

Prämierte Arbeiten

(Über-)nächster Halt – Lehre?

Eine qualitative Analyse des Zugangs
junger Flüchtlinge zur betrieblichen
Lehrausbildung

Maria Köpping, MA MSc (WU)

HEFT 1

FORSCHUNGSPREIS INTEGRATION

Mit dem Forschungspreis Integration zeichnet der Österreichische Integrationsfonds (ÖIF) seit dem Jahr 2005 Bachelor-, Diplom- oder Masterarbeiten und Dissertationen im Bereich der Integration von Migrant/innen und Flüchtlingen aus. Prämiert werden Abschlussarbeiten, die neue Forschungsansätze eröffnen.

Hinweis: Bei der vorliegenden Publikation handelt es sich um eine gekürzte Version der gleichnamigen Abschlussarbeit.

Bitte zitieren Sie diese Publikation wie folgt:

Köpping, Maria (2021): (Über-)nächster Halt – Lehre? Eine qualitative Analyse des Zugangs junger Flüchtlinge zur betrieblichen Lehrausbildung, In: Österreichischer Integrationsfonds: Forschungspreis Integration, Wien.

IMPRESSUM

Medieninhaber, Herausgeber, Redaktion und Hersteller:

Österreichischer Integrationsfonds –
Fonds zur Integration von Flüchtlingen und
MigrantInnen (ÖIF)
Schlachthausgasse 30, 1030 Wien
T: +43 1 710 12 03-0
mail@integrationsfonds.at

Verlags- und Herstellungsort:

Schlachthausgasse 30, 1030 Wien
Grafik: Österreichischer Integrationsfonds
Druck: Gerin Druck GmbH

Grundlegende Richtung:

Wissenschaftliche Publikation zu den Themen
Migration und Integration

Offenlegung gem. § 25 MedienG: Sämtliche
Informationen über den Medieninhaber und die
grundlegende Richtung dieses Mediums können
unter www.integrationsfonds.at/impressum
abgerufen werden.

Urheberrecht: Alle in diesem Medium veröffent-
lichten Inhalte sind urheberrechtlich geschützt.
Ohne vorherige schriftliche Zustimmung des Ur-
hebers ist jede technisch mögliche oder erst in
Hinkunft möglich werdende Art der Vervielfälti-
gung, Bearbeitung, Verbreitung und Verwertung
untersagt, sei es entgeltlich oder unentgeltlich.

Haftungsausschluss: Die Inhalte dieses
Mediums wurden mit größtmöglicher Sorg-
falt recherchiert und erstellt. Für die Richtig-
keit, Vollständigkeit und Aktualität der
Inhalte wird keine Haftung übernommen.

Weder der Österreichische Integrationsfonds
noch andere an der Erstellung dieses Mediums
Beteiligte haften für Schäden jedweder Art,
die durch die Nutzung, Anwendung und Weiter-
gabe der dargebotenen Inhalte entstehen.

Sofern dieses Medium Verweise auf andere
Medien Dritter enthält, auf die der Österrei-
chische Integrationsfonds keinen Einfluss ausübt,
ist eine Haftung für die Inhalte dieser Medien
ausgeschlossen. Für die Richtigkeit der Informa-
tionen in Medien Dritter ist der jeweilige Medien-
inhaber verantwortlich.

Die Publikation gibt die Meinungen und An-
sichten der Autorin wieder und steht nicht für
inhaltliche, insbesondere politische Positionen
der Herausgeber oder des Österreichischen
Integrationsfonds.

Erscheinungsjahr: 2021

Über die Integrationshefte

Die Reihe „Integrationshefte“ präsentiert die Arbeiten junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, die mit dem Forschungspreis Integration ausgezeichnet wurden.

Der ÖIF fördert mit diesem Preis die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Migration und Integration. Wie ideen- und facettenreich sich die Forschenden mit diesen Themenfeldern auseinandersetzen, ist in den Integrationsheften nachzulesen.

Die Integrationshefte bieten den jungen Forscherinnen und Forschern eine breitere Öffentlichkeit und zeigen die Vielfalt der bearbeiteten Themen, Blickwinkel und Forschungsansätze.

Inhalt

Executive Summary	5
1. Einleitung	6
2. Theoretischer Hintergrund und Forschungsstand	9
2.1 Integrationsbegriff	9
2.2 Zur Bildungsbenachteiligung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund	9
2.3 Der Zugang zur betrieblichen Berufsausbildung als zweiseitige Allokationsentscheidung	11
2.4 Zur besonderen Situation Jugendlicher mit einem Fluchthintergrund	12
3. Methode	13
4. Rolle der Lehre	15
5. Zugang zur Lehre	17
5.1 Passung am Lehrstellenmarkt	17
5.2 Entscheidungsverhalten am Weg in die Ausbildung und den Arbeitsmarkt	18
5.3 Voraussetzungen für den Antritt der Lehrausbildung	20
5.4 Betriebliche Selektion	22
6. Ansatzpunkte für die Förderung und Unterstützung	25
6.1 Information, Orientierung und Vorbereitung im Vorfeld des Ausbildungsantritts.....	25
6.2 Unterstützung bei der Lehrstellensuche und -bewerbung	26
6.3 Persönliche Betreuung und psychosoziale Unterstützung	27
6.4 Rahmenbedingungen der Unterstützung	28
7. Diskussion und Schluss	30
7.1 Die Rolle der Lehre im Kontext von Bildungs- und Arbeitsmarktalternativen	30
7.2 Zugang zur Lehre: ein langer Weg	32
8. Literaturverzeichnis	37
9. Anhang	42

Executive Summary

In diesem Beitrag werden die Integrationspotenziale der betrieblichen Lehre reflektiert und analysiert, wie sich der Zugang zur betrieblichen Lehre für junge Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte in Österreich gestaltet. Die empirische Grundlage dafür bilden leitfadengestützte Interviews mit vierzehn Expert/innen, deren Organisationen und Projekte junge Geflüchtete auf ihrem Weg in Bildung, Ausbildung und Beschäftigung beraten und unterstützen oder in die Lehre vermitteln.

- Die Analyse der Interviews kommt zum Ergebnis, dass die betriebliche Lehre die ökonomische, soziale und kulturelle Teilhabe junger Asyl- und subsidiär Schutzberechtigter fördern kann. Dies wird insbesondere mit dem Wert der Lehre als anerkannter Bildungsabschluss und mit den im Zuge der Ausbildung erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen begründet. Der Abschluss einer betrieblichen Lehre gilt als Schritt in Richtung einer langfristigen Arbeitsmarktintegration, der zugleich eine gute Basis für weitere Bildungs- und Ausbildungsschritte schafft. Grundvoraussetzung für die Verwirklichung dieser Integrationspotenziale ist, dass sowohl der Ausbildungsweg als auch die jeweilige Lehrstelle zu den individuellen Interessen und Fähigkeiten der Jugendlichen passen und diese ihre Ausbildung auch erfolgreich abschließen (können).

- Anhand der Einschätzungen und Erfahrungswerte der Expert/innen wird deutlich, dass die Weichen für einen erfolgreichen Übertritt in die Lehre bereits lange vor der Suche nach einem Ausbildungsplatz gestellt werden. Für viele junge Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte steht der mögliche Antritt einer Lehrstelle am Ende eines individuellen, zeitintensiven Prozesses der schrittweisen Heranführung an Bildung und Ausbildung. Ein erhöhter Unterstützungsbedarf im Vorfeld der Lehrstellensuche wird in den Interviews in erster Linie auf eine oftmals noch eher kurze Aufenthaltsdauer in Österreich, fluchtbedingte Einschränkungen und Unterbrechungen früherer Bildungslaufbahnen sowie die Herkunft aus einem im Vergleich zum österreichischen grundlegend anders aufgebauten (Bildungs-)System zurückgeführt. Hinzu kommen mögliche fluchtspezifische Belastungen psychischer und physischer Art. Vor diesem Hintergrund schaffen die individuell bedarfsorientiert auszurichtenden Phasen der Beratung, Orientierung und Vorbereitung – ergänzt um eine psychosoziale Komponente der Unterstützung – die Grundlage für den Zugang zur Lehre und den späteren Ausbildungserfolg.

- Besondere Herausforderungen zeigen sich auch im Hinblick auf die Lehrlingsauswahl der Betriebe, die am Übergang in die Lehre eine entscheidende Gatekeeper-Rolle innehaben. Neben dem Bedarf einer guten Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche und Aufnahmetests wird hier vielfach die Notwendigkeit der Unterstützung bei der Herstellung des Erstkontakts zwischen Jugendlichen und ausbildenden Betrieben hervorgehoben. Durch das Leisten persönlicher Fürsprache, die intensive Begleitung von Bewerbungs- und Einstellungsprozessen und die Organisation von Schnupper- und Praktikumsmöglichkeiten können ein Mangel an sozialen Netzwerken und fehlende Erfahrungen mit dem österreichischen Arbeitsmarkt aufseiten der Jugendlichen kompensiert und mögliche Vorbehalte seitens der ausbildenden Betriebe abgebaut werden.
- Schlussendlich darf nicht außer Acht gelassen werden, dass der Zugang junger Asyl- und subsidiär Schutzberechtigter in erheblichem Maße von den strukturellen Gegebenheiten am Lehrstellenmarkt beeinflusst wird und in einen breiteren Kontext gesellschaftspolitischer und institutioneller Rahmenbedingungen eingebettet ist.

1. Einleitung

Bildung und Arbeit ermöglichen gesellschaftliche Teilhabe und spielen in den Integrationsprozessen zugewanderter Personen in einem neuen Aufenthaltsland eine entscheidende Rolle (vgl. Pries 2015). Das gilt auch für die Integration jener jungen Flüchtlinge, die seit 2015 überwiegend aus Syrien, Afghanistan und dem Irak nach Österreich gekommen sind (vgl. Expertenrat

für Integration 2019). Ob und wie rasch diesen Jugendlichen der Weg in (Aus-) Bildung gelingt und welche Abschlüsse und Qualifikationen sie erwerben, ist entscheidend für ihre Chancen im späteren Erwerbsleben (vgl. Walwei 2016).

Der dualen Berufsausbildung des oberen Sekundarbereichs (in Österreich: Lehre¹) wird in der Literatur das

1 Die Lehre wird in ihrer regulären Form an den zwei Lernorten Betrieb (ca. 80% der Lehrzeit) und Berufsschule (20%) absolviert und befähigt nach Abschluss der zwei- bis vierjährigen Ausbildung zur Übernahme einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit als Fachkraft (vgl. BMDW 2018). Dieses Modell ähnelt im Grundverständnis jenen der dualen Berufsausbildung in Deutschland und der Schweiz, weist aber auch nationale Spezifika auf (vgl. Bliem et al. 2016; Dornmayr/Nowak 2019). Die Begriffe der (betrieblichen) „Lehre“, der „Lehrausbildung“ und der „dualen Berufsausbildung“ werden im Folgenden synonym verwendet.

Potenzial zugeschrieben, den Kompetenzerwerb und die Arbeitsmarktintegration junger Menschen mit einem Fluchthintergrund zu fördern und zugleich einen Bedarf am Arbeitsmarkt zu decken (vgl. Korntheuer et al. 2018; Jeon 2019). Frühere Untersuchungen kommen jedoch auch zum Ergebnis, dass Jugendliche mit einem Migrationshintergrund am komplexen Übergang in die duale Berufsausbildung auch bei formal gleichen Bedingungen tendenziell schlechtere Chancen auf einen Ausbildungsplatz haben und wesentlich seltener eine solche Ausbildung antreten als Jugendliche ohne Migrationshintergrund (vgl. Beicht 2015; Biffi/Skrivanek 2015; Dornmayr/Nowak 2019).

Während in zahlreichen Studien zur Einmündung in die duale Berufsausbildung Vergleiche zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund gezogen wurden, ist ein wachsendes Interesse an der spezifischen Gruppe Jugendlicher mit einem Fluchthintergrund und deren Weg in die berufliche Bildung erst in den vergangenen Jahren zu beobachten (vgl. Korntheuer et al. 2018; Jeon 2019). Auch fällt in Bezug auf

die vorhandene Literatur zur Thematik auf, dass eine Unterrepräsentation Zugewanderter in der beruflichen Bildung zwar anhand statistischer Daten belegt, jedoch seltener die diesem Umstand zugrundeliegenden Motive und Erfahrungen hinterfragt werden.

Das Beispiel Österreichs erscheint in diesem Zusammenhang in mehrerlei Hinsicht von großem Interesse. *Erstens* haben die berufliche Erstausbildung im Allgemeinen und die betriebliche Lehre im Besonderen im österreichischen Bildungssystem einen großen Stellenwert.² *Zweitens* hat die Frage nach dem Weg junger Flüchtlinge in die betriebliche Lehre in Österreich eine große gesellschaftspolitische Relevanz und Aktualität: Die Vermittlung junger Asyl- und subsidiär Schutzberechtigter in die Lehre ist ein arbeitsmarktpolitisches Ziel und stand in den vergangenen Jahren immer wieder im Zentrum der Aufmerksamkeit von Politik und Öffentlichkeit.³

Drittens stellt sich angesichts des bisherigen Forschungsstandes zur spezifischen Situation junger Flüchtlinge am Weg in die duale Berufsausbildung die Frage, in

2 Rund 40% der Jugendlichen eines Jahrgangs treten jeweils eine Lehre an (vgl. Dornmayr/Nowak 2019, 23).

3 Vor dem Hintergrund eines wahrgenommenen Fachkräftemangels in manchen Regionen und Branchen wurden und werden verschiedene Anstrengungen unternommen, um junge Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte mit ausbilden Unternehmen zusammenzubringen. Im aktuellen Regierungsprogramm ist das Ziel, arbeitslose junge Asylberechtigte unter 25 Jahren am Weg in die Lehre zu fördern, mit einem Fokus auf die überregionale Vermittlung verankert (vgl. ÖVP/die Grünen 2020, 148). Kontroverse Debatten gab es in den vergangenen Jahren insbesondere über die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Gruppe der *Asylwerbenden*, denen es zwischenzeitlich per Erlass erlaubt war, eine Lehre in einem Mangelberuf anzutreten. Dass diese Möglichkeit 2018 wieder ausgesetzt wurde, stieß auf viel Kritik und brachte das Thema in der Folge immer wieder ins Zentrum der Aufmerksamkeit von Politik, Medien und Öffentlichkeit (siehe dazu z.B. Langthaler 2019).

wieweit sich die mehrheitlich am Beispiel Deutschlands gewonnenen Erkenntnisse auf das österreichische Berufsausbildungssystem übertragen lassen.

Vor diesem Hintergrund setzt sich der vorliegende Beitrag zum Ziel, die Integrationspotenziale der *betrieblichen Lehre*⁴ für junge Asyl- und subsidiär *Schutzberechtigte*⁵ in Österreich zu reflektieren und zu analysieren, wie sich der Zugang zur betrieblichen Lehre für diese Gruppe gestaltet. Bezüglich des Zugangs zur Lehre sollen jene Faktoren identifiziert werden, die den Weg junger Asyl- und subsidiär Schutzberechtigter in die betriebliche Lehre beeinflussen, um zu analysieren, wie sich deren Zugangsmöglichkeiten konkret gestalten, welche Barrieren und spezifischen Herausforderungen entstehen und wo unterstützende Strategien ansetzen können. Die beiden forschungsleitenden Fragestellungen lauten demnach:

***Forschungsfrage 1.** Welche Rolle spielt die betriebliche Lehre für die Integration junger Asyl- und subsidiär Schutzberechtigter in Österreich?*

***Forschungsfrage 2.** Wie gestaltet sich der Zugang zur betrieblichen Lehre für junge Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte in Österreich?*

Die Beantwortung dieser Fragestellungen erfolgt mithilfe eines qualitativen Forschungsdesigns. Die Ergebnisse basieren auf vierzehn leitfadengestützten Experteninterviews, die im Zeitraum von Juli bis November 2019 geführt und mittels einer inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2018) ausgewertet wurden. Im Folgenden werden zunächst relevante theoretische Annahmen und Befunde aus dem aktuellen Forschungsstand (Kapitel 2) dargestellt und dann das methodische Vorgehen der Untersuchung (Kapitel 3) beschrieben. Danach werden die Ergebnisse der Interviews präsentiert und dabei auf die Rolle der Lehre (Kapitel 4), den Zugang zur Lehre (Kapitel 5) und Ansatzpunkte für die Förderung und Unterstützung (Kapitel 6) eingegangen, bevor abschließend (Kapitel 7) die Ergebnisse zusammengefasst und mit der Literatur in Bezug gesetzt werden, um die Forschungsfragen zu beantworten.

-
- 4 Das Angebot der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA), in der die Lehrlinge den praktischen Teil ihrer Ausbildung in einer Ausbildungseinrichtung, einer Lehrwerkstätte oder in Partnerbetrieben absolvieren, wird hier ausgeklammert, weil der Zugang zu diesem Angebot unter anderen Bedingungen erfolgt und nicht denselben Auswahlmechanismen unterworfen ist.
 - 5 Mit der Einschränkung auf Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte bezieht sich das Erkenntnisinteresse auf jene Gruppe junger Geflüchteter, die österreichischen Staatsangehörigen beim Zugang zur Lehre rechtlich gleichgestellt ist (vgl. Asylkoordination 2018). Mit dem Begriff „Flüchtlinge“ sind im Folgenden stets sowohl Asylberechtigte als auch Personen mit subsidiärer Schutzberechtigung, nicht aber jene mit einem laufenden Asylverfahren (Asylwerbende) gemeint.

2. Theoretischer Hintergrund und Forschungsstand

Ziel dieses Kapitels ist es, die Frage nach migrations- oder fluchtbedingten Unterschieden am Übergang in die betriebliche Lehre theoretisch einzubetten und einen Überblick über in diesem Zusammenhang relevante Erkenntnisse früherer Studien zu geben. Nach einem kurzen Blick auf den Integrationsbegriff werden grundlegende theoretische Annahmen über migrationsbezogene Bildungsunterschiede vorgestellt und daran anknüpfend der spezifische Übergang in die duale Berufsausbildung und die spezifische Ausgangssituation Jugendlicher mit einem Fluchthintergrund in den Blick genommen.

2.1 Integrationsbegriff

Die Integration dauerhaft oder vorübergehend Zugewanderter wird in diesem Beitrag als dynamischer und vieldimensionaler Prozess der ökonomischen, kulturellen, politischen und sozialen Teilhabe verstanden (vgl. Pries 2015, 32–37). Im Sinne eines soziologischen Verständnisses von Integration als *Sozialintegration*⁶ stehen die Ebene der Individuen und deren Handeln und Bindungen innerhalb einer Gesellschaft im Zentrum der Analyse (vgl. Scheller 2015, 24–33). Dabei

wird von einem Verständnis der Integration als stufenweise Anpassung an eine (Mehrheits-)Bevölkerung Abstand genommen, zugunsten eines Konzepts, das die Vielfalt unterschiedlicher Kulturen anerkennt und die Gegenseitigkeit bzw. die Interaktionen in Integrationsprozessen berücksichtigt (vgl. Berry 1997, 9–12; Pries 2015, 25–30). Im Zentrum des Integrationsprozesses steht die Frage nach der Realisierung von Verwirklichungschancen, welche von rechtlich-strukturellen Rahmenbedingungen geprägt werden, aber auch das Handeln und die Fähigkeiten und Fertigkeiten der Einzelnen erfordern (vgl. Perchinig 2010, 20f).

2.2 Zur Bildungsbenachteiligung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund

Schüler/innen mit einem Migrationshintergrund erzielen bei nationalen und internationalen Überprüfungen schulischer Kompetenzen durchschnittlich schlechtere Ergebnisse als Jugendliche ohne Migrationshintergrund und sind im weiterführenden Bildungswesen deutlich unterrepräsentiert (vgl. OECD 2015, 27–38; Dornmayr/Nowak 2019,

6 Während der Begriff der Systemintegration die strukturelle Abhängigkeit und die Interdependenzen verschiedener gesellschaftlicher Teilsysteme in den Blick nimmt, fragt die Sozialintegration nach der Integration von Individuen in eine gesellschaftliche Einheit (vgl. Scheller 2015, 25–33).

52–54; Neubacher et al. 2019, 250–252). Einen theoretischen Ausgangspunkt zur Erklärung solcher migrationsbezogenen Unterschiede liefern bildungssoziologische Ansätze, die individuelle Bildungserfolge und Bildungsentscheidungen von sozialer Herkunft determiniert sehen. Basierend auf Bourdieus Kapitaltheorie wird dies mit der Verfügbarkeit von Ressourcen begründet, deren ungleiche Verteilung sich in ungleichen Bildungschancen niederschlägt (vgl. Bourdieu 1983; Bremer 2008; Kupfer 2011, 79–91). Dabei wird zwischen primären und sekundären Herkunftseffekten unterschieden: Sozialer Status und familiäre Ressourcen schlagen sich sowohl in den schulischen Leistungen (primär) als auch in den Bildungsentscheidungen von Schüler/innen und deren Eltern (sekundär) nieder, weil die Kosten und Nutzen verschiedener Bildungsalternativen je nach sozialer Herkunft unterschiedlich eingeschätzt werden (vgl. Boudon 1974, 29).

Dem österreichischen Bildungssystem werden im internationalen Vergleich eine hohe Selektivität nach sozialer Herkunft und damit ein hohes Maß an Bildungsvererbung zugeschrieben (vgl. Bacher 2006; Steiner et al. 2016). Ein Migrationshintergrund stellt in diesem Kontext allein schon deshalb einen Risikofaktor für die Bildungskarriere dar, weil Schüler/innen mit einem Migrationshintergrund

sich in einer durchschnittlich schlechteren sozioökonomischen Ausgangslage befinden und deutlich häufiger von sozialen Risikofaktoren⁷ betroffen sind als Autochthone (vgl. Gerhartz-Reiter 2019; Oberwimmer et al. 2019).

Über die durchschnittlich schlechtere sozioökonomische Ausgangslage junger Migrant/innen hinausgehend sind in der Literatur weitere migrationspezifische primäre und sekundäre Herkunftsfaktoren bekannt. Dazu zählt neben den Sprachkenntnissen, die für die schulischen Leistungen und den Kompetenzerwerb entscheidend sind, auch die Herausforderung, kulturelles Kapital aus dem Herkunftsland im Kontext eines neuen Aufenthaltslandes anzuwenden (vgl. Kristen/Dollmann 2012, 107–110; Glorius 2014, 181f). Bildungsentscheidungen werden in Migrantenfamilien dadurch erschwert, dass es den Schüler/innen und ihren Eltern oftmals an Kenntnissen über die Struktur und Funktionsweisen des Bildungssystems fehlt (vgl. Beicht 2015, 6–10; Diehl et al. 2016, 8–14). Zugleich werden Zugewanderten aber auch hohe Bildungsaspirationen nachgesagt, was unter anderem mit dem Versuch, einen erlittenen Statusverlust auszugleichen und dem Streben nach einer Verbesserung der eigenen Lebenschancen und jener der Kinder begründet wird (vgl. Beck/Jäpel 2019, 501–507).

7 Der Nationale Bildungsbericht zeigt, dass nicht nur das Merkmal der nicht-deutschen Muttersprache, sondern auch die Risikofaktoren Eltern mit maximal Pflichtschulabschluss und niedriger Berufsstatus der Eltern unter Migrant/innen erster wie auch zweiter Generation deutlich häufiger vorkommen als im österreichweiten Schnitt aller Schüler/innen (vgl. Oberwimmer et al. 2019, 44–46).

2.3 Der Zugang zur betrieblichen Berufsausbildung als zweiseitige Allokationsentscheidung

Die oben genannten Faktoren, welche mit nachteiligen Bildungschancen Jugendlicher mit einem Migrationshintergrund in Zusammenhang gebracht werden, spielen auch am Übergang in die duale Berufsausbildung eine entscheidende Rolle. So ist davon auszugehen, dass Jugendliche mit einem Migrationshintergrund tendenziell schlechtere Voraussetzungen wie beispielsweise Defizite in Grundkompetenzen oder durchschnittlich schlechtere Schulnoten aus dem Pflichtschulbereich mitbringen und deshalb seltener eine Berufsausbildung antreten (können) (vgl. Biffi/Skrivanek 2015, 109–114; Hunkler 2016, 602f). Auch wird angenommen, dass eine geringe Kenntnis des dualen Berufsausbildungssystems und durchschnittlich hohe Bildungsambitionen eine tendenzielle Geringschätzung dieser Ausbildungsform zur Folge haben können (vgl. Hunkler 2016, 602–605; Dornmayr/Nowak 2018, 46).

Neben den individuellen Voraussetzungen und Bildungsentscheidungen potenziell Auszubildender sind am komplexen Übergang in die duale Berufsausbildung aber noch weitere Faktoren ausschlaggebend dafür, ob Jugendliche eine Ausbildung antreten (können) oder nicht. Bei der Vergabe eines Lehrausbildungsplatzes handelt es sich um eine „zweiseitige Allokationsentscheidung [...], die aus dem Zusammenspiel von Opportunitätsstrukturen und Präferenzen beider Akteurs-

gruppen resultiert“ (Hunkler 2014, 24). Am komplexen Übergang in die duale Berufsausbildung sind daher auch Angebots- und Nachfrageeffekte auf regionalen, lokalen und/oder berufsspezifischen Ausbildungsmärkten entscheidend (vgl. Hunkler 2016, 599–601). Schlussendlich kommt es auch auf die Betriebe an, die „[...] in eigener Regie über den Abschluss eines Ausbildungsvertrages entscheiden“ (Imdorf 2010, 265).

Frühere Untersuchungen kommen zum Ergebnis, dass Jugendliche mit einem Migrationshintergrund tendenziell schlechtere Chancen haben, in den Auswahlverfahren der Betriebe zu bestehen und einen Ausbildungsplatz zu bekommen (vgl. Beck et al. 2010, 329–334; Moser et al. 2016, 142; Korntheuer et al. 2018, 195). Denn wenn Betriebe bei der Rekrutierung ihrer Lehrlinge zum Beispiel einen organisatorischen Mehraufwand oder Missverständnisse aufgrund von Sprachproblemen befürchten, am längerfristigen Verbleib ausländischer Lehrlinge zweifeln oder im Ausland erworbenen Schulabschlüssen einen geringeren Wert beimessen, dann wirkt sich dies negativ auf die Aufnahmechancen von Bewerber/innen mit einem Migrationshintergrund aus (vgl. Beck et al. 2010, 324f). Imdorf spricht im Hinblick auf die Lehrlingsrekrutierung von einem „für Diskriminierung prädestinierten Spezialfall der Personalselektion“ (2010, 265) führt ausschließende Praktiken gegenüber Jugendlichen mit einem Migrationshintergrund auf verschiedene Legitimations- und Rechtfertigungslogiken der Selektionsverantwortlichen zurück (vgl. 2010, 268–277).

2.4 Zur besonderen Situation Jugendlicher mit einem Fluchthintergrund

Kinder und Jugendliche mit einem Fluchthintergrund stellen zwar eine äußerst heterogene Gruppe dar, teilen aber auch spezifische Erfahrungen und Voraussetzungen, die in der Literatur mit spezifischen Herausforderungen im Bildungsweg in Verbindung gebracht werden. So muss die schulische Bildung Geflüchteter in einem neuen Aufenthaltsland oftmals an zerrüttete, unterbrochene oder sehr eingeschränkte bisherige Bildungskarrieren aus völlig anderen Bildungskontexten anknüpfen, wobei nicht nur Wissenslücken in verschiedenen Fächern geschlossen, sondern zugleich eine neue Sprache und häufig auch ein neues Alphabet erlernt werden müssen (vgl. Cerna 2019, 24–27). Psychische Probleme infolge traumatischer Erfahrungen vor und während der Flucht und prekäre Lebensbedingungen im neuen Aufenthaltsland gelten ebenso wie unsichere Zukunfts- und Bleibeperspektiven und Sorgen um Familienangehörige und Freund/innen in den Herkunftsländern als potenzielle Be-

lastungen, die den Fokus auf Bildung erschweren und Lernschwierigkeiten nach sich ziehen können (vgl. Behrensen/Westphal 2009, 45–49; Wagner 2017, 17–21). Altersgrenzen am Übergang von der Primarbildung in die Sekundarstufe bzw. am Ende der Pflichtschulzeit können die Möglichkeiten im Bildungssystem einschränken, wenn Kinder fluchtbedingt Bildungsjahre verloren haben (vgl. Koehler/Schneider 2019, 7–9).

Geht es nun wiederum um den spezifischen Übergang in die berufliche Bildung der oberen Sekundarstufe⁸, dann können die Ausbildungsvoraussetzungen junger Flüchtlinge in Abhängigkeit ihres Alters, ihres schulischen Bildungsniveaus und der beruflichen Qualifikationen, die sie aus ihrem Herkunftsland mitbringen, beträchtlich variieren (vgl. Euler/Severing 2016, 27–29; Hosner et al. 2017, 25–42). Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass ein Lehrstellenantritt nicht zwangsläufig in Form eines „regulären“ Übergangs aus dem (Pflicht-)Schulbereich vonstattengehen muss, sondern auch an den Besuch vorbereitender und qualifizierender Maßnahmen anknüpfen kann.⁹

-
- 8 Angesichts des eingeschränkten Forschungsstandes zur spezifischen Thematik des Übergangs in mit dem österreichischen System vergleichbare Formen der dualen Berufsausbildung werden hier auch Studien zitiert, die sich breiter gefasst mit der Weg Geflüchteter in die berufliche Bildung oder in die Ausbildung auseinandergesetzt haben.
- 9 Im Alter von sechs bis 15 Jahren unterliegen Kinder und Jugendliche mit einem Fluchthintergrund – ungeachtet ihres Aufenthaltsstatus – der Schulpflicht. Jene, die mit geringen Deutschkenntnissen in das Schulsystem eintreten, werden bis zu zwei Jahre lang als außerordentliche Schüler/innen geführt und in Deutschförderklassen oder Deutschförderkursen unterrichtet (vgl. BMBWF 2019). Für Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte, die zum Zeitpunkt ihrer Ankunft in Österreich nicht mehr schulpflichtig sind bzw. waren, beginnt der Weg in das österreichische (Aus-)Bildungssystem oder den österreichischen Arbeitsmarkt in der Regel mit dem Besuch von Sprach- und Wertekursen sowie Qualifizierungsmaßnahmen (vgl. Hosner et al. 2017, 39–43; ÖIF 2020).

Ein entscheidendes Kriterium für den Übergang finden frühere Untersuchungen in den sprachlichen Kompetenzen, die jene Geflüchteten, die noch nicht lange in ihrem Aufenthaltsland leben, eine besonders große Hürde darstellen können (vgl. Walwei 2016, 188f; Korntheuer et al. 2018, 200; Matthes et al. 2018, 31f). Ein erhöhter Unterstützungsbedarf und die Notwendigkeit einer ausreichenden Vorbereitung am Weg in die berufliche Bildung wird damit begründet, dass es Geflüchteten nicht nur an Sprachkenntnissen, sondern auch an Grundkompetenzen fehle und sie vor der Herausforderung stünden, ihre vorhandenen Kompetenzen einem neuen Bildungs- und Kompetenzsystem anzupassen (vgl. Jeon 2019, 58–60). Auch im Hinblick auf die Selektion durch Betriebe und die damit in Verbindung gebrachten Risiken von Diskriminierungseffekten am Ausbildungsmarkt wird ein Vergleich zu anderen Gruppen von

Jugendlichen erhöhter Unterstützungsbedarf junger Flüchtlinge angenommen und in diesem Zusammenhang auch die hohe Relevanz institutioneller und struktureller Rahmenbedingungen hervorgehoben (vgl. Korntheuer et al. 2018, 198–204; Bergsens et al. 2019, 56–66).

Bezüglich der Bildungsentscheidungen junger Flüchtlinge wird in der Literatur die Annahme vertreten, dass diese seltener als andere eine berufliche Bildung anstreben, weil entsprechende Systeme in ihren Herkunftsländern einen geringen Stellenwert haben (vgl. Jeon 2019, 42–50). Eine Entscheidung gegen eine berufliche Ausbildung könne auch dadurch begünstigt werden, dass entweder hohe Bildungsaspirationen, hin zur tertiären Bildung, verfolgt werden, oder aber der unmittelbare Eintritt in den Arbeitsmarkt gegenüber einer Ausbildung bevorzugt wird (vgl. Koppenberg 2015, 48f; Euler/Severing 2016, 30f).

3. Methode

Experteninterviews ermöglichen es, sogenanntes Spezialwissen über die zu erforschenden sozialen Sachverhalte zu erschließen und damit zur Rekonstruktion eines sozialen Prozesses beizutragen (vgl. Gläser/Laudel 2012, 11–13, 111).

Abhängig vom jeweiligen Forschungsinteresse ergründet sich die Rolle der Expert/innen daraus, dass diese über für die Untersuchung relevantes Kontext- und/oder Betriebswissen¹⁰ verfügen, das in besonderer Weise praxiswirksam

10 Kontextwissen bezeichnet explizites Wissen über das zu untersuchende Handlungsfeld, wohingegen Betriebswissen sich auf die Routinehandlungen und subjektiven Wahrnehmungen im betrachteten Feld agierender AkteurInnen (insbesondere implizites Wissen) bezieht (vgl. Wassermann 2015, 52f).

ist und die Handlungsbedingungen Anderer strukturieren kann (vgl. Bogner et al. 2014, 13f; Wassermann 2015, 52f). Für die vorliegende Arbeit wurden Interviews mit insgesamt vierzehn Expert/innen geführt, welche vermittelnde und koordinierende Tätigkeiten innehaben und/oder junge Flüchtlinge am Weg in (Aus-)Bildung und Beschäftigung beraten und unterstützen. Mithilfe dieses Kreises von Expert/innen konnten vielfältige Informationen und Einschätzungen hinsichtlich der Erfahrungen junger Flüchtlinge am (Weg in den) österreichischen Lehrstellenmarkt erhoben und die Rolle der Lehrausbildung für diese Gruppe reflektiert werden.

Die Auswahl und Rekrutierung der Interviewpersonen erfolgten stufenweise, indem zunächst einige Expert/innen relevanter Institutionen kontaktiert, erste Interviews geführt und dann auf dieser Grundlage weitere Expert/innen identifiziert wurden. Um einer theoretischen Sättigung der zentralen Kategorien¹¹ zumindest nahezukommen, wurde darauf geachtet, ein möglichst breites Spektrum verschiedener Perspektiven auf den Zugang junger Flüchtlinge zur betrieblichen Lehre in Österreich abzudecken und dabei auch eine gewisse regionale Vielfalt angestrebt.¹²

Grundlage für die Interviews bildete ein Leitfaden mit Haupt- und Unterfragen zu den für das Forschungsinteresse relevanten Themenbereichen, wobei die Reihenfolge und die exakte Formulierung der Fragestellungen flexibel gehandhabt und an die jeweiligen Interviewpartner/innen, deren inhaltliche Schwerpunkte und die Gesprächsverläufe angepasst wurden. Die Interviews dauerten durchschnittlich rund 50 Minuten und wurden im Zeitraum von Juli bis November 2019 persönlich an den Standorten der jeweiligen Organisationen geführt, aufgezeichnet und als Grundlage für die Auswertung im Wortlaut transkribiert.

Um das erhobene Material zu systematisieren und entlang der für das Erkenntnisinteresse relevanten Dimensionen auszuwerten, wurden die Transkripte einer inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2018) unterzogen. Dieses Verfahren zeichnet sich durch einen mehrstufigen, themenorientierten Kodierprozess aus, im Zuge dessen das gesamte Material zunächst nach breit gefassten Hauptkategorien kodiert wird, bevor davon ausgehend (induktiv) Subkategorien bestimmt werden und schließlich das ausdifferenzierte Kategoriensystem auf den gesamten

11 Die Auswahl der Interviewpartner/innen erhebt explizit nicht den Anspruch der Repräsentativität oder einer zufälligen Stichprobe. Vielmehr geht es darum, die empirischen Varianten und Ausprägungen des untersuchten Phänomens möglichst gut zu erfassen. Von einer theoretischen Sättigung kann dann ausgegangen werden, wenn sich Beispiele wiederholen und keine zusätzlichen Daten mehr gefunden werden können (vgl. Bogner et al. 2014, 37).

12 Eine Liste der mit den Interviews abgedeckten Tätigkeitsbereiche und Bundesländer kann dem Anhang entnommen werden.

Materialkorpus angewandt wird (vgl. Kuckartz 2018, 100–111). Das im Rahmen dieser Untersuchung entwickelte Kategoriensystem umfasste sieben Haupt- mit insgesamt 46 Subkategorien, denen 773 Segmente aus den Transkripten zugeordnet wurden.¹³ Auf Grundlage dieser Systematisierung wurden die Aussagen der Expert/innen entlang der Haupt- und Subkategorien analysiert und dabei zentrale Einschätzungen zu den verschiedenen Themen heraus-

gearbeitet und die Zusammenhänge zwischen den Kategorien beleuchtet. Der Vergleich zwischen verschiedenen Fällen bzw. Expert/innen spielte eine untergeordnete Rolle, wurde aber dort berücksichtigt, wo es Anzeichen von Widersprüchen zwischen den Einschätzungen verschiedener Befragter gab. In den folgenden drei Kapiteln werden die zentralen Ergebnisse entlang der thematischen Hauptkategorien der Inhaltsanalyse dargestellt.

4. Rolle der Lehre

Die Lehre wird in den Interviews durchwegs als wertvolle Ausbildungsform beschrieben, die im österreichischen Bildungssystem eine zentrale Rolle spiele und sich grundlegend von der beruflichen Bildung in den Herkunftsländern geflüchteter Personen unterscheide. Die Expert/innen begründen den Wert der Lehre als Ausbildungsform in erster Linie mit den Fähigkeiten und Kompetenzen, die die Jugendlichen im Laufe ihrer Ausbildung erwerben. Positiv hervorgehoben wird dabei insbesondere die Verschränkung von Theorie und Praxis. Für Jugendliche mit Fluchthintergrund biete die Lehre damit eine gute Möglichkeit, nach Deutschkursen und Qualifizierungsmaßnahmen

in eine Phase des praktischen „Tuns“ zu kommen. Im Rahmen der Lehre werde praxisrelevantes Wissen vermittelt und gut auf die spätere Berufstätigkeit vorbereitet. Der Abschluss einer Lehrausbildung sei als anerkannter Bildungsabschluss mit guten Arbeitsmarktperspektiven verbunden und könne für junge Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte damit ein Schritt in Richtung einer langfristigen sozioökonomischen Integration sein. Darüber hinaus werde mit der Lehre auch eine gute Basis für weitere Bildungs- und Ausbildungsschritte geschaffen, indem etwa sprachliche Kompetenzen gefestigt und ein grundlegendes Verständnis dafür, wie Bildung und der Arbeits-

¹³ Textstellen, die mehreren Subkategorien zugeordnet wurden, werden hier mehrfach gezählt. Eine Liste der Hauptkategorien mit der Anzahl der dazugehörigen Subkategorien und Segmente kann dem Anhang entnommen werden.

markt in Österreich funktionieren, entwickelt würden. Mehrfach hervorgehoben wird schließlich auch, dass eine Lehre auch die soziale Integration junger Flüchtlinge fördern könne, was mit dem sozialen Umfeld im Betrieb, der Ansprache durch den/die Lehrherr/in und dem schnelleren Erwerb von Sprachkenntnissen begründet wird.

Der Stellenwert der Lehre für die spezifische Gruppe Asyl- und subsidiär Schutzberechtigter wird in den Interviews vielfach am Vergleich mit möglichen Alternativen im Bildungssystem und am Arbeitsmarkt festgemacht. So betonen Expert/innen einerseits, dass sich die Lehre gegenüber einer Hilfsarbeit auf lange Sicht mit deutlich besseren Aufstiegs- und Verdienstmöglichkeiten und sicheren Beschäftigungsverhältnissen rechne. Auf der anderen Seite wird argumentiert, dass die Lehre im Vergleich zu anderen (höheren) Bildungswegen der rascher und leichter zu schaffende Weg zu einem anerkannten Bildungsabschluss sei, der später immer noch mit der Matura kombiniert oder mit einer Studienberechtigungsprüfung ergänzt werden könne, um die Weichen in Richtung einer tertiären Bildung zu stellen.¹⁴ Welche dieser Abgrenzungen jeweils im Fokus steht, scheint vor allem davon abzuhängen, auf wen sich die Interviewpartner/

innen mit ihren Aussagen beziehen. Dabei wird die große Heterogenität der Lebensumstände junger Asyl- und subsidiär Schutzberechtigter deutlich, die in den folgenden Abschnitten noch genauer beleuchtet wird.

Die Expert/innen sehen in der Lehre also ein wichtiges und sinnvolles Ausbildungsangebot für Jugendliche in Österreich, von dem auch junge Flüchtlinge in verschiedener Hinsicht profitieren können. Einig sind sich die Interviewpersonen aber auch darüber, dass eine Lehre nur dann das Richtige sei, wenn sowohl der Ausbildungsweg der Lehre als auch der jeweilige Lehrberuf den individuellen Interessen und Fähigkeiten der Jugendlichen entsprechen. Über den tatsächlichen Stellenwert der Lehre müsse demnach stets auf individueller Ebene entschieden werden. Mehrere Expert/innen warnen davor, junge Flüchtlinge nur aufgrund eines Mangels in bestimmten Regionen oder Branchen in eine Lehre zu vermitteln, weil dies nicht im Sinne der Jugendlichen sei und zudem ein hohes Risiko von Abbrüchen im späteren Ausbildungsverlauf berge.

14 Dem liegt die Annahme zugrunde, dass junge Flüchtlinge tendenziell hohe Bildungsambitionen verfolgen, im Bereich der Deutschkenntnisse und schulischen Grundkompetenzen jedoch teilweise große Defizite mitbringen – siehe dazu Kapitel 5.

5. Zugang zur Lehre

In diesem Kapitel wird nun der Frage nachgegangen, wie sich der Zugang zur Lehre für junge Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte in Österreich gestaltet. Dafür werden zunächst Aussagen über die aktuelle Lehrstellensituation und die Passung von Auszubildenden und Auszubildenden am Lehrstellenmarkt dargestellt und dann darauf eingegangen, wie die Expert/innen die (Aus-) Bildungspräferenzen und Voraussetzungen junger Flüchtlinge einschätzen, bevor schließlich die Rolle der Betriebe und deren Selektionsverhalten thematisiert werden.

5.1 Passung am Lehrstellenmarkt

Die Aussagen, die die Expert/innen über die Verfügbarkeit offener Lehrstellen treffen, deuten zunächst auf eine insgesamt positive Ausgangssituation am österreichischen Lehrstellenmarkt hin: In vielen Interviews ist von einem großen Angebot an Lehrstellen, von konjunkturellem Aufschwung und von einem dringenden Bedarf nach Lehrlingen (Stichworte Lehrlings- und Fachkräftemangel) die Rede. Dies wird unter anderem mit der demographischen Entwicklung einer rückläufigen Anzahl von Jugendlichen in der Alterskohorte potenzieller Lehrlinge, mit einem zunehmenden Streben in Richtung des höheren Schulbereichs und einer im Vergleich zu anderen (Aus-) Bildungswegen tendenziell geringeren

gesellschaftlichen Wertschätzung der Lehrausbildung begründet.

Die Einschätzungen der Interviewpartner/innen stimmen jedoch auch darin überein, dass man sich, gerade wenn es um tendenziell benachteiligte Zielgruppen wie junge Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte geht, nicht auf eine gute Konjunktur und das damit einhergehende Vorhandensein von Arbeits- bzw. Lehrstellen verlassen könne. Die Expert/innen sehen Angebot und Nachfrage am österreichischen Lehrstellenmarkt von großen regionalen und branchenspezifischen Unterschieden geprägt, die sich in den Chancen, dass junge Flüchtlinge eine Lehrstelle finden, niederschlagen: Wo die Lehrstellen knapp und die Konkurrenz um die Stellen groß sind, habe die Zielgruppe tendenziell schlechte Chancen, eine Lehrstelle zu finden. Die Möglichkeit, in der betrieblichen Lehre unterzukommen, sehen die Interviewpartner/innen für junge Flüchtlinge primär dort, wo besonders dringend nach Lehrlingen gesucht wird.

Hervorgehoben werden im Hinblick auf die Verfügbarkeit offener Lehrstellen *erstens* ein deutliches „Ost-West-Gefälle“ und Unterschiede zwischen Stadt und Land, die sich in einer großen Konkurrenz um Lehrstellen in den Ballungszentren und insbesondere in Wien bei gleichzeitigem Lehrstellenüberhang im Westen und in ländlichen Regionen

ausdrücken. Die regionale Verfügbarkeit offener Lehrstellen stehe damit im Widerspruch zur räumlichen Verteilung junger Flüchtlinge, die in Österreich mehrheitlich in Wien angesiedelt sind:

„Conclusio ist: Der Westen sucht die Leut’, in Wien sind die Leut’ vor allem“ (Interview B1).

Differenziert betrachten müsse man die Lehrstellensituation *zweitens* auch nach Branchen und Lehrberufen. Tourismus und Freizeitwirtschaft gelten vor allem im Westen Österreichs als Schwerpunktbereiche, in denen besonders dringend nach Lehrlingen gesucht werde. In Oberösterreich, wo die Lehre insgesamt eine besonders wichtige Rolle spiele, gebe es auch in der Industrie und in der Sparte Gewerbe und Handwerk viele Möglichkeiten. Auf der anderen Seite stehen die Interessen der Jugendlichen, wobei hinsichtlich der Berufswünsche junger Flüchtlinge insbesondere die pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz, die zahnärztliche Fachassistenz sowie Berufe im Bereich der IT als beliebte Lehrberufe genannt werden. Ebenso wie bei autochthonen Jugendlichen sei darüber hinaus auch in der Gruppe junger Flüchtlinge eine Konzentration auf einige wenige, „klassische“, geschlechterspezifisch unterschiedliche Lehrberufswünsche wie zum Beispiel Friseur/in, KFZ-Techniker/in oder Einzelhandelskaufmann/-kauffrau zu beobachten, wohingegen Stellen in der Gastronomie als weniger attraktive Lehrberufe erachtet würden.

5.2 Entscheidungsverhalten am Weg in die Ausbildung und den Arbeitsmarkt

Tendenzielle Besonderheiten im Entscheidungsverhalten junger Flüchtlinge werden in den Interviews in erster Linie mit einem Mangel an Kenntnissen des österreichischen (Aus-)Bildungssystems und des österreichischen Arbeitsmarktes begründet. Des Weiteren nehmen Expert/innen auch spezifische Lebensumstände Geflüchteter und kulturell geprägte Ziele und Erwartungen wahr, welche sich in den (Aus-)Bildungspräferenzen junger Flüchtlinge niederschlagen. Die hierzu getroffenen Aussagen konzentrieren sich im Wesentlichen auf zwei Aspekte, die an dieser Stelle näher beleuchtet werden, und zwar erstens die Entscheidung für oder gegen eine Lehre und zweitens die Frage nach der Mobilitätsbereitschaft und Flexibilität jener, die eine Lehre antreten wollen.

5.2.1 Entscheidung für oder gegen die Lehre

Die Expert/innen sind sich einig, dass es jungen Flüchtlingen aufgrund ihrer tendenziell noch eher kurzen Aufenthaltsdauer in Österreich und ihrer Herkunft aus vollkommen anders aufgebauten Systemen besonders schwerfalle, zwischen verschiedenen (Aus-)Bildungsoptionen abzuwägen und die ihren individuellen Fähigkeiten und Interessen entsprechende Laufbahnentscheidung zu treffen.

Zahlreiche Interviewpartner/innen berichten von einem fehlenden Wissen über die mit verschiedenen Bildungsoptionen verbundenen Anforderungen und Möglichkeiten bis hin zur Situation der Überforderung beim Treffen von Laufbahntscheidungen. Beobachtet wird auch ein oftmals sehr geringes Bewusstsein für den Wert einer Lehre und die mit diesem Ausbildungsweg verbundenen Möglichkeiten, was die Expert/innen damit begründen, dass es in den Herkunftsländern junger Flüchtlinge keine mit dem österreichischen System vergleichbaren Formen der beruflichen Bildung gebe und die Kombination von Schule und Arbeit vielen schlichtweg nicht bekannt sei. Dies habe zur Folge, dass die Lehre im Vergleich zu verschiedenen Alternativen im Bildungssystem oder am Arbeitsmarkt oftmals weniger attraktiv erscheine:

„In den meisten Herkunftsländern und speziell auch in den Herkunftsländern, wo die Asylberechtigten herkommen, ist ja die Lehrlingsausbildung nicht bekannt. Also es bedeutet einen besonderen Aufwand, ihnen zu erklären, was das ist und dass man dem sozusagen trauen kann (lacht), dass da eine Qualifikation rauskommt, die am Arbeitsmarkt einen Wert hat und anerkannt ist. Und noch größer [...] ist, ihnen zu erklären, warum es sich lohnt, eine Lehre zu machen, statt einen Hilfsarbeiterjob anzunehmen, der ja besser bezahlt ist. Ja. Also das ist sehr beratungsintensiv“ (Interview A4).

Wie bereits bei den Ergebnissen zur Rolle der Lehre stehen auch hier wieder die Abgrenzung von anderen (höheren) Bildungsoptionen auf der einen und der Hilfsarbeit auf der anderen Seite im Fokus. Im Hinblick auf den Vergleich der Lehre mit anderen Bildungsoptionen wird vielfach die Beobachtung geschildert, dass junge Flüchtlinge und deren Familien tendenziell ambitionierte Bildungsziele formulieren und häufig Bildungswege in Richtung einer Matura und eines Studiums anstreben wollen. Der Ausbildungsweg einer Lehre erscheine im Falle solcher Ambitionen insbesondere dann als weniger erstrebenswert, wenn Jugendliche und Eltern das Gefühl hätten, dass es sich bei der Lehre nicht um eine Schule, sondern „nur“ um Arbeit handle. In manchen Interviews wird diese Beobachtung aber auch ein Stück weit relativiert und darauf hingewiesen, dass aufseiten mancher Jugendlicher eine gewisse Ungeduld zu beobachten sei, nach vielen Jahren in Deutschkursen und Qualifizierungsmaßnahmen in eine Phase der praktischen Umsetzung zu kommen.

Während die Beobachtung tendenziell hoher Bildungsambitionen vor allem auf jene Flüchtlinge bezogen wird, die sich im Familienverband in Österreich aufhalten und noch nicht für die Sicherung ihres eigenen Lebensunterhaltes verantwortlich sind, wird in den Interviews auch eine zweite Gruppe junger Asyl- und subsidiär Schutzberechtigter angesprochen: Für sie stellt sich angesichts eines mangelnden finanziellen Rückhalts die Frage, ob sie es sich über-

haupt leisten können und wollen, eine Lehre zu absolvieren, anstatt sich dem Arbeitsmarkt als Hilfsarbeiter/in zur Verfügung zu stellen und damit ein anfangs deutlich höheres Einkommen zu erzielen. Ohne an dieser Stelle detaillierter auf die gesetzlichen Regelungen über die Höhe der Lehrlingsentschädigung und den Bezug von Sozialleistungen einzugehen kann in diesem Zusammenhang festgehalten werden, dass junge Flüchtlinge hier vor Herausforderungen stehen, die sich für die meisten angehenden Lehrlinge aus Österreich gar nicht stellen.

5.2.2 Mobilitätsbereitschaft und Flexibilität

Angesichts der großen regionalen und branchenspezifischen Unterschiede beim Lehrstellenandrang (siehe Passung) hängt die Chance, eine Lehrstelle zu finden, aus der Sicht der Expert/innen auch davon ab, wie flexibel junge Flüchtlinge bei der Lehrberufswahl sind und ob eine Bereitschaft zur Mobilität besteht. Die Einschätzungen der Mobilitätsbereitschaft fallen dabei ambivalent aus. Auf der einen Seite wird vereinzelt überlegt, dass die Bereitschaft zur Umsiedelung bei der Zielgruppe junger Flüchtlinge im Vergleich zu Österreicher/innen größer sein könne, wenn sie sich noch nicht lange im Land aufhalten, ohne ihre Familie in Österreich leben und dementsprechend noch nicht so stark verwurzelt sind. Dieser Argumentationslinie stehen jedoch zahlreiche Aussagen gegenüber, die die überregionale Mobilität mit großen Herausforderungen verbunden sehen. Interviewpartner/innen aus Projekten,

die Ziele einer überregionalen Lehrstellenvermittlung verfolgen, machen die Erfahrung, dass es jungen Flüchtlingen nicht leichtfalle, Wien zu verlassen und in einem anderen Bundesland eine Lehrstelle anzutreten. Ausschlaggebend dafür seien unter anderem persönliche Motive, den Wohnort nicht wechseln zu wollen, der mit einem Umzug in eine neue Region verbundene (Kosten-)Aufwand wie auch die wahrgenommene Attraktivität von Wien als Großstadt.

Auch im Hinblick auf die Berufsvorstellungen gehen die Erfahrungen und Einschätzungen der Expert/innen auseinander: Manche Interviewpartner/innen nehmen junge Flüchtlinge als tendenziell anpassungsfähig wahr und beobachten, dass diese im Vergleich zu österreichischen Jugendlichen tendenziell geringere Ansprüche an eine Lehrstelle stellen und seltener auf einen bestimmten „Traumberuf“ fixiert seien. Andere Interviewpartner/innen äußern hingegen den Wunsch nach einer größeren Flexibilität junger Flüchtlinge bei der Lehrberufswahl. Das Argument lautet dann, dass es zwar Chancen auf Lehrausbildungsplätze gebe, dass junge Asyl- und Schutzberechtigte jedoch bereit sein müssten, diese zu nutzen, auch wenn diese nicht den beruflichen Wunschvorstellungen entsprechen.

5.3 Voraussetzungen für den Antritt der Lehrausbildung

Die Fähigkeiten, Kompetenzen und Erfahrungen, die junge Flüchtlinge vor

dem Antritt einer Lehre mitbringen, gelten als entscheidende Faktoren dafür, ob der Zugang zur Lehre gelingt und die Jugendlichen ihre Ausbildung in weiterer Folge erfolgreich absolvieren können. Zuallererst ist hervorzuheben, dass Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte in dieser Hinsicht keinesfalls eine homogene Gruppe darstellen. Im Gegenteil wird in den Interviews vielfach auf die große Heterogenität innerhalb der Gruppe hingewiesen und betont, dass verschiedene Stärken oder Defizite nicht ausschließlich auf junge Flüchtlinge zutreffen, sondern ebenso bei autochthonen Jugendlichen oder jungen Menschen mit anderen Migrationshintergründen zu beobachten seien. Einige nehmen explizit Abstand davon, Flüchtlingen bestimmte Eigenschaften oder Persönlichkeitsmerkmale zuzuschreiben, weil sie sich im Hinblick auf ihre persönlichen Prädispositionen nicht von anderen Jugendlichen unterscheiden. Nichtsdestotrotz kristallisieren sich in den Interviews mehrere Aspekte heraus, durch die sich die Ausgangslage junger Flüchtlinge *tendenziell* von anderen Jugendlichen unterscheidet und die mit spezifischen *möglichen* Herausforderungen in Verbindung gebracht werden.

Ausschlaggebend sind *erstens* die sprachlichen Kompetenzen, die über alle Interviews hinweg als wesentliche

Hürde am Weg zum Lehrstellenantritt genannt werden. Die Wichtigkeit dieses Kriteriums wird anhand einer Vielzahl von Schwierigkeiten verdeutlicht, die sich aufgrund mangelnder Deutschkenntnisse in allen Phasen des Weges in und durch die Lehrausbildung ergeben können. Dazu zählen ein eingeschränkter Zugang zu Informationen im Vorfeld, Schwierigkeiten beim Verfassen von Bewerbungsunterlagen und Nachteile bei der persönlichen Vorstellung in Unternehmen ebenso wie Probleme in der Berufsschule und Kommunikationsprobleme mit Arbeitgeber/innen und Kolleg/innen in den Lehrbetrieben.

Als *zweiter* entscheidender Aspekt werden die schulische Vorbildung und frühere Erfahrungen mit Schule und Arbeit genannt. Eine Herausforderung sehen die Expert/innen vor allem darin, dass die Bildungslaufbahnen junger Asyl- und subsidiär Schutzberechtigter aufgrund ihrer langjährigen Fluchterfahrungen oftmals große Lücken und Unterbrechungen aufweisen. Frühere Schulerfahrungen seien – sofern überhaupt vorhanden – in einem Kontext gesammelt worden, der sich wesentlich vom österreichischen Bildungssystem unterscheidet.¹⁵ Die damit verbundenen Probleme reichen vom Fehlen anerkannter Bildungszertifikate über Defizite in den Grundkompetenzen bis hin zu fehlenden Erfahrungen damit,

15 In diesem Zusammenhang wird vielfach auf Unterschiede innerhalb der Gruppe junger Flüchtlinge hingewiesen und nach deren Herkunft differenziert: SyrerInnen wird ein tendenziell höheres Maß an Bildung und Qualifikationen zugeschrieben als zum Beispiel Jugendlichen aus Afghanistan oder dem afrikanischen Raum. Auch sei das syrische Bildungssystem *eher* mit dem österreichischen vergleichbar als etwa das afghanische.

wie man das Lernen organisieren und sich selbständig Wissen aneignen könne. Während im Bereich der schulischen Vorbildung große Mängel wahrgenommen werden, gilt die praktische Arbeit als tendenzielle Stärke: Mehrere Expert/innen schildern, dass viele Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte bereits über Arbeitserfahrung aus ihren Herkunftsländern verfügen und damit ein besseres Verständnis für die Arbeitsabläufe in Lehrbetrieben mitbringen als „typische“ österreichische Lehrlinge, die im Alter von rund 15 Jahren direkt aus der Pflichtschule in die Lehre übertreten.

Vor dem Hintergrund ihrer Fluchterfahrung, vielfach komplexen Werdegänge und dem damit einhergehend im Vergleich zu österreichischen angehenden Lehrlingen tendenziell etwas höheren Alter wird jungen Flüchtlingen *drittens* ein tendenziell hohes Maß an Reife, Durchsetzungsfähigkeit und Motivation zugeschrieben. Mehrere Expert/innen, die Jugendliche am Weg in die Lehre beraten und unterstützen, nehmen einen im Vergleich zu Autochthonen und anderen Migrant/innen besonders starken Willen junger Flüchtlinge wahr, ihre Chancen auf Bildung und Ausbildung zu nutzen und im Betrieb gute Arbeit zu leisten. Dieses „Wollen“ wird an einem großen Durchhaltevermögen bei der Lehrstellensuche wie auch am positiven Eindruck, den junge Flüchtlinge beim Schnuppern und bei Praktika in Betrieben hinterlassen, festgemacht.

Schließlich wird *viertens* eine Reihe potenzieller Hürden und Herausforde-

rungen angesprochen, die unter dem Begriff fluchtspezifischer Belastungen zusammengefasst werden können. Dies sind insbesondere gesundheitliche Beeinträchtigungen psychischer und physischer Art, die mit Erfahrungen von Krieg und Gewalt in den Herkunftsländern, Fluchterfahrungen und langen Aufenthalten in Flüchtlingslagern assoziiert werden und die es zu bewältigen gelte, um eine nachhaltig erfolgreiche Integration in Bildung und Arbeit zu ermöglichen. Auch die mit einem Status als Asylwerbende/r verbundene Unsicherheit, geringe Planbarkeit und längere Phasen eines unfreiwilligen „Nichtstuns“ während der Asylverfahren gelten als Hemmnisse für den späteren Bildungs- und Ausbildungserfolg, die nach dem Zeitpunkt der Anerkennung eines Asylstatus nur schwer zu kompensieren seien. Schließlich wird auch die aktuelle Lebenssituation Asyl- und subsidiär Schutzberechtigter im neuen Aufenthaltsland mit nachteiligen Rahmenbedingungen für Bildung und Ausbildung in Verbindung gebracht: Expert/innen beobachten unsichere Wohnverhältnisse, finanzielle Engpässe und fehlenden familiären Rückhalt, wobei ein wesentlicher Unterschied darin gesehen wird, ob junge Geflüchtete allein oder im Familienverband nach Österreich gekommen sind.

5.4 Betriebliche Selektion

Den Betrieben wird für den Weg in die Lehre eine entscheidende Gatekeeper-Rolle zugeschrieben. Dabei werden

große Unterschiede zwischen den Betrieben wahrgenommen. In der Gesamtheit überwiegt jedoch der Eindruck, dass junge Flüchtlinge es in den Bewerbungsverfahren tendenziell schwerer haben als andere Jugendliche. Die in diesem Zusammenhang angesprochenen Hürden betreffen einerseits die Auswahlverfahren und andererseits die (subjektiven) Präferenzen und die Aufnahmebereitschaft der Auszubildenden.

5.4.1 Bewerbungsverfahren

Herausforderungen bei der Bewerbung um Lehrstellen beginnen aus der Sicht zahlreicher Interviewpartner/innen damit, dass junge Flüchtlinge oftmals nicht über das Systemwissen verfügen, das für die meisten autochthonen Jugendlichen selbstverständlich ist. Dazu zählen sowohl die Kenntnis von Betrieben und Firmen, die Lehrlinge ausbilden als auch das Wissen darüber, wie und wo Stellenausschreibungen über Karriereportale, Homepages, usw. veröffentlicht werden. Angesichts ihrer Erfahrungen aus vollkommen anders aufgebauten Systemen sei es für die Jugendlichen schwierig, sich im „Dschungel“ rechtlicher und bürokratischer Vorschriften zurechtzufinden und zum Beispiel den richtigen Zeitpunkt für die Lehrstellenbewerbung zu finden.

Eine weitere wesentliche Schwierigkeit liegt den Expert/innen zufolge darin, dass junge Flüchtlinge anders als Autochthone zumeist nicht auf Kontakte aus dem Verwandten- oder Bekanntenkreis zurückgreifen können, um einen passen-

den Lehrstellenplatz zu finden. Fehlende Netzwerke werden mit schlechteren Chancen auf einen Lehrausbildungsplatz assoziiert, weil ein großer Teil der Lehrstellen über Netzwerke und informelle Kontakte vergeben werde. Eine weitere Hürde im Bewerbungsprozess könne durch standardisierte Aufnahmetests großer Unternehmen entstehen, insbesondere dann, wenn diese auf sogenanntes Allgemeinwissen aus einem ganz spezifischen (Bildungs-)Kontext abzielen oder die zur Verfügung gestellte Zeit nicht ausreiche, um die Tests als Nichtmuttersprachler/in zu absolvieren.

5.4.2 Aufnahmebereitschaft der Betriebe

Neben den soeben geschilderten Herausforderungen der betrieblichen Auswahlverfahren wird in vielen Interviews auch die grundsätzliche Bereitschaft der Betriebe, Flüchtlinge aufzunehmen, thematisiert. Expert/innen betonen, dass die Entscheidung über die Ausbildungsplatzvergabe letzten Endes bei den Betrieben liege und die Chancen junger Flüchtlinge durch Ressentiments und Vorbehalte gemindert werden können:

„Unternehmen können sich im Prinzip willkürlich Lehrlinge aussuchen, es gibt da kein Regulativ, logischerweise, in der Privatwirtschaft. Das heißt, Lehrlinge sind Diskriminierung ausgesetzt, sind ausgesetzt (...) dem Geschmack von Unternehmen, den Präferenzen von Unternehmen, aber selbstverständlich natürlich auch der Konjunkturstärke“ (Interview A8).

Mehrfach wird die Annahme geäußert, dass die Bewerbungen junger Flüchtlinge oftmals schon im ersten Schritt eines Selektionsprozesses aussortiert würden. Eine besonders große Hemmschwelle liege in der ersten Kontaktaufnahme und darin, als Jugendliche/r mit einem Fluchthintergrund überhaupt den Fuß in die Türe eines Unternehmens zu bekommen. Eine zweite Problematik, die in vielen Interviews angesprochen wird, sind religiös und kulturell geprägte Zuschreibungsmuster vonseiten der Arbeitgeber/innen. In manchen Unternehmen gebe es nach wie vor Vorbehalte oder Vorurteile gegenüber Geflüchteten, aufgrund derer den Jugendlichen dieser Zielgruppe der Zugang zur Lehre verwehrt bleibe. In besonderem Maße von vorurteilsbedingter Diskriminierung betroffen seien junge Frauen, die ein Kopftuch tragen.

Die Einschätzungen der Offenheit der Betriebe gegenüber jungen Flüchtlingen fallen jedoch bei weitem nicht nur negativ aus. Wahrnehmungen von Diskriminierung, Vorurteilen und fehlender interkultureller Sensibilität werden auf *manche* Betriebe bezogen. Demgegenüber wird in zahlreichen Interviews auch von Positivbeispielen besonders engagierter Betriebe berichtet, die aktiv darum bemüht seien, jungen Menschen mit einem Fluchthintergrund eine Chance zu geben. Positiv hervorgehoben werden insbesondere jene Betriebe, die eigene Programme für junge Flüchtlinge bzw. für am Lehrstellenmarkt tendenziell benachteiligte Gruppen umsetzen, im Rahmen derer die Jugendlichen mit spe-

ziellen Trainings, Nachhilfe oder Sprachförderung unterstützt werden.

Die geschilderten Erfahrungen von Diskriminierung und Ressentiments auf der einen und einem großen Engagement auf der anderen Seite sind nicht als Widerspruch zwischen den Aussagen verschiedener Expert/innen zu bewerten. Sie unterstreichen vielmehr, dass es hinsichtlich der Offenheit und der Aufnahmebereitschaft gegenüber jungen Flüchtlingen große Unterschiede zwischen den Betrieben gibt. In den Interviews treten mehrere Faktoren zutage, welche das betriebliche Selektionsverhalten beeinflussen können. Dazu zählt *erstens* die Situation am Lehrstellenmarkt: Viele Expert/innen beobachten, dass Betriebe eher bereit seien, junge Flüchtlinge als Lehrlinge einzustellen, wenn in einer bestimmten Branche oder Region besonders dringend nach Lehrlingen gesucht wird. *Zweitens* wird argumentiert, dass die Aufnahmebereitschaft vonseiten der Arbeitgeber/innen zunehme, wenn diese bereits junge Geflüchtete als Lehrlinge eingestellt und auf diesem Weg (positive) Erfahrungen mit der Zielgruppe gesammelt hätten. *Drittens* wird der medialen Berichterstattung und der öffentlichen Meinung eine entscheidende Rolle zugeschrieben: Ein von Ängsten und negativen Haltungen geprägter öffentlicher Diskurs könne Vorbehalte auf den Ebenen der Unternehmensleitungen und der Mitarbeiter/innen verstärken und in diskriminierendem Verhalten bei der Lehrlingsselektion münden. Schließlich sieht man *viertens* auch politische Ent-

scheidungsträger/innen in der Position, auf eine größere (gesellschaftliche) Offenheit und Akzeptanz gegenüber der

Zielgruppe hinzuwirken oder aber umgekehrt Ängste zu schüren und Unternehmen zu verunsichern.

6. Ansatzpunkte für die Förderung und Unterstützung

Im vorangegangenen Abschnitt wurde deutlich, dass die Möglichkeit, einen Lehrausbildungsplatz anzutreten, von einer Vielzahl von Faktoren abhängt, die nicht nur die individuelle Ausgangssituation, Voraussetzungen und Präferenzen der Jugendlichen, sondern auch die Auswahlmechanismen der Betriebe und breitere Kontextfaktoren betreffen. Entlang dieser Dimensionen wurden in den Interviews zahlreiche Barrieren und Herausforderungen aufgezeigt, die den Weg junger Flüchtlinge in die Lehre erschweren können. Dementsprechend vielfältig sind auch die Ansatzpunkte und Strategien zur Förderung und Unterstützung, die in den Interviews zur Sprache gebracht werden. Das Untersuchungsdesign und die Auswahl der Expert/innen erlauben *nicht*, die Angebots- und Maßnahmenlandschaft in Österreich in ihrer Gesamtheit zu bewerten oder kritisch einzuschätzen. Die folgenden Ergebnisse sind vielmehr als Einblicke in Praktiken, Strategien und Elemente der Unterstützung zu verstehen, die sich in den Projekten und Organisationen der Interviewpartner/innen bewährt haben bzw. von ihrem

jeweiligen Erfahrungskontext aus betrachtet als sinnvoll erachtet werden.

6.1 Information, Orientierung und Vorbereitung im Vorfeld des Ausbildungsantritts

Die Interviews kommen zum Ergebnis, dass die Weichen für einen erfolgreichen Übergang in die Lehre lange vor der Lehrstellensuche gestellt werden. Ein großer Stellenwert wird dabei *erstens* der Phase der Bildungsberatung und Berufsorientierung eingeräumt. Die Einschätzungen der Expert/innen stimmen darin überein, dass in der Gruppe Jugendlicher mit einem Fluchthintergrund oftmals besonders intensive Aufklärungsarbeit über verschiedene Bildungswege und Berufsfelder gefragt sei, um „falschen“ bzw. nicht den individuellen Fähigkeiten und Interessen entsprechenden Laufbahntscheidungen vorzubeugen. Besonders hervorgehoben wird das Anliegen, dass Jugendliche und ihre Familien die Anforderungen und Voraussetzungen ver-

schiedener (Aus-) Bildungsoptionen verstehen und die eigenen Möglichkeiten realistisch einschätzen können müssen.

Vor dem Hintergrund einer tendenziell geringen Wertschätzung der Lehre sprechen mehrere Interviewpartner/innen von einem gewissen Überzeugungsaufwand, jungen Flüchtlingen und ihren Familien die Lehre „schmackhaft“ zu machen und die möglichen Vorteile einer Lehre gegenüber einer Hilfsarbeit oder anderen Bildungsoptionen zu vermitteln. Zugleich wird aber auch hervorgehoben, dass am Ende der Phase der Beratung und Orientierung ein Weg in die Lehre angestrebt werden *könne*, aber keinesfalls zu einer Lehre „überredet“ oder in diese gedrängt werden dürfe. Das oberste Ziel liege darin, den individuell passenden (Aus-)Bildungsweg zu finden.

Ein *zweites* wesentliches Anliegen sehen die Expert/innen darin, junge Flüchtlinge ausreichend auf einen Lehrstellenantritt vorzubereiten. Ziel dieser Vorbereitung sei der Erwerb aller erforderlichen Kompetenzen, um sowohl den betrieblichen Teil der Lehre als auch die Berufsschule erfolgreich absolvieren zu können. In diesem Zusammenhang wird vielfach die Wichtigkeit ausreichender Sprachkenntnisse und schulischer Grundkompetenzen hervorgehoben. Um eine gute Basis für weitere Schritte zu schaffen komme es bei der möglichst frühzeitigen und intensiven Deutschförderung darauf an, einen Praxisbezug herzustellen und auch bei der Aneignung berufsspezifischen Vokabulars zu unterstützen – ein Aspekt,

der im Sinne eines „learning by doing“ im beruflichen Umfeld auch nach dem Antritt einer Lehrstelle weiter gefördert werden müsse.

Über die Deutschförderung und die schulischen Grundkompetenzen hinausgehend sehen Expert/innen das Ziel einer guten Vorbereitung auch darin, je nach Problemen und Missverständnissen vorzubeugen, die durch kulturelle Unterschiede und/oder ein mangelndes Systemwissen bzw. die mangelnde Kenntnis formaler Abläufe entstehen können. Wichtig sei, Klarheit darüber zu schaffen, was die Jugendlichen sich von der Lehre erwarten können und was umgekehrt von ihnen als Lehrlinge erwartet wird. Werte wie die Gleichbehandlung von Mann und Frau, Pünktlichkeit und Umgangsformen werden in diesem Zusammenhang ebenso thematisiert wie die Vermittlung von Wissen darüber, welche Regeln und formalen Rahmenbedingungen man als Arbeitnehmer/in bzw. Lehrling in Österreich berücksichtigen müsse. Wird eine überregionale Vermittlung angestrebt, dann sei es wichtig, die Jugendlichen auch auf die Umstände eines Lebens in einer neuen (ländlichen) Region vorzubereiten.

6.2 Unterstützung bei der Lehrstellensuche und -bewerbung

Im Hinblick auf die mit der Lehrlingsselektion durch die Betriebe verbundenen Hürden kristallisieren sich in den Interviews drei wesentliche, komple-

mentäre Ansatzpunkte unterstützender Maßnahmen heraus. *Erstens* wird ein großer Unterstützungsbedarf in Bewerbungsprozessen wahrgenommen. Dabei gelten die Hilfestellung beim Verfassen von Bewerbungsunterlagen, Bewerbungstrainings zur Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche ebenso wie das gemeinsame Üben für Aufnahmetests mithilfe von Testbatterien und Online-Tools als erfolgreiche Praktiken, um die Bewerbungschancen zu erhöhen. Entscheidend sei *zweitens*, den Kontakt zwischen jungen Flüchtlingen und ausbildenden Betrieben zu fördern. Dies betrifft insbesondere die erste Hemmschwelle der Kontaktaufnahme:

„Also weil eben, wenn ein junger Syrer seine Bewerbungsunterlagen an Betrieb X schickt, dann sehr häufig keine Rückmeldung kommt. Aber wenn's da jemanden im Hintergrund gibt [...], sobald es da einen Fürsprecher gibt, der sagen kann, ‚Ich kenn die Person, die ist vertrauenswürdig und mit der kann man gut arbeiten‘, sind die Firmen dann schon bereit zu sagen, ‚Ja dann bitte machen wir einen Termin für ein Bewerbungsgespräch‘. Und ab da, ab dem Moment wo's zu einer Einladung kommt, hängt's dann eh davon ab, wie der persönliche Eindruck ist und wie das Gespräch verläuft“ (Interview B3).

Mehrere Interviewpartner/innen treffen die Einschätzung, dass die Jugendlichen sich in der betrieblichen Praxis in der Regel mit hoher Motivation und Lernbereitschaft sowie Reife und

Arbeitserfahrungen auszeichnen. Exkursionen, Praktika und Schnuppermöglichkeiten werden deshalb als wichtige Instrumente erachtet, um Betriebe davon zu überzeugen, junge Flüchtlinge als Lehrlinge einzustellen.

Schließlich sei es *drittens* auch notwendig, bei den Betrieben selbst anzusetzen, diese im gesamten Akquise- und Einstellungsprozess eines Lehrlings mit Fluchthintergrund zu unterstützen und zu versuchen, die betriebliche Offenheit gegenüber der Zielgruppe zu erhöhen. Mehrere unterstützende und vermittelnde Projekte setzen auf langfristige Unternehmenskontakte und die Organisation von Praktika und Schnuppermöglichkeiten, mithilfe derer es im Laufe der Zeit gelungen sei, Vorbehalte der Betriebe abzubauen. Darüber hinaus sehen es einige der Projekte in ihrem Aufgabenbereich, Unternehmen bei rechtlichen Fragen und bürokratischen Abläufen (etwa dem Einsammeln von Unterlagen im Vorfeld eines Lehrstellenantritts) zur Seite zu stehen, damit das gesamte „Drumherum“ abseits der praktischen Arbeit so reibungslos wie möglich ablaufe.

6.3 Persönliche Betreuung und psychosoziale Unterstützung

Der psychosozialen und sozialpädagogischen Komponente der Unterstützung wird für den gesamten Prozess von der Vorbereitungsphase bis zum Lehrstellenantritt und darüber hinaus auch im Verlauf der Lehr-

ausbildung eine entscheidende Rolle zugeschrieben. Die Expert/innen schildern vielfältige und individuell höchst unterschiedliche soziale und psychische Problemstellungen, die es aufzuarbeiten gelte, um den Weg in die Lehre bzw. allgemeiner den Weg in (Aus-)Bildung und Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

„[...] ich glaub', dass diese psychosoziale Unterstützung einfach ganz wichtig ist [...]. Es geht wirklich darum, dass sozusagen auch die Hintergrundprobleme, die sozialen Probleme, dass die ein bisschen aufgefangen werden. Dass jemand dann auch wirklich fähig ist, wenn er dann auch eine Lehrstelle mal hat und die Entscheidung hoffentlich richtig war, dass er's dann auch wirklich durchzieht und fertigmachen kann“ (Interview A3).

Darauf angesprochen, was sich in der Unterstützung junger Flüchtlinge bewährt habe, wird vielfach die große Bedeutung der persönlichen Beziehungsebene hervorgehoben. In der Beratung und Vorbereitung komme es darauf an, Vertrauensbeziehungen zu den Jugendlichen zu entwickeln und ihnen verlässliche Bezugspersonen und Vorbilder zur Seite zu stellen. Ein Vorteil individueller Mentoring- und Buddy-Systemen wird darin gesehen, dass diese die Jugendlichen individuell begleiten und damit Missverständnissen vorbeugen und Problemen frühzeitig entgegenwirken können.

6.4 Rahmenbedingungen der Unterstützung

Das Spektrum der für die Zielgruppe junger Flüchtlinge relevanten Unterstützungsangebote und -maßnahmen, die im Vorfeld eines möglichen Lehrstellenantritts beraten, auf die Lehre oder einen anderen (Aus-)Bildungsweg vorbereiten oder im Bewerbungsprozess unterstützen, lässt sich vor dem Hintergrund der Interviews als äußerst vielfältig charakterisieren. Oftmals werden verschiedene Elemente der Unterstützung unter dem Dach einer Organisation oder eines Projekts vereint. Neben Projekten und Kursangeboten, die sich primär oder ausschließlich an Migrant/innen oder Flüchtlinge richten, kann auch Bildungs- und Unterstützungsangeboten für breitere Zielgruppen von Jugendlichen eine wichtige Rolle zugeschrieben werden. In den Interviews wird weiters hervorgehoben, dass neben institutionalisierten und bundesweiten Maßnahmen auch dem zivilgesellschaftlichen Engagement sowie lokalen und regionalen Initiativen eine große Bedeutung zuzuschreiben sei. Wichtig sei, dass Unterstützer/innen die Gegebenheiten in der jeweiligen Region gut kennen und auf die individuellen Bedürfnisse der Jugendlichen eingehen.

Mehrere Expert/innen nehmen eine starke Fluktuation der vorhandenen Angebote und Maßnahmen wahr. Dies könne ein Vorteil sein, weil auf spezifische Themen und aktuelle Bedarfslagen eingegangen werde, erschwere jedoch den Überblick und die Koordi-

nierung. Vor dem Hintergrund der begrenzten Laufzeiten von Projektförderungen gelten auch die fehlende Sicherheit über die langfristige Finanzierung bzw. eine mangelnde Planbarkeit als Herausforderungen. Zusätzlicher Bedarf wird vor allem in Bezug auf Angebote zur psychosozialen Unterstützung sowie beim Ausmaß der Finanzierung verschiedener Qualifizierungs- und Vorfeldangebote gesehen. Weiters wird die Ansicht vertreten, dass man noch verstärkt in die Kooperation zwischen den verschiedenen Unterstützungsangeboten investieren müsse, um die institutionen- und einrichtungsübergreifende Zusammenarbeit zu stärken. Vielfach wird betont, dass die weitere Entwicklung der Angebote primär von der Politik und den staatlichen Förderungen für integrations- und arbeitsmarktpolitische Maßnahmen abhängen.

Im Hinblick auf die gesetzlichen Rahmenbedingungen wird mehrfach Bedauern darüber zum Ausdruck gebracht, dass es an Bildungs- und Arbeitsmarktoptionen für junge *Asylwerbende* mangle, wenn diese bereits mindestens 15 Jahre alt sind und daher nicht mehr unter die Schulpflicht fallen. Im Zuge der steigenden Flüchtlingszahlen ab 2015 und 2016 sei deutlich geworden, dass es für die Über-15-Jährigen zu wenige Bildungsangebote gab. Die Folge sei, dass Jugendliche über längere Phasen des Wartens auf einen Asylstatus zum „Nichtstun verdammt“ (Interview A8) seien. Dies wirke sich auch auf die Bildungs- und Arbeitsmarktintegration nach dem Zeitpunkt der Anerkennung

eines Asylstatus aus, weil Unterbrechungen in der Bildungslaufbahn bzw. Phasen der Beschäftigungslosigkeit gerade im jungen Alter schwer zu kompensieren seien und eine langsame Wiederheranführung notwendig machen. Kritisch hervorgehoben wird auch die bundesländerspezifisch unterschiedliche Ausgestaltung der Regelungen über die bedarfsorientierte Mindestsicherung, welche bei allen Beteiligten für Unsicherheiten und Unklarheiten Sorge und gerade in der überregionalen Vermittlung von Lehrstellen mit Schwierigkeiten verbunden sei. Schwierigkeiten der Vereinbarkeit einer Lehrausbildung mit dem Bezug von Sozialleistungen gelten als Hürden für die Finanzierbarkeit der Lehrausbildung.

Mehrere Expert/innen sehen es im Handlungsauftrag der Politik, beispielsweise durch ausreichende Unterstützung und eine gezielte Lehrstellenförderung die Aufnahmebereitschaft von Betrieben zu erhöhen. Zugleich wird aber auch die Verantwortung der Betriebe hervorgehoben, mit dem Wunsch, dass sie Flüchtlingen und benachteiligten Zielgruppen eine Chance geben sollen. So wird argumentiert, dass Betriebe bereit sein müssen, in ein gewisses Lernpotenzial zu investieren, anstatt nur Lehrlinge zu akzeptieren, die die Anforderungen und Erwartungshaltungen bereits zu 100 Prozent erfüllen. Auch liege es an den Betrieben, im Verlauf der Lehrausbildung zu unterstützen und ein passendes Arbeitsumfeld zu schaffen, damit junge Flüchtlinge die Lehre erfolgreich absolvieren können. Positiv hervorgehoben werden

in diesem Zusammenhang jene (großen) Unternehmen, die eigene Unterstützungssysteme und Förderschienen für junge Flüchtlinge etabliert haben.

Die befragten ExpertInnen sehen also sowohl die Politik als auch die Betriebe in der Verantwortung, geeignete Rahmenbedingungen zu schaffen und jungen Flüchtlingen den Zugang zur Lehrausbildung zu ermöglichen. Dieser Appell wird in vielen Interviews mit einem allgemein formulierten Wunsch nach mehr Offenheit und einer posi-

tiven Haltung gegenüber jungen Geflüchteten verknüpft. Ein von Ängsten und Vorurteilen geprägter Diskurs wirkt sich auf die Aufnahmebereitschaft von Betrieben aus und verschlechtert so die Chancen, dass jungen Flüchtlingen der Zugang zur betrieblichen Lehre gelingt. Eine positive Haltung seitens der Politik und in der Gesellschaft könne hingegen die Bildungs- und Arbeitsmarktchancen junger Flüchtlinge im Allgemeinen und damit auch deren Chancen auf den Zugang zur Lehrausbildung erhöhen.

7. Diskussion und Schluss

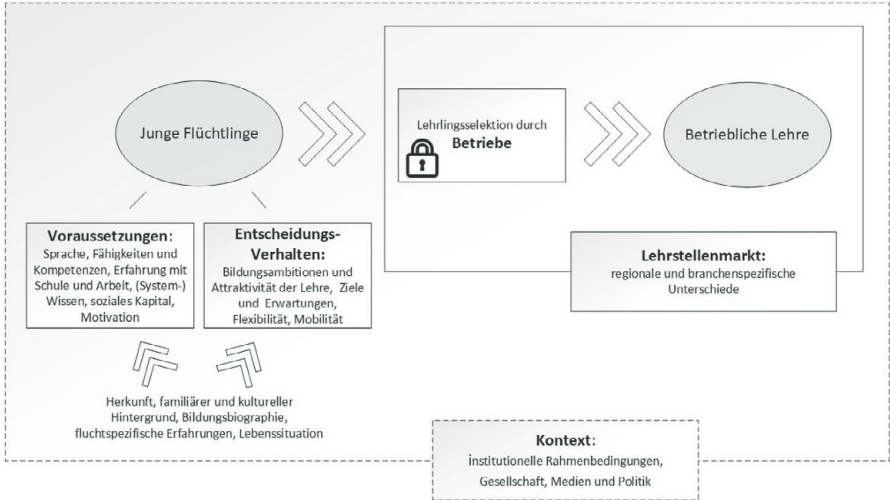
Mithilfe qualitativer Experteninterviews wurde im Rahmen dieses Beitrags ein besseres Verständnis dafür entwickelt, wie sich der Zugang zur betrieblichen Lehre für junge Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte gestaltet und welche Rolle der Ausbildungsform für die Integration dieser Gruppe zugeschrieben wird. Dafür wurden das Wissen und die Erfahrungswerte von ExpertInnen erhoben, deren Organisationen und Projekte junge Flüchtlinge auf ihrem Bildungs- und Ausbildungsweg beraten, unterstützen oder in die Lehre vermitteln. In diesem abschließenden Kapitel werden wichtige Ergebnisse dieser Interviews zusammengefasst und mit den Erkenntnissen früherer Studien in Bezug gesetzt, um die ein-

gangs formulierten Forschungsfragen zu beantworten.

7.1 Die Rolle der Lehre im Kontext von Bildungs- und Arbeitsmarktalternativen

Die Analyse der Interviews kommt zum Ergebnis, dass die Lehre einen wichtigen Beitrag zur Integration junger Geflüchteter leisten *kann*. Der Abschluss der Lehre gilt als wertvoller Bildungsabschluss, der den Weg in die qualifizierte Erwerbstätigkeit ebnet und zugleich eine Grundlage für weitere Bildungs- und Ausbildungsschritte schafft. Ein integrationsförderliches Potenzial der Lehre wird von den ExpertInnen nicht nur im Sinne einer ökonomischen

Abbildung 1. Zugang junger Flüchtlinge zur betrieblichen Lehre: Einflussfaktoren im Überblick



(Quelle: eigene Darstellung auf Basis der Ergebnisse der ExpertInneninterviews)

Teilhabe (Arbeitsmarktbeteiligung) wahrgenommen, sondern auch mit kulturellen (Bildung, Sprache) und sozialen Aspekten begründet (vgl. Pries 2015, 32–37). Grundvoraussetzung dafür ist jedoch, dass sowohl der Ausbildungsweg als auch die spezifische Lehrstelle den individuellen Interessen und Fähigkeiten der Jugendlichen entsprechen. Nur dann ist die Vermittlung in die Lehre im Sinne der Jugendlichen und nur dann kann angenommen werden, dass junge Flüchtlinge ihre Ausbildung in weiterer Folge auch erfolgreich abschließen (können)¹⁶. Die Frage nach

der Rolle der Lehre kann somit keinesfalls pauschal für „die“ Gruppe junger Flüchtlinge beantwortet werden, weil stets individuell zu beurteilen ist, ob die Lehre für eine/einen Jugendliche/n das Richtige ist.

Eine entscheidende Frage zeigt sich darin, welchen Stellenwert die Lehre im Vergleich zu Alternativen im Bildungssystem und am Arbeitsmarkt einnimmt. Dabei wird einmal mehr die große Heterogenität der Gruppe junger Asyl- und subsidiär Schutzberechtigter deutlich: Auf der einen Seite gibt es die

¹⁶ Dieses Argument erscheint umso wichtiger, wenn man sich die Problematik der Lehrabbruchquoten vor Augen führt, welche unter jungen Migrant/innen im Vergleich zu österreichischen Jugendlichen im Durchschnitt deutlich erhöht sind (vgl. Steiner 2015, 24f).

tendenziell etwas Älteren bzw. bereits Volljährigen¹⁷, die auf sich allein gestellt bereits ein eigenes Einkommen sichern müssen und sich deshalb in Richtung des Arbeitsmarktes orientieren. Für sie tritt die Lehre gewissermaßen in Konkurrenz mit der Alternative einer Hilfsarbeit, die auf kurze Sicht mit einem höheren Gehalt als die Lehrlingsentschädigung lockt, jedoch auf lange Sicht mit erheblich schlechteren Arbeitsmarktperspektiven und prekären Beschäftigungsverhältnissen in Zusammenhang gebracht wird (vgl. Hosner et al. 2017).

Auf der anderen Seite werden in den Interviews auch jene Schüler/innen und Eltern mit Fluchthintergrund angesprochen, die ambitionierte Bildungsziele formulieren und die man deshalb nur schwer vom Wert der Lehre als Bildungsabschluss überzeugen könne. Expert/innen sehen die Lehre für diese Gruppe als Chance, im Vergleich zu einer Matura und einem Studium schneller zu einem anerkannten Bildungsabschluss zu kommen. Immer wieder wird die Lehre in diesem Zusammenhang als die „realistischere“ bzw. leichter zu bewältigende Option bezeichnet und betont, dass ein Bildungsweg auch nach dem Lehrabschluss fortgesetzt werden könne. Dem liegt die Annahme zugrunde, dass nicht alle Asyl- und subsidiär Schutzberechtigten die notwendigen

Voraussetzungen mitbringen, um im höheren Schulwesen zu reüssieren. Warnungen vor einem „falsch verstandenen Bildungsdrang“ unterstreichen die Relevanz einer individuellen Bildungsberatung, die über alle zur Verfügung stehenden Optionen im Bildungs- und Ausbildungssystem aufklärt. Zugleich erscheint es aber auch wichtig, ebendiese (Bildungs-)Beratungsprozesse zu hinterfragen und den Balanceakt zwischen „den Wert der Lehre vermitteln“ auf der einen und „zu einer Lehre überreden“ auf der anderen Seite zu reflektieren.

7.2 Zugang zur Lehre: ein langer Weg

Vor dem Hintergrund der Erfahrungen und Einschätzungen der befragten Expert/innen ergibt sich ein komplexes Bild vielfältiger Einflussfaktoren, die im Zusammenwirken darüber entscheiden, ob und wie jungen Flüchtlingen der Weg in die betriebliche Lehre gelingt. Sie werden in Abbildung 1 zusammengefasst. In der Zusammenschau dieser Faktoren wird deutlich, dass junge Flüchtlinge sich in einer in vielerlei Hinsicht tendenziell nachteiligen Ausgangsposition für den Weg in die betriebliche Lehre befinden. Die Umstände einer zumeist noch eher kurzen Aufenthaltsdauer in Österreich, fluchtbedingte Belastungen und Unter-

17 Die Beobachtung, dass die Lehre auch für Jugendliche etwas höheren Alters eine Rolle spielt, bestätigt sich in der Schulstatistik: Im Schuljahr 2018/19 waren mehr als die Hälfte (57,4%) der Berufsschüler/innen mit syrischer, afghanischer oder irakischer Staatsangehörigkeit bereits mindestens 20 Jahre alt, wohingegen dieser Anteil in der Gruppe der österreichischen Lehrlinge bei nur 15,9% lag (vgl. Statistik Austria 2018).

brechungen der Bildungsbiographien und die Herkunft aus einem im Vergleich zum österreichischen völlig anders aufgebauten (Bildungs-)System werden mit einer durchschnittlich geringeren Ausstattung mit jenen personalen und sozialen Ressourcen¹⁸ in Verbindung gebracht, die für den Weg in die betriebliche Lehre und für den späteren Ausbildungserfolg entscheidend sind. Durch die fluchtspezifischen Erfahrungen und die Lebensumstände junger Flüchtlinge werden traditionelle Effekte sozialer Herkunft und Faktoren migrationsbezogener Bildungsbenachteiligungen (vgl. Kristen/Dollmann 2012; Gerhartz-Reiter 2019) zum Teil noch verstärkt und um zusätzliche Hürden erweitert.

7.2.1 Unterstützungsbedarf im Vorfeld des Lehrstellenantritts

In der Gesamtbetrachtung der heterogenen Gruppe junger Asyl- und subsidiär Schutzberechtigter ergibt sich die Expertenwahrnehmung einer Gruppe von Jugendlichen, die im betrieblichen Teil der Ausbildung mit praktischen Vorerfahrungen, einem hohen Maß an Motivation und einer altersbedingten Reife punkten können, hinsichtlich ihrer Deutschkenntnisse und schulischen Grundkompetenzen jedoch große Defizite mitbringen. Eine entscheidende Herausforderung liegt für die Expert/innen

auch darin, dass es vielen jungen Flüchtlingen am grundlegenden Verständnis für die Erwartungen und Abläufe im österreichischen (Aus-)Bildungssystem mangle, was in der Berufsschule ebenso wie im betrieblichen Teil der Ausbildung zu Schwierigkeiten führen könne. Den wahrgenommenen Defiziten hinsichtlich Sprache, Grundkompetenzen und schulischer Vorerfahrungen ist für die Bildungsintegration junger Geflüchteter im Allgemeinen eine große Bedeutung zuzuschreiben (vgl. Cerna 2019). Sie sind bereits in der Phase der Auswahlverfahren entscheidend, wenn ausbildende Betriebe bei der Selektion ihrer Lehrlinge sowohl deren betriebliche Produktivität und Passung, als auch die Leistungsfähigkeit in der Berufsschule abschätzen (vgl. Biffi/Skrivanek 2015, 92f).

Ein individueller und bedarfsorientierter Prozess der schrittweisen Heranführung an Bildung und Ausbildung erweist sich vor dem Hintergrund dieser vielfältigen Herausforderungen unverzichtbar. Für viele junge Flüchtlinge ist der Antritt einer Lehrausbildung nicht der erste, sondern gewissermaßen der „übernächste“ Schritt, der am Ende einer Reihe vorbereitender und unterstützender Maßnahmen steht. Dabei fügen sich die zentralen Elemente einer individuellen Beratung und Orientierung, der Vorbereitung und der

¹⁸ Personale Ressourcen umfassen ökonomische Ressourcen, kulturelles Kapital (Wissensbestände, Bildungszertifikate, Bewerbungsschreiben) ebenso wie die Leistungsmotivation, die psychische und physische Belastbarkeit und andere Persönlichkeitsmerkmale auf der Ebene der individuellen Jugendlichen. Das soziale Kapital leitet sich in Form informeller Beziehungsstrukturen aus dem Umfeld der Jugendlichen ab (vgl. Eberhard 2012, 43-56).

psychosozialen Komponente der Unterstützung zu einem soliden Fundament zusammen, das die Grundlage für den Zugang zur Lehre und den späteren Ausbildungserfolg bildet. Dass der Unterstützung im Vorfeld eines Lehrstellenantritts in den Interviews eine so zentrale Rolle zugeschrieben wird, ist nicht allein auf die Aufgabenbereiche und Schwerpunkte der Expert/innen zurückzuführen – es deckt sich auch mit Studienergebnissen aus Deutschland, die die Notwendigkeit der Ausbildungsvorbereitung hervorheben (vgl. Bergseng et al. 2019; Euler/Severing 2016).

7.2.2 Betriebe als Gatekeeper

Die Wahrnehmung eines tendenziell großen Unterstützungsbedarfs setzt sich in der Phase der Lehrstellensuche und der Bewerbungsprozesse um Lehrstellen fort. Der privatwirtschaftliche Mechanismus der Lehrlingsauswahl durch die Betriebe kann für junge Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte eine besondere Hürde darstellen. Eine besondere Herausforderung sehen die Expert/innen darin, dass es Jugendlichen mit einem Fluchthintergrund aufgrund ihres noch eher kurzen Aufenthalts in Österreich an arbeitsmarktspezifischem Systemwissen und an den sozialen Netzwerken fehle, auf die es bei der Lehrstellen- und Arbeitssuche ankommt (Eberhard 2012; Wiedner et al. 2018). Die in diesem Zusammenhang geschilderten bewährten Strategien, Erstkontakte herzustellen, als Fürsprecher/innen für junge Flüchtlinge aufzutreten und Praktika und Schnuppermöglich-

keiten für das persönliche Kennenlernen zu organisieren, können als Versuche gedeutet werden, ebendiesen Mangel sozialen Kapitals zu kompensieren.

Auf den Abbau möglicher Vorbehalte und die intensive Begleitung wird auch dann gesetzt, wenn es um die grundsätzliche Offenheit und die Bereitschaft der Betriebe geht, junge Flüchtlinge als Lehrlinge einzustellen. Die Interviews kommen zum Ergebnis, dass es in dieser Hinsicht große Unterschiede zwischen den Unternehmen gibt. Die Einzelerfahrungen variieren auf einem Spektrum von großen Vorbehalten und Ressentiments auf der einen bis hin zu Betrieben, die sich bewusst entschließen, jungen Flüchtlingen eine Chance zu geben, auf der anderen Seite. Insgesamt überwiegt jedoch die Einschätzung, dass man in besonderem Maße auf ausbildende Betriebe zugehen, Erstkontakte zwischen den Jugendlichen und den Betrieben herstellen und den gesamten Prozess vom persönlichen Kennenlernen über ein mögliches Schnupperpraktikum bis hin zum Lehrstellenantritt in besonderem Maße unterstützen müsse. Die Beobachtung, dass Arbeitgeber/innen in der praktischen Arbeit im Betrieb in der Regel durchwegs positive Erfahrungen mit jungen Flüchtlingen machen, gilt als wichtiger Faktor dafür, Hemmschwellen gegenüber zukünftigen Lehrlingen abzubauen. Mehrere unterstützende und vermittelnde Projekte machen sich das zunutze, indem sie auf langfristige Kontakte zu Unternehmen setzen und Praktikumsmöglichkeiten organisieren,

um auf diesem Weg auf eine Verbesserung der Lehrstellenchancen junger Flüchtlinge hinzuwirken.

7.2.3 Der individuelle Weg in die Lehre im Kontext breiterer Rahmenbedingungen

Die Lehrlingsselektion ist nicht nur eine individuelle Entscheidung der Betriebe, sie hängt auch von den Gegebenheiten am Lehrstellenmarkt ab. Die betriebliche Bereitschaft, Flüchtlingen – bzw. auch allgemeiner Jugendlichen, die die Anforderungen des Lehrlingsprofils nicht vollumfänglich erfüllen – eine Chance zu geben, sehen die Expert/innen tendenziell eher dort, wo der Bedarf nach Lehrlingen groß und die Konkurrenz um Lehrstellen gering sind. Eine gute Konjunktur und ein Lehrlingsmangel in bestimmten Branchen oder Regionen können vor diesem Hintergrund als Chance für junge Flüchtlinge gesehen werden, (leichter) eine Lehrstelle zu finden. Die Schlussfolgerung, dass Flexibilität und Mobilitätsbereitschaft den Weg in die Lehre erleichtern, muss jedoch damit relativiert werden, dass eine Vermittlung in die Lehre nur dann nachhaltig und sinnvoll ist, wenn die Lehrausbildung und die jeweilige Lehrstelle den individuellen Fähigkeiten und Interessen der Jugendlichen entsprechen und diese ihre Lehre in weiterer Folge auch erfolgreich abschließen (können). Damit eröffnet sich einmal mehr ein Spannungsfeld für die Phasen der Vermittlung, Beratung und Vorbereitung vor dem Lehrstellenantritt: Die herausfordernde Zielsetzung liegt

darin, den Zugang zur betrieblichen Lehre unter den Gegebenheiten von Angebots- und Nachfrageeffekten am Lehrstellenmarkt zu ermöglichen, dabei jedoch nicht die individuellen Voraussetzungen und Ziele der Jugendlichen aus den Augen zu verlieren.

Als wichtiger Faktor für den Zugang zur Lehre erweist sich schließlich auch der Kontext breiterer politischer, institutioneller und gesellschaftlicher Rahmenbedingungen. So können sich etwa das politische Klima und die gesellschaftliche Haltung gegenüber Geflüchteten in der Aufnahmebereitschaft der Betriebe niederschlagen und damit indirekt Einfluss auf die Lehrstellenchancen junger Flüchtlinge nehmen. Darüber hinaus werden die (Aus-)Bildungschancen junger Flüchtlinge in vielerlei Hinsicht von gesetzlichen Rahmenbedingungen und politischen Maßnahmen determiniert. Eine wichtige Rolle spielen in diesem Zusammenhang etwa die Regelungen über den Bezug von Sozialleistungen sowie der Zugang zu Beratungs-, Unterstützungs- und Qualifizierungsangeboten. Auch den Bildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten für *Asylwerbende* wird von den Expert/innen eine große Bedeutung zugeschrieben, weil längere Phasen der Ausbildungs- und Arbeitsmarktferne während eines Asylverfahrens später nur schwer zu kompensieren seien.

Die Vielfalt der soeben genannten Kontextfaktoren unterstreicht einmal mehr, dass es sich beim Weg junger Flüchtlinge in Bildung und Ausbildung

um eine Querschnittsthematik handelt: Die Verantwortlichkeiten für die Förderung und Unterstützung dieser Zielgruppe liegen auf unterschiedlichen Ebenen und betreffen verschiedenste Politikfelder – von der Integration über Bildung und Arbeitsmarkt bis hin zum Sozialen. Eine kritische Bewertung der österreichischen Rahmenbedingungen und Politik wäre bei weitem über das Erkenntnisinteresse und die Möglichkeiten dieses Beitrags hinausgegangen. Umso interessanter erscheint es, in zukünftigen Forschungsvorhaben hieran anzuknüpfen und das österreichische Berufsausbildungssystem und die Chancen, die junge Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte darin finden, beispielsweise aus einer ländervergleichenden Perspektive zu analysieren.

Weitere Aufmerksamkeit verdient auch die Frage nach den Bildungsambitionen, Erwartungen und Zielen junger Flüchtlinge, die in zukünftigen Untersuchungen mittels qualitativer Interviews oder Fokusgruppen mit Jugendlichen, die sich am Weg in Ausbildung befinden oder bereits eine Lehre absolvieren, erhoben werden könnten. Wichtig ist schließlich auch der Blick auf die Ausbildungsverläufe jener jungen Flüchtlinge, die in der Lehre unterkommen. Denn feststeht, dass die Nachhaltigkeit der Vermittlung in die Lehre und das Integrationspotenzial der Lehre davon abhängig sind, dass nicht „nur“ der Antritt eines Lehrverhältnisses gelingt, sondern die Jugendlichen ihre Ausbildung in weiterer Folge auch erfolgreich abschließen.

8. Literaturverzeichnis

Asylkoordination (2018): Flüchtlinge & Arbeit. Infoblatt der Asylkoordination Österreich Nr. 2017, Stand 2018. Online unter: https://www.asyl.at/files/12/11-asylkoordinaten_7_arbeit_web1.pdf (Abfrage 30.07.2021).

Bacher, Johann (2006): Forschungslage zu Bildungsungleichheiten in Österreich. In: Herzog-Punzenberger, Barbara (Hrsg.): Bildungsbe/nach/teiligung in Österreich und im internationalen Vergleich. In: KMI Working Paper Series, Band 10. Wien: Österreichische Akademie der Wissenschaften: 7–26.

Beck, Michael/Jäpel, Franziska (2019): Migration und Bildungsarmut: Übertrittsrisiken im Schweizer Bildungssystem. In: Quenzel, Gudrun/Hurrelmann, Klaus (Hrsg.): Handbuch Bildungsarmut. Wiesbaden: Springer VS: 491–522.

Beck, Michael/Jäpel, Franziska/Becker, Rolf (2010): Determinanten des Bildungserfolgs von Migranten. In: Quenzel, Gudrun/Hurrelmann, Klaus (Hrsg.): Bildungsverlierer. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften: 313–337.

Behrensen, Birgit/Westphal, Manuela (2009): Junge Flüchtlinge – ein blinder Fleck in der Migrations- und Bildungsforschung. In: Forum Bildungsethik, Band 7. Bielefeld: Bertelsmann Verlag: 45–58.

Beicht, Ursula (2015): Berufliche Orientierung junger Menschen mit Migrationshintergrund und ihre Erfolgchancen beim Übergang in betriebliche Berufsausbildung. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Bergseng, Benedicte/Degler, Eva/Lüthi, Samuel (2019): Unlocking the potential of migrants in Germany. In: OECD reviews of vocational education and training. Paris: OECD.

Berry, John W. (1997): Immigration, Acculturation, and Adaptation. In: Applied Psychology, 46 (1): 5–34. Online unter: doi:10.1111/j.1464-0597.1997.tb01087.x.

Biffli, Gudrun/Skrivanek, Isabella (2015): Jugendliche mit Migrationshintergrund in der Lehre. Strukturelle Barrieren, Potentiale. Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Wien. Krems: Donau-Universität Krems.

Bliem, Wolfgang/Schmid, Kurt/Petanovitsch, Alexander (2016): Dual Vocational Education and Training in Austria, Germany, Liechtenstein and Switzerland. Comparative Expert Study, Full Study. Wien: Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft.

BMBWF (2019): Deutschförderklassen und Deutschförderkurse. Leitfaden für Schulleiterinnen und Schulleiter. 2. Auflage. Wien: Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung. Online unter: <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/schulpraxis/ba/sprabi/dfk.html> (Abfrage 30.07.2021).

BMDW (2018): Die Lehre. Duale Berufsausbildung in Österreich. 15. überarbeitete Auflage. Wien: Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort, Abteilung I/4.

Bogner, Alexander/Littig, Beate/Menz, Wolfgang (2014): Interviews mit Experten: eine praxisorientierte Einführung. In: Qualitative Sozialforschung. Wiesbaden: Springer VS.

Boudon, Raymond (1974): Education, opportunity, and social inequality: changing prospects in Western society. New York: Wiley.

Bourdieu, Pierre (1983): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Kreckel, Reinhard (Hrsg.): Soziale Ungleichheiten. Soziale Welt, Sonderband 2. Göttingen: 183-198.

Bremer, Helmut (2008): Die Möglichkeit von Chancengleichheit: Pierre Bourdieus Entzauberung der Natürlichkeit von Bildung und Erziehung - und deren ungebrochene Aktualität. In: Rehberg, Karl-Siegbert/Giesecke, Dana/Dumke, Thomas et al. (Hrsg.): Die Natur der Gesellschaft. Verhandlungsband des 33. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie. Paper präsentiert bei der Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie. Frankfurt New York: Campus: 1528-1539.

Cerna, Lucie (2019): Refugee education: Integration models and practices in OECD countries. OECD Education Working Paper No. 203, Band 203. In: OECD Education Working Papers. Online unter: doi:10.1787/a3251a00-en.

Diehl, Claudia/Hunkler, Christian/Kristen, Cornelia (2016): Ethnische Ungleichheiten im Bildungsverlauf. Eine Einführung. In: Diehl, Claudia/Hunkler, Christian/Kristen, Cornelia (Hrsg.): Ethnische Ungleichheiten im Bildungsverlauf: Mechanismen, Befunde, Debatten. Wiesbaden: Springer VS: 3-31.

Dornmayr, Helmut/Nowak, Sabine (2018): Lehrlingsausbildung im Überblick 2018. Strukturdaten, Trends und Perspektiven. ibw-Forschungsbericht 193. ibw-Forschungsbericht. Wien: ibw.

Dornmayr, Helmut/Nowak, Sabine (2019): Lehrlingsausbildung im Überblick 2019. Strukturdaten, Trends und Perspektiven. ibw-Forschungsbericht 200. Wien: ibw.

Eberhard, Verena (2012): Der Übergang von der Schule in die Berufsausbildung. Ein resourcentheoretisches Modell zur Erklärung der Übergangschancen von Ausbildungsstellenbewerbern. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Euler, Dieter/Severing, Eckart (2016): Berufsausbildung in einer Einwanderungsgesellschaft. Daten, Fakten, offene Fragen. Gütersloh: Bertelsmann-Stiftung.

Expertenrat für Integration (2019): Integrationsbericht 2019. Integration in Österreich - Zahlen, Entwicklungen, Schwerpunkte. Wien: Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres.

Gerhartz-Reiter, Sabine (2019): Bildungsungleichheit und vorzeitiger Bildungsausstieg in Österreich. In: Quenzel, Gudrun/Hurrelmann, Klaus (Hrsg.): Handbuch Bildungsarmut. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden: 523–544.

Gläser, Jochen/Laudel, Grit (2012): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen. 4. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag.

Glorius, Birgit (2014): Bildungsbenachteiligung durch Migration? Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund im deutschen Bildungssystem. In: Gans, Paul (Hrsg.): Räumliche Auswirkungen der internationalen Migration. In: Forschungsberichte der ARL 3. Hannover: Akademie für Raumforschung und Landesplanung: 178–199.

Hosner, Roland/Vana, Irina/Khun Jush, Golschan (2017): Integrationsmaßnahmen und Arbeitsmarkterfolg von Flüchtlingen und subsidiär Schutzberechtigten in Österreich. Forschungsbericht des FIMAS-Projekts. Wien: ICMPD/ZSI.

Hunkler, Christian (2014): Ethnische Ungleichheit beim Zugang zu Ausbildungsplätzen im dualen System. Wiesbaden: Springer VS.

Hunkler, Christian (2016): Ethnische Unterschiede beim Zugang zu beruflicher Ausbildung. In: Diehl, Claudia/Hunkler, Christian/Kristen, Cornelia (Hrsg.): Ethnische Ungleichheiten im Bildungsverlauf: Mechanismen, Befunde, Debatten. Wiesbaden: Springer VS: 597–641.

Imdorf, Christian (2010): Wie Ausbildungsbetriebe soziale Ungleichheit reproduzieren: Der Ausschluss von Migrantenjugendlichen bei der Lehrlingsselektion. In: Krüger, Heinz-Hermann/Rabe-Kleberg, Ursula/Kramer, Rolf-Torsten et al. (Hrsg.): Bildungsungleichheit revisited. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften: 259–274.

Jeon, Shinyoung (2019): OECD Reviews of Vocational Education and Training: Unlocking the Potential of Migrants. Cross-country Analysis. Paris: OECD Publishing.

Koehler, Claudia/Schneider, Jens (2019): Young refugees in education: the particular challenges of school systems in Europe. In: Comparative Migration Studies, 7 (1): 28.

Koppenberg, Saskia (2015): Integration von Personen mit internationalem Schutz und humanitärem Aufenthaltstitel in den Arbeitsmarkt. Politiken und Maßnahmen in Österreich. Wien: Internationale Organisation für Migration.

Korntheuer, Annette/Gag, Maren/Anderson, Phillip et al. (2018): Education of Refugee-background Youth in Germany: Systemic Barriers to Equitable Participation in the Vocational Education System. In: Shapiro, Shawna/Farrelly, Raichle (Hrsg.): Educating Refugee-background Students. Bristol, Blue Ridge Summit: Multilingual Matters: 191–207.

Kristen, Cornelia/Dollmann, Jörg (2012): Migration und Schulerfolg: Zur Erklärung ungleicher Bildungsmuster. In: Matzner, Michael (Hrsg.): Handbuch Migration und Bildung. In: Pädagogik. Weinheim: Beltz: 102–117.

Kuckartz, Udo (2018): Qualitative Inhaltsanalyse: Methoden, Praxis, Computerunterstützung. 4. Auflage. In: Grundlagentexte Methoden. Weinheim Basel: Beltz Juventa.

Kupfer, Antonia (2011): Bildungssoziologie: Theorien – Institutionen – Debatten. 1. Aufl. In: Lehrbuch. Wiesbaden: Springer VS.

Langthaler, Herbert (2019): Lehrlinge und kein Ende. In: asyl aktuell 3/2019. Online unter: <https://www.asyl.at/files/112/02-lehrlinge.pdf> (Abfrage 30.07.2021).

Matthes, Stephanie/Eberhard, Verena/Gei, Julia et al. (2018): Junge Geflüchtete auf dem Weg in Ausbildung. Ergebnisse der BA/BIBB-Migrationsstudie 2016. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Moser, Winfried/Lindinger, Korinna/Hannes, Caterina (2016): Früher Schulabgang in Österreich – Zur Rolle der Ausbildungsstruktur und des Migrationshintergrunds. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, 41 (S2): 125-146.

Neubacher, Maria/Freunberger, Roman/Schreiner, Claudia et al. (2019): Indikatoren D: Output – Ergebnisse des Schulsystems. In: Oberwimmer, Konrad/Vogtenhuber, Stefan/Schreiner, Claudia (Hrsg.): Nationaler Bildungsbericht Österreich 2018 Band 1. Das Schulsystem im Spiegel von Daten und Indikatoren. Graz: Leykam: 197-270.

Oberwimmer, Konrad/Baumegger, David/Vogtenhuber, Stefan (2019): Indikatoren A: Kontext des Schul- und Bildungswesens. In: Oberwimmer, Konrad/Vogtenhuber, Stefan/Schreiner, Claudia (Hrsg.): Nationaler Bildungsbericht Österreich 2018 Band 1. Das Schulsystem im Spiegel von Daten und Indikatoren. Graz: Leykam: 25-48.

OECD (Hrsg.) (2015): Immigrant students at school: easing the journey towards integration. In: OECD reviews of migrant education. Paris: OECD Publishing.

ÖIF (2020). Online unter: <https://www.integrationsfonds.at/der-oeif/ueber-den-oeif/integrationsgesetz> (Abfrage 30.07.2021).

ÖVP/die Grünen (2020): Aus Verantwortung für Österreich. Regierungsprogramm 2020-2024. Wien.

Perchinig, Bernhard (2010): Migration, Integration und Staatsbürgerschaft – was taugen die Begriffe noch? In: Langthaler, Herbert (Hrsg.): Integration in Österreich. Sozialwissenschaftliche Befunde. Innsbruck: Studienverlag: 13-33.

Pries, Ludger (2015): Teilhabe in der Migrationsgesellschaft: Zwischen Assimilation und Abschaffung des Integrationsbegriffs. In: IMIS-Beiträge, 47: 7-37.

Scheller, Friedrich (2015): Gelegenheitsstrukturen, Kontakte, Arbeitsmarktintegration: ethnospezifische Netzwerke und der Erfolg von Migranten am Arbeitsmarkt. In: Research. Wiesbaden: Springer VS.

Statistik Austria (2018): Schulstatistik der Statistik Austria für das Jahr 2018. Online unter: <https://statcube.at/statistik.at/ext/statcube/jsf/dataCatalogueExplorer.xhtml> (Abfrage 30.07.2021).

Steiner, Mario (2015): Intergrationschancen durch die Lehre. Benachteiligte Jugendliche am Lehrstellenmarkt. Projektbericht. Studie im Auftrag des AMS Wien. Wien: Institut für Höhere Studien.

Steiner, Mario/Pessl, Gabriele/Bruneforth, Michael (2016): Früher Bildungsabbruch – Neue Erkenntnisse zu Ausmaß und Ursachen. In: Bruneforth, Michael/Eder, Ferdinand/Krainer, Konrad et al. (Hrsg.): Nationaler Bildungsbericht Österreich 2015, Band 2: Fokussierte Analysen bildungspolitischer Schwerpunktthemen. Graz: Leykam: 175–219.

Wagner, Burkhardt (2017): Geflüchtete Kinder und Jugendliche in der Schule. Was sie mitbringen und was sie brauchen. In: Seibold, Claudia/Würfel, Gisela (Hrsg.): Soziale Arbeit mit jungen Geflüchteten in der Schule. Weinheim, Basel: Beltz Juventa: 11–21.

Walwei, Ulrich (2016): Flucht und Migration: Herausforderung für Bildung, Ausbildung und Arbeitsmarktpolitik. In: Arbeit, 25 (3–4): 169–194.

Wassermann, Sandra (2015): Das qualitative Experteninterview. In: Niederberger, Marlen/Wassermann, Sandra (Hrsg.): Methoden der Experten- und Stakeholdereinbindung in der sozialwissenschaftlichen Forschung. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden: 51–67.

Wiedner, Jonas/Salikutluk, Zerrin/Giesecke, Johannes (2018): Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten: Potenziale, Perspektiven und Herausforderungen. In: Flucht: Forschung und Transfer. Osnabrück: IMIS Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien, Universität Osnabrück.

9. Anhang

Tabelle 1. Organisationen, Projekte u. Zuständigkeitsbereiche der befragten Expert/innen

Organisationen, Projekte und Zuständigkeitsbereiche der befragten ExpertInnen	Anzahl der Interviews	Standorte
AMS: Beratung Jugendliche, überregionale Lehrstellenvermittlung	2	3x Wien
Wirtschaftskammern Österreich: Abteilung Bildungspolitik, Migrationservice	2	2x Ober-österreich
Arbeiterkammer: Wirtschafts-, Sozial- und Gesellschaftspolitik	1	
Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung: Flüchtlingsintegration, Übergang Schule/Beruf	2	3x Wien
Stadt Wien MA17 Abteilung für Integration und Diversität	1	
Projekte und Bildungsträger mit folgenden Zielsetzungen: <ul style="list-style-type: none"> – Bildungsberatung für Migrant/innen – Überregionale Lehrstellenvermittlung – Vermittlung junger Migrant/innen bzw. junger Flüchtlinge in die Lehre – (Aus-)Bildung benachteiligter Jugendlicher und überbetriebliche Lehrausbildung 	6	4x Wien 1x Steiermark 1x Salzburg

Tabelle 2. Qualitative Inhaltsanalyse der Experteninterviews: Übersicht thematischer Hauptkategorien

Thematische Hauptkategorie	Anzahl der Subkategorien	Anzahl der Textstellen
Rolle der Lehre	8	93
Passung	3	61
Voraussetzungen	7	142
Entscheidungs-verhalten	5	94
Betriebe	6	100
Kontext	3	56
Förderung und Unterstützung	14	227
	46	773

