FACHBEITRÄGE IM INTERNET

Margit Ebbinghaus | Julia Gei

Duale Berufsausbildung junger Geflüchteter

Ergebnisse aus dem BIBB-Expertenmonitor Berufliche Bildung

Bundesinstitut für Berufsbildung
BIBB
Forschen
Beraten
Zukunft gestalten

FACHBEITRÄGE IM INTERNET

Margit Ebbinghaus | Julia Gei

Duale Berufsausbildung junger Geflüchteter

Ergebnisse aus dem BIBB-Expertenmonitor Berufliche Bildung

Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB

Forschen
Beraten
Zukunft gestalten

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.ddb.de abrufbar.

© 2017 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Herstellung: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Arbeitsbereich 1.4 – Publikationsmanagement/Bibliothek
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Internet: www.bibb.de
E-Mail: zentrale@bibb.de

ISBN 978-3-945981-97-9

Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 Deutschland).

Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative-Commons-Infoseite www.bibb.de/cc-lizenz.

Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert: urn:nbn:de: 0035-0655-3

Internet: www.bibb.de/veroeffentlichungen

Inhaltsverzeichnis

Wichtiges in Kürze 5

1 Hintergrund der Studie 6

2 Methodisches Vorgehen 8
2.1 Der BIBB-Expertenmonitor Berufliche Bildung 8
2.2 Struktur der Befragung zur dualen Berufsausbildung junger Geflüchteter 9
2.3 Befragungsverlauf und Befragungsteilnehmende 10
2.4 Auswertung und Ergebnisdarstellung 12

3 Ergebnisse der Befragung zur dualen Berufsausbildung junger Geflüchteter . . 13
3.1 Relevanz und Mehrwert der Teilhabe junger Geflüchteter an dualer Berufsausbildung 13
3.2 Übergang junger Geflüchteter in die duale Berufsausbildung 14
3.3 Flexibilisierung der dualen Berufsausbildung für junge Geflüchtete 16
3.4 Herausforderungen für Betriebe 19
3.5 Antriebe und Hemmnisse für Betriebe, junge Geflüchtete als Auszubildende einzustellen 20
3.6 Unterstützung von Betrieben und jungen Geflüchteten während der Ausbildung 22
3.7 Ergänzende Betrachtungen zur dualen Berufsausbildung junger Geflüchteter 24

4 Zusammenfassung der Befragungsergebnisse 26

Literatur 27

Anhang 29

Abbildungen

Abb. 1: Panelstruktur 9
Abb. 2: Struktur der Befragung 10
Abb. 3: Befragungsteilnehmende nach institutioneller Zugehörigkeit 11
Abb. 4: Voten zu verschiedenen Konzepten flexibler Ausbildungsgestaltung 17
Abb. 5: Anteil ausgewählter Expertengruppen, die den jeweiligen Ansatz flexibler Ausbildungsgestaltung als „(sehr) sinnvoll“ einstufen 18
Abb. 6: Positionen zu förderlichen und hinderlichen Aspekten für die betriebliche Beteiligung an der Ausbildung junger Geflüchteter 21

Tabellen

Tab. 1: Panel und Beteiligung an der Befragung zur dualen Berufsausbildung junger Geflüchteter . . . 11
Tab. 2: Relevanz und Mehrwert der dualen Ausbildung junger Geflüchteter . . . 14
Tab. 3: Positionen institutioneller Expertengruppen zu verschiedensprachigen Informationen zur dualen Berufsausbildung . . . 15
Tab. 4: Ausbildung junger Geflüchteter in bestimmten Berufen . . . 16
Tab. 5: Anforderungen, die die Ausbildung junger Geflüchteter an Betriebe stellt . . . 20
Tab. 6: Positionen institutioneller Expertengruppen zur Unterstützung junger Geflüchteter im Ausbildungsprozess durch zusätzlichen Berufsschulunterricht außerhalb der Ausbildungszeit . . . 23
Tab. 7: Positionen institutioneller Expertengruppen zur Unterstützung junger Geflüchteter im Ausbildungsprozess durch sprachvereinfachte Unterlagen . . . 24
Tab. A1: Einschätzungen zu Relevanz und Mehrwert der dualen Ausbildung junger Geflüchteter nach institutioneller Zugehörigkeit . . . 30
Tab. A2: Positionen zur Ausbildung junger Geflüchteter in bestimmten Berufen nach institutioneller Zugehörigkeit . . . 31
Tab. A3: Positionen zu Ansätzen flexibler Ausbildungsgestaltung nach institutioneller Zugehörigkeit . . . 32
Tab. A4: Sichtweisen auf Herausforderungen der Ausbildung junger Geflüchteter für Betriebe nach institutioneller Zugehörigkeit . . . 33
Tab. A5a: Einschätzungen zu Aspekten, die die Beteiligung von Betrieben an der Ausbildung junger Geflüchteter potenziell fördern, nach institutioneller Herkunft . . . 34
Tab. A5b: Einschätzungen zu Aspekten, die die Beteiligung von Betrieben an der Ausbildung junger Geflüchteter potenziell hemmen, nach institutioneller Herkunft . . . 35

Wichtiges in Kürze

Die duale Berufsausbildung kann einen wichtigen Beitrag zur Integration von Geflüchteten leisten, die im Jugend- und jungen Erwachsenenalter nach Deutschland gekommen sind. Denn ein großer Teil derjenigen, die hierzulande Asyl suchen, ist jünger als 30 Jahre.

Diesen jungen Menschen Zugang zur dualen Berufsausbildung zu ermöglichen ist aber nicht nur für ihre gesellschaftliche Integration von Wert, sondern auch für die duale Berufsausbildung selbst. Zu dieser Einschätzung gelangt die Mehrheit der rund 660 Berufsbildungsfachleute, die sich an der Umfrage des BIBB-Expertenmonitors zur dualen Berufsausbildung junger Geflüchteter beteiligten. Zwei von drei Experten und Expertinnen erwarten ganz oder tendenziell, dass der Beitrag, den die duale Berufsausbildung für die Integration junger Geflüchteter zu leisten vermag, dazu führt, dass dem dualen System (noch) mehr Wertschätzung entgegengebracht wird. Gleich viele bauen – zumindest partiell – darauf, dass die für junge Geflüchtete entwickelten Ausbildungskonzepte benachteiligten jungen Menschen insgesamt zugutekommen werden.

Für eine gelingende Teilhabe an der dualen Berufsausbildung ist eine Unterstützung der jungen Geflüchteten im Übergangsprozess wichtig. Nahezu geschlossen sprechen sich die Experten und Expertinnen für eine Unterstützung aus, die Sprachförderung und Berufsorientierung umfasst und miteinander verschränkt.

Um die heterogenen Bildungsvoraussetzungen und spezifischen Lebenslagen junger Geflüchteter mit einer dualen Berufsausbildung zu vereinbaren, halten die Berufsbildungsfachleute bestimmte Formen einer flexiblen Ausbildungsgestaltung für sinnvoll. Als zielführend werden vor allem solche Ansätze erachtet, die eine zeitliche Flexibilisierung vorsehen – entweder indem die Ausbildungsdauer bedarfsgerecht verlängert werden kann oder der betriebliche Teil der Ausbildung als Teilzeitberufsausbildung angelegt wird, um parallel dazu an Sprachförderungsmaßnahmen teilnehmen zu können.

Darüber hinaus sehen die Experten und Expertinnen aber auch Bedarf, junge Geflüchtete – und ferner die ausbildenden Betriebe – über die Ausbildungszeit hinweg zu begleiten und zu unterstützen. Mit Blick auf die jungen Geflüchteten sind nach einhelliger Expertenmeinung hierfür unter anderem ausbildungsbegleitende Hilfen zweckmäßig, die unmittelbar mit Ausbildungsbeginn einsetzen. Als Unterstützungsleistung für die ausbildenden Betriebe kommt aus Expertensicht unter anderem ein externer Ansprechpartner in Betracht, der in schwierigen Ausbildungssituationen Hilfestellung bietet.

1 Hintergrund der Studie

Seit Frühjahr 2015 hat Deutschland eine hohe Anzahl an Menschen aufgenommen, die ihr Heimatland auf der Suche nach Schutz und Sicherheit verlassen haben. Ihre Integration ist eine der zentralen gesellschaftspolitischen Aufgaben. Dem Berufsbildungssystem kommt hierbei eine Schlüsselrolle zu, denn unter den aufgenommenen Geflüchteten sind Jugendliche und junge Erwachsene stark vertreten.

Zwar sollte nicht pauschal davon ausgegangen werden, dass die jungen Geflüchteten über keine beruflichen Erfahrungen und Kompetenzen verfügen. Ob bereits berufliche Qualifikationen erworben wurden, dürfte, abgesehen vom Lebensalter auch je nach Herkunftsland sowie in Abhängigkeit der Fluchtdauer, erheblich variieren (u. a. Worbs/Bund 2016; Brücker et al. 2016). Unabhängig davon werden in den Herkunftsländern oftmals berufliche Qualifikationen informell und/oder innerhalb vergleichsweise kurzer „Lehrzeiten“ erworben und sind damit entweder nicht nachweisbar oder den Anforderungen des deutschen Arbeitsmarktes nicht angemessen (ebd.). Entsprechend zählen fehlende oder nicht einschätzbare Berufsqualifikationen für Betriebe zu den größten Hürden, (junge) Geflüchtete einzustellen (u. a. Geis/Placke/Plünnecke 2016, S. 34; Ifo Institut 2016). Insofern bedarf es formal berufsqualifizierender Angebote für junge Geflüchtete, um diese Hürde abzubauen (u. a. Granato et al. 2016, Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. 2016; Robert Bosch Stiftung 2016). In erster Linie sind damit Angebote im System der dualen Berufsausbildung gemeint (vgl. u. a. Braun/Lex 2016, S. 66).

Zwar lässt sich derzeit der auf das System der dualen Berufsausbildung zukommende Qualifizierungsbedarf junger Geflüchteter erst annahmebasiert abschätzen. Diese Schätzungen weisen aber auf eine substanzielle Nachfrage junger Geflüchteter nach dualen Ausbildungsmöglichkeiten hin (Winnige/Maier/Steeg 2017). Zudem gibt es bereits jetzt erste konkrete Hinweise darauf, dass unter jungen Geflüchteten (auch) Interesse an einer dualen Berufsausbildung besteht. In ihrer zum 30. September 2016 gezogenen Ausbildungsmarktbilanz konnte die Bundesagentur für Arbeit (BA) erstmals auch Informationen zu Bewerbern und Bewerberinnen mit Fluchthintergrund vorlegen. Danach wurden für das Vermittlungsjahr 2015/2016 rund 10.250 Bewerber und Bewerberinnen registriert, die nach Deutschland geflüchtet waren und nun mit Unterstützung der BA den Zugang zur dualen Berufsausbildung suchten (Bundesagentur für Arbeit 2016a, S. 7). Bei gut einem Drittel ist dies gelungen (ebd. S. 7). Der Anteil der in eine duale Berufsausbildung Einmündenden war damit bei Bewerbern und Bewerberinnen mit Fluchthintergrund deutlich niedriger als bei anderen Bewerbern und Bewerberinnen; hier lag er bei gut 50 Prozent (ebd., S. 6). Zu einem ähnlichen Ergebnis gelangt die BA/BIBB-Migrationsstudie 2016. Befragten Ausbildungsbewerbern und -bewerberinnen mit Fluchthintergrund gelang danach der Übergang in eine vollqualifizierende Berufsausbildung seltener als denjenigen mit Migrations-, aber ohne Fluchthintergrund (Eberhard/Matthes/Gei 2017, S. 445).

Vor diesem Hintergrund hat der BIBB-Expertenmonitor Berufliche Bildung Anfang 2017 das Thema „Duale Berufsausbildung junger Geflüchteter“ aufgegriffen, um die Sichtweisen von Berufsbildungsfachleuten zur Thematik abzubilden, aber auch, um ihre fachlichen Einschätzungen zu verschiedenen Ansätzen einzuholen, wie Zugang und Teilhabe junger Geflüchteter an dualer Berufsausbildung gestaltet und gefördert werden können. Hierzu wurden im Vorfeld der Befragung zum einen Positionspapiere, Handlungsempfehlungen und Expertisen zur Integration junger Geflüchteter in und durch die duale Berufsausbildung gesichtet und zum anderen die Konzepte und Ansätze von Projekten und Programmen beleuchtet. Die Ergebnisse bildeten die

Grundlage für das eingesetzte Erhebungsinstrument (vgl. hierzu Abschnitt 2.2). Da Zugang zu und Teilhabe an der dualen Berufsausbildung wesentlich von den Betrieben gesteuert werden, wird das Befragungsthema „Duale Berufsausbildung junger Geflüchteter“ schwerpunktmäßig unter betrieblichen Gesichtspunkten beleuchtet.

2 Methodisches Vorgehen

2.1 Der BIBB-Expertenmonitor Berufliche Bildung

Beim BIBB-Expertenmonitor Berufliche Bildung (kurz: Expertenmonitor) handelt es sich um ein im Jahr 2004 angelegtes Online Access Panel. Das vorrangige Ziel des Expertenmonitors besteht darin, das fachliche Urteil von Berufsbildungsfachleuten zu aktuellen bildungspolitischen Fragestellungen einzuholen und in die bildungspolitische Diskussion einzubringen (vgl. Ehrenthal et al. 2004). Zu diesem Zweck umfasst der Expertenmonitor einen Pool an langfristig teilnahmebereiten Fachleuten, die sich in unterschiedlichen institutionellen Kontexten professionell mit Fragen der beruflichen Aus- und Weiterbildung befassen.

Aufgrund unterschiedlich bedingter Panelmortalität erfolgt in zeitlichen Abständen eine Auffüllung des Expertenpools auf dem Weg der aktiven Rekrutierung. Personen, die in das Profil des Expertenmonitors passen, werden gezielt vom BIBB angesprochen und eingeladen, sich für das Panel zu registrieren. Die letzte Auffüllung fand im Herbst 2016 statt. Nach einem definierten Quotenplan wurden insgesamt rund 1.200 bislang nicht registrierte Berufsbildungsfachleute aus neun unterschiedlichen institutionellen Feldern für das Panel akquiriert.[1]

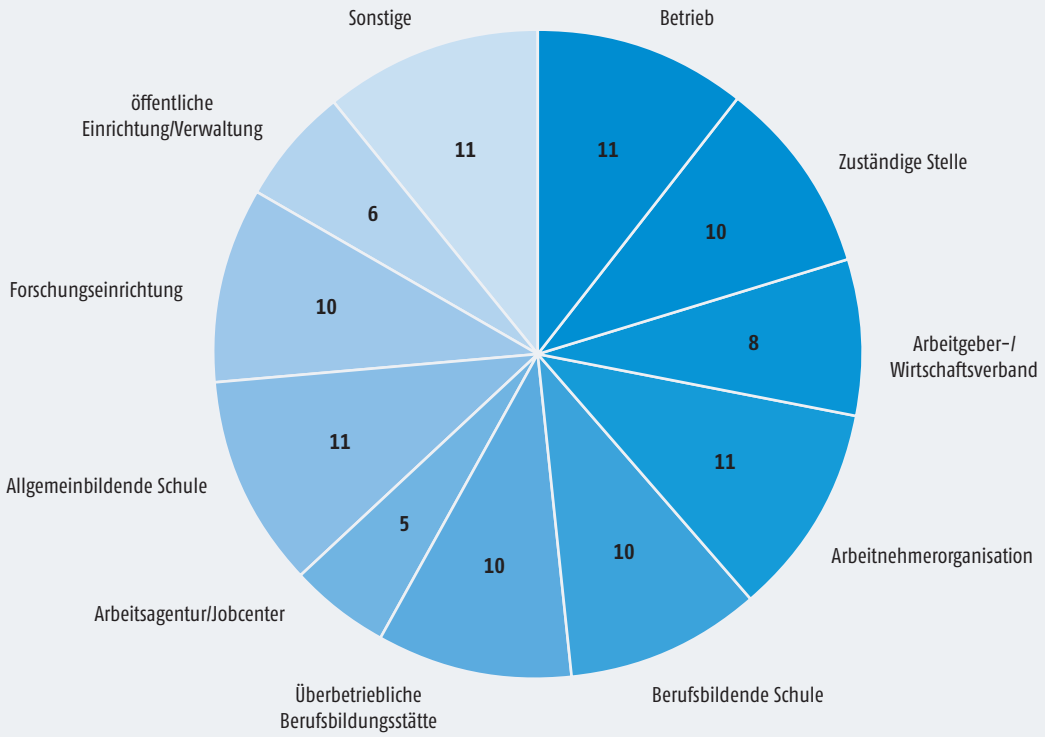
Daneben besteht die Möglichkeit, dass sich – in der Regel durch bereits registrierte Mitglieder oder Ergebnispräsentationen auf den Expertenmonitor aufmerksam gewordene – Personen selbst als Teilnehmer/-in registrieren (passive Rekrutierung). Eine Freischaltung für das Panel erfolgt in diesen Fällen u. a. auf Grundlage der mit der Registrierung hinterlegten Profildaten (u. a. Tätigkeitsgebiet und institutioneller Kontext).

Zum Befragungszeitpunkt waren im Expertenmonitor rund 2.140 Berufsbildungsfachleute gelistet. Die Struktur des Panels nach institutioneller Zugehörigkeit ist in Abbildung 1 ausgewiesen.

Die bei Aufbau und Auffüllung des Panels vorgenommenen Quotierungen sollen gewährleisten, dass die verschiedenen an der beruflichen Bildung mitwirkenden Akteursgruppen im Panel vertreten sind. Ein Anspruch auf Repräsentativität des Panels ist damit allerdings nicht verbunden, weil dafür erforderliche Strukturinformationen über die Gesamtheit aller Berufsbildungsexperten und -expertinnen in Deutschland nicht vorliegen. Dieser Einschränkung steht allerdings der Vorteil gegenüber, dass die eingeholten Fachurteile in den Kontext der spezifischen Aufgabengebiete der befragten Experten und Expertinnen gestellt werden können. So lassen sich die zwischen den Akteuren unterschiedlicher institutioneller Zugehörigkeit bestehenden Gemeinsamkeiten, aber auch existierende Unterschiede in den fachlichen Einschätzungen aufzeigen (vgl. u. a. Frieling/Ulrich 2013).

[1] Die Rekrutierung richtete sich auf professionell mit Berufsbildungsfragen befasste Personen aus Betrieben, zuständigen Stellen (Kammern), Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften, berufs- und allgemeinbildenden Schulen, überbetrieblichen Berufsbildungsstätten, Forschungseinrichtungen sowie Arbeitsagenturen bzw. Jobcentern.

Abbildung 1
Panelstruktur (in %) (n = 2.143)



Quelle: BIBB-Expertenmonitor Berufliche Bildung; Stand: März 2017

2.2 Struktur der Befragung zur dualen Berufsausbildung junger Geflüchteter

Der Befragung „Duale Berufsausbildung junger Geflüchteter" wurde ein kurzer thematischer Aufriss vorangestellt. In diesem Zusammenhang wurde auch darauf eingegangen, dass mit „jungen Geflüchteten" Personen im Jugend- und jungen Erwachsenenalter gemeint sind, die in letzter Zeit auf der Suche nach Schutz und Sicherheit nach Deutschland gekommen sind und für die die Aufnahme einer dualen Berufsausbildung rechtlich grundsätzlich möglich ist. Zur weiteren Konkretisierung wurden zu diesem Personenkreis zählende junge Menschen benannt – insbesondere jene, die bereits als Flüchtlinge anerkannt sind, die derzeit noch den Status eines Asylbewerbers/einer Asylbewerberin haben oder als Geduldete gelten.

Die Befragung selbst gliederte sich in vier Themenfelder (vgl. Abbildung 2). Diese wurden über geschlossene Fragen mit sechsstufigen Antwortskalen abgebildet. Je nach Fragestellung reichten die Antwortvorgaben beispielsweise von „stimme voll und ganz zu" oder „sehr sinnvoll" bis „stimme überhaupt nicht zu" bzw. „gar nicht sinnvoll". Zusätzlich stand bei allen Fragen die Antwortalternative „weiß nicht" zur Verfügung.

Im ersten Themenfeld wurden zwei Sets an Aussagen zur dualen Berufsausbildung junger Geflüchteter präsentiert, die aus der aktuellen Diskussion abgeleitet waren. Ein Set war übergreifend gehalten, das zweite auf Betriebe als wichtige Akteure der dualen Berufsausbildung junger Geflüchteter ausgerichtet. Die Experten und Expertinnen wurden gebeten, sich in Form von Zustimmungsgraden zu den Aussagen zu positionieren. Daran schloss sich ein Themenfeld an, das eine Reihe von Ansätzen zur Integration junger Geflüchteter in die duale Berufsausbildung beleuchtete. Ein Teil dieser Ansätze richtete sich auf die Unterstützung des Übergangs in eine duale Berufsausbildung, weitere Ansätze bezogen sich auf Möglichkeiten, die Ausbildung angesichts der besonderen Voraussetzungen und Bedürfnisse junger Geflüchteter zeitlich und inhalt-

lich flexibel zu gestalten. Das nachfolgende Themenfeld ging Bedingungen nach, die Betriebe dazu bewegen oder davon abhalten könnten, sich an der dualen Berufsausbildung junger Geflüchteter zu beteiligen. Im vierten und letzten Themenfeld wurden nochmals Ansätze aufgegriffen, und zwar solche zur Unterstützung von Betrieben und jungen Geflüchteten während der Ausbildung.

Abbildung 2
Struktur der Befragung

Quelle: BIBB-Expertenmonitor 2017 – Duale Berufsausbildung junger Geflüchteter

Zum Abschluss der Befragung wurden die Experten und Expertinnen noch um Auskunft darüber gebeten, ob die Organisation, in der sie tätig sind, Geflüchtete beschäftigt oder unlängst beschäftigt hat und inwieweit sie selbst in die Flüchtlingsarbeit eingebunden sind. Zudem bestand die Möglichkeit, das Thema zu kommentieren und ergänzende Anmerkungen einzubringen.

2.3 Befragungsverlauf und Befragungsteilnehmende

Die Befragung fand zwischen Mitte Februar und Mitte März 2017 statt. Mit der Freischaltung der Online-Befragung wurden alle 2.143 im Expertenmonitor registrierten Berufsbildungsfachleute per E-Mail zur Teilnahme eingeladen. Eine Woche vor Ablauf des Erhebungszeitraums wurde eine Erinnerungsmail versandt, mit der die Experten und Expertinnen erneut um ihre Beteiligung gebeten wurden.

138 Experten und Expertinnen konnte die Einladung zur Teilnahme nicht zugestellt werden, weil die hinterlegte E-Mail-Adresse nicht mehr aktiv war. Von den damit rund 2.000 kontaktierten Berufsbildungsfachleuten gingen 665 Rückläufe ein. Hiervon konnten 661 Rückläufe für die Auswertung herangezogen werden.[2]

[2] Vier Rückläufe blieben bei der Auswertung unberücksichtigt, weil ein Großteil der Fragen mit „weiß nicht" beantwortet war.

Tabelle 1
Panel und Beteiligung an der Befragung zur dualen Berufsausbildung junger Geflüchteter

	Anzahl	Brutto in %*	Bereinigt in %
Brutto-Panel	2.143	100 %	–
E-Mail-Adresse inaktiv	138	6 %	–
Bereinigtes Panel	2.005	94 %	100 %
Rücklauf	665	31 %	33 %
Auswertbarer Rücklauf	661	31 %	33 %

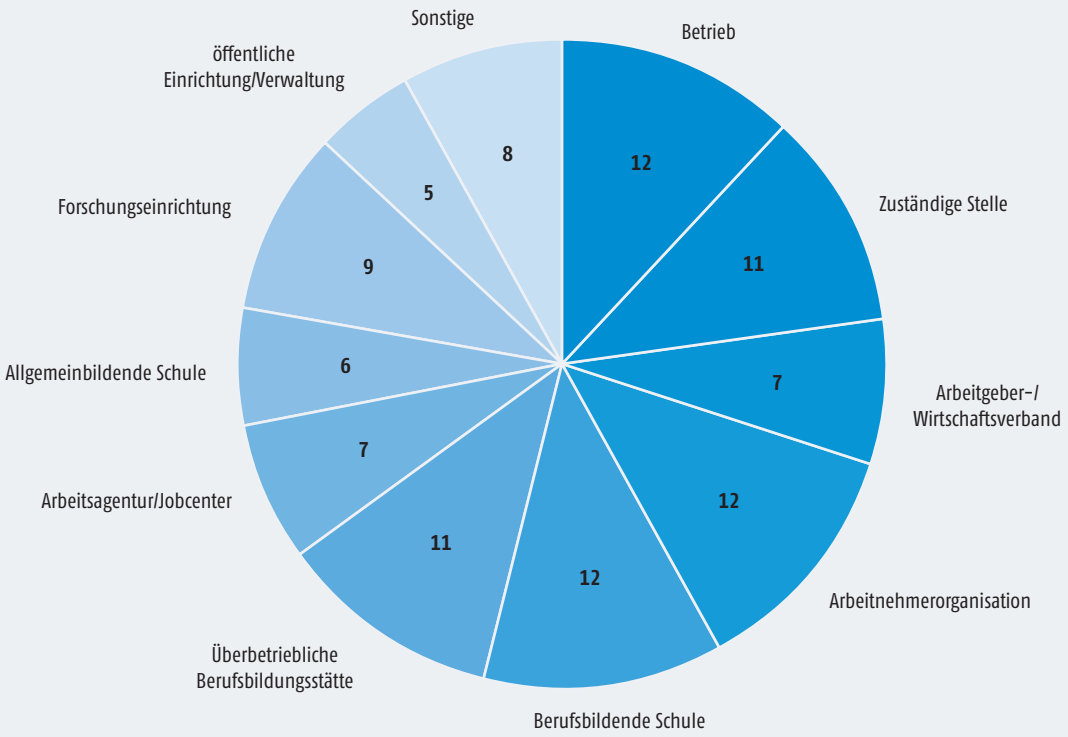
* Prozentangaben werden hier und im Folgenden immer auf ganzzahlige Prozentwerte gerundet angegeben. Dadurch kann es in der Gesamtsumme teilweise zu geringen Abweichungen von 100 % kommen.

Quelle: BIBB-Expertenmonitor 2017 – Duale Berufsausbildung junger Geflüchteter

Die Zusammensetzung der Befragungsteilnehmenden nach institutioneller Zugehörigkeit entspricht weitgehend der Panelstruktur (vgl. Abschnitt 2.1) und kann Abbildung 3 entnommen werden. Zwei Drittel der Befragungsteilnehmenden sind Männer, ein Drittel Frauen. Das durchschnittliche Alter beträgt 52 Jahre, mit einer Standardabweichung von 11 Jahren.

Aus den Antworten nach dem persönlichen Bezug zur Befragungsthematik ging hervor, dass knapp zwei Drittel der teilnehmenden Experten und Expertinnen beruflich oder privat damit befasst sind, Geflüchtete beim Einstieg in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu unterstützen. Das

Abbildung 3
Befragungsteilnehmende nach institutioneller Zugehörigkeit (in %; n = 661)



Quelle: BIBB-Expertenmonitor 2017 – Duale Berufsausbildung junger Geflüchteter

deutet auf Selbstselektionseffekte innerhalb des Panels hin, d. h. auf eine vermehrte Teilnahmebereitschaft derjenigen Panelmitglieder, die unmittelbar in die Befragungsthematik involviert sind. Derartige Selbstselektivitäten können die Ergebnisse beeinflussen. Daher wurden die Antwortverteilungen der unmittelbar thematisch involvierten Befragungsteilnehmenden mit den Antwortverteilungen der nicht unmittelbar thematisch involvierten Befragungsteilnehmenden verglichen. Lediglich bei vier der insgesamt 51 Items zeigten sich systematische Unterschiede im Antwortverhalten. Insgesamt kann somit davon ausgegangen werden, dass bei den geschlossenen Fragen so gut wie keine auf Selbstselektivität zurückgehende Ergebnisverzerrung gegeben ist und eine Gesamtauswertung vorgenommen werden kann (vgl. hierzu Abschnitt 2.4).

Anders verhält es sich bei der am Befragungsende angebotenen Möglichkeit, Kommentare, Anmerkungen oder weitere Aspekte zum Befragungsthema über Freitextangaben zu ergänzen. Diese Möglichkeit wurde von knapp 120 Befragungsteilnehmenden genutzt, wobei thematisch unmittelbar involvierte Teilnehmende häufiger davon Gebrauch machten als andere Befragungsteilnehmende.

2.4 Auswertung und Ergebnisdarstellung

Der institutionelle Ansatz, der dem Expertenmonitor zugrunde liegt, findet auch bei der Auswertung der erhobenen Daten Anwendung. Das bedeutet, dass zum einen Auswertungen auf einzelinstitutioneller Ebene vorgenommen werden (institutionell differenzierende Auswertung). Hierdurch lassen sich insbesondere die zwischen institutionellen Gruppen bestehenden Konsens- und Dissenslinien aufzeigen. Zum anderen werden Auswertungen auf institutionenübergreifender Ebene vorgenommen (Gesamtauswertung), um ein übergeordnetes Meinungsbild zum Befragungsgegenstand zu zeichnen. In diese Auswertungen gehen die einzelnen Institutionen bzw. institutionellen Gruppen (nicht Personen) mit gleichem Gewicht ein. Die keiner institutionellen Gruppe eindeutig zuordenbaren Befragungsteilnehmenden bleiben dabei unberücksichtigt. Sie werden aber bei den institutionell differenzierenden Auswertungen zur Gruppe der „Sonstigen“ zusammengefasst ausgewiesen.

Bei den nachfolgenden Darstellungen stehen die Ergebnisse der Gesamtauswertung im Vordergrund. Ergänzend wird auf auffallend voneinander abweichende Positionen einzelner institutioneller Gruppierungen verwiesen. Übersichten über die Ergebnisse aus den institutionell differenzierenden Auswertungen finden sich im Anhang.

Die Abfolge, in der die Ergebnisse aus der Expertenbefragung zur dualen Berufsausbildung junger Geflüchteter dargestellt werden, orientiert sich nicht durchgehend an der Reihenfolge der Themenblöcke im eingesetzten Erhebungsinstrument (vgl. Abbildung 2). Während bei der im Erhebungsinstrument gewählten Abfolge strukturelle Überlegungen im Vordergrund standen, erfolgt die Ergebnisdarstellung unter inhaltlichen Gesichtspunkten.

Die Ergebnisdarstellung erfolgt in erster Linie deskriptiv in Form relativer Häufigkeiten. Dafür werden Antworten, die auf die beiden Antwortstufen entfallen, die das linke bzw. rechte Skalenende der verwendeten sechsstufigen Skalen bilden, jeweils zusammengefasst. Die auf die beiden mittleren Antwortstufen sowie die auf die Ausweichkategorie „weiß nicht“ entfallenden Antworten werden einzeln ausgewiesen. Die Prozentuierungsbasis ist folglich jeweils die (gewichtete) Anzahl der eindeutig einer institutionellen Gruppe zuordenbaren Befragungsteilnehmenden.[3] Bei der Berechnung von Mittelwerten bleiben die auf die Kategorie „weiß nicht“ entfallenden Antworten unberücksichtigt. Die in diese Berechnung eingehende Fallzahl kann somit von der Gesamtfallzahl abweichen.

[3] Hiervon abweichende Formen der Ergebnisdarstellung werden an den entsprechenden Stellen im Text erläutert.

3 Ergebnisse der Befragung zur dualen Berufsausbildung junger Geflüchteter

Zu Beginn werden die Positionen der Experten und Expertinnen zu einigen generellen Aussagen zur dualen Berufsausbildung junger Geflüchteter vorgestellt. Daran schließen sich das Ergebnis zu verschiedenen Gestaltungs- und Unterstützungsansätzen für junge Geflüchtete und Betriebe beim Übergang in und im Verlauf einer dualen Berufsausbildung an. Zum Abschluss wird auf Themen eingegangen, die von den Befragungsteilnehmenden als Freitextangaben eingebracht wurden.

3.1 Relevanz und Mehrwert der Teilhabe junger Geflüchteter an dualer Berufsausbildung

In der aktuellen Diskussion um die gesellschaftliche Integration junger Geflüchteter wird der Teilhabe an Bildung besondere Bedeutung beigemessen. Das umfasst auch die Teilhabe an dualer Berufsausbildung. Die Experten und Expertinnen teilen diese Ansicht (vgl. Tabelle 2). Drei Viertel von ihnen sind nahezu uneingeschränkt der Meinung, ein weiteres Fünftel kann sich dieser Auffassung zumindest tendenziell anschließen. Die weiteren Befragungsergebnisse signalisieren zudem, dass die Teilhabe junger Geflüchteter an der dualen Berufsausbildung über das Integrationspotenzial hinaus noch weiteren Mehrwert mit sich bringen kann. Jeder zweite Experte bzw. jede zweite Expertin sieht diesen in der Sicherung des Fachkräftenachwuchses und hält hierfür die berufliche Qualifizierung junger Geflüchteter sogar für dringend geboten. Ein gutes Drittel der Befragten erwartet zudem, dass von der Kraft der dualen Berufsausbildung, Integration zu befördern, positive Rückwirkungen auf das grundlegende Ansehen des dualen Systems ausgehen werden. Schließlich hat gut jede/-r dritte Befragte die Hoffnung, dass Ausbildungsmodelle, die für junge Geflüchtete entwickelt werden, nicht nur diesem Personenkreis zugutekommen, sondern darüber hinaus auch anderen jungen Menschen, für die es sich schwierig gestaltet, eine duale Berufsausbildung aufzunehmen und zu durchlaufen.

Bei einer differenzierten Betrachtung zeigt sich, dass alle Expertengruppen der dualen Ausbildung hohe Bedeutung für die gesellschaftliche Integration junger Geflüchteter beimessen, wenngleich Vertreter/-innen allgemeinbildender Schulen und der öffentlichen Bildungsverwaltung diesbezüglich etwas zurückhaltender sind als Vertreter/-innen anderer Institutionen (Tabelle A1 im Anhang). In Bezug auf den Beitrag, den die duale Ausbildung junger Geflüchteter zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses leisten kann, sind hingegen Vertreter/-innen aus Betrieben und berufsbildenden Schulen leicht skeptischer als die übrigen Befragtengruppen. Die Nutzbarmachung der für junge Geflüchtete entwickelten Ausbildungsmodelle für andere benachteiligte Jugendliche schätzen Vertreter/-innen zuständiger Stellen verhaltener ein als Vertreter/-innen anderer Institutionen.

Dass die derzeitigen Bemühungen, jungen Geflüchteten den Zugang zur dualen Berufsausbildung zu ermöglichen, zulasten anderer ausbildungsinteressierter junger Menschen gehen, die ebenfalls ungünstige Startbedingungen haben, befürchtet nur ein kleinerer Teil der Experten und Expertinnen. Die Mehrheit geht hingegen davon aus, dass es zu keinen Verdrängungsmechanismen oder Konkurrenzbeziehungen zwischen jungen Geflüchteten und anderen, bereits länger in Deutschland lebenden Jugendlichen mit Migrationshintergrund oder deutschen Jugendlichen mit schlechten Ausbildungschancen kommt.

Tabelle 2
Relevanz und Mehrwert der dualen Ausbildung junger Geflüchteter

	stimme (vollständig) zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme (überhaupt) nicht zu	weiß nicht	Mittelwert*
Die duale Berufsausbildung ist der beste Weg, um junge Geflüchtete in die Gesellschaft zu integrieren.	73 %	20 %	3 %	3 %	1 %	2,0
Für die Sicherung des Fachkräftenachwuchses ist die duale Berufsausbildung junger Geflüchteter unverzichtbar.	50 %	29 %	10 %	10 %	2 %	2,7
Durch die Integration junger Geflüchteter in die duale Berufsausbildung wird das duale System insgesamt an Ansehen gewinnen.	38 %	29 %	13 %	11 %	9 %	2,9
Von Ausbildungsmodellen für junge Geflüchtete werden benachteiligte Jugendliche insgesamt profitieren.	37 %	29 %	16 %	11 %	8 %	3,0

* berechnet über die Skalenpunkte von 1 = „stimme voll und ganz zu“ bis 6 = „stimme überhaupt nicht zu“

Quelle: BIBB-Expertenmonitor 2017 – Duale Berufsausbildung junger Geflüchteter (gewichtete Daten)

3.2 Übergang junger Geflüchteter in die duale Berufsausbildung

Damit die gesellschaftliche Integration junger Geflüchteter durch Teilhabe an der dualen Berufsausbildung zum Tragen kommt, muss der Übergangsprozess gelingen. Sechs auf die Gestaltung dieses Prozesses bezogene Ansätze wurden den Experten und Expertinnen mit der Bitte um Stellungnahme zu ihrer Sinnhaftigkeit vorgelegt. Davon wurden fünf Ansätze von mindestens 90 % aller befragten Berufsbildungsfachleute wie auch von 90 % und mehr der Vertreter/-innen jeder einzelnen Institution als eher bis sehr sinnvoll eingestuft. Im Einzelnen handelt es sich hierbei um folgende Ansätze:

- Kompetenzfeststellungsverfahren/Potenzialanalysen zu Beginn der Berufsorientierung,
- Integration von Sprachförderung in alle berufs- und ausbildungsvorbereitenden Maßnahmen,
- Verankerung berufsorientierender Elemente in alle Integrations- und Sprachkurse,
- Integration betrieblicher Phasen in alle berufs- und ausbildungsvorbereitenden Maßnahmen sowie
- Begleitung des Übergangs- und Ausbildungsprozesses durch ein und dieselbe Person (Mentorenprinzip).

Der sechste Ansatz, der sich darauf bezog, *Informationen zur Struktur und zur Arbeitsmarktverwertbarkeit der dualen Berufsausbildung in den in verschiedenen Herkunftsländern gesprochenen Sprachen zur Verfügung zu stellen*, wird zwar ebenfalls von 90 % der Gesamtheit der befragten Berufsbildungsfachleute eher bis sehr begrüßt. Dieses ausgeprägt positive Votum findet sich aber nicht in jeder einzelnen Expertengruppe. Zwar ist dies bei Arbeitgeber- sowie Arbeitnehmervertretern und -vertreterinnen ebenso der Fall wie bei Vertretern und Vertreterinnen berufsbildender Schulen, der öffentlichen Bildungsverwaltung und den nicht eindeutig einer Institution zuordenbaren Fachleuten. Innerhalb der übrigen institutionellen Gruppen sind hingegen Anteile von bis zu 15 % eher bis gar nicht von diesem Ansatz überzeugt oder können ihn nicht einordnen (vgl. Tabelle 3).

Tabelle 3

Positionen institutioneller Expertengruppen zu verschiedensprachigen Informationen zur dualen Berufsausbildung

Zur Unterstützung des Übergangs junger Geflüchteter in die duale Berufsausbildung sind Informationen zur Struktur und zur Arbeitsmarktverwertbarkeit der dualen Berufsausbildung in verschiedenen Sprachen …	(sehr) sinnvoll	eher sinnvoll	eher nicht sinnvoll	(gar) nicht sinnvoll	weiß nicht	Mittel-wert*
Betrieb	65 %	22 %	8 %	4 %	3 %	2,2
Zuständige Stelle	75 %	11 %	9 %	5 %	0 %	2,1
Arbeitgeber-/Wirtschaftsverband	79 %	17 %	2 %	2 %	0 %	1,9
Arbeitnehmerverband/Gewerkschaft	74 %	21 %	2 %	1 %	1 %	1,9
ÜBS	73 %	13 %	6 %	5 %	3 %	2,0
Berufsbildende Schule	57 %	35 %	0 %	0 %	8 %	2,1
Allgemeinbildende Schule	70 %	15 %	13 %	3 %	0 %	2,3
Arbeitsagentur/Jobcenter	59 %	28 %	10 %	3 %	0 %	2,3
Forschungseinrichtung	74 %	28 %	10 %	3 %	0 %	1,8
Öffentliche Bildungsverwaltung	71 %	20 %	3 %	6 %	0 %	2,1
Sonstige	78 %	17 %	2 %	4 %	0 %	1,9
Experten/Expertinnen insgesamt**	70 %	20 %	5 %	3 %	2 %	2,1

* berechnet über die Skalenpunkte von 1 = „sehr sinnvoll“ bis 6 = „gar nicht sinnvoll“
** Institutionell gewichtet, ohne Sonstige

Quelle: BIBB-Expertenmonitor 2017 – Duale Berufsausbildung junger Geflüchteter

Die berichteten Ergebnisse zur Übergangsgestaltung deuten darauf hin, dass die Experten und Expertinnen in einer praxisnahen und mit Sprachförderung verknüpften Berufsorientierung ein gutes Konzept sehen, junge Geflüchtete im Übergangsprozess zu unterstützen. Die Berufsorientierung sollte dabei eher breit und interessenbezogen angelegt – und weniger an pragmatischen Überlegungen zu leichteren Zugängen zu Ausbildungsmöglichkeiten orientiert – sein. Darauf verweisen die Positionen der Befragungsteilnehmenden dazu, ob junge Geflüchtete vorrangig in Ausbildungsberufen qualifiziert werden sollten, die geringere Sprachanforderungen stellen bzw. von Nachfrageproblemen betroffen sind (vgl. Tabelle 4). Zwar spricht sich jeweils ein (gutes) Drittel der Experten und Expertinnen zumindest tendenziell dafür aus, bei der Frage, welche dualen Ausbildungsberufe jungen Geflüchteten vorrangig zugänglich gemacht werden sollten, das sprachliche Anforderungsniveau bzw. einen Mangel an (anderen) Ausbildungsinteressenten zu berücksichtigen; die Mehrheit spricht sich jedoch mehr oder weniger vehement gegen eine Zugangssteuerung entlang solcher Gesichtspunkte aus.

Differenziert betrachtet, finden solche Zugangssteuerungen unter Gewerkschaftsvertretern und -vertreterinnen im Vergleich zu Vertretern und Vertreterinnen anderer Institutionen den geringsten Zuspruch, wohingegen sich Vertreter/-innen aus Arbeitgeber-/Wirtschaftsverbänden sowie allgemeinbildenden Schulen mit 29 % bzw. 33 % vergleichsweise häufig deutlich für einen Berufszugang aussprechen, der die Bewerberlage am Ausbildungsmarkt berücksichtigt (vgl. Tabelle A2 im Anhang).

Tabelle 4
Ausbildung junger Geflüchteter in bestimmten Berufen

	stimme (vollständig) zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme (überhaupt) nicht zu	weiß nicht	Mittelwert*
Junge Geflüchtete sollten vor allem in dualen Ausbildungsberufen mit Bewerbermangel ausgebildet werden.	18 %	23 %	24 %	34 %	1 %	3,8
Junge Geflüchtete sollten primär in Berufen ausgebildet werden, die eher geringe sprachliche Anforderungen stellen.	13 %	21 %	28 %	37 %	1 %	4,0

* berechnet über die Skalenpunkte von 1 = „stimme voll und ganz zu" bis 6 = „stimme überhaupt nicht zu"

Quelle: BIBB-Expertenmonitor 2017 – Duale Berufsausbildung junger Geflüchteter (gewichtete Daten)

3.3 Flexibilisierung der dualen Berufsausbildung für junge Geflüchtete

Junge Geflüchtete stellen keine homogene Gruppe dar. Das betrifft neben den unterschiedlichen Bildungsvoraussetzungen (u. a. Brücker/Rother/Schupp 2016) auch die jeweiligen Lebenslagen. Diese sind nicht selten über die Herausforderungen des Spracherwerbs hinaus durch weitere Anforderungen gekennzeichnet, wie etwa die finanzielle Unterstützung von noch im Herkunftsland lebenden Verwandten oder das Abzahlen von Schlepperkosten (ebd.). Um diese besonderen Konstellationen mit einer dualen Berufsausbildung vereinbaren zu können, wird derzeit über flexible Ausbildungskonzepte für junge Geflüchtete diskutiert. Da es hierfür verschiedene Möglichkeiten gibt, stellt sich die Frage, ob bestimmte Ansätze eher als andere verfolgt werden sollten.

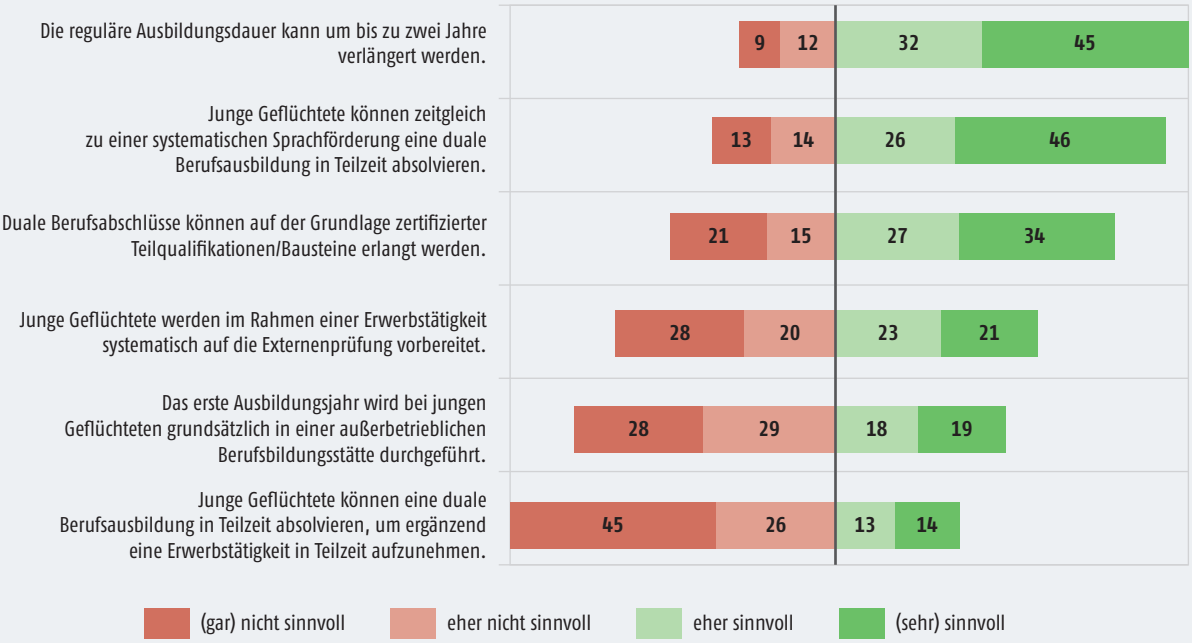
Die sechs in der Befragung zur Diskussion gestellten Ansätze flexibler Ausbildungsgestaltung finden bei den Experten und Expertinnen unterschiedliches Echo. Analog zur Präferenz für eine Verschränkung von Berufsorientierung und Sprachförderung werden vor allem solche ausbildungsbezogenen Flexibilisierungsansätze als zielführend erachtet, die auf eine Vereinbarkeit von beruflicher Qualifizierung und Spracherwerb zielen, und zwar indem die Ausbildungszeit bedarfsgerecht angepasst wird. Dies kann in Form einer Verlängerung der regulären Ausbildungsdauer erfolgen oder auch, indem die regelmäßige betriebliche Ausbildungszeit zugunsten systematischer Sprachförderung reduziert wird (vgl. Abbildung 4). Die regelmäßige betriebliche Ausbildungszeit zugunsten einer Erwerbstätigkeit zu verringern, um auf diese Weise jungen Geflüchteten die Möglichkeit zu eröffnen, bestehenden finanziellen Verpflichtungen nachzukommen, ohne auf eine berufliche Qualifizierung verzichten zu müssen, wird indes mehrheitlich für untauglich gehalten.

Kontroverser sind die Positionen der Berufsbildungsfachleute gegenüber Ansätzen, die sich auf veränderte Wege des zu einem dualen Berufsabschluss führenden Qualifikationserwerbs beziehen (vgl. Abbildung 4). So steht der Gruppe von knapp zwei Dritteln der Experten und Expertinnen, die es zumindest partiell für adäquat erachten, jungen Geflüchteten den Erwerb eines dualen Berufsabschlusses über Teilqualifikationen oder Bausteine zu ermöglichen, eine Gruppe von gut einem Drittel gegenüber, die dieser Option wenig bis gar keine Sympathie entgegenbringt. Auf noch weniger Anklang stößt der Vorschlag, junge Geflüchtete im Rahmen einer Erwerbstätigkeit auf die Externenprüfung vorzubereiten. Knapp die Hälfte der Berufsbildungsfachleute hält diesen Ansatz für wenig oder gar nicht zielführend, die gegenteilige Ansicht vertreten rund vier von zehn Befragten.

Junge Geflüchtete während des ersten Ausbildungsjahres ausschließlich in außerbetrieblichen Bildungseinrichtungen zu qualifizieren wird überwiegend als (eher) nicht sinnvoll eingestuft; ein Votum, das mit der hohen Befürwortung einhergeht, bereits im Rahmen von berufs- und ausbildungsorientierenden Maßnahmen konsequent betriebliche Praxisphasen vorzusehen (vgl. Abschnitt 3.2).

Abbildung 4

Voten zu verschiedenen Konzepten flexibler Ausbildungsgestaltung (in %)



Anmerkung: Differenz zu 100 % = auf die Kategorie „weiß nicht" entfallende Antworten

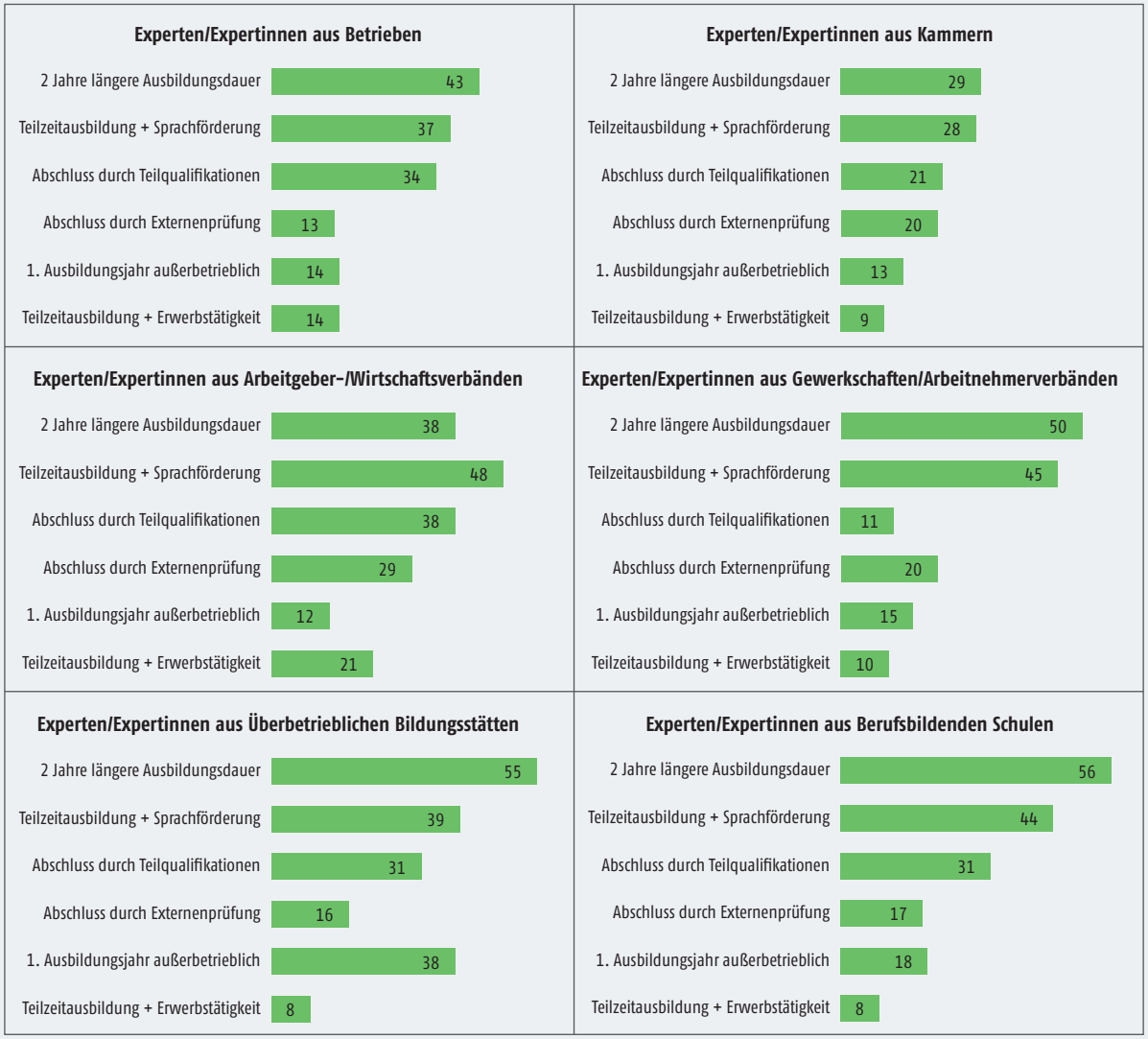
Quelle: BIBB-Expertenmonitor 2017 – Duale Berufsausbildung junger Geflüchteter (gewichtete Daten)

Die Sichtweise auf eine flexible Ausbildungsgestaltung variiert nicht nur zwischen den einzelnen Ansätzen, sondern auch zwischen Experten und Expertinnen unterschiedlicher institutioneller Zugehörigkeit. Zur Illustration ist in Abbildung 5 für die sechs institutionellen Gruppen mit der engsten Anknüpfung an die duale Berufsausbildung junger Geflüchteter ausgewiesen, wie viele ihrer Vertreter/-innen die einzelnen Ansätze jeweils für einen (sehr) sinnvollen Weg der flexiblen Ausbildungsgestaltung betrachten (für die weiteren Gruppen vgl. Tabelle A3 im Anhang).

Es zeigt sich, dass Vertreter/-innen zuständiger Stellen den Ansätzen insgesamt am seltensten umfängliche Befürwortung entgegenbringen, wohingegen vergleichsweise viele Vertreter/-innen der Arbeitgeberverbände sowie hohe Anteile der Berufsbildungsfachleute aus überbetrieblichen Berufsbildungsstätten die Ansätze als zielführend ansehen, jungen Geflüchteten den Erwerb eines dualen Berufsabschlusses zu ermöglichen.

Abbildung 5

Anteil ausgewählter Expertengruppen, die den jeweiligen Ansatz flexibler Ausbildungsgestaltung als „(sehr) sinnvoll" einstufen (in %)



Quelle: BIBB-Expertenmonitor 2017 – Duale Berufsausbildung junger Geflüchteter

Bezogen auf die einzelnen Ansätze bestehen auffällig kontroverse Haltungen

- in Bezug auf den formalen *Qualifikationserwerb durch Externenprüfung* zwischen Vertretern und Vertreterinnen der Betriebe und denen der Arbeitgeberverbände;
- in Bezug auf den *Erwerb eines formalen Berufsabschlusses über Teilqualifikationen und Bausteine* zwischen Fachleuten der Arbeitgeberseite und Fachleuten der Arbeitnehmerseite sowie
- in Bezug auf eine *anfangs rein außerbetriebliche Ausbildung* zwischen Vertretern und Vertreterinnen überbetrieblicher Berufsbildungsstätten (ÜBS)[4] und den anderen fünf eng mit Gestaltungs- und Umsetzungsfragen der dualen Berufsausbildung befassten Institutionen.

[4] ÜBS gehören zu den Institutionen, die besonders für die Durchführung außerbetrieblicher Ausbildungselemente in Betracht kämen.

Wie unter den Experten und Expertinnen insgesamt finden aber auch innerhalb der einzelnen institutionellen Gruppierungen am häufigsten die beiden Ansätze Anklang, die auf eine zeitliche Flexibilisierung der Ausbildung aufgrund sprachlicher Herausforderungen bzw. zugunsten der Sprachförderung abstellen.

3.4 Herausforderungen für Betriebe

Eine duale Berufsausbildung ist nicht nur für viele junge Geflüchtete aufgrund ihrer besonderen Lebenslagen eine Herausforderung (u. a. Brücker/Rother/Schupp 2016; Eberhard/Matthes/Gei 2017). Nach Ansicht der Experten und Expertinnen ist die Ausbildung junger Geflüchteter ebenso für Betriebe mit Herausforderungen verbunden, insbesondere mit Blick auf das Ausbildungspersonal (vgl. Tabelle 5). So sind die befragten Berufsbildungsfachleute nahezu geschlossen der Ansicht, dass die Ausbildung junger Geflüchteter eine – nicht nur, aber auch vom betrieblichen Ausbildungspersonal zu leistende – engmaschige Zusammenarbeit zwischen den beiden Lernorten Betrieb und Schule erfordert. Darüber hinaus hält die große Mehrheit der Experten und Expertinnen es für erforderlich, dass den betrieblichen Ausbildern und Ausbilderinnen spezielle pädagogische Kompetenzen für die (Bildungs-)Arbeit mit jungen Geflüchteten vermittelt werden. Die Chancen, dass Ausbildungsbetriebe wie Ausbildungspersonal diese zusätzlichen Anforderungen stemmen werden, schätzen die Berufsbildungsexperten allem Anschein nach als recht gut ein, denn nur ein kleinerer Teil von ihnen sieht in außerbetrieblichen Einrichtungen einen kompetenteren Lernort für die Berufsausbildung junger Geflüchteter als in Betrieben.

Um junge Geflüchtete in dualen Ausbildungsberufen qualifizieren zu können, ist nicht nur kompetentes Ausbildungspersonal erforderlich, es müssen auch Ausbildungsplätze vorhanden sein. Zwei Drittel der Berufsbildungsfachleute hegen allerdings gewisse bis deutliche Zweifel daran, dass diese allein von Betrieben in ausreichender Zahl bereitgestellt werden können. Zugleich hält die Mehrheit der Experten und Expertinnen aber eine Erhöhung des betrieblichen Engagements für die Ausbildung junger Geflüchteter für möglich, wenn die Voraussetzungen für die Aufnahme einer dualen Berufsausbildung für alle jungen Geflüchteten einheitlich statt abhängig von Aufenthaltsstatus und -dauer geregelt würden.

Die institutionell differenzierende Betrachtung zeigt, dass zu den Anforderungen an das betriebliche Ausbildungspersonal weitgehender Konsens über die Expertengruppen hinweg besteht (vgl. Tabelle A4 im Anhang), wenngleich Vertreter und Vertreterinnen der unmittelbar in das Ausbildungsgeschehen involvierten Institutionen noch mehr als die übrigen Fachleute betonen, dass Ausbilder und Ausbilderinnern für die Zusammenarbeit mit jungen Geflüchteten speziell geschult werden müssten.[5]

Mit Blick auf die Ausbildungskapazitäten für junge Geflüchtete kommen unter anderem Befragte aus Betrieben und Arbeitgeber-/Wirtschaftsverbänden zu voneinander abweichenden Einschätzungen darüber, inwieweit es den Betrieben gelingen wird, allein ausreichend Ausbildungsplätze bereitstellen zu können. Während jeder zweite Betriebsvertreter so gut wie keinen Zweifel daran hat, dass dies machbar ist, ist von den Wirtschaftsvertretern nur jeder vierte gleichermaßen optimistisch (vgl. Tabelle A4 im Anhang).

[5] Eine weitere, allerdings nicht unerwartete Auffälligkeit besteht darin, dass Fachleute aus überbetrieblichen Berufsbildungsstätten außerbetriebliche Einrichtungen im Vergleich zu Betrieben häufiger als alle anderen Gruppierungen als geeigneter für die Ausbildung junger Geflüchteter ansehen.

Tabelle 5
Anforderungen, die die Ausbildung junger Geflüchteter an Betriebe stellt

	stimme (vollständig) zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme (überhaupt) nicht zu	weiß nicht	Mittelwert*
Ausbildungskompetenz						
Die Ausbildung junger Geflüchteter erfordert eine besonders intensive Kooperation zwischen Betrieben und Berufsschulen.	81 %	16 %	2 %	1 %	0 %	1,8
Das betriebliche Ausbildungspersonal braucht für die Ausbildung junger Geflüchteter besondere Schulungen.	68 %	23 %	7 %	2 %	0 %	2,2
Um junge Geflüchtete dual auszubilden, sind außerbetriebliche Einrichtungen (Bildungsträger) besser geeignet als Betriebe.	10 %	18 %	34 %	38 %	1 %	4,1
Ausbildungskapazität						
Es würden sich mehr Betriebe an der Ausbildung junger Geflüchteter beteiligen, wenn der Zugang zur dualen Berufsausbildung unabhängig von Aufenthaltsstatus und -dauer wäre.	53 %	22 %	12 %	8 %	5 %	2,5
Die von Betrieben bereitgestellten Ausbildungsplätze werden für die Ausbildung junger Geflüchteter allein nicht ausreichen.	43 %	22 %	13 %	12 %	10 %	2,8
Ohne Finanzhilfen vom Staat werden Betriebe die Ausbildung junger Geflüchteter nicht bewältigen können.	38 %	30 %	19 %	11 %	2 %	2,9

* berechnet über die Skalenpunkte von 1 = „stimme voll und ganz zu“ bis 6 = „stimme überhaupt nicht zu“

Quelle: BIBB-Expertenmonitor 2017 – Duale Berufsausbildung junger Geflüchteter (gewichtete Daten)

3.5 Antriebe und Hemmnisse für Betriebe, junge Geflüchtete als Auszubildende einzustellen

Aus vorliegenden Studien geht hervor, dass bisher erst ein kleiner Teil an Betrieben junge Geflüchtete als Auszubildende eingestellt hat, wenngleich mehr Betriebe dafür Möglichkeiten sehen und dazu auch bereit wären (u. a. Baic et al. 2017; DIHK 2016; Ebbinghaus 2017; Geis/Placke/Plünnecke 2016). Darüber hinaus liefern die Studien Hinweise darauf, dass u. a. die Betriebsgröße sowie die Branche von Bedeutung für das Ausbildungsengagement von Betrieben sind, sich aber auch Ausbildungserfahrungen mit und Kontakte zu Geflüchteten förderlich auf die Bereitschaft von Betrieben auszuwirken scheinen, sich (weiterhin) an der beruflichen Qualifizierung Geflüchteter zu beteiligen. Als Hemmnisse zeichneten sich u. a. Sprachprobleme, fehlende oder nicht einschätzbare Vorbildung sowie rechtliche Unsicherheiten ab (Baic et al. 2017; DIHK 2016; Ebbinghaus 2017; Geis/Placke/Plünnecke 2016).

In der Expertenbefragung wurden diese Erkenntnisse aufgegriffen und um einige ausbildungsspezifische Aspekte ergänzt, die potenziell Einfluss auf die betriebliche Beteiligung an der Ausbildung junger Geflüchteter haben könnten. Da hier insbesondere interessiert, wie Betriebe die potenziellen Einflussfaktoren beurteilen und inwieweit sich ihre Sicht von denen anderer

Akteure, die an der Diskussion um die Integration junger Geflüchteter in und durch Ausbildung beteiligt sind, unterscheiden, werden nachfolgend die Positionen der betrieblichen Experten und Expertinnen mit denen aller anderen befragten Berufsbildungsfachleute[6] kontrastiert.

Abbildung 6

Positionen zu förderlichen und hinderlichen Aspekten für die betriebliche Beteiligung an der Ausbildung junger Geflüchteter (Mittelwerte)

Anmerkung: Zur besseren Darstellung ist nur ein Ausschnitt der verwendeten sechsstufigen Skala (von 1 = „trifft völlig zu“ bis 6 = „trifft überhaupt nicht zu“) abgebildet.

Quelle: BIBB-Expertenmonitor 2017 – Duale Berufsausbildung junger Geflüchteter (gewichtete Daten)

Es zeigt sich, dass sich die thematisierten Aspekte für Vertreter und Vertreterinnen aus Betrieben ähnlich darstellen wie aus Sicht der anderen Institutionen angehörenden Berufsbildungsfachleute. Dies gilt gleichermaßen für Aspekte, die die betriebliche Beteiligung an der Ausbildung junger Geflüchteter eher begünstigen, als auch für solche, die Betriebe eher von diesem Engagement abhalten könnten (vgl. Abbildung 6).

Als stärkster Motor, Betriebe zur Ausbildung junger Geflüchteter zu motivieren, kristallisieren sich für diese Personengruppe engagiert eintretende Beschäftigte heraus. Experten und Expertinnen aus Betrieben wie aus anderen Institutionen halten es für recht wahrscheinlich, dass Betriebe jungen Geflüchteten Ausbildungschancen eröffnen, wenn sich die eigenen Beschäftigten hierfür stark machen. Auch dürften Betriebe eher bereit sein, junge Geflüchtete als Auszubildende einzustellen, wenn sie hauptamtlich ausbildende Mitarbeiter/-innen beschäftigen. Diese

[6] Ausgenommen sind auch hier die zur Gruppe der Sonstigen zusammengefasst Befragungsteilnehmenden; vgl. hierfür Tabelle A5a und A5b im Anhang.

Einschätzung korrespondiert gut mit der – von Befragten aus Betrieben noch etwas stärker als von Befragten anderer Institutionen vorgenommenen – Einordnung, dass vor allem der als hoch eingestufte Betreuungsaufwand Betriebe davon abhalten wird, sich der Ausbildung junger Geflüchteter anzunehmen. Eine solche Betreuung ist am ehesten zu leisten, wenn Beschäftigte ganz oder zumindest partiell von anderen Aufgaben freigestellt sind, um Ausbildungsaufgaben wahrzunehmen.

Während Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsstellen durchaus dazu beitragen können, dass Betriebe junge Geflüchtete als Ausbildungskandidaten ins Auge fassen, stehen nicht gegebene Besetzungsschwierigkeiten nicht unbedingt der Ausbildung junger Geflüchteter entgegen. Das deutet darauf hin, dass Betriebe auch bereit sein dürften, für junge Geflüchtete zusätzliche Ausbildungsstellen einzurichten.

Interessant ist, dass Unsicherheiten in Bezug auf die Voraussetzungen, die junge Geflüchtete mitbringen, zwar als ein gewisser Hinderungsgrund gesehen werden, mit diesen Jugendlichen Ausbildungsverhältnisse einzugehen, eine längere Probezeit, während der diese Voraussetzungen ausgeleuchtet werden könnten, aber eher wenig Einfluss darauf hätte, diesen Schritt doch zu gehen. Das lässt vermuten, dass die reguläre Probezeit von maximal vier Monaten aus Sicht betrieblicher Akteure wie auch aus Sicht von Akteuren anderer Institutionen ausreichend ist, um die Ausbildungsvoraussetzungen in Erfahrung zu bringen.

Die größten – und statistisch einzig bedeutsamen – Unterschiede zwischen den Auskünften betrieblicher Akteure und Akteuren anderer Institutionen bestehen bei der Frage, inwieweit Bedenken, ob junge Geflüchtete in der Berufsschule mitkommen, eine Rolle dabei spielen, junge Geflüchtete nicht als Auszubildende einzustellen. Für betriebliche Akteure sind diese Bedenken ein größeres Hemmnis als von den Akteuren anderer Institutionen angenommen.

Zwischen den nicht-betrieblichen Akteuren, die hier zusammengefasst den betrieblichen Akteuren gegenübergestellt wurden, gibt es ebenfalls einige Unterschiede in den Auffassungen zu den Aspekten, die die betriebliche Bereitschaft zur Ausbildung junger Geflüchteter potenziell fördern bzw. hemmen könnten. Dies betrifft bei den potenziell förderlichen Aspekten ebenfalls die Rolle einer verlängerten Probezeit und bei den potenziell hemmenden Aspekten wiederum die Frage, inwieweit Sorgen in Bezug auf das Mitkommen in der Berufsschule in die Entscheidung von Betrieben, junge Geflüchtete auszubilden, hineinspielen (vgl. Tabelle A5a und A5b im Anhang).

3.6 Unterstützung von Betrieben und jungen Geflüchteten während der Ausbildung

Aus den bislang vorgestellten Ergebnissen lässt sich ableiten, dass Betriebe und Geflüchtete während der Ausbildung Unterstützung benötigen. Auch hier stellt sich – ähnlich wie mit Blick auf den Übergangsprozess und die flexiblen Ausbildungskonzepte – die Frage nach zielführenden Unterstützungsleistungen. Um Hinweise hierauf zu finden, wurden die Experten und Expertinnen darum gebeten, insgesamt sieben Unterstützungsansätze zu beurteilen. Davon bezogen sich drei auf die Begleitung und Entlastung von Betrieben und jungen Geflüchteten durch externe Ansprechpartner, drei auf ausbildungsergänzende Fördermaßnahmen für junge Geflüchtete und einer auf die Bereitstellung sprachlich vereinfachter Ausbildungs- und Prüfungsmaterialien.

Fünf dieser Ansätze sind aus Sicht von mehr als 90 % aller befragten Berufsbildungsexperten und -expertinnen wie auch aus Sicht von über 90 % der Vertreter/-innen jeder einzelnen Institution eher bis sehr sinnvoll, um Betriebe und junge Geflüchtete im Prozess der Ausbildung zu unterstützen. Hierzu zählen alle drei zur Diskussion gestellten Ansätze, die eine Unterstützung und

Entlastung von Betrieben und Geflüchteten durch externe Personen vorsehen. Die beiden weiteren Ansätze gehören zum Kreis der ausbildungsergänzenden Förderkonzepte für junge Geflüchtete. Im Einzelnen handelt es sich dabei um folgende Ansätze:

- Betrieben steht eine externe persönliche Ansprechperson zur Verfügung, die in schwierigen Ausbildungssituationen Unterstützung leistet.
- Eine externe Ansprechperson unterstützt die jungen Geflüchteten bei allen Angelegenheiten, die nicht direkt mit der Ausbildung zu tun haben.
- Junge Geflüchtete werden über die gesamte Ausbildungszeit hinweg von einem/einer Ausbildungsbegleiter/-in unterstützt (assistierte Ausbildung).
- Junge Geflüchtete erhalten mit Ausbildungsbeginn ausbildungsbegleitende Hilfen.
- Junge Geflüchtete in Ausbildung erhalten ausbildungsbegleitend systematische Sprachförderung.

Tabelle 6

Positionen institutioneller Expertengruppen zur Unterstützung junger Geflüchteter im Ausbildungsprozess durch zusätzlichen Berufsschulunterricht außerhalb der Ausbildungszeit

Zur Unterstützung junger Geflüchteter während einer dualen Berufsausbildung ist zusätzlicher Berufsschulunterricht außerhalb der Ausbildungszeit ...	(sehr) sinnvoll	eher sinnvoll	eher nicht sinnvoll	(gar) nicht sinnvoll	weiß nicht	Mittelwert*
Betrieb	54 %	20 %	16 %	3 %	6 %	2,4
Zuständige Stelle	57 %	25 %	12 %	3 %	3 %	2,4
Arbeitgeber-/Wirtschaftsverband	54 %	27 %	13 %	0 %	6 %	2,4
Arbeitnehmerverband/Gewerkschaft	44 %	26 %	13 %	16 %	1 %	2,9
ÜBS	54 %	24 %	15 %	7 %	0 %	2,6
Berufsbildende Schule	57 %	19 %	16 %	6 %	1 %	2,4
Allgemeinbildende Schule	65 %	20 %	10 %	3 %	3 %	2,2
Arbeitsagentur/Jobcenter	49 %	36 %	10 %	5 %	0 %	2,7
Forschungseinrichtung	49 %	31 %	13 %	3 %	3 %	2,6
Öffentliche Bildungsverwaltung	43 %	29 %	14 %	11 %	3 %	2,8
Sonstige	59 %	20 %	13 %	6 %	2 %	2,4
Experten/Expertinnen insgesamt**	53 %	26 %	13 %	6 %	3 %	2,5

* berechnet über die Skalenpunkte von 1 = „sehr sinnvoll“ bis 6 = „gar nicht sinnvoll“
** institutionell gewichtet, ohne Sonstige

Quelle: BIBB-Expertenmonitor 2017 – Duale Berufsausbildung junger Geflüchteter

Während unter den Experten und Expertinnen Konsens darüber besteht, dass es sich bei ausbildungsbegleitenden Hilfen und ausbildungsbegleitender Sprachförderung um angemessene Fördermaßnahmen handelt, um junge Geflüchtete im Ausbildungsprozess zu unterstützen, ist dies in Bezug auf zusätzlichen Berufsschulunterricht außerhalb der Ausbildungszeit nicht der Fall (vgl. Tabelle 6). Zwar ist auch hier insgesamt wie innerhalb der einzelnen Gruppen der Großteil der Experten und Expertinnen der Ansicht, dass es sich um einen zielführenden Ansatz handelt; diesen steht aber jeweils eine nicht allzu kleine Gruppe gegenüber, die diesen Ansatz kritisch sieht. Am größten ist diese unter Gewerkschaftsvertretern und -vertreterinnen.

Ähnlich stellt sich das Bild zur Frage dar, inwieweit jungen Geflüchteten Ausbildungsmaterialien und Prüfungsaufgaben in einfacher Sprache zur Verfügung gestellt werden sollten. Zwar wird auch das mehrheitlich befürwortet, und zwar auch hier insgesamt sowie innerhalb jeder einzelnen institutionellen Expertengruppe. Wirklicher Konsens besteht in dieser Frage aber nicht (vgl. Tabelle 7).

Tabelle 7

Positionen institutioneller Expertengruppen zur Unterstützung junger Geflüchteter im Ausbildungsprozess durch sprachvereinfachte Unterlagen

Zur Unterstützung junger Geflüchteter während einer dualen Berufsausbildung sind in einfacher Sprache formulierte Ausbildungsunterlagen und Prüfungsaufgaben ...	(sehr) sinnvoll	eher sinnvoll	eher nicht sinnvoll	(gar) nicht sinnvoll	weiß nicht	Mittelwert*
Betrieb	44 %	27 %	15 %	13 %	1 %	2,9
Zuständige Stelle	51 %	23 %	12 %	13 %	1 %	2,8
Arbeitgeber-/Wirtschaftsverband	54 %	23 %	15 %	6 %	2 %	2,4
Arbeitnehmerverband/Gewerkschaft	59 %	27 %	10 %	5 %	0 %	2,4
ÜBS	56 %	20 %	17 %	7 %	0 %	2,5
Berufsbildende Schule	61 %	14 %	10 %	10 %	4 %	2,5
Allgemeinbildende Schule	65 %	18 %	10 %	5 %	35	2,4
Arbeitsagentur/Jobcenter	54 %	21 %	18 %	8 %	0 %	2,7
Forschungseinrichtung	61 %	13 %	13 %	11 %	2 %	2,5
Öffentliche Bildungsverwaltung	43 %	29 %	11 %	14 %	3 %	2,8
Sonstige	57 %	19 %	17 %	4 %	4 %	2,4
Experten/Expertinnen insgesamt**	55 %	21 %	13 %	9 %	2 %	2,5

* berechnet über die Skalenpunkte von 1 = „sehr sinnvoll“ bis 6 = „gar nicht sinnvoll“
** institutionell gewichtet, ohne Sonstige

Quelle: BIBB-Expertenmonitor 2017 – Duale Berufsausbildung junger Geflüchteter

3.7 Ergänzende Betrachtungen zur dualen Berufsausbildung junger Geflüchteter

Mehr als jede/-r sechste Befragungsteilnehmende nutzte die Möglichkeit, sich zum Abschluss der Befragung über Freitextangaben weiter zum Thema zu äußern und so ergänzende Sichtweisen, Kommentare und Anmerkungen einzubringen.[7] Vielfach wurde dabei auf die Bedeutung von Sprachkenntnissen und Sprachförderung eingegangen. So werden Kenntnisse der deutschen Sprache *„als A und O“*, *als „Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Ausbildung“* oder auch als *„Schlüssel zum Erfolg“* herausgestellt und betont, dass *„Sprachförderung (…) absolute Priorität haben (muss)“*, *„das Ganze (…) nur Sinn (macht), wenn die deutsche Sprache beherrscht wird“* und dass *„Sprachdefizite (…) die Hauptursache (sind), dass nur wenige (Geflüchtete; eigene Ergänzung) mit einem Praktikum/EQ oder einer dualen Ausbildung beginnen/diese durchhalten“*.

[7] Die freien Äußerungen gehen vorrangig auf Befragungsteilnehmende zurück, die Geflüchtete beruflich oder privat darin unterstützen, Zugang zum deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu finden (vgl. Abschnitt 2.3).

Mehrfach wurde auch auf das unter Geflüchteten kaum vorhandene und daher zu vermittelnde Wissen über das deutsche Ausbildungs- und Beschäftigungssystem eingegangen. *„Wichtig ist es, das Ausbildungssystem und die späteren Aufstiegschancen zu erläutern“* heißt es hierzu beispielsweise, oder auch: *„Berufsausbildung ist in vielen Ländern unbekannt. Daraus resultieren große Verständnisprobleme für die Notwendigkeit einer solchen.“*

Wiederholt wurde darauf hingewiesen, dass „bei aller Notwendigkeit und Hilfestellung für diese Personengruppe (d. h. die Geflüchteten; eigene Ergänzung) nicht vergessen werden (sollte), dass auch alle anderen Jugendlichen die gleiche Manpower erhalten sollten“. Ferner wird verschiedentlich davor gewarnt, „dass die duale BA (Berufsausbildung; eigene Ergänzung), die international hohes Ansehen genießt, (…) generell nicht aufgeweicht werden (sollte)“ und man auch „die Anforderungen der einzelnen Ausbildungsberufe nicht aufweichen (sollte)“, denn – so weiter – „eine Ausbildung ‚zweiter Klasse‘ (Hervorhebung im Original) bringt den Geflüchteten auf dem Arbeitsmarkt nur Nachteile“. An anderer Stelle wird allerdings vorgebracht, dass es „Berufsbilder mit einfacheren Anforderungen (braucht), wie z. B. bei den zweijährigen Ausbildungsberufen“.

Nicht zuletzt brachten die Experten und Expertinnen des Öfteren die aus ihrer Sicht unübersichtlichen Strukturen von Zuständigkeiten, Programmen und Maßnahmen sowie die teilweise hiermit in Verbindung gebrachten unterschiedlichen Regelungen je nach Aufenthaltsstatus zur Sprache. *„Es fehlen Masterpläne“*, wird es an einer Stelle auf den Punkt gebracht.

4 Zusammenfassung der Befragungsergebnisse

Bislang sind junge Geflüchtete noch verhältnismäßig selten am Ausbildungsmarkt vertreten. Eine aktuelle annahmebasierte Modellrechnung des BIBB geht aber davon aus, dass die Nachfrage junger Geflüchteter nach einer Berufsausbildung bereits in den kommenden Jahren spürbar ansteigen wird (Winnige/Maier/Steeg 2017). Damit besteht dringender Bedarf, Lösungen für die damit einhergehenden Herausforderungen zu finden.

Angesichts der Heterogenität der Gruppe in Bezug auf Ausbildungsvoraussetzungen, Sprachkenntnisse und Lebenssituationen wird sich diese Aufgabe nicht durch einige wenige Konzepte bewältigen lassen. Das legen die mit dem BIBB-Expertenmonitor erhobenen Einschätzungen und Stellungnahmen von Berufsbildungsfachleuten zur dualen Ausbildung junger Geflüchteter nahe. Unabhängig davon, ob es um den Übergang in, die Gestaltung der oder die Durchführung von dualer Berufsausbildung geht, werden jeweils unterschiedliche Ansätze gleichermaßen für sinnvoll und zielführend erachtet, junge Geflüchtete – aber auch Betriebe – im Bemühen um gelingende Teilhabe und Integration zu unterstützen. Die mehrheitlich vertretene Ansicht, dass die Landschaft der bestehenden Unterstützungsprogramme und Maßnahmen zu unübersichtlich ist[8], spricht zudem dafür, zumindest mittelfristig darauf hinzuarbeiten, einzelne Ansätze und Konzepte in Unterstützungsstrukturen zu überführen, die Übergangs- und Ausbildungsprozesse als Ganzes umspannen.

Unterstützungsleistungen sind zwar notwendig; um die Potenziale der dualen Berufsausbildung für die Integration junger Geflüchteter zum Tragen zu bringen, ist eine ausreichende Anzahl an Ausbildungsplätzen aber ebenso unabdingbar. Zwar bleiben Ausbildungsstellen zunehmend unbesetzt. Im Jahr 2016 belief sich die Anzahl der offiziell bei der Bundesagentur für Arbeit als unbesetzt registrierten Ausbildungsplätze auf 43.500 (Bundesagentur für Arbeit 2016b). Betroffen waren besonders Ausbildungsberufe des Gastgewerbes und Lebensmittelhandwerks; so konnte in den Berufen Restaurantfachmann/-frau, Fleischer/-in und Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk jede dritte Stelle nicht besetzt werden (Matthes et al. 2016). Allerdings warnen die Experten und Expertinnen davor, den Ausbildungszugang junger Geflüchteter auf diese Berufe zu kanalisieren. Aus gutem Grund: Bleiben die beruflichen Wünsche und Interessen der jungen Geflüchteten beim Ausbildungszugang unberücksichtigt, besteht die Gefahr, dass die duale Berufsausbildung ihr Potenzial einbüßt, die Grundlage für anschließende Beschäftigung und damit selbstständige Lebensführung zu legen. Das heißt nicht, dass grundsätzlich davon abgesehen werden sollte, junge Geflüchtete (auch) für Ausbildungsberufe mit Nachwuchsproblemen zu gewinnen. Die Erwartungen sollten aber nicht zu hoch angesetzt werden, denn die Berufswünsche junger Geflüchteter, die den Weg in die duale Berufsausbildung suchen, scheinen sich nicht substanziell von denen anderer ausbildungsinteressierter junger Menschen zu unterscheiden (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2016a). Damit dürfte die Chance, die der Zugang junger Geflüchteter zur dualen Berufsausbildung birgt, weniger darin liegen, bestehende Probleme am Ausbildungs- und Fachkräftemarkt zu bewältigen, als vielmehr darin, einen Beitrag zu leisten, das Aufkommen weiterer Problemlagen abzuwenden.

[8] Knapp die Hälfte der Experten und Expertinnen stimmte dieser Sichtweise (voll und ganz), weitere knappe 30 % eher zu.

Literatur

Baic, Alexander et al.: Integrationskraft Arbeit. Eine Zwischenbilanz: Erfahrungen von 300 Unternehmen mit der Arbeitsmarktintegration von 2.500 Geflüchteten. München 2017

Braun, Frank; Lex, Tilly: Berufliche Qualifizierung von jungen Geflüchteten. Eine Expertise. München: Deutsches Jugendinstitut 2016

Brücker, Herbert et al.: Geflüchtete Menschen in Deutschland – eine qualitative Befragung. IAB-Forschungsbericht 9/2016. Nürnberg

Brücker, Herbert; Rother, Nina; Schupp, Jürgen (Hrsg.): IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Überblick und erste Ergebnisse. IAB-Forschungsbericht 14/2016. Nürnberg

Bundesagentur für Arbeit (BA): Ausbildungsmarkt kompakt: Der Ausbildungsmarkt im Jahr 2015/2016. Nürnberg 2016a

Bundesagentur für Arbeit (BA): Arbeitsmarkt in Zahlen. Ausbildungsstellenmarkt. Bewerber und Berufsausbildungsstellen. Deutschland. September 2016. Nürnberg 2016b

Deutscher Industrie- und Handelkammertag (DIHK): Ausbildung 2016. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung. Berlin 2016

Ebbinghaus, Margit: Praktikums- und Ausbildungsstellen für Geflüchtete – Wann Klein- und Mittelbetriebe sie von sich aus anbieten. BIBB-Report 1/2017. Bonn

Eberhard, Verena; Matthes, Stephanie; Gei, Julia: Junge Geflüchtete beim Übergang in Ausbildung – Erste Ergebnisse aus der BA/BIBB-Migrationsstudie 2016. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildugnsbericht 2017. Bonn 2017, S. 437–447

Ehrenthal, Bettina; Krekel, Elisabeth M.; Ulrich, Joachim Gerd: BIBB richtet Expertenmonitor Berufliche Bildung ein. In: BWPplus, Beilage zur Zeitschrift Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 5 (2004) 33, S. 2–3

Frieling, Friederike; Ulrich, Joachim Gerd: Die Reformdebatte zum Übergang Schule-Berufsausbildung im Spiegel divergierender Interessen. In: Maier, Maja S.; Vogel, Thomas: Übergänge in eine neue Arbeitswelt? Blinde Flecken in der Debatte zum Übergangssystem Schule-Beruf. Wiesbaden 2013, S. 69–93

Geis, Wido; Placke, Beate; Plünnecke, Axel: Integrationsmonitor. Ein Fortschrittsbericht. Gutachten für die Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft. Köln 2016

Granato, Mona et al. (2016): Wege zur Integration von jungen Geflüchteten in die berufliche Bildung – Stärken der dualen Berufsausbildung in Deutschland nutzen. BIBB-Fachbeitrag im Internet – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/8033 (letzter Aufruf: 16.02.2016)

ifo Institut: ifo Managerbefragung April 2016. – URL: http://www.cesifo-group.de/de/ifoHome/facts/Survey-Results/Managerberfragung/Archiv/Managerberfragung-201604.html (letzter Aufruf: 16.02.2016)

Matthes, Stephanie et al.: Stabiles Ausbildungsangebot, leicht sinkende Nachfrage, mehr unbesetzte Plätze. Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2016. Bonn 2016 – URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/ab21_beitrag_naa-2016.pdf (letzter Aufruf: 07.03.2017)

Robert Bosch Stiftung (Hrsg.): Chancen erkennen – Perspektiven schaffen – Integration ermöglichen. Bericht der Robert Bosch Expertenkommission zur Neuausrichtung der Flüchtlingspolitik. Stuttgart 2016 – URL: http://www.bosch-stiftung.de/content/language1/downloads/RBS_Bericht_Expertenkommission_2016.pdf (letzter Aufruf: 16.02.2017)

Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. (Hrsg.): Integration durch Bildung. Migranten und Flüchtlinge in Deutschland. Gutachten des Aktionsrats Bildung. Münster 2016 – URL: http://www.aktionsrat-bildung.de/fileadmin/Dokumente/ARB_Gutachten_Integration_gesamt_mit_Cover.pdf (letzter Aufruf: 16.02.2017)

Winnige, Stefan; Maier, Tobias; Steeg, Stefanie: Voraussichtliches Ausmaß der Nachfrage Geflüchteter nach beruflicher Ausbildung. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017. Bonn 2017, S. 453–467

Worbs, Susanne; Bund, Eva: Qualifikationsstruktur, Arbeitsmarktbeteiligung und Zukunftsorientierung. Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge in Deutschland. BAMF Kurzanalyse Ausgabe 1/2016 – URL: www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Kurzanalysen/kurzanalyse1_qualifikationsstruktur_asylberechtigte.pdf?__blob=publicationFile (letzter Aufruf: 16.02.2016)

Anhang

► Institutionell differenzierende Auswertung

In den nachfolgenden Tabellen werden Ergebnisse aus den institutionell differenzierenden Auswertungen der Expertenbefragung zur dualen Berufsausbildung junger Geflüchteter ausgewiesen. Für jede der elf nach institutioneller Herkunft der Experten und Expertinnen voneinander abgegrenzten Gruppen wird jeweils der Prozentanteil angegeben, der einem Item (voll und ganz) zugestimmt hat bzw. dieses als (sehr) sinnvoll eingestuft hat. Ferner wird angegeben, wie hoch der Anteil der Befragten aus der jeweiligen Gruppe ist, der bei einem Item die Antwortkategorie „weiß nicht“ gewählt hat. Für diese Angaben stellt jeweils die Gesamtheit der Experten und Expertinnen, die der institutionell abgegrenzten Gruppe angehören, die Berechnungsbasis dar. Für die ebenfalls ausgewiesenen Mittelwerte bilden diejenigen Mitglieder einer Gruppe die Berechnungsbasis, die auf das Item *nicht* mit „weiß nicht“ geantwortet haben. Die Mittelwerte beziehen sich jeweils auf eine von 1 bis 6 reichende Skala, mit 1 als dem Wert für höchste Zustimmung (z. B. „stimme voll und ganz zu“).

Aus den einzelnen Gruppen haben an der Befragung teilgenommen:

Experten/Expertinnen aus Betrieben	n = 79
Experten/Expertinnen aus Kammern/zuständigen Stellen	n = 75
Experten/Expertinnen aus Arbeitgeber-/Wirtschaftsverbänden	n = 48
Experten/Expertinnen aus Gewerkschaften/Arbeitnehmerverbänden	n = 82
Experten/Expertinnen aus überbetrieblichen Berufsbildungsstätten (ÜBS)	n = 71
Experten/Expertinnen aus berufsbildenden Schulen	n = 77
Experten/Expertinnen aus allgemeinbildenden Schulen	n = 40
Experten/Expertinnen aus Arbeitsagenturen/Jobcentern	n = 39
Experten/Expertinnen aus Forschungseinrichtungen	n = 61
Experten/Expertinnen aus der öffentlichen (Bildungs-)Verwaltung	n = 35
Experten/Expertinnen aus sonstigen Institutionen (Sonstige)	n = 54

Tabelle A1

Einschätzungen zu Relevanz und Mehrwert der dualen Ausbildung junger Geflüchteter nach institutioneller Zugehörigkeit

		Betrieb	Zuständige Stelle	Arbeitgeber-/ Wirtschaftsverband	Arbeitnehmerverband/ Gewerkschaft	ÜBS	Berufsbildende Schule	Allgemeinbildende Schule	Arbeitsagentur/ Jobcenter	Forschungseinrichtung	Öffentl. Bildungsverwaltung	Sonstige
Die duale Berufsausbildung ist der beste Weg, um junge Geflüchtete in die Gesellschaft zu integrieren.	stimme (völlig) zu	70 %	81 %	75 %	87 %	79 %	71 %	65 %	74 %	69 %	60 %	63 %
	weiß nicht	0 %	1 %	2 %	1 %	0 %	3 %	0 %	0 %	2 %	3 %	4 %
	Mittelwert	2,1	1,8	2,1	1,7	2,0	2,0	2,3	2,1	2,1	2,4	2,2
Für die Sicherung des Fachkräftenachwuchses ist die duale Berufsausbildung junger Geflüchteter unverzichtbar.	stimme (völlig) zu	42 %	41 %	50 %	66 %	61 %	40 %	48 %	59 %	48 %	46 %	56 %
	weiß nicht	3 %	1 %	2 %	1 %	0 %	1 %	5 %	0 %	3 %	0 %	2 %
	Mittelwert	2,9	2,8	2,6	2,3	2,4	3,0	2,6	2,6	2,7	2,7	2,4
Durch die Integration junger Geflüchteter in die duale Berufsausbildung wird das duale System insgesamt an Ansehen gewinnen.	stimme (völlig) zu	46 %	27 %	38 %	59 %	44 %	42 %	28 %	31 %	31 %	40 %	43 %
	weiß nicht	9 %	7 %	4 %	5 %	3 %	10 %	13 %	15 %	7 %	14 %	6 %
	Mittelwert	2,9	3,1	2,9	2,4	2,9	2,9	3,1	2,8	3,1	2,9	2,7
Von Ausbildungsmodellen für junge Geflüchtete werden benachteiligte Jugendliche insgesamt profitieren.	stimme (völlig) zu	37 %	19 %	38 %	52 %	34 %	36 %	38 %	28 %	48 %	37 %	39 %
	weiß nicht	9 %	9 %	8 %	4 %	3 %	6 %	18 %	13 %	8 %	3 %	9 %
	Mittelwert	3,1	3,4	2,7	2,7	3,1	3,0	2,6	3,1	2,7	3,1	2,9

Quelle: BIBB-Expertenmonitor 2017 – Duale Berufsausbildung junger Geflüchteter

Tabelle A2

Positionen zur Ausbildung junger Geflüchteter in bestimmten Berufen nach institutioneller Zugehörigkeit

		Betrieb	Zuständige Stelle	Arbeitgeber-/ Wirtschaftsverband	Arbeitnehmerverband/ Gewerkschaft	ÜBS	Berufsbildende Schule	Allgemeinbildende Schule	Arbeitsagentur/ Jobcenter	Forschungseinrichtung	Öffentl. Bildungsverwaltung	Sonstige
Junge Geflüchtete sollten vor allem in dualen Ausbildungsberufen mit Bewerbermangel ausgebildet werden.	stimme (völlig) zu	13 %	21 %	29 %	9 %	24 %	15 %	33 %	18 %	13 %	9 %	12 %
	weiß nicht	1 %	1 %	0 %	0 %	0 %	1 %	8 %	0 %	2 %	0 %	4 %
	Mittelwert	4,0	3,6	3,7	4,7	3,5	3,8	3,1	3,7	3,9	4,1	3,9
Junge Geflüchtete sollten primär in Berufen ausgebildet werden, die eher geringe sprachliche Anforderungen stellen.	stimme (völlig) zu	18 %	20 %	10 %	5 %	14 %	22 %	13 %	16 %	7 %	9 %	13 %
	weiß nicht	1 %	1 %	0 %	0 %	0 %	1 %	0 %	0 %	2 %	3 %	2 %
	Mittelwert	3,7	3,6	4,0	4,9	3,9	3,6	3,7	4,1	4,2	4,0	4,3

Quelle: BIBB-Expertenmonitor 2017 – Duale Berufsausbildung junger Geflüchteter

Tabelle A3

Positionen zu Ansätzen flexibler Ausbildungsgestaltung nach institutioneller Zugehörigkeit

		Betrieb	Zuständige Stelle	Arbeitgeber-/ Wirtschaftsverband	Arbeitnehmerverband/ Gewerkschaft	ÜBS	Berufsbildende Schule	Allgemeinbildende Schule	Arbeitsagentur/ Jobcenter	Forschungseinrichtung	Öffentl. Bildungsverwaltung	Sonstige
Die reguläre Ausbildungszeit kann um bis zu zwei Jahre verlängert werden.	(sehr) sinnvoll	43 %	29 %	38 %	50 %	55 %	56 %	53 %	36 %	54 %	37 %	48 %
	weiß nicht	1 %	3 %	4 %	0 %	3 %	0 %	0 %	5 %	7 %	3 %	6 %
	Mittelwert	2,8	3,3	2,8	2,6	2,5	2,5	2,5	3,1	2,3	3,2	2,9
Junge Geflüchtete können zeitgleich zu einer systematischen Sprachförderung eine duale Berufsausbildung in Teilzeit absolvieren.	(sehr) sinnvoll	37 %	28 %	48 %	45 %	39 %	44 %	68 %	28 %	67 %	54 %	59 %
	weiß nicht	3 %	0 %	0 %	0 %	1 %	4 %	3 %	0 %	0 %	0 %	4 %
	Mittelwert	3,2	3,4	2,6	2,7	2,9	2,7	2,3	3,3	2,1	2,9	2,3
Duale Berufsabschlüsse können auf der Grundlage zertifizierter Teilqualifikationen/ Bausteine erlangt werden.	(sehr) sinnvoll	34 %	21 %	38 %	11 %	31 %	31 %	43 %	38 %	52 %	40 %	44 %
	weiß nicht	3 %	4 %	2 %	2 %	3 %	3 %	10 %	3 %	5 %	0 %	4 %
	Mittelwert	3,4	3,9	2,9	4,4	3,2	3,3	2,7	3,2	2,6	2,9	2,8
Junge Geflüchtete werden im Rahmen einer Erwerbstätigkeit systematisch auf die Externenprüfung vorbereitet.	(sehr) sinnvoll	13 %	20 %	29 %	20 %	16 %	17 %	36 %	10 %	23 %	31 %	37 %
	weiß nicht	6 %	1 %	13 %	4 %	6 %	3 %	18 %	0 %	15 %	9 %	9 %
	Mittelwert	3,9	3,9	3,2	3,8	4,0	4,2	2,9	3,7	3,4	3,3	3,3
Das erste Ausbildungsjahr wird bei jungen Geflüchteten grundsätzlich in einer außerbetrieblichen Berufsbildungsstätte durchgeführt.	(sehr) sinnvoll	14 %	13 %	12 %	15 %	38 %	18 %	33 %	15 %	15 %	17 %	28 %
	weiß nicht	0 %	3 %	6 %	5 %	4 %	8 %	20 %	5 %	7 %	3 %	6 %
	Mittelwert	4,1	3,9	3,8	4,1	3,0	3,9	3,0	3,9	3,8	3,9	3,4
Junge Geflüchtete können eine duale Berufsausbildung in Teilzeit absolvieren, um ergänzend eine Erwerbstätigkeit in Teilzeit aufnehmen zu können.	(sehr) sinnvoll	14 %	9 %	21 %	10 %	8 %	8 %	18 %	3 %	31 %	14 %	31 %
	weiß nicht	1 %	0 %	0 %	2 %	1 %	1 %	13 %	3 %	0 %	0 %	2 %
	Mittelwert	4,4	4,7	3,8	4,3	4,5	4,3	3,6	5,0	3,6	3,9	3,6

Quelle: BIBB-Expertenmonitor 2017 – Duale Berufsausbildung junger Geflüchteter

Tabelle A4

Sichtweisen auf Herausforderungen der Ausbildung junger Geflüchteter für Betriebe nach institutioneller Zugehörigkeit

		Betrieb	Zuständige Stelle	Arbeitgeber-/Wirtschaftsverband	Arbeitnehmerverband/Gewerkschaft	ÜBS	Berufsbildende Schule	Allgemeinbildende Schule	Arbeitsagentur/Jobcenter	Forschungseinrichtung	Öffentl. Bildungsverwaltung	Sonstige
Die Ausbildung junger Geflüchteter erfordert eine besonders intensive Kooperation zwischen Betrieben und Berufsschulen.	stimme (völlig) zu	86 %	87 %	77 %	91 %	79 %	87 %	80 %	85 %	77 %	66 %	80 %
	weiß nicht	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	3 %	0 %	0 %	0 %	0 %
	Mittelwert	1,7	1,8	1,9	1,7	1,9	1,7	1,8	1,8	1,9	2,0	1,7
Das betriebliche Ausbildungspersonal braucht für die Ausbildung junger Geflüchteter besondere Schulungen.	stimme (völlig) zu	75 %	49 %	60 %	79 %	70 %	74 %	73 %	59 %	72 %	66 %	70 %
	weiß nicht	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %	1 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
	Mittelwert	2,1	2,4	2,4	1,9	2,1	2,0	2,1	2,4	2,1	2,2	1,9
Um junge Geflüchtete dual auszubilden, sind außerbetriebliche Einrichtungen (Bildungsträger) besser geeignet als Betriebe.	stimme (völlig) zu	9 %	9 %	8 %	7 %	37 %	6 %	13 %	3 %	4 %	3 %	19 %
	weiß nicht	1 %	0 %	2 %	0 %	0 %	0 %	8 %	3 %	0 %	0 %	6 %
	Mittelwert	4,1	4,1	4,1	4,5	3,2	4,4	3,8	4,0	4,3	4,3	3,9
Es würden sich mehr Betriebe an der Ausbildung junger Geflüchteter beteiligen, wenn der Zugang zur dualen Berufsausbildung unabhängig von Aufenthaltsstatus und -dauer wäre.	stimme (völlig) zu	44 %	53 %	46 %	70 %	61 %	49 %	43 %	51 %	62 %	54 %	56 %
	weiß nicht	4 %	4 %	2 %	4 %	6 %	5 %	10 %	5 %	7 %	0 %	9 %
	Mittelwert	2,8	2,7	2,6	2,1	2,3	2,5	2,7	2,7	2,4	2,6	2,5
Die von Betrieben bereitgestellten Ausbildungsplätze werden für die Ausbildung junger Geflüchteter allein nicht ausreichen.	stimme (völlig) zu	52 %	31 %	23 %	65 %	56 %	56 %	28 %	31 %	46 %	46 %	44 %
	weiß nicht	8 %	5 %	17 %	6 %	7 %	10 %	18 %	8 %	13 %	9 %	13 %
	Mittelwert	2,6	3,5	3,5	2,3	2,5	2,5	2,9	3,1	2,7	2,8	2,5
Ohne Finanzhilfen vom Staat werden Betriebe die Ausbildung junger Geflüchteter nicht bewältigen können.	stimme (völlig) zu	39 %	36 %	35 %	33 %	54 %	44 %	58 %	23 %	38 %	23 %	46 %
	weiß nicht	0 %	0 %	2 %	1 %	3 %	3 %	0 %	3 %	5 %	3 %	7 %
	Mittelwert	2,8	3,0	2,7	3,2	2,6	2,8	2,5	3,3	2,9	3,4	2,6

Quelle: BIBB-Expertenmonitor 2017 – Duale Berufsausbildung junger Geflüchteter

Tabelle A5a

Einschätzungen zu Aspekten, die die Beteiligung von Betrieben an der Ausbildung junger Geflüchteter potenziell fördern, nach institutioneller Herkunft

Betriebe beteiligen sich eher an der Ausbildung junger Geflüchteter, wenn …		Betrieb	Zuständige Stelle	Arbeitgeber-/ Wirtschaftsverband	Arbeitnehmerverband/ Gewerkschaft	ÜBS	Berufsbildende Schule	Allgemeinbildende Schule	Arbeitsagentur/ Jobcenter	Forschungseinrichtung	Öffentl. Bildungsverwaltung	Sonstige
… sie Schwierigkeiten haben, ihre Ausbildungsstellen zu besetzen.	trifft (völlig) zu	44 %	49 %	40 %	43 %	49 %	56 %	48 %	38 %	52 %	60 %	52 %
	weiß nicht	3 %	1 %	2 %	2 %	0 %	5 %	5 %	3 %	7 %	0 %	4 %
	Mittelwert	2,7	2,5	2,6	2,5	2,5	2,3	2,7	2,7	2,5	2,4	2,5
… die Probezeit auf sechs Monate verlängert werden kann.	trifft (völlig) zu	19 %	12 %	31 %	6 %	32 %	36 %	43 %	28 %	30 %	11 %	30 %
	weiß nicht	6 %	9 %	17 %	10 %	7 %	12 %	20 %	10 %	20 %	26 %	15 %
	Mittelwert	3,5	3,8	2,9	4,4	3,4	3,0	2,6	3,2	3,3	3,5	3,2
… sie hauptamtlich ausbildende Mitarbeiter/-innen beschäftigen.	trifft (völlig) zu	53 %	41 %	40 %	63 %	54 %	40 %	50 %	46 %	51 %	37 %	48 %
	weiß nicht	4 %	12 %	10 %	2 %	8 %	21 %	18 %	10 %	15 %	11 %	11 %
	Mittelwert	2,5	2,7	2,9	2,2	2,4	2,5	2,6	2,5	2,5	2,7	2,5
… sich Mitarbeiter/-innen für die Ausbildung junger Geflüchteter im Betrieb einsetzen.	trifft (völlig) zu	62 %	55 %	63 %	67 %	72 %	55 %	73 %	49 %	72 %	71 %	65 %
	weiß nicht	3 %	5 %	0 %	1 %	1 %	9 %	5 %	3 %	3 %	0 %	2 %
	Mittelwert	2,4	2,4	2,3	2,1	2,1	2,3	2,2	2,6	2,2	2,3	2,2
… eine externe Stelle (z. B. Arbeitsagentur, Kammer) ihnen geeignete junge Geflüchtete vermittelt.	trifft (völlig) zu	51 %	60 %	67 %	61 %	45 %	43 %	58 %	54 %	59 %	51 %	56 %
	weiß nicht	0 %	7 %	2 %	4 %	3 %	12 %	0 %	0 %	2 %	3 %	6 %
	Mittelwert	2,6	2,2	2,2	2,5	2,6	2,6	2,5	2,6	2,4	2,4	2,3

Quelle: BIBB-Expertenmonitor 2017 – Duale Berufsausbildung junger Geflüchteter

Tabelle A5b

Einschätzungen zu Aspekten, die die Beteiligung von Betrieben an der Ausbildung junger Geflüchteter potenziell hemmen, nach institutioneller Herkunft

Betriebe beteiligen sich eher nicht an der Ausbildung junger Geflüchteter, …		Betrieb	Zuständige Stelle	Arbeitgeber-/ Wirtschaftsverband	Arbeitnehmerverband/ Gewerkschaft	ÜBS	Berufsbildende Schule	Allgemeinbildende Schule	Arbeitsagentur/ Jobcenter	Forschungseinrichtung	Öffentl. Bildungsverwaltung	Sonstige
… wenn sie keine Probleme haben, ihre Ausbildungsstellen zu besetzen.	trifft (völlig) zu	42 %	32 %	29 %	39 %	46 %	51 %	55 %	38 %	44 %	37 %	52 %
	weiß nicht	5 %	7 %	6 %	7 %	0 %	10 %	3 %	8 %	7 %	0 %	6 %
	Mittelwert	2,8	3,0	2,9	2,7	2,6	2,5	2,6	2,8	2,7	3,0	2,5
… weil sie einen zu hohen Betreuungsaufwand erwarten.	trifft (völlig) zu	82 %	60 %	67 %	67 %	77 %	71 %	63 %	64 %	79 %	60 %	76 %
	weiß nicht	1 %	1 %	0 %	4 %	1 %	8 %	3 %	5 %	2 %	0 %	2 %
	Mittelwert	2,0	2,4	2,3	2,1	2,0	2,0	2,2	2,3	2,0	2,2	2,0
… weil sie die Voraussetzungen, die junge Geflüchtete mitbringen, nicht einschätzen können.	trifft (völlig) zu	57 %	59 %	52 %	57 %	58 %	60 %	58 %	54 %	66 %	63 %	70 %
	weiß nicht	3 %	0 %	2 %	4 %	1 %	10 %	5 %	3 %	3 %	0 %	4 %
	Mittelwert	2,4	2,5	2,3	2,3	2,5	2,3	2,3	2,5	2,2	2,3	2,2
… weil sie daran zweifeln, dass die jungen Geflüchteten in der Berufsschule mitkommen.	trifft (völlig) zu	57 %	53 %	40 %	37 %	49 %	36 %	35 %	51 %	43 %	34 %	46 %
	weiß nicht	3 %	0 %	8 %	6 %	1 %	10 %	8 %	0 %	8 %	0 %	6 %
	Mittelwert	2,4	2,4	2,6	2,7	2,6	2,8	2,8	2,5	2,8	2,9	2,5
… wenn sie wenig Ausbildungserfahrungen haben.	trifft (völlig) zu	47 %	33 %	48 %	54 %	56 %	47 %	43 %	41 %	62 %	43 %	56 %
	weiß nicht	4 %	4 %	10 %	6 %	0 %	19 %	5 %	10 %	5 %	9 %	9 %
	Mittelwert	2,6	3,1	2,4	2,4	2,4	2,4	2,7	2,6	2,2	2,6	2,4
… weil sie negative Reaktionen der Beschäftigten befürchten.	trifft (völlig) zu	10 %	17 %	10 %	11 %	13 %	18 %	23 %	15 %	20 %	17 %	28 %
	weiß nicht	11 %	5 %	10 %	9 %	6 %	22 %	8 %	8 %	13 %	14 %	6 %
	Mittelwert	3,9	3,7	3,9	3,5	3,8	3,4	3,2	3,7	3,7	3,6	3,2

Quelle: BIBB-Expertenmonitor 2017 – Duale Berufsausbildung junger Geflüchteter

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon: (0228) 107-0

Internet: www.bibb.de
E-Mail: zentrale@bibb.de

Bundesinstitut
für Berufsbildung
BIBB

▶ Forschen
▶ Beraten
▶ Zukunft gestalten