

MAI 2022

Mehr Ausbildung wagen!

Barrieren und Chancen für die
Einstellung von Geflüchteten in
deutschen Unternehmen



Empfohlene Zitierweise

Felfe, C., Kagerbauer, L., Müller, M., Sajons, C., Saurer, J. & Zwick, T. (2022). Mehr Ausbildung wagen! Barrieren und Chancen für die Einstellung von Geflüchteten in deutschen Unternehmen. Julius-Maximilians-Universität Würzburg, Würzburg.

Hinweis

Dieser Bericht ist ein Ergebnis des Projekts „Fachkräfte der Zukunft oder langfristig marginalisiert? Möglichkeiten zur Integration von geringfügig qualifizierten Geflüchteten“, das von der Stiftung Mercator unter der Projektnummer 19039400 gefördert wurde.

Danksagung

Wir bedanken uns herzlich bei Anna Dieterle, unser Projektmanagerin bei der Stiftung Mercator, für Ihre Unterstützung und Anregungen zur Umsetzung dieses Projekts. Bedanken möchten wir uns auch bei unseren Partner*innen der Industrie- und Handelskammern (IHK) und Handwerkskammern (HWK), ohne die die Durchführung der Unternehmensbefragung so nicht stattfinden hätte können. In alphabetischer Reihenfolge sind dies: Dr. Katharina Harris (BIHK), Wolfgang Haschner (IHK Schwaben), Dr. Tobias Mandel (HWK München-Oberbayern), Hubert Schöffmann (IHK München-Oberbayern), Andrea Sitzmann (HWK Unterfranken), Harald Törtl (IHK Rhein-Neckar) und Thomas Weise (IHK Stuttgart). Darüber hinaus gilt unser Dank Daniel Angermann für die Unterstützung bei der Aufbereitung und Analyse der erhobenen Daten.

Das Wichtigste in Kürze¹

Trotz Fachkräftemangels und der Bereitschaft vieler Geflüchteten eine Ausbildung aufzunehmen, liegt die Anzahl an Geflüchteten im dualen Ausbildungssystem weit unter ihrem Potenzial. Unklar ist bisher inwieweit Unternehmen als Türsteher für die Integration von Geflüchteten in den Ausbildungsmarkt fungieren. In Kooperation mit Industrie- und Handelskammern (IHKs) und Handwerkskammern (HWKs) in Süddeutschland haben wir hierzu im Sommer 2021 eine Befragung von Ausbildungsunternehmen durchgeführt. In diese Umfrage wurde ein sogenanntes „Auswahlexperiment“ (engl. „Discrete Choice Experiment“) eingebaut, um die entscheidenden Faktoren für die Einstellung von Geflüchteten zu identifizieren. Der Schwerpunkt lag dabei neben der formalen Qualifikation der Geflüchteten auf informellen Kriterien wie Disziplin und Motivation. Zudem wurde die Wirkung verschiedener Politikinstrumente auf die Bereitschaft von Unternehmen Geflüchtete auszubilden untersucht.

01

Im Zuge der Flüchtlingswelle der letzten Dekade kamen vor allem junge Menschen, die vielfach keinen formalen beruflichen Bildungsabschluss besaßen. Eine Ausbildung im dualen System bietet diesen Menschen eine hervorragende Möglichkeit, im deutschen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

02

Bei der Bewerbung auf einen Ausbildungsplatz haben es Geflüchtete jedoch vielerorts schwer. Von über 1.100 ausbildenden Unternehmen aus Industrie, Handel und Handwerk gaben 83% an, unter Fachkräftemangel zu leiden. Demgegenüber berichten 29% davon, bereits Geflüchtete eingestellt zu haben und 8% Beratungsleistungen zur Integration von Geflüchteten in Anspruch genommen.

¹ Diese Studie wurde vor dem russischen Angriffskrieg auf die Ukraine durchgeführt. Die hier vorgestellten Ergebnisse können daher nicht direkt auf die aktuelle Flüchtlingswelle übertragen werden.

03

Viele Unternehmen melden Bedenken an, Geflüchtete langfristig an sich binden zu können (45%), und haben Bedenken bezüglich deren Aufenthaltsstatus (69%) und Verständigung innerhalb der Belegschaft (87%). Diese Aspekte überschatten die Perspektive von Unternehmen, die Aufnahme von Geflüchteten als Gewinn für das betriebliche Klima oder die Reputation des Unternehmens zu sehen (22%).

04

Im Auswahlexperiment zeigt sich, dass die Unternehmen neben den viel-diskutierten Deutschkenntnissen insbesondere Signale für Disziplin und Motivation als entscheidende Kriterien bei der Einstellung von Geflüchteten heranziehen. Besonders wichtig sind dabei absolvierte Praktika und geringe Fehlzeiten im Schul- bzw. Kursalltag.

05

Von den untersuchten Politikmaßnahmen erhöht nur ein Sprachförderungsprogramm (ein vorgeschaltetes Lehrjahr mit intensiver sprachlicher Vorbereitung, wie z.B. das "Coburger Modell") die Bereitschaft der Unternehmen zur Ausbildung von Geflüchteten. Hingegen finden wir keinen signifikanten Effekt für die Einführung eines Mentorenprogramms und die Automatisierung der „3+2 Ausbildungsduldung“.

06

Unser Fazit lautet daher: Die duale Ausbildung kann als Türöffner für die Integration von Geflüchteten dienen. Hierfür müssen aber alle Seiten aktiv werden. Geflüchtete sollten versuchen (und dahingehend beraten werden), sich durch gute Sprachkenntnisse, Disziplin und Motivation auszuzeichnen. Die Unternehmen sollten verstärkt niedrighschwellige Schnupperpraktika anbieten, die eine bessere Einschätzung der Qualifikation der Geflüchteten für eine Ausbildung ermöglichen. Die Kammern und die Politik sollten für Zugang zu (sprachlichen) Förderprogrammen und deren enge Verzahnung mit der dualen Ausbildung sorgen.



MEHR AUSBILDUNG WAGEN!

1. Motivation

Seit der Flüchtlingswelle im Jahr 2015 haben mehr als 2,1 Millionen Menschen in Deutschland einen Antrag auf Asyl gestellt (BAMF 2021). Der Großteil dieser Menschen ist im erwerbsfähigen Alter, aber nur rund ein Sechstel von ihnen besitzt einen formalen Berufs- oder Hochschulabschluss aus dem Herkunftsland (Brücker et al. 2019). Die mangelnde Qualifikation stellt in der wissensbasierten deutschen Wirtschaft einen großen Nachteil dar und behindert eine rasche und nachhaltige Integration von Menschen mit Fluchterfahrung in den Arbeitsmarkt und insbesondere in qualifizierte Beschäftigung (Dietz, Osiander und Stobbe 2018).

Das in Deutschland vorherrschende duale Berufsbildungssystem wird von vielen Experten als der "Königsweg" für eine erfolgreiche und nachhaltige Eingliederung von Geflüchteten in den stark formalisierten deutschen Arbeitsmarkt angesehen. Die formalen Einstiegshürden sind relativ gering, Auszubildende erhalten eine monatliche Vergütung und die erworbenen Qualifikationen sind national wie international anerkannt und können auch beim Wegzug in ein anderes Land oder der Rückkehr ins Herkunftsland sehr wertvoll sein. Gerade für etwas jüngere Geflüchtete und solche ohne zertifizierte Berufsbildung steht dieser Qualifizierungsweg also offen und verspricht große Vorteile. Ebenso profitieren auch die Unternehmen in Zeiten des Arbeitskräftemangels von dem passgenauen Anlernen von Fachkräften und den Chancen auf deren Übernahme in die Belegschaft (IAB 2018). Dennoch bleibt die Ausbildungsbeteiligung von Geflüchteten deutlich hinter ihren Möglichkeiten zurück. Gemäß der repräsentativen IAB-BAMF-SOEP Geflüchtetenbefragung von 2018 sind 77% der erwachsenen Befragten mit Fluchterfahrung bereit, eine duale Ausbildung zu absolvieren, aber nur 17% hatten diesen Weg auch tatsächlich eingeschlagen (Brücker et al. 2020). Zudem sinkt laut BMBF (2021) die Teilnahme Geflüchteter an dualen Ausbildungsgängen seit 2018, ebenso wie die sogenannte Einmündungsquote, also der Anteil der Bewerber*innen mit Fluchthintergrund, die tatsächlich eine Ausbildung starten.

So stand einer Einmündungsquote von rund einem Drittel unter Bewerber*innen mit Fluchthintergrund eine durchschnittliche Erfolgsquote von knapp zwei Dritteln bei Bewerber*innen ohne Fluchthintergrund gegenüber.

Die Gründe für das ungenutzte Potenzial an Ausbildungsbereitschaft unter den Geflüchteten sind vielfältiger Natur. In der von der Stiftung Mercator geförderten Studie «Fachkräfte der Zukunft oder langfristig marginalisiert? Möglichkeiten zur Integration von geringfügig qualifizierten Geflüchteten» beschäftigen wir uns sowohl mit den Barrieren auf der Seite der Geflüchteten als auch auf der Seite der Unternehmen. In diesem Policy Brief stellen wir die wichtigsten Ergebnisse einer innovativen Studie mit über 1.100 teilnehmenden ausbildenden Unternehmen in Süddeutschland vor.²

Im Rahmen einer Befragung der Personalverantwortlichen in diesen Unternehmen konnten wir deren Entscheidungskalkül bei der Einstellung von Auszubildenden realitätsnah nachbilden. Hierfür verwendeten wir ein sogenanntes «Auswahlexperiment» (mehr Details in Kapitel 2). Dieser experimentelle Ansatz erlaubt es uns, von sozial erwünschten Antworten zu abstrahieren und in einem kontrollierten Rahmen zu bestimmen, welchen Einfluss individuelle Charakteristiken und Signale der Geflüchteten sowie politische Rahmenbedingungen auf die Ausbildungsbereitschaft von Unternehmen haben. Aus den Ergebnissen können praktische Handlungsempfehlungen abgeleitet werden, mit deren Hilfe die Geflüchteten selbst, die Unternehmen und politische Entscheidungsträger*innen die Chancen von Geflüchteten auf einen Ausbildungsplatz steigern können.

INFOBOX 1: Geflüchtete und die duale Ausbildung in Deutschland

Voraussetzungen für die Aufnahme einer Ausbildung: Geflüchtete mit Aufenthaltserlaubnis (nach § 25 Absatz 1 oder Absatz 2 Aufenthaltsgesetz) dürfen ohne Einschränkung einer Ausbildung oder Arbeit nachgehen. Liegt nur eine Aufenthaltsgestattung (Asylverfahren läuft noch) oder eine Duldung (Asylantrag wurde abgelehnt, aber eine Ausreise ist vorerst aus wichtigen Gründen nicht möglich) vor, dürfen Geflüchtete nach einer mehrmonatigen Wartezeit ebenfalls eine Ausbildung oder Arbeit aufnehmen. In diesem Fall kann für die Dauer der Ausbildung eine Ausbildungsduldung beantragt werden, während der die Abschiebung ausgesetzt ist. Nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung besteht dann grundsätzlich ein Anspruch auf die Erteilung eines Aufenthaltstitels für die Dauer von 2 Jahren („3+2 -Regelung“). Das gilt jedoch nur, wenn auch in dem Beruf gearbeitet wird, in dem die Ausbildung absolviert wurde. Grundsätzlich bieten

² Die Erkenntnisse einer separaten Befragung von Geflüchteten samt Auswahlexperiment zur Bereitschaft eine Ausbildung zu starten sind in Felfe et al. (2021) zusammengefasst.

ein Berufsorientierungspraktikum (max. drei Monate) und/oder eine Einstiegsqualifizierung (sechs bis zwölf Monate) einen bewährten Einstieg. Die Einstiegsqualifizierung kann mit einem Sprachkurs kombiniert werden. Dieses Modell wurde zum Beispiel im Rahmen des „Coburger Modells“ umgesetzt.

Erfolgsquote der Bewerbungen auf einen Ausbildungsplatz: Von den 33.184 bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) gemeldeten Bewerber*innen mit Fluchthintergrund hatten zum Stichtag am 30. September 2020 insgesamt 10.355 einen Ausbildungsvertrag abschließen können. Gemessen an allen Bewerber*innen mit Fluchthintergrund beträgt die Erfolgsquote der Bewerbungen im Berichtsjahr 2020 somit 31,2% und liegt deutlich unter dem Anteil der erfolgreichen Bewerbungen von Menschen ohne Fluchthintergrund (46,8%) (vgl. Oeynhausen et al. 2020).

Erfolgreiche Bewerber*innen: Schaut man sich an, wer sich in den Jahren nach der großen Flüchtlingszuwanderung 2015 und 2016 auf einen Ausbildungsplatz beworben hat, stellt man große Unterschiede in der soziodemographischen Zusammensetzung der gemeldeten Bewerber*innen mit und ohne Fluchthintergrund fest. Erstere sind im Durchschnitt deutlich älter (24% der Bewerber*innen mit Fluchthintergrund sind 25 Jahre und älter, bei den Bewerber*innen ohne Fluchthintergrund lag dieser Anteil bei nur 6%). Auch gibt es einen deutlichen Unterschied beim Frauenanteil, der unter den Bewerber*innen mit Fluchthintergrund nur 5% betrug im Vergleich zu 40% bei Bewerber*innen ohne Fluchthintergrund. Auch weist die Gruppe der Geflüchteten durchschnittlich niedrigere Bildungsabschlüsse auf (21% haben eine Hochschulzugangsberechtigung, 24% einen Realschulabschluss und 38% einen Hauptschulabschluss, im Vergleich zu 26%, 42% und 26% bei den Bewerber*innen ohne Fluchthintergrund). Ein nicht unbedeutender Anteil der Bewerber*innen mit Fluchthintergrund kann gar keinen Abschluss vorweisen (15%).

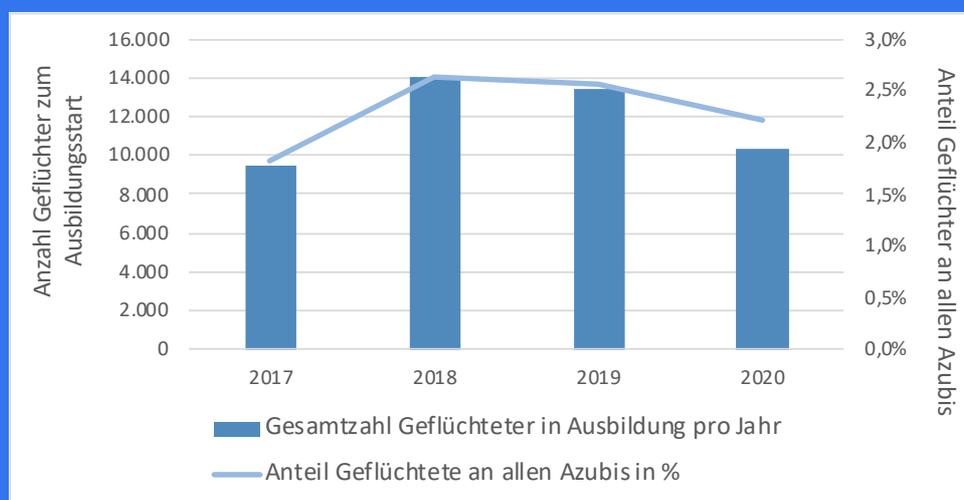


Abbildung 1: Geflüchtete in Ausbildung 2017-2020. Quelle: BIBB, 2018-2021

2. Methodische Vorgehensweise der Untersuchung

Das Auswahlexperiment

Im Rahmen des Auswahlexperiments (engl. «Discrete Choice Experiment», DCE) wird eine möglichst realitätsnahe Bewerbungssituation simuliert, in welcher den Personalverantwortlichen der befragten Unternehmen mehrfach je zwei Kandidat*innen vorgelegt werden (einmal mit und einmal ohne Fluchterfahrung)¹¹ und sie jeweils angeben sollen, welche*n davon sie eher für eine Ausbildungsstelle einstellen würden. Die Charakteristiken der beiden Bewerber*innen werden dabei zufällig aus einer vorher festgelegten Bandbreite gezogen. Das betrifft z.B. die Herkunft, das Geschlecht, das Alter, Absenzen in der Schule und relevante Praktika sowie bei Personen mit Fluchthintergrund den rechtlichen Status, die Schulbildung und die Deutschkenntnisse (siehe Infobox 2 für die den Unternehmen präsentierte Auswahl und die Ausprägungen der Eigenschaften). Der genaue Einfluss der verschiedenen Charakteristika auf die Bereitschaft des Unternehmens geflüchtete Bewerber*innen auszubilden kann dann durch den Vergleich der Erfolgsquoten von Kandidat*innen mit und ohne das jeweilige Charakteristikum gemessen werden.

Im Vergleich zu einer Analyse administrativer Daten über Auszubildende bei den Firmen hat diese Vorgehensweise den großen Vorteil, dass die Forscher*innen die Auswahl-situation genau kennen und kontrollieren können. Dadurch erlaubt ein derartiges Experiment Einblicke in den Auswahlprozess von Unternehmen, bevor sie sich tatsächlich für einen Bewerber oder eine Bewerberin entscheiden. Im Gegensatz dazu geben z.B. Informationen über tatsächliche Ausbildungsanfänger*innen nur das Ergebnis der Einstellungsentscheidung wieder, lassen aber keinen Rückschluss auf die entscheidenden Faktoren des Auswahlprozesses selbst zu. Grund hierfür ist, dass wir nicht wissen, (a) ob es Mitbewerber*innen gab und (b) wie kompetitiv diese waren. Aus der tatsächlichen Auswahlentscheidung können wir daher nicht erkennen, ob sie eher die Vorlieben und Wünsche des Unternehmens widerspiegelt oder vor allem durch die jeweilige Auswahl-situation zustande kam.

Der zweite wichtige Vorteil eines Auswahlexperimentes ist, dass nicht nur die Profile der Bewerber*innen kontrolliert verändert werden können, sondern auch die äußeren Rahmenbedingungen,

³ Einer Untergruppe an Unternehmen wurden ausschließlich Bewerber*innen mit Fluchthintergrund vorgelegt und deren Charakteristiken variiert. Die so erzielten Ergebnisse bzgl. der Charakteristika der Geflüchteten sind vergleichbar mit den in diesem Policy Brief vorgestellten Ergebnissen.

unter denen die Einstellungsentscheidung stattfindet. Dadurch kann neben den entscheidenden individuellen Charakteristika der Bewerber*innen auch zusätzlich der Einfluss von möglichen integrativen Maßnahmen untersucht werden. In dieser Studie haben wir uns konkret mit der Wirkung von drei Maßnahmen beschäftigt, die alle entweder schon in Pilotprojekten ausprobiert oder ernsthaft öffentlich diskutiert wurden: (1) ein Mentorenprogramm, (2) ein Sprachförderungsprogramm und (3) die Automatisierung der «3+2 Duldung» (siehe Infobox 3 für die wichtigsten Informationen zu diesen Politikmaßnahmen). Um deren Auswirkung zu messen, haben wir zufällig ausgewählten Unternehmen jeweils eine dieser Maßnahmen als Rahmenbedingung für den oder die Bewerber*in mit Fluchthintergrund im Auswahlexperiment vorgegeben. Der Effekt einer bestimmten Maßnahme auf die Bereitschaft von Unternehmen zur Ausbildung von Geflüchteten kann dann bestimmt werden, indem man die durchschnittliche Erfolgsquote im Szenario mit der Politikmaßnahme vergleicht mit der gleichen Quote im Status quo, also ohne jegliche zusätzliche Integrationshilfe.

INFOBOX 2: Design des Auswahlperiments („Discrete Choice Experiment“)

Die Teilnehmer*innen wurden gebeten, sich in fünf Auswahl-situationen für einen von zwei Bewerber*innen zu entscheiden (siehe Abbildung 2). Es handelte sich dabei jeweils um eine*n deutsche*n Bewerber*in und eine*n Bewerber*in mit Fluchterfahrung. Die Vorgaben für die zufällige Verteilung der zwei Bewerbergruppen waren folgendermaßen:

Deutsche Bewerber*innen waren zu zwei Drittel männlich und zu einem Drittel weiblich, hatten alle einen Hauptschulabschluss, ein Drittel hatte keine Absenzen beim letzten Bildungsträger (d.h. während der Hauptschulzeit), ein Drittel hatte ein Praktikum in der für das Unternehmen relevanten Branche absolviert und ein Drittel gab an, in ihrer Freizeit aktiv in einem Sportverein zu sein.

Bewerber*innen mit Fluchterfahrung waren ebenfalls zu zwei Drittel männlich und zu einem Drittel weiblich, die Hälfte kam aus Syrien, die andere Hälfte aus Nigeria, die Hälfte hatte bereits eine Asylbewilligung erhalten, die andere Hälfte nur eine Duldung, je ein Viertel hatte einen Abschluss von der Hauptschule, Realschule und Gymnasium im Ausland, und ein Viertel einen Abschluss einer Realschule in Deutschland. Rund die Hälfte hatte gute Deutschgrundkenntnisse, die andere Hälfte fortgeschrittene Deutschkenntnisse. Wie bei den deutschen Bewerbern hatte ein Drittel keine Absenzen beim letzten Bildungsträger, das heißt vornehmlich in den Integrationsklassen, ein Drittel hatte ein Praktikum in der für das Unternehmen relevanten Branche absolviert, und ein Drittel war in ihrer Freizeit aktiv in einem Sportverein.

Für welche*n der beiden vorgeschlagenen Kandidat*innen würden Sie sich entscheiden?

	Kandidat*in 1	Kandidat*in 2
Geburtsort	Deutschland	Nigeria
Alter	17	23
Geschlecht	Männlich	Männlich
Rechtlicher Status	Deutsche Staatsbürgerschaft	Geduldet
Formale Schulbildung	Mittelschulabschluss in Deutschland erworben	Gymnasium-Äquivalent im Ausland erworben
Deutschkenntnisse	Muttersprache	Fortgeschrittene Sprachverwendung (B1)
Unentschuldigte Fehlzeiten in der Schule	Rund einen Tag alle zwei Wochen (10%)	Rund einen Tag jede Woche (20%)
Sonstige relevante Informationen	Keine	Aktives Mitglied im Sportverein
	<input type="button" value="Auswählen"/>	<input type="button" value="Auswählen"/>

Abbildung 2: Beispiel für eine Entscheidungssituation im Auswahlexperiment

INFOBOX 3: Politische Maßnahmen zur vereinfachten Integration von Geflüchteten in den Ausbildungsmarkt

Mentorenprogramm	Sprachförderungsprogramm	Automatische 3+2 Duldung
<p>Inhalt: Individuelle Beratung und Betreuung durch (ehrenamtliche) Experten, die sich auf die Bedürfnisse der Geflüchteten konzentrieren.</p> <p>Ziel: Geflüchtete beim Spracherwerb, bei kulturellen Herausforderungen und bei bürokratischen Hindernissen zu unterstützen.</p> <p>Beispiel: VerA (Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen), welches für Geflüchtete und Unternehmen in allen Berufen sowie für alle Ausbildungsstufen kostenlos ist.</p>	<p>Inhalt: Vorgeschaltetes Ausbildungsjahr kombiniert mit fachbezogenem Deutschunterricht. Um die Nettokosten gering zu halten, wird für insgesamt 4 Jahre nur die Ausbildungsvergütung gezahlt.</p> <p>Ziel: Überwindung der größten Barriere von Geflüchteten, dem Spracherwerb.</p> <p>Beispiel: Pilotprojekt „Coburger 1+3 Modell“ in Zusammenarbeit mit der örtlichen Industrie- und Handelskammer.</p>	<p>Inhalt: Automatisches Inkrafttreten der „3+2 Duldung“ bei Abschluss des Ausbildungsvertrages.</p> <p>Ziel: Die „3+2 Duldung“ bietet Rechtssicherheit für Bewerber*innen mit Duldungsstatus während der Ausbildungszeit sowie zwei weiteren Jahren im Falle einer Weiterbeschäftigung im erlernten Beruf. Eine Automatisierung dieser fünfjährigen Duldung bei Vertragsabschluss, anstatt des bisher notwendigen formlosen Antrags bei der Ausländerbehörde vermeidet bürokratische Reibungsverluste und Verzögerungen.</p>

Rekrutierung von Ausbildungsunternehmen für die Studie

Um gezielt Unternehmen anzusprechen, die selbst ausbilden, wurde die Befragung in enger Zusammenarbeit mit ausgewählten IHKs und HWKs in Bayern und Baden-Württemberg durchgeführt. Unsere Kooperationspartner kontaktierten ihre ausbildenden Mitgliedsunternehmen und baten diese, die Umfrage von Mitarbeiter*innen beantworten zu lassen, die sich üblicherweise mit Einstellungsprozessen befassen. Insgesamt wurden so etwa 20.000 Unternehmen angeschrieben, von denen 1.102 Unternehmen aus allen Bereichen von Industrie, Handel und Handwerk an der Umfrage teilnahmen. Beantwortet wurde die Umfrage von rund 58% weiblichen und 42% männlichen Mitarbeiter*innen, von denen bis auf wenige Ausnahmen alle bereits Erfahrung mit Einstellungsprozessen/-entscheiden zu tun hatten. Nur ein sehr geringer Anteil der Befragten hatte selbst einen Migrationshintergrund (5%).

Abbildung 3 stellt die Verteilung der teilnehmenden Unternehmen auf die kooperierenden Kammern dar. Der größte Anteil an teilnehmenden Unternehmen stammt dabei von der IHK Würzburg-Schweinfurt (30%), gefolgt von der IHK Schwaben (17%) und der HWK Unterfranken (16%). Im Hinblick auf die Größe der befragten Unternehmen gaben zwei Drittel an,

zum Zeitpunkt der Umfrage maximal fünf Auszubildende angestellt zu haben, während ein Drittel eine größere Zahl von Auszubildenden meldete. Damit waren größere Firmen überproportional häufig in der Studie vertreten. Eine an den realen Anteilen orientierte Gewichtung der befragten Unternehmen in der Analyse ergab jedoch keine Abweichungen von den hier vorgestellten Ergebnissen. Die folgenden Zahlen können daher als repräsentativ für die untersuchten Branchen im süddeutschen Raum betrachtet werden.

Verteilung der teilnehmenden Firmen nach Kammern

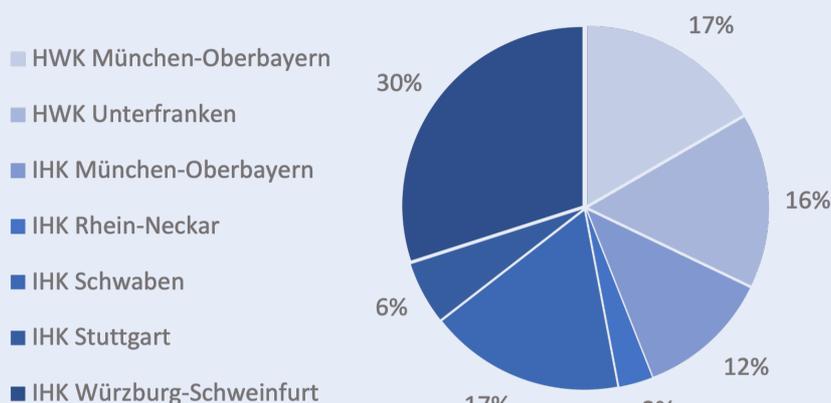


Abbildung 3: Verteilung der befragten Unternehmen über die kooperierenden Kammern



MEHR AUSBILDUNG WAGEN!

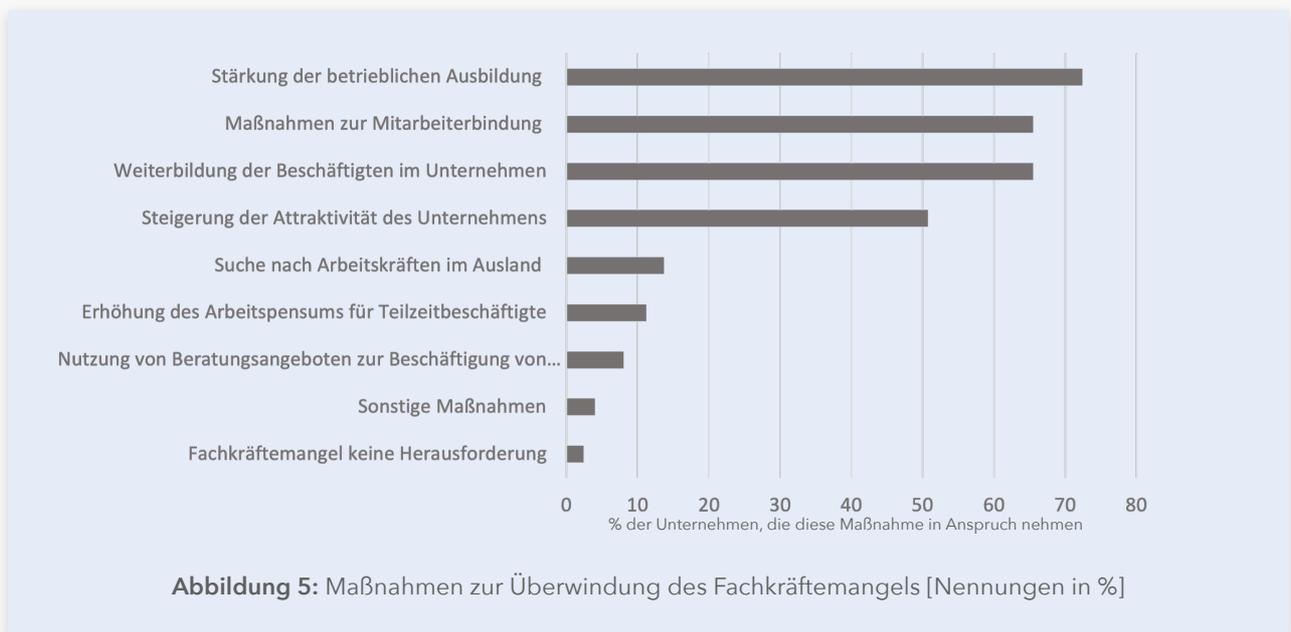
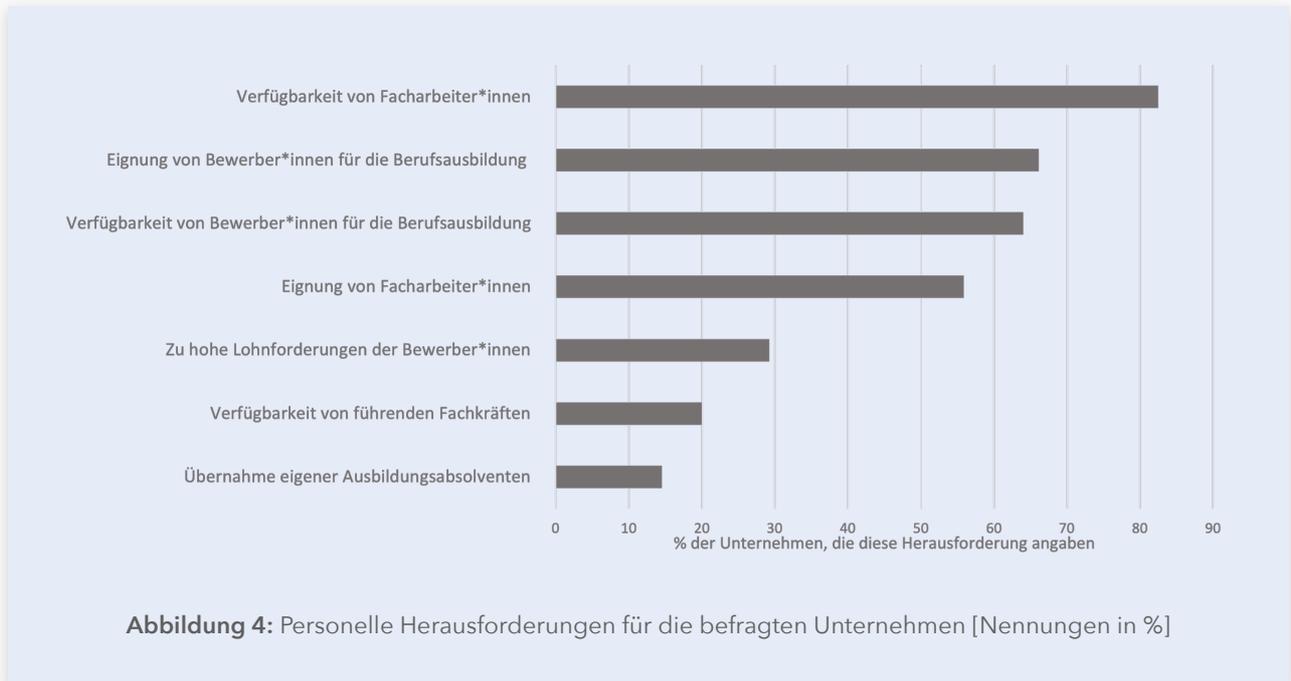
3. Aktuelle Herausforderungen und Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel

Die Problematik des Fachkräftemangels in Deutschland ist auch an den Antworten im Rahmen unserer Umfrage deutlich erkennbar. So gaben über 90% der befragten Unternehmen an auf der Suche nach Fachkräften und Auszubildenden zu sein. Befragt zu den aktuellen Herausforderungen im Bereich der Personalplanung (siehe Abbildung 4), wurden die größten Schwierigkeiten bei der unzureichenden Verfügbarkeit von Facharbeiter*innen gesehen (82%), gefolgt von der niedrigen Qualität und geringen Verfügbarkeit der Bewerber*innen für die Berufsausbildung (66% und 64%). Außerdem sah über die Hälfte der Befragten (56%) die Eignung der verfügbaren Facharbeiter*innen als unzureichend an. Im Gegensatz dazu stellten zu hohe Lohnforderungen der Bewerber*innen (29%), die Verfügbarkeit von führenden Fachkräften (20%) und die Übernahme der eigenen Ausgebildeten (15%) nur für vergleichsweise wenig Unternehmen eine Herausforderung dar.

Als Maßnahme gegen diese Herausforderungen setzten die befragten Unternehmen vor allem auf innerbetriebliche Lösungen (siehe Abbildung 5): 72% gaben an einer Stärkung der betrieblichen Ausbildung zu arbeiten und jeweils 66% versuchten ihre Mitarbeiter*innen stärker zu binden und weiterzubilden. Die Attraktivität des Unternehmens zu steigern, um leichter extern rekrutieren zu können, strebten 51% der Unternehmen an. Im Gegensatz dazu unternahm nur ein geringer Anteil an Unternehmen den Versuch, Fachkräfte im Ausland (13%) zu rekrutieren oder nahm Beratungsleistungen für die Einstellung von Geflüchteten (8%) in Anspruch.

Aktuell setzen die Unternehmen somit kaum auf Geflüchtete, um geeignete Fachkräfte zu finden. Dies bedeutet allerdings nicht automatisch, dass die Unternehmen generelle Bedenken bezüglich der Eignung dieser Personen haben. Ebenso können mangelnde Erfahrung im Umgang

mit Geflüchteten oder fehlende Möglichkeiten der Unterstützung im engeren Umfeld den Ausschlag geben, dass Unternehmen nicht die Möglichkeit ergreifen unter Personen mit Fluchterfahrung potenzielle Auszubildende zu rekrutieren. Des Weiteren ist unklar, inwieweit die Unternehmen tatsächlich auch geeignete Bewerbungen von Personen mit Fluchterfahrung erhal-



Mit unserem Auswahlexperiment können wir diese methodischen Probleme umgehen und von der tatsächlichen Bewerberlage abstrahieren, um so genauere Erkenntnisse über den Entscheidungsprozess in den Ausbildungsunternehmen zu gewinnen. Insgesamt werten wir dafür 2.595 Entscheidungen von 519 Unternehmen im Rahmen unseres Experimentes aus. Für die empirische Analyse verwenden wir multivariate Regressionen, deren Ergebnisse im Folgenden in graphischer Form vorgestellt werden.⁴

⁴Die vollständigen Ergebnisse sind in den Tabellen 1 und 2 im Anhang abgebildet.

4. Ergebnisse des Auswahlexperiments

Vor die Wahl gestellt öffnen Unternehmen ihre Türen für Geflüchtete nur bedingt

Vor die Wahl gestellt zwischen einem*r niedrig gebildeten deutschen Bewerber*in (Hauptschulabschluss) und einem*r Bewerber*in mit Fluchterfahrung, entscheiden sich durchschnittlich 61% der befragten Unternehmen für den/die deutsche Bewerber*in und 39% für den/die Bewerber*in mit Fluchterfahrung. Dieser relative Nachteil für Geflüchtete existiert trotz im Schnitt höherer formaler Schulbildung bei den fiktiven Bewerberprofilen von Geflüchteten und vergleichbaren Qualifikationskriterien wie Praktika, Engagement im Sportverein oder Absenzen beim vorausgegangenen Bildungsträger. Allerdings kann dieser Befund nicht direkt als systematische Benachteiligung oder gar Diskriminierung betrachtet werden, da es nicht von der Hand zu weisende Unsicherheiten bei der Einstellung von Geflüchteten gibt und diese zusätzlich systematische Nachteile bei den Deutschkenntnissen sowie der Sicherheit ihres Aufenthalts in Deutschland aufweisen.

Gleiche Einstellungschancen bei formal besserer Qualifikation

Wenn wir die Faktoren Aufenthaltsstatus und Sprachkenntnisse genauer betrachten, bestätigt sich deren wichtige Rolle (siehe Abbildung 6). Durchschnittlich entscheiden sich nur rund ein Drittel (33.5%) der Unternehmen für Bewerber*innen mit Duldungsstatus, für den Fall, dass ihre Deutschkenntnisse zum Bewerbungszeitpunkt nicht ausreichen, um eine erfolgreiche Ausbildung zu garantieren (Panel A in Abbildung 6). Diesen Nachteil können diese Bewerber*innen auch durch einen höheren Bildungsabschluss nicht wettmachen: die Chance auf einen Ausbildungsplatz bei Bewerber*innen mit Duldungsstatus, fortgeschrittenen Deutschkenntnissen und im Ausland erworbenen Gymnasialabschluss liegt weiterhin bei nur 35%, sobald sie im Wettbewerb mit einem*r deutschen Bewerber*in stehen, selbst wenn letztere*r wie in unserem Experiment einen formal niedrigeren Schulabschluss aufweist.

Sichere deutsche Sprachkenntnisse helfen den Bewerber*innen jedoch, bei den Unternehmen zu punkten (Panel B in Abbildung 6). Für Bewerber*innen mit Duldungsstatus, jedoch mit selbständiger Verwendung der deutschen Sprache, liegen die Chancen, einen Ausbildungsplatz angeboten zu bekommen bei rund 37%. Höhere Bildungsabschlüsse verbessern die Angebotschancen für einen Ausbildungsplatz auch für diese Gruppe (die relative Einstellungschance liegt bei 42% im Falle eines im Ausland erworbenen Gymnasialabschlusses).

Sobald die Rechtslage der Geflüchteten geklärt ist und sie Asyl vorweisen können, verbessert sich ihr Stand gegenüber den deutschen Bewerber*innen weiter. Auch hier spielen die Sprachkenntnisse eine wichtige Rolle. Bewerber*innen, die zum Bewerbungszeitpunkt die deutsche Sprache noch nicht ausreichend beherrschen, haben im direkten Vergleich mit einem*r deutschen Bewerber*in eine Einstellungschance von 39% (Panel C in Abbildung 6). Wiederum gilt, dass formal höhere Qualifikationen die relativen Chancen verbessern: ein*e Bewerber*in mit einem vergleichbaren, allerdings im Ausland erworbenen Schulabschluss (Hauptschulabschluss) hat eine relative Einstellungschance von 24%, die Chancen steigen jedoch auf 42% im Falle eines Realschulabschlusses im Ausland und 48% im Falle eines Gym-

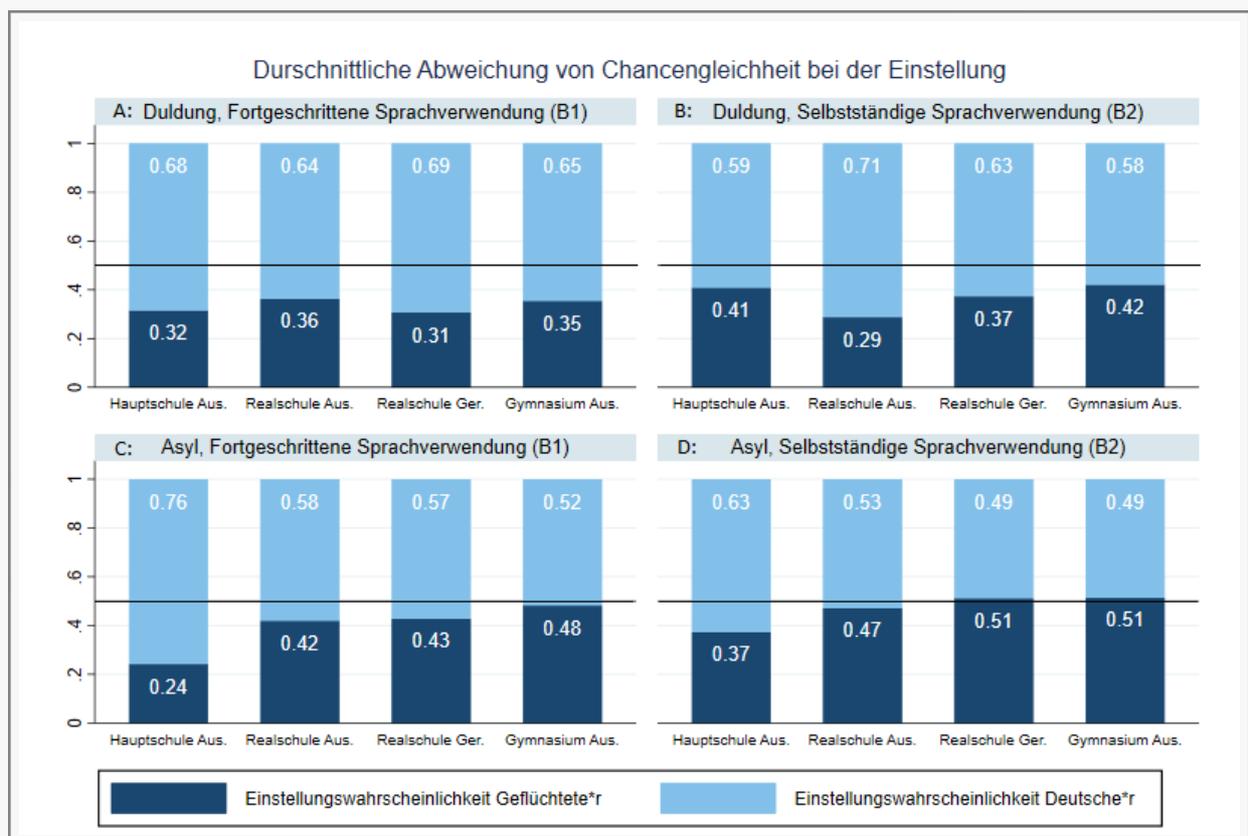


Abbildung 6: Relative Wahrscheinlichkeit auf Einstellung im Auswahlverfahren

Durchschnittliche Wahrscheinlichkeit von geflüchteten Bewerberprofilen in Abhängigkeit von Rechtsstatus, Deutschkenntnissen und Bildungsniveau. Dunkelblau steht für das Bewerbungsprofil des*r jeweiligen Geflüchteten, hellblau für den deutschen Gegenpart. „Aus.“ bedeutet, dass der Schulabschluss im Ausland erworben wurde und inhaltlich dem angegebenen deutschen Abschluss gleicht.

Wenn sowohl die Bedenken bezüglich der formalen Qualifikation durch einen in Deutschland erworbenen Schulabschluss und die im Hinblick auf die Sprachkenntnisse ausgeräumt werden können (siehe Panel D in Abbildung 6), sind die Chancen auf einen Ausbildungsplatz für Bewerber*innen mit Fluchterfahrung vergleichbar mit den Chancen von deutschen Bewerber*innen mit niedrigem Schulabschluss (51% versus 49%).

Signale für Disziplin und Motivation sind der Schlüssel für eine erfolgreiche Bewerbung

Nur wenige der befragten Unternehmen (29%) haben direkte Erfahrung mit der Beschäftigung von Geflüchteten. Somit sind Unsicherheiten gegenüber dieser Personengruppe oder Bedenken, inwieweit Geflüchtete sich an die Unternehmenskultur anpassen und den Anforderungen einer Ausbildung standhalten können, eine weitere mögliche Erklärung für die schlechtere Ausgangsposition von Bewerber*innen mit Fluchthintergrund im Vergleich zur deutschen Konkurrenz. Insofern stellt sich die Frage, ob und inwieweit Signale für Integrationsbereitschaft, Verantwortungsbewusstsein und Zuverlässigkeit die Erfolgchancen der Geflüchteten erhöhen können.

Abbildung 7 zeigt die im Auswahlexperiment ermittelten Effekte von drei verschiedenen Signalen für derartige weiche Qualifikationskriterien. Die Balken stehen dabei für die geschätzte Größe der Effekte, während die durchgezogenen Striche darum den sogenannten Schätzfehler markieren, also den Bereich innerhalb dessen sich mit sehr großer Wahrscheinlichkeit der wahre Wert befindet. Liegt der 0-Wert innerhalb dieses Bereichs spricht man von einem „statistisch nicht signifikanten“ Ergebnis, dem man keine große Bedeutung zuweisen sollte. Dies ist der Fall bei aktivem Engagement in einem Sportverein. Zwar sind die Erfolgchancen von Bewerber*innen mit Fluchthintergrund auf eine Ausbildungsstelle durchschnittlich etwas höher, wenn sie aktive Mitglieder in einem Sportverein sind, dieser Effekt ist allerdings nicht statistisch signifikant. Anders sieht es bei abgeschlossenen Praktika und Informationen zur Häufigkeit von Absenzen beim letzten Bildungsträger aus. Haben Geflüchtete vor der Bewerbung ein Praktikum in einer relevanten Branche erfolgreich absolviert, erhöht dies ihre Erfolgsaussichten um 8 Prozentpunkte. Dies ist also eine wichtige Möglichkeit für Geflüchtete, ihre Motivation und Leistungsbere-

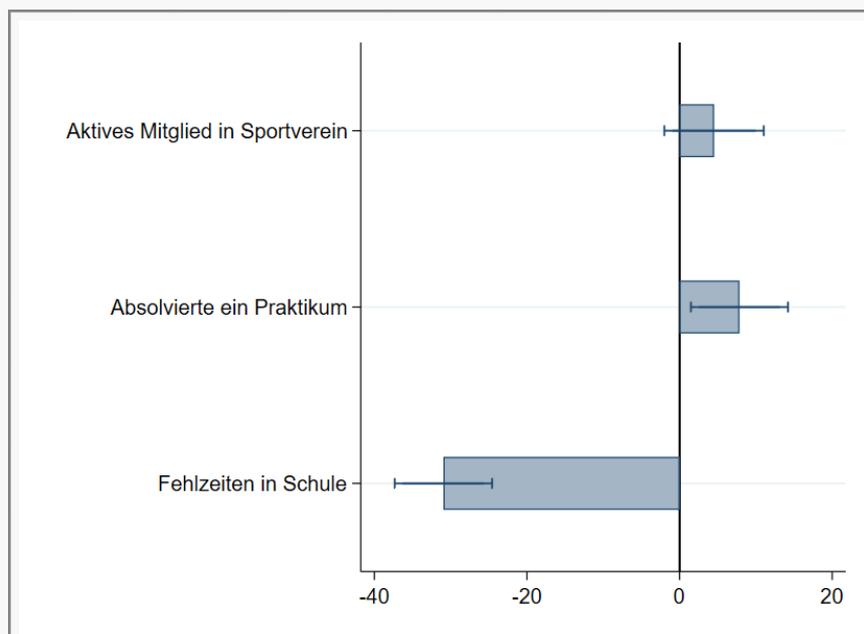


Abbildung 7: Auswirkung von weichen Qualifikationskriterien auf die Einstellungswahrscheinlichkeit von Geflüchteten im Auswahlexperiment [in Prozentpunkten]

Die Balken stehen für Größe des geschätzten Effekts in einer multivariaten Regression, die durchgezogenen Linien stellen den jeweiligen Schätzfehler dar. Fehlzeiten in der Schule sind operationalisiert als im Schnitt mindestens einen Tag abwesend alle zwei Wochen.

Noch stärkere Bedeutung haben aber Informationen über regelmäßige Absenzen beim letzten Bildungsträger (z.B. Schule, Sprach- oder Integrationskurs). Bestehen Hinweise auf häufige Abwesenheiten (in unserem Experiment mindestens einmal alle zwei Wochen) verringert dies die Erfolgsaussichten drastisch um 31 Prozentpunkte, es besteht also für Geflüchtete in diesem Fall kaum noch eine Chance in der Auswahl-situation genommen zu werden. Geflüchtete sollten also großen Wert darauf legen, gute Referenzen für ihre Motivation und Verlässlichkeit zu sammeln, da dies die Unsicherheit bei potenziellen zukünftigen Arbeitgebern deutlich reduziert und ihnen so bessere Chancen ermöglicht.

Integrationshilfen bringen aus Unternehmenssicht nur bedingt einen Mehrwert

In der politischen Debatte werden eine Vielzahl von Maßnahmen vorgeschlagen, um die Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt zu fördern (BMBF 2021). Inwieweit diese von Unternehmen wahrgenommen werden und den Geflüchteten tatsächlich den Start in den Arbeitsmarkt erleichtern, ist jedoch weitgehend unbekannt. Um dieser Frage nachzugehen, haben wir bei zufällig ausgewählten Unternehmen das Auswahl-experiment dahingehend verändert, dass sich die Befragten vorstellen sollten, sie würden ihre Entscheidung unter den Rahmenbedingungen einer bestimmten Politikmaßnahme treffen. Diese wurde zufällig aus den drei vielfach diskutierten und teilweise lokal getesteten Integrationsmaßnahmen ausgewählt, die in Infobox 3 beschrieben sind (Mentorenprogramm, Sprachförderungsprogramm, automatische Gültigkeit der 3+2 Ausbildungsduldung).

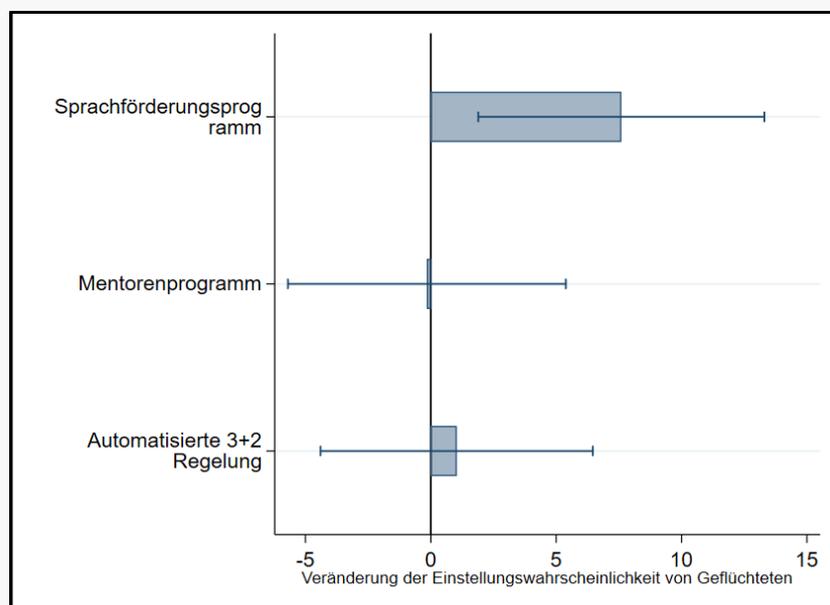
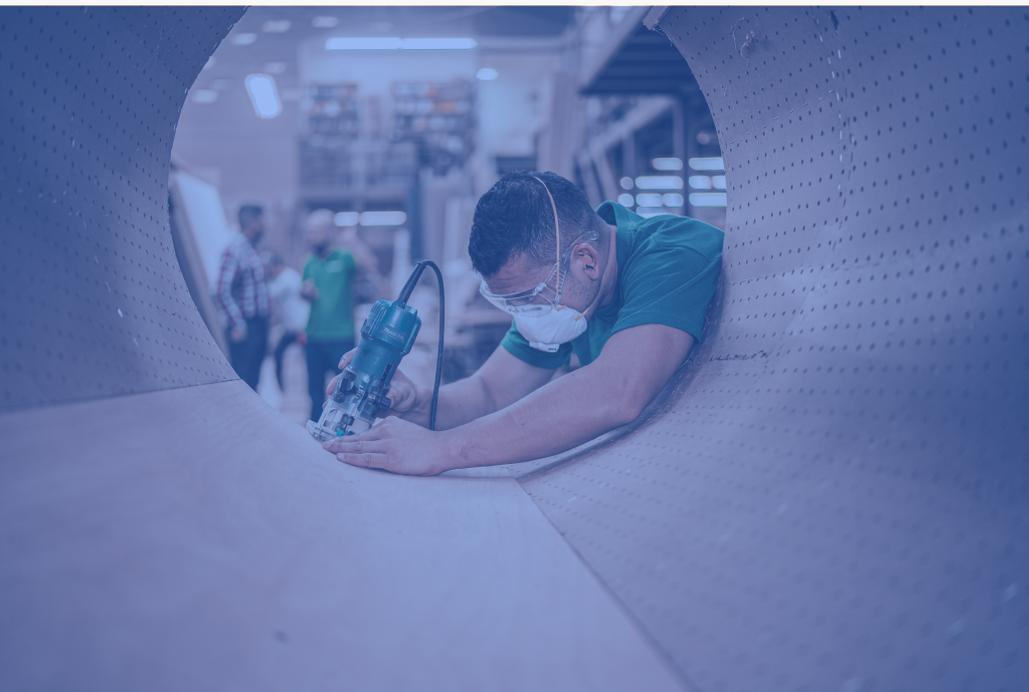


Abbildung 8: Auswirkungen verschiedener Politikmaßnahmen auf die Einstellungswahrscheinlichkeit von Bewerber*innen mit Fluchthintergrund [in Prozentpunkten]

Die Balken stehen für Größe des geschätzten Effekts in einer multivariaten Regression, die durchgezogenen Linien stellen den jeweiligen Schätzfehler dar. Das Sprachförderungsprogramm umfasst ein zusätzliches Jahr, das der regulären Berufsausbildung vorausgeht und einen starken Fokus auf den Erwerb spezieller Sprachkenntnisse legt. Im Mentorenprogramm sollen externe Mentoren die Auszubildenden und deren Unternehmen bei der Überwindung bürokratischer, sozialer oder kultureller Hindernisse unterstützen. Die automatisierte 3+2 Regel führt zu einer Garantie für einen Aufenthalt von mindestens 5 Jahren ab dem Zeitpunkt des Abschlusses des Ausbildungsvertrags, ohne dass dies gesondert beantragt werden muss.

Durch den Vergleich zu den Entscheidungen der befragten Unternehmen im Status quo, also ohne zusätzliche Integrationsmaßnahmen, können wir damit feststellen, inwieweit jedes einzelne dieser Programme zu Veränderungen im Auswahlverhalten der Unternehmen führt.

Unter den drei untersuchten Integrationsmaßnahmen besaß lediglich das Sprachförderungsprogramm in Form eines vorgeschalteten Lehrjahres mit speziellem Sprachkurs eine Wirkung auf die befragten Unternehmen. In diesem Fall stieg die Einstellungswahrscheinlichkeit der Geflüchteten um 8 Prozentpunkte (siehe Abbildung 8). Im Gegensatz dazu gab es keine Änderung der Einstellungswahrscheinlichkeit von Geflüchteten durch das Angebot eines Mentorenprogrammes oder die automatische «3+2 Regel». Interessanterweise variierte die Effektivität der integrativen Maßnahmen auch nicht maßgeblich für diejenigen Geflüchteten, die möglicherweise von einer derartigen Maßnahme besonders profitieren würden. Das bedeutet, dass weder niedrig qualifizierte und mit vergleichsweise geringeren Sprachkenntnissen ausgestattete Bewerber*innen übermäßig stark von Mentoren- oder Sprachförderungsprogrammen profitieren, noch Bewerber*innen, die nur temporär geduldet sind, von der automatischen 3+2 Regelung.



5. Zusammenfassung

Die erfolgreiche und nachhaltige Integration von Menschen mit Fluchthintergrund in den deutschen Arbeitsmarkt ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe von großer Bedeutung. Dabei spielt die duale berufliche Ausbildung der als Geflüchtete nach Deutschland gekommenen Menschen eine sehr wichtige Rolle, da sie in idealer Weise geeignet ist formal geringqualifizierten Menschen zu einer anerkannten und nachgefragten Berufsbildung zu verhelfen und sie passgenau auf anspruchsvolle Tätigkeiten in den Unternehmen vorzubereiten. Gleichzeitig herrscht weiterhin großer Fachkräftebedarf in vielen Branchen, sodass die deutsche Wirtschaft ein großes Interesse an ausgebildeten Geflüchteten haben sollte, die ihr volles Potenzial einbringen können. Dennoch erhält weniger als ein Drittel der Bewerber*innen mit Fluchthintergrund einen Ausbildungsplatz und der Anteil von Menschen mit Fluchthintergrund an allen dualen Ausbildungsverhältnissen in Deutschland ist mit unter 5% weiterhin gering.

Vor diesem Hintergrund untersuchen wir in einer aktuellen Unternehmensbefragung, welche Hemmnisse auf Unternehmensseite die Einstellung von Bewerber*innen mit Fluchthintergrund für eine duale Ausbildungsstelle erschweren, bzw. wie diese beseitigt werden können. Im Rahmen eines realitätsnahen Umfrageexperiments haben wir den teilnehmenden Unternehmen zu diesem Zweck jeweils zwei Bewerber*innen (jeweils eine*r mit und eine*r ohne Fluchthintergrund) mit zufällig zugeteilten Eigenschaften in einer Einstellungssituation vorgelegt und sie gefragt, für welche*n Kandidat*in sie sich entscheiden würden. Diese Herangehensweise ermöglicht es uns Bewerbercharakteristiken und Bewerbungssituation zu kontrollieren und politisch korrekte Antworten weitgehend zu unterbinden.

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass Bewerber*Innen mit Fluchterfahrung, die einen vergleichbaren Schulabschluss wie ihre deutschen Konkurrent*innen aufweisen mit deutlich niedrigerer Wahrscheinlichkeit gewählt werden als ihr deutscher Gegenpart (32 zu 57%). Wir finden zudem, dass dieser Nachteil maßgeblich von mangelnden Deutschkenntnissen und einer unsicheren Bleibeperspektive beeinflusst wird. Wenn Bewerber*Innen mit Fluchterfahrung eine bessere schulische Bildung aufweisen als ihre deutschen Konkurrent*innen sowie gute deutsche Sprachkenntnisse und einen gesicherten Aufenthaltsstatus vorweisen, haben sie praktisch die gleichen Auswahlchancen.

Unsere Studie unterstreicht zudem die überragende Bedeutung weicher Faktoren wie Disziplin und Motivation für die Auswahlentscheidung der Personalverantwortlichen. Bewerber*Innen, die durch ein erfolgreiches Praktikum bei einem Unternehmen ihre Motivation bewiesen haben oder durch geringe Abwesenheiten während der letzten Schulbildung ihre Zuverlässigkeit unter Beweis stellen können, werden deutlich häufiger für eine Ausbildungsstelle ausgewählt.

Zuletzt untersucht die Studie, ob und wie sehr verschiedene institutionelle oder politische Förder- und Integrationsmaßnahmen Menschen mit Fluchthintergrund bei der Bewerbung auf eine Ausbildungsstelle helfen können. Dabei stellen wir fest, dass sich die Existenz eines Mentorenprogramms oder die Automatisierung der 3+2 Ausbildungsduldung kaum auf das Entscheidungsverhalten der Unternehmen auswirkt. Ein einjähriges Sprachförderungsprogramm mit intensivem Deutschsprachkurs (u.a. "Coburger Modell 1+3"), das der regulären Ausbildungszeit vorgeschaltet wird, erhöht die Einstellungschancen von Geflüchteten hingegen substantiell.

Bevor wir abschließend zu den Handlungsempfehlungen kommen, möchten wir noch einige Überlegungen anstellen zur Allgemeingültigkeit unserer Studie und der daraus gewonnenen Erkenntnisse. Die im vorliegenden Policy Brief vorgestellten Ergebnisse basieren auf einer Befragung von Unternehmen in Süddeutschland. Um von diesen Ergebnissen auf mögliche Barrieren und Chancen für die Einstellung von Geflüchteten ins Ausbildungsverhältnis in anderen Regionen Deutschlands zu schließen, bedarf es einer aufmerksamen Beurteilung der Wirtschaftslage in der jeweiligen Region und der Vergleichbarkeit mit der wirtschaftlichen Situation in Süddeutschland zum Zeitpunkt der Untersuchung. Zudem muss man beachten, dass unsere Studie während der Corona-Pandemie durchgeführt wurde. Auch wenn zum Zeitpunkt der Befragungen die Neuansteckungen auf einem relativ niedrigen Niveau lagen und ausreichend Impfstoff verfügbar war, war die Gefahr einer Rezession noch nicht gebannt. Somit sind die allgemeinen Ergebnisse unserer Studie auch unter dem Gesichtspunkt zu betrachten, dass sie in einer Zeit wirtschaftlicher Unsicherheit erhoben wurden. Zuletzt ist es uns wichtig hervorzuheben, dass unsere Studie vor dem Angriffskrieg auf die Ukraine stattgefunden hat. Die Unternehmen hatten die Wahl zwischen deutschen Bewerbern und Bewerbern mit einem Profil, das vielen Geflüchteten aus der Flüchtlingskrise aus den Jahren 2015 und 2016 entsprach. Die vorgestellten Ergebnisse sind daher nicht direkt auf die aktuelle Flüchtlingskrise anwendbar.

6. Handlungsempfehlungen

Die hier vorgestellten Ergebnisse bieten eine Vielzahl an Ansatzpunkten für Veränderungen im Bereich der Ausbildung von Geflüchteten. Dies betrifft einerseits die Geflüchteten selbst und die ausbildenden Unternehmen, andererseits aber auch die Kammern und politische Entscheidungsträger. Die, in unseren Augen, wichtigsten Empfehlungen sind folgende:

01

Neben der viel diskutierten Bedeutung von Sprachkenntnissen, sollte die zentrale Bedeutung von Signalen für Zuverlässigkeit, Integrations- und Leistungsbereitschaft für die Arbeitsmarktchancen von Geflüchteten stärker betont werden. Geflüchtete sollten derartige Signale in Form von Zeugnissen oder Empfehlungsschreiben, z.B. von Praktika aber auch vorangegangenen Kursen, ihrer Bewerbung beifügen.

Die Ergebnisse aus dem Auswahlexperiment zeigen, dass die Unternehmen neben den formalen Kriterien Aufenthaltsstatus und Bildung sehr stark auf gute Deutschkenntnisse und weiche Faktoren achten, die die Unsicherheit bzgl. der Zuverlässigkeit, des Leistungsvermögens und der Leistungsbereitschaft der Bewerber*innen mit Fluchthintergrund verringern können. Diesem nachvollziehbaren Verhalten können Geflüchtete entgegenkommen, indem sie aussagekräftige Referenzen von deutschen Stellen zu diesen Aspekten erbitten und diese bei ihren Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz mitsenden. Das können Praktikumszeugnisse sein, aber z.B. auch Bestätigungen für die zuverlässige und regelmäßige Teilnahme an den Deutsch- und Integrationskursen oder die gute Mitwirkung bei Maßnahmen der Arbeitsagentur oder des Jobcenters.

02

Eine verstärkte Inanspruchnahme von existierenden Beratungs- und Unterstützungsangeboten kann Unternehmen helfen, sich aktiver mit den Potenzialen der Ausbildung von Geflüchteten auseinanderzusetzen und diese zu fördern.

Obwohl fast alle der befragten Unternehmen auf der Suche nach Fachkräften und Auszubildenden waren, gab weniger als ein Drittel an eigene Erfahrungen mit der Anstellung von Geflüchteten gemacht zu haben. Zudem hatten nur die wenigsten Informationsangebote und Beratungsleistungen für die Einstellung von Geflüchteten in Anspruch genommen. Es besteht also an dieser Stelle noch viel Raum für eine Steigerung der Bereitschaft und des Engagements der Unternehmen in Zeiten des Fachkräftemangels auch (dem ersten Anschein nach) schwierigere Lösungen ins Auge zu fassen. Das fängt damit an, sich über die staatlichen Förderangebote und Unterstützungsprogramme für die Ausbildung von Geflüchteten zu informieren und Schnupperpraktika für Geflüchtete anzubieten, um deren Fähigkeiten und Leistungsbereitschaft zu prüfen, und reicht bis zur Entscheidung für Bewerber*innen mit Fluchthintergrund für eine Ausbildungsstelle und die Nutzung von Unterstützungsangeboten für die Geflüchteten während der Ausbildungszeit.

03

Die Kammern sollten ihre zentrale Stellung im Hinblick auf die Ansprache und Kommunikation mit den Mitgliedsunternehmen nutzen, um diese weiterhin intensiv über die eigenen und staatliche Beratungs- und Unterstützungsleistungen für die Ausbildung von Geflüchteten zu informieren. Zudem sollten sie das 1+3 Sprachförderungsprogramm bundesweit als Option einführen, um flexibel auf die jeweiligen Anforderungen und Bedürfnisse von Auszubildenden mit Fluchthintergrund eingehen zu können.

Die positiven Ergebnisse für das 1+3 Sprachförderungsprogramm im Auswahlexperiment zeigen, dass flexible und zielgenaue Anpassungen des Standardausbildungsformats positiv von den Unternehmen wahrgenommen werden und Wirkung entfalten können. Dieser Weg sollte weiter beschritten werden, sodass erfolgreich getestete Pilotprojekte (hier das «Coburger Modell») zu einer bundesweiten Umsetzung kommen und eingesetzt werden können.

04

Die Politik sollte nicht nachlassen, die bereits vorhandenen Förderprogramme weiter zu optimieren und neu auftauchenden Anforderungen flexibel zu begegnen. Besonderes Augenmerk sollte dabei auf dem möglichst frühzeitigen und lückenlosen Angebot von Deutsch- und Integrationskursen liegen sowie dem Ausbau von Förderinstrumenten wie der Assistierte Ausbildung. Als kostengünstige und innovative Neuerung könnten öffentliche Stellen wie Arbeitsagenturen, Jobcenter oder Ausländerämter auf Wunsch der Geflüchteten standardisierte Zeugnisse ausstellen, die deren Zuverlässigkeit und Engagement bestätigen.

Die Resultate unserer Studie bestätigen einmal mehr die herausragende Rolle guter Deutschkenntnisse für die nachhaltige und erfolgreiche Integration von Geflüchteten. Es sollte deshalb das vorrangige Ziel staatlicher Integrationspolitik sein, Geflüchteten so frühzeitig wie möglich ein Angebot für intensive und lückenlose Sprachkurse machen zu können. Je schneller Geflüchtete mindestens auf B1- und noch besser B2-Niveau kommen, desto schneller werden sich diese auf dem deutschen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zurechtfinden können. Gleichzeitig sehen wir in unserer Studie, dass es für Geflüchtete nicht leicht ist, einen Ausbildungsplatz zu erhalten. Eine konkrete Unterstützung an dieser Stelle, die die Bewerbung begleitet und flexibel vorhandene Defizite angeht könnte daher viel bewirken. Aus diesem Grund sollten Geflüchtete frühzeitig zur Teilnahme an Förderprogrammen wie der Assistierte Ausbildung berechtigt sein und deren Mittel aufgestockt werden, um eine größere Anzahl an Personen fördern zu können. Schließlich deuten unsere Ergebnisse auf den großen Wert von Signalen hin, die informelle Charakteristiken wie Zuverlässigkeit und Leistungsbereitschaft belegen. Diese scheinen für die ausbildenden Unternehmen besonders bei Geflüchteten sehr wichtig zu sein, da sie deren formale Qualifikationen oft nur schlecht einschätzen können. Hier könnten Abhilfe geschaffen werden, indem z.B. staatliche Stellen auf Wunsch Zeugnisse erstellen, in denen die Zuverlässigkeit der jeweiligen Person in der Interaktion mit der Behörde attestiert wird.

Literatur

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). 2021. Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2021.

Brücker, H.; Croisier J.; Kosyakova, Y.; Kröger, H.; Pietrantuono, G.; Rother, N.; Schupp, J. 2019. „Geflüchtete machen Fortschritte bei Sprache und Beschäftigung“, DIW Wochenbericht 86

Brücker, H.; Kosyakova, Y.; Schuss, E. 2020. „Fünf Jahre seit der Fluchtmigration 2015: Integration in Arbeitsmarkt und Bildungssystem macht weitere Fortschritte“, IAB Kurzbericht 04|2020

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF). 2017. Das Bundesamt in Zahlen 2016: Asyl, Migration und Integration. Nürnberg 2017

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF). 2021. „Schlüsselzahlen Asyl“, Flyer des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge

Bundesinstitut für Berufsbildung. 2021. Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2021. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2021

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). 2021. «Berufsbildungsbericht 2021», Berlin.

Dietz, M.; Osiander, C.; Stobbe, H. (2018). Online-Befragung in Arbeitsagenturen und Jobcentern: Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten aus Sicht der Vermittler, IAB-Kurzbericht, 25/2018

Felfe, C.; Hartmann, C.; Sajons, C.; Saurer, J. (2021). Refugees' willingness to invest in host-country specific skills - Evidence from a discrete-choice experiment in Germany. Mimeo

Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB). 2018. Ausbildung kann Bleibeperspektive für Geflüchtete verbessern, IAB-Forum

Oeynhausen, Stephanie; Ulrich, Joachim Gerd: Das Bedürfnis nach sozialer Anerkennung bei der Berufswahl von Jugendlichen In: Brüggemann, Tim; Rahn, Sylvia (Hrsg.): Berufsorientierung. Ein Lehr- und Arbeitsbuch. Münster, New York 2020, S. 97-108

Anhang

Tabelle 1: Wahrscheinlichkeit einen Geflüchteten einzustellen

	(1)	(2)	(3)	(4)
Soziodemografische Charakteristika:				
Weiblich (=1, Männlich sonst)	-0.040*** (0.013)	-0.039*** (0.013)	-0.038*** (0.013)	-0.048*** (0.013)
Alter (in Jahren)	-0.006 (0.004)	-0.006 (0.004)	-0.006 (0.004)	-0.005 (0.005)
Aufenthaltsduldung (=1, Asylberechtigt sonst)	-0.071*** (0.022)	-0.072*** (0.022)	-0.071*** (0.022)	-0.073*** (0.023)
Harte Skills:				
Realschule Deutschland (=1, sonst Hauptschule im Ausland)	0.084** (0.033)	0.084** (0.034)	0.081** (0.034)	0.083** (0.034)
Realschule Ausland (=1, sonst Hauptschule im Ausland)	0.059* (0.032)	0.059* (0.032)	0.062* (0.032)	0.093*** (0.034)
Gymnasium Ausland (=1, sonst Hauptschule im Ausland)	0.125*** (0.034)	0.125*** (0.034)	0.120*** (0.035)	0.128*** (0.034)
Deutschkenntnisse der Mittelstufe (B1) (=1, sonst Fortgeschrittene Mittelstufe (B2))	-0.073*** (0.024)	-0.074*** (0.024)	-0.073*** (0.024)	-0.080*** (0.023)
Signale für weiche Skills:				
Aktives Mitglied im Sportverein (Dummy)	0.064** (0.027)	0.063** (0.026)	0.064** (0.026)	0.055* (0.029)
Abgeschlossenes Praktikum (Dummy)	0.107*** (0.027)	0.108*** (0.027)	0.111*** (0.027)	0.114*** (0.029)
Fehlzeiten (Dummy)	-0.443*** (0.027)	-0.444*** (0.027)	-0.444*** (0.027)	-0.449*** (0.025)
Konstante	0.704*** (0.048)	0.738*** (0.051)	0.633*** (0.066)	0.702*** (0.051)
F-Tests der gemeinsamen Signifikanzen:				
F-Wert Soziodemografische Charakteristika	7.88	7.82	7.62	7.64
F-Wert Harte Skills	6.06	6.09	5.80	6.71
F-Wert Signale für weiche Skills	98.80	99.49	100.09	112.37
Regionale fixe Effekte	NEIN	JA	JA	NEIN
Firmen Charakteristiken	NEIN	NEIN	JA	NEIN
Firmen fixe Effekte	NEIN	NEIN	NEIN	JA
Beobachtungen	1380	1380	1380	1380

Koeffizienten, resultierend aus einer OLS-Regression, wobei die bin abhängige Variable die Wahrscheinlichkeit eines Flüchtling ist, einen Ausbildungsplatz zu erhalten.
 Geclusterte Standardfehler auf Unternehmensebene werden in Klammern angegeben.
 Die Aufenthaltsduldung kommt zur Anwendung, wenn ein Asylantrag abgelehnt wurde, die Ausreise aber aus rechtlichen oder sicherheitstechnischen Gründen nicht möglich ist.
 Die Stichprobe bezieht sich auf Unternehmen, die die Version mit Refugee vs. German Vergleichen erhalten haben und beinhaltet hier nur Geflüchtete.
 Die Abwesenheiten werden binär berechnet, also 10% oder 20% der Abwesenheitszeit.
 Für den deutschen Wettbewerber kontrollierten wir für soziodemografische Merkmale wie Alter oder Geschlecht.
 Wenn die Variable als Dummy-Variablen angegeben wird, ist die Basislinie (sonst) das Nichtvorhandensein des bestimmten Merkmals, also der Ausdruck "keine".
 F-Tests der gemeinsamen Signifikanzen testen die gemeinsame Signifikanz jedes der vier Abschnitte:
 Soziodemografische Merkmale, Harte Skills, Signale für weiche Skills, Signale für weiche Skills des deutschen Bewerbers
 * $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

Tabelle 2: Wahrscheinlichkeit einen Geflüchteten einzustellen mit deutschem Konkurrenten

	(1)	(2)	(3)	(4)
Weiblich (=1, Männlich sonst)	-0.025* (0.014)	-0.024* (0.014)	-0.023 (0.014)	-0.029* (0.016)
Alter (in Jahren)	-0.007 (0.004)	-0.007 (0.004)	-0.007 (0.004)	-0.006 (0.005)
Aufenthaltsduldung (=1, Asylberechtigt sonst)	-0.070*** (0.022)	-0.070*** (0.022)	-0.069*** (0.021)	-0.074*** (0.023)
Harte Skills:				
Realschule Deutschland (=1, sonst Hauptschule im Ausland)	0.095*** (0.032)	0.096*** (0.032)	0.093*** (0.032)	0.098*** (0.032)
Realschule Ausland (=1, sonst Hauptschule im Ausland)	0.055* (0.032)	0.055* (0.033)	0.058* (0.032)	0.089*** (0.033)
Gymnasium Ausland (=1, sonst Hauptschule im Ausland)	0.128*** (0.033)	0.128*** (0.033)	0.123*** (0.033)	0.132*** (0.032)
Deutschkenntnisse der Mittelstufe (B1) (=1, sonst Fortgeschrittene Mittelstufe (B2))	-0.068*** (0.023)	-0.068*** (0.023)	-0.068*** (0.023)	-0.073*** (0.023)
Signale für weiche Skills:				
Aktives Mitglied im Sportverein (Dummy)	0.045 (0.033)	0.045 (0.033)	0.045 (0.033)	0.037 (0.032)
Abgeschlossenes Praktikum (Dummy)	0.078** (0.032)	0.080** (0.032)	0.083*** (0.032)	0.079** (0.033)
Fehlzeiten (Dummy)	-0.309*** (0.032)	-0.310*** (0.032)	-0.311*** (0.032)	-0.314*** (0.028)
Signals für weiche Skills des deutschen Bewerbers:				
Aktives Mitglied im Sportverein (Dummy)	-0.011 (0.034)	-0.009 (0.034)	-0.010 (0.034)	-0.013 (0.033)
Abgeschlossenes Praktikum (Dummy)	-0.030 (0.033)	-0.028 (0.033)	-0.028 (0.033)	-0.035 (0.032)
Fehlzeiten (Dummy)	0.275*** (0.027)	0.275*** (0.027)	0.274*** (0.027)	0.279*** (0.028)
Konstante	0.450*** (0.067)	0.481*** (0.068)	0.382*** (0.082)	0.442*** (0.067)
F-Tests der gemeinsamen Signifikanzen:				
F-Wert Soziodemografische Charakteristika	6.08	6.00	5.85	5.12
F-Wert Harte Skills	6.25	6.28	5.94	7.09
F-Wert Signale für weiche Skills	33.52	33.88	34.50	44.25
F-Wert Signale für weiche Skills des deutschen Bewerbers	35.19	35.12	34.72	33.11
F-Tests der Soft Skills Geflüchtete vs. Deutsche:				
F-Wert Aktives Mitglied im Sportverein	0.71	0.36	0.35	0.20
F-Wert Abgeschlossenes Praktikum	0.31	0.81	0.92	0.62
F-Wert Fehlzeiten	0.44	0.45	0.50	0.55
Regionale fixe Effekte	NEIN	JA	JA	NEIN
Firmen Charakteristiken	NEIN	NEIN	JA	NEIN
Firmen fixe Effekte	NEIN	NEIN	NEIN	JA
Beobachtungen	1380	1380	1380	1380

Koeffizienten, resultierend aus einer OLS-Regression, wobei die bin abhängige Variable die Wahrscheinlichkeit eines Flüchtling ist, einen Ausbildungsplatz zu erhalten.

Gelusterte Standardfehler auf Unternehmensebene werden in Klammern angegeben.

Die Aufenthaltsduldung kommt zur Anwendung, wenn ein Asylantrag abgelehnt wurde, die Ausreise aber aus rechtlichen oder sicherheitstechnischen Gründen nicht möglich ist.

Die Stichprobe bezieht sich auf Unternehmen, die die Version mit Refugee vs. German Vergleichen erhalten haben und beinhaltet hier nur Geflüchtete.

Die Abwesenheiten werden binär berechnet, also 10% oder 20% der Abwesenheitszeit.

Für den deutschen Wettbewerber kontrollierten wir für soziodemografische Merkmale wie Alter oder Geschlecht.

Wenn die Variable als Dummy-Variablen angegeben wird, ist die Basislinie (sonst) das Nichtvorhandensein des bestimmten Merkmals, also der Ausdruck "keine".

F-Tests der gemeinsamen Signifikanzen testen die gemeinsame Signifikanz jedes der vier Abschnitte:

Soziodemografische Merkmale, Hard Skills, Signale für weiche Skills, Signale für weiche Skills des deutschen Bewerbers

F-Tests der Soft Skills Geflüchtete vs. Deutsche testen folgende Null-Hypothesen:

H_0 : Sportverein(Geflüchtete) + Sportverein(Deutsche) = 0, H_0 : Praktikum(Geflüchtete) + Praktikum(Deutsche) = 0 und H_0 : Fehlzeiten(Geflüchtete) + Fehlzeiten(Deutsche) = 0

* $p < 0.10$, ** $p < 0.05$, *** $p < 0.01$

Impressum

Herausgeberin

Julius-Maximilians-Universität Würzburg
Fakultät für Wirtschaftswissenschaften
Lehrstuhl für Volkswirtschaftslehre, insbesondere Arbeitsmarktökonomik
Sanderring 2
97070 Würzburg

Projektpartner/Autor*innen

Julius-Maximilians-Universität Würzburg
Prof. Dr. Christina Felfe
Prof. Dr. Thomas Zwick
Dr. Judith Saurer
Max Müller

ifm - Institut für Mittelstandsforschung der Universität Mannheim
Dr. Christoph Sajons

Grafik und Layout

Max Müller
Jill Amend