

Ergebnisbericht

## **Unternehmensbefragung zum Thema „Geflüchtete und Digitales Lernen“**

Für die

**eCademy GmbH**

In Kooperation mit

**Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung**

Vorgelegt von

**mmb Institut – Gesellschaft für Medien- und  
Kompetenzforschung mbH**

Folkwangstraße 1

45128 Essen

Telefon: 0049 (0)201 720 27 0

Telefax: 0049 (0)201 720 27 29

E-Mail: [goertz@mmb-institut.de](mailto:goertz@mmb-institut.de)

Internet: [www.mmb-institut.de](http://www.mmb-institut.de)

*Essen, im Juli 2016*

## Hintergrund

Die Integration von Geflüchteten in den deutschen Arbeitsmarkt ist eine umfangreiche Aufgabe von nationaler Tragweite. Allein im Jahr 2015 wurden beim Bundesamt für Migration (BAMF) rund 442.000 Asyl-Erstanträge gestellt. Knapp 121.000 waren es bereits im Januar und Februar 2016.

Basierend auf Erfahrungen mit früheren Einwanderungswellen planen Politik und Wirtschaft nun eine langfristige Integration dieser neuen Bevölkerungsgruppe – und dies bedeutet vor allem die Integration in den Arbeitsmarkt.

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) spricht davon, dass viele der Geflüchteten, die jetzt aktuell aus Krisengebieten nach Deutschland kommen, deutlich jünger sind als andere Migrationsgruppen: 55 Prozent von ihnen sind jünger als 25 Jahre. Weiterhin verfügen sie laut IAB – bei vergleichbarer schulischer Allgemeinbildung – über schlechtere berufliche Qualifikationen.

Für Unternehmen und Bildungsinstitutionen bedeutet dies einen enorm hohen Arbeitsaufwand, verbunden auch mit hohen Kosten, die teilweise aus Steuermitteln und aus den Etats der Unternehmen bestritten werden. Es stellt sich die Frage, ob diese Aufwände und Kosten durch gezielte Maßnahmen bei gleichbleibender Bildungsqualität verringert werden können. Eine mögliche Maßnahme, um hier eine Entlastung zu schaffen, ist der Einsatz von Formen des digitalen Lernens.

## Methode

Die Kernfragen, die die vorliegende Studie beantworten soll, lauten:

- Welche ersten Erfahrungen haben Unternehmen gemacht, die Geflüchtete in ihr Arbeitsumfeld integrieren?
- Welche qualifikatorischen Voraussetzungen bringen die neuen Mitarbeitenden mit?
- Für welche Qualifizierungsmaßnahmen müssen die Unternehmen aktuell bzw. in absehbarer Zukunft sorgen?
- Können digitale Lernmedien dabei einen Beitrag leisten, die Aufwände bei der beruflichen Qualifizierung von Geflüchteten zu verringern und die Bildungsprozesse zu optimieren?
- Wie sollten diese Lernmaßnahmen aussehen?

In leitfadengestützten Interviews hatten Arbeitgeber und Arbeitsmarktexperten die Möglichkeit, sich ausführlich zu diesen Fragen zu äußern. Befragt wurden zwischen Mai und Juli 2016 insgesamt 16 Verantwortliche in deutschen Unternehmen, also Geschäftsführer, Bildungsverantwortliche und PE-Entscheider aus den Branchen Automobilwirtschaft, Textilverarbeitung, Einzelhandel, Telekommunikation, Finanzwesen, Transport, Logistik, Metallbau und Chemie. Hinzu kommen 4 Interviews mit „Meta-Experten“ aus Verbänden und Kammern. Die Dauer der einzelnen Interviews lag zwischen 15 und 30 Minuten.

## Erfahrungen und Strategien

Die meisten Unternehmen befinden sich aktuell in Vorbereitungsphasen zur Integration von Geflüchteten in den ersten Arbeitsmarkt. Nicht alle Unternehmen waren sich dessen

bewusst, dass sie diese Personen erst noch für den hiesigen Arbeitsmarkt nachqualifizieren müssen (siehe Abschnitt unten zur Vorqualifizierung):

*„Wir waren davon ausgegangen, dass wir die Geflüchteten einfach nur integrieren müssen. Jetzt wird aber klar, dass die entsprechenden Qualifizierungen dazu fehlen. Insofern macht sich jetzt erste Ernüchterung breit.“*

Von den durch das mmb Institut befragten Unternehmen beschäftigen nur drei Betriebe Geflüchtete im ersten Arbeitsmarkt. Bei diesen Personen handelt es sich um Mitarbeiter, die schon länger in Deutschland sind. Bei den meisten Unternehmen stellt die Integration von Geflüchteten in den ersten Arbeitsmarkt derzeit noch eine Ausnahme dar – sie sind über die erste Anbahnungs- und Pilotierungsphase noch nicht hinausgekommen.<sup>1</sup>

Der Beschäftigungs- und Qualifizierungsstatus der Geflüchteten ist geprägt durch

- Sprachtrainings / Sprach-Nachqualifizierung / Anheben des Sprachniveaus
- Praktika / Brückenpraktika / Berufsorientierung
- Vorbereitungsmaßnahmen für den deutschen Arbeitsmarkt
- Einstiegsqualifizierungsmaßnahmen
- VAB-Maßnahmen (= Vorqualifizierungsjahr Arbeit/Beruf)
- Ausbildungsvorbereitungen

Die befragten Unternehmen erhalten durchaus auch direkte Bewerbungen bzw. Anfragen von Geflüchteten, die meisten Betriebe sind jedoch in einer der zahlreichen Initiativen aktiv, die zurzeit von der Öffentlichen Hand oder Unternehmerverbänden ins Leben gerufen werden. So nutzen die Unternehmen verstärkt gezielte Initiativen und Maßnahmen zur Einstellung von Geflüchteten, wie etwa das Förderjahr, Angebote der Bundesagentur für Arbeit bzw. von Verbänden, von IHKs und des DIHK, „wir-zusammen.de“ oder spezielle Jobportale. Ziel der meisten befragten Unternehmen ist es, die Geflüchteten in Berufsausbildungsverhältnisse zu bringen.

## Tätigkeitsbereiche

Sehr viele Geflüchtete, die von den befragten Unternehmen bereits eingestellt worden sind, befinden sich in Praktika zur Berufsorientierung bzw. zum Kennenlernen des Unternehmens sowie des deutschen Arbeitsmarktes insgesamt. Dabei überwiegt die Anzahl der Unternehmen, die Jobs im gewerblich-technischen oder naturwissenschaftlichen Bereich bzw. im produzierenden Gewerbe anbieten können. Nach Auskunft mehrerer Verbands- und Unternehmensvertreter werden diese Tätigkeiten auch am häufigsten nachgefragt.

Es gibt darüber hinaus durchaus auch Firmen, die Tätigkeiten in kaufmännischen Unternehmensbereichen bzw. in der Verwaltung anbieten. Auch im Bereich Lager und Logistik, Gastronomie und Verkauf gibt es Angebote für Geflüchtete.

---

<sup>1</sup> 13 der 17 befragten Unternehmen beschäftigen Geflüchtete in irgendeiner Form (i.d.R. Praktikum, Einstiegsqualifizierung o.ä.). 2 Unternehmen planen konkret die zukünftige Vergabe von Praktika. 1 Unternehmen beschäftigt Geflüchtete aus früheren Einwanderungswellen.

## (Alters-)Gruppen

Viele der befragten Unternehmen berichten davon, dass sie überwiegend junge Geflüchtete beschäftigen, die sich in der Orientierungs- bzw. (Vor-)Ausbildungsphase befinden.

Grundsätzlich stehen die Unternehmenstüren allen Altersgruppen offen. Einige Arbeitgeber achten allerdings darauf, dass bei den neuen Mitarbeitenden eine hohe Bleibewahrscheinlichkeit vorliegt, damit die zeitlichen und finanziellen Investitionen, die die Unternehmen eingehen, nicht vergebens sind.

Einige Unternehmensvertreter berichten, dass ihr Fokus bei den Unter-25-Jährigen in der Integration in den Ausbildungsmarkt liegt, und bei den Über-25-Jährigen in der Berufsfindung bzw. Integration in den Arbeitsmarkt.

## Qualifikatorische Vorbedingungen

Die Frage nach der (Vor-)Qualifizierung stellt sich den meisten Betrieben nicht, da die Geflüchteten nur selten offizielle Dokumente zum Schulabschluss oder zur Berufsausbildung vorweisen können. Und wenn Dokumente vorliegen, ist eine Überprüfung von deren Echtheit nur schwer möglich – ebenso wie eine Vergleichbarkeit der vorhandenen „Abschlüsse“ mit den hiesigen Anforderungen an die berufliche Qualifizierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt.

Insofern müssen sich die meisten Arbeitgeber mit dem komplizierten Thema der Kompetenzfeststellung befassen. So werden beispielsweise in Bayern derzeit zusammen mit dem Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) erste entsprechende Tests implementiert, wie ein Befragter berichtet. In der Pilotphase befinden sich hier aktuell Paper-Pencil-Tests in mehreren Sprachen für die Branchen Elektro und Metall, Logistik und Landschaftsbau.

## Qualifizierungsmaßnahmen

Neben den Ergebnissen von Kompetenzfeststellungen ist es vor allem die Sprachkompetenz, die viele Unternehmen zurzeit zu Qualifizierungsmaßnahmen zwingt. Vielfach ist zu hören, dass das B1-Level im Sprachniveau nach dem Europäischen Referenzrahmen für eine Beschäftigung in einem deutschen Unternehmen oft nicht ausreicht. Viele Personaler sehen daher die Notwendigkeit einer sprachlichen Nachqualifizierung bzw. zumindest einer Unterstützung bei Sprachnachhilfeunterricht.

Zudem sind das Kennenlernen der europäischen bzw. deutschen Arbeitskultur (Arbeitsalltag, Arbeitszeiten, Verhalten als Arbeitnehmer, etc.) sowie Unterweisungen (bspw. Gefahrenordnungen, Vorschriften) von großer Bedeutung.

Die Unternehmen, die über diese Schritte schon hinaus sind, haben begonnen, neben der betriebspraktischen Einführung (Praktika, Berufsvorbereitung, etc.) erste Grundlagenkenntnisse für ihr Handwerk (bspw. Metall) zu vermitteln. In Einzelfällen finden auch bereits erste Spezialschulungen für Zertifikate statt (z.B. Staplerführerschein, Schweißtechnik).

Die Notwendigkeit, eine größere Zahl von Geflüchteten mit einem einheitlichen Lernangebot zu qualifizieren ist also ganz offensichtlich gegeben. Zur Zeit dominiert noch der Bedarf an sprachlichen und kulturellen Angeboten, doch auch die Nachfrage nach fachlichen Inhalten wird in Zukunft steigen.

## Sprachlicher Rahmen der Lernangebote

Die meisten Befragten befürworten eindeutig Deutsch als Lernsprache. Einerseits weil die Unternehmenssprache Deutsch ist – und somit auch die Ausbildung und Schulungen (inkl. IHK-Prüfungen) auf Deutsch stattfinden. Andererseits weil viele eine Integration in den Arbeitsmarkt nur für möglich halten, wenn auch die Landessprache beherrscht wird. Viele Unternehmen bieten dazu spezielle Unterstützung oder Nachhilfe an bzw. fördern das Besuchen von Sprachkursen, die bei externen Anbietern absolviert werden.

## Vor- und Nachteile des Digitalen Lernens

Viele der Befragten sehen den Einsatz digitaler Lernmedien durchaus positiv. Ein Mehrwert wird nicht nur für die Ausbilder, sondern auch für die Lernenden gesehen:

*„In Bezug auf die Sprachvermittlung kann z.B. eine sehr gute Visualisierung des Vokabulars stattfinden. Digitales Lernen macht das Erreichen von Lernzielen in ganz kleinen Schritten möglich. Außerdem kann zeit- und ortsunabhängig gelernt werden, z.B. auch auf mobilen Endgeräten.“*

Gerade das zeit- und ortsunabhängige Lernen wird für diese Zielgruppe besonders betont. Hinzu kommt, dass sich die Lernenden die Lernzeit frei einteilen können. Dies bedeutet natürlich auch, dass alle Lerner ihr eigenes Lerntempo bestimmen können – ein Ansatz zur individuellen Förderung, der in großen Präsenzgruppen nicht möglich wäre.

In diesem Zusammenhang werden Apps als besonders geeignete Anwendung für digitales Lernen häufig genannt, da die meisten Geflüchteten über entsprechende mobile Endgeräte verfügen.

Aber auch grundsätzlich kritische Stimmen gegenüber dem Einsatz digitaler Lernmedien werden laut. Diese Befragten bezweifeln insbesondere, dass eine Lernbetreuung bei digitalem Lernen in gleichem Maße möglich ist wie bei Präsenzlernen. Einigen fehlt auch die soziale Interaktion, die sie vor allem für die Integration von Geflüchteten für besonders entscheidend halten. Zu beachten ist außerdem, dass Unternehmen vor allem bei handwerklichen Berufen und Tätigkeiten im Produktionsbereich verstärkt auf eine praktische Ausbildung und „training-on-the-job“ bzw. learning-by-doing“ setzen.

## Geeignete Inhalte für das digitale Lernen

Die meisten der Befragten sehen E-Learning weniger bei curricularen Ausbildungsinhalten als bei der Sprach- und Grundlagenvermittlung oder gar bei der gesellschaftlichen Integrationsaufgabe („Wie tickt unsere Gesellschaft?“ „Was ist Mülltrennung?“ Geschlechterrollen, Demokratie, soziales Miteinander, etc.).

Die Entlastung des Bildungspersonals durch digitales Lernen wird demnach vor allem in der ersten Phase der Qualifizierung gesehen – beim Erlernen der Sprache und dem Kennenlernen der kulturellen Gegebenheiten.

## Rahmenbedingungen und „E-Learning-Readiness“

Bei vielen Unternehmen stellt sich die Frage nach einem digitalen Qualifizierungsangebot für Geflüchtete im aktuellen Status Quo noch nicht. Nur wenige Unternehmen sind bereits dabei, berufliche Qualifizierungsinhalte im engeren Sinne zu schulen: *„Unser dringendstes Anliegen ist derzeit, die neuen Mitarbeiter in unseren Arbeitsablauf zu integrieren. Das Thema der Digitalisierung von Lerninhalten stellt sich da zurzeit nicht.“*

In manchen Fällen denken demnach die befragten Unternehmensvertreterinnen und –vertreter E-Learning als Möglichkeit zur Qualifizierung noch nicht mit. Oder es fehlt an digitalen Lernangeboten, die auch Formen des praktischen Lernens an Maschinen oder des persönlichen Coachings durch Betreuungspersonen unterstützen.

Das Handy oder Smartphone als zentrales Lernendgerät, das viele Geflüchtete bereits besitzen, wurde oben bereits als förderliche Rahmenbedingung erwähnt. Was andere Rahmenbedingungen zum digitalen Lernen betrifft (technische Ausstattung, Breitband-Internetzugang, (Selbst-) Lernkompetenz, Computer Literacy, Lernumfeld/Wohnsituation, etc.), so fallen die Einschätzungen der Befragten etwas pessimistischer aus.

Auch die Unternehmen sollten entsprechende Geräte (PCs, Tablets, aber auch WLAN) für diese Zielgruppe bereitstellen. *„Die größte Hürde ist die technische Ausstattung. Es fehlen PCs, es fehlt Internet/WLAN.“*

Entscheidend sind hier auch die Sprachversionen, in denen der Content angeboten wird – ob in der Landessprache, auf Englisch oder auf Deutsch. Dies hängt nicht zuletzt vom gegebenen „Mix“ aus Sprachkompetenz und fachlichen Vorkenntnissen ab.

Eine angemessene (berufsbezogene) Medienkompetenz, die über die bloße Bedienung von mobilen Endgeräten hinausgeht, sollte ebenfalls sichergestellt werden.

## Schlussfolgerungen und Empfehlungen

In vielen Unternehmen befindet sich zur Zeit die berufliche Integration von Geflüchteten noch im Planungsstadium. Erst allmählich machen die befragten Unternehmensvertreterinnen und –vertreter Erfahrungen mit der neuen Zielgruppe, lernen deren Qualifikationen kennen und kümmern sich um erste Bildungsangebote. Deshalb ist es kaum überraschend, dass der Einsatz von E-Learning zur Qualifizierung dieser Zielgruppe noch nicht systematisch mitgedacht wird. Dennoch sehen die befragten Unternehmensvertreter die Potenziale, die das digitale Lernen hier bietet. Hier könnte ein entsprechendes Marketing bei den Verantwortlichen in Unternehmen eine zusätzliche Aufmerksamkeit für das digitale Lernen schaffen – und das diese einen wichtigen Beitrag zur Bewältigung dieser Aufgabe darstellen können.

Gerade in der frühen Phase der Qualifizierung kann mit entsprechenden Sprachlernangeboten eine Entlastung des Bildungspersonals sowie eine zeit- und ortsunabhängige Grundbildung sichergestellt werden. Diese Angebote bilden einen guten Einstieg, damit Geflüchtete auch später digitale Medien zum Lernen nutzen.

Damit anschließend auch die fachspezifische Qualifizierung via E-Learning gelingt, sollten die Unternehmen eine entsprechende technische Infrastruktur bereitstellen und für die Lernangebote angemessene didaktische Konzepte einsetzen. Anbieter für das berufsbezogene digitale Lernen sollten wiederum prüfen, inwieweit sie klassische Unterweisungssituationen unterstützen können (z.B. durch Lernvideos oder Distance Coaching).

Erste Ansätze hierfür sind bereits gegeben. Es lohnt sich, hierfür solche Unternehmen als „Good-Practice-Beispiele“ zu betrachten, bei denen bereits weitere Erfahrungen mit der beruflichen Integration von Geflüchteten vorliegen und der Einsatz von E-Learning erste Früchte trägt.