

Zitiervorschlag:

Eberhard, Verena ; Gei, Julia: Was wünschen sich Geflüchtete von ihrem künftigen Ausbildungsberuf? Version 1.0 Bonn 2019

Version 1.0
September 2019

Herausgeber:
Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Internet: www.vet-repository.info
E-Mail: repository@bibb.de



CC Lizenz

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

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

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert:

urn:nbn:de:0035-vetrepository-775695-9

Was wünschen sich Geflüchtete von ihrem künftigen Ausbildungsberuf?

Inhalt

Einleitung.....	4
Beschreibung der Untersuchungsgruppe.....	5
Was ist Geflüchteten wichtig bei der Wahl ihres Ausbildungsberufs?	5
Berücksichtigen geflüchtete Bewerber/-innen andere Aspekte bei der Berufswahl als die übrigen Bewerber/-innen?	8
Zusammenfassung und Ausblick	11
Literatur	12

Einleitung

Die meisten jungen Menschen, die im Zuge der Fluchtmigration nach Deutschland gekommen sind, haben eine hohe Bildungsmotivation und streben oft eine Ausbildung oder ein Studium an (Brücker et al., 2019; Brücker et al., 2016a). Welche konkreten Berufe Geflüchtete lernen möchten und welche Aspekte sie für die berufliche Entscheidung heranziehen, ist bisher jedoch kaum bekannt. Der vorliegende Kurzbericht geht daher der Frage nach, was Geflüchteten wichtig ist, wenn sie einen Ausbildungsberuf wählen.

Datengrundlage ist die BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018. Hierbei handelt es sich um eine repräsentative, schriftlich-postalische Befragung von jungen Geflüchteten, die für das Ausbildungsjahr 2018 (Vermittlungsjahr 2017/2018) eine duale Ausbildung nach Berufsbildungsgesetz (BBiG) oder Handwerksordnung (HwO) anstrebten und daher bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) als Bewerber/-innen gemeldet waren. Die BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018 wurde Ende 2018 gemeinsam vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und der BA durchgeführt. Als Grundgesamtheit diente die Gruppe der bei der BA gemeldeten Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund¹.

Im Vermittlungsjahr 2017/2018 waren insgesamt rund 535.000 junge Menschen als Bewerber und Bewerberinnen bei der BA registriert. Von ihnen besaßen rund 38.000² einen Fluchthintergrund, was einem Anteil von 7 % aller gemeldeten Bewerber und Bewerberinnen entspricht (Bundesagentur für Arbeit, 2018, S. 5). Als Personen im Kontext von Fluchtmigration bezeichnet die BA „Drittstaatenangehörige mit einer Aufenthaltsgestattung, einer Aufenthaltserlaubnis Flucht (§§ 18a, 22-26 Aufenthaltsgesetz) und einer Duldung.“ (Bundesagentur für Arbeit, 2019, S. 46). Aus der Gruppe der Bewerber/-innen im Kontext von Fluchtmigration wurde eine Zufallsstichprobe von rund 25.000 Personen ausgewählt, denen Ende 2018 ein vierseitiger Fragebogen per Post zugesendet wurde. Bis zum Ende der Feldphase im Februar 2019 wurden rund 5.500 Fragebögen zurückgeschickt, die für die Analysen berücksichtigt werden konnten. Die Daten wurden nach Angaben aus der Ausbildungsmarktstatistik der BA (offizieller Verbleib, Geschlecht und Wohnregion) gewichtet.

Die Ergebnisse der Befragung sind repräsentativ für die Gruppe der gemeldeten Bewerber und Bewerberinnen mit Fluchthintergrund. Zu beachten ist allerdings, dass nicht alle ausbildungsinteressierten Personen in Deutschland als Bewerber und Bewerberinnen bei der BA registriert sind, denn die Meldung bei der BA ist freiwillig. Außerdem registriert die BA nicht alle ratsuchenden Personen als Bewerber/-innen. Voraussetzung für die Erlangung des Bewerberstatus ist nicht nur, dass Personen eine betriebliche oder außerbetriebliche Ausbildung nach BBiG/HwO anstreben, sondern auch, dass „[...] ihre Eignung dafür geklärt ist bzw. ihre Voraussetzungen dafür gegeben sind“ (Bundesagentur für Arbeit, 2019, S. 20). Aus diesem Grund kann aus den Ergebnissen zwar auf die Gruppe der bei der BA registrierten geflüchteten Bewerber/-innen, nicht aber auf die Gesamtheit aller ausbildungsstelleninteressierten Geflüchteten in Deutschland geschlossen werden.

¹Weitere Informationen zur BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018 sowie Veröffentlichungen finden sich unter: <https://www.bibb.de/de/92584.php>

²Im Rahmen der BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018 weicht die Größe der Grundgesamtheit (Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund) leicht von der in der Statistik der BA ausgewiesenen Zahl der Personen im Kontext Fluchtmigration ab. Dies hat zwei Gründe: Zum einen konnten Personen, die bei zugelassenen kommunalen Trägern (zKT) registriert waren, bei der Befragung nicht berücksichtigt werden. Zum anderen wurden Personen, die zum Befragungszeitpunkt noch keinen Asylantrag gestellt hatten, von der Stichprobenziehung ausgeschlossen.

Beschreibung der Untersuchungsgruppe

Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund unterscheiden sich in ihrer Soziodemografie von den übrigen bei der BA gemeldeten Bewerbern und Bewerberinnen. So sind die meisten Geflüchteten männlich (85 %) und älter als 20 Jahre (63 %). Zum Vergleich: in der Gruppe der Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund, aber ohne Fluchthintergrund, befinden sich 59 % Männer, und 22 % sind älter als 20 Jahre. Bei den Bewerbern und Bewerberinnen ohne Migrationshintergrund liegen die entsprechenden Anteile bei 60 % (Männer) und 17 % (älter als 20 Jahre) (siehe hierzu Eberhard & Gei, 2019).

Der Großteil der geflüchteten Bewerber/-innen besitzt entweder eine syrische (37 %) oder afghanische (23 %) Staatsangehörigkeit. Seltener stammen die Personen aus dem Irak (7 %), aus Eritrea (6 %) oder dem Iran (4 %). Die Staatsangehörigkeiten der Länder Nigeria, Pakistan und Somalia machen zusammen 4 % aus. Die übrigen Geflüchteten sind entweder staatenlos oder besitzen eine von mehr als 50 weiteren Staatsangehörigkeiten (z. B. China, Dominikanische Republik, Südafrika, Indien).

Fast zwei Drittel (65 %) der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund kamen 2015 nach Deutschland. Zwischen 2013 und 2014 war rund ein Viertel der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund zugewandert. Die wenigsten waren vor 2013 (4 %) oder nach 2015 (7 %) eingereist.

Alle Bewerber/-innen hatten einen Antrag auf Asyl gestellt; die Mehrheit (67 %) hatte einen positiven Bescheid erhalten und besaß eine Aufenthaltserlaubnis Flucht. Weitere 5 % waren geduldet und 27 % befanden sich zum Befragungszeitpunkt noch im Asylverfahren und wiesen eine Aufenthaltsgestattung auf.

Zum Befragungszeitpunkt befanden sich 34 % der Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund in einer betrieblichen Ausbildung nach BBiG/HwO. Jeweils weitere 3 % absolvierten entweder eine außerbetriebliche Ausbildung nach BBiG/HwO oder eine schulische Berufsausbildung außerhalb BBiG/HwO. Ein Prozent hatte ein Studium aufgenommen.³ In teilqualifizierenden Bildungsgängen oder der allgemeinbildenden Schule befanden sich insgesamt 31 % der Bewerber und Bewerberinnen. Fast ein Viertel (24 %) arbeitete, jobbte oder war arbeitslos, 2 % machten Sonstiges.

Was ist Geflüchteten wichtig bei der Wahl ihres Ausbildungsberufs?

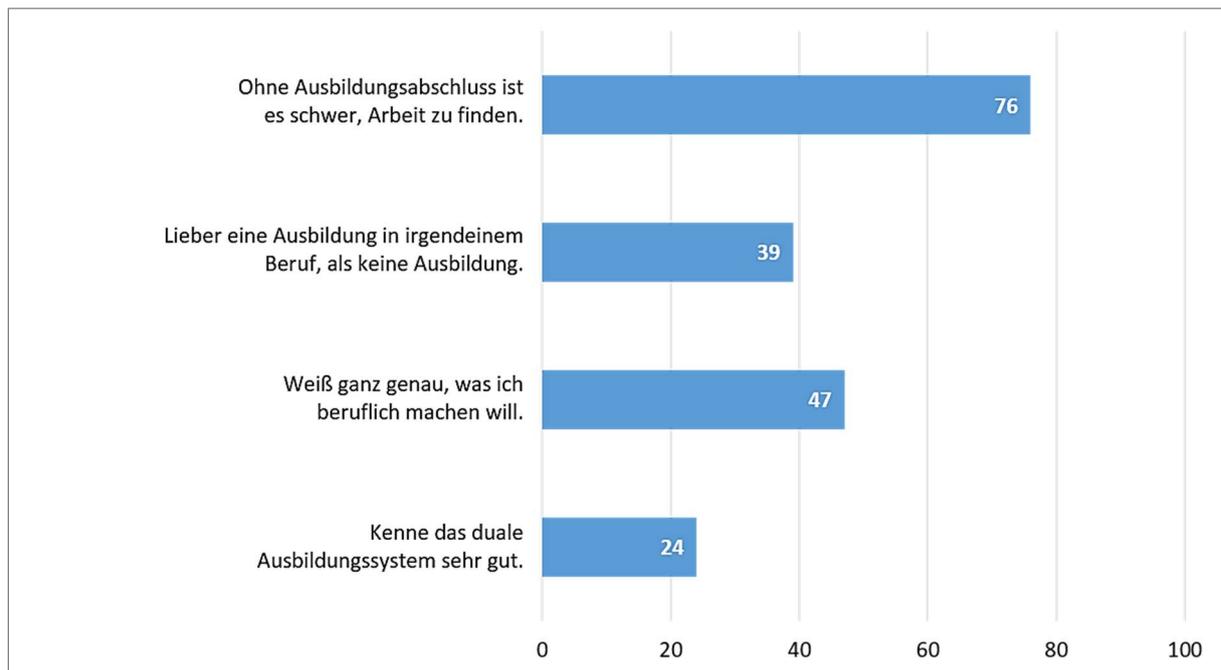
Welche Aspekte sind Geflüchteten wichtig, wenn sie sich für einen Ausbildungsberuf entscheiden? Streben sie nach sozialer Anerkennung oder ist Arbeitsplatzsicherheit das leitende Motiv bei der Berufswahl? Und unterscheiden sie sich in ihren Vorstellungen darüber, was ihnen bei ihrem künftigen Ausbildungsberuf wichtig ist?

Zunächst zeigt sich, dass die Mehrheit der geflüchteten Bewerber/-innen die Bedeutung eines anerkannten Ausbildungsabschlusses für den Zugang zum Arbeitsmarkt betont. Mehr als drei Viertel sind der Meinung, dass es ohne Ausbildungsabschluss schwer ist, Arbeit zu finden (vgl. Abbildung 1).

Um Zugang zum Berufsausbildungssystem zu erhalten, sind 39 % bereit, Abstriche bei der Berufswahl zu machen. Sie sagen, ihnen sei es wichtiger, überhaupt eine Ausbildungsstelle, ganz gleich in welchem Beruf, zu finden, als ohne Stelle dazustehen (vgl. Abbildung 1).

³Der geringe Anteil der Studierenden ist auf die Besonderheit der Stichprobe zurückzuführen, denn es wurden Personen befragt, die eine Berufsausbildung anstrebten und daher bei der BA als Bewerber/-innen registriert waren.

Abbildung 1: Einschätzungen zu Aspekten der beruflichen Orientierung (Anteil der Zustimmung in %)



Anmerkung: Gewichtete Berechnung der Prozentangaben, n (ungewichtet) = 5.314

Quelle: BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018, eigene Berechnung und eigene Darstellung

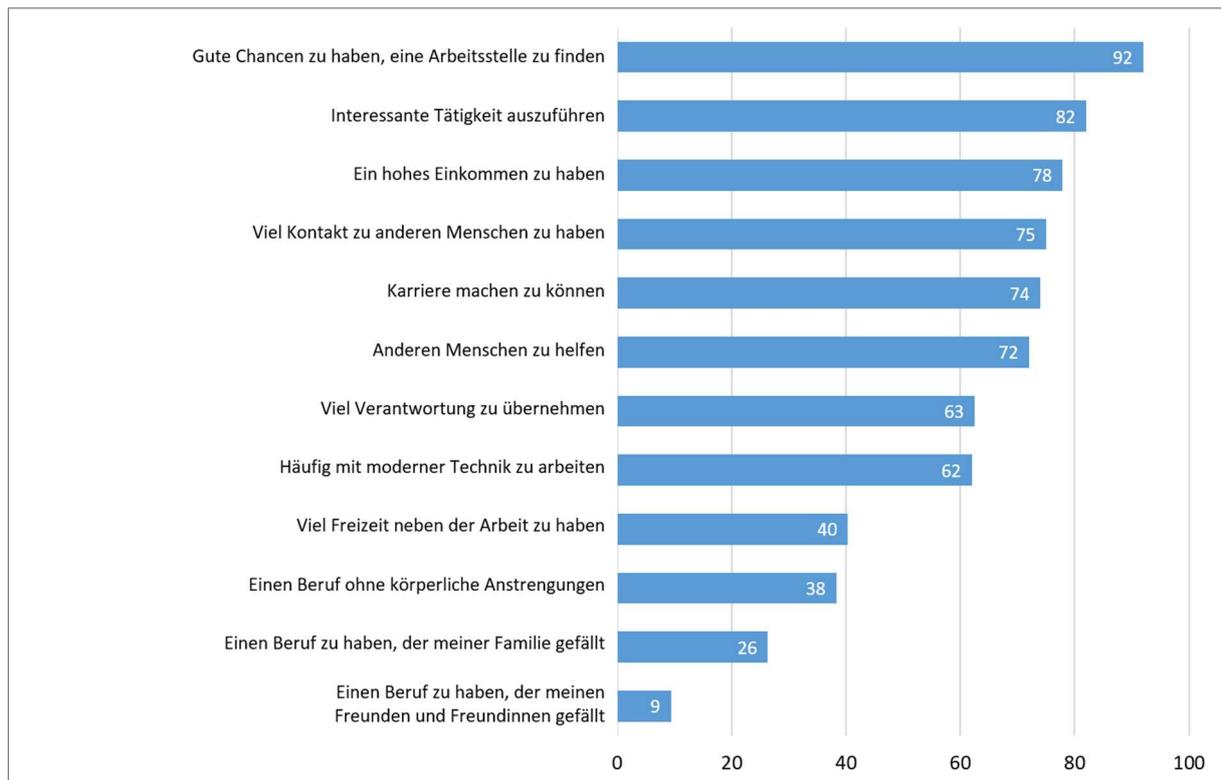
Fast die Hälfte (47 %) der geflüchteten Bewerber/-innen geben an, ganz genau zu wissen, was sie beruflich machen wollen. Auch wenn die übrigen 53 % der Befragten dieser Aussage nicht zustimmen, muss dies nicht bedeuten, dass sie überhaupt keine Vorstellungen von ihrer beruflichen Zukunft haben. Vielmehr erscheint es naheliegend, dass sie (noch) Schwierigkeiten haben, ihre beruflichen Möglichkeiten genau zu überblicken. Möglicherweise ist dies der Tatsache geschuldet, dass das duale Berufsbildungssystem mit seinen mehr als 300 unterschiedlichen Berufen und seinen – auch für deutsche Jugendliche – marktabhängigen Zugangsregeln nur sehr schwer zu überblicken ist (siehe hierzu Ulrich, 2018). Dafür spricht, dass lediglich rund ein Viertel der geflüchteten Bewerber/-innen sagen, sie würden das duale Ausbildungssystem sehr gut kennen (vgl. Abbildung 1).

Unabhängig vom Wissen über das duale Ausbildungssystem oder dem Wunsch in Ausbildung zu kommen, ganz egal in welchen Ausbildungsberuf, haben Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund Vorstellungen darüber, welche Aspekte ihnen bei der Berufswahl wichtig und welche ihnen eher unwichtig sind. Damit verfügen geflüchtete Bewerber/-innen über wichtige Ressourcen für ihre berufliche Wegplanung.

Wie Abbildung 2 zeigt, steht bei den Bewerbern und Bewerberinnen mit Fluchthintergrund der Wunsch nach beruflicher Sicherheit ganz oben. Sehr vielen geflüchteten Bewerbern und Bewerberinnen ist es wichtig, dass sie einen Beruf erlernen, der ihnen gute Chancen auf eine spätere Arbeitsstelle bietet (92 %), der es ihnen ermöglicht, ein hohes Einkommen zu erzielen (78 %) und Karriere machen zu können. (74 %). Daneben spielen aber auch intrinsische Faktoren eine Rolle: Die meisten wünschen sich eine interessante Tätigkeit (82 %) und dass sie die Möglichkeit haben, mit Menschen in Kontakt zu kommen (75 %) und anderen Menschen zu helfen (72 %).

Mehr als 60 % der geflüchteten Bewerber/-innen ist es wichtig, möglichst oft mit moderner Technik zu arbeiten (62 %) und viel Verantwortung übernehmen zu können (63 %). Dagegen spielt es für kaum jemanden eine Rolle, dass der künftige Beruf den Freunden und Freundinnen gefällt (9 %), während immerhin noch rund einem Viertel die Meinung der Familie (26 %) wichtig ist.

Abbildung 2: Aspekte, die Bewerber und Bewerberinnen mit Fluchthintergrund bei der Berufswahl sehr oder eher wichtig sind (Anteile in %)



Anmerkungen: Die Befragten wurden gebeten, auf einer 5-stufigen Skala (gar nicht wichtig, eher nicht wichtig, ist mir egal, eher wichtig, sehr wichtig) die Wichtigkeit der einzelnen Aspekte einzustufen. Für die einzelnen Aspekte sind die Anteile der Befragten dargestellt, die „sehr wichtig“ oder „eher wichtig“ angekreuzt haben. Die Anteile wurden gewichtet berechnet; 5.091 ≤ n (ungewichtet) ≤ 5.346

Quelle: BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018, eigene Berechnungen und eigene Darstellung

Männliche und weibliche Personen mit Fluchthintergrund unterscheiden sich zum Teil beträchtlich im Hinblick auf die eingeschätzte Wichtigkeit, die sie den verschiedenen Aspekten bei der Berufswahl einräumen.⁴ Dies ist nicht verwunderlich, zeigt sich doch auch insgesamt, dass Frauen teilweise andere Dinge bei der Berufswahl berücksichtigen als Männer, wie z. B. die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder das Arbeiten mit Menschen (z. B. Achatz, 2018; Sue, Rounds & Armstrong, 2009).

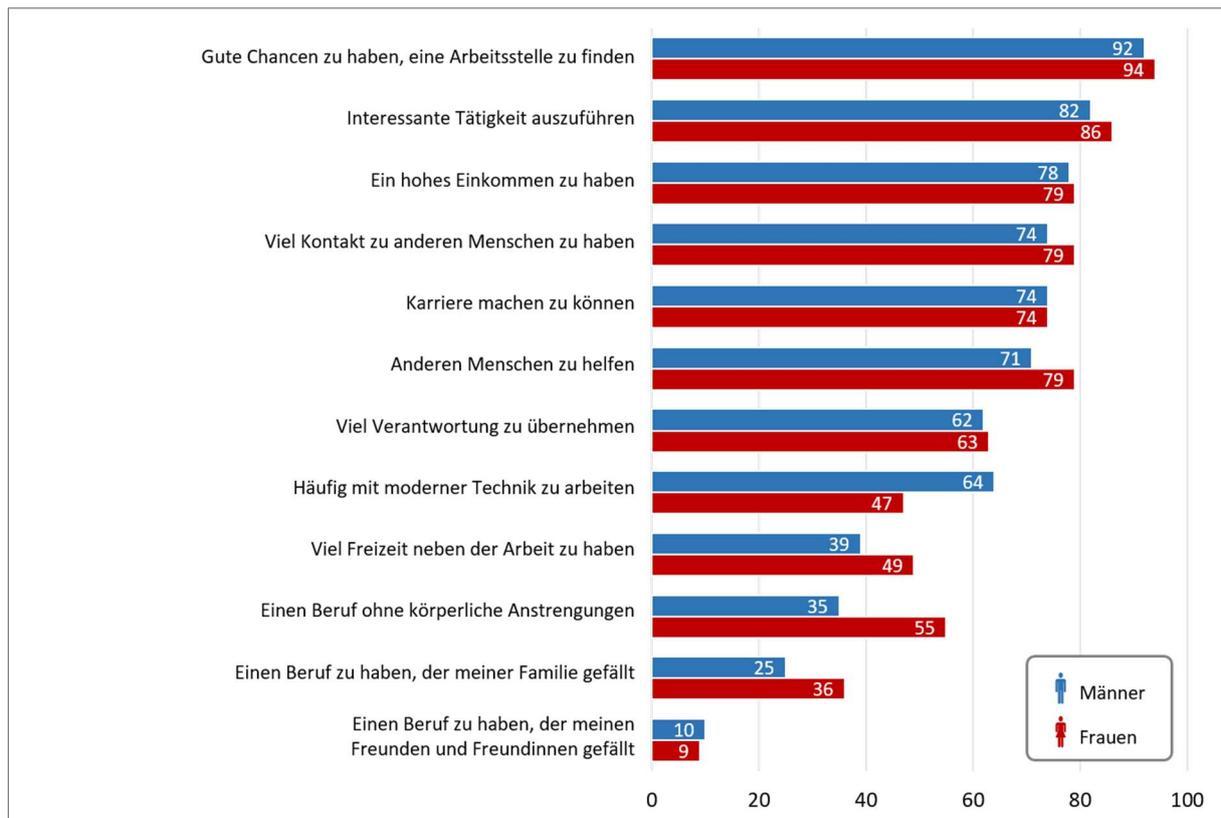
Dies spiegelt sich in den Untersuchungsergebnissen für Bewerber und Bewerberinnen mit Fluchthintergrund wider (vgl. Abbildung 3). So wünschen sich Frauen etwas häufiger einen Beruf, der es ihnen ermöglicht, viel Kontakt zu anderen Menschen zu haben (Frauen: 79 %, Männer: 74 %) und anderen Menschen zu helfen (Frauen: 79 %, Männer: 71 %). Außerdem legen sie häufiger Wert darauf, dass der Beruf ihnen viel Freizeit neben der Arbeit lässt (Frauen: 49 %, Männer: 39 %), was als eine Möglichkeit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie verstanden werden kann.

Für mehr als die Hälfte der Bewerberinnen mit Fluchthintergrund ist es von Bedeutung, dass der Beruf nicht mit körperlichen Anstrengungen verbunden ist (55 %), wohingegen dieser Aspekt für Männer seltener eine Rolle bei der Wahl eines Berufs spielt (35 %).

Außerdem zeigt sich, dass es Frauen deutlich seltener wichtig ist, oft mit moderner Technik zu arbeiten (Frauen: 47 %, Männer: 64 %).

⁴ Es wurden Chi-Quadrat-Tests nach Pearson berechnet. Die berichteten Unterschiede zwischen geflüchteten Bewerber/-innen und den sonstigen Bewerbern und Bewerberinnen (Personen mit und ohne Migrationshintergrund) sind statistisch signifikant.

Abbildung 3: Aspekte, die Bewerbern und Bewerberinnen mit Fluchthintergrund bei der Berufswahl sehr oder eher wichtig sind (Anteile in %) – differenziert nach Geschlecht



Anmerkungen: Die Befragten wurden gebeten, auf einer 5-stufigen Skala (gar nicht wichtig, eher nicht wichtig, ist mir egal, eher wichtig, sehr wichtig) die Wichtigkeit der einzelnen Aspekte einzustufen. Für die einzelnen Aspekte sind die Anteile der Befragten dargestellt, die „sehr wichtig“ oder „eher wichtig“ angekreuzt haben. Die Anteile wurden gewichtet berechnet; $5.091 \leq n$ (ungewichtet) ≤ 5.346 .

Quelle: BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018, eigene Berechnungen und eigene Darstellung

Berücksichtigen geflüchtete Bewerber/-innen andere Aspekte bei der Berufswahl als die übrigen Bewerber/-innen?

Interessant erscheint die Frage, ob sich Geflüchtete in ihren beruflichen Präferenzen bzw. den Aspekten, die ihnen bei der Berufswahl wichtig sind, von Bewerbern und Bewerberinnen ohne Fluchthintergrund unterscheiden. Um Vergleiche vorzunehmen, wurden die Daten der BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018 mit den Daten der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018⁵ zusammengeführt. Die BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 untersucht die Situation von Bewerbern und Bewerberinnen ohne Fluchthintergrund. Sie hat eine lange Tradition am BIBB und besteht aus einem Set an Standardfragen, die für die BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018 übernommen wurden. Um sicherzustellen, dass die ge-

⁵Bei der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 handelt es sich ebenfalls um eine repräsentative schriftlich-postalische Befragung von bei der BA gemeldeten Ausbildungsstellenbewerber/-innen des Vermittlungsjahres 2018. Befragt wurden aber ausschließlich Personen ohne Fluchthintergrund. Der eingesetzte Fragebogen gleicht in bestimmten Teilen dem der BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018, so dass für manche Fragestellungen Analysen für die Gesamtgruppe aller gemeldeten Bewerber/-innen durchgeführt werden können. Weitere Informationen zur BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 finden sich im Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2019: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2019.pdf und unter: <https://www.bibb.de/de/85311.php>.

flüchteten Bewerber/-innen die Fragen genauso verstehen wie die Bewerber/-innen ohne Fluchthintergrund, erfolgten auf Basis von Pretestergebnissen leichte sprachliche Anpassungen im Fragebogen der BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018.

Im Folgenden soll veranschaulicht werden, wie sich Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund, Personen mit Migrationshintergrund, aber ohne Fluchthintergrund, und Personen ohne Migrationshintergrund in Bezug auf die eingeschätzte Wichtigkeit verschiedener Aspekte bei der Wahl eines Berufs unterscheiden. Aufgrund der Angaben der Befragten kann im Rahmen der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2018 zwischen Personen ohne Migrationshintergrund und Personen mit Migrationshintergrund (aber ohne Fluchthintergrund) unterschieden werden, wobei der Migrationshintergrund indirekt definiert wird: Bewerber/-innen, die in Deutschland geboren wurden, ausschließlich über die deutsche Staatsangehörigkeit verfügen und ausschließlich Deutsch als Muttersprache erlernt haben, gelten als Deutsche ohne Migrationshintergrund; bei allen anderen wird ein Migrationshintergrund angenommen.

Abbildung 4 stellt jeweils für Bewerber/-innen *mit* Fluchthintergrund, migrantische Bewerber/-innen *ohne* Fluchthintergrund und Bewerber/-innen *ohne* Migrationshintergrund die Prozentanteile derjenigen dar, die sagen, ihnen seien die Aspekte sehr oder eher wichtig.

Auffallend ist, dass bei den Aspekten Unterschiede in der eingeschätzten Wichtigkeit zwischen den geflüchteten und den übrigen Bewerbern und Bewerberinnen bestehen (Personen ohne Migrationshintergrund und Migranten und Migrantinnen ohne Fluchthintergrund)⁶. So sagen geflüchtete Bewerber und Bewerberinnen deutlich häufiger, ihnen sei es wichtig, einen Beruf mit guten Arbeitsmarktchancen zu finden, ein hohes Einkommen zu erzielen und Karriere machen zu können. Dies könnte der Tatsache geschuldet sein, dass geflüchtete Bewerber/-innen älter sind als deutsche Bewerber/-innen und Migranten und Migrantinnen ohne Fluchthintergrund (vgl. Abschnitt Untersuchungsgruppe) und hierdurch möglicherweise einen größeren Druck oder Wunsch verspüren, möglichst schnell eine gesicherte berufliche Position zu erreichen. In diesem Ergebnis könnte sich auch die hohe Arbeitsmotivation der Geflüchteten sowie das Bestreben, möglichst schnell finanziell auf eigenen Beinen zu stehen, widerspiegeln (vgl. Brücker et al., 2016b).

Die größten Unterschiede in der eingeschätzten Wichtigkeit finden sich jedoch bei „sozialen“ Kriterien. Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund legen deutlich häufiger Wert darauf, anderen Menschen zu helfen und viel Kontakt zu anderen Menschen zu haben als es deutsche Bewerber/-innen und Migranten und Migrantinnen ohne Fluchthintergrund tun. Betrachtet man ausschließlich die Gruppe der männlichen Bewerber, fallen die Unterschiede noch deutlicher aus.⁷ Während 75 % der Geflüchteten sagen, ihnen sei es wichtig, viel Kontakt zu anderen zu haben und 72 % angeben, ihnen sei es wichtig, anderen zu helfen, trifft dies für Bewerber ohne Migrationshintergrund (Kontakt: 53 %, Helfen: 43 %) und Personen mit Migrationshintergrund, aber ohne Fluchthintergrund (Kontakt: 57%, Helfen: 50 %) wesentlich seltener zu.

Geflüchtete geben ebenfalls häufiger an, ihnen sei es wichtig, mit moderner Technik zu arbeiten. Der Unterschied schwächt sich jedoch etwas ab, wenn nur männliche Befragte berücksichtigt werden (Geflüchtete: 64 %, Migranten ohne Fluchthintergrund: 53 %, Bewerber ohne Migrationshintergrund: 60 %).

⁶ Es wurden Chi-Quadrat-Tests nach Pearson berechnet. Die berichteten Unterschiede zwischen Bewerbern und Bewerberinnen mit Fluchthintergrund sind statistisch signifikant.

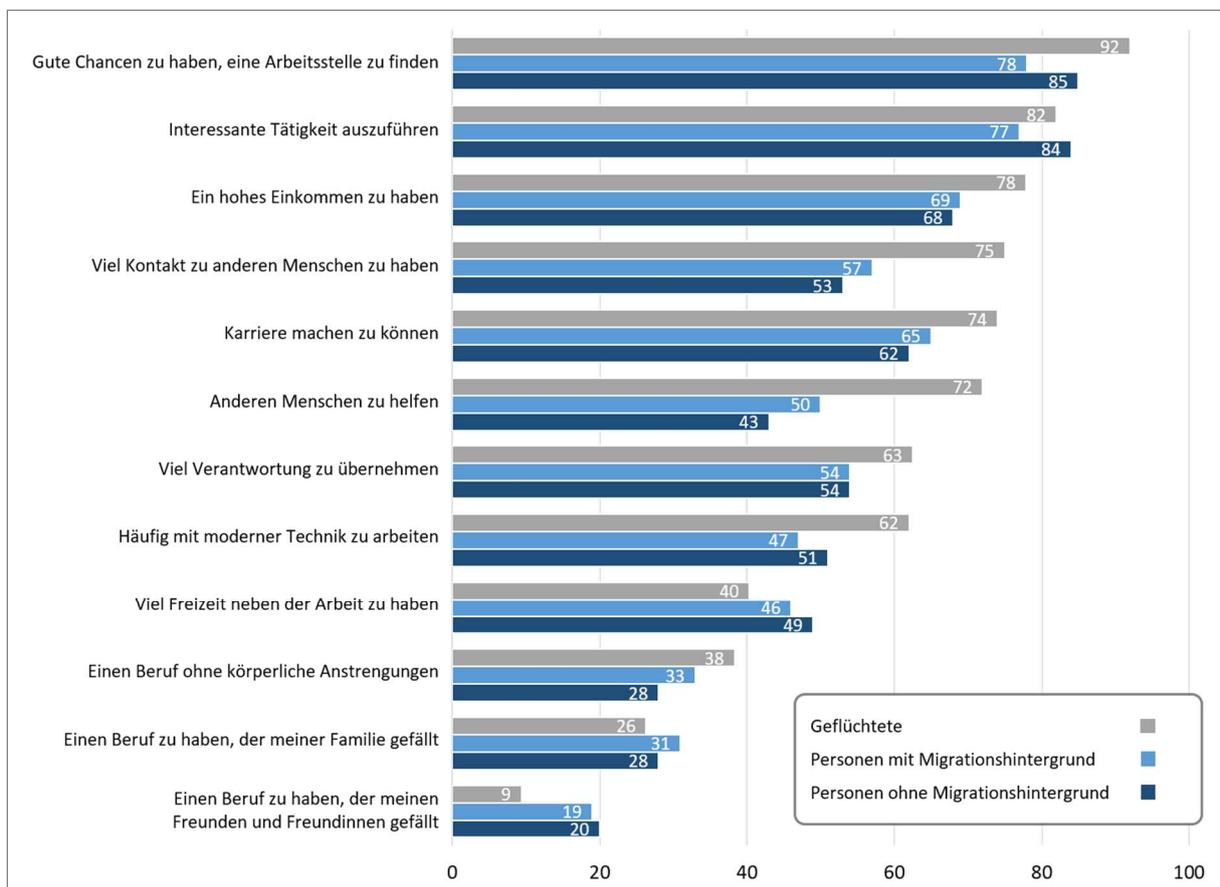
⁷ Da sich in der Gruppe der Geflüchteten deutlich mehr männliche als weibliche Personen befinden, wurden die Berechnungen für diese Gruppe auch getrennt nach Geschlecht durchgeführt (nicht in Abbildung enthalten).

Demgegenüber ist es Bewerber/-innen ohne Migrationshintergrund und migrantischen Bewerber/-innen ohne Fluchthintergrund häufiger wichtig, viel Freizeit neben der Arbeit zu haben und einen Beruf zu erlernen, der ihren Familien und Freunden und Freundinnen gefällt.

Die Anerkennung des Berufs im Familien- und Freundeskreis spielt für alle drei untersuchten Gruppen keine große Rolle. Dieses Ergebnis weicht von Befunden zu einer hohen Relevanz der antizipierten Reaktion des sozialen Umfelds bei der Berufswahl ab (für einen Überblick: Matthes, 2019). Diese Abweichungen scheinen jedoch befragungsmethodisch bedingt, wonach eine direkte Abfrage des Bedürfnisses nach sozialer Anerkennung oftmals verneint wird (ebenda).

Dass die Anerkennung des Berufs im Freundeskreis insbesondere für Geflüchtete nachgeordnet ist – nur 9 % sagen, ihnen sei es wichtig, dass der Beruf ihren Freunden und Freundinnen gefällt – könnte aber auch damit zusammenhängen, dass geflüchtete Bewerber/-innen diese Aspekte deshalb für unwichtig erachten, weil sie möglicherweise noch keinen Freundeskreis in Deutschland aufbauen konnten.

Abbildung 4: Aspekte, die Bewerbern und Bewerberinnen mit Fluchthintergrund bei der Berufswahl sehr oder eher wichtig sind (Anteile in %) – differenziert nach Migrationshintergrund



Anmerkungen: Die Befragten wurden gebeten, auf einer 5-stufigen Skala (gar nicht wichtig, eher nicht wichtig, ist mir egal bzw. teilweise, eher wichtig, sehr wichtig) die Wichtigkeit der einzelnen Aspekte einzustufen. Für die einzelnen Aspekte sind die Anteile der Befragten dargestellt, die „sehr wichtig“ oder „eher wichtig“ angekreuzt haben. Die Anteile wurden gewichtet berechnet; $9.263 \leq n$ (ungewichtet) ≤ 9.367 .

Quelle: BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018, eigene Berechnungen und eigene Darstellung

Zusammenfassung und Ausblick

Die BA/BIBB-Fluchtmigrationsstudie 2018 bietet die Möglichkeit, Informationen zur Situation von ausbildungsinteressierten Geflüchteten am Übergang in Ausbildung zu generieren, die über die Angaben der Ausbildungsmarktstatistik der BA hinausgehen.

Die hier vorgestellten Ergebnisse zeigen, dass Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund teils unterschiedliche Einstellungen dazu haben, welche Aspekte für die Wahl eines Berufs wichtig sind. Hierbei werden nicht nur Unterschiede innerhalb der Gruppe der Geflüchteten nach Geschlecht deutlich, sondern auch zwischen Bewerbern und Bewerberinnen mit Fluchthintergrund und Bewerbern und Bewerberinnen ohne Migrationshintergrund sowie migrantischen Bewerbern und Bewerberinnen ohne Fluchthintergrund. Für Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund scheint zu den wichtigsten Aspekten zu gehören, dass der Beruf neben guten Arbeitsmarktchancen und Karriereperspektiven sowie interessanten Tätigkeiten die Möglichkeit bietet, mit Menschen zusammenzuarbeiten und anderen Menschen zu helfen.

Zur Berufsfindung und Berufsorientierung von geflüchteten Bewerber/-innen sind weitere vertiefende Analysen geplant. So gilt es nicht nur zu untersuchen, in welche Ausbildungsberufe sie eingemündet sind und inwieweit diese Berufe mit ihren beruflichen Präferenzen und beruflichen Vorerfahrungen (z. B. Erwerbstätigkeit im Herkunftsland) korrespondieren, sondern auch zu analysieren, welche konkreten Berufswünsche Bewerber/-innen mit Fluchthintergrund haben.

Literatur

- Achatz, J. (2018). Berufliche Geschlechtersegregation. In M. Abraham & T. Hinz (Hrsg.), *Arbeitsmarktsoziologie* (3. Auflage) (S. 389-435). Wiesbaden: Springer VS Verlag.
- Brücker, H., Croisier, J., Kosyakova, Y., Kröger, H., Pietrantuono, G., Rother, N. & Schupp, J. (2019). Geflüchtete machen Fortschritte bei Sprache und Beschäftigung. *IAB-Kurzbericht 3/2019*. Verfügbar unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2019/kb0319.pdf> (abgerufen am: 22.08.2019).
- Brücker, H., Kunert, A., Mangold, U., Kalusche, B., Siegert, M., & Schupp, J. (2016a). Geflüchtete Menschen in Deutschland - eine qualitative Befragung. *IAB-Forschungsbericht 9/2016*. Verfügbar unter: <http://doku.iab.de/forschungsbericht/2016/fb0916.pdf> (abgerufen am: 22.08.2019).
- Brücker, H., Fendel, T., Kunert, A., Mangold U., Siegert, M. & Schupp, J. (2016b). Warum sie kommen, was sie mitbringen und welche Erfahrungen sie machen. *IAB-Kurzbericht 15/2016*. Verfügbar unter: <http://doku.iab.de/kurzber/2016/kb1516.pdf> (abgerufen am: 22.08.2019).
- Bundesagentur für Arbeit. (2019). *Glossar der Statistik der Bundesagentur für Arbeit (BA)*. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit. Verfügbar unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Grundlagen/Definitionen/Glossare/Generische-Publikationen/Gesamtglossar.pdf> (abgerufen am: 22.08.2019).
- Bundesagentur für Arbeit. (2018). *Situation am Ausbildungsmarkt*. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit. Verfügbar unter: <https://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Ausbildungsmarkt/generische-Publikationen/Blickpunkt-Arbeitsmarkt-Ausbildungsmarkt-2017-18.pdf> (abgerufen am: 22.08.2019).
- Eberhard, V., & Gei, J. (2019). Bildungsverhalten von Jugendlichen: Die Gruppe der Bewerber/-innen mit Migrationshintergrund und Fluchthintergrund. In Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), *Datenreport 2019* (S. 217-231). Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. Verfügbar unter: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2019.pdf (abgerufen am: 22.08.2019).
- Matthes, S. (2019). *Warum werden Berufe nicht gewählt? Die Relevanz von Attraktions- und Aversionsfaktoren in der Berufsfindung* (Berichte zur beruflichen Bildung). Leverkusen: Barbara Budrich.
- Sue, R., Rounds, J. & Armstrong, P. I. (2009). Men and things, women and people: A metaanalysis of sex differences in interests. *Psychological Bulletin*, 135(6), S. 859-884.
- Ulrich, J. G. (2018). Übergänge Schule-Berufsbildung-Arbeitsmarkt. In F. Rauner & P. Grollmann (Hrsg.), *Handbuch Berufsbildungsforschung* (3. aktualisierte und erweiterte Auflage) (S. 290-298). Bielefeld: wbv.