

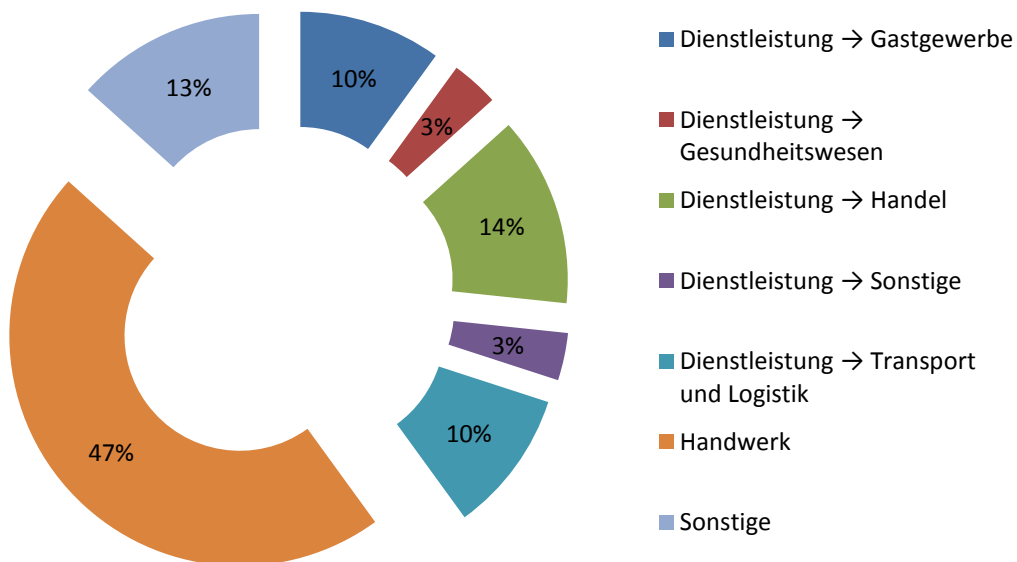
Im Rahmen der Landesinitiative Durchstarten in Ausbildung und Arbeit, umgesetzt von dem Innovationsprojekt „Digital Brücken bauen“, wurde eine Befragung von Betrieben in der StädteRegion Aachen zum Bedarf an integrationsfördernden digitalen Lernmedien für Auszubildende mit Fluchthintergrund durchgeführt.

Ziel der Befragung war es, den möglichen Bedarf an digitalen Lerntools für Auszubildende mit Fluchthintergrund in Betrieben zu ermitteln. Unter dem Begriff „digitale Lerntools“ verstehen wir u.a.: Tutorials in Form von filmischer Anleitung oder eines Erklärvideos, aber auch Selbstlernangebote auf Lernplattformen.

Wir gehen davon, dass mit Hilfe solcher Tools Ausbilder und Ausbilderinnen entlastet werden können und umgekehrt, dass die Azubis in die Lage versetzt werden, selbstständig für den betrieblichen Alltag relevante Informationen abzurufen oder sich anzueignen.

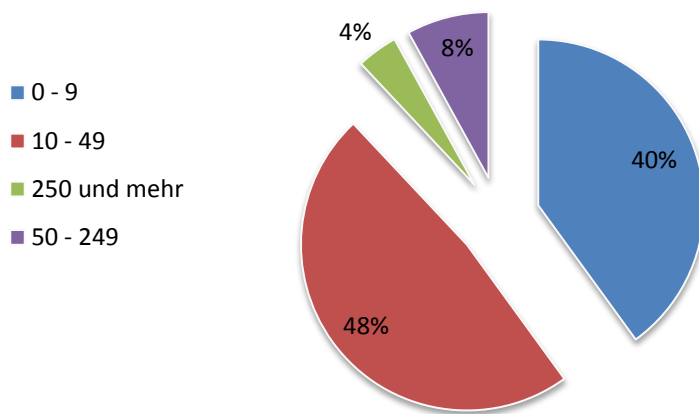
Insgesamt resultierten aus der Befragung 30 gültige Interviews, das heißt solche, bei denen mindestens 50 % der Fragen beantwortet wurden. Von 30 Betrieben gehören 14 Betriebe dem Handwerk an und 12 Betriebe dem Dienstleistungssektor, bei keinem der Betriebe handelt es sich um einen Industriebetrieb. Vier Betriebe ordnen sich dem Bereich Sonstiges zu.

Welchen Branchen gehören die 30 Betriebe an ?



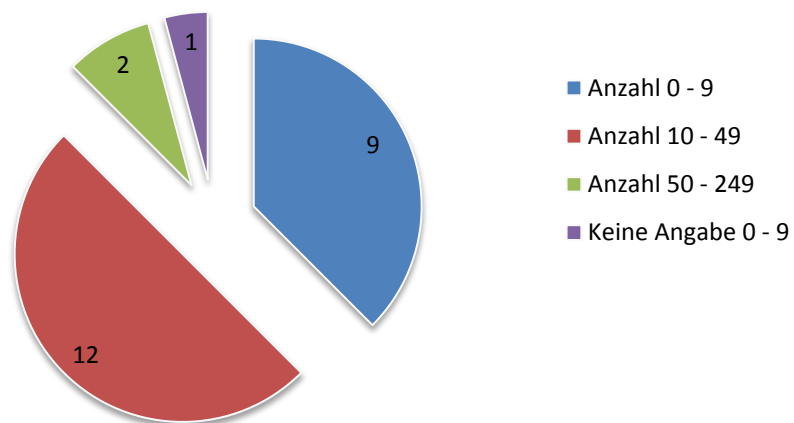
Die meisten (26 von 30) befinden sich in Aachen, ein Unternehmen in Baesweiler, eines in Würselen. Die meisten Betriebe haben 10 – 49 Beschäftigte, zehn Betriebe sind Kleinstbetriebe mit bis zu neun Beschäftigten. Nur zwei Betriebe haben zwischen 50 – 249 Beschäftigte. Nur einer ist ein Großbetrieb mit mehr als 250 Beschäftigten.

Betriebsgröße



Die Anzahl der Azubis in 26 Betrieben beträgt insgesamt 70. Vier der Betriebe machten keine Angabe. Insgesamt gaben 24 Betriebe an, Auszubildende mit Fluchthintergrund zu beschäftigen. Insgesamt belief sich die Zahl der Auszubildenden mit Fluchthintergrund in den 24 Betrieben auf n=29. Dies bedeutet, dass von den 70 Azubis insgesamt circa 41 % einen Fluchthintergrund haben.

Betriebsgröße und Anzahl der Auszubildenden

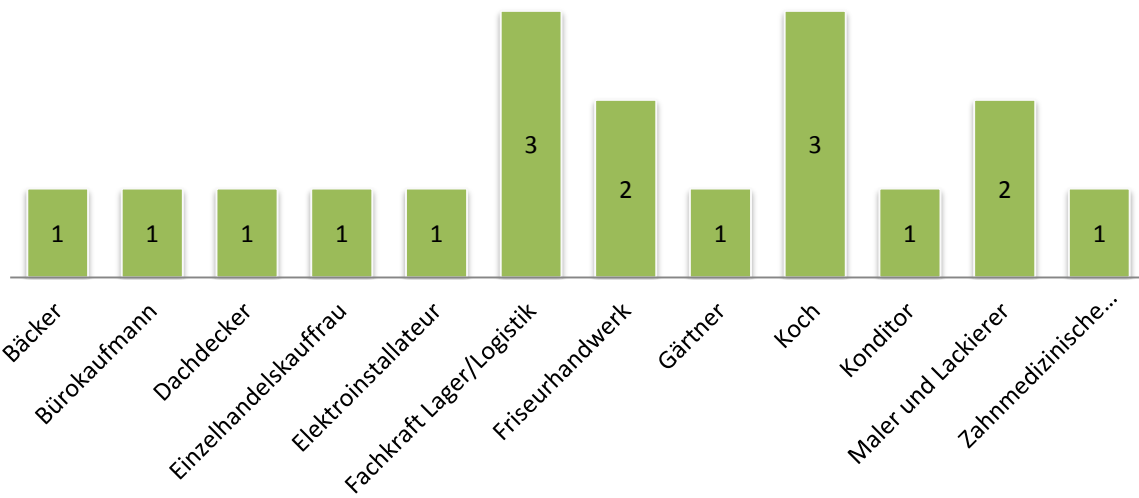


Auswertungsergebnisse der Befragung zum Bedarf an integrationsfördernden digitalen Lernmedien für Auszubildende mit Fluchthintergrund aus Sicht der Betriebe

Die meisten Auszubildenden (n=10) wurden in einem Betrieb in der Größenordnung 50 - 249 beschäftigt. Von den 10 Azubis hatten zwei einen Fluchthintergrund. Die Größe des Betriebs bzw. die Anzahl von Azubis insgesamt ist jedoch kein Indikator für die Anstellung von Azubis mit Fluchthintergrund. So beschäftigte ein Betrieb mit 10 - 49 Beschäftigten mit insgesamt neun Auszubildenden drei Auszubildende mit Fluchthintergrund. Ein Konditoreibetrieb beschäftigte einen Auszubildenden mit Fluchthintergrund, wobei insgesamt nur zwei Auszubildende im Betrieb beschäftigt sind bei einer Betriebsgröße von 0 - 9 Beschäftigten. Hier muss also eher auf die Art des Betriebes bzw. den Ausbildungsberuf geschaut werden.

Bei der Abfrage der Ausbildungsberufe ergibt sich ein sehr heterogenes Bild. Die 29 Azubis mit Fluchthintergrund sind auf 13 Ausbildungsberufe verteilt

Häufigkeit der Nennung von Ausbildungsberufen durch Betriebe



Erklärung zur Graphik: Ein Betrieb nannte als Ausbildungsberuf Bäcker, 3 Betriebe nannte als Ausbildungsbereich Lager/Logistik, zwei Betriebe nannten Friseurhandwerk usw.

Eine leichte Konzentration ergibt sich im Logistikbereich, wo insgesamt fünf Azubis mit Fluchthintergrund auf drei Betriebe verteilt ausgebildet werden (zwei davon im Ausbildungsberuf Lagerfachkraft und drei werden als Facharbeiter/Fachkraft für Logistik ausgebildet). Des Weiteren werden drei Azubis mit Fluchthintergrund als Elektroinstallateure in einem Betrieb ausgebildet. Im Bereich Gastgewerbe werden drei Köche in zwei Betrieben und ein Fachpraktiker Küche in einen Betrieb ausgebildet. Dann gibt es zwei Maler und Lackierer in zwei verschiedenen Betrieben und zwei Dachdecker in einem Betrieb.

Sechs Betriebe haben bereits in der Vergangenheit Azubis mit Fluchthintergrund beschäftigt, 19 verneinen dies und fünf haben hierzu keine Angabe gemacht. Insgesamt waren dies elf Azubis mit Fluchthintergrund. Vier Betriebe der sechs mit Vorerfahrungen haben zudem Angaben über das erfolgreiche Abschließen der Ausbildung ihrer Azubis mit Fluchthintergrund gemacht. Diese vier Betriebe hatten insgesamt sechs Azubis mit Fluchthintergrund in der Vergangenheit ausgebildet. Von diesen sechs haben vier die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen, also 2/3 der Azubis mit Fluchthintergrund. Über die anderen elf früheren Azubis gibt es keine Angaben bezüglich des erfolgreichen bzw. nicht erfolgreichen Abschlusses der Ausbildung.

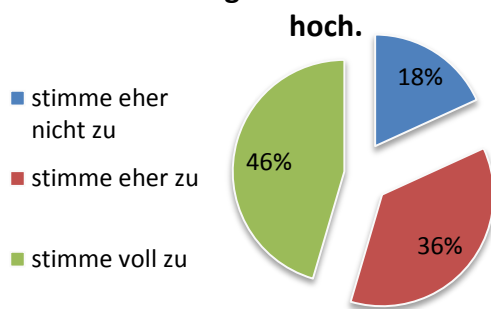
Interessant ist, dass ein Betrieb, der vorher nicht angegeben hat, Azubis mit Fluchthintergrund

Auswertungsergebnisse der Befragung zum Bedarf an integrationsfördernden digitalen Lernmedien für Auszubildende mit Fluchthintergrund aus Sicht der Betriebe

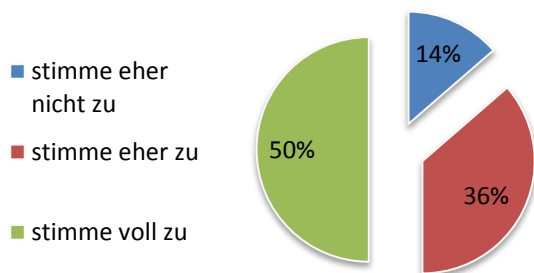
beschäftigt zu haben, Angaben bei den Gründen für den Abbruch der Ausbildung von Azubis mit Fluchthintergrund gemacht hat. Dies mag daran liegen, dass hier Gründe für einen möglichen Abbruch der Ausbildung der derzeit beschäftigten Azubis mit Fluchthintergrund antizipiert wird. Die angeführten Gründe für den Abbruch der zwei Betriebe, die tatsächlich in der Vergangenheit Auszubildende mit Fluchthintergrund angestellt hatten, waren vor allem sprachliche Schwierigkeiten, Lern- und Leistungsschwierigkeiten in Betrieb und Berufsschule und die falsche Berufswahl. Die/der Befragte, die/der nicht angegeben hat, ob der Betrieb vorher einen Azubi mit Fluchthintergrund ausgebildet hat und derzeit einen Azubis mit Fluchthintergrund als Fachpraktiker Küche ausbildet, mutmaßt, dass einerseits der Aufenthaltsstatus problematisch sein könnte, sprachliche Schwierigkeiten ausschlaggebend sein könnten bzw. die ‚fehlende Arbeitsbereitschaft‘ (freie Angabe bei sonstigen Gründen) der Grund für einen Abbruch sein könnte.

Die abgefragten Stimmungsbilder zu den Erfahrungen mit Auszubildenden mit Fluchthintergrund ergaben Folgendes:

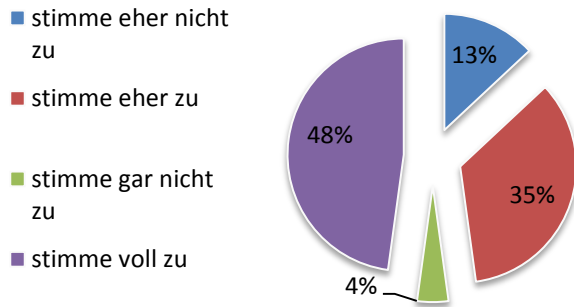
Die bürokratischen Hürden für die Einstellung eines Geflüchteten sind hoch.



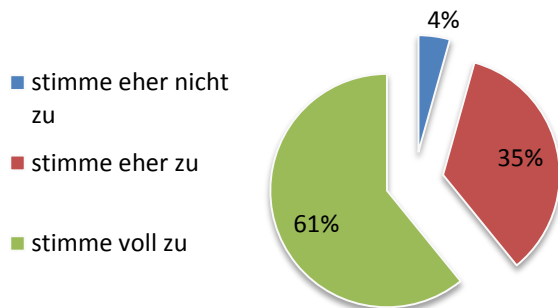
Es bestehen rechtliche Unsicherheiten bei der Einstellung eines Geflüchteten als Auszubildenden.



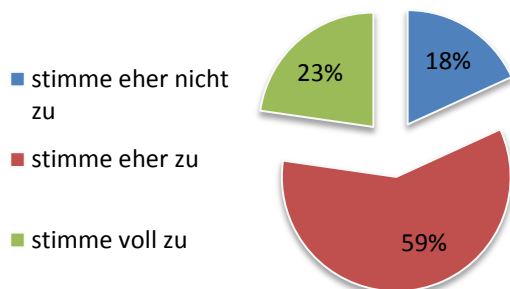
Die Auszubildenden mit Fluchthintergrund müssen sich anfangs erst an die geforderten Arbeitstugenden gewöhnen.



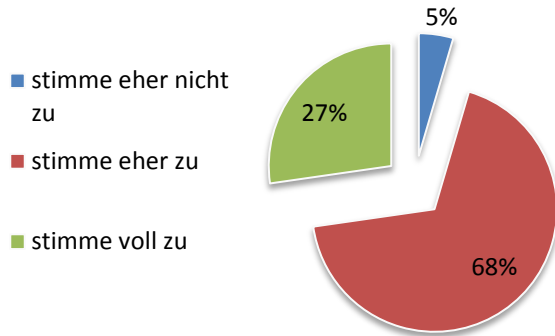
Die Deutschkenntnisse sind anfangs noch nicht ausreichend.



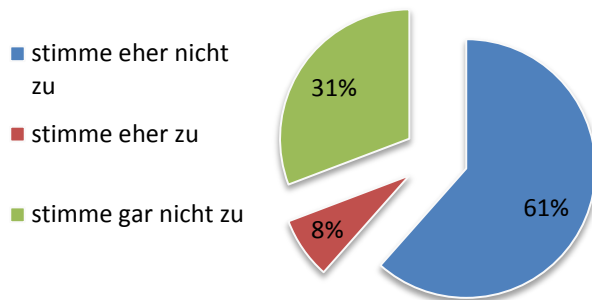
Die Auszubildenden mit Fluchthintergrund besitzen geringe schulische Vorkenntnisse.



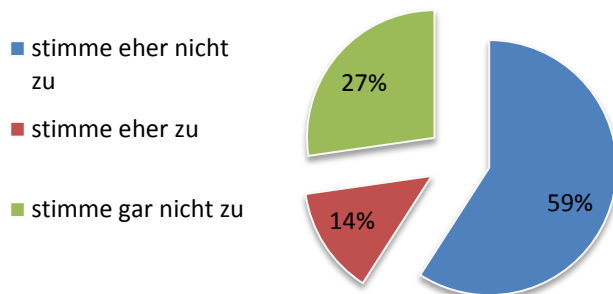
Der Betreuungsaufwand für die Auszubildenden mit Fluchthintergrund ist hoch.



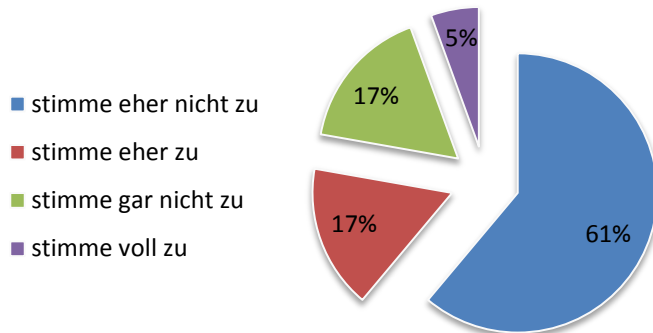
Die öffentlichen Förderangebote für Auszubildende mit Fluchthintergrund passen zum betrieblichen Bedarf.



In der Belegschaft bestehen Vorurteile gegenüber Geflüchteten.



Es existieren seitens der Kunden Vorurteile gegenüber Beschäftigten mit Fluchthintergrund.

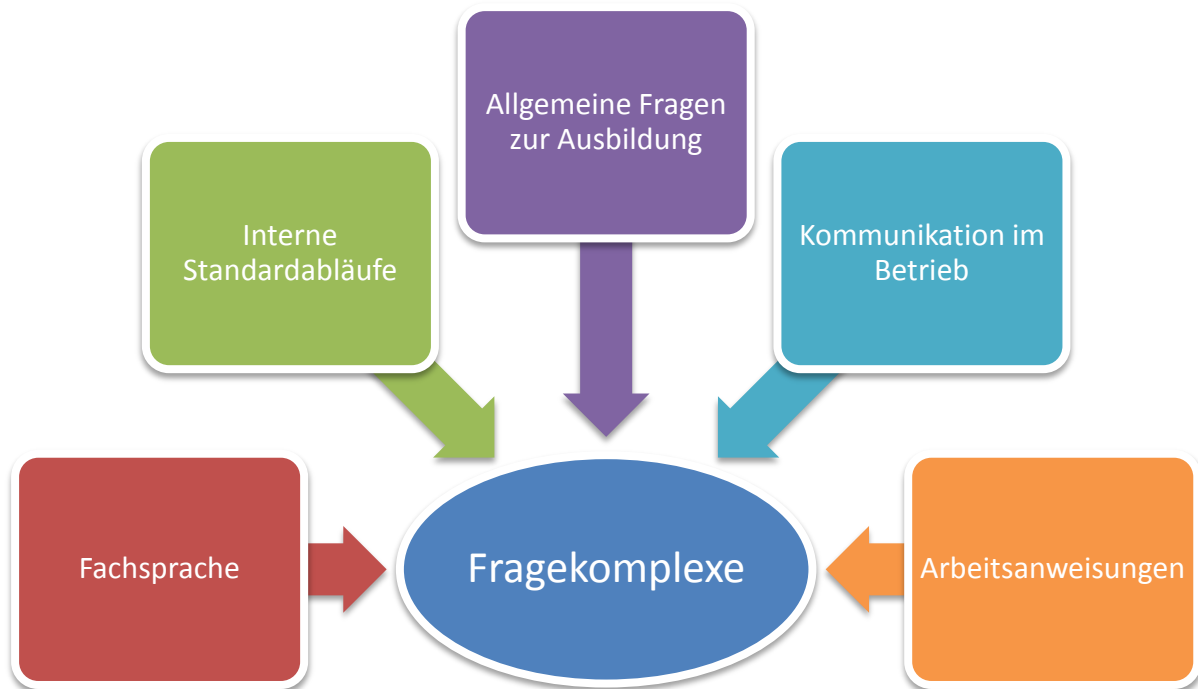


Unter dem Punkt „sonstigen Erfahrungen“ wurde in einem freien Eingabefeld durch die Betriebe folgendes angegeben:

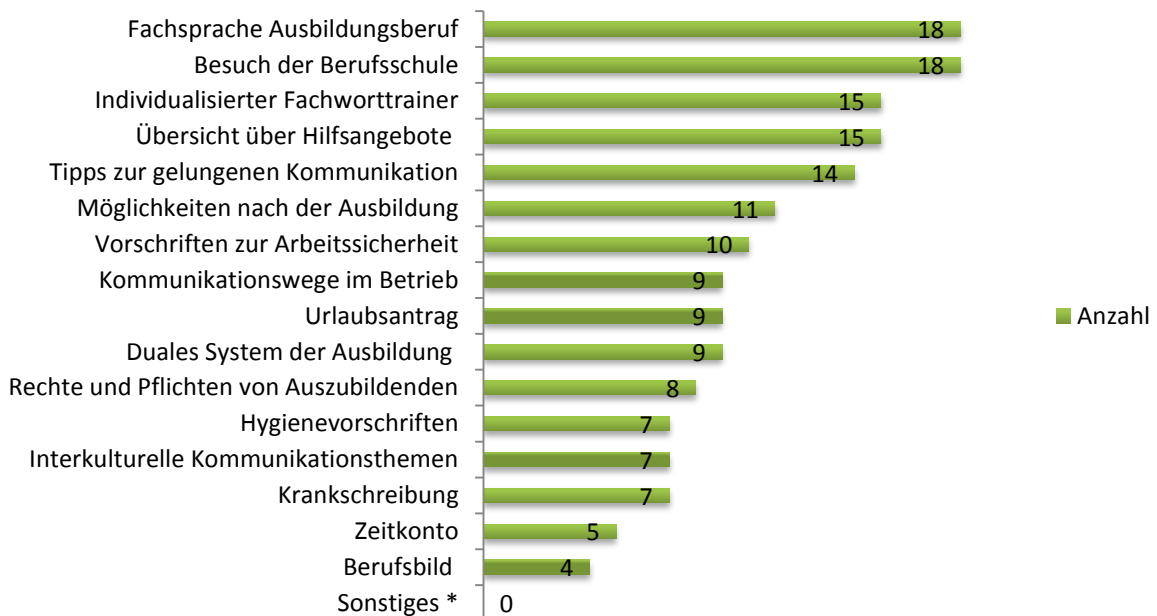
- Deutsch sprechen/lesen/verstehen ist das A und O. Unser Auszubildender entwickelt sich leider nicht weiter, weil er so schlecht Deutsch spricht!
- Die Azubis sind sehr motiviert, jedoch ist die Sprache ein großer Faktor, der Schwierigkeiten bereitet - besonders wenn es im Alltag bei gewissen Arbeitsabläufen schnell gehen muss und wenn es darum geht schriftliche Prüfungen zu bestehen.
- Hohe Motivation, sehr freundlich.
- Ist an sich fleißig, hat aber Probleme in der Schule.

Die Stimmungsbilder geben bereits einen ersten Hinweis, welche Themen für Betriebe in Hinblick auf die Erstellung digitaler Lernmedien bzw. Erklärvideos für Auszubildende mit Fluchthintergrund relevant sind. Die direkte Befragung zu bzw. die Nennung von Themen, die für verschiedene Betriebe anwendbare Lerninhalte umfassen, vervollständigte das Bild.

Die Befragung erfolgte zu fünf thematischen Fragekomplexen:

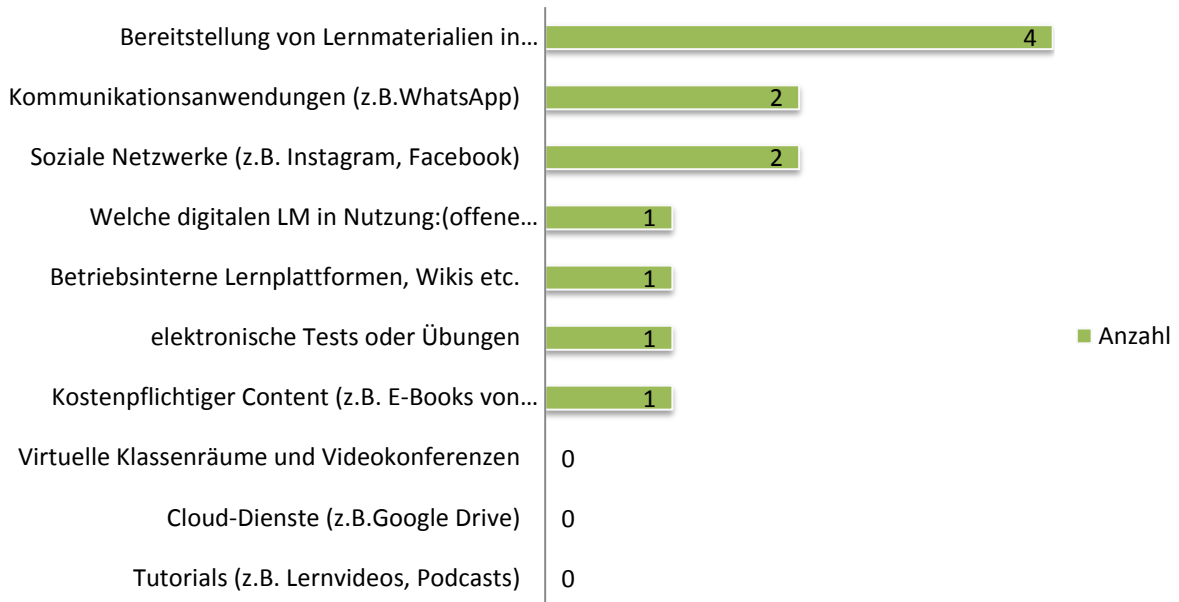


Themenfindung digitale Lernmedien für Auszubildende mit Fluchthintergrund aus Sicht der Betriebe



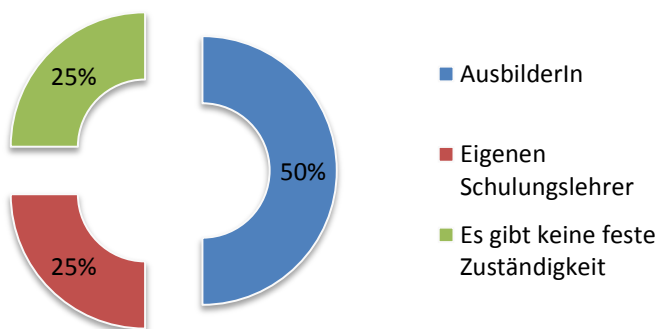
*Sonstiges: Bei dieser Rubrik handelte es sich um ein offenes Eingabefeld, folgende Themen wurden dort durch die Befragten Betriebe zusätzlich benannt: Anmischen von Haarfarben, Umgang mit Chemikalien; Arbeitssicherheit: Aufschnittmaschine Fleischwolf Umgang mit Messern; Übersicht der Bäckereigeräte und Erklärung der wichtigsten Funktionen; Umgang mit Flurförderfahrzeugen.

Welche digitalen Lernangebote benutzen Sie in Ihrem Betrieb für Auszubildende

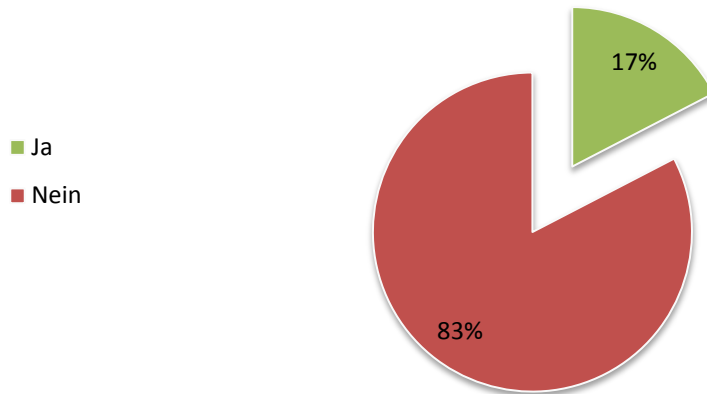


Die Nutzung digitaler Lernangebote innerhalb der befragten Betriebe lässt sich als gering beschreiben. Lediglich vier der insgesamt 30 Betriebe beantworteten die Frage, ob sie bereits digitale Lernangebote innerhalb der betrieblichen Ausbildung einsetzen mit Ja. Klassisches Lernmaterial in elektronischer Form, wie etwa PDF – Dateien kamen dabei am häufigsten zum Einsatz. Ebenso wurden Kommunikationsanwendungen wie WhatsApp und die Nutzung von Sozialen Medien benannt. Ein Betrieb gab darüber hinaus an, betriebsinterne Lernplattformen, kostenpflichtigen Content und elektronische Tests anzuwenden. Virtuelle Klassenräume, Cloud-Dienste oder Tutorials wurden von keinem der befragten Betriebe genutzt. Die Zuständigkeit zum Einsatz der genannten Lernmedien lag zu 50% bei der Ausbilderin bzw. dem Ausbilder. Bei einem Betrieb wurde ein eigener Schulungslehrer eingesetzt ein weiterer Betrieb gab an, dass die Zuständigkeit nicht fest geregelt sei.

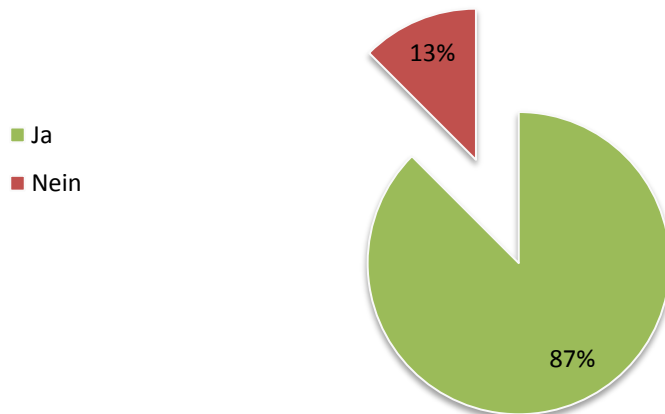
Zuständigkeit digitale Lernmedien im Betrieb



Nutzen Sie bereits digitale Lernangebote in der Ausbildung



Könnten Sie sich vorstellen digitale Lernangebote speziell für die Unterweisung von Auszubildenden mit Fluchthintergrund einzusetzen?



Fazit:

Im Rahmen der Befragung hat sich deutlich gezeigt, dass nur 17 % der befragten Betriebe mit dem Einsatz von digitalen Medien Erfahrung aufweisen. Dennoch ist das prinzipielle Interesse an digitalen Lernangeboten der übrigen 87 % sehr groß. Mit Blick auf zu identifizierende Themen für Erklärvideos und Tutorials sind folgende Erkenntnisse wichtig. Sprachliche Hürden abzubauen ist ein wesentlicher Bestandteil für den Erfolg einer Ausbildung. So geben 96 % der Betriebe an, dass die Deutschkenntnisse der Auszubildenden mit Fluchthintergrund anfangs noch nicht ausreichend seien. Die Mehrzahl der Betriebe wünscht, dass die Auszubildenden die Fachsprache besser beherrschen; die Aneignung könnte zum Beispiel mit Hilfe eines Fachworttrainers erfolgen. Die sprachliche Problematik spiegelt sich auch in der Feststellung von 95 % der Betriebe wider, dass der Betreuungsaufwand für die Azubis mit Fluchthintergrund relativ hoch sei. Diese Einschätzung hängt offenbar auch mit generellen Kommunikationsproblemen zusammen, die ihre Ursache auch in kulturellen Unterschieden haben können. Entsprechend äußern 47 % der Betriebe den Wunsch nach Tipps für eine gelingende Kommunikation. Insgesamt kommt auch das Bedürfnis nach einer Flankierung der Ausbildung durch unterstützende, ausbildungsbezogene Bildungsangebote zum Ausdruck, wobei eine Übersicht über die Hilfsangebote dringlich angezeigt zu sein scheint. Denn 50 % der Betriebe wünschen sich dazu mehr Informationen bzw. schätzen das öffentliche Angebot als nicht passend zu den betrieblichen Bedarfen ein. Letzteres mag an der Unkenntnis oder mangelnden Kommunikation der vorhandenen Angebote liegen. In diese Richtung verweist auch die Aussage der Betriebe bzgl. der bürokratischen Hürden bei der Einstellung von Auszubildenden mit Fluchthintergrund, die von 82 % der Betriebe als hoch empfunden werden. Auch bestehen nach Meinung von 86 % der Betriebe große rechtliche Unsicherheiten bei der Einstellung der Auszubildenden. Auch hier könnten leicht verständliche Informationen zu Abläufen der Beschäftigungsgenehmigung einen unterstützenden Beitrag für die Betriebe liefern.

Auch die Heranführung an gängige Arbeitstugenden, ist bedeutsam. So wünscht sich circa die Hälfte der Betriebe, dass die Pflichten und Rechte von Azubis mit Hilfe der Tutorials verdeutlicht werden sollten. Beispielweise wird die Darstellung des dualen Ausbildungssystems und in diesem Kontext auch die Wichtigkeit des Besuchs der Berufsschule benannt. In Hinblick auf das Verständnis, die Vermittlung und die Einhaltung von internen Vorschriften und Prozederen werden zum Beispiel die Befolgung von Vorschriften zur Arbeitssicherheit genannt.

Wie eingangs erwähnt ist das Interesse der Betriebe an digitalen Lernmedien sehr hoch. Da aber wenige Betriebe solche einsetzen, scheint auch ein Bedarf vorhanden zu sein, *wie* solche bzw. *in welchen* Lernkontexten solche Lernmedien sinnvoll einsetzbar sind. Hier scheint die Schulung der Ausbildungsverantwortlichen ein wichtiger Ansatzpunkt zu sein.