

DIGITALES ARCHIV

ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
ZBW – Leibniz Information Centre for Economics

Tratt, Benedikt

Book

Vorzeitige Vertragslösungen in der betrieblichen Ausbildung von Geflüchteten in Deutschland : Erkenntnisse aus einer Studie betroffener Mitgliedsbetriebe der bayerischen Handwerkskammern

Provided in Cooperation with:

LFI Ludwig-Fröhler-Institut für Handwerkswissenschaften, München

Reference: Tratt, Benedikt (2020). Vorzeitige Vertragslösungen in der betrieblichen Ausbildung von Geflüchteten in Deutschland : Erkenntnisse aus einer Studie betroffener Mitgliedsbetriebe der bayerischen Handwerkskammern. [München] : Ludwig-Fröhler-Institut.
https://lfi-muenchen.de/wp-content/uploads/2020/06/2020_LFI_Vorzeitige-Vertragsl%C3%B6sungen-in-der-betrieblichen-Ausbildung-von-Gefl%C3%BChteten-in-Deutschland.pdf
urn:nbn:de:101:1-2020061009253096400239.

This Version is available at:
<http://hdl.handle.net/11159/4853>

Kontakt/Contact

ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft/Leibniz Information Centre for Economics
Düsternbrooker Weg 120
24105 Kiel (Germany)
E-Mail: [rights\[at\]zbw.eu](mailto:rights[at]zbw.eu)
<https://www.zbw.eu/econis-archiv/>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Dieses Dokument darf zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen. Sofern für das Dokument eine Open-Content-Lizenz verwendet wurde, so gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

<https://zbw.eu/econis-archiv/termsfuse>

Terms of use:

This document may be saved and copied for your personal and scholarly purposes. You are not to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public. If the document is made available under a Creative Commons Licence you may exercise further usage rights as specified in the licence.



Benedikt Tratt

Vorzeitige Vertragslösungen in der betrieblichen Ausbildung von Geflüchteten in Deutschland

Erkenntnisse aus einer Studie betroffener Mitgliedsbetriebe der bayerischen Handwerkskammern

Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwendung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

ISBN: 978-3-925397-81-3

2020

Ludwig-Fröhler-Institut

Forschungsinstitut im Deutschen Handwerksinstitut

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



sowie die
Wirtschaftsministerien
der Bundesländer

Benedikt Tratt

**Vorzeitige Vertragslösungen in der
betrieblichen Ausbildung von Geflüchteten in
Deutschland**

**Erkenntnisse aus einer Studie betroffener Mitgliedsbetriebe der bayerischen
Handwerkskammern**

Vorwort

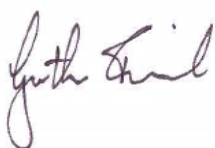
Fachkräfte finden und binden – das sind aktuell die herausragenden Themen für Handwerksbetriebe. Bei vollen Auftragsbüchern würden viele Betriebe gerne noch Mitarbeiter einstellen. Einen wesentlichen Beitrag zur Sicherstellung des zukünftigen Bedarfs an Fachkräften leistet seit jeher die Ausbildung von Lehrlingen im eigenen Betrieb. Doch auch hier ist die Situation seit Jahren von Engpässen geprägt und zahlreiche Betriebe können regelmäßig benötigte Lehrstellen nicht mehr besetzen. Gleichzeitig sind seit 2015 mehr als 1,5 Millionen vorwiegend junge Menschen nach Deutschland gekommen, die hier nicht nur Schutz vor Krieg und Verfolgung in ihren Heimatländern suchen, sondern in überwiegender Zahl auch die Motivation mitbringen, sich in Deutschland eine neue, von staatlichen Transferleistungen unabhängige Existenz aufzubauen. Nun liegt es auf der Hand, die einmalige Chance, welche diese beiden derzeit prägenden gesamtgesellschaftlichen Phänomene mit sich bringen und durch die Ausbildung von Geflüchteten nicht nur einen elementar wichtigen Beitrag zu deren Integration zu leisten, sondern dabei gleichzeitig den so dringend benötigten Nachwuchs an gut ausgebildeten Fachkräften zu stärken.

In der Praxis zeichnet sich derzeit jedoch leider ein etwas anderes Bild. Auch wenn der Anteil der Unternehmen, die Menschen mit Fluchthintergrund ausbilden stetig zunimmt und mittlerweile auf 20 % zusteigt, so wird eine beunruhigend hohe Zahl dieser Ausbildungsverhältnisse vorzeitig gelöst. Dies steht nicht nur dem Ziel der Fachkräftesicherung und Integration der Schutzsuchenden entgegen, sondern führt auch zu einer zunehmenden Frustration auf Seiten der betroffenen Betriebe.

Um zu ergründen, weshalb dieses theoretische Potenzial der zugewanderten Schutzsuchenden bislang nicht in die Praxis übertragen werden konnte, haben der Zentralverband des Deutschen Handwerks und die Arbeitsgemeinschaft der bayerischen Handwerkskammern das Ludwig-Fröhler-Institut mit der vorliegenden Studie beauftragt. Ziel war es, die Ursachen hinter den hohen Abbruchquoten in der handwerklichen Ausbildung von Geflüchteten detailliert zu beleuchten. Daraus wurden in einem zweiten Arbeitsschritt diverse Handlungsempfehlungen und gegensteuernde Maßnahmen für betroffene Betriebe, die Institutionen des Handwerks und die Politik abgeleitet.

Als Projektpartner stand uns die Handwerkskammer für München und Oberbayern zur Seite. Die vorliegende Untersuchung basiert auf einer schriftlichen Befragung bayerischer Handwerksbetriebe, die in den vergangenen Jahren von einer vorzeitigen Vertragslösung eines Geflüchteten betroffen waren. Hierfür konnten wir auf Betriebsdaten aus den Lehrlingsrollen aller bayerischen Handwerkskammern zurückgreifen, wodurch es uns möglich war gezielt und ausschließlich betroffene Betriebe anzusprechen. In diesem Zusammenhang möchte ich den Initiatoren sowie fachlichen Begleitern des Projekts, Christian Golisch (Geschäftsbereichsleiter Berufsbildung) und Tobias Mandel, sowie allen beteiligten Handwerkskammern sehr herzlich für die wertvolle Unterstützung und vertrauensvolle Zusammenarbeit danken. Außerdem danke ich allen beteiligten Betrieben für die rege Teilnahme an der Befragung, die es uns ermöglicht hat, auf eine umfangreiche und stabile Datenbasis zurückzugreifen.

München, im Dezember 2019



Prof. Dr. Gunther Friedl
Leiter des Ludwig-Fröhler-Instituts

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	II
Inhaltsverzeichnis	III
Abbildungsverzeichnis	IV
Tabellenverzeichnis	IV
Anhangsverzeichnis	V
Management Summary	1
1 Einleitung	3
2 Herausforderungen bei der Ausbildung von Geflüchteten	5
3 Aufbau und Umfang der Studie	10
3.1 Forschungsdesign und Datenbasis	10
3.2 Zusammensetzung der Stichprobe	11
3.2.1 Merkmale der Auszubildenden	11
3.2.2 Merkmale der Ausbildungsbetriebe	17
3.2.3 Rahmenbedingungen der Ausbildungssituation	21
3.2.4 Merkmale der Lösungssituation	26
4 Ursachen für vorzeitige Vertragslösungen von Auszubildenden mit Fluchthintergrund...	28
4.1 Schulische Ursachen	28
4.1.1 Sprachliche und inhaltliche Verständnisprobleme	28
4.1.2 Disziplinarische Probleme und Ausbildungsreife	29
4.1.3 Zusammenfassung	31
4.2 Betriebliche Ursachen	32
4.2.1 Leistungsfähigkeit im Betrieb	32
4.2.2 Sozialverhalten und Teamfähigkeit	33
4.2.3 Rahmenbedingungen der Ausbildungssituation	34
4.2.4 Zusammenfassung	35
4.3 Persönliche und kulturelle Ursachen	37
4.3.1 Wahl des falschen Ausbildungsberufs	37
4.3.2 Durch Fluchterfahrung verursachte Probleme	38
4.3.3 Familiäre und logistische Probleme	39
4.3.4 Kultur und Traditionen	42
4.3.5 Zusammenfassung	43
4.4 Rechtliche und sonstige Ursachen	45
5 Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen	46
Literaturverzeichnis	51
Anhang	54

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Geschlecht der Auszubildenden.....	11
Abbildung 2: Alter der Auszubildenden	12
Abbildung 3: Herkunftsstaaten der Auszubildenden	12
Abbildung 4: Rechtlicher Aufenthaltsstatus der Auszubildenden	13
Abbildung 5: Schulabschluss der Auszubildenden	14
Abbildung 6: Top-5-Lösungsberufe.....	15
Abbildung 7: Soziales Umfeld der Geflüchteten bei Ankunft in Deutschland	15
Abbildung 8: Finanzielle Unterstützung von Familie im Herkunftsland	16
Abbildung 9: Branche der antwortenden Betriebe	17
Abbildung 10: Mitarbeiterzahl der antwortenden Betriebe.....	17
Abbildung 11: Ausbildungserfahrung der antwortenden Betriebe	18
Abbildung 12: Einwohnerzahl des Unternehmenssitzes der antwortenden Betriebe.....	19
Abbildung 13: Motivation der Betriebe zur Beschäftigung von Geflüchteten	19
Abbildung 14: Weg der Kontaktherstellung mit dem Auszubildenden	20
Abbildung 15: Teilnahme an ausbildungsvorbereitenden Maßnahmen.....	21
Abbildung 16: Top-3 der besuchten ausbildungsvorbereitenden Maßnahmen.....	21
Abbildung 17: Teilnahme an ausbildungsbegleitenden Maßnahmen	22
Abbildung 18: Teilnahme an Sprachkursen.....	23
Abbildung 19: Teilnahme an zusätzlichem Nachhilfeunterricht.....	23
Abbildung 20: Verfügbarkeit eines betrieblichen Mentors.....	24
Abbildung 21: Privater Anschluss im Betrieb	24
Abbildung 22: Praktikum oder Probearbeiten vor Ausbildungsbeginn	24
Abbildung 23: Externe Unterstützungsleistungen für den Ausbildungsbetrieb	25
Abbildung 24: Lösungsinitiative.....	26
Abbildung 25: Lösungszeitpunkt.....	26
Abbildung 26: Werdegang der Auszubildenden nach Vertragslösung	27
Abbildung 27: Lösung im Zusammenhang mit aufenthaltsrechtlichen Problemen	45

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Kontaktierte Betriebe je Kammerbezirk.....	10
Tabelle 2: Übersicht der Herausforderungen und Handlungsempfehlungen.....	46

Anhangsverzeichnis

Anhang 1: Abdruck des versendeten Fragebogens	54
Anhang 2: Statistische Kennzahlen zu Fragen der schulischen Lösungsursachen.....	60
Anhang 3: Statistische Kennzahlen zu Fragen der betrieblichen Lösungsursachen.....	61
Anhang 4: Statistische Kennzahlen zu Fragen der persönlichen und kulturellen Lösungsursachen....	62
Anhang 5: Korrelationsmatrix der Antworten zu den Lösungsursachen	63
Anhang 6: t-Test zur Lösungsinitiative	66
Anhang 7: t-Test zur Frage nach privatem Anschluss im Betrieb.....	67
Anhang 8: t-Test zur erneuten Einstellung eines Auszubildenden mit Fluchthintergrund.....	68
Anhang 9: t-Test zur Zuweisung eines betrieblichen Mentors.....	68
Anhang 10: t-Test zum Besuch von ausbildungsvorbereitenden Maßnahmen	68
Anhang 11: t-Test zur Absolvierung eines Praktikums im Vorfeld der Ausbildung	69
Anhang 12: t-Test zum Erhalt von zusätzlichem Nachhilfeunterricht	69
Anhang 13: t-Test zum Lösungszeitpunkt.....	70
Anhang 14: t-Test Ausbildungstradition	70
Anhang 15: t-Test zu finanzieller Unterstützung von Familie im Heimatland	71
Anhang 16: t-Test Alleinreisende.....	71
Anhang 17: t-Test strukturelle Lage des Betriebs	72
Anhang 18: t-Test Lehrstellen vollständig besetzt.....	72
Anhang 19: Regressionsanalysen zum Schulabschluss.....	73
Anhang 20: Regressionsanalysen zur Betriebsgröße	76
Anhang 21: Eta-Quadrat Analyse.....	77

Management Summary

In der erfolgreichen Ausbildung geflüchteter Menschen liegt ein enormes Potenzial. Für die Betriebe bietet sich die Chance dem zunehmenden Mangel an Fachkräften auf diese Weise gegenzusteuern. Für die Geflüchteten selbst liefert die Integration in den Arbeitsmarkt einen Weg aus der Abhängigkeit von staatlichen Transferleistungen hin zu einer aktiven Teilhabe an der deutschen Zivilgesellschaft. Leider stehen diesen Potenzialen auch große Herausforderungen gegenüber, die eine erfolgreiche Ausbildung geflüchteter Menschen derzeit noch erheblich erschweren und zu signifikant höheren Abbruchquoten im Vergleich zu einheimischen Lehrlingen führen. Im Rahmen dieses Forschungsprojekts wurden 227 Mitgliedsbetriebe aller bayerischen Handwerkskammern, die bereits von der vorzeitigen Vertragslösung eines Geflüchteten betroffen waren, zu den Gründen für das Scheitern des Ausbildungsverhältnisses befragt. Dabei wurde mittels einer schriftlichen Erhebung die Einschätzung der Betriebe zur Relevanz 38 möglicher Lösungsgründe aus den Bereichen schulische Ursachen, betriebliche Ursachen sowie persönliche und kulturelle Ursachen erfasst. Die vorgeschlagenen Lösungsursachen wurden in Zusammenarbeit mit dem Geschäftsbereich Berufsbildung der Handwerkskammer für München und Oberbayern entwickelt und basieren sowohl auf einer Analyse vorangegangener Literatur, als auch auf der Einschätzung verschiedener Experten.

Die größten Probleme stellen sich den Ergebnissen der Befragung zufolge im Zusammenhang mit der oft **mangelhaften schulischen Vorbildung** der Geflüchteten sowie ihrer **ingeschränkten Sprachkompetenzen**. Insgesamt 40 % der befragten Betriebe gaben an eine sich hieraus ergebende inhaltliche Überforderung in der Berufsschule sei von großer oder sogar sehr großer Relevanz für den Ausbildungsabbruch gewesen. In 30 % der Fälle wurde den Auszubildenden zusätzlich eine fehlende Motivation zum Lernen attestiert. Erwartungsgemäß konnte für so gut wie alle schulischen Ursachen ein signifikanter Zusammenhang zum Schulabschluss des Geflüchteten festgestellt werden. Auch wenn eine internationale Vergleichbarkeit der Schulabschlüsse kaum gegeben ist, so sind sie dennoch ein guter Indikator für die schulische Kompetenz des jeweiligen Geflüchteten. Ein positiver Einfluss von zusätzlichem Nachhilfeunterricht auf die Leistungen der Geflüchteten in der Berufsschule konnte in dieser Untersuchung ebenfalls statistisch signifikant nachgewiesen werden. Interessanterweise ging die Vertragslösungsinitiative in der Mehrheit der Fälle, in denen schulische Ursachen ausschlaggebend waren jedoch von Seiten des Geflüchteten selbst aus. Privater Anschluss im Betrieb wirkt sich nachweisbar positiv auf die Motivation und Disziplin in der Berufsschule aus. Insgesamt ist festzuhalten, dass **schulischen Ursachen** von den drei abgefragten Kategorien mit Abstand **die größte Relevanz** für das vorzeitige Scheitern von Ausbildungsverhältnissen mit Geflüchteten zukommt.

Den **betrieblichen Ursachen** wurde über die drei Kategorien hinweg die **geringste Relevanz** zuteil. Die **generelle Leistungsfähigkeit** des Geflüchteten im Betrieb wurde **nur selten bemängelt**. Sie wird lediglich durch fehlende theoretische Kenntnisse beeinträchtigt und nicht durch körperliche oder praktische Überforderung. Die tatsächlich im Unternehmen erbrachte Leistung ist für die Betriebe hauptauschlaggebend für die Entscheidung auch zukünftig Ausbildungsplätze mit Geflüchteten zu besetzen. Das größte Konfliktpotenzial im betrieblichen Bereich bergen **unentschuldigte Fehlzeiten**. Knapp 30 % der Betriebe gaben an, Probleme mit Fehlzeiten und Zuspätkommen seien mitursächlich für den Ausbildungsabbruch gewesen. Die Analysen zeigen außerdem, dass sich die soziale Integration des Geflüchteten in den Kollegenkreis positiv auf die Bewertung der Teamfähigkeit auswirkt, Probleme in Bezug auf das Sozialverhalten mindert und Konflikten vorbeugt. Erwartungsgemäß war eine **Unzufriedenheit mit der Ausbildungsvergütung** ebenfalls von relativ großer Bedeutung für die Entscheidung das Ausbildungsverhältnis vorzeitig zu lösen. Eine Auseinandersetzung mit den Besonderheiten des deutschen dualen Ausbildungssystems sowie die explizite Erläuterung der besseren

Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten im Anschluss an eine Berufsausbildung mindern die Unzufriedenheit mit der Entlohnung jedoch signifikant.

Ebenfalls zeigen die Ergebnisse, dass Geflüchtete häufig **falsche** oder keine **Vorstellungen** von den verschiedenen Ausbildungsberufen haben und es in der Folge zu Abbrüchen aufgrund von **mangelndem Interesse an der Ausbildung** kommt. Ausbildungsvorbereitende Praktika beugen hier zuverlässig falschen Erwartungen vor und erhöhen die Zufriedenheit mit dem Ausbildungsberuf. Daneben konnte festgestellt werden, dass Ausbildungsverhältnisse, die durch Vermittlung von Angehörigen, Freunden oder Bekannten zustande kamen, deutlich seltener an falschen Vorstellungen scheitern, als dies bei Vermittlung durch Helferkreise oder staatliche Institutionen der Fall ist. Ebenso scheint privater Anschluss im Betrieb eine subjektiv positive Bewertung des Ausbildungsverhältnisses sowohl von Seiten des Auszubildenden, als auch von Seiten des Betriebes zu fördern.

Auch wenn **psychische Probleme** über die Gesamtheit der betrachteten Ausbildungsabbrüche eher eine **untergeordnete Rolle** spielen, so wurden dennoch einige Fälle registriert in denen eine Traumatisierung des Geflüchteten durch Erlebnisse auf der Flucht oder im Heimatland direkt ursächlich für das Scheitern der Ausbildung waren. **Besonders häufig** haben **alleinreisende Geflüchtete** mit derartigen Problemen zu kämpfen. Hinzu kommt besonders in diesen Fällen vielfach ein Gefühl von Einsamkeit und Überforderung mit der Anpassung an die neue Umgebung. Eine **Unsicherheit bezüglich des Aufenthaltsstatus** und die damit verbundene Angst vor Abschiebung lassen die Geflüchteten nicht nur bereits erlebte traumatische Ereignisse schlechter verarbeiten, sondern können auch ihrerseits selbst traumatische Wirkung haben.

In der Gesamtschau zeigen die Ergebnisse auch, dass **Konflikte aufgrund kultureller oder religiöser Unterschiede** für die Vertragslösungen **eher von nachrangiger Natur** sind. So gaben beispielsweise lediglich 5 % der Betriebe an, das Vertragsverhältnis sei aufgrund einer Unvereinbarkeit der Arbeitstätigkeiten mit den religiösen Wertvorstellungen des Auszubildenden gescheitert. Auch Probleme bezüglich inakzeptabler Verhaltensweisen in den Bereichen Sauberkeit, Umweltschutz und Energiesparen wurden nur sehr selten von den Betrieben benannt. Die einzige **Ausnahme** bildet in diesem Bereich der Umgang und die **Zusammenarbeit mit weiblichen Kolleginnen und Führungskräften**. Besonders in Gewerken mit hohem Frauenanteil wurden hier vermehrt Probleme von den Betrieben angeprangert. Ebenfalls **so gut wie keine Rolle spielten Probleme mit Kriminalität und Suchtverhalten** für die vorzeitige Vertragslösung von Geflüchteten. Diese lassen sich durch integrative Maßnahmen des Arbeitsumfelds noch weiter verringern.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass ungenügende Sprachkenntnisse und fehlende schulische Vorbildung die mit Abstand größten Hindernisse auf dem Weg zu einer erfolgreichen Berufsausbildung von Geflüchteten sind. Leider handelt es sich dabei auch um diejenigen Problemfelder, welche am schwierigsten zu beheben sind. Hier muss eingestanden werden, dass eine erfolgreiche Berufsausbildung unterhalb eines bestimmten Mindestniveaus an schulischer und sprachlicher Kompetenz schlicht nicht zu erreichen ist und daher ein gewisser Prozentsatz der nach Deutschland gekommenen Schutzsuchenden für eine duale Berufsausbildung ohne langwierige Präqualifizierung faktisch nicht geeignet ist. In Bezug auf Probleme aus vielen anderen Bereichen, wie fehlender Disziplin, Eigeninitiative und Pünktlichkeit oder dem Auseinanderfallen von Wunsch und Wirklichkeit des Ausbildungsalltags, unterschieden sich die Geflüchteten aber kaum von einheimischen Auszubildenden. Lediglich Probleme mit der – im Vergleich zu anderen Beschäftigungsalternativen – relativ geringen Ausbildungsvergütung treten bei Geflüchteten aufgrund familiärer Verpflichtungen und der finanziellen Belastung durch die Flucht selbst deutlich häufiger auf.

1 Einleitung

Der Wirtschaftsbereich des Handwerks hat aufgrund der Zahl der Betriebe, seines Beschäftigungsanteils sowie der großen Ausbildungsleistung einen hohen volkswirtschaftlichen Stellenwert in Deutschland. Mehr als eine Million Betriebe (27 % des Unternehmensbestands) beschäftigten im Jahr 2018 insgesamt 5,53 Millionen Menschen und erwirtschafteten einen Umsatz von rund 612 Milliarden Euro. Mit über 368.000 Lehrlingen deutschlandweit entfallen 27,8 % der deutschlandweiten Ausbildungsplätze auf das Handwerk.¹ Der hohe Ausbildungs- im Vergleich zum Beschäftigungsanteil (12,4 %) hat dem Handwerk in der Vergangenheit den Ruf des „Ausbilders der Nation“ zuteilwerden lassen. Dies bedeutet jedoch gleichzeitig, dass das Handwerk im Vergleich zu anderen Wirtschaftsbereichen häufiger mit Herausforderungen innerhalb der Ausbildung junger Menschen konfrontiert ist. Die Betrachtung der beschriebenen Zahlen im Zeitverlauf zeigt zudem, dass der Ausbildungsanteil und der absolute Lehrlingsbestand des Handwerks nach einem Hoch Ende der 1990er Jahre zurückgegangen sind.²

Die Gründe für diesen Rückgang sind vielschichtig. Während zum einen der demografische Wandel für eine generelle Schrumpfung der für eine Berufsausbildung relevanten Personen im Alter von 16 bis 25 Jahren sorgt, steigt gleichzeitig seit Jahren der Anteil an Abiturienten und Schulabsolventen, die der Ausbildung ein Studium vorziehen. Laut Schätzungen der Kultusministerkonferenz wird sich dieser Trend auch in den kommenden Jahren fortsetzen.³ Daneben hat der Strukturwandel in den Wirtschaftssektoren zu einer Verschiebung der Ausbildung hin zu den Dienstleistungsberufen geführt. Die Besetzung der benötigten Ausbildungsstellen stellt dementsprechend für viele Handwerksbetriebe ein zunehmendes Problem dar. So blieb im Jahr 2018 bereits jeder zehnte angebotene Ausbildungsplatz im Handwerk unbesetzt.⁴ Das Handwerk leidet demnach in besonderem Ausmaß unter dem vielzitierten Fachkräftemangel.

Gleichzeitig kommen bekanntermaßen seit einigen Jahren in großer Zahl Menschen nach Deutschland, die aus verschiedensten Gründen aus ihrer Heimat fliehen mussten und bei uns sowohl Schutz als auch eine bessere Zukunft suchen. Schon allein aufgrund der demografischen Struktur der Geflüchteten liegt es intuitiv nahe hier eine einmalige Chance zu sehen, den eben geschilderten Mangel an Auszubildenden zu beheben. Die Geflüchteten sind nicht nur überwiegend jung und demnach im ausbildungsrelevanten Alter, sondern viele haben auch bereits in ihrer Heimat handwerklich gearbeitet. Frühere Studien zeigen außerdem, dass viele Geflüchtete großes Interesse an einer Ausbildung im Handwerk mitbringen und sich zusätzlich durch eine hohe Bereitschaft zu körperlich anstrengender Tätigkeit und Akzeptanz eines schmutzigen und lauten Arbeitsumfeldes auszeichnen.⁵ Daneben bringen sie häufig eine große intrinsische Motivation mit, sich in den deutschen Arbeitsmarkt zu integrieren und unabhängig von staatlichen Transferleistungen zu machen.⁶

Dem großen theoretischen Potenzial, welches die Ausbildung von Geflüchteten für das Handwerk darstellt, stehen allerdings auch zahlreiche praktische Probleme und Herausforderungen, sowohl für die einzelnen Betriebe, als auch für die gesamte Gesellschaft gegenüber. Diese Herausforderungen sind vielfältig und reichen von Sprachproblemen und mangelnder schulischer Vorbildung bis zu kulturellen Differenzen und bürokratischen Hindernissen. Denn auch wenn die schulischen Einstiegsbarrieren im Handwerk immer noch eher niedrig sind, so hat sich auch hier vor dem Hintergrund der Globalisierung

¹ Vgl. Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) (2018).

² Vgl. ebd.

³ Vgl. Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (2018), S. 87.

⁴ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (2019).

⁵ Vgl. Glasl (2017), S. 1.

⁶ Vgl. Brücker et al. (2016), S. 131.

und Digitalisierung das Anforderungsprofil an potenzielle Azubis in den vergangenen Jahren deutlich verschärft.⁷ Daneben werden auch die – im Vergleich zu anderen Beschäftigungsalternativen und staatlichen Transferleistungen – relativ geringe Ausbildungsvergütung und weit verbreitete falsche Vorstellungen vom deutschen Ausbildungssystem und Arbeitsmarkt von früheren Studien zu dieser Thematik häufig genannt.⁸

Diese und weitere charakteristische Probleme könnten der Grund dafür sein, warum die Anzahl vorzeitiger Vertragslösungen von Ausbildungsverhältnissen unter Geflüchteten, die Zahl unter allen Auszubildenden im Handwerk deutlich übersteigt. Mit Vertragslösungsquoten⁹ zwischen 35 und 50 % weisen die Statistiken verschiedener Handwerkskammern signifikant höhere Abbruchquoten bei Geflüchteten, als bei einheimischen Auszubildenden auf.¹⁰ **Ziel der vorliegenden Untersuchung** ist es daher, die Ursachen für die hohe Anzahl gescheiterter Ausbildungen unter Geflüchteten detailliert und wertneutral zu beleuchten und daraus Handlungsempfehlungen und Verbesserungsmaßnahmen für einzelne Betriebe, die Handwerkskammern und die Politik abzuleiten. Des Weiteren soll untersucht werden, inwiefern sich die Gründe für vorzeitige Ausbildungsabbrüche bei Geflüchteten von denen der Auszubildenden ohne Fluchthintergrund unterscheiden.

Die vorliegende Arbeit basiert auf einer **Befragung von 227 bayerischen Handwerksbetrieben**, die in den vergangenen 4 Jahren von einer vorzeitigen Vertragslösung eines Geflüchteten in Ausbildung betroffen waren. Hierfür konnte auf Betriebsdaten aus den Lehrlingsrollen aller bayerischen Handwerkskammern zurückgegriffen werden, sodass es möglich war, entsprechend betroffene Betriebe zu identifizieren und ausschließlich diese zu adressieren. Die dementsprechend ausgewählten betroffenen Betriebe wurden postalisch kontaktiert und gebeten, an einer schriftlichen Fragebogenumfrage teilzunehmen. Der Fragebogen erhebt neben grundlegenden statistischen Daten zu dem betroffenen Betrieb und Auszubildenden mit Hilfe einer 5-stufigen Likert Skala explizit die Ursachen für das Scheitern der Ausbildung des jeweiligen Geflüchteten. Diese Ursachen werden dabei in die drei Kategorien schulische, betriebliche und persönliche / kulturelle Gründe eingeteilt. Zusätzlich erhebt der Fragebogen verschiedene Informationen zu möglichen Unterstützungsleistungen, die der Betrieb oder der Geflüchtete vor und während der Ausbildung erhalten haben. Eine detaillierte Beschreibung des Fragebogens erfolgt in Kapitel 3.

Der weitere Verlauf dieses Untersuchungsberichts gliedert sie wie folgt: Im folgenden Kapitel werden zunächst theoretische Überlegungen zu Besonderheiten der handwerklichen Ausbildung von Geflüchteten angestellt und einige vorherige Untersuchungen zum Thema näher beleuchtet. Daraufhin werden das Studiendesign sowie die soziodemographische Zusammensetzung der Stichprobe genauer erläutert. Im vierten Teil des Berichts werden schließlich die aus der Umfrage hervorgegangenen Ursachen für das Scheitern der Ausbildungsverhältnisse beschrieben und mit Hilfe von Methoden der deskriptiven sowie analytischen Statistik detailliert untersucht. Im letzten Teil der Untersuchung werden hieraus Handlungsempfehlungen für Betriebe, Handwerksorganisation und Politik abgeleitet.

⁷ Vgl. Greilinger (2019), S. 5.

⁸ Vgl. Brücker et al. (2016) oder Tachkov (2016).

⁹ Vorzeitig gelöste Ausbildungsverträge sind definiert als vor Ablauf der im Ausbildungsvertrag genannten Ausbildungszeit gelöste Ausbildungsverträge. Es wird die Anzahl der Vertragslösungen im Berichtsjahr ins Verhältnis zur Anzahl der im Berichtsjahr sowie den 3 Vorjahren begonnenen Ausbildungsverhältnisse gesetzt. Für eine detaillierte Erläuterung der Berechnungsmethodik siehe: Bundesinstitut für Berufsbildung (2020).

¹⁰ Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (2018) sowie interne Statistiken der Handwerkskammer für München und Oberbayern.

2 Herausforderungen bei der Ausbildung von Geflüchteten

Die Problematik des zunehmenden Fachkräftemangels sowohl im Handwerk, als auch in anderen Wirtschaftssektoren wird in Deutschland seit Jahren diskutiert und beschäftigt Wirtschaft, Politik und Wissenschaft gleichermaßen. Längst sind sich Vertreter der genannten Kreise einig, dass der Bedarf an qualifizierten Nachwuchskräften, der nötig ist, um die Leistungskraft der deutschen Volkswirtschaft aufrecht zu erhalten nur durch Zuwanderung gedeckt werden kann. Entsprechend nahe liegt es daher, die erhebliche Zuwanderung vorwiegend junger Menschen, die seit einigen Jahren als Schutzsuchende nach Deutschland kommen, als einmalige Chance zu sehen, diese Menschen in das deutsche Ausbildungssystem einzugliedern und so nicht nur den (zukünftigen) Bedarf an Fachkräften zu decken, sondern zusätzlich einen enormen Beitrag zur gesellschaftlichen Integration zu leisten.

Gleichzeitig ist es aber offensichtlich, dass diesem enormen Potenzial, welches die handwerkliche Ausbildung von Geflüchteten mit sich bringt auch zahlreiche spezielle Probleme und Herausforderungen gegenüberstehen, die sich bei der Ausbildung einheimischer Jugendlicher in aller Regel nicht, oder nicht in selbigem Umfang stellen.

Die vorliegende Studie soll daher aufklären, inwieweit diese Herausforderungen tatsächlich ursächlich für die vorzeitige Lösung von Ausbildungsverhältnissen sind, in welchem Verhältnis und Gewicht sie zueinanderstehen und welche unmittelbaren Handlungsempfehlungen sich daraus für die betroffenen Betriebe, die Handwerksorganisation und die Politik ableiten lassen.

Vor allem seit Beginn der sogenannten „Flüchtlingskrise“ im Jahr 2015 hat sich die Forschung vermehrt mit dem Thema des Arbeitsmarktpotenzials der nach Deutschland kommenden Schutzsuchenden beschäftigt. Auch in Bezug auf Bildungs- und Ausbildungschancen der Geflüchteten wurden bereits theoretische sowie praktische Überlegungen angestellt. Im Folgenden soll ein kurzer Überblick über die wichtigsten Studien gegeben und mögliche Herausforderungen sowie Problemfelder extrahiert werden, auf denen im Anschluss der Fragebogen dieser Untersuchung aufgebaut wurde.

Die größte Herausforderung, die einer reibungslosen Eingliederung der Geflüchteten in das deutsche Ausbildungssystem im Wege steht, ist nach Stand aller bisherigen Untersuchungen deren nicht ausreichende schulische Vorbildung.¹¹ Auch wenn die Bildungsbiographien der Geflüchteten stark vom Herkunftsland abhängig sind, so lässt sich über alle Länder hinweg feststellen, dass das Unterrichtsniveau in den jeweiligen Heimatländern deutlich unterhalb des Deutschen liegt. Allein gemessen an den Jahren des Schulbesuchs bzw. an den formellen heimischen Abschlüssen, zeichnet sich jedoch kein allzu düsteres Bild. Die durchschnittliche Schulbesuchsdauer der Geflüchteten liegt abhängig vom Herkunftsland zwischen fünf (Somalia) und zehn (Syrien) Jahren. Lediglich 10 % der Geflüchteten haben überhaupt keine Schule besucht.¹² Betrachtet man allerdings alleine das während der Schullaufbahn erworbene Kompetenz- und Leistungsniveau, so fallen alle Herkunftsländer deutlich ab. Während in Deutschland lediglich 16 % der Schüler nicht die sogenannten absoluten Grundkompetenzen der PISA-Kompetenzstufe 1 erlangen, so sind dies in Syrien bereits 65 %. Im Durchschnitt liegt das syrische Leistungsniveau etwa vier bis fünf Schuljahre hinter dem Deutschen zurück.¹³ Für die übrigen Herkunftsländer existieren diesbezüglich keine verlässlichen Zahlen, es ist aber anzunehmen, dass das dort vermittelte Leistungsniveau noch deutlich unter dem Syrischen liegt. In

¹¹ Vgl. Tachkov (2016), S. 24.

¹² Vgl. Baumann / Riedl (2016).

¹³ Vgl. Wößmann (2016), S.22.

Afghanistan verlässt ein erheblicher Teil der Schüler die Schule auch nach 5 Jahren als funktionale Analphabeten.¹⁴ In Ländern wie Pakistan oder Somalia beträgt die Analphabeten Quote bis zu 60 %.¹⁵

Hinzu kommt, dass die didaktische Methodik und Organisation des Unterrichts an deutschen (Berufs-) Schulen sich stark von der Art des Beschulens in den Heimatländern unterscheidet. Das eigenständige Bearbeiten und Erarbeiten von Aufgabenstellungen alleine oder in Gruppen, sowie die vergleichsweise wenig autoritäre Art der Wissensvermittlung durch die Lehrkräfte sind für viele Geflüchtete schlicht ungewohnt. Eine eventuell damit einhergehende Überforderung kann indes schnell als mangelnder Ehrgeiz bzw. Motivation ausgelegt werden.

Das zweite Hauptproblem bei der beruflichen Ausbildung von Geflüchteten, stellen in der Regel deren mangelnde Sprachkenntnisse dar. Lediglich eine verschwindend geringe Minderheit der Schutzsuchenden spricht bei Ankunft in Deutschland bereits Deutsch.¹⁶ Ein daraufhin absolvierter Grundkurs in Deutsch reicht jedoch in aller Regel nicht, um dem mit zahlreichen Fremdwörtern und Fachbegriffen gespickten Unterricht in der Berufsschule folgen zu können. Der Lerneffekt ist umso geringer, wenn der Geflüchtete nicht einmal in seiner Muttersprache flüssig Lesen und Schreiben kann. In einer praktischen Befragung wurde zudem bemängelt, dass im Sprachkurs nicht auf die unterschiedlichen Lernstufen der Teilnehmer eingegangen wird. So sitzen beispielsweise ausgebildete Ärzte im selben Kurs mit völlig ungebildeten Analphabeten, wodurch das Lerntempo für den ganzen Kurs leidet.¹⁷ Problematisch ist zudem, dass viele Geflüchtete offenbar mit falschen Vorstellungen in die Sprachkurse gehen und den Aufwand, den es erfordert, eine so komplexe Sprache wie das Deutsche zu erlernen völlig unterschätzen.¹⁸ Ein Besuch von weiteren Aufbaukursen parallel zur Ausbildung im Betrieb und dem Besuch der Berufsschule wird aber von vielen Geflüchteten als zu große (zeitliche) Belastung empfunden. Nicht selten zeigt sich ein deutlicher Widerspruch zwischen dem von Geflüchteten geäußerten Wunsch Deutsch zu lernen und der tatsächlich an den Tag gelegten Motivation und Disziplin beim Besuch von Sprachkursen.¹⁹ Mangelnde Deutschkenntnisse stellen aber nicht nur in der Berufsschule ein Problem dar, auch die praktische Arbeit im Betrieb kann dadurch erheblich beeinträchtigt werden. So kann fehlendes Sprachverständnis bei sicherheitsrelevanten Themen wie der Bedienung großer Maschinen oder der Einhaltung von Hygienevorschriften zu einer Gefahr für den Geflüchteten selbst und sein Umfeld werden.²⁰

Des Weiteren hat eine nicht zu unterschätzende Zahl der Geflüchteten mit psychischen Problemen zu kämpfen. Diese können als post-traumatische Belastungen durch entsprechende Erfahrungen in der Heimat oder auf der Flucht entstanden sein. So sind laut einer repräsentativen Befragung 87 % der Ankommenden vor Krieg, Verfolgung oder Zwangsrekrutierung geflohen und wiederum 56 % berichteten, auf ihrer Flucht Gewalt, sexuellen Missbrauch, Schiffbruch und autoritäre Willkür erlebt zu haben.²¹ Hinzu kommen nach der Ankunft psychische Belastungen in Verbindung mit der Unsicherheit einer neuen Umgebung. Gerade Geflüchtete, die alleine nach Deutschland gekommen sind, hier noch keine sozialen Kontakte besitzen und auch der Sprache kaum mächtig sind, leiden häufig unter Einsamkeit und sozialer Isolation, was bis zur Entwicklung einer Depression führen kann.²²

¹⁴ Vgl. Stormer (2018).

¹⁵ Vgl. Global Change Data Lab (2018).

¹⁶ Vgl. Kiziak et al. (2019), S. 8.

¹⁷ Vgl. Brücker et al. (2016), S. 102.

¹⁸ Vgl. ebd., S. 103.

¹⁹ Vgl. ebd., S. 107.

²⁰ Vgl. Tachkov (2016), S. 17.

²¹ Vgl. Brücker et al. (2019), S. 2.

²² Vgl. Brücker et al. (2016), S. 122.

Zusätzlich haben die Geflüchteten nach ihrer Ankunft in Deutschland auch regelmäßig mit einer prekären Wohnsituation zu kämpfen. In den Gemeinschaftsunterkünften gibt es in der Regel keine wirklichen Rückzugsorte geschweige denn einen Platz um in Ruhe zu lernen.²³ Aufgrund des Zusammenlebens mit anderen Geflüchteten sprechen sie im Alltag außerdem kaum Deutsch und verpassen so die Möglichkeit ihre Sprachkenntnisse zu verbessern. Daneben birgt das Zusammenleben von fremden Menschen auf engstem Raum natürlich auch hohes Konfliktpotenzial. Da sich die Tagesstrukturen der Bewohner häufig stark unterscheiden, leiden viele Auszubildende an Übermüdung durch unregelmäßige und späte Bettruhe, was wiederum ein Zuspätkommen aufgrund des Schlafmangels zur Folge haben kann.²⁴ Zusätzlich stellt der Aufenthalt in einer Gemeinschaftsunterkunft die Auszubildenden auch vor ganz praktische Probleme. So sind die Unterkünfte in der Regel nicht mit WLAN ausgestattet, was es erschwert, online nach Ausbildungsstellen zu suchen, e-Learning Tools zu nutzen oder einfach nur für die Hausaufgabe aus der Berufsschule zu recherchieren.²⁵ Selbst bei Unterbringung in einer eigenen Wohnung anstelle der Gemeinschaftsunterkunft erhalten die Geflüchteten in großer Mehrheit lediglich Wohnungen in sozialen Brennpunkt- und Problemvierteln. Diese zeichnen sich nicht nur durch einen bereits sehr hohen Ausländeranteil aus, was wie in der Gemeinschaftsunterkunft erneut zu Konflikten und einem Mangel an deutschsprechenden sozialen Kontakten führt. Zusätzlich befinden sich die Wohnungen auch häufig in sehr ungünstiger Lage in Bezug auf den Weg zur Arbeitsstelle oder Berufsschule.²⁶

In einer Befragung von Betrieben, die bereits Auszubildende mit Fluchthintergrund beschäftigen, wurde zudem von mehreren Inhabern geäußert, diese seien mit falschen Vorstellungen an den Beruf in die Ausbildung eingetreten und zeigten demnach häufig eine Unzufriedenheit mit der Berufswahl.²⁷ Oft wollen die Geflüchteten gerne in dem Bereich arbeiten, in dem sie bereits in ihrem Heimatland tätig waren und sind dann enttäuscht, wenn dies nicht möglich ist, weil beispielsweise Qualifikationen nicht anerkannt werden. Erschwerend kommt hinzu, dass die Wunschberufe der Geflüchteten häufig nicht die Engpassberufe mit den meisten unbesetzten Lehrstellen sind, sondern gerade die Berufe, die sich auch bei einheimischen Lehrlingen der größten Beliebtheit erfreuen.²⁸ Aufgrund ihres häufig geringen Bildungsstandes und limitierter Sprachkenntnisse können die Geflüchteten in diesen Bereichen jedoch kaum mit deutschen Bewerbern konkurrieren.

Gleichzeitig stehen die Geflüchteten aufgrund der sogenannten „3+2-Regelung“²⁹ aber unter einem hohen Druck möglichst schnell eine Ausbildungsstelle zu finden, um ihren Aufenthalt in Deutschland zu sichern und nehmen daher häufig das erstbeste Ausbildungsangebot an, ohne sich vorher sonderlich intensiv mit dem jeweiligen Ausbildungsprofil auseinandergesetzt zu haben.³⁰ Einer erfolgreichen Berufsorientierung ist es auch nicht zuträglich, dass während der Berufsintegrationsjahre, die Geflüchteten willkürlich in Berufsschulen eingeteilt werden. Jemand, der gerne Kfz-Mechatroniker werden will kann so beispielsweise der Berufsschule für Körperpflege zugeteilt werden. Einigen Handwerksberufen stehen Geflüchtete aus manchen Herkunftsländern zudem aufgrund von mangelndem Sozialprestige in ihrer Heimat sehr skeptisch gegenüber. Da die Geflüchteten aber häufig

²³ Vgl. Brücker et al. (2016), S. 88.

²⁴ Vgl. ebd., S. 90.

²⁵ Vgl. ebd., S. 123.

²⁶ Vgl. Tachkov (2016), S. 34.

²⁷ Vgl. ebd., S. 32.

²⁸ Vgl. Glasl (2017), S. 32.

²⁹ Bei der sogenannten 3+2 Regelung handelt es sich um eine seit August 2016 gültige Regelung im deutschen Aufenthaltsgesetz, die besagt, dass ein Geflüchteter, der eine Ausbildung in Deutschland begonnen hat, diese abschließen und eine zweijährige Anschlussbeschäftigung ausüben darf, auch wenn sein Asylantrag abgelehnt wurde.

³⁰ Vgl. Brücker et al. (2016), S. 117f.

mit einer extrem hohen Erwartungshaltung und eklatant falschen Vorstellungen sowohl bezüglich des Lebensstandards als auch bezüglich des Berufswunsches nach Deutschland kommen, schlägt die Nicht-Erfüllung dieser Erwartungen schnell in Enttäuschung, Frustration und Demotivation um.³¹ So äußerten die Geflüchteten, die Teil einer Befragung in Berufsintegrationsklassen waren, klar die Erwartung, eine Ausbildungsstelle in ihrem konkreten Wunschberuf zu erhalten. Ebenfalls zeigte sich auch hier die Bedeutung des sozialen Status mit dem ein bestimmter Beruf in der Heimat des Geflüchteten verbunden ist, denn eine Ausbildung in bestimmten anderen Berufen wurde von den Befragten explizit abgelehnt.³²

Offensichtlich lassen sich bei der Zusammenarbeit mit Auszubildenden aus fernen Ländern auch gewisse kulturelle Differenzen nur schwer verhindern. So sind klassisch deutsche Tugenden wie Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit in vielen Herkunftsländern nur von deutlich unwesentlicherer Bedeutung. Besonders wichtig ist es an dieser Stelle, die Geflüchteten mit den Anforderungen und Erwartungen der westlichen Leistungsgesellschaft vertraut zu machen. Selbständigkeit, Gewissenhaftigkeit und das Einhalten strikter Regeln und Arbeitsbedingungen sind viele Geflüchtete aus dem heimischen Arbeitsumfeld schlicht nicht gewohnt.³³ Auch die deutsche Art und Weise Kritik relativ direkt zu äußern kann häufig für Irritationen sorgen. In einer Interviewreihe mit Verantwortlichen aus Betrieben, die bereits Geflüchtete ausbilden, äußerten sich zahlreiche Befragte kritisch über die mangelnde Kritikfähigkeit der Auszubildenden. Die Geflüchteten seien auch bei konstruktiv geäußelter Kritik häufig lange beleidigt und unfähig von Verbesserungsvorschlägen zu profitieren.³⁴ Auch das Aufeinandertreffen verschiedener Geschlechterrollen kann zu Konflikten führen, wenn die Geflüchteten eine mangelhafte Akzeptanz weiblicher Führungskräfte, Ausbilder oder Lehrkräfte an den Tag legen. Ebenso kann es zu Irritationen durch Faktoren wie Bekleidung oder offenherziges Auftreten in der Öffentlichkeit kommen.³⁵ In der bereits erwähnten Interviewreihe betroffener Betriebe, bemängelten auch mehrere Verantwortliche problematische Verhaltensweisen der Geflüchteten in Bezug auf Sauberkeit, Umweltschutz und Energiesparen. Konflikte beginnen hier bei der Reinhaltung des Arbeitsplatzes und enden bei sorgsamer Mülltrennung oder dem Ausschalten des Lichts bei Verlassen eines Raumes.³⁶ Daneben erweist es sich gelegentlich als schwierig, den Geflüchteten verständlich zu machen, dass religiöse Ansichten im Arbeitsumfeld irrelevant sind, beispielweise beim Arbeiten mit „unreinen“ Lebensmitteln.³⁷

Des Weiteren haben vergangene Untersuchungen gezeigt, dass die relativ geringe Ausbildungsvergütung ein monetäres Hemmnis beim Versuch Geflüchtete in Ausbildung zu bekommen darstellen kann. Viele Geflüchtete kommen mit dem Ziel nach Deutschland, hier möglichst schnell viel Geld zu verdienen, um entweder die Familie in der Heimat finanziell unterstützen zu können oder diese im besten Fall auch nach Deutschland holen zu können. Bei durchschnittlichen Fluchtkosten von 4.000 bis 6.000 Euro wird die Flucht häufig von der ganzen Familie, die vorerst in der Heimat zurückbleibt unter höchsten Anstrengungen, wie der Veräußerung von Autos oder Immobilien, finanziert. Dementsprechend stehen viele, der in Deutschland ankommenden Geflüchteten unter einem enormen Druck, die Schuld bei ihren Angehörigen zu begleichen.³⁸ Für viele Geflüchtete ist es daher sehr verlockend, anstelle einer Ausbildung lieber eine besser bezahlte Tätigkeit als ungelernter Hilfsarbeiter zu beginnen. Dies geschieht auch vor dem Hintergrund, dass vielen Schutzsuchenden nicht bewusst ist, wie wichtig eine erfolgreiche Ausbildung in Deutschland für die langfristigen Berufs- und

³¹ Vgl. Brücker et al. (2016), S. 109ff.

³² Vgl. Glasl (2017), S. 36.

³³ Vgl. Tachkov (2016), S. 22.

³⁴ Vgl. Tachkov (2016), S. 21.

³⁵ Vgl. Brücker et al. (2016), S. 29ff.

³⁶ Vgl. Tachkov (2016), S. 21.

³⁷ Vgl. Tachkov (2016), S. 21.

³⁸ Vgl. Brücker et al. (2016), S. 10.

Karrierechancen ist. Das schnelle Geld wird in vielen Fällen einer langwierigen Berufsausbildung zu geringem Lohn vorgezogen.³⁹

Zusätzlich ist die Anstellung eines Auszubildenden mit Fluchthintergrund auch für die Betriebe selbst mit einem deutlich größeren bürokratischen Aufwand verbunden, als dies bei der Entscheidung für einen einheimischen Auszubildenden der Fall ist. Die Einholung der Arbeitserlaubnis sowie die Beantragung möglicher Fördermittel und Hilfen für den Betrieb und den Geflüchteten, erfordern nicht nur ein hohes Maß an spezieller Fachkenntnis und Einarbeitung der Personalverantwortlichen, sondern sind auch – wie für Kommunikation mit Behörden in Deutschland üblich – sehr langwierig und zeitintensiv. Ein wichtiger Schritt in die richtige Richtung war hier das Außerkraftsetzen der Vorrangsprüfung, die bis dahin zusätzlich zu erheblichen Verzögerungen im Einstellungsprozess geführt hatte. Nichtsdestotrotz fühlen sich Betriebe häufig überfordert und von den Behörden allein gelassen, wenn es um bürokratische und rechtliche Besonderheiten bei der Einstellung und Beschäftigung von Geflüchteten geht. Besonders häufig wurde in vergangenen Befragungen das Fehlen einer zentralen Informations- und Anlaufstelle für Fragen in den genannten Bereichen bemängelt.⁴⁰ Dementsprechend ist es nicht weiter verwunderlich, dass in einer Befragung des Instituts der deutschen Wirtschaft 62 % der Betriebe der Aussage zustimmten, dass ein „hoher bürokratischer Aufwand bei der Einstellung und Beschäftigung von Flüchtlingen“ ein unmittelbares Hemmnis hinsichtlich ihrer Beschäftigung darstelle.⁴¹ Daneben stellt auch die rechtliche Unsicherheit über die Bleibeperspektive der Geflüchteten ein großes Problem für die betroffenen Betriebe dar. Gerade die zahlreichen kleinen und mittleren Unternehmen im Handwerk können es sich schlicht nicht leisten Zeit und Geld in die Ausbildung von Geflüchteten zu investieren, die im Anschluss unter Umständen das Land verlassen müssen.⁴² Erschwerend kommt hier hinzu, dass viele Geflüchtete aufgrund der außerordentlich hohen Komplexität des deutschen Asylrechts selbst keinen Überblick über ihren aktuellen persönlichen rechtlichen Status haben und dem Betrieb demnach keine verlässliche Auskunft hierüber liefern können.⁴³

³⁹ Vgl. Tachkov (2016), S. 30.

⁴⁰ Vgl. Dionisius et al. (2018), S. 12.

⁴¹ Vgl. Flake et al. (2017), S. 13.

⁴² Vgl. Kiziak et al. (2019), S. 16.

⁴³ Vgl. Brücker et al. (2016), S. 79.

3 Aufbau und Umfang der Studie

3.1 Forschungsdesign und Datenbasis

Aus den Daten der Lehrlingsrollen aller 6 bayerischen Handwerkskammern (München und Oberbayern, Niederbayern-Oberpfalz, Schwaben, Mittelfranken, Oberfranken, Unterfranken) wurden **1.330 Betriebe** identifiziert, bei denen in den Jahren von 2015 bis 2018 ein Neuabschluss eines Ausbildungsverhältnisses mit einem Geflüchteten erfolgt ist und dieses Ausbildungsverhältnis zum Stichtag der Befragung (17.09.2019) bereits wieder gelöst wurde. An die jeweiligen Adressen dieser Betriebe wurden durch das Ludwig-Fröhler-Institut am 17.09.2019 **postalisch** ein Anschreiben (siehe Anhang 1), sowie ein **fünffseitiger Fragebogen** versandt. Tabelle 1 zeigt die Anzahl der kontaktierten Betriebe je Kammerbezirk.

	HwK München und Oberbayern	HwK Niederbayern-Oberpfalz	HwK Schwaben	HwK Mittelfranken	HwK Oberfranken	HwK Unterfranken
Kontaktierte Betriebe	579	250	202	159	83	57

Tabelle 1: Kontaktierte Betriebe je Kammerbezirk

Der Fragebogen (siehe Anhang 1) ist in 4 Abschnitte untergliedert. Im ersten Abschnitt („Allgemeine Angaben zu Ihrem Unternehmen“) werden grundlegende Informationen des Betriebes, wie Branche und Mitarbeiterzahl, sowie dessen Ausbildungssituation abgefragt. Der zweite Abschnitt („Persönliche Daten zum Auszubildenden und allgemeine Angaben zur Vertragslösung“) ermittelt zunächst charakteristische Daten des von der Vertragslösung betroffenen Auszubildenden, wie dessen Geschlecht, Alter, Herkunftsland und schulische Qualifikation. Ferner werden Informationen zu seiner persönlichen Situation und Fluchterfahrung, sowie sein bei Ausbildungsbeginn geltender rechtlicher Aufenthaltsstatus in Deutschland abgefragt. Daraufhin werden Details zum Ablauf der Vertragslösung erhoben. Der zweite Abschnitt schließt mit Fragen zur Situation des Geflüchteten und des Betriebes in der Folge des Ausbildungsabbruches. Der dritte Teil des Fragebogens („Fragen zu den in Anspruch genommenen Unterstützungsleistungen“) ermittelt in wie weit der Betrieb und der Auszubildende vor und während der Ausbildung Unterstützung und Förderung von öffentlichen und privaten / ehrenamtlichen Stellen erhalten haben. So werden unter anderem die Teilnahme an Nachhilfeunterricht, Sprachkursen sowie ausbildungsvorbereitenden und -begleitenden Förderprogrammen abgefragt. Der vierte Teil („Gründe für die vorzeitige Vertragslösung“) bildet das Kernstück des Fragebogens. Mit Hilfe einer fünfstufigen Likert-Skala sollten die befragten Betriebe verschiedene, aus der vorangegangenen Literaturrecherche identifizierte mögliche Ursachen für die vorzeitige Vertragslösung anhand ihrer Relevanz (von „gar nicht relevant“ bis „besonders relevant“) im Hinblick auf ihren individuellen Fall bewerten. Die aufgezählten möglichen Ursachen für den Ausbildungsabbruch wurden ihrerseits in die 3 Kategorien schulische Gründe, betriebliche Gründe sowie persönliche und kulturelle Gründe untergliedert.

Die im Anschreiben der Befragung erbetene **Rücklaufzeit** war auf den 14.10.2019 datiert. Letztlich gingen aber bis Anfang November 2019 noch Rückläufer ein, die für die Auswertungen ebenfalls berücksichtigt wurden. Von den erwähnten 1.330 versendeten Briefen konnten 4 nicht zugestellt werden, da die Betriebe unter der bei der Handwerkskammer registrierten Anschrift nicht mehr ansässig waren. Somit konnten tatsächlich nur **1.326 Betriebe als potenzielle Teilnehmer erreicht** werden. Von diesen **beteiligten sich insgesamt 227** an der Umfrage, was einer **Rücklaufquote von 17,1 %**

entspricht. Diese, für eine derartige Erhebung durchaus hohe Rücklaufquote und die häufig geäußerte Bitte um Zusendung der Studienergebnisse zeigen, dass von Seiten der Betriebe sowohl ein großes Mitteilungsbedürfnis der individuellen Probleme, als auch deutlicher Bedarf an Unterstützung und Handlungsempfehlungen besteht.

3.2 Zusammensetzung der Stichprobe

Um ein Verständnis für die Zusammensetzung der Stichprobe und demensprechend die Datengrundlage der später folgenden Analysen zu vermitteln, sollen zunächst die grundlegenden Charakteristika der erfassten Auszubildenden, sowie der beteiligten Ausbildungsbetriebe detailliert dargestellt werden. Wann immer dies sinnvoll möglich war, werden die Zahlen der vorliegenden Stichprobe zu den aus der Berufsbildungsstatistik des Statistischen Bundesamtes⁴⁴ entnommenen Zahlen für alle im Betrachtungszeitraum von einer Vertragslösung betroffenen Auszubildenden in bayerischen Handwerksbetrieben ins Verhältnis gestellt. Daneben sollen im letzten Teil dieses Abschnitts die Antworten zu Fragen nach verschiedenen Rahmenbedingung der jeweiligen Ausbildungssituation, wie beispielsweise in Anspruch genommene Unterstützungsleitungen veranschaulicht werden.

3.2.1 Merkmale der Auszubildenden

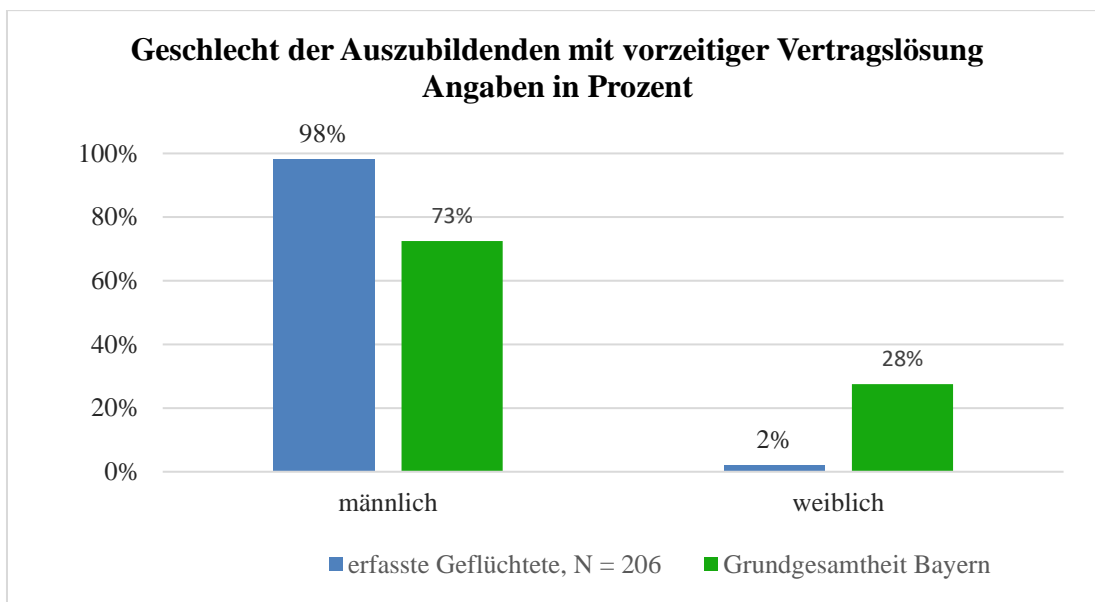


Abbildung 1: Geschlecht der Auszubildenden

Wie in Abbildung 1 ersichtlich, ist die erdrückende Mehrheit der erfassten Geflüchteten (98%) männlich. Lediglich 4 gescheiterte Ausbildungsverhältnisse von weiblichen Geflüchteten konnten im Rahmen dieser Umfrage erfasst werden. Dieses Missverhältnis speist sich aus verschiedenen Gegebenheiten: Zum einen ist die generelle Quote von Frauen, die eine Ausbildung im Handwerk beginnen mit rund 21 % sehr gering.⁴⁵ Zusätzlich waren von allen im Jahr 2019 in Deutschland registrierten Asylbewerbern in der Gruppe der 16 bis 25-jährigen mehr als 66 % männlich.⁴⁶ Gegenüber der bayerischen Grundgesamtheit aller im Betrachtungszeitraum stattgefundenen Vertragslösungen ist

⁴⁴ Vgl. Statistisches Bundesamt (2019a).

⁴⁵ Vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung (2019).

⁴⁶ Vgl. Statista (2019).

die Gruppe der männlichen Auszubildenden in der vorliegenden Stichprobe dennoch deutlich überrepräsentiert.

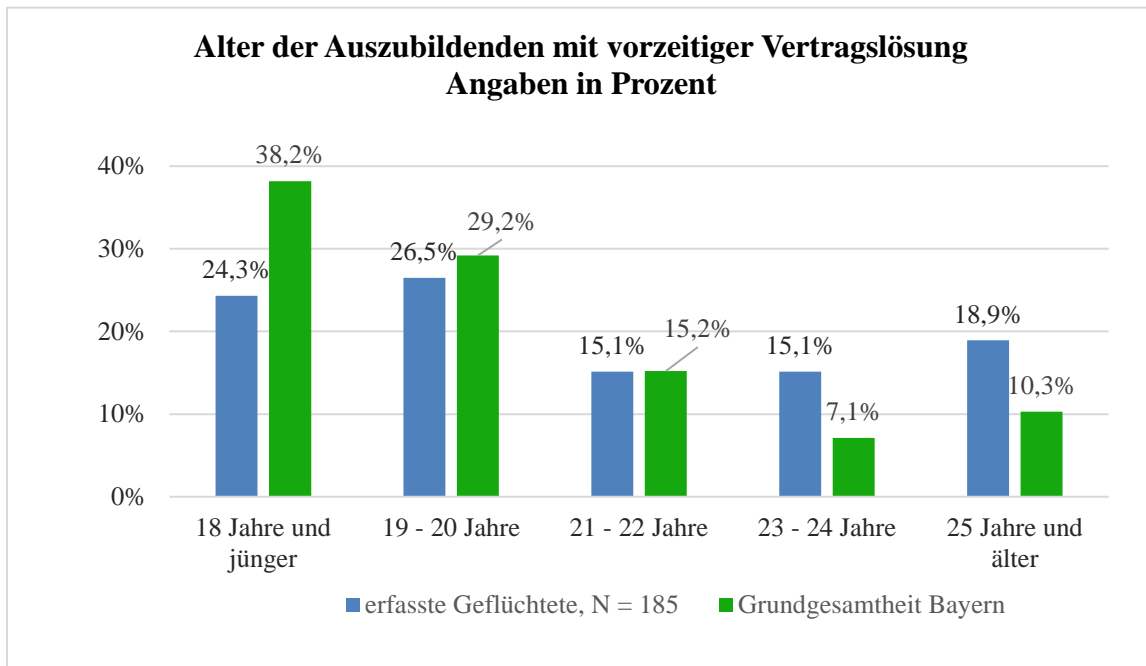


Abbildung 2: Alter der Auszubildenden

Mit durchschnittlich knapp 22 Jahren sind die im Betrachtungszeitraum von einer Vertragslösung betroffenen Geflüchteten im Mittel mehr als 2 Jahre älter als die Grundgesamtheit der Auszubildenden mit vorzeitig gelösten Ausbildungsverhältnissen in Bayern im selben Zeitraum.⁴⁷ Abbildung 2 zeigt eine Gegenüberstellung der von einem Ausbildungsabbruch betroffenen Auszubildenden, die von der Erhebung erfasst wurden und der bayerischen Grundgesamtheit nach Altersgruppen. Am ältesten sind dabei mit deutlich über 23 Jahren Geflüchtete aus dem Iran, am jüngsten solche aus Afghanistan und Somalia mit etwas über 20 Jahren.

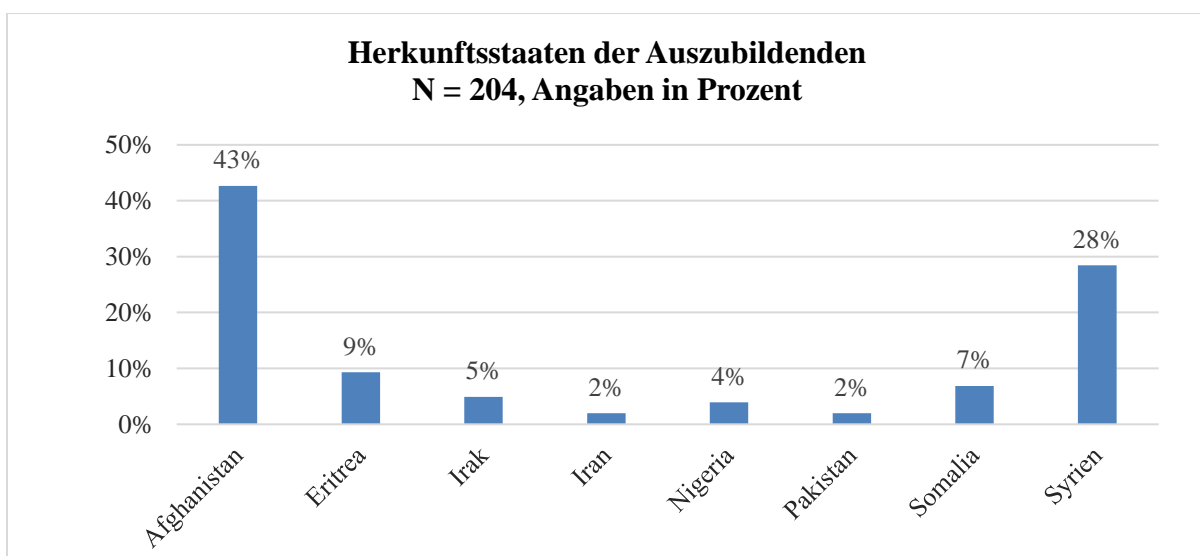


Abbildung 3: Herkunftsstaaten der Auszubildenden

⁴⁷ Vgl. Statistisches Bundesamt (2019a).

Wie aus Abbildung 3 zu entnehmen, kommt die überwiegende Mehrheit der erfassten Auszubildenden mit Fluchthintergrund aus Afghanistan (43 %) und Syrien (28%). Geflüchtete aus diesen beiden Herkunftsstaaten bilden gleichzeitig auch die Mehrheit der derzeit in Deutschland erfassten Schutzsuchenden.⁴⁸ Auszubildende aus den übrigen 6 von der Erhebung erfassten nicht-europäischen Asylherkunftsländern wurden in dieser Umfrage lediglich in deutlich geringerer Fallzahl erfasst, entsprechen aber in ihrer relativen Verteilung ebenfalls der Grundgesamtheit der in Deutschland derzeit erfassten Schutzsuchenden.⁴⁹ Insgesamt bildet die vorliegende Stichprobe daher einen relativ repräsentativen Querschnitt der deutschen Grundgesamtheit bezüglich der Herkunftsländer der Geflüchteten (mit leichter Überrepräsentation afghanischer Geflüchteter).

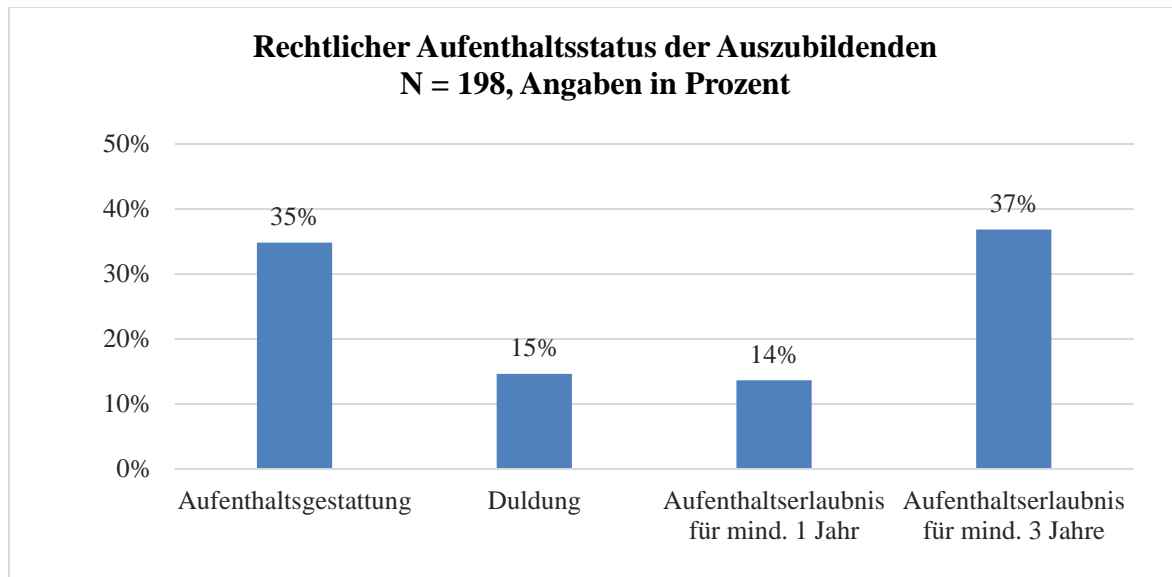


Abbildung 4: Rechtlicher Aufenthaltsstatus der Auszubildenden

Um den Einfluss rechtlicher Rahmenbedingungen, Unwägbarkeiten und Unsicherheiten auf das Scheitern von Ausbildungsverhältnissen mit Geflüchteten untersuchen zu können, wurde ebenfalls der aufenthaltsrechtliche Status des Schutzsuchenden bei Ausbildungsbeginn erfasst (siehe Abbildung 4). Knapp über die Hälfte der betroffenen Auszubildenden besaß zum Zeitpunkt des Ausbildungsbeginns bereits einen rechtsgültigen Aufenthaltstitel in Deutschland. Davon waren 37 % anerkannte Asylberechtigte nach Art. 16a GG und besaßen dementsprechend eine Aufenthaltserlaubnis für mindestens 3 Jahre. Bei 14 % handelte es sich um sogenannte subsidiäre Schutzberechtigte nach § 4 Abs. 1 AsylG, die in Deutschland eine Aufenthaltserlaubnis für mindestens 1 Jahr erhalten. 15 % der erfassten Geflüchteten befanden sich auf Grundlage einer sogenannten Duldung in Deutschland. Eine Duldung erhalten Schutzsuchende mit negativem Asylbescheid, die Deutschland verlassen müssen, deren Abschiebung aber aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen unmöglich ist. Wiederum 35 % der Geflüchteten befanden sich noch in einem laufenden Asylverfahren und besaßen dementsprechend lediglich eine Aufenthaltsgestattung.

⁴⁸ Vgl. Statistisches Bundesamt (2019b).

⁴⁹ Vgl. Statistisches Bundesamt (2019b).

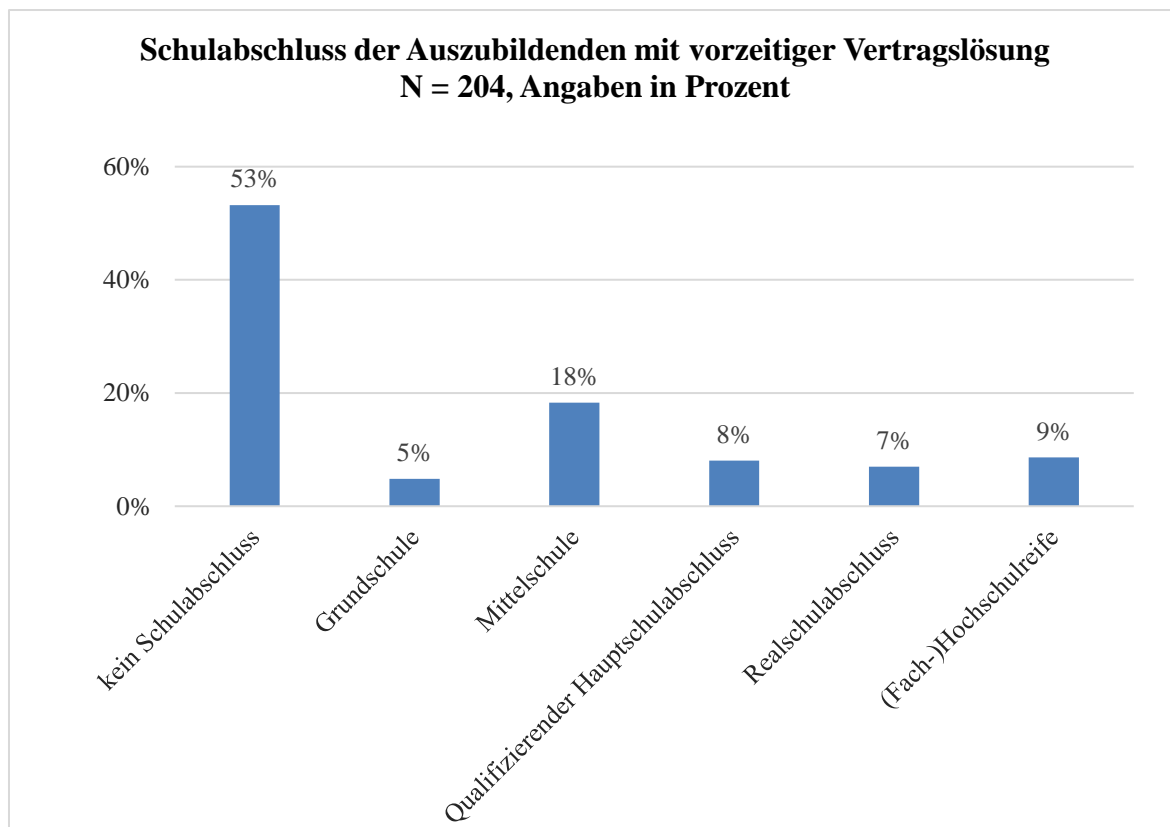


Abbildung 5: Schulabschluss der Auszubildenden

Auf die Frage nach dem Schulabschluss des von der vorzeitigen Vertragslösung betroffenen Auszubildenden gaben über 50 % der befragten Betriebe an, der Geflüchtete habe keinerlei anerkannten bzw. mit deutschen Standards vergleichbaren Schulabschluss besessen. Damit ist die Zahl der Auszubildenden mit Fluchthintergrund, die keinen Schulabschluss besitzen deutlich höher als die der Grundgesamtheit der bayerischen Auszubildenden, die im Berichtszeitraum von einer Vertragslösung betroffen waren und von denen lediglich 5 % nicht mindestens einen einfachen Hauptschulabschluss besitzen.⁵⁰ Wie aus Abbildung 5 ersichtlich ist, verfügen darüber hinaus 5 % der erfassten Geflüchteten lediglich über eine dem deutschen Grundschulniveau entsprechende Schulbildung, weitere (8 %) 18 % verfügen über einen (qualifizierenden) Hauptschulabschluss, sowie 7 % über einen Realschulabschluss. Die Zahl der Geflüchteten mit (Fach-)Hochschulreife befindet sich hingegen mit 9 % auf dem Niveau, welches auch in der bayerischen Grundgesamtheit zu beobachten ist.⁵¹

Abbildung 6 zeigt die 5 am häufigsten erfassten Lösungsberufe. Ein Vergleich mit der Grundgesamtheit der bayerischen Handwerksbetriebe, die Geflüchtete als Auszubildende beschäftigen, zeigt keine größeren Abweichungen. Die Berufe, die am häufigsten von Ausbildungsabbrüchen betroffen waren sind also auch diejenigen, in denen die größte Zahl an Geflüchteten ausgebildet wird. Die Studie liefert daher keine Hinweise darauf, dass bestimmte Ausbildungsberufe häufiger von Ausbildungsabbrüchen durch Geflüchtete betroffen sind als andere.⁵² Mit Ausnahme des Bäckers sind alle auch Teil der Top-5 der deutschlandweit beliebtesten Ausbildungsberufe im Handwerk (gemessen an der Anzahl der jährlich

⁵⁰ Vgl. Statistisches Bundesamt (2019a).

⁵¹ Vgl. Statistisches Bundesamt (2019a).

⁵² Ziel der vorliegenden Studie ist es nicht, strukturelle Aussagen über die Abbruchquoten verschiedener Lehrberufe zu treffen, sondern die Ursachen von Ausbildungsabbrüchen geflüchteter Menschen zu untersuchen. Die hier angestellten Vermutungen sind daher lediglich als Indiz für einen möglichen Zusammenhang zu verstehen, bedürfen aber weiterer Erforschung.

abgeschlossenen Ausbildungsverträge).⁵³ Die Interessen der Geflüchteten stimmen also hier zum Großteil mit denen der Gesamtheit der Auszubildenden in Deutschland überein.

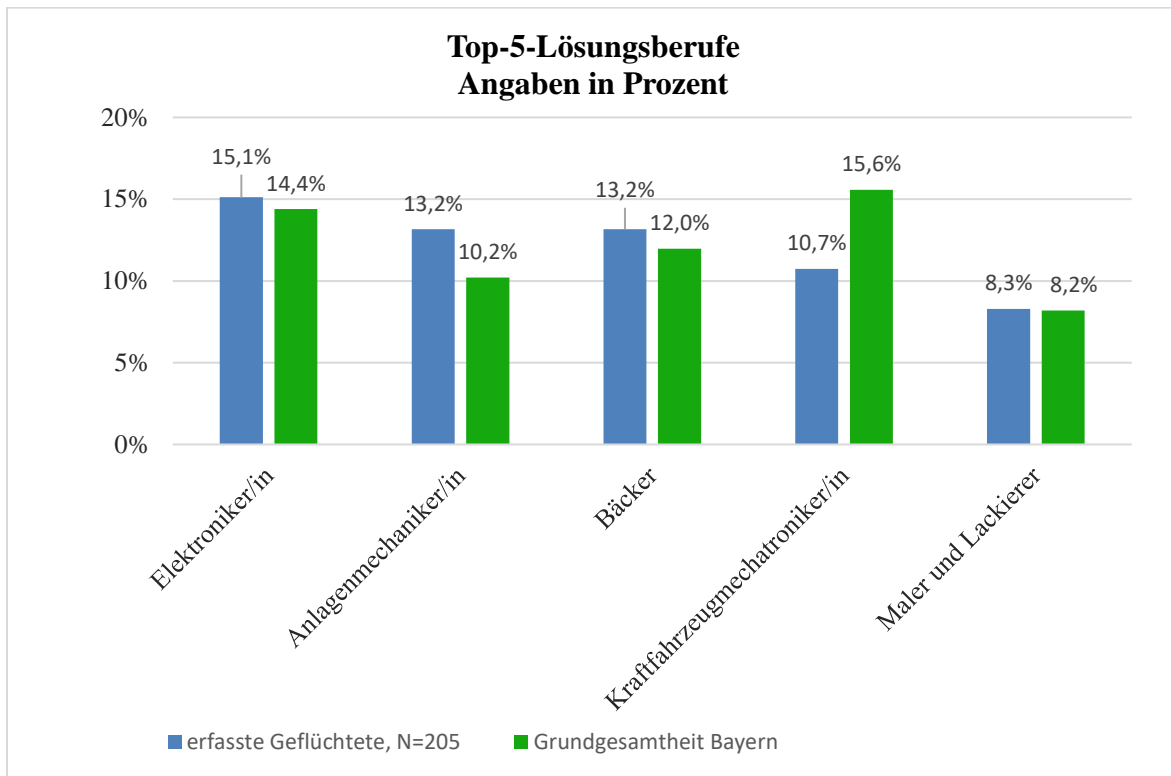


Abbildung 6: Top-5-Lösungsberufe

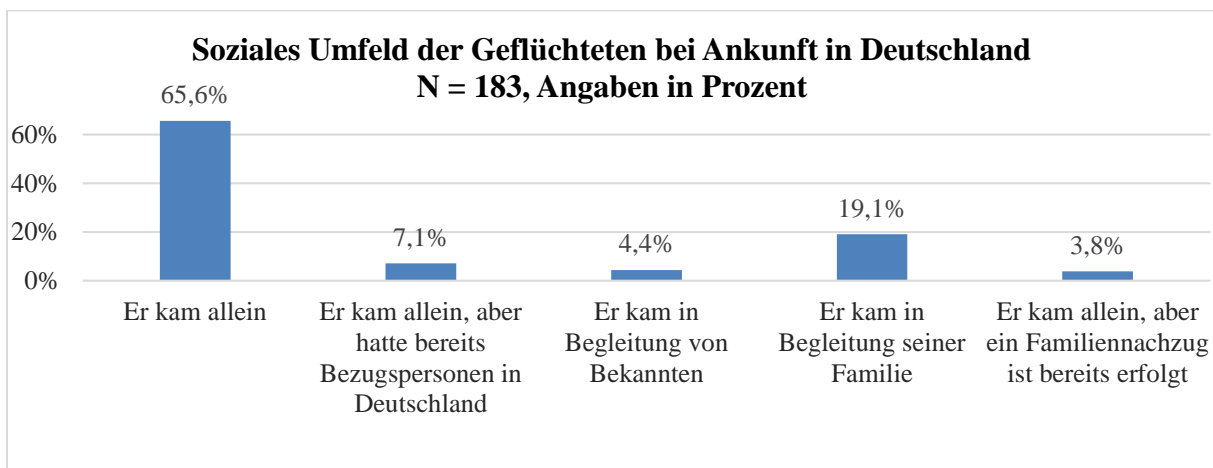


Abbildung 7: Soziales Umfeld der Geflüchteten bei Ankunft in Deutschland

⁵³ Vgl. Deutsche Handwerkszeitung (2018).

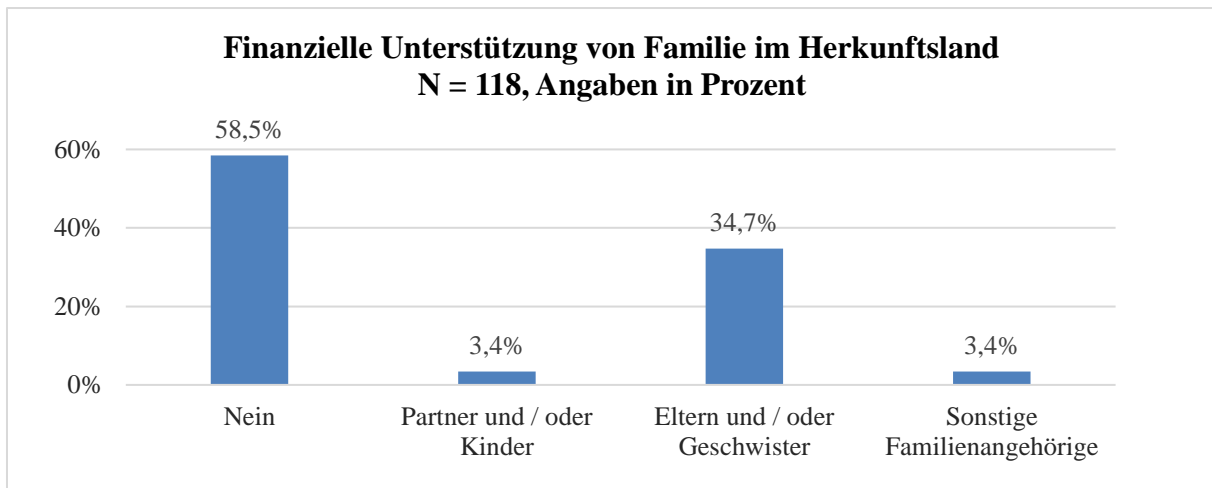


Abbildung 8: Finanzielle Unterstützung von Familie im Herkunftsland

Über 75 % der erfassten Geflüchteten sind den Angaben des Betriebes zufolge alleine nach Deutschland geflohen (siehe Abbildung 7). Gut 7 % kamen zwar alleine nach Deutschland, hatten aber bereits Bezugspersonen in Form von Familie oder Freunden bzw. Bekannten in Deutschland. In weniger als 4 % der Fälle war zum Zeitpunkt des Ausbildungsbeginns bereits ein Familiennachzug erfolgt. Lediglich ein Viertel der Betroffenen kam direkt in Begleitung ihrer Familie (19 %) oder in Begleitung von Bekannten aus der Heimat nach Deutschland (4 %).

Entsprechend dieses hohen Anteils an Alleinreisenden, waren auch mehr als 40 % der betroffenen Geflüchteten dafür verantwortlich, in der Heimat verbliebene Familienmitglieder finanziell zu unterstützen (siehe Abbildung 8). Da es sich bei den Auszubildenden mehrheitlich um junge, in der Regel noch ledige Menschen handelt, entfiel die Unterstützung in überwiegender Zahl auf Eltern und Geschwister im Herkunftsland. Ob und inwieweit das fehlende soziale Umfeld, die Gefahr von Einsamkeit der Alleinreisenden oder der Druck in Deutschland möglichst schnell viel Geld zu verdienen, um es in die Heimat zu senden, Ursachen für das Scheitern der Ausbildungsverhältnisse darstellen, wird in Abschnitt 4 dieses Berichts genauer untersucht.

Neben Merkmalen, welche die von der Umfrage erfassten Auszubildenden beschreiben, können auch Charakteristika der zugehörigen Ausbildungsbetriebe und Ausbildungssituation ein besseres Bild der Stichprobe vermitteln. Im Folgenden sollen daher die antwortenden Unternehmen und verschiedene Details zur jeweiligen Ausbildungssituation genauer beschrieben werden.

3.2.2 Merkmale der Ausbildungsbetriebe

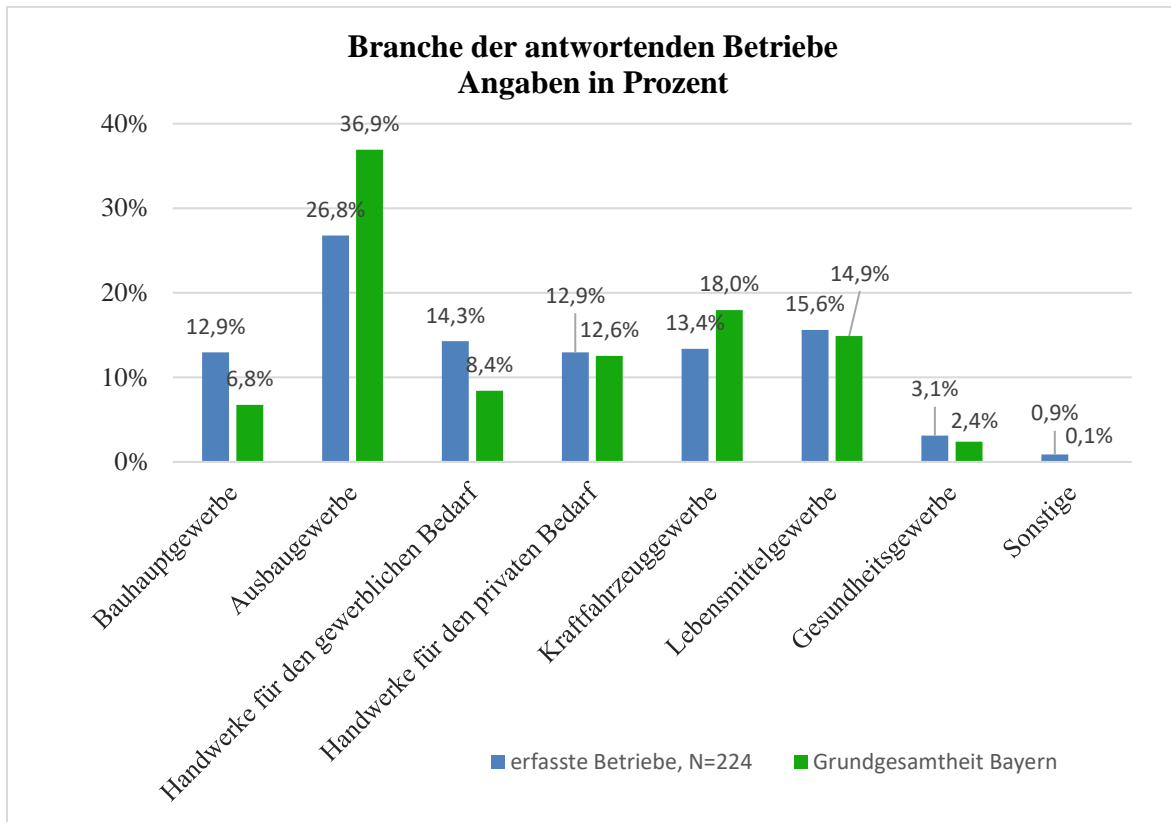


Abbildung 9: Branche der antwortenden Betriebe

Aus Abbildung 9 geht hervor, dass sich Betriebe aus allen Handwerksbranchen an der Umfrage beteiligten. Mit knapp 27 % bildeten Betriebe des Ausbaugewerbes die größte Gruppe. Die geringste Beteiligung weisen Betriebe aus dem Gesundheitsgewerbe mit lediglich 3 % auf. Ein Vergleich mit der Grundgesamtheit der bayerischen Handwerksbetriebe, die Flüchtlinge beschäftigen zeigt aber, dass in diesem Gewerbe ohnehin nur eine sehr geringe Zahl Geflüchteter tätig ist. Alle anderen Branchen befinden sich auf annähernd gleichem Niveau mit Quoten zwischen 13 und 16 %. Grundsätzlich spiegelt die Stichprobe die bayerische Grundgesamtheit angemessen wider. Lediglich Betriebe des Ausbaugewerbes sind (zu Lasten den Bauhauptgewerbes) in der Stichprobe leicht überrepräsentiert.

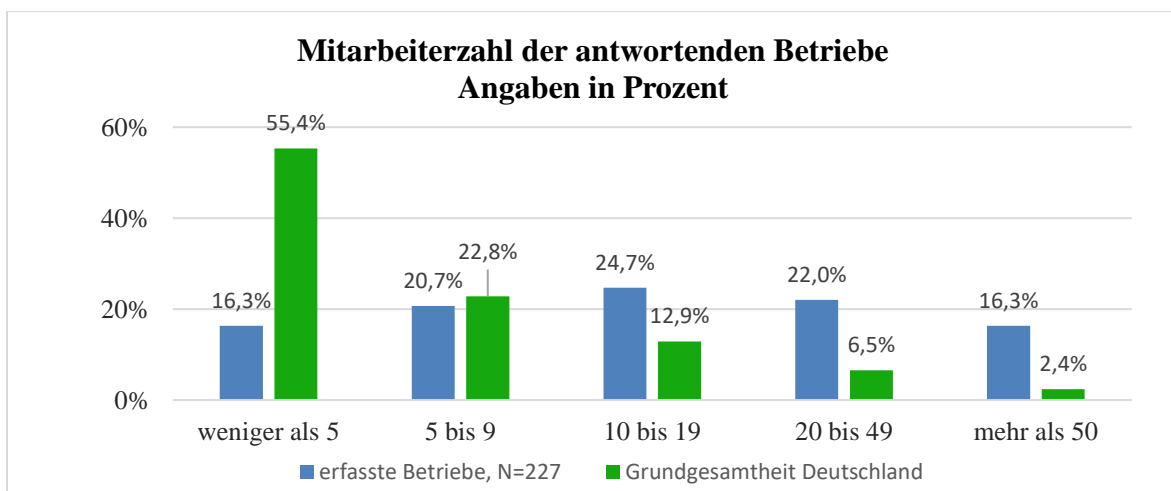


Abbildung 10: Mitarbeiterzahl der antwortenden Betriebe

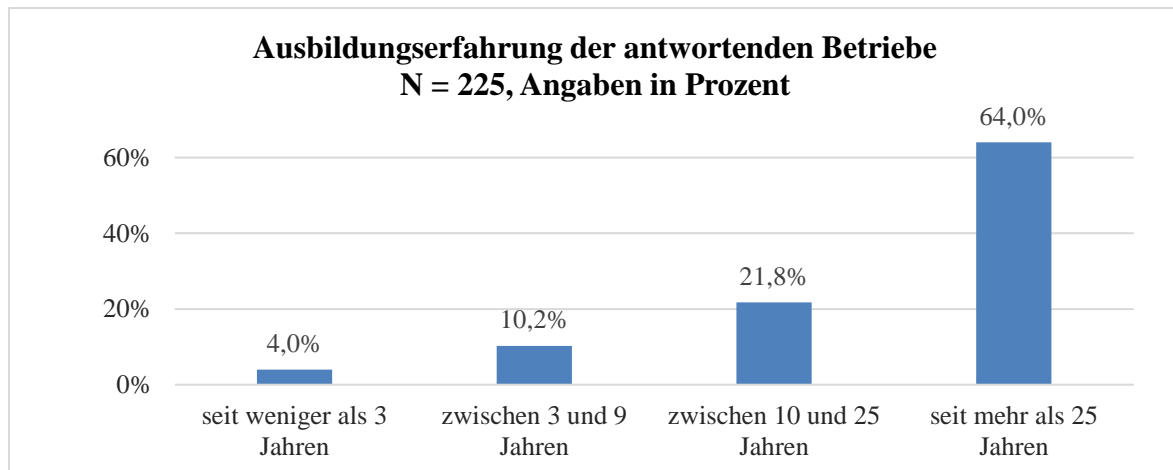


Abbildung 11: Ausbildungserfahrung der antwortenden Betriebe

Bezüglich der Mitarbeiterzahl (Abbildung 10) sind die erfassten Betriebe relativ gleichmäßig über die 5 Größenklassen verteilt. Ein Vergleich mit der Grundgesamtheit der deutschen Handwerksbetriebe zeigt, dass Kleinstbetriebe von weniger als 5 Mitarbeitern in der Stichprobe signifikant unterrepräsentiert sind. Gleichzeitig wurden von der Stichprobe deutlich mehr größere Betriebe (20 und mehr Mitarbeiter) erfasst. Unter der Hypothese, dass die Abbruchwahrscheinlichkeit unabhängig von der Betriebsgröße ist, deutet das darauf hin, dass größere Betriebe tendenziell eher bereit sind Geflüchtete in Ausbildung zu nehmen.⁵⁴

Gleichzeitig verfügen die Betriebe über eine große Ausbildungserfahrung (Abbildung 11). Rund 85 % bilden bereits seit mehr als 10 Jahren Lehrlinge aus, knapp zwei Drittel tun dies sogar seit über 25 Jahren. Auf die Gruppe der Erstausbilder entfallen lediglich 4 % der Teilnehmer. Die Betriebe beschäftigen im Mittel 10,4 Auszubildende. Die Verteilung ist hier jedoch stark von einzelnen besonders großen Unternehmen beeinflusst, worauf auch der Median von lediglich 4 Auszubildenden hindeutet. Exklusive der 5 % ausbildungstärksten Unternehmen verbleibt ein Durchschnittswert von 5,6 Auszubildenden pro Betrieb.

Um auf eventuell vorhandene regionale und strukturelle Besonderheiten kontrollieren zu können, wurde in der Umfrage auch erfasst, ob sich der betreffende Betrieb in einem urbanen oder ländlichen Gebiet befindet. Um Verzerrungen durch subjektive Einschätzungen der strukturgeografischen Lage durch die Antwortenden zu vermeiden, wurde hier das objektive Kriterium der Einwohnerzahl der Stadt oder Gemeinde des Gewerbesitzes zu Rate gezogen.⁵⁵ Die Grenze zwischen einer durch urbane, großstädtische Strukturen geprägten und ländlichen oder kleinstädtischen Regionen wurde nach

⁵⁴ Ziel der vorliegenden Studie ist es nicht, strukturelle Aussagen über die Ausbildungsbereitschaft der Handwerksbetriebe zu treffen, sondern die Ursachen von Ausbildungsabbrüchen geflüchteter Menschen zu untersuchen. Die hier angestellten Vermutungen sind daher lediglich als Indiz für einen möglichen Zusammenhang zu verstehen, bedürfen aber weiterer Erforschung.

⁵⁵ Dem Verfasser der Studie ist bewusst, dass sich durch ausschließliche Betrachtung der Einwohnerzahl der Stadt oder Gemeinde des Betriebsitzes keine eindeutige Differenzierung zwischen urbanen und ländlichen Regionen vornehmen lässt, da gerade in Ballungszentren durchaus auch an Großstädte angrenzende Gemeinden mit geringerer Einwohnerzahl eher durch urbane Strukturen als durch ländliche geprägt sein können. Aus den genannten Gründen der Objektivität wurde jedoch bewusst auf eine subjektive Selbsteinschätzung der Antwortenden in dieser Frage verzichtet. Um den Umfang des Fragebogens und damit den Aufwand für die teilnehmenden Betriebe im Rahmen zu halten, wurde ebenfalls auf weitere ggf. kontrollierende Fragen zu diesem Kriterium verzichtet. Nach sorgfältiger Abwägung der genannten Gründe wurde entschieden, dass die gewählte Art der Erfassung des geografisch-strukturellen Kriteriums trotz möglicher Unschärfe für den Zweck dieser Studie ausreichend ist.

Rücksprache mit Experten, in Anlehnung an vorangegangene Erhebungen und entsprechend der allgemeingültigen Definition einer Großstadt⁵⁶ bei 100.000 Einwohnern gezogen. Wie in Abbildung 12 ersichtlich befinden sich drei Viertel der Betriebe in Städten und Gemeinden mit weniger als 100.000 Einwohnern. Lediglich 25 % sind in den 8 bayerischen Großstädten angesiedelt.

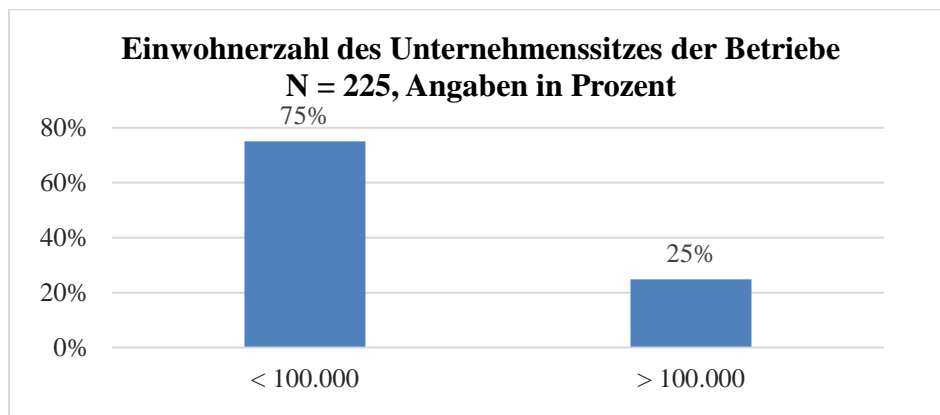


Abbildung 12: Einwohnerzahl des Unternehmenssitzes der antwortenden Betriebe

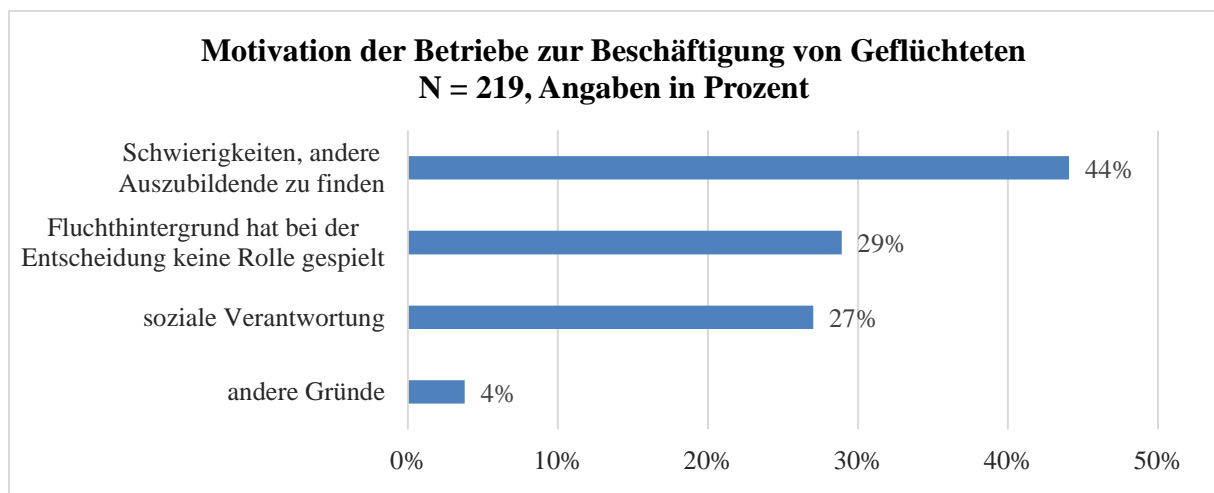


Abbildung 13: Motivation der Betriebe zur Beschäftigung von Geflüchteten

Auf die Frage nach der Motivation für die Besetzung einer Ausbildungsstelle mit einem Geflüchteten (siehe Abbildung 13), gab eine Vielzahl (44 %) der antwortenden Betriebe an, dies sei eher aus der Not heraus geschehen, da sie Schwierigkeiten gehabt hätten andere (i.S.v. einheimische) Auszubildende zu finden. Lediglich 27 % der Befragten gaben an, sich aus sozialer Verantwortung bewusst für die Einstellung eines Menschen mit Fluchthintergrund entschieden zu haben. Für 29 % hat der Fluchthintergrund des Auszubildenden keinen Einfluss auf die Einstellungsentscheidung gehabt. Die verbleibenden 4 % der Unternehmen gaben andere Gründe als Hauptmotivation für ihre Entscheidung an. Am häufigsten genannt wurde hierbei, die Einstellung sei aufgrund einer direkten Empfehlung oder Bitte eines Mitarbeiters, Freundes oder Kunden erfolgt. Auch gute Leistungen in einem vorangegangenen Praktikum oder Probearbeiten wurden mehrmals als Einstellungsgrund angeführt.

Der Kontakt mit dem Auszubildenden (siehe Abbildung 14) wurde in der Mehrheit der erfassten Fälle über die Vermittlung von Ehrenamtlichen und Helferkreisen hergestellt. In knapp einem Viertel der Fälle fand die Vermittlung außerdem durch Institutionen aus der Handwerksorganisation (Kammern,

⁵⁶ Vgl. Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (2019).

Innungen, Verbände) oder die Arbeitsagentur statt. In 14 % der Beobachtungen wurde der Kontakt zwischen Auszubildendem und Betrieb über Freunde, Bekannte und Mitarbeiter hergestellt. Lediglich 6 % der Ausbildungsverhältnisse kamen aufgrund einer formellen Bewerbung des Geflüchteten auf eine vom Betrieb ausgeschriebene Lehrstelle zustande. Hier zeigt sich welche enorme Bedeutung der Arbeit vor allem von ehrenamtlichen aber auch öffentlichen und privatwirtschaftlichen Einrichtungen in der Vermittlung zwischen Geflüchteten und Betrieben zukommt.

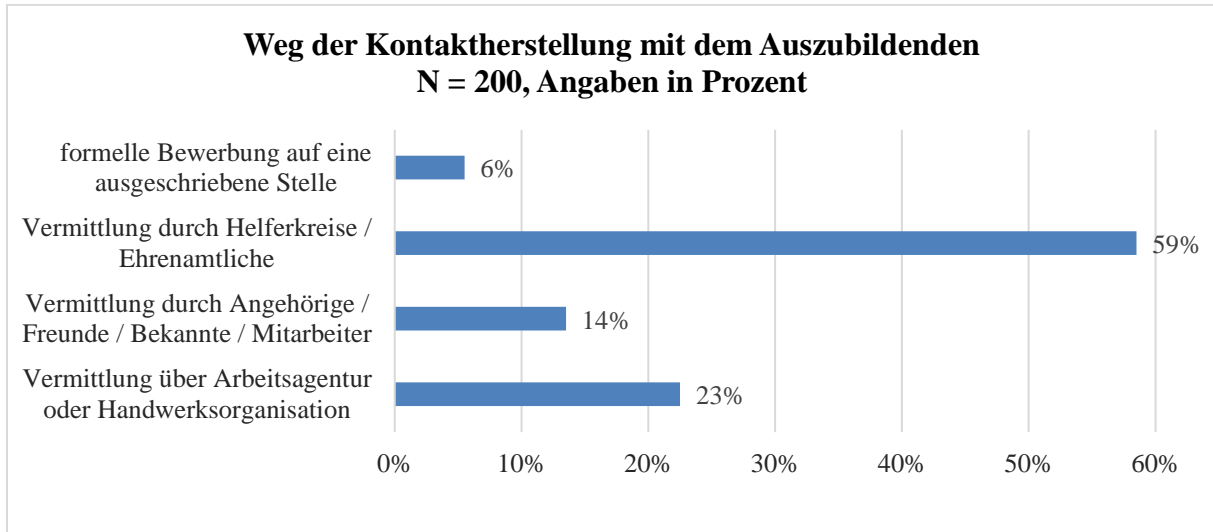


Abbildung 14: Weg der Kontaktherstellung mit dem Auszubildenden

3.2.3 Rahmenbedingungen der Ausbildungssituation

Aus Abbildung 15 ist ersichtlich, dass bereits knapp die Hälfte der erfassten Geflüchteten an einer ausbildungsvorbereitenden Maßnahme teilgenommen hat. Darunter sind Maßnahmen zu verstehen, die die jungen Menschen neben der Förderung durch sprachliche und schulische Weiterbildung vor allem an das deutsche duale Ausbildungssystem heranführen und Unterstützung bei der Berufsfindung bieten sollen. Diese relativ hohe Teilnehmerquote ist einerseits erfreulich, zeigt sie doch, dass die zahlreichen von staatlichen und privatwirtschaftlichen Institutionen angebotenen Maßnahmen auch in großem Umfang nachgefragt und besucht werden. Allerdings ist zu bedenken, dass somit auch die Hälfte der in dieser Studie erfassten Ausbildungsverhältnisse trotz des Besuchs einer ausbildungsvorbereitenden Maßnahme gescheitert ist. Am häufigsten wurden dabei die in dieser Form ausschließlich in Bayern angebotenen Berufsintegrationsklassen besucht. Dabei handelt es sich um ein zweijähriges Förderprogramm an einer Berufs- oder Fachoberschule, bei dem, wie oben beschrieben neben Spracherwerb und schulischer Weiterbildung auch besonderer Fokus auf die berufliche Orientierung gelegt wird. Des Weiteren wurden auch die Einstiegsqualifizierung – eine Art berufsvorbereitendes Praktikum – sowie das Berufsgrundschuljahr häufig genannt (siehe Abbildung 16).

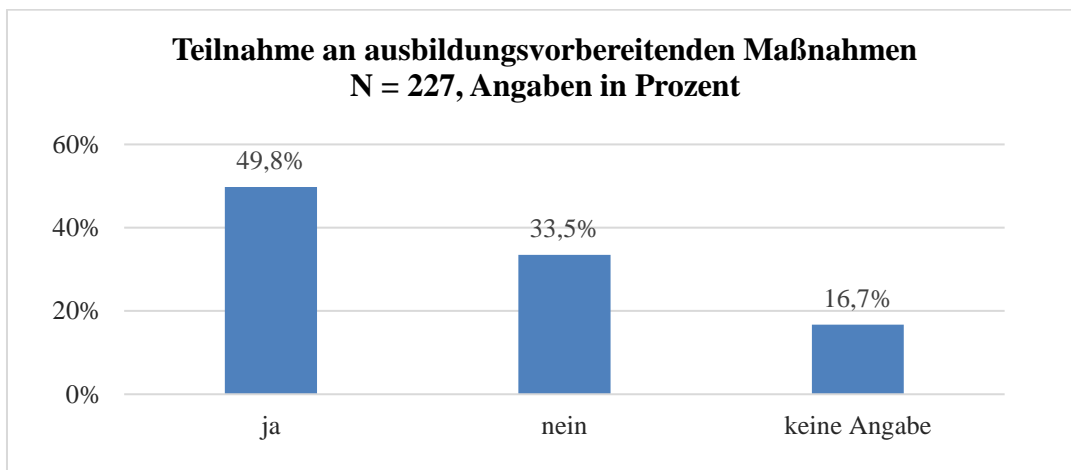


Abbildung 15: Teilnahme an ausbildungsvorbereitenden Maßnahmen

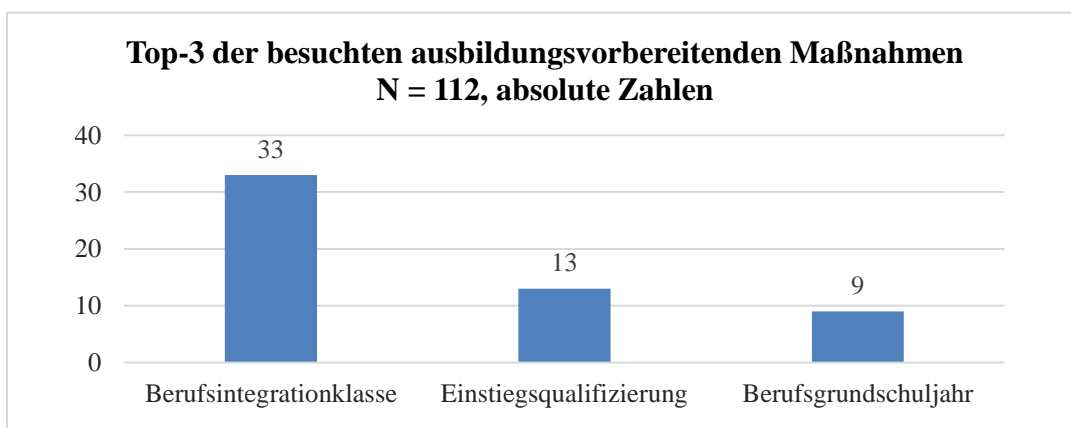


Abbildung 16: Top-3 der besuchten ausbildungsvorbereitenden Maßnahmen

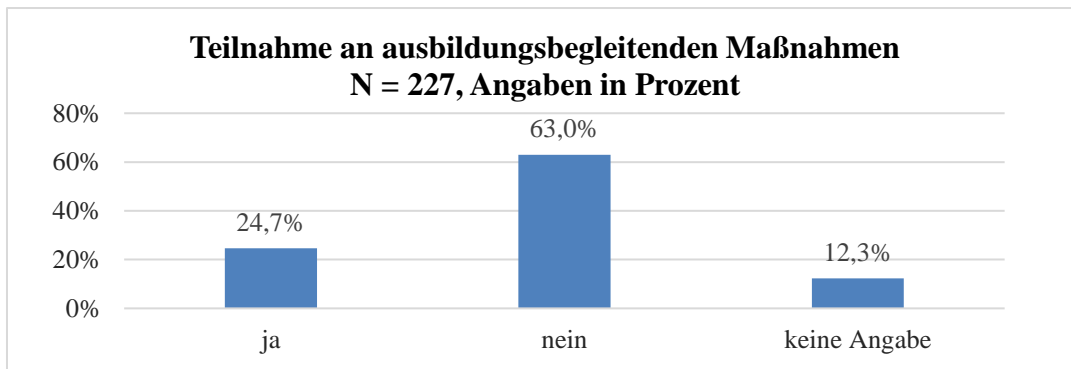


Abbildung 17: Teilnahme an ausbildungsbegleitenden Maßnahmen

Wie Abbildung 17 zeigt, fällt die Teilnahme an sogenannten ausbildungsbegleitenden Maßnahmen mit lediglich knapp 25 % deutlich geringer aus. Dies mag auch der Tatsache geschuldet sein, dass die Geflüchteten durch die Doppelbelastung aus Berufsschule und Arbeitszeit im Betrieb bereits extrem ausgelastet sind und eine parallele Teilnahme an weiteren zeitintensiven Förderprogrammen zu noch mehr Überforderung führen würde. Im Bereich der ausbildungsbegleitenden Maßnahmen ist das Angebot der verschiedenen öffentlichen und privaten Träger deutlich breiter gefächert. Entsprechend waren hier auch die Angaben bezüglich der besuchten Programme deutlich vielfältiger. Mit acht Nennungen wurden hier die von der Bundesagentur für Arbeit angebotenen „ausbildungsbegleitenden Hilfen“ am häufigsten genannt. Auch verschiedene berufsbegleitende Unterstützungsprogramme der Kammern und Innungen wurden des Öfteren aufgelistet. Mehrfach genannt wurden auch die Unterstützungsangebote der Beruflichen Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft sowie der Deutschen Angestellten Akademie und des Kolpingwerks.

Ein ähnliches Bild wie bei den ausbildungsvorbereitenden und -begleitenden Maßnahmen zeichnet sich auch bei den Angaben zur Teilnahme an Sprachkursen (Abbildung 18). So haben 85 % der erfassten Geflüchteten vor oder während ihrer Ausbildungszeit einen Sprachkurs besucht. Auch hier hat die überwiegende Mehrheit dies allerdings nicht parallel zur Ausbildung, sondern bereits im Vorfeld getan. Diese Tatsache deutet erneut darauf hin, dass den Geflüchteten neben der Ausbildung so gut wie keine Zeit für zusätzliche Maßnahmen bleibt. Ebenso ist auch hier wieder zu bedenken, dass dementsprechend auch 85 % der betrachteten Ausbildungsverhältnisse trotz des Besuchs eines Sprachkurses gescheitert sind.

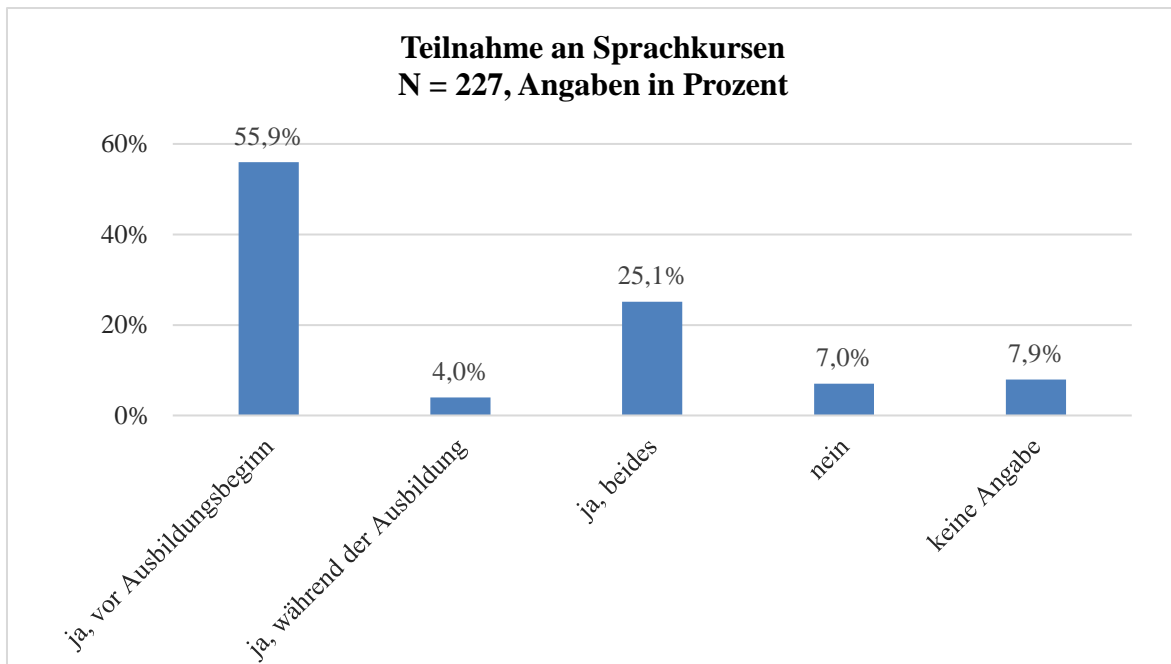


Abbildung 18: Teilnahme an Sprachkursen

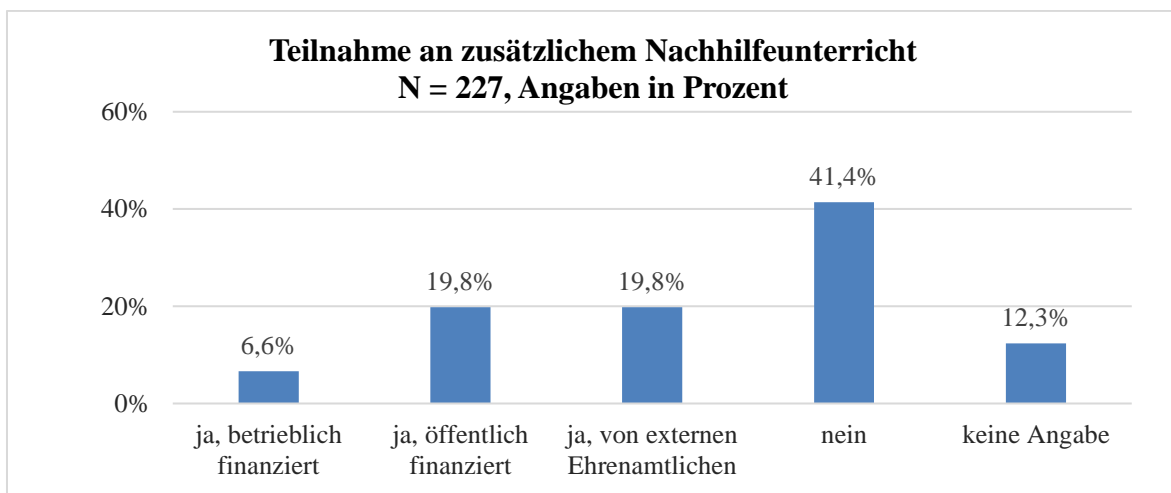


Abbildung 19: Teilnahme an zusätzlichem Nachhilfeunterricht

Knapp die Hälfte der erfassten Auszubildenden hat während der Ausbildungszeit zusätzlichen Nachhilfeunterricht erhalten (siehe Abbildung 19). Dieser wurde in der Regel öffentlich finanziert oder durch externe Ehrenamtliche zur Verfügung gestellt. In knapp 7 % der Fälle hat sogar der Betrieb auf eigene Kosten dem Auszubildenden zusätzlichen Nachhilfeunterricht finanziert.

Auch wenn, wie eben beschrieben, nur wenige Unternehmen selbst zusätzlichen Nachhilfeunterricht für den Geflüchteten finanzierten, so war sich die Mehrheit der Betriebe der besonderen Herausforderung, welche die Einstellung eines Auszubildenden mit Fluchthintergrund darstellt, durchaus bewusst und dementsprechend auch bereit zumindest mittelbar zusätzliche betriebliche Ressourcen zu dessen spezieller Förderung bereitzustellen. So gaben über 70 % der Betriebe an, dem Geflüchteten für seine Ausbildung einen betrieblichen Mentor zur Seite gestellt zu haben, der als erster Ansprechpartner und Helfer bei allen eventuell auftretenden Fragen und Problemen zur Verfügung steht (siehe Abbildung 20).

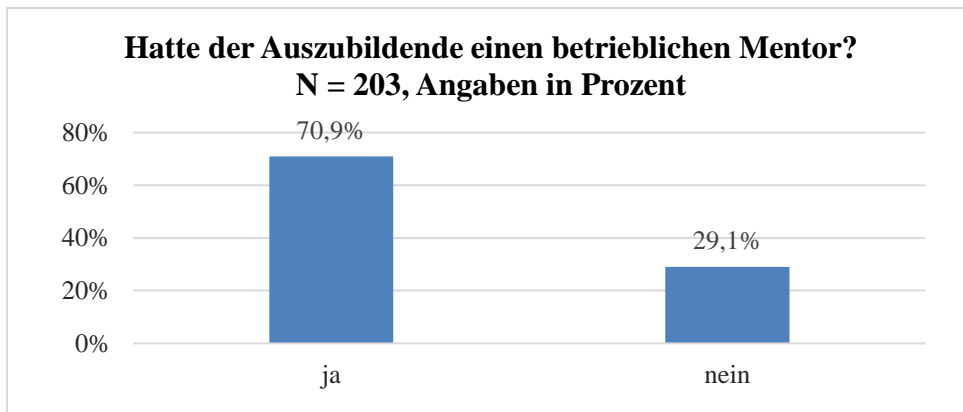


Abbildung 20: Verfügbarkeit eines betrieblichen Mentors

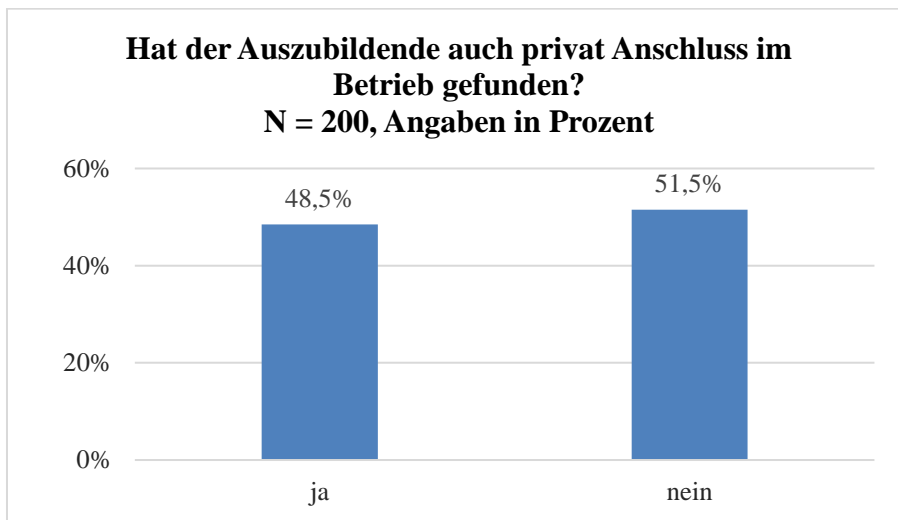


Abbildung 21: Privater Anschluss im Betrieb

Trotz der intensiv betriebenen Förderbemühungen fand letztlich laut Aussage der Betriebe nur weniger als die Hälfte der betrachteten Auszubildenden mit Fluchthintergrund auch privat Anschluss im Betrieb (siehe Abbildung 21). Die Ursachen hierfür können vielfältiger Natur sein, ein naheliegender Grund ist vermutlich die trotz Sprachkursen und Integrationsbemühungen existierende Sprachbarriere zwischen dem Geflüchteten und der einheimischen Belegschaft.

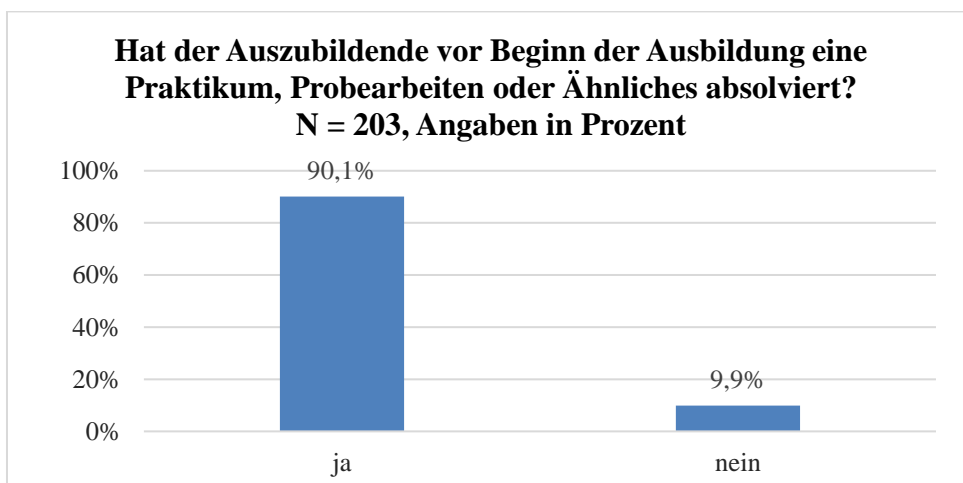


Abbildung 22: Praktikum oder Probearbeiten vor Ausbildungsbeginn

Wie aus Abbildung 22 hervorgeht, haben 90 % der Geflüchteten vor Ausbildungsbeginn ein Praktikum, Probearbeiten oder Ähnliches im späteren Ausbildungsbetrieb absolviert. Auf diese Weise kann sich einerseits der Betrieb zunächst unverbildlich von den Fähigkeiten und der Eignung des Geflüchteten überzeugen. Andererseits haben auch die Geflüchteten selbst häufig ein Interesse daran, im Rahmen eines Praktikums den Betrieb und den Ausbildungsberuf kennenzulernen, um zu entscheiden, ob sie sich vorstellen können dort eine Ausbildung zu beginnen.

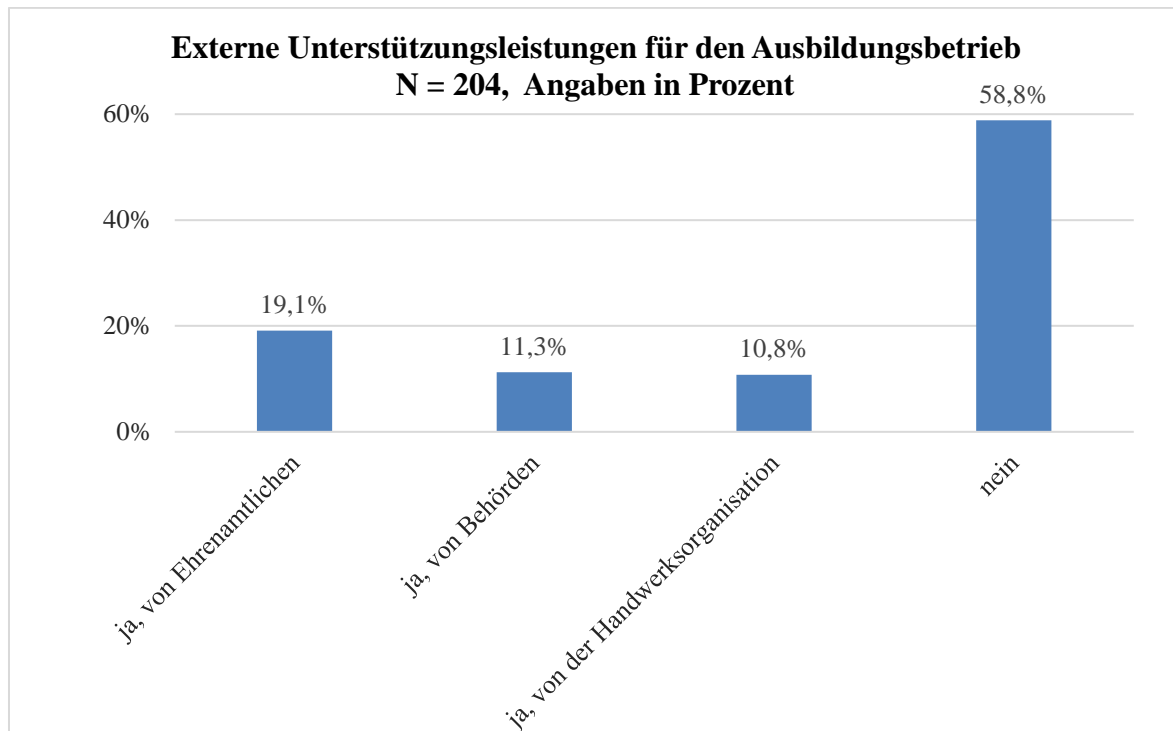


Abbildung 23: Externe Unterstützungsleistungen für den Ausbildungsbetrieb

Neben der Förderung der einzelnen Auszubildenden ist es für eine gelungene Integration der Geflüchteten in die betriebliche Ausbildung von ebenso großer Bedeutung, die Betriebe, die sich bereiterklären einen Auszubildenden mit Fluchthintergrund anzustellen in diesem Prozess zu unterstützen und Anlaufstellen und Ansprechpartner proaktiv zu kommunizieren.⁵⁷ In der vorliegenden Stichprobe zeigt sich, dass bezüglich der Inanspruchnahme externer Unterstützungsleistungen durch die Betriebe noch Verbesserungspotenzial besteht. Wie Abbildung 23 entnommen werden kann, gaben fast 60 % der befragten Betriebe an, weder im Vorfeld noch während der Ausbildungszeit irgendeine Form von externer Unterstützung erhalten zu haben. Bei einigen Betrieben war die Frustration hierüber derart groß, dass diese Kritik sogar auf dem Fragebogen neben der entsprechenden Frage noch einmal handschriftlich vermerkt wurde. Von den Betrieben, die angaben, im Ausbildungsprozess Unterstützung erhalten zu haben, waren es in der Hälfte dieser Fälle ehrenamtliche Organisationen und Privatpersonen, die diese Hilfe bereitstellten. Die hierfür eigentlich zuständigen öffentlichen Stellen waren jeweils nur in 10 % der Fälle unterstützend tätig. Hier scheint sowohl bei den Behörden, als auch von Seiten der Institutionen des Handwerks noch deutliches Verbesserungspotenzial. Angesichts des umfangreichen Unterstützungsangebots, das sowohl von Seiten staatlicher Organisationen als auch von den Handwerkskammern, -innungen und -verbänden besteht, scheint hier vor allem die bessere Koordination, Kommunikation und Bekanntmachung der verfügbaren Hilfen und Ansprechpartner von großer Bedeutung.

⁵⁷ Vgl. Dionisius et al. (2018), S. 10ff. und Tachkov (2016), S. 36f.

3.2.4 Merkmale der Lösungssituation

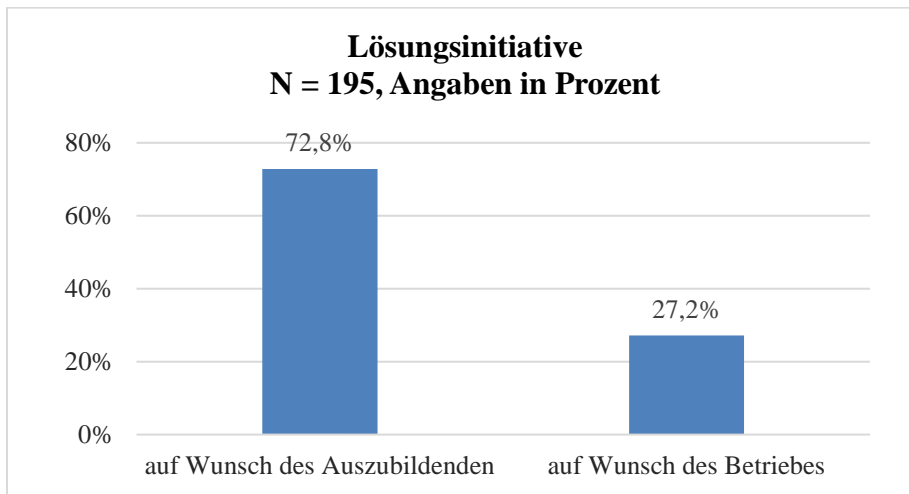


Abbildung 24: Lösungsinitiative

Die überwiegende Mehrheit der Vertragsverhältnisse (73 %) wurde überraschenderweise auf Wunsch und Initiative des Auszubildenden selbst gelöst (siehe Abbildung 24). In einer früheren Untersuchung zu den Ursachen von Ausbildungsabbrüchen, in der mehrheitlich einheimische Jugendliche betrachtet wurden, gaben lediglich knapp 15 % der Befragten an, die Vertragslösung sei auf Initiative des Auszubildenden erfolgt.⁵⁸ Eine mögliche Erklärung für dieses Missverhältnis könnte auch in der zuvor (Abbildung 22) erläuterten hohen Zahl von Praktika und Probearbeiten begründet sein. Auszubildende mit Eigenschaften, die auf eine spätere Lösung durch den Betrieb hindeuten, könnten so bereits im Vorfeld ausgesiebt worden sein und gar nicht erst ein Ausbildungsverhältnis begonnen haben. Um zu erreichen, dass die antwortenden Betriebe den Ablauf der Vertragslösung noch einmal genau reflektieren und einen (zumindest mehrheitlichen) Initiator benennen, wurde bewusst auf eine Antwortmöglichkeit, die eine Lösung in beiderseitigem Einvernehmen beschreibt verzichtet. Die geringe Anzahl an fehlenden Angaben zu der entsprechenden Frage (lediglich 32) deutet ohnehin darauf hin, dass in der Regel die Lösungsinitiative eindeutig von einer der beiden beteiligten Parteien ausging.

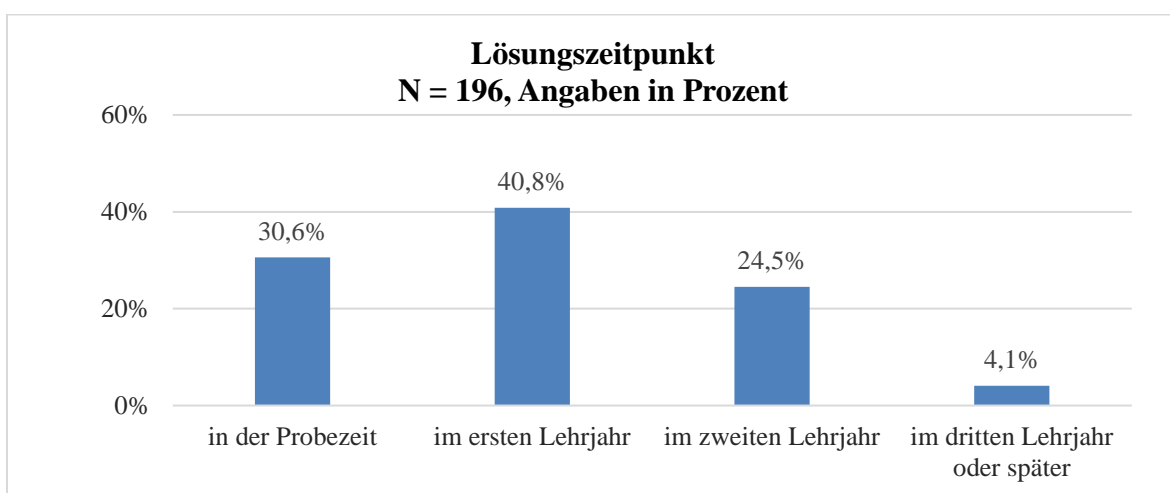


Abbildung 25: Lösungszeitpunkt

⁵⁸ Vgl. Greilinger (2019), S. 30.

Die Ergebnisse einer Betrachtung der Ausbildungsphase, in welcher die vorzeitige Vertragslösung erfolgte, ist in Abbildung 25 dargestellt. Dabei wurde unterschieden, ob diese bereits in der Probezeit stattfand oder in das erste, zweite oder dritte Lehrjahr bzw. danach fiel. Es zeigt sich, dass die überwiegende Mehrheit der Vertragslösungen bereits sehr schnell nach Beginn der Ausbildung stattfand – 30 % bereits in der Probezeit und weitere gut 40 % zwar nach Ablauf der Probezeit, aber dennoch innerhalb des ersten Lehrjahres. Diese Ergebnisse decken sich mit denen vorheriger Studien zu Ausbildungsabbrüchen im Handwerk.⁵⁹

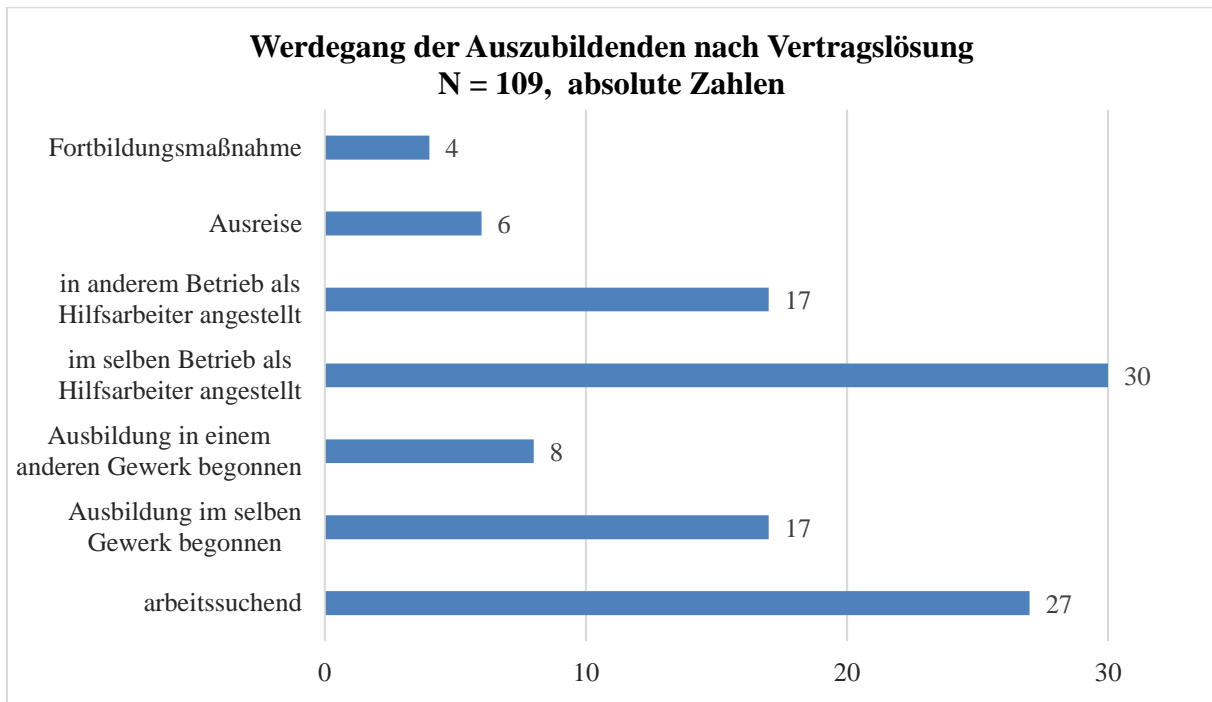


Abbildung 26: Werdegang der Auszubildenden nach Vertragslösung

Rund die Hälfte der befragten Betriebe konnte Informationen über den weiteren beruflichen Werdegang des Geflüchteten nach Beendigung des Ausbildungsverhältnisses bereitstellen. Von den Geflüchteten, über die derartige Informationen vorlagen (siehe Abbildung 26), befand sich eine Mehrheit in einer Anstellung als Hilfsarbeiter (30 davon sogar im ursprünglichen Ausbildungsbetrieb, 17 in anderen Betrieben). Eine solche Anstellung als Hilfsarbeiter resultiert häufig aus mangelhafter Leistung in der Berufsschule und dem Wunsch des Auszubildenden möglichst viel Geld zu verdienen. Dass die Geflüchteten aber durchaus auch Ansprüche an die Leistung ihres Ausbildungsbetriebes stellen, zeigt die Zahl von 17 Betriebswechslern, die ihre Ausbildung in einem anderen Betrieb desselben Gewerks fortgesetzt haben. Gleichzeitig wollen die Geflüchteten, ebenso wie einheimische Auszubildende ihre Vorlieben und Stärken in dem gewählten Ausbildungsberuf wiederfinden und nicht einfach irgendeine Ausbildung beginnen. Dies zeigt sich daran, dass auch einige Geflüchtete nach dem Abbruch eine Ausbildung in einem anderen Gewerk begonnen haben. Eine größere Zahl Geflüchteter war allerdings im Anschluss an die vorzeitige Beendigung der Ausbildung auch arbeitssuchend oder befand sich in Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Lediglich eine Minderheit der Geflüchteten hat Deutschland im Anschluss an den Abbruch verlassen.

⁵⁹ Greilinger (2019), S. 67ff.

4 Ursachen für vorzeitige Vertragslösungen von Auszubildenden mit Fluchthintergrund

Im folgenden Abschnitt sollen die Einschätzungen der teilnehmenden Betriebe bezüglich der Ursachen für die vorzeitige Vertragslösung des Geflüchteten übersichtlich dargestellt und in ihrer jeweiligen Relevanz beurteilt werden. Der Aufbau des Abschnitts orientiert sich dabei an der in Abschnitt 3.1 erläuterten Logik des Fragebogens. Zunächst werden die Antworten aus dem Teilbereich der schulischen Ursachen bewertet, anschließend die der betrieblichen sowie persönlichen und kulturellen Ursachen. Abschließend wird auf rechtliche und sonstige Abbruchgründe eingegangen.

4.1 Schulische Ursachen

Mit einem fragenübergreifenden arithmetischen Mittel von 2,31 wurden Lösungsursachen aus der Kategorie der schulischen Gründe im Vergleich der drei Ursachenkategorien am relevantesten bewertet. Die detaillierte Analyse der schulischen Abbruchursachen erfolgt im Folgenden in 2 separaten Abschnitten. Der erste Abschnitt setzt sich mit Verständnisproblemen sprachlicher und inhaltlicher Natur auseinander. Der zweite Abschnitt behandelt disziplinarische Probleme wie Konflikte, Unpünktlichkeit und fehlende Lernmotivation. Eine Übersicht der wichtigsten statistischen Kenngrößen für alle 9 Fragen der Kategorie schulische Ursachen liefert die zugehörige Tabelle in Anhang 2.

4.1.1 Sprachliche und inhaltliche Verständnisprobleme

Im Bereich der schulischen Abbruchursachen wurde den beiden Gründen *Inhaltliche Überforderung in der Berufsschule* und *Sprachkenntnisse nicht ausreichend, um dem Unterricht zu folgen* der höchste Stellenwert zuteil. Mit Mittelwerten von 2,95 und 2,83 wurden diese beiden Auslöser auch kategorieübergreifend am höchsten bewertet.

Gleichzeitig ist aber auch die Varianz innerhalb dieser beiden Antworten auffällig hoch. Es gibt also zahlreiche Geflüchtete, bei denen die Ausbildung eindeutig an der Unfähigkeit dem Berufsschulunterricht zu folgen scheiterte (allein 52 bzw. 53 Mal wurde der Höchstwert von 5 vergeben) und andere, für die das sprachliche und inhaltliche Verständnis des Unterrichts keinerlei Problem darstellten. Ebenfalls häufig (mit-)ursächlich für das Scheitern des Ausbildungsverhältnisses war *fehlendes mathematisches und technisches Verständnis*.

Wie aus Anhang 5 ersichtlich weisen die drei in diesem Abschnitt behandelten Abbruchursachen auch hohe positive und statistisch äußerst signifikante Korrelationen untereinander auf. Das deutet darauf hin, dass sich sprachliche und inhaltliche Verständnisprobleme bedingen bzw., dass häufig schlicht und ergreifend die fehlende Sprachkompetenz auch zu inhaltlich-theoretischen Verständnisproblemen führt und nicht etwa eine generelle kognitive Einschränkung ursächlich ist.

Eine statistische Analyse der Mittelwerte mittels eines Zweistichproben-t-Tests zeigt, wie aus Anhang 6 ersichtlich, dass Ausbildungsverhältnisse, die auf Initiative des Geflüchteten gelöst wurden, signifikant häufiger an inhaltlicher Überforderung oder fehlendem mathematisch-technischem Verständnis scheiterten. Die Auszubildenden mit Fluchthintergrund scheinen sich also in den meisten Fällen ihrer schulischen Defizite durchaus bewusst und lösen daher im Falle einer aus ihrer Sicht unüberwindbaren Überforderung in der Berufsschule das Ausbildungsverhältnis aus eigenem Antrieb.

Auf Seiten aller Beteiligten zeigt sich sowohl ein hohes Bewusstsein für die Probleme der Geflüchteten in der Berufsschule den Anschluss zu halten, als auch die Bereitschaft unter Einsatz zusätzlicher finanzieller Mittel dagegen vorzugehen. Dies spiegelt sich in der Analyse des Einflusses von zusätzlichem Nachhilfeunterricht wider (siehe Anhang 12). Geflüchteten, die besonders große Probleme mit dem inhaltlichen und mathematischen Verständnis hatten, wurde demnach auch signifikant häufiger zusätzlicher Nachhilfeunterricht finanziert. Die statistische Analyse zeigt jedoch auch, dass zusätzlicher Nachhilfeunterricht bei Geflüchteten, die nicht wenigstens ein Mindestniveau an schulischer Vorbildung mitbringen, ein Scheitern der Ausbildung aus schulischen Gründen nicht verhindern kann. So scheiterte eine Mehrheit der untersuchten Ausbildungsverhältnisse, in denen der Geflüchtete zusätzlichen Nachhilfeunterricht erhalten hat, dennoch an inhaltlicher Überforderung oder mangelndem technisch-mathematischem Verständnis. Dies gilt unabhängig davon, ob dieser betrieblich, öffentlich oder von externen Ehrenamtlichen finanziert wurde.

Zu erwarten ist ferner ein positiver Effekt von Sprachkursen auf die schulischen Leistungen des Geflüchteten. Eine Mittelwertanalyse zeigt hier auch entsprechend, dass Ausbildungsverhältnisse, in denen vor oder während der Ausbildung kein Sprachkurs besucht wurde deutlich häufiger an sprachlichen Problemen und inhaltlicher Überforderung in der Berufsschule scheiterten. Da die weit überwiegende Mehrheit (93 %) der untersuchten Geflüchteten aber einen Sprachkurs besucht hatte, war die Fallzahl derer ohne Sprachkurs zu gering, um statistisch signifikante Unterschiede zwischen den beiden Gruppen feststellen zu können.

Wenig verwunderlich ist zudem, dass der schulische Hintergrund des Geflüchteten einen signifikanten Einfluss auf die drei genannten Abbruchursachen hat. Eine Varianzanalyse (siehe Anhang 21) zeigt, dass besonders im Bereich mathematisch-technisches Verständnis ein großer Teil der Varianz innerhalb der Antworten durch den Schulabschluss des betroffenen Geflüchteten erklärt wird. Selbiges gilt, wenn auch in geringerem Maße, für sprachliche und inhaltliche Verständnisprobleme. Eine daraufhin durchgeführte einfache Regressionsanalyse (siehe Anhang 19) bestätigt ebenfalls einen signifikant negativen Zusammenhang zwischen Schulabschluss und Vertragslösung aufgrund schulischer Verständnisprobleme.

Interessant zu erwähnen ist an dieser Stelle ebenfalls, dass eine t-Test Analyse der Mittelwerte gezeigt hat, dass in Fällen, in denen der Betrieb angab, im Verlauf der Ausbildung Unterstützung von Behörden, Ehrenamtlichen oder der Handwerksorganisation erhalten zu haben, signifikant geringere Werte für Abbrüche aus den drei betrachteten Ursachen gemessen wurden. Der zugrundeliegende Kausalzusammenhang ist hier nicht intuitiv ersichtlich und bedarf daher in kommenden Untersuchungen zu diesem Thema einer tiefergehenden Analyse. Denkbar wäre beispielsweise, dass Betriebe die Zeit und Mühe, die ihnen durch die externe Unterstützung abgenommen wird in individuelle Förderung des Auszubildenden investieren. Die Ursache für diesen Zusammenhang könnte allerdings auch mittelbar in Selektionseffekten begründet sein, wenn Betriebe, die sich um externe Unterstützung bemühen auch häufiger zusätzlichen Nachhilfeunterricht für ihre Auszubildenden organisieren oder bei der Einstellung mehr Wert auf einen hohen Schulabschluss legen.

4.1.2 Ausbildungsreife und disziplinarische Probleme

Im Bereich der persönlich durch den Geflüchteten verschuldeten schulischen Probleme ist zunächst festzustellen, dass vielen Geflüchteten von ihren Ausbildungsbetrieben eine *fehlende Motivation zum Lernen* attestiert wurde. Dies kann möglicherweise damit zusammenhängen, dass die Geflüchteten nicht mit dem deutschen Konzept der dualen Berufsausbildung vertraut sind. In vielen Herkunftsländern existieren keine formellen Anforderungen an die Berufsqualifikation der meisten Gewerke. Allein die praktische Fertigkeit, die betreffenden Tätigkeiten auszuführen ist ausreichend, um sich als qualifizierter Handwerker zu betrachten. Eine theoretische Ausbildungskomponente ist den meisten Ländern fremd und ihre Bedeutung wird daher von zugewanderten Menschen aus diesen Ländern häufig verkannt.

Eine Analyse der Mittelwerte mit Hilfe eines Zweistichproben-t-Tests zeigt (siehe Anhang 7), dass Geflüchtete, die auch privat Anschluss im Betrieb gefunden hatten, signifikant weniger Probleme mit mangelnder Lernmotivation zeigten, als solche, die keinen Anschluss im Betrieb fanden. Hier zeigt sich, wie wichtig soziale Kontakte sind, um den Spaß an der Ausbildung zu steigern und damit auch die intrinsische Motivation für einen erfolgreichen Abschluss der Ausbildung zu erhöhen.

Intuitiv nachvollziehbar ist auch, dass ein Abbruch aufgrund fehlender Motivation signifikant häufiger auf Initiative des Betriebes erfolgt ist, als auf Initiative des Geflüchteten (siehe Anhang 6).

Eine Varianzanalyse mit nachgelagerter einfacher Regression hat außerdem ergeben, dass der Schulabschluss einen signifikanten Einfluss auf die Lernmotivation des Auszubildenden hat. Mit steigendem Schulabschluss nehmen Probleme in Bezug auf Lernbereitschaft tendenziell ab (siehe Anhänge 19 und 21).

Ebenfalls recht häufig (Mittelwert 2,34) wurde den Geflüchteten eine *unzureichende Aufmerksamkeitsspanne und mangelnde Konzentrationsfähigkeit* attestiert.

Auch hier zeigt sich eine signifikante Abhängigkeit der in diesem Bereich auftretenden Probleme vom schulischen Hintergrund des Geflüchteten (siehe ebenfalls Anhänge 19 und 21). Mit steigendem Schulabschluss nehmen diesbezügliche Probleme signifikant ab. Während Geflüchteten mit höheren Schulabschlüssen dies von klein an vermittelt wurde, haben andere Geflüchtete, die über keine oder nur sehr geringe schulische Vorbildung verfügen, hingegen häufig nie gelernt, sich über einen längeren Zeitraum auf eine theoretische, kognitive Aufgabenstellung zu konzentrieren und aufmerksam einem Vortrag zu folgen.

Die t-Test Analyse der Mittelwerte zeigt auch hier, dass Auszubildende, die privat Anschluss im Betrieb gefunden hatten seltener mit Problemen in diesem Bereich zu kämpfen hatten (siehe Anhang 7).

Gleiches gilt für Auszubildende, die bereits vor Beginn der Ausbildung ein Praktikum in ihrem zukünftigen Ausbildungsbetrieb absolviert hatten (siehe Anhang 11).

Erwartungsgemäß zeigt sich außerdem, dass Lösungen aufgrund einer unzureichenden Aufmerksamkeitsspanne und Konzentrationsfähigkeit häufiger auf Initiative des Betriebs erfolgten und weniger auf die des Auszubildenden selbst (siehe Anhang 6).

Auch *Disziplinprobleme, Fehlverhalten und Unpünktlichkeit* wurden als sehr relevante Ursachen für das Scheitern eines Ausbildungsverhältnisses gewertet – in 41 Fällen wurde hier sogar der Maximalwert vergeben.

Erwartungsgemäß wurden Probleme in diesem Bereich deutlich relevanter eingeschätzt, wenn die Initiative zur Vertragslösung vom Betrieb ausging und nicht vom Auszubildenden selbst (siehe Anhang 6).

Des Weiteren zeigt sich auch hier, dass privater Anschluss im Betrieb mildernd auf disziplinarisches Fehlverhalten einwirkt (siehe Anhang 7).

Die Analyse der Mittelwerte zeigt zudem, dass Auszubildende, die zusätzlichen Nachhilfeunterricht erhalten haben, seltener Fehlverhalten in diesem Bereich an den Tag legten (siehe Anhang 12). Hier drängt sich allerdings der Verdacht einer umgekehrten Kausalität auf, wenn Auszubildenden, die sich von vornherein durch Disziplinprobleme in der Berufsschule auszeichnen, seltener zusätzlicher Nachhilfeunterricht finanziert wird.

Daneben hat die Analyse ergeben, dass Ausbildungsverhältnisse in Betrieben mit längerer Ausbildungstradition in geringerem Maße aufgrund von disziplinarischen Problemen in der Schule beendet wurden (siehe Anhang 14).

Als wenig relevant wurden hingegen *Konflikte mit Klassenkameraden oder den Lehrern der Berufsschule* angesehen. Dieser auf den ersten Blick etwas paradox erscheinende Bewertungsunterschied könnte zum Teil auch der Tatsache geschuldet sein, dass den Betrieben keine Informationen über derartige Konflikte in der Schule vorlagen und diese Nicht-Information häufig als Nicht-Vorliegen gedeutet wurde. Diese These wird auch durch die Tatsache gestützt, dass die Anzahl der gegebenen Antworten für diese beiden Fragen auffällig geringer ist als für die übrigen Fragen dieser Kategorie.

Erwartungsgemäß weisen die beiden Ursachen zwar untereinander eine signifikant positive Korrelation auf, sind aber mit allen sonstigen Abbruchursachen nur in sehr geringem Maße und meist statistisch nicht signifikant korreliert (siehe Anhang 5).

Eine *generell fehlende Ausbildungsreife* wurde den Geflüchteten in überwiegender Mehrheit (101 Angaben mit Minimalwert 1) jedoch nicht attestiert.

In Fällen, für die eine fehlende Ausbildungsreife dennoch ausschlaggebend für die Vertragslösung war, gab wiederum die Mehrheit der Betriebe an, der Geflüchtete habe auch privat keinen Anschluss im Betrieb gefunden (siehe Anhang 7).

Der Intuition zuwiderlaufend zeigen die Ergebnisse, dass Geflüchteten, die ohne Familie und ohne bereits bestehende soziale Kontakte nach Deutschland gekommen sind, in höherem Maße fehlende Ausbildungsreife attestiert wurde (siehe Anhang 16). Erwartungsgemäß sollte ein junger Mensch, der die Reife und Selbständigkeit besitzt, sich ganz alleine auf den Weg in ein fremdes Land zu machen und dort einen Ausbildungsplatz zu erlangen, auch die nötige Reife besitzen, diese auch erfolgreich zu absolvieren.

4.1.3 Zusammenfassung

Aufgrund der Vielzahl an Analysen, die in diesem Kapitel vorgenommen wurden, soll im Folgenden ein Kurzüberblick zu den wichtigsten Erkenntnissen gegeben werden:

- Verständnisprobleme in der Schule (sprachlich und technisch) sind über alle Kategorien hinweg, die relevanteste Lösungsursache.
- Zusätzlicher Nachhilfeunterricht und Sprachkurse zahlen sich nur aus, wenn bereits ein Mindestniveau an Grundkompetenzen vorhanden ist. Eine große Zahl der betrachteten Auszubildenden ist trotz zusätzlicher Nachhilfe an inhaltlichen Verständnisproblemen gescheitert.
- Der Schulabschluss ist ein zuverlässiger Indikator für schulische Abbruchursachen. Je höher der Schulabschluss, desto seltener treten sprachliche und inhaltliche Verständnisprobleme in der Berufsschule sowie Probleme im Zusammenhang mit Lernmotivation und Konzentrationsfähigkeit auf.
- In Betrieben, die vor oder während der Ausbildung externe Unterstützung erhalten haben, finden signifikant weniger Abbrüche aufgrund schulischer Verständnisprobleme statt.
- Privater Anschluss im Betrieb wirkt sich positiv auf die Motivation und Disziplin in der Berufsschule aus.
- Erfahrene Ausbilder haben weniger Probleme mit Disziplinlosigkeit und Konfliktpotenzial der Auszubildenden.
- Abbrüche im Zusammenhang mit schulischen Verständnisproblemen finden eher auf Initiative des Auszubildenden statt, solche aufgrund von Disziplin- und Motivationsproblemen eher auf Initiative des Betriebes.

4.2 Betriebliche Ursachen

Betrieblichen Ursachen wurde mit einem Antworten übergreifenden arithmetischen Mittel von 1,91 und einem Median von 1 die geringste Bedeutung unter den 3 Ursachenkategorien zugesprochen. Dies stützt ebenfalls die These, dass die Auszubildenden mit Fluchthintergrund bezüglich ihrer praktischen Fertigkeiten nicht hinter denen ohne Fluchthintergrund zurückstehen. Dennoch finden sich auch innerhalb der Kategorie der betrieblichen Ursachen einige interessante und für den Ausbildungsabbruch relevante Erkenntnisse. Die Analyse der betrieblichen Ursachen ist dabei in 3 Abschnitte untergliedert. Der erste Abschnitt behandelt Probleme mit der betriebswirtschaftlichen Leistungsfähigkeit des Geflüchteten im Betrieb. Der zweite Abschnitt beinhaltet Probleme des sozialen Umgangs mit Kollegen und Vorgesetzten. Der dritte Abschnitt untersucht inwiefern Unzufriedenheit mit verschiedenen Rahmenbedingungen der Ausbildung, wie Vergütung oder Urlaubszeiten, ursächlich für das Scheitern des Ausbildungsverhältnisses waren. Eine Übersicht der wichtigsten statistischen Kenngrößen für alle 14 Fragen der Kategorie betriebliche Ursachen liefert die zugehörige Tabelle in Anhang 3.

4.2.1 Leistungsfähigkeit im Betrieb

In Einklang mit den Ergebnissen des vorherigen Abschnitts wurden auch bei den betrieblichen Ursachen *für den Beruf nicht ausreichende schulische Vorkenntnisse* als relativ bedeutsam angesehen.

Eine Varianzanalyse zeigt hier, dass ein großer Teil der Streuung innerhalb dieser Antwort auch tatsächlich durch die schulische Vorbildung selbst erklärt wird (siehe Anhang 21). Eine einfache Regressionsanalyse verdeutlicht entsprechend, dass ein höherer Schulabschluss zu signifikant geringeren Problemen in diesem Bereich führt (siehe Anhang 19). Auch ausländische Schulabschlüsse scheinen also als zuverlässiger Indikator für eine, den späteren beruflichen Ansprüchen genügende, schulische Vorbildung zu fungieren.

Eine *körperliche Überforderung durch die Arbeitstätigkeit* war hingegen nur in sehr wenigen Fällen ursächlich für die Vertragslösung, wie 144 Antworten mit Minimalwert 1 belegen.

Ein t-Test der Mittelwerte zeigt, dass Geflüchteten, die vor Ausbildungsbeginn bereits ein Praktikum im Betrieb absolviert hatten, signifikant seltener eine körperliche Überforderung durch die Arbeitstätigkeit attestiert wurde (siehe Anhang 11). Ein vorheriges Praktikum hat demnach eine zuverlässige selektierende Wirkung in diesem Bereich.

Daneben belegt die Mittelwertanalyse auch signifikante Unterschiede zwischen Betrieben im ländlichen Raum und solchen in Ballungszentren (siehe Anhang 17). Betriebe auf dem Land scheinen häufiger mit Auszubildenden zu kämpfen zu haben, die durch die Arbeitstätigkeit körperlich an ihre Grenzen stoßen. Dieser Zusammenhang wird aber vermutlich durch die Zusammensetzung der Stichprobe erklärt. Zahlreiche Betriebe im städtischen Raum, die von der Umfrage erfasst wurden, gehören nämlich eher körperlich weniger herausfordernden Gewerken, wie dem Lebensmittel- oder Friseurhandwerk an, während ländliche Betriebe häufig dem Bau- und Ausbaugewerbe zuzuordnen waren. Ein direkter statistisch signifikanter Zusammenhang zwischen dem Ausbildungsgewerbe und Problemen durch körperliche Überforderung ließ sich allerdings aufgrund der zu geringen Beobachtungszahl für die jeweiligen Gewerbegruppen nicht nachweisen.

Insgesamt bescheinigen die befragten Betriebe aber dennoch einer nicht unerheblichen Anzahl der Auszubildenden, eine generell *nicht ausreichende Leistung im Unternehmen* erbracht zu haben.

Im Falle einer solchen Bewertung ging die Lösungsinitiative erwartungsgemäß auch signifikant häufiger vom Betrieb, als vom Auszubildenden aus (siehe Anhang 6).

Ebenfalls sind diese Betriebe seltener bereit in der Zukunft erneut einen Ausbildungsplatz mit einem Geflüchteten zu besetzen (siehe Anhang 8).

In den Antworten zu dieser Frage bestätigt sich die indikative Wirkung eines vorherigen Praktikums auf die spätere Ausbildungsleistung. Auszubildende mit bereits absolviertem Praktikum erhielten signifikant bessere Bewertungen ihrer Leistung im Unternehmen (siehe Anhang 11).

Eine Regressionsanalyse deutet außerdem auf einen positiven Zusammenhang zwischen Schulabschluss und Bewertung der Leistung im Unternehmen hin (siehe Anhang 19).

Ebenfalls wirkt sich privater Anschluss im Unternehmen positiv auf die Leistung des Auszubildenden aus (siehe Anhang 7).

Eine entsprechende Varianzanalyse zeigt außerdem einen Zusammenhang zwischen der Form der Vermittlung des Geflüchteten an den Betrieb und seiner späteren Leistung in eben diesem (siehe Anhang 21). Hatte sich der Geflüchtete selbständig mittels einer formellen Bewerbung auf eine ausgeschriebene Ausbildungsstelle beworben, gab es bezüglich seiner Leistung im Unternehmen im Schnitt am wenigsten zu beanstanden. Geflüchtete, die durch die Arbeitsagentur an den Betrieb übermittelt wurden, erbrachten hingegen am häufigsten eine nicht ausreichende Leistung.

4.2.2 Sozialverhalten und Teamfähigkeit

Mit einem Mittelwert von 2,33 waren *unentschuldigte Fehlzeiten* der in dieser Kategorie am höchsten bewertete Lösungsgrund. Auch hier fällt aber eine außergewöhnlich hohe Varianz innerhalb der Antworten auf. Es scheint sich hierbei also um kein generell unter allen Auszubildenden mit Fluchthintergrund verbreitetes Problem zu handeln, sondern der hohe Mittelwert wird von einer größeren Gruppe notorisch Abwesender getrieben. Demgegenüber stehen 101 Betriebe, deren Angaben zufolge unentschuldigtes Fernbleiben von der Arbeit keinerlei Einfluss auf das Scheitern der Ausbildung hatte.

Die Mittelwertanalyse zeigt erwartungsgemäß, dass Ausbildungsverhältnisse bei Problemen mit unentschuldigten Fehlzeiten in überwiegender Mehrheit von Seiten des Betriebes beendet wurden (siehe Anhang 6).

Daneben setzt sich der positive Einfluss privaten Anschlusses im Unternehmen fort. Auszubildende, die privat im Unternehmen angekommen und integriert waren, blieben der Arbeit signifikant seltener unentschuldig fern (siehe Anhang 7).

In diesem Punkt zeigt sich erstmals eine Abhängigkeit der Bewertung vom Herkunftsland des Auszubildenden. Während eine Mittelwertanalyse für syrische Geflüchtete gegenüber allen übrigen erfassten Herkunftsländern signifikant weniger Probleme mit unentschuldigten Fehlzeiten nachweist, so liefert sie für afghanische Geflüchtete ein gegenteiliges Bild. Für die übrigen Herkunftsländer ließen sich aufgrund der jeweils relativ geringen Fallzahlen keine statistisch signifikanten Unterschiede feststellen.

Ein höherer Schulabschluss wirkt sich auch auf die Fehlzeiten positiv aus. Eine einfache Regressionsanalyse bestätigt einen signifikant negativen Zusammenhang zwischen unentschuldigten Fehlzeiten und Höhe des Schulabschlusses (siehe Anhang 19).

Daneben attestierten einige Betriebe den Geflüchteten *fehlende Selbständigkeit, Selbstverantwortung und Eigeninitiative*.

Eine einfache Regressionsanalyse zeigt hier einen negativen Zusammenhang mit der Größe des Ausbildungsbetriebes (siehe Anhang 20). Kleinere Betriebe kritisierten signifikant häufiger die fehlende Selbständigkeit und Eigeninitiative ihrer Auszubildenden. Dies hängt vermutlich damit zusammen, dass in großen Betrieben wesentlich starrere Organisationsstrukturen vorherrschen und die Zuständigkeiten der Auszubildenden klar aufgeteilt und benannt sind. In kleineren Betrieben wird jedoch häufiger gefordert, dass der Auszubildende jederzeit dort Hand anlegt, wo gerade Not am Mann ist und von sich aus erkennt, wann seine Hilfe gefordert ist.

Ebenfalls scheint die Ausbildungstradition des Betriebes Einfluss auf die Bewertung der Leistung der Geflüchteten bezüglich Eigeninitiative und Selbstverantwortung zu haben. Ein t-Test der Mittelwerte zeigt, dass Unternehmen, die erst seit kurzem überhaupt ausbilden, hier signifikant schlechtere Zeugnisse ausstellen, als solche, die bereits seit mehreren Jahrzehnten Lehrlinge ausbilden (siehe Anhang 14). Dies deutet darauf hin, dass Betriebe, die noch über geringe Erfahrung mit Auszubildenden verfügen unter Umständen zu hohe Erwartungen an deren Leistung stellen und es sich dabei nicht um eine spezifische Problematik von Auszubildenden mit Fluchthintergrund handelt.

Schlechtes Sozialverhalten und *Konflikte mit Kollegen oder Vorgesetzten* waren hingegen nur sehr selten ausschlaggebend für den Abbruch des Ausbildungsverhältnisses. In allen drei Kategorien gab nur ein sehr kleiner Teil der Betriebe an, damit große oder sehr große Probleme gehabt zu haben. Die Antworten auf die drei diesbezüglichen Fragen sind außerdem stark positiv signifikant miteinander korreliert (siehe Anhang 5). Es gibt demnach eine kleine Minderheit an Auszubildenden, die große Probleme in den drei genannten Bereichen bereitete, wohingegen das Gros der Geflüchteten in diesen Bereichen wenig Grund zu Beanstandung gab.

Entsprechend wurden die Ausbildungsverhältnisse mit den betroffenen Geflüchteten auch in überwiegender Mehrheit von Seiten des Betriebes beendet (siehe Anhang 6).

Ebenso zeigt sich nachvollziehbarerweise für alle drei Fragen ein positiver Zusammenhang zwischen privatem Anschluss am Arbeitsplatz und dem Sozialverhalten (siehe Anhang 7). Die zugrundeliegende Kausalität lässt sich in diesem Fall beidseitig begründen. Zum einen wird ein Auszubildender, der sich von Beginn an durch schlechtes Sozialverhalten und hohes Konfliktpotenzial auszeichnet nur schwer Anschluss unter den Kollegen finden. Auf der anderen Seite kann sich soziale Integration auch auf einen Geflüchteten mit höherem Konfliktpotenzial sehr positiv und konflikthemmend auswirken bzw. umgekehrt die Frustration über fehlenden sozialen Anschluss im Arbeitsumfeld die Konfliktbereitschaft steigern.

Die Mittelwertanalyse zeigt außerdem, dass Betriebe in städtischen Regionen deutlich mehr mit schlechtem Sozialverhalten und hohem Konfliktpotenzial unter ihren Auszubildenden mit Fluchthintergrund zu kämpfen hatten (siehe Anhang 17).

Eine generell *nicht ausreichende Teamfähigkeit* wird den meisten Geflüchteten von ihren Ausbildungsbetrieben dementsprechend nicht attestiert.

Auch hier ist aber ein stark signifikanter Unterschied zwischen Geflüchteten, die auch privat Anschluss im Unternehmen gefunden haben und solchen denen dies nicht gelungen ist festzustellen (siehe Anhang 7). Erneut lässt sich beidseitig kausal argumentieren. Zum einen kann soziale Integration ein wichtiger Treiber sein, sich auch beruflich im Team zu engagieren, hilfsbereit zu sein und konstruktiv zusammenzuarbeiten. Andererseits kann eine ex-ante festgestellte Unfähigkeit zur Teamarbeit auch eine private Integration blockieren.

4.2.3 Rahmenbedingungen der Ausbildungssituation

Bezüglich der Rahmenbedingungen der Ausbildung traten die größten Probleme im Zusammenhang mit der Ausbildungsvergütung auf. So gaben 22 % der Betriebe an, eine *unzureichende Ausbildungsvergütung* sei (sehr) relevant für das Scheitern des Ausbildungsverhältnisses gewesen.

Ein t-Test der Mittelwerte zeigt entsprechend, dass Vertragslösungen in diesen Fällen in überwiegender Mehrheit auf Initiative des Auszubildenden erfolgten (siehe Anhang 6). Die dem zugrundeliegende Problematik, dass viele Flüchtlinge nach Ankunft in Deutschland unter großem Druck stehen möglichst schnell viel Geld zu verdienen, um Angehörige in der Heimat zu unterstützen, wurde bereits erläutert. Sie schlägt sich auch in der Tatsache nieder, dass zahlreiche Geflüchtete nach Abbruch der Ausbildung eine besser bezahlte Tätigkeit als Hilfsarbeiter – teilweise im selben Betrieb – angetreten haben (siehe Abbildung 26).

Interessant ist hier hervorzuheben, dass bei Geflüchteten, die im Vorfeld der Ausbildung an ausbildungsvorbereitenden Maßnahmen teilgenommen hatten, signifikant weniger Unzufriedenheit mit der Ausbildungsvergütung vorherrschte (siehe Anhang 10). Das zeigt, dass den Geflüchteten im Verlauf dieser Maßnahmen erfolgreich die Besonderheiten und Vorzüge des deutschen dualen Ausbildungssystems aufgezeigt werden und sie danach offenbar deutlich besser in der Lage sind, die überlegenen Aufstiegs- und Verdienstmöglichkeiten nach einer Ausbildung gegen den kurzfristig verlockenden Mehrverdienst als Hilfsarbeiter abzuwägen.

Unzufriedenheit mit den Arbeitszeiten oder dem Urlaubsanspruch war nur in sehr vereinzelt Fällen von großer Relevanz für den Ausbildungsabbruch. In 80 % bzw. 90 % der Fälle gaben die Betriebe an, dass keine Probleme in diesem Bereich aufgetreten seien.

Erneut zeigt sich aber für beide Fragen ein positiver Einfluss von privaten sozialen Kontakten im Betrieb. Der entsprechende t-Test zeigt, dass Geflüchtete, die auch privat im Betrieb integriert waren, signifikant seltener unzufrieden mit Arbeits- und / oder Urlaubszeiten waren (siehe Anhang 7).

Etwas mehr Geflüchtete, aber immer noch eine deutliche Minderheit, äußerten ihren Betrieben gegenüber *Unzufriedenheit mit den ihnen übertragenen Aufgabenfeldern und Tätigkeiten* oder eine *mangelnde Wertschätzung im Betrieb*.

Hier setzt sich ebenfalls die positive Wirkung von sozialem Anschluss fort. Geflüchtete, die privat Anschluss im Betrieb gefunden hatten, zeigten sich signifikant seltener unzufrieden mit den ihnen übertragenen Aufgaben und fühlten sich deutlich mehr wertgeschätzt (siehe Anhang 7).

Die Mittelwertanalyse zeigt ferner, dass bei Geflüchteten, die vor der Ausbildung an ausbildungsvorbereitenden Maßnahmen teilgenommen haben, eine mangelnde Wertschätzung im Betrieb in geringerem Maße relevant für die spätere Vertragslösung war (siehe Anhang 10). Hier kann erneut argumentiert werden, dass den Geflüchteten im Verlauf dieser Maßnahmen nicht nur erfolgreich die Bedeutung einer Ausbildung für die späteren Verdienstmöglichkeiten nähergebracht wurde, sondern sie auch besser mit der üblichen Rolle des Auszubildenden im hierarchischen Gefüge des Betriebs vertraut gemacht wurden.

Ebenfalls ergaben die Analysen, dass in Betrieben mit kurzer Ausbildungstradition deutlich häufiger über mangelnde Wertschätzung geklagt wurde (siehe Anhang 14).

Des Weiteren zeigt eine Regressionsanalyse einen signifikanten Zusammenhang zwischen der Unternehmensgröße und Klagen über mangelnde Wertschätzung (siehe Anhang 20). Interessantweise nehmen derartige Klagen mit zunehmender Betriebsgröße ab. Die Geflüchteten scheinen sich also in größeren Betrieben tendenziell mehr wertgeschätzt zu fühlen, als in kleineren.

4.2.4 Zusammenfassung

Auch für das Unterkapitel der betrieblichen Abbruchursachen sollen im Folgenden die wichtigsten Erkenntnisse kurz und übersichtlich zusammengefasst werden:

- Die Leistungsfähigkeit im Betrieb wird nur durch fehlende theoretische Kenntnisse beeinträchtigt, nicht durch körperliche oder praktische Überforderung.

- Schulische Vorkenntnisse und absolvierte Praktika sind gute Indikatoren für die spätere Ausbildungsleistung im Betrieb.
- Die tatsächlich erbrachte Leistung des Geflüchteten im Unternehmen ist für die Betriebe hauptauschlaggebend für die Entscheidung auch zukünftig Ausbildungsplätze mit Geflüchteten zu besetzen.
- Unentschuldigte Fehlzeiten sowie fehlende Selbständigkeit und Eigeninitiative sind die Hauptprobleme im Bereich der sozialen betrieblichen Lösungsgründe; das sonstige Sozialverhalten und Konfliktpotenzial wurde nur selten beanstandet.
- Soziale Integration des Geflüchteten in den Kollegenkreis auch im privaten Bereich wirkt sich positiv auf die Bewertung der Teamfähigkeit aus, mindert Probleme im Bereich des Sozialerhaltens und beugt Konflikten vor.
- Abgesehen von der Ausbildungsvergütung stellen Unzufriedenheiten mit den Rahmenbedingungen der Ausbildung kaum relevante Ursachen für vorzeitige Vertragslösungen dar.
- Die Auseinandersetzung mit den Besonderheiten des deutschen dualen Ausbildungssystems sowie die explizite Erläuterung der besseren (Verdienst-)Möglichkeiten im Anschluss an eine Ausbildung mindern die Unzufriedenheit mit zu geringer Ausbildungsvergütung signifikant.

4.3 Persönliche und kulturelle Ursachen

Mit einem Antworten übergreifenden arithmetischen Mittel von 1,94 liegt die Relevanz der persönlichen und kulturellen Ursachen zwar leicht über der von betrieblich bedingten Ursachen aber doch deutlich unter der von schulischen Ursachen. Die detaillierte Auswertung der Antworten und Zusammenhänge dieser Kategorie soll im Folgenden in 4 Abschnitten erfolgen. Der erste Abschnitt gibt Auskunft, inwieweit die Wahl eines nicht den Interessen und Vorstellungen des Geflüchteten entsprechenden Ausbildungsberufes, ursächlich für den Abbruch gewesen sein kann. Der zweite Abschnitt behandelt Probleme, die als Konsequenz der häufig traumatischen Fluchterfahrung, die von den Auszubildenden durchlebt wurde auftreten. Der dritte Abschnitt befasst sich mit persönlichen, familiären und logistischen Problemen im Verlauf der Ausbildung. Der letzte Abschnitt untersucht den Einfluss verschiedener, in der kulturellen Sozialisation begründeter Denk- und Verhaltensweisen der Geflüchteten auf das Scheitern des Ausbildungsverhältnisses. Eine Übersicht der wichtigsten statistischen Kenngrößen für alle 15 Fragen der Kategorie persönliche und kulturelle Ursachen liefert die zugehörige Tabelle in Anhang 4.

4.3.1 Wahl des falschen Ausbildungsberufs

Eine auffällig hohe Zahl an Betrieben gab an, die Vertragslösung sei unter anderem aufgrund eines *mangelnden Interesses an der Ausbildung* von Seiten des Geflüchteten zustande gekommen. Mit einem arithmetischen Mittel von 2,40 wurde hier kategorieintern der höchste und kategorieübergreifend der sechsthöchste Wert ermittelt. Ebenso wurde sehr häufig aufgeführt, dass *falsche Vorstellungen bezüglich der gewählten Ausbildung* zum Abbruch ebendieser beigetragen hätten. Der Mittelwert liegt hier mit 2,32 nur unwesentlich niedriger.

Deutlich weniger Betriebe gaben hingegen an, dass der *gewählte Ausbildungsberuf nicht dem Wunschberuf des Auszubildenden entsprochen* habe. Diese Diskrepanz könnte daher stammen, dass viele Betriebe schlicht keine Kenntnis darüber hatten, ob es sich bei dem jeweiligen Ausbildungsberuf um den Wunschberuf des Geflüchteten handelte. Darauf deutet auch die größere Anzahl an nicht ausgefüllten Fragebögen in Bezug auf die entsprechende Frage hin. Teilweise war vielleicht auch der Geflüchtete selbst mangels Information über die verschiedenen möglichen Ausbildungsberufe innerhalb und außerhalb des Handwerks nicht in Kenntnis über seinen Wunschberuf und die Betriebe vermochten deshalb diese Frage nicht zu beantworten oder maßen dem entsprechenden Abbruchgrund im Zweifel eher geringere Bedeutung bei.

Erstaunlicherweise zeigt eine Analyse der Mittelwerte für keine der drei betrachteten Punkte einen signifikanten Unterschied bezüglich der Lösungsinitiative. Zu erwarten wäre gewesen, dass Abbrüche aufgrund der Wahl eines falschen oder unpassenden Ausbildungsberufs eher von Seiten des Geflüchteten initiiert werden und seltener vom Betrieb ausgehen. Dies verdeutlicht, dass es sich bei den Ergebnissen um die subjektive Einschätzung der Betriebe handelt und nicht die Geflüchteten selbst befragt wurden. So könnten Unmotivation und Widerspruch gegen bestimmte Tätigkeiten von den Betrieben fälschlicherweise als mangelndes Interesse oder falsche Vorstellungen gewertet worden sein, während sie in Wahrheit ganz andere Ursachen, wie beispielsweise Überforderung oder psychische Probleme hatten.

Diese Möglichkeit der Fehlinterpretation bestimmter Verhaltensweisen von Seiten der Betriebe besteht allerdings auch bei anderen, bereits diskutierten Fragen. Da sie hier allerdings erstmals zu einer Abweichung vom erwarteten Ergebnis führt, soll sie auch an dieser Stelle des Berichts erstmals erwähnt und diskutiert werden. Aus praktischen Gesichtspunkten⁶⁰ war es schlicht nicht möglich, ausgeschiedene Geflüchtete direkt zu kontaktieren und zu befragen und deren Angaben denen der Betriebe gegenüberzustellen. Daher ist diese Problematik zwangsläufig Teil des Forschungsdesigns.

Über alle drei Fragen hinweg zeigt sich ein signifikanter Unterschied zwischen Geflüchteten, die auch privat Anschluss im Betrieb gefunden hatten und solchen, denen dies nicht gelungen war (siehe Anhang 7). Geflüchteten, die auch privat im Unternehmen vernetzt waren, wurden signifikant seltener mangelndes Interesse an der Ausbildung oder falsche Vorstellungen vom jeweiligen Ausbildungsberuf unterstellt. Auch wurde der jeweilige Ausbildungsberuf häufiger als Wunschberuf klassifiziert. Dies deutet darauf hin, dass Geflüchtete, die am Arbeitsplatz sozial integriert sind und daher mit einem positiveren Gefühl in den Betrieb gehen, auch die Ausbildung selbst und den Ausbildungsberuf als Solches positiver wahrnehmen.

Die Analyse zeigt außerdem erwartungsgemäß, dass Geflüchtete, die vor Ausbildungsbeginn ein Praktikum im Ausbildungsbetrieb absolviert haben, signifikant weniger über falsche Vorstellungen bezüglich des Ausbildungsberufes klagen und gleichzeitig den Ausbildungsberuf häufiger als ihren Wunschberuf ansehen (siehe Anhang 11).

Des Weiteren zeigt eine Varianzanalyse einen statistisch signifikanten Zusammenhang zwischen der Art der Kontaktvermittlung zwischen Geflüchtetem und Betrieb und der Häufigkeit mit der falsche Vorstellungen bezüglich der Ausbildung (mit-)ursächlich für den Ausbildungsabbruch waren (siehe Anhang 21). Bei Geflüchteten, die über Helferkreise oder die Arbeitsagentur an den Betrieb vermittelt wurden traten signifikant häufiger Probleme mit falschen Vorstellungen auf, als dies der Fall war, wenn der Geflüchtete dem Betrieb über Angehörige, Freunde oder Bekannte vermittelt wurde. Sowohl Ehrenamtliche, als auch öffentliche Einrichtungen scheinen bei der Vermittlung also zu geringen Wert auf einen Abgleich der Erwartungen und Bedürfnisse von Betrieb und Geflüchtetem zu legen. Allerdings ist auch zu beachten, dass eine solche Einschätzung der Bedürfniskongruenz für eine sowohl dem Betrieb als auch dem Geflüchteten nahestehende Person deutlich einfacher vorzunehmen ist, als für entfernte Einrichtungen, die mit beiden Seiten nur sehr wenig bis gar nicht vertraut sind.

4.3.2 Durch Fluchterfahrung verursachte Probleme

Immerhin 17 % respektive 16 % der befragten Betriebe gaben an, *psychische Probleme aufgrund traumatischer Erfahrungen im Heimatland und auf der Flucht* oder *psychische Probleme aufgrund von Einsamkeit und Heimweh* seien von großer oder sehr großer Relevanz für das Scheitern des Ausbildungsverhältnisses gewesen.

Die Antworten zu diesen beiden Fragen, sind auch in sehr hohem Maße positiv miteinander korreliert (siehe Anhang 5). Das könnte darauf hindeuten, dass traumatische Erlebnisse auf der Flucht sich auch auf die Fähigkeit zur sozialen Integration in Deutschland auswirken. In der Psychologie ist seit langem bekannt, dass es traumatisierten Menschen wesentlich schwerer fällt sich anderen Menschen gegenüber zu öffnen und zwischenmenschliche Bindungen aufzubauen, stattdessen kapseln sie sich häufig ab und sind von sozialer Interaktion überfordert.⁶¹

⁶⁰ In den Lehrlingsrollen der Handwerkskammern existieren keine verlässlichen Kontaktdaten der ausgeschiedenen Auszubildenden und auch die betroffenen Betriebe gaben auf Nachfrage in den meisten Fällen an, keine aktuellen Kontaktdaten zu besitzen. Hier kommt auch die in der Regel hohe räumliche Fluktuation der Geflüchteten erschwerend hinzu.

⁶¹ Vgl. Fegert et al. (2013).

Die Analyse der Mittelwerte zeigt, dass beide Arten psychischer Probleme signifikant häufiger bei alleinreisenden Geflüchteten auftreten (siehe Anhang 16). Dies ist nicht weiter verwunderlich, da die Belastungen und Herausforderungen einer Flucht und das Zurechtfinden in einem fremden Land, dessen Sprache man nicht oder nur unzureichend spricht offensichtlich alleine noch viel schwerer zu meistern und verarbeiten sind. Auffällig ist außerdem, dass afghanische Geflüchtete im Vergleich zu allen übrigen Herkunftsstaaten, deutlich mehr mit psychischen Problemen zu kämpfen haben. Da die Quote der alleinreisenden Geflüchteten unter denen afghanischer Herkunft nicht wesentlich höher ist als in der Gesamtheit der Stichprobe, muss die Ursache hierfür anderweitig begründet sein.

Eine Varianzanalyse zeigt einen signifikanten Zusammenhang zwischen dem Aufenthaltsstatus des Geflüchteten und der Häufigkeit des Auftretens von psychischen Problemen (siehe Anhang 21). Geflüchtete, die in Deutschland lediglich geduldet waren oder deren Asylverfahren noch nicht beurteilt war, weisen deutlich höhere Werte im Bereich der psychischen Probleme auf, als solche deren Asylantrag genehmigt wurde oder denen zumindest ein subsidiärer Schutz gewährt wurde. Gleichzeitig findet sich unter den afghanischen Geflüchteten eine deutlich höhere Zahl an lediglich geduldeten Auszubildenden, sodass vermutlich in dieser Tatsache der Grund für die zuvor entdeckte signifikante Abweichung in der Mittelwertanalyse begründet ist. Unsicherheit über den Aufenthaltsstatus und die damit verbundene Angst vor Abschiebung lassen die Geflüchteten nicht nur bereits erlebte traumatische Ereignisse schlechter verarbeiten, sondern können auch ihrerseits selbst traumatische Wirkung haben.

Fehlendes Selbstbewusstsein und eine damit verbundene Schüchternheit auf deutsch zu kommunizieren kritisierte hingegen nur eine deutliche Minderheit der Betriebe an ihren Auszubildenden mit Fluchthintergrund. Mit einem Mittelwert von 1,75 war dies eine der am niedrigsten bewerteten Abbruchursachen über alle Kategorien hinweg.

Auch in diesem Bereich hatten jedoch Alleinreisende deutlich größere Probleme (siehe Anhang 16). Des Weiteren konnte ein signifikanter Zusammenhang zwischen Schulabschluss und fehlendem Selbstbewusstsein festgestellt werden. Ein einfaches lineares Regressionsmodell zeigt, dass Geflüchtete mit zunehmendem Schulabschluss in geringerem Maße unter mangelndem Selbstbewusstsein leiden und Kommunikation auf deutsch weniger schüchtern gegenüberstehen (siehe Anhang 19).

Ebenfalls zeigt sich ein positiver Effekt von sozialem Anschluss am Arbeitsplatz. Für Geflüchtete, die im Betrieb sozial integriert waren, wurde fehlendes Selbstbewusstsein als deutlich weniger relevant für den Ausbildungsabbruch angesehen (siehe Anhang 7). Erneut kann hier eine wechselseitige Kausalität vermutet werden. Einerseits fällt es von Natur aus selbstbewussteren Auszubildenden vermutlich deutlich leichter im Betrieb auf Kollegen zuzugehen und sich dort zu integrieren, andererseits kann ein offenes Betriebsklima und großes innerbetriebliches Zusammengehörigkeitsgefühl auch eigentlich weniger selbstbewussten Geflüchteten die soziale Interaktion deutlich erleichtern.

Geflüchteten, denen vom Betrieb fehlendes Selbstbewusstsein attestiert wurde, wurde außerdem häufiger zusätzlicher Nachhilfeunterricht finanziert (siehe Anhang 12).

4.3.3 Familiäre und logistische Probleme

Entsprechend dem arithmetischen Mittel von 2,06 scheinen *familiäre Probleme* der Geflüchteten in Bezug auf das vorzeitige Scheitern eines Auszubildenden nur eine untergeordnete Rolle zu spielen. Lediglich 15 % der Betriebe gaben an, diesbezügliche Probleme seien von großer oder sehr großer Relevanz für die Vertragslösung gewesen.

Die Analyse der Mittelwerte zeigt, dass bei Geflüchteten, die Familienangehörige in der Heimat zu versorgen hatten, signifikant häufiger Probleme im familiären Bereich als (mit-)ursächlich für den Ausbildungsabbruch gesehen wurden (siehe Anhang 15). Der Druck schnell Geld zu verdienen und eventuelles Unverständnis der in der Heimat verbliebenen Familie, warum mit der Entscheidung eine Ausbildung zu machen ein verhältnismäßig zunächst schlechter bezahlter beruflicher Weg in Deutschland eingeschlagen wurde, könnten hier den kausalen Zusammenhang bilden. Für diese Interpretation spricht auch eine positiv signifikante Korrelation zwischen den Angaben zu Problemen im familiären Bereich und der Bewertung der Schwierigkeit der finanziellen Lage (siehe Anhang 5).

Eine *schwierige finanzielle Lage* scheint ohnehin eine relativ bedeutsame Rolle innerhalb des Ursachengefüges von Ausbildungsabbrüchen geflüchteter Menschen zu spielen. Mehr als ein Viertel der befragten Betriebe gaben an, Probleme im finanziellen Bereich hätten eine große oder sehr große Relevanz für den Ausbildungsabbruch gehabt.

Wie zu erwarten findet sich auch hier ein statistisch signifikanter Unterschied zwischen Geflüchteten, die Familienangehörige in der Heimat finanziell zu unterstützen hatten und solchen, die dies nicht tun mussten (siehe Anhang 15). Die Verpflichtung regelmäßig Geld in die Heimat zu versenden führt zu signifikant mehr Problemen bezüglich der finanziellen Situation des Geflüchteten in Deutschland. Die Versorgung der Familie im Heimatland hat allerdings für viele Geflüchtete einen besonders hohen Stellenwert. Nicht selten muss die ganze Familie Geld zusammenlegen, um einem Familienmitglied die Flucht nach Europa zu ermöglichen. Dass diese Menschen sich in der unbedingten Verantwortung sehen, ihrer Familie dafür etwas zurückzugeben, ist nur allzu verständlich. Im Zweifel scheinen die Geflüchteten demnach lieber die Ausbildung zugunsten eines besser bezahlten Aushilfsjobs zu beenden, anstatt Gefahr zu laufen, nicht ausreichend Geld in die Heimat senden zu können.

Dies manifestiert sich in der Tatsache, dass Ausbildungsverhältnisse aufgrund finanzieller Probleme deutlich häufiger von Seiten des Geflüchteten beendet werden (siehe Anhang 6).

Ebenso intuitiv erklärt sich der Zusammenhang zwischen dem Status als Alleinreisender und der finanziellen Situation. Alleinreisende Geflüchtete hatten signifikant häufiger mit finanziellen Problemen in Deutschland zu kämpfen (siehe Anhang 16). Einerseits weil sie offensichtlich ganz auf sich allein gestellt waren mit der Aufgabe den eigenen Lebensunterhalt bestreiten zu müssen und keine Unterstützung von mitgereisten oder bereits vor Ort lebenden Angehörigen oder Bekannten erhalten konnten. Andererseits finden sich unter den alleinreisenden Geflüchteten aufgrund des zuvor geschilderten Zusammenhangs, auch besonders häufig Geflüchtete, die angaben, ihre Familien in der Heimat finanziell unterstützen zu müssen.⁶²

Betrachtet man die Ergebnisse der Fragen bezüglich des Einflusses logistischer Probleme auf die vorzeitige Vertragslösung, so kommt einer *prekären Wohnsituation bzw. schlechten Unterkunft* eindeutig die größte Bedeutung zu. Mit einem Mittelwert von 2,16 ist aber auch dieser Faktor in der Gesamtschau aller abgefragten Gründe für die Vertragslösung eher von untergeordneter Relevanz.

Auch hier ist auffällig, dass Geflüchtete, die ihre Familie in der Heimat unterstützen mussten, signifikant häufiger mit einer prekären Wohnsituation zu kämpfen hatten (siehe Anhang 15). Dies zeigt erneut, dass extremen Druck auf den Geflüchteten lastet, ihre – eventuell auch nur gefühlte – Schuld bei der Familie zu begleichen, da offensichtlich im Zweifel lieber Abstriche bei der eigenen Wohnsituation gemacht werden, als auf das Überweisen von Geld in die Heimat zu verzichten.

⁶² Eine Berechnung des Korrelationskoeffizienten nach Pearson zeigt hier eine positiv signifikante (bei einer Teststatistik von $t = 2,962$ ergibt sich ein p-Wert von 0,0037) Korrelation von 0,3 zwischen den beiden entsprechenden Variablen.

Erneut zeigt sich, dass Alleinreisende Geflüchtete häufiger unter prekären Wohnverhältnissen zu leiden haben (siehe Anhang 16). Eine Varianzanalyse stellt ferner einen Zusammenhang zwischen dem rechtlichen Status des Geflüchteten und Problemen im Zusammenhang mit dessen Wohnsituation (siehe Anhang 21) her. Die nachgelagerte Regressionsanalyse deutet daraufhin, dass Probleme bezüglich der Wohnsituation mit zunehmender Rechtssicherheit im Hinblick auf den Aufenthaltsstatus abnehmen (siehe Anhang 20). Dies ist angesichts der Situation in vielen Erstaufnahmeeinrichtungen auch nicht weiter verwunderlich. Eine Gemeinschaftsunterkunft, in der kaum ein ruhiger Platz zum Lernen und Ausruhen zu finden ist, stellt für die Auszubildenden eine zusätzliche Belastung dar.

Die *Wegstrecke zur Arbeit* stellt hingegen nur in wenigen Ausnahmefällen (6 %) eine Ursache für den Ausbildungsabbruch dar.

Interessanterweise finden sich hier auch keine signifikanten Unterschiede zwischen Betrieben im ländlichen und solchen im urbanen Raum, obwohl die deutlich bessere Anbindung an öffentliche Verkehrsmittel in Städten gerade Auszubildenden mit Fluchthintergrund, die ja in aller Regel über kein eigenes Fahrzeug verfügen, den Weg zur Arbeit deutlich erleichtern sollte. Dies könnte dahingehend interpretiert werden, dass Geflüchtete durchaus bereit sind auch längere und beschwerliche Wege zur Arbeitsstätte auf sich zu nehmen und eine erfolgreiche Ausbildung daran nicht scheitern lassen wollen.

Festzustellen ist zudem, dass *Probleme in Bezug auf Kriminalität oder Suchtverhalten* so gut wie keine Rolle für vorzeitige Vertragslösungen zu spielen scheinen. Mit einem arithmetischen Mittel von lediglich 1,4 wurde dieser Lösungsursache von den Betrieben über alle Kategorien hinweg die zweitniedrigste Bedeutung zugemessen.

Erwartungsgemäß zeigt die Analyse der Mittelwerte, dass das Ausbildungsverhältnis bei Auftreten von Problemen in diesem Bereich tendenziell von Seiten des Betriebes gelöst wird (siehe Anhang 6).

Ferner treten Probleme mit Kriminalität und Suchtverhalten signifikant weniger bei Geflüchteten auf, die privat Anschluss im Betrieb gefunden hatten (siehe Anhang 7). Die Eingliederung in ein soziales Umfeld über den Ausbildungsbetrieb bietet den Geflüchteten eine wichtige psychologische Stütze und erhöht gleichzeitig die Fallhöhe des gesellschaftlichen Absturzes, den ein strafrechtliches in Erscheinung treten zur Folge hätte. Verlässliche soziale Bindungen können daneben auch auf ganz praktische Weise einem kriminellen Fehlverhalten vorbeugen, wenn sich der Auszubildende beispielsweise in akuter (Geld-)Not Hilfe bei seinen Kollegen suchen kann anstatt auf illegale Mittel zurückzugreifen.

Gleiches gilt für Geflüchtete, denen ein betrieblicher Mentor als Ansprechpartner an die Seite gestellt worden war. Auch hier findet sich eine mildernde Wirkung eines Mentors auf Probleme in den beiden betrachteten Bereichen (siehe Anhang 9).

Eine Regressionsanalyse zeigt zudem, dass die ohnehin schon kaum vorhandene Problematik in diesem Bereich mit zunehmendem Schulabschluss merklich abnimmt (siehe Anhang 19).

Daneben deutet die Varianzanalyse auf einen statistisch signifikanten Zusammenhang zwischen dem rechtlichen Status des Geflüchteten und dem Auftreten von kriminellem Fehlverhalten oder Suchtverhalten hin (siehe Anhang 21). Geflüchtete, die lediglich eine Aufenthaltsgestattung oder Duldung besitzen treten diesbezüglich häufiger in Erscheinung als solche, die bereits eine rechtsgültige Aufenthaltserlaubnis in Deutschland besitzen. Dieser Zusammenhang lässt sich vermutlich ebenfalls über die Fallhöhe des mit einem strafrechtlich relevanten Fehlverhalten verbundenen Absturzes erklären. Bereits anerkannte Geflüchtete müssen dabei neben dem Verlust des Ausbildungsplatzes zusätzlich einen Verlust ihres oftmals hart erkämpften Aufenthaltstitels fürchten.

Ebenfalls zeigt die Varianzanalyse einen signifikanten Einfluss des Weges der Vermittlung des Geflüchteten an den Betrieb. So treten bei Auszubildenden, die dem Betrieb über Freunde, Bekannte und Mitarbeiter oder ehrenamtliche Helferkreise vermittelt wurden deutlich weniger Probleme im Zusammenhang mit Kriminalität oder Suchtverhalten auf, als bei solchen, die über die Arbeitsagentur an den Betrieb vermittelt wurden. Hier zeigt sich erneut der positive Effekt des persönlichen Kontakts mit den Geflüchteten. Sowohl das nähere Umfeld des Betriebes als auch die Helferkreise scheinen sich wesentlich genauer mit den Geflüchteten auseinanderzusetzen und so sicher gehen zu können, den Betrieben nur solche Auszubildenden zu vermitteln, von den sie mit hoher Gewissheit sagen können, dass diese nicht zu derartigem Fehlverhalten neigen.

4.3.4 Kultur und Traditionen

In der Gesamtschau aller abgefragten Lösungsursachen lässt sich feststellen, dass kulturell bedingte Konflikte lediglich eine sehr untergeordnete Rolle einnehmen. Mit einem Mittelwert von 2,26 wurde in dieser Kategorie eine *mangelnde Kritikfähigkeit* der Auszubildenden am relevantesten eingestuft.

Erwartungsgemäß zeigt der t-Test der Mittelwerte, dass Betriebe, die bei ihrem Auszubildenden einen solchen Mangel an Kritikfähigkeit anprangerten auch signifikant häufiger die Beendigung des Ausbildungsverhältnisses initiierten (siehe Anhang 6).

Abermals ergibt die Analyse einen positiven Einfluss von privatem Anschluss am Arbeitsplatz (siehe Anhang 7). Geflüchteten, die sozial in ihrem Arbeitsumfeld integriert waren, wurde seltener mangelnde Kritikfähigkeit attestiert. Erneut ist hier ein wechselseitiger Zusammenhang naheliegend. Auszubildenden, die bereits von Anfang an durch Unfähigkeit mit Kritik umzugehen in Erscheinung treten, wird es auch deutlich schwerer fallen, sich im Kollegenkreis sozial zu vernetzen. Gleichzeitig ist der Betrieb bei der Bewertung der Kritikfähigkeit eines gut integrierten und beliebten Kollegen unter Umständen etwas wohlwollender gesinnt.

Auch die Zusammenarbeit mit Frauen im Unternehmen stellte für die überwiegende Mehrzahl der Auszubildenden kein Problem dar. Nichtsdestotrotz äußerten knapp 10 % der Betriebe, *Schwierigkeiten im Umgang mit weiblichen Kollegen und Führungskräften* seien von großer oder sehr großer Relevanz für den Ausbildungsabbruch gewesen.

Erneut gingen die Vertragslösungen für den Fall, dass diesbezüglich Grund zur Beanstandung gegeben war, signifikant häufiger von Seiten des Betriebes aus (siehe Anhang 6).

Ebenfalls deutet die Varianzanalyse auf signifikante Unterschiede zwischen den einzelnen Gewerken hin (siehe Anhang 21). Besonders in Gewerken, die tendenziell mehr Frauen beschäftigen, wie das Friseurhandwerk oder Gewerke aus dem Lebensmittelgewerbe, wurden Probleme im Umgang und der Zusammenarbeit mit Frauen angeprangert. Dies könnte darauf hindeuten, dass in zahlreichen Betrieben, in denen keine Probleme in diesem Bereich aufgetreten waren, schlicht keine oder nur sehr wenige Frauen beschäftigt waren und ein mögliches Konfliktpotenzial diesbezüglich von vornherein nicht gegeben war. Diese naheliegende Interpretation der Daten relativiert die zunächst gering erscheinende Relevanz dieser Kategorie und könnte darauf hindeuten, dass problematische Ansichten der Geflüchteten hier doch struktureller Natur sind und höheres Konfliktpotenzial beherbergen. So liegt der Mittelwert der Angaben zu dieser Frage in den besagten Gewerken mit 2,5 auch deutlich höher und ist damit im Vergleich zu anderen Lösungsursachen durchaus von Relevanz.

Konflikte darüber, dass bestimmte *Ausbildungstätigkeiten nicht mit den religiösen Wertvorstellungen des Auszubildenden vereinbar* waren, spielten über alle Lösungsgründe hinweg die geringste Rolle. Dies deutet daraufhin, dass die Geflüchteten selbst durchaus eine gewisse Vorselektion der Ausbildungsberufe vornehmen und auch über die mit dem Beruf verbundenen Tätigkeiten ausreichend Bescheid wissen, um einschätzen zu können, inwieweit diese mit ihren religiösen Vorgaben und Restriktionen vereinbar sind.

Die Analyse der Mittelwerte ergibt für diesen Lösungsgrund, dass Betriebe, die angaben, den Geflüchteten vor allem aus sozialem Verantwortungsbewusstsein heraus angestellt zu haben, sich in signifikant geringerem Maße kritisch zu religiösen Verhaltensweisen des Auszubildenden äußerten. Diese Betriebe scheinen den religiösen Besonderheiten und damit eventuell verbundenen Einschränkungen toleranter gegenüberzustehen.

Als letzter Punkt dieser Kategorie und des gesamten Fragebogens wurde ermittelt, inwieweit *inakzeptable Verhaltensweisen in Bezug auf Sauberkeit, Umweltbewusstsein und Energiesparen* von Relevanz für die vorzeitige Vertragslösung waren. Lediglich gut 5 % der Betriebe gaben an, hier mit großen oder sehr großen Problemen konfrontiert worden zu sein.

Das Ergebnis eines t-Tests der Mittelwerte spiegelt hier ebenfalls den positiven Einfluss privater Integration des Geflüchteten in den Kollegenkreis wider (siehe Anhang 7). Geflüchtete, die auch privat Anschluss am Arbeitsplatz gefunden hatten, gaben signifikant seltener Grund zu Beanstandungen in diesem Bereich. Unter Umständen tritt hier der direkte Einfluss der einheimischen Kollegen auf den Geflüchteten zutage, wenn die Kollegen ihn mit eher in westlichen Ländern verbreiteten Tugenden, wie umweltbewusstem und ressourcenschonendem Handeln vertraut machen.

Außerdem deutet die Varianzanalyse auch hier auf signifikante Unterschiede zwischen den einzelnen Gewerken hin (siehe Anhang 21). Es ist davon auszugehen, dass diese schlicht in der Natur des jeweiligen Handwerks begründet sind. So wurde Fehlverhalten in diesem Bereich beispielweise im Lebensmittelgewerbe, welches in besonderem Maße auf Sauberkeit und Keimfreiheit angewiesen ist, deutlich häufiger angeprangert, als in anderen Branchen. Besonders hoch wurde die Relevanz solcher Verhaltensweisen für das Scheitern der Ausbildung nachvollziehbarerweise auch im Gesundheitsgewerbe bewertet.

4.3.5 Zusammenfassung

Auch für den Bereich der persönlichen und kulturellen Ursachen liefert der vorliegende Abschnitt einen Kurzüberblick der wichtigsten Erkenntnisse:

- Vertragslösungen aufgrund der Wahl eines ungeeigneten Ausbildungsberufs finden wider Erwarten nicht häufiger von Seiten des Geflüchteten, als von Seiten des Betriebes statt.
- Privater Anschluss im Betrieb fördert eine subjektiv positive Bewertung des Ausbildungsverhältnisses sowohl auf Seiten des Auszubildenden als auch auf Seiten des Betriebes.
- Ausbildungsvorbereitende Praktika erhöhen die Zufriedenheit mit dem Ausbildungsberuf und beugen falschen Erwartungen vor.
- Ausbildungsverhältnisse, die aufgrund einer Vermittlung von Angehörigen, Freunden oder Bekannten zustande gekommen sind, scheitern signifikant seltener an falschen Vorstellungen, als dies bei Vermittlung über ehrenamtliche Helferkreise oder staatliche Institutionen der Fall ist.
- Alleinreisende Geflüchtete haben signifikant häufiger mit psychischen Problemen aufgrund traumatischer Erfahrungen auf der Flucht oder im Heimatland und aufgrund von Einsamkeit zu kämpfen.

- Unsicherheit bezüglich des Aufenthaltsstatus und die damit verbundene Angst vor Abschiebung lassen die Geflüchteten nicht nur bereits erlebte traumatische Ereignisse schlechter verarbeiten, sondern können auch ihrerseits selbst traumatische Wirkung haben.
- Die Verpflichtung Familienangehörige in der Heimat finanziell zu unterstützen, stellt eine nicht zu unterschätzende psychische Belastung für die Geflüchteten dar und führt zu signifikant mehr Ausbildungsabbrüchen aufgrund von finanziellen und familiären Problemen.
- Probleme mit Kriminalität und Suchtverhalten spielen für die vorzeitige Lösung von Ausbildungsverhältnissen so gut wie keine Rolle und lassen sich durch integrative Maßnahmen noch weiter verringern.
- Kulturelle Konflikte sind für vorzeitige Vertragslösungen ebenfalls nur von geringer Relevanz, besonders in Gewerken mit hohem Frauenanteil wurden allerdings vermehrt Probleme im Umgang mit weiblichen Kollegen und insbesondere Führungskräften geäußert.

4.4 Rechtliche und sonstige Ursachen

Auch wenn – wie aus Abbildung 27 ersichtlich – lediglich in gut 5 % der untersuchten Fälle aufenthaltsrechtliche Probleme unmittelbar ursächlich für den Abbruch der Ausbildung waren, so sind derartige Vertragslösungen sowohl aus betriebswirtschaftlicher als auch aus gesamtwirtschaftlicher Sicht besonders ärgerlich. Vor allem wenn von Seiten des Betriebes bereits zeitliche und persönliche Ressourcen in die Ausbildung investiert wurden, ist ein solches Scheitern aufgrund behördlicher Restriktionen über die Maßen frustrierend und wirkt sich unmittelbar negativ auf die Bereitschaft der Betriebe aus, zukünftig erneut Auszubildende mit Fluchthintergrund einzustellen. Die hohe Frustration auf Seiten der Betriebe schlug sich in der Umfrage auch darin nieder, dass mehr als die Hälfte der Betriebe, die angaben, das Ausbildungsverhältnis musste aus rechtlichen Gründen gelöst werden, ihren Unmut darüber zusätzlich mittels einer handschriftlichen Bemerkung neben der entsprechenden Frage äußerten. In der Regel wurde hier völliges Unverständnis für das Handeln der jeweiligen Behörden gezeigt und ausnahmslos geäußert, man hätte den Geflüchteten von Seiten des Betriebes sehr gerne weiter beschäftigt.

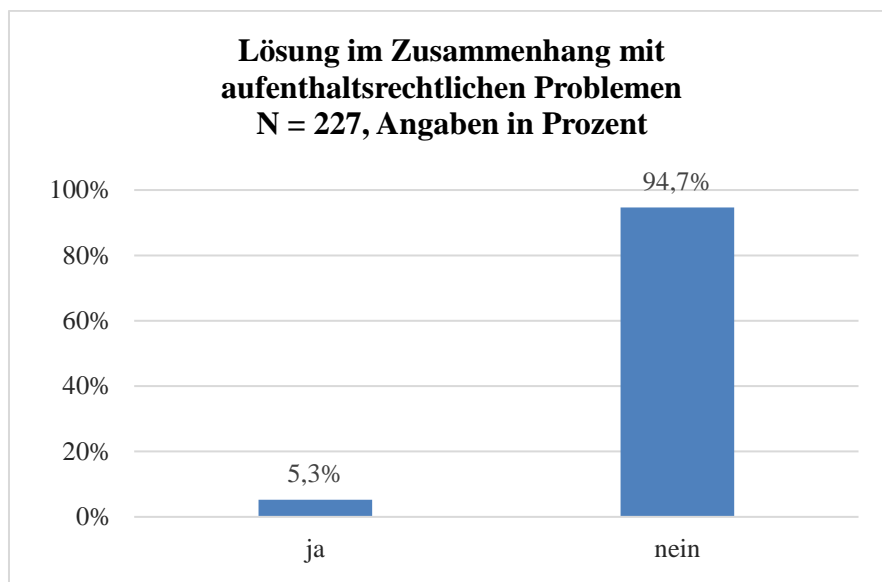


Abbildung 27: Lösung im Zusammenhang mit aufenthaltsrechtlichen Problemen

In zwei Fällen gaben die Betriebe außerdem handschriftlich an, eine auf der Flucht bzw. im Heimatland erlittene Verletzung sei ursächlich für die vorzeitige Beendigung des Ausbildungsverhältnisses gewesen. In einem Fall erläuterte der Betrieb, eine im Krieg erlittene Schussverletzung habe sich im Verlauf der Ausbildung entzündet und den Geflüchteten so zum Abbruch der Ausbildung gezwungen. In dem zweiten Fall wurden keine konkreten Angaben zur Art der Verletzung gemacht.

Ein Betrieb nannte ferner eine Verhaftung mit anschließender Verurteilung und Haftstrafe ursächlich für den Ausbildungsabbruch. Hier wurde zusätzlich kritisch angemerkt, dass der Betrieb von den Behörden nicht über die Verhaftung informiert worden war und deshalb zunächst keine Information über den Verbleib des Auszubildenden hatte. Auch auf explizite Nachfrage seien von behördlicher Seite keine Angaben gemacht worden.

5 Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen

Im Folgenden sollen die wichtigsten Erkenntnisse der Untersuchung noch einmal zusammengefasst werden. Dabei werden den identifizierten Hauptursachen für das Scheitern der Ausbildungsverhältnisse einige Handlungsempfehlungen an Politik, Handwerksorganisation und Betriebe gegenübergestellt (siehe Tabelle 2).

Herausforderungen	Handlungsempfehlungen
Ausbildungsreife Sprachkenntnisse	<ul style="list-style-type: none"> • Einteilung in Sprachkurse nach Lernlevel und Berufswunsch • Vermittlung von berufsspezifischem Fachvokabular • Formulierung von Prüfungsaufgaben in einfacher Sprache
Inhaltliche Verständniskompetenz des Berufsschulunterrichts	<ul style="list-style-type: none"> • Gesicherte schulische Vorkenntnisse • Finanzierung von zusätzlichem Nachhilfeunterricht • Unterstützung der Betriebe durch Behörden, Handwerksorganisation oder Ehrenamtliche
Falsche Vorstellungen vom Ausbildungsberuf und mangelndes Interesse an der Ausbildung	<ul style="list-style-type: none"> • Frühzeitige Berufsorientierung • Berufsvorbereitende (Schnupper-) Praktika • Soziale Integration in den Kollegenkreis • Vermittlung über Dritte, die sowohl mit dem Geflüchteten, als auch dem Betrieb vertraut sind
Fehlende Motivation zum Lernen und unzureichende Aufmerksamkeitsspanne / Konzentrationsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Soziale Integration in den Kollegenkreis • Ausbildung im Wunschberuf • Gesicherte schulische Vorkenntnisse
Disziplinprobleme, Fehlverhalten, Unpünktlichkeit und unentschuldigte Fehlzeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Erfahrene Ausbilder und hohe Ausbildungsqualität • Zuteilung eines betrieblichen Mentors
Fehlende Selbständigkeit, Selbstverantwortung und Eigeninitiative	<ul style="list-style-type: none"> • Klare Kommunikation der Erwartungen und Arbeitsaufgaben • Erfahrene Ausbilder
Mangelnde Kritikfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Soziale Integration am Arbeitsplatz • Klares Bewusstsein für kulturelle Unterschiede auf beiden Seiten
Schwierigkeiten im Umgang mit weiblichen Kolleginnen, Führungskräften und Lehrerinnen	<ul style="list-style-type: none"> • Klare Kommunikation eines modernen Rollenverständnisses • Keine fehlgeleitete Rücksichtnahme • Hohe formale Bildungsqualifikation • Geringe Bedeutung der Religion im Alltag
Unzureichende Ausbildungsvergütung	<ul style="list-style-type: none"> • Klare Kommunikation der Bedeutung einer abgeschlossenen Berufsausbildung für zukünftige Verdienst- und Karrieremöglichkeiten • Spezielle Unterstützung für alleinreisende Geflüchtete • Erleichterung des Familiennachzugs

Tabelle 2: Übersicht der Herausforderungen und Handlungsempfehlungen

Aus den Ergebnissen der Befragung lässt sich eindeutig ableiten, dass fehlende Sprachkenntnisse und eine mangelhafte schulische Vorbildung die beiden Hauptursachen für die hohe Abbruchquote bei der

handwerklichen Ausbildung geflüchteter Menschen sind. Nicht nur, um dem Berufsschulunterricht folgen zu können, sondern auch in der Praxis im Ausbildungsbetrieb – beispielsweise bei der Sicherheitsunterweisung für das Bedienen von Maschinen - sind fortgeschrittene deutsche Sprachkenntnisse unerlässlich. Um eine zu große zeitliche Belastung durch ausbildungsbegleitende Sprachförderung zu verhindern, sollte der Fokus hier auf Sprachkursen im Vorfeld der Ausbildung liegen, zum Beispiel im Rahmen ausbildungsvorbereitender Maßnahmen. Um auf die verschiedenen Ausgangsniveaus und Lerngeschwindigkeiten der Geflüchteten eingehen zu können, sollte im Vorfeld eine Einteilung in die Klassen nach Kompetenz vorgenommen werden. Auf diese Weise kann sichergestellt werden, dass diejenigen, die besonderer Förderung bedürfen, diese auch erhalten und gleichzeitig nicht den Lernfortschritt anderer behindern. Ebenso empfiehlt sich eine spezielle Konfiguration der Sprachkurse nach dem Berufswunsch der Geflüchteten. So kann bereits in ausbildungsvorbereitenden Kursen fachspezifisches Vokabular unterrichtet werden. Einige Experten fordern außerdem seit längerem, die Prüfungsaufgaben auch in einer Version in besonders einfacher Sprache auszufertigen, um den Geflüchteten das Verständnis zu erleichtern und den hohen Durchfallquoten in Zwischen- und Abschlussprüfungen entgegenzusteuern.⁶³

Ein ebenso zentrales Problem wie die häufig nicht ausbildungsreifen Sprachkenntnisse der Geflüchteten stellt deren mangelhafte schulische Vorbildung dar. Die nötige inhaltliche, mathematisch-logische und analytische Verständniskompetenz, um dem Berufsschulunterricht folgen zu können und Prüfungen zu bestehen ist in vielen Fällen faktisch nicht vorhanden. Eine schnelle Abhilfe ist hier in der Regel auch kaum möglich. Für einen relativ hohen Prozentsatz der nach Deutschland gekommenen Geflüchteten ist daher festzuhalten, dass eine erfolgreiche handwerkliche Berufsausbildung aufgrund fehlender schulischer Vorbildung kaum zu erreichen ist. Die vorliegende Analyse hat jedoch auch gezeigt, dass auch die Höhe der im Ausland erworbenen Schulabschlüsse ein zuverlässiger Indikator für die Fähigkeit des Geflüchteten in der Berufsschule zu bestehen ist. Hier bietet sich für die Betriebe immerhin ein Anhaltspunkt, durch eine a priori Selektion der Bewerber die Wahrscheinlichkeit eines Scheiterns der Ausbildung aus schulischen Gründen zu senken. Daneben konnte nachgewiesen werden, dass – vorausgesetzt ein gewisses Maß an Grundkenntnissen – zusätzlicher Nachhilfeunterricht durchaus seine Wirkung hat und ein Scheitern an schulischen Hürden statistisch unwahrscheinlicher macht.

Ferner zeigt die Untersuchung, dass einige Geflüchtete die Ausbildung mit falschen oder nicht vorhandenen Vorstellungen beginnen und dann erst nach Ausbildungsbeginn feststellen, dass der jeweilige Beruf nicht den eigenen Wünschen und Neigungen entspricht. Daraufhin wurde das Ausbildungsverhältnis in einigen Fällen direkt vom Auszubildenden wieder gelöst. In anderen Fällen manifestiert sich das fehlende Interesse an dem gewählten Ausbildungsberuf durch fehlende Motivation zum Lernen - sowohl in der Berufsschule als auch im Betrieb. Es gilt hier durch eine frühzeitige Berufsorientierung in der Schule und im Rahmen von ausbildungsvorbereitenden Maßnahmen, ein realistisches Bild der verschiedenen Handwerksberufe zu vermitteln. In diesem Zusammenhang offenbart sich in der Studie auch die positive Wirkung von berufsvorbereitenden Praktika. Daher ist es unerlässlich, dass von Seiten der Betriebe auch eine entsprechend hohe Zahl an Praktikumsplätzen für Geflüchtete zur Verfügung gestellt wird. Ebenso hat die Untersuchung gezeigt, dass Ausbildungsverhältnisse, die über Freunde, Bekannte oder Angehörige vermittelt wurden deutlich seltener an mangelndem Interesse scheitern. Dritte, die sowohl mit dem Betrieb, als auch mit dem Geflüchteten vertraut sind scheinen demnach ein gutes Händchen zu besitzen, wenn es darum geht die Interessen des Geflüchteten und die Anforderungen des Betriebes einzuschätzen und so Möglichkeiten zur Zusammenarbeit zum beiderseitigen Vorteil zu identifizieren.

⁶³ Vgl. Glasl (2017), S.37.

Die vorliegende Studie hat auch gezeigt, dass es in einigen der untersuchten Ausbildungsverhältnisse zu Konflikten aufgrund von Disziplinproblemen mit dem Auszubildenden kam. Besonders häufig wurden hier Unpünktlichkeit und unentschuldigte Fehlzeiten genannt. Diesbezüglich unterscheiden sich die Geflüchteten allerdings nicht von den einheimischen Auszubildenden. Auch hier klagten Betriebe seit einigen Jahren vermehrt über zunehmende Disziplinlosigkeit.⁶⁴ Die Ergebnisse zeigen, dass die Zuteilung eines betrieblichen Mentors, der einerseits klar und bestimmt die von Betriebsseite gestellten Erwartungen kommuniziert aber andererseits auch als vertrauensvoller Ansprechpartner bei Problemen zur Verfügung steht, die Probleme in diesem Bereich signifikant mindert. Zusätzlich zeigt sich die Bedeutung von Erfahrung auf Seiten der Ausbilder. In Betrieben, die bereits seit vielen Jahren Lehrlinge ausbilden, wurde deutlich weniger über disziplinarische Probleme mit den Geflüchteten geklagt.

Eine weitere Herausforderung im Rahmen der beruflichen Ausbildung von Geflüchteten ist den Ergebnissen dieser Studie zufolge der Umgang mit einer von den Auszubildenden nur unzureichend an den Tag gelegten Selbständigkeit und Eigenverantwortung. Eine klare Kommunikation der Erwartungen und Arbeitsaufgaben ist hier essentiell, um einerseits die Geflüchteten nicht zu überfordern und andererseits Enttäuschung über deren Leistung im Betrieb zu vermeiden. Die vorliegende Analyse zeigt außerdem, dass erfahrene Ausbilder die zu erwartenden Leistungen der Auszubildenden offenbar deutlich realistischer einschätzen können und Aufgabenstellungen besser kommunizieren. In der Folge stellt sich auch seltener Enttäuschung über die Leistung des Auszubildenden auf Seiten des Betriebes ein.

Darüber hinaus kann aus der Analyse der beantworteten Fragebögen der klare Schluss gezogen werden, dass Probleme aufgrund kultureller Unterschiede nur in äußerst geringem Maße ursächlich für das Scheitern von Ausbildungsverhältnissen mit Geflüchteten waren. Der einzige Punkt, der in diesem Zusammenhang mehrmals von den Betrieben genannt wurde, war eine mangelnde Kritikfähigkeit seitens der Auszubildenden mit Fluchthintergrund. Die Konfrontation mit in Deutschland typischerweise sehr direkt geäußelter Kritik, stellt für viele Geflüchtete zu Beginn einen häufig nur schwer nachvollziehbaren Affront dar. Vielfach fühlen sich die Geflüchteten in der Folge persönlich angegriffen und sind entsprechend nachtragend. Die einheimische Belegschaft hingegen kann nicht nachvollziehen, warum der Geflüchtete auch bei aus ihrer Sicht gerechtfertigter und zurückhaltend geäußelter Kritik über einen längeren Zeitraum beleidigt ist. Hier gilt es, Abhilfe zu schaffen und Missverständnisse von vorn herein möglichst zu vermeiden, indem auf beiden Seiten das Bewusstsein für derartige kulturelle Unterschiede erhöht wird. Nicht nur der Geflüchtete selbst sollte durch den Besuch von Integrationskursen auf die kulturellen Besonderheiten Deutschlands vorbereitet werden, auch die einheimische Belegschaft sollte zumindest kurz auf mögliche Irritationen und Eigenheiten bei der Zusammenarbeit mit Auszubildenden aus anderen Kulturkreisen vorbereitet werden. Eine Erhöhung des Bewusstseins ist hier allerdings nicht mit der Forderung übertriebener Rücksichtnahme seitens der Belegschaft auf jegliche kulturelle Eigenheiten des Auszubildenden gleichzusetzen. Diesbezüglich gilt es für die Betriebsführung ein ausgewogenes Maß zu finden, um nicht den Eindruck einer Übervorteilung des Geflüchteten entstehen zu lassen und so Ressentiments und Neid in der Belegschaft zu schüren. Der Analyse zufolge ist nämlich eine erfolgreiche soziale Integration des Auszubildenden in den Kollegenkreis das eindeutig beste Mittel, um kulturelle Differenzen und Missverständnisse zu vermeiden.

Gerade in Berufen die traditionell eine hohe Frauenquote aufweisen traten allerdings vermehrt Probleme mit veralteten und patriarchalischen Geschlechterrollen auf Seiten der Geflüchteten auf. Hiergegen hilft lediglich die klare Kommunikation eines modernen Geschlechterverständnisses und wiederholtes sowie

⁶⁴ Vgl. WirtschaftsWoche (2018).

unbedingtes Einfordern einer entsprechenden Akzeptanz durch die Auszubildenden. Jedwede Rücksichtnahme in diesem Bereich, beispielweise durch einen Ersatz der Ausbilderin durch einen Ausbilder ist an dieser Stelle fehlgeleitet und wird nur dazu führen, problematische Frauenbilder weiter zu verhärten. Eine a priori Einschätzung des Konfliktpotenzials eines Auszubildenden in diesem Bereich zu treffen wird für die Betriebe aber nur schwer möglich sein. Vorangegangene Untersuchungen haben allerdings zum einen ergeben, dass Personen, die ihren Alltag stark an religiösen Vorschriften ausrichten, insgesamt deutlich traditionellere Einstellungen zu Geschlechterrollen vertreten.⁶⁵ Darüber hinaus wurde festgestellt, dass Personen mit hohem Bildungsabschluss eher liberale Rollenbilder vertreten und häufiger die Chancengleichheit von Frau und Mann befürworten.⁶⁶

Da viele Geflüchtete unter einem enormen Druck stehen, in Deutschland möglichst schnell Geld zu verdienen, um die Kosten ihrer Flucht zu refinanzieren und ihre Familien in den Heimatländern zu unterstützen, stellt die vergleichsweise geringe Vergütung, die ein Auszubildender naturgemäß erhält, ebenfalls ein Hemmnis dar, Geflüchtete erfolgreich zu Handwerksgehilfen auszubilden. Besonders alleinreisende Geflüchtete stehen in der Verantwortung und Schuld ihrer Familien, die häufig unter größten finanziellen Anstrengungen die Flucht eines Familienmitglieds finanziert haben. Da ein generelles Anheben des Vergütungsniveaus von Auszubildenden im Handwerk (besonders in dem Maße welches hier von Nöten wäre) weder wirtschaftlich umsetzbar noch gesellschaftspolitisch gewollt ist, lassen sich diesbezügliche Probleme nur durch anderweitige (staatliche) Unterstützungsleistungen nachhaltig lösen. Besondere Förderprogramme für Alleinreisende und eine Erleichterung des Familiennachzugs sind hier denkbare Anknüpfungspunkte. Um Geflüchtete, die nicht unter unmittelbarem finanziellem Druck stehen in der Ausbildung halten zu können und nicht an besser vergütete Hilfsarbeiteranstellungen zu verlieren, gilt es aber in jedem Fall, die Wichtigkeit einer abgeschlossenen Berufsausbildung für die zukünftigen Verdienst- und Karrierechancen in Deutschland von Beginn an klar zu kommunizieren.

Abschließend kann festgestellt werden, dass sich Geflüchtete in Bezug auf eine Vielzahl der Probleme, die zu einem vorzeitigen Scheitern der Ausbildung führen, nur wenig von einheimischen Auszubildenden unterscheiden. Kritik an fehlender Eigeninitiative, Disziplin und Pünktlichkeit wird seit jeher an Auszubildenden geübt und trifft einheimische Auszubildende ebenso wie Auszubildende mit Fluchthintergrund. Wichtig ist den Geflüchteten in diesen Bereichen nicht unterbewusst weniger Nachsicht entgegenzubringen. Das Mehr an Aufwand, das mit der Ausbildung eines Geflüchteten für die Betriebe einhergeht, sollte sich nicht in ungerechtfertigt höheren Erwartungen an deren Sozialverhalten niederschlagen. Auch die Bedeutung der Berufsorientierung und der Wunsch der Geflüchteten ihre individuellen Interessen, Fähigkeiten und Neigungen in der Ausbildung widergespiegelt zu sehen ist unter einheimischen Auszubildenden ebenso verbreitet und nur allzu verständlich. Ferner spielten kulturelle Probleme mit Ausnahme des teilweise tatsächlich rückständigen Frauenbildes bei den Ursachen für die untersuchten Ausbildungsabbrüche nur eine sehr untergeordnete Rolle. Gleiches gilt für psychische Probleme aufgrund traumatischer Erfahrungen im Heimatland oder auf der Flucht.

Problematisch sind allerdings häufig die bei Ausbildungsbeginn noch ungenügenden Sprachkenntnisse. Um Frustration und Abgehängtwerden in der Berufsschule sowie soziale Isolation am Arbeitsplatz zu vermeiden, gilt es hier, die Geflüchteten möglichst im Vorfeld der Ausbildung auf ein ausreichendes Niveau zu heben.

Das eindeutig größte Hindernis auf dem Weg zu einer erfolgreichen Berufsausbildung geflüchteter Menschen stellt aber deren häufig mangelhafte schulische Vorbildung dar. Da aber Lerndefizite im

⁶⁵ Vgl. Becher / El-Menouar (2014), S. 179.

⁶⁶ Vgl. Becher / El-Menouar (2014), S. 5f.

Bereich von 5 oder mehr Schuljahren nicht innerhalb weniger Monate nach Ankunft in Deutschland ausgeglichen werden können, muss unter dem Strich eingestanden werden, dass ein nicht geringer Prozentsatz der nach Deutschland gekommenen Schutzsuchenden zumindest mittelfristig nicht für eine duale Berufsausbildung nach deutschem Standard geeignet ist. Politik, Wirtschaft und Gesellschaft sollten sich in diesem Punkt gleichermaßen ehrlich machen und sich im Rahmen der Ausbildungsförderung für Geflüchtete auf diejenigen konzentrieren, die aufgrund ihres schulischen Bildungsstandes auch eine realistische Chance besitzen, diese erfolgreich abzuschließen. Gleichzeitig gilt es Wege zu finden auch diejenigen Geflüchteten, die nicht über eine solche Vorbildung verfügen in den Arbeitsmarkt zu integrieren – beispielsweise über eine Anstellung als Hilfsarbeiter.

Literaturverzeichnis

Baumann, Barbara / Riedl, Alfred (2016): Neu zugewanderte Jugendliche und junge Erwachsene an Berufsschulen: Ergebnisse einer Befragung zu Sprach- und Bildungsbiografien, Beiträge zur Arbeits-, Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 34, Frankfurt am Main 2016.

Becher, Inna / El-Menouar, Yasemin (2014): Geschlechterrollen bei Deutschen und Zuwanderern christlicher und muslimischer Religionszugehörigkeit, Forschungsbericht 21, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, Nürnberg 2014.

Brücker, Herbert / Kunert, Astrid / Mangold, Ulrike / Kalusche, Barbara / Siegert, Manuel / Schupp, Jürgen (2016): Geflüchtete Menschen in Deutschland – eine qualitative Befragung, IAB-Forschungsbericht 9/2016, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg 2019.

Brücker, Herbert / Croisier, Johannes / Koyakova, Yuliya / Kröger, Hannes / Pietratuono, Giuseppe / Rother, Nina / Schupp, Jürgen (2019): Zweite Welle der IAB-DAMF-SOEP-Befragung – Geflüchtete machen Fortschritte bei Sprache und Beschäftigung, IAB-Kurzbericht 3/2019, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Nürnberg 2019.

Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (2019): Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung, Städte und Gemeinden, URL: <https://www.bbsr.bund.de/BBSR/DE/Stadtentwicklung/StadtentwicklungDeutschland/staedte-gemeinden/staedte-gemeinden-node.html>, 15.11.2019, 14:00 Uhr.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2018): Datensystem Auszubildende (DAZUBI) – Zusatztabelle, Ausländische Auszubildende in der dualen Berufsausbildung nach einzelnen Nationalitäten, Deutschland 2008 bis 2017, URL: https://www2.bibb.de/bibbtools/dokumente/xls/dazubi_zusatztabelle_nationalitaeten_2008-2017.xls, 07.01.20, 14:00 Uhr.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2019): Initiative Klischeefrei – Nationale Kooperationen zur Berufs- und Studienwahl, Faktenblätter, Betriebliche Ausbildung, URL: https://www.klischeefrei.de/dokumente/pdf/a41_klischeefrei_181116_Faktenblatt_10_UA_Betriebliche_Berufsausbildung.pdf, 11.11.2019, 13:45 Uhr.

Bundesinstitut für Berufsbildung (2020): Systematische Indikatorenbeschreibung: (Vertrags-) Lösungsquote (LQneu), URL: <https://www.bibb.de/de/4705.php>, 28.02.2020, 10:30 Uhr.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2019): Berufsbildungsbericht 2019, Bonn, 2019.

Deutsche Handwerkszeitung (2018): Die beliebtesten Ausbildungsberufe im Handwerk, Artikel vom 13.03.2018, URL: <https://www.deutsche-handwerks-zeitung.de/die-zehn-beliebtesten-lehrberufe-im-handwerk/150/9447/177834>, 18.11.2019, 16:15 Uhr.

Dionisius, Regina / Matthes, Stephanie / Neises, Frank (2018): Weniger Geflüchtete im Übergangsbereich, mehr in Berufsausbildung? Welchen Hinweis liefern amtliche Statistiken?, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn 2018.

Fegert, Jörg M. / Ziegenhain, Ute / Goldbeck, Lutz (2013): Traumatisierte Kinder und Jugendliche in Deutschland – Analysen und Empfehlungen zu Versorgung und Betreuung, 2. Auflage, Belz Juventa, Weinheim 2013.

Flake, Regina / Jambo, Svenja / Pierenkemper, Sarah / Placke, Beate / Werner, Dirk (2017): Engagement von Unternehmen bei der Integration von Flüchtlingen – Erfahrungen, Hemmnisse und Anreize, Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung, Institut der deutschen Wirtschaft, Köln 2017.

Glasl, Markus (2017): Potenzial von jungen Flüchtlingen für eine Ausbildung im Handwerk – Ergebnisse einer empirischen Untersuchung, Ludwig-Fröhler-Institut, München 2017.

Global Change Data Lab (2018): Our World in Data – Literacy, Cross-country-literacy-rates, URL: <https://ourworldindata.org/literacy>, 16.12.2019, 17:40 Uhr.

Greilinger, Andrea (2019): Vorzeitige Vertragslösungen in der betrieblichen Ausbildung – Erkenntnisse zu Berufs- und Betriebswechsell in- und außerhalb des Handwerks, Ludwig-Fröhler-Institut, München 2019.

Kiziak, Tanja / Sixtus, Frederick / Klingholz, Reiner (2019): Von individuellen und institutionellen Hürden – Der lange Weg zur Arbeitsmarktintegration Geflüchteter, Discussion Paper Nr. 23, Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung, Berlin 2019.

Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (2018): Vorausberechnung der Schüler- und Absolventenzahlen 2016 bis 2030, Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz, 213, URL: https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Statistik/Dokumentationen/Dok_213_Vorausberechnung_der_Schueler-und_Absolventen.pdf, 04.11.2019, 13:10 Uhr.

Statista (2019): Verteilung der Asylbewerber in Deutschland nach Geschlecht innerhalb verschiedener Altersgruppen im Jahr 2019, URL: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/452165/umfrage/asylbewerber-in-deutschland-nach-geschlecht-innerhalb-altersgruppen/>, 11.11.2019, 13:45 Uhr.

Statistisches Bundesamt (2019a): Berufsbildungsstatistik, URL: <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online?language=de&sequenz=statistikTabellen&selectionname=21211>, 18.11.2019, 10:15 Uhr.

Statistisches Bundesamt (2019b): Migration und Integration, Schutzsuchende nach Schutzstatus, Regionen und Herkunftsländern, URL: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Tabellen/schutzsuchende-staatsangehoerigkeit-schutzstatus.html>, 18.11.2019, 11:30 Uhr.

Stormer, Christian (2018): Afghanistan – Sie geben nicht auf, in: Die Zeit, Nr.01/2018.

Tachkov, Philipp (2016): Integration von Flüchtlingen in Mittelständische Betriebe – Ergebnisse einer Interviewreihe mit Geschäftsführern und Personalverantwortlichen, Informationsdossier Kompetenzzentrum Zukunftsfähige Arbeit in Rheinland-Pfalz, Ludwigshafen am Rhein 2016.

WirtschaftsWoche (2018): Viele Jugendliche müssen erst einmal Disziplin lernen, Interview vom 23.04.2018, URL: <https://www.wiwo.de/erfolg/beruf/auszubildende-viele-jugendliche-muessen-erst-einmal-disziplin-lernen/21192120.html>, 07.01.2020, 10:45 Uhr.

Wößmann, Ludger (2016): Bildung als Schlüssel zur Integration: Nur eine realistische Flüchtlingspolitik wird Erfolg haben, ifo-Schnelldienst 1/2016, Jahrgang 69.

Zentralverband des Deutschen Handwerks (2018): Kennzahlen des Handwerks – Wirtschaftlicher Stellenwert des Handwerks 2018, URL: <https://www.zdh.de/daten-fakten/kennzahlen-des-handwerks/>, 04.11.2019, 11:25 Uhr.

Anhang

Anhang 1: Abdruck des versendeten Fragebogens



Ludwig-Fröhler-Institut | Max-Joseph-Str. 4 | 80333 München

Benedikt Tratt
Wissenschaftlicher
Mitarbeiter
+49 (0)89 - 51 55 60 87
tratt@lfi-muenchen.de

München, den 17. September 2019

Ursachen für Ausbildungsabbrüche von Geflüchteten

Sehr geehrte Betriebsinhaberin, sehr geehrter Betriebsinhaber,

um verlässliche Daten für die politische Arbeit sowie Informationen über den Unterstützungsbedarf der Betriebe zu erhalten, hat die **Arbeitsgemeinschaft der Bayerischen Handwerkskammern** unser Institut mit der **wissenschaftlichen Untersuchung der Ursachen von Ausbildungsabbrüchen und vorzeitigen Vertragslösungen geflüchteter Menschen im Handwerk** beauftragt.

Hierzu führen wir eine Befragung von betroffenen Handwerksbetrieben durch. Um eine verlässliche Datenbasis für unsere Untersuchung zu erhalten, sind wir auf die Mitarbeit möglichst aller Betriebe angewiesen. Deshalb möchten wir Sie bitten, den beiliegenden Fragebogen **bis spätestens 14. Oktober 2019** auszufüllen und uns per Fax an +49 (0)89 51 55 60 77 oder Email an befragung@lfi-muenchen.de zurückzusenden. Die Auswertung erfolgt vollständig anonym und Ihre Angaben werden selbstverständlich vertraulich behandelt und keinesfalls an Dritte weitergegeben.

Die wichtigsten Ergebnisse der Befragung werden in einem Untersuchungsbericht zusammengefasst, der u.a. über unsere Internetseite veröffentlicht wird. Er soll den Handwerksverbänden helfen, die **Beratung und Unterstützung der Mitgliedsbetriebe** zu optimieren.

Zum Schluss möchten wir uns im Voraus ganz herzlich für Ihre Unterstützung bedanken.

Mit freundlichen Grüßen

Prof. Dr. Gunther Friedl
(Institutsleiter)

Benedikt Tratt
(Projektleiter)

Ludwig-Fröhler-Institut
Forschungsinstitut im
Deutschen Handwerksinstitut
Leitung: Prof. Dr. Gunther Friedl
Max-Joseph-Str. 4
80333 München
www.lfi-muenchen.de
info@lfi-muenchen.de
Tel: +49 (0)89 - 51 55 60 - 70
Fax: +49 (0)89 - 51 55 60 - 77

Gefördert durch



gefördert durch den Minister
des Innern des Bundeslandes



Anleitung zum Ausfüllen des Fragebogens:

1. Der Fragebogen ist so angelegt, dass er leicht und schnell auszufüllen ist, in der Regel durch einfaches Ankreuzen. Fragen ohne Antwortvorgaben füllen Sie einfach handschriftlich aus.
2. Auch unvollständig ausgefüllte Fragebögen sind für unsere Arbeit von großer Bedeutung. Falls Sie die eine oder andere Frage nicht beantworten können, so überspringen Sie diese einfach.
3. Bitte füllen Sie die fünf Seiten des Fragebogens nacheinander von Seite 1 bis Seite 5 aus.

1. Allgemeine Angaben zu Ihrem Unternehmen

1.1 In welcher Branche ist Ihr Unternehmen tätig?

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Bauhauptgewerbe | <input type="checkbox"/> Kraftfahrzeuggewerbe |
| <input type="checkbox"/> Ausbaugewerbe | <input type="checkbox"/> Lebensmittelgewerbe |
| <input type="checkbox"/> Handwerke für den gewerblichen Bedarf | <input type="checkbox"/> Gesundheitsgewerbe |
| <input type="checkbox"/> Handwerke für den privaten Bedarf | <input type="checkbox"/> Sonstige (bitte angeben) _____ |

1.2 Wie viele Personen beschäftigen Sie derzeit in Ihrem Unternehmen?

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> weniger als 5 | <input type="checkbox"/> zwischen 20 und 49 |
| <input type="checkbox"/> zwischen 5 und 9 | <input type="checkbox"/> zwischen 50 und 99 |
| <input type="checkbox"/> zwischen 10 und 19 | <input type="checkbox"/> 100 oder mehr |

1.3 Befindet sich Ihr Betrieb in einer Stadt mit mehr als 100.000 Einwohnern?

- | | |
|-----------------------------|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nein |
|-----------------------------|-------------------------------|

1.4 Wie lange bildet Ihr Unternehmen bereits aus?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> seit weniger als 3 Jahren | <input type="checkbox"/> zwischen 10 und 25 Jahren |
| <input type="checkbox"/> zwischen 3 und 9 Jahren | <input type="checkbox"/> seit mehr als 25 Jahren |

1.5 Konnten Sie in den vergangenen 4 Jahren alle offenen Ausbildungsstellen besetzen?

- | | |
|-----------------------------|-------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ja | <input type="checkbox"/> nein |
|-----------------------------|-------------------------------|

1.6 Wie viele Auszubildende haben in den letzten 4 Jahren eine Ausbildung in Ihrem Betrieb begonnen?

1.7 Wie viele davon waren Geflüchtete? _____

1.8 Wie viele dieser Auszubildenden mit Geflüchteten wurden vorzeitig gelöst? _____

1.9 Was hat Sie dazu bewegt, einen Menschen* mit Fluchthintergrund einzustellen? (Mehrfachnennungen sind möglich)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Schwierigkeiten, andere Auszubildende zu finden | <input type="checkbox"/> Fluchthintergrund hat bei der Entscheidung keine Rolle gespielt |
| <input type="checkbox"/> soziale Verantwortung | <input type="checkbox"/> andere Gründe (bitte angeben) _____ |

Bitte beantworten Sie alle folgenden Fragen in Bezug auf den letzten Auszubildenden mit Fluchthintergrund, bei dem das Auszubildendenverhältnis vorzeitig gelöst wurde.

2. Persönliche Daten zum Auszubildenden und allgemeine Angaben zur Vertragslösung

2.1 In welchem Ausbildungsberuf befand sich der Geflüchtete, dessen Auszubildendenverhältnis vorzeitig gelöst wurde?

* Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird im Folgenden auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Wenn von „dem Auszubildenden / Geflüchteten“ gesprochen wird, beinhaltet das selbstverständlich auch weibliche Auszubildende und Geflüchtete.

2.2 Bitte geben Sie das Geschlecht des Auszubildenden an:

- männlich weiblich

2.3 Wie alt war der Auszubildende bei Ausbildungsbeginn? _____

2.4 Aus welchem Herkunftsland kam der Auszubildende?

- Afghanistan Irak Nigeria Somalia
 Eritrea Iran Pakistan Syrien

2.5 Hatte der Auszubildende Familie in seinem Herkunftsland, die er finanziell unterstützen musste?
(Mehrfachnennungen sind möglich)

- nein Sonstige Familienangehörige
 Partner und / oder Kinder weiß nicht
 Eltern und / oder Geschwister

2.6 Wissen Sie, ob der Auszubildende alleine nach Deutschland gekommen ist?

- Er kam allein. Er kam in Begleitung seiner Familie.
 Er kam allein, aber hatte bereits Bezugspersonen in Deutschland. Er kam allein, aber ein Familiennachzug ist bereits erfolgt.
 Er kam in Begleitung von Bekannten. weiß nicht

2.7 Welchen rechtlichen Status besaß der Auszubildende bei Ausbildungsbeginn?

- Aufenthaltsgestattung (Asylantrag gestellt, aber Verfahren noch nicht abgeschlossen)
 Duldung (Asylantrag abgelehnt, aber Abschiebung ausgesetzt)
 Aufenthaltserlaubnis für mind. 1 Jahr (subsidiärer Schutz oder Abschiebungsverbot)
 Aufenthaltserlaubnis für mind. 3 Jahre (positiver Asylbescheid)

2.8 Besaß der Auszubildende einen anerkannten Schulabschluss?

- kein Schulabschluss Qualifizierender Hauptschulabschluss
 Grundschule Mittlerer Schulabschluss (Realschule)
 Mittelschule / Hauptschule (ohne Quali) (Fach-)Abitur

2.9 Wie kam der Kontakt mit dem Auszubildenden zustande?

- Vermittlung über Arbeitsagentur oder Handwerksorganisation
 Vermittlung durch Angehörige / Freunde / Bekannte / Mitarbeiter
 Vermittlung durch Helferkreise / Ehrenamtliche
 formelle Bewerbung auf eine ausgeschriebene Stelle

2.10 Hat der Auszubildende vor Beginn der Ausbildung ein Praktikum, Probearbeiten oder Ähnliches absolviert?

- ja nein

2.11 Auf wessen Wunsch hin wurde das Ausbildungsverhältnis gelöst?

- auf Wunsch des Auszubildenden auf Wunsch des Betriebes

2.12 Wann hat die Vertragslösung stattgefunden?

- in der Probezeit im zweiten Lehrjahr
 im ersten Lehrjahr im dritten Lehrjahr oder später

2.13 Fand die Vertragslösung im Zusammenhang mit einer Prüfung statt?

- ja (Zwischenprüfung), weil _____ ja (Abschlussprüfung), weil _____
 nein

2.14 Musste das Ausbildungsverhältnis aufgrund des Verlustes des Aufenthaltsstatus oder der Abschiebung des Auszubildenden gelöst werden?

- ja nein

2.15 Wissen Sie, welchen beruflichen Weg der Auszubildende nach der Vertragslösung eingeschlagen hat?

- im Betrieb als Hilfsarbeiter angestellt arbeitssuchend
 eine Ausbildung im selben Gewerk begonnen eine Ausbildung in einem anderen Gewerk begonnen
 Sonstige (bitte angeben): _____ weiß nicht

2.16 Planen Sie in Zukunft erneut einen Ausbildungsplatz mit einem Geflüchteten zu besetzen?

- ja nein

3. Fragen zu den in Anspruch genommenen Unterstützungsleistungen

3.1 Hat der Auszubildende vor oder während der Ausbildung einen Sprachkurs besucht?

- ja, vor Ausbildungsbeginn ja, während der Ausbildung
 ja, beides nein

3.2 Hat der Auszubildende vor Beginn der Ausbildung an berufs- & ausbildungsvorbereitenden Maßnahmen teilgenommen (z.B. Einstiegsqualifizierung, Berufsintegrationsklasse)?

- ja nein

3.3 Falls ja, welche Maßnahmen waren dies?

3.4 Hat der Auszubildende während der Ausbildung an ausbildungsbegleitenden Maßnahmen teilgenommen (z.B. Assistierte Ausbildung, Berufseinstiegsbegleitung)?

- ja nein

3.5 Falls ja, welche Maßnahmen waren dies?

3.6 Hat der Auszubildende zusätzlichen Nachhilfeunterricht erhalten?

- ja, betrieblich finanziert ja, öffentlich finanziert
 ja, von externen Ehrenamtlichen nein

3.7 Hatte der Auszubildende einen betrieblichen Mentor / Kümmerer?

- ja nein

3.8 Haben Sie als Betrieb vor oder während der Ausbildung externe Unterstützung erhalten?

- ja, von Ehrenamtlichen ja, von Behörden
 ja, von der Handwerksorganisation nein
(Kammern, Verbände, Innungen)

3.9 Hat der Auszubildende auch privat Anschluss im Betrieb gefunden?

- ja nein

4. Gründe für die vorzeitige Vertragslösung

Im Folgenden werden einige mögliche Ursachen für die vorzeitige Vertragslösung genannt. Bitte beurteilen Sie deren Relevanz im Hinblick auf Ihren Fall auf einer Skala von 1 (gar nicht relevant) bis 5 (besonders relevant).

4.1 Wie ausschlaggebend waren die folgenden <u>schulischen</u> Gründe für die Vertragslösung?	gar nicht relevant		teils teils		besonders relevant	
Sprachkenntnisse nicht ausreichend, um dem Unterricht zu folgen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inhaltliche Überforderung in der Berufsschule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mangelndes mathematisches / technisches Verständnis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Disziplinprobleme / Fehlverhalten / Unpünktlichkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fehlende Motivation zum Lernen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unzureichende Aufmerksamkeitsspanne / Mangelnde Konzentrationsfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konflikte mit den Klassenkameraden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konflikte mit den Lehrern der Berufsschule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Generell fehlende Ausbildungsreife	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4.2 Wie ausschlaggebend waren die folgenden <u>betrieblichen</u> Gründe für die Vertragslösung?	gar nicht relevant		teils teils		besonders relevant	
Körperliche Überforderung durch die Arbeitstätigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nicht ausreichende Leistungen im Unternehmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Für den Beruf nicht ausreichende schulische Vorkenntnisse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Nicht ausreichende Teamfähigkeit im Betrieb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unentschuldigte Fehlzeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schlechtes Sozialverhalten / Fehlende Umgangsformen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konflikte mit Kollegen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konflikte mit Ausbilder / Meister / Vorgesetzten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fehlende Selbständigkeit, Selbstverantwortung und Eigeninitiative	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mangelnde Wertschätzung im Betrieb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unzufriedenheit mit den Aufgabenfeldern und übertragenen Tätigkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unzufriedenheit mit den Arbeitszeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unzufriedenheit mit Urlaubsanspruch und Regelung der Urlaubszeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unzufriedenheit mit der Ausbildungsvergütung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4.3 Wie ausschlaggebend waren die folgenden <u>persönlichen und kulturellen</u> Gründe für die Vertragslösung?	gar nicht relevant		teils teils		besonders relevant	
Mangelndes Interesse an der Ausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Falsche Vorstellungen bezüglich der gewählten Ausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gewählter Ausbildungsberuf entsprach nicht dem Wunschberuf des Auszubildenden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Psychische Probleme aufgrund traumatischer Erlebnisse im Heimatland oder auf der Flucht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Psychische Probleme aufgrund von Einsamkeit oder Heimweh	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fehlendes Selbstbewusstsein (Schüchternheit auf Deutsch zu kommunizieren)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Probleme im familiären Bereich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Prekäre Wohnsituation / schlechte Unterkunft (kein privater Rückzugsort, kein Platz zum Lernen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wegstrecke zur Arbeit zu lang / Arbeitsstätte schlecht erreichbar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Probleme in Bezug auf Kriminalität und / oder Suchtverhalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schwierige finanzielle Lage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mangelnde Kritikfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schwierigkeiten im Umgang mit weiblichen Kolleginnen und Führungskräften	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausbildungstätigkeiten waren nicht mit den religiösen oder sonstigen Wertvorstellungen vereinbar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inakzeptable Verhaltensweisen in Bezug auf Sauberkeit, Umweltbewusstsein, Energiesparen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

VIELEN DANK FÜR DIE BEANTWORTUNG DER FRAGEN!

Anhang 2: Statistische Kennzahlen zu Fragen der schulischen Lösungsursachen

	Mean	Median	σ	Q_{0,25}	Q_{0,75}	IQR	# 5	# 4	# 3	# 2	# 1	N
4.1.1 Sprachkenntnisse nicht ausreichend	2,8274	3	1,6477	1	5	4	53	22	31	20	71	197
4.1.2 Inhaltliche Überforderung in der Berufsschule	2,9476	3	1,5853	1	5	4	52	23	34	27	55	191
4.1.3 Mangelndes mathematisches / technisches Verständnis	2,5260	2	1,4541	1	3,75	2,75	31	17	42	34	68	192
4.1.4 Disziplinprobleme, Fehlverhalten und Unpünktlichkeit	2,4154	2	1,6204	1	4	3	41	14	24	22	94	195
4.1.5 Fehlende Motivation zum Lernen	2,6392	2	1,4588	1	4	3	33	24	37	40	60	194
4.1.6 Unzureichende Aufmerksamkeitsspanne	2,3368	2	1,2729	1	3	2	13	25	46	39	70	193
4.1.7 Konflikte mit Klassenkameraden	1,4124	1	0,7720	1	2	1	0	6	13	29	129	177
4.1.8 Konflikte mit Lehrern der Berufsschule	1,5414	1	0,9337	1	2	1	3	6	20	28	124	181
4.1.9 Generell fehlende Ausbildungsreife	2,0053	1	1,3061	1	3	2	15	13	31	28	101	188

Anhang 3: Statistische Kennzahlen zu Fragen der betrieblichen Lösungsursachen

	Mean	Median	σ	Q_{0,25}	Q_{0,75}	IQR	# 5	# 4	# 3	# 2	# 1	N
4.2.1 Körperliche Überforderung durch Arbeitstätigkeit	1,5550	1	1,1406	1	1	0	13	2	16	16	144	191
4.2.2 Nicht ausreichende Leistungen im Unternehmen	2,1223	1	1,3762	1	3	2	17	19	31	24	97	188
4.2.3 Für Beruf nicht ausreichende schulische Vorkenntnisse	2,2287	2	1,4202	1	3	2	22	15	38	22	91	188
4.2.4 Nicht ausreichende Teamfähigkeit im Betrieb	2,0426	1	1,3197	1	3	2	16	13	32	29	98	188
4.2.5 Unentschuldigte Fehlzeiten	2,3333	1	1,6308	1	4	3	37	17	19	15	101	189
4.2.6 Schlechtes Sozialverhalten / Fehlende Umgangsformen	1,8085	1	1,2773	1	2	1	15	10	18	26	119	188
4.2.7 Konflikte mit Kollegen	1,7460	1	1,2024	1	2	1	11	11	19	26	122	189
4.2.8 Konflikte mit Ausbilder / Meister / Vorgesetzten	1,7553	1	1,2469	1	2	1	14	7	23	19	125	188
4.2.9 Fehlende Selbständigkeit und Eigeninitiative	2,2606	2	1,4483	1	3	2	25	15	32	28	88	188
4.2.10 Mangelnde Wertschätzung im Betrieb	1,7688	1	1,1696	1	2	1	11	8	20	35	112	186
4.2.11 Unzufriedenheit mit den Aufgabenfeldern und Tätigkeiten	1,8610	1	1,2190	1	3	2	10	14	25	29	109	187
4.2.12 Unzufriedenheit mit den Arbeitszeiten	1,7273	1	1,1983	1	2	1	11	11	16	27	122	187
4.2.13 Unzufriedenheit mit Urlaubsanspruch / -zeiten	1,4301	1	0,9346	1	1	0	7	2	10	26	141	186
4.2.14 Unzufriedenheit mit der Ausbildungsvergütung	2,1237	1	1,5142	1	3	2	27	14	21	17	107	186

Anhang 4: Statistische Kennzahlen zu Fragen der persönlichen und kulturellen Lösungsursachen

	Mean	Median	σ	Q0,25	Q0,75	IQR	# 5	# 4	# 3	# 2	# 1	N
4.3.1 Mangelndes Interesse an der Ausbildung	2,4020	2	1,3923	1	3	2	25	16	50	31	77	199
4.3.2 Falsche Vorstellungen bzgl. der gewählten Ausbildung	2,3161	2	1,3611	1	3	2	21	16	44	34	78	193
4.3.3 Ausbildungsberuf entsprach nicht dem Wunschberuf	1,8830	1	1,1173	1	3	2	5	15	32	37	99	188
4.3.4 Psychische Probleme durch traumatische Erlebnisse	2,0598	1	1,3597	1	3	2	17	15	28	26	98	184
4.3.5 Psychische Probleme durch Einsamkeit / Heimweh	2,0219	1	1,2922	1	3	2	13	16	28	31	95	183
4.3.6 Fehlendes Selbstbewusstsein	1,7526	1	1,0724	1	2	1	6	8	31	33	112	190
4.3.7 Probleme im familiären Bereich	2,0585	1	1,3962	1	3	2	20	8	27	23	93	171
4.3.8 Prekäre Wohnsituation / schlechte Unterkunft	2,1576	1	1,4531	1	3	2	26	8	30	25	95	184
4.3.9 Arbeitsstätte schlecht erreichbar	1,6170	1	1,0708	1	2	1	9	3	22	27	127	188
4.3.10 Probleme mit Kriminalität / Suchtverhalten	1,3957	1	0,9524	1	1	0	6	7	5	19	150	187
4.3.11 Schwierige finanzielle Lage	2,3871	2	1,4559	1	4	3	24	26	24	36	76	186
4.3.12 Mangelnde Kritikfähigkeit	2,2593	2	1,4110	1	3	2	19	23	35	23	89	189
4.3.13 Schwierigkeiten im Umgang mit Frauen im beruflichen Umfeld	1,8128	1	1,3569	1	2	1	17	15	10	19	126	187
4.3.14 Vereinbarkeit mit (religiösen) Wertvorstellungen	1,3684	1	0,8915	1	1	3	5	5	8	19	153	190
4.3.15 Verhalten bzgl. Sauberkeit, Energiesparen, Umweltbewusstsein	1,5266	1	0,9390	1	2	1	3	7	20	26	132	188

Anhang 5: Korrelationsmatrix der Antworten zu den Lösungsursachen

	4.1.1	4.1.2	4.1.3	4.1.4	4.1.5	4.1.6	4.1.7	4.1.8	4.1.9	4.2.1	4.2.2	4.2.3	4.2.4	4.2.5	4.2.6	4.2.7
4.1.1	1	0,79***	0,58***	-0,02	0,24***	0,31***	0,1	0,16**	0,29***	-0,02	0,03	0,52***	0,1	-0,03	-0,03	-0,13*
4.1.2	0,79***	1	0,74***	0,05	0,35***	0,37***	0,16**	0,26***	0,36***	0,01	0,11	0,59***	0,1	0	-0,01	-0,11
4.1.3	0,58***	0,74***	1	0,16**	0,33***	0,38***	0,17**	0,25***	0,43***	0,11	0,2***	0,6***	0,14*	0,06	0,06	-0,03
4.1.4	-0,02	0,05	0,16**	1	0,65***	0,52***	0,12	0,2***	0,35***	0,03	0,48***	0,1	0,43***	0,73***	0,61***	0,43***
4.1.5	0,24***	0,35***	0,33***	0,65***	1	0,65***	0,16**	0,22***	0,39***	0,08	0,45***	0,24***	0,39***	0,61***	0,41***	0,26***
4.1.6	0,31***	0,37***	0,38***	0,52***	0,65***	1	0,17**	0,21***	0,52***	0,24***	0,59***	0,27***	0,42***	0,42***	0,42***	0,26***
4.1.7	0,1	0,16**	0,17**	0,12	0,16**	0,17**	1	0,58***	0,31***	0,17**	0,18**	0,11	0,16**	0,16**	0,18**	0,24***
4.1.8	0,16**	0,26***	0,25***	0,2***	0,22***	0,21***	0,58***	1	0,34***	0,1	0,18**	0,18**	0,2***	0,16**	0,2**	0,2***
4.1.9	0,29***	0,36***	0,43***	0,35***	0,39***	0,52***	0,31***	0,34***	1	0,17**	0,48***	0,51***	0,45***	0,32***	0,33***	0,19***
4.2.1	-0,02	0,01	0,11	0,03	0,08	0,24***	0,17**	0,1	0,17**	1	0,42***	0,12*	0,18**	0,07	0,13*	0,19***
4.2.2	0,03	0,11	0,2***	0,48***	0,45***	0,59***	0,18**	0,18**	0,48***	0,42***	1	0,24***	0,56***	0,41***	0,5***	0,42***
4.2.3	0,52***	0,59***	0,6***	0,1	0,24***	0,27***	0,11	0,18**	0,51***	0,12*	0,24***	1	0,31***	0,06	0,2**	0,04
4.2.4	0,1	0,1	0,14*	0,43***	0,39***	0,42***	0,16**	0,2***	0,45***	0,18**	0,56***	0,31***	1	0,38***	0,66***	0,6***
4.2.5	-0,03	0	0,06	0,73***	0,61***	0,42***	0,16**	0,16**	0,32***	0,07	0,41***	0,06	0,38***	1	0,52***	0,32***
4.2.6	-0,03	-0,01	0,06	0,61***	0,41***	0,42***	0,18**	0,2**	0,33***	0,13*	0,5***	0,2*	0,66***	0,52***	1	0,66***
4.2.7	-0,13*	-0,11	-0,03	0,43***	0,26***	0,26***	0,24***	0,2***	0,19***	0,19***	0,42***	0,04	0,6***	0,32***	0,66***	1
4.2.8	-0,06	-0,02	0,04	0,49***	0,4***	0,42***	0,23***	0,14*	0,21***	0,23**	0,49***	0,09	0,58***	0,43***	0,64***	0,67***
4.2.9	0,19***	0,23***	0,31***	0,44***	0,47***	0,61***	0,1	0,16**	0,47***	0,37***	0,66***	0,45***	0,59***	0,31***	0,48***	0,4***
4.2.10	-0,02	0,06	0,22***	0,44***	0,3***	0,34***	0,13*	0,2***	0,38***	0,29***	0,47***	0,24**	0,56***	0,25***	0,48***	0,56***
4.2.11	0,11	0,15**	0,19***	0,31***	0,4***	0,34***	0,19**	0,15*	0,32***	0,28***	0,45***	0,31***	0,58***	0,2***	0,45***	0,38***
4.2.12	0,06	0,08	0,12*	0,34***	0,45***	0,41***	0,13*	0,26***	0,23***	0,32***	0,44***	0,14*	0,31***	0,34***	0,39***	0,27***
4.2.13	0,07	0,07	0,1	0,22***	0,27***	0,3***	0,16**	0,18**	0,15*	0,1	0,22**	0,08	0,35***	0,19**	0,43***	0,35***
4.2.14	0	-0,05	0	0,02	0,2***	0,05	0,03	-0,06	0,02	0,09	0,07	0,04	0,05	0,01	0,12*	0,12
4.3.1	0,03	0,13**	0,22***	0,52***	0,57***	0,4***	0,11	0,17**	0,38***	0,24**	0,44***	0,24**	0,4***	0,48***	0,47***	0,34***
4.3.2	0,1	0,16**	0,2***	0,2***	0,38***	0,32***	0,12	0,13*	0,43***	0,4***	0,44***	0,3***	0,34***	0,21***	0,27***	0,2***
4.3.3	0	0,03	0,15**	0,18**	0,3***	0,27***	0,15*	0,14*	0,28***	0,39***	0,36***	0,2***	0,25***	0,24***	0,28***	0,26***
4.3.4	0,08	0,05	0,06	0,05	0,04	0,21***	0,17**	0,05	0,1	0,27***	0,1	0,03	0,06	0,07	0,04	0,1
4.3.5	0,13*	0,12	0,18**	0,08	0,07	0,22***	0,2***	0,05	0,1	0,26***	0,09	0,1	0,03	0,12	0,03	0,07
4.3.6	0,41***	0,31***	0,3***	0,01	0,11	0,24***	0,18**	0,2**	0,31***	0,12	0,08	0,31***	0,15**	0,04	0,04	0,04
4.3.7	0,13*	0,18**	0,23***	0,02	0,17**	0,19**	0,02	0,06	0,02	0,02	0,09	0,16**	0	0,06	0,03	0,08
4.3.8	0,13*	0,19**	0,18***	0,08	0,13*	0,11	0,11	0,16**	0,17**	0,07	0,15**	0,21***	0,09	0,05	0,08	0,07
4.3.9	0,08	0,09	0,11**	0,01	0,01	0,06	0,13	0,06	0,1	0,08	0,05	0,09	0,06	-0,02	0,04	0,09
4.2.10	0,05	0,12	0,13	0,36***	0,29***	0,35***	0,14*	0,17**	0,17**	0,11	0,29***	0,06	0,2***	0,37***	0,3***	0,26***
4.3.11	0,1	0,1	0,17*	0,07	0,17**	0,13*	0,09	0,1	0,09	0,07	-0,01	0,18**	0,01	0,04	0,05	0,05
4.3.12	-0,01	0,04	0,1	0,45***	0,45***	0,41***	0,17**	0,18**	0,4***	0,2***	0,52***	0,2***	0,72***	0,37***	0,56***	0,55***
4.3.13	0,1	0,08	0,12	0,43***	0,33***	0,39***	0,25***	0,2**	0,31***	0,11	0,38***	0,13*	0,53***	0,32***	0,55***	0,54***
4.3.14	-0,03	0,08	0,14*	0,17**	0,11	0,17**	0,18**	0,17**	0,23***	0,06	0,16**	-0,04	0,24***	0,17**	0,27***	0,32***
4.3.15	0,07	0,14*	0,13*	0,38***	0,37***	0,43***	0,16**	0,15*	0,33***	0,12*	0,43***	0,13*	0,47***	0,18**	0,46***	0,33***

	4.2.8	4.2.9	4.2.10	4.2.11	4.2.12	4.2.13	4.2.14	4.3.1	4.3.2	4.3.3	4.3.4	4.3.5	4.3.6	4.3.7	4.3.8	4.3.9
4.1.1	-0,06	0,19***	-0,02	0,11	0,06	0,07	0	0,03	0,1	0	0,08	0,13*	0,41***	0,13*	0,13*	0,08
4.1.2	-0,02	0,23***	0,06	0,15**	0,08	0,07	-0,05	0,13**	0,16*	0,03	0,05	0,12	0,31***	0,18**	0,19**	0,09
4.1.3	0,04	0,31***	0,22***	0,19***	0,12*	0,1	0	0,22***	0,2***	0,15**	0,06	0,18**	0,3***	0,23***	0,18***	0,11**
4.1.4	0,49***	0,44***	0,44***	0,31***	0,34***	0,22***	0,02	0,52***	0,2***	0,18**	0,05	0,08	0,01	0,02	0,08	0,01
4.1.5	0,4***	0,47***	0,3***	0,4***	0,45***	0,27***	0,2***	0,57***	0,38***	0,3***	0,04	0,07	0,11	0,17**	0,13*	0,01
4.1.6	0,42***	0,61***	0,34***	0,34***	0,41***	0,3***	0,05	0,4***	0,32***	0,27***	0,21***	0,22***	0,24***	0,19**	0,11	0,06
4.1.7	0,23***	0,1	0,13*	0,19**	0,13*	0,16**	0,03	0,11	0,12	0,15*	0,17**	0,2***	0,18**	0,02	0,11	0,13
4.1.8	0,14*	0,16**	0,2***	0,15*	0,26***	0,18**	-0,06	0,17**	0,13*	0,14*	0,05	0,05	0,2**	0,06	0,16**	0,06
4.1.9	0,21***	0,47***	0,38***	0,32***	0,23***	0,15*	0,02	0,38***	0,43***	0,28***	0,1	0,1	0,31***	0,02	0,17**	0,1
4.2.1	0,23***	0,37***	0,29***	0,28***	0,32***	0,1	0,09	0,24***	0,4	0,39***	0,27***	0,26***	0,12	0,02	0,07	0,08
4.2.2	0,49***	0,66***	0,47***	0,56***	0,44***	0,22***	0,07	0,44***	0,44	0,36***	0,1	0,09	0,08	0,09	0,15**	0,05
4.2.3	0,09	0,45***	0,24***	0,31***	0,14*	0,08	0,04	0,24***	0,3	0,2***	0,03	0,1	0,31***	0,16**	0,21***	0,09
4.2.4	0,58***	0,59***	0,56***	0,58***	0,31***	0,35***	0,05	0,4***	0,34	0,25***	0,06	0,03	0,15**	0	0,09	0,06
4.2.5	0,43***	0,31***	0,25***	0,2***	0,34***	0,19**	0,01	0,48***	0,21	0,24***	0,07	0,12	0,04	0,06	0,05	-0,02
4.2.6	0,64***	0,48***	0,48***	0,45***	0,39***	0,43***	0,12*	0,47***	0,27***	0,28***	0,04	0,03	0,04	0,03	0,08	0,04
4.2.7	0,67***	0,4***	0,56***	0,38***	0,27***	0,35***	0,02	0,28***	0,2***	0,26***	0,1	0,07	0,04	0,08	0,07	0,09
4.2.8	1	0,44***	0,49***	0,45***	0,44***	0,38***	0,12*	0,34***	0,22***	0,25***	0,07	0,08	0,05	0,12	0,1	0,1
4.2.9	0,44***	1	0,5***	0,52***	0,41***	0,24***	0,18**	0,45***	0,37***	0,33***	0,16**	0,18**	0,3***	0,13	0,16**	0,02
4.2.10	0,49***	0,5***	1	0,64***	0,28***	0,25***	0,05	0,43***	0,38***	0,35***	-0,02	-0,03	0,06	0,01	0,01	0
4.2.11	0,45***	0,52***	0,64***	1	0,47***	0,37***	0,24***	0,45***	0,45***	0,37***	-0,07	-0,05	0,08	0,03	0,09	0,02
4.2.12	0,44***	0,41***	0,28***	0,47***	1	0,5***	0,32***	0,51***	0,51***	0,52***	0,11	0,15**	0,21***	0,06	0,15**	0,01
4.2.13	0,38***	0,24***	0,25***	0,37***	0,5***	1	0,27***	0,34***	0,23***	0,21***	0,06	0,03	0,08	0,15*	0,04	0,03
4.2.14	0,12*	0,18	0,05	0,24***	0,32***	0,27***	1	0,22***	0,17**	0,13**	-0,04	0,02	0,02	0,21***	0,13*	0,04
4.3.1	0,34***	0,45***	0,43***	0,45***	0,51***	0,34***	0,22***	1	0,56***	0,44***	0,03	0,04	0,06	0,08	0,07	0
4.3.2	0,22***	0,37***	0,38***	0,45***	0,51***	0,23***	0,17**	0,56***	1	0,68***	0,12*	0,09	0,17**	0,1	0,16**	0,1
4.3.3	0,25***	0,33***	0,35***	0,37***	0,52***	0,21***	0,13**	0,44***	0,68***	1	0,18**	0,21***	0,22***	0,05	0,24***	0,07
4.3.4	0,07	0,16**	-0,02	-0,07	0,11	0,06	-0,04	0,03	0,12*	0,18**	1	0,86***	0,44***	0,32***	0,35***	0,15*
4.3.5	0,08	0,18**	-0,03	-0,05	0,15**	0,03	0,02	0,04	0,09	0,21***	0,86***	1	0,47***	0,43***	0,34***	0,21***
4.3.6	0,05	0,3***	0,06	0,08	0,21***	0,08	0,02	0,06	0,17**	0,22***	0,44***	0,47***	1	0,35***	0,37***	0,16**
4.3.7	0,12	0,13	0,01	0,03	0,06	0,15*	0,21***	0,08	0,1	0,05	0,32***	0,43***	0,35***	1	0,34***	0,23***
4.3.8	0,1	0,16**	0,01	0,09	0,15**	0,04	0,13*	0,07	0,16**	0,24***	0,35***	0,34***	0,37***	0,34***	1	0,32***
4.3.9	0,1	0,02	0	0,02	0,01	0,03	0,04	0	0,1	0,07	0,15*	0,21***	0,16**	0,23***	0,32***	1
4.2.10	0,3***	0,26***	0,13*	0,12	0,23***	0,12	0,07	0,21***	0,04	0,15**	0,13*	0,12	0,09	0,05	0,18**	0,03
4.3.11	0,05	0,11	-0,06	0,08	0,09	0,1	0,49***	0,05	0	0,1	0,15*	0,24***	0,28***	0,46***	0,49***	0,24***
4.3.12	0,59***	0,52***	0,53***	0,58***	0,38***	0,3***	0,15**	0,5***	0,37***	0,24***	0,06	0,05	0,1	0,09	0,19*	0,07
4.3.13	0,63***	0,37***	0,37***	0,46***	0,37***	0,3***	0,11	0,27***	0,11	0,19**	0,09	0,06	0,12	-0,01	0,06	0,08
4.3.14	0,34***	0,08	0,36***	0,25***	0,17**	0,08	-0,04	0,17**	0,15**	0,23***	-0,03	0,03	0,09	0,06	0,06	0,04
4.3.15	0,45***	0,41**	0,36***	0,42***	0,34***	0,28***	0,22***	0,33***	0,28***	0,2**	0,03	0,03	-0,01	0,05	0,13*	0,05

	4.3.10	4.3.11	4.3.12	4.3.13	4.3.14	4.3.15
4.1.1	0,05	0,1	-0,01	0,1	-0,03	0,07
4.1.2	0,12	0,1	0,04	0,08	0,08	0,14*
4.1.3	0,13	0,17*	0,1	0,12	0,14*	0,13*
4.1.4	0,36***	0,07	0,45***	0,43***	0,17**	0,38***
4.1.5	0,29***	0,17**	0,45***	0,33***	0,11	0,37***
4.1.6	0,35***	0,13*	0,41***	0,39***	0,17**	0,43***
4.1.7	0,14*	0,09	0,17**	0,25***	0,18**	0,16**
4.1.8	0,17**	0,1	0,18**	0,2**	0,17**	0,15*
4.1.9	0,17**	0,09	0,4***	0,31***	0,23***	0,33***
4.2.1	0,11	0,07	0,2***	0,11	0,06	0,12*
4.2.2	0,29***	-0,01	0,52***	0,38***	0,16**	0,43***
4.2.3	0,06	0,18**	0,2***	0,13*	-0,04	0,13*
4.2.4	0,2***	0,01	0,72***	0,53***	0,24***	0,47***
4.2.5	0,37***	0,04	0,37***	0,32***	0,17**	0,18**
4.2.6	0,3***	0,05	0,56***	0,55***	0,27***	0,46***
4.2.7	0,26***	0,05	0,55***	0,54***	0,32***	0,33***
4.2.8	0,3***	0,05	0,59***	0,63***	0,34***	0,45***
4.2.9	0,26***	0,11	0,52***	0,37***	0,08	0,41***
4.2.10	0,13*	-0,06	0,53***	0,37***	0,36***	0,36***
4.2.11	0,12	0,08	0,58***	0,46***	0,25***	0,42***
4.2.12	0,23***	0,09	0,38***	0,37***	0,17**	0,34***
4.2.13	0,12	0,1	0,3***	0,3***	0,08	0,28***
4.2.14	0,07	0,49***	0,15**	0,11	-0,04	0,22***
4.3.1	0,21***	0,05	0,5***	0,27***	0,17**	0,33***
4.3.2	0,04	0	0,37***	0,11	0,15**	0,28***
4.3.3	0,15**	0,1	0,24***	0,19**	0,23***	0,2***
4.3.4	0,13*	0,15**	0,06	0,09	-0,03	0,03
4.3.5	0,12	0,24***	0,05	0,06	0,03	0,03
4.3.6	0,09	0,28***	0,1	0,12	0,09	-0,01
4.3.7	0,05	0,56***	0,09	-0,01	0,06	0,05
4.3.8	0,18**	0,29***	0,19**	0,06	0,06	0,13*
4.3.9	0,03	0,24***	0,07	0,08	0,04	0,05
4.2.10	1	0,16**	0,25***	0,3***	0,15**	0,28***
4.3.11	0,16**	1	0,14*	0,1	0,02	0,11
4.3.12	0,25***	0,14*	1	0,53***	0,27***	0,51***
4.3.13	0,3***	0,1	0,53***	1	0,44***	0,46***
4.3.14	0,15**	0,02	0,27***	0,44***	1	0,3***
4.3.15	0,28***	0,11	0,51***	0,46***	0,3***	1

* für $p < 0,1$; ** für $p < 0,05$; *** für $p < 0,01$

Anhang 6: t-Test zur Lösungsinitiative

Die Tabelle zeigt die Ergebnisse eines Zweistichproben-t-Tests der Mittelwerte aller Antworten auf die in Spalte 1 genannten Fragen. Die Spalten 2 und 3 zeigen die Mittelwerte der jeweiligen geteilten Samples. Spalte 2 repräsentiert dabei diejenigen Beobachtungen, in denen das Ausbildungsverhältnis auf Initiative des Auszubildenden gelöst wurde. Spalte 3 diejenigen, die auf Initiative des Betriebes gelöst wurden. Die Spalten 4 und 5 zeigen die zugehörigen t- und p-Werte der zugrundeliegenden Teststatistik. Statistisch nicht relevante Spalten (p-Werte > 0,1) werden aus Gründen der Übersichtlichkeit nicht angezeigt.

	Mean (Auszubildender)	Mean (Betrieb)	t	p
Schulische Gründe				
4.1.2 Inhaltliche Überforderung	3,0821	2,5417	1,9987	0,0490
4.1.3 Mangelndes technisches Verständnis	2,6269	2,2041	1,7837	0,0779
4.1.4 Disziplinprobleme / Fehlverhalten	2,0222	3,4510	-5,2502	0,0000
4.1.5 Fehlende Motivation zum Lernen	2,5111	3,0800	-2,2715	0,0258
4.1.6 Unzureichende Aufmerksamkeitsspanne	2,1704	2,7755	-2,7531	0,0074
4.1.7 Konflikte mit Klassenkameraden	1,4672	1,2553	1,9478	0,0554
4.1.9 Generell fehlende Ausbildungsreife	1,947	1,6200	1,7321	0,0860
Betriebliche Gründe				
4.2.2 Nicht ausreichende Leistungen im Unternehmen	1,8346	2,7692	-4,0631	0,0001
4.2.4 Nicht ausreichende Teamfähigkeit im Betrieb	1,7244	2,8077	-4,5830	0,0002
4.2.5 Unentschuldigte Fehlzeiten	2,0000	3,0962	-3,8265	0,0003
4.2.6 Schlechtes Sozialverhalten	1,5433	2,4038	-3,6186	0,0006
4.2.7 Konflikte mit Kollegen	1,4922	2,3654	-3,7601	0,0004
4.2.8 Konflikte mit Vorgesetzten	1,4567	2,4423	-4,2107	0,0001
4.2.9 Fehlende Selbständigkeit und Eigeninitiative	2,0157	2,8654	-3,5087	0,0007
4.2.10 Mangelnde Wertschätzung im Betrieb	1,5440	2,2500	-3,1964	0,0021
4.2.11 Unzufriedenheit mit Aufgabenfeldern	1,7638	2,1538	-1,7984	0,0758
4.2.14 Unzufriedenheit mit Ausbildungsvergütung	2,3016	1,7451	2,4785	0,0146
Persönliche / Kulturelle Gründe				
4.3.10 Probleme bzgl. Kriminalität & Suchtverhalten	1,2441	1,7755	-2,7056	0,0088
4.3.11 Schwierige finanzielle Lage	2,5078	2,1042	1,7144	0,0898
4.3.12 Mangelnde Kritikfähigkeit	2,0393	2,9000	-3,3840	0,0011
4.3.13 Schwierigkeiten im Umgang mit Frauen	1,6429	2,0240	-2,3768	0,0202

Anhang 7: t-Test zur Frage nach privatem Anschluss im Betrieb

Die Tabelle zeigt die Ergebnisse eines Zweistichproben-t-Tests der Mittelwerte aller Antworten auf die in Spalte 1 genannten Fragen. Die Spalten 2 und 3 zeigen die Mittelwerte der jeweiligen geteilten Samples. Spalte 2 repräsentiert dabei diejenigen Beobachtungen, in denen der Betrieb angab, der Auszubildende habe privat keinen Anschluss im Unternehmen gefunden. Spalte 3 diejenigen, in denen die Frage nach privatem Anschluss bejaht wurde. Die Spalten 4 und 5 zeigen die zugehörigen t- und p-Werte der zugrundeliegenden Teststatistik. Statistisch nicht relevante Spalten (p-Werte > 0,1) werden aus Gründen der Übersichtlichkeit nicht angezeigt.

	Mean (nein)	Mean (ja)	t	p
Schulische Gründe				
4.1.3 Mangelndes technisches Verständnis	2,8526	2,2386	2,8991	0,0042
4.1.4 Disziplinprobleme / Fehlverhalten	2,7010	2,0682	2,7215	0,0071
4.1.5 Fehlende Motivation zum Lernen	3,1458	2,1364	4,9384	0,0000
4.1.6 Unzureichende Aufmerksamkeitsspanne	2,6737	2,0000	3,6522	0,0003
4.1.9 Generell fehlende Ausbildungsreife	2,2857	1,7126	2,9679	0,0034
Betriebliche Gründe				
4.2.2 Nicht ausreichende Leistungen im Unternehmen	2,4149	1,7738	3,1693	0,0018
4.2.3 Nicht ausreichende schulische Vorkenntnisse	2,4362	2,0476	1,1876	0,0708
4.2.4 Nicht ausreichende Teamfähigkeit im Betrieb	2,3723	1,6548	3,8039	0,0002
4.2.5 Unentschuldigte Fehlzeiten	2,6702	1,9765	2,9151	0,0040
4.2.6 Schlechtes Sozialverhalten	1,9787	1,5952	2,0731	0,0396
4.2.7 Konflikte mit Kollegen	1,8830	1,5765	1,7427	0,0831
4.2.8 Konflikte mit Vorgesetzten	1,9362	1,5238	2,2910	0,0232
4.2.9 Fehlende Selbständigkeit und Eigeninitiative	2,6702	1,8810	3,7714	0,0002
4.2.10 Mangelnde Wertschätzung im Betrieb	1,8925	1,5663	1,9293	0,0553
4.2.11 Unzufriedenheit mit Aufgabenfeldern	2,0957	1,5714	2,9991	0,0031
4.2.12 Unzufriedenheit mit Ausbildungsvergütung	1,9570	1,4881	2,6678	0,0084
4.2.13 Unzufriedenheit mit Urlaubsanspruch	1,5543	1,2857	1,9928	0,0480
Persönliche / Kulturelle Gründe				
4.3.1 Mangelndes Interesse	2,7071	2,0778	3,1433	0,0019
4.3.2 Falsche Vorstellungen bzgl. der gewählten Ausbildung	2,7423	1,8372	4,7291	0,0000
4.3.3 Ausbildungsberuf entsprach nicht dem Wunschberuf	2,1596	1,6118	3,3650	0,0009
4.3.6 Fehlendes Selbstbewusstsein	1,9130	1,5795	2,1297	0,0346
4.3.8 Prekäre Wohnsituation	2,4783	1,8706	2,9748	0,0034
4.3.10 Probleme bzgl. Kriminalität & Suchtverhalten	1,6304	1,1724	3,3054	0,0012
4.3.12 Mangelnde Kritikfähigkeit	2,6170	1,8605	3,7403	0,0002
4.3.15 Umweltbewusstsein, Sauberkeit und Energiesparen	1,7634	1,2759	3,7458	0,0003

Anhang 8: t-Test zur erneuten Einstellung eines Auszubildenden mit Fluchthintergrund

Tabelle xy zeigt die Ergebnisse eines Zweistichproben-t-Tests der Mittelwerte aller Antworten auf die in Spalte 1 genannten Fragen. Die Spalten 2 und 3 zeigen die Mittelwerte der jeweiligen geteilten Samples. Spalte 2 repräsentiert dabei diejenigen Beobachtungen, in denen der Betrieb angab in Zukunft keine Ausbildungsplätze mehr mit Geflüchteten besetzen zu wollen. Spalte 3 diejenigen, in denen der Betrieb angab, auch zukünftig weitere Geflüchtete ausbilden zu wollen. Die Spalten 4 und 5 zeigen die zugehörigen t- und p-Werte der zugrundeliegenden Teststatistik. Statistisch nicht relevante Spalten (p-Werte > 0,1) werden aus Gründen der Übersichtlichkeit nicht angezeigt.

	Mean (nein)	Mean (ja)	t	p
Schulische Gründe				
4.1.6 Unzureichende Aufmerksamkeitsspanne	2,6235	2,1644	2,2518	0,0258
Betriebliche Gründe				
4.2.2 Nicht ausreichende Leistungen im Unternehmen	2,3780	1,8767	2,2854	0,0237
Persönliche / Kulturelle Gründe				
4.3.6 Fehlendes Selbstbewusstsein	1,5581	1,9306	-2,1255	0,0284

Anhang 9: t-Test zur Zuweisung eines betrieblichen Mentors

Die Tabelle zeigt die Ergebnisse eines Zweistichproben-t-Tests der Mittelwerte aller Antworten auf die in Spalte 1 genannten Fragen. Die Spalten 2 und 3 zeigen die Mittelwerte der jeweiligen geteilten Samples. Spalte 2 repräsentiert dabei diejenigen Beobachtungen, in denen der Betrieb angab, dem Geflüchteten keine spezifische Person als Mentor und Ansprechpartner zur Seite gestellt zu haben. Spalte 3 diejenigen, in denen der Betrieb einen solchen Mentor bereitgestellt hat. Die Spalten 4 und 5 zeigen die zugehörigen t- und p-Werte der zugrundeliegenden Teststatistik. Statistisch nicht relevante Spalten (p-Werte > 0,1) werden aus Gründen der Übersichtlichkeit nicht angezeigt.

	Mean (nein)	Mean (ja)	t	p
Persönliche / Kulturelle Gründe				
4.3.10 Probleme bzgl. Kriminalität & Suchtverhalten	1,4806	1,2037	2,2738	0,0242

Anhang 10: t-Test zum Besuch von ausbildungsvorbereitenden Maßnahmen

Die Tabelle zeigt die Ergebnisse eines Zweistichproben-t-Tests der Mittelwerte aller Antworten auf die in Spalte 1 genannten Fragen. Die Spalten 2 und 3 zeigen die Mittelwerte der jeweiligen geteilten Samples. Spalte 2 repräsentiert dabei diejenigen Beobachtungen, in denen Geflüchtete an keinen ausbildungsvorbereitenden Maßnahmen teilgenommen hat. Spalte 3 diejenigen, in denen mindestens eine solche ausbildungsvorbereitende Maßnahme absolviert wurde. Die Spalten 4 und 5 zeigen die zugehörigen t- und p-Werte der zugrundeliegenden Teststatistik. Statistisch nicht relevante Spalten (p-Werte > 0,1) werden aus Gründen der Übersichtlichkeit nicht angezeigt.

	Mean (nein)	Mean (ja)	t	p
Betriebliche Gründe				
4.2.10 Mangelnde Wertschätzung im Betrieb	1,9077	1,5400	2,1089	0,0371
4.2.14 Unzufriedenheit mit der Ausbildungsvergütung	2,4478	2,0101	1,7612	0,0806
Persönliche / Kulturelle Gründe				
4.3.4 Psychische Probleme aufgrund der Fluchterfahrung	1,7937	2,3039	-2,4440	0,0157
4.3.8 Prekäre Wohnsituation	1,9394	2,3163	-1,6858	0,0939

Anhang 11: t-Test zur Absolvierung eines Praktikums im Vorfeld der Ausbildung

Die Tabelle zeigt die Ergebnisse eines Zweistichproben-t-Tests der Mittelwerte aller Antworten auf die in Spalte 1 genannten Fragen. Die Spalten 2 und 3 zeigen die Mittelwerte der jeweiligen geteilten Samples. Spalte 2 repräsentiert dabei diejenigen Beobachtungen, in denen der vor Ausbildungsbeginn kein Praktikum im späteren Ausbildungsbetrieb absolviert hatte. Spalte 3 diejenigen, in denen ein solches Praktikum absolviert wurde. Die Spalten 4 und 5 zeigen die zugehörigen t- und p-Werte der zugrundeliegenden Teststatistik. Statistisch nicht relevante Spalten (p-Werte > 0,1) werden aus Gründen der Übersichtlichkeit nicht angezeigt.

	Mean (nein)	Mean (ja)	t	p
Schulische Gründe				
4.1.6 Unzureichende Aufmerksamkeitsspanne	2,8333	2,2308	1,7762	0,0940
Betriebliche Gründe				
4.2.1 Körperliche Überforderung durch die Arbeitstätigkeit	2,3684	1,4286	2,4956	0,0216
4.2.2 Nicht ausreichende Leistungen im Unternehmen	2,8889	2,0120	2,1923	0,0407
4.2.9 Fehlende Selbständigkeit und Eigeninitiative	2,9444	2,1566	1,9780	0,0620
Persönliche / Kulturelle Gründe				
4.3.2 Falsche Vorstellungen bzgl. der gewählten Ausbildung	3,3333	2,1726	2,7899	0,0117
4.3.3 Ausbildungsberuf entsprach nicht dem Wunschberuf	2,8125	1,7771	3,0264	0,0076

Anhang 12: t-Test zum Erhalt von zusätzlichem Nachhilfeunterricht

Die Tabelle zeigt die Ergebnisse eines Zweistichproben-t-Tests der Mittelwerte aller Antworten auf die in Spalte 1 genannten Fragen. Die Spalten 2 und 3 zeigen die Mittelwerte der jeweiligen geteilten Samples. Spalte 2 repräsentiert dabei diejenigen Beobachtungen, in denen der Geflüchtete im Rahmen der Ausbildung durch zusätzlichen Nachhilfeunterricht unterstützt wurde. Spalte 3 diejenigen, in denen kein zusätzlicher Nachhilfeunterricht stattfand. Die Spalten 4 und 5 zeigen die zugehörigen t- und p-Werte der zugrundeliegenden Teststatistik. Statistisch nicht relevante Spalten (p-Werte > 0,1) werden aus Gründen der Übersichtlichkeit nicht angezeigt.

	Mean (nein)	Mean (ja)	t	p
Schulische Gründe				
4.1.1 Nicht ausreichende Sprachkenntnisse	2,6163	3,0700	-1,8859	0,0609
4.1.2 Inhaltliche Überforderung	2,6386	3,2577	-2,6629	0,0085
4.1.3 Mangelndes technisches Verständnis	2,2651	2,7347	-2,2216	0,0276
4.1.4 Disziplinprobleme / Fehlverhalten	2,6353	2,1717	1,9535	0,0524
Betriebliche Gründe				
4.2.5 Unentschuldigte Fehlzeiten	2,5132	2,1340	1,6738	0,0961
4.2.13 Unzufriedenheit mit Urlaubsanspruch	1,5556	1,2632	2,1434	0,0338
Persönliche / Kulturelle Gründe				
4.3.5 Psychische Probleme aufgrund von Einsamkeit	1,8250	2,2043	-1,9365	0,0545
4.3.6 Fehlendes Selbstbewusstsein	1,6024	1,9175	-1,9861	0,0486

Anhang 13: t-Test zum Lösungszeitpunkt

Die Tabelle zeigt die Ergebnisse eines Zweistichproben-t-Tests der Mittelwerte aller Antworten auf die in Spalte 1 genannten Fragen. Die Spalten 2 und 3 zeigen die Mittelwerte der jeweiligen geteilten Samples. Spalte 2 repräsentiert dabei diejenigen Beobachtungen, bei denen die Vertragslösung bereits im ersten Lehrjahr erfolgte. Spalte 3 diejenigen, in denen die Lösung erst nach Ablauf des ersten Lehrjahres erfolgte. Die Spalten 4 und 5 zeigen die zugehörigen t- und p-Werte der zugrundeliegenden Teststatistik. Statistisch nicht relevante Spalten (p-Werte > 0,1) werden aus Gründen der Übersichtlichkeit nicht angezeigt.

	Mean (frühe Lösung)	Mean (späte Lösung)	t	p
Betriebliche Gründe				
4.2.8 Konflikte mit Vorgesetzten	1,5923	2,0588	-2,1847	0,0319
4.2.9 Fehlende Selbständigkeit und Eigeninitiative	2,1462	2,6078	-1,7789	0,0792
4.2.13 Unzufriedenheit mit Urlaubsanspruch	1,3101	1,6200	-1,8742	0,0651
4.2.14 Unzufriedenheit mit Ausbildungsvergütung	2,0155	5,4600	-1,6792	0,0969
Persönliche / Kulturelle Gründe				
4.3.5 Psychische Probleme aufgrund von Einsamkeit	1,9268	2,3137	-1,7639	0,0812
4.3.7 Probleme im familiären Bereich	1,9310	2,4583	-2,2249	0,0286
4.3.8 Prekäre Wohnsituation	2,0320	2,4808	-1,8211	0,0720
4.3.9 Wegstrecke zur Arbeit	1,4961	1,8269	-1,8450	0,0686
4.3.10 Probleme bzgl. Kriminalität & Suchtverhalten	1,3047	1,6600	-1,8533	0,0683
4.3.11 Schwierige finanzielle Lage	2,2619	2,7500	-2,1097	0,0373
4.3.12 Mangelnde Kritikfähigkeit	2,1181	2,5962	-2,0316	0,0451

Anhang 14: t-Test Ausbildungstradition

Die Tabelle zeigt die Ergebnisse eines Zweistichproben-t-Tests der Mittelwerte aller Antworten auf die in Spalte 1 genannten Fragen. Die Spalten 2 und 3 zeigen die Mittelwerte der jeweiligen geteilten Samples. Spalte 2 repräsentiert dabei diejenigen Beobachtungen von Betrieben, die erst seit weniger als 10 Jahren Lehrlinge ausbilden. Spalte 3 diejenigen Betriebe, in denen bereits seit mehr als 10 Jahren ausgebildet wird. Die Spalten 4 und 5 zeigen die zugehörigen t- und p-Werte der zugrundeliegenden Teststatistik. Statistisch nicht relevante Spalten (p-Werte > 0,1) werden aus Gründen der Übersichtlichkeit nicht angezeigt.

	Mean (gering)	Mean (hoch)	t	p
Schulische Gründe				
4.1.4 Disziplinprobleme / Fehlverhalten	3,000	2,3212	1,8956	0,0661
Betriebliche Gründe				
4.2.9 Fehlende Selbständigkeit und Eigeninitiative	2,8621	2,1582	2,217	0,0326
4.2.10 Mangelnde Wertschätzung im Betrieb	2,3929	1,6624	2,6715	0,0116

Anhang 15: t-Test zu finanzieller Unterstützung von Familie im Heimatland

Die Tabelle zeigt die Ergebnisse eines Zweistichproben-t-Tests der Mittelwerte aller Antworten auf die in Spalte 1 genannten Fragen. Die Spalten 2 und 3 zeigen die Mittelwerte der jeweiligen geteilten Samples. Spalte 2 repräsentiert dabei diejenigen Beobachtungen, in denen der Geflüchtete angab keine Familienangehörigen in der Heimat finanziell unterstützen zu müssen. Spalte 3 diejenigen, in denen eine solche Verpflichtung bestand. Die Spalten 4 und 5 zeigen die zugehörigen t- und p-Werte der zugrundeliegenden Teststatistik. Statistisch nicht relevante Spalten (p-Werte > 0,1) werden aus Gründen der Übersichtlichkeit nicht angezeigt.

	Mean (nein)	Mean (ja)	t	p
Schulische Gründe				
4.1.1 Nicht ausreichende Sprachkenntnisse	2,7188	3,2979	-1,8007	0,0748
4.1.2 Inhaltliche Überforderung	2,8065	3,3696	-1,8389	0,0689
4.1.3 Mangelndes technisches Verständnis	2,2581	2,8479	-2,0087	0,0476
4.1.9 Generell fehlende Ausbildungsreife	1,6500	2,1957	-2,2403	0,0277
Persönliche / Kulturelle Gründe				
4.3.7 Probleme im familiären Bereich	1,8246	2,5682	-2,4874	0,0150
4.3.8 Prekäre Wohnsituation	1,7541	2,5000	-2,7392	0,0076
4.3.11 Schwierige finanzielle Lage	2,0164	2,7391	-2,5705	0,0118

Anhang 16: t-Test Alleinreisende

Die Tabelle zeigt die Ergebnisse eines Zweistichproben-t-Tests der Mittelwerte aller Antworten auf die in Spalte 1 genannten Fragen. Die Spalten 2 und 3 zeigen die Mittelwerte der jeweiligen geteilten Samples. Spalte 2 repräsentiert dabei diejenigen Beobachtungen, in denen der Geflüchtete entweder zusammen mit seiner Familie nach Deutschland kam oder bereits soziale Kontakte in Deutschland hatte. Spalte 3 diejenigen, in denen der Geflüchtete alleine nach Deutschland gekommen ist. Die Spalten 4 und 5 zeigen die zugehörigen t- und p-Werte der zugrundeliegenden Teststatistik. Statistisch nicht relevante Spalten (p-Werte > 0,1) werden aus Gründen der Übersichtlichkeit nicht angezeigt.

	Mean (nein)	Mean (ja)	t	p
Schulische Gründe				
4.1.9 Generell fehlende Ausbildungsreife	1,6000	2,0331	-2,3312	0,0216
Betriebliche Gründe				
4.2.3 Nicht ausreichende schulische Vorkenntnisse	1,8936	2,3361	-2,0553	0,0423
Persönliche / Kulturelle Gründe				
4.3.4 Psychische Probleme aufgrund der Fluchterfahrung	1,6667	2,1897	-2,4823	0,0146
4.3.5 Psychische Probleme aufgrund von Einsamkeit	1,6000	2,2155	-3,3001	0,0013
4.3.6 Fehlendes Selbstbewusstsein	1,4565	1,8017	-2,0546	0,0428
4.3.8 Prekäre Wohnsituation	1,8000	2,2000	-1,6816	0,0963
4.3.11 Schwierige finanzielle Lage	2,0667	2,5082	-1,7529	0,0833

Anhang 17: t-Test strukturelle Lage des Betriebs

Die Tabelle zeigt die Ergebnisse eines Zweistichproben-t-Tests der Mittelwerte aller Antworten auf die in Spalte 1 genannten Fragen. Die Spalten 2 und 3 zeigen die Mittelwerte der jeweiligen geteilten Samples. Spalte 2 repräsentiert dabei diejenigen Beobachtungen, in denen der Betrieb im ländlichen Raum angesiedelt war. Spalte 3 diejenigen, in denen der Betrieb in einer Stadt mit mehr als 100.000 Einwohnern angesiedelt war. Die Spalten 4 und 5 zeigen die zugehörigen t- und p-Werte der zugrundeliegenden Teststatistik. Statistisch nicht relevante Spalten (p-Werte > 0,1) werden aus Gründen der Übersichtlichkeit nicht angezeigt.

	Mean (ländlich)	Mean (städtisch)	t	p
Schulische Gründe				
4.1.3 Mangelndes technisches Verständnis	2,6597	2,1304	2,3680	0,0201
Betriebliche Gründe				
4.2.1 Körperliche Überforderung durch die Arbeitstätigkeit	1,6414	1,2955	2,4545	0,0153
4.2.5 Unentschuldigte Fehlzeiten	2,2028	2,7727	-1,8800	0,0647
4.2.6 Schlechtes Sozialverhalten	1,6831	2,2273	-2,1140	0,0389
4.2.7 Konflikte mit Kollegen	1,6504	2,0682	-1,7716	0,0816
4.2.8 Konflikte mit Vorgesetzten	1,6620	2,0909	-1,8936	0,0627

Anhang 18: t-Test Lehrstellen vollständig besetzt

Die Tabelle zeigt die Ergebnisse eines Zweistichproben-t-Tests der Mittelwerte aller Antworten auf die in Spalte 1 genannten Fragen. Die Spalten 2 und 3 zeigen die Mittelwerte der jeweiligen geteilten Samples. Spalte 2 repräsentiert dabei diejenigen Beobachtungen von Betrieben, die angaben, in den vergangenen 4 Jahren nicht alle Lehrstellen besetzt zu haben. Spalte 3 diejenigen Betriebe, in denen alle Lehrstellen besetzt werden konnten. Die Spalten 4 und 5 zeigen die zugehörigen t- und p-Werte der zugrundeliegenden Teststatistik. Statistisch nicht relevante Spalten (p-Werte > 0,1) werden aus Gründen der Übersichtlichkeit nicht angezeigt.

	Mean (nein)	Mean (ja)	t	p
Betriebliche Gründe				
4.2.7 Konflikte mit Kollegen	1,5926	2,0278	-2,2189	0,0284
4.2.8 Konflikte mit Vorgesetzten	1,5981	2,0278	-2,1163	0,0366
4.2.10 Mangelnde Wertschätzung im Betrieb	2,1676	1,9861	-1,6583	0,0996

Anhang 19: Regressionsanalysen zum Schulabschluss

Die folgenden Tabellen zeigen jeweils das Ergebnis einer einfachen Regressionsanalyse mit dem Schulabschluss als einzige unabhängige Variable des zugrundeliegenden linearen Modells. Die abhängige Variable stellt jeweils einer der in Teil 4 des Fragebogens zur Auswahl gestellten Lösungsgründe dar. Statistische Signifikanz ist mit Sternchen-Symbolen nach dem jeweiligen Zahlenwert gekennzeichnet. Dabei steht * für $p < 0,1$, ** für $p < 0,05$ und *** für $p < 0,01$. Ergebnisse von Regressionen mit Lösungsgründen als abhängiger Variable, die keine statistisch signifikanten Ergebnisse lieferten, sind aus Gründen der besseren Übersichtlichkeit nicht abgedruckt.

Abhängige Variable: 4.1.1 Mangelndes Interesse an der gewählten Ausbildung

	Estimator	Std. Fehler	t	p
Const.	2,94713***	0,15538	18,967	0,0000
Schulabschluss	-0,14091*	0,07295	-1,931	0,0550
R-Squared: 0,021		DF: 177		
F: 3,731		p: 0,055		

Abhängige Variable: 4.1.2 Inhaltliche Überforderung in der Berufsschule

	Estimator	Std. Fehler	t	p
Const.	3,13467***	0,15101	20,76	0,0000
Schulabschluss	-0,17991**	0,07167	-2,51	0,0130
R-Squared: 0,040		DF: 171		
F: 6,301		p: 0,0130		

Abhängige Variable: 4.1.3 Mangelndes mathematisches / technisches Verständnis

	Estimator	Std. Fehler	t	p
Const.	2,84865***	0,13057	21,818	0,0000
Schulabschluss	-0,28801***	0,06183	-4,658	0,0000
R-Squared: 0,112		DF: 172		
F: 21,7		p: 0,0000		

Abhängige Variable: 4.1.4 Disziplinprobleme, Fehlverhalten und Unpünktlichkeit

	Estimator	Std. Fehler	t	p
Const.	2,56592***	0,15563	16,487	0,0000
Schulabschluss	-0,13747*	0,07339	-1,873	0,0627
R-Squared: 0,02		DF: 175		
F: 3,509		p: 0,06271		

Abhängige Variable: 4.1.5 Fehlende Motivation zum Lernen

	Estimator	Std. Fehler	t	p
Const.	2,8211***	0,16354	20,662	0,0000
Schulabschluss	-0,17254***	0,06524	-2,645	0,00892

R-Squared: 0,039
F: 6,996

DF: 174
p: 0,008919

Abhängige Variable: 4.1.6 Unzureichende Aufmerksamkeitsspanne und Konzentrationsfähigkeit

	Estimator	Std. Fehler	t	p
Const.	2,4754***	0,1170	21,151	0,0000
Schulabschluss	-0,155***	0,0559	-2,773	0,00616

R-Squared: 0,043
F: 7,692

DF: 173
p: 0,006157

Abhängige Variable: 4.1.9 Generell fehlende Ausbildungsreife

	Estimator	Std. Fehler	t	p
Const.	2,1102***	0,11919	17,704	0,0000
Schulabschluss	-0,12811**	0,05626	-2,277	0,024

R-Squared: 0,030
F: 5,185

DF: 170
p: 0,01402

Abhängige Variable: 4.2.3 Für den Beruf nicht ausreichende schulische Vorkenntnisse

	Estimator	Std. Fehler	t	p
Const.	2,4661***	0,13569	18,17	0,0000
Schulabschluss	-0,17946***	0,06342	-2,83	0,00521

R-Squared: 0,045
F: 8,008

DF: 171
p: 0,005215

Abhängige Variable: 4.2.5 Unentschuldigte Fehlzeiten

	Estimator	Std. Fehler	t	p
Const.	2,54511***	0,15551	16,366	0,0000
Schulabschluss	-0,1703**	0,07271	-2,342	0,0203

R-Squared: 0,031
F: 5,846

DF: 172
p: 0,02032

Abhängige Variable: 4.2.6 Schlechtes Sozialverhalten / Fehlende Umgangsformen

	Estimator	Std. Fehler	t	p
Const.	1,8846***	0,12019	15,68	0,0000
Schulabschluss	-0,09499*	0,05617	-1,691	0,0927

R-Squared: 0,02
F: 2,859

DF: 171
p: 0,09267

Abhängige Variable: 4.3.6 Fehlendes Selbstbewusstsein

	Estimator	Std. Fehler	t	p
Const.	1,89668***	0,10045	18,882	0,0000
Schulabschluss	-0,1189**	0,04702	-2,529	0,0124

R-Squared: 0,04
F: 6,395

DF: 170
p: 0,01235

Abhängige Variable: 4.3.10 Probleme in Bezug auf Kriminalität und Suchtverhalten

	Estimator	Std. Fehler	t	p
Const.	1,59147***	0,09319	17,078	0,0000
Schulabschluss	-0,137***	0,0437	-3,135	0,00203

R-Squared: 0,06
F: 9,827

DF: 168
p: 0,00203

Anhang 20: Regressionsanalysen zur Betriebsgröße

Die folgenden Tabellen zeigen jeweils das Ergebnis einer einfachen Regressionsanalyse mit der Betriebsgröße als einzige unabhängige Variable des zugrundeliegenden linearen Modells. Die abhängige Variable stellt jeweils einer der in Teil 4 des Fragebogens zur Auswahl gestellten Lösungsgründe dar. Statistische Signifikanz ist mit Sternchen-Symbolen nach dem jeweiligen Zahlenwert gekennzeichnet. Dabei steht * für $p < 0,1$, ** für $p < 0,05$ und *** für $p < 0,01$. Ergebnisse von Regressionen mit Lösungsgründen als abhängiger Variable, die keine statistisch signifikanten Ergebnisse lieferten, sind aus Gründen der besseren Übersichtlichkeit nicht abgedruckt.

Abhängige Variable: 4.2.9 Fehlende Selbständigkeit und Eigenverantwortung

	Estimator	Std. Fehler	t	p
Const.	2,51442***	0,18104	13,889	0,0000
Betriebsgröße	-0,12826*	0,07451	-1,721	0,0868
R-Squared: 0,02		DF: 186		
F: 2,963		p: 0,08684		

Abhängige Variable: 4.2.10 Mangelnde Wertschätzung im Betrieb

	Estimator	Std. Fehler	t	p
Const.	2,02798***	0,14654	13,84	0,0000
Betriebsgröße	-0,13028**	0,06004	-2,17	0,0313
R-Squared: 0,025		DF: 184		
F: 4,708		p: 0,0313		

Abhängige Variable: 4.3.9 Wegstrecke zur Arbeit problematisch

	Estimator	Std. Fehler	t	p
Const.	1,43555***	0,13312	10,784	0,0000
Betriebsgröße	0,09049*	0,05389	1,679	0,0948
R-Squared: 0,015		DF: 186		
F: 2,82		p: 0,0948		

Abhängige Variable: 4.3.11 Schwierige finanzielle Lage

	Estimator	Std. Fehler	t	p
Const.	2,07687***	0,18103	11,472	0,0000
Betriebsgröße	0,15346**	0,07268	2,112	0,0361
R-Squared: 0,025		DF: 184		
F: 4,459		p: 0,03608		

Anhang 21: Eta-Quadrat Analyse

Die Tabelle zeigt für die Einflussfaktoren Schulabschluss, Branche, Betriebsgröße, Vermittlungsweg und Rechtsstatus jeweils den Wert des Eta-Quadrat Maßes sowie dessen statistische Signifikanz. Das Eta-Quadrat Maß zeigt den Anteil der Varianz innerhalb der Angaben zu dem jeweiligen Lösungsgrund, der von dem entsprechenden Einflussfaktor erklärt wird. Die Signifikanz ist anhand der Sternchen-Symbole hinter dem jeweiligen Zahlenwert abzulesen, dabei steht * für $p < 0,1$, ** für $p < 0,05$ und *** für $p > 0,01$. Lösungsgründe, für die keine statistisch signifikanten Eta-Quadrat Werte ermittelt werden konnten sind aus Gründen der Übersichtlichkeit nicht abgedruckt.

Lösungsgrund	Schulabschluss	Branche	Betriebsgröße	Vermittlungsweg	Rechtsstatus
Schulische Gründe					
4.1.1 Nicht ausreichende Sprachkenntnisse	0,0206*	0,0426	0,0231	0,0249	0,0025
4.1.2 Inhaltliche Überforderung	0,0355**	0,0240	0,0024	0,0531**	0,0117
4.1.3 Mangelndes mathematisches Verständnis	0,1120***	0,0205	0,0082	0,0186	0,0116
4.1.4 Disziplinprobleme / Fehlverhalten	0,0197*	0,0179	0,0007	0,0137	0,0037
4.1.5 Fehlende Motivation zum Lernen	0,087***	0,0238	0,0015	0,0451**	0,0036
4.1.6 Unzureichende Aufmerksamkeitsspanne	0,0426***	0,0472	0,0039	0,0377*	0,0002
4.1.9 Generell fehlende Ausbildungsreife	0,0296**	0,0587	0,0000	0,0203	0,0193*
Berufliche Gründe					
4.2.3 Nicht ausreichende schulische Vorkenntnisse	0,0447***	0,0355	0,0021	0,0583**	0,0105
4.2.4 Nicht ausreichende Teamfähigkeit	0,0043	0,0696*	0,0018	0,0167	0,0106
4.2.5 Unentschuldigte Fehlzeiten	0,0309**	0,0339	0,0102	0,0125	0,0139
4.2.6 Schlechtes Sozialverhalten	0,0164*	0,0242	0,0010	0,0138	0,0000
4.2.9 Fehlende Selbständigkeit und Eigeninitiative	0,0100	0,0949**	0,0157*	0,0239	0,0034
4.2.10 Mangelnde Wertschätzung im Betrieb	0,0016	0,0399	0,0250**	0,0184	0,0115
4.2.12 Unzufriedenheit mit Arbeitszeiten	0,0020	0,0243	0,0051	0,0237	0,0155*
Persönliche und kulturelle Gründe					
4.3.2 Falsche Vorstellungen von der gewählten Ausbildung	0,0011	0,0093	0,0096	0,0433**	0,0043
4.3.4 Psychische Probleme aufgrund der Fluchterfahrung	0,0227*	0,0495	0,0053	0,0417*	0,0631***
4.3.5 Psychische Probleme aufgrund von Einsamkeit	0,0237**	0,0412	0,0002	0,0414*	0,0357**
4.3.6 Fehlendes Selbstbewusstsein	0,0363**	0,0484	0,0121	0,0352*	0,0006
4.3.8 Prekäre Wohnsituation	0,0115	0,0280	0,0127	0,0316	0,0304**
4.3.9 Wegstrecke zur Arbeit	0,0001	0,0764**	0,0149*	0,0236	0,0033
4.3.10 Probleme mit Kriminalität und Suchtverhalten	0,0553***	0,0290	0,0001	0,0569**	0,0426***
4.3.11 Schwierige finanzielle Lage	0,0100	0,0202	0,0237**	0,0259	0,0004
4.3.13 Schwierigkeiten im Umgang mit Frauen	0,0050	0,0761**	0,0006	0,0043	0,0099
4.3.15 Sauberkeit, Umweltbewusstsein und Energiesparen	0,0065	0,0689*	0,0093	0,0414*	0,0030