



Donau-Universität Krems

Department für Migration und Globalisierung

Jugendliche mit Migrationshintergrund in der Lehre. Strukturen, Barrieren, Potentiale

Gudrun Biffel, Isabella Skrivanek

Mai 2015

Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Wien



Donau-Universität Krems

Department für Migration und Globalisierung

Jugendliche mit Migrationshintergrund in der Lehre. Strukturen, Barrieren, Potentiale

Gudrun Biffli, Isabella Skrivanek

Schriftenreihe Migration und Globalisierung
Mai 2015

Projektleitung: Gudrun Biffli
Konzeption, Auswertung, Text: Isabella Skrivanek

Dieser Bericht wurde vom Department für Migration und Globalisierung der Donau-Universität Krems im Auftrag der Arbeiterkammer Wien erstellt.

Die in der Publikation geäußerten Ansichten liegen in der Verantwortung der Autor/inn/en und geben nicht notwendigerweise die Meinung der Arbeiterkammer Wien oder der Donau-Universität Krems wieder.

© Edition Donau-Universität Krems, Department für Migration und Globalisierung

ISBN: 978-3-902505-79-8
DUK-interne Projektnummer: 281234182

Zitierweise: Biffli, Gudrun, Skrivanek, Isabella (2015) Jugendliche mit Migrationshintergrund in der Lehre. Strukturen, Barrieren, Potentiale. Studie finanziert von der Arbeiterkammer Wien. Studienreihe Migration und Globalisierung, Krems (Edition Donau-Universität Krems).

Zusammenfassung: Die Studie untersucht, warum Jugendliche mit Migrationshintergrund vergleichsweise wenig in der dualen Ausbildung vertreten sind. Die Analyse nimmt eine Ungleichheitstheoretische Perspektive ein und verknüpft sie mit organisationstheoretischen Überlegungen zur Lehrlingsauswahl. Die Untersuchung basiert auf der Auswertung einschlägiger Forschungsliteratur, insbesondere zur Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung, zu arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und zur Arbeits- und Bildungssituation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Diese Ergebnisse werden mit deskriptiven Datenanalysen der Schul-, Arbeitsmarkt- und Lehrlingsstatistik verknüpft. Es wird argumentiert, dass das Zusammenspiel verschiedener Faktoren zur Unterrepräsentation führt. Das betrifft strukturelle Probleme des österreichischen Schulsystems, die spezifische Zugangslogik zur Lehrlingsausbildung, die regionalen Wirtschafts- und Arbeitsmarktstruktur, den Informationsstand sowie die Erwartungen der Jugendlichen und ihrer Familien. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen sind dabei ein wichtiges Auffangnetz, auch um frühere Benachteiligungen auszugleichen. Mittel- bis längerfristig sollten allerdings präventive Maßnahmen im (Pflicht-)Schulbereich sowie der Abbau institutionell bedingter Fehlleistungen strukturell verstärkt werden, um den Bedarf „kurativer“ arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen zu reduzieren.

Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis	5
Tabellenverzeichnis	8
Abbildungsverzeichnis	9
Hauptaussagen	11
1 Einleitung.....	19
2 Theoretische Vorüberlegungen.....	22
2.1 Bildungsungleichheit	23
2.1.1 Diskriminierung	25
2.2 Betriebliche Logik der Lehrlingsauswahl	25
2.2.1 Auswahlinstrumente	26
3 Methodik	27
3.1 Datengrundlagen.....	27
3.1.1 Definitionen von „Migrationshintergrund“	29
4 Jugendliche mit Migrationshintergrund in Österreich	31
4.1 Bevölkerung mit Migrationshintergrund	31
4.2 Struktur der Jugendlichen mit Migrationshintergrund	32
5 Strukturen am Lehrlingsarbeitsmarkt	34
5.1 Lehrlinge mit Migrationshintergrund im regionalen Vergleich.....	35
5.2 Lehrlinge mit Migrationshintergrund gemäß Arbeitsmarktstatistik	36
5.2.1 Herkunftsstruktur der Lehrlinge mit Migrationshintergrund	38
5.3 Vorbildung der SchülerInnen an Berufsschulen im Bundesländervergleich.....	39
5.4 Arbeitsmarktpolitisch gestützte Lehrausbildungen	40
5.4.1 ÜBA.....	41
5.4.2 IBA	43
5.4.3 Geförderte Lehrstellen	44
5.4.4 Beim AMS vorgemerkte Jugendliche	45
5.5 Altersstruktur	49
5.6 Typische Lehrberufe.....	49
5.6.1 Typische Lehrberufe in Wien	54
6 Entwicklung des Lehrstellenmarktes im regionalen Vergleich.....	57
6.1.1 Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsstruktur: Einfluss auf Lehrstellenangebot	57
6.1.2 Rückläufige Entwicklung der Lehrlingszahlen	60
6.1.3 Zwischenfazit.....	65

7	Bildungswege und Bildungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund	68
7.1	Unterschiede in den Bildungswegen und im Schulerfolg zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund.....	68
7.1.1	Jugendliche ohne Pflichtschulabschluss nach Migrationshintergrund	69
7.1.2	Keine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung	69
7.1.3	Eintritt in weiterführenden Schulen nach Migrationshintergrund	70
7.1.4	Schulerfolg in weiterführenden Schulen nach Migrationshintergrund	71
7.2	Bildungserfolge.....	73
7.2.1	Schülerleistungen nach Migrationshintergrund	73
7.2.2	Schulnoten	74
7.3	Einfluss des kulturellen, ökonomischen und sozialen Kapitals	74
7.4	Probleme in den Rahmenbedingungen des Bildungssystems	78
7.4.1	„Bildungsparadox“ der Berufsbildung.....	79
7.4.2	„Lehre mit Matura“	79
8	Gruppen der Lehrstellensuchenden.....	79
8.1	Lehrstellensuchende aus weiterführenden Schulen.....	80
8.2	Lehrstellensuchende aus Polytechnischen Schulen.....	80
8.3	Arbeitsmarktposition 15-19-jähriger nach Migrationshintergrund	82
9	Bildungsmotivation und Aufstiegsorientierung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund ...	83
9.1	Entscheidung für eine duale Ausbildung.....	84
9.1.1	Einfluss des sozialen Umfelds	84
9.1.2	Einstellungen der Eltern	85
9.1.3	Image der Lehre	87
9.2	Bewerbungsverhalten	87
9.2.1	Selbstselektion	88
9.3	Attraktivität der Lehre bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund.....	88
10	Bildungs- und Berufsorientierung	89
10.1	Vorbilder.....	90
10.2	Alter der Bildungswegentscheidungen	91
11	Lehrbetriebe.....	92
11.1	Auswahlkriterien der Betriebe	92
11.1.1	Individualistische Praxistests.....	92
11.1.2	Ausbildungsreife.....	93
11.1.3	Passungsverhältnis	94
11.2	Unternehmensstruktur	95

11.2.1	Betriebsgröße	95
11.2.2	MigrantInnen-Anteil in der Belegschaft	96
11.3	Diskriminierung	96
11.4	Ethnische Ökonomien	98
12	Rolle und Stellenwert arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen	98
12.1	IBA	99
12.1.1	Konzept	99
12.1.2	Struktur der TeilnehmerInnen	99
12.1.3	Teilnahmeverlauf	100
12.1.4	Nachkarrieren.....	100
12.1.5	Gründe für häufigere Teilnahme von MigrantInnen.....	102
12.2	ÜBA.....	102
12.2.1	Konzept	102
12.2.2	Struktur der TeilnehmerInnen	102
12.2.3	Teilnahmeverlauf	103
12.2.4	Nachkarrieren.....	104
12.3	Fazit: Leistungen der ÜBA und IBA.....	106
12.3.1	Auffangnetz: Ausbildung	107
12.3.2	Kehrseiten der ÜBA und IBA	108
13	Schlussfolgerungen und Anregungen.....	109
14	Literaturverzeichnis.....	115
15	Verzeichnis der verwendeten Abkürzungen	120

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Bevölkerung im Alter von 15-19 Jahren im Jahresdurchschnitt 2012 nach Geburtsland, Staatsangehörigkeit und Bundesland sowie SchülerInnen an weiterführenden Schulen* nach Umgangssprache und Bundesland im Schuljahr 2012/13	33
Tabelle 2: Bedeutung der Lehrlingsausbildung als Bildungsweg in den Bundesländern, SchülerInnen insgesamt und SchülerInnen der 10. Schulstufe im Schuljahr 2012/13 nach Schultyp und Umgangssprache	36
Tabelle 3: Lehrlinge in Österreich 2003-2013 und Zahl der Lehrlinge mit arbeitsmarktpolitischer Unterstützung	41
Tabelle 4: Frauenanteil unter den Lehrlingen und beim AMS vorgemerkten Jugendlichen nach Altersgruppen und Migrationshintergrund, Jahresdurchschnitt 2012	47
Tabelle 5: Verteilung der Lehrlinge nach Altersgruppen und Migrationshintergrund in %	49
Tabelle 6: Die Top-5 Lehrberufe der männlichen und weiblichen Lehrlinge insgesamt sowie ihre Rangplätze bei den Jugendlichen verschiedener Umgangssprachen, Schuljahr 2011/12	54
Tabelle 7: Entwicklung der Lehrlingszahlen in den Bundesländern 1980-2013	61
Tabelle 8: Entwicklung des Lehrstellenmarktes nach Sparten und Bundesländern, 1990-2013	63
Tabelle 9: 14-jährige Schülerinnen und Schüler des Schuljahres 2008/09 ohne weitere Ausbildung 2010/11 sowie des Schuljahres 2009/10 ohne weitere Ausbildung 2010/11, Österreich, in %....	69

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Anteil der Schülerinnen und Schüler mit nicht-deutscher Umgangssprache bzw. ausländischer Staatsbürgerschaft im Schuljahr 2012/13 nach Schultypen in Österreich	20
Abbildung 2: Anteil der Schülerinnen und Schüler mit nicht-deutscher Umgangssprache bzw. ausländischer Staatsbürgerschaft im Schuljahr 2012/13 nach Schultypen in Wien.....	20
Abbildung 3: Bevölkerung mit Migrationshintergrund im Bundesländervergleich, Jahresdurchschnitt 2012, Bevölkerung mit Migrationshintergrund in 1.000 und ihre Anteile in %.....	31
Abbildung 4: Zahl der Lehrlinge im Alter von 15-19 Jahren in den Bundesländern nach Migrationshintergrund* und MigrantInnen-Anteil in %, Jahresdurchschnitt 2012.....	37
Abbildung 5: Herkunftsländer/-gruppen der Lehrlinge mit Migrationshintergrund nach Bundesländern, Jahresdurchschnitt 2012, Anteile in %.....	38
Abbildung 6: Vorbildung der Schülerinnen und Schüler in ersten Berufsschulklassen, 2011/12, in %	40
Abbildung 7: TeilnehmerInnenstruktur nach Migrationshintergrund und Bundesländern, ÜBA-/IBA-Jahrgänge 2008-2010.....	42
Abbildung 8: Anteil der Lehrlinge in Integrativer Berufsausbildung (Verlängerung der Lehrzeit bzw. Teilqualifizierung) nach Bundesländern.....	43
Abbildung 9: Lehrlinge im Bundesländervergleich 2012 (Altersgruppe 15-19).....	45
Abbildung 10: Anteil der Lehrlinge und beim AMS vorgemerkten Jugendlichen (arbeitslos, Qualifizierung, lehrstellensuchend) mit Migrationshintergrund nach Geschlecht und Altersgruppen, Jahresdurchschnitt 2012	46
Abbildung 11: Lehrlinge und beim AMS vorgemerkte Jugendliche (arbeitslos, Qualifikation, lehrstellensuchend) mit Migrationshintergrund nach Geschlecht und Altersgruppen, Jahresdurchschnitt 2012, Anteile in %.....	48
Abbildung 12: Lehrberufe/-berufsbereiche mit insgesamt mehr als 1.000 männlichen oder (und) insgesamt mehr als 500 weiblichen Lehrlingen: Anteil der Jugendlichen, die einen dieser Lehrberufe ausüben nach Geschlecht und Umgangssprache in %, SchülerInnen an Berufsschulen im Schuljahr 2011/12	51
Abbildung 13: Lehrberufe/-berufsbereiche mit den insgesamt höchsten Anteilen (Top-5) nach Geschlecht, Anteile der Jugendlichen mit deutscher Umgangssprache, Schuljahr 2011/12	52
Abbildung 14: Lehrberufe/-berufsbereiche mit den insgesamt höchsten Anteilen (Top 5) nach Geschlecht, Anteile der Jugendlichen mit türkischer Umgangssprache, Schuljahr 2011/12	53
Abbildung 15: Lehrberufe/-berufsbereiche mit den insgesamt höchsten Anteilen (Top-5) nach Geschlecht, Anteile der Jugendlichen mit bosnisch-kroatisch-serbischer Umgangssprache, Schuljahr 2011/12	53
Abbildung 16: MigrantInnenanteil unter den Lehrlingen nach Wirtschaftsbereichen, Jahresdurchschnitte 2012	55
Abbildung 17: Bruttowertschöpfung und ArbeitnehmerInnennach Wirtschaftsbereichen und Bundesländern 2011, Anteile nach Wirtschaftsbereichen in %.....	57
Abbildung 18: Lehrlinge nach Sparten und Bundesländern, Stichtag: 31.12.2013, Anteile in %.....	58
Abbildung 19: Regionaler Lehrstellenmarkt.....	59
Abbildung 20: Vorbildung der Schülerinnen und Schüler in der 9. Schulstufe insgesamt, in den AHS, BMS und BHS, 2011/12, Österreich, in %.....	70

Abbildung 21: Schulbesuch 2011/12 der Schülerinnen und Schüler, die im Schuljahr 2010/11 die Eintrittsstufen maturaführender Schulen besucht haben, nach der Umgangssprache und Schultypen.....	71
Abbildung 22: Anteil der Schülerinnen und Schüler des Schuljahres 2006/07 in einer weiterführenden Schule, die im Schuljahr 2007/08 die nächste Schulstufe besuchen nach ausgewählten Schultypen, Geschlecht und Umgangssprache	72
Abbildung 23: PISA 2006 – Leistungen in Naturwissenschaft, Lesen und Mathematik nach ausgewählten Geburtsländern und Geschlecht.....	74
Abbildung 24: Schülerinnen und Schüler der 4. Schulstufe nach dem höchsten Bildungsabschluss der Eltern und Migrationshintergrund, 2010	75
Abbildung 25: Netto-Haushaltseinkommen nach Migrationshintergrund	76
Abbildung 26: Schülerleistungen in Abhängigkeit von der Bildung der Eltern, PISA 2009	77
Abbildung 27: Übertritte von Abgängern und Abgängerinnen der Polytechnischen Schule 2011/12 nach der Umgangssprache, Österreich, in %	81
Abbildung 28: Anteil der „erwerbsaktive/arbeitsmarktnahen“ Jugendliche der Altersgruppe 15-19 nach Herkunft (Mig1), Jahresdurchschnitt 2012, Österreich, in %	82
Abbildung 29: 15-19-jährige nach ausgewählten Erwerbsstatus und Geschlecht und Migrationshintergrund, Jahresdurchschnitt 2012, Österreich	82
Abbildung 30: Aussage „Entscheide alleine, was ich nach der Schule mache“ nach Muttersprache... 85	
Abbildung 31: Aussage „Meine Eltern möchten, dass ich in eine weiterführende Schule gehe“ und Muttersprache, Zustimmung in %.....	86
Abbildung 32: Arbeitsmarktstatus der IBA-TeilnehmerInnen der Jahrgänge 2008-2010 im ersten Halbjahr nach Maßnahmenende nach Art des Austritts, Österreich.....	101
Abbildung 33: Arbeitsmarktstatus der ÜBA 1- und ÜBA 2-TeilnehmerInnen der Jahrgänge 2008-2010 im ersten Halbjahr nach Maßnahmenende nach Art des Austritts, Österreich	105

Hauptaussagen

Die duale Ausbildung hat in Österreich regional einen unterschiedlichen Stellenwert. Während die meisten Jugendlichen im „Lehrlingsalter“ (15-19 Jahre) in Niederösterreich, Oberösterreich und Wien leben, werden die meisten Lehrlinge (15-19 Jahre) in Oberösterreich, Niederösterreich und in der Steiermark ausgebildet. Als Ausbildungsweg hat die Lehre die größte Bedeutung in Oberösterreich und Vorarlberg, wo mehr als zwei Fünftel der SchülerInnen der 10. Schulstufe eine Lehre absolvieren. Den geringsten Stellenwert verzeichnet sie im Burgenland, wo nur gut ein Fünftel der SchülerInnen der 10. Schulstufe in eine Berufsschule geht. In Wien besucht etwa ein Drittel der Jugendlichen der 10. Schulstufe eine Berufsschule.

Die Lehre ist ein traditionell „männlicher“ Ausbildungsweg, und zwar unabhängig von der in der Schulstatistik erfassten Umgangssprache. In allen Gruppen liegt der Anteil der weiblichen Lehrlinge bei etwa einem Drittel (deutsche, türkische, bosnisch-kroatisch-serbische, andere Umgangssprache). Die Lehrlinge mit Migrationshintergrund sind im Durchschnitt etwas älter als ihre Kolleginnen und Kollegen ohne Migrationshintergrund. Von den Lehrlingen ohne Migrationshintergrund zählten 2012 knapp 90 % zur Altersgruppe der 15-19-jährigen und knapp 10 % zu den 20-24-jährigen. Bei den Jugendlichen mit Migrationshintergrund waren hingegen 83 % zwischen 15 und 19 Jahren und mehr als 15 % 20 bis 24 Jahre alt.

Lehrlinge mit Migrationshintergrund

Gemäß Arbeitsmarktstatistik steht Wien bei den Lehrlingen mit Migrationshintergrund zahlen- und anteilmäßig an erster Stelle. Mehr als 4.300 bzw. 35,3 % der Wiener Lehrlinge hatten einen Migrationshintergrund. Neben Wien haben auch Oberösterreich mit mehr als 2.700 Jugendlichen sowie Niederösterreich mit 1.700 und Tirol mit 1.500 Jugendlichen eine größere Anzahl von Lehrlingen mit einem Migrationshintergrund. Bei den relativen Anteilen steht hingegen Vorarlberg mit einem Anteil von 21,1 % an zweiter Stelle, gefolgt von Salzburg mit 16,6 % und Tirol mit 14,3 %. Im österreichischen Durchschnitt lag 2012 der MigrantInnen-Anteil bei 14,9 %. Die überdurchschnittliche Bedeutung der dualen Ausbildung besteht gemäß Schulstatistik in Oberösterreich und Vorarlberg sowohl für die SchülerInnen mit deutscher Umgangssprache als auch für jene mit nicht deutscher Umgangssprache. In Wien besuchen mit knapp 30 % unterdurchschnittlich viele SchülerInnen mit deutscher Umgangssprache eine Berufsschule gegenüber knapp 37 % im österreichischen Durchschnitt.

Die Bundesländer unterscheiden sich auch in der Herkunftsstruktur der Lehrlinge mit Migrationshintergrund, was im Kontext der regionalen Zuwanderungsgeschichte zu sehen ist. Österreichweit stammten 2012 mehr als drei Viertel der Lehrlinge aus Drittstaaten, der Großteil aus den früheren Gastarbeiteranwerbeländern Jugoslawien und Türkei. Wien und Vorarlberg haben die höchsten Anteile von Lehrlingen aus Drittstaaten. Während die Jugendlichen in Wien dabei mehrheitlich aus Nachfolgestaaten Jugoslawiens kommen, ist in Vorarlberg die Hälfte der Lehrlinge mit Migrationshintergrund türkischstämmig. In keinem anderen Bundesland haben die türkischstämmigen Lehrlinge einen so hohen Anteil. Insbesondere in der Steiermark und Kärnten sind nur wenige Lehrlinge türkischstämmig. Weitere Besonderheiten bestehen in Tirol, wo mehr als ein Viertel der Lehrlinge mit Migrationshintergrund aus EU-14 Ländern stammt, dabei größtenteils aus Deutschland. Das Burgenland hat die höchsten Anteile bei Jugendlichen aus mittel- und osteuropäischen Ländern (EU-10).

Lehrberufe

Die **Konzentration auf einige wenige Lehrberufe** unterscheidet sich nach Geschlecht und Umgangssprachen. Generell ist die Konzentration bei den weiblichen Lehrlingen deutlich größer als bei den männlichen Lehrlingen. Darüber hinaus ist die Konzentration bei den SchülerInnen an Berufsschulen, die eine nicht deutsche Umgangssprache haben, sowohl bei den männlichen als auch bei den weiblichen Lehrlingen größer und in allen Sprachgruppen bei den weiblichen Lehrlingen deutlich stärker ausgeprägt. Festzuhalten ist, dass die Umgangssprache ein näherungsweise Indikator für einen Migrationshintergrund ist und dass die Zahl der mehrsprachigen Jugendlichen größer ist als in der Schulstatistik erfasst wird. Bei den männlichen Lehrlingen konzentrieren sich bei den Jugendlichen mit deutscher Umgangssprache 23 % auf die fünf am häufigsten gewählten Lehrberufe, bei den türkischsprachigen 31 % und bei den bosnisch-kroatisch-serbisch (BKS)-sprachigen 26 %. Bei weiblichen Lehrlingen liegen die Anteile bei den deutschsprachigen bei 42 %, bei den türkischsprachigen bei 61 % und bei den BKS-sprachigen bei 55 %. In der Forschungsliteratur wird festgestellt, dass die von den Burschen geäußerten Berufswünsche und Ausbildungswege durchlässiger sind und Weiter- und Höherqualifizierungen leichter möglich sind als bei den von den jungen Frauen gewählten Berufen. Jugendliche mit Migrationshintergrund würden auch seltener in ihrem Wunschberuf ausgebildet und die Berufswahl erfolge häufiger fremdbestimmt.

Die **beliebtesten Lehrberufe** sind bei den weiblichen Lehrlingen mit Deutsch als (erster) Umgangssprache Bürokauffrau, Friseurin, der Lebensmittel-Einzelhandel, der Allgemeine Einzelhandel und Restaurantfachfrau. Auch die weiblichen Lehrlinge mit türkischer bzw. BKS Umgangssprache wählen diese Berufe, mit Ausnahme von Textil-Einzelhandel statt Restaurantfachfrau, am häufigsten. Bei den männlichen Lehrlingen mit deutscher Umgangssprache sind es die Bereiche Maschinenbautechnik, Elektro- und Gebäudetechnik/Elektroinstallationstechnik, Mechaniker (Pkw), Tischler und Koch. Bei den türkischsprachigen männlichen Lehrlingen sind es auch die Elektro- und Gebäudetechnik/Elektroinstallationstechnik und Mechaniker (Pkw) sowie die Berufe Installateur, Maler und Maurer. Bei den jungen Männern mit BKS Umgangssprache waren, wie bei den türkischsprachigen Jugendlichen, Elektrotechnik, Installateur und Maler unter den ersten fünf, sowie der Allgemeine Einzelhandel und Restaurantfachmann.

Gründe für die unterschiedliche Repräsentation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Lehre

Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsstruktur

Die duale Ausbildung wird vor allem von Betrieben der Sparten Gewerbe und Handwerk, Industrie, Handel und Tourismus getragen. Österreichweit wurden 2013 43 % der Lehrlinge in Gewerbe- und Handwerksbetrieben ausgebildet, 13 % in Industriebetrieben, 15 % vom Handel und knapp 9 % von der Tourismus und Freizeitwirtschaft ausgebildet. 12 % entfielen auf die Sparten Sparten, Bank und Versicherung, Transport und Verkehr, Information und Consulting und knapp 7 % auf Betriebe, die nicht der Kammer der gewerblichen Wirtschaft angehören, wie Rechtsanwälte und Magistrate. Knapp 8 % absolvierten eine Überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA). Bis Anfang der 2000er Jahre wurde noch mehr als die Hälfte der Lehrlinge von Gewerbe- und Handwerksbetrieben ausgebildet, seitdem ist die Zahl der Lehrlinge in dieser Sparte rückläufig. Die unselbständige Gesamtbeschäftigung wird zu einem Viertel vom Produktionssektor und zu knapp drei Viertel vom Dienstleistungssektor getragen, knapp 1 % ist in der Land- bzw. Forstwirtschaft unselbständig beschäftigt. In Vorarlberg, Tirol, Salzburg und Oberösterreich hat sich der Lehrlingsarbeitsmarkt größtenteils günstiger entwickelt als in den anderen Bundesländern. Diese Strukturen dürften dazu beitragen, dass Betriebe weniger

selektiv sein können, womit Jugendliche mit Migrationshintergrund bessere Chancen haben, als Lehrlinge aufgenommen zu werden. Insbesondere in Oberösterreich und Vorarlberg stellt sich die duale Ausbildung als traditioneller Ausbildungsweg dar, der von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in ähnlicher Weise eingeschlagen wird. In den anderen Bundesländern ist der Lehrstellenmarkt vergleichsweise angespannt. In den östlichen Bundesländern Wien, Niederösterreich und vor allem im Burgenland wählen unterdurchschnittlich viele Jugendliche den Ausbildungsweg der Lehre. Wien hat trotz der angespannten Lage am Lehrstellenmarkt einen hohen MigrantInnen-Anteil unter den Lehrlingen, was u.a. auf das breite Angebot überbetrieblicher Lehrstellen und die Überrepräsentation von MigrantInnen in diesem Bereich zurückzuführen ist. 2013 wurden nur mehr 28 % der Lehrlinge von einem Gewerbe- oder Handwerksbetrieb ausgebildet, knapp 7 % von einem Industriebetrieb, beim Handel liegt Wien mit 15 % im österreichischen Durchschnitt. Darüberhinaus wird aber fast ein Fünftel der Lehrlinge in einer ÜBA ausgebildet. VertreterInnen von Wiener ÜBA-Ausbildungseinrichtungen beobachten, dass Betriebe stark selektieren können und Bewerbungen von Jugendlichen mit schulischen Defiziten oder auch von Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Bewerbungsverfahren schnell ausgeschieden werden.

Ergebnisse des Bildungssystems

Verschiedene SchülerInnenleistungstests ergeben im Durchschnitt schlechtere Ergebnisse von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Das bedeutet eine nachteilige Position für den Bildungserfolg in weiterführenden Schulen oder im Wettbewerb um Lehrstellen, wo Schulzeugnisse Teil der betrieblichen Auswahlkriterien sind („delegierte individualistische Praxistests“). Jugendliche mit Migrationshintergrund haben anteilmäßig häufiger keinen Pflichtschulabschluss, absolvieren häufiger keine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung und anteilmäßig weniger steigen in den weiterführenden Schulen nach dem ersten Jahr in die nächste Schulstufe auf. Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund finden sich häufiger in einer nachteiligen sozioökonomischen Position. Der Anteil von Eltern mit niedrigem Berufsstatus ist in Familien mit Migrationshintergrund im Durchschnitt deutlich höher als bei Familien ohne Migrationshintergrund. Unterschiede zwischen verschiedenen Herkunftsgruppen, insbesondere aus EU-Ländern abstammende Eltern gegenüber BKS-stämmigen und insbesondere türkischstämmigen Eltern, sind zu beachten. Die unterschiedliche Struktur schlägt sich im Haushaltseinkommen nieder. Insbesondere türkische Haushalte verfügen dadurch mehrheitlich über geringes ökonomisches Kapital. Ein Grund, warum somit Jugendliche mit Migrationshintergrund in der Lehre unterrepräsentiert sind, ist auf Fehlleistungen des österreichischen Bildungssystems zurückzuführen, das sozial stark selektiert und nicht ausreichend an die gesellschaftlichen Veränderungen, darunter die gewachsene ethnische Vielfalt, angepasst ist. Lassnigg (2013) spricht vom „Bildungsparadox der Berufsbildung“ (S. 337ff.) und beschreibt damit die österreichische Situation, dass gerade in der Berufsbildung Allgemeinbildung und Grundkompetenzen wenig gelernt und gelehrt werden, dort aber vor allem jene Jugendlichen vertreten sind, die Defizite im Bereich der Allgemeinbildung und in den Grundkompetenzen haben und die Professionalisierung des Lehrpersonals weniger ausgeprägt ist.

Das im Gesamtdurchschnitt schlechtere Abschneiden von türkisch- und ex-jugoslawisch-stämmigen Jugendlichen im österreichischen Bildungssystem spiegelt sich in den Arbeitsmarktdaten wider, wo sie unter den Arbeitslosen, Lehrstellensuchenden sowie in AMS-Qualifizierungsmaßnahmen überdurchschnittlich vertreten sind.

Zweistufiger Zugang in die Berufsbildung

In Österreich erfolgt der Zugang in die Berufsbildung zweistufig. Die schulische Berufsbildung beginnt in der 9. Schulstufe, während für die Lehre die Pflichtschulzeit erfüllt sein muss. Knapp jeder sechste Lehrling hat die Schulpflicht schon vor der neunten Schulstufe erfüllt. Nur gut ein Drittel stammt aus dem eigentlich für den Übergang von der Pflichtschule in die duale Ausbildung vorgesehenen Schultyp, den Polytechnischen Schulen (PTS). Generell erfolgt der Zugang zur Lehre in der „zweiten Selektionsrunde“, nachdem sich schon viele Jugendliche für eine weiterführende Schule entschieden haben und ausgewählt wurden. (vgl. Lassnigg 2013, 315)

Eine Mehrheit der Jugendlichen in PTS ist bestrebt, einen über den Pflichtschulabschluss hinausgehenden Bildungsabschluss zu erwerben. Jugendliche mit anderen Umgangssprachen führt dieser Weg seltener in eine Lehrausbildung, aber häufiger in eine vollzeitschulische Berufsausbildung. Dieses Muster zeigt eine Orientierung an den Gelegenheitsstrukturen an: Wenn keine Lehrstelle gefunden wird oder Jugendliche keine Chancen auf eine Lehrstelle antizipieren, weichen sie auf berufsbildenden Schulen aus. Die Daten zeigen allerdings auch, dass SchülerInnen, die von einer PTS in eine berufsbildende mittlere und höhere Schule übergetreten sind, besonders gefährdet sind, die eingeschlagene Schullaufbahn abzubrechen. In Wien ist der Anteil der Jugendlichen, die die erste Berufsschulklasse wiederholen müssen bzw. den Lehrberuf gewechselt haben, mit 18 % besonders hoch.

Lentner (2011b) zieht den Schluss, dass sich der pragmatischere Zugang von Jugendlichen mit Migrationshintergrund gerade bei der Lehrstellensuche als hinderlich erweisen kann, da das persönliche Interesse am Beruf von Lehrbetrieben als wichtige Einstiegsqualifikation gewertet wird.

Maßnahmen der Bildungs- und Berufsorientierung

Zu den Leistungen der angebotenen Bildungs- und Berufsorientierung liefert die Literatur vielfältige Ergebnisse, was aber auch mit den unterschiedlichen Formen der untersuchten Maßnahmen zusammenhängt. Ableiten lässt sich, dass für die Wirkungen die Umsetzungsform, das Ausmaß sowie der Beginn der Maßnahmen relevante Faktoren sind und die Schule eine entscheidende Rolle einnimmt, da nur dort alle Jugendlichen institutionell erreichbar sind. Jugendliche mit Migrationshintergrund scheinen davon stärker zu profitieren als Jugendliche ohne Migrationshintergrund, wobei sich Jugendliche mit Migrationshintergrund durchschnittlich später zu informieren beginnen. Wenn die Berufsorientierung aber erst später einsetzt, steigt das Risiko zur Gruppe der Orientierungslosen zu gehören. Hilfreich kann die Verbreitung von persönlichen Vorbildern sein. „Role Models“ können Identifikation und Motivation unter den Jugendlichen schaffen und sie zu Ausbildungswegen ermutigen, die sie sich nicht zugetraut haben bzw. die in ihrem eigenen Umfeld nicht üblich sind. Eine Voraussetzung dafür bleibt aber die Unterstützung bei der Konkretisierung und Reflexion der Bildungs- und Berufsideen, da die Bildungswegentscheidungen sonst auf recht vagen Vorstellungen beruhen und in Folge scheitern können.

Einstellungen der Jugendlichen

Bei den Forschungsergebnissen zu Jugendlichen mit Migrationshintergrund ist auch immer zu berücksichtigen, welche Gruppe von Jugendlichen untersucht wurde. Ein Migrationshintergrund per se macht sie nicht zu Benachteiligten oder Zugehörigen einer Problemgruppe. Untersuchungen stellen bei lehrstellensuchenden Jugendlichen mit Migrationshintergrund ein stärker umfeldorientiertes und fremdbestimmtes Entscheidungsmuster fest und deuten daraufhin, dass die Meinung ihres sozialen Umfelds – Eltern und Geschwister, Bekannte sowie Vertrauenspersonen – wichtiger ist. Der Freundeskreis scheint bei der Bildungswegentscheidung bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund, zu-

mindest in Oberösterreich, wo SchülerInnen der 4. Klassen an Hauptschulen sowie an PTS bundeslandweit befragt wurden, einen geringeren Einfluss als bei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund zu haben. In dieser Untersuchung bestätigte sich die Ausgangshypothese nicht, wonach sich Jugendliche mit Migrationshintergrund aufgrund multipler Diskriminierungserfahrungen weniger zutrauten und an niedrigeren Berufskarrieren orientierten. Sie haben ähnliche Traumberufe und schätzen ihre schulische Gesamtleistung ähnlich ein wie Jugendliche ohne Migrationshintergrund. Allerdings glaubten sie weniger an das Leistungsparadigma („Jeder, der wirklich will, sich richtig anstrengt, bekommt auch einen Arbeitsplatz.“)

Einstellungen der Eltern

Bei Eltern mit Migrationshintergrund wird im Allgemeinen eine hohe Bildungsaspiration für ihre Kinder festgestellt, die Teil des Projekts „Migration“ ist. Lachmayr & Leitgöb (2011) fanden heraus, dass in Österreich türkischstämmige Eltern für ihre Kinder überproportional oft einen Hochschulabschluss anstreben. Bei Eltern aus dem ehemaligen Jugoslawien ist es die Matura, während bei den in Österreich geborenen Eltern die Lehre überproportionale Anteile hat. Gleichzeitig sind Schüler und Schülerinnen mit Migrationshintergrund in schulischen Belangen vergleichsweise stärker auf sich allein gestellt. Die Unterstützungsleistung ihrer Eltern ist öfter „abstrakt“, z.B. durch Befürwortung des Bildungsaufstiegs, Ermahnungen zu lernen, Geschenke bei guten Noten, eine liebevolle Zuwendung.

Als eine Ursache, warum Jugendliche mit Migrationshintergrund seltener eine Lehre absolvieren, wird auch vermutet, dass diese Ausbildungsform ihnen und ihren Eltern weniger bekannt ist, da es das duale Ausbildungssystem im Herkunftsland oft nicht gibt. Diesbezüglich gibt es in der Literatur nur Hinweise. Die Untersuchung von Lentner (2011a, b) ergab bei Eltern mit Migrationshintergrund eine deutlich größere Orientierung auf eine vollzeitschulische Ausbildung. Lachmayr & Leitgöb stellten fest, dass Eltern österreichischer Herkunft die Chancen eines Lehrabschlusses besser und die einer AHS-Matura schlechter einschätzen als Eltern mit Migrationshintergrund. Schulbildungsorientierte Buben mit Migrationshintergrund scheinen „weniger Motivation und Unterstützung“ durch ihre Eltern zu erhalten als schulbildungsorientierte Mädchen, während bei den lehrstellenorientierten Jugendlichen mit Migrationshintergrund die Buben von mehr Unterstützung und Begleitung durch ihre Eltern berichten. (vgl. Hackl & Wenty, 107f.)

Image der Lehre

In den herangezogenen Untersuchungen wurden keine spezifischen Ergebnisse zum Image der Lehre bei Familien und Jugendlichen mit Migrationshintergrund gefunden. Neben schlechteren schulischen Voraussetzungen, den betrieblichen Selektionskriterien (siehe nachfolgender Absatz) und einem geringeren Informationsstand über diesen Ausbildungsweg könnte aber auch das allgemeine Image und damit verbundene Weiterqualifikations- und Aufstiegsmöglichkeiten ein Grund für die geringere Repräsentation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der dualen Ausbildung sein.

Regelung des Zugangs zur dualen Ausbildung durch die Ausbildungsbetriebe

Im Gegensatz zur schulischen Berufsbildung, bei der die SchülerInnenauswahl an die Schulleistungen gebunden ist, obliegen die Selektionskriterien bei der Lehrlingsauswahl den Betrieben. Verschiedene Unternehmensbefragungen ergeben wiederholt, dass aus Sicht der Ausbildungsbetriebe viele der jugendlichen BewerberInnen um betriebliche Lehrstellen die Pflichtschule nicht „ausbildungsreif“ verlassen.

Die betrieblichen Auswahlkriterien ergeben sich nach Imdorf (2010) aus den betrieblichen Erfordernissen der „industriellen Welt“, der „häuslichen Welt“ und der „Welt des Marktes“. Mit der industri-

ellen Welt sind der betriebliche Produktionsprozess bzw. allgemeiner die Kerntätigkeiten einer Organisation gemeint. Dafür ist fachliche Eignung relevant, die anhand klassischer Arbeitstugenden, berufsspezifischer Anforderungen und schulischer Kompetenzen beurteilt wird. Die häusliche Welt beschreibt die Sozialordnung innerhalb des Betriebs. Der zukünftige Lehrling soll in die Belegschaft passen und im betrieblichen Ablauf „führbar und fügsam“ sein. Darüber hinaus müssen die Lehrlinge in die „Welt des Marktes“ passen, d.h. zum Image des Betriebs und auf die Akzeptanz bei den KundInnen und GeschäftspartnerInnen stoßen.

Inwieweit Betriebe Besetzungsprobleme haben, hängt auch von ihrer Personalpolitik ab. Es wird beobachtet, dass Betriebe, die die Lehrausbildung als Instrument der Fachkräftesicherung ansehen, bei den Einstiegsqualifikationen kompromissbereiter sind als Betriebe, die der Personalrekrutierung durch betriebliche Ausbildung eine untergeordnete Rolle beimessen. Betriebe mit Besetzungsproblemen würden im Leistungsbereich – bei den schulischen Leistungen, Fremdsprachkenntnissen oder Testergebnissen – höhere Anforderungen stellen, während Betriebe ohne Besetzungsprobleme vergleichsweise höheren Wert auf die soziale Kompetenz legen. Dabei ist auch zu berücksichtigen, in welchem Verhältnis das Leistungsniveau der Jugendlichen zum Anforderungsniveau der ArbeitgeberInnen steht.

Bei verschiedenen Befragungen österreichischer Lehrbetriebe zeigte sich, dass die Deutschkenntnisse nicht im Mittelpunkt der genannten Qualifikationsdefizite stehen.

UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund (ethnische Ökonomien) stellen ein noch wenig genutztes Potential zur Akquirierung von Lehrstellen dar, die auch spezifische Vorteile für die Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund bieten könnten. Die Erfahrungen der Wirtschaftskammer Wien deuten auf einen großen Beratungsbedarf hin, da das Wissen über die Lehrausbildung vielfach nur oberflächlich ist. Ein wichtiger Erfolgsfaktor wird dabei in einem mehrsprachigen Beratungsangebot gesehen.

Diskriminierung in der Arbeitswelt

In Österreich fehlen einschlägige (veröffentlichte) empirische Untersuchungen zur Selektionspraxis von Betrieben im Allgemeinen und Lehrbetrieben im Besonderen sowie Statistiken zu Diskriminierungsfällen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit. Damit verbunden ist auch die Frage, was davon bewusst und absichtlich erfolgt und was Ängsten, Unsicherheiten oder auch Unkenntnis seitens der Lehrbetriebe zuzuschreiben ist. PraktikerInnen im Bereich arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen beobachten verschiedentlich diskriminierendes Verhalten seitens der Betriebe. Mangels Untersuchungen lässt sich für Österreich das Ausmaß nicht beurteilen. Ausgehend von einer aktuellen Untersuchung in Deutschland (Schneider, Yemane & Weinmann 2014), in der ein bundesweiter quantitativer Korrespondenztest durchgeführt wurde (fiktive Bewerbung von zwei überdurchschnittlich qualifizierten männlichen Schülern mit deutscher Staatsangehörigkeit, gleiche Eigenschaften und Qualifikationen, Unterschied: ein Bewerber mit deutschem Namen, ein Bewerber mit türkischem Namen), ist davon auszugehen, dass ein Teil der Schwierigkeiten von jugendlichen MigrantInnen, eine betriebliche Lehrstelle zu finden mit – unbewusster oder absichtlicher – Diskriminierung seitens der Lehrbetriebe zu tun hat. In der deutschen Studie erhielt der Bewerber mit deutschem Namen häufiger eine Antwort auf seine Bewerbung. Der Bewerber mit türkischem Namen wurde seltener zum Vorstellungsgespräch eingeladen und erhielt häufiger eine Absage. Die Diskriminierungsrate war dabei in kleinen Unternehmen mit weniger als sechs Beschäftigten deutlich höher als bei mittleren und großen Unternehmen. Für Österreich wird allgemein konstatiert, dass die Sensibilität und das Wissen über die geltende Rechtslage über Diskriminierung in der Arbeitswelt, etwa aufgrund der ethnischen

Zugehörigkeit oder Religion, wenig verbreitet ist. Jugendliche wüssten dabei noch weniger über die Rechtslage und Anlaufstellen Bescheid.

Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen: ÜBA und IBA

In den letzten zehn Jahren hat die Zahl der Lehrlinge, die eine arbeitsmarktpolitisch gestützte Ausbildung absolviert haben, stark zugenommen. 2013 absolvierte insgesamt ein Achtel der Lehrlinge die Lehre als integrative Berufsausbildung (IBA) (5,1 %) oder als überbetriebliche Ausbildung (ÜBA) (7,6 %). Während bis 2013 die Zahl der Lehrlinge fast wieder auf das Niveau von 2003 gesunken ist, hat die Zahl der ÜBA- und IBA-Lehrlinge im selben Zeitraum weiter zugenommen. Der allgemeine Rückgang spiegelt auch die Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf die Ausbildungsbereitschaft von Betrieben wider. Türkischstämmige Jugendliche sind besonders stark in einer ÜBA vertreten, während Jugendliche aus den Nachfolgestaaten Jugoslawiens vergleichsweise häufiger eine „reguläre“ Lehre finden. Von den Lehrlingen mit Migrationshintergrund stammten 49 % aus Nachfolgestaaten Jugoslawiens (Anteil ohne Slowenien) und 26 % aus der Türkei ab. Dahingegen waren bei den ÜBA-Lehrlingen der Jahrgänge 2008-10 in der ÜBA-1 jeweils ca. 40 % aus dem früheren Jugoslawien oder der Türkei. Auch in der IBA ist von einer Überrepräsentation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu sprechen. Von den IBA-Lehrlingen im Zeitraum September 2003 bis September 2007 hatten im österreichischen Durchschnitt 25 % einen Migrationshintergrund. Wien verzeichnete auch in diesem Zeitraum den höchsten Anteil mit 64 %, die niedrigsten Anteile hatten die Steiermark und das Burgenland mit 8 % bzw. 9 %. (vgl. Heckl et al. 2008, 50) Bei den IBA-Jahrgängen 2008/09 und 2009/10 hatten 45 % einen Migrationshintergrund. 18 % der TeilnehmerInnen entstammten der Türkei, 18 % den Nachfolgestaaten Jugoslawiens und 9 % anderen Staaten. (vgl. Bergmann et al. 2011, 35)

In Summe sind verschiedene Gründe festzustellen, warum Jugendliche mit Migrationshintergrund überdurchschnittlich oft in einer ÜBA vertreten sind. Bei einer angespannten Lehrstellensituation gelingt Jugendlichen mit Migrationshintergrund in geringerem Ausmaß der Zugang in eine betriebliche Lehre. Jugendliche mit Migrationshintergrund haben gegen Ende der Pflichtschulzeit im Durchschnitt eher Defizite in Grundkompetenzen als Jugendliche ohne Migrationshintergrund. Mit schlechteren Noten/geringeren Kompetenzen sind sie im Wettbewerb um betriebliche Lehrstellen im Nachteil. Sie haben auch ein höheres Risiko, den Bildungsweg nach Ende der Schulpflicht zu beenden, zur Gruppe der Inaktiven zu zählen oder eine weiterführende Schule abzubrechen. Das trägt dazu bei, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund hohe Anteile in der ÜBA haben. Denn es sind primär arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die ein Auffangnetz für Jugendliche bieten, die aus dem Bildungssystem „herausfallen“. Sie haben im Sinne der „Ausbildungsgarantie“ zum Ziel, Jugendlichen eine Ausbildung zu ermöglichen. Mangels empirischer Untersuchungen lässt sich für Österreich das Ausmaß der Diskriminierung infolge ethnischer Zugehörigkeit nicht beurteilen. Es ist allerdings davon auszugehen, dass ein Teil der Schwierigkeiten von jugendlichen MigrantInnen, eine betriebliche Lehrstelle zu finden und ihre damit verbundene Überrepräsentation in einer ÜBA, mit – unbewusster oder absichtlicher – Diskriminierung seitens der Lehrbetriebe zu tun hat.

Das durchschnittlich schlechtere Abschneiden von Jugendlichen mit Migrationshintergrund kann dabei nicht auf individuelle Fehlleistungen reduziert werden, sondern steht mit den institutionellen Strukturen des Bildungssystems in Verbindung – einerseits mit unzureichenden „Vorleistungen“ des Bildungssystems für Jugendliche mit Migrationshintergrund und andererseits der paradoxen Situation, dass gerade im Berufsbildungsbereich Jugendliche mit Problemen in den Grundkompetenzen vertreten sind, während dieser Schulbereich kaum oder keinen Fokus auf Grundkompetenzen hat.

Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen sind „kurative“ Maßnahmen. Aus einer Gerechtigkeitsperspektive sind sie zu befürworten, da sie frühere Benachteiligungen auszugleichen versuchen und Chancen eröffnen können. In einer mittel- bis längerfristigen Perspektive wären aber verstärkt präventive Maßnahmen im (Pflicht-)Schulbereich und der Abbau institutionell bedingter Fehlleistungen anzustreben, um den Bedarf an kurativen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zu reduzieren (Kosten, Verdrängungseffekte, Stigmatisierung/Kränkung, begrenzte Wirkung).

Bei den von AMS angebotenen Qualifizierungen und geförderten Lehrstellen fällt auf, dass bei den Jugendlichen mit türkischem bzw. ex-jugoslawischem Hintergrund der Frauenanteil niedriger ist als bei den Jugendlichen ohne Migrationshintergrund. Das dürfte zum einen darauf zurückzuführen sein, dass männliche Jugendliche vermehrt von Schwierigkeiten beim Übergang von der Schule in den Arbeitsmarkt betroffen sind und zum anderen, junge Frauen mit Migrationshintergrund in geringerem Ausmaß von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen erreicht werden.

Maßnahmen über die duale Ausbildung hinaus

Generell ist festzustellen, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund aufgrund der Struktur des österreichischen Bildungswesens häufiger in die berufsbildende Ausbildung gesteuert werden. Kinder mit Migrationshintergrund sind an Hauptschulen/Neuen Mittelschulen über- und an Unterstufengymnasien unterrepräsentiert. Der Übertritt in die Hauptschule/Neue Mittelschule zeichnet eher einen berufsbildenden Ausbildungsweg vor – in Form einer dualen Ausbildung oder als vollzeitschulische Ausbildung, eventuell mit Matura und damit Anschlussmöglichkeit an das tertiäre System. Wenn Jugendliche vorzeitig aus dem Schulsystem ausscheiden bzw. eine weitere Ausbildung nicht schaffen, sind es primär arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die im Sinne der „Ausbildungsgarantie“ versuchen, den Jugendlichen eine Ausbildung zu ermöglichen. Die Instrumente stellen dabei vor allem auf eine duale Ausbildung ab. Die Frage, warum Jugendliche mit Migrationshintergrund in der Lehre unterrepräsentiert sind, reicht somit über den dualen Ausbildungsbereich hinaus. Gefordert sind Maßnahmen, die nicht allein auf die duale Ausbildung reduziert bleiben, sondern Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund mehr Chancen und Wahlmöglichkeiten im und durch das Bildungssystem ermöglichen.

1 Einleitung

Die duale Berufsausbildung und der Lehrstellenmarkt sind Themen, die regelmäßig politisch-mediale Aufmerksamkeit erfahren. Zum einen werden sie aus der Perspektive des „Lehrlingsmangel“ thematisiert, teils in Zusammenhang mit dem „Fachkräftemangel“, demographisch bedingter geburten-schwacher Jahrgänge und dem Trend zu höherer Bildung.¹ Zum anderen erfolgt der Blick auf die duale Ausbildung unter dem Schlagwort „Lehrstellenmangel“. Die zweite Perspektive rückt das Überangebot an Lehrstellensuchenden in den Vordergrund und hier vor allem ihre angebliche oder reale unzureichende schulische Qualifikation. Der Fokus auf den Übergang von der Schule in den Arbeitsmarkt ist einer auf die Arbeitsmarktsituation von Jugendlichen, insbesondere jener Jugendlichen, die Schwierigkeiten haben, eine Lehrstelle zu finden.²

Daten der österreichischen Schulstatistik zeigen, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund in bestimmten Schultypen über- bzw. unterrepräsentiert sind. Besonders an Berufsschulen haben sie niedrige Anteile. Legt man der Schulstatistik die Annahme zugrunde, dass

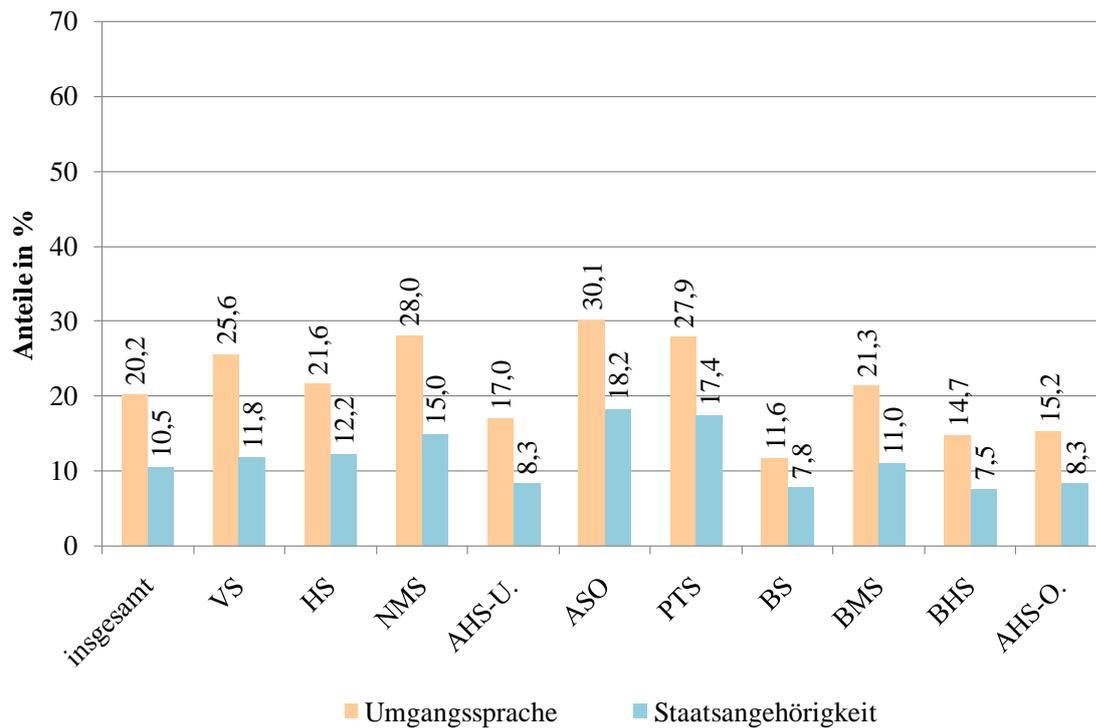
„[a]ufgrund der Selektivität des österreichischen Bildungssystems ... die Tatsache, dass überhaupt ein Lehrberuf gewählt wird, in der Regel schon mit der Entscheidung für den Besuch einer Hauptschule – und damit bereits im Alter von 10 Jahren – grundgelegt [wird]“ (Moser & Bilgili 2010, 25),

so ist festzustellen, dass nur wenige Jugendliche mit Migrationshintergrund diesem Weg folgen. Im Schuljahr 2012/13 lagen der Anteil von SchülerInnen mit nichtdeutscher Umgangssprache an Berufsschulen bei 11,6 % und der Anteil der SchülerInnen mit ausländischer Staatsbürgerschaft bei 7,8 %. Im Pflichtschulbereich – mit Ausnahme der AHS-Unterstufe – wurden mehr als 20 % der SchülerInnen mit nicht deutscher Umgangssprache geführt und mehr als 10 % hatten eine ausländische Staatsangehörigkeit. An den Hauptschulen lagen die Anteile bei 21,6 % und 12,2 %, in den Neuen Mittelschulen bei 28 % und 15 % sowie an den Polytechnischen Schulen bei 27,9 % und 17,4 %. (vgl. Abbildung 1) Im Vergleich zum Österreich-Durchschnitt hat Wien wesentlich höhere Anteile von Schülerinnen und Schülern mit nicht deutscher Umgangssprache bzw. mit ausländischer Staatsbürgerschaft. Sie sind, relativ gesehen, häufiger als im Bundesdurchschnitt in der Lehrlingsausbildung vertreten. Im Vergleich zu ihren Anteilen an Hauptschulen, Neuen Mittelschulen und Polytechnischen Schulen sind es allerdings auch verhältnismäßig wenige, die danach eine Lehre absolvieren. (vgl. Abbildung 2)

¹ Vgl. z.B. „Starker Lehrlingsmangel - Ende nicht absehbar“ (salzburg.orf.at, 17.1.2012), „WK will Lehrlingsmangel mit Begabtenstraße bekämpfen“ (www.kleinezeitung.at, 11.9.2012), „Wirtschaftskammer warnt vor Lehrlingsmangel“ (derstandard.at, 11.4.2011), „Industriellenvereinigung fürchtet um Lehrlinge“ (derstandard.at, 6.3.2013), „Lehrlingsmangel statt Lehrstellenmangel“ (diepresse.com, 1.11.2007), „Unternehmen: Schulabgänger zu hohem Anteil ‚nicht einsetzbar‘“ (derstandard.at, 12.9.2011)

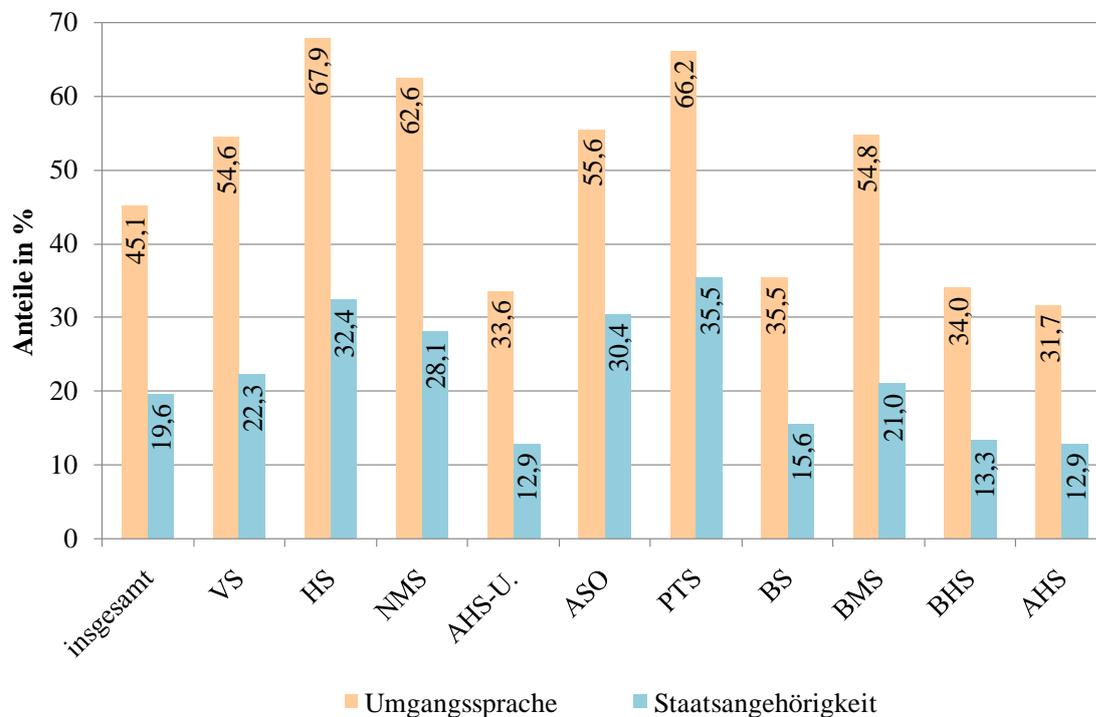
² Vgl. z.B. „Lehrlinge - Auffangnetz wird heuer noch einmal aufgestockt“ (http://www.ams.at/ueber_ams/14169_23600.html, 17.8.2010), „Lehrstellen-Mangel in Österreich: 10.000 Jugendliche sind auf vergeblicher Jobsuche“ (www.news.at, 20.8.2007), „Lehrstellenmangel fast vorüber“ (www.wienerzeitung.at, 10.11.2011), „10.000 Lehrstellen zu wenig“ (www.krone.at, 20.8.2008)

Abbildung 1: Anteil der Schülerinnen und Schüler mit nicht-deutscher Umgangssprache bzw. ausländischer Staatsbürgerschaft im Schuljahr 2012/13 nach Schultypen in Österreich



Quelle: Statistik Austria (Schulstatistik), eigene Darstellung.

Abbildung 2: Anteil der Schülerinnen und Schüler mit nicht-deutscher Umgangssprache bzw. ausländischer Staatsbürgerschaft im Schuljahr 2012/13 nach Schultypen in Wien



Quelle: Statistik Austria (Schulstatistik), eigene Darstellung.

Der Umstand, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund in der dualen Ausbildung in Österreich unterrepräsentiert sind, wird in Untersuchungen verschiedentlich thematisiert. Bislang hat sich aber keine Untersuchung ausschließlich mit der Unterrepräsentation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Lehrlingsausbildung befasst. Ziel der gegenständlichen Analyse ist es, bestehende

Untersuchungen zur Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung und/oder spezifisch zu Jugendlichen mit Migrationshintergrund auf diese Frage hin auszuwerten und mit Daten der Schul-, Arbeitsmarkt- und Lehrlingsstatistik zu verknüpfen, um Informationen zur Struktur und zum Zugang zur Lehre zu erhalten (MigrantInnen-Anteile, Lehrberufe, Bildungsverlauf, Struktur Lehrlinge), zu den Bildungswegentscheidungen der Jugendlichen im Zusammenhang mit der Lehre, zur Rolle der Eltern/Familien bei der Bildungs- bzw. Berufswahl, der Lehrlingsauswahl durch die Betriebe sowie zur Rolle und zum Stellenwert arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen. Entsprechend dem gewählten Titel „Strukturen, Barrieren, Potentiale“ liegt der Fokus nicht nur auf den hinderlichen Faktoren in ihrem Zusammenspiel, sondern auch auf förderlichen Faktoren, die dazu beitragen, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund sich für eine duale Ausbildung entscheiden bzw. als Lehrling aufgenommen werden.

Gemäß dem Forschungsauftrag sollten die folgenden Bereiche und Fragen berücksichtigt werden:

Struktur und Zugang zur Lehre

- Wie groß ist der MigrantInnenanteil in den unterschiedlichen Lehrberufen? Bestehen Unterschiede nach Migrationshintergrund?
- Bei welchen Lehrberufen gibt es einen Bedarf, der nicht gedeckt werden kann? Sind MigrantInnen eher in Lehrberufen, die wenig nachgefragt werden? Besteht ein Zusammenhang zwischen Angebot und Nachfrage?
- Wie ist der Bildungsverlauf von MigrantInnen, die eine Lehre machen (wollen) im Vergleich zu Nicht-MigrantInnen? Gibt es Informationen zu ihrem sozioökonomischen Hintergrund und dem Anteil der MigrantInnen, die nach Abbruch/Abschluss der BMS/BHS in die Lehre gehen?
- Wie attraktiv ist die Lehre für jugendliche MigrantInnen? Bestehen geschlechtsspezifische Unterschiede oder Unterschiede zu Jugendlichen ohne Migrationshintergrund?
- Wie viele Jugendliche mit/ohne Migrationshintergrund brechen die Lehre ab?
- Wie bekannt ist die duale Ausbildung bei den Eltern von MigrantInnen?
- Was sind hemmende und fördernde Faktoren der Lehrlingsaufnahme aus Sicht der Betriebe? Welche Anforderungen werden gestellt? Wie sehen Aufnahmeverfahren bei Unternehmen aus (Hürden, Gewichtung der Aufnahmekriterien, soziale Selektion durch Aufnahmekriterien)?

Überbetriebliche Berufsausbildung (ÜBA) und Integrative Berufsausbildung (IBA)

- Wie groß ist der Anteil der MigrantInnen in der ÜBA und IBA in den verschiedenen Lehrberufen im Bundesländervergleich? Welchen Anteil haben ÜBA-Lehrlinge in der Berufsschule?
- Wie lange bleiben die Jugendlichen in der ÜBA (Abbruch, Abschluss, Wechsel in Lehrbetrieb), bestehen Unterschiede nach Migrationshintergrund?
- Gibt es Informationen zu den Bildungsverläufen von MigrantInnen in der ÜBA im Vergleich zu Jugendlichen ohne Migrationshintergrund?
- Welche Gründe gibt es, dass MigrantInnen anteilmäßig häufiger eine ÜBA und IBA absolvieren?

AMS

- Wie ist die Struktur der Jugendlichen, die beim AMS als lehrstellensuchend gemeldet sind (wie Alter, Geschlecht, Migrationshintergrund, soziale Lage)? Wie lange dauert eine Lehrstellenfindung?
- Welche Gruppen finden leichter eine Lehrstelle?
- Was machen Jugendliche, die keine Lehrstelle finden?
- Welche Rolle hat die (schulische) Berufsorientierung?

2 Theoretische Vorüberlegungen

Im Gesamtdurchschnitt schneiden Jugendliche mit Migrationshintergrund im österreichischen Bildungssystem schlechter ab, als Jugendliche ohne Migrationshintergrund, wie z.B. regelmäßig die PISA-Ergebnisse der OECD ergeben. Jugendliche mit Migrationshintergrund haben ein höheres Risiko das Schulsystem zu verlassen, ohne wichtige Grundkompetenzen erworben zu haben. (vgl. z.B. Schreiner 2007, Schreiner & Schwantner 2010, Schwandtner, Toferer & Schreiner 2013) In weiterer Folge kann das zu Schwierigkeiten beim Übergang in eine weitere Ausbildung, darunter die Lehre, führen. Jugendliche mit Migrationshintergrund verlassen im Schnitt das Bildungssystem früher. Bacher und Tamesberger (2011) haben berechnet, dass von den 16- bis 24-jährigen in Österreich 8,6 % über keinen Schulabschluss bzw. nur den Abschluss einer Pflichtschule oder einer max. einjährigen Fachschule verfügen. Sie zählen zur Gruppe der „early school leavers“ (ESL). Bei jugendlichen MigrantenInnen der ersten Generation sind 23,2 % davon betroffen, bei den Jugendlichen der zweiten Generation 15,2 %. Bei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund liegt der Anteil dahingegen bei nur 5 %. Ähnliche Abstände bestehen bei den „inaktiven“ Jugendlichen. Zu ihnen zählen Jugendliche, die sich weder in Beschäftigung, (Aus-)Bildung noch in einer Trainingsmaßnahme³ befinden. Österreichweit gelten etwa 75.000 Jugendliche im Alter von 16 bis 24 Jahren als inaktiv. Unter Jugendlichen der ersten Generation liegt der Anteil bei 18,8 %, bei jenen der zweiten Generation bei 11,7 % und bei jenen ohne Migrationshintergrund bei 5,9 %. (vgl. Bacher & Tamesberger 2011, 102ff.) Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund sind in allen Schultypen auch häufiger vom „Sitzen bleiben“ betroffen, und zwar Burschen wie Mädchen gleichermaßen. (vgl. Biffl & Skrivanek 2011, 17ff.)

Jugendliche mit Migrationshintergrund zählen einerseits zu denjenigen, die häufiger ohne Berufsabschluss bleiben. Andererseits sind sie als potentielle Bewerberinnen und Bewerber um Lehrstellen immer wichtiger, da ihr relativer Anteil an allen Jugendlichen kontinuierlich steigt. (vgl. Beicht et al. 2011, 179) Lehrbetriebe beklagen wiederholt, dass ein Teil der Bewerberinnen und Bewerber für eine Lehrstelle nur eine mangelnde Eignung aufweist (vgl. z.B. Österreichischer Gewerbeverein 2011, Dornmayr, Wieser & Henkel 2007) bzw. mit anderen Worten, Jugendliche nicht „ausbildungsreif“ die Pflichtschule verlassen.

Davon ausgehend besteht der analytische Rahmen aus zwei theoretischen Zugängen. Er stützt sich auf die (bildungs-)soziologischen Arbeiten von Pierre Bourdieu sowie auf das von Christian Imdorf in Anknüpfung an die Rechtfertigungstheorie von Boltanski & Thévenot (2007) und Boltanski & Chiapello (2003) entwickelte, organisationstheoretische Modell der Lehrlingsselektion. Es wird davon ausge-

³ Für diese Gruppe ist im deutschen Sprachgebrauch auch die englischsprachige Abkürzung „NEET“ für „not in education, employment or training“ üblich.

gangen, dass die soziale Herkunft und damit verbunden die familiäre Sozialisation, eine entscheidende Rolle bei den Bildungswegen und -erfolgen haben, da das Bildungssystem von bestimmten Normalitätserwartungen strukturell geprägt ist und damit für Kinder und Jugendliche mit verschiedenen Hintergründen und Bedürfnissen unterschiedliche Entwicklungsmöglichkeiten bietet. In Bezug auf die duale Ausbildung ist die Gestaltung der betrieblichen Ausbildungsverhältnisse in Österreich, wie auch in der Schweiz und Deutschland, staatlich reguliert. Die Auswahl der Lehrlinge obliegt aber den Betrieben. Die Ausbildungsbetriebe sind somit zentrale Akteure bei der Gestaltung des Zugangs für diesen Bildungsweg.

2.1 Bildungsungleichheit

Der französische Soziologe Pierre Bourdieu hat sich in seinen bildungssoziologischen Arbeiten mit der Erforschung von Bildungsprivilegien und -benachteiligungen in der französischen Gesellschaft auseinandergesetzt und die These entwickelt, dass die soziale Herkunft eine entscheidende Rolle für den weiteren Lebensweg eines Menschen spielt. Er trat der Meinung entgegen, dass Bildung vor allem ein Mittel zur Aufhebung sozialer Unterschiede ist. Stattdessen würden durch das Bildungssystem gesellschaftliche Hierarchien reproduziert. Es bestehe eine „strukturelle Bevorteilung des Nachwuchses bürgerlicher Schichten, da es deren Inhalte und Fähigkeiten sind, die durch das Bildungssystem vermittelt und legitimiert werden“ (Heim, Lenger & Schumacher 2009, 256). (vgl. ebd., 254 sowie Bourdieu 2013, 605f., Rehbein & Saalman 2009, 113) In Bezug auf Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund ist festzustellen, dass die Diskrepanz zwischen den hohen Bildungsaspirationen von Eltern mit Migrationshintergrund (vgl. dazu Kapitel 9.1.2) und den realisierten Bildungsleistungen der Kinder lange Zeit mit familiär-kulturellen und sozialen Faktoren in Verbindung gebracht wurden, ohne aber auch eine institutionellen Perspektive auf Defizite bzw. Versagen des Bildungssystems einzunehmen. (vgl. Boos-Nünning 2011, S. 36f.)

Die Grundlage sozialen Handelns beruht gemäß Bourdieu auf dem jeweils verfügbaren „Kapital“, das Handlungsmöglichkeiten eröffnet sowie die Bewahrung bzw. Verbesserung der sozialen Position ermöglicht. In der Sekundärliteratur werden drei bis vier Grundformen des Kapitalbegriffs von Bourdieu unterschieden. (vgl. Rehbein & Saalman 2009b) Das „kulturelle Kapital“ umfasst Bildungstitel, die Vertrautheit mit höherer Kultur, das Beherrschen der Bildungssprache (Schulsprache), den Besitz von Kulturgütern und dadurch erworbenes Verhalten wie „gutes Benehmen“, Geschmack und äußerer Charme. (vgl. Bourdieu 2013, 253) Als „ökonomisches Kapital“ gilt in erster Linie materieller Reichtum, der zur weiteren Vermehrung des ökonomischen Kapitals eingesetzt werden kann. (vgl. Rehbein & Saalman 2009b, 134-137) Das „soziale Kapital“ beschreibt das Beziehungsnetzwerk auf das zurückgegriffen werden kann und ist „die Gesamtheit der aktuellen und potentiellen Ressourcen, die mit dem Besitz eines dauerhaften Netzes von mehr oder weniger institutionalisierten Beziehungen gegenseitigen Kennens und Anerkennens verbunden sind; ... es handelt sich dabei um Ressourcen, die auf der Zugehörigkeit zu einer Gruppe beruhen (Hervorhebungen im Original; IS)“ (Bourdieu 1992, 63). Die Wirkung des Sozialkapitals ist besonders sichtbar, wo verschiedene Individuen mit gleichwertigem ökonomischem und kulturellem Kapital sehr ungleiche berufliche Positionen erlangen. (vgl. ebd. Fußnote 12) Ein vierter Typ ist das symbolische Kapital, das auf den drei genannten Kapitalsorten beruht und seinen Wert durch die Wertschätzung, den Status, die Anerkennung und Hervorhebung dieser entwickelt. (vgl. Rehbein & Saalman 2009b, 138) Die verschiedenen Kapitalsorten haben eine eigenständige Bedeutung für ungleiche Lebenslagen und unterschiedliche Lebensstile. (vgl. Scherr 2010, 38) Das soziale Kapital hat einen Einfluss darauf, wie das erworbene kulturelle Kapital - institutionalisiert als Schulabschlüsse und Bildungstitel - umgesetzt werden kann. Die „Pri-

märerziehung in der Familie“ kann dabei für den Bildungserwerb der Kinder ein „positiver Wert, als gewonnene Zeit und Vorsprung, oder als negativer Faktor ... doppelt verlorene Zeit“ sein (Bourdieu 1992, 56). Ersteres ist der Fall, wenn die Kinder auf die Anforderungen der Schule vorbereitet werden und in der Schule ihren Neigungen gewissermaßen freien Lauf lassen können. Zu den relevanten Kompetenzen zählen z.B. die Beherrschung der Schulsprache, schulkonformes Benehmen, die Vertrautheit mit den im Bildungssystem vermittelten Fähigkeiten und im Umgang mit Lerninhalten. Wenn die Zeit vor dem Schuleintritt somit nicht richtig zur „Vorbereitung“ genutzt wurde und folglich „Defizite“ korrigiert werden müssen, was wiederum Zeit erfordert, wurde „doppelt“ Zeit verloren. Neben dem Vorsprung bzw. Rückstand bei der Einschulung hat das familiäre/elterliche Verhalten auch während der Schullaufbahn Gewicht und kann weitere Standards setzen:

„Insbesondere begleitend zum Gymnasialbesuch, teils aber schon in der Grundschule, glauben manche Eltern das Vor- und Nacharbeiten des Lernstoffes leisten zu müssen und setzen damit Standards für das Erwartungsniveau der Lehrkräfte“ (Boos-Nünning 2011, 39).

Schulischer Erfolg/Misserfolg kann nicht „auf die Wirkung natürlicher ‚Fähigkeiten‘ zurückgeführt“ (Bourdieu 1992, S. 53) werden, sondern hängt vom „kulturellen Kapital“ der Familie ab. Dieses steht wiederum mit dem „ökonomischen“ und „sozialen Kapital“ in Verbindung. (ebd., 55) Formal gleiche Zugangschancen garantieren somit keine gleichen Chancen für Kinder mit unterschiedlicher Herkunft. Denn

„Schulen und Hochschulen ... sind an bestimmten Normen, Lerninhalten und Lernformen ausgerichtet, denen gewisse gesellschaftliche Gruppierungen (z.B. die Mittelschichten) besser, andere schlechter entsprechen. Kinder, die aus schulkonformen Schichten, Gruppen oder Milieus kommen, haben somit erhebliche Vorteile bei der Erbringung und Anerkennung der geforderten Leistungen“ (Hradil 2005, 179).

Die verschiedenen quantitativen Analysen des Bildungserfolgs von Kindern und Jugendlichen im österreichischen Schulsystem weisen auf den starken Zusammenhang mit dem sozioökonomischen Hintergrund hin. Damit allein lassen sich die Unterschiede aber nicht erklären. In der Analyse wird davon ausgegangen, dass die Schulkonformität nicht nur den sozioökonomischen Aspekt betrifft, sondern auch die ethnische Herkunft ein Faktor ist, der im Bildungssystem institutionell-strukturell im Allgemeinen ausgeblendet ist, was Konsequenzen für die Erwartungshaltungen an die Kinder und Jugendlichen und ihre Familien mit Migrationshintergrund hat. Mecheril & Plößler (2009) sprechen in der Diskussion des Umgangs mit Differenz in der Pädagogik von einem „Wettbewerb unter Ungleichen“:

„So werden unter der Maxime der Gleichberechtigung und Chancengleichheit zwar gleiche Ausgangsbedingungen im Bildungssystem zur Verfügung gestellt, diese führen aber häufig zu einer Reproduktion von Ungleichheit, weil aufgrund ihrer sozialen Herkunft und Zugehörigkeit Privilegierte von dem ‚gleichen Wettbewerb unter Ungleichen‘ profitieren; andere erfahren Nachteile in diesem System.“ (S. 3)

Das heißt, auch unter einem egalitären Anspruch kann Differenzunempfindlichkeit zu Ungleichheit führen. Ungleichheit in der Berufsbildung liegt ausgehend von der Definition von Beicht et al. (2011)⁴ dann vor,

„... wenn bestimmte Gruppen von ausbildungsinteressierten Jugendlichen unter unterschiedlichen Rahmenbedingungen handeln (müssen) und ihnen deshalb die Verwirklichung allgemein anerkannter Berufsbildungsziele (z.B. Aufnahme einer Berufsausbildung, Erwerb eines Berufsabschlusses, Integration in das Erwerbssystem) besser oder schlechter gelingt“ (S. 179; Hervorhebungen im Original)

⁴ In Anlehnung an Hradil (1987, 2008) und Krause (2007).

2.1.1 Diskriminierung

In der Auseinandersetzung mit Ungleichheit und Benachteiligung stellt sich die Frage, wann daraus Diskriminierung folgt bzw. ob sozioökonomische Ungleichheit und Benachteiligungen gleichsam diskriminierend sind. Scherr (2010) sieht die Aufspaltung in einen „Ungleichheitsdiskurs“ und in einen „Antidiskriminierungsdiskurs“ sozialhistorisch bedingt. Beide haben als Bezugspunkt den Widerspruch moderner Gesellschaften zwischen einerseits dem Selbstverständnis gleicher, freier Individuen und andererseits der Realität ungleicher Lebensbedingungen und –chancen. (vgl. S. 35) In Anlehnung an Scherr wird hier davon ausgegangen, dass es sich bei sozioökonomischen Ungleichheiten und diskriminierenden Unterscheidungen

„um zwei zu unterscheidende, aber nicht voneinander unabhängige Formen gesellschaftlicher Hierarchiebildung handelt, ..., [die] insbesondere für den Zugang zu materiellen Ressourcen, Macht, sozialer Wertschätzung sowie zu Bildung und beruflichen Karrieren bedeutsam [sind]“ (Scherr 2010, 36).

Benachteiligungen bzw. Privilegierungen ergeben sich demnach aus der

„direkten und indirekten Vererbung von Vermögen, Einkommen, formellen und informellen Qualifikationen und der an Klassenlagen und Schichtungspositionen gebundenen Verfügung über soziales Kapital und Chancen der Machtausübung“ (Scherr 2010, 46).

Diskriminierung beruht auf gesellschaftlichen Normalitätsannahmen und Wertemustern, mit denen über bestimmte Personenkategorien und Gruppenkonstruktionen sozial bedeutsame Unterscheidungen vorgenommen werden. (vgl. Scherr 2010, 42) Mit Personenkategorien oder Gruppenkonstruktionen werden Unterscheidungen zwischen prinzipiell Gleichrangigen und denen, die nicht als Gleichrangige gelten, hergestellt. Dies ermöglicht, begründet und legitimiert Teilnahmeregulierungen und Positionszuweisungen, „die über funktionale Erfordernisse und leistungsbezogene Festlegungen hinausgehen“ (Scherr 2010, 42). Diskriminierende Unterscheidungen können auch aufgrund klassen-/schichtbezogener Normalitätserwartungen vorgenommen werden. Diskriminierungen reichen dabei über die Zuweisung benachteiligter Positionen hinaus. Sie sind auch mit Identitätszuschreibungen und negativen Bewertungen der zugeschriebenen Identität verschränkt. (vgl. Scherr 2010, 44) Im schulischen Bereich sieht Gomolla (2010) die Normalitätserwartungen vor allem auf die Lern- und Sprachfähigkeit bezogen, die sich an deutschsprachigen, „im weitesten Sinn christlich sozialisierten Mittelschicht-Kindern“ (S. 82) orientieren.

2.2 Betriebliche Logik der Lehrlingsauswahl

Christian Imdorf (2010) hat die Lehrlingsauswahl in Deutschschweizer Klein- und Mittelbetrieben untersucht und, in Anknüpfung die Rechtfertigungstheorie von Boltanski & Chiapello (2003) und Boltanski & Thévenot (2007), ein soziologisches Modell der Personalselektion zur Erklärung des „Ausländerausschlusses“ bei der Lehrstellenvergabe entwickelt.

Imdorf versteht die Lehrlingsauswahl als einen „Spezialfall der Personalselektion“. Ausbildungsbetriebe suchen „akzeptable“ und „akzeptierte“ Auszubildende, die in den und zum Betrieb passen. Bei der Auswahl wird die Eignung nicht nur für den Betrieb sondern auch für die Berufsschule abgeschätzt. (vgl. Imdorf 2010, 198) Die betrieblichen Auswahlkriterien ergeben sich aus den betrieblichen Erfordernissen, die Imdorf nach drei „betriebliche Welten“ unterscheidet: In der „industriellen Welt“, d.h. im betrieblichen Produktionsprozess, bzw. allgemeiner, in den Kerntätigkeitsbereichen einer Organisation, ist die fachliche Eignung relevant. Neu Auszubildende werden anhand klassischer Arbeitstugenden, berufsspezifischer Anforderungen und schulischer Kompetenzen ausgewählt. Ne-

ben der fachlichen Eignung müssen die KandidatInnen aber auch in den anderen „Welten“ des Betriebs „akzeptiert“ werden. Das ist zum einen die „häusliche Welt des Betriebs“ und zum anderen die „Welt des Marktes“. Die häusliche Welt beschreibt die Sozialordnung innerhalb des Betriebs, die zwischenmenschlichen Beziehungen und Erwartungen, damit verbundene Autoritäts- und Abhängigkeitsverhältnisse sowie Differenzierungen innerhalb der Belegschaft. Die Neueingestellten sollen im betrieblichen Ablauf „führbar und fügsam“ sein, den Autoritäten folgen, sie anerkennen und sich einfügen. In Klein- und Mittelbetrieben ist diese häusliche Welt „oft an den Koordinationsformen der traditionellen, patriarchalstrukturierten Familie“ (206) orientiert. Darüber hinaus müssen die Lehrlinge in die „Welt des Marktes“ passen, mit anderen Worten, zum Image des Betriebs und auf die Akzeptanz bei den KundInnen und GeschäftspartnerInnen stoßen.

2.2.1 Auswahlinstrumente

Zur Feststellung der Eignung, Imdorf verwendet in Anlehnung an Boltanski & Thévenot (2007) den Begriff „Größe“, stehen Personalverantwortlichen begrenzte Ressourcen zu Verfügung. Insgesamt versuchten Betriebe bei der Lehrlingsauswahl zum einen das Risiko künftiger betrieblicher Störungen zu vermeiden, und zum anderen aufgrund von zeitlich und personell begrenzten Mitteln bei der Personalauswahl pragmatisch vorzugehen. Imdorf unterscheidet fünf Typen von „Bewährungsproben“, d.h. Auswahlinstrumenten und –grundlagen, die Personalverantwortliche zur Auswahl der professionsspezifisch „akzeptabelsten“ und sozial „akzeptiertesten“ Kandidaten bzw. Kandidatinnen anwenden können. Die Bewährungsproben unterscheiden sich im Formalisierungsgrad, den Diagnoseinstrumenten und im Aufwand:

1. Der erste Typ, der „betriebliche, individualistische Praxistest“, bringt den größten Aufwand mit sich. Die Beurteilung des/der jugendlichen Bewerbers/Bewerberin erfolgt unter Realbedingungen. Das kann in Form kurzer Betriebspraktika, betriebsinterner Tests und/oder mit Telefon- und Vorstellungsgesprächen erfolgen. (vgl. ebd., 211f.)
2. Beim zweiten Typ, dem „delegierten, individualistischen Praxistest“, werden zur Auswahl unter anderem Schulzeugnisse, betriebsexterne Leistungstests, Praktikumszeugnisse von Drittbetrieben und Referenzschreiben herangezogen. Hierbei wird somit auf die Prüfung durch eine andere Stelle, der man Vertrauen hinsichtlich der Feststellung der Eignung bzw. Qualifikationen entgegenbringt, rekurriert. (vgl. ebd., 212)
3. Im Fall von Typ drei, der „auf betrieblicher Erfahrung basierten kollektivistischen Bewährungsprobe“, wird anhand einer „selektiven und generalisierten Erfahrung mit einem vergangenen Einzelfall“ im Betrieb beurteilt, inwiefern ein Kandidat/eine Kandidatin aufgrund eines vergleichbaren sozialen Merkmals (wie z.B. „Ausländer“) als Lehrling geeignet ist. (vgl. ebd.)
4. Davon ist als vierter Typ die „delegierte, erfahrungsbasierte kollektivistische Bewährungsprobe“ zu unterscheiden. Diese erfolgt, wenn „eine problematisierte außerbetriebliche Erfahrung mit einer bestimmten Personengruppe ... bei der Antizipation von möglichen Ausbildungsproblemen auf einen Kandidaten übertragen [wird], der ein soziales Merkmal mit der problematisierten Personengruppe teilt“ (ebd., 212f.). Die Personalverantwortlichen haben beispielsweise von Problemen mit einer bestimmten Gruppe in einem anderen Betrieb gehört und antizipieren bei BewerberInnen, die dieser Gruppe angehören, ähnliche Probleme im eigenen Betrieb. Auch Analogieschlüsse aus nicht betrieblichen Kontexten können einfließen. Imdorf nennt als Beispiel Vorbehalte gegenüber KandidatInnen, die aus verschiedenen

Nachfolgestaaten Jugoslawiens (ab-)stammen, woraus aufgrund der Balkankriege ethnische Konflikte im Betrieb antizipiert werden. (vgl. ebd.)

5. In den Auswahlprozess können auch Alltagstheorien einfließen, in Form von Vorurteilen, Formen des Alltagsglaubens und Stereotypen. Diesen fünften Typ bezeichnet Imdorf als „imaginäre kollektivistische Bewährungsproben“. (vgl. ebd., 213)

Diskriminierend können diese Bewährungsproben sein, wenn die individuelle Eignung eines Bewerbers/einer Bewerberin nicht angemessen beurteilt wird und dabei „die Verzerrung der Beurteilung mit einem sozialen Gruppenmerkmal variiert.“ (ebd.) Bewährungsproben des Typs 3-5 beruhen auf solchen sozialen Gruppenmerkmalen, die die individuelle „Größe“ eines Kandidaten/einer Kandidatin reduzieren, wenn er/sie das soziale Merkmal einer betrieblich problematisierten Gruppe teilt. Schriftliche Bewerbungsunterlagen erlauben die Möglichkeit der Vorselektion aufgrund sozialer Merkmale – wie Alter, Geschlecht, Nationalität, Geburtsort. Organisationale Diskriminierung⁵ entsteht demnach vor allem dann, wenn über kollektivistische Bewährungsproben rekrutiert wird. Die Prüfung der Eignung beschränkt sich dabei nicht nur auf die Anforderungen der „industriellen Welt“, also die fachlich-qualifikatorische Eignung, sondern auch auf die „soziale Passung in der häuslichen Welt“, wenn z.B. aufgrund eines ausländischen Namens, des Geschlechts oder der Altersangabe im Bewerbungsschreiben „vorschnell auf eine mangelnde soziale Passung in der häuslichen Welt“ geschlossen wird. Beide Logiken führen zu organisationaler Diskriminierung. Sie ist Imdorf zufolge „funktional für die Reproduktion von Arbeitsorganisationen (Hervorhebung des Autors; IS) und der betriebliche Normalfall“ (ebd., 215).

3 Methodik

Für die Analyse wurde eine Literatur- und Internetrecherche durchgeführt sowie Daten der Schul-, Arbeitsmarkt- und Lehrlingsstatistik analysiert. In die Analyse sind Untersuchungen miteinbezogen, die sich spezifisch mit der Lehrlingsausbildung, den Bedarfen der Unternehmen, der Bildungs- und Arbeitsmarktsituation von Jugendlichen, arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen für Jugendliche u.a. befassen und auch auf Jugendliche mit Migrationshintergrund Bezug nehmen; sowie Untersuchungen, die Jugendliche mit Migrationshintergrund zum Gegenstand haben – etwa zu ihrer Arbeitsmarkt- und Bildungssituation, Bildungsweg(entscheidungen), Lebenssituation, speziellen Maßnahmen für jugendliche MigrantInnen. Die recherchierte Forschungsliteratur wurde ausgehend von den theoretischen Vorüberlegungen gegliedert und ausgewertet.

Neben der Forschungsliteratur wurden Daten der Schulstatistik, Bevölkerungsstatistik, Arbeitsmarktdatenbank, Lehrlingsstatistik sowie der regionalen volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung zur Charakterisierung von Strukturen und Entwicklungen herangezogen.

3.1 Datengrundlagen

- Die Schulstatistik enthält Daten zu den SchülerInnen nach Umgangssprache bzw. Staatsangehörigkeit nach Schultypen und Bundesländern und liefert Informationen zur Bildungswahl, Vorbildung und dem Bildungsverlauf. Eine Differenzierung zwischen Jugendlichen in einer

⁵ Imdorf verwendet den Begriff organisationale Diskriminierung statt „institutioneller“ Diskriminierung, da die Formen der Mitgliedschaftsvergabe in Kleinbetrieben kaum institutionalisiert seien. (Imdorf 2010, 214)

überbetrieblichen Lehrausbildung und in einer regulären betrieblichen Lehre ist dabei nicht möglich.

- In der Bevölkerungsstatistik werden das Geburtsland und die Staatsbürgerschaft erfasst, womit Darstellungen auf Bundesländerebene und nach Altersgruppen möglich sind. Sie wurde ergänzend herangezogen, da die Mikrozensus-Daten zur Bevölkerung mit Migrationshintergrund aufgrund der Stichprobengröße nicht detailliert ausdifferenziert werden können.
- In der Arbeitsmarktdatenbank (AMDB) sind die Versichertendaten des Hauptverbands der österreichischen Sozialversicherungsträger mit Daten der beim AMS vorgemerkten Personen (arbeitslos, arbeitssuchend, lehrstellensuchend, in Schulung etc.) verknüpft. Sie liefert Informationen zu den Lehrlingen nach Migrationshintergrund, Bundesländern, Branchen, Herkunftsländern, in geförderter Lehre und zur Struktur der beim AMS vorgemerkten Jugendlichen. Lehrlinge in überbetrieblicher Lehrausbildung können aufgrund der Hierarchieregeln in der Datenbank bislang nicht extra ausgewertet werden.⁶
- Die Lehrlingsstatistik der Wirtschaftskammer Österreich basiert auf den Aufzeichnungen der Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammern in den Bundesländern. Sie ist eine Sekundärstatistik und baut auf administrativen Informationen auf, die nicht primär für statistische Zwecke gesammelt wurden. Alle Daten beziehen sich auf die jeweils zum Stichtag 31. Dezember ausgebildeten Lehrlinge. Die Lehrlingsstatistik liefert Informationen zur Entwicklung der Lehrlingszahlen im Zeitverlauf, nach Sparten und Bundesländern und nur in der Lehrlingsstatistik stehen auch Informationen zu integrativ bzw. überbetrieblich ausgebildeten Lehrlingen zur Verfügung. Bei letzteren gilt die Einschränkung, dass die im Auftrag des AMS überbetrieblich ausgebildeten Lehrlingen erst seit 2009 statistisch erfasst werden und daher bis 2008 in der Lehrlingsstatistik die Zahl der nicht betrieblich ausgebildeten Lehrlinge untererfasst wird.⁷ Folgende spezifische Begriffe sind dabei zu beachten:
 - Sonstige Lehrberechtigte: Bezeichnet Lehrlinge, die in Betrieben ausgebildet werden, die nicht der Kammer der gewerblichen Wirtschaft angehören, wie z.B. Rechtsanwälte und Magistrate. Bis 2012 wurden diese Lehrberechtigten unter dem Begriff „Nichtkammer“ zusammengefasst.
 - Überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA): Umfasst Lehrlinge, die ihre Lehrzeit in Anstalten nach dem Jugendgerichtsgesetz und in Fürsorgeerziehungsheimen nach dem Jugendwohlfahrtsgesetz sowie in selbständigen Ausbildungseinrichtungen verbringen. Jugendliche, die im Auftrag des AMS überbetrieblich ausgebildet werden, werden erst seit dem Jahr 2009 statistisch erfasst. Bis 2008 sind die nach den §§ 29 und 30 BAG ausgebildeten Lehrlinge in der Lehrlingsstatistik extra ausgewiesen, ab 2009 zusätzlich die Lehrlinge nach § 30b BAG (AMS), ab 2011 werden die Lehrlinge nach §§ 29 und 30 BAG sowie nach § 30b BAG (AMS) unter „Überbetriebliche Lehrausbildung“ in der Lehrlingsstatistik ausgewiesen. In der Lehrlingsstatistik wird somit die Zahl und der Anteil der Lehrlinge, die überbetrieblich ausgebildet werden, bis 2008 unterschätzt. Daten zu den ÜBA-Lehrlingen mit Migrationshintergrund liefert Kapitel 5.4.1, mit dem Konzept und der Entwicklung der ÜBA befasst sich Kapitel 12.2.

⁶ E-Mail-Auskunft BMASK, 2.10.2013.

⁷ Vgl. <http://wko.at/statistik/Lehrling/erlaeuterungen.pdf>, <http://wko.at/statistik/jahrbuch/Folder-Lehrlinge2009.pdf> (siehe S. 2, Fußnote 3), (letzter Zugriff jeweils: 12.6.2014).

- Integrative Berufsausbildung (IBA): Die IBA trat mit Oktober 2003 in Kraft, seit 2004 werden die IBA-Lehrlinge in den Hauptergebnistabellen der Lehrlingsstatistik dargestellt.⁸ Daten zu den IBA-Lehrlingen mit Migrationshintergrund liefert Kapitel 5.4.2, mit dem Konzept und Entwicklungen der ÜBA befasst sich Kapitel 12.1.
- Die Strukturen am Lehrstellenmarkt müssen im Zusammenhang mit der Wirtschafts- und Beschäftigtenstruktur betrachtet werden. Dafür wurden auch Daten aus der regionalen volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung von Statistik Austria berücksichtigt.

3.1.1 Definitionen von „Migrationshintergrund“

In den verschiedenen Datenquellen werden teils unterschiedliche Konzepte von Migrationshintergrund verwendet bzw. enthalten sie Daten, die Teildimensionen der gängigen internationalen Definition betreffen. Die unterschiedlichen Konzepte haben mit dem Zweck der Statistik sowie mit den zur Verfügung stehenden Daten zu tun. Folgende Definitionen, und damit verbundene Einschränkungen, sind zu unterscheiden:

- Die international verbreitete Definition von Migrationshintergrund wird im **Mikrozensus** verwendet. Demnach gilt als Migrant/in der ersten Generation, wer selbst im Ausland geboren wurde. Wer selbst in Österreich geboren wurde, aber dessen beide Elternteile im Ausland geboren wurde, ist Migrant/in der zweiten Generation. Diese Definition folgt den „Recommendations for the 2010 censuses of population and housing“ der United Nations Economic Commission for Europe.⁹ In der internationalen Schülerleistungsvergleichsstudie PISA der OECD wird auch diese Definition von Migrationshintergrund verwendet. (vgl. z.B. Schwantner, Toferer & Schreiner 2013)
- Da bei den Mikrozensus-Daten aufgrund der Stichprobengröße nicht nach Altersgruppen und Bundesländern differenziert wird, werden nachfolgend auch Daten der **Bevölkerungstatistik** verwendet, in der der Geburtsort und die Staatsbürgerschaft erfasst werden. Personen mit ausländischem Geburtsort zählen nach obiger Definition zur ersten Generation, jene mit ausländischer Staatsbürgerschaft können selbst zugewandert sein oder in Österreich geboren worden sein.
- In der **Schulstatistik** werden die Staatsangehörigkeit sowie die Umgangssprachen der SchülerInnen erhoben. Die Erhebung der Umgangssprachen hat in der schulischen Sprachförderung und des dafür nötigen Berechnungsschlüssels für die Mittelzuteilung ihren Ursprung. Als Umgangssprache gilt die im Alltag gebrauchte Sprache der Schülerin bzw. des Schülers. Die Umgangssprache ist nur ein näherungsweise Indikator für einen Migrationshintergrund von Jugendlichen. Bei der Erhebung der Umgangssprachen an Schulen wird beobachtet, dass bei der Schülereinschreibung teils nicht eigens nachgefragt wird, sondern die Sprache des Schülers/der Schülerin mit deren Staatsangehörigkeit gleichgesetzt wird oder auch vom Namen abgeleitet wird. Es kann auch sein, dass SchülerInnen bzw. deren Eltern Nachteile befürchten, wenn sie neben/statt Deutsch andere Umgangssprachen nennen und daher nur Deutsch angeben. Das kann insbesondere bei diskriminierten Minderheitensprachen, wie Romanes, Kurdisch oder Vlachisch, zum Tragen kommen. Brizic (2006) schätzte, dass bei 12 % der Kin-

⁸ Vgl. <http://wko.at/statistik/Lehrling/erlaeuterungen.pdf> (letzter Zugriff: 12.6.2014)

⁹ http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung_nach_migrationshintergrund/ (letzter Zugriff: 3.12.2013)

der aus dem ehemaligen Jugoslawien und bei 40 % der Kinder mit türkischem Hintergrund mit einer Minderheitensprache zu rechnen ist. Weiters wird beobachtet, dass nicht alle Schulen ausreichend über die Möglichkeit von sprachlichen Mehrfachnennungen informiert zu sein scheinen. Darüberhinaus kann im Laufe der schulischen Sozialisation Deutsch zur dominanten Umgangssprache geworden sein und SchülerInnen wollen, dass nur Deutsch erfasst wird. Aus diesen Gründen ist daher davon auszugehen, dass in der Schulstatistik die lebensweltliche Mehrsprachigkeit der SchülerInnen untererfasst wird.¹⁰ (vgl. auch BMUKK 2010, S. 3; Fleck 2010, S. 141ff.) Festzuhalten ist auch, dass von der Umgangssprache der SchülerInnen weder auf die Staatsangehörigkeit noch auf die Deutschkompetenz von SchülerInnen geschlossen werden kann. Auch die Migrationsgeneration geht aus der Umgangssprache nicht hervor. In dieser Gruppe können auch Jugendliche sein, deren Familien schon länger als eine/zwei Generation/en in Österreich leben und (neben Deutsch) im Alltag andere Umgangssprachen verwenden. Weiters können so Jugendliche mit deutschem/deutschschweizer Hintergrund nicht erfasst werden.

- In der Arbeitsmarktdatenbank (AMDB) des Arbeitsmarktservice Österreich und des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz wird ein Migrationshintergrund aus den Registerdaten des Hauptverbands und des Arbeitsmarktservices generiert. Diese Definition weicht von der im Mikrozensus verwendeten ab: Ein Migrationshintergrund liegt dann vor, wenn die versicherte Person a) in den Daten als ausländische Staatsangehörige aufscheint oder b) Versicherungszeiten als ausländische Staatsangehörige hat, denen Versicherungszeiten als österreichische Staatsangehörige folgen und somit eine Einbürgerung angenommen wird. Trifft a) oder b) auf jemand in den Arbeitsmarktdaten zu, gilt diese Person als Migrant/in der ersten Generation (Mig1). MigrantInnen der zweiten Generation (Mig2) haben selbst nur Versicherungszeiten als österreichische Staatsangehörige, waren aber in der Vergangenheit bei jemandem mitversichert auf den a) oder b) zutraf. MigrantInnen der zweiten Generation sind in der Arbeitsmarktstatistik untererfasst, da die Daten zur Mitversicherung erst ab 2007 zur Verfügung stehen. Die in der Arbeitsmarktstatistik erfasste Zahl der Personen mit Migrationshintergrund stellt somit eine Untergrenze dar. Im Vergleich zur Lehrlingsstatistik, wo die Staatsbürgerschaft der Lehrlinge erfasst wird, enthält die AMDB somit mehr Informationen zum Migrationshintergrund von Lehrlingen. Es kann auch nach Herkunftsländern/-ländergruppen ausgewertet werden. Nachfolgend wird zwischen MigrantInnen, die aus anderen EU-Ländern, der Türkei oder Nachfolgestaaten Jugoslawiens (ab-)stammen unterschieden. MigrantInnen mit anderen Herkunftsländern/-regionen als den genannten werden unter der Gruppe „Andere“ zusammengefasst.

Die verschiedenen Datengrundlagen und Definitionen machen deutlich, dass sich einerseits die Zugehörigkeit zu einer Gruppe je nach Abgrenzungs- oder Zuordnungskriterium verschieben kann und andererseits mit diesen Definitionen Realitäten sowie Rollen und Identitäten konstruiert werden können. Die individuell erlebte Zugehörigkeit und Identität kann verschiedene Formen annehmen und von der statistischen Einordnung abweichen. (vgl. auch Biffi & Skrivaneck 2011, 6)

¹⁰ E-Mail-Auskunft, BMUKK, 01.2014.

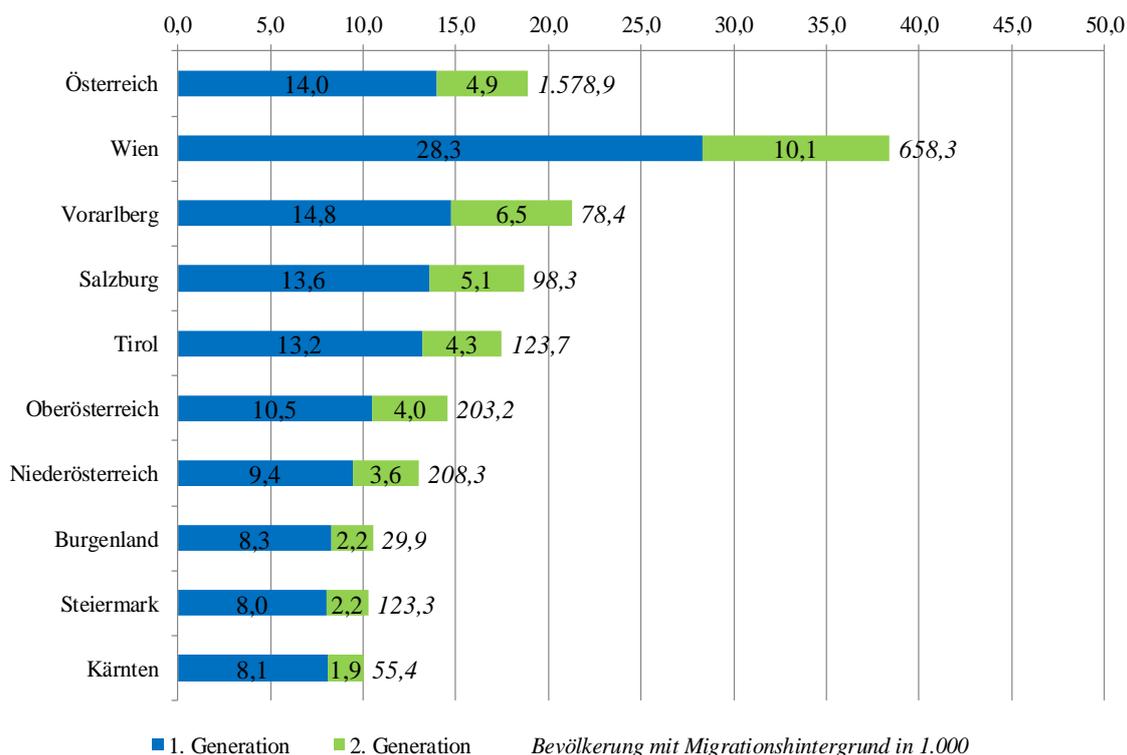
4 Jugendliche mit Migrationshintergrund in Österreich

Zur Charakterisierung der Lehrlinge mit Migrationshintergrund und der Strukturen am Lehrlingsarbeitsmarkt ist es auch wichtig, die Bezugsgrößen und allgemeinen Strukturen der Bevölkerung und Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu kennen. Dafür stellt das nachfolgende Unterkapitel die Struktur der Migrationsbevölkerung in den österreichischen Bundesländern im Überblick dar.

4.1 Bevölkerung mit Migrationshintergrund

Die meisten Migranten und Migrantinnen leben in den Bundesländern Wien, Niederösterreich und Oberösterreich. Wien hat auch den höchsten Anteil von Personen mit Migrationshintergrund in der Bevölkerung. Gemäß Mikrozensus-Daten waren im Jahresdurchschnitt 2012 39,4 % der Wiener Bevölkerung entweder selbst im Ausland geboren (1. Generation) oder hatten Eltern, die beide im Ausland geboren worden waren (2. Generation). Im Österreich-Durchschnitt lag der Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund bei 18,9 %. Anders als bei der Zahl der Migranten und Migrantinnen hat Vorarlberg mit 21,3 % den zweit- und Salzburg mit 18,7 % den dritthöchsten MigrantInnen-Anteil in der Bevölkerung. Oberösterreich nimmt beim MigrantInnenanteil die fünfte und Niederösterreich die sechste Stelle ein. (vgl. Abbildung 3)

Abbildung 3: Bevölkerung mit Migrationshintergrund im Bundesländervergleich, Jahresdurchschnitt 2012, Bevölkerung mit Migrationshintergrund in 1.000 und ihre Anteile in %



Quelle: Statistik Austria (Mikrozensus), eigene Darstellung.

Bei den jüngeren MigrantInnen zählen schon wesentlich mehr zur zweiten Generation, insbesondere die unter 15-jährigen. Von ihnen hatten 2012 21,1 % einen Migrationshintergrund und 80 % unter ihnen waren in Österreich geboren. Bei den 15-29-jährigen lag der MigrantInnenanteil bei 20,8 %, jede/r Dritte unter ihnen war in Österreich geboren. Dahingegen zählten bei den MigrantInnen der

anderen Altersgruppen nur 10,9 % (30-44 Jahre), 7,5 % (45-59 Jahre) bzw. 12,2 % (60 und älter) zur zweiten Generation.¹¹

Zur Charakterisierung der Jugendlichen im typischen Ausbildungsalter von 15 bis 19 Jahren mit Migrationshintergrund werden nachfolgend das Geburtsland und die Staatsangehörigkeit aus der Bevölkerungsstatistik sowie die Umgangssprache und Staatsangehörigkeit aus der Schulstatistik herangezogen. Detailliertere Mikrozensus-Daten auf Bundesländerebene stehen aufgrund zu kleiner Stichproben nicht zur Verfügung.

4.2 Struktur der Jugendlichen mit Migrationshintergrund

2012 waren 484.000 Jugendliche in Österreich im Alter von 15-19 Jahren. Knapp 44.000 von ihnen waren im Ausland geboren, 50.000 hatten eine ausländische Staatsbürgerschaft. Die größere Zahl von Jugendlichen mit ausländischer Staatsbürgerschaft als mit ausländischem Geburtsland bei den 15-19jährigen zeigt den größeren Anteil der zweiten Generation. In der Gesamtbevölkerung gibt es mehr im Ausland geborene Personen als mit ausländischer Staatsangehörigkeit.

Die Umgangssprache der SchülerInnen ist ein weiterer Indikator für die Größenordnung der Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Zu berücksichtigen ist, dass von der Umgangssprache keine Rückschlüsse auf die Staatsbürgerschaft, Migrationsgeneration oder Deutschkompetenz der Jugendlichen gezogen werden können. Nachstehend wurde näherungsweise die Zahl der 15-19-jährigen SchülerInnen mit nicht deutscher Umgangssprache bzw. mit ausländischer Staatsangehörigkeit berechnet und den Daten der Bevölkerungsstatistik gegenübergestellt. (vgl. Tabelle 1)

Die meisten Jugendlichen mit ausländischem Geburtsort, ausländischer Staatsangehörigkeit bzw. SchülerInnen mit nicht deutscher Umgangssprache leben in den – gemessen an der Bevölkerung größten – Bundesländern **Wien**, **Oberösterreich** und **Niederösterreich**. In Relation zur Bevölkerung haben neben **Wien** aber **Vorarlberg** und **Salzburg** bei diesen Kennzahlen die höchsten Anteile. **Wien** nimmt bei allen drei Kennzahlen den ersten Platz ein. 20,2 % der Wiener Bevölkerung im Alter von 15 bis 19 Jahren wurden im Ausland geboren, 21 % haben eine ausländische Staatsangehörigkeit und 34,8 % haben gemäß Schulstatistik eine nicht deutsche Umgangssprache. In **Vorarlberg** sind 8,5 % der 15-19-jährigen Bevölkerung im Ausland geboren, 9,3 % sind ausländische Staatsangehörige und 12,8 % der SchülerInnen haben eine nicht deutsche Umgangssprache. **Salzburg** nimmt mit einem AusländerInnen-Anteil von 12,1 % den zweiten Platz ein. Bei den im Ausland Geborenen (7,6 %) und SchülerInnen mit nicht deutscher Umgangssprache (12,1 %) steht Salzburg an dritter Stelle hinter Vorarlberg.

Bei der Bevölkerung mit Migrationshintergrund steht Oberösterreich unter den österreichischen Bundesländern an fünfter Stelle. Auch bei den Jugendlichen liegt **Oberösterreich** im mittleren Bereich – 2012 waren 6,8 % im Ausland geboren, 8,2 % ausländische Staatsangehörige und 10,1 % hatten eine nicht deutsche Umgangssprache. Neben Oberösterreich haben auch **Tirol** und die **Steiermark** bei der jugendlichen Bevölkerung mit Migrationshintergrund mittlere Anteile, wobei die **Steiermark** bei den SchülerInnen eher zu den Bundesländern mit einem niedrigen Anteil von Jugendlichen mit anderen Umgangssprachen zu zählen ist. Die niedrigsten MigrantInnenanteile unter den Jugendlichen haben Niederösterreich, Kärnten und das Burgenland. (vgl. Tabelle 1) Eine Ausnahme bildet der Anteil der SchülerInnen mit nicht deutscher Umgangssprache im Burgenland, wo der Anteil

¹¹ Daten am 2.10.2013 abgerufen von: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung_nach_migrationshintergrund/index.html, eigene Berechnungen.

im Schuljahr 2012/13 bei 11 % lag. Dieser im Vergleich zu den anderen Kennzahlen hohe Anteil hängt vermutlich mit den im Burgenland ansässigen Volksgruppen der Burgenland-Kroaten und Ungarn zusammen.¹²

Tabelle 1: Bevölkerung im Alter von 15-19 Jahren im Jahresdurchschnitt 2012 nach Geburtsland, Staatsangehörigkeit und Bundesland sowie SchülerInnen an weiterführenden Schulen* nach Umgangssprache und Bundesland im Schuljahr 2012/13

	Bevölkerung im Alter von 15-19 Jahren					SchülerInnen im Alter von ~ 15-19 Jahren*		
	Insgesamt	mit ausl. Geburtsland		mit ausl. Staatsangehörigkeit		Insgesamt	mit nicht deutscher Umgangssprache	
Bundesland	absolut	absolut	in %	absolut	in %	absolut	absolut	in %
Burgenland	15.037	903	6,0	931	6,2	13.900	1.531	11,0
Kärnten	32.003	1.714	5,4	2.386	7,5	31.504	2.517	8,0
Niederösterreich	95.148	5.344	5,6	6.544	6,9	74.618	6.612	8,9
Oberösterreich	88.105	6.004	6,8	7.227	8,2	82.548	8.344	10,1
Salzburg	31.813	2.422	7,6	3.855	12,1	33.471	4.061	12,1
Steiermark	67.723	4.765	7,0	5.136	7,6	60.987	5.442	8,9
Tirol	43.685	3.080	7,1	3.433	7,9	40.825	3.766	9,2
Vorarlberg	24.161	2.045	8,5	2.259	9,3	21.185	2.704	12,8
Wien	86.736	17.558	20,2	18.180	21,0	87.591	30.451	34,8
Österreich	484.411	43.835	9,0	49.951	10,3	446.629	65.428	14,6

* Anmerkung: Näherungswert für die SchülerInnen im Alter von 15-19 Jahren. Entspricht der Summe der SchülerInnen an Polytechnischen Schulen, Berufsschulen, berufsbildenden mittlere Schulen, sonstigen berufsbildenden (Statut-)Schulen, berufsbildenden höheren Schulen, AHS-Oberstufe, lehrerbildenden mittleren und höheren Schulen. **Nicht enthalten** sind SchülerInnen der 9. Schulstufe an Sonderschulen, SchülerInnen an Neuen Mittelschulen/Hauptschulen/AHS-Unterstufe, die bereits 15 Jahre sind, SchülerInnen an sonstigen allgemeinbildenden (Statut-)Schulen (Daten nicht getrennt nach Unter-/Oberstufe verfügbar) sowie an Schulen und Akademien im Gesundheitswesen (keine Daten zur Umgangssprache verfügbar).

Quelle: St.At./Bevölkerungsstatistik, Schulstatistik. Eigene Berechnungen und Darstellung.

Neben den unterschiedlichen regionalen Größenordnungen in der Bevölkerung ist zu berücksichtigen, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund – wie die Gruppe der MigrantInnen in Österreich ganz allgemein – eine heterogene Gruppe sind, die sich in der Migrationsgeneration, den individuellen und/oder familiären Migrationsgründen und Herkunftsregionen unterscheidet. Jugendliche mit Migrationshintergrund im Lehrlingsalter können etwa Nachkommen der Gastarbeitergeneration der 1960er und 70er Jahre sein, im Rahmen der EU-Mobilität (mit ihren Familien) gekommen sein, als Flüchtlinge aus verschiedenen Krisenregionen der Welt gekommen sein oder in einer Familie mit Fluchtgeschichte aufgewachsen sein, speziell für eine Ausbildung als Lehrling nach Österreich gekommen sein, etc.

¹² http://www.schulpartner.info/wp-content/myuploads/2009/06/proto_fremdsprachenlernen_burgenland.pdf (Zugriff: 10.3.2014) Zur Größe der autochthonen österreichischen Volksgruppen gibt es keine aktuellen Zahlen, die letzten wurden in der Volkszählung 2001 erhoben. Demnach wurden in Österreich 19.000 Personen der burgenländisch-kroatischen, 26.000 der ungarischen und 18.000 der slowenischen Volksgruppe gezählt. (vgl. Statistik Austria 2013, 17) Im Vergleich zum Burgenland dürfte aufgrund dieser unterschiedlichen Größenordnungen, eines insgesamt niedrigen MigrantInnenanteils in Kärnten sowie einer im Vergleich zum Burgenland deutlich größeren Bevölkerung die slowenische Volksgruppe in Kärnten in geringerem Ausmaß zum Anteil der SchülerInnen mit nicht deutscher Umgangssprache beitragen.

5 Strukturen am Lehrlingsarbeitsmarkt

Die Analyse der Strukturen am Lehrlingsarbeitsmarkt basiert auf Daten der Schulstatistik, der Lehrlingsstatistik und Datenauswertungen der Arbeitsmarktdatenbank (Daten des Hauptverbands der österreichischen Sozialversicherungsträger und des Arbeitsmarktservice). Diese Herangehensweise wurde gewählt, um ein möglichst differenziertes Bild zu erhalten. Die Arbeitsmarktdaten enthalten eine generierte Variable „Migrationshintergrund“, die nach Herkunft(sregionen) ausgewertet werden kann. In der Schulstatistik wird die Staatsangehörigkeit und Umgangssprache der SchülerInnen erhoben, in der Lehrlingsstatistik die Staatsangehörigkeit.¹³ Wie in Kapitel 3 ausgeführt wurde, unterscheiden sich die Daten allerdings nach dem zugrundeliegenden Zweck der erhobenen Statistiken. In der Schulstatistik wird das Schuljahr betrachtet, in der Lehrlingsstatistik gilt jeweils der 31. Dezember als Stichtag. In den Arbeitsmarktdaten werden Beschäftigungsverhältnisse gezählt. Die Daten wurden für 2012 ausgewertet und stellen den 12-Monats-Jahresdurchschnitt dar. In der Lehrlingsstatistik der Wirtschaftskammer wird die „Kopfzahl“ der Lehrlinge zum Stichtag ausgewiesen. In der Schulstatistik kann ein Lehrling innerhalb eines Schuljahres mehrfach gezählt werden, wenn die Berufsschule lehrgangsmäßig organisiert ist und beispielweise der Lehrling im Herbst 2012 den ersten Lehrgang (10. Schulstufe) besucht hat und im Frühjahr 2013 den zweiten Lehrgang (11. Schulstufe). In der Lehrlingsstatistik wurde er/sie dann nur einmal gezählt, in der Schulstatistik dahingegen zwei Mal. Insgesamt handelt es sich hierbei jeweils um ca. 5.000-7.000 solcher Fälle. (vgl. Statistik Austria 2014, 28) Bei der Schulstatistik ist desweiteren zu berücksichtigen, dass sich die Daten auf den Standort der Bildungseinrichtung beziehen. Es kann vorkommen, dass ein Lehrling die Berufsschule in einem anderen Bundesland besucht, weil es etwa im Bundesland seiner/ihrer Lehrstelle die entsprechende Berufsschule nicht gibt.

Insgesamt besuchten im Schuljahr 2011/12 134.228 Jugendliche eine Berufsschule, davon waren 87.855 männlich und 46.427 weiblich, das entspricht einem Frauenanteil von 34,6 %. Zwischen den Jugendlichen unterschiedlicher Umgangssprachen bestehen im Geschlechtermuster marginale Unterschiede. Bei den Jugendlichen mit deutscher Umgangssprache betrug der Frauenanteil 34,5 %, bei den türkischsprachigen 34,7 % und bei den Jugendlichen mit bosnischer/kroatischer/serbischer (BKS) Umgangssprache 35,3 %. Bei den Jugendlichen mit anderen Umgangssprachen als den genannten lag der Anteil bei 36,4 %. (Quelle: Statistik Austria/Sonderauswertung Schulstatistik, eigene Berechnungen) Die duale Ausbildung hat in Österreich regional einen unterschiedlichen Stellenwert. Als Ausbildungsweg hat die Lehre die größte Bedeutung in Oberösterreich und Vorarlberg, wo mehr als zwei Fünftel der SchülerInnen der 10. Schulstufe eine Lehre absolvieren. Den geringsten Stellenwert verzeichnet sie im Burgenland, wo nur gut ein Fünftel der SchülerInnen der 10. Schulstufe in eine Berufsschule geht. Im Österreich-Durchschnitt besuchten 36,2 % der SchülerInnen der 10. Schulstufe eine Berufsschule. Kärnten, die Steiermark, Salzburg und Tirol liegen mit Anteilen zwischen 36,3 % und 37,6 % beim österreichischen Durchschnitt. Etwas niedrigere Anteile weisen Wien und Niederösterreich mit 31,9 % bzw. 33 % auf. Tabelle 2 illustriert diesen unterschiedlichen Stellenwert der dualen Ausbildung zwischen den Bundesländern und macht durch die Differenzierung nach Umgangssprache weiters deutlich, dass der Stellenwert auch zwischen SchülerInnen mit deutscher bzw. nicht deutscher Umgangssprache in den einzelnen Bundesländern variieren kann.

¹³ Zu den Definitionen und ihren Einschränkungen vgl. Kapitel 3.1.1.

5.1 Lehrlinge mit Migrationshintergrund im regionalen Vergleich

Im österreichischen Durchschnitt unterscheiden sich die Anteile der SchülerInnen mit nicht deutscher Umgangssprache, die in der 10. Schulstufe eine Berufsschule besuchen, eher wenig von den SchülerInnen mit deutscher Umgangssprache. Von den SchülerInnen mit nicht deutscher Umgangssprache besuchten 2012 33,9 % eine Berufsschule gegenüber 36,6 % der SchülerInnen mit deutscher Umgangssprache. In einigen Bundesländern sind die Unterschiede dahingegen erheblich. In Wien, Tirol und Salzburg besuchen anteilmäßig mehr SchülerInnen mit nicht deutscher Umgangssprache in der 10. Schulstufe eine Berufsschule. In Wien ist der Abstand am größten, in Tirol und Salzburg sind die Unterschiede eher gering. In allen anderen Bundesländern ist der Berufsschulanteil bei den SchülerInnen mit deutscher Umgangssprache größer als bei den SchülerInnen mit nicht deutscher Umgangssprache. In Kärnten und Niederösterreich ist der Abstand besonders ausgeprägt: So absolvieren in Kärnten 38,1 % der SchülerInnen der 10. Schulstufe mit deutscher Umgangssprache eine Lehre, aber nur 14,8 % der SchülerInnen mit nicht deutscher Umgangssprache. In Niederösterreich liegen die Anteile bei 34,4 % gegenüber nur 17,9 %. Kaum ein Unterschied besteht in Oberösterreich (42,7 % gegenüber 40,4 %). Auch in Vorarlberg, dem Burgenland und der Steiermark sind die Unterschiede geringer. (vgl. Tabelle 2)

Die überdurchschnittliche Bedeutung der dualen Ausbildung besteht in **Oberösterreich** und **Vorarlberg** sowohl für die SchülerInnen mit deutscher Umgangssprache als auch für jene mit nicht deutscher Umgangssprache. Ihre Anteile liegen über den jeweiligen österreichischen Durchschnitten. Bei den SchülerInnen mit nicht deutscher Umgangssprache hat die Lehre auch in **Salzburg**, **Tirol** und **Wien** eine größere Bedeutung als im österreichischen Durchschnitt der SchülerInnen mit nicht deutscher Umgangssprache. Bei den SchülerInnen mit deutscher Umgangssprache liegt der Berufsschulanteil in **Salzburg** und **Tirol** im österreichischen Durchschnitt. In **Wien** besuchen unterdurchschnittlich viele SchülerInnen mit deutscher Umgangssprache eine Berufsschule, nämlich 29,5 % gegenüber 36,6 % im Österreich-Durchschnitt. In der **Steiermark** liegen die Anteile der SchülerInnen mit deutscher Umgangssprache im Mittel, die Anteile der SchülerInnen mit nicht deutscher Umgangssprache sind leicht unterdurchschnittlich. Im **Burgenland** hat die Lehre generell eine geringe Bedeutung. Sowohl SchülerInnen mit deutscher Umgangssprache als auch jene mit nicht deutscher Umgangssprache haben unterdurchschnittliche Anteile an den Berufsschulen, nämlich 23,1 % gegenüber 36,6 % bzw. 19,1 % gegenüber 33,9 %. Dahingegen sind in **Kärnten** und **Niederösterreich** SchülerInnen mit nicht deutscher Umgangssprache unterdurchschnittlich in Berufsschulen vertreten, während die Anteile bei den SchülerInnen deutscher Umgangssprache im österreichischen Durchschnitt liegen. (vgl. Tabelle 2)

Tabelle 2: Bedeutung der Lehrlingsausbildung als Bildungsweg in den Bundesländern, SchülerInnen insgesamt und SchülerInnen der 10. Schulstufe im Schuljahr 2012/13 nach Schultyp und Umgangssprache

Bundesland Kennzahlen	Bgld	Ktn	NÖ	OÖ	Sbg	Stmk	T	Vbg	W	Ö	Ö ohne W.
SchülerInnen im Schuljahr 2012/13											
insgesamt	35.270	75.544	207.301	205.791	80.537	154.379	102.123	56.136	225.645	1.142.726	917.081
mit nicht dt. US	4.747	7.511	25.219	32.538	13.618	17.937	13.133	11.787	100.057	226.547	126.490
an BS insgesamt	2.384	9.090	19.500	28.614	10.138	18.882	13.536	7.290	21.541	130.975	109.434
mit nicht dt. US	197	322	869	2.255	1.127	974	1.192	678	7.637	15.251	7.614
<i>Anteil der SchülerInnen mit nicht deutscher Umgangssprache</i>											
insgesamt (über alle Schultypen)	13,5	9,9	12,2	15,8	16,9	11,6	12,9	21,0	44,3	19,8	13,8
an Berufsschulen	8,3	3,5	4,5	7,9	11,1	5,2	8,8	9,3	35,5	11,6	7,0
SchülerInnen der 10. Schulstufe* 2012											
mit dt. US	2.783	6.783	15.899	17.816	6.887	13.364	9.367	4.404	14.621	91.924	77.303
mit nicht dt. US	371	582	1.509	2.076	987	1.296	1.062	625	7.875	16.383	8.508
an BS mit dt. US	644	2.584	5.471	7.609	2.532	5.027	3.496	1.944	4.316	33.623	29.307
an BS mit nicht dt. US	71	86	270	838	375	381	430	241	2.854	5.546	2.692
<i>Anteil der SchülerInnen mit nicht deutscher Umgangssprache an ...</i>											
BS	9,9	3,2	4,7	9,9	12,9	7,0	11,0	11,0	39,8	14,2	8,4
BMS	18,7	12,2	16,3	18,6	17,6	15,6	15,2	22,4	57,3	23,3	16,8
BHS	11,6	10,9	11,1	11,1	12,8	9,7	9,2	12,9	32,9	14,4	11,0
AHS-O.+ORG	11,1	10,1	6,8	9,1	8,9	10,0	6,2	9,2	31,7	15,1	8,6
Insgesamt	11,8	7,9	8,7	10,4	12,5	8,8	10,2	12,4	35,0	15,1	9,9
<i>Anteil der SchülerInnen 10. Schulstufe, die ... besuchen nach Umgangssprache und Bundesland</i>											
BS: deutsch	23,1	38,1	34,4	42,7	36,8	37,6	37,3	44,1	29,5	36,6	37,9
BS: nicht deutsch	19,1	14,8	17,9	40,4	38,0	29,4	40,5	38,6	36,2	33,9	31,6
BMS: deutsch	12,9	11,3	14,3	9,3	11,0	8,5	11,6	11,5	5,8	10,2	11,1
BMS: nicht deutsch	22,4	18,4	29,4	18,2	16,3	16,3	18,3	23,4	14,4	17,4	20,3
BHS: deutsch	37,9	28,0	26,8	23,6	26,3	20,7	20,6	22,2	18,2	23,5	24,5
BHS: nicht deutsch	37,2	39,9	35,3	25,4	27,0	23,0	18,4	23,2	16,5	22,2	27,4
AHS-O./ORG: deutsch	20,9	17,8	20,5	16,3	20,8	22,6	16,9	20,0	29,7	20,9	19,2
AHS-O./ORG: nicht deutsch	19,7	23,4	15,6	14,0	14,2	25,8	9,8	14,2	25,6	20,9	16,5

* nicht extra ausgewiesen, aber in Insgesamt enthalten: AHS für Berufstätige, Aufbau- und Aufbaurealgymnasien, sonstige allgemein- bzw. berufsbildende (Statut-)Schulen, lehrerbildende mittlere/höhere Schulen.

Quelle: Schulstatistik. Eigene Berechnungen und Darstellung.

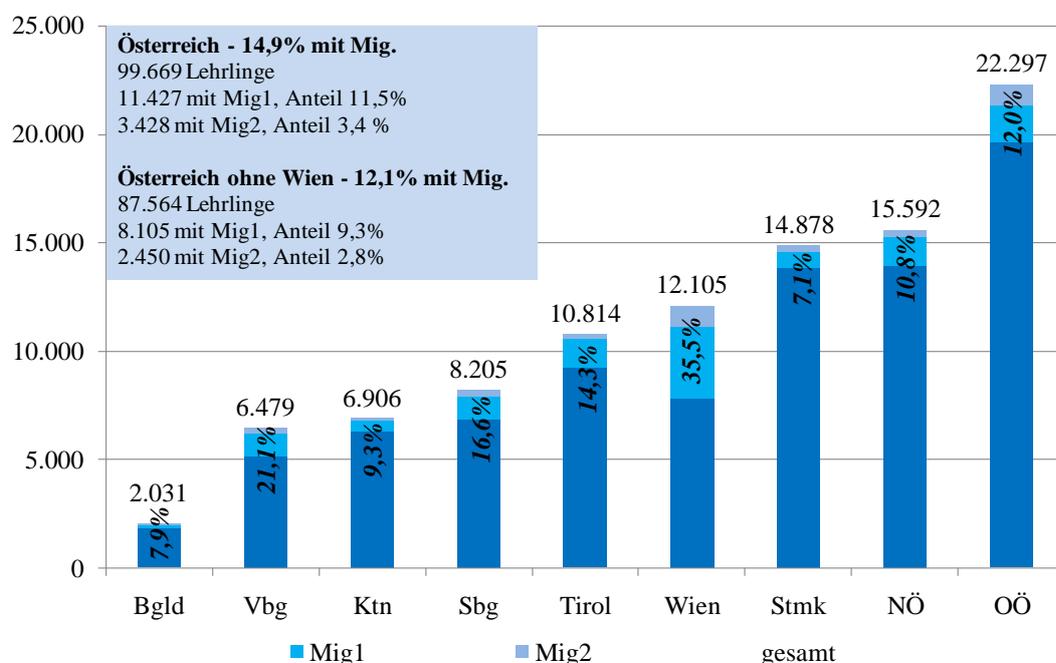
5.2 Lehrlinge mit Migrationshintergrund gemäß Arbeitsmarktstatistik

Wie in Kapitel 3 ausgeführt, können von der Umgangssprache keine Aussagen über die Migrationsgeneration, Staatsbürgerschaft oder Deutschkompetenz von SchülerInnen getroffen werden und es ist davon auszugehen, dass in der Schulstatistik nicht alle Jugendlichen erfasst werden, die neben Deutsch auch andere Umgangssprachen haben. Deshalb sollte die Umgangssprache nur als ein näherungsweise Indikator für einen Migrationshintergrund von SchülerInnen betrachtet werden. Die Arbeitsmarktdatenbank enthält eine generierte Variable für einen „Migrationshintergrund“¹⁴. Im Vergleich zur Schulstatistik zeigen sich regionale Abweichungen in Kärnten, Niederösterreich und Vorarlberg. In diesen Bundesländern ist der MigrantInnenanteil unter den Lehrlingen in den Arbeitsmarktdaten deutlich höher als in der Schulstatistik. (vgl. Tabelle 2) Im österreichischen Durchschnitt waren der Anteil der Lehrlinge mit Migrationshintergrund in den AMDB-Daten mit 14,9 % und der

¹⁴ MigrantIn der ersten Generation: ausländische Staatsangehörigkeit oder in der Vergangenheit Versicherungszeiten als ausländische/r Staatsangehörige/r, vgl. auch Kapitel 3.1.1.

Anteil der BerufsschülerInnen mit nicht deutscher Umgangssprache mit 14,2 % ähnlich hoch. Die Gründe für diese Abweichungen in den drei Bundesländern müssten weiter untersucht werden. Eine unterschiedliche Herkunftsstruktur der Lehrlinge im Vergleich zu den anderen Bundesländern bietet dafür keine Erklärung. (vgl. Abbildung 5) Denn diesbezüglich ähnelt Niederösterreich eher Oberösterreich, Kärnten der Steiermark und Vorarlberg hat eine eigene Struktur, die sich von den anderen Bundesländern unterscheidet, insbesondere der besonders hohe Anteil türkischstämmiger Lehrlinge. Eventuell haben die Abweichungen mit Unterschieden in der Erhebung der Umgangssprache an Berufsschulen im Vergleich zu den anderen Bundesländern zu tun. Dieser Frage müsste allerdings eigens nachgegangen werden. Eine andere Hypothese, die einer Prüfung bedürfte, wäre die Überlegung, dass in diesen Bundesländern vor allem Jugendliche mit Migrationshintergrund eine Lehre absolvieren bzw. Zugang zur dualen Ausbildung finden, deren „erste“ Umgangssprache im Alltag Deutsch ist. Kärnten hat einen höheren Anteil von Lehrlingen aus EU-14-Staaten, der Großteil stammt dabei aus Deutschland. Diese Struktur könnte einen Teil des Unterschieds zwischen den Arbeitsmarktdaten und der Schulstatistik ausmachen.

Abbildung 4: Zahl der Lehrlinge im Alter von 15-19 Jahren in den Bundesländern nach Migrationshintergrund* und MigrantInnen-Anteil in %, Jahresdurchschnitt 2012



Anmerkung: Lehrlinge mit dem AMDB-Erwerbsstatus „Lehre“ und „geförderte Lehre“.

* „Mig1“ gemäß AMDB: ausländische Staatsbürgerschaft oder Einbürgerung; „Mig2“ gemäß AMDB: Ehemals mitversichert bei Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft oder die eingebürgert wurden.

Mig2 wird in der Arbeitsmarktdatenbank untererfasst, die MigrantInnen-Anteile stellen daher Untergrenzen dar.

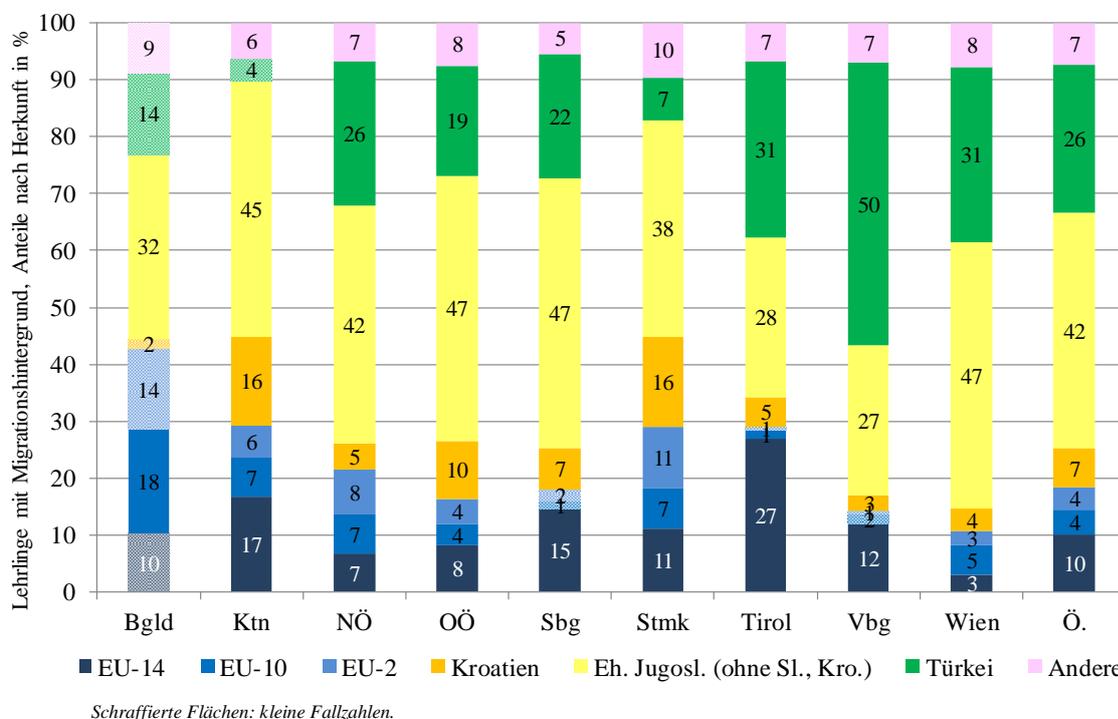
Quelle: AMDB, eigene Auswertungen und Darstellung (DUK_Tab2, Abfrage am: 1.10.2013).

Bei den Lehrlingen mit Migrationshintergrund steht **Wien** zahlen- und anteilmäßig an erster Stelle. Mehr als 4.300 bzw. 35,3 % der Wiener Lehrlinge hatten einen Migrationshintergrund. Neben Wien haben auch **Oberösterreich** mit mehr als 2.700 Jugendlichen sowie **Niederösterreich** mit 1.700 und **Tirol** mit 1.500 Jugendlichen eine größere Anzahl von Lehrlingen mit einem Migrationshintergrund. Bei den relativen Anteilen steht dahingegen **Vorarlberg** mit einem Anteil von 21,1 % an zweiter Stelle, gefolgt von **Salzburg** mit 16,6 % und **Tirol** mit 14,3 %. Im österreichischen Durchschnitt lag der MigrantInnen-Anteil bei 14,9 %. (vgl. Abbildung 4)

5.2.1 Herkunftsstruktur der Lehrlinge mit Migrationshintergrund

Die Bundesländer unterscheiden sich auch in der Herkunftsstruktur der Lehrlinge mit Migrationshintergrund. Österreichweit stammten 2012 mehr als drei Viertel aus Drittstaaten (ab), wobei der Großteil aus den früheren Gastarbeiteranwerbeländern Jugoslawien und Türkei (ab) stammt. Zwischen den Bundesländern besteht eine erhebliche Varianz in der Struktur. Wien und Vorarlberg haben die höchsten Anteile von Lehrlingen aus Drittstaaten. Während die Jugendlichen in Wien dabei mehrheitlich aus Nachfolgestaaten Jugoslawiens kommen, ist in Vorarlberg die Hälfte der Lehrlinge mit Migrationshintergrund türkischstämmig. Während auch in Oberösterreich, Salzburg, der Steiermark, und Kärnten (mehr als) die Hälfte der Lehrlinge mit Migrationshintergrund aus Nachfolgestaaten Jugoslawiens kommt, haben die türkischstämmigen Jugendlichen in keinem anderen Bundesland so hohe Anteile wie in Vorarlberg. Insbesondere in der Steiermark und Kärnten sind nur wenige Lehrlinge türkischstämmig.

Abbildung 5: Herkunftsländer/-gruppen der Lehrlinge mit Migrationshintergrund nach Bundesländern, Jahresdurchschnitt 2012, Anteile in %



Quelle: AMDB, eigene Auswertungen und Darstellung (2013_Lehrlinge_MH.xlsx, D1a, Abfrage am: 19.3.2014).

Diese Strukturen müssen im Zusammenhang mit der regionalen Zuwanderungsgeschichte gesehen werden. So hatte etwa in der Steiermark die GastarbeiterInnenzuwanderung, insbesondere aus der Türkei, eine untergeordnete Bedeutung. Mit den Balkankriegen nahm die Steiermark überdurchschnittlich viele Flüchtlinge auf, sodass der Anteil der von MigrantInnen aus dem ehemaligen Jugoslawien zugenommen hat. (vgl. Biffi, Faustmann, Rössl & Skrivaneck 2012, 23f.) Vorarlberg war dahingegen ein wichtiges Zielbundesland der GastarbeiterInnenzuwanderung, was sich im türkischstämmigen Lehrlingsanteil zeigt. Weitere Besonderheiten bestehen in Tirol, wo mehr als ein Viertel der Lehrlinge mit Migrationshintergrund aus EU-14 Ländern stammten und dabei größtenteils aus Deutschland. Das Burgenland hat die höchsten Anteile bei Jugendlichen aus mittel- und osteuropäischen Ländern (EU-10).

5.3 Vorbildung der SchülerInnen an Berufsschulen im Bundesländervergleich

Die Auswertung der SchülerInnen an Berufsschulen nach ihrer schulischen Herkunft zeigt, dass im Schuljahr 2011/12 knapp jeder sechste Lehrling die Schulpflicht schon vor der neunten Schulstufe erfüllt hatte – aufgrund von Klassenwiederholungen und/oder eines Vorschuljahres. (vgl. Abbildung 6) Nur gut ein Drittel stammte aus dem eigentlich für den Übergang von der Pflichtschule in die duale Ausbildung vorgesehenen Schultyp, den Polytechnischen Schulen. Während in den AHS, BMS und BHS weniger als 10 % der SchülerInnen der 9. Schulstufe einen „Ausbildungswechsel“ vollzogen hatten, stammten in den Berufsschulen mehr als 30 % aus anderen weiterführenden Schultypen. Dieser hohe „Wechsleranteil“ hängt mit dem zweistufigen Zugang in die Berufsbildung zusammen. Die schulische Berufsbildung kann bereits im Pflichtschulalter in der 9. Schulstufe begonnen werden, während für die Lehre die Pflichtschulzeit erfüllt sein muss. Jugendliche können für das 9. Schuljahr auf eine weiterführende Schule ausweichen, anstatt in eine Polytechnische Schule zu gehen. Bock-Schappelwein, Huemer & Pöschl (2006) diskutieren als einen möglichen Grund, dass eventuell bessere Signaleffekte bei der Lehrstellensuche erwartet werden, wenn das neunte Schuljahr in einer weiterführenden Schule absolviert wurde. (vgl. S. 12) Generell erfolgt der Zugang zur Lehre in einer „zweiten Selektionsrunde“, nämlich nachdem sich schon viele Jugendlichen für eine weiterführende Schule entschieden haben und ausgewählt wurden. (vgl. Lassnigg 2013, 315) Unter anderem vor diesem Hintergrund ist dann auch die folgender Kommentar zu bewerten, der im Zuge einer Befragung von Lehrbetrieben in Wien getätigt wurde:

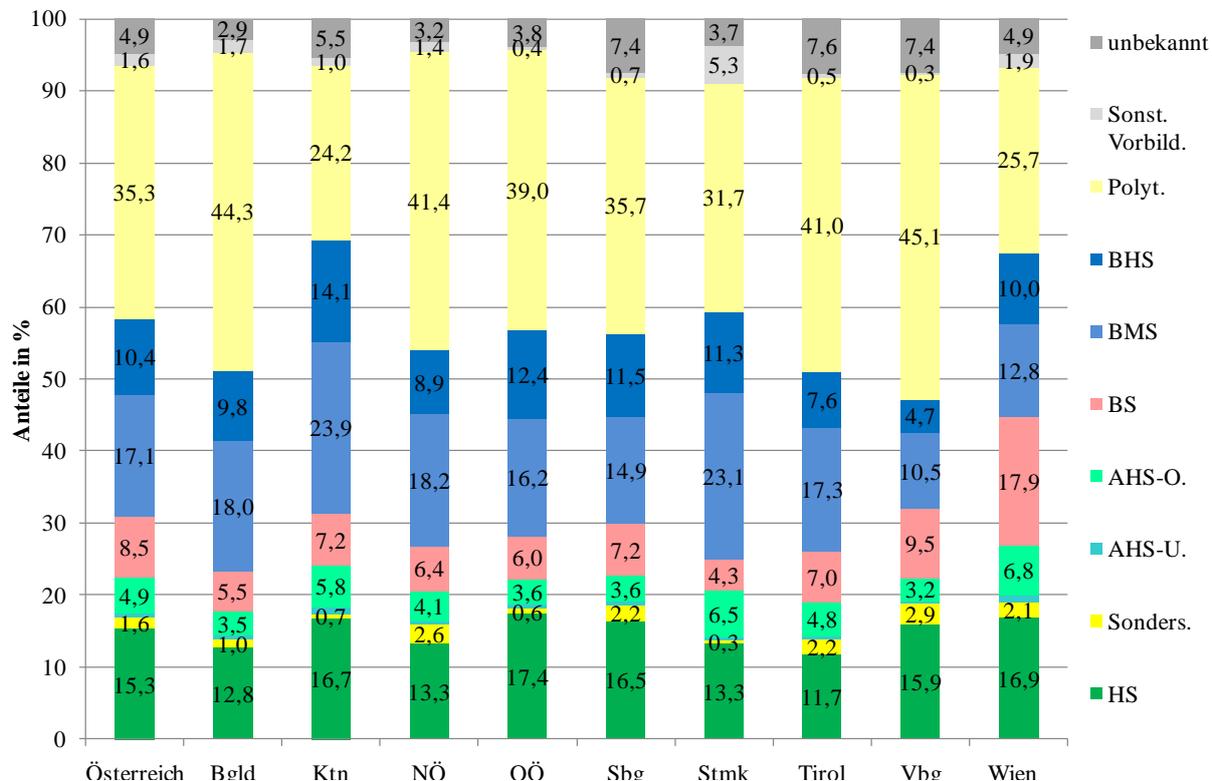
„Die Wertigkeit des Lehrberufes ist zu schlecht. Wenn man in der Schule nichts kann, wird man Lehrling. Es bräuchte mehr Unterstützung von den Eltern“ (zit. in Dornmayr 2010, 90).

17,1 % der Jugendlichen in den ersten Berufsschulklassen hatten 2011/12 von einer BMS in die Lehre gewechselt, 10,4 % stammten von einer BHS und 4,9 % von einer AHS-Oberstufe. In den verfügbaren Bildungsdaten wird nicht zwischen Jugendlichen, die den Lehrberuf gewechselt haben und jenen, die die erste Berufsschulklasse wiederholen müssen, differenziert. 8,5 % waren im Schuljahr 2011/12 schon im Vorjahr in einer Berufsschule gewesen. Demnach ist aber davon auszugehen, dass der Anteil der Jugendlichen mit Ausbildungswechsel in den ersten Berufsschulklassen noch höher ist.

Zwischen den Bundesländern bestehen teils erhebliche Unterschiede in der Vorbildung der SchülerInnen. Kärnten und die Steiermark haben mit einem Anteil von 44,8 % bzw. 46,2 % besonders viele Jugendliche mit einem Ausbildungswechsel (Werte exklusive Berufsschulanteile). In Wien und in Kärnten stammt nur etwa ein Viertel der Jugendlichen aus Polytechnischen Schulen, in Vorarlberg und im Burgenland dahingegen 45,1 % bzw. 44,3 %. In Wien ist der Anteil der Jugendlichen, die die erste Berufsschulklasse wiederholen müssen bzw. den Lehrberuf gewechselt haben, mit 17,9 % besonders hoch. In den anderen Bundesländern liegen die Anteile (deutlich) unter 10 %. In Vorarlberg und Niederösterreich sind die Anteile der SchülerInnen, die aus Sonderschulen stammen am höchsten (2,9 % bzw. 2,6 %). Bei der Interpretation letztgenannter Zahlen ist zu berücksichtigen, dass zwischen den Bundesländern beträchtliche Unterschiede bestehen, inwiefern Kinder und Jugendliche mit „sonderpädagogischen Förderbedarf“ in Integrationsklassen oder in eigenen Sonderschulen/Sonderschulklassen unterrichtet werden. Von den SchülerInnen der achten Schulstufe 2011/12 wurden 2,3 % in Sonderschulen unterrichtet. Die höchsten Anteile haben dabei Vorarlberg mit 4,7 % und Niederösterreich mit 3,6 %, die niedrigsten die Steiermark mit 0,8 % und Oberösterreich mit 1,1 %. In der neunten Schulstufe liegt der Anteil im Österreichschnitt bei 2,2 %, mit den höchsten Anteil-

len in Vorarlberg (3,6 %) und Wien (2,9 %) und den niedrigsten in der Steiermark und Kärnten mit je 0,7 %.¹⁵

Abbildung 6: Vorbildung der Schülerinnen und Schüler in ersten Berufsschulklassen, 2011/12, in %



Anmerkungen:

Vorbildung: Im Schuljahr 2010/11 besuchte schulische Ausbildung; wenn für 2010/11 keine Ausbildung gemeldet wurde, wurde die Ausbildung 2009/10 bzw. 2008/09 herangezogen.

Berufsschule (BS): Hauptsächlich Wiederholungen bzw. Lehrberufswechsel.

Sonstige Vorbildung: Hauptsächlich berufsbildende Schulen mit Organisationsstatut.

Unbekannt: Inkl. Zuzüge aus dem Ausland bzw. vorher. Schulbesuch im Ausland.

Quelle: Statistik Austria/Schulstatistik (DUK/Tabelle 6d), eigene Darstellung.

5.4 Arbeitsmarktpolitisch gestützte Lehrausbildungen

In den letzten zehn Jahren hat die Zahl der Lehrlinge, die eine arbeitsmarktpolitisch gestützte Ausbildung absolviert haben, stark zugenommen. 2013 absolvierte insgesamt ein Achtel der Lehrlinge die Lehre als integrative Berufsausbildung (5,1 %) oder als überbetriebliche Ausbildung (7,6 %). Die Zahl und der Anteil der Lehrlinge in einer integrativen Berufsausbildung (IBA) hat sich seit ihrer Einführung Ende 2003 bis 2013 verfünffacht. Die im Auftrag des AMS überbetrieblich ausgebildeten Lehrlinge werden in der Lehrlingsstatistik seit 2009 separat erfasst. Die dargestellten Gesamtanteile der arbeitsmarktpolitisch gestützten Lehrausbildungen sind daher vor und nach 2009 nicht direkt miteinander vergleichbar. Während bis 2013 die Zahl der Lehrlinge fast wieder auf das Niveau von 2003 gesunken ist, hat die Zahl der ÜBA- und IBA-Lehrlinge im selben Zeitraum weiter zugenommen. Der allgemeine Rückgang spiegelt die Auswirkungen der Wirtschaftskrise auch am Lehrstellenmarkt wider, die allgemein den betrieblichen Personalbedarf reduziert hat und sich auf die Ausbildungsbereitschaft von Betrieben auswirkt. (vgl. Tabelle 3)

¹⁵ Statistik Austria, Schulstatistik http://www.statistik.at/web_de/static/schuelerinnen_und_schueler_im_schuljahr_201112_nach_schulstufen_029642.xlsx (7.10.2013), eigene Berechnungen.

Für Informationen zum Migrationshintergrund der ÜBA-/IBA-Lehrlinge muss auf die Evaluierungen der letzten Jahre zurückgegriffen werden, wobei zu beachten ist, dass dabei unterschiedliche Konzepte von „Migrationshintergrund“ verwendet wurden. In der Schulstatistik wird nicht zwischen BerufsschülerInnen in betrieblicher bzw. überbetrieblicher Lehre oder integrativer Berufsausbildung differenziert.¹⁶ Die erhobenen Daten zum Migrationshintergrund zeigen eine starke Überrepräsentation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der ÜBA bzw. IBA. (vgl. Bergmann et al. 2011; Friedl-Schafferhans & Hausegger 2013; Heckl et al. 2008; Lenger et al. 2010)

Tabelle 3: Lehrlinge in Österreich 2003-2013 und Zahl der Lehrlinge mit arbeitsmarktpolitischer Unterstützung

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Lehrlinge insgesamt	119.040	119.071	122.378	125.961	129.823	131.880	131.676	129.899	128.078	125.228	120.579
<i>Davon:</i>											
IBA ¹⁾	-	1.114	1.940	2.726	3.410	3.920	4.683	5.173	5.507	5.741	6.152
§§29, 30 BAG ²⁾	1.625	1.640	1.926	2.914	2.992	3.647	-	-	-	-	-
Überbetriebl. Lehrausbildung ³⁾	-	-	-	-	-	-	7.420	9.462	9.488	9.521	9.178
Anteil:											
IBA		0,9	1,6	2,2	2,6	3,0	3,6	4,0	4,3	4,6	5,1
§29, §30 BAG	1,4	1,4	1,6	2,3	2,3	2,8	-	-	-	-	-
Überbetriebl. Lehrausbildung	-	-	-	-	-	-	5,6	7,3	7,4	7,6	7,6
Gesamtanteil	1,4	2,3	3,2	4,5	4,9	5,7	9,2	11,3	11,7	12,2	12,7

1) Integrative Berufsausbildung. 2) In Anstalten nach dem Jugendgerichtsgesetz und in Fürsorgeerziehungsheimen nach dem Jugendwohlfahrtsgesetz sowie in selbständigen Ausbildungseinrichtungen zurückgelegte Zeiten. 3) Nach einer neuen Regelung im BAG

Quelle: WKO/Lehrlingsstatistik (Stichtag jeweils: 31.12.). Eigene Darstellung.

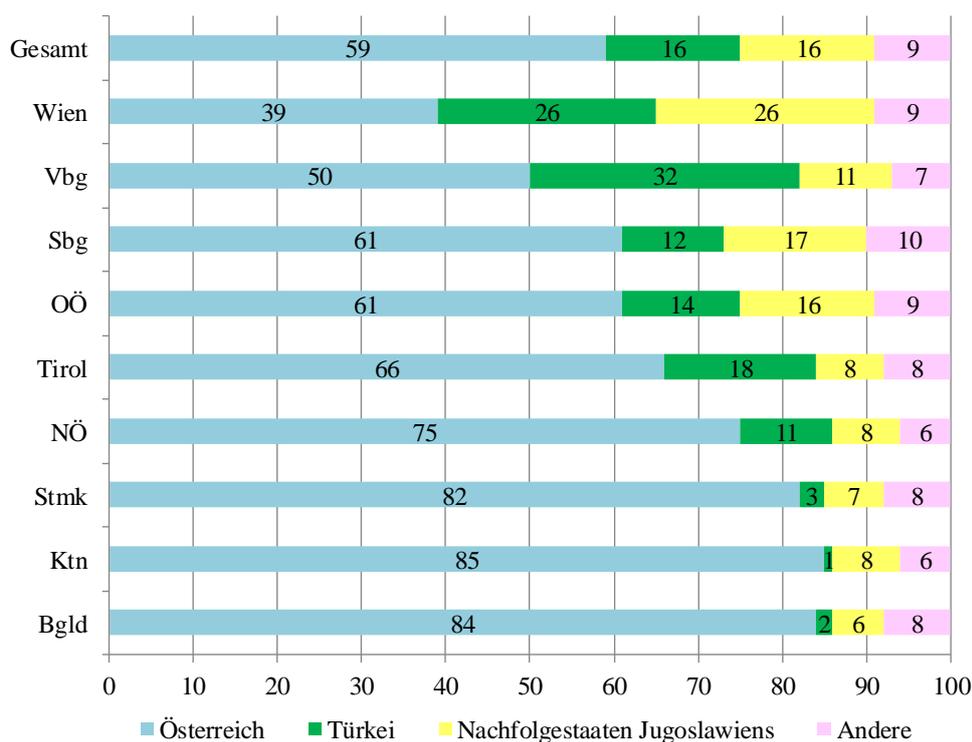
5.4.1 ÜBA

In den ÜBA-Jahrgängen 2008-2010 hatten im Österreich-Schnitt von den TeilnehmerInnen des ÜBA 1-Modells 49 % einen Migrationshintergrund¹⁷. 19 % der TeilnehmerInnen waren türkischstämmig, 20 % stammten aus Ländern des früheren Jugoslawien ab und 10 % stammten aus anderen Ländern ab. Umgerechnet auf die Gruppe der ÜBA-Lehrlinge mit Migrationshintergrund waren somit jeweils ca. 40 % aus Nachfolgestaaten Jugoslawiens und der Türkei sowie 20 % aus anderen Ländern. Beim ÜBA 2-Modell, das in diesem Zeitraum in Wien noch nicht angeboten wurde, hatten 27 % einen Migrationshintergrund. 11 % der TeilnehmerInnen stammten aus der Türkei, 9 % aus Ländern des früheren Jugoslawien und 7 % aus anderen Ländern ab. (vgl. Bergmann et al. 2011, 35) Von den im Februar 2011 in Wien in eine ÜBA eingetretenen 770 Jugendlichen hatten 70 % einen Migrationshintergrund gemäß Definition der Arbeitsmarktstatistik. Zwischen der ÜBA 1 und ÜBA 2 wurden keine Unterschiede festgestellt. 55 % hatten eine ausländische Staatsbürgerschaft oder waren eingebürgert worden, 15 % waren bei jemandem mitversichert gewesen, der ausländische/r Staatsbürger/in war oder eingebürgert worden war. Jugendliche, die aus einem anderen EU-Staat (ab-)stammen, sind vergleichsweise selten in einer ÜBA/IBA. (Friedl-Schafferhans & Hausegger, S. 30f., 47)

¹⁶ E-Mail-Auskunft von Statistik Austria, 14.10.2013.

¹⁷ Definition der Arbeitsmarktstatistik, d.h. ausländische Staatsbürgerschaft oder Einbürgerung (Mig1) oder Mitversicherungszeiten bei jemandem mit „Mig1“.

Abbildung 7: TeilnehmerInnenstruktur nach Migrationshintergrund und Bundesländern, ÜBA-/IBA-Jahrgänge 2008-2010



Quelle: Bergmann et al. 2011, 37.

Bei der Evaluierung der Jahrgänge 2008-2010 wurde in der regionalen Darstellung nicht zwischen den ÜBA und IBA-Lehrlingen differenziert. In der zusammengefassten Darstellung hatte Wien mit 61 % den höchsten Anteil von TeilnehmerInnen mit Migrationshintergrund, das Burgenland mit 16 % dahingegen den niedrigsten. Kärnten und die Steiermark hatten ähnlich niedrige Anteile. In Niederösterreich hatte ein Viertel der TeilnehmerInnen einen Migrationshintergrund. In Salzburg, Oberösterreich und Tirol lagen die Anteile bei mehr als einem Drittel.

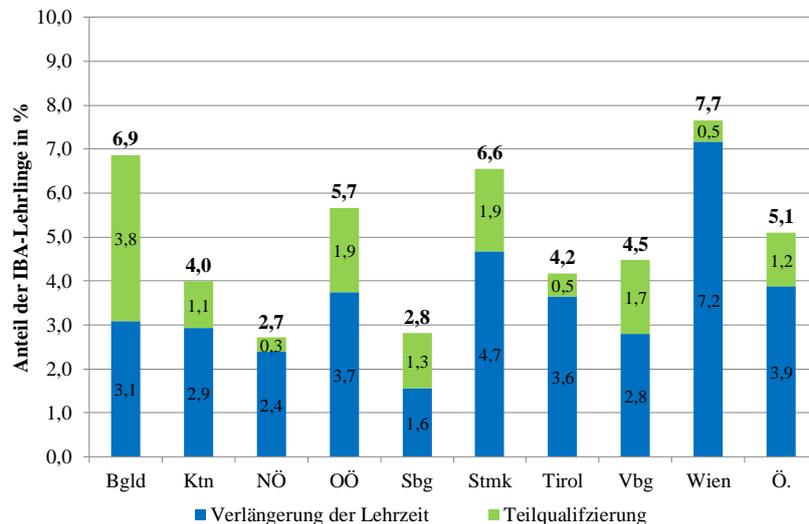
In Vorarlberg hatte die Hälfte der TeilnehmerInnen einen Migrationshintergrund. In den westlichen Bundesländern Vorarlberg und Tirol, aber auch in Niederösterreich, sind türkischstämmige Jugendliche anteilmäßig die größte Gruppe in der ÜBA/IBA. In den anderen Bundesländern, außer Wien, sind Jugendliche aus dem ehemaligen Jugoslawien die größere Gruppe. In Wien sind beide Gruppen gleich bedeutend, je 26 % der TeilnehmerInnen stammten aus der Türkei oder einem Nachfolgestaat des ehemaligen Jugoslawien ab. (vgl. Abbildung 7)

Im Vergleich zur Herkunftsstruktur der Lehrlinge mit Migrationshintergrund deuten die vergleichsweise hohen Anteile von türkischstämmigen Jugendlichen auf strukturelle Probleme hin. Gemäß AMDB-Daten stammten von den Lehrlingen mit Migrationshintergrund 49 % aus Nachfolgestaaten Jugoslawiens (Anteil ohne Slowenien) und 26 % aus der Türkei ab. Bei den ÜBA-Lehrlingen der Jahrgänge 2008-10 waren in der ÜBA-1 jeweils ca. 40 % aus dem früheren Jugoslawien oder der Türkei. Türkische Jugendliche sind demnach besonders stark in einer ÜBA vertreten, während Jugendliche aus den Nachfolgestaaten Jugoslawiens vergleichsweise häufiger eine „reguläre“ Lehre finden. Ein Grund – neben anderen – könnte mit Unterschieden in den Schulleistungen zu tun haben. In Auswertungen der PISA-Ergebnisse nach Herkunftsgruppen schneiden Jugendliche aus dem früheren Jugoslawien tendenziell besser ab als türkischstämmige Jugendliche. (vgl. Biffl & Skrivanek 2011, 22f., OECD 2006, 53) (siehe Kapitel 0 und Abbildung 20)

5.4.2 IBA

Die „Integrative Berufsausbildung (IBA)“ wurde Ende 2003 zur Unterstützung benachteiligter Jugendlicher eingeführt. Der Anteil der Jugendlichen, die eine Lehre im Rahmen einer IBA absolvieren, hat seit ihrer Einführung kontinuierlich zugenommen. Von den Ende 2013 österreichweit 121.000 Lehrlingen absolvierten 5,1 % bzw. mehr als 6.000 eine IBA. Regional ist ihr Stellenwert unterschiedlich. Die höchsten Anteile an IBA-Lehrlingen haben Wien, das Burgenland und die Steiermark. Die niedrigsten Anteile verzeichnen Salzburg und Niederösterreich. In Wien, im Burgenland und auch in der Steiermark hat somit nicht nur die ÜBA sondern auch die IBA einen (relativ) wichtigen Stellenwert. In Salzburg haben beide Maßnahmen vergleichsweise geringe Anteile. In Niederösterreich hat die IBA eine vergleichsweise geringe Verbreitung, während es bei den ÜBA-Anteilen – mit Abstand zu den beiden erstgereihten Wien und Burgenland – an dritter Stelle stellt. Im österreichischen Durchschnitt absolvieren die IBA-Lehrlinge vor allem eine Lehre mit verlängerter Lehrzeit. Im Burgenland, in Salzburg und auch in Vorarlberg haben dahingegen auch Teilqualifizierungen größere Anteile. (vgl. Abbildung 8)

Abbildung 8: Anteil der Lehrlinge in Integrativer Berufsausbildung (Verlängerung der Lehrzeit bzw. Teilqualifizierung) nach Bundesländern



Quelle: WKO/Lehrlingsstatistik (Lehrlinge_Sparten_Bundesländer_1970-2013.xlsx, D3), eigene Berechnungen und Darstellung

Auch in der IBA ist von einer Überrepräsentation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zu sprechen. Von den IBA-Lehrlingen im Zeitraum September 2003 bis September 2007 hatten im österreichischen Durchschnitt 25 % einen Migrationshintergrund¹⁸. Wien verzeichnete auch in diesem Zeitraum den höchsten Anteil mit 64 %, die niedrigsten Anteile hatten die Steiermark und das Burgenland mit 8 % bzw. 9 %. Salzburg, Tirol, Oberösterreich und Vorarlberg lagen etwa im Österreichschnitt (24-27 %). Niederösterreich und Kärnten hatten auch vergleichsweise niedrige Anteile (10-12 %). (vgl. Heckl et al. 2008, 50) Bei den IBA-Jahrgängen 2008/09 und 2009/10 hatten 45 % einen Migrationshintergrund (Definition gemäß Arbeitsmarktstatistik). 18 % der TeilnehmerInnen stammten

¹⁸ Die Anteile sind mit den vorangehend angeführten nicht direkt vergleichbar. Hier wurde der „Migrationshintergrund“ mittels Datenblatt erhoben, wobei nicht angeführt wird, wie „Migrationshintergrund“ definiert wurde. Die Evaluierung umfasste jene Jugendlichen, die von den Berufsausbildungsassistentinnen zwischen September 2003 und 31.12.2005 betreut wurden oder zwischen 1.1.2006 und 30.9.2007 eine IBA begonnen haben. (Heckl et al. 2008, S. 50)

aus der Türkei, 18 % den Nachfolgestaaten Jugoslawiens und 9 % anderen Staaten ab. (vgl. Bergmann et al. 2011, 35)

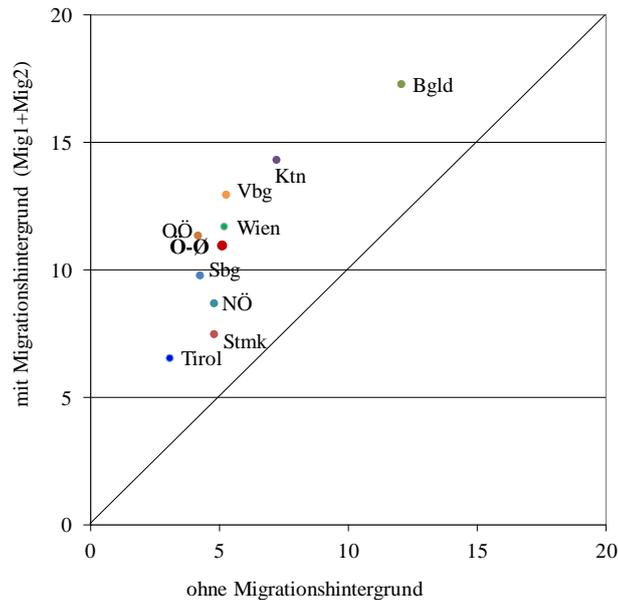
5.4.3 Geförderte Lehrstellen

Die Schwierigkeiten von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zeigen sich auch in ihrer Überrepräsentation bei den geförderten Lehrstellen.¹⁹ Im Jahresdurchschnitt 2012 hatten 6 % der Lehrlinge in Österreich eine geförderte Lehrstelle, bei den Lehrlingen ohne Migrationshintergrund waren es 5,1 %, bei den Lehrlingen mit Migrationshintergrund (Mig1+Mig2) 11 %. Die meisten geförderten Lehrstellen (Anteil gemessen an allen Lehrlingen) gibt es mit Abstand im Burgenland (12,5 %) sowie in Kärnten (7,9 %), Wien (7,5 %) und in Vorarlberg (6,9 %). Sehr wenige geförderte Lehrstellen gibt es in Tirol (3,6 %). In den übrigen Bundesländern, Niederösterreich, Oberösterreich, Salzburg und Steiermark, liegt der Anteil bei 5 %. In allen Bundesländern haben Lehrlinge mit Migrationshintergrund häufiger eine geförderte Lehrstelle inne als Lehrlinge ohne Migrationshintergrund. In Kärnten, Oberösterreich, Salzburg, Tirol, Vorarlberg und Wien ist ihr Anteil etwa doppelt so hoch wie bei den Lehrlingen ohne Migrationshintergrund. Im Burgenland, Niederösterreich und der Steiermark sind die Abstände etwas geringer. (vgl. Abbildung 9a) In allen Bundesländern ist der MigrantInnenanteil in der geförderten Lehre höher. Österreichweit hatten in der geförderten Lehre 27,3 % der Lehrlinge einen Migrationshintergrund gegenüber 14,1 % in der „regulären“ Lehre. Die höchsten Anteile verzeichnet wiederum Wien mit 33,9 % in der regulären Lehre und 55,5 % in der geförderten Lehre. Die niedrigsten Anteile hat die Steiermark mit 6,9 % bzw. 10,7 %. (vgl. Abbildung 9b)

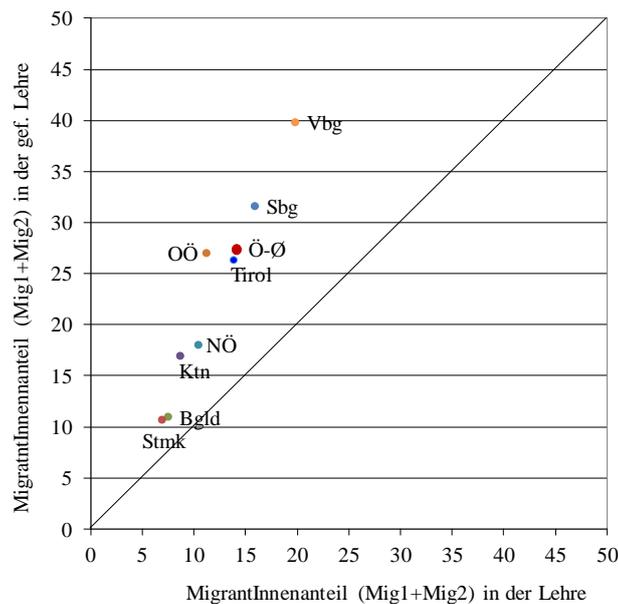
¹⁹ Die Lehrstellenförderung des AMS erhalten Betriebe, die am Arbeitsmarkt benachteiligte Jugendliche, Mädchen in Berufen mit geringem Frauenanteil, TeilnehmerInnen in der Integrativen Berufsausbildung sowie Erwachsene (älter als 19 Jahre) als Lehrling aufnehmen. (vgl. Friedl-Schafferhans & Hausegger 2013, 78) Lehrlinge in der ÜBA sind in diesen Daten nicht enthalten.

Abbildung 9: Lehrlinge im Bundesländervergleich 2012 (Altersgruppe 15-19)

a) Anteil der Lehrlinge mit/ohne Migrationshintergrund, die eine geförderte Lehrstelle haben



b) MigrantInnenanteil in der geförderten Lehre bzw. in der „regulären“ Lehre (Altersgruppe 15-19)



Quelle: AMDB, DUK-Auswertung und -Darstellung.

5.4.4 Beim AMS vorgemerkte Jugendliche

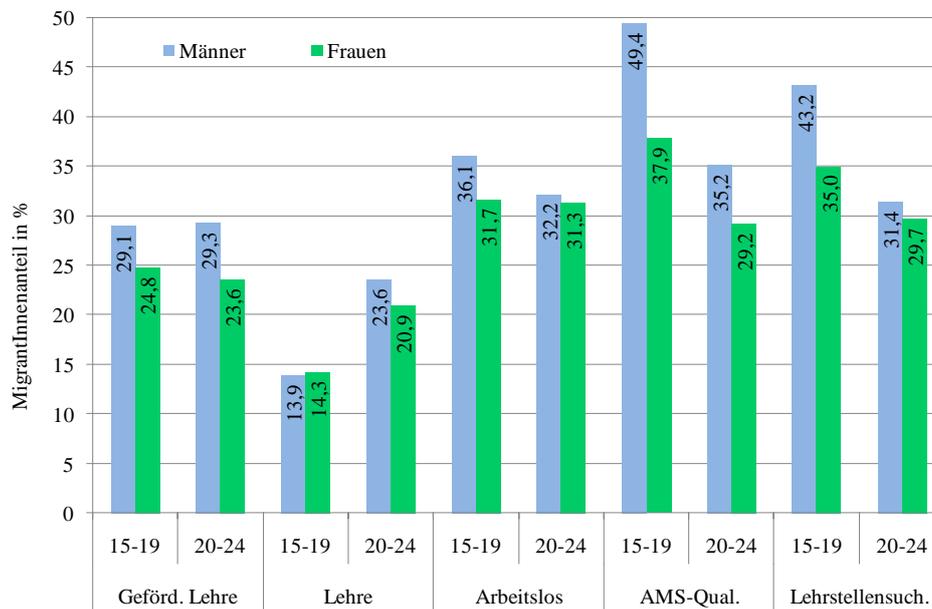
In Abbildung 32 ist der Anteil der Lehrlinge mit Migrationshintergrund den MigrantInnen-Anteilen der beim AMS vorgemerkten Jugendlichen gegenübergestellt. Während Jugendliche mit Migrationshintergrund in der Lehre unterdurchschnittlich vertreten sind, haben Burschen wie Mädchen mit Migrationshintergrund unter den beim AMS vorgemerkten Jugendlichen deutlich höhere Anteile. Das gilt auch für die geförderte Lehre. Jugendliche mit Migrationshintergrund – Burschen wie Mädchen – sind vom Lehrstellenmangel bzw. von den Schwierigkeiten eine Lehrstelle zu finden überproportional betroffen. Österreichweit hatten im Jahr 2012 von 15-19-jährigen, die beim AMS als lehrstellensuchend vorgemerkt waren, 43 % der Burschen den und 35 % der Mädchen einen Migrationshinter-

grund. In der Altersgruppe der 15-19-jährigen ist der MigrantInnen-Anteil bei den jungen Männern vor allem bei den Jugendlichen in einer Qualifizierungsmaßnahme, unter den Lehrstellensuchenden und Arbeitslosen deutlich höher als bei den jungen Frauen. In beiden Altersgruppen besteht dieses Muster bei der geförderte Lehre. Bei den 20-24-jährigen ist auch bei den AMS-Qualifizierungsmaßnahmen der MigrantInnenanteil bei den männlichen TeilnehmerInnen höher.

Im Allgemeinen ist die Lehre ein typisch „männlicher“ Ausbildungsweg, während die weiblichen Jugendlichen mehrheitlich weiterführende Schulen besuchen. Dieses Geschlechtermuster besteht in der Lehre unabhängig vom Migrationshintergrund, wie schon Daten der Schulstatistik nach Umgangssprache zum Ausdruck brachten (vgl. Kapitel 5, S. 34) und die Auswertung der Arbeitsmarktdaten bestätigt. (vgl. Tabelle 9)

Etwa ein Drittel der Lehrlinge ist weiblich. Im Bereich der geförderten Lehre und bei den beim AMS vorgemerkten Jugendlichen ist der Frauenanteil deutlich höher und erreicht teilweise 50 %. Es fällt allerdings auf, dass bei den Jugendlichen mit türkischen bzw. ex-jugoslawischen Hintergrund vor allem bei der geförderten Lehre und den AMS-Qualifizierungen der Frauenanteil niedriger ist als bei den Jugendlichen ohne Migrationshintergrund. Dies dürfte mit zwei Faktoren in Zusammenhang zu bringen sein. Einerseits ist das Geschlechtermuster beim Besuch weiterführender Schultypen und unter den MaturantInnen bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund stärker ausgeprägt. Der Frauenanteil ist noch höher als unter den Jugendlichen ohne Migrationshintergrund.

Abbildung 10: Anteil der Lehrlinge und beim AMS vorgemerkten Jugendlichen (arbeitslos, Qualifizierung, lehrstellensuchend) mit Migrationshintergrund nach Geschlecht und Altersgruppen, Jahresdurchschnitt 2012



Quelle: AMDB, eigene Auswertung und Darstellung.

Weiters sind Burschen mit Migrationshintergrund in stärkerem Ausmaß vom „Sitzen bleiben“ betroffen. (vgl. Biffel & Skrivanek 2011, 14f., 18f.) Somit dürften die niedrigeren Frauenanteile zum einen darauf zurückzuführen sein, dass die jungen Frauen mit Migrationshintergrund in höherem Ausmaß im Schulsystem verbleiben als die jungen Männer mit Migrationshintergrund. Da aber auch an weiterführenden Schulen der MigrantInnen-Anteil sowohl bei den Schülern als auch bei den Schülerinnen (deutlich) niedriger ist als im Pflichtschulbereich und auch Schülerinnen mit Migrationshintergrund öfter vom „Sitzen bleiben“ betroffen sind als Schülerinnen ohne Migrationshintergrund (vgl. Biffel & Skrivanek, 14f., 18f.), deutet die in Tabelle 9 dargestellte Geschlechterverteilung auch darauf-

hin, dass junge Frauen mit Migrationshintergrund in geringerem Ausmaß von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen erreicht werden. (vgl. dazu auch Vogtenhuber, Gottwald & Lassnigg 2010, 87)

Tabelle 4: Frauenanteil unter den Lehrlingen und beim AMS vorgemerkten Jugendlichen nach Altersgruppen und Migrationshintergrund, Jahresdurchschnitt 2012

Altersgruppe Herkunft	Gef. Lehre		Lehre		Arbeitslosigkeit		AMS- Qualifikation		Lehrstellen- suchend	
	15-19	20-24	15-19	20-24	15-19	20-24	15-19	20-24	15-19	20-24
EU insgesamt	39,6	*	33,0	42,4	48,0	45,2	40,0	50,6	39,4	*
Türkei	37,1	*	34,4	34,8	45,5	43,0	38,3	47,5	38,9	*
Eh. Jug. ohne Sl., Kro.	40,5	*	34,7	35,2	44,6	40,1	38,3	43,9	42,4	*
Andere	37,3	*	35,8	39,3	32,1	34,1	30,1	38,3	32,1	*
o. MH	44,1	50,9	33,5	42,1	48,2	42,2	48,4	51,7	47,5	45,1
Jugendliche insg.**										
Weiblich	2.500	400	31.500	4.600	4.200	14.000	6.000	5.200	2.600	200
Männlich	3.400	400	62.200	6.500	4.800	19.400	7.900	5.300	3.200	200

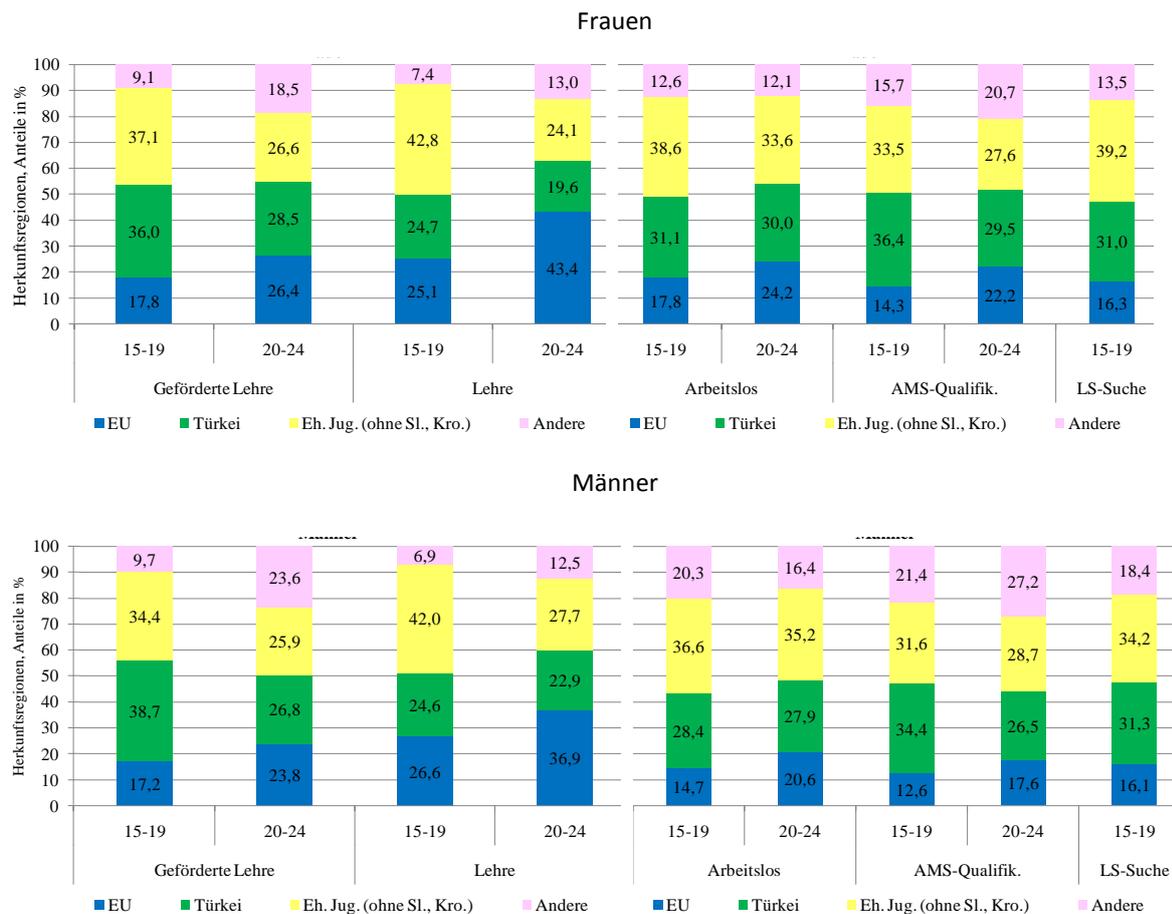
* Aufgrund zu geringer Fallzahlen nicht darstellbar.

** Auf Hundert gerundet.

Quelle: AMDB, eigene Auswertung und Darstellung.

Was den Verbleib im jeweiligen, in Tabelle 9 dargestellten, Erwerbsstatus betrifft, bestehen bei den lehrstellensuchenden und arbeitslosen Jugendlichen nur geringe Abweichungen zwischen den Jugendlichen mit/ohne Migrationshintergrund vom Gesamtdurchschnitt – wobei hier nur die Altersgruppe der 15-19-jährigen im Jahresdurchschnitt 2012 betrachtet wurde. Insgesamt waren 43 % der Jugendlichen bis einen Monat als lehrstellensuchend vorgemerkt, 45 % zwei bis drei Monate und 10 % drei bis sechs Monate. Daraus lassen sich somit keine Aussagen treffen, welche Gruppen von Jugendlichen leichter eine Lehrstelle finden. Die Arbeitslosigkeitsepisoden von den Jugendlichen sind mehrheitlich kurz – 37 % sind bis einen Monat als arbeitslos gemeldet, 47 % zwei bis drei Monate und 15 % drei bis sechs Monate.

Abbildung 11: Lehrlinge und beim AMS vorgemerkte Jugendliche (arbeitslos, Qualifikation, lehrstellensuchend) mit Migrationshintergrund nach Geschlecht und Altersgruppen, Jahresdurchschnitt 2012, Anteile in %



Quelle: AMDB, eigene Auswertung und Darstellung.

Bei den Qualifizierungsmaßnahmen ist die Teilnahmedauer bei den türkischstämmigen Jugendlichen anteilmäßig etwas länger. Im Gesamtdurchschnitt waren von den jungen Frauen 26 % länger als ein Jahr in einer Qualifizierungsmaßnahme, bei den jungen Männern 33 %. Bei den türkischstämmigen Jugendlichen lag der Anteil bei den jungen Frauen bei 31 % und bei den jungen Männern bei 39 %. Jugendliche aus dem EU-Raum haben etwas höhere Anteile unter den kürzeren Maßnahmen (bis drei Monate). Bei den jungen Frauen waren im Gesamtdurchschnitt 58 % bis zu drei Monate in einer Qualifizierungsmaßnahme, bei den jungen Frauen aus dem EU-Raum waren es 63 %, bei den türkischstämmigen 53 % und bei den aus Ländern des früheren Jugoslawien abstammenden Jugendlichen waren es 59 %. Bei den jungen Männern waren im Gesamtdurchschnitt etwas weniger in kurzen Maßnahmen, nämlich 51 %, wobei wiederum der Anteil bei den Jugendlichen aus dem EU-Raum mit 55 % höher war, bei den türkischstämmigen mit 45 % niedriger und der Anteil bei den Jugendlichen aus Ländern des früheren Jugoslawiens mit 48 % etwas unter dem Durchschnitt lag. Die Unterschiede im Geschlechtermuster sowie die durchschnittlich etwas längere Verbleibsdauer von Jugendlichen, die aus der Türkei oder Ländern des früheren Jugoslawien abstammen, hängen vermutlich auch mit der Systematik in den Arbeitsmarktdaten zusammen. Bislang werden Jugendliche in einer überbetrieblichen Lehrausbildung unter der Kategorie „AMS-Qualifikation“ geführt. Da die duale Ausbildung mehrheitlich männliche Jugendliche anspricht und in der ÜBA viele Jugendliche mit Migrationshintergrund vertreten sind, insbesondere aus den früheren Gastarbeiterländern, dürfte sich die beschriebene Struktur unter anderem darauf zurückführen lassen.

Unterschiede zwischen den Herkunftsgruppen bestehen allerdings bei den Anteilen beim jeweils betrachteten Erwerbsstatus. Ausgehend von diesen Auswertungen, finden Jugendliche, die aus dem früheren Jugoslawien stammen, erheblich besser in die betriebliche Lehre Zugang als türkischstämmige Jugendliche. Das gilt für beide Geschlechter gleichermaßen. (vgl. Abbildung 11)

5.5 Altersstruktur

Die Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die eine Lehre absolvieren, unterscheiden sich in der Altersstruktur etwas von ihren Kollegen und Kolleginnen ohne Migrationshintergrund. Sie sind im Durchschnitt etwas älter. Von den Lehrlingen ohne Migrationshintergrund zählten 2012 89,5 % zur Altersgruppe der 15-19-jährigen und 9,8 % zu den 20-24-jährigen. Bei den Jugendlichen mit Migrationshintergrund waren dahingegen 83,1 % zwischen 15 und 19 Jahren und gut 15 % 20 bis 24 Jahre alt.

Während, wie oben schon ausgeführt, bei den 15-19jährigen Lehrlingen, 6 % in einer geförderten Lehre waren, sind bei den 20-24jährigen mit 7,1 % anteilmäßig mehr in einer geförderten Lehre. Allerdings bestehen geringere Unterschiede zwischen Jugendlichen ohne (Anteil 6,8 %) und mit Migrationshintergrund (Anteil 8,3 %). Der MigrantInnenanteil unter den 20-24jährigen Lehrlingen lag bei 22,8 % (gegenüber 14,9 % bei den 15-19jährigen). Bei Lehrlingen im üblichen Ausbildungsalter von 15 bis 19 Jahren ist der MigrantInnenanteil in der geförderten Lehre deutlich höher (27,3 %) als in der regulären Lehre (14,9 %). Bei den älteren Jugendlichen sind die Unterschiede kleiner. Von den 20-24jährigen mit einer geförderten Lehrstelle hatten 26,6 % einen Migrationshintergrund, bei den Lehrlingen ohne Förderung lag der Anteil bei 22,5 %. Die höheren MigrantInnen-Anteile bei den älteren Lehrlinge können u.a. damit zu tun haben, dass Jugendliche ohne Migrationshintergrund die Lehre häufiger im regulären Weg absolvieren, d.h. nach Ende der Pflichtschule folgt der Eintritt in eine weiterführende Schule oder Ausbildung. Jugendliche mit Migrationshintergrund, so wird beobachtet, erreichen Bildungsziele öfter über „verschlungene Wege“ (Hackl & Wenty 2011, 102f.). Wenn die Zahl der Jugendlichen ohne Migrationshintergrund im Alter von 20-24 in der Lehre vergleichsweise kleiner ist, während anteilmäßig mehr Jugendliche mit Migrationshintergrund im nicht mehr typischen Ausbildungsalter von 20-24 eine Lehre machen, steigt im Verhältnis der Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund.

Tabelle 5: Verteilung der Lehrlinge nach Altersgruppen und Migrationshintergrund in %

Alter	MH	Geförderte Lehre			Lehre			Lehrlinge insgesamt		
		MH	o. MH	Gesamt	MH	o. MH	Gesamt	MH	o. MH	Gesamt
15-19		86,4	85,8	86	82,7	89,7	88,6	83,1	89,5	88,5
20-24		12,1	12,5	12,4	15,7	9,6	10,5	15,3	9,8	10,6
25-29		0,9	1,3	1,2	1,1	0,6	0,6	1,1	0,6	0,7
30-34		0,4	0,3	0,3	0,3	0,1	0,1	0,3	0,1	0,1

Quelle: AMDB, eigene Auswertung und Berechnungen.

5.6 Typische Lehrberufe

Wie Analysen für den Nationalen Bildungsbericht 2012 ergaben, gibt es Lehr- und Ausbildungsberufe, zu denen mehrsprachige SchülerInnen keinen bzw. nur schwer Zugang finden.²⁰ In einem Viertel der Lehrberufe sind überhaupt keine mehrsprachigen SchülerInnen vertreten, bei 78 von insgesamt 273

²⁰ Als mehrsprachig gelten hierbei jene SchülerInnen, „die neben der deutschen Sprache in ihrem (familiären) Alltag eine oder mehrere nichtdeutsche Sprache(n) verwenden“ (Herzog-Punzenberger & Schnell 2013, 229).

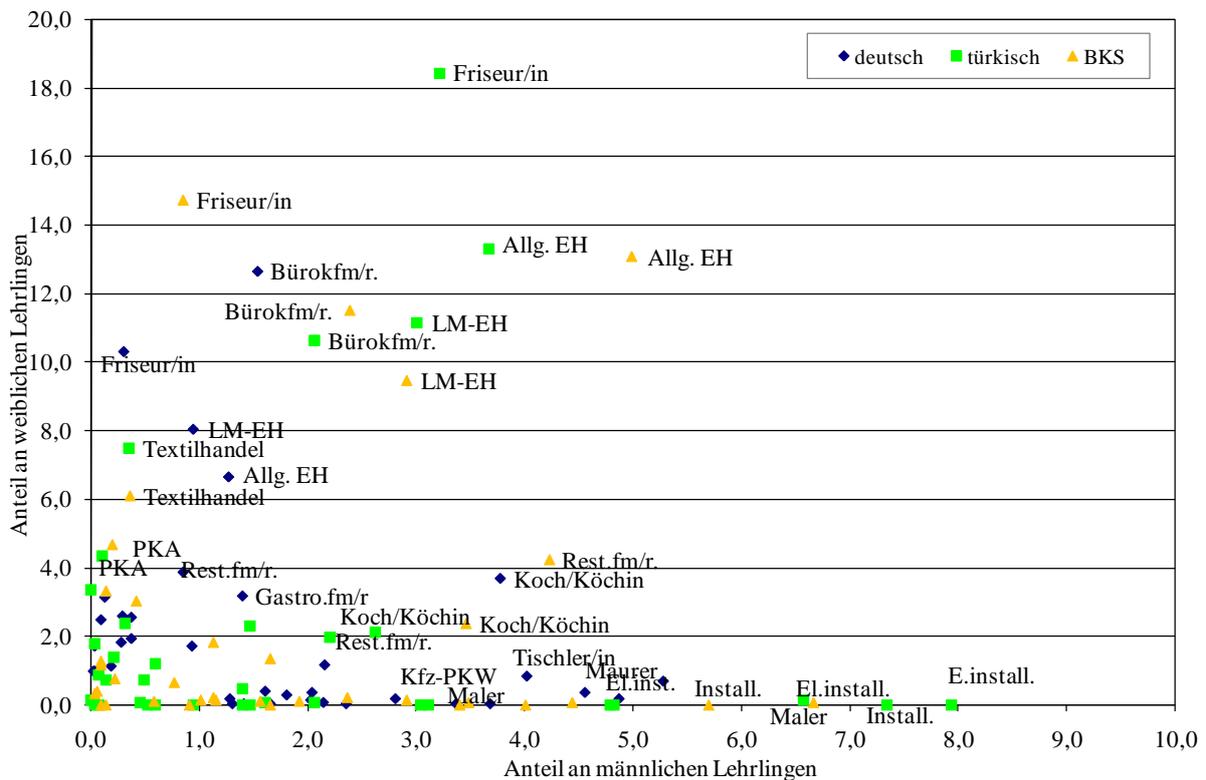
Berufsschultypen liegt ihr Anteil bei weniger als 1 %. (vgl. Herzog-Punzenberger & Schnell 2012, 247). Abbildung 10 zeigt jene Lehrberufe, die insgesamt mehr als 1.000 männliche oder/und insgesamt mehr als 500 weibliche Lehrlinge zählten. Es wird für den jeweiligen Lehrberuf dargestellt, welchen Anteil er unter den weiblichen und männlichen Lehrlingen hat, und zwar differenziert nach den Jugendlichen mit deutscher, türkischer oder BKS Umgangssprache. Bei der Interpretation dieser Auswertungen ist zu berücksichtigen, dass vermutlich die Zahl der Jugendlichen in der Berufsschule mit mehreren Umgangssprachen größer ist als in der Schulstatistik über die Umgangssprache erfasst wird. (vgl. Kapitel 3.1.1) Insgesamt zeigt diese Darstellung einerseits die höhere Konzentration unter den weiblichen Lehrlingen sowie „typische“, teils fast ausschließliche, Frauen- und Männerberufe. Andererseits zeigen sich auch Unterschiede in der anteilmäßigen Bedeutung der zahlenmäßig größten Lehrberufe zwischen den Jugendlichen verschiedener Umgangssprachen.

So umfasste der „Lehrberuf Friseur und Perückenmacher (Stylist)/Friseurin und Perückenmacherin (Stylistin)“ (kurz: Friseur/in) im Schuljahr 2011/12 insgesamt 389 männliche und 5.074 weibliche Lehrlinge. Unter den weiblichen Lehrlingen hatten 10,9 % der Jugendlichen diesen Beruf gewählt, unter den männlichen Lehrlingen 0,4 %. Anteilsmäßig die größte Bedeutung hat der Lehrberuf bei den weiblichen Lehrlingen mit türkischer Umgangssprache, wo die Ausbildung zur Friseurin mit einem Anteil von 18,4 % an erster Stelle steht, gegenüber einem Anteil von 10,3 % bei den deutschsprachigen und 14,7 % bei den BKS sprachigen weiblichen Lehrlingen. Während bei den männlichen Lehrlingen mit deutscher und BKS Umgangssprache der Friseurberuf von geringer Bedeutung ist, mit einem Anteil von 0,4 % bzw. 0,8 % an allen Lehrberufen, hat er für männliche Jugendliche mit türkischer Umgangssprache mit einem Anteil 3,2 % eine gewisse Attraktivität.

Hackl & Wenty (2011) stellen fest, dass die von Burschen geäußerten Berufswünsche „auf die möglichen Ausbildungswege (Lehre, Schule, Studium) durchlässiger sind“ als die Berufswünsche, die von Mädchen genannt werden, wie z.B. der Berufswunsch „Elektrotechniker“ gegenüber „Verkäuferin“. In Folge sind Weiter- und Höherqualifizierungen, so die Autorinnen, für die interviewten jungen Männer leichter und ohne Berufswechsel möglich als für die befragten jungen Frauen. (vgl. S. 109) Beicht et al. (2011) fanden für Deutschland, dass von den Jugendlichen in einer (ersten) vollqualifizierenden Berufsausbildung (Lehre, berufsbildende Schule) jene mit Migrationshintergrund seltener in ihrem Wunschberuf ausgebildet werden (42 % gegenüber 52 % der Jugendlichen ohne Migrationshintergrund). Insbesondere Jugendlichen mit türkisch-arabischer Herkunft gelingt es mit einem Anteil von 30 % vergleichsweise selten. (vgl. S. 189; vgl. auch Kapitel 9)

Die nachfolgenden Abbildungen stellen die „Top 5“-Lehrberufe“ unter den männlichen und weiblichen Lehrlingen differenziert nach Umgangssprache dar.

Abbildung 12: Lehrberufe/-berufsbereiche mit insgesamt mehr als 1.000 männlichen oder (und) insgesamt mehr als 500 weiblichen Lehrlingen: Anteil der Jugendlichen, die einen dieser Lehrberufe ausüben nach Geschlecht und Umgangssprache in %, SchülerInnen an Berufsschulen im Schuljahr 2011/12

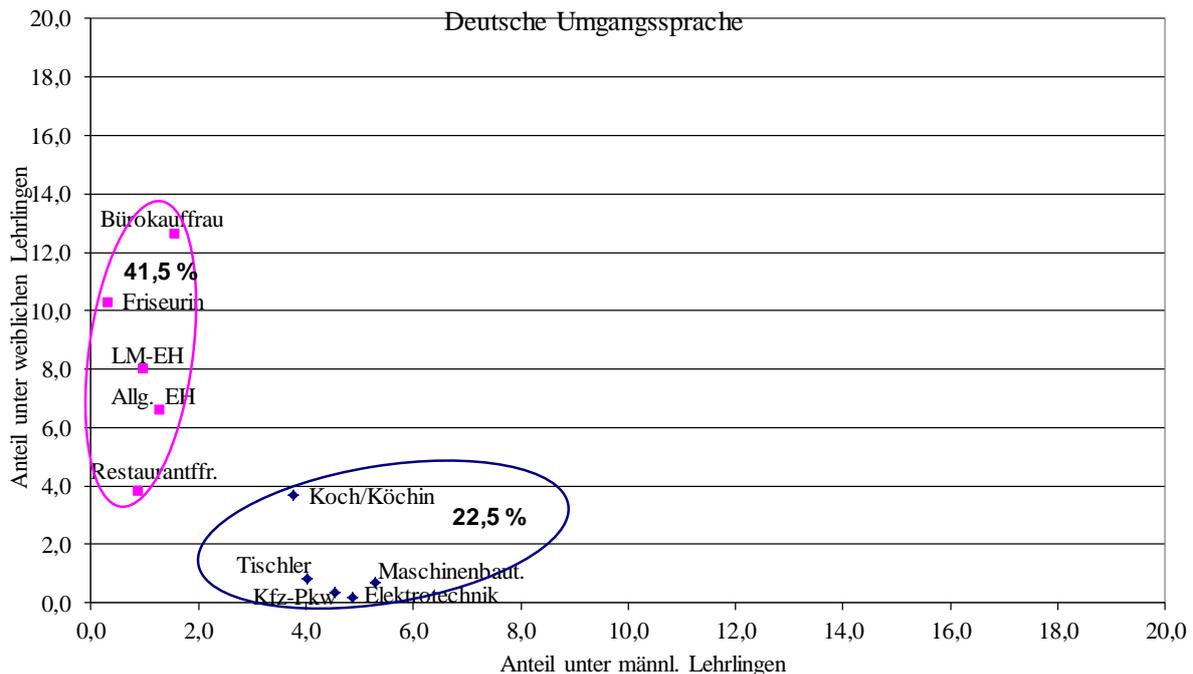


Quelle: Schulstatistik/Sonderauswertung, eigene Berechnungen und Darstellung.

Bei den SchülerInnen an Berufsschulen, die gemäß Schulstatistik Deutsch als (erste) Umgangssprache haben, sind bei den weiblichen Lehrlingen die beliebtesten Lehrberufe/-berufsbereiche Bürokauffrau (5.237 Jugendliche, Anteil an allen Lehrberufen 12,7 %), Friseurin (4.270, 10,3 %), der Lebensmittel-Einzelhandel (3.327, 8 %), der Allgemeine Einzelhandel (2.751, 6,6 %) sowie Restaurantfachfrau (1.598, 3,9 %). Diese Lehrberufe haben bei den männlichen Lehrlingen sehr geringe Anteile mit 0,3 % (Friseur) bis 1,5 % (Bürokaufmann), zusammen 3.837 Jugendliche. Von den männlichen Lehrlingen werden am häufigsten die Bereiche Maschinenbautechnik (4.151, 5,3 %), Elektro- und Gebäudetechnik/Elektroinstallationstechnik (3.829, 4,9 %), Kfz-Pkw-Technik (3.578, 4,5 %), Tischler (3.159, 4 %) und Koch (2.965, 3,8 %) gewählt.

Der Lehrberuf Koch/Köchin ist bei den jungen Männer und Frauen ähnlich beliebt und hat auch bei den weiblichen Lehrlingen einen Anteil von 3,7 %. In absoluten Zahlen waren im Schuljahr 2011/12 1.527 weibliche Lehrlinge mit deutscher Umgangssprache in diesem Lehrberuf. In den anderen unter den jungen Männern beliebten Lehrberufen lagen die Anteile der weiblichen Lehrlinge bei 0,2 % (Elektroinstallationstechnik) bis 0,8 % (Tischlerin). Die Konzentration auf einige wenige Lehrberufe ist bei den jungen Frauen deutlich stärker ausgeprägt. Die „Top 5“-Berufe/-Berufsbereiche umfassen 41,5 % der weiblichen Lehrlinge mit deutscher Umgangssprache (17.183 Jugendliche), während bei den Burschen die Top 5 „nur“ 22,5 % der Lehrlinge mit deutscher Umgangssprache auf sich vereinen (17.682 Jugendliche).

Abbildung 13: Lehrberufe/-berufsbereiche mit den insgesamt höchsten Anteilen (Top-5) nach Geschlecht, Anteile der Jugendlichen mit deutscher Umgangssprache, Schuljahr 2011/12

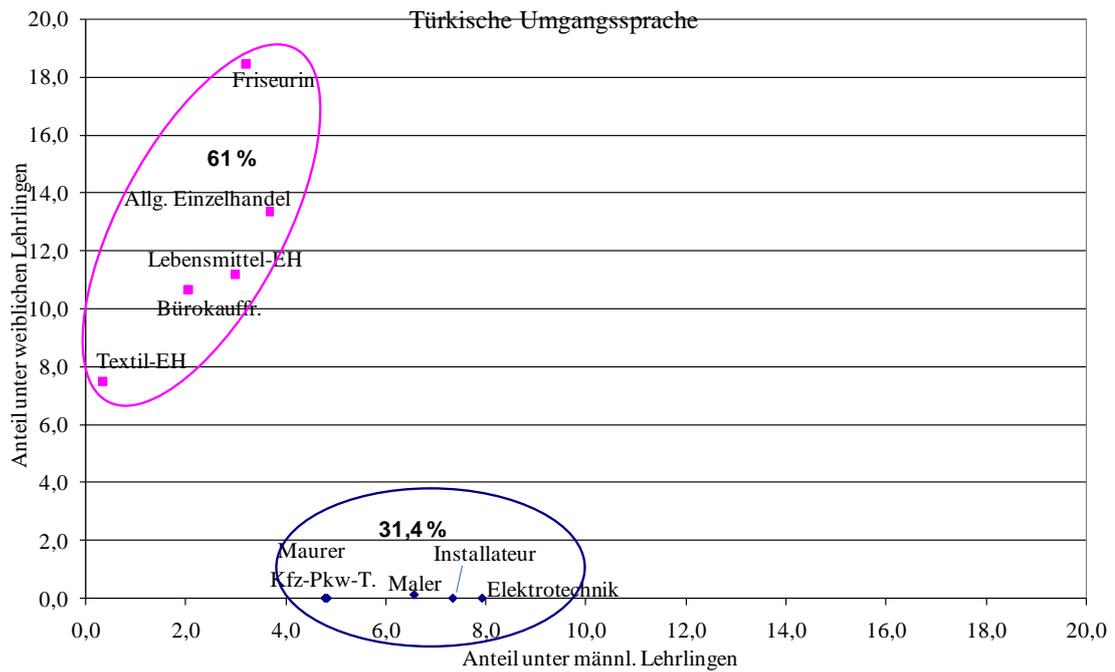


Quelle: Schulstatistik/Sonderauswertung, eigene Berechnungen und Darstellung.

Deutlich größer ist die Konzentration bei Lehrlingen, die laut Schulstatistik im Alltag türkisch als Umgangssprache gebrauchen. Bei den weiblichen Lehrlingen konzentrieren sich 61 % auf die Top 5, bei den männlichen Lehrlingen 31,4 %. Die Top 5 unterscheiden sich bei den weiblichen Lehrlingen mit türkischer Umgangssprache, mit Ausnahme des Textileinzelhandels, nicht von den Berufen der jungen Frauen mit deutscher Umgangssprache. Insgesamt waren im Schuljahr 2011/12 930 junge Frauen mit türkischer Umgangssprache in einem dieser Lehrberufe. Bei den Burschen sind auch die „Elektro- und Gebäudetechnik/Elektroinstallationstechnik“ (7,9 %, 227) und die Kfz-Pkw-Technik (137, 4,8 %) unter den ersten fünf sowie die Berufe Installateur (210, 7,3 %), Maler (188, 6,6 %) und Maurer (138, 4,8 %). Insgesamt waren im Schuljahr 2011/12 949 junge Männer mit türkischer Umgangssprache in einem dieser Lehrberufe.

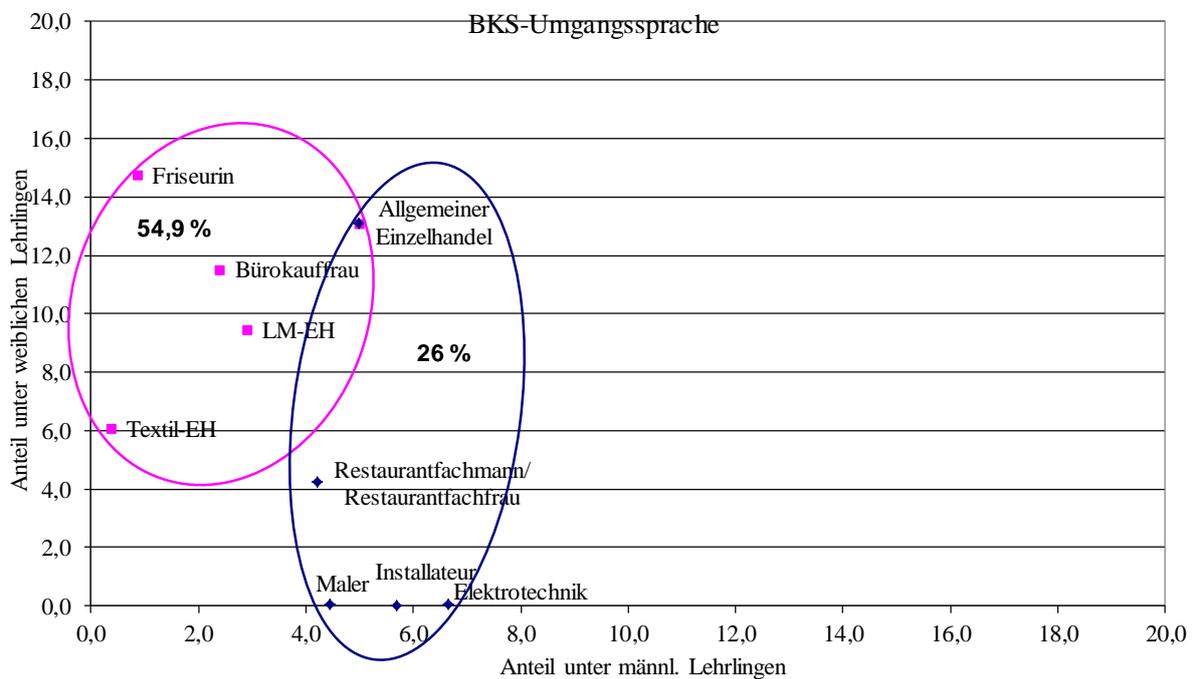
Auch bei den jungen Frauen mit BKS Umgangssprache absolvieren die meisten eine Lehre zur Friseurin (14,7 %), im Allgemeinen Einzelhandel (13,1 %), zur Bürokauffrau (11,5 %), im Lebensmittel-Einzelhandel (9,5 %) oder im Textileinzelhandel (6,1 %), insgesamt 1.580 junge Frauen. Bei den jungen Männer waren zum einen, wie bei den türkischsprachigen Jugendlichen, Elektrotechnik (6,7 %), Installateur (5,7 %) und Maler (4,4 %) unter den ersten fünf, zum anderen aber der Allgemeine Einzelhandel (5 %) und Restaurantfachmann (4,2 %). Bei den Jugendlichen mit BKS-Umgangssprache ist die Konzentration geringer als bei den türkischsprachigen aber höher als bei den deutschsprachigen mit 54,9 % bei den weiblichen Lehrlingen und 26 % bei den männlichen Lehrlingen. (vgl. Abbildung 13)

Abbildung 14: Lehrberufe/-berufsbereiche mit den insgesamt höchsten Anteilen (Top 5) nach Geschlecht, Anteile der Jugendlichen mit türkischer Umgangssprache, Schuljahr 2011/12



Quelle: Schulstatistik/Sonderauswertung, eigene Berechnungen und Darstellung.

Abbildung 15: Lehrberufe/-berufsbereiche mit den insgesamt höchsten Anteilen (Top-5) nach Geschlecht, Anteile der Jugendlichen mit bosnisch-kroatisch-serbischer Umgangssprache, Schuljahr 2011/12



Quelle: Schulstatistik/Sonderauswertung, Eigene Berechnungen und Darstellung.

Tabelle 6: Die Top-5 Lehrberufe der männlichen und weiblichen Lehrlinge insgesamt sowie ihre Rangplätze bei den Jugendlichen verschiedener Umgangssprachen, Schuljahr 2011/12

Lehrberuf/berufsbereich	Rang							
	männlich				weiblich			
	Insg.	DT	TR	BKS	Insg.	DT	TR	BKS
Elektro- und Gebäudetechnik / Elektroinstallationstechnik (auslaufend bis 2014)	1	2	1	1	71	68	-	84
Metalltechnik: Maschinen-bautechnik (auslaufend 2015)	2	1	18	13	30	30	-	-
Kfz-Technik: PKW-Technik	3	3	5	7	49	48	-	85
Koch/Köchin	4	5	11	8	6	6	10	10
Tischlerei	5	4	14	17	27	25	56	63
Maler und Anstreicher	9	10	3	4	19	16	41	71
Gas- und Sanitärtechnik - Heizungstechnik	12	15	2	2	125	123	-	-
Maurer	6	6	4	9	140	137	-	-
Bürokaufmann/Bürokauffrau	16	17	15	12	1	1	4	3
Friseur und Perückenmacher	56	73	7	30	2	2	1	1
Einzelhandel - Lebensmittel	23	30	10	11	3	3	3	4
Allgemeiner Einzelhandel	17	22	6	3	4	4	2	2
Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau	24	34	13	5	5	5	11	7
Einzelhandel - Textilhandel	102	116	48	56	7	8	5	5

Anmerkung: Zahlen in rot: sehr kleine Fallzahlen, weiters nur ungefähre Rangplatz, da in einigen Zellen die Anzahl gleich ist (z.B. im Lehrberuf X bzw. Y sind jeweils 10 Jugendliche).

Quelle: Schulstatistik/Sonderauswertung, eigene Darstellung.

Was das Geschlechtermuster betrifft, so ist festzustellen, dass sich weibliche Lehrlinge – unabhängig von der Umgangssprache – auf Lehrberufe konzentrieren, die im Allgemeinen mit niedrigeren Einkommen, prekären Beschäftigungsverhältnissen, geringeren Aufstiegschancen und Brüchen in der Erwerbslaufbahn einhergehen. (vgl. Lentner 2011a, 33) Nachfolgende Tabelle enthält die am häufigsten gewählten Lehrberufe differenziert nach der in der Schulstatistik erfassten Umgangssprache und Geschlecht und gibt an, welchen Stellenwert diese Berufe in den anderen Gruppen einnehmen.

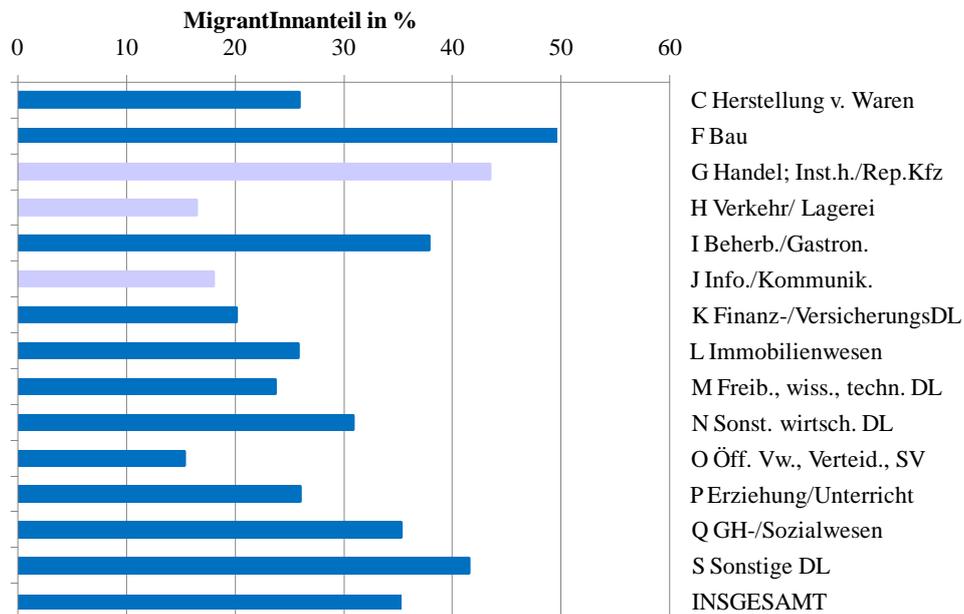
Beicht et al. 2011 fanden für Deutschland, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund häufiger in Berufen mit höheren Abbruchraten (und geringeren Übernahmechancen), häufiger in außerbetrieblich organisierten Ausbildungsgängen und seltener in ihren Wunschberufen ausgebildet werden. Die Forschungsliteratur deutet für Österreich auf ähnliche Strukturen hin. (vgl. Kapitel 9.1) In Deutschland finden sich Jugendliche mit Migrationshintergrund auch öfter als NichtmigrantInnen in Ausbildungsberufen wieder, in denen sie tendenziell überqualifiziert sind. Letzteres bedeutet nicht zwangsläufig, dass sie insgesamt eine höhere Vorbildung aufweisen, sondern eine Überrepräsentation in Berufssegmenten mit hoher schulischer Vorbildung der Auszubildenden. (vgl. Beicht et al. 2011, 197 inkl. Fußnote 19). Die AutorInnen bezeichnen diese Umstände als „die höheren Preise“, die „Jugendliche mit Migrationshintergrund für den Eintritt in eine Berufsausbildung zahlen“. „Folgekosten“ sind dann höhere Abbruchquoten, tendenziell schlechtere Prüfungsergebnisse und größere Probleme beim Übergang in eine qualifizierte Erwerbstätigkeit. (vgl. ebd., 197)

5.6.1 Typische Lehrberufe in Wien

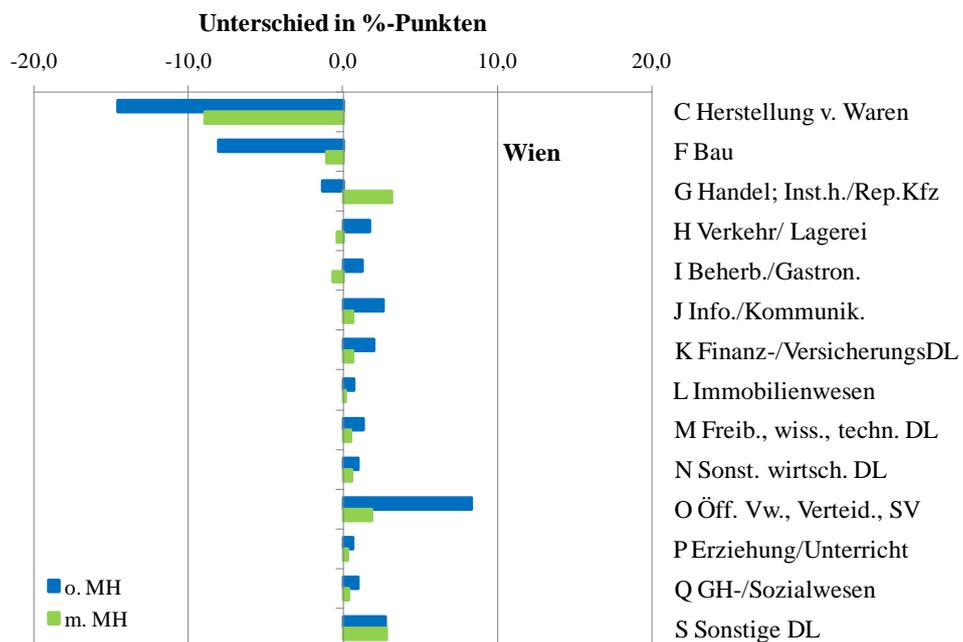
Eine weitere Auswertung der Lehrberufe nach Umgangssprache und Bundesländern ist schwierig, weil die Fallzahlen teils sehr klein werden. Zum anderen hat die Umgangssprache vor allem in den angeführten Bundesländern Kärnten, Niederösterreich und Vorarlberg begrenzte Aussagekraft, da der Anteil der BerufsschülerInnen mit nicht deutscher Umgangssprache im Vergleich zum Anteil der Lehrlinge mit Migrationshintergrund in der Arbeitsmarktstatistik gering ist. (vgl. Tabelle 2)

Abbildung 16: MigrantInnenanteil unter den Lehrlingen nach Wirtschaftsbereichen, Jahresdurchschnitte 2012

a) MigrantInnenanteil der Lehrlinge nach Wirtschaftsbereichen in %



b) Verteilung der Lehrlinge nach Wirtschaftsbereichen und Migrationshintergrund, Unterschied zum jeweiligen Österreich-Schnitt in %-Punkten



Anmerkung: helle Balken in Teil a) der Abbildung: kleine Fallzahlen. Aufgrund zu kleiner Fallzahlen werden nicht alle NACE-Bereiche ausgewiesen.

Quelle: AMDB, eigene Auswertung und Darstellung (2013_Lehrlinge_MH.xlsx, D2b_Wien, D2c_Wien).

Eine Auswertung der AMDB-Daten nach Branchen zeigt für Wien die höchsten MigrantInnen-Anteile unter den Lehrlingen im Bau, Handel und der Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen, den sonstigen Dienstleistungen und im Beherbergungs- und Gastronomiebereich. (vgl. Abbildung 16a)

In Wien spielt der Produktionsbereich in der Lehrlingsausbildung eine untergeordnete Rolle. (vgl. Tabelle 7) Dies gilt für Lehrlinge mit und ohne Migrationshintergrund. Im Vergleich zum österreichischen Durchschnitt absolvieren nur 11 % der Lehrlinge ohne Migrationshintergrund in Wien eine Lehre in Betrieben des Wirtschaftsabschnitts C „Herstellung von Waren“ gegenüber 25 % im österreichischen Durchschnitt. Bei den Lehrlingen mit Migrationshintergrund in Wien absolvieren knapp 7 % eine Lehre in einem Betrieb des Wirtschaftsabschnitts C gegenüber 16 % im österreichischen Durchschnitt. Abbildung 16b zeigt für die einzelnen Wirtschaftsabschnitte den Unterschied zum österreichischen Durchschnitt der Anteile der Lehrlinge ohne bzw. mit Migrationshintergrund. Großteils kann gesagt werden, dass das Muster der Lehrlinge mit Migrationshintergrund dem der Lehrlinge ohne Migrationshintergrund folgt. In Wirtschaftsbereichen, die in Wien generell eine geringere Bedeutung für die Lehrlingsausbildung haben, verteilen sich auch unter den Lehrlingen mit Migrationshintergrund anteilmäßig weniger sowie umgekehrt. In Wirtschaftsbereichen, die in Wien eine vergleichsweise größere Bedeutung haben, absolvieren von den Lehrlingen mit Migrationshintergrund auch mehr eine Lehre in diesen Bereichen. Die Unterschiede zum österreichischen Durchschnitt sind dabei bei den Lehrlingen ohne Migrationshintergrund ausgeprägter als bei den Lehrlingen mit Migrationshintergrund. Quantitativ bedeutsam für die Lehrlingsausbildung sind in Wien mit Abstand Betriebe im Bereich „G Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen“ sowie „F Bau“. Auch wichtige Bereiche sind das „I Beherbergungs- und Gastronomiewesen“, die „C Herstellung von Waren“, „O Öffentliche Verwaltung-Verteidigung-Sozialversicherung“. Kleinere Bereiche sind „H Verkehr/Lagerei“, „J Information und Kommunikation“, „K Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“, „M Freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen“ sowie „Q Gesundheits- und Sozialwesen“. Letztere Wirtschaftsbereiche haben, mit Ausnahme des Gesundheits- und Sozialwesens, niedrige MigrantInnen-Anteile unter den Lehrlingen in Wien.

Riesenfelder (2007) hat die Erwerbskarrieren von Wiener Lehrabsolventen und -absolventinnen untersucht. Neben Unterschieden im Zugang zu einzelnen Lehrberufen bzw. Lehrberufsbereichen deuten die Ergebnisse von Riesenfelder zumindest für männliche Lehrlinge daraufhin, dass zwischen Absolventen des selben Lehrberufs Unterschiede in den Erwerbskarrieren nach Staatsangehörigkeit bestehen können: Im Vergleich zu österreichischen Lehrabsolventen waren für männliche Lehrlinge mit der Staatsbürgerschaft eines Nachfolgestaates des früheren Jugoslawiens die langfristigen Erwerbschancen (höheres Beschäftigungsausmaß) in den Berufen Glaser, Tapezierer, Bäcker, Spengler, Großhandelskaufmann und Werkzeugtechnik besser. Bei Lehrlingen mit türkischer Staatsbürgerschaft traf dies auf die Berufe Maler/Anstreicher, Bäcker und Glaser zu. Dahingegen verzeichneten Lehrabsolventen ex-jugoslawischer Herkunft unterdurchschnittliche Erwerbschancen in den Bereichen Maschinenbautechnik, Elektroanlagentechnik, Elektroinstallationstechnik, Schlosser und Bürokaufmann. Bei den türkischen Lehrlingen waren es auch die Berufe Elektroinstallationstechnik, Bürokaufmann, Schlosser sowie Kraftfahrzeugtechnik. (vgl. S. 39) Bei den Lehrabsolventinnen gibt es kaum Lehrberufe, in denen Ausländerinnen längerfristige bessere Erwerbsaussichten haben als Inländerinnen. In einer Reihe von Berufen haben Lehrabsolventinnen mit ausländischer Staatsangehörigkeit eine „signifikant schlechtere Erwerbskarriere“, insbesondere im Einzelhandel, als Friseurin, pharmazeutisch-kaufmännische Assistentin oder Zahntechnikerin. Die Beschäftigungsvolumina von Frauen mit ex-jugoslawischer oder türkischer Staatsbürgerschaft sind in diesen Berufen deutlich niedriger als jene von Lehrabsolventinnen mit österreichischer Staatsbürgerschaft. (vgl. S. 53f.)

Insgesamt sind für Männer in Wien die Beschäftigungschancen als EDV-Kaufmann, Friseur und im Bereich Informationstechnologie/Technik langfristig unterdurchschnittlich. Ebenso schlechtere Beschäftigungsaussichten bieten die Berufe im Bereich Elektroenergie-technik, Tapezierer/Dekorateur,

Maler/Anstreicher, Metalltechnik-Stahlbau/Stahlbauschlosser, Maurer und Bäcker. Gute Aussichten bestehen dahingegen für Industriekaufleute, Kommunikations-/Nachrichtentechniker und Elektromaschinentechniker. Auch für Bankkaufleute, Maschinenmechaniker, Werkzeugbautechniker, Speditionskaufleute und Großhandelskaufleute sind die Aussichten gut. (vgl. Riesenfelder 2007, 27-38) Allgemein gute Aussichten bieten für Frauen die kaufmännischen Berufe Bankkauffrau, Fotokauffrau, Speditionskauffrau, Versicherungskauffrau, Industriekauffrau sowie auch die Berufe Chemielaborantin, Verwaltungsassistentin und bautechnische Zeichnerin. (vgl. 44–53) Dahingegen hatten bei Lehrberufen im Wirtschaftsfeld Restaurants, Gast- und Kaffeehäuser im dritten Folgejahr nach Lehrabschluss ein Viertel der weiblichen Lehrabsolventinnen keinen bzw. nur einen marginalen Erwerb. Auch bei den quantitativ bedeutsamen Lehrberufen Friseurin, Kosmetikerin und Fußpflegerin war mehr als ein Fünftel längerfristig nicht oder nur marginal erwerbstätig - insbesondere Friseurinnen sowie Kosmetikerinnen und Fußpflegerinnen vergleichsweise seltener. (vgl. Riesenfelder 2007, S. 56f.)

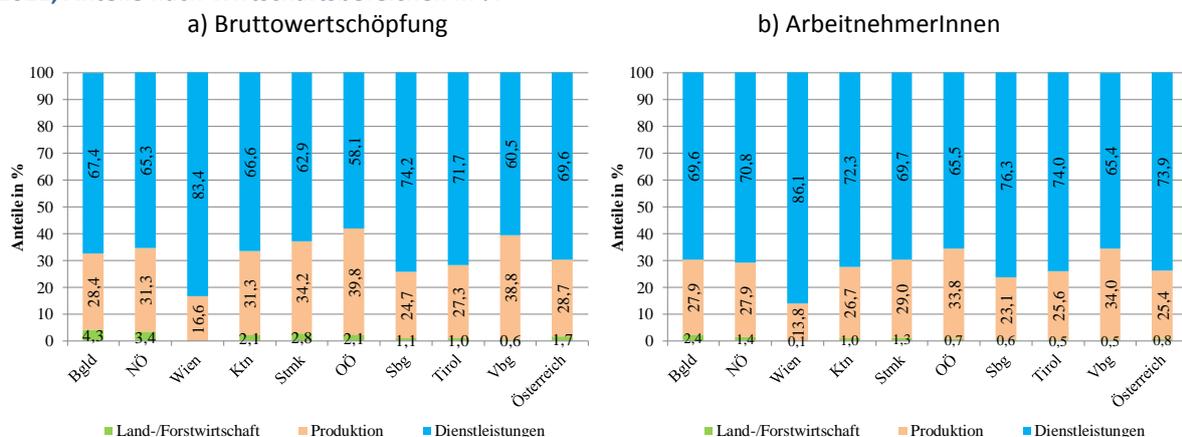
6 Entwicklung des Lehrstellenmarktes im regionalen Vergleich

Gründe für die unterschiedliche Bedeutung der dualen Ausbildung in den Bundesländern und der unterschiedlichen Repräsentation von Lehrlingen mit Migrationshintergrund stehen auch mit der regionalen Entwicklung und Struktur der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes in Zusammenhang.

6.1.1 Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsstruktur: Einfluss auf Lehrstellenangebot

Abbildung 15 zeigt die regional unterschiedliche Bedeutung des Produktions- und Dienstleistungssektors für die Wertschöpfung und Beschäftigung in Österreich. Die Beschäftigung wird in Österreich etwa zu einem Viertel vom Produktionssektor und zu drei Viertel vom Dienstleistungssektor getragen. In den produktionsorientierten Bundesländern Oberösterreich und Steiermark entfällt gut ein Drittel der Beschäftigung auf den Produktionssektor. Die niedrigsten Anteile verzeichnet der Produktionssektor in Wien und in Salzburg. Die anderen Bundesländer liegen mit ihren Anteilen zwischen den genannten Bundesländern.

Abbildung 17: Bruttowertschöpfung und ArbeitnehmerInnen nach Wirtschaftsbereichen und Bundesländern 2011, Anteile nach Wirtschaftsbereichen in %



Quelle: Statistik Austria/Regionale Gesamtrechnungen (Erstellt am 20.12.2013). Eigene Berechnungen und Darstellung.

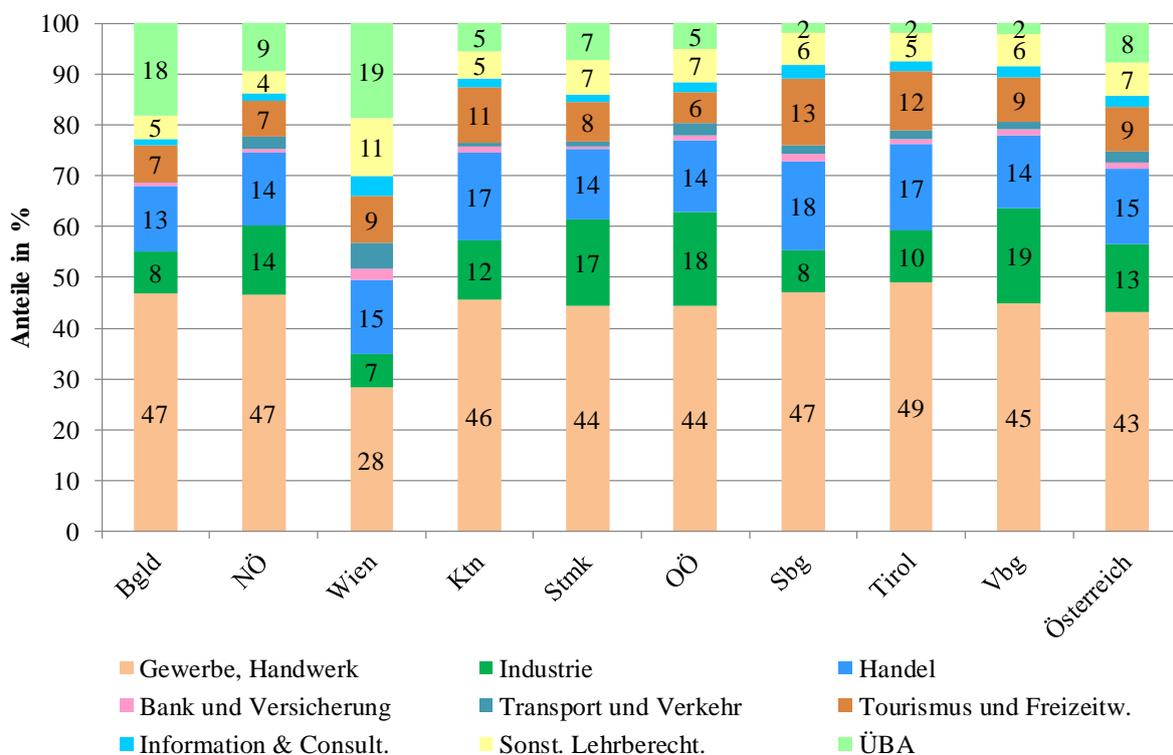
In der Lehrlingsstatistik der Wirtschaftskammer wird nach Sparten unterschieden. Da auch Dienstleistungsberufe, wie z.B. Friseure, zum Gewerbe zählen, können die Sparten „Gewerbe und Handwerk“ sowie „Industrie“ nicht einfach unter dem Oberbegriff „Produktionssektor“ zusammengefasst wer-

den. Bei den nachfolgend unter „Dienstleistungen“ zusammengefassten Sparten ist zu berücksichtigen, dass sie nicht alle Dienstleistungsberufe abdecken, da ein Teil dieser zum Gewerbe zählt. Unter „Dienstleistungen“ sind die Sparten Handel, Bank und Versicherung, Transport und Verkehr, Tourismus und Freizeitwirtschaft, Information und Consulting zusammengefasst. „Sonstige Lehrberechtigte“ werden von Betrieben ausgebildet, die nicht der Kammer der gewerblichen Wirtschaft angehören, wie z.B. Rechtsanwälte und Magistrate. Die „Überbetriebliche Lehrausbildung“ findet in Ausbildungseinrichtungen nach dem Berufsausbildungsgesetz statt, z.B. Überbetriebliche Lehrausbildungen im Auftrag des AMS, selbständige Ausbildungseinrichtungen.

Die duale Ausbildung wird traditionell vor allem von den Sparten Gewerbe und Handwerk sowie auch von den Sparten, Industrie und Handel getragen. Österreichweit wurden 2013 71 % der Lehrlinge von Betrieben dieser Sparten ausgebildet. Größere Anteile haben auch der Tourismus und die Freizeitwirtschaft mit 9 % und Betriebe, die nicht Mitglied der Gewerblichen Wirtschaft sind („Sonstige Lehrberechtigte“), mit 7 %. Knapp 8 % der Lehrlinge absolvierten eine Überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA). (vgl. Abbildung 16)

Von dieser Struktur weicht Wien erheblich ab, wie Abbildung 16 im Vergleich mit den anderen Bundesländern zeigt. 2013 wurden nur 28 % von einem Gewerbe- und Handwerksbetrieb und 7 % von einem Industriebetrieb ausgebildet. Fast ein Fünftel der Lehrlinge in Wien war in einer ÜBA. Die höchsten Anteile des Gewerbe und Handwerks verzeichnen Tirol, Niederösterreich und das Burgenland. Der Industrie kommt in den traditionell stärker produktionsorientierten Bundesländern Oberösterreich, Vorarlberg und die Steiermark die größte Bedeutung zu.

Abbildung 18: Lehrlinge nach Sparten und Bundesländern, Stichtag: 31.12.2013, Anteile in %



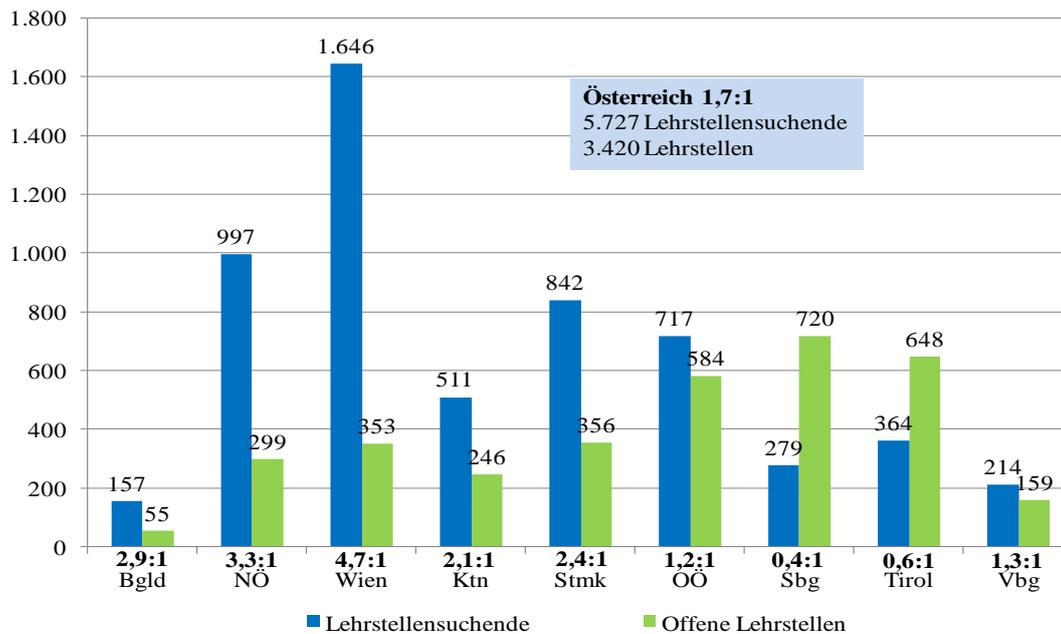
1) umfasst die Sparten Handel, Bank und Versicherung, Transport und Verkehr, Tourismus und Freizeitwirtschaft, Information und Consulting. 2) Nicht der Kammer der gewerblichen Wirtschaft zugehörige Betriebe (z.B. Rechtsanwälte, Magistrate). Der Bereich "Sonstige Lehrberechtigte" wurde bis zum Jahr 2012 als "Nichtkammer" bezeichnet. 3) Überbetriebliche Lehrausbildung: Ausbildungseinrichtungen nach dem Berufsausbildungsgesetz, z.B. Überbetriebliche Lehrausbildungen im Auftrag des AMS, selbständige Ausbildungseinrichtungen.

Quelle: WKO/Lehrlingsstatistik. Eigene Berechnungen und Darstellung.

Maßnahmen zur Überbetrieblichen Ausbildung von Lehrlingen haben in den vergangenen zehn Jahren stark zugenommen und sind insbesondere in Wien und im Burgenland von großer, sowie auch in Niederösterreich und in der Steiermark von Bedeutung. In Oberösterreich und Kärnten sind die ÜBA-Anteile eher niedrig und in den westlichen Bundesländern Salzburg, Tirol und Vorarlberg hat die ÜBA mit Anteilen um die 2 % einen geringen Stellenwert.

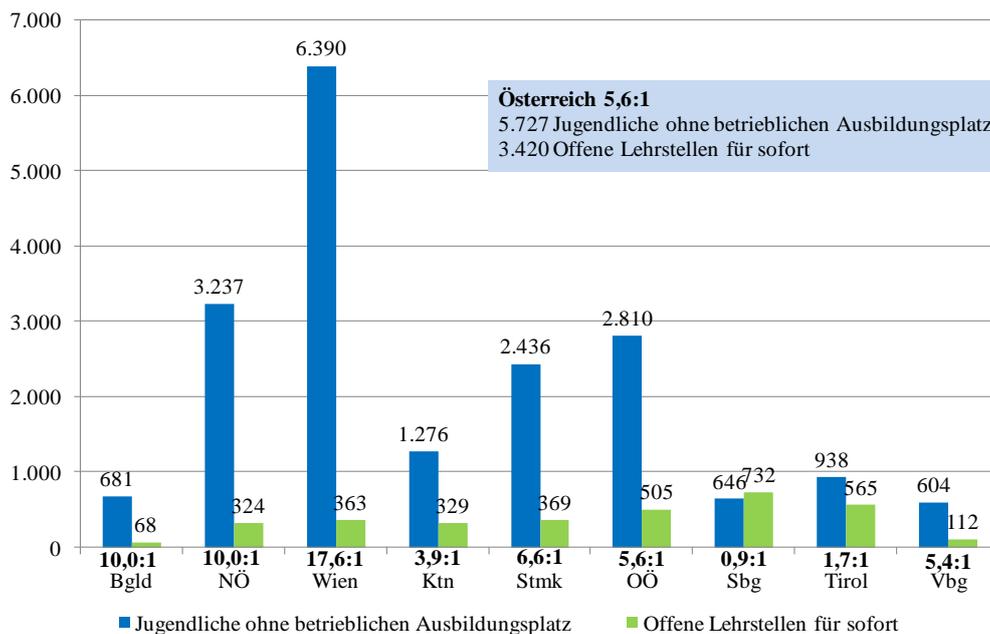
Abbildung 19: Regionaler Lehrstellenmarkt

a) Beim AMS vorgemerkte lehrstellensuchende Jugendliche und gemeldete offene Lehrstellen, Jahresdurchschnitt 2013



Quelle: Putz 2014, 4 (AMS Österreich).

b) Jugendliche ohne betrieblichen Ausbildungsplatz und sofort verfügbare offene Lehrstellen, Stichtag: 30.4.2014



Quelle: Arbeiterkammer Wien/Abteilung Lehrlings- und Jugendschutz, eigene Darstellung.

Das Angebot überbetrieblicher Ausbildungsplätze ist eine Reaktion auf den teils sehr angespannten Lehrstellenmarkt. Im Jahresdurchschnitt 2013 kamen in Wien auf eine Lehrstelle 4,7 Lehrstellensuchende, in Niederösterreich waren es 3,3, im Burgenland 2,8 und in Kärnten 2,1 Lehrstellensuchende. Salzburg und Tirol verzeichnen dahingegen einen Lehrstellenüberhang mit durchschnittlich 0,4 bzw. 0,5 Lehrstellensuchenden pro Lehrstelle. In Oberösterreich und in Vorarlberg ist das Verhältnis mit 1,2 bzw. 1,3 Lehrstellensuchenden pro Lehrstelle fast ausgeglichen. (vgl. Abbildung 17a)

Anzumerken gilt, dass diese rein quantitative Gegenüberstellung nichts darüber aussagt, inwiefern die angebotenen Lehrstellen den von den Lehrstellensuchenden nachgefragten Berufsbildern entsprechen. Geht man von der Annahme aus, dass jugendliche TeilnehmerInnen an einer kurzfristigen Schulungsmaßnahme des AMS eigentlich auch eine Lehrstelle suchen, und fasst sie mit den ÜBA- bzw. IBA-Lehrlingen und den als lehrstellensuchend vorgemerkten Jugendlichen zur Gruppe der „Jugendlichen ohne betrieblichen Ausbildungsplatz“ zusammen, so vergrößert sich die „Lehrstellenlücke“ erheblich. Abbildung 17b veranschaulicht die Situation in den Bundesländern zum Stichtag 30. April 2013. Auch diese Betrachtung ändert nichts an der Position der ostösterreichischen Bundesländer. Im Verhältnis zu den sofort verfügbaren Lehrstellen ist die Zahl der Jugendlichen ohne betrieblichen Ausbildungsplatz in Wien, Niederösterreich und Burgenland am höchsten. Die Steiermark bleibt in diesem Vergleich an vierter Stelle, in Kärnten ist die Situation im Vergleich mit den anderen Bundesländern und im Vergleich zu Abbildung 17a vergleichsweise besser, in Oberösterreich und Vorarlberg vergleichsweise schlechter. In Tirol und vor allem in Salzburg stellt sich die Situation am Lehrstellenmarkt auch in dieser Betrachtung als entspannt dar. Zu wiederholen gilt, dass diese rein quantitative Gegenüberstellung nichts darüber aussagt, inwiefern die angebotenen Lehrstellen den Berufswünschen der Jugendlichen entsprechen und aus welchen Gründen die Jugendlichen keine Lehrstelle finden.

6.1.2 Rückläufige Entwicklung der Lehrlingszahlen

Die Zahl der Lehrlinge ist seit 1980 erheblich zurückgegangen. Während 1980 noch 194.000 Lehrlinge ausgebildet wurden, waren es 1990 nur mehr 146.000 und im Jahr 2013 etwa 121.000 insgesamt bzw. ca. 105.000 betriebliche Lehrstellen. Der Rückgang vollzog sich vor allem bis Mitte der 1990er Jahre. Seitdem wird er durch den starken Ausbau arbeitsmarktpolitisch geförderter Lehrstellen abgeschwächt und die Zahl der Lehrlinge bewegt sich seitdem zwischen insgesamt 120.000 und 130.000 Lehrlingen jährlich. Die Zahl der Jugendlichen in einer betrieblichen Lehre ist allerdings bis 2013 weiter auf etwa 105.000 zurückgegangen. Den stärksten Lehrlingsrückgang verzeichneten das **Burgenland, Wien** und die **Steiermark**. In **Vorarlberg** war der Rückgang mit Abstand am geringsten, auch in **Tirol, Oberösterreich** und **Salzburg** fiel der Rückgang vergleichsweise geringer aus als in den anderen Bundesländern. (vgl. Tabelle 6a und 6b)

Zwischen 1990 und 2000 ging die Zahl der Lehrlinge österreichweit in den Sparten Gewerbe und Handwerk (- 9.000), in der Industrie (- 7.000) und im Handel (- 7.000) erheblich zurück. Diese Sparten trugen 1990 noch 85 % der Lehrlingsausbildung, im Jahr 2000 waren es noch 80 %, bis 2010 reduzierte sich ihr Anteil auf 71 %, wobei sich der Rückgang im Gewerbe und Handwerk bis 2010 fortsetzte, während in der Industrie die Zahl der Lehrlinge wieder zunahm und im Handel sich der Rückgang abschwächte. In der Sparte Bank und Versicherung nahm die Zahl der Lehrlinge beständig zu, insgesamt trägt diese Sparte aber nur einen kleinen Teil der Lehrlingsausbildung (2013 1.300 Lehrlinge). Im Bereich Transport und Verkehr nahm die Zahl der Lehrlinge zwischen 1990 und 2000 ab, erhöhte sich aber bis 2010 wieder auf das Niveau von 1990 und lag auch 2013 mit knapp 2.800 Lehrlingen über dem Niveau von 1990. Die Tourismus- und Freizeitwirtschaft verzeichnete in den 1990er Jahren

einen Rückgang bei den Lehrlingszahlen, bis 2005 überschritt ihre Zahl wieder das Niveau von 1990, seitdem sinken die Lehrlingszahlen wieder. Im Jahr 2013 wurden 10.000 Lehrlinge von der Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft ausgebildet. Die Zahl der Lehrlinge in Nichtkammer-Lehrbetrieben („sonstige Lehrberechtigte“), z.B. bei Rechtsanwälten und Magistraten, erhöhte sich von knapp 4.000 im Jahr 1990 auf mehr als 6.000 im Jahr 2000 und auf knapp 9.000 im Jahr 2010. Überbetriebliche Lehrstellen wurden 1990 noch nicht angeboten, im Jahr 2000 wurden knapp 2.600 statistisch erfasst²¹, bis 2010 hatte sich ihre Zahl auf 9.500 erhöht. Für das Jahr 2013 zeigen sich die negativen Auswirkungen der Konjunktorentwicklung auch am Lehrstellenmarkt. Gegenüber 2010 wurden um 9.000 Lehrlinge weniger ausgebildet, der Rückgang betraf dabei insbesondere die Sparten Tourismus- und Freizeitwirtschaft sowie Gewerbe und Handwerk. (vgl. Tabelle 7)

Tabelle 7: Entwicklung der Lehrlingszahlen in den Bundesländern 1980-2013

a) Lehrlinge insgesamt

Bundesland	1980	1985	1990	1995	2000	2010	2013	Veränderung in %				
								1980-2013	1980-1990	1990-2000	2000-2010	2010-2013
Burgenland	5.215	4.242	4.044	3.204	3.119	3.039	2.650	-49,2	-22,5	-22,9	-2,6	-12,8
Kärnten	15.288	13.779	11.430	9.477	9.686	9.170	8.395	-45,1	-25,2	-15,3	-5,3	-8,5
Niederösterreich	31.428	26.747	23.379	19.832	20.183	19.814	18.638	-40,7	-25,6	-13,7	-1,8	-5,9
Oberösterreich	35.514	30.889	27.793	24.092	26.855	27.591	25.696	-27,6	-21,7	-3,4	2,7	-6,9
Salzburg	13.819	13.252	10.814	10.094	10.003	10.308	9.396	-32,0	-21,7	-7,5	3,0	-8,8
Steiermark	35.606	29.218	25.363	20.358	20.172	19.298	17.580	-50,6	-28,8	-20,5	-4,3	-8,9
Tirol	17.094	16.279	13.116	11.512	12.377	13.359	12.084	-29,3	-23,3	-5,6	7,9	-9,5
Vorarlberg	9.045	8.520	7.722	7.073	7.106	8.133	7.914	-12,5	-14,6	-8,0	14,5	-2,7
Wien	31.080	26.995	21.855	17.735	17.099	19.187	18.226	-41,4	-29,7	-21,8	12,2	-5,0
Österreich	194.089	169.921	145.516	123.377	126.600	129.899	120.579	-37,9	-25,0	-13,0	2,6	-7,2

b) Lehrlinge in betrieblicher Ausbildung¹⁾

Bundesland	1980	1985	1990	1995	2000	2010	2013	Veränderung in %				
								1980-2013	1980-1990	1990-2000	2000-2010	2010-2013
Burgenland	5.215	4.242	4.044	3.204	3.006	2.420	1.989	-61,9	-22,5	-25,7	-19,5	-17,8
Kärnten	15.288	13.779	11.430	9.477	9.547	8.443	7.599	-50,3	-25,2	-16,5	-11,6	-10,0
Niederösterreich	31.428	26.747	23.379	19.832	19.681	17.595	16.378	-47,9	-25,6	-15,8	-10,6	-6,9
Oberösterreich	35.514	30.889	27.793	24.092	26.193	25.280	22.961	-35,3	-21,7	-5,8	-3,5	-9,2
Salzburg	13.819	13.252	10.814	10.094	9.910	9.883	8.958	-35,2	-21,7	-8,4	-0,3	-9,4
Steiermark	35.606	29.218	25.363	20.358	19.760	16.506	15.167	-57,4	-28,8	-22,1	-16,5	-8,1
Tirol	17.094	16.279	13.116	11.512	12.365	12.573	11.348	-33,6	-23,3	-5,7	1,7	-9,7
Vorarlberg	9.045	8.520	7.722	7.073	7.103	7.653	7.404	-18,1	-14,6	-8,0	7,7	-3,3
Wien	31.080	26.995	21.855	17.735	16.450	14.911	13.445	-56,7	-29,7	-24,7	-9,4	-9,8
Österreich	194.089	169.921	145.516	123.377	124.015	115.264	105.249	-45,8	-25,0	-14,8	-7,1	-8,7

¹⁾ Tabelle 6b unterscheidet sich von 6a in den Jahren 2000, 2010, 2013.

2000: abzüglich überbetrieblich ausgebildeter Lehrlinge (nicht berücksichtigt: überbetriebliche Ausbildung im Auftrag des AMS, erst seit 2009 erfasst).

2010, 2013 abzüglich überbetrieblich und integrativ ausgebildeter Lehrlinge.

Quelle: WKO/Lehrlingsstatistik (Stichtag jeweils: 31.12.). Eigene Berechnungen und Darstellung.

Gründe für die rückläufige Entwicklung der Lehrlingsbeschäftigung waren bis in die 1990er Jahre zum einen ein Rückgang der Nachfrage nach Lehrstellen aufgrund eines steigenden Zustroms in weiterführende Schulen sowie kleinerer Kohorten von Jugendlichen. 1980 wurden in Österreich knapp

²¹ Im Auftrag des AMS überbetrieblich ausgebildete Jugendliche wurden im Jahr 2000 noch nicht statistisch erfasst. Die angeführten 2.600 Jugendlichen stellen somit eine Untergrenze dar. (vgl. dazu Kapitel 3.1 die Erläuterungen zur Lehrlingsstatistik)

62.000 LehnanfängerInnen gezählt, 1990 45.000 und seitdem bewegt sich die Zahl der LehnanfängerInnen zwischen 35.000 und 40.000. Die Zahl der 15-jährigen lag im Jahresdurchschnitt 1980 bei 130.000, 1990 bei 94.000 und stieg bis 2007 wieder auf 100.000 an. Seitdem ist sie rückläufig und lag 2013 bei 89.000.²² Zum anderen sank die Zahl der Betriebe, die Lehrstellen anboten. Der wirtschaftliche Strukturwandel bewirkte einen allgemeinen Beschäftigungsrückgang im Produktionsbereich und einen Zuwachs im Dienstleistungsbereich. (vgl. Kapitel 6.1.1) Hinzu kommt, dass durch Spezialisierung, neue Produktions- und Fertigungsmethoden, die Auslagerung von Betriebsteilen oder Unternehmensfunktionen Betriebe zum Teil nicht mehr im gesamten Berufsbild ausbilden können und folglich keine Lehrstellen mehr anbieten. Zusätzlichen Druck auf den Lehrstellenmarkt übt der Trend zur Höherqualifizierung aus. (vgl. Bock-Schappelwein et al. 2006, 18; Lenger et al. 2010, 7)

Wenn man die Auswirkungen der Wirtschaftskrise ausklammert und den Zeitraum 2000 bis 2010 betrachtet, so ist die Zahl der Lehrlinge in den Bundesländern **Vorarlberg, Wien** und **Tirol** gewachsen, in **Salzburg** und **Oberösterreich** hat sie leicht zugenommen.

Der Zuwachs in **Wien** geht **zu mehr als der Hälfte auf den Ausbau der Überbetrieblichen Lehrausbildung (+ 2.600)**, sowie auf Zuwächse in den Sparten Bank und Versicherung, Transport und Verkehr, Tourismus und Freizeitwirtschaft (+ 600) sowie bei den sonstigen Lehrberechtigten (+ 300) zurück, während in den Sparten Gewerbe und Handwerk, Industrie sowie Handel die Zahl der Lehrlinge um insgesamt mehr als 2.400 sank. Die Sparte Information und Consulting wurde im Juli 2002 gegründet²³, im Jahr 2010 wurden von dieser Sparte knapp 900 Lehrlinge ausgebildet.

Tirol verzeichnete 2010 gegenüber 2000 um knapp 1.000 Lehrlinge mehr, der Zuwachs betraf fast alle Sparten mit Ausnahme des Gewerbes und Handwerks (-4,4 %) sowie der Tourismus- und Freizeitwirtschaft (-2,5 %). Die ÜBA spielt in Tirol eine geringe Rolle (3 % der Lehrlinge im Jahr 2010, 2 % im Jahr 2013). In **Salzburg und Oberösterreich** war der Zuwachs mit 300 bzw. 700 Lehrlingen (bzw. ca. + 3 %) gegenüber 2000 moderater. Im Fall von Salzburg trugen die Sparten Industrie, Bank und Versicherung, die Nichtkammerbetriebe sowie die ÜBA zum Wachstum bei, während die Lehrlingszahlen in den Sparten Gewerbe und Handwerk, Handel, Transport sowie Tourismus 2010 niedriger waren als 2000. In Oberösterreich waren die Lehrlingszahlen nur in den Sparten Gewerbe und Handwerk (- 9,6 %) sowie Handel (- 6,9 %) rückläufig. Die Zahl der Lehrlinge in der Sparte Tourismus und in der Freizeitwirtschaft unterschied sich in den beiden Vergleichsjahren nur geringfügig. Auch in Salzburg ist die ÜBA von untergeordneter Bedeutung (2010 bzw. 2013 ca. 2 % der Lehrlinge), in Oberösterreich ist der Anteil der ÜBA-Lehrlinge vergleichsweise höher mit knapp 4 % 2010 bzw. 5 % 2013.

Vorarlberg verzeichnete im Bundesländervergleich mit +14,5 % den größten Zuwachs an Lehrlingen zwischen 2000 und 2010, der von fast allen Sparten getragen wurde. Während in den anderen Bundesländern die Lehrlingszahlen in der Sparte Handwerk und Gewerbe weiter zurückgingen, blieben sie in Vorarlberg in diesem Zeitraum stabil. Quantitativ die größten Zuwächse verzeichneten die Sparten Industrie (+300) und die Nichtkammer-Betriebe (+200). Weniger Lehrlinge wurden vom Handel sowie der Sparte Transport und Verkehr ausgebildet.

²² <http://wko.at/statistik/jahrbuch/Folder-Lehrlinge2007.pdf>, <http://wko.at/statistik/jahrbuch/Folder-Lehrlinge2013.pdf> (letzter Zugriff: 29.01.2014)

²³ https://www.wko.at/Content.Node/branchen/oe/sparte_iuc/Leitsaetze.html (Zugriff: 25.6.2014).

Tabelle 8: Entwicklung des Lehrstellenmarktes nach Sparten und Bundesländern, 1990-2013

Bundesland	Sparte	Jahr	Zahl der Lehrlinge				Anteile nach Sparten in %				Veränderung in %		
			1990	2000	2010	2013	1990	2000	2010	2013	1990-2000	2000-2010	2010-2013
Burgenland	Gewerbe und Handwerk	2.743	2.127	1.528	1.241	67,8	68,2	50,3	46,8	-22,5	-28,2	-18,8	
	Industrie	233	187	190	219	5,8	6,0	6,3	8,3	-19,7	1,6	15,3	
	Handel	551	321	368	340	13,6	10,3	12,1	12,8	-41,7	14,6	-7,6	
	Bank und Versicherung	2	6	12	19	0,0	0,2	0,4	0,7	200,0	100,0	58,3	
	Transport und Verkehr	7	4	5	1	0,2	0,1	0,2	0,0	-42,9	25,0	-80,0	
	Tourismus und Freizeitwirt.	443	275	281	198	11,0	8,8	9,2	7,5	-37,9	2,2	-29,5	
	Information und Consulting	0	0	42	28	0,0	0,0	1,4	1,1			-33,3	
	Sonstige Lehrberechtigte	65	86	146	125	1,6	2,8	4,8	4,7	32,3	69,8	-14,4	
	Überbetriebliche Lehrausb.	0	113	467	479	0,0	3,6	15,4	18,1			2,6	
INSGESAMT	4.044	3.119	3.039	2.650	100,0	100,0	100,0	100,0	-22,9	-2,6	-12,8		
Kärnten	Gewerbe und Handwerk	6.271	5.351	4.283	3.827	54,9	55,2	46,7	45,6	-14,7	-20,0	-10,6	
	Industrie	1.335	1.087	1.063	977	11,7	11,2	11,6	11,6	-18,6	-2,2	-8,1	
	Handel	2.133	1.574	1.492	1.465	18,7	16,3	16,3	17,5	-26,2	-5,2	-1,8	
	Bank und Versicherung	38	34	83	87	0,3	0,4	0,9	1,0	-10,5	144,1	4,8	
	Transport und Verkehr	63	25	70	62	0,6	0,3	0,8	0,7	-60,3	180,0	-11,4	
	Tourismus und Freizeitwirt.	1.345	1.147	1.033	922	11,8	11,8	11,3	11,0	-14,7	-9,9	-10,7	
	Information und Consulting	0	0	163	142	0,0	0,0	1,8	1,7			-12,9	
	Sonstige Lehrberechtigte	245	329	526	453	2,1	3,4	5,7	5,4	34,3	59,9	-13,9	
	Überbetriebliche Lehrausb.	0	139	457	460	0,0	1,4	5,0	5,5			0,7	
INSGESAMT	11.430	9.686	9.170	8.395	100,0	100,0	100,0	100,0	-15,3	-5,3	-8,5		
NÖ	Gewerbe und Handwerk	13.632	11.900	9.520	8.684	58,3	59,0	48,0	46,6	-12,7	-20,0	-8,8	
	Industrie	2.803	2.122	2.556	2.528	12,0	10,5	12,9	13,6	-24,3	20,5	-1,1	
	Handel	4.009	2.933	2.789	2.699	17,1	14,5	14,1	14,5	-26,8	-4,9	-3,2	
	Bank und Versicherung	9	59	101	120	0,0	0,3	0,5	0,6	555,6	71,2	18,8	
	Transport und Verkehr	91	203	275	450	0,4	1,0	1,4	2,4	123,1	35,5	63,6	
	Tourismus und Freizeitwirt.	2.366	1.984	1.681	1.306	10,1	9,8	8,5	7,0	-16,1	-15,3	-22,3	
	Information und Consulting	0	0	283	291	0,0	0,0	1,4	1,6			2,8	
	Sonstige Lehrberechtigte	469	480	794	805	2,0	2,4	4,0	4,3	2,3	65,4	1,4	
	Überbetriebliche Lehrausb.	0	502	1.815	1.755	0,0	2,5	9,2	9,4			-3,3	
INSGESAMT	23.379	20.183	19.814	18.638	100,0	100,0	100,0	100,0	-13,7	-1,8	-5,9		
OÖ	Gewerbe und Handwerk	14.111	14.015	12.674	11.406	50,8	52,2	45,9	44,4	-0,7	-9,6	-10,0	
	Industrie	5.509	3.950	4.878	4.734	19,8	14,7	17,7	18,4	-28,3	23,5	-3,0	
	Handel	5.036	4.175	3.887	3.619	18,1	15,5	14,1	14,1	-17,1	-6,9	-6,9	
	Bank und Versicherung	167	185	229	250	0,6	0,7	0,8	1,0	10,8	23,8	9,2	
	Transport und Verkehr	494	525	655	657	1,8	2,0	2,4	2,6	6,3	24,8	0,3	
	Tourismus und Freizeitwirt.	1.834	1.923	1.917	1.580	6,6	7,2	6,9	6,1	4,9	-0,3	-17,6	
	Information und Consulting	0	0	519	491	0,0	0,0	1,9	1,9			-5,4	
	Sonstige Lehrberechtigte	642	1.420	1.827	1.681	2,3	5,3	6,6	6,5	121,2	28,7	-8,0	
	Überbetriebliche Lehrausb.	0	662	1.005	1.278	0,0	2,5	3,6	5,0			27,2	
INSGESAMT	27.793	26.855	27.591	25.696	100,0	100,0	100,0	100,0	-3,4	2,7	-6,9		
Salzburg	Gewerbe und Handwerk	5.404	5.201	5.019	4.420	50,0	52,0	48,7	47,0	-3,8	-3,5	-11,9	
	Industrie	1.206	677	784	779	11,2	6,8	7,6	8,3	-43,9	15,8	-0,6	
	Handel	2.177	1.741	1.691	1.652	20,1	17,4	16,4	17,6	-20,0	-2,9	-2,3	
	Bank und Versicherung	59	93	120	131	0,5	0,9	1,2	1,4	57,6	29,0	9,2	
	Transport und Verkehr	311	204	192	170	2,9	2,0	1,9	1,8	-34,4	-5,9	-11,5	
	Tourismus und Freizeitwirt.	1.410	1.577	1.483	1.215	13,0	15,8	14,4	12,9	11,8	-6,0	-18,1	
	Information und Consulting	0	0	259	264	0,0	0,0	2,5	2,8			1,9	
	Sonstige Lehrberechtigte	247	417	581	591	2,3	4,2	5,6	6,3	68,8	39,3	1,7	
	Überbetriebliche Lehrausb.	0	93	179	174	0,0	0,9	1,7	1,9			-2,8	
INSGESAMT	10.814	10.003	10.308	9.396	100,0	100,0	100,0	100,0	-7,5	3,0	-8,8		

„Sonstige Lehrberechtigte“: Nicht der Kammer der gewerblichen Wirtschaft zugehörige Betriebe (z.B. Rechtsanwälte, Magistrate). Der Bereich "Sonstige Lehrberechtigte" wurde bis zum Jahr 2012 als "Nichtkammer" bezeichnet.

„Überbetriebliche Lehrausbildung“: Ausbildungseinrichtungen nach dem Berufsausbildungsgesetz (z.B. Überbetriebliche Lehrausbildungen im Auftrag des AMS, selbständige Ausbildungseinrichtungen). Überbetriebliche Ausbildungen im Auftrag des AMS werden erst seit 2009 statistisch erfasst, im Jahr 2000 sind somit die ÜBA-Lehrlinge untererfasst.

Quelle: WKO/Lehrlingsstatistik (Stichtag jeweils 31.12. d.J.). Eigene Berechnungen und Darstellung.

Tabelle 7: Entwicklung des Lehrstellenmarktes nach Sparten und Bundesländern, 1990-2013 (Fortsetzung)

Bundesland	Jahr	Zahl der Lehrlinge				Anteile nach Sparten in %				Veränderung in %		
		1990	2000	2010	2013	1990	2000	2010	2013	1990-2000	2000-2010	2010-2013
Steiermark	Gewerbe und Handwerk	12.660	10.719	8.411	7.788	49,9	53,1	43,6	44,3	-15,3	-21,5	-7,4
	Industrie	4.310	2.676	3.000	3.033	17,0	13,3	15,5	17,3	-37,9	12,1	1,1
	Handel	4.192	2.777	2.414	2.396	16,5	13,8	12,5	13,6	-33,8	-13,1	-0,7
	Bank und Versicherung	45	76	102	108	0,2	0,4	0,5	0,6	68,9	34,2	5,9
	Transport und Verkehr	355	272	168	154	1,4	1,3	0,9	0,9	-23,4	-38,2	-8,3
	Tourismus und Freizeitwirt.	2.988	2.264	1.755	1.366	11,8	11,2	9,1	7,8	-24,2	-22,5	-22,2
	Information und Consulting	0	0	294	270	0,0	0,0	1,5	1,5			-8,2
	Sonstige Lehrberechtigte	813	976	1.449	1.205	3,2	4,8	7,5	6,9	20,0	48,5	-16,8
	Überbetriebliche Lehrausb.	0	412	1.705	1.260	0,0	2,0	8,8	7,2			-26,1
	INSGESAMT	25.363	20.172	19.298	17.580	100,0	100,0	100,0	100,0	-20,5	-4,3	-8,9
Tirol	Gewerbe und Handwerk	7.167	6.789	6.488	5.935	54,6	54,9	48,6	49,1	-5,3	-4,4	-8,5
	Industrie	1.413	1.142	1.258	1.227	10,8	9,2	9,4	10,2	-19,2	10,2	-2,5
	Handel	2.604	1.947	2.214	2.054	19,9	15,7	16,6	17,0	-25,2	13,7	-7,2
	Bank und Versicherung	40	59	97	107	0,3	0,5	0,7	0,9	47,5	64,4	10,3
	Transport und Verkehr	188	147	188	206	1,4	1,2	1,4	1,7	-21,8	27,9	9,6
	Tourismus und Freizeitwirt.	1.547	1.911	1.863	1.427	11,8	15,4	13,9	11,8	23,5	-2,5	-23,4
	Information und Consulting	0	0	252	235	0,0	0,0	1,9	1,9			-6,7
	Sonstige Lehrberechtigte	157	370	616	661	1,2	3,0	4,6	5,5	135,7	66,5	7,3
	Überbetriebliche Lehrausb.	0	12	383	232	0,0	0,1	2,9	1,9			-39,4
	INSGESAMT	13.116	12.377	13.359	12.084	100,0	100,0	100,0	100,0	-5,6	7,9	-9,5
Vorarlberg	Gewerbe und Handwerk	3.869	3.663	3.672	3.558	50,1	51,5	45,1	45,0	-5,3	0,2	-3,1
	Industrie	1.453	1.064	1.383	1.480	18,8	15,0	17,0	18,7	-26,8	30,0	7,0
	Handel	1.562	1.229	1.153	1.125	20,2	17,3	14,2	14,2	-21,3	-6,2	-2,4
	Bank und Versicherung	33	46	90	102	0,4	0,6	1,1	1,3	39,4	95,7	13,3
	Transport und Verkehr	134	123	107	111	1,7	1,7	1,3	1,4	-8,2	-13,0	3,7
	Tourismus und Freizeitwirt.	511	678	836	692	6,6	9,5	10,3	8,7	32,7	23,3	-17,2
	Information und Consulting	0	0	199	185	0,0	0,0	2,4	2,3			-7,0
	Sonstige Lehrberechtigte	160	300	537	505	2,1	4,2	6,6	6,4	87,5	79,0	-6,0
	Überbetriebliche Lehrausb.	0	3	156	156	0,0	0,0	1,9	2,0			0,0
	INSGESAMT	7.722	7.106	8.133	7.914	100,0	100,0	100,0	100,0	-8,0	14,5	-2,7
Wien	Gewerbe und Handwerk	10.263	7.544	5.733	5.160	47,0	44,1	29,9	28,3	-26,5	-24,0	-10,0
	Industrie	3.553	1.652	1.240	1.196	16,3	9,7	6,5	6,6	-53,5	-24,9	-3,5
	Handel	4.088	2.820	2.680	2.678	18,7	16,5	14,0	14,7	-31,0	-5,0	-0,1
	Bank und Versicherung	294	342	416	403	1,3	2,0	2,2	2,2	16,3	21,6	-3,1
	Transport und Verkehr	1.046	766	1.064	939	4,8	4,5	5,5	5,2	-26,8	38,9	-11,7
	Tourismus und Freizeitwirt.	1.497	1.474	1.703	1.645	6,8	8,6	8,9	9,0	-1,5	15,5	-3,4
	Information und Consulting	0	0	857	734	0,0	0,0	4,5	4,0			-14,4
	Sonstige Lehrberechtigte	1.114	1.852	2.199	2.087	5,1	10,8	11,5	11,5	66,2	18,7	-5,1
	Überbetriebliche Lehrausb.	0	649	3.295	3.384	0,0	3,8	17,2	18,6			2,7
	INSGESAMT	21.855	17.099	19.187	18.226	100,0	100,0	100,0	100,0	-21,8	12,2	-5,0
Österreich	Gewerbe und Handwerk	76.120	67.309	57.328	52.019	52,3	53,2	44,1	43,1	-11,6	-14,8	-9,3
	Industrie	21.815	14.557	16.352	16.173	15,0	11,5	12,6	13,4	-33,3	12,3	-1,1
	Handel	26.352	19.517	18.688	18.028	18,1	15,4	14,4	15,0	-25,9	-4,2	-3,5
	Bank und Versicherung	687	900	1.250	1.327	0,5	0,7	1,0	1,1	31,0	38,9	6,2
	Transport und Verkehr	2.689	2.269	2.724	2.750	1,8	1,8	2,1	2,3	-15,6	20,1	1,0
	Tourismus und Freizeitwirt.	13.941	13.233	12.552	10.351	9,6	10,5	9,7	8,6	-5,1	-5,1	-17,5
	Information und Consulting	0	0	2.868	2.640	0,0	0,0	2,2	2,2			-7,9
	Sonstige Lehrberechtigte	3.912	6.230	8.675	8.113	2,7	4,9	6,7	6,7	59,3	39,2	-6,5
	Überbetriebliche Lehrausb.	0	2.585	9.462	9.178	0,0	2,0	7,3	7,6			-3,0
	INSGESAMT	145.516	126.600	129.899	120.579	100,0	100,0	100,0	100,0	-13,0	2,6	-7,2

Quelle: WKO/Lehrlingsstatistik (Stichtag jeweils 31.12. d.J.). Eigene Berechnungen und Darstellung.

In den anderen Bundesländern war die Entwicklung zwischen 2000 und 2010 im Gesamtdurchschnitt (leicht) negativ. Am stärksten fiel der Rückgang in **Kärnten** mit -5,3 % aus, in **Niederösterreich** lag er bei -4,3 %, im **Burgenland** bei -2,6 % und in der **Steiermark** bei -1,8 %. In allen vier Bundesländern ging die Zahl der Lehrlinge im Handwerk und Gewerbe um mehr als 20 % zurück, in den anderen Sparten war die Entwicklung in diesen Bundesländern unterschiedlich. Die ÜBA spielt im Burgenland mit einem Anteil von 15,4 % eine größere Rolle. Auch Niederösterreich (9,2 %) und die Steiermark (8,8 %) haben höhere Anteile, in Kärnten wurden 2010 5 % der Lehrlinge überbetrieblich ausgebildet. (vgl. Tabelle 7)

6.1.3 Zwischenfazit

Ausgehend von den dargestellten Strukturen lässt sich von der Wirtschafts- und Arbeitsmarktstruktur – neben anderen Faktoren – der folgende Einfluss auf den MigrantInnen-Anteil unter den Lehrlingen ableiten.

Typ 1: Lehrstellenüberhang, vergleichsweise günstige Entwicklung der Lehrlingszahlen (Nord-Westösterreich)

Ausgehend von den gewählten Indikatoren sind Vorarlberg, Tirol, Salzburg und Oberösterreich jene Bundesländer, in denen sich der Lehrstellenmarkt größtenteils günstiger entwickelt hat als in den anderen Bundesländern. Insbesondere Vorarlberg und Tirol verzeichneten eine bessere Entwicklung als im österreichischen Durchschnitt. In Salzburg und Oberösterreich lag die Entwicklung mehrheitlich im bzw. über dem österreichischen Durchschnitt. Die vier Bundesländer haben auch die niedrigsten Anteile von Lehrlingen in überbetrieblicher Ausbildung.

In **Tirol** hat sich der Lehrstellenmarkt deutlich besser entwickelt als im Österreich-Schnitt. In **Salzburg** ist die Situation am Lehrstellenmarkt relativ stabil. Der Rückgang der Lehrlingszahlen zwischen 1990 und 2000 fiel geringer aus als im Österreichschnitt, zwischen 2000 und 2010 änderte sich an den Lehrlingszahlen wenig und nur wenige Jugendliche werden überbetrieblich ausgebildet. (vgl. Tabelle 7) In **Vorarlberg** ist das Verhältnis zwischen Lehrstellensuchenden und offenen Lehrstellen relativ ausgeglichen und es gibt nur wenige überbetriebliche Lehrstellen (2 % der Lehrlinge). **Oberösterreich** verzeichnet wie Vorarlberg ein relativ ausgeglichenes Verhältnis zwischen Lehrstellen und Lehrstellensuchenden, hat aber bei der ÜBA mit 5 % etwas höhere Anteile.

Die Struktur und Entwicklung der regionalen Wirtschaft und des Arbeitsmarktes dürfte dazu beitragen, dass zum einen Betriebe weniger selektiv sein können und somit Jugendliche mit Migrationshintergrund bessere Chancen haben als Lehrlinge aufgenommen zu werden. Zum anderen deuten die jeweiligen Anteile der SchülerInnen mit deutscher bzw. nicht deutscher Umgangssprache daraufhin, dass in Oberösterreich und Vorarlberg die duale Ausbildung ein traditioneller, attraktiver Ausbildungsweg ist, den Jugendliche mit Migrationshintergrund in ähnlicher Weise einschlagen.²⁴ In Salzburg und Tirol wird die Lehre auch von bei Jugendlichen mit nicht deutscher Umgangssprache vergleichsweise öfter gewählt, die Anteile der Jugendlichen mit deutscher Umgangssprache liegen beim österreichischen Durchschnitt. Der Lehrstellenüberhang in Salzburg und das relativ ausgeglichene Verhältnis in Tirol (vgl. Abbildung 17b) scheinen dazu beizutragen, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund in diesen Bundesländern bessere Chancen haben, eine Lehrstelle zu finden.

²⁴ 2012 waren von den SchülerInnen der 10. Schulstufe mit deutscher Umgangssprache in Oberösterreich 42,7 % in einer Berufsschule, in Vorarlberg 44,1 %. Bei den SchülerInnen mit nicht deutscher Umgangssprache waren es 40,4 % bzw. 38,6 %.

Typ 2 Angespannter Lehrstellenmarkt

In den anderen Bundesländern ist der Lehrstellenmarkt vergleichsweise angespannt. In diesen Bundesländern kamen im Jahr 2013 durchschnittlich 2,1 bis 4,7 Lehrstellensuchende auf eine Lehrstelle bzw. bis zu 17,6 Jugendliche ohne betrieblichen Ausbildungsplatz auf eine sofort verfügbare Lehrstelle (vgl. Abbildung 17a und 17b). Die Lehrlingszahlen sind rückläufig bzw. konnte der Rückgang im Fall von Wien nur durch den starken Ausbau überbetrieblicher Lehrstellen aufgefangen werden.

Typ 2-1 Angespannter Lehrstellenmarkt, Lehrlingsausbildung weniger wichtig (Ostösterreich)

In den östlichen Bundesländern Wien, Niederösterreich und Burgenland wählen unterdurchschnittlich viele Jugendliche den Ausbildungsweg der Lehre. Das Burgenland hebt sich innerhalb dieser Gruppe ab, dort besuchen nur 23 % der SchülerInnen der 10. Schulstufe eine Berufsschule. In Wien sind es 32 % und in Niederösterreich 33 % gegenüber 36 % im österreichischen Durchschnitt.

Wien hat trotz der angespannten Lage am Lehrstellenmarkt einen hohen MigrantInnen-Anteil unter den Lehrlingen. Der Lehrstellenrückgang im Handwerk, Gewerbe und in der Industrie wurde vor allem durch den Ausbau überbetrieblicher Lehrstellen abgefangen.. Knapp 19 % der Wiener Lehrlinge wurden 2013 überbetrieblich ausgebildet. (vgl. Tabelle 7) Betriebe können stark selektieren. Bewerbungen von Jugendlichen mit schulischen Defiziten oder auch von Jugendlichen mit Migrationshintergrund werden im Bewerbungsverfahren schnell ausgeschieden, wie VertreterInnen von Wiener ÜBA-Ausbildungseinrichtungen beobachten. (vgl. Friedl-Schafferhans & Hausegger 2013, 25) Jugendliche mit Migrationshintergrund haben in Wien überdurchschnittlich hohe Anteile in der überbetrieblichen Lehre. (vgl. Kapitel 5.4 und 12) Für Jugendliche ohne Migrationshintergrund ist die Lehre in Wien vergleichsweise weniger attraktiv: Von den SchülerInnen mit deutscher Umgangssprache der 10. Schulstufe besuchen in Wien 29,5 % eine Berufsschule gegenüber 36,6 % österreichweit. Bei den SchülerInnen mit nicht deutscher Umgangssprache liegt der Anteil in Wien bei 36,2 % gegenüber 33,9 % im Österreich-Schnitt. (vgl. Tabelle 2) Diese Unterschiede zwischen Jugendlichen mit deutscher und nicht-deutscher Umgangssprache hängen vermutlich auch damit zusammen, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund anteilmäßig öfter frühzeitig, nach Abschluss der Pflichtschule, ausscheiden bzw. ein höheres Risiko haben, eine Ausbildung abzubrechen. Diese Jugendlichen werden dann vor allem durch arbeitsmarktpolitische Maßnahmen aufgefangen, deren Ziel die Vermittlung in den Arbeitsmarkt – in ein Lehr- oder Dienstverhältnis – ist. Von den beim AMS vorgemerkten Jugendlichen (15-19 Jahre) in Wien hatten 2013 zwei Drittel einen Migrationshintergrund (41,7 % in Österreich). Ähnlich hoch war der MigrantInnenanteil bei den lehrstellensuchenden Jugendlichen mit 63,7 % in Wien bzw. 41 % im Österreich-Schnitt.²⁵ (vgl. auch Kapitel 5.4.4) Daher ist davon auszugehen, dass aufgrund des früheren Ausscheidens aus dem Bildungssystem bzw. höheren Abbruchsrisikos von Jugendlichen mit Migrationshintergrund verbunden mit Auffangmaßnahmen, deren Schwerpunkt auf der Vermittlung einer Lehrstelle oder Beschäftigung liegt, auch deswegen der Anteil von SchülerInnen mit nicht deutscher Umgangssprache in Berufsschulen in Wien höher ist als bei den SchülerInnen mit deutscher Umgangssprache.

Niederösterreich hat nach Wien die zweithöchste Lehrstellenandrangsziffer (vgl. Abbildung 17a) und nach Wien im Verhältnis auch die meisten Jugendlichen ohne betrieblichen Ausbildungsplatz (vgl. Abbildung 17b). Zwischen 2000 und 2010 hat sich die Situation am Lehrstellenmarkt verschlechtert, der Rückgang der Lehrlingszahlen lag über dem österreichischen Durchschnitt. Die Zahl der Lehrlinge

²⁵ Quelle: AMDB, eigene Auswertung (13.3.2014) und Berechnungen (Lehrlinge.xlsx/T5_Vorgemerkte_15-19, T6_LS-suchend_15-19).

ging vor allem im Gewerbe und Handwerk aber auch im Handel und im Tourismus zurück. Die rückläufige Entwicklung wurde teils durch ein Wachstum in der Industrie und bei den Nichtkammerbetrieben (von 480 Lehrlingen im Jahr 2000 auf 796 Lehrlinge 2010), einer leichten Zunahme in den Sparten Bank und Versicherung bzw. Transport und Verkehr sowie durch den Ausbau überbetrieblicher Lehrstellen abgefangen. Die Konkurrenz um Lehrstellen ist mit im Schnitt 3,3 Lehrstellensuchenden pro Lehrstelle somit groß. Die Effekte auf den Zugang für Jugendliche mit Migrationshintergrund lassen sich mit den zur Verfügung stehenden Daten nicht eindeutig beantworten. Gemäß Schulstatistik sind SchülerInnen mit nicht deutscher Umgangssprache mit einem Anteil von 4,7 % an Berufsschulen stark unterrepräsentiert. Während gut ein Drittel der SchülerInnen mit deutscher Umgangssprache in der 10. Schulstufe in einer Berufsschule ist, sind es bei den SchülerInnen mit nicht deutscher Umgangssprache nur halb so viele mit einem Anteil von 17,9 %. Gemäß AMDB-Daten liegt der Anteil der Lehrlinge mit Migrationshintergrund bei 10,9 %. Gründe für diese Unterschiede lassen sich nur vermuten und müssten eigens untersucht werden, wie z.B. die Struktur der Jugendlichen mit Migrationshintergrund; ob bei der Erfassung der Umgangssprache an Berufsschulen in Niederösterreich Unterschiede zu den anderen Bundesländern bestehen; ob aufgrund der angespannten Lehrstellensituation vor allem Jugendliche, die deutsch als „erste“ Umgangssprache gebrauchen, Zugang zur Lehre finden, während jene mit nicht deutscher Umgangssprache eher in eine berufsbildende mittlere oder höhere Schule gehen. In Niederösterreich gehen von der SchülerInnen der 10. Schulstufe mit nicht deutscher Umgangssprache 29 % in eine BMS und 35 % in eine BHS gegenüber 17 % bzw. 22 % im österreichischen Durchschnitt.

Auch im **Burgenland** ist die Lehrstellenstellensituation relativ angespannt. 2013 kamen auf eine Lehrstelle 2,8 Lehrstellensuchende bzw. 10 Jugendliche ohne betrieblichen Ausbildungsplatz auf eine sofort verfügbare Lehrstelle. (vgl. Abbildung 17a und 17b) 18 % der Lehrlinge waren in einer überbetrieblichen Lehrausbildung. Im Unterschied zu Niederösterreich und Wien hat die Lehrlingsausbildung im Burgenland eine geringere Bedeutung. Von den SchülerInnen der 10. Schulstufe besuchen 19,1 % jener mit nicht deutscher und 23,1 % jener mit deutscher Umgangssprache eine Berufsschule. In der 10. Schulstufe lag der Anteil der SchülerInnen mit nicht deutscher Umgangssprache bei 11,8 %, an Berufsschulen bei 9,9 %. Ein Teil der SchülerInnen mit nicht deutscher Umgangssprache ist im Burgenland der ungarischen bzw. burgenländisch-kroatischen Volksgruppe zuzurechnen, sodass der Anteil von Jugendlichen der ersten und zweiten Zuwanderungsgeneration in der 10. Schulstufe (an Berufsschulen) vermutlich niedriger ist. In der Arbeitsmarktstatistik hatten 2012 7,9 % der Lehrlinge im Alter von 15-19 Jahren einen Migrationshintergrund. Im Vergleich zur Bevölkerung, wo der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund bei 10,5 % liegt, sind MigrantInnen unter den Lehrlingen weniger vertreten. Neben einer allgemein geringeren Bedeutung dieses Ausbildungswegs dürfte die angespannte Lehrstellensituation dazu beitragen.

Typ 2-2 Angespannter Lehrstellenmarkt, Bedeutung der Lehrlingsausbildung durchschnittlich (Südösterreich)

Die traditionell industriell-gewerblich geprägte **Steiermark** musste seit 2000 einen weiteren Rückgang der Lehrlinge verzeichnen (-4,3 %), während österreichweit die Zahl der Lehrlinge in diesem Zeitraum wieder leicht zunahm (+2,6 %). Der Rückgang von Lehrstellen betraf in der Steiermark dabei sowohl Gewerbe- und Handwerksbetriebe als auch die Sparten Handel, Tourismus und Freizeitwirtschaft sowie Transport und Verkehr. Bei den Industriebetrieben nahm die Zahl der Lehrlinge wieder zu (von 2.676 auf 3.000 Lehrlinge bzw. + 12,1 %). Auch die Nichtkammer-Betriebe verzeichneten Zuwächse (von 976 Lehrlingen im Jahr 2000 auf 1.449 Lehrlinge 2010). Allerdings machen sie einen eher kleinen Anteil aller Lehrstellen aus, ihr Anteil stieg von 4,8 % 2000 auf 7,5 % im Jahr 2010. Der

Anteil der überbetrieblichen Lehrstellen erhöhte sich von 2 % auf 8,8 %. Ausgehend von der Schulstatistik ist die Lehre für Jugendliche mit deutscher Umgangssprache ein wichtiger Ausbildungsweg, während vermutlich die eher angespannte Lehrstellensituation dazu beiträgt, dass der Zugang für Jugendliche mit Migrationshintergrund schwieriger ist.

Wie in der Steiermark ging auch in **Kärnten** die Zahl der Lehrlinge zwischen 2000 und 2010 weiter zurück, wobei sich der Rückgang vor allem im Gewerbe und Handwerk vollzog (- 20 %). 5 % der Lehrlinge bzw. 457 wurden im Jahr 2010 überbetrieblich ausgebildet. Ausgehend von der Schulstatistik hat die duale Ausbildung für Jugendliche mit deutscher Umgangssprache eine wichtige Rolle. 38 % besuchten in der 10. Schulstufe eine Berufsschule. Von den Jugendlichen mit nicht deutscher Umgangssprache waren es nur 15 %. Ausgehend von 2,1 Lehrstellensuchenden pro Lehrstellen ist der Lehrstellenmarkt in Kärnten relativ angespannt. (vgl. Abbildung 17a) Dieses Bild relativiert sich im Bundesländervergleich, wenn die Jugendlichen ohne betrieblichen Ausbildungsplatz den sofort verfügbaren Lehrstellen gegenübergestellt werden. (vgl. Abbildung 17b) Vom analysierten Datenmaterial lassen sich keine eindeutigen Tendenzen ausmachen. Im Gegensatz zum geringen Anteil von SchülerInnen mit nicht deutscher Umgangssprachen Berufsschulen (Schulstatistik) ist laut Arbeitsmarktdaten (AMDB) der MigrantInnen-Anteil unter den Lehrlingen in Kärnten vergleichsweise hoch. Die Faktoren für diese Unterschiede müssten weiter untersucht werden.

7 Bildungswege und Bildungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund

Neben den Strukturen am Lehrlingsarbeitsmarkt und dem Einfluss der Wirtschafts- und Arbeitsmarktstruktur in Verbindung mit der Konjunktorentwicklung müssen die Ursachen für die ungleichen Ergebnisse in der Verwirklichung allgemein anerkannter Berufsbildungsziele auch in den „Vorleistungen“ des Bildungssystems verortet werden. Denn im Gesamtergebnis schneiden SchülerInnen mit Migrationshintergrund im österreichischen Schulsystem schlechter ab als SchülerInnen ohne Migrationshintergrund. Das schmälert ihre Bildungschancen nicht nur für eine Lehrausbildung, sondern allgemein, um die Voraussetzungen für die Aufnahme in eine weiterführende Ausbildung zu erfüllen sowie im Wettbewerb um knappe schulische bzw. betriebliche Ausbildungsplätze. Nachfolgend werden diese Unterschiede exemplarisch dargestellt und im Anschluss die Ursachen dafür diskutiert.

7.1 Unterschiede in den Bildungswegen und im Schulerfolg zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund

Jugendliche mit Migrationshintergrund haben höhere Anteile bei Jugendlichen ohne Pflichtschulabschluss und bei den Jugendlichen, die keine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung absolvieren. In den weiterführenden Schulen steigen von den Jugendlichen mit Migrationshintergrund anteilmäßig weniger nach dem ersten Jahr in die nächste Schulstufe auf. Verschiedene SchülerInnenleistungsvergleiche ergeben im Durchschnitt schlechtere Ergebnisse von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund.

7.1.1 Jugendliche ohne Pflichtschulabschluss nach Migrationshintergrund

Jugendliche mit anderen Umgangssprachen verlassen deutlich häufiger die Pflichtschule ohne Abschluss als Jugendliche mit deutscher Umgangssprache. Von den 14-jährigen²⁶ SchülerInnen im Schuljahr 2008/09 waren 2,7 % der SchülerInnen mit deutscher Umgangssprache ohne Abschluss der Sekundarstufe I²⁷ gegenüber 9,6 % der Schüler mit einer anderen Umgangssprache. Bei den SchülerInnen mit türkischer Umgangssprache lag der Anteil bei 11,9 %, bei jenen mit BKS Umgangssprachen bei 7,7 % und bei jenen mit anderen Umgangssprachen als den genannten bei 9,5 %. Für den Beginn einer Lehrausbildung ist ein (positiver) Pflichtschulabschluss zwar formal keine Voraussetzung, aber de facto notwendig. Der höhere Anteil von Jugendlichen ohne Pflichtschulabschluss ist somit ein Grund, warum Jugendliche mit Migrationshintergrund weniger in der Lehrausbildung vertreten sind.

7.1.2 Keine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung

Jugendliche, die gemäß Schulstatistik eine nicht deutsche Umgangssprache haben, absolvieren öfter keine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung. Von den 14-jährigen Schülerinnen und Schülern des Schuljahres 2008/09 waren 2009/10 7,2 % ohne weitere Ausbildung. Bei jenen mit deutscher Umgangssprache lag der Anteil bei 5,9 %, bei den türkischsprachigen bei 17,5 %, bei den BKS-sprachigen bei 12,8 % und jenen mit einer anderen, als den genannten Umgangssprachen, bei 11,8 %. Mehr Burschen als Mädchen waren davon betroffen. Die Anteile für die Burschen lagen bei 7,8 % (insgesamt), 6,5 % (deutsch), 17,8 % (türkisch), 13,7 % (BKS), 12,9 % (andere), die Anteile der Mädchen bei 6,6 % (insgesamt), 5,3 % (deutsch), 17,3 % (türkisch), 11,7 % (BKS), 10,7 % (andere). Die Geschlechterunterschiede waren bei den türkischsprachigen Schülerinnen und Schülern 2009/10 weniger ausgeprägt (0,5 %-Punkte), in den anderen Gruppen bewegt sich der Unterschied 2009/10 zwischen 1,2 bis 2,2 %-Punkten.

Tabelle 9: 14-jährige Schülerinnen und Schüler des Schuljahres 2008/09 ohne weitere Ausbildung 2010/11 sowie des Schuljahres 2009/10 ohne weitere Ausbildung 2010/11, Österreich, in %

14-jährige des Schuljahres	2008/09		2009/10		
	Geschlecht	Männlich	Weiblich	Männlich	Weiblich
Umgangssprache					
Insgesamt		7,8	6,6	7,4	6,3
Deutsche US		6,5	5,3	6,0	5,0
Türkische US		17,8	17,3	18,4	16,4
BKS US		13,7	11,7	10,7	11,3
Andere US		12,9	10,7	13,3	9,5

Quelle: Statistik Austria, Schulstatistik.

Tabelle 9 zeigt auch die Anteile der nachfolgenden Alterskohorte, d.h. der 14-jährigen des Schuljahres 2009/10, die 2010/11 ohne weitere Ausbildung waren, für die sich ein ähnliches Muster zeigt. Die Jugendlichen mit einer nicht deutschen Umgangssprache sind anteilmäßig öfter ohne weiterführende Ausbildung und der Anteil der türkischsprachigen Schüler und Schülerinnen ist mit Abstand am höchsten. Im Vergleich zu den 14-jährigen des Schuljahres 2008/09 ist das Geschlechtermuster, dass unter den Burschen der Anteil jener ohne weitere Ausbildung höher ist, nicht durchgängig gegeben. Bei den Jugendlichen mit BKS-Umgangssprache ist der Anteil der Schülerinnen ohne weitere Ausbil-

²⁶ 14-jährige SchülerInnen (Alter zum Stichtag 1. September 2008) des Schuljahres 2008/09 bei regulärer Einschulung im Alter von 6 Jahren im Schuljahr 2009/10 im letzten Jahr der Schulpflicht (Stat, FN1)

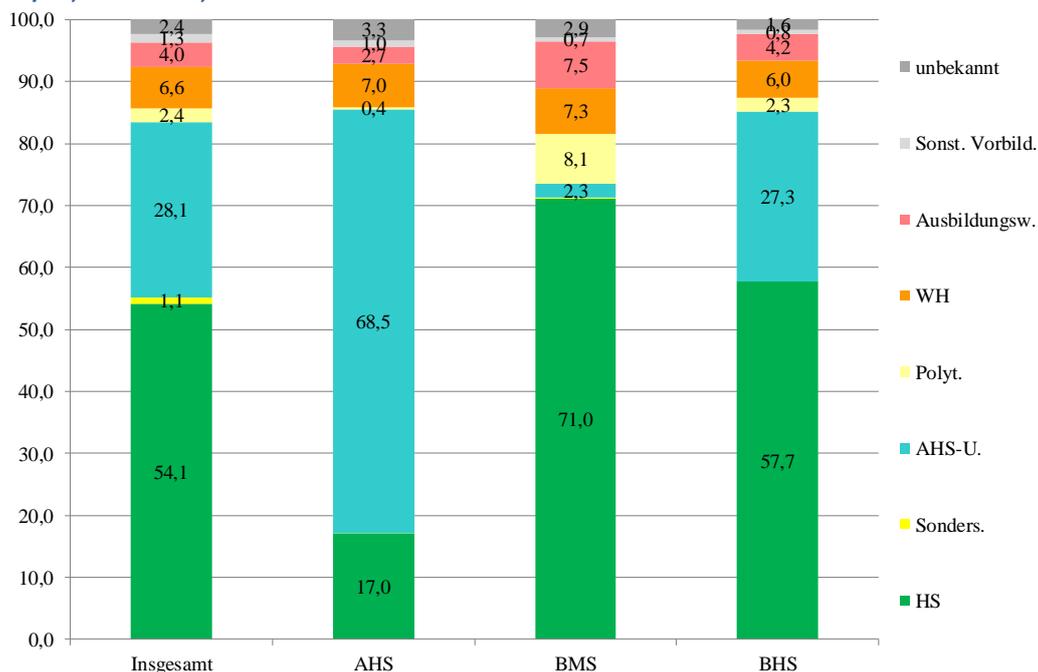
²⁷ Erfolgreicher Abschluss der 8. Schulstufe bestimmter Schultypen, der zum Besuch einer weiterführenden Ausbildung gem. § 28 Abs 3 SchUG berechtigt, siehe Erläuterungen (Stat, FN2)

dung höher. Bei den Jugendlichen mit türkischer Umgangssprache ist der Geschlechterunterschied ausgeprägter als bei den SchülerInnen des Schuljahres 2008/09.

7.1.3 Eintritt in weiterführenden Schulen nach Migrationshintergrund

In der Sekundarstufe I ist der MigrantInnenanteil an Hauptschulen/Neuen Mittelschulen sowie an Sonderschulen deutlich höher als in der AHS-Unterstufe. (vgl. S. 20/Abbildung 1, Abbildung 2) Mit dem Übertritt von der Volksschule in eine Hauptschule/Neue Mittelschule oder in eine AHS-Unterstufe ist der weitere Bildungsweg häufig vorgezeichnet. (vgl. Moser & Bilgili 2010, 25) Während nämlich in der AHS-Oberstufe im Schuljahr 2011/12 nur 17 % der SchülerInnen aus Hauptschulen stammen, sind es in den BMS 71 % und in den BHS 57,7 %. (vgl. Abbildung 18) Gut zwei Drittel der SchülerInnen in den AHS hat schon eine AHS in der Unterstufe besucht, in den BHS stammte etwa ein Viertel aus einer AHS-Unterstufe. Dahingegen waren in den BMS der 9. Schulstufe nur 2,3 % der SchülerInnen aus einer AHS-Unterstufe übergetreten. Die BMS haben höhere Anteile von SchülerInnen, die aus einer Polytechnischen Schule kommen. Bei den Jugendlichen, die eine Klasse wiederholen, bestehen geringe Unterschiede zwischen den Schultypen. Im Schuljahr 2011/12 waren 7 % der SchülerInnen in der 9. Schulstufe in den AHS WiederholerInnen, in den BMS 7,3 % und in den BHS 6 %. Vergleichsweise hohe Anteile haben die BMS bei den AusbildungswechslerInnen mit 7,5 % gegenüber 4,2 % in den BHS und 2,7 % in den AHS.

Abbildung 20: Vorbildung der Schülerinnen und Schüler in der 9. Schulstufe insgesamt, in den AHS, BMS und BHS, 2011/12, Österreich, in %



Vorbildung: Im Schuljahr 2010/11 besuchte schulische Ausbildung.

Hauptschulen: inklusive Neue Mittelschulen und Oberstufe der Volksschule

Ausbildungswechsel: Besuch eines anderen Schultyps der Sekundarstufe II im Vorjahr.

Wiederholer: Wiederholung der 9. Schulstufe, im Vorjahr Besuch des selben Schultyps.

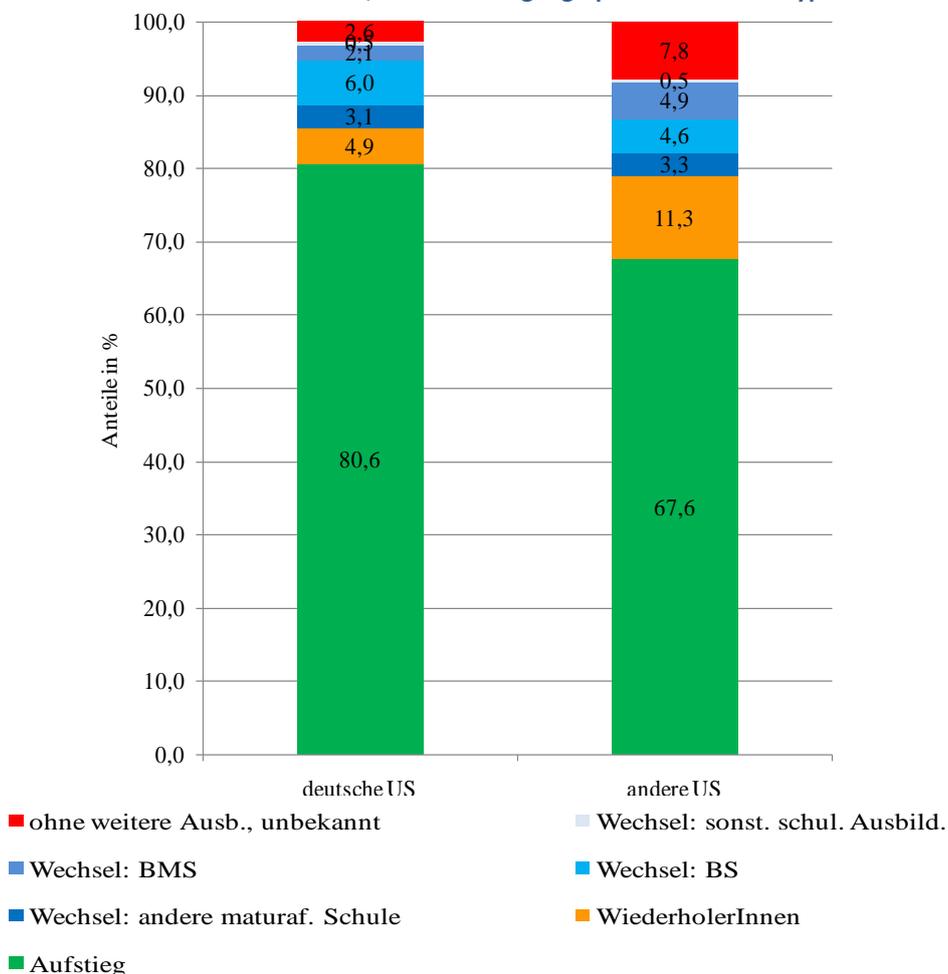
Unbekannt: inklusive Zuzüge aus dem Ausland bzw. vorheriger Schulbesuch im Ausland.

Quelle: Statistik Austria/Schulstatistik, eigene Darstellung.

7.1.4 Schulerfolg in weiterführenden Schulen nach Migrationshintergrund

Während von den SchülerInnen mit deutscher Umgangssprache mehr als drei Viertel (80,6 %) nach dem ersten Schuljahr in einer maturaführenden Schule in die nächste Klasse aufsteigen, sind es bei den SchülerInnen mit anderen Umgangssprachen nur gut zwei Drittel (67,6 %). SchülerInnen mit anderen Umgangssprachen haben bei den WiederholerInnen einen Anteil von 11,3 % gegenüber 4,9 % bei jenen mit deutscher Umgangssprache. Der Anteil von Jugendlichen, die nach dem ersten Jahr in einer maturaführenden Schule das Bildungssystem verlassen, ist bei Jugendlichen mit anderen Umgangssprachen mit 7,8 % drei Mal so hoch wie bei den Jugendlichen mit deutscher Umgangssprache, die einen Anteil von 2,6 % haben. Bei den Ausbildungswechseln sind die Anteile in beiden Gruppen ähnlich hoch. Allerdings wechseln Jugendliche mit deutscher Umgangssprache häufiger in die Lehre/Berufsschule (6 % gegenüber 4,6 %), während Jugendliche mit anderen Umgangssprachen häufiger in berufsbildende mittlere Schulen wechseln, nämlich 4,9 % gegenüber 2,1 % der Jugendlichen mit deutscher Umgangssprache. (vgl. Abbildung 21)

Abbildung 21: Schulbesuch 2011/12 der Schülerinnen und Schüler, die im Schuljahr 2010/11 die Eintrittsstufen maturaführender Schulen besucht haben, nach der Umgangssprache und Schultypen



Anmerkungen: Eintrittsstufen: 9. Schulstufe (erste Klassen der berufsbildenden u. lehrerbildenden höheren Schulen, 5. Klassen der AHS). WiederholerInnen: Wiederholung der Eintrittsstufe im angeführten Schultyp. Andere maturaführende Schule: Ausbildungswechsel in einen anderen zur Matura führenden Schultyp, im Vergleich zum Vorjahr Besuch der gleichen Schulstufe oder einer höheren Schulstufe. Sonstige schulische Ausbildung: Sonstige allgemein bildende oder berufsbildende Statutschulen, Polytechnische Schulen. Unbekannt: Inkl. Wegzüge ins Ausland und weiterer Schulbesuch im Ausland. Aufbau- und Realgymnasium: Inkl. AHS für Berufstätige.

Quelle: Statistik Austria/Schulstatistik, eigene Darstellung.

Abbildung 22: Anteil der Schülerinnen und Schüler des Schuljahres 2006/07 in einer weiterführenden Schule, die im Schuljahr 2007/08 die nächste Schulstufe besuchen nach ausgewählten Schultypen, Geschlecht und Umgangssprache



Anmerkungen: Balken ohne Füllung: kleine Fallzahlen. In den wirtschaftsberuflichen Schulen ist die Zahl der Schüler mit anderen Umgangssprachen gering, deswegen können nur die Anteile für die Schülerinnen nach Umgangssprachen dargestellt werden.

Quelle: Schulstatistik (Sonderauswertung), eigene Berechnungen und Darstellung.

Abbildung 22 zeigt differenziert nach Geschlecht, Umgangssprache und für ausgewählte Schultypen, wie viele der Jugendlichen, die in der 9. Schulstufe den gewählten Schultyp besucht haben (Schuljahr 2006/07), diesen auch in der 10. Schulstufe besucht haben (Schuljahr 2007/08).

Im Allgemeinen sind die Anteile der SchülerInnen, die in die nächste Schulstufe aufgestiegen sind, in den maturaführenden Schulen höher als in den berufsbildenden mittleren Schulen, was auch mit der Erfüllung der Schulpflicht in der 9. Schulstufe und dem Ausweichen auf weiterführende Schulen anstatt einer Polytechnischen Schule zu tun hat. Fast durchgängig haben die Schülerinnen höhere Aufstiegsanteile als die Schüler. Eine Ausnahme bilden die kaufmännischen und technisch-gewerblichen höheren Schulen, wo bei den SchülerInnen mit türkischer Umgangssprache die Schüler höhere Aufstiegsanteile haben. In allen dargestellten Schultypen haben die Schülerinnen und Schüler mit türkischer Umgangssprache die niedrigsten Anteile. Die höchsten Aufstiegsanteile bestehen für alle Gruppen an den AHS-Oberstufen. Unterwurzacher (2007) fand, dass hohe Bildungsaspirationen der Eltern und das Leben in Wien die Wahrscheinlichkeit in eine AHS-Unterstufe überzutreten erhöhen. Bei Jugendlichen mit türkischem und ex-jugoslawischen Hintergrunds bleiben allerdings auch nach Kontrolle sozialstruktureller und institutioneller Bedingungen negative Herkunftseffekte bestehen. (vgl. S. 93) Insgesamt verlassen Jugendliche mit türkischem und BKS Hintergrund anteilsmäßig jeweils häufiger nach der 9. Schulstufe die gewählte weiterführende Schule.

7.2 Bildungserfolge

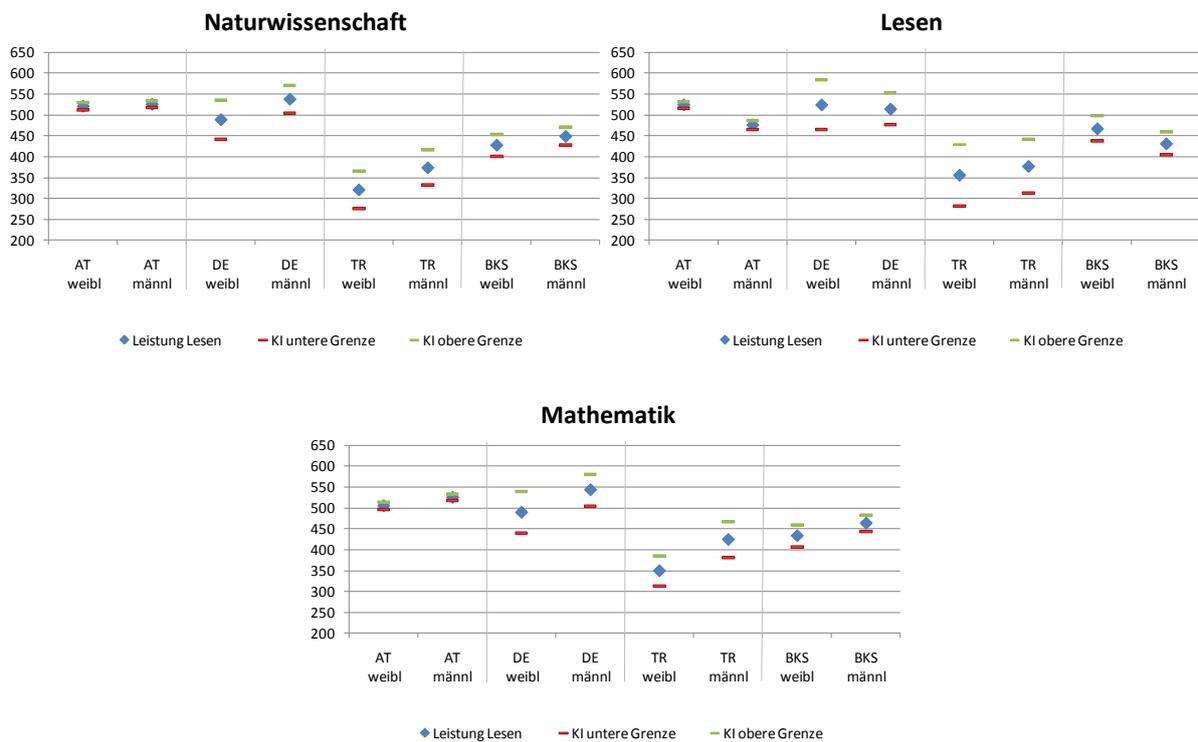
7.2.1 Schülerleistungen nach Migrationshintergrund

Die OECD hat die Leistungen der SchülerInnen mit Migrationshintergrund in 17 Ländern mit großer MigrantInnenpopulation, basierend auf den PISA-Ergebnissen des Jahres 2003, untersucht. Die Mathematikleistungen wurden in den Ländern mit einem hohen Anteil von MigrantInnen aus dem früheren Jugoslawien bzw. der Türkei²⁸ gesondert nach diesen Herkunftsgruppen untersucht. Im Vergleich zu den SchülerInnen ohne Migrationshintergrund erreichten die SchülerInnen mit türkischen bzw. ex-jugoslawischen Hintergrund schlechtere Ergebnisse, wobei der Unterschied zwischen türkischstämmigen und einheimischen SchülerInnen besonders groß war. Er bewegte sich zwischen 92 Punkten in Österreich und 125 Punkten in Belgien. (vgl. OECD 2006, 53)

Ein ähnliches Bild für Österreich zeigten die Ergebnisse von PISA 2006, wo Jugendliche, die in der Türkei bzw. in Bosnien, Kroatien, Serbien, Montenegro oder Kosovo („BKS-Hintergrund“) geboren wurden, signifikant schlechtere Ergebnisse erzielten als in Österreich geborene Jugendliche. In der Tendenz schneiden türkischstämmige Jugendliche schlechter ab als Jugendliche, die einen BKS-Hintergrund haben.

²⁸ Ehemaliges Jugoslawien: Österreich, Deutschland, Luxemburg, Schweiz; Türkei: Österreich, Belgien, Dänemark, Deutschland, Schweiz. (OECD 2006: 53)

Abbildung 23: PISA 2006 – Leistungen in Naturwissenschaft, Lesen und Mathematik nach ausgewählten Geburtsländern und Geschlecht



KI: 95 %iges Konfidenzintervall

BKS: Jugendliche mit Geburtsland Bosnien, Kroatien, Serbien, Montenegro oder Kosovo.

Quelle: Biffi & Skrivaneck 2011, 22f. basierend auf einer Sonderauswertung des BIFIE.

7.2.2 Schulnoten

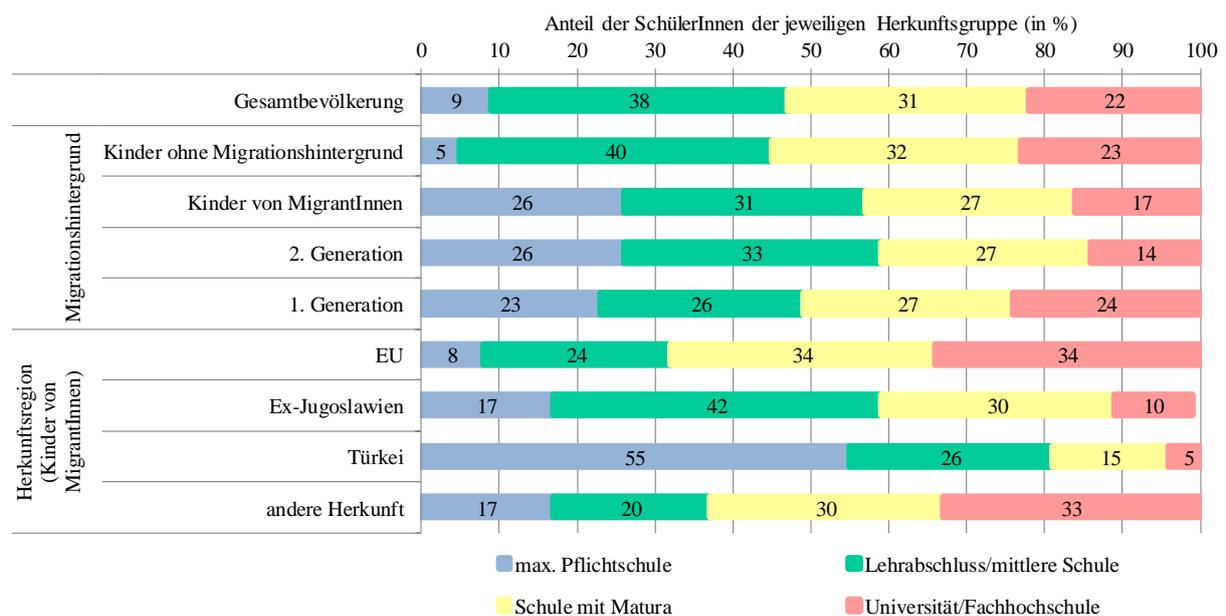
Lachmayr & Leitgöb (2011) weisen in ihrer Untersuchung auch Erhebungsergebnisse zu den Schulnoten von Kindern der 3. Klasse Volksschule in Deutsch und Mathematik aus. Demnach erzielten türkischstämmige Kinder die schlechtesten Noten mit einem Notendurchschnitt von 2,66 in Deutsch und 2,32 in Mathematik. Die aus dem ehemaligen Jugoslawien abstammenden Kinder erreichen in Deutsch durchschnittlich die Note 2,14 und in Mathematik 1,67. Die Noten der Kinder „ohne Migrationshintergrund“ liegen bei durchschnittlich 1,66 bzw. 1,54. Die Unterschiede bestehen auch in der Hauptschule fort. (vgl. 27f.) Die dargestellten PISA-Ergebnisse und die Noten sind nicht unmittelbar miteinander vergleichbar, es handelt sich um unterschiedliche Kohorten und Leistungsindikatoren, allerdings zeigen sie ein durchgängig schlechteres Abschneiden von Kindern und Jugendlichen mit türkischem bzw. ex-jugoslawischen Hintergrund. Die Ergebnisse deuten auch daraufhin, dass die Herkunftsunterschiede während der Schullaufbahn bestehen bleiben und mit dem bestehenden Förderinstrumentarium für Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund im österreichischen Schulsystem nicht wesentlich reduziert werden.

7.3 Einfluss des kulturellen, ökonomischen und sozialen Kapitals

Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund finden sich häufiger in einer nachteiligen sozio-ökonomischen Position. Ausgehend von den eingangs skizzierten theoretischen Vorüberlegungen ist eine Ursache für das schlechtere Abschneiden in der Schule und in der Folge Schwierigkeiten beim Zugang in die Lehre in Unterschieden der familiären Ressourcen zu sehen, die im österreichischen Bildungssystem zu Nachteilen führen bzw. kaum kompensiert werden. Das familiäre kulturelle Kapi-

tal beeinflusst die schulischen und beruflichen Orientierungen, die Kompetenz in der Schulsprache, das Auftreten und in Verbindung mit dem ökonomischen Kapital die äußere Erscheinung und Kleidung. Weiters wird davon ausgegangen, dass das kulturelle Kapital – auch in Verbindung mit dem sozialen Kapital – den Informationsstand, die Systemkenntnis und das Informationsverhalten beeinflusst. Die Möglichkeiten zur außerschulischen Lernunterstützung und –förderung hängen – wenn sie nicht innerhalb der Familie erbracht werden können – vom ökonomischen Kapital der Familie ab, z.B. für den Zukauf von Nachhilfestunden oder anderen fördernden bzw. vorbereitenden Kursen. Mit dem ökonomischen Kapital steht auch die Wohnsituation in Zusammenhang. Das betrifft zum einen die Wohnungsgröße und damit Lernräume und Rückzugsgebiete für Kinder und Jugendlichen daheim, zum anderen den Wohnort. Wenn Wohngebiete segregiert sind, z.B. sozioökonomisch schwache Wohngebiete gegenüber sozioökonomisch starken Wohngebieten, beeinflusst es das schulische Einzugsgebiet und damit schulische Segregation. Das symbolische Kapital kann in der Schule seine Wirkung entfalten, wie Kindern und Jugendlichen in der Schule begegnet wird, z.B. bevorzugte Behandlung aufgrund eines bekannten Familiennamens, des beruflichen Status und der Bildungstitel der Eltern oder umgekehrt, zugeschriebene Defizite und weniger Wertschätzung aufgrund von Signaleffekten durch den Familiennamen, beruflichen Status oder ein geringes Ausbildungsniveau der Eltern.

Abbildung 24: Schülerinnen und Schüler der 4. Schulstufe nach dem höchsten Bildungsabschluss der Eltern und Migrationshintergrund, 2010



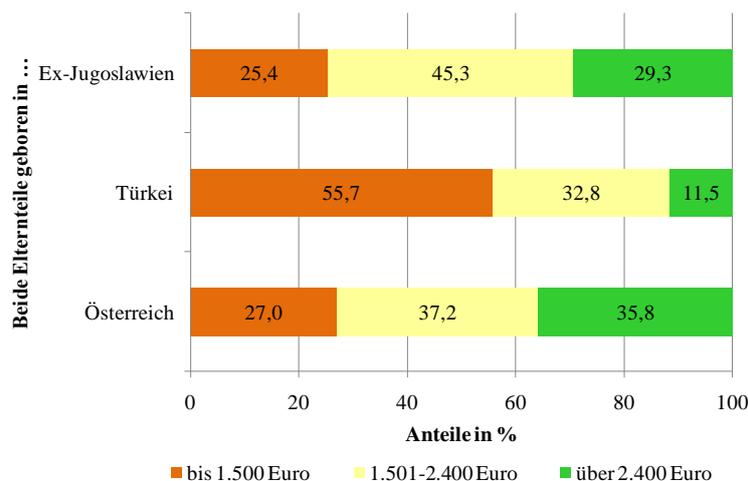
Quelle: Vogtenhuber et al. 2012, 23.

Festzuhalten ist, dass MigrantInnen eine heterogene Gruppe darstellen, in der aus der Türkei und Ländern des früheren Jugoslawien (ab)stammende Familien durchschnittlich in einer sozioökonomisch schlechteren Position sind, als Familien, die aus anderen EU-Ländern (ab)stammen. Abbildung 24 veranschaulicht die Bildungsabschlüsse der Eltern von Volksschulkindern, die im Zuge der Bildungsstandards 2009/10 erhoben wurden. In der Gruppe der MigrantInnen aus anderen EU-Staaten haben deutlich mehr Eltern die Matura oder einen akademischen Abschluss. Die Eltern, die aus Ländern des früheren Jugoslawien stammen, unterscheiden sich bei den mittleren Qualifikationen und beim Anteil mit Maturaabschluss kaum von den Eltern ohne Migrationshintergrund. Dahingegen haben anteilmäßig drei Mal mehr nur einen Pflichtschulabschluss, und nur halb so viele einen akademischen Abschluss. Die Eltern türkischer Herkunft unterscheiden sich erheblich in der Bildungs-

struktur. Mehr als die Hälfte verfügt höchstens über einen Pflichtschulabschluss, ein Viertel hat eine mittlere Qualifikation. Im Vergleich zu den Eltern ohne Migrationshintergrund haben bei den türkischstämmigen Eltern mit 15 % nur halb so viele einen Maturaabschluss und nur 5 % verfügen über einen akademischen Abschluss. (vgl. Abbildung 24)

Der Anteil von Eltern mit niedrigem Berufsstatus ist bei Familien mit Migrationshintergrund im allgemeinen Durchschnitt deutlich höher als bei Familien ohne Migrationshintergrund. Dies unterscheidet sich allerdings deutlich zwischen verschiedenen Herkunftsgruppen. Bei den Volksschülern und -schülerinnender 4. Schulstufe des Schuljahres 2009/10 mit türkischer Herkunft haben 39 % der Eltern einen niedrigen Berufsstatus (Hilfsarbeit, Anlagenbedienung, Montagearbeiten) und 10 % zählen zur höchsten Statusgruppe (Führungskraft, Akademiker/Akademikerin). Bei den Eltern aus EU-Staaten sind die Anteile nahezu genau umgekehrt. 11 % haben einen niedrigen, 37 % einen hohen Berufsstatus. Eltern ohne Migrationshintergrund haben in der ersten Gruppe einen Anteil von 7 % und in der zweiten Gruppe von 36 %. Eltern mit ex-jugoslawischer Herkunft unterscheiden sich beim Berufsstatus in geringerem Ausmaß von den Eltern türkischer Herkunft als bei den Bildungsabschlüssen. 10 % finden sich in der höchsten Statusgruppe, 26 % in beruflichen Positionen mit niedrigem Status. 55 % arbeiten als Bürokräfte, in Dienstleistungsberufen oder im Handwerk, 10 % als Techniker/innen oder in gleichrangigen Berufen. Bei den türkischen Eltern liegen diese Anteile bei 45 % bzw. 7 %. (vgl. Vogtenhuber et al. 2012, 23f.)

Abbildung 25: Netto-Haushaltseinkommen nach Migrationshintergrund



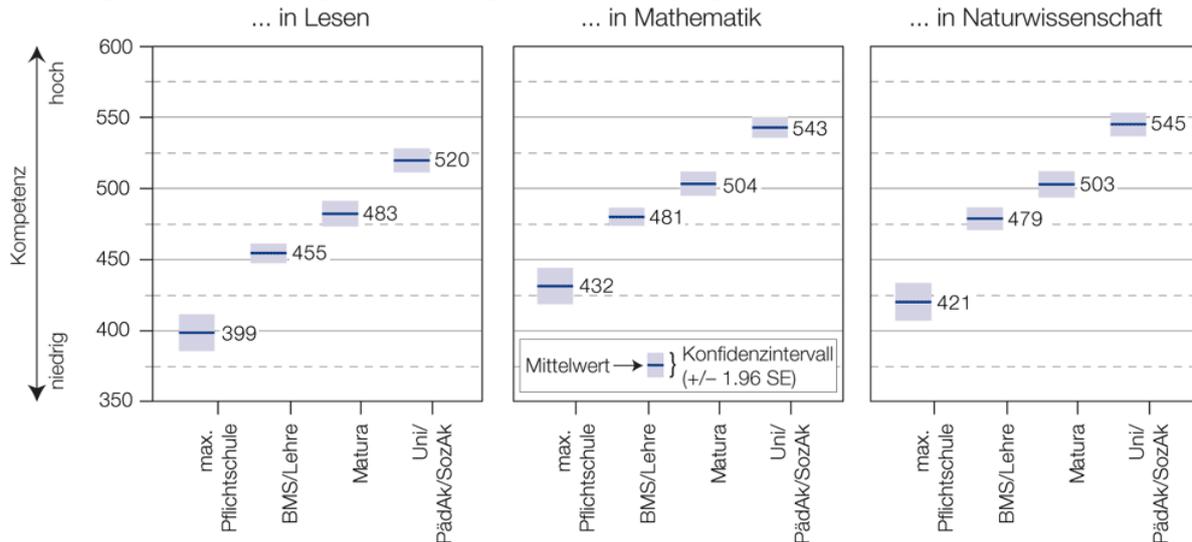
Quelle: Lachmayr & Leitgöb 2011, 37. Eigene Darstellung.

Diese Struktur bei den Bildungsabschlüssen und beruflichen Positionen schlägt sich im Haushaltseinkommen nieder. Haushalte, in denen beide Elternteile der Schülerin/des Schülers in der Türkei geboren wurden, verfügen mehrheitlich über ein Nettohaushaltseinkommen von maximal 1.500 Euro monatlich. Nur etwa ein Zehntel hat mehr als 2.400 Euro pro Monat zur Verfügung. Bei Kindern mit in Österreich geborenen Eltern muss etwas mehr als ein Viertel der Haushalte mit weniger als 1.500 Euro im Monat auskommen, mehr als ein Drittel hat mehr als 2.400 Euro zur Verfügung. Auch Haushalte mit in Staaten des ehemaligen Jugoslawiens geborenen Eltern haben im Schnitt eine bessere Einkommenssituation als türkische Haushalte. (vgl. Abbildung 25) Unter Berücksichtigung von Bildung und Beruf der Eltern fällt bei den in der Türkei Geborenen mehr als die Hälfte und bei den im ehemaligen Jugoslawien Geborenen die Hälfte in die „niedrige Schicht“, was bei den türkischstämmigen Eltern vor allem durch die niedrige formale Bildung verursacht wird. Bei den in Österreich Geborenen fällt nur ein Viertel in diese Gruppe. Bei den ex-jugoslawischen Haushalten gehen auch überproporti-

onal häufiger beide Elternteile einer Vollzeitbeschäftigung nach, während bei den türkischstämmigen Eltern besonders oft ein Elternteil primär im Haushalt tätig ist. (vgl. Lachmayr & Leitgöb 2011, 35–37)

Abbildung 26 zeigt den starken Zusammenhang der Schülerleistungen mit dem Bildungshintergrund der Eltern bei den Testergebnissen der PISA-Untersuchung 2009. In allen drei Testbereichen erreichten Jugendliche, deren Eltern einen höheren Bildungsabschluss haben, bessere Testleistungen als Jugendliche, deren Eltern einen niedrigeren Bildungsabschluss haben.

Abbildung 26: Schülerleistungen in Abhängigkeit von der Bildung der Eltern, PISA 2009



Quelle: BIFIE/PISA 2009, <https://www.bifie.at/buch/1249/5/1> (Abbildung 5.1.C).

Bei den Leistungsunterschieden der 2013 durchgeführten Bildungsstandards ist ein erheblicher Teil der Unterschiede zwischen Kindern und Jugendlichen mit bzw. ohne Migrationshintergrund auf den Sozialstatus zurückzuführen. Es wurden die SchülerInnen in der 4. Schulstufe in Mathematik getestet und die SchülerInnen der 8. Schulstufe in Englisch. Wenn der Sozialstatus berücksichtigt wird, reduziert sich der Unterschied bei den durchschnittlichen Mathematik-Testergebnissen zwischen SchülerInnen ohne und mit Migrationshintergrund von 64 Punkten auf 34 Punkte. (vgl. Schreiner & Breit 2014d, 31) In der Englischkompetenz der SchülerInnen der 8. Schulstufe sinkt der Unterschied von 39 auf 6 Punkte. Während dabei an den Neuen Mittelschulen und AHS-Unterstufen ein Großteil der Leistungsunterschiede zwischen Jugendlichen ohne und mit Migrationshintergrund auf Unterschiede im Sozialstatus zurückzuführen ist, gilt das an Hauptschulen in geringerem Ausmaß. An den Neuen Mittelschulen reduziert sich der Unterschied von 24 auf 5 und an den AHS von 18 auf 5 Punkte. An den Hauptschulen geht er dahingegen nur von 38 auf 21 Punkte zurück. (vgl. Schreiner & Breit 2014b, 51) In **Wien** bestehen zwischen Jugendlichen ohne und mit Migrationshintergrund in den Englischkompetenzen so gut wie keine Unterschiede, wenn der Sozialstatus berücksichtigt wird. Der Punkteunterschiede reduziert sich von 55 auf 3 Punkte. (vgl. Schreiner & Breit 2014a, 53) Auch im Volksschulbereich zeigt sich in Wien ein stärkerer Einfluss der sozialen Herkunft als im österreichischen Gesamtdurchschnitt. Unter Berücksichtigung des Sozialstatus reduziert sich der Unterschied in der Mathematikkompetenz von 62 auf 20 Punkte und somit um zwei Drittel, während im Österreich-Durchschnitt der Unterschied etwa auf die Hälfte verkleinert wird. (vgl. Schreiner & Breit 2014c, 32)

7.4 Probleme in den Rahmenbedingungen des Bildungssystems

In der Logik des österreichischen Schulsystems führt die Hauptschule/Neue Mittelschule in die duale Ausbildung oder eine berufsbildende Schule, während mit dem Besuch einer AHS der akademische Bildungsweg vorgezeichnet ist. Durch diese institutionelle Struktur werden die weiteren Bildungswege somit schon im Alter von zehn Jahren beim Wechsel von der Volksschule in die Sekundarstufe I vorgezeichnet, wo Kinder mit Migrationshintergrund häufiger in eine Hauptschule bzw. Neue Mittelschule wechseln. Die dargestellten Bildungsergebnisse veranschaulichen, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund das Pflichtschulsystem mit schlechter ausgestatteten Kompetenzen verlassen, im weiterführenden Schulbereich häufiger scheitern und im Wettbewerb um Lehrstellen – Stichwort „delegierte individualistische Praxistests“, z.B. basierend auf Schulzeugnissen – durchschnittlich im Nachteil sind bzw. – wie es Lechner et al. (2008) formulieren, es ein „wenig leistbarer Luxus“ (S. 16) ist, bei der Lehrstellenwahl wählerisch zu sein. Lentner (2011b) identifiziert in ihrer Untersuchung oberösterreichischer Schülerinnen und Schüler der 4. Klassen an Hauptschulen und Polytechnischen Schulen gut ein Achtel als gefährdet, beim Übergang von der Pflichtschule in die Sekundarstufe II zu scheitern. Jugendliche mit Migrationshintergrund, insbesondere der ersten Generation bzw. mit türkischen Wurzeln, sind in dieser Risikogruppe überrepräsentiert. (vgl. S. 151)

Ein Grund, warum somit Jugendliche mit Migrationshintergrund in der Lehre unterrepräsentiert sind, ist auf Fehlleistungen des österreichischen Bildungssystems zurückzuführen, das sozial stark selektiert. Die Überrepräsentation von Familien mit Migrationshintergrund in sozioökonomisch schwächeren Positionen wirkt sich auf die Bildungsergebnisse der Kinder mit Migrationshintergrund aus. Für das bestehende schulische Förder- und Unterstützungsinstrumentarium (Deutsch als Zweitsprache, muttersprachlicher Unterricht) ist dabei zu konstatieren, dass es nicht ausreicht oder nicht adäquat auf die Bedarfe von Kindern und Jugendliche mit Migrationshintergrund angepasst ist. Ganz allgemein muss konstatiert werden, dass es nicht ausreichend an die gesellschaftlichen Veränderungen und die gewachsene gesellschaftliche Heterogenität angepasst ist. Dies betrifft die Aus- und Fortbildung der Pädagoginnen und Pädagogen, die Unterstützungsstrukturen an Schulen und die schulischen Organisationsformen. (vgl. Biffel & Skrivanek 2011, teils basierend auf: Nusche, Shewbridge & Lamhauge Rasmussen 2010, vgl. auch Boos-Nünning 2011) Durch die Halbtagschule als verbreitete Organisationsform ist in Österreich ein Teil der Bildungsarbeit auf den privaten, familiären Bereich ausgelagert. Es wird beobachtet, dass Eltern mit Migrationshintergrund ihre Kinder in schulischen Belangen eher abstrakt und vergleichsweise seltener, z.B. bei den Hausaufgaben, unterstützen können. (vgl. auch Lentner 2011a, 176) Mit Deutsch als Unterrichtssprache wird aus einer migrationspädagogischen Perspektive

„einer immer größeren Zahl von Schülerinnen und Schülern ein Mangel aufgebürdet, der kein Defizit der Familien und Kinder ist, sondern des (schulischen) Bildungssystems“ (Mecheril & Plößler 2011, 3 unter Verweis auf Gogolin 2001),

da bei der Einschulung erwartet wird, Deutsch in einem differenzierten Ausmaß sprechen zu können, das schulische Angebot in der Regel einsprachig deutsch ist und dabei nicht an die alltagssprachliche Wirklichkeit der SchülerInnen anknüpft. Dabei ließe sich Bourdieus Feststellung, dass die Primärerziehung in der Familie doppelt verlorene Zeit sein kann auch auf diesen Kontext umlegen – wenn es nämlich nicht gelungen ist, die erwarteten Standards in der Schulsprache zu erwerben und dann in der Folge zusätzliche Zeit, neben den regulären schulischen Anforderungen, aufgewendet werden muss, um diesen „Mangel“ zu korrigieren.

7.4.1 „Bildungsparadox“ der Berufsbildung

Lassnigg (2013) spricht vom „Bildungsparadox der Berufsbildung“ (S. 337ff.) und beschreibt damit die österreichische Situation, dass gerade in der Berufsbildung Allgemeinbildung und Grundkompetenzen wenig gelernt und gelehrt werden, dort aber vor allem jene Jugendlichen vertreten sind, die Defizite im Bereich der Allgemeinbildung und in den Grundkompetenzen haben. Am Ende der Pflichtschule entspricht nämlich das Leistungsniveau der SchülerInnen der oberen Hälfte an mittleren Schulen und Pflichtschulen dem Leistungsniveau der unteren Hälfte an höheren Schulen, sodass fast das gesamte Leistungsspektrum an den BMS, BS und APS unter dem Durchschnitt (Median) der höheren Schulen liegt. SchülerInnen mit geringen Kompetenzen finden sich damit größtenteils in jenen Schultypen wieder, in denen nur wenig oder kein Unterricht in Allgemeinbildung vorgesehen ist, sondern diese als „Vorleistung“ der vorangehenden Bildungseinrichtungen angesehen wird. Hinzu kommt eine schwächer ausgeprägte Professionalisierung des Lehrpersonals. „Wenn man aber vom skizzierten Paradox ausgeht“, schließt Lassnigg, „so müsste die Kompetenz der Lehrpersonen für die Jugendlichen aus dem unteren Leistungsspektrum umso höher sein.“ (S. 339)

7.4.2 „Lehre mit Matura“

Die Diskussion der institutionellen Rahmenbedingungen betrifft auch die Frage der Durchlässigkeit des Bildungssystems und der Veränderungsmöglichkeiten nach Abschluss einer Ausbildung und beruflicher Weiterentwicklung. Seit 2008 besteht die Möglichkeit zur „Lehre mit Matura“. Dabei kann die Mehrzahl der Teilprüfungen für die Berufsreifeprüfung bereits vor Abschluss der Lehre absolviert werden. Bislang wird diese Möglichkeit stärker von Lehrlingen in Anspruch genommen, die „bereits wechselhafte Ausbildungswege hinter sich haben („UmsteigerInnen“)" (Schlögl, Mayerl, Lachmayr 2012, 23). Bei den Jugendlichen, die eine Lehre mit Matura absolvieren, stammten 70 % aus einer höheren Schule (36 % aus einer BHS, 15 % aus der AHS-Oberstufe und 19 % aus einer BMS), während bei den Lehrlingen insgesamt nur 36 % aus einer weiterführenden Schule in eine Lehrausbildung gewechselt hatten. Aus diesen Daten geht nicht hervor, welcher Anteil der Jugendlichen die weiterführenden Schulen nur zur Erfüllung der Schulpflicht besucht hat. Die bessere Positionierung am Arbeitsmarkt ist ein wichtiges Teilnahmemotiv für die Lehre mit Matura (berufliche Aufstiegsmöglichkeiten, mehr berufliche Optionen). Der auch damit verbundene Zugang zum tertiären Bildungsbe- reich konnte nicht als ein zentrales Motiv festgestellt werden. (vgl. ebd., 6)

8 Gruppen der Lehrstellensuchenden

Wie schon in Kapitel 0 angeführt, erfolgt in Österreich der Zugang in die Berufsbildung zweistufig. Die schulische Berufsbildung beginnt in der 9. Schulstufe, während für die Lehre die Pflichtschulzeit erfüllt sein muss und somit erst in der 10. Schulstufe angetreten werden kann. Weiters bestehen unterschiedliche Selektionsmechanismen. Die schulische Berufsbildung ist an die Schulleistungen gebunden, während bei der dualen Ausbildung die Lehrbetriebe die Kriterien festlegen und zu den schulischen Leistungen andere Auswahlkriterien hinzukommen. (vgl. auch Kapitel 2.2 und 11.1) Die Lehrlingsauswahl findet somit in einer „zweiten Selektionsrunde statt, nachdem schon viele Jugendliche für eine Schullaufbahn optiert haben und ausgewählt wurden“ (Lassnigg 2013, 315). Ein Teil der LehrstellenbewerberInnen stammt aus weiterführenden Schulen.

8.1 Lehrstellensuchende aus weiterführenden Schulen

In Kapitel 7 wurde angesprochen und in Abbildung 20 dargestellt, dass unter Jugendlichen mit Migrationshintergrund ein größerer Anteil nach dem 9. Schuljahr in einer mittleren oder höheren Schule im darauffolgenden Jahr nicht die 10. Schulstufe besucht. Die Gruppe setzt sich dabei aus SchülerInnen zusammen, die die Ausbildung wechseln, die die 9. Schulstufe wiederholen müssen oder ohne weitere schulische Ausbildung bleiben bzw. deren weiterer Verlauf unbekannt ist. Insgesamt sind sie eine potentielle, heterogene Zielgruppe für die Lehrlingsausbildung. Ein Teil hat vermutlich den Weg in die Lehre geplant und eine weiterführende Schule zur Erfüllung der Schulpflicht, als Alternative zur Polytechnischen Schule, gewählt. Ein anderer Teil strebt in die Lehre, weil der schulische Ausbildungsweg nicht geschafft wurde und/oder wird von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen aufgefangen. Im Sinne der „Ausbildungsgarantie“ für Jugendliche bis 18 Jahre²⁹ wird ihnen ein überbetrieblicher Ausbildungsplatz vermittelt, wenn sie in kein betriebliches Lehrverhältnis vermittelt werden können. Ein Teil tritt ohne Erwerb eines über die Pflichtschule hinausgehenden Bildungsabschlusses in den Arbeitsmarkt ein.

8.2 Lehrstellensuchende aus Polytechnischen Schulen

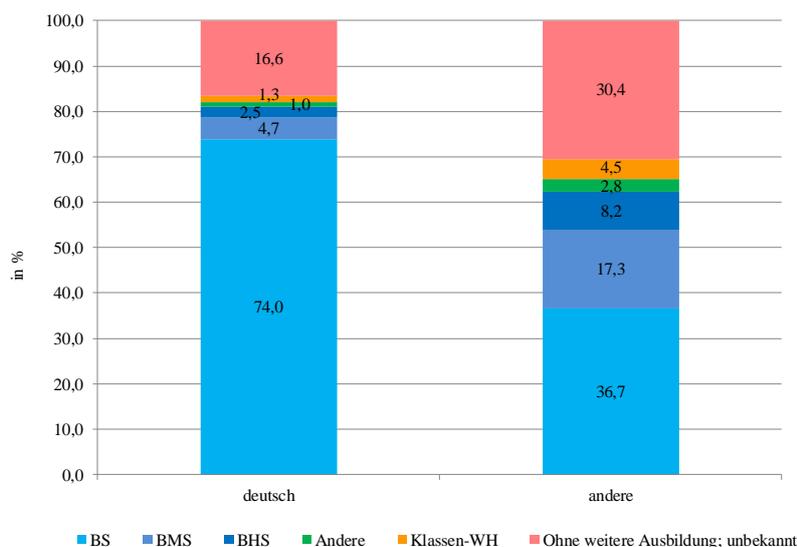
Annähernd zwei Drittel der Jugendlichen, die im Schuljahr 2010/11 eine Polytechnische Schule besucht haben, wechselten in eine Lehrausbildung. Etwa ein Achtel ist in eine weiterführende Schule übergetreten – knapp 8 % in eine BMS, etwa 4 % in eine BHS und gut 1 % in einen anderen Schultyp. Ein Fünftel des Jahrgangs schlägt keine Ausbildung ein und knapp 2 % wiederholen die Klasse. Entsprechend dem Geschlechtermuster in der dualen Ausbildung wechseln auch mehr Burschen als Mädchen von der Polytechnischen Schule in eine Lehrausbildung. Insgesamt zeigt sich für die weiblichen SchülerInnen der PTS ein ungünstigeres Ergebnis. Von ihnen bleibt ein Viertel ohne Übertritt in die Sekundarstufe II (22,8 %) bzw. wiederholt die Klasse (2,4 %). Bei den Burschen ist ein Fünftel betroffen, 18 % bleiben ohne weitere Ausbildung und 2 % wiederholen die Klasse.³⁰ An den PTS besteht somit ein umgekehrtes Geschlechtermuster im Vergleich zum weiteren Bildungsverlauf von Jugendlichen der 9. Schulstufe weiterführender Schulen, wo die jungen Frauen besser abschneiden. (vgl. oben Abbildung 20)

Erhebliche Unterschiede bestehen zwischen den Jugendlichen mit deutscher Umgangssprache und jenen mit anderen Umgangssprachen. Von den Jugendlichen mit deutscher Umgangssprache blieben 17,9 % ohne Übertritt in die Sekundarstufe II (1,3 % Klassenwiederholung, 16,6 % ohne weitere Ausbildung/unbekannt), 74 % besuchten eine Berufsschule, 4,7 % eine BMS und 2,5 % eine BHS. Dahingegen traten fast doppelt so viele Jugendliche mit anderen Umgangssprachen, 35 %, nicht in die Sekundarstufe II über, 4,5 % aufgrund von Klassenwiederholung, 30,4 % blieben ohne weitere Ausbildung bzw. war ihr weiterer Bildungsweg unbekannt. Weiters wechselten nur 36,7 % in eine Lehre, dafür aber gut ein Viertel in berufsbildende mittlere (17,3 %) und berufsbildende höhere Schulen (8,2 %). Zählt man die Übertritte in Berufsschulen, BMS und BHS zusammen, so wechselten 81,2 % der AbgängerInnen der Polytechnischen Schule mit deutscher Umgangssprache in eine berufsbildende Ausbildung gegenüber 62,2 % der AbgängerInnen mit anderen Umgangssprachen. (vgl. Abbildung 27)

²⁹Vgl. http://www.sozialministerium.at/site/Arbeit/Arbeitsmarkt/Arbeitsmarktpolitik_in_Oesterreich/Schwerpunkt_Jugendbeschaeftigung (zuletzt geprüft am 30.4.2014)

³⁰ Quelle: Statistik Austria/Schulstatistik, Tabellen „Übertritte von Abgängern der Polytechnischen Schule 2011/12 nach Geschlecht“, „Übertritte von Abgängern der Polytechnischen Schule 2011/12 nach der Umgangssprache“.

Abbildung 27: Übertritte von Abgängerinnen und Abgängerinnen der Polytechnischen Schule 2011/12 nach der Umgangssprache, Österreich, in %



Quelle: Statistik Austria Schulstatistik, eigene Darstellung.

Eine Mehrheit der Jugendlichen in Polytechnischen Schulen ist somit bestrebt einen über den Pflichtschulabschluss hinausgehenden Bildungsabschluss zu erwerben. Jugendliche mit anderen Umgangssprachen führt dieser Weg seltener in eine Lehrausbildung, aber häufiger in eine vollzeitschulische Berufsausbildung. Gut ein Viertel der Abgänger und Abgängerinnen Polytechnischer Schulen mit anderen Umgangssprachen wechselt in eine BMHS. Dieses Muster zeigt einerseits eine Orientierung an den Gelegenheitsstrukturen an. Wenn keine Lehrstelle gefunden wird oder Jugendliche keine Chancen auf eine Lehrstelle antizipieren, weichen sie auf berufsbildende Schulen aus. (vgl. Dobischat et al. 2012, 75) Zum anderen kann für manche auch der „Umweg“ über die Polytechnische Schule die Möglichkeit zu einem positiven Pflichtschulabschluss und so für den Besuch einer weiterführenden Schule sein. Wenn die 8. Schulstufe nicht positiv absolviert wurde, kann sie wiederholt werden. Ob dabei die bisherige Schule weiterbesucht oder die Polytechnische Schule gewechselt wird, liegt bei den Erziehungsberechtigten. Mit einem positiven Abschluss der Polytechnischen Schule ist für eine berufsbildende mittlere oder höhere Schule keine Aufnahmeprüfung erforderlich.³¹ Die Bildungsambitionen werden bei einem Wechsel von der Polytechnischen Schule in eine berufsbildende Schule aber größtenteils enttäuscht. Von den Jugendlichen an BMS, die von einer PTS übergetreten sind, brechen 63,6 % den eingeschlagenen Bildungsweg ab, in den BHS liegt der Anteil bei 76 %. Nach Umgangssprache stehen die Daten nur ohne Differenzierung nach schulischer Herkunft zur Verfügung. Demnach brechen 46,8 % der BMS-SchülerInnen mit deutscher Umgangssprache diese ab und 60 % der SchülerInnen mit anderen Umgangssprachen. An den BHS liegt der Abbruch bei SchülerInnen mit deutscher Umgangssprache bei 30,6 % und bei SchülerInnen mit anderen Umgangssprachen bei 54,5 %.³² SchülerInnen in BMHS, die von einer PTS übergetreten sind, sind demnach besonders gefährdet, die eingeschlagene Schullaufbahn abzubrechen bzw. abbrechen zu müssen und es ist davon auszugehen, dass das „Abbruchsrisiko“ für SchülerInnen mit anderen Umgangssprachen erheblich höher ist.

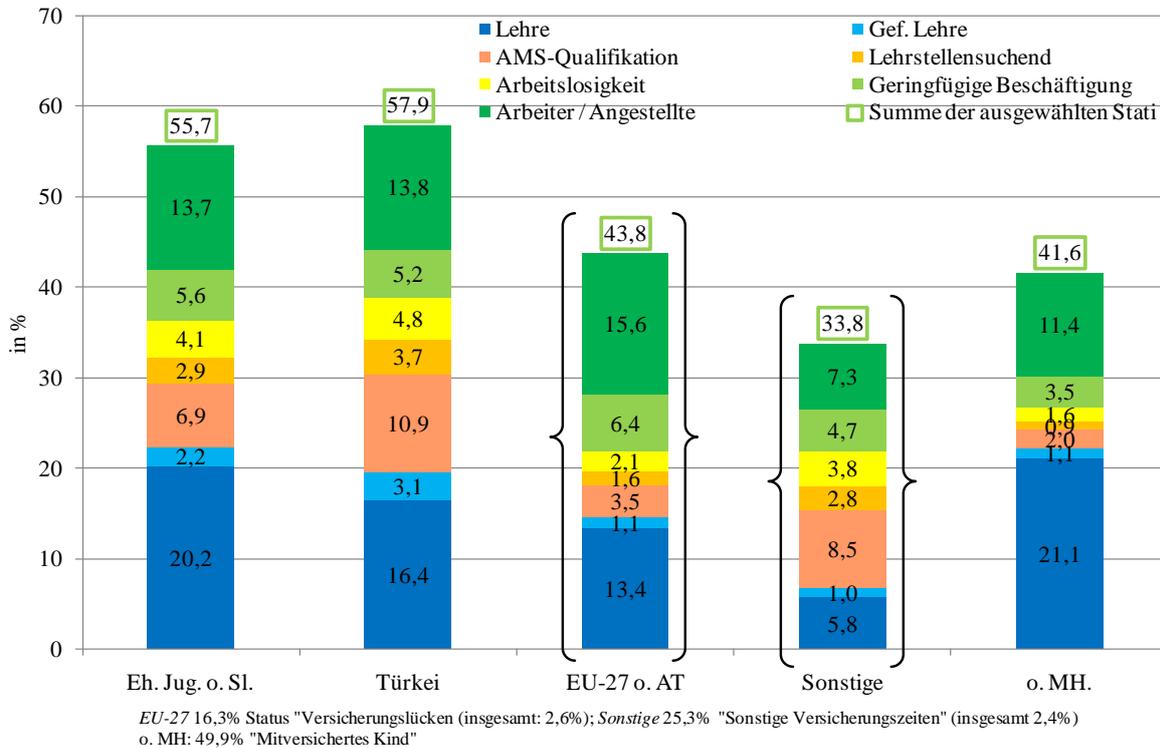
³¹ http://www.bmukk.gv.at/medienpool/5820/schulrecht_info_1.pdf (Stand Juli 2007), S. 7; <http://www.hak.krems.ac.at/de/allgemeines/aufnahme> (Letzter Zugriff: 14.10.2013)

³² Quelle: Statistik Austria/Schulstatistik, Tabellen „Verlustraten der Schülerinnen und Schüler des Schuljahres 2006/07 in Eintrittsstufen der BMS/BHS bis zum Schuljahr 2011/12 nach schulischer Herkunft der Neueinsteiger“, „Verlustraten der Schülerinnen und Schüler des Schuljahres 2006/07 in Eintrittsstufen der BMS/BHS bis zum Schuljahr 2011/12 nach der Umgangssprache bzw. Geschlecht“

8.3 Arbeitsmarktposition 15-19-jähriger nach Migrationshintergrund

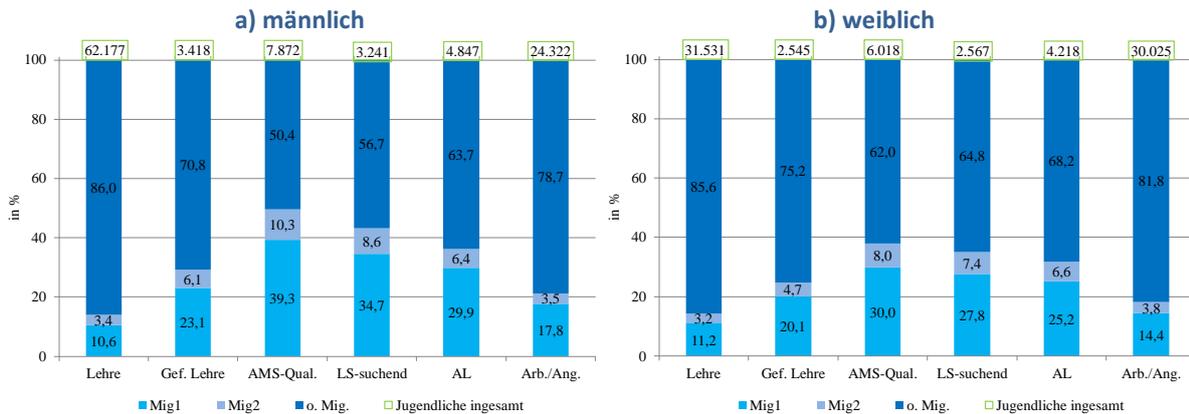
Das im Gesamtdurchschnitt schlechtere Abschneiden von türkisch- und ex-jugoslawisch-stämmigen Jugendlichen im österreichischen Bildungssystem spiegelt sich in den Arbeitsmarktdaten wieder. Von den 15-19-jährigen ist ein vergleichsweise größerer Teil bereits erwerbsaktiv bzw. arbeitsmarktnahe. (vgl. Abbildung 28)

Abbildung 28: Anteil der „erwerbsaktive/arbeitsmarktnahe“ Jugendliche der Altersgruppe 15-19 nach Herkunft (Mig1), Jahresdurchschnitt 2012, Österreich, in %



Quelle: AMDB, eigene Auswertungen und Darstellung.

Abbildung 29: 15-19-jährige nach ausgewählten Erwerbsstatus und Geschlecht und Migrationshintergrund, Jahresdurchschnitt 2012, Österreich



Quelle: AMDB, DUK-Auswertung und -Darstellung.

Der Abstand zu den Jugendlichen ohne Migrationshintergrund beträgt jeweils (fast) 15 %-Punkte. Abbildung 29 zeigt neben den Jugendlichen in der Lehre und geförderten Lehre, jene in AMS-Maßnahmen sowie die lehrstellensuchenden, arbeitslosen und bereits erwerbstätigen Jugendlichen. In der Altersgruppe der 15-19jährigen beträgt der MigrantInnenanteil in den Arbeitsmarktdaten 21,2

% Jugendlichen mit Migrationshintergrund sind in AMS-Qualifizierungsmaßnahmen (inkl. ÜBA), unter den Lehrstellensuchenden und Arbeitslosen überdurchschnittlich vertreten.

9 Bildungsmotivation und Aufstiegsorientierung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund

Bei jungen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund wird schon seit längerem eine Pluralisierung der Lebenswelten und Werteorientierungen festgestellt. Beicht & Granato (2011) beobachten dabei in Schule und Freizeit ein überwiegendes Neben- und Miteinander der verschiedenen Lebensstile und Kulturen. Die Differenzierungslinien sind unterschiedlich. Teils zwischen den Geschlechtern, teils zwischen Jugendlichen mit Migrationshintergrund und – so stellen die Autorinnen fest – seltener zwischen den Gesamtgruppen der Jugendlichen mit bzw. ohne Migrationshintergrund. (vgl. S. 11)

Bei den Forschungsergebnissen zu Jugendlichen mit Migrationshintergrund ist auch immer zu berücksichtigen, welche Gruppe von Jugendlichen untersucht wurde. Ein Migrationshintergrund per se macht sie nicht zu Benachteiligten oder Zugehörigen einer Problemgruppe. Die von Lentner (2011b) getätigte Ausgangshypothese ihrer Untersuchung, wonach sich Jugendliche mit Migrationshintergrund aufgrund multipler Diskriminierungserfahrungen weniger zutrauen und an niedrigeren Berufskarrieren orientieren, wurde nicht bestätigt und es wurden keine Hinweise gefunden, dass sich Jugendliche mit Migrationshintergrund als stigmatisierte bzw. diskriminierte Gruppe wahrnehmen. Jugendliche mit Migrationshintergrund haben ähnliche Traumberufe und schätzen ihre schulische Gesamtleistung ähnlich ein wie Jugendliche ohne Migrationshintergrund. Allerdings glauben sie weniger an das Leistungsparadigma („Jeder, der wirklich will, sich richtig anstrengt, bekommt auch einen Arbeitsplatz.“) Die Autorin ortet aber auch bei den Jugendlichen mit Migrationshintergrund die Internalisierung der Prämissen des Individualisierungskurses, indem sie „in individuellen Voraussetzungen (z.B. gute/schlechte Schulnoten, Traumberuf ist überlaufen) die Ursachen für eine erfolgreiche/nicht erfolgreiche berufliche Integration“ (Lentner 2011b, S. 148) suchen.³³ Auch das Ergebnis einer anderen Untersuchung passt in diesen Kontext. Lenger, Löffler & Dornmayr (2010) haben die ÜBA in Wien evaluiert. Die Befragung der TeilnehmerInnen des vorgeschaltete Berufsorientierungs- und Coaching-Kurses (BOCO) ergab beim Selbstvertrauen keine Unterschiede zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund. (vgl. S. 76)

Lentner (2011b) stellt bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund, insbesondere bei der zweiten Generation, eine stärker extrinsische Arbeitsorientierung fest, d.h. das Prestige des Berufes, die Anerkennung durch die ArbeitskollegInnen sowie berufliche Aufstiegsmöglichkeiten sind ihnen wichtig. Auch die instrumentelle Orientierung – ein Fokus auf gute Bezahlung, ausreichendes Einkommen und genug Zeit für das Privatleben – hat insbesondere bei Jugendlichen der ersten Generation eine große Bedeutung. Das Bedürfnis nach Selbstverwirklichung und einer Arbeit, die Spaß macht – Merkmale einer eher intrinsischen Orientierung, ist bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Allgemeinen schwächer ausgeprägt, vor allem bei Jugendlichen mit türkischen Wurzeln. Lentner (2011b) erklärt diesen pragmatischen Zugang mit der Aufstiegsorientierung:

³³ Lentner untersuchte SchülerInnen der 4. Hauptschulklassen sowie an Polytechnischen Schulen in Oberösterreich. Jugendliche, die eine andere Muttersprache als Deutsch angaben, wurden zu den Jugendlichen mit Migrationshintergrund gezählt. (vgl. Lentner 2011b, S. 138)

„Befindet man sich eher am Rande der Gesellschaft, in stigmatisierten, ökonomisch eher ausgeschlossenen gesellschaftlichen Teilssegmenten, wird vordergründig der Wunsch sichtbar, sich von diesem ‚Rand‘ zu entfernen, aufzusteigen und den Partizipationsdefiziten entgegenzuwirken. Dies resultiert in relativ pragmatischen Sichtweisen, die nicht unbedingt fordern, dass dieser Prozess mit Selbstverwirklichung und Spaß einhergeht“ (ebd., 146).

Hackl & Wenty (2011) attestieren den untersuchten Jugendlichen mit Migrationshintergrund eine hohe Austiegs- und Bildungsorientierung.³⁴ Die Umsetzung gelinge dabei aber häufiger nicht oder nur über „verschlungene Bildungswege“. In Oberösterreich schaffen 61 % der Jugendlichen mit Migrationshintergrund den Übertritt in eine Lehre bzw. weiterführende Schule, aber 91 % der Jugendlichen ohne Migrationshintergrund. (vgl. S. 102-104)

9.1 Entscheidung für eine duale Ausbildung

9.1.1 Einfluss des sozialen Umfelds

Untersuchungen stellen bei lehrstellensuchenden Jugendlichen mit Migrationshintergrund ein stärker umfeldorientiertes und fremdbestimmtes Entscheidungsmuster fest. (vgl. Hannes 2011, Lechner et al. 2008, Moser & Bilgili 2010) Hannes identifiziert nur geringe Unterschiede in den Motiven der Berufswahl zwischen den Migrationsgenerationen. Bei Jugendlichen der ersten Generation wird die Berufswahl öfter mangels Alternativen getroffen, während bei der zweiten/dritten Generation anteilmäßig öfter andere Gründe ausschlaggebend waren. Die jugendlichen LehrabsolventInnen ohne Migrationshintergrund waren gelegenheitsorientierter und wählten den Beruf öfter inhaltlich reflektiert.³⁵ Für drei Viertel der befragten Jugendlichen mit Migrationshintergrund war es eine leichte Entscheidungsfindung. Am meisten sagen das die Außengeleiteten (83 %), am vergleichsweise wenigsten die Alternativlosen (70 %). Zufrieden mit der Entscheidung sind allerdings nur 59 %, insbesondere die inhaltlich Reflektierten (71 %) und die Außengeleiteten (68 %). Bei den Alternativlosen ist nur die Hälfte mit der Entscheidung zufrieden. (vgl. Hannes 2011, 131ff.) Generell gilt, dass eine fremdbestimmte Berufswahl die Wahrscheinlichkeit eines späteren Berufswechsels deutlich erhöht. (vgl. Moser & Bilgili 2010, 41)

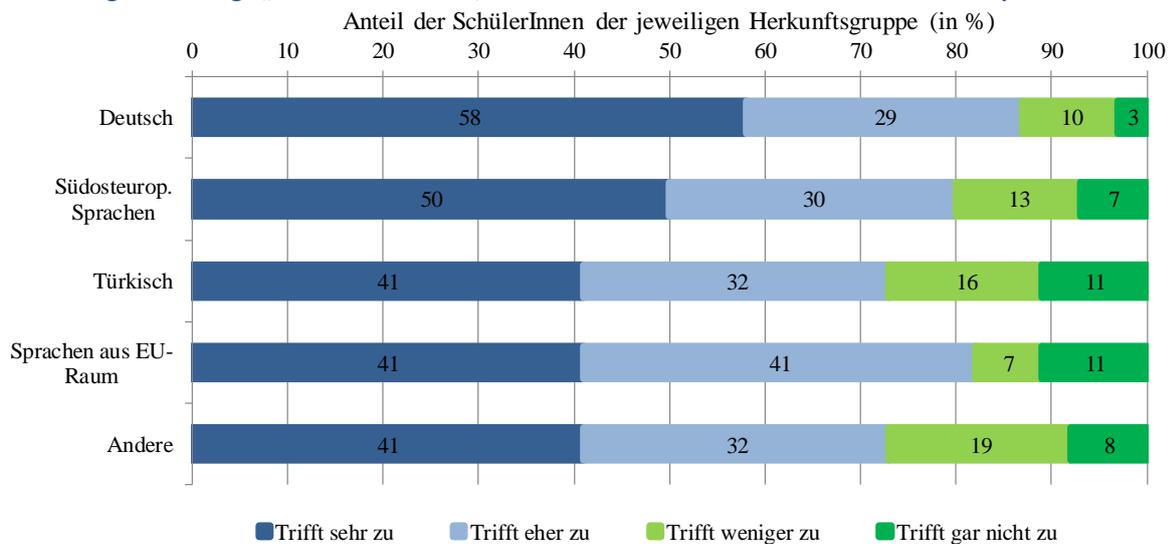
Interviews mit Wiener LehrabsolventInnen ergaben bei den Interviewten mit Migrationshintergrund eine häufigere Einflussnahme der Familie bei der Berufswahl. (Lechner et al. 2008, 23) In der schon angesprochenen Untersuchung von Lentner (2011a, b) wurde festgestellt, dass den Jugendlichen mit Migrationshintergrund generell die Meinung ihres sozialen Umfelds – Eltern und Geschwister, Bekannte sowie Vertrauenspersonen – wichtiger ist. Der Kontakt zur Mutter als wichtigster Gesprächspartnerin ist bei allen betrachteten Herkunftsgruppen intensiver als bei den Jugendlichen ohne Migrationshintergrund. Es werden auch häufiger Gespräche mit dem Vater geführt. Berufliche Gespräche mit dem Vater haben dabei vor allem bei Jugendlichen mit türkischem und südosteuropäischem Ursprung eine größere Bedeutung. (vgl. Lentner 2011a, 151 und Abbildung 28)

³⁴ Sie haben zum Thema Berufsorientierung 41 Jugendliche (13-17 Jahre alt) in Oberösterreich interviewt, 53 Aufsätze zum Thema Berufswahl von SchülerInnen der dritten und vierten Klassen Hauptschule und einer polytechnischen Schule im Raum Linz ausgewertet sowie zwei Berufsorientierungsworkshops beobachtet.

³⁵ Die Ergebnisse (421 Befragte) wurden auf die in Oberösterreich lebenden Personen mit Migrationshintergrund im Alter von 19-25 Jahren und höchstens Lehrabschluss hochgerechnet (14.500). In die telefonische Befragung waren auch Fragen der Untersuchung von Moser & Bilgili (2010) übernommen worden, so dass Vergleiche zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund möglich waren. (vgl. Hannes 2011, 124)

Der Freundeskreis scheint bei der Bildungswegentscheidung bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund, zumindest in Oberösterreich – dort wurden die Jugendlichen befragt, einen geringeren Einfluss als bei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund zu haben. Bei den Jugendlichen österreichischer Herkunft decken sich bei 61 % die Ausbildungspläne mit den FreundInnen, bei den ex-jugoslawisch-stämmigen Jugendlichen sind es 47 % und bei den türkischstämmigen 42 %. Die Jugendlichen aus dem EU-Raum ähneln mit einem Anteil von 56 % dahingegen eher den Jugendlichen österreichischer Herkunft. Die Unterschiede zu den Plänen der FreundInnen sind dabei bei Jugendlichen der ersten Generation deutlich größer als bei der zweiten Generation. Im Freundeskreis der Jugendlichen mit Migrationshintergrund absolvieren – wie sie selbst – mehr eine weiterführende Schule und weniger eine Lehrausbildung. (vgl. Lentner 2011a, 151f.; vgl. auch Hannes 2011, 124ff.)

Abbildung 30: Aussage „Entscheide alleine, was ich nach der Schule mache“ nach Muttersprache



Quelle: Lentner 2011a, S. 122.

9.1.2 Einstellungen der Eltern

Bei Eltern mit Migrationshintergrund wird im Allgemeinen eine hohe Bildungsaspiration für ihre Kinder festgestellt, die Teil des Projekts „Migration“ ist:

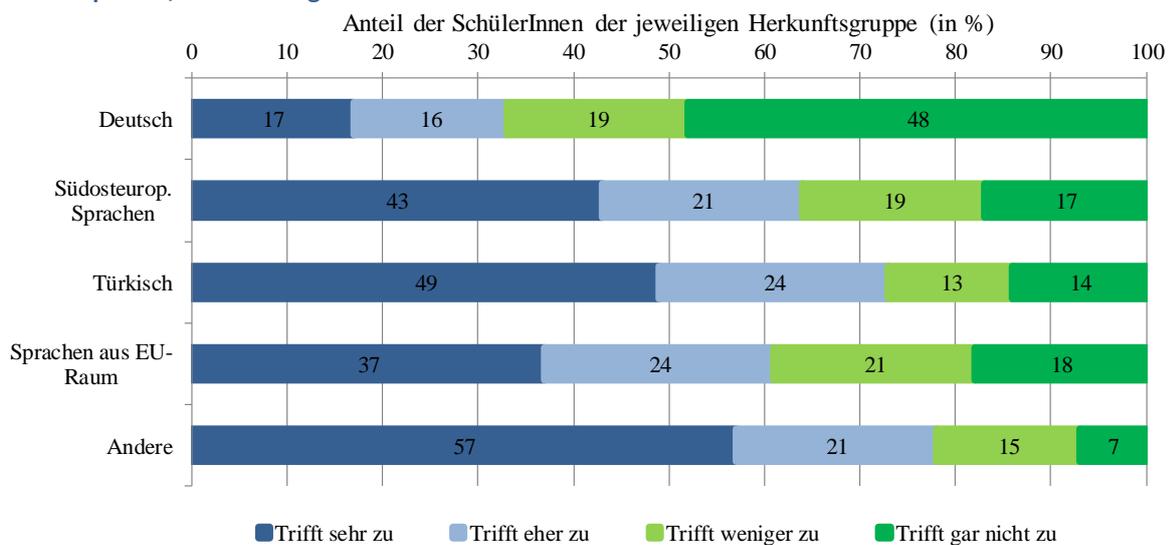
„Die Migrationseltern sind mit der Hoffnung, ihre Lebensbedingungen und die ihrer Kinder zu verbessern, in die westlichen Industrieregionen eingewandert. Sie haben nicht nur ihre familialistischen Haltungen mitgebracht, sondern auch den Wunsch nach Bildung und wirtschaftlichem Erfolg ihrer Kinder. Auch in der nächsten und übernächsten Elterngeneration bleibt diese Orientierung erhalten.“ (Boos-Nünning 2011, 25)

Lachmayr & Leitgöb (2011) fanden, dass in Österreich türkischstämmige Eltern für ihre Kinder überproportional oft einen Hochschulabschluss anstreben. Bei Eltern aus dem ehemaligen Jugoslawien ist es die Matura, während bei den in Österreich Geborenen Eltern die Lehre überproportionale Anteile hat. Die realisierten Bildungswege führen Jugendliche mit türkischen bzw. ex-jugoslawischen Wurzeln dahingegen tendenziell in Richtung mittlerer Qualifikationen (Lehre, BMS, Meister). (vgl. S. 10f.) Gleichzeitig sind Schüler und Schülerinnen mit Migrationshintergrund in schulischen Belangen vergleichsweise stärker auf sich allein gestellt. Die Unterstützungsleistung ihrer Eltern ist öfter „abstrakt“, z.B. durch Befürwortung des Bildungsaufstiegs, Ermahnungen zu lernen, Geschenke bei guten Noten, eine liebevolle Zuwendung. Direkte Unterstützung beim Lernstoff oder bei Hausaufgaben können sie vergleichsweise seltener geben. (vgl. Boos-Nünning 2011, 37; Beicht & Granato 2011,

20f.; Beicht et al. 2011, 186, Hannes 2011, 124, Lentner 2011b, 150) In Kapitel 7.3 und 7.4 wurde darauf schon eingegangen, dass prinzipiell die Bildungsaspirationen hoch sind, die Verwirklichung dieser Ziele aufgrund der familiären Ressourcenausstattung und der Strukturen im österreichischen Bildungssystem aber vergleichsweise selten gelingt.

Als eine weitere Ursache, warum Jugendliche mit Migrationshintergrund seltener eine Lehre absolvieren, wird vermutet, dass diese Ausbildungsform ihnen und ihren Eltern weniger bekannt ist, da es das duale Ausbildungssystem im Herkunftsland nicht gibt. Nachfolgende Ergebnisse³⁶, dargestellt in Abbildung 31, deuten in diese Richtung. Es wurde nach der Einstellung der Eltern zum Besuch einer „weiterführende Schule“ gefragt.

Abbildung 31: Aussage „Meine Eltern möchten, dass ich in eine weiterführende Schule gehe“ und Muttersprache, Zustimmung in %



Quelle: Lentner 2011a, 122.

Demnach besteht bei Eltern mit Migrationshintergrund eine deutlich größere Orientierung auf eine vollzeitschulische Ausbildung. Von ihnen möchten 37-57 % „sehr“ und 21-24 % „eher“, dass ihre Kinder eine weiterführende Schule besuchen. Bei Schülerinnen und Schülern mit deutscher Muttersprache wollen dies 17 % „sehr“ und 16 % der Eltern „eher“. (vgl. Lentner 2011a, 122) Lachmayr & Leitgöb fanden, dass Eltern österreichischer Herkunft die Chancen eines Lehrabschlusses besser und die einer AHS-Matura schlechter einschätzen als Eltern mit Migrationshintergrund. Bei den anderen Abschlüssen sind die Unterschiede dahingegen gering. (vgl. S. 24) Die Lehre ist ein traditionell männlicher Ausbildungsweg, auch bei den Lehrlingen mit Migrationshintergrund sind etwa zwei Drittel männlich. (vgl. Kapitel 5, S. 34) Dieses Muster scheint von den Einstellungen der Eltern gestützt zu werden, wonach schulbildungsorientierte Buben mit Migrationshintergrund „weniger Motivation und Unterstützung“ durch ihre Eltern erhalten als schulbildungsorientierte Mädchen mit Migrationshintergrund. Umgekehrt verhält es sich bei den lehrstellenorientierten Jugendlichen mit Migrationshintergrund, wo die Buben von mehr Unterstützung und Begleitung durch ihre Eltern berichten. (vgl. Hackl & Wenty, 107f.)

³⁶ In der Erhebung wurden oberösterreichischer Schülerinnen und Schüler der 4. Klasse Hauptschule und der Polytechnischen Schulen befragt. Ein Migrationshintergrund wurde hier angenommen, wenn die Kinder eine andere Sprache als Deutsch als Muttersprache angegeben hatten. (Lentner 2011b, 138f.)

9.1.3 Image der Lehre

In den herangezogenen Untersuchungen wurden keine spezifischen Ergebnisse zum Image und Status der Lehre unter Familien und Jugendlichen mit Migrationshintergrund gefunden. Neben schlechteren schulischen Voraussetzungen, den betrieblichen Selektionskriterien (siehe Kapitel 2.2 und 11.1) und einem geringeren Informationsstand über diesen Ausbildungsweg als Gründe könnte aber auch das allgemeine Image und die Weiterqualifikations- und erwarteten Aufstiegsmöglichkeiten ein Grund für die geringere Repräsentation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der dualen Ausbildung sein. Zum Image der Lehre generell zitieren Lechner et al. (2008) einen Elektroinstallateur, dessen Entscheidung zur Berufsreifeprüfung vor allem durch

„psychologische Faktoren [motiviert war], ich hatte da schon auch Minderwertigkeitskomplexe im Freundeskreis, wo alle die Matura hatten oder studiert haben“ (S. 38).

Denn, so der interviewte Elektroinstallateur:

„Die Lehre hat insgesamt einen geringen Wert.“ (ebd.)

Die Aufstiegsmöglichkeiten und das Prestige der Lehre können geringer eingeschätzt werden als andere Ausbildungswege. Dabei ist von regionalen Unterschieden auszugehen, allen voran in Wien gegenüber Bundesländern mit traditionell starker dualer Ausbildung, wie Vorarlberg oder Oberösterreich. Diese Vermutung wurde in einem anderen Berufs- und Ausbildungsbereich, der Pädagogik, geäußert, wonach schulisch erfolgreiche Jugendliche mit Migrationshintergrund gerne andere Ausbildungswege wie Jus oder Medizin einschlagen, aber nicht ein Studium an der Pädagogischen Hochschule erwägen. (vgl. Biffel & Skrivaneck 2011, 13)

Das Image der Lehre ist auch bei den Lehrbetrieben ein Thema, wie z.B. die Nennungen in einer Befragung von Lehrbetrieben in Wien ergab. Demnach haben die Lehrbetriebe u.a. die folgenden Anliegen an die Wirtschaftskammer Wien (vgl. Dornmayr 2010, 88f.)

„Noch stärkere Stärkung des Images der Facharbeiterausbildung.“

„Durch die Aufwertung des Lehrberufs die Wertigkeit erhöhen.“

„Image der Lehre besser machen.“ „Das Image der Handwerker anheben.“

„In den Schulen die Lehrberufe interessanter machen und mehr anzupreisen.“

9.2 Bewerbungsverhalten

Lehrstellensuchenden Jugendlichen werden insgesamt sehr große Bemühungen um einen betrieblichen Ausbildungsplatz attestiert.

„Die verschiedenen Such- und Bewerbungsstrategien werden in hoher Intensität angewendet, es gibt eine beachtliche Flexibilität in Bezug auf die in Betracht gezogenen Berufe und eine ausgeprägte Mobilitätsbereitschaft, mit eher nur kleineren Abweichungen zwischen männlichen und weiblichen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund.“ (Beicht & Granato 2011, 36)

Für die Situation in Wien stellte Segert (2009) fest, dass sich Jugendliche mit Migrationshintergrund kaum bei Kleinbetrieben im IT-Bereich, bei kleinen Finanzdienstleistern sowie spezialisierten Handwerks- und Gewerbebetrieben selten bis gar nicht bewerben. Vermutet wird, dass sich Jugendliche mit Migrationshintergrund und mit passenden Lehrabschlüssen eher in mittleren und größeren Unternehmen bewerben, was mit einer höheren Aufstiegsorientierung und besseren Möglichkeiten in großen Unternehmen in Verbindung gebracht wird. (vgl. S. 14) Diese Selbstselektion hat aber auch Auswirkungen auf die auf „betrieblicher Erfahrung basierten kollektivistischen Bewährungsproben“

bei der Personalauswahl – zumindest bei Kleinbetrieben, wie aus der Studie von Segert (2009) hervorgeht. Wenn sich nämlich Jugendliche mit Migrationshintergrund kaum in Kleinbetrieben (bestimmter Branchen) bewerben, entsteht dort der Eindruck, „dass es keine leistungsfähigen Jugendlichen mit Migrationshintergrund gäbe“ (S. 14). Die Autorin folgert, dass es deswegen sinnvoll erscheint,

„Jugendlichen mit Migrationshintergrund die bislang wenig genutzten Chancen in Kleinunternehmen von Wachstumsbranchen stärker bewusst zu machen. (...) Von besonderer Bedeutung ist in diesem Zusammenhang, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund alle Berufsausbildungswege und -level nahegebracht werden“ (Segert 2009, 14f.).

9.2.1 Selbstselektion

Es wird auch beobachtet, dass Jugendliche mit Schwierigkeiten eine Lehrstelle zu finden, dies zum Teil als ihr individuelles Problem wahrnehmen und etwaige Ursachen aufgrund von Beschränkungen des regionalen Arbeitsmarktes übersehen. Der eigene Berufswunsch werde retrospektiv als „unrealistisch“ interpretiert. (Lechner et al. 2008, 19) Bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund wird dabei aber auch beobachtet, dass sie aufgrund negativer Erfahrungen schwer zu einer Ausbildung zu motivieren wären, wie eine Arbeitsmarktexpertin aus der Steiermark berichtet:

„Sie haben ganz viel negative Erfahrung. Kleinst- und Mittelbetriebe gehen mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund nicht immer [gut um] – ja, da haben wir halt wieder das Thema Rassismus. Das ist gerade in kleinen Unternehmen der Fall. Sie sind sehr demotiviert, haben immer wieder schlechte Erfahrungen. Conclusio, sie sagen wortwörtlich ‚Ich pfeife auf die Ausbildung, ich gehe zu Magna‘“ (zit. nach Biffi, Faustmann, Rössl & Skrivaneck, 103).

Dieses Verhalten ist auch eine Form der „Selbstselektion“. Jugendliche mit Migrationshintergrund antizipieren ihre Chancenlosigkeit, die sie sich aufgrund eigener negativer Erfahrungen und gesellschaftlicher Stigmatisierungen zuschreiben, und bemühen sich erst gar nicht um einen Ausbildungsplatz. (vgl. Dobischat et al. 2012, 75) Diese Orientierung an den Gelegenheitsstrukturen bietet auch eine Erklärung dafür, warum anteilmäßig viele Jugendliche mit Migrationshintergrund in Österreich eine berufsbildende mittlere Schule besuchen und vergleichsweise wenige eine duale Lehrausbildung. Das zuletzt genannte Muster besteht auch in Deutschland. Bei gleichen schulischen Voraussetzungen und gleicher sozialer Herkunft ist in Deutschland die Wahrscheinlichkeit, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund eine betriebliche Ausbildung beginnen, geringer. Sie haben eine stärkere Orientierung zu schulischen Berufsbildungsgängen. (vgl. Beicht & Granato 2011, 24) Dobischat et al. (2012) weisen darauf hin, dass es zur Reproduktion sozialer Ungleichheit kommen kann, „wenn gesellschaftliche Attributierungsprozesse auf individueller Ebene von den Betroffenen internalisiert werden und im Sinne einer self-fulfilling prophecy Prozesse der Selbstselektion hervorrufen und 'zu einer verstärkten Antizipation von Chancenlosigkeit im Wettbewerb um Ausbildungsplätze' (unter Verweis auf: Solga 2005, 123) führen“. SchülerInnen im 10. Schuljahr in Deutschland, die für sich keine Chancen auf eine Lehrstelle antizipieren, würden sich zunehmend an den Gelegenheitsstrukturen des Ausbildungssystem orientierten und oft auf eine weiterführende Schule ausweichen. (vgl. Dobischat et al. 2012, 75)

9.3 Attraktivität der Lehre bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund

Die stärkere extrinsische und instrumentelle Arbeitsorientierung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die stärkere Orientierung von Eltern mit Migrationshintergrund auf vollzeitschulische Ausbildungswege (Lentner 2011a, S. 122) sowie das Ergebnis von Lachmayr & Leitgöb (2011, 24),

wonach Eltern mit Migrationshintergrund die Arbeitsmarktchancen mit einem Lehrabschluss tendenziell schlechter einschätzen als Eltern ohne Migrationshintergrund, deuten daraufhin, dass die duale Ausbildung einen geringeren Stellenwert in den Wahlmöglichkeiten einnehmen und dies einen Grund darstellt, warum weniger Jugendliche mit Migrationshintergrund eine Lehre absolvieren. Lentner (2011b) zieht den Schluss, dass sich der pragmatischere Zugang von Jugendlichen mit Migrationshintergrund gerade bei der Lehrstellensuche als hinderlich erweisen kann, da das persönliche Interesse am Beruf von Lehrbetrieben als wichtige Einstiegsqualifikation gewertet wird (vgl. dazu Kapitel 11.1.1).

Gleichzeitig werden Jugendliche mit Migrationshintergrund aufgrund der Struktur des österreichischen Bildungswesens häufiger auf diesen Ausbildungsweg gesteuert. Der Übertritt in die Hauptschule zeichnet eher einen berufsbildenden Ausbildungsweg vor – in Form einer dualen Ausbildung oder als vollzeitschulische Ausbildung, eventuell mit Matura und damit Anschlussmöglichkeit an das tertiäre System. Wenn Jugendliche vorzeitig aus dem Schulsystem ausscheiden bzw. eine weitere Ausbildung nicht schaffen, sind es primär arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die im Sinne der „Ausbildungsgarantie“ versuchen, den Jugendlichen eine Ausbildung zu ermöglichen. Die Instrumente stellen dabei vor allem auf eine duale Ausbildung ab. Demnach wäre auch die Frage zu stellen, warum Jugendliche mit Migrationshintergrund verstärkt in die Lehre gebracht werden sollen, wenn sie selbst eigentlich andere (höher) gesteckte Bildungsziele haben.

10 Bildungs- und Berufsorientierung

Bildungs- und Berufsorientierungsangeboten werden in der Unterstützung von Jugendlichen am Übergang von der Pflichtschule in eine weiterführende Ausbildung eine wichtige Rolle zugeschrieben. Dabei wird der Zeitpunkt des Beginns der beruflichen Orientierung als bedeutsam angesehen. Je früher begonnen werde, desto eher seien die angestrebten Pläne der Jugendlichen realistisch und die Wahrscheinlichkeit geringer, in die Gruppe der „Orientierungslosen“ zu fallen. (vgl. Lentner 2011b, 150) Zu den Leistungen der angebotenen Bildungs- und Berufsorientierung liefert die Forschungsliteratur unterschiedliche Ergebnisse, was aber auch mit den unterschiedlichen Formen der untersuchten Maßnahmen zusammenhängt. Ableiten lässt sich, dass für die Wirkungen die Umsetzungsform, das Ausmaß sowie der Beginn der Maßnahmen relevante Faktoren sind und die Schule eine entscheidende Rolle hat. Denn sie ist „der einzige Ort, wo alle Jugendlichen institutionell erreichbar sind“. (Dornmayr et al. 2006, 130f.) In den Interviews, die Lechner et al. (2008) mit Wiener LehrabsolventInnen führten, war die vorrangige Informationsquelle über berufliche und ausbildungsbezogene Möglichkeiten der Verwandten- und Freundeskreis. Mehrere Befragte sprechen Informationsdefizite an. Veranstaltungen oder Initiativen der Schule wurden von den Interviewten nur auf Nachfrage genannt und eher als ungenau bzw. wenig hilfreich beurteilt. Die AutorInnen geben dabei zu berücksichtigen, dass inzwischen vor allem durch das Internet deutlich mehr niederschwellige sowie anschaulichere und detailliertere Informationsangebote zur Verfügung stehen. (vgl. S. 27) Hackl & Wenty (2011) kommen zum Ergebnis, dass Jugendliche, die eine außerschulische Berufsorientierungsmaßnahme (konkret: Triangulum bzw. Chancenschmiede³⁷) besucht haben, ihre Berufswahlent-

³⁷ Beide BO-Maßnahmen wurden an Hauptschulen der 7.-9. Schulstufe angeboten und sollten sozial benachteiligte bzw. Jugendliche mit Migrationshintergrund bei der Berufsorientierung unterstützen. Triangulum umfasste drei Halbtage mit den SchülerInnen, während bei der Chancenschmiede der Kontakt

scheidung reflektierter treffen als Jugendliche ohne außerschulische Berufsorientierung. Bei der ersten Gruppe stufen die Autorinnen 60 % der Jugendlichen mit Migrationshintergrund und 100 % der Jugendlichen ohne Migrationshintergrund als reflektiert ein. Bei der zweiten Gruppe liegen die Anteile bei 40 % bzw. 53 %. (vgl. S. 110) Zum anderen fanden sie, dass Jugendliche, die Berufsorientierung als eigenes Unterrichtsfach in der Schule hatten, tendenziell reflektierter waren, insbesondere Jugendliche mit Migrationshintergrund. Die Autorinnen stufen drei Viertel dieser Jugendlichen als reflektiert ein, während bei den Jugendlichen ohne Berufsorientierung als eigenes Unterrichtsfach etwa die Hälfte ihre Entscheidung willkürlich trifft oder überhaupt noch entscheidungsunsicher ist. Hannes (2011) stellte für Jugendliche mit Migrationshintergrund in Oberösterreich keinen messbaren Einfluss der Teilnahme an Bildungs- und Berufsberatung auf die Motive der Berufswahl fest. Allerdings erstreckte sich das Ausmaß der Berufsorientierung bei fast zwei Drittel der Befragten auf eine Stunde bis einen Tag, während die von Hackl & Wenty (2011) untersuchten Jugendlichen (deutlich) umfangreichere Maßnahmen absolviert hatten. (vgl. S. 112)

Die Ergebnisse von Lentner (2011b)³⁸ lassen den Schluss zu, dass im Schnitt Bildungs- und Berufsorientierungsmaßnahmen für Jugendliche mit Migrationshintergrund eine noch größere Bedeutung haben. Sie kommt nämlich zum Ergebnis, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund die Beratungs- und Informationsangebote insgesamt als hilfreicher wahrnehmen und häufiger nutzen als Jugendliche ohne Migrationshintergrund. Jugendliche mit Migrationshintergrund gaben dabei häufiger an, sich in schulischen und beruflichen Belangen besser auszukennen als ihre Eltern. Ihre Eltern wären auch seltener eine Informationsquelle für sie. Jugendliche mit Migrationshintergrund beginnen sich allerdings signifikant später zu informieren als Jugendliche ohne Migrationshintergrund. Während sich von den befragten Jugendlichen mit deutscher Muttersprache 43 % vor oder in der 3. Klasse erstmals zu informieren beginnen und 52 % in der 4. Klasse der Sekundarstufe I, informieren sich 33 % der Jugendlichen mit südosteuropäischen Muttersprachen sowie 23 % der Jugendlichen mit türkischer Muttersprache vor oder in der 3. Klasse und 61 % bzw. 61,5 % erstmals in der 4. Klasse. Wenn die Berufsorientierung aber erst später einsetzt, ist das Risiko größer zur Gruppe der Orientierungslosen zu gehören. (vgl. Lentner 2011b, 141f., 147) Die Schule hat eine wichtige Funktion in der Bildungs- und Berufsorientierung, der aber zumindest in der Vergangenheit unzureichend nachgekommen wurde: Heckl et al. (2007) stellten für die KundInnengruppe Jugendliche mit Migrationshintergrund am „AMS Jugendliche“ in Wien fest, dass nur eine Minderheit die in der Schule angebotenen beruflichen Beratungen genutzt hatte. (vgl. S. 34) In der Befragung von Hannes waren zwar 65 % in der Schule beraten worden und 58 % auch außerhalb, bei fast zwei Drittel umfasste die Beratung aber weniger als eine Stunde bis einen Tag.

10.1 Vorbilder

Im Bildungs- und Berufsorientierung können Vorbilder eine wichtige Rolle haben. Segert (2009) empfiehlt die öffentliche Verbreitung von persönlichen Vorbildern mit Migrationshintergrund in Beruf und Selbständigkeit. Dies wäre ein unausgeschöpftes Potential. Jene Orte und Medien sollten dafür genutzt werden, die von Jugendlichen mit Migrationshintergrund frequentiert werden (vgl. S. 8) Die von Hackl & Wenty (2011) zitierten Passagen von Interviews mit Jugendlichen bringen zum Ausdruck,

zwischen BerufsberaterInnen und Jugendlichen über zwei Schuljahre hinweg ging und insgesamt 18 Halbtagesworkshops durchgeführt wurden. (Hackl & Wenty 2011, 112)

³⁸ Sie befragte Schülerinnen und Schülern in den 4. Klassen der Hauptschulen und an Polytechnischen Schulen in Oberösterreich.

dass „Role Models“ Identifikation und Motivation unter den Jugendlichen schaffen können. Deren Hauptaussage war in den Erinnerungen der Jugendlichen

„dass es wichtig ist, an sich zu glauben und nicht aufzugeben, sowie dass es möglich ist aus seiner beruflichen Zukunft etwas zu machen – auch wenn man keine guten Noten hat“ (S. 117).

Die eingeladenen Gäste waren ermutigende Beispiele dafür, dass, auch wenn in der Schule nicht den Leistungserwartungen entsprechen wurde, Möglichkeiten für einen erfolgreichen Berufsweg bestehen.

“Und am Anfang war ich mir irgendwie sicher, dass ich Poly gehe und dass ich keine HASCH und so und beim 3., da bin ich mir jetzt irgendwie schon ganz sicher, dass ich HASCH weitergehe in die Schule. [...] Die haben mir irgendwie weitergeholfen. [...] Ja, die haben mir, da war so ein Mann, der Murat oder wie der heißt, ja, und er hat gesagt, dass er auch voll schlecht war und so und dann hat er es auch geschafft halt. [...] Er ist viel scheiße gegangen, er hat, er hat immer 5 oder 4 geschrieben, ja. Also seine Eltern waren nie stolz auf ihn und so. Ja, also, Mitschüler bei ihm und so, du schaffst es eh nicht und so, ja, er hat es dann eh geschafft oder so, die Schule. [...] er ist jetzt zufrieden damit.” (Selina zit. nach Hackl & Wenty 2011, 117)

“Ja, der Murat. [...] Hat mir gefallen. [...] er war auch nicht so gut in der Schule und so. Schon, er war schon, aber er hat sich immer schwer getan, hat er gesagt. Ja und dann hat er immer sich bemüht, bemüht und dann hat er, [...] aber er hat es trotzdem geschafft, weil er nicht aufgegeben hat. Und es ist sehr wichtig, finde ich, dass man, zum Beispiel, wenn man sagt so ich gebe auf, man darf nie aufgeben, egal was ist, einfach nach vorne schauen und so. Vielleicht wird es manchmal schwer, aber trotzdem schafft man das. [...] Also ich fand ihn sehr gut.” (Umar zit. nach Hackl & Wenty 2011, 118)

Gleichzeitig benötigen die Jugendlichen Unterstützung bei der Konkretisierung und Reflexion der für sich abgeleiteten Bildungs- und Berufsideen. Denn sonst können die Bildungswegentscheidungen auf recht vagen Vorstellungen beruhen, wie z.B. im Fall der Jugendlichen Delila, die sich am beruflichen Status im Umfeld ihres Freundeskreises orientiert („Chefs mit einer riesen Firma“, „oder was weiß ich alles“, „auch so ein Manager“) und daraus ableitet, dass dieser über eine höhere Schulbildung erreicht werden kann. Vorstellungen über konkrete Berufe, Berufsbilder bzw. Ausbildungen („keine Ahnung“) scheint sie nicht zu haben.

„Ich habe nämlich auch einen Freundeskreis, die alle Studium und alles haben, höhere, Studium schaffen, Matura haben; die meisten gehen in ein Gymnasium, da machst du automatisch Matura am Schluss. Also viele gehen Gymnasium mit Matura. (...) Die eine studiert Biologie, die andere studiert, keine Ahnung, Physik, Chemie, alles zusammen.

Und ja und alle anderen sind entweder, also die Eltern von den Freundinnen sind entweder Chefs mit einer riesen Firma oder stellvertretender Chef oder was weiß ich alles. Zum Beispiel von meiner besten Freundin, der ist auch so ein Manager so von einer Firma, also er leitet eine Firma und der tut auch kontrollieren, ob die Arbeiter gescheit arbeiten, die Maschinen, ob du auch noch gut sind und alles, also alles muss halt sein und so, er muss es kontrollieren. (lacht) (...)

Ja, ich will auch [...] und deswegen wollte ich in eine Höhere Schule gehen.” (zit. nach Hackl & Wenty 2011, 108)

10.2 Alter der Bildungswegentscheidungen

Neben Verbesserungen im Bereich der Bildungs- und Berufsorientierung, als kurz- bis mittelfristige Maßnahme innerhalb der gegebenen institutionellen Strukturen, sollte aber auch die Frage des Alters, in dem Bildungswegentscheidungen getroffen werden müssen und verschiedene Selektionslogiken (Schulzeugnisse; zweistufiger Zugang in die Berufsbildung) umfassen – im Alter von zehn Jahren die Vorentscheidung für eine akademisch orientierte oder berufsbildende Ausbildung, im Alter von 14 Jahren für die Berufsbildung mit bzw. ohne Option auf den Hochschulzugang, die akademische

Ausbildung oder die Erfüllung der Schulpflicht und ein früher Austritt aus dem Bildungssystem – behandelt werden.

11 Lehrbetriebe

Im Gegensatz zur schulischen Berufsbildung, bei der die SchülerInnenauswahl an die Schulleistungen gebunden ist, obliegen die Selektionskriterien bei der Lehrlingsauswahl den Betrieben. Wie geschil- dert, begreift Imdorf (2010) die Lehrlingsauswahl als einen Spezialfall der Personalselektion, bei der die jugendlichen BewerberInnen nicht nur auf ihre betriebliche Produktivität und Passung abge- schätzt werden, sondern auch im Hinblick auf ihre Leistungsfähigkeit in der Berufsschule. Für den Zugang zu diesem Ausbildungsweg sind somit die Personalverantwortlichen in den Lehrbetrieben die zentralen Akteure.

11.1 Auswahlkriterien der Betriebe

Untersuchungen für Österreich ergeben, dass Betriebe das persönliche Interesse am Beruf sowie Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit als sehr wichtige Kriterien einstufen, ebenso wie die Lern- und Lei- stungsbereitschaft, Arbeitsmotivation, Genauigkeit und Sorgfalt sowie gute Umgangsformen. Die Zu- friedenheit mit den geforderten Arbeitstugenden bewegt sich bei den befragten Wiener Lehrbetrie- ben zwischen 70 % (persönliches Interesse) und 90 % (gute Umgangsformen). Die schulischen Lei- stungen sind nicht das wichtigste Kriterium, aber auch die Zufriedenheit ist mit 56 % geringer. Bei den Mathematikleistungen überwiegt überhaupt der Anteil der Unzufriedenen Betriebe mit 57 %. Dorn- mayr & Wieser (2010) betonen, dass die Unzufriedenheit mit den Mathematik- und Fremdsprachen- kenntnissen dabei deutlich höher ist als mit den „in der Öffentlichkeit viel diskutierten“ (S. 61) Deutschkenntnissen. (vgl. auch Moser & Bilgili 2010, 45)

Weiters wird beobachtet, dass die Eltern als wichtige Ansprechpersonen von den Personalverant- wortlichen wahrgenommen werden und es positiv bewerten, wenn die Jugendlichen von ihren Eltern zum Vorstellungstermin begleitet werden. (Dornmayr, Wieser & Henkel 2007, 4ff.)

11.1.1 Individualistische Praxistests

Gemäß einer repräsentativen Befragung österreichischer Lehrbetriebe 2007 führt mit 85 % ein Groß- teil „individualistische Praxistests“ bei der Lehrlingsauswahl durch, etwa in Form von schriftlichen oder praktischen Tests, durch Auslagerung an ein Assessment Center oder Potenzialanalysen, wobei nur 2 % der Unternehmen die Aufnahmetests ausschließlich von externen Einrichtungen durchführen lassen. Festgestellt wurde, dass „bei vielen Unternehmen ein Wunsch nach verstärkter Vorselektion von BewerberInnen – vor allem seitens des AMS“ gewünscht wird. (vgl. Dornmayr, Wieser & Henkel 2007, 5)

Diese Beobachtung stellt ein Potential für den Zugang von Jugendlichen mit Migrationshintergrund zur betrieblichen Ausbildung dar. Segert (2009) stellte fest, dass Jugendliche mit Migrationshinter- grund bessere „Integrationschancen“ haben, wenn über das AMS rekrutiert wird als bei betrieblicher Eigenrekrutierung, vorausgesetzt die Betriebe hatten in der Vergangenheit keine negativen Erfah- rungen mit dem AMS. (vgl. S. 13)

Generell spielten Schulnoten und Testergebnisse eine wichtige Rolle, um in die engere Wahl der Be- triebe zu kommen. Für die Vergabe der Lehrstelle wäre dann aber der Eindruck im persönlichen Auf-

nahmegespräch ausschlaggebend, in dem neben dem Auftreten auch der Informationsstand zum Lehrberuf und Lehrbetrieb als Indikator für das persönliche Interesse und den Motivationsgrad entscheidend sind. Der pragmatischere Zugang von Jugendlichen mit Migrationshintergrund mit einer stärker extrinsischen und instrumentellen Arbeitsorientierung sowie Orientierung an den Gelegenheitsstrukturen kann sich somit nachteilig auf den Erhalt einer betrieblichen Lehrstelle auswirken. (vgl. Lentner 2011b, 146)

11.1.2 Ausbildungsreife

Basierend auf einer 2011 durchgeführten Unternehmensumfrage stellt der Österreichische Gewerbeverein fest, dass die Absolventen und Absolventinnen von Pflichtschulen zu einem hohen Anteil nicht „einsetzbar“ sind, und zwar egal „ob es sich um reichere oder ärmere, städtische oder ländliche Gebiete oder Regionen mit hohem oder niedrigem Migrantenanteil handelt“. Von den befragten UnternehmerInnen schätzten knapp 30 % die grundlegenden Lesefertigkeiten der SchulabgängerInnen als unzureichend ein, mehr als 40 % die grundlegenden Rechenoperationen und 60 % das Prozentrechnen. Die Hälfte der Befragten stuft die Fähigkeit der SchulabgängerInnen, englischsprachige Diskussionen in Alltagssituationen zu führen, als unzureichend ein und für zwei Drittel ist der Einblick der SchülerInnen in die politischen Systeme unzureichend bzw. nicht vorhanden.³⁹ Schmid & Hafner (2011) beobachten einen Rückgang der „ausbildungsreifen“ Jugendlichen:

„Die Unternehmen sind davon abhängig, dass die Pflichtschule eine ausreichende Zahl an ausbildungswilligen Jugendlichen hervorbringt, bei denen die Ausbildungsreife wenigstens in Grundzügen vorhanden ist. Lange Zeit hat es eine gleichmäßige Verteilung von fachlichen und persönlichen Stärken und Schwächen innerhalb der Bewerber/innengruppen gegeben. Aufgrund dieser Verteilung und der Größe des Angebotes an Bewerber/innen war die Rekrutierung von ‚ausbildungsreifen‘ Jugendlichen kein wesentliches Problem. Seit mehreren Jahren nimmt die Zahl der Jugendlichen, welche aufgrund fachlicher und persönlicher Gründe die Ausbildungsreife verfehlen, allerdings deutlich zu“ (S. 74).

Die „Ausbildungsreife“ ist in Deutschland ein zentrales berufsbildungspolitisches Diskussionsthema bei Schwierigkeiten von Jugendlichen eine Lehrstelle zu finden bzw. den Schwierigkeiten von Betrieben, „geeignete“ BewerberInnen zu finden. Gemeinhin gelten Jugendliche als „ausbildungsreif“, wenn sie zeitnah zum schulischen Abschluss eine betriebliche Ausbildung beginnen. Der Begriff ist umstritten und unscharf, geht aber mit negativen Attribuierungen derjenigen einher, die als nicht „ausbildungsreif“ gelten und insbesondere von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (in Deutschland das „Übergangssystem“) aufgefangen werden. Sie gelten als „Benachteiligte“ und werden in Teilen der öffentlichen Meinung mit einer Reihe von Defizitzuschreibungen etikettiert. Zu nennen sind mangelnde Kulturtechniken, Lernschwäche bzw. Lernbeeinträchtigung, fehlende Sozialkompetenzen, schlechte Schulnoten, fehlende Tugenden wie Höflichkeit, Arbeitsmotivation, Engagement, Pünktlichkeit. (vgl. Dobischat et al. 2012, 8f.)

Auch in den österreichischen Diskurs hat die „Ausbildungsreife“ Eingang gefunden und das Spektrum, was ein „ausbildungsreifer“ Lehrling mitbringen soll, ist breit. In einer qualitativen Befragung von 13 österreichischen UnternehmensvertreterInnen⁴⁰ waren für einen Befragten die Grundkompetenzen

³⁹ Vgl. http://www.gewerbeverein.at/de/newsdetail/0-47/schulabgaenger_zu_hohem_anteil_nicht_einsetzbar (Zugriff: 31.01.2014)

⁴⁰ Die Interviewpartner waren Ausbildungsverantwortliche, GeschäftsinhaberInnen oder GeschäftsführerInnen aus Unternehmen der Nahrungsmittelherstellung, Sachgütererzeugung, Handel, Unternehmensberatung, Bau, Banken- und Kreditwesen, Verkehr und Energie sowie Gewerbe und Handwerk s. Der Großteil der

in englischer Sprache, Grundkompetenzen im IT-Bereich, Grundkenntnisse über das österreichische politische System, österreichische Geschichte sowie von Strukturen der Europäischen Union integrale Bestandteile der „Ausbildungsreife“. Für einen anderen war der Fächerkanon der klassischen Antike der Bezugspunkt: Logik (Wissen wie etwas funktioniert), Philosophie (das Kennen und Erkennen der Hintergründe, Zwecke und Ursachen) und Rhetorik (darüber reden können). Generell identifizieren die Studienautoren aus den Interviews einige Grundfertigkeiten als Kriterien für die „Ausbildungsreife“. Sie umfassen die Grundrechnungsarten, ein Gefühl für mathematisch ausdrückbare Größenordnungen und Zahlenverhältnisse, sinnerfassendes Lesen und Schreiben, sprachliches Ausdrucksvermögen, die Fähigkeit, sich in sozialen Situationen zu orientieren (z.B. Kommunizieren, Höflichkeitsregeln) und in Alltagssituationen zurechtzufinden („Hausverstand“), zwischenmenschliche Beziehungen aufzubauen und zu stabilisieren sowie Entscheidungsfähigkeit in Hinblick auf die eigene Lebensgestaltung und –führung. (Schmid und Hafner 2011, S. 72, 75) Sie decken sich mit den Beschreibungen, die Dobischat et al. 2012 im deutschen Diskurs über die Jugendlichen mit mangelnder „Ausbildungsreife“ feststellen. Zu berücksichtigen gilt allerdings, dass sich die Jugendlichen im Lehrlingsalter mitten in der Adoleszenz befinden, also in einer Phase erheblicher körperlicher und seelischer Veränderungen, die mit Änderungen der Selbstwahrnehmung und in der Gestaltung der Beziehungen einhergehen. Die Introspektionsfähigkeit, die Fähigkeit zum abstrakten Denken sowie moralische Werthaltungen und Normen entwickeln sich in dieser Lebensphase. (vgl. Remschmidt 2013) Dass sie bereits voll entwickelt sind, insbesondere die Entscheidungsfähigkeit über die eigene Lebensführung, kann in diesem Alter nicht erwartet werden.

11.1.3 Passungsverhältnis

Bei der Diskussion um die Ausbildungsreife und „Mängeln“ der Jugendlichen ist zu berücksichtigen, in welchem Verhältnis das Leistungsniveau der Jugendlichen zum Anforderungsniveau der ArbeitgeberInnen steht. Laut einer Umfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertags (DIHK) hatten im Jahr 2010 54,3 % der befragten Unternehmen, Schwierigkeiten ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. 95 % sahen die Probleme in zu wenigen geeigneten BewerberInnen. Drei Viertel der Unternehmen müssten demnach Abstriche bei der Qualifikation machen. Dobischat, Kühnlein & Schurgatz (2012) relativieren diese Sichtweise und verweisen darauf, dass Unternehmen zum einen unrealistisch hohe Anforderungen an die Jugendlichen stellen könnten und zum anderen ihre Ausbildungsplätze für die Jugendlichen nicht attraktiv sein können. Die erste Einschätzung wurde auch von Trainerinnen im Zuge der Tiroler ÜBA-Evaluierung gemacht, wonach Betriebe teils „überzogene Vorstellungen“ hätten und sich einen Lehrling wünschten, der „nichts kostet, alles kann, in der Schule gut ist, keine Fragen stellt“ (zit. nach Löffler & Helling 2011, 47).

In der DIHK-Umfrage wurden jene Ausbildungsberufe und -betriebe relativ wenig nachgefragt, die körperlich belastend, wenig perspektivenreich, schlecht bezahlt und/oder unattraktive Arbeitszeiten haben. Diese Berufe finden sich vor allem im Hotel- und Gastgewerbe sowie im Baugewerbe. Insgesamt unterscheiden sich die Anforderungen zwischen den Branchen:

„Vor allem bei den nach Branchen ausgewerteten Umfrageergebnissen des DIHK wird demnach deutlich, dass die Unternehmen hier in erster Linie ihre eigenen Erwartungen und Anforderungen an potenzielle Auszubildende formulieren“ (Dobischat, Kühnlein & Schurgatz 2012, 28f.).

Unternehmen bildete Lehrlinge aus, drei Viertel hatten weniger als 50 MitarbeiterInnen, die anderen mehr als 100. (vgl. Schmid und Hafner 2011, 72)

Darin kann sich das unterschiedliche „Passungsverhältnis“, nicht aber eine allgemeine, mangelnde Ausbildungsreife widerspiegeln. Banken und Versicherungen legen auf mündliches und schriftliches Ausdrucksvermögen am meisten Wert, im Gastgewerbe sind es persönliche Kompetenzen wie Ausdauer, Belastbarkeit und Umgangsformen. (vgl. ebd., 29) Inwieweit Betriebe Besetzungsprobleme haben, hängt auch von ihrer Personalpolitik ab. Es wird beobachtet, dass Betriebe, die die Lehrausbildung als Instrument der Fachkräftesicherung ansehen, bei den Einstiegsqualifikationen kompromissbereiter sind als Betriebe, die bei denen die Personalrekrutierung durch betriebliche Ausbildung eine untergeordnete Rolle spielt. Betriebe mit Besetzungsproblemen würden im Leistungsbereich – bei den schulischen Leistungen, Fremdsprachkenntnisse oder Testergebnisse – höhere Anforderungen stellen, während Betriebe ohne Besetzungsprobleme vergleichsweise höheren Wert auf die soziale Kompetenz legen. (Beicht & Granato 2011, 16; Ebbinghaus & Loter 2010, 17)

11.2 Unternehmensstruktur

11.2.1 Betriebsgröße

Umfragen zufolge haben in Österreich insbesondere Kleinbetriebe Schwierigkeiten geeignete Lehrlinge zu finden. In einer 2007 durchgeführten Umfrage (vgl. Dornmayr et al. 2007) unter Lehrbetrieben gaben 58 % an, Schwierigkeiten zu haben geeignete Lehrlinge zu finden. Bei den Kleinstbetrieben waren es 70 %, wobei hier die Nennung „sehr schwierig“ und „eher schwierig“ zusammengefasst wurden. Die Kleinstbetriebe gaben mit Abstand am häufigsten an, dass sich die Suche als „sehr schwierig“ gestalte (48 %), auch bei den Kleinbetrieben mit 10-19 Beschäftigten war es für relativ viele (39 %) sehr schwierig. Mit der Unternehmensgröße nehmen die Schwierigkeiten geeignete Lehrlinge zu finden ab. Unter den Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten stuften zwar nur 12 % die Suche als sehr schwierig ein, dafür aber 51 % als „eher schwierig. Dornmayr et al. (2007) bringen dieses Ergebnis zum einen damit in Verbindung, dass größeren Betrieben mehr Ressourcen bei der Lehrlingssuche zur Verfügung stehen. Zum anderen sind sie aufgrund ihrer Größe und den damit verbundenen Ausbildungsbildungs-, Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten für Lehrlinge tendenziell attraktiver. Allerdings korreliert die Betriebsgröße stark mit der Branche. Die Analysen von Dornmayr et al. (2007) deuten darauf hin, dass die Betriebsgröße aber den größeren Effekt hat. Weiters besteht für die meisten Betriebe die Schwierigkeit nicht in zu wenigen Bewerbungen, sondern in zu wenig geeigneten BewerberInnen. (vgl. S. 38-40) Segert (2009) fand, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund von Wiener Kleinst- und Kleinbetrieben (1-9 bzw. 10-49 Beschäftigte) bislang nicht spezifisch als Zielgruppe wahrgenommen werden:

„Die Unternehmensinterviews legen die Vermutung nahe, dass eine zeitgemäße Orientierung auf Jugendliche mit Migrationshintergrund bisher für die Mehrheit der Kleinunternehmen noch kein Thema war. Integration wird von vielen Kleinunternehmen nicht als Bedingung der eigenen Leistungsentwicklung wahrgenommen.“ (S. 10f.)

Kleinunternehmen seien bei der Profilierung ihres Images durch Integrationsleistungen gegenüber Großbetrieben im Nachteil, die sich damit in der medialen Öffentlichkeit profilieren können. (Segert 2009, S. 13) Imdorf (2010) merkt an, dass Großbetriebe es sich weniger leisten können, durch ihre Personalauswahl ihr öffentliches Ansehen zu gefährden oder Protest hervorzurufen. (vgl. S. 216) Befürchtungen und Vorbehalte ließen sich auch in Kleinbetrieben durch persönliche Kontakte mit qualifizierten Migrantinnen und Migranten schrittweise abbauen. Allerdings würden negative Erfahrungen stärker und länger als in größeren Unternehmen wirken, „da sie weniger durch gegenläufige Trends kompensiert werden können“ (ebd., 15).

Ausgehend von den bestehenden Ergebnissen kann für Österreich keine Aussage dazu getroffen werden, ob bzw. welche Rolle die Betriebsgröße bei der Auswahl von Lehrlingen mit Migrationshintergrund hat. Spezifische Untersuchungen dazu fehlen für Österreich bislang. Gemäß Imdorfs Ergebnissen für die Deutschschweiz ist es für Jugendliche mit Migrationshintergrund bei Kleinst- und Kleinbetrieben schwierig, eine Lehrstelle zu erhalten. Ähnliche Ergebnisse hat eine aktuelle Untersuchung in Deutschland ergeben, in der ein bundesweiter quantitativer Korrespondenztest durchgeführt wurde. Es wurden an insgesamt knapp 1.800 Unternehmen fiktive Bewerbungen geschickt, die zumindest einen Ausbildungsplatz für den Beruf Kfz-Mechatroniker/in oder Bürokaufmann/Bürokauffrau anboten. Die zwei Bewerbungen unterschieden sich im Namen. Der eine Bewerber hatte einen deutschen Namen, der andere Bewerber einen türkischen Namen. Beide waren überdurchschnittlich qualifizierte männliche Schüler mit deutscher Staatsangehörigkeit mit gleichen Eigenschaften und Qualifikationen. Der Bewerber mit deutschem Namen erhielt häufiger eine Antwort auf seine Bewerbung. Der Bewerber mit türkischem Namen wurde seltener zum Vorstellungsgespräch eingeladen und erhielt häufiger eine Absage. Die Diskriminierungsrate war dabei in kleinen Unternehmen mit weniger als sechs Beschäftigten deutlich höher als bei mittleren und großen Unternehmen. (vgl. Schneider, Yemane & Weinmann 2014, 4)

Segert leitet die Gründe tendenziell aus einer anderen Perspektive ab – es würden sich einerseits in einigen Branchen kaum Jugendliche mit Migrationshintergrund bewerben, andererseits würden Wiener Kleinst- und Kleinbetriebe Jugendliche mit Migrationshintergrund noch nicht als spezifisch anzusprechende Zielgruppe wahrnehmen. Sie stellte allerdings fest, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund bessere „Integrationschancen“ haben, wenn über das AMS rekrutiert wird als bei betrieblicher Eigenrekrutierung. Allerdings setzt dies voraus, dass die Betriebe in der Vergangenheit keine negativen Erfahrungen mit dem AMS hatten. (vgl. Segert 2009, 13)

11.2.2 MigrantInnen-Anteil in der Belegschaft

In Imdorfs Untersuchungen hielten Ausbildungsverantwortliche teils auch fest, dass sie selbst nichts gegen „Ausländer“ hätten, aber Rücksicht auf die MitarbeiterInnen genommen werden müsste, die „ausländische“ Lehrlinge eventuell nicht so gut aufnehmen. (vgl. Imdorf 2010, 204–205) Im Zuge der Evaluierung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen für MigrantInnen in der Steiermark wurde von steirischen Arbeitsmarktpolitikern die Einschätzung gemacht, dass in der österreichischen Gesellschaft teils noch das Bewusstsein und Verständnis dafür fehlt, dass sich Österreich zu einem Einwanderungsland entwickelt hat und Migrationen kein vorübergehendes Phänomen sind – wie im Zuge der GastarbeiterInnenanwerbung angenommen, sondern MigrantInnen Teil der österreichischen Gesellschaft geworden sind und die Unternehmens- und Gesellschaftsstruktur mitprägen. Diese sozialen Veränderungen wären im gesellschaftlichen Selbstbild noch nicht verankert. Das könne sich im betrieblichen Umfeld dann in einer negativen Haltung der Belegschaft gegenüber MigrantInnen niederschlagen (vgl. Biffl, Faustmann, Rössl & Skrivaneck 2012, 86) und die Akzeptanz erschweren, denn:

„Ich habe nicht einfach nur mehr einen Kollegen, sondern einen Kollegen mit Migrationshintergrund“ (ebd.).

11.3 Diskriminierung

Inwiefern Jugendliche mit Migrationshintergrund beim Zugang zur Lehre diskriminiert werden, ist in Österreich bislang nicht untersucht worden. Damit verbunden ist auch die Frage, was davon bewusst und absichtlich erfolgt und was Ängsten, Unsicherheiten oder auch Unkenntnis seitens der Lehrbetriebe zuzuschreiben ist. Für die Arbeitswelt allgemein konstatieren Wladasch & Liegl (2010), dass

„[d]as Anerkennen von Vielfalt ... modern geworden [ist], es gehört zum ‚guten Ton‘ in der Wirtschaft ebenso wie in der Landschaft des Qualitätsjournalismus, Vielfalt im Sinne von Diversity ‚zu mögen‘“. (S. 5)

Auf rechtlicher Ebene ist seit 2004 Diskriminierung im Arbeitsbereich, unter anderem aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit oder Religion, verboten. Gleichzeitig bestehen Benachteiligungen von Arbeitssuchenden und Beschäftigten aufgrund ihrer Herkunft bzw. ethnischen Zugehörigkeit weiterhin und es wird festgestellt, dass die Sensibilität für solche Diskriminierungsformen und das Wissen über die geltende Rechtslage in Österreich bislang wenig im allgemeinen Bewusstsein verankert sind. (vgl. ZARA 2011: 39) Wie die Erfahrung der österreichischen Gleichbehandlungsanwaltschaft zeigt, kommt Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit am Arbeitsmarkt vor allem im Bewerbungsverfahren, bei Beendigungssituationen und in Form von Belästigungen vor. (vgl. Stanzinger 2012)

PraktikerInnen im Bereich der Arbeitsmarktpolitik berichten von Diskriminierungserfahrungen durch Lehrbetriebe, wie z.B. ÜBA-TrainerInnen in Tirol bei der Suche nach Praktikumsplätzen:

„Bei den Betrieben bestehen Vorurteile, d.h. die Betriebe hören den ausländischen Namen der Jugendlichen und stellen dann keinen Praktikumsplatz zur Verfügung bzw. fragen nach, ‚ob es denn keinen einheimischen Jugendlichen gibt‘ – und dies trotz guter Noten der Jugendlichen mit Migrationshintergrund“ (Löffler & Helling 2011, 47f.).

Ähnliches wird im Zuge der Evaluierung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen in der Steiermark geschildert:

Jugendliche mit Migrationshintergrund „haben ganz viel negative Erfahrung. Kleinst- und Mittelbetriebe gehen mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund nicht immer [gut um] – ja, da haben wir halt wieder das Thema Rassismus. Das ist gerade in kleinen Unternehmen der Fall. Sie sind sehr demotiviert, haben immer wieder schlechte Erfahrungen. Conclusio, sie sagen wortwörtlich ‚Ich pfeife auf die Ausbildung, ich gehe zu Magna‘“. (zit. nach Biffi, Faustmann, Rössl & Skrivaneck, 103)

VertreterInnen von Wiener ÜBA-Ausbildungseinrichtungen beobachten, dass aufgrund des angespannten Lehrstellenmarktes Betriebe stark selektieren könnten und Bewerbungen von Jugendlichen mit schulischen Defiziten oder auch von Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Bewerbungsverfahren schnell ausscheiden. (vgl. Friedl-Schafferhans & Hausegger 2013, 25) Imdorf stellte in seinen Untersuchungen in der Deutschschweiz fest, dass bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund oft schon bei der Durchsicht der schriftlichen Bewerbungen Schwierigkeiten basierend auf defizitären sprachlichen und schulischen Leistungszuschreibungen antizipiert wurden. Die Privilegierung von „Einheimischen“ wurde oft mit der besseren Passung im Verhalten und in der Sprache im betrieblichen Sozialgefüge gerechtfertigt. (vgl. Imdorf 2010, 204–205)

Der Wiener Verein „ZARA – Zivilcourage und Antirassismuserbeit“ beobachtet bei den von Jugendlichen gemeldeten Diskriminierungsfällen im Bereich Lehre in letzter Zeit vermehrt Ablehnungen wegen des Tragens eines Kopftuchs, auch Fälle von Beschimpfungen durch KollegInnen bzw. Chefs kommen vor, während Fälle ungleicher Arbeitsbedingungen in der Vergangenheit eher selten waren. Generell macht der Verein die Einschätzung, dass von Jugendlichen weniger gemeldet wird, weil sie einerseits weniger über gesetzliche Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsregelungen und ihre Rechte informiert sind als Erwachsene. Zum anderen besteht die Vermutung, dass der Verein ZARA unter den Jugendlichen weniger bekannt ist. Bei Diskriminierungen in der Arbeitswelt beobachtet ZARA generell, dass im Fall von Belästigungen oder Mobbing während eines aufrechten Dienstverhältnisses sich Betroffene informieren, aber eher selten konkrete Schritte setzen, weil negative Kon-

sequenzen befürchtet werden, z.B. dann von einer allgemeinen „Abbauwelle“ betroffen zu sein.⁴¹ Die Gleichbehandlungsanwaltschaft führt teils Vorträge und Workshops zur Information und Sensibilisierung von Jugendlichen an Schulen durch. Das oberösterreichische Regionalbüro, das an weiterführenden Schulen (Höheren Bundeslehranstalten für wirtschaftliche Berufe, Fachschulen für wirtschaftliche Berufe, Handelsakademien und Gymnasien) Vorträge und Workshops anbot, stellte dabei erhebliche Unterschiede im Informationsstand über das Gleichbehandlungsgesetz und Gleichstellungsthemen fest: „In Handelsakademien ist das Thema Gleichbehandlung nahezu unbekannt. In den anderen Schultypen wird es mit Begeisterung und Intensität diskutiert“ (Anwaltschaft für Gleichbehandlung 2012, 44).

11.4 Ethnische Ökonomien

In Kapitel 12.3.1 wird das Fallbeispiel eines Jugendlichen aus Serbien geschildert, der im Rahmen der IBA in einem Betrieb mit serbischstämmigem Inhaber eine Ausbildung absolvierte. Neben dem geschilderten Potential vermehrt Lehrstellen bei UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund zu akquirieren, zeigt dieses Fallbeispiel, dass sie erleichterte Möglichkeiten für Jugendliche mit Migrationshintergrund bieten können, eine Lehre zu absolvieren. Im konkreten Fall erleichterte es dem Jugendlichen sehr, dass er mit seinem Chef und Kollegen auch auf Serbisch sprechen konnte.

In Wien wurde von der Wirtschaftskammer 2007 mit der gezielten Akquise von Lehrstellen bei UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund begonnen. Sie ist bei den Lehrstellenberatern der Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer Wien (WKW) verankert. Die Umsetzung wurde von der MA 17, der Magistratsabteilung für Integrations- und Diversitätsangelegenheiten, begleitet. Bei der Umsetzung wird mit den Netzwerken der ethnischen Communities zusammengearbeitet. Die Erfahrungen haben ergeben, dass bei vielen Betrieben großer Beratungsbedarf besteht und vielfach das Wissen über die Lehrausbildung oberflächlich ist. In manchen Fällen konnte den UnternehmerInnen auch aufgezeigt werden, dass sie ihren Kindern im Familienbetrieb selbst eine Lehrausbildung ermöglichen könnten. Ein entscheidender Erfolgsfaktor wird im mehrsprachigen Beratungsangebot gesehen, das türkisch, serbisch-bosnisch-kroatisch, polnisch und russisch umfasst. Mehrsprachige Informationsmaterialien werden auch in Oberösterreich als Vorteil beim Erstkontakt und im leichteren Aufbau einer wertschätzenden Kommunikationsbasis gesehen. Für die Umsetzung der Lehrausbildung müssten allerdings ausreichende Deutschkenntnisse vorliegen, um den Richtlinien entsprechend ausbilden zu können. Die Erfahrungen aus Oberösterreich ergaben auch bei aus Deutschland stammenden UnternehmerInnen Beratungsbedarf. Die aufsuchende Lehrstellenberatung, wie sie in Oberösterreich umgesetzt wird, zeigte auch in dieser Gruppe positive Effekte. (vgl. Haberfellner 2012, 104ff.)

12 Rolle und Stellenwert arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen

In den letzten zehn Jahren haben in der Lehrlingsausbildung arbeitsmarktpolitische Maßnahmen regional stark an Bedeutung gewonnen. Sie sind ein wichtiges Auffangnetz für benachteiligte Jugendliche. Die quantitative Entwicklung, regionale Bedeutung und die relative Überrepräsentation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in einer ÜBA bzw. IBA wurde in Kapitel 5.3 skizziert. Dieses Kapitel befasst sich mit der Struktur der TeilnehmerInnen, dem Teilnahmeverlauf und den Nachkarri-

⁴¹ Telefonische Auskunft von ZARA, 31.3.2014.

eren, und nimmt eine Einschätzung zur Rolle und zum Erfolg dieser arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen in der Lehrlingsausbildung in Bezug auf Jugendliche mit Migrationshintergrund vor.

12.1 IBA

12.1.1 Konzept

Die Integrative Berufsausbildung (IBA) wurde Ende des Jahres 2003 mit einer Ergänzung im Berufsausbildungsgesetz eingeführt und richtet sich an benachteiligte Jugendliche zur Erlangung eines Berufsabschlusses. Sie löste die „Vorlehre“ ab. Die IBA bietet die Möglichkeit eine Lehre mit verlängerter Lehrzeitdauer oder eine Teilqualifizierung zu absolvieren. Die gesetzliche Lehrzeitdauer kann um ein, in Ausnahmefällen bis zwei Jahre verlängert werden. Eine Teilqualifizierung dauert ein bis drei Jahre und umfasst bestimmte Teile eines Berufsbildes eines Lehrberufes, eventuell ergänzt um Berufsbilder aus anderen Lehrberufen. Zielgruppe der IBA sind Personen, denen vom AMS keine reguläre Lehrstelle vermittelt werden konnte und die

- am Ende der Pflichtschulzeit einen Sonderpädagogischen Förderbedarf (SPF) hatten oder zumindest teilweise nach dem Sonderschullehrplan unterrichtet worden waren,
- keinen oder einen negativen Hauptschulabschluss haben,
- eine Behinderung im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes haben bzw. des jeweiligen Landesbehindertengesetzes,
- aufgrund persönlicher Vermittlungshemmnisse in absehbarer Zeit keine reguläre Lehrstelle gefunden werden kann.

Weiters muss das AMS bestätigen, dass keine reguläre Lehrstellenvermittlung möglich ist und es muss die Betreuung durch einen Berufsausbildungsassistenten/eine Berufsausbildungsassistentin gewährleistet sein. Wenn die IBA durch das AMS gefördert wird, ist ein Berufsorientierungscoaching üblich. Erfolgt die Förderung durch das Bundessozialamt, ist ein Clearingprozess vorgesehen. Eine verlängerte Ausbildung im Rahmen der IBA endet mit der Lehrabschlussprüfung und ist somit einer „regulären“ Lehrausbildung gleichgestellt. Die Teilqualifizierung kann mit einer Abschlussprüfung über die im Ausbildungsvertrag festgelegten Inhalte und Ziele abgelegt werden. Das Abschlussprüfungszeugnis wird von der Lehrlingsstelle ausgestellt. (vgl. Heckl et al. 2008, 21-23)

12.1.2 Struktur der TeilnehmerInnen

Die IBA-Lehrlinge mit und ohne Migrationshintergrund unterschieden sich in der Zielgruppenzusammensetzung (vgl. Heckl et al. 2008, 58f.).

- Von den Jugendlichen mit Migrationshintergrund hatte nur jede/r zweite Jugendliche einen sonderpädagogischen Förderbedarf gegenüber zwei von drei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund.
- Mit 33 % hatten drei Mal mehr Jugendliche mit Migrationshintergrund einen negativen oder keinen Hauptschulabschluss gegenüber 11 % bei den Jugendlichen ohne Migrationshintergrund.
- Deutlich weniger hatten eine Behinderung mit 3 % gegenüber 7 % bei den IBA-TeilnehmerInnen ohne Migrationshintergrund.
- Ähnlich viele (26 % gegenüber 25 %) hatten persönliche Vermittlungshemmnisse.

Deutliche regionale Unterschiede bestehen auch bei der Zielgruppenzugehörigkeit der Lehrlinge (vgl. Heckl et al. 2008, 52).

- Lehrlinge mit ehemals SPF sind in Oberösterreich, Wien und Tirol unterdurchschnittlich vertreten (§ 8b (4) Z. 1 BAG).
- Lehrlinge mit keinem oder negativem Hauptschulabschluss sind insbesondere in Wien (mit 38 %), aber auch in Oberösterreich (19 %) überrepräsentiert. Der Bundesdurchschnitt liegt bei 16 %. (§ 8b (4) Z. 2 BAG)
- Lehrlinge mit einer Behinderung sind fast nur in Salzburg, Vorarlberg, der Steiermark und Tirol vertreten. (§ 8b (4) Z. 3 BAG)
- Hohe Anteile von Lehrlingen mit Vermittlungshemmnissen, mehr als ein Viertel bis ein Drittel, haben Wien, Oberösterreich, das Burgenland, Tirol und die Steiermark, in den übrigen Bundesländern liegt ihr Anteil unter 20 %. (§ 8b (4) Z. 4 BAG)

12.1.3 Teilnahmeverlauf

Von der Jugendlichen der IBA-Jahrgänge 2008-2010 verblieben Jugendliche mit Migrationshintergrund tendenziell kürzer in der IBA als Jugendliche ohne Migrationshintergrund. 44 % waren bis ein Jahr in der IBA gegenüber 30 % der Jugendlichen ohne Migrationshintergrund. 31 % waren ein bis zwei Jahre in der IBA gegenüber 25 % der Jugendlichen ohne Migrationshintergrund. Nur 24 % der Jugendlichen mit Migrationshintergrund waren zwei bis drei oder länger als drei Jahre in der IBA, bei den Jugendlichen ohne Migrationshintergrund lag der Anteil bei 45 %. (vgl. Bergmann et al. 2011, 157)

Diese unterschiedliche Struktur kann mit unterschiedlichen Anteilen bei den Teilqualifizierungen zusammenhängen. Wenn von den Jugendlichen mit Migrationshintergrund mehr eine Teilqualifizierung absolvieren und wenige eine Lehre mit verlängerter Lehrzeit, ergibt sich im Durchschnitt eine kürzere Teilnahmedauer. Weiters können höhere Abbruchquoten bei den Jugendlichen mit Migrationshintergrund dazu beitragen, dass ihre Teilnahmezeiten anteilmäßig eher kürzer sind. Bergmann et al. (2011) weisen für die Jahrgänge 2008-10 nur die Abbruchquoten für die IBA- und ÜBA-TeilnehmerInnen zusammen aus. Deutlich mehr Jugendliche mit Migrationshintergrund (45 %) als ohne Migrationshintergrund (33 %) brachen die Maßnahme ab. In den IBA-Lehrgängen 2003-07 war der überwiegende Teil der IBA-TeilnehmerInnen ohne Migrationshintergrund in einem Betrieb (70 %), aber nur ein Drittel (34 %) der Jugendlichen mit Migrationshintergrund, zwei Drittel absolvierten eine IBA in einer Ausbildungseinrichtung. (vgl. Heckl et al. 2008, 58f.) Diese Struktur kann u.a. mit regionalen Unterschieden zusammenhängen. In Wien war der Großteil der IBA-Lehrlinge in Ausbildungseinrichtungen. Wien hatte auch den höchsten MigrantInnen-Anteil mit 64 %. In Kärnten, Niederösterreich, Vorarlberg und Salzburg wurden die integrativen Lehrstellen vor allem in Betrieben angeboten. (vgl. ebd., S. 1, 59)

12.1.4 Nachkarrieren

In den IBA-Jahrgängen 2008-10 war knapp die Hälfte der Jugendlichen ein halbes Jahr nach Maßnahmenteilnahme⁴² arbeitslos (29 %) oder erwerbsfern (19 %). Bei Jugendlichen kann der Status „erwerbsfern (out of labour force)“ auch bedeuten, dass sie in eine schulische Ausbildung gewechselt

⁴² Jugendliche, die die Maßnahme regulär beendet haben oder vorzeitig abgebrochen haben.

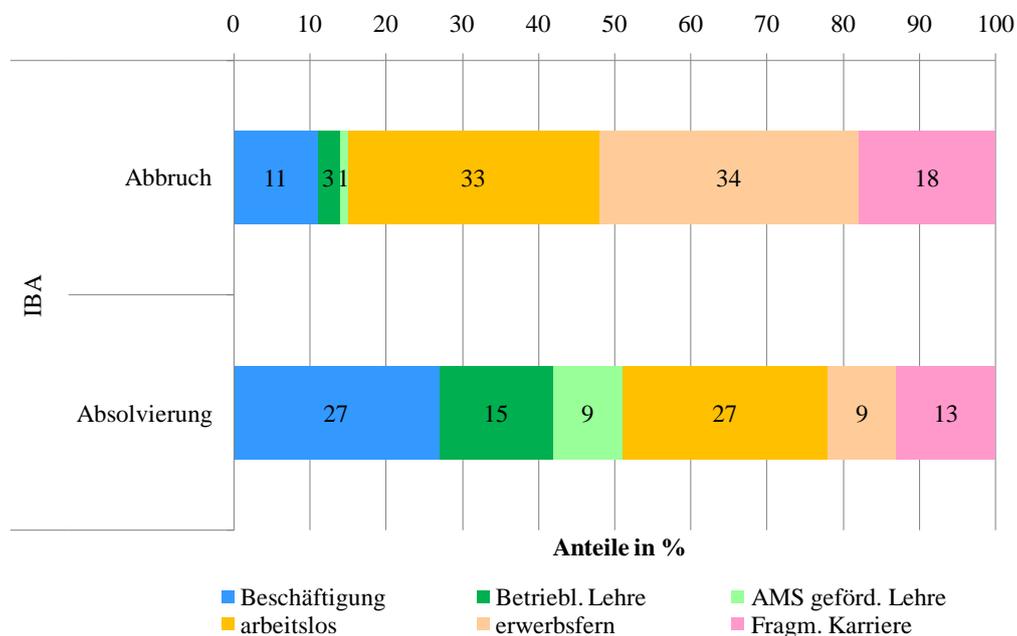
haben. Allerdings lässt sich in den vorliegenden Daten nicht differenzieren, welcher Anteil von ihnen in Ausbildung ist und welcher inaktiv. 10 % waren in einer betrieblichen Lehre und 6 % in einer vom AMS geförderten Lehre. 11 % hatten eine „fragmentierte Karriere“ (d.h. wechselnde Arbeitsmarktstati). 20 % gingen einer Beschäftigung nach, 4 % waren in einer AMS-Qualifizierungsmaßnahme. (vgl. Bergmann et al. 2011, 108)

Die Auswertungen von Bergmann et al. (2011) umfassen für die Jugendlichen mit Migrationshintergrund nur eine Gesamtbetrachtung über beide ÜBA-Typen und die IBA zusammen sowie über alle Bundesländer. (vgl. S. 112) In dieser Gesamtbetrachtung schneiden Jugendliche mit Migrationshintergrund tendenziell schlechter ab:

- 26 % hatten eine betriebliche Lehrstelle (9 % gefördert) gegenüber 35 % der Jugendlichen ohne Migrationshintergrund.
- 16 % wiesen eine „fragmentierte Karriere“ auf gegenüber 12 %.
- Auch etwas mehr Jugendliche mit Migrationshintergrund galten als erwerbsfern, nämlich 26 % gegenüber 22 % bei den Jugendlichen ohne Migrationshintergrund.
- Der Anteil an arbeitslosen Jugendlichen war mit 19 % in beiden Gruppen gleich hoch.

Jugendliche mit Migrationshintergrund und ohne Pflichtschulabschluss haben ein höheres Risiko die IBA/ÜBA vorzeitig abzubrechen und es betrifft gemäß Bergmann et al. (2008) insbesondere Wien. (vgl. S. 143) Wie Abbildung 30 verdeutlicht, ist der Arbeitsmarktstatus der AbbrecherInnen sehr prekär. Nur 15 % befinden sich in Beschäftigung oder in einem Lehrverhältnis. Je ein Drittel ist arbeitslos oder erwerbsfern, knapp ein Fünftel weist eine fragmentierte Karriere auf.

Abbildung 32: Arbeitsmarktstatus der IBA-TeilnehmerInnen der Jahrgänge 2008-2010 im ersten Halbjahr nach Maßnahmenende nach Art des Austritts, Österreich



Quelle: Bergmann et al. 2011, 111. Eigene Darstellung.

12.1.5 Gründe für häufigere Teilnahme von MigrantInnen

Jugendliche mit Migrationshintergrund sind anteilmäßig als TeilnehmerInnen in der IBA überrepräsentiert, gleichzeitig scheint die Maßnahme – ausgehend vom größeren Abbruchsrisiko weniger zu greifen. Dies dürfte vor allem Wien betreffen, das die AutorInnen als „Sonderfall“ hervorheben. (vgl. Bergmann et al. 2011, 118 und den letzten Absatz von Kapitel 12.2.4)

Von den IBA-Lehrlingen der Jahrgänge 2003-2007 hatten gemäß Angaben der BerufsausbildungsassistentInnen deutlich mehr Jugendliche mit Migrationshintergrund „mangelnde Deutschkenntnisse“ (37 %) als Jugendliche ohne Migrationshintergrund (13 %). Insbesondere die Ausbildungseinrichtungen in Wien hätten häufig jugendliche MigrantInnen mit sprachlichen Schwächen zu betreuen. Betroffen sind vor allem Jugendlichen, die erst im Jugendalter nach Österreich gekommen sind. Aber auch bei Jugendlichen, die ihre Schullaufbahn in Österreich durchlaufen haben, werden Probleme beobachtet. Von den im Zuge der Evaluierung befragten Betrieben mit IBA-Lehrlingen gaben 60 % an, dass sie die Belastbarkeit und die sprachlichen Fähigkeiten der IBA-Lehrlinge als nicht ausreichend ausgeprägt empfanden, wobei insbesondere Jugendliche mit Migrationshintergrund Schwierigkeiten mit der deutschen Sprache hätten. (vgl. Heckl et al. 2008, 60f., 91)

12.2 ÜBA

12.2.1 Konzept

Überbetriebliche Lehrplätze werden in Österreich im Rahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik seit 1998 angeboten. Sie gelten als Ergänzung zum rückläufigen betrieblichen Lehrstellenangebot, der „zeitnahe Übertritt in ein betriebliches Ausbildungsverhältnis“ gilt als Ziel. Das derzeitige Modell, die Überbetriebliche Lehrausbildung – ÜBA, wurde im Ausbildungsjahr 2008/09 implementiert und löste die Lehrgänge gemäß Jugendausbildungssicherungsgesetz (JASG) ab. Eine im Rahmen der ÜBA absolvierte Lehre ist einer betrieblichen Lehrstelle gleichgestellt und schließt ebenfalls mit der Lehrabschlussprüfung ab. (vgl. BMASK 2012, 32, Friedl-Schaffnerhans & Hausegger 2013, 29)

Die ÜBA wird in Österreich mit zwei Typen umgesetzt. In der ÜBA 1 erhalten die Jugendlichen einen Ausbildungsvertrag über die gesamte Lehrzeit. Die Ausbildung erfolgt in einer Ausbildungseinrichtung bzw. in einer Ausbildungseinrichtung in Kooperation mit einer betrieblichen Lehrwerkstätte. In der ÜBA 2 ist der Ausbildungsvertrag kürzer als die gesamte Lehrzeit. Sie wird in einer Ausbildungseinrichtung in Kooperation mit Praxisbetrieben durchgeführt. Analog zur betrieblichen Lehre gliedert sich die ÜBA in einen schulischen und fachpraktischen Teil. Der schulische erfolgt durch den Besuch der Berufsschule, der fachpraktische in den Ausbildungseinrichtungen (ÜBA 1) bzw. Praxisbetrieben (ÜBA 2). Zusätzlich gibt es in der ÜBA „ausbildungsbegleitende Maßnahmen“, die von der Trägerorganisation erbracht werden und sozialpädagogische Betreuung und gezielten Förderunterricht umfassen. Vor dem Eintritt in eine ÜBA absolvieren die Jugendlichen Vorschaltmaßnahmen zur Abklärung von Interessen und Neigungen, Überprüfung der Eignung und Erarbeitung der Ausbildungsperspektiven. (vgl. Bergmann et al. 2011, 8ff., Friedl-Schaffnerhans & Hausegger 2013, 29)

12.2.2 Struktur der TeilnehmerInnen

In Kapitel 5.4.1 wurde bereits auf die überdurchschnittlich hohen MigrantInnen-Anteile und die regionalen Unterschiede aufmerksam gemacht. Hinsichtlich des Bildungshintergrunds der TeilnehmerInnen wurden zumindest für die Jahrgänge 2008-10 keine „nennenswerten Unterschiede“ nach Migrationshintergrund sowie Geschlecht und Alter festgestellt. Regional betrachtet hatten in Wien (15 %),

Oberösterreich (15 %) und Burgenland (13 %) anteilmäßig mehr Jugendliche keinen Pflichtschulabschluss. In den übrigen Bundesländern lagen die Anteile zwischen 5 % in Kärnten und 10 % in Niederösterreich. (vgl. Bergmann et al. 2011, 39)

Wien hat eine bipolare TeilnehmerInnenstruktur. Zum einen sind es Jugendliche mit guten Zeugnissen, die keine Lehrstelle gefunden haben, zum anderen Jugendliche mit massiven Defiziten in den schulischen Grundkompetenzen. Bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund werden darüberhinaus mangelnde Deutschkenntnisse festgestellt, andererseits wären sie besser in den Familienverband eingebunden, fänden einen besseren Zugang zu den TrainerInnen und zeigten mehr Respekt. Die Probleme in Deutsch werden von den TrainerInnen bzw. Trägereinrichtungen als institutionelles Problem des Schulbereichs wahrgenommen, wo den Jugendlichen mit Migrationshintergrund aufgrund ihrer Deutschdefizite Bildung vorenthalten werde, indem sie in sonderpädagogische Betreuung kämen. (vgl. Lenger, Löffler & Dornmayr 2010, 87) Neben Wien wurde auch in Tirol eine regionale Evaluierung der ÜBA durchgeführt. In dieser Evaluierung wurde seitens der befragten Trägereinrichtungen/TrainerInnen, die Einschätzung gemacht, dass der Bildungsstand der Jugendlichen im Allgemeinwissen „erschreckend“ sei und zwar unabhängig von anderen Merkmalen, wie Geschlecht und Migrationshintergrund. Die Berufsschulen würden sich an das „schlechte“ Niveau anpassen, die Betriebe allerdings nicht, da sie auf gut ausgebildete Fachkräfte angewiesen wären bzw. weil teils die Betriebe auch überzogene Vorstellungen hätten.⁴³ Bei den Jugendlichen mit Migrationshintergrund bestünden auch Sprachprobleme, teilweise waren von ihnen die Anweisungen der TrainerInnen nicht verstanden worden. (vgl. Löffler & Helling 2011, 47f.) Die unterschiedliche Struktur der ÜBA-Lehrlinge in Wien und Tirol, also in Wien bipolar und in Tirol mit vielen Defiziten, lässt sich mit der Situation am Lehrstellenmarkt in Zusammenhang bringen. Tirol hat einen Lehrstellenüberhang und eine günstige Entwicklung des Lehrstellenmarktes. Nur knapp 2 % (2013) der Lehrlinge werden überbetrieblich ausgebildet. Wien hat dahingegen die größte Lehrstellenandrangsziffer und knapp 19 % der Lehrlinge werden überbetrieblich ausgebildet. Demnach werden in Tirol vor allem Jugendliche von der ÜBA aufgefangen, die vielseitige Problemlagen haben, während in Wien auch ein Mangel an Ausbildungsplätzen Jugendliche in die ÜBA bringt und darauf hinweist, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund im Wettbewerb um betriebliche Lehrstellen im Nachteil sind.

12.2.3 Teilnahmeverlauf

In der ÜBA 1 verbleiben Jugendliche mit Migrationshintergrund tendenziell kürzer: 54 % sind bis ein Jahr in der ÜBA 1, bei den Jugendlichen ohne Migrationshintergrund sind es 50 %. Ein bis zwei Jahre verbleiben 23 % der Jugendlichen mit Migrationshintergrund, aber nur 16 % jener ohne Migrationshintergrund, zwei bis drei Jahre oder länger als drei Jahre sind 23 % der Jugendlichen mit Migrationshintergrund, aber 35 % jener ohne Migrationshintergrund in der Maßnahme. (vgl. Bergmann et al. 2011, 156) Die Unterschiede hängen vermutlich auch mit den Abbrüchen zusammen, wobei in der Evaluierung von Bergmann et al. (2011) nicht zwischen ÜBA und IBA differenziert wird. In der Gesamtbetrachtung brachen bei den Jugendlichen mit Migrationshintergrund 45 % die ÜBA bzw. IBA ab, bei den Jugendlichen ohne Migrationshintergrund waren es dahingegen mit 33 % deutlich weniger. (vgl. ebd., S. 43)

⁴³ Vgl. dazu auch die Kommentare aus der Befragung Wiener Lehrbetriebe in Dornmayr 2010, 88-91.

12.2.4 Nachkarrieren

In Wien ist der Erfolg der ÜBA durchwachsen und hängt vom Berufsbereich ab (vgl. Friedl-Schafferhans & Hausegger 2013, 81). Die Nachkarrieren wurden nicht nach Migrationshintergrund ausgewertet.

ÜBA 1

- Bei den Jugendlichen in der ÜBA 1, die zumindest einen ÜBA-Lehrgang beendet hatten, waren zwischen 16 % und 31 % auf eine betriebliche Lehrstelle gewechselt, die meisten im Bereich Büro/Handel, die wenigsten im Bereich Medien/IT/Kommunikation.
- Zwischen 24 % und 37 % waren arbeitslos bzw. in einer Qualifizierung - die wenigsten im Metall/Elektro-Bereich, die meisten im Medien-IKT-Bereich. Weitere 15-42 % waren erwerbsfern, wobei wiederum der Metall-Elektro-Bereich am besten und der Medien-IKT-Bereich am schlechtesten abschnitt.
- Der Anteil von Jugendlichen, die weiterhin in der ÜBA - aber einem anderen Ausbildungsbereich - oder in einer IBA waren, variierte stark nach Berufsbereichen und bewegte sich zwischen 0 % bei den Jugendlichen, die im IKT-Medien-Bereich gewesen waren und 39 % im Metall-Elektrobereich.

ÜBA 2

- Von den Jugendlichen, die im Februar 2011 eine ÜBA 2 begonnen hatten, waren von den TeilnehmerInnen im Berufsbereich „Handel/Büro“ drei Monate nach Abschluss des ersten Lehrjahres in der Ausbildungseinrichtung 52 % in einem betrieblichen Lehrverhältnis (inkl. geförderte). 7 % hatten in einen anderen ÜBA-Ausbildungslehrgang oder in eine IBA gewechselt, 4 % in ein Dienstverhältnis. 22 % waren arbeitslos oder in einer Qualifizierung und 15 % erwerbsfern (out of labour force).
- Im Bereich „Hotel/Gastgewerbe“ waren nur 22 % in einem betrieblichen Lehrverhältnis, 8 % wieder in einer ÜBA oder IBA, 3 % erwerbstätig, 36 % arbeitslos und 31 % erwerbsfern.

Bei Jugendlichen kann der Status „erwerbsfern (out of labour force)“ auch bedeuten, dass sie in eine schulische Ausbildung gewechselt haben. Allerdings lässt sich in den vorliegenden Daten nicht differenzieren, welcher Anteil von ihnen in Ausbildung ist und welcher inaktiv.

gendlichen mit und ohne Migrationshintergrund. Bei Jugendlichen in Deutschland, die eine nicht betriebliche duale Ausbildung oder eine Ausbildung in Schulberufen absolviert haben, dauert der Übergang in eine qualifizierte - niveauadäquate – Erwerbstätigkeit deutlich länger als bei Absolventinnen und Absolventen einer betrieblichen dualen Ausbildung. (vgl. Beicht et al. 2011, 32, 38f., 196)

Jugendliche mit Migrationshintergrund und ohne Pflichtschulabschluss haben ein höheres Risiko die IBA/ÜBA vorzeitig abzubrechen, wovon gemäß Bergmann et al. (2008) insbesondere Jugendliche in Wien betroffen sind (vgl. S. 143). Wie bei der IBA (vgl. Abbildung 30) ist der Arbeitsmarktstatus der ÜBA-AbbrecherInnen sehr prekär. Von den AbbrecherInnen der ÜBA 1 befinden sich nur 13 % in einer Beschäftigung oder in einem Lehrverhältnis, bei der ÜBA 2 nur knapp ein Fünftel. Mehr als drei Viertel der Jugendlichen, die vorzeitig abbrechen, sind ein halbes Jahr danach in einer prekären Arbeitsmarktsituation als Arbeitslose, Erwerbsferne oder mit fragmentierter Karriere. Jugendliche mit Migrationshintergrund sind somit als TeilnehmerInnen in der ÜBA überrepräsentiert, gleichzeitig scheint die Maßnahmen – ausgehend vom größeren Abbruchsrisiko – weniger zu greifen, vor allem Wien. Wien verzeichnete bei den Jahrgängen 2008-2010 die höchste Abbruchquote und die relativ schlechteste Entwicklung bei den Arbeitsmarktpositionen der AbsolventInnen. Die AutorInnen konstatieren:

„Wien als großstädtischer Ballungsraum mit einem vergleichsweise geringeren Stellenwert der dualen Lehrausbildung (im Vergleich zu anderen Bundesländern) bzw. einem relativ hohen Anteil an SchulabsolventInnen mittlerer und höherer Schulen macht es für lehrstellensuchende Jugendliche besonders schwierig, einen Ausbildungsplatz zu finden. Auch Maßnahmen wie die ÜBA stoßen hier offenbar an gewisse Grenzen.“ (Bergmann et al. 2011, 118)

In Wien gebe es für die jugendlichen AbbrecherInnen „offenbar zu wenig niederschwellige Angebote als Alternative zur ÜBA“. (vgl. ebd.)

Aus Sicht der Trägereinrichtungen (N=40) - Mehrfachnennungen waren möglich - waren die folgenden Gründe für den Abbruch der ÜBA/IBA maßgeblich: das Durchhaltevermögen/Disziplin (38 %), das soziale Umfeld (35 %), die fehlende/mangelnde Motivation (28 %), die falsche Berufswahl (13 %), finanzielle Gründe (13 %), Drogen (8 %), Migrationshintergrund (8 %). Beim Migrationshintergrund als „Grund“ wurde genannt, dass Mädchen bei Krankheit eines Angehörigen zu Hause bleiben müssten oder die Eltern keine betriebliche Lehre erlaubten. (vgl. Bergmann et al. 2011, 47)

12.3 Fazit: Leistungen der ÜBA und IBA

In Summe sind verschiedene Gründe festzustellen, warum Jugendliche mit Migrationshintergrund überdurchschnittlich in einer ÜBA vertreten sind.

Bei einer angespannten Lehrstellensituation sind Jugendliche mit Migrationshintergrund benachteiligt. Ihnen gelingt in geringerem Ausmaß der Zugang in eine betriebliche Lehre. In Wien beobachten ÜBA-Ausbildungseinrichtungen, dass Bewerbungen von Jugendlichen mit schulischen Defiziten oder auch von Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Bewerbungsverfahren schnell ausgeschieden werden, da die Betriebe stark selektieren könnten. (vgl. Friedl-Schafferhans & Hausegger 2013, 25)

Ausgehend von den PISA-Ergebnissen der OECD schneiden Jugendliche mit Migrationshintergrund gegen Ende der Pflichtschulzeit in Grundkompetenzen durchschnittlich schlechter ab als Jugendliche ohne Migrationshintergrund. (vgl. Kapitel 0) Mit schlechteren Noten/geringeren Kompetenzen sind sie im Wettbewerb um betriebliche Lehrstellen im Nachteil, da u.a. Schulzeugnisse von den Betrieben für die Lehrlingsauswahl herangezogen werden (delegierter individualistischer Praxistest).

Jugendliche mit Migrationshintergrund haben ein höheres Risiko, den Bildungsweg nach Ende der Schulpflicht zu beenden und/oder zur Gruppe der Inaktiven (NEET) zu zählen. Sie brechen auch vergleichsweise häufiger eine weiterführende Schule ab (vgl. Kapitel 7 und insbesondere Abbildung 20). Das trägt dazu bei, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund hohe Anteile in der ÜBA haben. Denn wenn Jugendliche schulische Ausbildungswege abbrechen oder es nicht in eine weitere Ausbildung schaffen, sind primär arbeitsmarktpolitische Maßnahmen ein Auffangnetz, die im Sinne der „Ausbildungsgarantie“ (vgl. Kapitel 8.1) versuchen, Jugendlichen eine Ausbildung zu ermöglichen.

Das durchschnittlich schlechtere Abschneiden von Jugendlichen mit Migrationshintergrund kann dabei nicht auf individuelle Fehlleistungen reduziert werden, sondern steht mit den institutionellen Strukturen des Bildungssystem in Verbindung– einerseits mit unzureichenden „Vorleistungen“ des Bildungssystems für Jugendliche mit Migrationshintergrund und andererseits der paradoxen Situation, dass gerade im Berufsbildungsbereich Jugendliche mit Problemen in den Grundkompetenzen vertreten werden, diese aber in diesem Schulbereich kaum oder nicht gelehrt und gelernt werden. (vgl. Kapitel 7.4.1)

In Österreich fehlen einschlägige (veröffentlichte) empirische Untersuchungen zur Selektionspraxis von Lehrbetrieben und Statistiken zu Diskriminierungsfällen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit. PraktikerInnen im Bereich arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen beobachten verschiedentlich diskriminierendes Verhalten seitens der Betriebe. Mangels Untersuchungen lässt sich für Österreich das Ausmaß nicht beurteilen, es ist allerdings davon auszugehen, dass ein Teil der Schwierigkeiten von jugendlichen MigrantInnen, eine betriebliche Lehrstelle zu finden und ihre damit verbundene Überrepräsentation in einer ÜBA, mit unbewusster oder absichtlicher Diskriminierung seitens der Lehrbetriebe zu tun hat.

12.3.1 Auffangnetz: Ausbildung

Die Leistungen der ÜBA und IBA sind ambivalent zu bewerten. Die ÜBA und IBA sind ein Auffangnetz für Jugendliche, die aus unterschiedlichen Gründen nicht mehr im Bildungssystem sind und mit einer ÜBA oder IBA die Chance auf eine Ausbildung erhalten. In dieser Hinsicht kann an Vogtenhuber et al. (2010b) angeschlossen werden, dass arbeitsmarktpolitische Maßnahmen (für Jugendliche) „im Hinblick auf die Kosten-Nutzen-Relation von einem Kompromiss zwischen Effizienz und Gerechtigkeit gekennzeichnet“ sind. Aus Gründen der Gerechtigkeit wird mit arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen versucht, „frühere Benachteiligungen und negative Selektionswirkungen“ auszugleichen. (vgl. 52) Das nachfolgende Fallbeispiel eines serbischstämmigen IBA-Teilnehmers in Wien von Heckl et al. (2008) veranschaulicht zum einen die komplexen Problemlagen, die TeilnehmerInnen mitbringen können. Zum anderen ist es ein Erfolgsbeispiel für die IBA, mit der dem Jugendlichen Chancen eröffnet wurden. Dabei wird deutlich, dass der Jugendliche zwar einen Teil seiner Schulzeit in Österreich absolviert hat, aber erst in der IBA die Problemlagen des Jugendlichen richtig erkannt worden waren. Aus der Fallbeschreibung:

„In seinem 13. Lebensjahr ist V. mit seinen Eltern aus Serbien nach Österreich emigriert. In der Hauptschule hatte er zweimal in der Woche zusätzlichen Deutschunterricht und wurde während seiner zwei ersten Hauptschuljahre nicht beurteilt. Ein positiver Hauptschulabschluss wurde ihm durch seine mangelnden Deutschkenntnissen und wegen eines damals unerkannten Analphabetismus jedoch verwehrt. Mit einem negativen Hauptschulabschluss hatte er keine Chance eine reguläre Lehrstelle als Kfz-Techniker (seit jeher sein Traumberuf) in Wien zu finden. Somit kam er sofort nach der Schule zum Arbeitmarktservice (AMS) und absolvierte eine Berufsorientierungs- und Coachingmaßnahme (BOCO). Das AMS empfahl ihm in Folge eine Teilqualifizierung ohne Berufschulbesuch und wies ihn dem Programm Basic Plus zu.

V. hatte am Anfang Schwierigkeiten sich in die Gruppe ... zu integrieren. Er zeigte gegenüber der Gruppe ein aggressives Verhalten und seine Toleranz- sowie Frustrationsgrenze war sehr niedrig. Es war für das Betreuungsteam ... anfänglich nicht einfach, einen Zugang zu ihm zu finden, denn der Jugendliche war sehr verschlossen. V. war aggressiv, weil er durch seine mangelnden Deutschkenntnissen vieles nicht verstand und sich dadurch überfordert fühlte. Ebenfalls versuchte er seinen Analphabetismus zu verbergen, was jedoch vom Betreuungsteam schließlich erkannt wurde.

Nach der ersten Phase des Programms Basic Plus, in welcher mit V. an seinen emotionalen, sozialen und schulischen Defiziten gearbeitet wurde, suchte seine Berufsausbildungsassistentin einen passenden Lehrplatz für ihn. Sie fand eine Kfz-Werkstätte ... Der Betrieb, welcher langjährige Erfahrung in der Ausbildung von Lehrlingen hat, wird von zwei Brüdern mit serbischem Migrationshintergrund geführt. Der Lehrmeister hat durch seinen kulturellen Hintergrund sofort einen Zugang zu V. gefunden. V. hat sich reibungslos in den Betrieb integriert und die Autorität seines Lehrmeisters sofort akzeptiert. Er konnte – auch wenn der Lehrmeister mit ihm Deutsch redete – sich auf Serbisch mit ihm verständigen. Auch andere seiner Kollegen sprachen Serbisch. (...) Seine Kollegen standen ihm bei seiner Arbeit zur Seite und er konnte sich immer an sie wenden, wenn er etwas nicht verstand. Seine Berufsausbildungsassistentin sah V. nur unregelmäßig. Sie war aber immer erreichbar, wenn er etwas brauchte. V. hat im Herbst 2006 seine Abschlussprüfung positiv abgeschlossen. In der Folge hat die Firma ihn als regulären Lehrling angestellt. V. hätte (aus finanziellen Gründen) lieber eine Stelle als Hilfsarbeiter bekommen. Sein Chef war jedoch der Meinung, dass seine Kenntnisse dafür noch zu gering seien. Da V. zwischenzeitlich den Wehrdienst absolvieren musste, hat er bei der Firma gekündigt. Er hat den Kontakt zur Firma dennoch nie abgebrochen und ist einige Male als Aushilfskraft eingesprungen.

Aus Sicht der Berufsausbildungsassistentin hat sich die Projektteilnahme positiv auf den Jugendlichen ausgewirkt: Wichtiger Erfolgsfaktor war Vs Alphabetisierung. Außerdem hat er fachliche Kenntnisse und eine Qualifikation erworben. Die Firma hat ihm zudem eine reguläre Lehre in Aussicht gestellt. Dies hat ihm viel Selbstvertrauen gegeben und ihn auch auf einer persönlichen Ebene weitergebracht.“ (S. 59f.)

In der Schule wurde nicht erkannt, dass V. Analphabet ist - nicht von seinen KlassenlehrerInnen noch von der Lehrkraft für zusätzlichen Deutschunterricht. Die Gründe dafür lassen sich aus den Schilderungen nicht direkt ableiten. Sie können mit einer Überforderung seitens des schulischen Personals einhergehen. Zu nennen ist das Spannungsfeld zwischen der Vermittlung von Inhalten und der Berücksichtigung bzw. Bearbeitung von Problemen im privaten Umfeld der SchülerInnen. Hinzu kommen das Ausbildungs- und Jobprofil der PädagogInnen gegenüber den Anforderungen im Alltag sowie die zeitliche Ressourcen. Auch das Fehlen geeigneter Unterstützungsstrukturen oder Netzwerkpartner zur Sensibilisierung und Unterstützung der Lehrkräfte, wie z.B. sozialpädagogische Unterstützung an der Schule, können eine Rolle gespielt haben. Während seiner Schulzeit in Österreich ist zu vermuten, dass V. mit Exklusionserfahrungen, Überforderung und der Kränkung keinen Schulabschluss erreicht zu haben, konfrontiert war und sich unverstanden fühlte. Verständigungsprobleme führten (auch) in weiterer Folge zu Überforderung und Aggression. Im Fall von V. konnten mit der IBA frühere Benachteiligungen ausgeglichen und dem Jugendlichen Chancen eröffnet werden – mit der Alphabetisierung, der Aussicht auf reguläre Lehre, gestärktem Selbstvertrauen und einem Beitrag zu seiner Persönlichkeitsentwicklung. Der Fall zeigt auch das Potential ethnischer Ökonomien (siehe dazu Kapitel 11.4) und von Betrieben mit mehrsprachiger Belegschaft. Fraglich scheint aus der Beschreibung, wie der Jugendliche die einsprachig - deutsche - Berufsschule schaffen kann – auf das Bildungsparadox in der Berufsbildung sei wiederum verwiesen (siehe Kapitel 7.4.1).

12.3.2 Kehrseiten der ÜBA und IBA

Mit der ÜBA sind sehr hohe Kosten verbunden. Lenger, Löffler & Dornmayr (2010) haben die Kosten der Überbetrieblichen Lehrausbildung in Wien berechnet und stellen sie den Kosten der „betrieblichen Lehrstellenförderung neu“ gegenüber. Die AMS-Förderungen wurden nicht berücksichtigt. Die maximale Fördersumme pro Lehrstelle pro Jahr ergab im berechneten Modell 2.632 Euro. Ein Ausbil-

Arbeitsplatz kostete 2008/09 der öffentlichen Hand demnach in einer betrieblichen Lehrstelle pro Jahr 6.392 Euro (davon 3.760 Euro Berufsschulskosten), in der ÜBA in Wien 16.425 Euro (AMS 10.554 Euro, 20 % Landesmittel 2.111 Euro, 3.760 Euro Berufsschule), in berufsbildenden mittleren und höheren Schulen 10.282 Euro. (vgl. S. 20) Neben den hohen Kosten kann nicht ausgeschlossen werden, dass die ÜBA indirekt zu einem weiteren Rückgang der betrieblichen Lehrstellen führt, was die Stärke des österreichischen Systems der Ausbildung auch im Betrieb und damit eine unmittelbare Arbeitsmarktteilnahme, unterlaufen würde, wie Lenger, Löffler & Dornmayr (2010) festhalten. (vgl. S. 2)

Die Teilnahme an einer arbeitsmarktpolitischen Maßnahme, wie der ÜBA oder IBA, kann auch mit negativen Etikettierungen, Stigmatisierung und Auswirkungen auf den Selbstwert der TeilnehmerInnen einhergehen. Zum einen bringen die TeilnehmerInnen die Kränkung mit, „Nicht das erreicht zu haben, was AlterskollegInnen erreicht haben“ (vgl. Vogtenhuber et al. 2010b, 13). Zum anderen kann mit der Teilnahme an einer „Sondermaßnahme“ wie der ÜBA das Gefühl verbunden sein, „Lehrling zweiter Klasse“ zu sein. (vgl. Hannes 2011, 142f.)

Die ÜBA greift nur bei einem Teil der Jugendlichen. In der Evaluierung von Bergman et al. (2011) brachen 33 % der Jugendlichen ohne und 45 % der Jugendlichen mit Migrationshintergrund die ÜBA/IBA ab. Insbesondere der Arbeitsmarktstatus von den AbbrecherInnen ist größtenteils prekär. Hannes (2011) spricht von einem „doppelten Wettbewerbsnachteil“ der Jugendlichen mit Migrationshintergrund aus Vorbehalten gegenüber ihrer Herkunft gepaart mit Vorbehalten gegenüber AbsolventInnen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen. Von den befragten Jugendlichen, die an einer JASG-Maßnahme teilgenommen hatten, gaben 62 % Probleme bei der Arbeitsplatzsuche an und mehr als die Hälfte war mit Vorbehalten gegenüber dem eigenen Können seitens der ArbeitsgeberInnen konfrontiert. (vgl. Hannes 2011, 142f.)

Die hohen Kosten arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen für Jugendliche sind nicht nur unter Effizienzgesichtspunkten zu bewerten, sondern auch unter Gerechtigkeitsaspekt, indem sie frühere Benachteiligungen ausgleichen und Chancen eröffnen sollen. In einer mittel- bis längerfristigen Perspektive wären aber verstärkt präventive Maßnahmen im (Pflicht-)Schulbereich sowie der Abbau institutionell bedingter Fehlleistungen anzustreben, um den Bedarf an kurativen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zu reduzieren.

13 Schlussfolgerungen und Anregungen

In Summe sind verschiedene Gründe festzustellen, warum Jugendliche mit Migrationshintergrund in der betrieblichen Lehrlingsausbildung unterrepräsentiert sind und überdurchschnittlich in einer ÜBA vertreten sind. Bei einer angespannten Lehrstellensituation gelingt Jugendlichen mit Migrationshintergrund in geringerem Ausmaß der Zugang in eine betriebliche Lehre. Jugendliche mit Migrationshintergrund haben gegen Ende der Pflichtschulzeit durchschnittlich eher Defizite in Grundkompetenzen als Jugendliche ohne Migrationshintergrund. Mit schlechteren Noten/geringeren Kompetenzen sind sie im Wettbewerb um betriebliche Lehrstellen im Nachteil. Sie haben auch ein höheres Risiko, den Bildungsweg nach Ende der Schulpflicht zu beenden, zur Gruppe der Inaktiven zu zählen oder weiterführende Schulen abzubrechen. Das trägt dazu bei, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund hohe Anteile in der ÜBA haben. Denn es sind primär arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die ein Auffangnetz für Jugendliche bieten, die aus dem Bildungssystem „herausfallen“, und im Sinne der „Ausbildungsgarantie“ versuchen, Jugendlichen eine Ausbildung zu ermöglichen. In Österreich fehlen einschlägige empirische Untersuchungen zur Selektionspraxis von Lehrbetrieben und Statistiken zu

Diskriminierungsfällen aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit. Mangels Untersuchungen lässt sich für Österreich das Ausmaß nicht beurteilen. Ausgehend von den Ergebnissen aus der Schweiz (Imdorf 2010) und Deutschland (Schneider, Yemane & Weinmann 2014) ist allerdings auch für Österreich davon auszugehen, dass ein Teil der Schwierigkeiten von jugendlichen MigrantInnen, eine betriebliche Lehrstelle zu finden sowie ihre Überrepräsentation in einer ÜBA, mit – unbewusster oder absichtlicher – Diskriminierung seitens der Lehrbetriebe zu tun hat.

Das durchschnittlich schlechtere Abschneiden von Jugendlichen mit Migrationshintergrund kann nicht auf individuelle Fehlleistungen reduziert werden, sondern steht mit den institutionellen Strukturen des Bildungssystem in Verbindung– einerseits mit unzureichenden „Vorleistungen“ des Bildungssystem für Jugendliche mit Migrationshintergrund und andererseits der paradoxen Situation, dass gerade im Berufsbildungsbereich Jugendliche mit Problemen in den Grundkompetenzen vertreten sind, diese aber in diesem Schulbereich kaum oder nicht gelehrt und gelernt werden. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen sind „kurative“ Maßnahmen. Aus einer Gerechtigkeitsperspektive sind sie zu befürworten, da sie frühere Benachteiligungen auszugleichen versuchen und Chancen eröffnen können. In einer mittel- bis längerfristigen Perspektive wären aber verstärkt präventive Maßnahmen im (Pflicht-)Schulbereich und der Abbau institutionell bedingter Fehlleistungen anzustreben, um den Bedarf an kurativen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zu reduzieren (Kosten, Verdrängungseffekte, Stigmatisierung/Kränkung, begrenzte Wirkung).

Schulorganisation

Gestaltung des Unterrichts

Um soziale Ungleichheit zu reduzieren und RisikoschülerInnen besonders zu fördern, sollten Maßnahmen der Differenzierung und Individualisierung des Unterrichts weiter gestärkt werden, wobei weiterer Forschungsbedarf zur Gestaltung des Unterrichts besteht. Insbesondere die Erhöhung der Unterrichtsqualität, guter Fachunterricht sowie strukturierter und disziplinierter Unterricht werden dabei als erfolgreiche Ansatzpunkte gesehen. (vgl. Bruneforth, Weber & Bacher 2012, 217)

Ganztagschule

Bei Eltern mit Migrationshintergrund wird festgestellt, dass die Unterstützung ihrer Kinder in schulischen Belangen öfter eher abstrakt ist, wie etwa die Ermutigung zu lernen, Zuspruch und Lob, sie ihren Kindern aber weniger konkrete Hilfestellung beim Lernen geben können. Durch die durchschnittlich schwächere sozioökonomische Position, insbesondere von türkischen Haushalten, können den Kindern und Jugendlichen daheim auch geeignete Lern- und Rückzugsräume fehlen. Ganztägige Schulformen können dazu beitragen, Lernunterstützung und Lernräume zu bieten, die von den Familien/Eltern nicht - nur aus den genannten Gründen nicht - erbracht werden kann (Stichwort Berufstätigkeit, Alleinerziehende).

Bildungs- und Berufsorientierung

Zu den Leistungen der angebotenen Bildungs- und Berufsorientierung liefert die Literatur unterschiedliche Ergebnisse. Ableiten lässt sich, dass für die Wirksamkeit die Umsetzungsform, das Ausmaß sowie der Beginn der Maßnahmen relevante Faktoren sind und die Schule eine entscheidende Rolle hat, da nur dort alle Jugendlichen institutionell erreichbar sind. Jugendliche mit Migrationshintergrund scheinen davon stärker zu profitieren als Jugendliche ohne Migrationshintergrund, wobei sich Jugendliche mit Migrationshintergrund durchschnittlich später zu informieren beginnen. Wenn die Berufsorientierung später einsetzt, steigt das Risiko zur Gruppe der Orientierungslosen zu gehören bzw. unrealistische Perspektiven zu haben.

Vor diesem Hintergrund sollte sichergestellt werden, dass die Bildungs- und Berufsorientierung in den 7. Schulstufe beginnt und als kontinuierliche Maßnahme umgesetzt, die über mehr als einen Tag hinausreicht. Untersuchungen von Bildungs- und Berufsorientierungsmaßnahmen empfehlen die Umsetzung als eigenen Unterrichtsgegenstand, der mit externen TrainerInnen/Angeboten umgesetzt werden sollte, da die Lehrkräfte aufgrund ihres eigenen Hintergrunds oft keine Berufsberatung bieten können. Als wichtige Faktoren in der Umsetzung werden die Einbindung des sozialen Umfelds (Eltern, Geschwister, Bekannte, Verwandte), personelle Kontinuität (Vertrauenspersonen), ausreichend Zeit und Aufmerksamkeit für die individuellen Interessen, Kompetenzen und Probleme sowie die Thematisierung von Zukunftsängsten von Jugendlichen, genannt. Jugendliche benötigen Unterstützung bei der Konkretisierung sowie Reflexion der für sich selbst abgeleiteten Bildungs- und Berufsideen. Hilfreich kann auch die Verbreitung von persönlichen Vorbildern mit Migrationshintergrund – nicht nur im Bereich der Lehrlingsausbildung sein. „Role models“ können Identifikation schaffen, Perspektiven eröffnen und dazu motivieren auch Bildungs- und Berufswege einzuschlagen, die im eigenen Umfeld nicht verbreitet oder bekannt sind.

Auch das Thema Gleichbehandlung und Antidiskriminierung in der Arbeitswelt könnte in die Bildungs- und Berufsorientierung aufgenommen werden, da beobachtet wird, dass gerade bei Jugendlichen das Wissen sowie die Information über Anlaufstellen noch weniger verbreitet ist als bei den Erwerbstätigen insgesamt. (vgl. auch Poschalko et al. 2011, 181-186)

Zweistufiger Zugang in die Berufsbildung, Alter der Bildungswegentscheidungen

Neben Verbesserungen im Bereich der Bildungs- und Berufsorientierung, als kurz- bis mittelfristige Maßnahme innerhalb der gegebenen institutionellen Strukturen, sollte aber auch die Frage des Alters, in dem Bildungswegentscheidungen getroffen werden müssen und verschiedene Selektionslogiken (Schulzeugnisse; zweistufiger Zugang in die Berufsbildung) bestehen, behandelt werden. Dies betrifft den ersten Übergang im Alter von zehn Jahren, der mit dem Wechsel in eine AHS-Unterstufe bzw. in eine Hauptschule/Neue Mittelschule oft eine Vorselektion für eine akademisch orientierte oder berufsbildende Ausbildung darstellt, sowie im Alter von 14 Jahren bzw. 15 Jahren der Übergang in die Berufsbildung mit bzw. ohne Option auf den Hochschulzugang, oder in eine allgemein bildende Schule mit der Perspektive auf ein Hochschulstudium, oder die Erfüllung der Schulpflicht und damit eines frühen Austritts aus dem Bildungssystem. Dies betrifft Überlegungen zu einer Verlängerung der Schulpflicht z.B. auf mindestens 16 Jahre, um die Entscheidung über Bildungs- und Berufswege auf ein etwas späteres Alter der Jugendlichen zu verschieben, in denen sie aufgrund ihrer Entwicklung (Pubertät) tendenziell reflektierter und nachhaltiger entscheiden können als im Alter von 14 Jahren.

Fortsetzung der Vermittlung von Grundkompetenzen in Berufsbildung und Professionalisierung des Lehrpersonals

In der Berufsbildung konzentrieren sich Jugendliche aus dem unteren Leistungsspektrum mit Defiziten in der Allgemeinbildung und in den Grundkompetenzen. Dies betrifft nicht nur Jugendliche mit Migrationshintergrund – wenn man z.B. von den PISA Ergebnissen 2009 ausgeht, wonach 72 % der LesersikoschülerInnen keinen Migrationshintergrund haben. Allerdings ist die Vermittlung von Grundkompetenzen und Allgemeinbildung kein Schwerpunkt der Berufsbildung. Hinzu kommt eine schwächer ausgeprägte Professionalisierung der Lehrkräfte in der Berufsbildung. Vor diesem Hintergrund sollte die Vermittlung von Grundkompetenzen nicht als Endpunkt in der Pflichtschule angesehen werden, sondern in der Berufsbildung fortgesetzt werden und sich an alle SchülerInnen richten und um nachholende Angebote ergänzt werden. Darüber hinaus sollten auch spezifische Sprachför-

derangebote, wie Deutsch als Zweitsprache, in den Berufsschulen umgesetzt werden. (vgl. auch Lassnigg 2013, Segert 2009)

Bildungsbudget

Die soziale Zusammensetzung der SchülerInnen wirkt sich auf die Schulleistungen aus. Statt einer Pro-Kopf-Mittelverteilung sollten konkrete Bedarfslagen von Schulen Berücksichtigung finden, etwa in Form eines „Sozialindikators“ für die Vergabe von Förderungen an Schulen. Von einer derartigen Mittelvergabe könnten Kindern und Jugendliche mit Migrationshintergrund überdurchschnittlich profitieren, da sie in größerem Ausmaß aus sozioökonomisch schwächeren Familien kommen.

Eine solche Maßnahme bei der Mittelvergabe kann allerdings spezifische Maßnahmen und Budgetmittel zur Förderung und Unterstützung von Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund nicht ersetzen. Handlungsbedarf besteht in Österreich auch im Bereich der Sprachförderung. Durch die Dezentralisierung der Mittelvergabe für die Sprachförderung kam es zu Kürzungen im Bereich des „Deutsch als Zweitsprache“-Unterrichts. Zwischen den Bundesländern und Schulen bestehen große Unterschiede im Ausmaß und in der Umsetzung der Sprachförderung. (vgl. auch Biffl & Skrivanek 2011, 55, Bruneforth, Weber & Bacher 2012, 202, Nusche 2009, 17f.)

Lehrkräfte

Die Aus- und Weiterbildung der Lehrerschaft ist ein wichtiges Handlungsfeld der Bildungspolitik. Die besonderen Anforderungen an die pädagogische Ausbildung, die die ethnisch-kulturelle Vielfalt und Vielsprachigkeit im Lehr- und Lernprozess als Stärke sehen und auf ihr aufbauen, setzen nicht nur eine Sensibilisierung voraus sondern vor allem auch ein entsprechendes Hintergrundwissen und ‚Handwerkzeug‘. In der Folge können PädagogInnen im beruflichen Alltag überfordert sein, mit negativen Auswirkungen auf die Unterrichtssituation und den Schulalltag. Daraus können Probleme/Konflikte entstehen, auf die falsch reagiert wird bzw. die Mechanismen auslösen, die ausgrenzend und marginalisierend wirken. Sie können aber auch Auswirkungen auf das Wohlbefinden und die Gesundheit von PädagogInnen haben, insbesondere wenn es keine Unterstützungsmaßnahmen gibt. Es steht also nicht nur die Ausbildung der PädagogInnen zur Diskussion sondern auch die Weiterbildung der Lehrerschaft. Besonders erfolgversprechend dürfte hier die Weiterbildung vor Ort zum Thema Mehrsprachigkeit, Deutsch als Zweitsprache und Interkulturalität sein, d.h. in der Schule, da sie voraussetzt, dass man sich mit den Rahmenbedingungen vor Ort auseinandersetzt und den Möglichkeiten der Unterstützung für die Lehrer- und Schülerschaft (integrierte Förderung und Unterstützung). Vor dem Hintergrund, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund auch gefährdeter sind, das Bildungssystem ohne Schulabschluss oder vorzeitig zu verlassen, sollte – neben Maßnahmen an den Schule – auch in der Aus- und Fortbildung der LehrerInnen vermehrt im Bereich Drop-out Prävention sensibilisiert werden und Zusatzausbildungen angeboten werden. (vgl. auch Biffl & Skrivanek 2011, Linde & Linde-Leimer 2013)

Eltern als Bildungspartner

Die Bildungs- und Aufstiegsorientierung der Eltern mit Migrationshintergrund sowie die hohe Lern- und Anstrengungsbereitschaft der Kinder sind ein Potential, das bislang zu wenig ausgeschöpft wird. Ein Handlungsbedarf ergibt sich aus der Beobachtung, dass die Unterstützungsleistung von Eltern mit Migrationshintergrund im Allgemeinen aber abstrakt ist. Vielfach wird von Schwierigkeiten berichtet, die Eltern mit Migrationshintergrund als Bildungspartner zu gewinnen. Wichtig wäre es, damit schon im vorschulischen und Volksschulbereich zu beginnen, damit einerseits die Grundlagen für eine Unterstützung bei den Übergangentscheidungen geschaffen werden. Andererseits scheint auch die

Kontaktaufnahme desto schwieriger, je länger kein Kontakt gepflegt wurde. Für das Erreichen der Eltern durch die Schule sowie die aktive Beteiligung werden verschiedene Empfehlungen gemacht. Zu nennen sind die

- Verankerung einer aktiven Elterneinbindung im Schulleitbild,
- die Einrichtung einer Arbeitsgruppe innerhalb der Lehrkräfte, die für die Elternarbeit Konzepte erarbeitet und die Klassenlehrkräfte in die Elternarbeit einbindet,
- niederschwellige Angebote und Weiterbildungsangebote für Eltern, wie z.B. Elterncafés und Sprachkurse
- Einbindung in Schulaktivitäten, z.B. Mitgestaltung von Projekttagen,
- Nicht nur Information der Eltern sondern auch professionelle Entscheidungshilfen anbieten.
- Zielgruppenorientierte Basisinformationsangebote zum des Aufbau des Schulsystems (Schultypen, Übergangsvoraussetzungen) sowie zu den schulinternen Abläufen (Elternsprechtage, Funktion des Mitteilungsheftes, Bedeutung von Korrekturzeichen in Tests und Schulaufgaben).

(vgl. auch Lentner 2011b, 188f., Linde & Linde-Leimer 2013)

Umgang mit Differenz und Diskriminierung als Thema im Unterricht

Das Wissen über Diskriminierung ist in Österreich gering ausgeprägt. In Eurobarometer-Umfragen stehen die ÖsterreicherInnen innerhalb der EU-27 an letzter Stelle beim Wissen über ihre Rechte im Fall von Diskriminierung oder Belästigung. Im Zusammenhang mit Bildungs- und Berufsorientierung als eigener Unterrichtsgegenstand wurde schon angemerkt, dass das Thema Gleichbehandlung und Antidiskriminierung in diesem Fach aufgegriffen werden könnte. Mittel- bis längerfristig sollte der Themenbereich Teil des Lehrplans werden und neben der Sensibilisierung und Wissensvermittlung auch Handlungskompetenz im Umgang mit Ungleichbehandlung und Diskriminierung vermitteln. In der kurzen Frist könnte über Workshopangebote z.B. von der Gleichbehandlungsanwaltschaft oder dem Wiener Verein ZARA breiter informiert werden, die etwa im Rahmen von Projekttagen an Schulen umgesetzt werden können sowie, im Falle von Kapazitätsgrenzen der Anbieter, Budgetmittel für eine Erweiterung des Angebots zur Verfügung gestellt werden.

Betriebe

Für die Regelung des Zugangs in die betriebliche Ausbildung sind die Lehrbetriebe die zentralen Akteure. Inwiefern die Unterrepräsentation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund auf die Rekrutierungspraktiken der Lehrbetriebe zurückzuführen sind, ist in Österreich bislang nicht untersucht worden. Untersuchungen aus der Schweiz und Deutschland haben ergeben, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund sich öfter bewerben müssen, um zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden, häufiger keine Rückmeldung von Lehrbetrieben auf ihre Bewerbung erhalten und auch häufiger direkt ein Absage bekommen. Es ist davon auszugehen, dass auch in Österreich aufgrund von – unbewusster oder absichtlicher – Diskriminierung seitens der Lehrbetriebe, Jugendliche mit Migrationshintergrund beim Zugang in die duale Ausbildung benachteiligt sind. Folgende Maßnahmen können dazu beitragen, die Schwierigkeiten und Ungleichheiten bei der Lehrlingsauswahl zu reduzieren. (vgl. auch Biffi, Pfeffer & Altenberg 2013, Schneider, Yemane & Weinmann 2014)

- Dies umfasst Maßnahmen zur Sensibilisierung, die die Diversitätskompetenz von Lehrbetrieben stärken, etwa durch die verstärkte Einbindung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund in Auswahl und Ausbildung von Lehrlingen und Schulungsangebote für AusbilderInnen, die ihre Diversitätskompetenz stärken.

- Häufig auftretenden Vorbehalten sollte dabei mit handfesten Argumenten begegnet werden und nicht auf moralische Forderungen zu Antidiskriminierung und Diversität begrenzt bleiben. Im Bereich der Lehrlingsauswahl gilt z.B. das Knappheitsargument. Wenn Jugendliche mit Migrationshintergrund ausgeklammert werden, reduziert sich der BewerberInnenpool deutlich und ist vor allem in einer längerfristigen, nachhaltigen Perspektive von Bedeutung. Durch die demografischen Veränderungen reduziert sich die Zahl der Jugendlichen weiter und ein wachsender Anteil von ihnen hat einen Migrationshintergrund.
- Diversitätsmanagement geht über ein betriebswirtschaftliches Kosten-Nutzen-Kalkül, hinaus, auch die Bereitschaft für Konfliktmanagement muss gegeben sein, um Konflikte zu behandeln, die durch das Thema Diversität entstehen.
- Maßnahmen im Bewerbungsprozess könnten die Anonymisierung der Bewerbungen umfassen. Schneider, Yemane & Weinmann (2014) schlagen beispielsweise vor, eine Software zu entwickeln, die auch Kleinbetrieben die Umsetzung eines anonymisierten Bewerbungsprozesses ermöglicht.
- In den österreichischen Befragungen von Lehrbetrieben wurde bei vielen Unternehmen der Wunsch nach verstärkter Vorselektion durch das AMS festgestellt und es besteht die Einschätzung, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund bessere Chancen haben, wenn Betriebe über das AMS rekrutieren als bei betrieblicher Eigenrekrutierung.

Maßnahmen über die duale Ausbildung hinaus

Generell ist festzustellen, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund aufgrund der Struktur des österreichischen Bildungswesens häufiger in die berufsbildende Ausbildung gesteuert werden. Kinder mit Migrationshintergrund sind an Hauptschulen/Neuen Mittelschulen über- und an Unterstufengymnasien unterrepräsentiert. Der Übertritt in die Hauptschule/Neue Mittelschule zeichnet eher einen berufsbildenden Ausbildungsweg vor – in Form einer dualen Ausbildung oder als vollzeitschulische Ausbildung, eventuell mit Matura und damit Anschlussmöglichkeit an das tertiäre System. Wenn Jugendliche vorzeitig aus dem Schulsystem ausscheiden bzw. eine weitere Ausbildung nicht schaffen, sind es primär arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die im Sinne der „Ausbildungsgarantie“ versuchen, den Jugendlichen eine Ausbildung zu ermöglichen. Die Instrumente stellen dabei vor allem auf eine duale Ausbildung ab. Die Frage, warum Jugendliche mit Migrationshintergrund in der Lehre unterrepräsentiert sind, reicht somit über den dualen Ausbildungsbereich hinaus. Gefordert sind Maßnahmen, die nicht allein auf die duale Ausbildung reduziert bleiben, sondern Kindern und Jugendlichen mit Migrationshintergrund mehr Chancen und Wahlmöglichkeiten im und durch das Bildungssystem ermöglichen.

14 Literaturverzeichnis

- Anwaltschaft für Gleichbehandlung (2012): Teil II des Gleichbehandlungsberichts für die Privatwirtschaft 2010 und 2011. Gemäß § 24 des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlungskommission und die Gleichbehandlungsanwaltschaft. Hg. v. Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt Österreich. Wien. Online verfügbar unter <http://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at/DocView.axd?CobId=49985>, zuletzt geprüft am 02.04.2014.
- Bacher, Johann; Tamesberger, Dennis (2011): Junge Menschen ohne (Berufs-)Ausbildung. Ausmaß und Problemskizze anhand unterschiedlicher Sozialindikatoren. In: WISO 34 (4), S. 95–112.
- Beicht, Ursula; Granato, Mona (2011): Prekäre Übergänge vermeiden - Potenziale nutzen. Junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund an der Schwelle von der Schule zur Ausbildung; Expertise. Bonn. Online verfügbar unter <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/08224.pdf>, zuletzt geprüft am 07.03.2013.
- Beicht, Ursula, Granato, Mona & Ulrich, Joachim G. (2011) Mindert die Berufsausbildung die soziale Ungleichheit von Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund? In: Mona Granato, Reinhold Weiß und Dieter Münk (Hg.) Migration als Chance. Der Beitrag der beruflichen Bildung. 1. Aufl.: Bertelsmann W. Verlag, S. 177–207.
- Bergmann, Nadja; Lechner, Ferdinand; Matt, Ina; Riesenfelder, Andreas; Schelepa, Susanne; Willsberger, Barbara (2011): Evaluierung der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) in Österreich. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, Sektion VI - Arbeitsmarkt. L&R Sozialforschung. Wien.
- Biffi, Gudrun; Faustmann, Anna; Rössl, Lydia; Skrivanek, Isabella (2012): STEPS_2 – begleitende Evaluierung: Schnittstelle Arbeitsmarkt. Individuelle und strukturelle Hürden bei der Erwerbsintegration von (arbeitsmarktfernen) Personen, insbesondere solchen mit Migrationshintergrund, in der Steiermark. Donau-Universität Krems, Department für Migration und Globalisierung. Krems. Online verfügbar unter http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2012_biffi_et_al_steps2_stmk_endbericht.pdf, zuletzt geprüft am 08.03.2013.
- Biffi, Gudrun; Pfeffer, Thomas; Altenburg, Friedrich (2013): Diskriminierung in Rekrutierungsprozessen verstehen und überwinden. Studie finanziert von der Europäischen Kommission. Schriftenreihe Migration und Globalisierung, Krems (Edition Donau-Universität Krems).
- Biffi, Gudrun; Skrivanek, Isabella (2011): Schule - Migration - Gender. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur. Donau-Universität Krems, Department für Migration und Globalisierung. Krems. Online verfügbar unter http://www.bmukk.gv.at/medienpool/21041/schule_migration_gender_eb.pdf, zuletzt geprüft am 08.03.2013.
- Biffi, Gudrun; Zentner, Manfred; Skrivanek, Isabella (2014): Der Einfluss sozialer Netzwerke auf die Bildungs- und Berufsentscheidungen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in Wien und Vorarlberg. Krems.
- BMUKK (2010): SchülerInnen mit anderen Erstsprachen als Deutsch. Statistische Übersicht. Schuljahre 2001/02 bis 2008/09. 11. Aufl. (Informationsblätter des Referats für Migration und Schule, 2).
- Bock-Schappelwein, Julia; Huemer, Ulrike; Pöschl, Andrea (2006): WIFO-Weißbuch: Mehr Beschäftigung durch Wachstum auf Basis von Innovation und Qualifikation. Teilstudie 9: Aus- und Weiterbildung als Voraussetzung für Innovation. Hg. v. K. Tichy G. Walterskirchen E. Aiginger. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung. Wien. Online verfügbar unter [http://www.wifo.ac.at/www/downloadController/displayDbDoc.htm?item=S_2006_WEISSBUCH_09_BILDUNG_27448\\$.PDF](http://www.wifo.ac.at/www/downloadController/displayDbDoc.htm?item=S_2006_WEISSBUCH_09_BILDUNG_27448$.PDF), zuletzt geprüft am 06.02.2013.
- Boltanski, Luc; Chiapello Eve (2003): Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz.
- Boltanski, Luc; Thévenot, Laurent (2007): Über die Rechtfertigung. Eine Soziologie der kritischen Urteilskraft. Hamburg.
- Boos-Nünning, Ursula (2011): Migrationsfamilien als Partner von Erziehung und Bildung. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. Hg. v. Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn (WISO Diskurs).
- Bourdieu, Pierre (1992): Ökonomisches Kapital - Kulturelles Kapital - Soziales Kapital. In: Margareta Steinrück (Hg.): Die verborgenen Mechanismen der Macht. VSA-Verlag. Hamburg (Schriften zu Politik & Kultur).
- Bourdieu, Pierre (2013): Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. 23. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Brizic, Katharina (2006): Das geheime Leben der Sprachen: Die sprach(en)politische Situation im Herkunftsland und ihre Auswirkungen auf den Schulerfolg am Beispiel türkischer Kinder in Österreich oder was verbindet die soziologische

- mit der sprachwissenschaftlichen Migrationsforschung? In: Bildungsbe/nach/teiligung in Österreich und im internationalen Vergleich. Wien (KMI Working Paper Series, 10), S. 50–78.
- Bruneforth, Michael; Weber, Michael; Bacher, Johann (2012): Chancengleichheit und garantiertes Bildungsminimum in Österreich. In: Barbara Herzog-Punzenberger (Hg.): Nationaler Bildungsbericht Österreich 2012. Fokussierte Analysen bildungspolitischer Schwerpunktthemen. Band 2. Graz: Leykam, S. 189–227.
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz-BMASK (2013): Arbeitsmarktpolitik im Jahr 2012. Wien. Online verfügbar unter http://www.sozialministerium.at/cms/site/attachments/2/7/9/CH2124/CMS1249975678352/arbeitsmarktpolitik_2012_kompl_vers_27.8.13.pdf, zuletzt geprüft am 10.02.2014.
- Dobischat, Rolf; Kühnlein, Gertrud; Schurgatz, Robert (2012): Ausbildungsreife. Ein berufsbildungspolitisch ungeklärter und umstrittener Begriff in der Übergangspassage Jugendlicher von der Schule in die Berufsausbildung. Expertise für die Hans-Böckler-Stiftung Düsseldorf. Essen, Dortmund.
- Dornmayr, Helmut (2010): Einstiegsqualifikationen von Wiener Lehrstellensuchenden. Empirische Erhebung bei Wiener Lehrbetrieben. Studie im Auftrag der Wirtschaftskammer Wien. Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft. Wien.
- Dornmayr, Helmut; Schlögl, Peter; Schneeberger, Arthur; Wieser, Regine (2006): Benachteiligte Jugendliche - Jugendliche ohne Berufsausbildung. Qualitative und quantitative Erhebungen, Arbeitsmarkt- und bildungspolitische Schlussfolgerungen. Hg. v. AMS Österreich Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation. Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft; Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung. Wien. Online verfügbar unter http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Benachteiligte_Jugendliche.pdf, zuletzt geprüft am 08.03.2013.
- Dornmayr, Helmut; Wieser, Regine (2010): Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich. 2008-2009. Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung; Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft; Österreich. Wien.
- Dornmayr, Helmut; Wieser, Regine; Henkel, Susanna (2007): Einstiegsqualifikationen von Lehrstellensuchenden. Studie im Auftrag von AMS Österreich. Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft; Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung. Wien. Online verfügbar unter <http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Endbericht-Einstiegsqualifikationen.pdf>, zuletzt geprüft am 08.03.2013.
- Dornmayr, Helmut; Wieser, Regine; Mayerl, Martin (2012): Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich. 2010-2011, Endbericht. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend. Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung; Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft; Österreich. Wien. Online verfügbar unter http://www.ibw.at/components/com_redshop/assets/document/product/1340967976_jugendbeschaeftigung_2010_2011.pdf, zuletzt geprüft am 08.03.2013.
- Ebbinghaus, Margit; Loter, Katarzyna (2010): Besetzung von Ausbildungsstellen. Welche Betriebe finden die Wunschkandidaten - welchen machen Abstriche bei der Bewerberqualifikation - bei welchen bleiben Ausbildungsplätze unbesetzt? Eine Untersuchung zum Einfluss von Struktur- und Anforderungsmerkmalen. Hg. v. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Bonn. Online verfügbar unter <http://www.bibb.de/de/55671.htm>, zuletzt geprüft am 04.12.2013.
- Fleck, Elfie (2010): Migration und Sprachförderung an österreichischen Schulen. In: Rudolf Muhr und Gudrun Biffl (Hg.): Sprache - Bildung - Bildungsstandards - Migration. Chancen und Risiken der Neuorientierung des österreichischen Bildungssystems. Frankfurt: Peter Lang (Österreichisches Deutsch, Sprache der Gegenwart, 13), S. 139–156.
- Friedl-Schafferhans, Michaela; Hausegger, Trude (2013): Begleitende Evaluierung der Überbetrieblichen Berufsausbildung 2 in Wien. Vergleichende Analyse der ÜBA-Februarlehrgänge 2011 differenziert nach ÜBA-Modell. Studie im Auftrag des AMS Wien. Unter Mitarbeit von Katrin Maierhofer und Christina Koller. Prospect Unternehmensberatung GmbH. Wien.
- Gogolin, Ingrid (2001): Die Verantwortung der Grundschule für Bildungserfolge und -misserfolge. In: Bildung und Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten. Anhörung des Forum Bildung am 21.Juni 2001 in Berlin. (Materialien des Forum Bildung)
- Gomolla, Mechthild (2010): Institutionelle Diskriminierung. Neue Zugänge zu einem alten Problem. In: Ulrike Hormel & Albert Scherr (Hg.): Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 61–93.
- Haberfellner, Regina (2012): Ethnische Ökonomien als (potenzielle) Arbeitgeberbetriebe. Hg. v. AMS Österreich. Wien (AMS Report, 82/83). Online verfügbar unter http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_report_82_83.pdf, zuletzt geprüft am 08.03.2013.
- Hackl, Marion/Wenty, Marion (2011): Berufsorientierungsprozesse zwölf- bis 18jähriger SchülerInnen. In: Poschalko et al. (Hg.) Berufsorientierung und Berufseinstieg von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in Oberösterreich. Wien, S. 97–121.

- Hannes, Caterina (2011): Ein retrospektiver Blick auf den Arbeitsmarkteinstieg von jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund in Oberösterreich. In: Poschalko, A. et al. Berufsorientierung und Berufseinstieg von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in Oberösterreich. Institut für Kinderrechte & Elternbildung (IKEB); analyseberatung und interdisziplinäre forschung (abif). Wien, S. 122–155.
- Heckl, Eva; Dörflinger, Céline; Dorr, Andrea (2007): Analyse der KundInnengruppe Jugendliche mit Migrationshintergrund am Wiener AMS Jugendliche. Studie im Auftrag des AMS Wien. KMU Forschung Austria. Wien. Online verfügbar unter http://www.eduhi.at/dl/Endbericht_AMSBeratung-Wien.pdf, zuletzt geprüft am 08.03.2013.
- Heckl, Eva; Dörflinger, Céline; Dorr, Andrea; Klimmer, Susanne (2008): Evaluierung der integrativen Berufsausbildung (IBA). Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit. KMU Forschung Austria. Wien.
- Herzog-Punzenberger, Barbara; Schnell, Philipp (2012): Die Situation mehrsprachiger Schüler/innen im österreichischen Schulsystem – Problemlagen, Rahmenbedingungen und internationaler Vergleich. In: Barbara Herzog-Punzenberger (Hg.): Nationaler Bildungsbericht Österreich 2012. Fokussierte Analysen bildungspolitischer Schwerpunktthemen. Band 2. Graz: Leykam, S. 229–268.
- Hradil, Stefan (1987) Sozialstrukturanalyse in einer fortgeschrittenen Gesellschaft. Von Klassen und Schichten zu Lagen und Milieus. Opladen: Leske + Budrich.
- Hradil, Stefan (2008) Soziale Ungleichheit, soziale Schichtung und Mobilität. In: Hermann Korte und Bernhard Schäfers (Hg.) Einführung in Hauptbegriffe der Soziologie. 7. Aufl. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss (Lehrbuch, 1), S. 211–234.
- Imdorf, Christian (2010): Die Diskriminierung ‚ausländischer‘ Jugendlicher bei der Lehrlingsauswahl. In: Ulrike Hormel und Albert Scherr (Hg.): Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 197–219.
- Kraml, Othmar (2014): Die Dimension Migrationshintergrund im Datawarehouse des Arbeitsmarktservices („AMS-Migrantenindex“). In: Biffel, Gudrun; Rössl, Lydia (Hg.): Migration & Integration 4, S. 95-117.
- Krause, Detlef (2007) Soziale Ungleichheit. In: Werner Fuchs-Heinritz und Eva Barlösius (Hg.) Lexikon zur Soziologie. 4. Aufl. Wiesbaden: VS Verl. für Sozialwiss, S. 686.
- Lachmayr, Norbert; Leitgöb, Heinz (2011): Expertise zur sozialen Selektion beim Bildungszugang: Schwerpunkt MIGRATION. Im Auftrag der AK Wien. Hg. v. Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung. Wien.
- Lassnigg, Lorenz (2012): Die berufliche Erstausbildung zwischen Wettbewerbsfähigkeit, sozialen Ansprüchen und Lifelong Learning - eine Policy-Analyse. In: Barbara Herzog-Punzenberger (Hg.): Nationaler Bildungsbericht Österreich 2012. Fokussierte Analysen bildungspolitischer Schwerpunktthemen. Band 2. Graz: Leykam, S. 313–354.
- Lechner, Ferdinand; Riesenfelder, Andreas; Schelepa, Susanne; Wetzler, Petra (2008): Qualitative Analysen im Zusammenhang mit Erwerbskarrieren von Lehrlingen in Wien. Bericht im Auftrag der Arbeitskammer Wien. L&R Sozialforschung. Wien.
- Lenger, Birgit; Löffler, Roland; Dornmayr, Helmut (2010): Jugendliche in der überbetrieblichen Berufsausbildung. Eine begleitende Evaluierung. Studie im Auftrag des AMS Österreich und der Arbeiterkammer Wien. Unter Mitarbeit von Bernadette Allinger. Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung; Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft. Wien. Online verfügbar unter <http://www.oeibf.at/db/calimero/tools/proxy.php?id=14394>.
- Lentner, Marlene (2011a) Berufsorientierung und Berufsberatung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Am Beispiel Oberösterreich, SP 2 - Modellprojekt. Studie und Handlungsleitfaden. Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung an der Universität Linz. Linz.
http://www.land-oberoesterreich.gv.at/files/publikationen/So_ENDBERICHT_%20Berufsorientierung_Jugendliche_Migrationshintergrund_Druckversion.pdf, zuletzt geprüft am 09.03.2013.
- Lentner, Marlene (2011b) Jugendliche mit Migrationshintergrund am Übergang Pflichtschule - Sekundarstufe II. In: WISO 34. (2), S. 137–152.
- Linde, Susanne; Linde-Leimer Klaus (2013): "damit niemand rausfällt!". Grundlagen, Methoden und Werkzeuge für Schulen zur Verhinderung von frühzeitigem (Aus-)Bildungsabbruch. Im Auftrag des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur. Hg. v. blickpunkt identität. Wien.
- Löffler, Roland; Helling, Kathrin (2011): Überbetriebliche Lehrlingsausbildung in Tirol. Evaluierung des Maßnahmenzeitraumes 2009/2010. Endbericht. Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung. Wien.
- Mecheril, Paul; Plößler, Melanie (2009): Differenz und Pädagogik. Online verfügbar unter http://forschenwirgemeinsam.univie.ac.at/uploads/media/Differenz_und_P_%C3_%A4dagogik_Mecheril_Paul.pdf, zuletzt geprüft am 09.03.2013.
- Moser, Winfried; Bilgili, Marcel (2010): Berufswechsel nach der Lehre. Das Phänomen des Berufswechsels in den ersten Berufsjahren nach der Lehrausbildung am österreichischen Arbeitsmarkt. Wien.

- Nusche, Deborah; Shewbridge, Claire; Rasmussen Lamhauge, Christian (2010): OECD-Länderprüfungen Migration und Bildung. Österreich. Deutsche Ausgabe veröffentlicht vom Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur mit Genehmigung der OECD. Wien. Online verfügbar unter <http://www.oecd.org/education/innovation-education/44584913.pdf>, zuletzt geprüft am 28.03.2014.
- OECD (2006): Where Immigrant Students Succeed. A Comparative Review of Performance and Engagement in PISA 2003, Paris, S. 29-56.
- Österreichischer Gewerbeverein (Hg.) (2011): Kompetenzerwartungen der Unternehmer an Schülerinnen und Schüler am Ende der Sekundarstufe I. ÖGV Unternehmerbefragung. Wien.
- Poschalko, Andrea; Mosberger, Brigitte; Hannes, Caterina; Hackl, Marion; Wenty, Marion & Winfried Moser (2011): Berufsorientierung und Berufseinstieg von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in Oberösterreich. Unter Mitarbeit von Karola Neumüller und Josef Nußdorfer. Institut für Kinderrechte & Elternbildung (IKEB); analyseberatung und interdisziplinäre forschung (abif). Wien.
- Putz, Sabine (2014): Arbeitsmarkt & Bildung – Jahreswerte 2013. Hg. v. AMS Österreich. Wien (AMS Info, 265). Online verfügbar unter <http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMSinfo265.pdf>, zuletzt geprüft am 12.03.2014.
- Rehbein, Boike; Saalman, Gernot (2009a): Habitus (II. Begriffe). In: Gerhard Fröhlich und Boike Rehbein (Hg.): Bourdieu-Handbuch. Leben - Werk - Wirkung. Stuttgart, Weimar: Metzler, S. 110–118.
- Rehbein, Boike; Saalman, Gernot (2009b): Kapital (II. Begriffe). In: Gerhard Fröhlich und Boike Rehbein (Hg.): Bourdieu-Handbuch. Leben - Werk - Wirkung. Stuttgart, Weimar: Metzler, S. 134–140.
- Remschmidt, Helmut (2013): Adoleszenz – seelische Gesundheit und psychische Krankheit. In: Deutsches Ärzteblatt 110 (25), S. 423–424, zuletzt geprüft am 31.01.2014.
- Riesenfelder, Andreas (2007): Branchenbezogene Erwerbskarrieren von Lehrlingen in Wien. Bericht im Auftrag der Abteilung Lehrlings- und Jugendschutz der Arbeiterkammer Wien. L&R Sozialforschung. Wien.
- Schneider, Jan; Yemane, Ruta; Weinmann, Martin (2014): Diskriminierung am Ausbildungsmarkt. Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven. Hg. v. Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR).
- Scherr, Albert (2010): Diskriminierung und soziale Ungleichheiten. Erfordernisse und Perspektiven einer ungleichheitsanalytischen Fundierung von Diskriminierungsforschung und Antidiskriminierungsstrategien. In: Ulrike Hormel & Albert Scherr (Hg.): Diskriminierung. Grundlagen und Forschungsergebnisse. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 35–60.
- Schmid, Kurt; Hafner, Helmut (2011): Reformoptionen für das österreichische Schulwesen. Internationaler Strukturvergleich und notwendige Reformen aus Sicht der Unternehmen. Studie im Auftrag der Wirtschaftskammer Österreich. Wien (IBW-Forschungsbericht, 161).
- Schreiner, Claudia (Hg.) (2007): PISA 2006. Internationaler Vergleich von Schülerleistungen. Erste Ergebnisse. Graz: Leykam.
- Schreiner, Claudia; Breit, Simone (Hg.) (2014a): Standardüberprüfung 2013. Englisch, 8. Schulstufe. Landesergebnisbericht Wien. Bundesinstitut für Bildungsforschung, Innovation & Entwicklung des österreichischen Schulwesens. Wien. Online verfügbar unter https://www.bifie.at/system/files/dl/10_BiSt-UE_E8_2013_Landesergebnisbericht_WIEN.pdf, zuletzt geprüft am 11.02.2014.
- Schreiner, Claudia; Breit, Simone (Hg.) (2014b): Standardüberprüfung 2013. Englisch, 8. Schulstufe. Bundesergebnisbericht. Bundesinstitut für Bildungsforschung, Innovation & Entwicklung des österreichischen Schulwesens. Wien. Online verfügbar unter https://www.bifie.at/system/files/dl/01_BiSt-UE_E8_2013_Bundesergebnisbericht.pdf, zuletzt geprüft am 11.02.2014.
- Schreiner, Claudia; Breit, Simone (Hg.) (2014c): Standardüberprüfung 2013. Mathematik, 4. Schulstufe. Landesergebnisbericht Wien. Bundesinstitut für Bildungsforschung, Innovation & Entwicklung des österreichischen Schulwesens. Wien. Online verfügbar unter https://www.bifie.at/system/files/dl/10_BiSt-UE_M4_2013_Landesergebnisbericht_WIEN.pdf, zuletzt geprüft am 11.02.2014.
- Schreiner, Claudia; Breit, Simone (Hg.) (2014d): Standardüberprüfung 2013. Mathematik, 4. Schulstufe. Bundesergebnisbericht. Bundesinstitut für Bildungsforschung, Innovation & Entwicklung des österreichischen Schulwesens. Wien. Online verfügbar unter https://www.bifie.at/system/files/dl/01_BiSt-UE_M4_2013_Bundesergebnisbericht.pdf, zuletzt geprüft am 11.02.2014.
- Schreiner, Claudia; Schwantner, Ursula (Hg.) (2010): PISA 2009. Internationaler Vergleich von Schülerleistungen. Erste Ergebnisse Lesen, Mathematik, Naturwissenschaft. Graz: Leykam.
- Schwantner, Ursula; Toferer, Bettina; Schreiner, Claudia (Hg.) (2013): PISA 2012. Internationaler Vergleich von Schülerleistungen. Erste Ergebnisse Lesen, Mathematik, Naturwissenschaft. Graz: Leykam.

- Segert, Astrid (2009): Kleinunternehmen und Jugendliche mit Migrationshintergrund, Chancen für die Erwerbsintegration. Kurzbericht. Studie im Auftrag der Wirtschaftskammer Wien und der Stadt Wien MA 27. Institut für Höhere Studien. Wien. Online verfügbar unter <http://www.ihs.ac.at/pdf/soz/KU09.pdf>, zuletzt geprüft am 08.03.2013.
- Stanzinger, Tamara (2012): Beratungserfahrungen der Gleichbehandlungsanwaltschaft zur Diskriminierung aufgrund der ethnischen Zugehörigkeit am Arbeitsmarkt. In: Zohreh Ali-Pahlavani & Cornelia Mittendorfer (Hg.): Gleichbehandlung. Anspruch und Wirklichkeit am Beispiel ethnischer Diskriminierung. Wien, S. 113.
- Statistik Austria (Hg.) (2013): Österreich. Zahlen, Daten, Fakten. Wien: Statistik Austria, Online verfügbar unter https://www.statistik.at/web_de/static/oesterreich._zahlen._daten._fakten_029266.pdf, zuletzt geprüft am 11.02.2014.
- Statistik Austria (2014): Standard-Dokumentation Metainformationen (Definitionen, Erläuterungen, Methoden, Qualität) zur Schulstatistik, Bearbeitungsstand: 07.03.2014, Wien: Statistik Austria. Online verfügbar unter http://www.statistik.at/web_de/wcmsprod/groups/gd/documents/stdok/030946.pdf#pagemode=bookmarks, zuletzt geprüft am 25.06.2014.
- Unterwurzacher, Anne (2007): "Ohne Bildung bist du niemand!". Bildungsbiographien von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. In: Hilde Weiss (Hg.): Leben in zwei Welten. Zur sozialen Integration ausländischer Jugendlicher der zweiten Generation. 1. Aufl. s.l.: VS Verlag für Sozialwissenschaften (GWV), S. 71–96.
- Vogtenhuber, Stefan; Gottwald, Regina; Lassnigg, Lorenz (2010a): Evaluierung von Beschäftigungsmaßnahmen für Jugendliche in Oberösterreich. Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Oberösterreich. Unter Mitarbeit von Johanna Brandl. Institut für Höhere Studien. Wien. Online verfügbar unter http://www.equi.at/dateien/IHS-Evaluierung_AKOOE_Nov10.pdf, zuletzt geprüft am 08.03.2013.
- Vogtenhuber, Stefan; Pessl, Gabriele; Leitner, Andrea; Gottwald, Regina (2010b): Evaluierung. Berufskundliche Hauptschulkurse in Tirol. Studie im Auftrag des beschäftigungspakttirol. Wien.
- Vogtenhuber, Stefan; Lassnigg, Lorenz; Bruneforth, Michael (2012): Indikatoren A: Kontext des Schul- und Bildungswesens. In: Michael Bruneforth und Lorenz Lassnigg (Hg.): Nationaler Bildungsbericht Österreich 2012. Das Schulsystem im Spiegel von Daten und Indikatoren. Band 1. Graz: Leykam, S. 15-30.
- Wladasch, Karin; Liegl, Barbara (Hg.) (2010): Vielfalt und Chancengleichheit im Betrieb. Ein Leitfaden für den Umgang mit Vielfalt und die Herstellung von Chancengleichheit in österreichischen Unternehmen. Online verfügbar unter <http://www.chancen-gleichheit.at/NR/rdonlyres/71B31BD1-7452-4D6D-8BDE-33BB00761695/0/VielfaltUndChancengleichheitImBetrieb1.pdf>, zuletzt geprüft am 19.03.2012.

15 Verzeichnis der verwendeten Abkürzungen

AHS-O	Allgemeinbildende höhere Schule – Oberstufe
AHS-U.	Allgemein bildende höhere Schule – Unterstufe
AMDB	Arbeitsmarktdatenbank
AMS	Arbeitsmarktservice
ASO	Allgemeine Sonderschule
BAG	Berufsausbildungsgesetz
Bglld	Burgenland
BHS	berufsbildende höhere Schule
BIFIE	Bundesinstitut für Bildungsforschung
BKS	bosnisch-kroatisch-serbisch
BMASK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
BMHS	berufsbildende mittlere und höhere Schulen
BMS	berufsbildende mittlere Schule
bmukk	Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur
BS	Berufsschule
bzw.	beziehungsweise
DIHK	Deutscher Industrie- und Handelskammertag
dt./DT	deutsch
DUK	Donau-Universität Krems
ESL	early school leavers
HS	Hauptschule
IBA	Integrative Lehrausbildung
JASG	Jugendausbildungssicherungsgesetz
Kfz	Kraftfahrzeug
Ktn	Kärnten
LS	Lehrstelle
MH	Migrationshintergrund
Mig1	Migrant/in der ersten Generation, AMDB-Definition
Mig2	Migrant/in der zweiten Generation, AMDB-Definition
MZ	Mikrozensus
NEET	not in education, employment or training
NMS	Neue Mittelschule
NÖ	Niederösterreich
Ö	Österreich
o. MH	ohne Migrationshintergrund
OÖ	Oberösterreich
ORG	Oberstufenrealgymnasium
PKW	Personenkraftwagen
PTS	Polytechnische Schule

S.	Seite
Sbg	Salzburg
St.At.	Statistik Austria
Stmk	Steiermark
T	Tirol
TR	türkisch
ÜBA	Überbetriebliche Lehrausbildung
US	Umgangssprache
Vbg	Vorarlberg
vgl.	vergleiche
VS	Volksschule
W	Wien
WKO	Wirtschaftskammer Österreich
WKW	Wirtschaftskammer Wien
z.B.	zum Beispiel
zit.	zitiert