

*Christian Gerhards*

## **Welche Tätigkeitsanforderungen und Ausbildungsmotive haben Betriebe, die Geflüchtete ausbilden? Eine Analyse auf Basis des BIBB- Betriebspanels**

### **Zusammenfassung**

Seit 2015 kamen viele junge Geflüchtete im erwerbsfähigen Alter nach Deutschland – viele davon ohne Berufsausbildung. Eine qualifizierte Teilnahme am Arbeitsmarkt durch Ausbildung erscheint allerdings für die Integration in Deutschland essentiell. Unklar bleibt bislang, welche Determinanten bestimmen, dass ein Betrieb Geflüchtete ausbildet. Im vorliegenden Aufsatz wird vor dem Hintergrund unterschiedlicher betrieblicher Eigenschaften und Strategien bei der Rekrutierung von Auszubildenden mit Daten des BIBB-Betriebspanels untersucht, ob neben betriebsstrukturellen Merkmalen wie der Größe auch Faktoren wie Berufssegmente, Ausbildungsmotive der Betriebe und die Art der Tätigkeiten im Betrieb eine Rolle spielen.

**Schlagerworte:** betriebliche Tätigkeitsanforderungen, Ausbildungsmotive, Ausbildung Geflüchteter

### **What Job Requirements and Training Motives do Companies have for training Refugees? An Analysis based on the BIBB Establishment Panel**

#### **Abstract**

Since 2015, many young refugees of working age have come to Germany – many of them without vocational training. However, qualified participation in the labour market through training is essential for integration in Germany. It remains unclear what determines that a company trains refugees. Against the background of different company characteristics and strategies in the recruitment of trainees, this paper examines whether factors such as the occupation, company motives for training and the type of tasks in the company play a role, in addition to company structural characteristics such as size. Data source is the German BIBB-establishment panel study.

**Keywords:** occupational tasks, training motives, training of refugees

## 1. Einleitung

In diesem Beitrag wird der Blick auf unterschiedliche Eigenschaften von Betrieben gerichtet, die dazu führen, dass Geflüchtete dort wahrscheinlicher oder weniger wahrscheinlich ausgebildet werden. Dabei werden zum einen Rahmenbedingungen betrachtet, die direkt mit der Ausbildung in Verbindung stehen, so zum Beispiel Stellenbesetzungsprobleme, Ausbildungsmotive, Ausbildungsberufe. Zum anderen werden Faktoren untersucht, die mit allgemeinen Tätigkeitsanforderungen und zentralen Betriebsstrukturen in Verbindung stehen. Die rein betriebsstrukturelle Sicht wird insbesondere erweitert um Motivlagen der Betriebe, die Rolle von (Ausbildungs-)Berufsfeldern und Tätigkeitsanforderungen im Betrieb.

Dazu nimmt der Beitrag zunächst Bezug auf die Ausgangslage der Forschung und fokussiert dabei Erkenntnisse zur Ausbildung Geflüchteter. Darauf aufbauend werden theoriegeleitet Hypothesen aufgestellt, welche Betriebe häufiger ausbilden. Anschließend wird die verwendete Datengrundlage des BIBB-Betriebspanels vorgestellt und die Modellspezifikation und Operationalisierung dargelegt. Es folgt die Darstellung deskriptiver und regressionsanalytischer Ergebnisse. Abschließend werden die Ergebnisse und Schlussfolgerungen in einem Fazit zusammengefasst.

## 2. Ausgangslage der Forschung

Viele Geflüchtete, die seit 2015 nach Deutschland kamen, sind junge Menschen, die an der Schwelle zu ihrem Berufsleben stehen (vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2017). Sie verfügen häufig über einen mittleren schulischen, nicht aber über einen berufsbildenden Abschluss (vgl. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2016). Daraus ergeben sich besondere Anforderungen für deren Integration (in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt), die eine hohe Bedeutung des dualen Berufsbildungssystems mit sich bringen. Die Integration Geflüchteter über den deutschen Arbeitsmarkt ist besonders deshalb aktuell, weil die Geflüchteten erst einige Jahre nach ihrer Ankunft in Deutschland auf dem Ausbildungsmarkt ankommen. Denn bisher mussten Geflüchtete häufig zunächst auf die Anerkennung eines Schutzstatus warten oder nutzten Maßnahmen des Übergangssystems, um sich auf eine berufliche Ausbildung vor-

zubereiten (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2016: 324).<sup>1</sup>

Für den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt sind formale Zertifikate, in der Regel berufsbildende Abschlüsse, von zentraler Bedeutung. Für junge Geflüchtete ist daher die Erlangung eines solchen Abschlusses eine Voraussetzung für gelingende Integration in den Arbeitsmarkt (vgl. Struck 2018) und – damit verbunden – eine soziale bzw. gesamtgesellschaftliche Integration (vgl. Paulsen et al. 2016: 243). Bereits vorliegende Untersuchungen zeigen, dass Qualifikationen Geflüchteter häufig (noch) fehlen: Viele der von dieser Personengruppe erworbenen Qualifikationen sind informell, das heißt ohne Zertifikat, oder die Zertifikate genügen nicht den Anforderungen in Deutschland, das heißt sie werden nicht anerkannt (vgl. Bethscheider/Granato 2017: 415–416). Daher müssen viele Geflüchtete zunächst oder gegebenenfalls noch einmal eine berufliche Ausbildung in Deutschland absolvieren, damit sich ihre Chancen auf dem deutschen Arbeitsmarkt verbessern.

Beim Zugang zum Ausbildungssystem ergeben sich für Geflüchtete gegenüber Deutschen besondere Schwierigkeiten. So sind aus der Sicht von Betrieben wichtige Maßnahmen, die für die Ausbildung von Geflüchteten benötigt werden, zum einen die Unterstützung bei Rechtsunsicherheiten (insbesondere zum Aufenthaltsstatus) und zum anderen Sprachkurse (vor und während der Ausbildung; vgl. Gerhards 2018). Nicht zuletzt durch die sogenannte ›3+2-Regel‹, die Betrieben eine Weiterbeschäftigungsmöglichkeit von zwei Jahren nach der typischerweise drei Jahre dauernden Ausbildung zusichert, konnten hier zumindest teilweise Sicherheiten geschaffen werden (vgl. Struck 2018). Doch Geflüchtete haben es schwer, im Wettbewerb um Ausbildungsplätze gegenüber deutschen Bewerberinnen und Bewerbern zu bestehen. Vor dem Hintergrund der gesellschaftlich wichtigen Integration der zahlreichen jungen Geflüchteten in den Arbeitsmarkt stellt sich daher die Frage, unter welchen Bedingungen Betriebe einen Nutzen darin sehen, junge Geflüchtete auszubilden bzw. bereit sind, sich in

---

<sup>1</sup> Für den Zugang in das Übergangssystem sind – neben dem kaum messbar zu machenden Konzept der Ausbildungsreife – zudem auch andere Faktoren ausschlaggebend, insbesondere das Verhältnis von Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsstellenmarkt und das örtliche Vorhandensein von Angeboten des Übergangssektors (vgl. Enggrüber/Ulrich 2014). Das hier vermeintlich naheliegende Konzept der Ausbildungsreife wird von zahlreichen Autorinnen und Autoren kritisch betrachtet. So liegen Studien vor, die nicht nur einseitig die Jugendlichen mit Migrationshintergrund (hier Geflüchtete) aufgrund ihrer vermeintlich ›fehlenden Ausbildungsreife‹ fokussieren, sondern die Betriebe in den Fokus nehmen und nach diskriminierenden Auswahlpraktiken am Übergang fragen (vgl. Hormel/Scherr 2013; Imdorf 2010, 2011). Ansonsten könnte zu einseitig die vermeintlich fehlende Ausbildungsreife der Geflüchteten betrachtet werden, was zu einer ›Ethnisierung‹ von Ausbildungsfähigkeit von Jugendlichen mit Migrationshintergrund beitragen könnte.

der Ausbildung von Geflüchteten zu engagieren.

Die Ausbildung von Geflüchteten ist im Kontext der Ausbildungsbeteiligung von Betrieben und von Auszubildendenzahlen im Allgemeinen zu betrachten: Laut Bundesagentur für Arbeit (BA) bewarben sich zum Stichtag 30.9. des Ausbildungsjahres 2017 insgesamt 547.824 Personen um Ausbildungsstellen, die bei der BA gemeldet waren. Davon waren 26.428 ›Personen im Kontext von Flucht-migration‹, also rund 5%. Von diesen wiederum mündeten 9.475 Personen in eine betriebliche Ausbildung, was einer Vermittlungsquote von rund 36% entspricht. Auf Seiten der Betriebe bildeten 426.375 der circa 2 Millionen Betriebe in Deutschland zum 31.12.2016 aus. Rund 41.000 angebotene Ausbildungsstellen konnten bis zum Stichtag 30.9.2017 nicht besetzt werden (vgl. Matthes et al. 2017).<sup>2</sup>

20 % der Geflüchteten im Ausbildungsalter hatten im Herkunftsland eine berufliche Ausbildung angefangen (vgl. Siegert/Rother 2019). Laut IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten (vgl. Brücker et al. 2019) hat sich der Zugang zum Arbeitsmarkt für diese Gruppe verbessert, sodass ein größerer Teil von ihnen Arbeit gefunden hat. Das ist allerdings zunächst dem zeitlichen Ablauf geschuldet. Es wird damit noch nicht klar, ob sich die Zugangschancen verbessert haben. Ebenfalls ist die Beteiligung an beruflicher Bildung gestiegen. An staatlichen Programmen zur Sprachförderung für Geflüchtete, das heißt insbesondere den Integrationskursen, hatten 50 % der 2017 befragten Geflüchteten teilgenommen (vgl. Brücker et al. 2019).

Betriebe stehen der Ausbildung Geflüchteter zum Teil zögerlich gegenüber und benennen fehlende Sprachkenntnisse häufig als Herausforderung (vgl. Gerhards 2018). Zur Verbesserung wurden verschiedene Maßnahmen (auch im Übergangssystem) initiiert. Viele davon zielen darauf ab, zunächst grundlegende mündliche und schriftliche Sprachkenntnisse herzustellen oder unter Umständen Schulabschlüsse zu vermitteln.<sup>3</sup> Das BIBB-Betriebspanel (vgl. Abschnitt 4) identifiziert Deutschkenntnisse als die wichtigste genannte Voraussetzungen für die Ausbildung Geflüchteter aus Sicht der Betriebe (vgl. Tabelle 1). Für viele Betriebe stellen darüber hinaus bereits bestehende persönliche Kontakte zwischen Ausbildungsverantwortlichen und Geflüchteten, etwa über Praktika, eine

---

<sup>2</sup> Eine Untersuchung des BIBB zu kleineren und mittleren Unternehmen (KMUs) stellt für 2016 einen Anteil von 3% der Betriebe fest (vgl. Ebbinghaus 2017).

<sup>3</sup> Beispiele sind hier die Programme ›Fit für Mehr‹ in Nordrhein-Westfalen und die ›Berufsintegrationsklassen‹ in Bayern (Bogumil et al. 2017: 64, vgl. auch Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration 2017: 136).

Voraussetzung für die Ausbildung dar. Ferner werden die erfolgreiche Teilnahme der Ausbildungsbewerberinnen und -bewerber an Integrationskursen sowie die Unterstützung der Betriebe durch externe Akteure wie Kammern oder Arbeitsagenturen als wichtige Voraussetzungen genannt.<sup>4</sup>

*Tabelle 1: Genannte Voraussetzungen für die Ausbildung Geflüchteter nach Betrieben mit und ohne Geflüchteten unter den Auszubildenden in %*

Voraussetzungen	Betriebe mit Geflüchteten unter den Auszubildenden	Betriebe ohne Geflüchtete unter den Auszubildenden
Grundlegende mündliche Deutschkenntnisse	91,7	95,9
Praktikum im Betrieb vor Ausbildungsbeginn	77,0	70,4
Deutschkenntnisse inkl. Lese-/Schreibkompetenz	72,3	87,7
Erfolgreiche Teilnahme an Integrationskursen	61,7	51,3
Unterstützung durch Kammern/Arbeitsagentur	50,0	40,0
Schriftl. Nachweis über allg. Schulabschluss	46,7	62,0
Unterstützung durch priv. Initiativen/Ehrenamtliche	38,1	24,2

*Quelle: BIBB-Betriebspanel, Stichprobengröße n=6.849, gepoolte Daten der Erhebungswellen 2016–2018.*

Die Frage danach, welche Betriebe Geflüchtete ausbilden und die Problematisierung der betrieblichen Risiken (Sprachkenntnisse, Anerkennung vorhandener beruflicher Qualifikationen) legen die Untersuchung benötigter Hilfestellungen und erhaltener Unterstützung für Betriebe bei der Ausbildung von Geflüchteten nahe (vgl. Gerhards 2018). Zudem sei auf Forschungsergebnisse zur Ausbildungsbereitschaft von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) zu verwiesen (vgl. Ebbinghaus 2016, 2017a, 2017b, 2017c). Ebbinghaus stellt für diese Unternehmen 2016 fest, dass »Betriebe den Zugang von Geflüchteten in Ausbildung nicht nur als eine wichtige, sondern vielfach auch als ihre eigene Aufgabe ansehen« (Ebbinghaus 2016: 14). Zu der gleichen Studie stellt sie ferner fest, dass Praktika und Ausbildungsmöglichkeiten eine wichtige Rolle bei der beruflichen Integration spielen (Ebbinghaus 2017b: 11). »Dabei haben aus betrieblicher Sicht Maßnahmen, die den Übergangsprozess von Geflüchteten in Ausbildung

<sup>4</sup> Neben den Voraussetzungen wurden im BIBB-Betriebspanel wichtige Fördermaßnahmen für die Ausbildung Geflüchteter untersucht (vgl. Gerhards 2018).

unterstützen, sowie solche, die den betrieblichen Lernprozess der jungen Geflüchteten flankieren, um ihren Ausbildungserfolg zu sichern, höhere Chancen, Betriebe zur Ausbildung Geflüchteter zu bewegen, als Maßnahmen, die an der Struktur der Ausbildung ansetzen« (Ebbinghaus 2017c: 40–41).

### 3. Theorie und Hypothesen

Geflüchtete Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerber stellen eine Gruppe dar, für die die vorhandenen Theorien zur Integration von Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt Ansätze bieten (vgl. von Below 2003: 18–21; Becker 2011: 11–16), aber zur vollständigen Erklärung nicht ausreichen. Als theoretischer Bezugsrahmen zur Erklärung der Ausbildung Geflüchteter, also unter welchen Bedingungen Betriebe eher dazu neigen Geflüchtete auszubilden, werden die Bildungsökonomie und der soziologische Neoinstitutionalismus herangezogen. Während die Bildungsökonomie den Fokus auf Kosten-Nutzen-Kalküle legt (vgl. Jansen et al. 2015), konzentriert sich der soziologische Neoinstitutionalismus auf unterschiedliche Entscheidungslogiken (vgl. Hall/Soscice 2001).

Der Ausbildungsstellenmarkt lässt sich, wie andere Märkte, mit Markttheorien zum Verhältnis von Angebot und Nachfrage beschreiben (vgl. Sesselmeier/Blauermel 2013). In Zeiten von Fachkräftemangel haben Auszubildende in den betroffenen Branchen, zumindest in bestimmten Berufssegmenten, eine besondere Marktmacht. Betriebe sind dann darauf angewiesen, auch Auszubildende etwa mit niedrigeren Schulabschlüssen oder schlechteren Schulnoten für eine Einstellung in Betracht zu ziehen (vgl. Helmrich et al. 2012; Protsch et al. 2017).

Grundsätzlich können Betriebe aus Sicht der Rational-Choice-Theorie als Nutzenmaximierer angesehen werden, die sich auf dem Ausbildungsstellenmarkt die für sie passendsten verfügbaren Bewerberinnen und Bewerber suchen. Die Einstellung von Auszubildenden stellt für den Betrieb im Sinne der Principal-Agent-Theorie eine Entscheidung unter Unsicherheit dar (vgl. Dietrich/Abraham 2018), unter anderem bezüglich der Leistungsfähigkeit, des Risikos einer vorzeitigen Vertragslösung während der Ausbildung, oder ob der Auszubildende nach der Ausbildung den Betrieb trotz Übernahmeangebot wieder verlässt. Nach der Signaling-Theorie greifen Betriebe daher auf leicht verfügbare Signale zurück, insbesondere den Schulabschluss und die Schulnoten (zur Anwendung in der Berufsbildung vgl. Mohr et al. 2013; Beicht/Walden 2014). In Bezug auf Geflüchtete ergeben sich daraus unter den Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerbern besondere Unsicherheiten für einen Betrieb, da diese häufig nicht

über deutsche (Schul-)Abschlüsse und somit die entsprechenden Signale verfügen. Im Zusammenspiel mit eventuell fehlenden Sprachkenntnissen und einem oftmals unsicheren Rechtsstatus von Geflüchteten kann deren Einstellung ein erhöhtes Risiko für den Betrieb darstellen (vgl. Granato/Junggeburth 2017).

Betriebe könnten daher aufgrund der Anforderungen an die Qualifikation ihrer Auszubildenden gehemmt sein, Geflüchtete für Ausbildungsstellen einzustellen, die üblicherweise von Personen mit höheren Schulabschlüssen (Realschulabschluss oder Abitur) besetzt werden. Im Sinne der Signaling-Theorie könnten Betriebe mit einem höheren Schulabschluss besondere kognitive Leistungen oder auch Sprachgewandtheit verbinden. Werden Stellen in Betrieben üblicherweise mit Auszubildenden besetzt, die über gar keinen oder nur über einen Hauptschulabschluss verfügen, dann gehen die Betriebe ein geringeres Risiko ein, wenn sie Geflüchtete ausbilden. Daraus ergibt sich die Hypothese:

H1: Je geringer die Anforderungen an das Schulabschlussniveau in einem Ausbildungsbetrieb, desto wahrscheinlicher bildet ein Betrieb Geflüchtete aus.

Die Matching-Theorie nimmt in den Blick, wie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt im Allgemeinen und auf dem Ausbildungsstellenmarkt im Speziellen zusammenfinden (vgl. Niederalt 2004). Stellenbesetzungsprobleme bei Auszubildenden drücken aus, dass Betriebe einen Bedarf an oder die Bereitschaft zu betrieblicher Ausbildung von Fachkräften haben, diesen aber am Markt nicht decken können. Solche Betriebe könnten zur Bedarfsdeckung verstärkt zu Kompromissen bei der Ausbildung bereit sein. In schwierigen Besetzungssituationen könnten Betriebe trotz des oben beschriebenen Risikos (fehlende deutsche Schulabschlüsse und Sprachkenntnisse, Rechtsunsicherheit) geneigt sein, Geflüchtete verstärkt zu berücksichtigen. Betriebe mit unattraktiver Lage, Branche oder wenig nachgefragten Ausbildungsberufen könnten hier die Geflüchteten als besondere Chance zur Bedarfsdeckung sehen. Daher ergibt sich:

H2: Wenn Betriebe Stellenbesetzungsprobleme bei Ausbildungsstellen haben, dann bilden sie wahrscheinlicher Geflüchtete aus.

Der soziologische Neoinstitutionalismus nimmt in den Blick, dass Betriebe zwar grundsätzlich rational handeln, dabei aber unterschiedlichen Rationalitätslogiken folgen. Dies betrifft auch die Ausbildung bzw. die mit der Ausbildung verbundenen Ausbildungsmotive. So kann man der Theorie der Bildungsökonomie folgend zunächst zwischen dem Produktions- und Investitionsmotiv bei der Aus-

bildung unterscheiden (vgl. Lindley 1975). Betriebe können es als sinnvoll ansehen auszubilden, um Auszubildende als produktive und kostengünstige Arbeitskräfte einsetzen zu können (typischerweise in kleineren und mittleren Unternehmen (KMU)). Betriebe, die dem Investitionsmotiv folgen, haben die langfristige Fachkräftesicherung im Blick. Dabei kann es eine besondere Rolle spielen, selbst auszubilden, um betriebspezifisches Wissen zu vermitteln. Eine weitere typische Motivlage ist die Ausbildung aus einem Verantwortungsgefühl heraus. Die oben beschriebene Rechtsunsicherheit bei der Ausbildung Geflüchteter könnte allerdings eher zu deren Ablehnung führen, wenn Betriebe sich an einer langfristigen Investition orientieren. Bildet ein Betrieb dagegen aus einem Verantwortungsgefühl oder aus einem Reputationsmotiv heraus, dann erscheint es plausibel, dass sich dieses überbetriebliche Motiv auch auf die Integration von jungen Geflüchteten durch Ausbildung übertragen kann (vgl. Sadowski 1980). Dies führt zu den Hypothesen:

H3a: Wenn Betriebe aufgrund eines Investitionsmotivs ausbilden, dann bilden sie weniger wahrscheinlich Geflüchtete aus.

H3b: Wenn Betriebe aus einem Verantwortungsgefühl heraus ausbilden, dann bilden sie wahrscheinlicher Geflüchtete aus.

Je nach beruflichen Marktsegment auf dem Arbeitsmarkt bzw. dem Ausbildungsstellenmarkt ergeben sich unterschiedliche Gegebenheiten für Betriebe bei der Auswahl und Entwicklung von Arbeitskräften. Dies betrifft auch Ausbildungsberufe. Es kann grundlegend zwischen produktionsbezogenen, primären Dienstleistungs- und sekundären Dienstleistungsberufen unterschieden werden. Der Alltag dieser drei Berufsbereiche unterscheidet sich wesentlich. Die Ausbildung im Produktionsbereich ist beispielweise viel seltener durch den Kontakt mit Kunden geprägt und es spielen eher technische Fähigkeiten eine Rolle (vgl. Abele 2014; Zabeck 2006). Dieses Arbeitsumfeld könnte die Ausbildung von Geflüchteten begünstigen, wenn beispielsweise aufgrund fehlender Kundenkommunikation Sprachkenntnisse weniger relevant sind. Als Hypothesen werden formuliert:

H4a: Wenn Betriebe in Produktionsberufen ausbilden, bilden sie wahrscheinlicher Geflüchtete aus.

H4b: Wenn Betriebe in Dienstleistungsberufen ausbilden, bilden sie weniger wahrscheinlich Geflüchtete aus.



Neben den direkt mit der Ausbildung verbundenen Rahmenbedingungen können auch allgemeine betriebliche Faktoren eine Rolle bei der Entscheidung spielen, Geflüchtete auszubilden. Relevante Tätigkeiten im Betrieb spielen bei der Ausbildung der eigenen Fachkräfte eine wichtige Rolle. Denn Betriebe bilden häufig für genau die Tätigkeiten aus, für die sie Fachkräfte benötigen. Nach dem TASK-Ansatz (vgl. Autor et al. 2003) kann bei den Tätigkeitsanforderungen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter insbesondere zwischen interaktiven, analytischen, manuellen und Routinetätigkeiten unterschieden werden (vgl. auch Rohrbach-Schmidt/ Tiemann 2012: 9). Dabei zeichnen sich interaktive Tätigkeiten durch einen Kontakt etwa zu Kunden aus. Bei analytischen Tätigkeiten sind umfangreiches Wissen oder schnelle Entscheidungen gefragt. Manuelle Tätigkeiten zeichnen sich durch notwendige Fingerfertigkeit und Geschick aus und bei Routinetätigkeiten wiederholen sich Arbeitsabläufe.

Übertragen auf die Ausbildung von Geflüchteten könnten besondere Hemmnisse bei der Vermittlung von interaktiven und analytischen Kompetenzen bestehen, etwa aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse. Bei manuellen und Routinetätigkeiten kann dagegen vermutet werden, dass sprachliche Verständnisprobleme leichter überwunden werden können oder eventuell gar nicht ins Gewicht fallen. Als Hypothesen werden formuliert:

H5a: Je wichtiger in Ausbildungsbetrieben interaktive Fähigkeiten sind, desto wahrscheinlicher bilden sie Geflüchtete aus.

H5b: Je wichtiger in Ausbildungsbetrieben analytische Fähigkeiten sind, desto weniger wahrscheinlich bilden sie Geflüchtete aus.

H5c: Je wichtiger in Ausbildungsbetrieben manuelle Tätigkeiten sind, desto wahrscheinlicher bilden sie Geflüchtete aus.

H5d: Je wichtiger in einem Betrieb Routinetätigkeiten sind, desto wahrscheinlicher bilden sie Geflüchtete aus.

#### 4. Datengrundlage und Operationalisierung

Die Analyse erfolgt mit Daten des »Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung« des BIBB (kurz: BIBB-Betriebspanel) der Erhebungswellen 2016 bis 2018. Darin wurden Betriebe unter anderem nach der Beschäftigung von Geflüchteten als Auszubildende gefragt. Das BIBB-Betriebspanel ist eine repräsentative, seit 2011 jährlich durchgeführte Wiederholungsbefragung von 3.500 Betrieben in Deutschland.<sup>5</sup>

##### 4.1 Modellspezifikation und abhängige Variable

Die Analyse der Bedingungen der Ausbildung von Geflüchteten wird mittels Regressionsmodellen durchgeführt. Abhängige Variable ist die erstmalige Ausbildung Geflüchteter<sup>6</sup> (ja/nein) am Ende des jeweils vergangenen Jahres vor der Befragung.<sup>7</sup> Für diese dichotome Variable ergibt sich ein logistisches Regressionsmodell als adäquates Analyseverfahren.

In der Analyse werden nur Betriebe betrachtet, in denen Ausbildung stattfindet. Dadurch können in den Modellen zur Ausbildung Geflüchteter Effekte ausgeschlossen werden, die sich durch die allgemeine Beteiligung versus Nicht-Beteiligung der Betriebe an Ausbildung ergeben. Aus der jährlichen Angabe der Betriebe, ob auszubildende Geflüchtete vorhanden waren, wurde eine Variable gebildet, die zeigt, ob ein Betrieb im Betrachtungszeitraum *erstmalig* Ge-

---

<sup>5</sup> Ziel des BIBB-Betriebspanels ist es, detaillierte Informationen über die Strukturen, Entwicklungen und Zusammenhänge betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen und betrieblich-qualifikatorischer Arbeitskräftenachfrage zu liefern. Schwerpunkt der Befragung bilden die Aktivitäten der Betriebe in den Bereichen Aus- und Weiterbildung. Darüber hinaus enthält das Panel variierende Themenschwerpunkte, in denen aktuelle wissenschaftlich und sozialpolitisch relevante Fragen vertiefend behandelt werden. Das BIBB-Betriebspanel ermöglicht es, eine Vielzahl von für das Qualifizierungsgeschehen in den Betrieben relevanten Einflussgrößen miteinander in Beziehung zu setzen. Darüber hinaus ermöglicht es die Panelstruktur der Befragung, Entwicklungen auf Einzelbetriebsebene über mehrere Jahre hinweg zu verfolgen.

<sup>6</sup> Im BIBB-Betriebspanel wird für Geflüchtete bis zur Erhebungswelle 2018 der Begriff »Flüchtling« verwendet, ab 2019 der Begriff »Geflüchtete«.

<sup>7</sup> Fragewortlaut zur Ausbildung Geflüchteter mit Einleitungstext: »Angesichts der Zuwanderung von Flüchtlingen werden die Chancen und Herausforderungen für die berufliche Integration von Flüchtlingen diskutiert. Darum soll es in den folgenden Fragen um die Ausbildung von Flüchtlingen gehen. Mit dem Begriff Flüchtlinge meinen wir Personen, die bereits als Flüchtlinge anerkannt wurden oder die noch den Status als Asylbewerber oder als Geduldete haben. Gab es in Ihrem Betrieb am 31.12.201X unter den Auszubildenden Flüchtlinge? (Ja/Nein)«

flüchtete ausbildet. Das hat den Vorteil, dass Betriebe, die über mehrere Erhebungswellen ausbilden, nicht überproportional stark gewichtet werden.

Die binäre abhängige Variable – die erstmalige Ausbildung Geflüchteter –, die Paneldatenstruktur und das Interesse an kausalen Effekten legen ein logistisches Random-Effects-Modell nahe. Bei der Untersuchung der Ausbildung Geflüchteter sollen basierend auf den theoretischen Vorüberlegungen besonders Ausbildungs- und Betriebsstrukturen und nicht Veränderungen auf Einzelbetriebsebene analysiert werden. Daher werden keine Fixed-Effects-Modelle berechnet, die zeitkonstante Merkmale eines Betriebs in der Analyse eliminieren würden. Es bieten sich Modelle an, die Unterschiede zwischen Betrieben (Random-Effects-Modelle) analysierbar machen und nicht ausschließlich Entwicklungen innerhalb von Betrieben erlauben.<sup>8</sup> Mit den Paneldatenmodellen werden Verzerrungen gepoolter Daten ausgeschlossen, die nicht berücksichtigen, dass es sich bei den Beobachtungen über die Zeit mitunter um dieselben Betriebe handelt.<sup>9</sup>

Das Modell wird unter Verwendung zweier Variablengruppen geschätzt: zum einen zur Fokussierung auf Merkmale, die direkt mit der Ausbildung verbunden sind, zum anderen zur Berücksichtigung gesamtbetrieblicher Bestimmungsgründe. Zur Fokussierung auf Ausbildung werden die Ausbildungsberufe (unterschieden nach produktionsbezogenen, primäre Dienstleistungs- und sekundären Dienstleistungsberufen) im Betrieb berücksichtigt. Zur Betrachtung gesamtbetrieblicher Bestimmungsgründe werden im Betrieb relevante Tätigkeiten (interaktive/wissensbasierte Tätigkeiten, manuelle Tätigkeiten, Routine-Tätigkeiten) mit einbezogen. Diese beiden Gruppen von unabhängigen Variablen (Ausbildungsberufe und Tätigkeiten) können nicht gemeinsam in einem Modell betrachtet werden, weil sie sich stark gegenseitig erklären (hohe Multikollinearität).

## 4.2 Operationalisierung der erklärenden Variablen

Tabelle 7 im Anhang gibt einen Überblick über die Verteilung der in den Modellen verwendeten Variablen.

Für die Qualifikationsanforderungen an Auszubildende (H1) werden die Angaben der Betriebe herangezogen, welche Schulabschlüsse die zuletzt eingestellten Auszubildenden hatten: 1. Ohne Schulabschluss oder Abschluss unterhalb der

---

<sup>8</sup> Die Daten zu den einzelnen Betrieben zu den verschiedenen Erhebungswellen 2016 bis 2018 wurden in das sogenannte ›Longformat‹ überführt, in dem jede Datenzeile einem Betrieb zu einem Befragungszeitpunkt entspricht.

<sup>9</sup> Zum Vergleich der gefundenen Effekte sind im Anhang (Tabelle 8) auch die gepoolten Modelle wiedergegeben. Wie sich zeigt, ergeben sich keine bedeutsamen Unterschiede.

Hauptschule, 2. Hauptschulabschluss oder ein vergleichbarer Abschluss, 3. Realschulabschluss, mittlere Reife oder ein vergleichbarer Abschluss, 4. Abitur, Fach- hochschulreife oder ein vergleichbarer Abschluss.<sup>10</sup> Daraus wurde ein linearer Index berechnet mit dem Minimum 1, wenn es nur Auszubildende ohne Schulabschluss oder einem Abschluss unterhalb der Hauptschule gab und dem Maximum 4, wenn alle Auszubildenden Abitur, Fachhochschulreife oder einen vergleichbaren Abschluss hatten.<sup>11</sup>

Zur Berücksichtigung der Stellenbesetzungsprobleme (H2) wird erfasst, ob der Betrieb unbesetzte Ausbildungsstellen hatte (Wert 1) oder nicht (Wert 0). Als besonders dringliche Problematik wird zusätzlich das Vorhandensein von Stellenbesetzungsproblemen aufgrund von vorzeitigen Ausbildungsvertragslösungen berücksichtigt (Wert 2). Um sicherzustellen, dass hier keine Vertragslösungen der aktuell beschäftigten Auszubildenden eingehen, wird die betriebliche Situation der vorangegangenen Erhebungswelle berücksichtigt.

Zu den Ausbildungsmotiven (H3) wird eine fünfstufige Itembattery von sechs Ausbildungsmotiven herangezogen, (völlig unwichtig bis sehr wichtig; vgl. im Anhang Tabelle 5). Mittels Faktorenanalyse wurde diese Batterie zu hinter den Antworten der Betriebe liegenden Faktoren zusammengefasst. Im Ergebnis laden die Items auf zwei Faktoren, die sich als ›Ausbildung aus einem Verpflichtungsgefühl‹ und ›Ausbildung für den langfristigen Bedarf‹ zusammenfassen lassen.

Angaben zu den betrieblichen Ausbildungsberufen (H4)<sup>12</sup> lassen sich verdichten zu drei sogenannten Berufsoberfeldern (BOF, Berufsfelddefinition des BIBB für Erwerbsberufe, vgl. Tiemann et al. 2008). Unterschieden werden 1. ›Produktionsbezogene Berufe‹, 2. ›Primäre Dienstleistungsberufe‹ und 3. ›Sekundäre Dienstleistungsberufe‹. Für jeden Betrieb wurde der Anteil der Auszubildenden in den drei Berufsoberfeldern berechnet (Anteile normiert auf den Wertebereich 0 bis 1).

---

<sup>10</sup> 
$$\text{Index} = ((\text{Anzahl neue Azubis ohne Abschluss} * 1) + (\text{Anzahl neue Azubis mit Hauptschulabschluss} * 2) + (\text{Anzahl neue Azubis mit Realschulabschluss} * 3) + (\text{Anzahl neue Azubis mit Abitur} * 4)) / \text{Gesamtzahl neue Azubis}$$
 Diese Indexbildung stellt eine Linearisierung des Schulabschlussniveaus dar. Wie bei allen Linearisierungen kann dabei nicht mehr eine mögliche Segmentierung – hier in gering- und hochqualifizierte Auszubildende – abgebildet werden. Auch wird im konkreten Fall vereinfachend unterstellt, dass die Schulabschlüsse äquidistant aufeinander aufbauen. Es ergibt sich teilweise ein Endogenitätsproblem, da in die Schulabschlüsse der zuletzt eingestellten Auszubildenden auch die der Geflüchteten berücksichtigt werden. Angesichts des aber meist geringen Anteils der Geflüchteten an den eingestellten Auszubildenden ist dieses Problem zu vernachlässigen.

<sup>11</sup> Dieser Index wurde jeweils für die Erhebungswellen 2016 bis 2018 gebildet.

<sup>12</sup> Die befragten Betriebe konnten bis zu fünf Ausbildungsberufe angeben, in denen sie zum Jahresende ausbildeten. Dazu gaben die Betriebe an, wie viele Auszubildende sie in den jeweiligen Ausbildungsberufen hatten.

Zu den Tätigkeitsanforderungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (H5) im Betrieb steht eine Itematterie zur Verfügung, die die Dimensionen des TASK-Ansatzes erfasst. Die Betriebe konnten in den Erhebungswellen 2015 und 2016 angeben, wie häufig ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, gegliedert nach drei Qualifikationsgruppen (einfache, qualifizierte, hochqualifizierte Tätigkeiten)<sup>13</sup>, verschiedene Tätigkeiten ausführen.<sup>14</sup> Da Auszubildende in aller Regel nur für qualifizierte Tätigkeiten eingestellt werden, wird hier nur die Gruppe der Beschäftigten mit qualifizierten Tätigkeiten betrachtet.

Für die vorliegende Analyse wurden diese Werte an die betrachteten Erhebungswellen 2016 bis 2017 als Vorjahreswerte angespielt. Mit den Angaben der Betriebe wurde für jedes Item ein Anteilswert berechnet, der ausdrückt, welche relative Relevanz eine Tätigkeit für die Qualifikationsgruppe der qualifiziert Beschäftigten im Betrieb hat.<sup>15</sup> Mit diesen Indexwerten wurde eine Faktorenanalyse durchgeführt (vgl. im Anhang Tabelle 6). Wie die Faktorenanalyse zeigt, können die Dimensionen des TASK-Ansatzes wie folgt zusammengefasst werden: Ein erster Faktor kann als ›interaktive/analytische Tätigkeiten‹ zusammengefasst werden.<sup>16</sup> Ein zweiter Faktor fasst Routinetätigkeiten zusammen.<sup>17</sup> Schließlich kommen drittens manuelle Tätigkeiten hinzu.<sup>18</sup>

Als grundlegende Betriebseigenschaften werden in den Modellen ferner die Betriebsgrößenklasse<sup>19</sup> und die regionale Zugehörigkeit der Betriebsstätte zu

---

<sup>13</sup> Die drei Beschäftigtengruppen sind darüber definiert, ob die Tätigkeiten üblicherweise 1. ›keine Berufsausbildung erfordern‹ (einfache), 2. ›eine abgeschlossene Berufsausbildung oder entsprechende Berufserfahrung erfordern‹ (qualifizierte) oder 3. ›einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss oder einen Meister-, Techniker- oder vergleichbaren Abschluss erfordern‹ (hochqualifizierte).

<sup>14</sup> Beantwortet wurde die Frage nach der Häufigkeit einzelner Tätigkeiten auf einer Skala von ›1= nie‹ bis ›5=sehr häufig‹.

<sup>15</sup> Es ergibt sich ein Index mit Werten zwischen 1 und 5. Für die Indexbildung wurden die Skalenwerte von ›1= nie‹ bis ›5=sehr häufig‹ als äquidistant angenommen.

<sup>16</sup> Auf den ersten Faktor laden die Items zu Tätigkeiten, bei denen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ›Kunden oder Patienten informieren oder beraten‹, ›andere überzeugen und Kompromisse aushandeln‹, ›Abläufe organisieren oder forschen‹ und ›Verfahren und Prozesse verbessern oder neu erproben‹. Der Theorie nach wäre hier noch eine Unterscheidung zwischen interaktiven und analytischen Tätigkeiten möglich; diese Unterscheidung findet sich allerdings nicht in den Daten wieder und wurde daher nicht vorgenommen.

<sup>17</sup> Auf den zweiten Faktor laden Tätigkeiten, ›bei denen alle Einzelheiten vorgeschrieben sind‹ und ›bei denen sich Abläufe bis in alle Einzelheiten wiederholen‹.

<sup>18</sup> Auf den dritten Faktor laden die Items, ›bei denen sie Werkzeuge benutzen oder Maschinen, wie z.B. Steuerungs- oder Computeranlagen bedienen‹ und ›bei denen sie Fingerfertigkeit und handwerkliches Geschick anwenden‹.

<sup>19</sup> Zur Betriebsgröße liegt, neben der Beschäftigtenzahl, eine kategoriale vierstufige Angabe zur Be-

West- oder Ostdeutschland kontrolliert. Größere Betriebe haben meist bessere Möglichkeiten, zumindest eine Person auszubilden. Ostdeutsche Betriebe haben häufiger Stellenbesetzungsprobleme als westdeutsche Betriebe. Wie Matthes et al. (2016) zeigen, bewerben sich gleichzeitig vergleichsweise weniger Geflüchtete bei Betrieben in Ostdeutschland.

## 5. Ergebnisse

Wie Tabelle 2 zeigt, hat sich seit 2016 der Anteil der Ausbildungsbetriebe, die Geflüchteten ausbilden, kontinuierlich erhöht. Wiedergegeben ist der jährliche Anteil von Betrieben mit Geflüchteten unter den Auszubildenden und, wie in den Modellen verwendet, der durchschnittliche Anteil von Betrieben, die erstmals im betrachteten Zeitraum einen Geflüchteten ausbilden. 2016 bildeten rund 3% der Ausbildungsbetriebe Geflüchteten aus. 2017 erhöhte sich dieser Anteil auf 5%, 2018 dann bereits auf rund 11%. Damit hat sich im betrachteten Zeitraum die Zahl von Betrieben, die Geflüchtete ausbilden, jährlich in etwa verdoppelt.

Tabelle 2: Anteil der Betriebe mit Geflüchteten unter den Auszubildenden 2016 bis 2018

Jahr (Welle)	Anteil Betriebe mit Geflüchteten unter Auszubildenden (in Prozent)	Anteil Betriebe, die erstmalig Geflüchtete ausbilden	Standardabweichung	n
2016	2,6	2,6	0,160	2.310
2017	5,4	4,5	0,226	2.294
2018	10,7	9,0	0,309	2.246
Gesamt	6,3	5,1	0,242	6.850

Quelle: BIBB-Betriebspanel 2016–2018, gewichtete Daten.

### 5.1 Bivariate Ergebnisse

Vergleicht man die Ausbildungsbetriebe mit und ohne Geflüchtete unter den Auszubildenden, so ergeben sich zum Teil deutliche Unterschiede (vgl. Tabelle 3), was einen ersten Hinweis darauf geben kann, welche Eigenschaften Betriebe ha-

---

triebsgröße vor: 1. 1 bis 19 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SVB), 2. 20 bis 99 SVB, 3. 100 bis 199 SVB und 4. 200 und mehr SVB. Da in der Analyse nur Ausbildungsbetriebe betrachtet werden, kann der Effekt der Betriebsgröße auf die Bereitschaft zur Ausbildung Geflüchteter nicht dadurch konfundiert sein, dass mit steigender Betriebsgröße allgemein die Wahrscheinlichkeit auszubilden steigt.

ben, die sich an der Ausbildung Geflüchteter beteiligen. Für den deskriptiven Vergleich wurde bei den kontinuierlichen Variablen (Index Schulbildung, Indizes Ausbildungsmotive und Tätigkeitsindizes) unterschieden nach Anteilen unter oder über dem Median. Erneut sind die Ergebnisse dargestellt für das Vorhandensein von geflüchteten Auszubildenden und der erstmaligen Ausbildung Geflüchteter. Im Folgenden werden die Unterschiede für das Vorhandensein wiedergegeben. Alle Tendenzen finden sich bei den Ergebnissen zur erstmaligen Ausbildung Geflüchteter im Untersuchungszeitraum wieder.

*Tabelle 3: Anteil der Betriebe mit Geflüchteten unter den Auszubildenden nach Analysemerkmalen*

Items	Anteil Betriebe mit Geflüchteten unter Auszubildenden (in Prozent)	Anteil Betriebe, die erstmalig Geflüchtete ausbilden
Index Schulbindung der Auszubildenden unterdurchschnittlich	7,1	6,0
... überdurchschnittlich <sup>20</sup>	5,8	5,0
Stellenbesetzungsprobleme		
1. keine unbesetzten Ausbildungsstellen	6,2	5,3
2. mind. eine unbesetzte Ausbildungsstelle	6,1	5,0
3. mind. eine Vertragslösung	10,5	9,1

<sup>20</sup> Je metrischem Index wurden für die deskriptive Analyse zwei Gruppen am Median gebildet: Ist der Betrieb in der betrachteten Eigenschaft unterdurchschnittlich oder überdurchschnittlich. Lesebeispiel: In Betrieben die unterdurchschnittlich ein ›Verpflichtungsgefühl‹ als Ausbildungsgrund angaben, beträgt der Anteil von Betrieben mit Geflüchteten unter den Auszubildenden durchschnittlich 5,4 %. Bei Betrieben die im Index ›Verpflichtungsgefühl‹ einen überdurchschnittlichen Wert hatten, beträgt der Anteil von Betrieben mit Geflüchteten unter den Auszubildenden durchschnittlich 7,1 %.

Items	Anteil Betriebe mit Geflüchteten unter Auszubildenden (in Prozent)	Anteil Betriebe, die erstmalig Geflüchtete ausbilden
Indizes Ausbildungsmotive		
Ausbildungsmotiv 1: ›Verpflichtungsgefühl‹ unterdurchschnittlich	5,4	4,7
... überdurchschnittlich	7,1	6,1
Ausbildungsmotiv 2: ›langfristiger Bedarf‹ unterdurchschnittlich	6,2	5,3
... überdurchschnittlich	6,4	5,5
Indizes Berufsoberfelder (BOF) (Anteil im Betrieb)		
BOF 1: ›Produktionsbezogene Berufe‹ unterdurchschnittlich	4,3	3,5
... überdurchschnittlich	8,5	7,5
BOF 2: ›Primäre Dienstleistungsberufe‹ unterdurchschnittlich	5,0	4,5
... überdurchschnittlich	6,9	5,9
BOF 3: ›Sekundäre Dienstleistungsberufe‹ unterdurchschnittlich	5,7	5,0
... überdurchschnittlich	7,7	6,4
Indizes Tätigkeiten		
interaktive Tätigkeiten unterdurchschnittlich	6,4	5,6
... überdurchschnittlich	6,2	5,2
manuelle Tätigkeiten unterdurchschnittlich	4,8	4,2
... überdurchschnittlich	7,7	6,6
Routinetätigkeiten unterdurchschnittlich	7,6	6,5
... überdurchschnittlich	5,3	4,6



Items	Anteil Betriebe mit Geflüchteten unter Auszubildenden (in Prozent)	Anteil Betriebe, die erstmalig Geflüchtete ausbilden
Betriebsgröße		
1 bis 19 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	2,8	2,6
20 bis 99 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	4,8	4,2
100 bis 199 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	7,8	6,4
200 und mehr sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	10,9	9,3
regionale Zugehörigkeit Westdeutschland	6,8	5,8
regionale Zugehörigkeit Ostdeutschland	4,4	3,9
Gesamt	6,3	5,1

Quelle: Gepoolte Daten, BIBB-Betriebspanel, n=6.849, gewichtet. Metrische Merkmale am Median dichotomisiert.

Zum Bildungsniveau der neuen Auszubildenden (Index Bildung Auszubildende) im Betrieb zeigt sich deutlich, dass in Betrieben mit Geflüchteten das schulische Bildungsniveau der Auszubildenden insgesamt niedriger ist (7,1% Geflüchtete gegenüber 5,8%). In Betrieben ohne und mit unbesetzten Stellen im Vorjahr ergibt sich nur ein geringer Unterschied beim Anteil der Betriebe mit Geflüchteten unter den Auszubildenden. Hat der Betrieb zudem Vakanzen aufgrund von Vertragslösungen im Vorjahr, dann ist der Anteil von Betrieben mit Geflüchteten unter den Auszubildenden mit 10,5% deutlich erhöht. Für die Ausbildungsmotive ergibt sich: Betriebe, die aus dem Wunsch nach Anerkennung, aus Tradition oder als wahrgenommene Gemeinschaftsaufgabe der Wirtschaft ausbilden, haben häufiger Geflüchtete unter den Auszubildenden. Zum Motiv der längerfristigen Orientierung der Betriebe ergibt sich kein klares Bild bei der bivariaten Analyse.

Hinsichtlich der Berufsoberfelder finden sich Geflüchtete unter den Auszubildenden deutlich häufiger in Betrieben mit überdurchschnittlichem Anteil von

produktionsbezogenen Berufen (8,5% gegenüber 4,3%). Aber auch wenn die anderen Berufsgruppen überdurchschnittlich vorhanden sind, scheinen auszubildende Geflüchtete häufiger vorhanden zu sein. Eine Erklärung wäre, dass Betriebe grundsätzlich eher dann Geflüchtete ausbilden, wenn sie sich auf eine der Berufsgruppen spezialisieren.

Für die Tätigkeiten in den Betrieben zeigt sich, dass Betriebe dann besonders häufig Geflüchtete unter den Auszubildenden haben, wenn in den Betrieben manuelle Tätigkeiten in überdurchschnittlichem Maße erforderlich sind (7,7% auszubildende Geflüchtete gegenüber 4,8%). Bei häufigen Routinetätigkeiten scheint aber – zumindest im bivariaten Vergleich – der Anteil geflüchteter Auszubildender niedriger zu sein.

Für die Betriebsgröße und Region zeigt sich, dass mit zunehmender Betriebsgröße die Wahrscheinlichkeit steigt, zumindest einen Geflüchteten unter den Auszubildenden zu haben. Westdeutsche Betriebe bilden etwas häufiger Geflüchtete aus.

### 5.1 Multivariate Ergebnisse

Nun soll mit den oben erläuterten multivariaten Modellen überprüft werden, welche Betriebe wahrscheinlicher Geflüchtete ausbilden. Modell M1 enthält neben den anderen erläuterten Variablen die Items zu den Tätigkeiten im Betrieb, Modell M2 die Items zu Berufsoberfeldern (vgl. Tabelle 4).

Tabelle 4: Logistische Random-Effects-Modelle zur erstmaligen Ausbildung Geflüchteter

Items	M1 Tätigkeiten	M2 Berufsoberfelder
Bildungsindex Azubis	-0,031***	-0,030***
Stellenbesetzungsprobleme (Referenz: keine)		
mind. eine unbesetzte Ausbildungsstelle	-0,003	-0,001
mind. eine Vertragslösung	0,030	0,031*
Ausbildungsmotive		
1: Anerkennung, Tradition	0,014***	0,014***
2: Langfristiger Verbleib im Betrieb	-0,004	-0,004

Items	M1 Tätigkeiten	M2 Berufsoberfelder
Tätigkeiten		
1: interaktive Tätigkeiten	-0,002	
2: manuelle Tätigkeiten	0,011***	
3: Routinetätigkeiten	-0,001	
Berufsoberfelder (Referenz: hauptsächlich Primäre Dienstleistungsberufe)		
2: hauptsächlich Produktionsberufe		0,029***
3: hauptsächlich Sekundäre Dienstleistungsberufe		0,011
Betriebsgrößenklasse (Referenz: 1 bis 19 SVB) (Abkürzung bitte erläutern)		
2. 20 bis 99 SVB	0,015**	0,017***
3. 100 bis 199 SVB	0,041***	0,044***
4. 200 und mehr SVB	0,071***	0,071***
West/Ost (Referenz: West)		
2. Ost	-0,019***	-0,020
Konstante		

Quelle: BIBB-Betriebspanel 2016 bis 2018, Signifikanzniveaus: \* $p < .1$ ; \*\* $p < .05$ ; \*\*\* $p < .01$ ,  $n = 6.849$ , Average Marginal Effects (AMEs)<sup>21</sup>

<sup>21</sup> Wegen des S-förmigen Funktionsverlaufs einer logistischen Funktion sind, anders als bei der linearen Funktion, die Effektkoeffizienten je nach betrachtetem Funktionsabschnitt unterschiedlich. Daher werden zur Wiedergabe der gefundenen Effekte die mittleren Funktionswerte der abhängigen Variable über das Wertintervall von 0 bis 1 berechnet (average marginal effects, AMEs bzw. kurz margins). Diese Werte werden dann als Effektkoeffizienten angegeben. Diese Werte erlauben, wie im linearen Modell, eine direkte Wahrscheinlichkeitsinterpretation und lassen sich miteinander vergleichen (vgl. Mood 2009).

Im Ergebnis bestätigt sich, dass Geflüchtete besonders häufig dann ausgebildet werden, wenn das Qualifikationsniveau der Auszubildenden im Betrieb geringer ist (H1). Ein großer Effekt geht vom durchschnittlichen Bildungsniveau der Auszubildenden im Betrieb aus. Damit werden Geflüchtete wahrscheinlich eher in Betrieben ausgebildet, die von ihren Auszubildenden einen niedrigeren Schulabschluss oder gar keinen Schulabschluss fordern. Angesichts der häufig niedrigeren Schulabschlüsse von Geflüchteten gegenüber den durchschnittlichen Schulabschlüssen deutscher Auszubildender erklärt dies die gesteigerten Chancen Geflüchteter in diesen Betrieben.

Stellenbesetzungsprobleme und Vertragslösungen haben unter Kontrolle der anderen betrachteten Faktoren keinen eigenständigen Effekt auf die Wahrscheinlichkeit, Geflüchtete auszubilden. Erwartete Effekte von Stellenbesetzungsproblemen (H2) konnten im multivariaten Modell also nicht nachgewiesen werden. Während Stellenbesetzungsprobleme teils die Anforderungen von Betrieben an Auszubildende senken (vgl. Gerhards et al. 2013; Protsch et al. 2017), scheint dies bei Geflüchteten nicht der Fall zu sein.

Bei den Ausbildungsmotiven ergibt sich, dass Betriebe, die aus Anerkennung, Tradition oder Verantwortung gegenüber der Gesamtwirtschaft ausbilden, wahrscheinlicher auch Geflüchtete als Auszubildende beschäftigen. Hinsichtlich der Ausbildungsmotive (H3) scheint besonders ein Verpflichtungsgefühl bzw. Anerkennung durch das betriebliche Umfeld relevant für die betriebliche Entscheidung zu sein, Geflüchtete auszubilden. Ein signifikanter Zusammenhang mit einer langfristigen, investitionsorientierten Ausbildung konnte hingegen nicht festgestellt werden. Wie dargelegt, kann das mit vorhandenen Rechtsunsicherheiten zusammenhängen.

Berücksichtigt man die Berufe der Auszubildenden (H4), dann sind es vor allem Betriebe aus dem Produktionssektor, die Geflüchtete verstärkt ausbilden. Wie eingangs dargestellt, könnte hier die vermutete geringere Bedeutung von Sprachbarrieren eine Rolle für die gesteigerte Bereitschaft von Betrieben spielen, Geflüchtete auszubilden.

Hinsichtlich der Tätigkeiten im Betrieb (H5) bestätigt sich die Vermutung, dass manuelle Tätigkeiten eine Chance für Geflüchtete darstellen, als Auszubildende eingestellt zu werden. Ein überraschendes Ergebnis ist, dass Betriebe mit Routinetätigkeiten nicht in verstärkter Weise auf Geflüchtete als Auszubildende zurückgreifen.

Wie sich zeigt hat die Betriebsgrößenklasse den größten Effekt darauf, mindestens einen Geflüchteten auszubilden. Das Ergebnis kann nicht über-

raschen, weil nicht nach der Anzahl der geflüchteten Auszubildenden gefragt wird und weil die Wahrscheinlichkeit, dass sich unter den Auszubildenden zumindest eine geflüchtete Person befindet, mit der Gesamtzahl der Auszubildenden steigt. Ostdeutsche Betriebe bilden schließlich deutlich seltener Geflüchtete aus als westdeutsche Betriebe. Offenbar werden Geflüchtete von den Betrieben nicht eingesetzt, um die größeren Besetzungsprobleme in Ostdeutschland zu lösen.

## 6. Fazit und Diskussion

Im Beitrag wurde der Frage nachgegangen, welche Faktoren die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass Betriebe Geflüchtete ausbilden. Ausgehend von der bisherigen Forschung rückte die Analyse Ausbildungsmotive, Ausbildungsberufe und Tätigkeiten im Betrieb in den Fokus. Dabei wurde mit Hilfe des Rational-Choice-Ansatzes herausgearbeitet, dass Betriebe bei der Ausbildung von Geflüchteten vor besonderen Risiken stehen, Geflüchtete aber auch Chancen für Betriebe darstellen können. Neu an der Untersuchung ist, dass betriebliche Rahmenbedingungen in den Fokus gestellt wurden und dadurch Effekte von Ausbildungsmotiven und Tätigkeiten im Betrieb gefunden wurden, die über ein einfaches betriebliches Kosten-Nutzen-Kalkül hinausgehen. Die Ergebnisse erweitern durch den Fokus auf Motivlagen und Tätigkeitsstrukturen das Verständnis der Ausbildungs- und damit Teilhabechancen junger Geflüchteter.

Die hier auf Grundlage des BIBB-Betriebspanels erzielten Ergebnisse zeigen, dass zwischen Betrieben beträchtliche Unterschiede bei der Ausbildung Geflüchteter bestehen. Sowohl die Ausbildungsfähigkeiten der Betriebe (Betriebsgröße), die Struktur der benötigten Auszubildenden (Qualifikationsniveau, Tätigkeiten, Berufsfelder) und die Motivlagen der Betriebe (Ausbildungsmotive) spielen eine Rolle. Zusammenfassend lassen sich folgende Ergebnisse hervorheben:

- Geflüchtete werden eher in Betrieben mit manuellen Tätigkeiten und Produktionsberufen ausgebildet sowie in denen das schulische Bildungsniveau der Auszubildenden geringer ist. Der von den Betrieben eingeschätzte Routineanteil an den Tätigkeiten hat jedoch keinen Effekt.
- »Markteffekte« wie unbesetzte Ausbildungsstellen oder (zurückliegende) Vertragslösungen sind weniger wichtig. Die Ausbildung von Geflüchteten ist weniger der betrieblichen Fachkräftesituation als vielmehr dem gesellschaftlichen Verantwortungsgefühl der Betriebe geschuldet – institutionell gefestigt-

te Werte erklären mehr als Nutzenerwägungen im Sinne einer »rationalen Wahl.

- In Ostdeutschland ist die Wahrscheinlichkeit, Geflüchtete auszubilden, signifikant geringer; ob das daran liegt, dass weniger geflüchtete Ausbildungssuchende zur Verfügung stehen, oder dass die Betriebe sie nicht akzeptieren, kann mit den vorliegenden Daten nicht geprüft werden.

Wie lassen sich die Ergebnisse in den weiteren Forschungszusammenhang einordnen? Die in der vorliegenden Studie nachgewiesene, seit 2015 jährlich gestiegene Zahl der Betriebe mit Geflüchteten in Ausbildung korrespondiert mit einer prognostizierten steigenden Nachfrage nach Ausbildungsplätzen durch Geflüchtete (Winnige et al 2017: 68).

Wie die Forschung der BA/BIBB-Migrationsstudie (2016) belegt, gelangen Geflüchtete durch eine betriebliche Ausbildung – anders als über ein Studium – wesentlich häufiger in das deutsche Berufsbildungssystem und damit zum Arbeitsmarkt. Dies stellt eine wichtige Voraussetzung zur gesellschaftlichen Integration dar (Matthes et al. 2016: 22). Geflüchtete Stellenbewerberinnen und -bewerber verfügen allerdings im Schnitt über niedrigere Schulabschlüsse (s. oben) als deutsche Bewerberinnen und Bewerber (vgl. Matthes et al. 2016: 14; Brücker et al. 2016: 49). Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung bestätigen die besseren Chancen von Geflüchteten in Betrieben, in denen hohe Schulabschlüsse weniger wichtig sind. Dabei darf nicht außer Acht gelassen werden, dass von Betrieben fehlende Schulabschlüsse als einer der Haupthinderungsgründe der Aufnahme einer betrieblichen Ausbildung genannt werden (Matthes et al. 2016: 27).

Stellenbesetzungsprobleme und Vertragslösungen haben für Betriebe scheinbar keinen (eigenständigen) Effekt darauf, Geflüchtete als Auszubildende einzustellen – ein vor dem Hintergrund ökonomischer Theorietradition überraschendes Ergebnis. Bisher wurde vermutet, dass es sich in der Ausbildung Geflüchteter eher um einen Zuweisungsprozess zu offenen Stellen (v.a. in sogenannte Mangelberufe) handelt (vgl. Matthes et al. 2018). Dies ist nicht der Fall. Geflüchtete werden somit nicht per se als Chance genutzt, Stellenbesetzungsproblemen zu begegnen.

Eine wesentliche Erweiterung des Forschungsstandes bedeuten die hier vorliegenden Erkenntnisse zur Bedeutung der betrieblichen Ausbildungsmotive, Tätigkeiten und Berufsfelder. Das BIBB-Betriebspanel bietet hierzu erstmals umfangreiche Informationen. Auch bei Ebbinghaus (2016: 9) findet sich die von Betrieben geäußerte »Bedeutung der Ausbildung Geflüchteter«, also was Betriebe

mit der Ausbildung Geflüchteter verbinden. Sie stellt fest, dass eine betriebliche Ausbildung vor allem als wichtig für die gesellschaftliche Integration angesehen wird. Die in der vorliegenden Untersuchung festgestellte Relevanz der Ausbildung aus der Vorstellung einer gesellschaftlichen Verantwortung heraus bestätigt diesen Befund. Die Ergebnisse zu Tätigkeiten (manuell) und Berufsfeldern (Produktion) bestätigen ebenfalls die Ergebnisse von Ebbinghaus (2016: 11), wonach es besonders Betriebe im Handwerk, gefolgt von Betrieben aus Industrie und Handel sind, die Ausbildungs- oder Praktikumsplätze für Geflüchtete anbieten. Auch die Ergebnisse, dass größere Betriebe häufiger und ostdeutsche Betriebe seltener Geflüchtete ausbilden, knüpfen an die Forschung von Ebbinghaus (2016: 9–10) an.

Die dargelegte Analyse fokussiert auf Vergleiche des betrieblichen Ausbildungsgeschehens zwischen Betrieben über die Zeit. Grundsätzlich erlaubt es die Struktur des BIBB-Betriebspanels aber auch, Entwicklungen innerhalb einzelner Betriebe über die Zeit kausal mit deren jeweiliger Beteiligung an der Ausbildung Geflüchteter zu verknüpfen. So können in neueren Erhebungswellen, aufgrund der ab Erhebungswelle 2019 ergänzten Fragestellungen, auch die jährlichen Neueinstellungen von Geflüchteten analysiert werden. Eine längsschnittliche Panelanalyse (Fixed-Effects-Modelle) eignet sich indes erst ab mindestens drei Erhebungsjahren. Da sich 2016 zunächst sehr wenige Betriebe an der Ausbildung Geflüchteter beteiligten, sind zuverlässige längsschnittliche Kausalaussagen frühestens ab der Erhebungswelle 2019 möglich. Diese Daten liegen aktuell noch nicht vor.

Das von den Befragten geäußerte ›Investitionsmotiv‹ (Ziel des langfristigen Verbleibs – mit schwach negativen, nicht signifikanten Effekten auf die Ausbildung von Geflüchteten) könnte in einer tiefergehenden Analyse mit der betrieblichen ›Übernahmequote‹ kontrolliert werden. Allerdings wird bislang im BIBB-Betriebspanel keine separate Übernahmequote für auszubildende Geflüchtete erfasst.

Wenn institutionelle und kulturelle Faktoren wie ›gesellschaftliche Verantwortung‹ stärker wirken als personalwirtschaftliche, kann auch ein Effekt der Variable ›bisherige Ausbildungsdiversität‹ (Anteil nichtdeutscher bzw. im Ausland geborener Auszubildender in den Vorjahren, Anteil weiblicher Auszubildender) erwartet werden. Dieser könnte möglicherweise auch den Ost-West-Unterschied erklären. Denn mit den vorliegenden Ergebnissen kann nicht dargelegt werden, ob die Bedingungen ostdeutscher Betriebe weniger denen entsprechen, die typischerweise zum Profil Geflüchteter passen, ob es in Ostdeutschland weniger Bewerber mit Fluchthintergrund gibt oder ob ostdeutsche Betriebe unter sonst

gleichen Bedingungen tatsächlich weniger Geflüchtete einstellen. Quoten von Bewerberinnen und Bewerbern können mit den neuen Erhebungswellen des BIBB-Betriebspanels berücksichtigt werden – diese wurden getrennt nach Geflüchteten und sonstigen Auszubildenden ab dem Jahr 2019 aufgenommen. So kann (etwa im Ost-West-Vergleich) geprüft werden, wo sich wenige oder viele Geflüchtete bewerben, und wo sich die Betriebe aus dem Pool der Bewerberinnen und Bewerber gegebenenfalls stärker für oder gegen die Ausbildung Geflüchteter entscheiden. Ab 2019 wird in diesem Kontext im BIBB-Betriebspanel zudem der Anteil von Auszubildenden mit Migrationshintergrund erhoben. Weitere Forschung sollte daher die betrieblichen Rahmenbedingungen der Ausbildung Geflüchteter vertiefen.



## Literatur

- Abele, Stephan (2014), *Modellierung und Entwicklung berufsfachlicher Kompetenz in der gewerblich-technischen Ausbildung*, Empirische Berufsbildungsforschung 1, Stuttgart.
- Autor, David H./Levy, Frank/Murnane, Richard (2003), Skill Content of Recent Technological Change: An Empirical Exploration, *The Quarterly Journal of Economics*, 118 (4), 1279–1333.
- Becker, Rolf (2011), Integration von Migranten durch Bildung und Ausbildung – theoretische Erklärungen und empirische Befunde, in: Becker, Rolf (Hrsg.), *Integration durch Bildung: Bildungserwerb von jungen Migranten in Deutschland*, Wiesbaden, 11–36.
- 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.
- Bethscheider, Monika/Granato, Mona (2017), *Schwerpunktthema: Geflüchtete und berufliche Bildung. Einführung*, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017*, Bonn, 419–420.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2016), *Bildung in Deutschland 2016: Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration*, Bielefeld.
- Bogumil, Jörg/Hafner, Jonas/Kastilan, André (2017), *Städte und Gemeinden in der Flüchtlingspolitik: Welche Probleme gibt es – und wie kann man sie lösen?*, [https://www.stiftung-merctor.de/media/downloads/3\\_Publikationen/2017/August/Stiftung\\_Merctor\\_Studie\\_Verwaltungshandeln\\_Fluechtlingspolitik.pdf](https://www.stiftung-merctor.de/media/downloads/3_Publikationen/2017/August/Stiftung_Merctor_Studie_Verwaltungshandeln_Fluechtlingspolitik.pdf), 28.9.2019.
- Brücker, Herbert, et al. (2016), *Flucht, Ankunft in Deutschland und erste Schritte der Integration. IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten*, *IAB-Kurbericht*, 24/2016.

- Brücker, Herbert, et al. (2019), Geflüchtete machen Fortschritte bei Sprache und Beschäftigung, *DIW-Wochenbericht*, 86 (4), 55–70.
- Dietrich, Hans/Abraham, Martin (2018), Übergänge in Ausbildung und Arbeitsmarkt, in: Abraham Martin/Hinz Thomas (Hrsg.), *Arbeitsmarktsoziologie*. Wiesbaden, 77–116.
- Ebbinghaus, Margit (2016), Betriebliches Engagement in der Ausbildung Geflüchteter. Ergebnisse einer Befragung von Klein- und Mittelbetrieben, *Bundesinstitut für Berufsbildung, Fachbeiträge im Internet*, <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8098>, 8.10.2019.
- Ebbinghaus, Margit (2017a), Berufliche Qualifizierung Geflüchteter: Führen direkte Anfragen zur Beteiligung von Betrieben?, *Z'Flucht Zeitschrift für Flucht- und Flüchtlingsforschung*, 1 (2), 298–317.
- Ebbinghaus, Margit (2017b), Praktikums- und Ausbildungsstellen für Geflüchtete: Wann Klein- und Mittelbetriebe sie von sich aus anbieten. Ergebnisse einer Betriebsbefragung in ausgewählten Berufsbereichen, *BIBB-Report*, 1/2017.
- Ebbinghaus, Margit (2017c), Maßnahmen zur Förderung des Ausbildungsplatzangebotes für Flüchtlinge aus Sicht von klein- und mittelständischen Ausbildungsbetrieben, in: Granato, Mona/Neises, Frank (Hrsg.), *Geflüchtete und berufliche Bildung*, Bonn, 36–41.
- Enggruber, Ruth/Ulrich, Joachim Gert (2014), Schwacher Schulabschluss – und dennoch rascher Übergang in Berufsausbildung. Einflussfaktoren auf die Übergangsprozesse von Hauptschulabsolventen/-absolventinnen mit Konsequenzen für deren weitere Bildungswege, *Bundesinstitut für Berufsbildung, Wissenschaftliche Diskussionspapiere*, 154.
- Gerhards, Christian (2018), Fast alle Betriebe sehen bei der Ausbildung Geflüchteter Unterstützungsbedarf, *BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, (2), 4–5.
- Gerhards, Christian/Troltsch, Klaus/Walden, Günter (2013), Jugendliche mit Hauptschulabschluss in der betrieblichen Berufsausbildung: Wer bildet sie (noch) aus, welche Erfahrungen gibt es und wie können ihre Chancen verbessert werden?, *BIBB-Report*, 22/2013.
- Granato, Mona/Junggeburth, Christoph (2017), Geflüchtete in Deutschland – Rechtliche Rahmenbedingungen und sozio-demografische Aspekte, *Geflüchtete und berufliche Bildung, Bundesinstitut für Berufsbildung, Wissenschaftliche Diskussionspapiere*, 187.
- Hall, Peter/Soscice, David (2001), Varieties Capitalism. The Institutional Founda-

tions of Comparative Advantage, Oxford.

- Helmrich, Robert, et al. (2012), Engpässe auf dem Arbeitsmarkt: Geändertes Bildungs- und Erwerbsverhalten mildert Fachkräftemangel. Neue Ergebnisse der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis zum Jahr 2030, *BIBB-Report*, 18/2012.
- Hormel, Ulrike/Scherr, Albert (2013), *Bildung für die Einwanderungsgesellschaft: Perspektiven der Auseinandersetzung mit struktureller, institutioneller und interaktioneller Diskriminierung*, Wiesbaden.
- Imdorf, Christian (2010), Die Diskriminierung ›ausländischer‹ Jugendlicher bei der Lehrlingsauswahl, in: Hormel, Ulrike/Scherr, Albert (Hrsg.), *Diskriminierung: Grundlagen und Forschungsergebnisse*, Wiesbaden, 197–219.
- Imdorf, Christian (2011), Wie Ausbildungsbetriebe soziale Ungleichheit reproduzieren: der Ausschluss von Migrantenjugendlichen bei der Lehrlingsselektion, in: Krüger, Heinz-Hermann et al. (Hrsg.) *Bildungsungleichheit revisited: Bildung und soziale Ungleichheit vom Kindergarten bis zur Hochschule*, Wiesbaden, 261–276.
- Jansen, Annika, et al. (2015), Ausbildung in Deutschland weiterhin investitionsorientiert – Ergebnisse der BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung 2012/13, *BIBB-Report*, 1/2015.
- Lindley, Robert M. (1975), The Demand for Apprentice Recruits by the Engineering Industry, 1951–71, *Scottish Journal of Political Economy*, 22 (1), 1–24.
- Matthes, Stephanie, et al. (2017), *Angebot und Nachfrage mit leichtem Plus, jedoch erneut mehr unbesetzte Plätze. Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2017. Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit*, <https://www.bibb.de/ausbildungsmarkt2017>, 28.9.2019.
- Matthes, Stephanie, et al. (2016), Junge Geflüchtete auf dem Weg in Ausbildung, *Bundesinstitut für Berufsbildung, Fachbeiträge im Internet*, [http://mentoring-mainz.com/wp-content/uploads/2018/05/BA-BIBB\\_Migrationsstudie-2016.pdf](http://mentoring-mainz.com/wp-content/uploads/2018/05/BA-BIBB_Migrationsstudie-2016.pdf), 28.9.2019.
- Bundesamt für Migration (2017), *Flüchtlinge. Aktuelle Zahlen zu Asyl. Tabellen, Diagramme, Erläuterungen, Ausgabe September 2019*, [www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/Asyl/aktuelle-zahlen-zu-asyl-september-2019.pdf](http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/Asyl/aktuelle-zahlen-zu-asyl-september-2019.pdf), 8.10.2019.
- Mohr, Sabine/Troltsch, Klaus/Gerhards, Christian (2013), Der Kampf um Köpfe. Verbessern Betriebe durch Weiterbildung ihre Attraktivität als Arbeitgeber?, *REPORT. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, (36), 37–47.

- Mood, Carina (2010), Logistic Regression: Why we cannot do what we think we can do, and what we can do about it, *European Sociological Review*, 26 (1), 67–82.
- Niederalt, Michael (2004), *Zur ökonomischen Analyse betrieblicher Lehrstellennangebote in der Bundesrepublik Deutschland*, Frankfurt am Main.
- Paulsen, Hilko, et al. (2016), Anerkennung der beruflichen Kompetenzen von Flüchtlingen – Ein Beitrag zur Integration, *Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie*, 47 (3), 243–254.
- Protsch, Paula/Gerhards, Christian/Mohr, Sabine (2017), Welche Anforderungen stellen Betriebe an zukünftige Auszubildende mit mittlerem Schulabschluss? Stellenwert kognitiver und nichtkognitiver schulischer Leistungsmerkmale bei regional-beruflichen Rekrutierungsschwierigkeiten, *BIBB Report*, 2/2017.
- Rohrbach-Schmidt, Daniela/Tiemann, Michael (2013), Changes in Workplace Tasks in Germany – Evaluating Skill and Task Measures, *Journal for Labour Market Research*, 46 (3), 215–237.
- Sesselmeier, Werner/Blauermeier, Gregor (2013), *Arbeitsmarkttheorien: Ein Überblick*. Wiesbaden.
- Siegert, Manuel/Rother, Nina (2019), Die IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten, in: Begemann, Maik-Carsten/Birkelbach, Klaus (Hrsg.), *Forschungsdaten für die Kinder- und Jugendhilfe: Qualitative und quantitative Sekundäranalysen*, Wiesbaden, 187–209.
- Struck, Olaf (2018), Probleme der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten, *WSI-Mitteilungen*, 71 (2).
- Tiemann, Michael, et al. (2008), Berufsfeld-Definitionen des BIBB auf Basis der Klassifikation der Berufe 1992, *Bundesinstitut für Berufsbildung, Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Nr. 105*.
- von Below, Susanne (2003), Schulische Bildung, berufliche Ausbildung und Erwerbstätigkeit junger Migranten. Ergebnisse des Integrationssurveys des Bundesinstituts für Bevölkerungswissenschaft, *Materialien zur Bevölkerungswissenschaft*, 105b.
- Winnige, Stefan/Maier, Tobias/Steeg, Stefanie (2017), Voraussichtliches Ausmaß der Nachfrage Geflüchteter nach beruflicher Ausbildung, *Bundesinstitut für Berufsbildung, Wissenschaftliches Diskussionspapier*, 187.
- Zabeck, Jürgen (2006), Didaktik kaufmännisch-verwaltender Berufsausbildung, in: Arnold, Rolf/Lipsmeier, Antonius (Hrsg.), *Handbuch der Berufsbildung*, Wiesbaden, 269–280.

## Anhang

Tabelle 5: Faktorenanalyse zu Ausbildungsmotiven

Items	Faktor F 1: ›Verpflichtungs-gefühl‹	F 2: ›langfristiger Bedarf‹	Uniqueness
Anerkennung bei Kunden und Lieferanten	0,741	0,094	0,442
Tradition des Betriebes	0,737	0,094	0,448
Ausbildung als Gemeinschaftsaufgabe der Wirtschaft	0,670	-0,093	0,543
Fachkräfte ausbilden, die genau den Anforderungen entsprechen	0,062	0,886	0,211
Fachkräfte ausbilden, die langfristig bleiben	0,018	0,883	0,220
Produktiver Einsatz der Auszubildenden bereits während der Ausbildung	0,403	0,237	0,782

Quelle: BIBB-Betriebspanel 2016–2018. n=6.849. Explorative Hauptkomponentenanalyse als Verfahren der Indexbildung. Rotierte Faktorladungen.

Tabelle 6: Faktorenanalyse zu Tätigkeitsanforderungen im Betrieb

Items	F 1: ›interaktive/ analytische Tätigkeiten‹	F 2: ›Routine- Tätigkeiten‹	F 3: ›manuelle Tätigkeiten‹	Uniqueness
Kunden- oder Patientenberatung	0,673	0,020	-0,276	0,471
andere überzeugen/Kompromisse aushandeln	0,815	-0,034	-0,181	0,302
Abläufe organisieren oder forschen	0,818	-0,019	0,113	0,317
Verfahren und Prozesse verbessern/neu erproben	0,729	-0,003	0,234	0,414

Items	F 1: »interaktive/ analytische Tätigkeiten«	F 2: »Routine- Tätigkeiten«	F 3: »manuelle Tätigkeiten«	Uniqueness
alle Einzelheiten vorgeschrieben	-0,015	0,919	0,052	0,153
sich wiederholende Abläufe	-0,011	0,920	0,055	0,151
Werkzeuge/Maschinen benutzen	-0,039	0,077	0,801	0,351
Fingerfertigkeiten/handwerkliches Geschick	0,017	0,072	0,804	0,348

Quelle: BIBB-Betriebspanel 2015 bis 2016, angespielt an die Erhebungswellen 2016 und 2017 als Vorjahreswerte. n=6.849. Explorative Hauptkomponentenanalyse als Verfahren der Indexbildung. Rotierte Faktorladungen.

Tabelle 7: Deskription der verwendeten Variablen

Items	Mittelwert	Standardab- weichung	Min.	Max.
Vorhandensein von geflüchteten Auszubildenden	0,063	0,243	0	1
Bildungsindex Auszubildende	3,051	0,522	1	4
Stellenbesetzungsprobleme in der Ausbildung: 1. keine, 2. unbesetzte Ausbildungsstellen, 3. Vertragslösungen bei unbesetzten Stellen	1,139	0,418	1	3
Ausbildungsmotiv 1: Anerkennung, Tradition	0,033	1,005	-4,046	2,537
Ausbildungsmotiv 2: Langfristiger Verbleib im Betrieb	-0,013	0,977	-6,261	1,133
Berufsoberfeld 1: Produktionsberufe	0,337	0,421	0	1
Berufsoberfeld 2: Primäre Dienstleistungsberufe	0,511	0,441	0	1

Items	Mittelwert	Standardabweichung	Min.	Max.
Berufsoberfeld 3: Sekundäre Dienstleistungsberufe	0,152	0,322	0	1
Mitarbeiter-Tätigkeiten 1: interaktive Tätigkeiten	0,002	0,810	-3,139	1,869
Mitarbeiter-Tätigkeiten 2: manuelle Tätigkeiten	0,139	0,865	-2,907	2,377
Mitarbeiter-Tätigkeiten 3: Routinetätigkeiten	0,045	0,840	-2,041	1,881
Größenklasse des Betriebs	2,366	1,224	1	4
1. West/2. Ost	1,199	0,399	1	2

Quelle: BIBB-Betriebspanel 2016–2018. n= 6.849

Tabelle 8: Regressionsergebnisse zur Ausbildung Geflüchteter, Modelle ohne Berücksichtigung der erstmaligen Ausbildung Geflüchteter (Vorhandensein geflüchteter Auszubildender)

Items	M1: Modelle mit Tätigkeiten		M2: Modelle mit Berufsoberfeldern	
	Gepooltes Logit-Modell	RE-Logit-Modell	Gepooltes Logit-Modell	RE-Logit-Modell
Bildungsindex Auszubildende	-0,038***	-0,037***	-0,038***	-0,036***
Stellenbesetzungsprobleme				
mindestens eine unbesetzte Ausbildungsstelle	0,002	0,006	0,003	0,008
mindestens eine Vertragslösung	0,037*	0,023	0,039*	0,025
Ausbildungsmotive				
1: Anerkennung, Tradition	0,014***	0,013***	0,015***	0,013***

Items	M1: Modelle mit Tätigkeiten		M2: Modelle mit Berufsoberfeldern	
	Gepooltes Logit-Modell	RE-Logit-Modell	Gepooltes Logit-Modell	RE-Logit-Modell
2: Langfristiger Verbleib im Betrieb	-0,004	-0,004	-0,004	-0,004
Berufsoberfelder				
2: Produktionsberufe			0,028***	0,032***
3: Sekundäre Dienstleistungsberufe			0,019	0,017
Tätigkeiten				
1: interaktive Tätigkeiten	0,001	-0,001		
2: manuelle Tätigkeiten	0,012**	0,013***		
3: Routinetätigkeiten	-0,001	-0,003		
Betriebsgrößenklasse				
2. 20 bis 99 SVB	0,020***	0,018**	0,022***	0,021***
3. 100 bis 199 SVB	0,053***	0,051***	0,056***	0,055***
4. 200 und mehr SVB	0,085***	0,084***	0,086***	0,085***
West/Ost				
2. Ost	-0,026***	-0,023***	-0,027***	-0,024***
Konstante	-1,914	-3,192	-2,154	-3,590
Pseudo-R <sup>2</sup>	0,060		0,061	

Quelle: BIBB-Betriebspanel 2016 bis 2018, \* $p < .1$ ; \*\* $p < .05$ ; \*\*\* $p < .01$ ,  $n = 6.849$ , RE: Random-Effects

**Autor:**

Christian Gerhards, Dr., Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn