

Inhalt

- ▶ Erkenntnisstand im Überblick
- ▶ Verwendete Daten, unter-nommene Analyseschritte und vermutete Zusammenhänge
- ▶ Größe und Zusammensetzung der Analysestichprobe
- ▶ Jeder zehnte Klein- und Mittel-betrieb zeigt Eigeninitiative
- ▶ Angebot wurde nur wenig nachgefragt
- ▶ Bedeutung betrieblicher Struktur- und Ausbildungs-merkmale
- ▶ Unterschiede je nach Grund-einstellung
- ▶ Multivariate Analysen
- ▶ Fazit
- ▶ Literatur
- ▶ Anhang

Margit Ebbinghaus

Praktikums- und Ausbildungsstellen für Geflüchtete: Wann Klein- und Mittelbetriebe sie von sich aus anbieten

Ergebnisse einer Betriebsbefragung in ausgewählten Berufsbereichen

Für die Integration junger Geflüchteter haben betriebliche Praktikums- und Ausbildungsmöglichkeiten einen hohen Stellenwert. In welchem Maße hierfür Kapazitäten in Betrieben zur Verfügung stehen, ist allerdings erst ansatzweise bekannt. Deshalb untersucht der Beitrag, inwieweit Klein- und Mittelbetriebe ausgewählter Berufsbereiche in letzter Zeit von sich aus Praktikums- und Ausbildungsplätze für Geflüchtete angeboten haben und welche betrieblichen Merkmale dies begünstigen. Es zeigt sich u. a., dass hierbei auch Einschätzungen zu den Chancen der Flüchtlingszuwanderung für die deutsche Wirtschaft und der Mangel an (anderen) Interessenten für angebotene Ausbildungsplätze eine Rolle spielen.

Verschiedenen Wirtschaftsstudien zufolge zählen mangelnde Berufsqualifikationen für Betriebe zu den größten Hürden, Geflüchtete in ein Beschäftigungsverhältnis aufzunehmen.¹ Derartige Umfrageergebnisse unterstreichen den Bedarf an beruflichen Qualifizierungsmöglichkeiten, um gerade den jüngeren Geflüchteten im Alter von 16 bis 24 Jahren – sie machen gegenwärtig rund 30 Prozent aller in Deutsch-

¹ Aus dem vom Institut der Deutschen Wirtschaft Köln Anfang 2016 durchgeführten Integrationsmonitor geht hervor, dass knapp 48 Prozent der Betriebe in unzureichenden Berufsqualifikationen eine große Hürde sehen, gut 22 Prozent eine mittlere und knapp 14 Prozent eine kleine (GEIS/PLACKE/PLÜNNECKE 2016, S.34). In der IFO Managerbefragung vom April 2016 gab knapp die Hälfte der Befragten an, dass Qualifikationsprobleme ein großes Hemmnis für die Arbeitsmarktintegration Geflüchteter sind (IFO INSTITUT 2016).

land Asyl beantragenden Personen aus² – dauerhafte berufliche und damit gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen (vgl. u. a. GRANATO u. a. 2016; VEREINIGUNG DER BAYERISCHEN WIRTSCHAFT E. V. 2016; ROBERT BOSCH STIFTUNG 2016). Mit beruflicher Qualifizierung sind in der Regel Betriebspraktika als Einstieg in die duale Berufsausbildung sowie die duale bzw. betriebliche Berufsausbildung selbst als einer der bedeutsamsten Zugangswege zu qualifizierter Beschäftigung gemeint (vgl. u. a. BRAUN/LEX 2016, S. 66). Das setzt voraus, dass Betriebe entsprechende Kapazitäten zur Verfügung stellen wollen und können. Hierüber ist allerdings erst wenig bekannt.

Deshalb wird im nachfolgenden Beitrag aufgezeigt, inwieweit Betriebe in jüngerer Zeit von sich aus Praktikums- und Ausbildungsplätze für Geflüchtete angeboten haben und ob sich dabei Zusammenhänge mit betrieblichen Rahmenbedingungen erkennen lassen. Ziel ist es, darüber den bisherigen Erkenntnisstand über betriebliche Praktikums- und Ausbildungskapazitäten für Geflüchtete zu verbreitern. Vorab werden die aus anderen Arbeiten bereits verfügbaren Informationen zu betrieblichen Praktikums- und Ausbildungskapazitäten für Geflüchtete zusammenfassend dargestellt sowie die für die eigenen Analysen herangezogenen Daten und zugrunde gelegten Annahmen beschrieben.

► Erkenntnisstand im Überblick

Qualitativ durchgeführte Studien in Ausbildungsbetrieben und mit Wirtschaftsvertretern und -vertreterinnen sowie Berichte über und Begleitstudien zu meist lokalen Projekten, die Betriebe für die Integration junger Geflüchteter gewinnen wollen, lassen eine gewisse Ambivalenz erkennen. Auf der einen Seite wird berichtet, dass Betriebe die

Ausbildung junger Geflüchteter als wichtige Integrationsaufgabe und in jungen Schutzsuchenden durchaus auch eine Zielgruppe sehen. Auf der anderen Seite wird eine – mehr oder minder große – Zurückhaltung der Betriebe konstatiert, wenn es darum geht, Geflüchtete als Praktikantinnen und Praktikanten oder Auszubildende einzustellen bzw. eigens für diese Gruppe entsprechende Plätze anzubieten (vgl. u. a. MEYER 2014; BERGMAIR 2016; SCHEIERMANN/WALTER 2016). Aufgeweicht wird diese Zurückhaltung unter anderem dann, wenn Betriebe mit anderen für die Integration von Geflüchteten relevanten Akteuren eng vernetzt sind oder auf privater Ebene in Kontakte zu Geflüchteten stehen (vgl. SCHEIERMANN/WALTER 2016). In welcher Größenordnung daraus Praktikums- und Ausbildungsplätze für Geflüchtete resultieren, kann mithilfe dieser Studien allerdings kaum näher beziffert werden.

Inzwischen gibt es aber auch einige Ansätze, den in Betrieben für Geflüchtete zur Verfügung stehenden Praktikums- und Ausbildungskapazitäten durch breiter angelegte quantitative Erhebungen auf die Spur zu kommen. Die dafür erhobenen Daten beziehen sich im Wesentlichen auf drei unterschiedliche Sachverhalte:

1. die aktuelle Beschäftigung von Geflüchteten als Praktikantinnen, Praktikanten sowie Auszubildende in Betrieben;
2. die konkreten Pläne von Betrieben, Geflüchtete als Praktikantinnen, Praktikanten oder Auszubildende in absehbarer Zeit einzustellen, und
3. die von Betrieben prinzipiell gesehenen Möglichkeiten, Geflüchtete als Praktikantinnen, Praktikanten oder Auszubildende zu beschäftigen.

Je nach betrachtetem Sachverhalt stellt sich das Bild über die Beteiligung von Betrieben an der beruflichen Qualifizierung Geflüchteter anders dar. So beläuft sich der ermittelte Anteil an Betrieben mit Geflüchteten in Ausbildungs- oder

Praktikumsverhältnissen auf kaum mehr als drei Prozent (vgl. GEIS/PLACKE/PLÜNNECKE 2016; EBBINGHAUS 2016; DIHK 2016; IFO INSTITUT 2016), wohingegen ein deutlich größerer Anteil an Betrieben grundsätzlich die Möglichkeit hierfür im eigenen Unternehmen sieht. Vorrangig betrifft das den Einsatz Geflüchteter als Praktikantinnen und Praktikanten. Je nach Studie können sich zwei Drittel und mehr der befragten Betriebe vorstellen, Geflüchtete im Rahmen von Praktika zu beschäftigen (vgl. GEIS/PLACKE/PLÜNNECKE 2016; IBE/HAYS 2016). Die grundsätzliche Möglichkeit, Geflüchteten eine Ausbildung zu ermöglichen, sehen – ebenfalls je nach Studie – bis zur Hälfte der Betriebe (vgl. GEIS/PLACKE/PLÜNNECKE 2016; IBE/HAYS 2016).³ Zwischen diesen beiden Größen rangiert die Gruppe an Betrieben mit der konkreten Absicht, kurzfristig mit Geflüchteten (auch) berufsqualifizierende Beschäftigungsverhältnisse einzugehen.⁴ Sie wird je nach Studie auf zwischen knapp zehn Prozent (vgl. GEIS/PLACKE/PLÜNNECKE 2016) und rund 25 Prozent (vgl. IFO INSTITUT 2016) veranschlagt.

Durchgehend liefern die Arbeiten Hinweise auf den Einfluss betrieblicher Strukturmerkmale. So steigt mit der Betriebsgröße der Anteil an Betrieben, die bereits Geflüchtete als Praktikantinnen und Praktikanten oder Auszubildende aufgenommen haben (u. a. GEIS/PLACKE/PLÜNNECKE 2016; EBBINGHAUS 2016; IFO INSTITUT 2016), die hierfür grundsätzlich Möglichkeiten sehen (vgl. GEIS/PLACKE/PLÜNNECKE 2016; IBE/HAYS 2016) oder konkrete Pläne in diese Richtung haben (vgl. ebd.; IFO INSTITUT 2016). Ferner scheinen in Branchen mit einem aktuell vergleichsweise hohen Anteil an Betrieben mit Geflüchteten in Praktikums- und Ausbildungsverhältnissen – wie etwa in der Bauwirt-

² Vgl. die monatlich vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge veröffentlichte Publikation „Aktuelle Zahlen zu Asyl“.

³ Aus den Arbeiten geht allerdings nicht immer hervor, ob es sich bei den befragten Betrieben um Ausbildungsbetriebe handelt oder nicht.

⁴ Nicht alle Studien grenzen die Form der geplanten Beschäftigungsverhältnisse näher ein.

schaft, in der Industrie und im Handel (vgl. IFO INSTITUT 2016; DIHK 2016) – auch vergleichsweise häufig konkrete Pläne für die (weitere) Aufnahme junger Schutzsuchender zu bestehen (vgl. IFO INSTITUT 2016).

Damit liegt zwar bereits einiges an Wissen über die mögliche Größenordnung an Betrieben mit Praktikums- und Ausbildungsplätzen für Geflüchtete vor; für eine genauere Eingrenzung erscheint das vorhandene Wissen aber noch nicht ausreichend. So ist beispielsweise kaum etwas darüber bekannt, ob es sich bei den Betrieben mit Geflüchteten in Praktikums- oder Ausbildungsverhältnissen um eine vollständige Abbildung der Betriebe handelt, die aktuell Qualifizierungskapazitäten für Geflüchtete vorhalten, oder um eine partielle, etwa weil die Plätze (noch) nicht an Schutzsuchende vergeben werden konnten. Um solche Erkenntnisse beizusteuern, wird nachfolgend betrachtet, inwieweit kleine und mittlere Betriebe ausgewählter Berufsbereiche in jüngerer Zeit von sich aus Praktikums- und Ausbildungsmöglichkeiten für Geflüchtete angeboten haben und ob darüber Praktikums- oder Ausbildungsverhältnisse zustande gekommen sind. Darüber hinaus wird untersucht, welche Zusammenhänge sich zwischen dem Qualifizierungsangebot für Geflüchtete und betrieblichen Rahmenbedingungen feststellen lassen.

► Verwendete Daten, unternommene Analyse-schritte und vermutete Zusammenhänge

Grundlage der Analysen sind Daten aus einer vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) Anfang 2016 durchgeführten Befragung kleiner und mittlerer Betriebe, die in ausgewählten Berufsbereichen ausbildungsaktiv sind. Die Befragung thematisierte verschiedene Facetten zum betrieblichen Vorgehen bei der Rekrutierung von Auszubildenden. Eine davon betraf die Ausbildung Geflüchteter (→ Info-Kasten). Als Geflüch-

tete wurden in der Befragung Personen definiert, die bereits als Flüchtling anerkannt wurden, zurzeit noch den Status eines Asylsuchenden haben oder als Geduldete gelten.

In einem ersten Analyseschritt wird aufgezeigt, wie viele der befragten kleinen und mittleren Ausbildungsbetriebe in – bezogen auf den Befragungszeitpunkt – den letzten zwölf Monaten von sich aus Ausbildungs- und/oder Praktikumsmöglichkeiten⁵ für geflüchtete junge Menschen angeboten haben. Mit der Eingrenzung auf diesen Zeitraum sollte die jüngste Fluchtzuwanderungswelle in den Vordergrund gerückt werden. Neben dem Angebot interessiert auch, an welche Einrichtung oder Institution sich die Betriebe mit ihrem Angebot gewandt haben, ob sie Resonanz darauf erhielten und inwieweit auf diese Weise Geflüchtete als Praktikantinnen und Praktikanten oder Auszubildende eingestellt wurden.

Im zweiten Analyseschritt soll herausgearbeitet werden, welche Rahmenbedingungen den Schritt von Betrieben begünstigen, von sich aus Ausbildungsmöglichkeiten für Geflüchtete zur Verfügung zu stellen. Hierbei finden die Strukturmerkmale Berücksichtigung, die sich in bisherigen Arbeiten zur betrieblichen Beteiligung an der Ausbildung Geflüchteter als bedeutsam erwiesen haben. Im Einzelnen handelt es sich um

- *die Betriebsgröße*, die mit den Ausprägungen Kleinstbetrieb (1–9 Beschäftigte), Kleinbetrieb (10–49 Beschäftigte) und Mittelbetrieb (50 bis 249 Beschäftigte) in die Auswertungen eingeht, wobei die Zuordnung über Selbstauskünfte der Betriebe erfolgte, und

- *den Wirtschaftsbereich*, in den ein Betrieb fällt. Hier wird anhand der erhobenen Angabe zur Kammer, die für den Betrieb zuständig ist, zwischen Industrie und Handel, Handwerk und den freien Berufen unterschieden.

Darüber hinaus wird noch

- *die Region* berücksichtigt, in der der Betrieb angesiedelt ist, differenziert in Ostdeutschland (einschließlich Berlin) und Westdeutschland.

Ausgehend von Befunden aus den bereits vorliegenden Arbeiten wird zum einen angenommen, dass mit zunehmender Größe auch die Anzahl der Betriebe steigt, die in jüngster Zeit von sich aus Praktikums- und Ausbildungsplätze für geflüchtete junge Menschen zur Verfügung gestellt haben. Zum anderen wird davon ausgegangen, dass sich Betriebe mit solchen Angeboten in Industrie und Handel sowie im Handwerk häufiger finden als in den freien Berufen.

In Bezug auf die Region besteht die Vermutung, dass von den in Westdeutschland angesiedelten Betrieben ein höherer Anteil von sich aus angeboten hat, Geflüchtete in Ausbildungs- oder Praktikumsverhältnisse aufzunehmen, als von den Betrieben mit Sitz in Ostdeutschland. Die Annahme stützt sich auf Befunde, wonach in Westdeutschland lebende Jugendliche mit Migrationshintergrund häufiger in eine duale Berufsausbildung einmünden als migran-tische Jugendliche aus Ostdeutschland (vgl. u. a. BEICHT/WALDEN 2014). Hieran anschließend wird aber auch vermutet, dass die *Aufgeschlossenheit von Betrieben gegenüber Menschen unterschiedlicher Kulturen und Nationalitäten* sowie die *grundlegende betriebliche Einstellung zu Ausbildung und Beschäftigung der unlängst zugewanderten Fluchtmigrantinnen und -migranten* von Bedeutung sind. Eine positive Einstellung sollte – ebenso wie eine hohe Aufgeschlossenheit gegenüber Menschen aller Nationalitäten – begünstigen, dass Be-

⁵ Von einer differenzierten Erfassung von Betrieben, die Ausbildungsplätze, und solchen, die Praktikumsplätze anbieten, wurde abgesehen. Im Pretest konnten Hinweise darauf gewonnen werden, dass Klein- und Mittelbetriebe eher ein pragmatisch-flexibles Verhalten an den Tag legen, d. h. Plätze nicht ausschließlich für die Ausbildung oder ausschließlich für Praktika von Geflüchteten bereitstellen.

Info-Kasten: Erläuterungen zur BIBB-Betriebsbefragung zur Ausbildung Geflüchteter

Die BIBB-Betriebsbefragung zur Ausbildung von Geflüchteten wurde im ersten Quartal 2016 als standardisierte Telefonbefragung (CAPI) durchgeführt. Methodisch wurde sie an eine in diesem Zeitraum stattfindende Befragung kleiner und mittlerer Betriebe zum Vorgehen bei der Rekrutierung von Auszubildenden angebunden. Befragt wurden jeweils die für die betriebliche Ausbildung verantwortlichen Personen.

Befragt wurden Betriebe, die für (mindestens) einen von zehn ausgewählten Ausbildungsberufen nach Berufsbildungsgesetz/Handwerksordnung (→ Anhang) Auszubildende für das Ausbildungsjahr 2016/2015 oder 2015/2014 suchten. Bei den zehn berücksichtigten Ausbildungsberufen handelt es sich um stärker besetzte, aber unterschiedlich stark nachgefragte Ausbildungsberufe, die entweder dem Bereich Industrie und Handel, Handwerk oder den freien Berufen angehören (www.bibb.de/de/8508.php). In den zehn Berufen wurden 2015 gut 18 Prozent aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge registriert; die erweiterte Angebots-Nachfrage-Relation variierte zwischen 85 und 143, der Anteil unbesetzter an allen angebotenen Ausbildungsstellen zwischen knapp 4 und annähernd 35 Prozent.⁶

Für die Befragung wurde eine Bruttostichprobe von 19.800 kleinen und mittleren Betrieben Deutschlands gezogen, die zum 30. September 2015 Auszubildende in (mindestens) einer von zehn Berufsgruppen gemäß Klassifikation der Berufe von 2010 (KldB 2010 → Anhang) beschäftigten, in die die zehn interessierenden Ausbildungsberufe fallen. Die nach Berufsgruppe, Betriebsgröße und Region geschichtete Stichprobe wurde von der Bundesagentur für Arbeit (BA) zur Verfügung gestellt. Über ein eingesetztes Sample von rund 10.100 Betrieben wurden 1.572 Betriebe gewonnen, die die Fragen zur Ausbildung Geflüchteter beantworteten. Diese Fragen wurden ohne Berufsbezug gestellt.

Zum Ausgleich von Verzerrungen durch Stichprobenplan, Quotierung und betriebliche Teilnahmebereitschaft wurden Gewichte auf der Grundlage der Randverteilungen zu Betriebsgröße und Beruf(sgruppe) berechnet. Aufgrund des Designs der Befragung kann über die Gewichtung aber nur eine Annäherung, keine Anpassung an die Struktur der Betriebe erreicht werden, die in den zehn berücksichtigten Berufsgruppen ausbilden. Eine Annäherung an die Struktur aller Ausbildungsbetriebe Deutschlands ist indes nicht gegeben, sodass generalisierende Aussagen nicht vorgenommen werden dürfen.

triebe von sich aus Qualifizierungsmöglichkeiten für junge Schutzsuchende zur Verfügung stellen.

Die betriebliche Einstellung zur Ausbildung und Beschäftigung Geflüchteter wird über die Beurteilung von fünf Statements zur Thematik abgebildet, die aus der aktuellen Diskussion abgeleitet wurden.⁷ Die Beurteilung erfolgte über eine sechsstufige Skala mit den Polen „1 = stimme überhaupt nicht zu“ und „6 = stimme voll und ganz zu“. Als Hinweis für die Aufgeschlossenheit von Betrieben gegenüber Personen unterschiedlicher Kulturen und Nationalitätä-

ten wird der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund an allen im Betrieb Tätigen herangezogen. Der Anteil wurde über Selbsteinschätzungen erfasst und anschließend den drei Kategorien „keine Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund“, „niedriger Anteil an Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund“ und „hoher Anteil an Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund“ zugewiesen.⁸

Schließlich soll noch der Einfluss von *Schwierigkeiten von Betrieben bei der Besetzung von Ausbildungsstellen* untersucht werden. Dahinter steht die Annahme, dass Betriebe mit Besetzungsschwierigkeiten eher als Betriebe ohne

solche Schwierigkeiten von sich aus anbieten, Geflüchtete beruflich zu qualifizieren. Die Annahme leitet sich aus Befunden ab, denen zufolge sich Betriebe bei rückläufigen Zahlen an Ausbildungsplatzbewerbern und -bewerberinnen vermehrt solchen Gruppen zuwenden, die zuvor nicht zu ihren Zielgruppen gehörten, etwa weil sie nicht über die gewünschte schulische Vorbildung verfügen (vgl. u. a. BECKER/LÜBBERS 2013). Abgebildet werden Stellenbesetzungsschwierigkeiten darüber, ob Betriebe die zuletzt angebotenen Ausbildungsstellen besetzen konnten und wenn nicht, inwieweit Vakanzen auf quantitative oder qualitative Nachfrageprobleme zurückgehen.⁹

► Größe und Zusammensetzung der Analysetichprobe

An der Befragung zur Ausbildung Geflüchteter nahmen 1.572 Betriebe teil (ungewichtete Fallzahl). Hiervon konnten zehn Fälle nicht in die Analysen einbezogen werden, weil die – hier zentrale – Angabe fehlte, ob seitens des Betriebes unlängst Ausbildungs- oder Praktikumsmöglichkeiten für Geflüchtete angeboten wurden.

Antwortausfälle zeigten sich allerdings auch bei den weiteren für die Analysen relevanten Variablen, und zwar in einer Größenordnung zwischen 0,3 und 5,8 Prozent. Eine genauere Betrachtung legte keine erkennbaren Muster bei den Antwortausfällen offen; vielmehr zeigte sich, dass die Antwortausfälle auf den einzelnen Variablen auf jeweils unter-

6 Vgl. Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit zum 30.09. sowie die BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.09.

7 Ein Statement zur Rolle der rechtlichen Vorschriften wurde aus den Analysen ausgeklammert, da sich über ein Fünftel der befragten Betriebe nicht in der Lage sah, hierzu Auskunft zu geben.

8 Die Einteilung in Betriebe mit hohem und niedrigem Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund wurde mittelwertsbezogen vorgenommen.

9 Zu berücksichtigen ist, dass sich die Angabe zu unbesetzten Ausbildungsstellen ausschließlich auf den Beruf bezieht, für den das Rekrutierungsverhalten des Betriebes ermittelt wurde (→ Info-Kasten). Die Variable stellt damit nur eine Annäherung an Stellenbesetzungsprobleme dar. Zwar kann bei nicht besetzten Ausbildungsstellen im betrachteten Beruf von solchen Problemen ausgegangen werden, im umgekehrten Fall kann aber nicht per se angenommen werden, dass der Betrieb keine Probleme bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen hat, denn diese können ggf. andere, in der vorliegenden Betriebsbefragung nicht berücksichtigte Berufe betreffen, in denen der Betrieb ebenfalls ausbildet. Rund die Hälfte der befragten Betriebe bildete in einem oder mehreren weiteren als dem in der Befragung thematisierten Beruf aus.

schiedliche Betriebe zurückgehen. Damit würden jeweils unterschiedliche Fälle und Fallzahlen in die (deskriptiven) Auswertungen eingehen, wodurch die Vergleichbarkeit der Ergebnisse eingeschränkt wäre. Daher wurde die Stichprobe um alle Fälle mit Antwortausfällen bereinigt. Die danach resultierende Analysestichprobe beläuft sich auf 1.351 Fälle. Ihre Zusammensetzung und Antwortverteilung ist gegenüber der unbereinigten Stichprobe weitgehend verändert (vgl. EBBINGHAUS 2016).

Der Anteil der Kleinstbetriebe liegt in der (gewichteten) Analysestichprobe bei 52 Prozent, Kleinbetriebe stellen 38 Prozent und Mittelbetriebe zehn Prozent der Analysestichprobe. Knapp jeder zweite Betrieb kommt aus dem Bereich von Industrie und Handel, nicht ganz ein Drittel aus dem Handwerk, und annähernd ein Viertel fällt in den Bereich der freien Berufe (vgl. → Info-Kasten). Regional verteilen sich die Betriebe zu gut einem Sechstel auf Ostdeutschland und knapp fünf Sechsteln auf Westdeutschland.

► **Jeder zehnte Klein- und Mittelbetrieb zeigt Eigeninitiative**

Von den befragten Klein- und Mittelbetrieben gab jeder zehnte an, in den letzten zwölf Monaten von sich aus die Initiative ergriffen und Ausbildungs- bzw. Praktikumsmöglichkeiten für Geflüchtete angeboten zu haben. Damit das Angebot seine Adressaten erreicht, hat sich gut jeder Zweite dieser Betriebe mit der örtlichen Arbeitsagentur oder dem Jobcenter in Verbindung gesetzt (→ Abbildung 1). Gut jeder vierte Betrieb informierte die Kammer oder Innung darüber, dass das eigene Unternehmen Geflüchteten die Möglichkeit bietet, ein Praktikum oder eine Ausbildung zu absolvieren. Genauso viele Betriebe nahmen Kontakt mit Hilfsorganisationen auf, um dort mitzuteilen, dass in ihrem Betrieb (auch) Ausbildungs- oder Praktikumsmöglichkeiten für Geflüchtete zur Verfügung stehen.

Weitere Stellen und Institutionen, die die Betriebe kontaktierten, wurden von

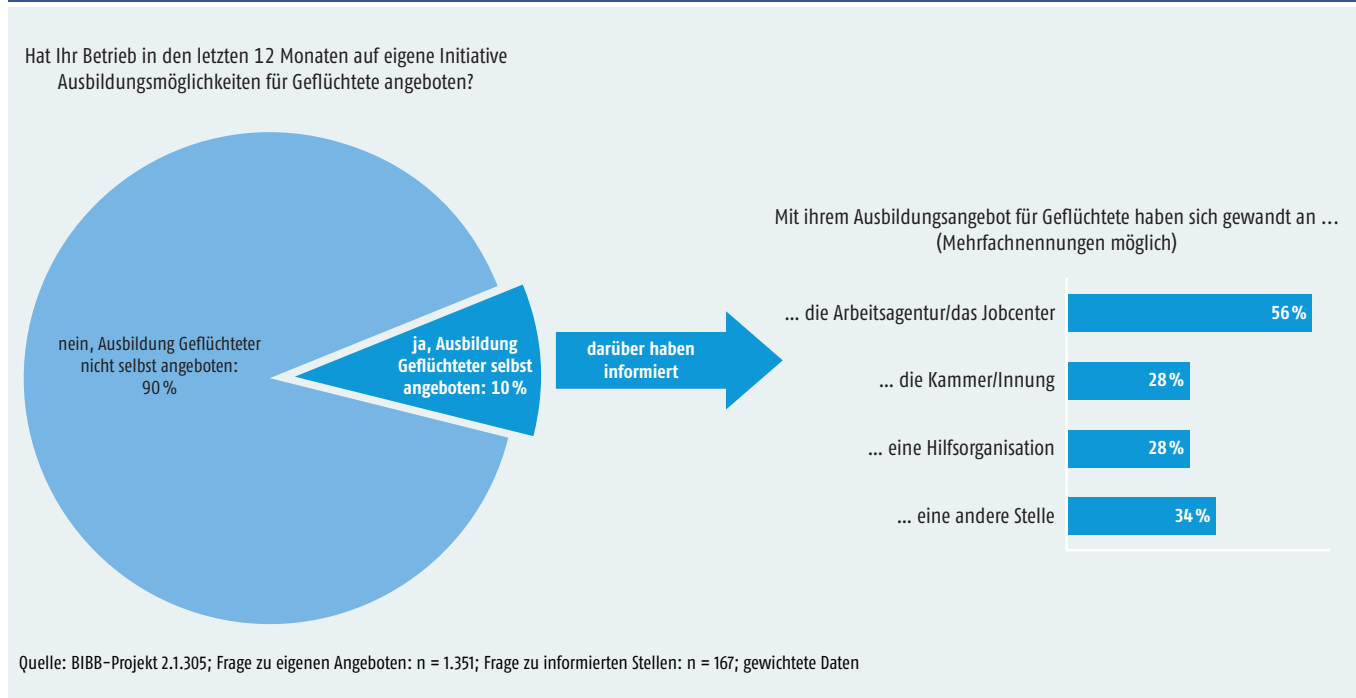
den erfragt. Das resultierende Spektrum ist breit gefächert. So wurden Stadtverwaltungen ebenso angesprochen wie Ausländerämter. Einige Betriebe suchten aber auch den direkten Weg über privat in der Flüchtlingshilfe engagierte Personen, Flüchtlingsunterkünfte oder Erstaufnahmestellen, um sich als Praktikums- oder Ausbildungsbetrieb für Geflüchtete vorzustellen.

Zwar waren Mehrfachnennungen möglich, die Analysen zeigen aber, dass es rund zwei Drittel der Betriebe (bis zum Befragungszeitpunkt) dabei belassen hatten, eine Einrichtung über die bestehenden beruflichen Qualifizierungsmöglichkeiten für Geflüchtete in Kenntnis zu setzen. Die übrigen haben zwei, in wenigen Fällen auch mehr Stellen kontaktiert.

► **Angebot wurde nur wenig nachgefragt**

Die Resonanz auf die angebotenen Praktikums- und Ausbildungsmöglichkeiten war bis zum Befragungszeitpunkt ver-

Abbildung 1: Betriebe mit von sich aus angebotenen Praktikums- und Ausbildungsplätzen für Geflüchtete und von ihnen darüber informierte Stellen (Angaben in %)



halten. 70 Prozent der Betriebe¹⁰ gaben an, dass ihr Angebot bislang noch gar nicht nachgefragt worden sei. Zwar zeigt sich, dass die Resonanz etwas höher ausfiel, wenn Betriebe mehrere Einrichtungen über das bestehende Angebot in Kenntnis gesetzt haben; eine andere – hier allerdings nicht nachprüfbar – Erklärung für das gedämpfte Echo kann aber auch darin liegen, dass die Entscheidung, Geflüchteten Ausbildungs- oder Praktikumsplätze anzubieten, erst kurz vor der Befragung getroffen wurde.

Sofern Anfragen bei den Betrieben eingingen, standen Praktika im Vordergrund (→ Abbildung 2). Knapp jeder

vierte Betrieb mit eigenen Angeboten für Geflüchtete berichtete ausschließlich hierüber. Erheblich seltener gaben die Betriebe an, auf Ausbildungsmöglichkeiten angesprochen worden zu sein.

Entsprechend der begrenzten Nachfrage ist auch die Anzahl der Praktikums- und Ausbildungsverhältnisse, die über die betrieblichen Angebote zustande gekommen sind, gering – wobei sich aber auch zeigt, dass die meisten Betriebe, bei denen sich Interessenten meldeten, auch einen, selten mehrere Flüchtlinge als Praktikanten, Praktikantinnen oder Auszubildende eingestellt haben.

► Bedeutung betrieblicher Struktur- und Ausbildungsmerkmale

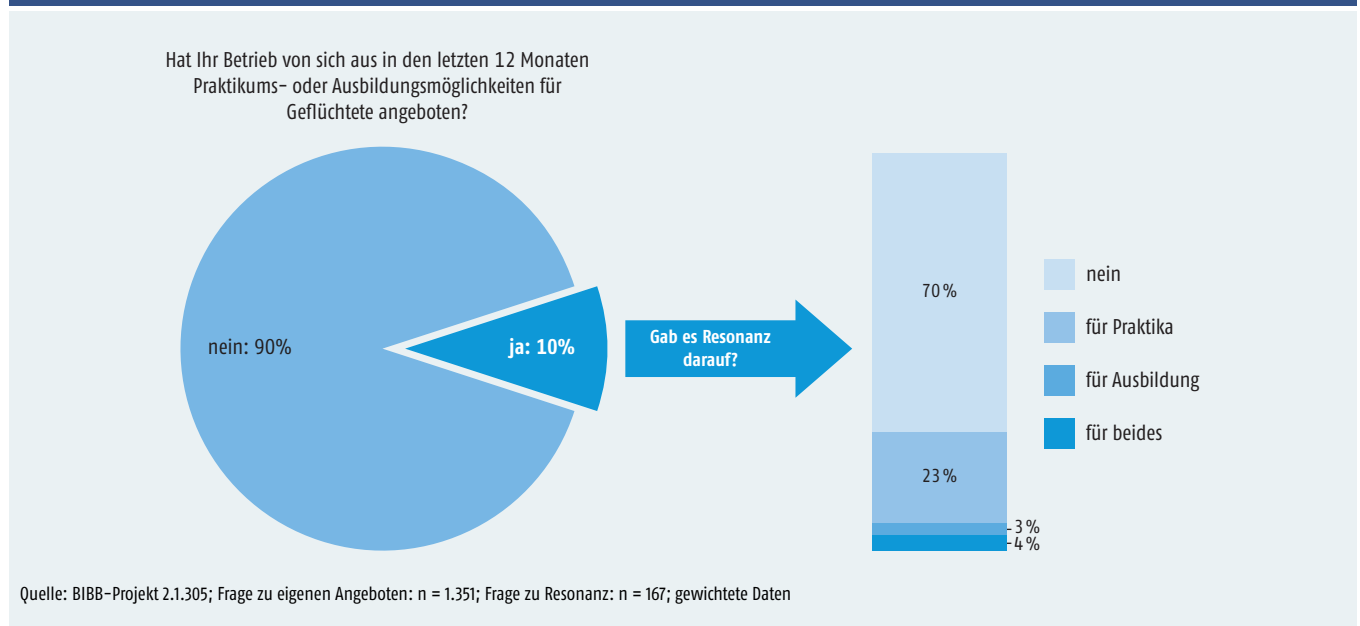
Die differenzierten Betrachtungen stützen die formulierten Vermutungen zum Zusammenhang zwischen betrieblichen Struktur- und Ausbildungsmerkmalen und dem Anteil an Betrieben mit Ausbildungs- oder Praktikumsangeboten für geflüchtete junge Menschen weitgehend (→ Tabelle 1). So steigt dieser Anteil mit zunehmender Betriebsgröße an und fällt unter den befragten Kleinbetrieben um vier und unter den befragten Mittelbetrieben um sechs Prozentpunkte höher aus als unter den befragten Kleinstbetrieben. Auch für den Wirtschaftsbereich zeigen sich die vermuteten Unterschiede. Betriebe aus Industrie und Handel sowie aus dem Handwerk haben erkennbar häufiger von sich aus angeboten, Geflüchtete in Ausbildungs- oder Praktikumsverhältnisse aufzunehmen, als Betriebe aus den freien Berufen. Die Unterschiede zwischen Betrieben aus Ost- und Westdeutschland fallen demgegenüber eher gering aus, weisen aber in der Tendenz in die vermutete Richtung, dass westdeutsche Betriebe eher als ostdeutsche Betriebe Ausbildungs-

¹⁰ Bezugsgröße sind hier die Betriebe, die von sich aus Praktikums- oder Ausbildungsplätze für Geflüchtete zur Verfügung gestellt haben.

Exkurs: Auch Betriebe ohne eigenes Angebot sind in der Ausbildung Geflüchteter aktiv

Klein- und Mittelbetriebe, die in der Befragung angaben, während des letzten Jahres *nicht* von sich aus Ausbildungs- oder Praktikumsplätze für Geflüchtete angeboten zu haben, dürfen nicht als Betriebe verstanden werden, die sich gegenüber der beruflichen Qualifizierung von Flüchtlingen verschließen. Denn: Bei jedem Vierten von ihnen haben sich innerhalb der letzten zwölf Monate Stellen wie Kammern, Innungen oder die örtliche Arbeitsagentur nach Ausbildungs- oder Praktikumsmöglichkeiten für Geflüchtete erkundigt – und in jedem dritten Fall sind darüber Ausbildungs- oder Praktikumsverhältnisse zustande gekommen (vgl. hierzu auch EBBINGHAUS 2016).

Abbildung 2: Betriebe mit von sich aus angebotenen Praktikums- und Ausbildungsplätzen für Geflüchtete und Resonanz darauf (Angaben in %)



und Praktikumsplätze für Geflüchtete anbieten.

Sehr ausgeprägte Unterschiede gehen mit der Frage unbesetzter Ausbildungsplätze einher. Betriebe, die alle Ausbildungsplätze besetzen konnten, haben erheblich seltener auf eigene Initiative angeboten, (auch) Geflüchteten eine Ausbildung oder ein Praktikum zu ermöglichen, als Betriebe mit Stellenbesetzungsschwierigkeiten. Den sechs Prozent bei den einen stehen knapp 20 Prozent bei den anderen gegenüber. Berücksichtigt man nicht nur, ob, sondern auch, warum Ausbildungsplätze nicht besetzt werden konnten, treten noch größere Unterschiede zutage. Besonders oft haben jene Betriebe ihr Ausbildungs- und Praktikumsangebot aktiv für Geflüchtete geöffnet, die aufgrund einer unzureichenden Anzahl an Bewerbungen Ausbildungsplätze unbesetzt lassen mussten. Auch diese Ergebnisse sind erwartungsgemäß.

► Unterschiede je nach Grundeinstellung

Abbildung 3 veranschaulicht Zusammenhänge zwischen den betrieblichen Positionen zur Integration Geflüchteter in Ausbildung und Beschäftigung und dem von Betrieben unternommenen Schritt, von sich aus Ausbildungs- oder Praktikumsplätze für geflüchtete Menschen anzubieten. Hier zeigt sich insgesamt die – vermutete – Tendenz, dass eine positive Grundeinstellung förderlich dafür ist, dass sich Betriebe von sich aus bereit erklären, mit Geflüchteten Ausbildungs- oder Praktikumsverhältnisse einzugehen. Am deutlichsten zeigt sich dieser Effekt in Bezug auf die Ansichten, die Betriebe über die in der Flüchtlingszuwanderung liegenden Chancen für die deutsche Wirtschaft und den Fachkräftemarkt haben. Rein unterschiedliche Auffassungen darüber, ob die Ausbildung Geflüchteter allein von der Wirtschaft finanziert werden kann, scheinen für die Entscheidung der Betriebe, ob oder ob nicht von sich

Tabelle 1: Betriebe mit und ohne von sich aus angebotenen Ausbildungsmöglichkeiten für Geflüchtete in den letzten 12 Monaten nach ausgewählten Merkmalen (Angaben in Zeilenprozent)¹

	Betriebe mit eigenen Angeboten	Betriebe ohne eigene Angebote
Betriebsgröße		
Kleinstbetriebe (1–9 MA)	8 %	92 %
Kleinbetriebe (10–49 MA)	12 %	88 %
Mittelbetriebe (50–249 MA)	14 %	86 %
Wirtschaftsbereich		
Industrie und Handel	11 %	89 %
Handwerk	13 %	87 %
freie Berufe	5 %	95 %
Region		
Westdeutschland	10 %	90 %
Ostdeutschland	7 %	93 %
Unbesetzte Ausbildungsplätze²		
nein	6 %	94 %
ja	19 %	81 %
Vakananzgrund²		
keine Vakanzen	6 %	94 %
abgelehnte Bewerbungen	14 %	86 %
zu wenig Bewerbungen	25 %	75 %
gar keine Bewerbungen	28 %	72 %
Alle Betriebe	10 %	90 %

¹ Angaben in Spaltenprozent finden sich Tabelle A2 des Anhangs.

² Bezogen auf den Ausbildungsberuf, zu dem der Betrieb zur Rekrutierung Auszubildender befragt wurde (→ Info-Kasten)

Quelle: BIBB-Projekt 2.1.305, n = 1.351; gewichtete Daten

aus Qualifizierungsmöglichkeiten für Flüchtlinge angeboten werden, unbedeutend zu sein.

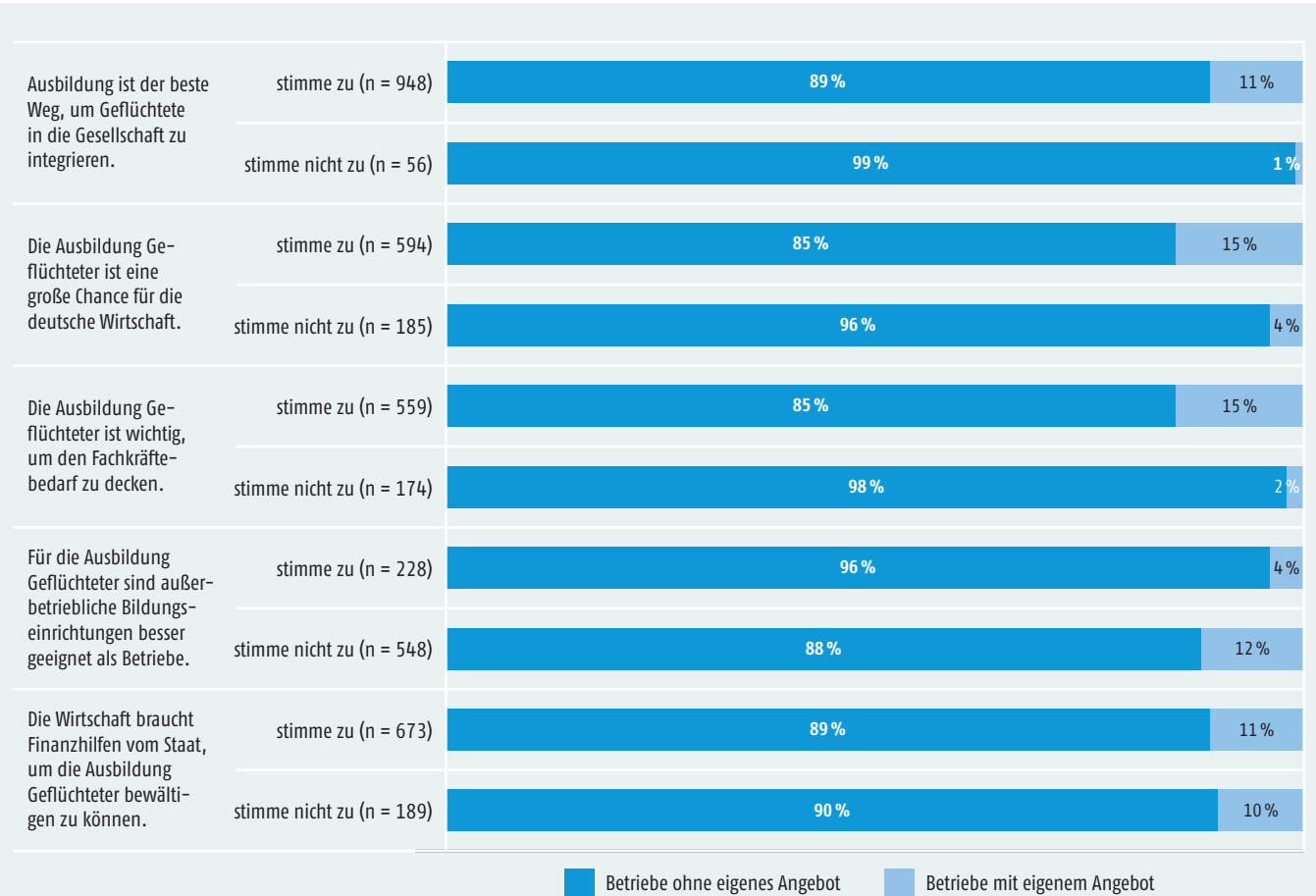
Mit Blick auf den – als Näherungsgröße für die Aufgeschlossenheit von Betrieben gegenüber Menschen unterschiedlicher Kulturen und Nationalitäten herangezogenen – Anteil Beschäftigter mit Migrationshintergrund zeigen sich Unterschiede in Abhängigkeit davon, ob unter den Beschäftigten überhaupt Personen mit Migrationshintergrund sind. Von den Betrieben, bei denen das nicht der Fall ist, gaben sieben Prozent an, von sich aus Ausbildungs- oder Praktikumsplätze für Geflüchtete angeboten zu haben. Bei Betrieben mit Beschäftig-

ten mit Migrationshintergrund fiel dieser Anteil um fünf Prozentpunkte höher aus und betrug entsprechend zwölf Prozent. Keine Unterschiede fanden sich hingegen zwischen Betrieben mit unterschiedlich hohen Anteilen an Beschäftigten mit Migrationshintergrund.

► Multivariate Analysen

Um die zuvor aufgezeigten Ergebnisse zur Frage, welche Betriebe häufiger als andere von sich aus Ausbildungs- und Praktikumsplätze für Geflüchtete anbieten, weiter zu vertiefen, werden nachfolgend multivariate Analysen durchgeführt. Diese erlauben es, genauer zu überprüfen, welche Rolle jedes einzelne

Abbildung 3: Betriebe mit eigenem Angebot an Ausbildungs- und Praktikumsplätzen für Geflüchtete nach Positionen (Angaben in Prozent)



Anmerkung: Auf die Darstellung der Betriebe, die sich auf der mittleren Antwortkategorie „weder – noch“ positioniert haben, wurde verzichtet.

Quelle: BIBB-Projekt 2.1.305; gewichtete Daten

der betrachteten Merkmale dafür spielt, dass Betriebe von sich aus Ausbildungs- und Praktikumsplätze für Geflüchtete anbieten, indem die Rolle der übrigen Merkmale kontrolliert wird. Es lässt sich also feststellen, ob und welche Bedeutung ein bestimmtes Merkmal *bei ansonsten gleichen Bedingungen* dafür hat, dass Betriebe die hier infrage stehenden Angebote machen. Auf diese Weise können die zuvor gewonnenen Hinweise, dass die den Analysen vorangestellten Annahmen über bestehende Zusammenhänge weitgehend zutreffen scheinen, weiter abgesichert werden.

Die multivariaten Analysen werden über binäre logistische Regressionen vorgenommen (→ Erklärungs-Box). Die Merkmale, deren Bedeutung genauer unter-

sucht werden soll, wurden hierbei blockweise (hierarchisch) aufgenommen. Dadurch lassen sich Hinweise darauf gewinnen, wie stabil und damit tragfähig die Bedeutung der zuerst in das Modell aufgenommenen Merkmale ist. Innerhalb der Blöcke wurden die jeweiligen Merkmale in einem Schritt eingeschlossen.

Als erster Block werden die Strukturmerkmale Betriebsgröße, Wirtschaftsbe- reich und Region in das Modell aufgenommen. Sie gehen jeweils kategorial in die Analyse ein. Im zweiten Block werden diese Merkmale um die betrieblichen Positionen zur Ausbildung Geflüchteter und den Anteil an Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund an allen Beschäftigten erweitert. Der Anteil

an Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund geht als kategoriale Größe, die betrieblichen Positionen als metrische Größen ein. Da die Positionen der Befragten zu den Chancen, die die Ausbildung Geflüchteter für die Wirtschaft birgt, und der Bedeutung, die ihre Qualifizierung für die Fachkräftesicherung hat, eng zusammenhängen ($r = .8$)¹¹, wurden die Beurteilungen zu diesen beiden Statements zusammengezogen und ihr Mittelwert in das Modell aufgenommen. Mit Block 3 wird zusätzlich überprüft, ob unbesetzt gebliebene Ausbildungsplätze bedeutsam sind. Block 4 differenziert dieses Merkmal weiter aus,

¹¹ Im Interview wurde die Reihenfolge aller Statements zur Abbildung der betrieblichen Position zur Ausbildung Geflüchteter zufallsvariabel.

indem statt des reinen Vorhandenseins vakant gebliebener Ausbildungsplätze betrachtet wird, worauf die Vakanzen zurückgehen.¹²

Wie aus Tabelle 2 hervorgeht, bleiben die Ergebnisse zu den Merkmalen, die zuerst in das Modell aufgenommen wurden (Block 1 und 2), auch später (Block 3 und 4) unverändert. Das bedeutet, dass die festgestellten Merkmaleffekte auch unter Berücksichtigung weiterer Einflussgrößen Bestand haben. Für die nachfolgenden Ausführungen können damit unmittelbar die Ergebnisse aus den zuletzt durchgeführten Analyseschritten (Block 3 und 4) in den Blick genommen werden.

Diese knüpfen für die *Betriebsgröße, den Wirtschaftsbereich, die betrieblichen Positionen zur Integration Geflüchteter in die Arbeitswelt sowie das Problem unbesetzt gebliebener Ausbildungsplätze* an die deskriptiven Befunde an und sichern damit gleichzeitig die angenommenen Zusammenhänge weiter ab, teilweise allerdings begrenzt auf bestimmte Merkmalsausprägungen.

Mit Blick auf die Betriebsgröße ist die Wahrscheinlichkeit, sich auf eigene Veranlassung als Ausbildungs- oder Praktikumsbetrieb für Geflüchtete anzubieten, bei Klein- und Mittelbetrieben substantiell höher als bei Kleinstbetrieben. Über den Zufall hinausgehende Unterschiede zwischen Klein- und Mittelbetrieben bestehen hingegen nicht.

Bei einer Unterscheidung nach Wirtschaftsbereichen lässt sich unter Kontrolle aller anderen Merkmale nur für Handwerksbetriebe eine höhere Wahrscheinlichkeit festmachen, sich von sich aus der Ausbildung Geflüchteter zuzuwenden – dies aber erwartungsgemäß im Vergleich zu Betrieben der freien Be-

Erläuterungs-Box: Binäre logistische Regression

Bei der binären logistischen Regression handelt es sich um ein Verfahren, mit dem geprüft werden kann, wie bedeutsam ein einzelnes Merkmal dafür ist, dass Betriebe zu der Gruppe gehören, die von sich aus Ausbildungs- und Praktikumsplätze für Geflüchtete angeboten hat. Hierfür werden alle anderen im Modell berücksichtigten Merkmale konstant gehalten.

Die Bedeutsamkeit der einzelnen Merkmale für die Gruppenzugehörigkeit kann über unterschiedliche Koeffizienten ausgedrückt werden. Hier werden die durchschnittlichen marginalen Effekte (average marginal effects; AMEs) herangezogen. Bei metrischen Variablen geben diese an, wie sich die Wahrscheinlichkeit verändert, wenn der Wert um eine Einheit (Skaleneinheit oder Standardabweichung) steigt. Bei binären Variablen geben die Koeffizienten die Veränderung in der Wahrscheinlichkeit an, wenn die Variable von der einen zur anderen Ausprägung wechselt (z. B. von nein auf ja). Bei kategorialen Variablen weisen sie die paarweisen Wahrscheinlichkeitsunterschiede aus (vgl. LONG/FRESE 2014). Die AMEs haben zum einen den Vorteil, dass sie sich leicht interpretieren lassen, da sie Veränderungen in der Wahrscheinlichkeit in Prozentpunkten entsprechen. Zum anderen erlauben es die AMEs zu vergleichen, ob die Effekte einzelner Merkmale bei hierarchisch aufgebauten Modellen blockweise stabil sind.

rufe. Die Annahme, dass auch Betriebe aus Industrie und Handel häufiger als Betriebe der freien Berufe von sich aus mit Ausbildungs- und Praktikumsangeboten für Geflüchtete nach außen treten, lässt sich demgegenüber nicht bestätigen. Ebenso zeigt sich – diesmal aber erwartet – kein Unterschied zwischen Betrieben aus Industrie und Handel und denen des Handwerks.

Bei den Positionen geht – analog zu den deskriptiven Ergebnissen – der deutlichste Effekt von der im Betrieb vorherrschenden Ansicht aus, ob die derzeitige Flüchtlingszuwanderung Chancen für die Wirtschaft und den Fachkräftemarkt birgt. Je eher solche Chancen gesehen werden, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass ein Betrieb von sich aus anbietet, Geflüchtete als Praktikanten, Praktikantinnen oder Auszubildende einzustellen. Interessanterweise und entgegen den Hinweisen aus den deskriptiven Auswertungen fällt die Wahrscheinlichkeit aber auch dann höher aus, wenn Betriebe der Ansicht sind, dass die Wirtschaft die Ausbildung Geflüchteter nur mit finanzieller Unterstützung des Staates stemmen kann. Demgegenüber verringert sich die Wahrscheinlichkeit erwartungsgemäß – und hier wieder konform zu den vorangegangenen bivariaten Betrachtungen –, wenn die Kompetenz für die Ausbildung

Geflüchteter eher bei außerbetrieblichen Bildungseinrichtungen als bei Betrieben gesehen wird.

Schließlich lässt sich auch die – durch die deskriptiven Befunde bereits unterlegte – Vermutung zur Rolle unbesetzt gebliebener Ausbildungsplätze weiter fundieren. Betriebe mit unbesetzt gebliebenen Ausbildungsplätzen bieten Geflüchteten mit höherer Wahrscheinlichkeit von sich aus Praktikums- und Ausbildungschancen an als Betriebe ohne Ausbildungsplatzvakanzen. Das gilt allerdings nur dann, wenn die Besetzungsschwierigkeiten quantitativ bedingt sind, also auf zu wenige Bewerbungen zurückgehen. Bleiben Ausbildungsplätze hingegen aus qualitativen Gründen unbesetzt, werden also für die Stellen eingegangene Bewerbungen abgelehnt, veranlasst das Betriebe nicht dazu, sich häufiger als Betriebe ohne Besetzungsschwierigkeiten der Ausbildung Geflüchteter zuzuwenden.

Nicht absichern lassen sich die Annahmen zur Bedeutung des *Betriebsstandortes* und des *Anteils an Beschäftigten mit Migrationshintergrund* bzw. der darüber abgebildeten Aufgeschlossenheit gegenüber Menschen unterschiedlicher Herkunft. Wenn alle zuvor beschriebenen Effekte berücksichtigt werden, findet sich für keines der beiden Merkmale ein

¹² Streng genommen handelt es sich bei Block 4 um eine Modellvariante zu Block 3, da kein weiterer Variablenblock in das Modell aufgenommen wird, sondern eine bereits vorhandene Variable in modifizierter Form in das Modell eingeht.

Tabelle 2: Blockweise binäre logistische Regression zur Bedeutung verschiedener Merkmale für betriebliche Ausbildungs- und Praktikumsangebote für Geflüchtete (durchschnittliche marginale Effekte [AMEs])

	Block 1	Block 2	Block 3	Block 4
Betriebsgröße				
Klein- vs. Kleinstbetriebe	0,05**	0,05**	0,05**	0,05*
Mittel- vs. Kleinstbetriebe	0,07*	0,08**	0,09**	0,09**
Mittel- vs. Kleinbetriebe	0,01	0,03	0,04	0,04
Wirtschaftsbereich				
Industrie und Handel vs. freie Berufe	0,07*	0,06*	0,05	0,05
Handwerk vs. freie Berufe	0,09**	0,08*	0,07*	0,07*
Handwerk vs. Industrie und Handel	0,03	0,02	0,02	0,01
Region				
West vs. Ost	0,03	0,02	0,03	0,03
Anteil Beschäftigter mit Migrationshintergrund				
niedriger vs. kein Anteil	–	–0,00	0,00	–0,00
hoher vs. kein Anteil	–	0,01	0,02	0,01
hoher vs. niedriger Anteil	–	0,02	0,02	0,01
Haltungen zur Ausbildung Geflüchteter (+ 1 Skaleneinheit)				
Ausbildung ist der beste Weg zur gesellschaftlichen Integration Geflüchteter.	–	0,01	0,00	0,00
Ausbildung Geflüchteter ist Chance für die Wirtschaft, Fachkräftebedarf zu sichern. ¹	–	0,04**	0,04**	0,04**
Für die Ausbildung Geflüchteter sind außerbetriebliche Bildungsstätten besser geeignet als Betriebe.	–	–0,01*	–0,01*	–0,01*
Die Wirtschaft braucht staatliche Finanzhilfen, um die Ausbildung Geflüchteter bewältigen zu können.	–	0,02**	0,02**	0,02**
Unbesetzte Ausbildungsplätze²				
ja vs. nein	–	–	0,07**	–
Grund unbesetzter Ausbildungsplätze²				
Bewerbungen abgelehnt vs. keine Vakanzen	–	–	–	0,03
zu wenig Bewerbungen vs. keine Vakanzen	–	–	–	0,09*
gar keine Bewerbungen vs. keine Vakanzen	–	–	–	0,13**
zu wenig Bewerbungen vs. Bewerbungen abgelehnt	–	–	–	0,07
gar keine Bewerbungen vs. Bewerbungen abgelehnt	–	–	–	0,11*
zu wenig Bewerbungen vs. gar keine Bewerbungen	–	–	–	–0,04
Konstante	0,12**	0,12**	0,12**	0,12**
McFadden's R ²	0,02	0,07	0,08	0,09
Fallzahl	1.351	1.351	1.351	1.351

Signifikanzniveaus: ** p < .01; * p < .05

¹ Aus zwei hoch korrelierenden Einzelaussagen zusammengefasstes Statement² Bezogen auf den Ausbildungsberuf, zu dem das Rekrutierungsverhalten erfasst wurde (→ Info-Kasten)

Anmerkung: Bei kategorialen Variablen ist die zuletzt genannte Kategorie jeweils die Vergleichsgruppe (Referenz).

Lesebeispiel zu Block 4:

Bei ansonsten gleichen Bedingungen ist die Wahrscheinlichkeit, von sich aus Ausbildungsplätze für Geflüchtete anzubieten, bei Kleinbetrieben um fünf Prozentpunkte höher als bei Kleinstbetrieben. Bei Mittelbetrieben ist sie um neun Prozentpunkte höher als bei Kleinstbetrieben. Beide Unterschiede sind statistisch bedeutsam. Das heißt, es kann mit einer Irrtumswahrscheinlichkeit von fünf bzw. einem Prozent ausgeschlossen werden, dass es sich um einen zufälligen Unterschied handelt. Das kann für den Unterschied zwischen Klein- und Mittelbetrieben hingegen nicht mit dieser Sicherheit ausgeschlossen werden.

Quelle: BiBB-Projekt 2.1.305; n = 1.351; ungewichtete Daten

Zusammenhang mit der Wahrscheinlichkeit, mit der Betriebe von sich aus Ausbildungs- oder Praktikumsplätze für Geflüchtete anbieten. Die deskriptiv für diese beiden Merkmale gefundenen Unterschiede gehen damit ursächlich auf andere Einflussgrößen zurück.

Fazit

Für die berufliche Integration gerade der jungen Geflüchteten sind betriebliche Praktikums- und Ausbildungsmöglichkeiten unverzichtbar. Die hier vorgestellten Ergebnisse einer Befragung kleiner und mittlerer Betriebe ausgewählter Berufsbereiche unterstützen die bisherige Befundlage, wonach ein – wenn auch noch recht kleiner – Teil der Betriebe Geflüchtete bereits in ein Praktikums- oder Ausbildungsverhältnis genommen hat. Die Ergebnisse zeigen aber auch, dass darüber hinaus noch weitere Betriebe bereit sind, Geflüchtete beruflich zu qualifizieren, und hierfür sogar explizit Plätze angeboten haben.

Allerdings wurden die Angebote, die sich häufiger in etwas größeren Betrieben, in Betrieben des Handwerks, in Be-

trieben, die die Flüchtlingszuwanderung als Chance für die Wirtschaft begreifen, aber auch in Betrieben mit Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen finden, (noch) nicht immer in Anspruch genommen.

Warum die Angebote noch nicht nachgefragt wurden, ist sicherlich keine einfach zu beantwortende Frage. Zwar dürften Sprachbarrieren ein häufiger Hinderungsgrund sein (vgl. u. a. DIHK 2016; GEIS/PLACKE/PLÜNNECKE 2016), aber auch die Präferenz mancher jungen Geflüchteten, möglichst schnell eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen, etwa um die noch im Herkunftsland lebenden Familienangehörigen finanziell unterstützen zu können (vgl. u. a. BRÜCKER u. a. 2016), dürfte eine Rolle spielen. Ferner können auch Passungsprobleme zwischen den angebotenen Berufen und den beruflichen Interessen der jungen geflüchteten Menschen vorliegen. Denn wie die vorgestellten Befunde zeigen, bieten Betriebe u. a. dann eher von sich aus Praktikums- und Ausbildungsplätze für Geflüchtete an, wenn (andere) Bewerber und Bewerberinnen fehlen. Das sollte zwar nicht pauschal dahin gehend

interpretiert werden, dass Geflüchtete bei Nachfrageproblemen die „Notlösung“ darstellen. Denn die Alternative könnte schließlich auch darin bestehen, dass die betroffenen Betriebe ihr Ausbildungsengagement komplett einstellen. Gleichwohl ist zu berücksichtigen, dass größere Nachfrageprobleme vor allem in Ausbildungsberufen bestehen, die möglicherweise bei ausbildungsinteressierten Geflüchteten ebenso wie bei anderen ausbildungssuchenden jungen Menschen eher als unattraktiv gelten (vgl. u. a. ULRICH 2016; MATTHES/ULRICH 2015).

Zur weiteren Abklärung sind allerdings tiefer gehende Studien erforderlich, denn zum einen basieren die hier vorgestellten Ergebnisse auf einer Befragung, die bei einem spezifischen Ausschnitt der ausbildenden Betriebe durchgeführt wurde. Zum anderen wurden seit der Befragung umfangreiche Veränderungen der gesetzlichen Regelungen für die Aufnahme Geflüchteter in betriebliche Praktikums- und Ausbildungsverhältnisse vorgenommen.

Literatur

BECKER, Carsten; LÜBBERS, Thorsten: Empiriegestütztes Monitoring zur Qualifizierungssituation in der deutschen Wirtschaft. Ergebnisbericht zur Welle Frühjahr 2013. Berlin 2013

BEICHT, Ursula; WALDEN, Günter: Einmündungschancen in duale Berufsausbildung und Ausbildungserfolg junger Migranten und Migrantinnen. Ergebnisse der BIBB-Übergangsstudie 2011. BIBB-Report 5/2014 – URL: <https://www.bibb.de/de/20883.php> (Stand: 25.10.2016)

BERGMAIR, Anna: Junge Flüchtlinge ausbilden – Ein Projekt der IHK Schwaben. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 45 (2016) 4, S. 42–43

BRAUN, Frank; LEX, Tilly: Berufliche Qualifizierung von jungen Geflüchteten. Eine Expertise. München 2016

BRÜCKER, Herbert u. a.: Geflüchtete Menschen in Deutschland – eine qualitative Befragung. IAB-Forschungsbericht 9/2016. Nürnberg 2016

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT: Arbeitsmarkt in Zahlen. Ausbildungsstellen. Monatliche Zeitreihen – Ausbildungsstellenmarkt. Deutschland. West- und Ostdeutschland, Länder und Kreise. Nürnberg 2015

DEUTSCHER INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERTAG (DIHK): Ausbildung 2016. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung. Berlin 2016

EBBINGHAUS, Margit: Betriebliches Engagement in der Ausbildung Geflüchteter. Ergebnisse einer Befragung von Klein- und Mittelbetrieben. Bonn 2016 – URL: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/8098> (Stand: 31.10.2016)

GEIS, Wido; PLACKE, Beate; PLÜNNECKE, Axel: Integrationsmonitor. Ein Fortschrittsbericht. Gutachten für die Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft. Köln 2016

GRANATO, Mona; SCHIER, Friedel: Junge Geflüchtete und berufliche Ausbildung. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016. Bonn 2016, S. 200–204

IFO INSTITUT: IFO Managerbefragung April 2016. – URL: <http://www.cesifo-group.de/de/ifoHome/facts/Survey-Results/Managerbefragung/Archiv/Managerbefragung-201604.html> (Stand: 24.10.2016)

INSTITUT FÜR BESCHÄFTIGUNG UND EMPLOYABILITY (IBE); HAYS AG: Integration von Flüchtlingen in den deutschen Arbeitsmarkt. Mannheim 2016

LONG, J. Scott; FREESE, Jeremy: Regression Models for Categorical Dependent Variables Using Stata. College Station 2014

MATTHES, Stephanie u. a.: Mehr Ausbildungsangebote, stabile Nachfrage, aber wachsende Passungsprobleme. Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2015 (korrigierte und erweiterte Fassung vom 21.03.2016). Bonn 2016 – URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_beitrag_naa-2015.pdf (Stand: 10.08.2016)

MATTHES, Stephanie; ULRICH, Joachim Gerd: Warum gibt es wieder mehr erfolglose Ausbildungsplatznachfrager? WSI Mitteilungen 2/2015, S. 108–115

MEYER, Frauke: „Das ist für uns schon ein Experiment“. Erfahrungen von Ausbilderinnen und Ausbildern mit jungen Flüchtlingen in der dualen Ausbildung. Hamburg 2014

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/html/publikationen.asp?output=html&action=detail&guid=42bb7ea0-2456-4c75-9570-5e3306eeb488&language=de&back=back> (Stand: 30.08.2016)

SCHEIERMANN, Gero; WALTER, Marcel: Flüchtlingsintegration durch berufliche Bildung – neue Herausforderungen und improvisierte Lösungen in einem alten Handlungsfeld. Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online (bwpat), Ausgabe 30, 2016 – URL: http://www.bwpat.de/ausgabe30/scheiermann_walter_bwpat30.pdf (Stand: 18.10.2016)

ULRICH, Joachim Gerd: Berufsmerkmale und ihre Bedeutung für die Besetzungsprobleme von betrieblichen Ausbildungsplatzangeboten. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 45 (2016) 4, S. 16–20

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 (Stand: 30.08.2016)

Impressum

BIBB REPORT

11. Jahrgang, Heft 1, Januar 2017

ISSN 1865-0821 (Print)

ISSN 1866-7279 (Internet)

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Der Präsident

Robert-Schuman-Platz 3

53175 Bonn

Redaktion

Dr. Verena Eberhard, Christian Gerhards,

Dr. Thomas Vollmer (V.i.S.d.P)

Rückfragen zum Inhalt an

ebbinghaus@bibb.de

Verlag, Anzeigen, Vertrieb

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG

Postfach 10 06 33

33506 Bielefeld

Telefon: (05 21) 9 11 01-11

Telefax: (05 21) 9 11 01-19

wbv.de

service@wbv.de

Bei Änderungen des Abonnements:

E-Mail an bibbreport@bibb.de

Internet: www.bibb.de

Hier finden Sie unter anderem auch diesen Report im Volltext zum Download.

Gestaltung

CD Werbeagentur Troisdorf

Gesamtherstellung

W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld

Printed in Germany

CC-Lizenz

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 <http://www.bibb.de/cc-lizenz>.



Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert:

urn:nbn:de: 0035-0640-2

Internet: www.bibb.de/veroeffentlichungen

Anhang

Tabelle A1: Ausbildungsberufe, für die das Vorgehen von Betrieben bei der Rekrutierung von Auszubildenden untersucht wurde, und Zuordnung zu Berufsgruppen

Ausbildungsberuf	Berufsgruppe
Anlagenmechaniker/Anlagenmechanikerin für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	Klempnerei, Sanitär, Heizung, Klimatechnik
Bäcker/Bäckerin	Lebensmittel- und Genussmittelherstellung
Elektroniker/Elektronikerin für Betriebstechnik	Energietechnik
Fachinformatiker/Fachinformatikerin	Informatik
Friseur/Friseurin	Körperpflege
Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen	Versicherungen
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	Verkauf
Mechatroniker/Mechatronikerin	Mechatronik
Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau	Gastronomie
Zahnmedizinischer Fachangestellter /Zahnmedizinische Fachangestellte	Arzt- und Praxishilfe

Tabelle A2: Betriebe mit und ohne von sich aus angebotenen Ausbildungsmöglichkeiten für Geflüchtete in den letzten 12 Monaten nach ausgewählten Merkmalen (Angaben in Spaltenprozent)

	Betriebe mit eigenen Angeboten	Betriebe ohne eigene Angebote	Gesamt
Fallzahl (ungewichtet)	167	1.184	1.351
Betriebsgröße			
Kleinstbetriebe (1–9 MA)	39 %	53 %	52 %
Kleinbetriebe (10–49 MA)	46 %	37 %	38 %
Mittelbetriebe (50–249 MA)	15 %	10 %	10 %
Wirtschaftsbereich			
Industrie und Handel	50 %	45 %	46 %
Handwerk	39 %	30 %	30 %
freie Berufe	11 %	25 %	24 %
Region			
Westdeutschland	87 %	82 %	83 %
Ostdeutschland	13 %	18 %	17 %
Mittlerer Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund	20 %	18 %	18 %
Unbesetzte Ausbildungsplätze¹			
nein	46 %	75 %	72 %
ja	54 %	25 %	28 %
Vakanzgrund¹			
keine Vakanzen	46 %	75 %	72 %
abgelehnte Bewerbungen	23 %	15 %	16 %
zu wenig Bewerbungen	17 %	5 %	6 %
gar keine Bewerbungen	14 %	5 %	6 %
Insgesamt (je Merkmal)	100 %	100 %	100 %

¹ Bezogen auf den Ausbildungsberuf, zu dem der Betrieb zur Rekrutierung Auszubildender befragt wurde (→ Info-Kasten)

Quelle: BIBB-Projekt 2.1.305; n = 1.351; gewichtete Daten