belastung zu bewältigen: eine Erwerbstätigkeit in Branchen mit hohen Flexibilitätsansprüchen, die Qualifizierung und private, familiäre Verpflichtungen. Nicht alle konnten diese Anforderungen bewältigen und mussten die Qualifizierung beenden. Zu viele Veränderungen brachten das z. T. fragile Gebäude zeitlicher Arrangements zum Einstürzen. Aber auch formale Hürden wie die Nichtanerkennung von Berufserfahrungen führten zum Abbruch. Diesbezügliche Vorklärunen und verbindliche Zusagen könnten negative Erlebnisse vermeiden helfen.

Vor diesem Hintergrund dürfen Anzahl und Leistung derjenigen, die die Qualifizierung (erfolgreich) abgeschlossen haben, nicht unterschätzt werden.

Als Erfolgsfaktoren sind neben dem eigenen Engagement und Durchhaltevermögen sicherlich die Unterstützungsstrukturen durch die Jobcoaches / Trainer/innen, die anderen Kursteilnehmer/innen und die Familie der Teilnehmer/innen zu nennen. Die Arbeitgeber spielten in Sachen „Unterstützung“ hier nur eine Rolle in der 2. Reihe. Sie werden sicherlich in die 1. Reihe aufrücken, wenn sie von Beginn an einbezogen werden. Kann und soll der Fachkräftebedarf auch aus den eigenen Reihen gedeckt werden, dann werden sicherlich mehr Arbeitgeber die Teilnehmer/innen – ihre Beschäftigten – aktiv unterstützen.

Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass eine Teilzeitbeschäftigung für eine erfolgreiche Teilnahme förderlich ist. Es steht – neben Beruf und Familie – mehr Zeit für die Zusatzanforderung „Qualifizierung“ zur Verfügung. Für vergleichbare Qualifizierungen von Vollzeitbeschäftigten

tigten wäre es sicherlich sinnvoll, interessierte Unternehmen von Beginn an mit ins Boot zu holen und zumindest Teile der Qualifizierung in der Arbeitszeit anzusiedeln.

Wie die berufliche Zukunft der Teilnehmer/innen aussehen wird, ist noch ungewiss. Es wurde jedoch deutlich, dass mit der (erfolgreichen) Qualifizierung nicht automatisch ein Wechsel auf eine höherwertige Stelle mit entsprechend höherem Entgelt verbunden ist. Das Interesse der Arbeitgeber hält sich in diesen Fällen in Grenzen; ob andere mehr Interesse zeigen, wird sich für die Teilnehmer/innen in naher Zukunft entscheiden. Gute Vermittlungschancen sind sicherlich eher dort anzutreffen, wo die Qualifizierung einen regionalen Fachkräftebedarf bedienen kann.