

Margit Ebbinghaus

Berufliche Qualifizierung Geflüchteter: Führen direkte Anfragen zur Beteiligung von Betrieben?

Zusammenfassung

Betriebliche Ausbildungs- und Praktikumsmöglichkeiten können einen wichtigen Beitrag leisten, Geflüchtete im Jugend- und jungen Erwachsenenalter in Arbeitsmarkt und Gesellschaft zu integrieren – vorausgesetzt, Betriebe machen jungen Geflüchteten diese Möglichkeiten zugänglich. Ist das der Fall? Der Beitrag beleuchtet diese Frage auf Grundlage einer Befragung kleiner und mittelständischer Ausbildungsbetriebe. Es wird untersucht, inwieweit Betriebe auf Anfragen hin junge Geflüchtete als Praktikanten oder Auszubildende eingestellt haben und ob sich hierbei Zusammenhänge mit bestimmten Betriebsmerkmalen erkennen lassen.

Schlagnvorte: berufliche Qualifizierung, Geflüchteter, betriebliche Ausbildung, betriebliche Praktika

Vocational Training of Refugees: Do Direct Requests Lead to Companies' Participation?

Abstract

In-company training and internship opportunities can make an important contribution to the integration of young refugees in the labor market and in society – assuming that companies make these opportunities accessible to young refugees. Is this the case? The article examines this question on the basis of a survey of small and medium-sized training companies. It is investigated to which degree companies respond to the request to take on refugees as interns or trainees and whether in this regard connections to certain company characteristics exist.

Keywords: vocational training of refugees; in-company training; internships

1. Ausgangslage

Die jüngste Aufnahme einer großen Zahl von Geflüchteten stellt Deutschland vor viele Herausforderungen. Geflüchteten Zugang zur beruflichen Bildung zu ermöglichen, ist eine davon. Dass diese Aufgabe zugleich zu den vordringlichsten gehört, ergibt sich bereits aus der Altersstruktur der Fluchtmigranten und -migrantinnen. Ein großer Teil von ihnen befindet sich im Jugend- und jungen Erwachsenenalter (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2017: 7). Zwar sollte man bei diesen jungen Menschen nicht generell davon ausgehen, dass sie über keine beruflichen Erfahrungen und Kompetenzen verfügen. Beides variiert je nach Lebensalter, Herkunftsland und Fluchtdauer erheblich (Brücker et al. 2016; Liebau/Salikutluk 2016; Worbs/Bund 2016). In vielen Herkunftsländern werden handwerkliche, kaufmännisch und technische Berufsqualifikationen allerdings informell oder während vergleichsweise kurzer ›Lehrzeiten‹ erworben und sind damit entweder nicht durch Zertifikate nachweisbar oder genügen nicht den Anforderungen des deutschen Arbeitsmarktes (u.a. Bethscheider/Granato 2017: 415). Betriebe benennen dementsprechend fehlende oder nicht einschätzbare Berufsqualifikationen als wesentliche Hinderungsgründe für die Beschäftigung (junger) Geflüchteter (u.a. Geis et al. 2016: 34; ifo Institut 2016). Damit ist es nicht allein die Altersstruktur der Fluchtmigranten und -migrantinnen, sondern auch und vor allem die hohe Bedeutung formaler Berufsqualifikationen, die dem Zugang Geflüchteter zur beruflichen Bildung ihre Vordringlichkeit verleiht: Anerkannte Berufsabschlüsse sind eine zentrale Voraussetzung für die Aufnahme einer qualifizierten Erwerbstätigkeit – und damit zugleich ein wichtiger Schlüssel zur gesellschaftlichen Teilhabe und sozialen Integration.

Für den Erwerb nichtakademischer Berufsabschlüsse richtet sich der Blick primär auf die direkte oder durch Praktika angebahnte Aufnahme einer dualen Berufsausbildung¹ (u.a. Braun/Lex 2016: 66). Die marktförmige Verfasstheit des Systems der dualen Berufsausbildung bedingt nun allerdings, dass ausschließlich die Betriebe darüber entscheiden, welche Bewerber und Bewerberinnen sie als Auszubildende einstellen (Granato/Ulrich 2014: 210). Damit kommt es maßgeblich auf die Betriebe an, ob junge Geflüchtete Zugang zur dualen Berufsausbildung und damit Aussicht auf berufliche Teilhabe erhalten. Das wirft die Frage auf, wie Betriebe dafür gewonnen werden können, ihre Ausbildungsangebote für junge Geflüchtete zu öffnen. Diese Frage stellt sich unter anderen vor dem Hinter-

1 Mit dualer Berufsausbildung ist hier und im Folgenden grundsätzlich eine nach Berufsbildungsgesetz bzw. Handwerksordnung geregelte Berufsausbildung gemeint.

grund von Befunden zum Übergang von der Schule in eine duale Berufsausbildung, denen zufolge in Deutschland aufgewachsene oder bereits längere Zeit hier lebende Jugendliche mit Migrationshintergrund größere Schwierigkeiten als andere Jugendliche haben, einen dualen Ausbildungsplatz zu erhalten. Die geringeren Übergangschancen dieser Jugendlichen zeigen sich selbst dann, wenn der Einfluss verschiedener Einflussgrößen, wie Schulnoten und -abschluss, kontrolliert wird (u.a. Beicht 2011; Beicht/Walden 2014). Junge Geflüchtete weisen nun nicht nur einen Migrationshintergrund auf; sie verfügen in der Regel auch über geringere deutsche Sprachfähigkeiten und andere schulische Vorbildungen als hiesige Jugendliche. Damit kann angenommen werden, dass Ausbildungsbetriebe auch ihnen gegenüber eine größere Zurückhaltung an den Tag legen. Gestützt wird diese Annahme durch Daten zum Verbleib von Ausbildungsplatzbewerbern und -bewerberinnen mit Fluchthintergrund, die die Bundesagentur für Arbeit erstmals für das Vermittlungsjahr 2015/16 vorgelegt hat. Danach gelang es gut einem Drittel der rund 10.300 registrierten Ausbildungssuchenden mit Fluchthintergrund – was einem Anteil von knapp zwei % an allen erfassten Bewerbern und Bewerberinnen entspricht – eine duale Berufsausbildung aufzunehmen.² Bei Bewerbern und Bewerberinnen ohne Fluchthintergrund lag dieser Anteil bei gut 50% (Bundesagentur für Arbeit 2016: 7). Zugleich gibt es Hinweise darauf, dass Betriebe der Ausbildung junger Geflüchteter gegenüber aufgeschlossener sind, wenn sie mit Akteuren der Flüchtlingshilfe vernetzt sind oder unmittelbar mit Geflüchteten in Kontakt kommen (Scheiermann/Walter 2016: 14).

An diese Hinweise anknüpfend wird nachfolgend der Frage nachgegangen, inwieweit sich Betriebe auf die von außen an sie herangetragene Anfrage nach Ausbildungs- oder ausbildungsvorbereitenden Praktikumsmöglichkeiten für junge Geflüchtete bereitfinden, diese Möglichkeiten einzuräumen und ob sich hierbei Zusammenhänge mit betrieblichen Merkmalen zeigen. Ziel ist es, auf diese Weise auszuloten, ob die unmittelbare Kontaktaufnahme mit Betrieben ein Ansatzpunkt dafür sein könnte, den Zugang junger Geflüchteter zur dualen Berufsausbildung zu unterstützen. Zur Bearbeitung der Fragestellung wird anhand von Daten, die bei kleinen und mittleren Ausbildungsbetrieben ausgewählter Berufsbereiche erhoben wurden, zunächst ermittelt, wie viele der befragten Betriebe auf Ausbildungs- und/oder Praktikumsmöglichkeiten für junge Geflüchtete angesprochen wurden und von welcher Institution oder Person der externe Impuls ausging. Anschließend wird betrachtet, ob Betriebe mit bestimmten Merkmalen (z.B.

2 Unklar ist allerdings die Dauer des Aufenthaltes dieser Personen in Deutschland (Bundesagentur für Arbeit 2016: 7).

Größe) häufiger als andere Betriebe kontaktiert wurden. Schließlich wird untersucht, wie viele und welche der kontaktierten Betriebe jungen Geflüchteten eine Ausbildung oder ein Praktikum ermöglicht haben. Den Analysen vorangestellt wird ein Überblick über aktuelle Befunde zur betrieblichen Beteiligung an der beruflichen Qualifizierung³ Geflüchteter sowie eine genauere Darstellung der verwendeten Datenbasis.⁴

2. Was zu betrieblichen Ausbildungs- und Praktikumsaktivitäten bekannt ist

Derzeit kann die betriebliche Beteiligung an der beruflichen Qualifizierung junger Geflüchteter nur grob ausgeleuchtet werden. Die relevanten amtlichen Statistiken erfassen das Merkmal ›Ausbildung Geflüchteter‹ nicht und die empirischen Untersuchungen hierzu stecken noch in den Anfängen. Gleichwohl verweisen verschiedene Berichte über und Begleitstudien zu beruflichen Qualifizierungsprogrammen für Geflüchtete sowie einige qualitative Forschungsarbeiten darauf, dass Betriebe die Ausbildung junger Geflüchteter zwar als eine wichtige Integrationsaufgabe sehen, sich bislang aber kaum selbst dieser Aufgabe annehmen (u.a. Bergmair 2016; Deutscher Industrie- und Handelskammertag 2016b; Meyer 2014; Scheiermann/Walter 2016). Als Hinderungsgründe werden jenseits von Sprachbarrieren vor allem unklare oder komplizierte rechtliche Rahmenbedingungen sowie Sorgen vor bürokratischer Überfrachtung ins Feld geführt (Deutscher Industrie- und Handelskammertag 2016b: 9–12; Scheiermann/Walter 2016: 13–16). Durchbrochen werden Zurückhaltung und Befürchtungen unter anderem durch Kontakte zu Hilfsorganisationen oder Geflüchteten selbst (Scheiermann/Walter 2016: 14).

Zu diesen qualitativen Arbeiten kommen zunehmend quantitative Erhebungen und Umfragen. Interessanterweise zeichnen auch diese ein Bild mit Diskrepanzen, und zwar zwischen den grundsätzlich von Betrieben gesehenen Möglichkeiten, junge Geflüchtete als Auszubildende oder Praktikanten und Praktikantinnen zu beschäftigen, und den ihnen bislang tatsächlich zugänglich gemachten Ausbildungs- und Praktikumsplätzen.

3 Der Begriff ›berufliche Qualifizierungsmöglichkeiten‹ wird hier und im Folgenden synonym für ›Ausbildungs- und Praktikumsmöglichkeiten‹ verwendet.

4 Berücksichtigt werden ausschließlich auf Deutschland bezogene Befunde, da die für einen Vergleich mit Befunden aus anderen Ländern erforderliche Gegenüberstellung von Berufsbildungssystemen sowie rechtlichen Regelungen zum Zugang Geflüchteter zu diesen den Rahmen dieses Beitrages überschreiten würde.

Bei kaum einer dieser Studien beläuft sich der Anteil der Betriebe, die Geflüchtete als Auszubildende oder Praktikanten und Praktikantinnen beschäftigen, auf mehr als fünf % (Deutscher Industrie- und Handelskammertag 2016a: 24; Ebbinghaus 2016: 13; Geis et al. 2016: 28–37; ifo Institut 2016: 1). Demgegenüber sehen deutlich mehr Betriebe grundsätzlich berufliche Qualifizierungsmöglichkeiten für Geflüchtete im eigenen Unternehmen. In einer vom Institut der Deutschen Wirtschaft Köln durchgeführten Befragung hielten es zwei von drei Unternehmen für prinzipiell möglich, Geflüchtete als Praktikanten zu beschäftigen, knapp die Hälfte, sie als Auszubildende einstellen zu können (vgl. Geis et al. 2016: 36). Über kurzfristige Pläne, mit (weiteren) Geflüchteten (auch) berufsqualifizierende Beschäftigungsverhältnisse einzugehen, berichteten je nach Studie und Stichprobe⁵ knapp 10% (Geis et al. 2016: 30), rund 25% (ifo Institut 2016: 1) oder auch 75% (Boston Consulting Group 2017: 9).

In den Studien zeigen sich durchgängig Zusammenhänge mit betrieblichen Strukturmerkmalen. So werden mit steigender Betriebsgröße häufiger Geflüchtete berufsqualifizierend beschäftigt (Boston Consulting Group 2017: 8; Ebbinghaus 2016: 13; Geis et al. 2016: 29; ifo Institut 2016: 1), eher grundsätzlich die Möglichkeiten hierfür gesehen (Geis et al. 2016: 38) und auch öfter konkrete Pläne in diese Richtung gefasst (Geis et al. 2016: 30; ifo Institut 2016: 1). Ferner scheinen in Branchen mit einem aktuell vergleichsweise hohen Anteil an Betrieben mit Geflüchteten in Praktikums- und Ausbildungsverhältnissen – wie etwa in der Bauwirtschaft, in der Industrie und im Handel (Boston Consulting Group 2017: 8; Deutscher Industrie- und Handelskammertag 2016a: 24; ifo Institut 2016: 1) – auch häufiger als in anderen Branchen konkrete Pläne für die (weitere) Aufnahme junger Schutzsuchender zu bestehen (ifo Institut 2016: 1). Darüber hinaus finden sich Hinweise, dass sich die Bereitschaft zur Einstellung Geflüchteter durch Unterstützungsleistungen wie beschäftigungsbegleitende Sprachförderungen und finanzielle Anreize steigern ließe (ifo Institut 2016: 2; OECD 2017: 35).

Inzwischen liegen auch erste Befunde darüber vor, wie Betriebe und Geflüchtete zueinander finden. Diese beziehen sich primär darauf, welche Kanäle Betriebe nutzen, wenn sie Geflüchtete als Beschäftigte einstellen wollen. Studien, die die Art der Beschäftigung offen lassen, kommen eher zu dem Ergebnis, dass informelle Kanäle im Vordergrund stehen (u.a. Boston Consulting Group 2017: 11). Bei der Rekrutierung von Geflüchteten als Auszubildende scheinen Betriebe

5 Teilweise wurden ausschließlich Betriebe befragt, die sich zu Netzwerken zur Arbeitsmarktintegration Geflüchteter zusammengeschlossen haben, teilweise waren die Stichproben breiter angelegt.

hingegen eher den Kontakt zu institutionalisierten Vermittlungsstellen – insbesondere den Arbeitsagenturen und Kammern – zu suchen (Ebbinghaus 2017: 5). Ob auch von außen an Betriebe herangetragene Impulse dazu beitragen können, dass Ausbildungs- und Praktikumsverhältnisse mit Geflüchteten zustande kommen, ist bislang weit weniger bekannt. Diese Frage wird nachfolgend untersucht.

3. Befragte Betriebe und verwendete Daten

Die Frage wird anhand von Daten bearbeitet, die Anfang 2016 im Rahmen einer repräsentativen Stichprobenbefragung ausbildender Klein- und Mittelbetriebe erhoben worden sind. Befragt wurden solche Betriebe, die für (mindestens) einen von zehn ausgewählten duale Ausbildungsberufen Auszubildende für das Jahr 2016 – im Ausnahmefall 2015 – suchten.⁶ Bei den zehn berücksichtigten Ausbildungsberufen handelt es sich um stärker besetzte, aber unterschiedlich nachgefragte Ausbildungsberufe aus den Bereichen Industrie und Handel, Handwerk und den Freien Berufen.⁷ Die Stichprobe bildet damit nur einen Ausschnitt des dualen Ausbildungsgeschehens ab, auch wenn dieser durchaus als substanziell angesehen werden kann. In den zehn Berufen wurden im Jahr 2015 mit 95.650 knapp 20% aller neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge registriert (Bundesinstitut für Berufsbildung 2016). Dieser Einschränkung steht der Vorteil entgegen, dass durch das an Ausbildungsberufen mit und ohne Nachfragemangel orientierte Stichprobendesign auch gezielt der Zusammenhang zwischen Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsstellen und der Bereitstellung von Ausbildungs- und Praktikumsmöglichkeiten für junge Geflüchtete untersucht werden kann.

Von den rund 10.100 kontaktierten Betrieben, die aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit gezogen wurden, konnten 1.572 für das Fragemodul zur Ausbildung Geflüchteter gewonnen werden. Das Modul umfasste unter anderem

-
- 6 Die Konzentration auf diese Betriebe geht darauf zurück, dass die Befragung zur Ausbildung junger Geflüchteter aus aktuellem Anlass an eine Anfang 2016 realisierte Betriebsbefragung zum Vorgehen von Betrieben bei der Rekrutierung von Auszubildenden in Abhängigkeit der berufsspezifisch variierenden Ausbildungsnachfrage angebunden wurde (vgl. <https://www.bibb.de/de/8508.php>, 16.12.2016).
- 7 Im Einzelnen handelt es sich um folgende Ausbildungsberufe: Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, Bäcker/-in, Elektroniker/-in für Betriebstechnik, Fachinformatiker/-in, Friseur/-in, Kaufmann/-frau für Versicherungen und Finanzen, Kaufmann/-frau im Einzelhandel, Mechatroniker/-in, Restaurantfachmann/-frau, Zahnmedizinische/-r Fachangestellte/-r.

Fragen danach, ob der Betrieb in den letzten zwölf Monaten⁸ von Institutionen oder Personen darauf angesprochen wurde, ob er jungen Geflüchteten eine Ausbildung oder ein Praktikum möglich machen kann oder dies auch selbst gegenüber externen Stellen angeboten hat.⁹ Um bei den nachfolgenden Analysen Vermischungen zwischen rein externen Anfragen und solchen, die auf die aktiv von Betrieben angebotenen Qualifizierungsmöglichkeiten zurückgehen, zu vermeiden, werden nur Betriebe in die Betrachtungen einbezogen, die *nicht* von sich aus angeboten haben, junge Geflüchtete als Praktikanten oder Auszubildende einstellen zu wollen. Von den danach verbleibenden 1.375 Betrieben mussten einige weitere von den Analysen ausgeschlossen werden, weil sie unbeantwortet ließen, ob sie von außen auf Qualifizierungsmöglichkeiten für Geflüchtete angesprochen worden sind. Die resultierende Analysestichprobe beläuft sich damit auf 1.363 Betriebe (ungewichtete Fallzahl¹⁰).

Ausgehend von den vorliegenden Befunden zur betrieblichen Beteiligung an der Berufsqualifizierung Geflüchteter wird angenommen, dass auch dafür, ob Betriebe auf Ausbildungs- und Praktikummöglichkeiten für junge Geflüchtete angesprochen werden und wie sie damit umgehen, betriebliche Strukturmerkmalen eine Rolle spielen. In die Analysen gehen daher die *Betriebsgröße*, der *Zuständigkeitsbereich*¹¹, in den der Betrieb fällt, und die *Region*, in der der Betrieb seinen Standort hat, ein. Alle drei Strukturmerkmale sind als kategoriale Variablen spezifiziert. Bei der Betriebsgröße wird zwischen den drei Ausprägungen Kleinstbetrieb (1–9 Beschäftigte), Kleinbetrieb (10–49 Beschäftigte) und Mittelbetrieb (50–249 Beschäftigte) differenziert. Die Variable Zuständigkeitsbereich weist mit den Kategorien Industrie und Handel, Handwerk, Freie Berufe ebenfalls drei Ausprägungen auf, und bei der Region wird zwischen Ost (einschließlich Berlin) und West unterschieden. Die Informationen zu den Strukturmerkmalen waren über die Kriterien der Stichprobenziehung im Datensatz hinter-

8 Der Zeitraum ist ausgehend von Befragungszeitpunkt zu verstehen, der zwischen Januar und April 2016 lag. Mit der Eingrenzung auf diesen Zeitraum sollte die jüngste Fluchtzuwanderung in den Vordergrund gerückt werden.

9 In der Befragung wurden Geflüchtete als Personen definiert, die bereits als Flüchtling anerkannt wurden, noch den Status eines Asylsuchenden haben oder als Geduldete gelten.

10 Zum Ausgleich von Verzerrungen, die auf das Stichprobendesign und Antwortausfälle zurückgehen, wurden Gewichte über die Randverteilungen zu Betriebsgrößenklassen und Besetzungsrängen der Ausbildungsberufe berechnet. Diese werden bei deskriptiven Analysen verwendet. Multivariate Analysen basieren auf den ungewichteten Daten.

11 Der Zuständigkeitsbereich bezieht sich hier darauf, welche zuständige Stelle, wobei es sich in der Regel um eine Kammer handelt, die Rechtsaufsicht über einen Betrieb ausübt. Beispielsweise ist dies bei einem Handwerksbetrieb die Handwerkskammer des Kammerbezirkes, in dem der Betrieb seinen Sitz hat.

legt, wurden aber während der Befragung zusätzlich validiert. Bei Abweichungen wurde die Zuordnung anhand der beim Betrieb erhobenen Auskunft vorgenommen.

Als weitere potenzielle Einflussfaktoren finden Schwierigkeiten bei der *Besetzung von Ausbildungsstellen*, der Anteil von *Beschäftigten mit Migrationshintergrund* sowie die betriebliche *Position zur Ausbildungsintegration Geflüchteter* Berücksichtigung. Schwierigkeiten bei der Besetzung von Ausbildungsstellen wurden über unbesetzte Ausbildungsplätze in dem Beruf erfasst, der der Stichprobenziehung zugrunde gelegt wurde.¹² Der Anteil von Beschäftigten mit Migrationshintergrund wurde als Selbstauskunft im Schätzverfahren erfasst und geht als binäre Größe (Beschäftigte mit Migrationshintergrund: ja/nein) in die Betrachtungen ein. Die Einstellung der Betriebe zur Ausbildungsintegration Geflüchteter wird über die Beurteilung von fünf Statements¹³ zur Thematik abgebildet, die aus der aktuellen Diskussion abgeleitet wurden. Die Beurteilung erfolgte über eine sechsstufige Skala mit den Polen »1 = stimme überhaupt nicht zu« und »6 = stimme voll und ganz zu«.

4. Was die Befragung ergeben hat

Zur besseren Einordnung der Ergebnisse soll zunächst ein Blick auf die Struktur der befragten Betriebe geworfen werden. Diese setzen sich (gewichtet) aus 54% Kleinbetrieben, 36% Kleinbetrieben und 10% Mittelbetrieben zusammen.¹⁴ Differenziert nach Zuständigkeitsbereichen bilden Betriebe, die Mitglieder der Industrie- und Handelskammern sind, mit 45% die größte Gruppe. Betriebe aus dem Zuständigkeitsbereich der Handwerkskammern sind ähnlich stark vertreten wie Betriebe, die zuständigen Stellen der Freien Berufe unterstehen (29% bzw. 26%). Ein Sechstel der Betriebe hat seinen Standort in Ostdeutschland, fünf Sechstel sind in Westdeutschland angesiedelt. Knapp zwei Drittel der Betriebe gaben an, Personen mit Migrationshintergrund zu beschäftigen. Über alle befragten Betriebe

12 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.

13 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.

14 Hier und im Folgenden werden Ergebnisse auf volle Prozentwerte gerundet berichtet.

hinweg beträgt der mittlere Anteil an Beschäftigten mit Migrationshintergrund knapp 20%. Jedem vierten befragten Betrieb ist es nicht gelungen, alle zuletzt angebotenen Ausbildungsplätze zu besetzen.

4.1 Wie viele Betriebe angefragt wurden und von wem

Von den befragten Betrieben berichteten 24%, dass sich bei ihnen in den letzten zwölf Monaten¹⁵ Institutionen oder Personen nach beruflichen Qualifizierungsmöglichkeiten für junge Geflüchtete erkundigt haben. Davon erhielten 45% ausschließlich Anfragen zu Ausbildungsmöglichkeiten und 22% wurden allein nach Praktikumsplätzen gefragt. Bei 33% gingen Anfragen zu beiden Qualifizierungsmöglichkeiten ein. Damit standen Ausbildungsmöglichkeiten im Vordergrund der an die Betriebe gerichteten Anfragen.

Ausbildungsanfragen gingen in erster Linie von zuständigen Stellen, bei denen es sich vorwiegend um Kammern handelt, aus. 40% der auf Ausbildungsmöglichkeiten angesprochenen Betriebe wurden von dieser Seite kontaktiert. Bei rund jedem vierten der angefragten Betriebe erkundigten sich die örtlichen Arbeitsagenturen bzw. Jobcenter, bei annähernd ebenso vielen Hilfsorganisationen oder engagierte Privatpersonen.¹⁶ Junge Geflüchtete fragten aber auch selbst bei Betrieben nach Ausbildungsmöglichkeiten. Das war bei 13% der kontaktierten Betriebe der Fall.

Nach Praktikumsgelegenheiten erkundigten sich am häufigsten in der Flüchtlingshilfe tätige Privatpersonen. Ein Drittel der auf diese Qualifizierungsmöglichkeit angesprochenen Betriebe gab dies an. Gut ein Viertel der kontaktierten Betriebe wurde von der Arbeitsagentur bzw. dem Jobcenter auf Praktikumsmöglichkeiten angesprochen, ebenso viele von Hilfsorganisationen.¹⁷ Bei knapp jedem fünften angefragten Betrieb sprachen junge Geflüchtete selbst vor. Zwar versuchten auch zuständige Stellen bzw. Kammern, junge Geflüchtete als Praktikanten an die Betriebe zu vermitteln, die Vermittlung in Ausbildung stand bei ihnen allerdings im Vordergrund.

Darüber hinaus engagierte sich eine Reihe weiterer Institutionen bzw. Personen, um Betriebe dafür zu gewinnen, jungen Geflüchteten Ausbildungs- oder Praktikumsplätze zur Verfügung zu stellen. Diese konnten von den Betrieben als

¹⁵ Vgl. Fußnote 8.

¹⁶ Mehrfachnennungen waren möglich.

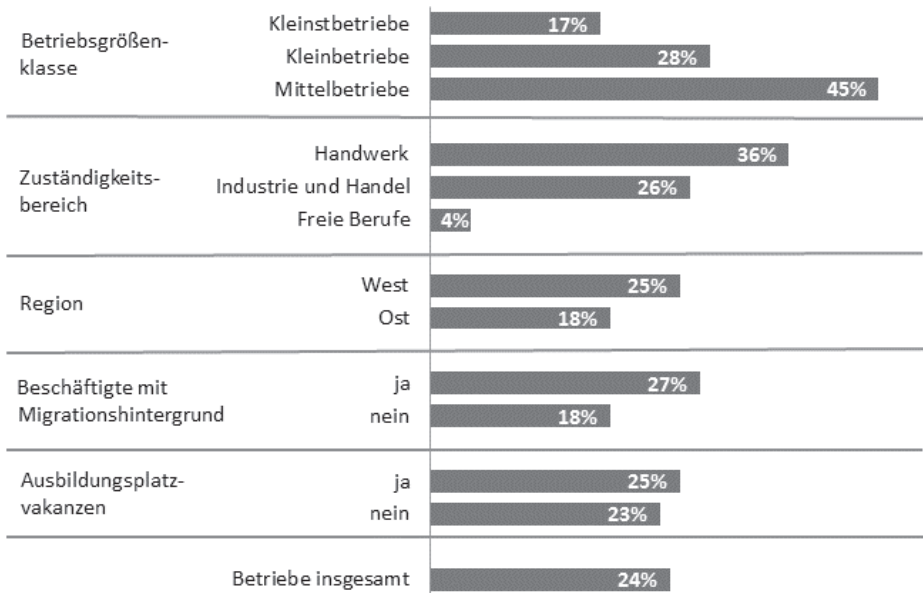
¹⁷ Auch hier waren Mehrfachnennungen möglich.

Freitextangabe näher benannt werden. Die häufigsten Angaben entfielen auf berufsbildende Schulen und Bildungsträger.

4.2 Welche Betriebe angefragt wurden

Um Einblicke in den Zugang junger Geflüchteter zu beruflicher Qualifizierung zu gewinnen, ist nicht nur von Interesse, ob, sondern auch welche Betriebe von Institutionen und Personen angesprochen wurden. Dieser Aspekt wird nachfolgend beleuchtet, wobei fallzahlbedingt auf eine Differenzierung zwischen Qualifikationsformen und anfragenden Institutionen verzichtet wird.

Abbildung 1: Anteile der in den letzten zwölf Monaten zu beruflichen Qualifizierungsmöglichkeiten Geflüchteter angefragten Betriebe nach Strukturmerkmalen (Angaben in Prozent)



Quelle: BIBB-Projekt 2.1.305; Fallzahl: $n = 1.363$; gewichtete Ergebnisse; eigene Berechnungen

Es zeigt sich, dass die Betriebe je nach Strukturmerkmal unterschiedlich häufig auf berufliche Qualifizierungsmöglichkeiten für junge Geflüchtete angesprochen

wurden (vgl. Abbildung 1). Sehr deutlich fallen dabei die Unterschiede zwischen Betrieben verschiedener Größenklassen aus. So ist der Anteil unter den Mittelbetrieben, die um berufliche Qualifizierungsmöglichkeiten für junge Geflüchtete ersucht wurden, um gut das Zweieinhalbfache größer als unter den Kleinstbetrieben. Auffallend ist auch der Abstand zwischen Betrieben der Freien Berufe zu Betrieben, die einer Industrie- und Handelskammer bzw. einer Handwerkskammer zugeordnet sind. Während bei den Betrieben der freien Berufe nur vereinzelt nachgefragt wurde, gingen bei Betrieben aus Industrie und Handel mit gut einem Viertel und bei Betrieben aus dem Handwerk mit über einem Drittel deutlich häufiger entsprechende Anfragen ein.

Ferner zeigt sich, dass Betriebe aus Westdeutschland öfter als Betriebe aus Ostdeutschland kontaktiert wurden. Schließlich erhielten Betriebe, die Personen mit Migrationshintergrund beschäftigen, häufiger Anfragen als Betriebe, die keine Personen mit Migrationshintergrund unter ihren Beschäftigten haben. Keine Unterschiede lassen sich indes zwischen Betrieben mit und ohne unbesetzte(n) Ausbildungsstellen erkennen.

Eine im Anschluss an die bivariaten Betrachtungen durchgeführte binäre logistische Regressionsanalyse unterstreicht die deskriptiven Ergebnisse, wie aus Tabelle 1 hervorgeht.

Tabelle 1: Einflussgrößen auf in den letzten zwölf Monaten an Betriebe gerichtete Anfragen zu beruflichen Qualifizierungsmöglichkeiten für junge Geflüchtete (Ref.: keine Anfragen erhalten) (durchschnittliche marginale Effekte: AMEs)

	Veränderung in der Wahrscheinlichkeit (AME)	Signifikanz (p)
Betriebsgröße		
Klein- vs. Kleinstbetrieb	0,046	0,135
Mittel- vs. Kleinstbetrieb	0,217	0,000
Mittel- vs. Kleinbetrieb	0,171	0,000
Zuständigkeitsbereich		
Industrie und Handel vs. Freie Berufe	0,221	0,000
Handwerk vs. Freie Berufe	0,365	0,000
Handwerk vs. Industrie und Handel	0,144	0,000

	Veränderung in der Wahrscheinlichkeit (AME)	Signifikanz (p)
Region		
West vs. Ost	0,083	0,012
Migrantische Beschäftigte		
ja vs. nein	0,083	0,008
Ausbildungsvakanzen		
ja vs. nein	0,028	0,292
Fallzahl	1,336	
McFadden's R ²	0,083	

Anmerkung: Die Referenzgruppe ist jeweils an zweiter Stelle genannt.

Lesebeispiel: Bei Mittelbetriebe war die Wahrscheinlichkeit, in den letzten zwölf Monaten auf berufliche Qualifizierungsmöglichkeiten für junge Geflüchtete angesprochen zu werden, um knapp 22% höher als bei Kleinstbetrieben.

Quelle: BIBB-Projekt 2.1.305; ungewichtete Daten; eigene Berechnungen

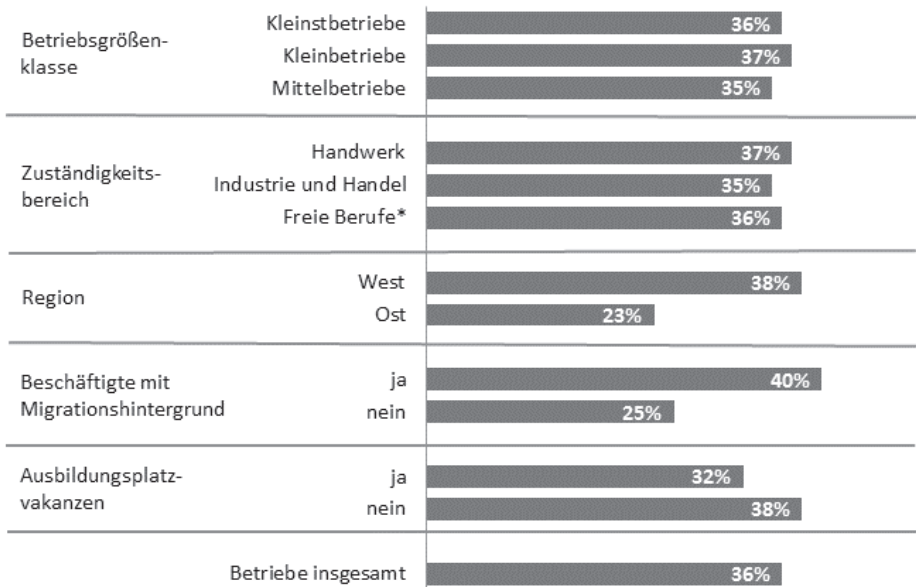
4.3 Inwieweit die Anfragen Erfolg hatten

Schließlich ist zu fragen, inwieweit die Anfragen dazu geführt haben, dass Betriebe mit jungen Geflüchteten Ausbildungs- oder Praktikumsverhältnisse eingegangen sind. In die Betrachtung dieser Frage werden nur Betriebe einbezogen, an die externe Institutionen oder Personen herangetreten sind, um sie für die berufliche Qualifizierung junger Geflüchteter zu gewinnen. Bei 64% von ihnen ist aus der Anfrage (noch) kein berufsqualifizierendes Beschäftigungsverhältnis hervorgegangen, 27% der angefragten Betriebe haben junge Geflüchtete als Praktikanten eingestellt, 5% haben ein Ausbildungsverhältnis geschlossen und 4% haben beide Qualifizierungsmöglichkeiten für junge Geflüchtete zugänglich gemacht.

Fasst man – wie im Weiteren der Fall – alle Betriebe zusammen, bei denen Anfragen zu berufsqualifizierenden Beschäftigungsverhältnissen geführt haben

und betrachtet diese differenziert nach Strukturmerkmalen etwas genauer, so zeigen sich auch hier Auffälligkeiten (vgl. Abbildung 2). Diese sind aufgrund der zum Teil geringen Fallzahl allerdings vorsichtig zu interpretieren.

Abbildung 2: Anteile an Betrieben, die auf externe Anfragen hin mit jungen Geflüchteten ein berufliches Qualifizierungsverhältnis eingegangen sind, nach Strukturmerkmalen (Angaben in Prozent)



* wegen kleiner Fallzahlen eingeschränkt interpretierbar

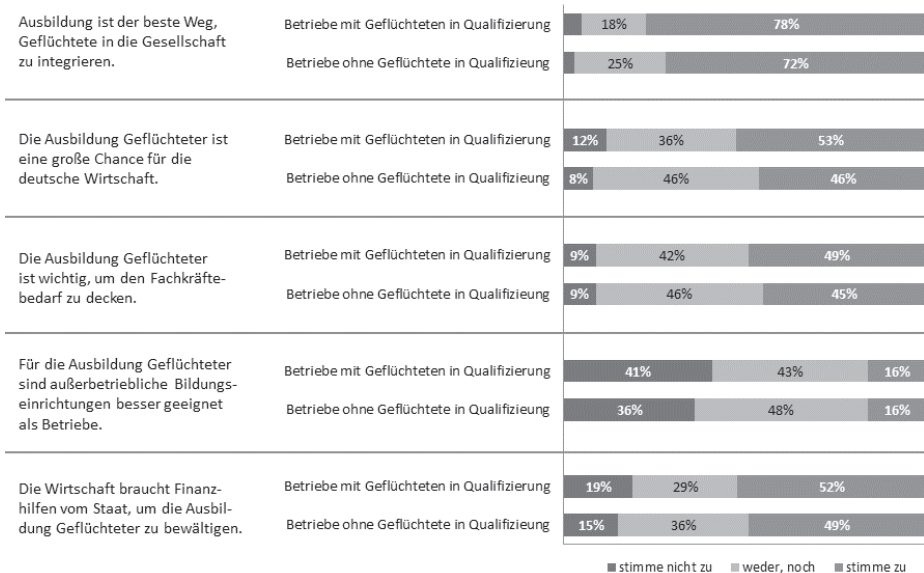
Quelle: BIBB-Projekt 2.1.305; Fallzahl: n = 431; gewichtete Ergebnisse; eigene Berechnungen

So wurden zwar Kleinstbetriebe seltener angefragt als Klein- oder Mittelbetriebe (vgl. 4.2); von den angefragten Kleinstbetrieben hat aber ein gleich großer Anteil wie von den Vergleichsgruppen junge Geflüchtete in berufliche Qualifizierung genommen. Das gleiche Bild trifft auf Betriebe unterschiedlicher Zuständigkeitsbereiche zu. Betriebe der Freien Berufe zeigten sich – den sehr selten an sie gerichteten – Anfragen gegenüber ähnlich aufgeschlossen wie Betriebe aus Industrie und Handel sowie dem Handwerk, die sich ihrerseits kaum unterscheiden. Anders verhält es sich bei einer regionalen Betrachtung. Von den angefragten Betrieben aus Ostdeutschland machte ein geringerer Anteil jungen Geflüchteten eine berufliche Qualifizierung möglich als von den angefragten Betrieben aus

Westdeutschland. Dieses Muster zeigt sich auch bei Betrieben mit und ohne Beschäftigte mit Migrationshintergrund. Bei Betrieben, die keine Personen mit Migrationshintergrund beschäftigen, führten Anfragen seltener zum Erfolg als bei Betrieben, die Personen mit Migrationshintergrund unter ihren Beschäftigten haben.

Eher überraschend ist das Ergebnis aus der Gegenüberstellung von Betrieben mit und ohne Schwierigkeiten bei der Besetzung angebotener Ausbildungsplätze. Entgegen der Erwartung hat sich nicht von den Betrieben mit, sondern von denen ohne unbesetzt gebliebene Ausbildungsplätze ein etwas höherer Anteil bereit erklärt, junge Geflüchtete in ein berufsqualifizierendes Beschäftigungsverhältnis zu nehmen.

Abbildung 3: Positionen angefragter Betriebe zur Ausbildung Geflüchteter (Angaben in Zeilenprozent)



Anmerkung: Ausgewiesen sind nur Prozentwerte größer 5; zur besseren Darstellung wurde die sechsstufige Antwortskala zu drei Ausprägungen aggregiert

Quelle: BIBB-Projekt 2.1.305, n = 431; gewichtete Ergebnisse; eigene Berechnungen

Ergänzend soll noch ein Blick darauf geworfen werden, ob möglicherweise auch die grundsätzlich gegenüber der Ausbildungsintegration Geflüchteter eingenommene Position im Zusammenhang damit steht, ob Betriebe auf Anfragen hin jun-

gen Geflüchteten eine berufliche Qualifizierung ermöglichen. Hierfür werden die bei den Betrieben erhobenen Zustimmungsgrade zu einigen wirtschafts- und arbeitsmarktbezogenen Statements aus der Flüchtlingsdebatte herangezogen.

Abbildung 3 verdeutlicht, dass die Ausbildung Geflüchteter von den angefragten Betrieben insgesamt vorwiegend positiv konnotiert wird, wobei dies bei den Betrieben, die auf Anfragen hin Geflüchteten berufliche Qualifizierungsmöglichkeiten zugänglich gemacht haben, noch etwas ausgeprägter ist. Das trifft insbesondere auf das der Ausbildung zuerkannte integrationsfördernde Potenzial zu. Interessanterweise zeigt sich aber auch, dass der Anteil der sich eher kritisch äussernden Betriebe ebenfalls unter angefragten Betrieben, die Geflüchteten eine berufliche Qualifizierung ermöglicht haben, etwas größer ist als unter angefragten Betrieben, die (noch) keine Geflüchteten eingestellt haben.

Zur Absicherung der deskriptiven Befunde wurde auch hier eine binäre logistische Regression durchgeführt. Dabei sind die Positionen als metrische, alle anderen Variablen als kategoriale Größen in das Modell eingegangen. Aufgrund ihrer geringen Anzahl unter den angefragten Betrieben wurden Betriebe der Freien Berufe allerdings nicht berücksichtigt.

Tabelle 2: Einflussgrößen auf die Wahrscheinlichkeit, junge Geflüchtete aufgrund von Anfragen zu beruflichen Qualifizierungsmöglichkeiten einzustellen (Ref.: keine Einstellung erfolgt) (durchschnittliche marginale Effekte: AMEs)

	Veränderung in der Wahrscheinlichkeit (AME)	Signifikanz (p)
Betriebsgröße		
Klein- vs. Kleinstbetrieb	0,098	0,153
Mittel- vs. Kleinstbetrieb	0,097	0,211
Mittel- vs. Kleinbetrieb	0,000	0,998
Zuständigkeitsbereich		
Handwerk vs. Industrie und Handel	0,155	0,002
Region		
West vs. Ost	0,088	0,202

	Veränderung in der Wahrscheinlichkeit (AME)	Signifikanz (p)
Migrantische Beschäftigte		
ja vs. nein	0,090	0,166
Ausbildungsvakanzen		
ja vs. nein	0,012	0,811
Positionen (+ 1 Skaleneinheit)		
Ausbildung als Weg zur gesellschaftlichen Integration	0,057	0,057
Ausbildung als Chance für die Wirtschaft	-0,030	0,251
Ausbildung als Beitrag zur Fachkräftesicherung	-0,022	0,317
Bessere Eignung außerbetrieblicher Einrichtungen	0,008	0,660
Bedarf der Wirtschaft an staatlichen Finanzhilfen	-0,013	0,405
Fallzahl	415	
McFadden's R ²	0,038	

Anmerkung: Die Referenzgruppe ist jeweils an zweiter Stelle genannt.

Lesebeispiel: Bei Handwerksbetrieben ist die Wahrscheinlichkeit um 15% höher als bei Betrieben aus Industrie und Handel, auf Anfragen hin jungen Geflüchteten eine berufliche Qualifizierung zu ermöglichen.

Quelle: BIBB-Projekt 2.1.305; ungewichtete Daten; eigene Berechnungen

Das Ergebnis spricht dafür, dass die deskriptiv mit der Region und der Beschäftigtenstruktur variierende Häufigkeit, mit der Betriebe auf Anfrage hin jungen Geflüchteten berufliche Qualifizierungsmöglichkeiten zugänglich gemacht haben, ihren eigentlichen Ursprung in Unterschieden zwischen Wirtschaftssegmenten hat (vgl. Tabelle 2). Analog zur deskriptiven Auswertung erweist sich auch bei multivariater Analyse die Beurteilung der Integrationskraft beruflicher Ausbildung als

tendenziell bedeutsam für den Umgang mit Anfragen zu Qualifizierungsmöglichkeiten für junge Geflüchtete. Weitere Zusammenhänge lassen sich nicht finden, was ebenfalls mit den deskriptiven Befunden übereinstimmt.

5. Zusammenfassung und Diskussion der Ergebnisse

Kann die Bereitschaft von Betrieben, Geflüchteten Ausbildungs- oder Praktikumsplätze zur Verfügung zu stellen, durch direkte Anfragen bei den Betrieben gefördert werden? Die hier vorgestellten Ergebnisse weisen in diese Richtung. Dabei ist aber zu berücksichtigen, dass sie auf einer Befragung beruhen, die Anfang 2016 und damit zu einem Zeitpunkt durchgeführt wurde, zu der die gesellschaftliche Debatte stärker als heute von den mit der Flüchtlingszuwanderung verbundenen Chancen unter anderem zur Bewältigung des drohenden Fachkräftemangels geprägt war. Gut jeder dritte Betrieb, zu dem eine externe Institution oder Person zuvor den Kontakt gesucht hatte, um junge Geflüchtete in berufliche Qualifizierung zu bringen, hat Personen aus diesem Kreis in ein entsprechendes Beschäftigungsverhältnis genommen. Vergleicht man diesen Anteil mit dem verschiedenen Umfragen zufolge kaum über fünf Prozent hinausgehenden Anteil aller Betriebe, die mit Geflüchteten Ausbildungs- oder Praktikumsverhältnisse eingegangen sind (Deutscher Industrie- und Handelskammertag 2016a: 24; Ebbinghaus 2016: 13; Geis et al. 2016: 28–37; ifo Institut 2016: 1), so spricht das dafür, dass das gezielte Herantreten an Betriebe ein geeigneter Ansatz sein könnte, jungen Geflüchteten Zugang zu beruflicher Qualifizierung und damit Chancen auf berufliche Integration zu eröffnen. Dass Betriebe trotz der primär auf Ausbildungsplätze gerichteten Anfragen in erster Linie Praktikumsplätze zur Verfügung gestellt haben, spiegelt, dass auch bei anderen Jugendlichen der Weg in eine Ausbildung nicht selten über ein zuvor absolviertes Praktikum führt (Ebbinghaus/Gei 2015: 4–5).

Bedeutsam erscheint insbesondere der Befund, dass unterschiedlich strukturierte Betriebe annähernd in gleichem Maße Anfragen nach beruflichen Qualifizierungsmöglichkeiten für junge Geflüchtete nachgekommen sind. Daraus lässt sich auf noch zu bergendes Qualifizierungspotenzial gerade bei den bislang vergleichsweise selten kontaktierten Betrieben schließen. Und dieses dürfte dringend benötigt werden. Eine vom Bundesinstitut für Berufsbildung durchgeführte annahmen-gestützte Modellrechnung verweist darauf, dass in den nächsten Jahren mit einer deutlich anwachsenden Anzahl an Geflüchteten zu rechnen ist, die Zugang zur dualen Berufsausbildung suchen werden. Je nachdem, wie schnell

unter anderem der Spracherwerb verläuft, könnte diese Anzahl im Jahr 2019 eine Größenordnung von 41.500 annehmen (Winnige et al. 2017: 467).

Die Bewältigung dieser Dimension ist allerdings nicht nur eine Frage der Anzahl der von Betrieben zur Verfügung gestellten Ausbildungsplätze. Mindestens genauso wichtig ist die Frage, ob die Berufe, in denen sie angeboten werden, mit den Interessen und Neigungen der Geflüchteten übereinstimmen. Hieraus resultieren Handlungsbedarfe wie Forschungsfragen. So wären für die Ausgestaltung von Berufsorientierungsmaßnahmen für Geflüchtete unter anderem Erkenntnisse über die Berufswünsche von jungen Geflüchteten hilfreich, aber auch darüber, welche Vorstellungen sie von den jeweiligen Berufen haben, um diese bei Bedarf korrigieren und vorzeitige Vertragslösungen vermeiden zu können.

Literatur

- Beicht, Ursula (2011), Junge Menschen mit Migrationshintergrund: Trotz intensiver Ausbildungsstellensuche geringere Erfolgsaussichten, BIBB-Analysen der Einmündungschancen von Bewerberinnen und Bewerbern differenziert nach Herkunftsregion, *BIBB-Report*, Nr. 12/11.
- Beicht, Ursula/Walden, Günter (2014), Chancennachteile von Jugendlichen aus Migrationsfamilien beim Übergang in berufliche Ausbildung. Welche Rolle spielt die soziale Herkunft?, *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 110 (2), 188–215.
- Bergmair, Anna (2016), Junge Flüchtlinge ausbilden – ein Projekt der IHK Schwaben, *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 45 (4), 42–43.
- Bethscheider, Monika/Granato, Mona (2017), Schwerpunktthema: Geflüchtete und berufliche Bildung, Einführung, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017*, Bonn, 415–416.
- Boston Consulting Group (Hrsg.) (2017), *Integrationskraft Arbeit. Eine Zwischenbilanz: Erfahrungen von 300 Unternehmen mit der Arbeitsmarktintegration von 2.500 Geflüchteten*, München.
- Braun, Frank/Lex, Tilly (2016), *Berufliche Qualifizierung von jungen Flüchtlingen. Eine Expertise*, Halle.
- Brücker, Herbert/Rother, Nina/Schupp, Jürgen (Hrsg.) (2016), IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Überblick und erste Ergebnisse, *IAB-Forschungsbericht*, Nr. 14.

- Bundesagentur für Arbeit (BA) (2016), *Ausbildungsmarkt kompakt: Der Ausbildungsmarkt im Jahr 2015/2016*, <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Ausbildungsmarkt/generische-Publikationen/AM-kompakt-Ausbildungsmarkt-2015-2016.pdf>, 14.12.2016.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2017), *Aktuelle Zahlen zu Asyl, Ausgabe: April*, http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/Asyl/aktuelle-zahlen-zu-asyl-april-2017.pdf?__blob=publicationFile, 20.5.2017.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2016), *Ergebnisse der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum 30.9.2015*, <https://www.bibb.de/de/38906.php>, 16.12.2016.
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag (2016a), *Ausbildung 2016. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung*, <http://www.dihk.de/themenfelder/aus-und-weiterbildung/ausbildung/ausbildungspolitik/umfragen-und-prognosen/dihk-ausbildungsumfrage>, 14.12.2016.
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag (2016b), *Verantwortung übernommen – Engagement verstetigen. Ein Jahr IHK-Aktionsprogramm »Ankommen in Deutschland – Gemeinsam unterstützen wir Integration!«*, <http://www.dihk.de/themenfelder/wirtschaftspolitik/fachkraeftesicherung-verantwortung/integration/integration-fluechtlinge>, 15.12.2016.
- Ebbinghaus, Margit (2016), *Betriebliches Engagement in der Ausbildung Geflüchteter. Ergebnisse einer Befragung von Klein- und Mittelbetrieben*, <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/8098>, 15.12.2016.
- Ebbinghaus, Margit (2017), Praktikums- und Ausbildungsstellen für Geflüchtete: Wann Klein- und Mittelbetriebe sie von sich aus anbieten. Ergebnisse einer Betriebsbefragung in ausgewählten Berufsbereichen, *BIBB-Report*, Nr. 1.
- Ebbinghaus, Margit/Gei, Julia (2015), Erfolgreich zur Ausbildungsstelle. Wie werden Jugendliche auf ihre Ausbildungsstellen aufmerksam?, *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, 44 (6), 4–5.
- Geis, Wido/Placke, Beate/Plünnecke, Axel (2016), *Integrationsmonitor – Ein Fortschrittsbericht. Gutachten für die Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft*, <http://www.iwkoeln.de/studien/gutachten/beitrag/wido-geis-beate-placke-axel-pluennecke-integrationsmonitor-ein-fortschrittsbericht-291229>, 14.12.2016.
- Granato, Mona/Ulrich, Joachim Gerd (2014), Soziale Ungleichheiten beim Zugang in eine Berufsausbildung: Welche Bedeutung haben die Institutionen?, *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 17 (Sonderheft 24), 205–232.

- ifo Institut (Hrsg.) (2016), *ifo Managerbefragung April 2016*, <http://www.cesifo-group.de/de/ifoHome/facts/Survey-Results/Managerbefragung/Archiv/Managerbefragung-201604.html>, 15.12.2016.
- Liebau, Elisabeth/Salikutluk, Zerrin (2016), Viele Geflüchtete brachten Berufserfahrung mit, aber nur ein Teil einen Berufsabschluss, *DIW-Wochenbericht*, 83 (35), 732–740.
- Meyer, Frauke (2014), »Das ist für uns schon ein Experiment«. *Erfahrungen von Ausbilderinnen und Ausbildern mit jungen Flüchtlingen in der dualen Ausbildung*, Hamburg.
- OECD (2017), *Nach der Flucht: Der Weg in die Arbeit, Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen in Deutschland*, o.O.
- Scheiermann, Gero/Walter, Marcel (2016), Flüchtlingsintegration durch berufliche Bildung – neue Herausforderungen und improvisierte Lösungen in einem alten Handlungsfeld. *Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online (bwpat)*, Nr. 30, 1–21, http://www.bwpat.de/ausgabe30/scheiermann_walter_bwpat30.pdf, 15.12.2016.
- Winnige, Stefan/Maier, Tobias/Steeg, Stefanie (2017), Voraussichtliches Ausmaß der Nachfrage Geflüchteter nach beruflicher Ausbildung, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017*, Bonn, 453–467.
- Worbs, Susanne/Bund, Eva (2016), Qualifikationsstruktur, Arbeitsmarkteteiligung und Zukunftsorientierung. Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge in Deutschland, *BAMF Kurzanalyse*, Nr. 1.

Autorin:

Margit Ebbinghaus, Dr., Arbeitsbereich Berufsbildungsangebot und -nachfrage/
Bildungsbeteiligung, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn