



# IMIS Working Papers

04|2019

## **Eine neue ‚Reservearmee‘?**

Ausbildungschancen von Geflüchteten in der Hotel-  
und Gastronomiebranche

Caroline Mulert

Institut für Migrationsforschung  
und Interkulturelle Studien

IMIS

Institute for Migration Research  
and Intercultural Studies

**Zitation/Citation**

**Caroline Mulert** (2019): Eine neue ‚Reservearmee‘? Ausbildungschancen von Geflüchteten in der Hotel- und Gastronomiebranche. IMIS Working Paper 04, Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS) der Universität Osnabrück. Osnabrück: IMIS.

**Über die Autorin/About the Author**

**Caroline Mulert** schloss 2017 den Master-Studiengang Internationale Migration und Interkulturelle Beziehungen (IMIB) in Osnabrück ab. Die Erfahrungen aus ihrer Mitarbeit in einem deutsch-marokkanischen Ausbildungsprojekt der GIZ gaben den Anlass für die vorliegende Studie.

Dieses Working Paper ist eine gekürzte Fassung der Masterarbeit im Master-Studiengang Internationale Migration und Interkulturelle Beziehungen (IMIB), die im September 2017 an der Universität Osnabrück eingereicht wurde. Die Arbeit wurde betreut von Prof. Dr. Helen Schwenken und Dr. Johanna Neuhauser. Sie wurde mit dem Förderpreis des Alumni Sozialwissenschaften an der Universität Osnabrück 2017/2018 ausgezeichnet.

Die **IMIS Working Papers** bieten Einblicke in Forschungen und Diskussionen am Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS) der Universität Osnabrück.

The **IMIS Working Papers** provide insights into research and ongoing debates at the Institute for Migration Research and Intercultural Studies (IMIS) at Osnabrück University.

Die IMIS Working Papers sind erhältlich unter/The IMIS Working Papers are available here:  
[https://www.imis.uni-osnabrueck.de/publikationen/imis\\_working\\_papers.html](https://www.imis.uni-osnabrueck.de/publikationen/imis_working_papers.html)

**Redaktion/Editorial Board:**

Dr. Johanna Neuhauser, Prof. Dr. Christoph Rass, Prof. Dr. Helen Schwenken, Dr. Frank Wolff

**Lektorat:** Sofia Ratsitska

**Layout:** Shari Heuer, Sofia Ratsitska, Tim Zumloh

**Herausgeber:**

Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS)

Universität Osnabrück

Der Vorstand

D-49069 Osnabrück

Tel.: +49 (0)541 969 4384

E-Mail: [imis@uni-osnabrueck.de](mailto:imis@uni-osnabrueck.de)

Internet: <http://www.imis.uni-osnabrueck.de>

ISSN: (Print) 2628-5525

ISSN: (Online) 2628-5533

Mai 2019

## INHALTSVERZEICHNIS

<b>1. Einleitung: „Aus Flüchtlingen werden Auszubildende“</b>	<b>3</b>
1.1. Arbeitsmarktintegration Geflüchteter in der Hotel- und Gastronomiebranche	4
1.2. Vom Forschungsinteresse zur Fragestellung und Umsetzung	5
<b>2. Theoretisierung der notwendigen Ressourcen und Bedingungen für den Ausbildungs- und Arbeitsmarktzugang</b>	<b>8</b>
2.1. Die Sozialraumtheorie Pierre Bourdieus	8
2.2. Bourdieu in der Migrationsforschung	10
2.3. Arbeitsmarkttheorien	11
<b>3. Das Feld der Ausbildung im Gastgewerbe</b>	<b>14</b>
3.1. Formelle Ausbildungsbestimmungen, -bedingungen und Zugangsvoraussetzungen	14
3.2. Wahrgenommene Regeln für den Ausbildungszugang im Gastgewerbe	17
3.3. Zwischenfazit	23
<b>4. Die Kapitalien Geflüchteter und ihr Einfluss auf den Ausbildungszugang im Gastgewerbe</b>	<b>24</b>
4.1. Soziales Kapital und Ausbildungszugang	25
4.2. Der Einfluss kulturellen Kapitals	28
4.3. Ökonomisches Kapital und die Wahl einer Ausbildung im Gastgewerbe	34
4.4. Juridisches Kapital und Ausbildungszugang	35
4.5. Natio-ethno-kulturelles Kapital in einer internationalen Branche	38
4.6. Persönlichkeitsfaktoren: besonderes Kapital für den Ausbildungszugang	44
<b>5. Schlussfolgerungen und Ausblick</b>	<b>47</b>
<b>6. Literaturverzeichnis</b>	<b>51</b>

## 1. Einleitung: „Aus Flüchtlingen werden Auszubildende“<sup>1</sup>

Welche Bedeutung hat die Anwerbung und Zuwanderung gering-qualifizierter Arbeitskräfte aus wirtschaftlich prekären Verhältnissen für die Arbeitsmärkte der Ankunftslander? Diese Frage stellten sich bereits 1972 Stephen Castles und Godula Kosack in ihrem viel zitierten Aufsatz *The function of labour immigration in Western European capitalism* (Castles/Kosack 2010/1972). Sie bezeichneten die neu zugewanderten Arbeitskräfte darin als „industrial reserve army“ (ebd.: 23), also mit dem militärisch konnotierten Begriff der Reservearmee, die zur Besetzung der untersten und unbeliebtesten Positionen, für die sich keine einheimischen Arbeiter\_innen fanden, dienen sollte. Laut den Autor\_innen verfolgten westeuropäische Staaten damit einerseits das Ziel wirtschaftlichen Wachstums, andererseits eine Spaltung und damit eine politische Schwächung der Arbeiterklasse durch den Aufstieg der ‚deutschen‘ Arbeiter\_innen zu einer „labour aristocracy“ (ebd.: 36).

Auch in den letzten Jahren wird im Zuge der vermehrten Zuwanderung flüchtender Menschen aus wirtschaftlichen und humanitären Krisenregionen wieder viel über deren Integration in den deutschen Arbeitsmarkt debattiert. Sprachliche Hürden, kulturelle Unterschiede und die Vorqualifizierung der Geflüchteten sind nur einige der Aspekte, die dabei immer wieder in der Diskussion stehen. Die Bewertungen schwanken dabei von der Einschätzung, eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration sei beinahe unmöglich und Geflüchtete würden jahrelang die deutschen Sozialkassen belasten (z.B. Die Welt 29.01.2016), bis hin zu der Meinung, Geflüchtete seien die Lösung für Deutschlands steigenden Fachkräftemangel (z.B. dpa 25.04.2017). Gemeinsam ist den Analysen aber meist, dass Geflüchtete, aber auch Migrant\_innen und Menschen mit Migrationshintergrund, gemäß ihrer Verwertbarkeit für den deutschen Arbeitsmarkt beurteilt und kategorisiert werden. Laut Friedrich und Pierdicca (2014), die in ihrem Beitrag die heutige Migrationspolitik Deutschlands mit der ‚Gastarbeiter‘-Politik der 1950er und 60er Jahre vergleichen, würden Migrant\_innen damals wie heute als Mittel betrachtet, um jene Stellen zu besetzen, die bei ‚deutschen‘ Arbeitskräften unbeliebt seien und so einzig dem Zweck einer „rassistische[n] Arbeitsteilung“ dienen. Migrant\_innen seien demnach immer dann erwünscht, wenn sie Lücken im Arbeitsmarkt schließen könnten, ohne dass hierfür eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen nötig wäre. So entstehe eine Segmentierung des Arbeitsmarkts in ein von einheimischen und ein von (post-)migrantischen Arbeitnehmer\_innen besetztes Segment.

Eine Besonderheit des Asylsystems ist, dass es, anders als andere Wege der Zuwanderung, offiziell zunächst einmal allen Menschen offen steht und die Beantragung und Gewährung von Asyl keinem wirtschaftlichen Kalkül folgt. Debatten wie die oben angesprochenen zeigen aber, dass auch hier ökonomische Fragen in den Vordergrund treten können. Wie die 2016 durchgeführte IAB-BAMF-SOEP-Befragung unter Geflüchteten zeigt, haben 58 Prozent der Befragten einen Mittelschulabschluss oder höher (Brücker et al. 2016a: 43) und ein Großteil weist hohe Bildungsaspirationen auf: 46 Prozent der Befragten wollen einen Schulabschluss und 66 Prozent einen Hochschul- oder berufsbildenden Abschluss in Deutschland erwerben (ebd.: 45). Mehr als die Hälfte der Personen, die im Jahr 2016 einen Asylantrag gestellt haben, war zudem laut Zahlen des BAMF im Alter zwischen 16 und 35 Jahren (BAMF 2016: 7).

---

<sup>1</sup> Titel einer Pressemitteilung vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, der Bundesagentur für Arbeit und dem Zentralverband des Deutschen Handwerks vom 5. Februar 2016 (BMBF et al. 2016).

Vor dem Hintergrund dieser Zahlen, die bei den Geflüchteten auf eine vergleichsweise junge und bildungsmotivierte Gruppe schließen lässt, die gleichzeitig aber noch kaum über formelle Bildungsabschlüsse verfügt, versprechen sich viele Seiten – darunter das Hotel- und Gaststättengewerbe – langfristig über die kurzfristige Investition in Bildung und Ausbildung der Geflüchteten besonders hohe Arbeitsmarkterträge. So ergab auch eine Expert\_innenbefragung (Ebbinghaus/Gei 2017), dass drei Viertel der Befragten die Meinung teilen, die duale Berufsausbildung habe einen besonderen Wert für die Integration junger Geflüchteter in Deutschland. Zwei Drittel finden außerdem, dem Fachkräftemangel in Deutschland könne über die duale Ausbildung von Geflüchteten entgegengewirkt werden (ebd.: 13).

Auch die Bundesregierung ist dieser Meinung. So ist beispielsweise auf der Website der Allianz für Aus- und Weiterbildung zu lesen dass, „[d]er aktuelle Zustrom schutzsuchender Menschen [...] für die Sicherung von Fachkräftenachwuchs in Deutschland eine große Chance dar[stellt]“ (BMW 2017). Die Integration Geflüchteter in den deutschen Ausbildungsmarkt soll demnach dazu beitragen, den seit 2008 andauernden Trend zu stoppen, dass die Zahl unbesetzter Ausbildungsplätze die Zahl unversorgter Bewerber\_innen übersteigt. So blieben im Jahr 2015 beispielsweise 40.960 Ausbildungsplätze unbesetzt, während 20.712 Bewerber\_innen keine Stelle finden konnten (BMBF 2016: 18). Von beruflicher Orientierung bis hin zu Begleitung in der Ausbildung werden daher aktuell eine ganze Reihe von Maßnahmen zur Ausbildungsintegration von Geflüchteten durchgesetzt, deren Resultate bislang allerdings noch überschaubar sind (BMBF 2016: 78-131): Von knapp 10.300 geflüchteten Ausbildungsplatzanwärter\_innen fanden 2016 lediglich 3.500 einen Ausbildungsplatz (BIBB 2017c: 17).

### 1.1. Arbeitsmarktintegration Geflüchteter in der Hotel- und Gastronomiebranche

Das Gastgewerbe sticht zahlenmäßig dahingehend hervor, dass es mit 18 Prozent aller Betriebe das Gewerbe ist, in dem sich die meisten Unternehmen in der Ausbildung Geflüchteter engagieren. Auch sonst ist die Belegschaft des Gastgewerbes sehr international: 2012 hatten 24 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten einen ausländischen Pass, was weit über dem branchenweiten Durchschnitt von 7,2 Prozent lag (Maack et al. 2013: 66). 2016 waren es laut Deutschem Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA) sogar bereits 29,6 Prozent (DEHOGA 2016b). In dieser Internationalität sieht der DEHOGA Bundesverband seine Vorreiterrolle bei der „Integration“ Geflüchteter begründet, wie eine öffentliche Erklärung des Verbands vom 16. September 2015 zeigt:

*„Gastronomie und Hotellerie sind von jeher eine internationale Branche. Beschäftigte aus weit über 100 Nationen arbeiten in unserer Branche der Gastlichkeit kollegial zusammen. 27 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Gastronomie und Hotellerie sind Ausländer – einen solchen Anteil gibt es in keinem anderen deutschen Wirtschaftszweig. [...] Wer, wenn nicht unsere Branche, wäre besser geeignet, die Integration von Flüchtlingen konkret zu unterstützen.“ (DEHOGA 2015)*

Gleichzeitig ist das Gastgewerbe aber auch eine Branche, die stark mit Personalschwierigkeiten zu kämpfen hat, insbesondere in der Ausbildung. So gehörten 2016 drei Ausbildungsberufe des Gastgewerbes zu den Berufen mit den höchsten Anteilen an unbesetzten Ausbildungsplätzen: Die Berufe Restaurantfachmann/-frau mit 34,2 Prozent, Hotelkaufmann/-frau mit 22,1 Prozent und Koch/Köchin mit 20,1 Prozent (BIBB 2017c: 25). Auch unter den Branchen mit den höchsten Ausbildungsabbruchquoten ist das Gastgewerbe weit vorne. Als Gründe für die Unbeliebtheit der Ausbildung im Gastgewerbe werden in einer vom Deutschen Gewerkschaftsbund durchgeführten Befragung lange und un-

attraktive Arbeitszeiten, eine nicht ausreichende fachliche Anleitung und eine unterdurchschnittliche Ausbildungsvergütung genannt (Kanzog/Schönewolf 2016: 6).

Der DEHOGA ist sich dieses Problems durchaus bewusst (DEHOGA 2016a). Das Engagement der Branche bei der Integration von Geflüchteten ist daher nicht nur mit gesellschaftlichem Verantwortungsgefühl zu begründen, sondern auch mit der Sicherung von Fach- und Arbeitskräften.

Eine Chance kann die Integration von Geflüchteten auch in dem Sinne sein, dass der Zugang zu Ausbildung und anschließender qualifizierter Beschäftigung in Deutschland als ein entscheidender Indikator für soziale Integration<sup>2</sup> gilt (vgl. Kühne 2009: 253). Kühne und Rübler betrachten den Arbeitsmarkt als „spezifische Integrationsinstanz“ (Kühne/Rübler 2000: 306) auf mehreren Ebenen: Arbeit fördere sowohl auf ökonomischer als auch auf psychologischer und sozialer Ebene die gesellschaftliche Integration.

Aus ökonomischer Perspektive bietet Erwerbsarbeit durch die freie Verfügung über ein Einkommen Unabhängigkeit von staatlichen Sozialleistungen. Diese ermöglichen normalerweise nur einen sehr geringen Lebensstandard und werden oftmals als stigmatisierend empfunden (vgl. Kühne 2009: 253). Auch auf sozialer Ebene erfüllt die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit verschiedene Funktionen: Der Zugang zum Arbeitsmarkt verschafft gleichzeitig auch den Zugang zu (neuen) sozialen Kontakten. Über den Austausch mit Kolleg\_innen und/oder Kund\_innen wird das Netzwerk und die Eingebundenheit in der Ankunftsgesellschaft gestärkt und gleichzeitig auch der Spracherwerb gefördert. Zudem ist eine Erwerbstätigkeit auch aus psychologischer Sichtweise von großer Bedeutung. Arbeit kann helfen, das Selbstwertgefühl zu stärken und zu einem Zugehörigkeitsgefühl in der Gesellschaft beizutragen. Ein geregelter Arbeitsalltag kann geflüchteten Menschen Stabilität zurückgeben und sie darin unterstützen, eine Zukunftsperspektive aufzubauen (vgl. Thränhardt 2015: 4).

## 1.2. Vom Forschungsinteresse zur Fragestellung und Umsetzung

Eine duale Ausbildung aufzunehmen kann also durchaus positive Effekte für Geflüchtete haben. Die Forderung verschiedener Akteure, besonders im Gastgewerbe die Integration von Geflüchteten zu forcieren, könnte ihnen dabei einen Eintritt in diese Branche erleichtern. Vor dem Hintergrund der erwähnten schwierigen Arbeits- und Ausbildungsbedingungen besteht aber andererseits auch die Gefahr, dass die prekäre Lage der Geflüchteten ausgenutzt wird, um auch ohne eine Verbesserung der Arbeits- und Ausbildungsbedingungen dem Auszubildendenmangel im Gastgewerbe entgegenwirken zu können. Einer „rassistische[n] Arbeitsteilung“ (Friedrich/Pierdicca 2014: 126) würde so Platz geboten und Geflüchtete würden, ähnlich wie die ‚Gastarbeiter‘ der 1950er bis 70er Jahre, zu einer „Reserve Army“ (Castles/Kosack 2010/1972: 23), die unbeliebte Arbeitsplätze besetzt, während in Deutschland aufgewachsene Menschen Arbeitsstellen mit besseren Bedingungen und höherem Ansehen einnehmen könnten.

---

<sup>2</sup> Welcher Definition von ‚sozialer Integration‘ die Autor\_innen dabei folgen, wird nicht genauer dargelegt. In dieser Studie soll darunter nach dem Lexikon der Sozialwirtschaft Folgendes verstanden werden: „die Wiederherstellung eines Ganzen durch Prozesse, die das Verhalten und Bewusstsein nachhaltig verändern“ (Otto 2008: 896). Dabei verstehe ich unter Integration explizit nicht die Anpassung von Individuen an eine Gruppe, sondern den kohärenten Zusammenhalt einer Gesellschaft mit allen Eigenheiten der Individuen, bzw. das Ziel, „bei Erhalt einer eigenen ‚Identität‘ ein neues Ganzes unter Einbringung der Werte und Kultur der außen stehenden Gruppe in die neue Gesellschaft kombinatorisch zu schaffen“ (ebd.: 897). Wichtig ist dabei, dass Integration nicht allein die Aufgabe der zuwandernden Personen, sondern der gesamten Gesellschaft ist.

Das wissenschaftliche Interesse an der Integration von Geflüchteten in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ist in Deutschland erst in jüngster Zeit im Zuge der verstärkten Zuwanderung von Schutzsuchenden gewachsen. Bis dahin wurde in Studien zum Thema kaum zwischen Menschen mit und ohne Fluchterfahrung unterschieden, sondern das Phänomen von Arbeits- und Bildungszugang von Menschen mit Migrationshintergrund allgemein betrachtet.

Insbesondere seit dem Jahr 2012 sind allerdings zahlreiche Studien unterschiedlicher Ausrichtung entstanden, die sich mit dem Thema befassen (vgl. Böhme/Mönkedieck 2016: 33). Es werden viele Forschungsgruppen an unterschiedlichen Institutionen gebildet, die zum Thema Integration von Geflüchteten in Ausbildung und Beschäftigung arbeiten, während laufend neue Publikationen veröffentlicht werden. Dennoch ist die Datenlage weiterhin noch sehr begrenzt. Bei den bisher veröffentlichten Studien handelt es sich vorwiegend um qualitative Befragungen, teilweise mit regionalem Bezug oder Fokus auf bestimmte Förderprogramme (Baic et al. 2017, Bauer/Schreyer 2014 und 2016, Böhme/Mönkedieck 2016, Ebbinghaus 2016 und 2017, Ebbinghaus/Gei 2017, Friedrich/Heintz 2017, Meyer 2014). Häufig fehlt dabei aber eine umfassende theoretische Grundlage. Wenige Studien beziehen zudem in ihren Befragungen auch direkt Geflüchtete selbst ein.

Die Studien analysieren einerseits Umstände, die mit der geflüchteten Person selbst in Zusammenhang stehen, wie beispielsweise Wohnsituation, Aufenthaltsstatus, Resilienz und Vorbildung, andererseits auch konkrete Motivationen und Voraussetzungen der Betriebe und des Ausbildungssystems. Hierbei spielt auch das Thema ethnische Diskriminierung am Arbeitsmarkt eine große Rolle, welche in den letzten Jahren in Deutschland immer häufiger erforscht wird (z.B. Kaas/Manger 2010, Schneider et al. 2014).

Einige Studien setzen sich somit intensiv mit den strukturellen Faktoren auseinander, andere eher mit den individuellen Bedingungen für das Zustandekommen und Gelingen von Ausbildungen. Viele betrachten die Ausbildungschancen von Geflüchteten aus der Arbeitsmarktperspektive, während wenige (auch) die Perspektive (zukünftiger) Auszubildender analysieren. Auffällig ist weiterhin, dass die Branche, in der die Auszubildenden tätig sind oder sein wollen, in den erwähnten Studien zumeist nur eine marginale Rolle spielt bzw. zwar erwähnt, bei der Analyse und dem Ziehen von Schlussfolgerungen jedoch nicht weiter berücksichtigt wird.

Die speziellen Bedingungen der Hotellerie und Gastronomie lassen allerdings besondere Auswirkungen auf die Zugangs- und Erfolgchancen von geflüchteten Auszubildenden erwarten und gleichzeitig die Frage aufkommen, ob die Gefahr der Ausnutzung besteht. Auch die vergleichsweise hohen Beschäftigungszahlen von Geflüchteten in diesem Bereich ebenso wie die explizit positive Positionierung des DEHOGA Bundesverbands machen die Branche zu einem interessanten Forschungsfeld.

In dieser Arbeit möchte ich daher den Fokus explizit auf die Hotel- und Gastronomiebranche richten. Anders als in den präsentierten Studien möchte ich dabei nicht allein fragen, welche Hürden weiterhin beim Ausbildungszugang bestehen und welche Faktoren den Zugang beeinflussen, sondern vielmehr untersuchen, inwieweit das Gastgewerbe eine Branche ist, in der sich für Geflüchtete über eine Ausbildung Möglichkeiten bieten, ihre gesellschaftliche Position zu verbessern. Meine Perspektive ist dabei eine gesellschaftskritische: Das Ziel ist nicht, Lösungen dafür zu finden, wie Geflüchtete am besten in das bestehende System eingegliedert werden können und so beispielsweise volkswirtschaftlich am meisten erreicht werden kann. Vielmehr möchte ich mit einer umfassenden Betrachtung der strukturellen und individuellen Faktoren, die das Feld und den Zugang dazu bestimmen, die (Macht-)Position der Geflüchteten und der betrieblichen Akteure im Feld untersuchen und in Frage

stellen. Eine Verbesserung der gesellschaftlichen Position meint damit also den Zugewinn an Einflussmöglichkeiten und Handlungsmacht innerhalb der Gesellschaft in Deutschland.

Ziel ist es, anhand individueller und struktureller Faktoren herauszustellen, welche Chancen und welche Risiken die Aufnahme einer Ausbildung im Gastgewerbe für Geflüchtete bietet. Mein Fokus liegt dabei auf dem Übergang in die Ausbildung: Inwieweit ermöglichen sich hier im Gastgewerbe Optionen für Geflüchtete? Inwiefern ergeben sich aber auch Risiken, die aus den Besonderheiten des Gastgewerbes resultieren?

Die Forschungsmethoden zur Beantwortung der Forschungsfrage sind induktiv-deduktiven Charakters. In Ergänzung zu statistischen Daten zu Demographie und Arbeitsmarkt, relevanten Gesetzestexten, Ausbildungsplänen, Tarifverträgen sowie offiziellen Stellungnahmen der Bundesregierung und des DEHOGA Bundesverbands dienen leitfadengestützte, problemzentrierte Interviews mit Berater\_innen, Vertreter\_innen von Berufsschulen und ausbildenden Betrieben sowie (angehenden) geflüchteten Auszubildenden als Datenbasis für die Analyse.

Die Auswahl der zu befragenden Personen beruhte dabei zunächst auf einer Betrachtung der Struktur des Feldes Ausbildung im Gastgewerbe und der dort relevanten Akteure. Zentral sind die Betriebe, die eigenständig über eine Einstellung von Geflüchteten als Auszubildende entscheiden können. Als besonders zielführend erschienen hier Gespräche mit Personalverantwortlichen, da diese einerseits über Personal- und Auszubildendeneinstellungen entscheiden und sich andererseits im Unternehmensgefüge an der Schnittstelle zwischen Unternehmensleitung und Angestellten befinden. Ein zweiter wichtiger Akteur im Feld der Ausbildung sind zweifellos die Berufsschulen. Beim Abschluss eines Ausbildungsvertrags mit einem Betrieb erfolgt die Aufnahme in die Berufsschule automatisch. Dennoch gewannen Berufsschulen im Laufe meiner Forschung auch für die Frage des Zustandekommens eines Ausbildungsverhältnisses an Relevanz, da sich in den ersten Gesprächen mit Berater\_innen und Hotelvertreter\_innen die Bedeutung von Einstiegsqualifizierungen (EQ) als ein Schritt auf dem Weg in die Ausbildung abzeichnete. Zudem kann das Bestehen in der Berufsschule im Rahmen der EQ ausschlaggebend dafür sein, ob ein anschließender Ausbildungsvertrag zustande kommt. An der Schwelle zum Feld der Ausbildung stehen als direktes Verbindungsglied zwischen Arbeitgeber und Bewerber\_innen mit Fluchthintergrund außerdem verschiedene Beratungsstellen. Schließlich sind eine letzte wichtige Quelle Interviews mit den Geflüchteten selbst, um auch deren Perspektive und Erleben des Ausbildungszugangs analysieren zu können. Die Befragten stammen aus Guinea, Mazedonien, Gambia, Somalia und dem Iran, gaben ein Alter zwischen 19 und 27 Jahren an sowie eine Aufenthaltsdauer in Deutschland zwischen knapp zwei und drei Jahren. Die angestrebten Ausbildungsberufe Koch/Köchin, Hotelfachkraft, Restaurantfachkraft, Fachkraft für Systemgastronomie und Fachkraft im Gastgewerbe sind unter den Befragten alle vertreten.

Anhand einer Analyse des Feldes des Ausbildungszugangs und der verschiedenen Kapitalien der Geflüchteten, wobei ich neben dem kulturellen, sozialen und ökonomischen Kapital auch das juristische und natio-ethno-kulturelle Kapital sowie Persönlichkeitsfaktoren einbeziehe, stelle ich im weiteren Verlauf dieser Arbeit dar, wie der Weg der Ausbildung zwar einerseits die Möglichkeit des Eintritts in den internen Arbeitsmarkt bietet und der Zugang zu einer Ausbildung im Gastgewerbe für Geflüchtete vergleichsweise einfach ist. Andererseits zeige ich, dass es aber vielen Geflüchteten am Zugang zu den nötigen Kapitalien fehlt, die ihnen eine freie und selbstbestimmte Wahl des Ausbildungsberufs ermöglichen würden. Die Ausbildung im Gastgewerbe bleibt für viele daher – vorerst – eine der wenigen Möglichkeiten, den Aufenthalt in Deutschland zu sichern. Wie ich im Folgenden aufzeigen wer-

de, muss also, um die Entstehung einer ‚Reservearmee‘ für die Besetzung unbeliebter Stellen zu vermeiden, Geflüchteten als Erstes der Zugang zu verschiedenen Kapitalien erleichtert werden.

## 2. Theoretisierung der notwendigen Ressourcen und Bedingungen für den Ausbildungs- und Arbeitsmarktzugang

In diesem Kapitel werde ich zunächst die Sozialraumtheorie Bourdieus sowie daran anknüpfend die Theorie des Ausländerhabitus und natio-ethno-kulturellen Kapitals nach Paul Mecheril vorstellen, um anschließend auf verschiedene arbeitsmarkttheoretische Konzepte einzugehen, die für den Ausbildungszugang relevant sind.

### 2.1. Die Sozialraumtheorie Pierre Bourdieus

Ein einflussreicher Autor, der sich mit gesellschaftlichen Machtstrukturen beschäftigt und dabei die strukturelle und individuelle Ebene in seiner Sozialraumtheorie zu vereinen und den Dualismus zwischen Objektivismus und Subjektivismus zu überwinden sucht, ist der französische Soziologe Pierre Bourdieu. Er führt dazu das Konzept des Habitus ein, womit allgemein „die Haltung des Individuums in der sozialen Welt, seine Dispositionen, seine Gewohnheiten, seine Lebensweise, seine Einstellungen und seine Wertvorstellungen“ (Fuchs-Heinritz/König 2011: 112) gemeint sind. Dieser Habitus ist gleichzeitig „Ausdruck und Ergebnis der Konstellation der Großgruppen im Raum der sozialen Ungleichheit“ (ebd.: 113). Entsprechend der sozialen Position von Menschen in diesem Raum bestehen gewisse – explizite und zumeist implizite – Regeln, die internalisiert werden und den Habitus eines Menschen oder einer Menschengruppe formen. Dieser Habitus bietet Denk-, Wertungs- und Handlungsschemata, er bietet Dispositionen, die festlegen, wie in bestimmten Situationen gehandelt wird, wie Situationen interpretiert werden und welcher Geschmack ausgebildet wird. In diesem Sinne ist er „ein System von Grenzen“ (Bourdieu 1999/1979: 33), in welchem zwar gewisse Spielräume und unterschiedliche Handlungsmöglichkeiten bestehen, andere Dinge aber absolut undenkbar und schockierend erscheinen (vgl. ebd.). Wie Bourdieu in seinem Werk *Die feinen Unterschiede* beschreibt, ermöglichen diese mit dem Habitus verbundenen Handlungsmuster und Geschmäcker eine einfache Zuordnung der Menschen zu bestimmten sozialen Schichten. Wird ein Aufstieg in der Gesellschaft beispielsweise von einem Arbeiter\_innenkind in intellektuelle Kreise angestrebt, so wird der Habitus, geäußert in Form von sprachlichen Ausdrucksweisen, dem Kleidungsstil oder der Wohnungseinrichtung, ihn oder sie schnell als ‚Außenseiter\_in‘ identifizieren lassen.

Der Habitusbegriff ist eng mit Bourdieus Konzept des Felds verknüpft: So ist der Habitus gewissermaßen die inkorporierte Form dessen, was die Strukturen und Regeln eines sozialen Felds bestimmt. Über die vom Habitus beeinflusste soziale Praxis werden diese Strukturen und Regeln wiederum reproduziert und geformt (vgl. Fuchs-Heinritz/König 2011: 141). „Die soziale Realität existiert sozusagen zweimal, in den Sachen und in den Köpfen, in den Feldern und in dem Habitus innerhalb und außerhalb der Akteure.“ (Bourdieu/Wacquant 1996/1992: 161). Ein soziales Feld ist nach Bourdieu demnach ein durch gewisse „Spielregeln“ definierter Bereich, der durch „ein Netz oder eine Konfiguration von objektiven Relationen“ (ebd.: 127) zwischen Akteuren geformt wird und sich in seinen Werten und Regeln von anderen Feldern unterscheidet (vgl. Fuchs-Heinritz/König 2011: 143). Die dynamischen Grenzen des Feldes und damit auch die Bedingungen zum Feldeintritt werden von den Akteuren dieses Feldes klar definiert und verteidigt.

Je nachdem, welche Position die Akteure im Feld einnehmen, haben sie unterschiedlich viel Einfluss auf die Regeln, die das Feld bestimmen und können sich somit eigene Vorteile verschaffen. Ziel der Akteure im Feld ist es daher immer, eine möglichst hohe Position zu erreichen (vgl. Rehbein 2011: 107). Dies wird maßgeblich über die Verteilung bestimmter (Macht-)Ressourcen entschieden, die Bourdieu als Kapital bezeichnet (vgl. Fuchs-Heinritz/König 2011: 144). Entgegen dem, was in der Wirtschaft gemeinhin unter Kapital verstanden wird, ist Kapital für Bourdieu „akkumulierte Arbeit, entweder in Form von Materie oder in verinnerlichter, ‚inkorporierter‘ Form.“ (Bourdieu 1983: 185) Dieses Kapital kann auf unterschiedliche Weisen erworben werden: es ist akkumulierbar, vererbbar und auf andere Art übertragbar. Gleichzeitig braucht der Gewinn von Kapital viel Zeit. Der Habitus sowie die Machtverhältnisse, die durch die Kapitalverteilung gegeben sind, erlauben es nicht allen Akteuren gleichermaßen, Kapital zu akkumulieren. Bourdieu spricht daher von einem „Beharrungsvermögen der Kapitalstrukturen“ (Bourdieu 1983: 183). In seinem Werk unterscheidet Bourdieu zwischen drei grundlegenden Kapitalsorten: ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital und soziales Kapital. Hinzu kommt das symbolische Kapital, welches keine eigene Kapitalsorte darstellt, sondern eine Kapitalform, zu der die anderen Kapitalsorten bei gesellschaftlicher Anerkennung werden können.

Unter ökonomisches Kapital fasst Bourdieu all das, was „unmittelbar und direkt in Geld konvertierbar“ (Bourdieu 1983: 185) ist. Für Bourdieu ist dies die wichtigste Kapitalsorte, da sie den anderen Erscheinungsformen zu Grunde liegt: So können alle Kapitalsorten über ökonomisches Kapital erworben werden, allerdings ist dafür meist auch ein erheblicher Zeitaufwand und oft auch eine (häufig unbewusste) Verschleierung der zugrundeliegenden ökonomischen Bedeutung vonnöten (vgl. Bourdieu 1983: 195).

Kulturelles Kapital existiert laut Bourdieu in drei unterschiedlichen Formen: als inkorporiertes, institutionalisiertes und objektiviertes Kapital. Inkorporiertes kulturelles Kapital kann allgemein als ‚Bildung‘ beschrieben werden – also das Wissen und die Kompetenzen, die von einer Person über die Zeit hinweg erlernt und verinnerlicht wurden. Das inkorporierte Kulturkapital ist an den Körper einer Person gebunden; es kann weder unmittelbar an eine andere Person weitergegeben werden, noch kann es durch ökonomisches Kapital erworben werden, ohne dabei gleichzeitig Zeit zu investieren. Dabei ist der Erwerb dieser Art von kulturellem Kapital stark an die Familie gebunden: Das kulturelle Kapital der Familie entscheidet darüber, wie leicht und wie schnell ein Kind kulturelles Kapital akkumulieren kann und die ökonomischen Mittel der Familie bestimmen, wie lang die Inkorporierung kulturellen Kapitals ausgedehnt werden kann. Unter institutionalisiertem kulturellem Kapital versteht Bourdieu alle Formen von Abschlusszeugnissen und Bildungstiteln. Damit beschreibt er den Versuch, inkorporiertes Kulturkapital zu objektivieren; allerdings wird bei diesem Prozess ein Unterschied erschaffen zwischen institutionell legitimiertem Kulturkapital und solchem, das autodidaktisch erworben wird. Durch Bildungstitel wird den Inhaber\_innen eine institutionell legitimierte Bildung bescheinigt, die daraufhin unabhängig von der Person anerkannt wird. Institutionalisiertes kulturelles Kapital ermöglicht nicht nur den Vergleich, die Bewertung und sogar den Austausch von Personen, sondern auch die Bestimmung eines ‚Wechselkurses‘, „der die *Konvertibilität* [Hervorhebung i.O.] zwischen kulturellem und ökonomischem Kapital garantiert“ (Bourdieu 1983: 190). Das objektivierte Kapital Bourdieus wird hier nicht weiter ausgeführt, da es für die Analyse nicht relevant ist.

Soziales Kapital als dritte wichtige Kapitalform meint bei Bourdieu „die Gesamtheit der aktuellen und potentiellen Ressourcen, die mit dem Besitz eines dauerhaften Netzes von mehr oder weniger institutionalisierten *Beziehungen* [Hervorhebung i.O.] gegenseitigen Kennens oder Anerkennens verbunden sind“ (Bourdieu 1983: 190). Dieses Netz ist das Ergebnis einer zeitaufwändigen und kontinuierli-

chen Beziehungsarbeit, die bewusst oder unbewusst geschieht. Aus den Tauschbeziehungen, die ein solches Netz charakterisieren, können sich sowohl materielle als auch symbolische Profite ergeben; beispielsweise durch eine durch die Gruppenzugehörigkeit gesteigerte Anerkennung oder einen erleichterten Zugang zu Geschäftspartner\_innen. Dementsprechend bemisst sich der Umfang des Sozialkapitals einer Person laut Bourdieu einerseits an der Fülle der Beziehungen, andererseits am Kapitalvolumen der Beziehungspartner\_innen. Dabei können Beziehungen lediglich in der Praxis bestehen, sie können aber auch institutionalisiert werden, beispielsweise durch Heirat oder den Eintritt in einen Verein. Haben sich stabile Beziehungsnetzwerke gebildet, streben alle Gruppenmitglieder danach, die Grenzen der Gruppe aufrechtzuerhalten und den Zugang für andere Personen an Bedingungen zu knüpfen, denn jedes neue Mitglied kann diese Grenzen und Zugangskriterien und damit die Struktur der Gruppe in Frage stellen (vgl. Bourdieu 1983: 192f.).

Die Verfügbarkeit über diese drei Kapitalsorten bestimmt maßgeblich, wie viel Handlungsmacht die Akteure in einem Feld besitzen. Welche Kapitalsorten dabei von Bedeutung sind, ist aber in jedem Feld unterschiedlich; die Kapitalsorten haben in jedem Feld also ein anderes Gewicht. Die Hierarchisierung von Kapitalien wird in sozialen Kämpfen entschieden (vgl. Peters 2009: 26). Ausschlaggebend ist dabei schließlich auch das symbolische Kapital: Gemeint sind damit die Ressourcen oder Kapitalarten, die zu Anerkennung und sozialem Prestige führen. Das können Bildungstitel und Auszeichnungen, aber auch Statussymbole oder die Bekanntschaft mit angesehenen öffentlichen Personen sein.

## 2.2. Bourdieu in der Migrationsforschung

Verschiedene Autor\_innen haben sich damit befasst, inwieweit Bourdieus Theorie auch in der Migrationsforschung anwendbar ist. So bedient sich beispielsweise Paul Mecheril (2003) in seinem Werk *Prekäre Verhältnisse. Über natio-ethno-kulturelle (Mehrfach-)Zugehörigkeit* mit der Entwicklung des Konzepts des Ausländerhabitus der Kapitaltheorie und des Habitusbegriffs Bourdieus. Laut Mecheril kann die symbolisch anerkannte Zugehörigkeit zu einem bestimmten natio-ethno-kulturellen Raum eine Kapitalsorte darstellen, die in Abhängigkeit von vorherrschenden Machtverhältnissen positiv oder negativ wirken kann. Dabei spielt weniger die tatsächliche natio-ethno-kulturelle Zugehörigkeit eine Rolle, sondern vielmehr die Zuschreibung eines Migrationshintergrunds und somit einer Nichtzugehörigkeit, in diesem Fall zum sozialen Raum Deutschland. Einhergehend mit diesen Nichtzugehörigkeitszuschreibungen können Rassismus oder Diskriminierungen sein, die auf historisch gewachsenen Macht- und Herrschaftsverhältnissen aufbauen. Damit wird die Handlungsmacht der als natio-ethno-kulturell anders eingestuften Personen beeinflusst, die ihrerseits aufgrund der Fremdheits-, Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen bestimmte Handlungs-, Denk- und Wahrnehmungsschemata entwickeln. Dies bezeichnet Mecheril als Ausländerhabitus. Dieser Ausländerhabitus bedingt wiederum das Wahrgenommenwerden als natio-ethno-kulturell anders und reguliert damit auch den Zugang zu Kapital. „Natio-ethno-kulturelle Zugehörigkeit(en) muss (müssen) damit als den sozialen Raum mitstrukturierende Kapitalie(n) begriffen werden“ (Peters 2009: 38, Hervorhebung i.O.).

Wie auch Axel Honneth (1992) in seiner Theorie der Anerkennung betont Mecheril dabei auch die schwerwiegenden Folgen, die aufgrund fehlender Wertschätzung, Anerkennung und Vermittlung eines Zugehörigkeitsgefühls auftreten können. Laut Mecheril könne dies die „Ausbildung respektvoller Selbstbeziehungen“ (Mecheril 2003: 391) verhindern, was wiederum ein Erreichen machtvoller Positionen in einem sozialen Feld fast unmöglich mache. Gleichzeitig unterstreicht Mecheril, natio-ethno-kulturelle Zugehörigkeit könne insbesondere dann als Kapitalform Bedeutung gewinnen, wenn

die Mehrheit der anderen Personen im Feld als zugehörig anerkannt wird und ihr von anderen Mitgliedern im Feld Bedeutung beigemessen wird (vgl. Mecheril 2003: 316).

### 2.3. Arbeitsmarkttheorien

Das Konzept des Ausländerhabitus als Erklärung für Benachteiligungen beim Zugang zu Kapital und Macht ist eng verbunden mit Theorien der Diskriminierung beim Ausbildungszugang, worauf ich im folgenden Kapitel eingehen werde. Zudem werde ich Theorien des segmentierten Arbeitsmarkts sowie Faktoren, die Handlungspotentiale von Akteuren am Arbeitsmarkt beeinflussen, vorstellen.

#### *Diskriminierung beim Ausbildungszugang*

Da Arbeitgeber am Ausbildungs- und Arbeitsmarkt über weitaus mehr (relevantes) Kapital verfügen als Bewerber\_innen, können sie, der oben dargelegten Argumentation Bourdieus folgend, die Regeln für den Eintritt in das Feld bestimmen. Je nachdem, ob ein Eintritt in das Feld von Menschen mit Migrations- und Fluchthintergrund als förder- oder hinderlich für die eigene Position gesehen wird, wird er erleichtert oder erschwert. Für die Erklärung von betrieblichen Entscheidungen über die (Nicht-)Einstellung von Arbeitskräften oder Auszubildenden lohnt es sich also, Fragen der Diskriminierung genauer zu betrachten.

Migrantische Jugendliche werden bei der Lehrstellenvergabe vielfach benachteiligt (ADS 2013, Kass/Manger 2010, Weichselbaumer 2016). Eine Erklärung dafür, wie Diskriminierung beim Zugang zu Ausbildungsplätzen entsteht, bieten Scherr et al. (2015). Sie verstehen Diskriminierung im Betrieb als

*„organisationelle [...] Verwendung gesellschaftlich verfügbarer Unterscheidungen von Personenkategorien und sozialen Gruppen zur Bewerkestellung, Begründung und Rechtfertigung von Personalentscheidungen im Hinblick auf den Zugang zu betrieblicher Ausbildung und Arbeit sowie bei der Zuweisung von ungleichen Positionen in den Hierarchien der Ausbildungsgänge und Berufe.“ (Scherr et al. 2015: 28)*

Die betriebliche Entscheidung kann dabei sowohl auf Vorurteilen basieren als auch aufgrund von rationalem betriebswirtschaftlichem Kalkül getroffen werden. Häufig ist es demnach so, dass Personalverantwortliche sich zwar offen gegen Diskriminierung positionieren, betriebliche Organisations- und Entscheidungsstrukturen aber zwangsläufig zu Diskriminierung führen. Um dies zu erklären, orientieren sich die Forscher\_innen am Konzept der statistischen Diskriminierung, welches sie um eine organisationssoziologische sowie gesellschaftstheoretische Perspektive ergänzen.

Das auf Phelps (1972) zurückzuführende Konzept der statistischen Diskriminierung besagt, dass betriebliche Personalentscheidungen nicht ausschließlich meritokratischen Kalkülen folgen, da Betriebe aufgrund begrenzter zeitlicher und finanzieller Ressourcen nicht an umfassende und ausreichende Informationen über alle Bewerber\_innen gelangen können. Um den Aufwand zu begrenzen, basieren sie ihre Entscheidung daher auf „vermeintlich typische[n] (im statistischen Durchschnitt relativ häufige[n]) Kollektivmerkmale[n] von Gruppen“ (Scherr et al. 2015: 18), die entweder auf gesellschaftlich oder persönlich verfestigten Stereotypen aufbauen und eine bestimmte Leistungsfähigkeit erwarten lassen.

Dieses Konzept halten die Autor\_innen zwar für ergiebig, aber nicht ausreichend, um Diskriminierung bei Personalentscheidungen im Betrieb zu erklären. Entscheidend sei zunächst auch, inwieweit Auswahlentscheidungen gegenüber Kund\_innen, Betriebsangehörigen und außerbetrieblichen sozialen Netzwerken gerechtfertigt werden müssten; also inwieweit „*organisationelle Legitimationserforder-*

nisse“ (Scherr et al. 2015: 26, Hervorhebung i.O.) bestünden. Als zweiten Punkt nennen sie die „*Passung [der Bewerber\_innen, CM] zum Betrieb als soziales Gefüge und zur Organisationskultur*“, d.h. die Einschätzung, inwiefern sich die Person in das Sozialgefüge des Betriebs integrieren wird. Bedeutsam kann bei dieser Beurteilung der „angenommene Grad an Nähe und Distanz zwischen der Kultur der Aufnahmegesellschaft und der Kultur der Herkunftsgesellschaft“ sein. Drittens seien auch informelle und formelle Regelungen und Bestimmungen, wie beispielsweise das Antidiskriminierungsgesetz oder betrieblich festgelegte Leitbilder, beeinflussend dafür, über welchen Spielraum Personalentscheider\_innen verfügen. Schließlich wird auch die Bedeutung der „*soziale[n] Konstruktion und Verwendung der jeweiligen Unterscheidungen von Personenkategorien und sozialen Gruppen*“ (ebd.: 27, Hervorhebung i.O.) betont. So seien bestimmte Unterscheidungskategorien, wie z.B. sexuelle Orientierung, Migrationshintergrund oder Gender, keineswegs einfach vorgegeben, sondern durch historische Entwicklungen sozial konstruiert und zu mehr oder weniger bedeutungsvollen Faktoren erklärt worden.

All diese Faktoren beeinflussen laut Scherr et al. (2015) Personalentscheidungen in Betrieben und können erklären, weshalb migrantische Jugendliche bei der Ausbildungsplatzvergabe benachteiligt, aber in bestimmten Fällen auch gleichbehandelt oder sogar bevorzugt werden. Zugrundeliegend für das Ausmaß der Diskriminierung seien dabei die Ausgestaltung und der Formalisierungsgrad des Auswahlverfahrens, das Leitbild von Betrieben und Personalverantwortlichen, der regionale Standort sowie die Betriebsgröße und die Branchenzugehörigkeit des Betriebs (vgl. Scherr et al. 2015: 13).

### *Theorien eines segmentierten Arbeitsmarkts*

In den Theorien segmentierter Arbeitsmärkte wird davon ausgegangen, dass der Arbeitsmarkt aus mehreren voneinander abgrenzbaren Teilarbeitsmärkten besteht, zwischen denen stark eingeschränkte Mobilitätsmöglichkeiten bestehen. Weit verbreitet ist das von Doeringer und Piore (1971) eingeführte Prinzip des dualen Arbeitsmarkts, das zwischen einem internen und einem externen Arbeitsmarkt unterscheidet: Während der externe Arbeitsmarkt durch unvorteilhafte Arbeits- und Weiterbildungsbedingungen geprägt ist, aber über leichte Zugangsmöglichkeiten und eine hohe Fluktuation verfügt, zeichnet sich der interne Arbeitsmarkt durch einen starken Wettbewerb um Arbeitsplätze und in hohem Maße regulierte Zugangs-, aber sehr gute Arbeitsbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten aus (vgl. Abraham/Hinz 2008: 142). Im internen Arbeitsmarkt investieren Arbeitgeber sehr viel stärker in die (betriebsspezifische) Qualifizierung von Arbeitnehmer\_innen, weshalb sie auf deren Verbleiben im Betrieb setzen. Im externen Arbeitsmarkt ist die Bindung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer\_innen hingegen gering (vgl. Gordon 1995: 140). Laut Gordon (1995) basiert die Entscheidung von Betrieben, Bewerber\_innen dem externen oder internen Arbeitsmarkt zuzuordnen, auf einer Einschätzung bezüglich deren „personal stability, responsibility, loyalty, development potential and capacity to learn the specific requirements of the job“ (ebd.: 141). Da eine Bewertung dieser Faktoren ohne ein intensives Auswahlverfahren kaum möglich ist, beruhe die Entscheidung oftmals auf Stereotype und folge dem oben erläuterten Prinzip der statistischen Diskriminierung, weshalb stigmatisierte Minderheitengruppen oftmals eher dem externen Arbeitsmarkt zugeordnet würden.

Sengenberger (1987) entwickelt das Konzept des externen und internen Arbeitsmarkts für den deutschen Arbeitsmarkt weiter und nimmt eine Unterteilung in drei Segmente vor: den unstrukturierten Arbeitsmarkt, der mit dem Prinzip des externen Arbeitsmarkts weitgehend gleichsetzbar ist; den fachlichen Arbeitsmarkt, dessen Arbeitnehmer\_innen sich durch „standardisierte, berufs- oder bran-

chenspezifische und über den Einzelbetrieb hinaus transferierbare Qualifikation“ (Sengenberger 1987: 126) auszeichnen und den betriebsinternen Arbeitsmarkt, in dem die gesamte oder Teile der Belegschaft außenstehenden Bewerber\_innen stets vorgezogen werden. Hier verfügen Beschäftigte über stark betriebsbezogene Qualifikationen, von denen die Betriebe wiederum profitieren. Arbeitgeber und Arbeitnehmer\_innen sind eng aneinander gebunden.

Für die Untersuchung, ob mit der Ausbildung von Geflüchteten in der Hotellerie und Gastronomie eine rassistische Arbeitsteilung bzw. Segmentierung des Arbeitsmarkts zum Vorteil der Arbeitgeber und auf Kosten der Geflüchteten vorgenommen wird, ist eine Definition der Segmente nach Qualifikation und Bindung an den Arbeitgeber, wie Sengenberger sie vorschlägt, nicht weitreichend genug. Ich werde daher die Ausbildung im Gastgewerbe nicht nur nach der erforderlichen Qualifikation und der Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer\_innen bewerten, sondern auch, wie beispielsweise von Dickens und Lang vorgeschlagen, nach den Arbeitsbedingungen einschließlich der Bezahlung sowie dem Ansehen bzw. der Beliebtheit des Berufs in der Gesellschaft (vgl. Dickens/Lang 1992: 12).

### *Autonomie, Macht und Strategie am Arbeitsmarkt*

Sengenberger (1987) widmet sich allerdings nicht nur der Arbeitsmarktsegmentierung, sondern auch den Faktoren, die Handlungspotentiale von Akteuren am Arbeitsmarkt beeinflussen. Seine Ausführungen bieten insofern eine Ergänzung zur Kapitaltheorie Bourdieus, indem sie erklären, wodurch die Möglichkeiten der Inwertsetzung der Kapitalien am Arbeitsmarkt begrenzt und gesteigert werden. Wenngleich sich Sengenbergers Theorie in diesem Punkt nicht ausdrücklich auf den Ausbildungsmarkt bezieht, lässt sie sich in vielen Punkten darauf übertragen, wie in der Analyse deutlich werden wird. Ausschlaggebend hierfür ist, dass Bewerber\_innen für eine duale Ausbildung von Betrieben ausgewählt und schließlich auch vergütet werden müssen. Sie sind daher während der betrieblichen Phasen bis zu einem gewissen Grad mit günstigen Arbeitskräften vergleichbar.

Laut Sengenberger verfügen Arbeitnehmer\_innen zwar prinzipiell über weniger Autonomie, Macht und Handlungsalternativen als Arbeitgeber, dennoch dürfe man ihr Einflusspotential nicht vernachlässigen (vgl. Sengenberger 1987: 91). Mit Bourdieus Kapitaltheorie ließe sich das insofern erklären, als dass Arbeitgeber über mehr Kapitalien verfügen und daher das Feld und seine Regeln bestimmen können, während Arbeitnehmer\_innen auf das (ökonomische) Kapital der Betriebe angewiesen sind und deshalb weniger Alternativen und Handlungsmacht innehaben. Das Ausmaß des Einflusspotentials, über das sie dennoch verfügen, wird durch verschiedene Faktoren bestimmt, von denen in der Folge diejenigen beschrieben werden, die sich auf den Zugang zu Arbeitsmärkten beziehen.

Zunächst und am offensichtlichsten ist dabei die Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte und damit die Zahl an Alternativen für Arbeitgeber. Dieser rein numerische Faktor wird aber dadurch begrenzt, inwieweit Arbeitssuchende auf ein unmittelbares Einkommen angewiesen sind, das heißt über welche Einkommensalternativen sie beispielsweise durch Sozialhilfe oder eigenes Vermögen verfügen und auf welches Ausmaß sich ihre finanziellen Verpflichtungen belaufen. Bedeutsam kann außerdem sein, welche Optionen sich für die Arbeitssuchenden in Form von „Alternativrollen“ oder „Veränderung des Erwerbsstatus“ (Sengenberger 1987: 93) bieten: Beispiele wären hierfür der Rückzug vom Arbeitsmarkt in die Mutter- oder Vaterrolle, die Verlängerung der Ausbildungszeit oder der Wechsel in die Selbstständigkeit. Ein weiterer Faktor ist die Mobilität der Arbeitskräfte: Bestehen die finanziellen und familiären Möglichkeiten, auf einer breiteren geographischen Ebene nach Stellen zu suchen

und gegebenenfalls den Aufenthaltsort zu wechseln, werden weitere Autonomiespielräume erschlossen.

Darüber hinausgehende Einflussmöglichkeiten von Arbeitnehmer\_innenseite beruhen auf der Verbündung zu Arbeitnehmer\_innenkollektiven, die „allerdings einigermaßen stabile und vergleichbar Beschäftigungsverhältnisse voraus[setzen]“ (ebd.: 95). Für angehende Auszubildende, die bisher keinen Zugang zum Arbeitsmarkt hatten, ist dies nahezu unmöglich. Hier sind es beispielsweise die Gewerkschaften, die stellvertretend für bessere Ausbildungsbedingungen und somit mehr Wahloptionen für Bewerber\_innen eintreten.

Der Bourdieu'sche praxeologische Blick auf das Feld der Ausbildung in der Hotellerie und Gastronomie ermöglicht es, eine einseitige Fokussierung auf strukturelle oder individuelle Einflussfaktoren, wie sie in der bisherigen Forschung zum Thema teilweise zu finden ist, zu vermeiden und stattdessen die Erkenntnisse aus beiden Betrachtungsrichtungen gewinnbringend zu verbinden. Die weiteren vorgestellten Theorien helfen dabei, den Blick, insbesondere hinsichtlich der Spezifität von Arbeitsmärkten und der Situation von Geflüchteten, zu erweitern. Die ursprüngliche Forschungsfrage, welche Risiken und welche Chancen eine Ausbildung in der Hotellerie und Gastronomie Geflüchteten bietet, lässt sich davon ausgehend in weitere forschungsleitende Fragen differenzieren:

1. Wie lässt sich das Feld der Ausbildung im Gastgewerbe – allgemein und bei den für diese Studie befragten Betrieben – hinsichtlich Zugangsbestimmungen, Ausbildungsbedingungen, Weiterbildungsmöglichkeiten und Zusammensetzung der Belegschaft beschreiben und welches Image hat die Ausbildung allgemein und bei Geflüchteten?
2. Über welche Kapitalien verfügen die befragten Geflüchteten und welche Bedeutung spielen diese für Arbeitgeber vor dem Hintergrund der analysierten Feldeigenschaften im Feld der Ausbildung im Gastgewerbe?
3. Welche Handlungsmacht haben Geflüchtete an der Grenze zur Ausbildung anhand ihrer Kapitalien (im Verständnis von Bourdieu) und inwiefern ist diese spezifisch für das Feld der Hotellerie und Gastronomie?

### **3. Das Feld der Ausbildung im Gastgewerbe**

Der Theorie Bourdieus folgend, ist für die Analyse der Handlungsmacht von Geflüchteten beim Zugang zur Ausbildung im Gastgewerbe zunächst wichtig, das soziale Feld der Ausbildung im Gastgewerbe und seine „Spielregeln“ genauer zu bestimmen. Dies geschieht im folgenden Kapitel zunächst anhand der formellen Bestimmungen und anschließend anhand der von den Interviewpartner\_innen genannten Faktoren.

#### **3.1. Formelle Ausbildungsbestimmungen, -bedingungen und Zugangs-voraussetzungen**

Für Menschen, die in Deutschland eine Berufsausbildung absolvieren möchten, bestehen zwei Möglichkeiten: Sie können eine außerbetriebliche Ausbildung aufnehmen, die ausschließlich an Berufsschulen stattfindet oder sie beginnen eine duale Berufsausbildung, bei der theoretische Inhalte in der Berufsschule und praktische Inhalte in Betrieben vermittelt werden. Eine außerbetriebliche Ausbildung ist eher ungewöhnlich. Da auch die Ausbildungsberufe des Gastgewerbes fast ausschließlich dual vermittelt werden, liegt hier der Fokus auf dem dualen Ausbildungssystem. Das Prinzip der dua-

len Berufsausbildung ist in seiner Form sehr speziell und nur in wenigen anderen Ländern finden sich vergleichbare Systeme. Die Spezifika des deutschen Ausbildungssystems und der Ausbildung im Gastgewerbe sowie die formellen Zugangsvoraussetzungen speziell für Geflüchtete werden im Folgenden vorgestellt.

### *Duales Ausbildungssystem und rechtlicher Zugang für Geflüchtete*

Den Gesetzesrahmen für die duale Berufsausbildung bildet das Berufsbildungsgesetz (BBiG). In einer dualen Berufsausbildung entscheiden allein die Betriebe darüber, wer in ein Ausbildungsverhältnis aufgenommen wird und welche Kompetenzen dafür vorausgesetzt werden. Das Berufsbildungsgesetz schreibt außerdem für keinen der dualen Ausbildungsberufe einen bestimmten Schulabschluss vor. Auch ohne jeglichen Abschluss kann eine Ausbildung somit aufgenommen werden. Voraussetzung hierfür ist allerdings, dass sich ein Betrieb dafür bereit erklärt (vgl. Granato/Ulrich 2014: 210). In der Praxis sind allerdings die Chancen, ohne mindestens einen Hauptschulabschluss einen Ausbildungsplatz zu finden, in zahlreichen Branchen gering (vgl. BIBB 2017c: 141ff.).

Hervorzuheben ist im deutschen dualen Ausbildungssystem auch, dass die Auszubildenden ein Anrecht auf eine teilweise tariflich festgelegte Ausbildungsvergütung haben, die komplett vom Betrieb übernommen wird (§17 BBiG). Der Ausbildungsbetrieb hat seine Auszubildenden außerdem für die Berufsschule (§15 BBiG) bei fortgeführter Bezahlung der Ausbildungsvergütung (§15 BBiG, §19 BBiG) freizustellen.

Für fertig ausgebildete Personen bietet sich mit Hilfe des staatlich anerkannten Ausbildungszertifikats anschließend die Möglichkeit, als Fachkraft für den Ausbildungsberuf im gleichen oder einem anderen Betrieb weiterzuarbeiten und mit zunehmender Erfahrung höher in der Betriebshierarchie aufzusteigen und Teil des betriebsinternen Arbeitsmarkts nach Sengenberger (1987) zu werden. Neben der Berufsaufnahme können außerdem Weiterbildungen oder teilweise auch ein Studium abgeschlossen werden, um weiteres für den Beruf relevantes kulturelles Kapital zu akkumulieren und für höhere Positionen im Betrieb zur Verfügung zu stehen.

Wer kann nun aber nach den rechtlichen Voraussetzungen eine Ausbildung in Deutschland beginnen? Hierfür gibt es unterschiedliche Regelungen, die im Wesentlichen vom Aufenthaltsstatus und der bisherigen Aufenthaltsdauer abhängen. Geflüchtete, deren Asylantrag anerkannt wurde, haben in Deutschland uneingeschränkten Zugang zu einer Berufsausbildung; sie können sich direkt auf Ausbildungsplätze bewerben und bei einer Berufsschule anmelden. Menschen mit einer Duldung, deren Asylantrag also abgelehnt wurde, die Ausreise aber aus einem bestimmten Grund ausgesetzt wurde, können grundsätzlich direkt nach Erteilung des Duldungsstatus eine duale Berufsausbildung aufnehmen. Asylsuchende, bei denen die Entscheidung des Asylverfahrens also noch aussteht, dürfen dies drei Monate nach ihrer Registrierung. Dazu ist die Zustimmung der zuständigen Ausländerbehörde erforderlich, die jedoch in drei möglichen Fällen ein Arbeitsverbot verhängen kann:

*„Wenn die Einreise erfolgte, um Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz zu erlangen, wenn die Person aus selbst zu vertretenden Gründen nicht abgeschoben werden kann oder wenn es sich um einen Menschen aus einem der so genannten sicheren Herkunftsstaaten handelt (Serbien, Mazedonien, Bosnien-Herzegowina, Kosovo, Montenegro, Albanien, Ghana und Senegal), der nach dem 31. August 2015 ein Asylgesuch gestellt hat und dieser abgelehnt wurde.“ (Voigt 2017: 1)*

Menschen, deren Asylgesuch bereits abgelehnt wurde, haben seit Inkrafttreten des Integrationsgesetzes Anspruch auf die Erteilung einer Duldung für die Gesamtdauer der Ausbildung, wenn sie einen Ausbildungsplatz finden. Nach Abschluss der Ausbildung besteht bei Vorlegen eines Arbeitsvertrags

im jeweiligen Bereich der Ausbildung Anspruch auf die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis für bis zu zwei Jahre nach §18a Abs. 1a AufenthG („3+2-Regelung“). Dies gilt nicht für Menschen aus sogenannten sicheren Herkunftsstaaten.

Ähnliches gilt beim Zugang zu Sprach- und Integrationskursen, die für den Erwerb ausreichender Sprachkenntnisse für den Beginn einer Ausbildung unerlässlich sind. So erhalten nur „Asylbewerber mit guter Bleibeperspektive, Geduldete mit einer Aufenthaltserlaubnis nach § 60 a Abs. 2 Satz 3 AufenthG sowie Inhaber einer Aufenthaltserlaubnis nach § 25 Abs. 5 AufenthG“ (BAMF 2017) Zugang zu einem Integrationskurs. Sie sind sogar zu einer Teilnahme an einem solchen Kurs verpflichtet. Alle anderen können lediglich an selbst finanzierten oder kostenlos von Freiwilligen angebotenen Sprachkursen teilnehmen.

Gesondert betrachtet werden muss die Lage von minderjährigen Geflüchteten, die nach Deutschland kommen. Für sie gilt in ganz Deutschland unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus, dass sie bis zum Erreichen des 18. Lebensjahrs schulpflichtig sind. Ihnen bieten sich daher ungeachtet ihres Aufenthaltstitels im Vergleich zu Volljährigen etwas bessere Chancen, Deutsch zu lernen und am Bildungssystem teilzuhaben. § 25a Abs. 1 AufenthG stellt für junge Geflüchtete bis 21 zudem eine Chance dar, auch bei Nichtanerkennung des Asylgesuchs eine Aufenthaltserlaubnis erteilt zu bekommen, wenn bestimmte Kriterien, die als Nachweis für eine gelungene Integration gelten, erfüllt werden. Darunter fallen auch der vierjährige Besuch einer (Berufs-)Schule bzw. der Erwerb eines anerkannten Berufsabschlusses und die Einschätzung, dass die entsprechende Person „sich auf Grund [ihrer] bisherigen Ausbildung und Lebensverhältnisse in die Lebensverhältnisse der Bundesrepublik Deutschland einfügen kann“ (§ 25a Abs. 1 AufenthG). Das Antreten und Absolvieren einer Berufsausbildung kann in bestimmten Fällen somit auch die Möglichkeit bieten, einen sicheren Aufenthaltstitel zu erhalten. Aber auch für ältere Geduldete bietet sich diese Option, wenn sie eine Berufsausbildung erfolgreich abgeschlossen haben und eine Beschäftigung in diesem Beruf gefunden haben (§ 18a Abs. 1 AufenthG).

### *Allgemeine Anforderungen und Ausbildungsbedingungen im Gastgewerbe*

Wie bereits erwähnt, ist formell für keinen der gastgewerblichen Berufe ein bestimmter Schulabschluss verpflichtend. In der Praxis bestehen aber durchaus Unterschiede, wer mit welchem Schulabschluss für die einzelnen Berufe eingestellt wird. Die größte Gruppe Jugendlicher mit Hochschulreife findet sich im Beruf Hotelkaufmann/-frau wieder. Hier waren es laut Arbeitsagentur 2015 67 Prozent (BERUFENET 2017b). Auch unter den Hotelfachkräften hatten mit 31 Prozent vergleichsweise viele eine Hochschulzugangsberechtigung (BERUFENET 2017a). Ein größerer Anteil Jugendlicher mit mittleren und Hauptschulabschlüssen fand sich 2015 unter den Restaurantfachkräften (BERUFENET 2017e) und Fachkräften für Systemgastronomie (BERUFENET 2017c), während unter den Fachkräften im Gastgewerbe sogar 63 Prozent einen Hauptschulabschluss und 10 Prozent gar keinen Schulabschluss aufwiesen (BERUFENET 2017d).

Betrachtet man die Bedingungen der Ausbildung im Gastgewerbe, ist zunächst die Bezahlung interessant. Auch im Gastgewerbe wird diese in Tarifverträgen festgelegt, wobei die Vergütung je nach Bundesland sehr unterschiedlich ausfällt. Mit durchschnittlich 765€ in alten und 646€ in neuen Bundesländern gehörten die Ausbildungsvergütungen im Gastgewerbe 2016 zwar nicht zu den niedrigsten (BIBB 2017a: 3), lagen aber doch deutlich unter dem vom Bundesinstitut für Berufliche Bildung (BIBB) ausgerechneten Durchschnitt von 859€ (alte) bzw. 807€ (neue Bundesländer) (BIBB 2017b: 1). Bezüglich des Lohns sind aber auch die Perspektiven für die Beschäftigung nach der Ausbildung ver-

gleichsweise schlecht: Mit 27.386€ durchschnittlichem Bruttojahresverdienst aller Vollzeitbeschäftigten lag das Gastgewerbe 2015 laut Statistischem Bundesamt auf dem letzten Platz (DESTATIS o.J.).

Hinsichtlich dieser Lohnkosten kann die Investition in Ausbildung und somit auch in die Rekrutierung und Bindung neuer Arbeitskräfte für Arbeitgeber aus ökonomischer Sicht langfristig eine lohnenswerte Strategie sein: So wurde in einer Erhebung des BIBB ermittelt, dass für Auszubildende in den Berufen Hotelfachmann/-frau, Restaurantfachmann/-frau und Koch/Köchin jährlich im Durchschnitt 13.411, 14.933 bzw. 16.461€ aufgewendet werden; gleichzeitig entsteht in den jeweiligen Berufen ein Ertrag von respektive 13.839, 11.336 bzw. 11.765€. Bei den Hotelfachkräften wird also sogar ein Nettogewinn erwirtschaftet. In allen Berufen liegt der Betrag aber unter den errechneten 5.398€ Nettokosten, die durchschnittlich für eine Ausbildung pro Jahr anfallen (BIBB 2016: 261).

Die Ausbildungsordnungen, die die Struktur und Umsetzung der Ausbildungen im Gastgewerbe und zum Koch/zur Köchin festlegen, stammen beide aus dem Jahr 1998. Während die Ausbildung zur Fachkraft im Gastgewerbe für zwei Jahre angelegt ist, dauern die anderen Ausbildungsgänge jeweils drei Jahre, mit der Möglichkeit der Verkürzung bei Vorkenntnissen oder besonders guten Leistungen. Nach der Ausbildung bestehen verschiedene Möglichkeiten, weiter aufzusteigen: Eine ausgebildete Hotelfachkraft kann beispielsweise Zusatzqualifikationen z.B. als Barmixer\_in erwerben, Anpassungsweiterbildungen z.B. im Bereich Management und Verwaltung absolvieren, eine Prüfung zur/zum Hotelmeister\_in ablegen oder ein Studium des Tourismusmanagements aufnehmen.

Für alle fünf Ausbildungsberufe ist Kommunikation dahingehend relevant, dass Auszubildende und Fachkräfte in direktem Kontakt mit Gästen stehen. Den Ausführungen von Scherr et al. (2015) zu Diskriminierung beim Ausbildungszugang zufolge sind befürchtete negative, rassistisch begründete Reaktionen von Gästen ein häufiger Grund dafür, dass Geflüchtete beim Ausbildungszugang benachteiligt werden. Insbesondere bei den gastgewerblichen Berufen Hotel- und Restaurantfachkraft sind die Auszubildenden sehr häufig für die Kundschaft sichtbar; wenn sie an der Rezeption arbeiten, sind sie in zahlreichen Fällen sogar die erste dem Betrieb zugehörige Person, die Hotelgäste zu Sicht bekommen. Dies kann insbesondere für geflüchtete Frauen aus muslimischen Ländern, die Kopftuch tragen, zum Problem werden, bedenkt man die in Deutschland weit verbreitete antimuslimische Haltung und Ablehnung des Tragens von Kopftüchern im Berufsleben (vgl. Scherr et al. 2015: 150).

Hinzu kommt, dass die Arbeit in gastgewerblichen Berufen im Schichtdienst geleistet wird, sodass sehr frühe oder sehr späte Arbeitszeiten, Teildienst mit einer morgendlichen und einer abendlichen Schicht sowie die Arbeit an Wochenenden und Feiertagen zum Alltag gehören. Hinzu kommen in vielen Fällen kurzfristige Planungen, um auf schwankende Gästezahlen reagieren zu können (vgl. Maack et al. 2013: 107). So gaben 55 Prozent der Köche und Köchinnen und 53,9 Prozent der Hotelfachleute in einer DGB-Befragung an, regelmäßig Überstunden ableisten zu müssen (vgl. Kanzog/Schönewolf 2016: 23).

### 3.2. Wahrgenommene Regeln für den Ausbildungszugang im Gastgewerbe

Nachdem nun die formellen Bedingungen und Regeln einer Ausbildung im Gastgewerbe bekannt sind, wird nun genauer auf die individuellen Anforderungen, die von den befragten betrieblichen Vertreter\_innen und Berater\_innen genannt werden, eingegangen.

#### *Anforderungen der Betriebe*

Auch bei den befragten Betrieben fällt auf, dass oftmals wenig Wert auf ein gutes Schulzeugnis bzw. einen hohen Schulabschluss gelegt wird. Unter den vier Befragten gibt niemand besondere nachge-

wiesene schulische Leistungen als Einstellungsvoraussetzung an. Im Gegenteil: „eigentlich interessiert uns das Zeugnis oder die Mappe an sich nicht“ (B2: 240), sagt beispielsweise eine Personalchefin und präzisiert später, Schulnoten sagten nichts über die Persönlichkeit der jeweiligen Person aus, welche zum Betrieb passen müsse. Während dieses Zitat suggeriert, ein gutes Zeugnis sei nicht wichtig und daher für die Einstellung irrelevant, setzt eine andere befragte Person die Ansprüche an Schulnoten auch deshalb niedrig, weil ansonsten keine Bewerber\_innen gefunden würden, wie aus folgendem Zitat zu lesen ist: „sprachliche Fähigkeiten, ansonsten hab ich sehr geringe Ansprüche eigentlich. Das ist Erscheinungsbild, Umgangston und der Wille zu lernen. Das sind die Ansprüche, die ich aufrecht halten kann in diesem Job. Ein Schulzeugnis ist mir schon fast egal“ (B3: 61-63). An anderer Stelle präzisiert er:

*„der durchschnittliche Auszubildende wie er vor 10 bis 15 Jahren in der Gastronomie zu finden war, den gibt es als Glücksgriff, aber nicht mehr als Standard. Im Prinzip kriegt man den, in Führungsstrichen gesetzt, deutschen Auszubildenden, der sonst nichts mehr gefunden hat, der nicht unbedingt den Anteil an Lust zum Job hat, den man so voraussetzt.“ (B3: 20-24)*

Demnach ist anzunehmen, dass, falls es eine größere Auswahl an Bewerber\_innen gäbe, durchaus auf die Schulnoten geachtet würde. Dies entspricht der Aussage Sengenbergers, der das „numerische Verhältnis von Arbeitskraftangebot und Arbeitskraftnachfrage“ als „kritische Größe für die Machtkonstellation auf dem Arbeitsmarkt“ (Sengenberger 1987: 91) beschreibt. So gebe es bei einer geringeren Arbeitskräftenachfrage und einer höheren „Arbeitskraftreserve“ (ebd.) für Arbeitgeber weitaus mehr Alternativen, während in diesem Fall die Verhandlungsposition für Arbeitssuchende sinke. Die sinkende Zahl an Ausbildungsinteressierten sei der Grund dafür, dass Betriebe ihre Suche auch auf nicht-deutsche Bewerber\_innen ausweiten, um qualifiziertere Auszubildende zu finden (vgl. Scherr et al. 2015: 46). Auch Meyer kommt in ihrer Studie zu einem ähnlichen Ergebnis: „Die demografische Schiefelage und die Nachfrage nach motivierten Auszubildenden befördern die Kooperationsbereitschaft der Firmen“ (Meyer 2014: 6).

Hinsichtlich der erforderlichen beruflichen Erfahrung gehen die Meinungen ebenfalls auseinander: Während Berufserfahrung einerseits, besonders von den Berater\_innen, als Pluspunkt gesehen wird (EX1: 143-144, EX3: 290), sieht ein Betriebsleiter das als weniger wichtig: „sicherlich, ein gelernter Kellner mit 15 Jahren Berufserfahrung macht am Tisch einen anderen Eindruck als eine Aushilfskraft, aber auch dem bringt man es bei, sodass der Gast hinterher zufrieden ist“ (B3: 257-259). Die Arbeit im Restaurant sei außerdem einfach zu erlernen: „wenn es nicht um Ausbildung geht, sondern tatsächlich nur um Arbeit [...], dann bringe ich jedem Menschen innerhalb von einer Woche bei, wie er hier einen Job machen kann“ (B3: 250-251). Eine andere Personalchefin schließlich empfindet zu viel berufliche Erfahrung sogar als hinderlich: „mit weniger Wissen ist es manchmal besser, dann kann man wirklich bei Null anfangen und denen das so beibringen, wie es hier gefordert ist“ (B4: 138-140).

Die genannten Anforderungen sind laut Aussagen der Betriebe sowohl bei geflüchteten als auch bei nicht-geflüchteten Bewerber\_innen die gleichen. Lediglich auf den Deutschkenntnissen werde bei Geflüchteten ein besonderer Blick geworfen. Die deutschen Sprachkenntnisse, die gefordert werden, umfassen ein Niveau von B1 bis B2: „B2-Level wäre für Deutsch schon gut, also B1 mindestens [...], weil ja dann auch die Berufsschule dazukommt“ (B4: 85-86). Die in der Berufsschule verlangten Deutschkenntnisse werden von allen Seiten immer wieder als sehr große Hürde angesprochen. So sagt beispielsweise ein Berufsschullehrer:

*„ich hab mir nicht anders helfen können als am Anfang so Wörter wie Geschäftsfähigkeit, Rechtssubjekte, Wirtschaftskreislauf, also immer diese zusammengesetzten Wörter, Berufsunfähigkeitsversicherung, ja einfach mal zu diktieren. Das war eine Klausur bei mir. 20 Wörter dieser Art und Weise. Einfach nur Fachbegriffe, die sie dann irgendwann in der Prüfung verstehen können, und das war wirklich wie so ein zweite Klasse Diktat.“ (B5: 194-199)*

Für die praktische Arbeit werden von den meisten Betrieben zwar auch gute Deutschkenntnisse vorausgesetzt; die Hürden, diese zu erreichen, werden aber sowohl von Betriebs- als auch von Geflüchteten nicht ganz so hoch gesehen. So sei wichtig „dass ich mich verständlich machen kann und dass ich Aufträge verstehe. Also das ist wichtig, es muss keine Diskussion geführt werden, es muss nicht an irgendwelchen Fachworten teilgenommen werden, aber grundsätzliche kurze Sätze verstehen und selber sprechen.“ (B1: 94-97). In einem anderen Betrieb wird die sprachliche Hürde ganz deutlich als überwindbar angesprochen: „ich kann halt immer nur sagen, das funktioniert, egal ob man eine sprachliche Barriere hat oder irgendwie eine andere Barriere und da müssen [...] viele Betriebe [...] einfach umdenken.“ (B2: 437-439) Wie in diesem Zitat wird auch in einem weiteren Betrieb die deutsche Sprache zwar als Herausforderung gesehen, auch in der Kommunikation zwischen Ausbilder\_innen und Auszubildenden, „aber dann benutzen sie halt Hände und Füße“ (B4: 114-115), denn das Schöne sei, „dass man viel zeigen kann, in den [...] öffentlichen Bereichen“ (B2: 447-448). Wenn die geflüchteten Auszubildenden also „nach dem dritten Mal noch nicht verstanden [haben], dass der Kaffee auf die Kaffeekanne auf den Tisch soll, dann zeigt man es halt“ (B2: 445-446).

Neben Deutsch sind aber auch andere Fremdsprachen in der Gastronomie aufgrund der internationalen Kundschaft von großer Bedeutung. Häufig werden in Stellenanzeigen für Ausbildungsplätze Englischkenntnisse gefordert und auch weitere Fremdsprachen seien von Vorteil, wie eine Personalchefin aussagt: „Wir haben ja internationales Publikum, da hilft es manchmal, wenn [...] auch die Mitarbeiter andere Sprachen sprechen“ (B4: 29-30). Eine Hamburger Beraterin sieht dies ähnlich: „ich denke so die größeren Hotels hier in der Stadt, die haben natürlich auch Interesse daran, dass sie fitte junge Leute mit den Sprachen ins Haus kriegen, weil ich meine, es sind hier auch viele Arabisch sprechende reiche Geschäftsleute [...]. Das ist einfach eine Großstadt“ (EX3: 227-233). Arabisch- und Englischkenntnisse seien daher ein „absolute[r] Pluspunkt“ (EX3: 289-290).

Die persönlichen Kompetenzen bzw. *Soft Skills*, die von den Betrieben als Anforderungen genannt werden, entsprechen weitestgehend den von der Arbeitsagentur beschriebenen Kompetenzen. Da die Hotel- und Gastronomiebranche, wie weiter oben dargelegt, sowohl körperlich als auch zeitlich viel von den Auszubildenden abverlangt, ist eine Eigenschaft, die von Personalverantwortlichen und Berater\_innen bei Interessent\_innen überprüft wird, die Arbeitsbereitschaft, oder genauer:

*„die Bereitschaft zu unregelmäßigen Diensten, die Bereitschaft zu körperlicher Arbeit und die Bereitschaft sich einzusetzen für eine Aufgabe, weil alle direkt mit in Arbeitsprozesse einbezogen werden. Also, das ist kein Zuschauen, es ist ein Mitmachen. Das muss jeder wissen, der ins Team eingebunden wird.“ (B1: 80-83)*

Von einer Beraterin wird dies mit dem Begriff „absolute Dienstleistungsbereitschaft“ (EX3: 266-267) umschrieben. Dies sei insbesondere bei Geflüchteten erforderlich, wie ein Berater erklärt: „jeder Flüchtling muss mehr an sich arbeiten. Und viel. Mehr als die anderen. Und gerade diese drei Jahre. Sie sind einfach sehr schwer. Nicht viel feiern“ (EX2: 293-294). Die sprachliche Barriere, aber auch die psychische Belastung, die als Hindernisse bei den Geflüchteten zu den schweren Arbeitszeiten und der körperlich anstrengenden Arbeit hinzukommen, verlangt von ihnen eine ganz besondere Disziplin.

Um eine solche Disziplin und Arbeitsbereitschaft aufbringen zu können, sei es auch wichtig, dass die zukünftigen Auszubildenden ein großes Interesse für den Beruf mitbrächten: „das Wichtigste ist, dass das Herz in der Gastronomie ist“ (B4: 28). So berichtet eine Beraterin, ein Grund dafür, dass ein Praktikant schließlich als Auszubildender eingestellt wurde, sei gewesen, dass er Spaß an der Arbeit in der Küche und Engagement gezeigt habe, ebenso wie den Willen zu lernen (EX1: 136-138).

Von vielen Seiten wird zudem der Faktor Zuverlässigkeit angesprochen. Tatsächlich seien Pünktlichkeit und Verlässlichkeit oft Themen, die Berater\_innen mit den geflüchteten Interessent\_innen besprechen müssten: „die sind gewöhnt, dass 5 Minuten später oder 10 Minuten kommen, ist nicht schlimm“ (EX2: 149-150). Außerdem herrsche Unverständnis darüber, dass für alles Entschuldigungen geliefert werden müssten: „Betriebe braucht einen Beweis, wo warst du gestern. [...] Ich sage ihnen, das könnte sein eine Kündigung. Und er sagt, wieso, Übertreibung“ (EX2: 157-160). Besonders in der Gastronomie sei Zuverlässigkeit von sehr hoher Bedeutung, wie zwei Berater\_innen erklären, da viele Prozesse zeitlich eng getaktet würden und auf Wünsche der Gäste sofort reagiert werden müsse: „wenn die Gäste kommen [...], Mittagsgeschäft und so weiter, ich kann den Leuten nicht sagen, es tut mir leid, ich habe heute keinen Mitarbeiter. Das geht nicht“ (EX2: 162-164). Daher sei Pünktlichkeit in der Gastronomie „das A und O“ (EX1: 239).

Zusammenhängend mit der Zuverlässigkeit ist auch der Faktor des ordentlichen Erscheinungsbilds und gepflegten Äußeren, der häufig besonders für die Berufe Restaurant- und Hotelfachmann/-frau gefordert wird. Details wie „Gesichtstattoos“ oder „Piercings im Gesicht“ würden nicht toleriert, wie eine Personalchefin erläutert. Unterschiede bestehen darin, ob ein Kopftuch als Teil des Erscheinungsbilds akzeptiert wird oder nicht. Während zahlreiche Betriebe dies ablehnen, sehen die befragten Betriebe kein Problem darin, „solange das immer ordentlich ist“ (B4: 436).

Die enge Zusammenarbeit in der Küche, im Restaurant und an der Rezeption erfordere aber auch die Kompetenz, im Team arbeiten zu können. Dies umfasse die Fähigkeit, zu sehen, wenn jemand Hilfe braucht und dann auch Hilfsbereitschaft zu zeigen, ebenso wie ein freundliches Miteinander (B4: 146-148). Das sei aber nicht nur im Kollegium wichtig, sondern auch gegenüber den Gästen (B4: 148-151). Damit verbunden sei auch ein „Dienstleistungslächeln“ (EX3: 291), wie eine Beraterin es nennt.

Schließlich wird von einer Interviewpartnerin auch Folgendes als Anforderung genannt: „wir sagen einfach, der Mensch muss zum Hotel passen, zu uns zum Team passen, es geht auch nicht um irgendwelche Schulnoten oder Ähnliches“ (B2: 21-22). Die gestellten Anforderungen beziehen sich also nicht oder zumindest wenig auf fachliche und berufliche Kompetenzen, sondern vielmehr auf die Person als Ganzes. Es wird insofern bei der Auszubildendenauswahl kein rein meritokratischer Ansatz verfolgt, also eine Person gesucht, die funktional mit ihrer spezifischen Qualifikation in die Arbeitsabläufe eines Betriebs eingegliedert werden kann. Sondern vielmehr eine Person, die sich mit ihrer ganzen Persönlichkeit in die „soziale Leistungs-Gemeinschaft“ (vgl. Scherr et al. 2015: 22) des Betriebs einfügen kann.

### *Der Prozess vom Kennenlernen bis zum Ausbildungsvertrag*

Zu der Frage, wie Bewerber\_innen für eine Ausbildung im Gastgewerbe ausgewählt werden sollten, gibt es keine offiziellen Bestimmungen. Bei den befragten Betrieben zeigt sich aber, dass die Form der Auswahlverfahren und der Vernetzung zwischen Betrieben und zukünftigen Auszubildenden die Priorisierung der Persönlichkeitswerte und der Passung zum Team widerspiegelt. So ist es in allen der befragten Betriebe üblich, auch bei nicht-geflüchteten Bewerber\_innen, dass vor Abschluss eines

Ausbildungsvertrags zunächst ein Praktikum oder ein Probearbeiten von einigen Tagen vereinbart wird. „[O]hne Praktikum geht es gar nicht“ (EX1: 150-151), sagt beispielsweise eine Beraterin.

Als Grund für das Probearbeiten bzw. das Praktikum werden zwei Aspekte genannt: Zum einen soll den Geflüchteten die Möglichkeit gegeben werden, eine Vorstellung von der Arbeit zu gewinnen und möglicherweise ein Interesse dafür zu entwickeln (EX3: 320-321, EX1: 146-148), aber auch den Betrieb und die Belegschaft kennenzulernen; zum anderen bietet sich den Betrieben so die Chance, die Bewerber\_innen besser einzuschätzen, um festzustellen, ob sie zum Betrieb passen und den Aufgaben als Auszubildende gewachsen sind (B4: 48, 156-157, 164).

Hier zeigt sich wieder, dass besonders auf die Persönlichkeit der Bewerber\_innen und mögliche Sympathien zwischen ihnen und der Belegschaft Wert gelegt wird; eine fachliche Qualifikation ließe sich leichter über Zeugnisse, Nachweise und Einstellungstests überprüfen. Eine solche Überprüfung findet in einem der Betriebe zwar auch durch einen Einstellungstest statt, den alle Bewerber\_innen absolvieren müssen. Dieser sei aber „nicht ausschlaggebend, weil wenn man Dreisatz nicht kann, aber dafür vielleicht Englisch super kann, wär das für uns kein KO-Kriterium [...], das ist einfach nur ein kleiner Baustein“ (B2: 259-261). In allen anderen Betrieben wird vor der Probearbeit oder des Praktikums lediglich ein Vorstellungsgespräch durchgeführt.

Die Einstiegsqualifizierung (EQ) von bis zu einem Jahr, die für Geflüchtete besonders in Bremen zur Vorbereitung zählt, hat folgende Hintergründe, wie ein Betriebsleiter beschreibt: „da ist die Zeit dann, um den Menschen auch vernünftig in die Ausbildung zu kriegen wichtig, um diese sprachliche Barriere abzubauen. Ihm auch ein selbstsicheres Gefühl zu geben, bevor er in einer Ausbildungsklasse sitzt und doof aus der Wäsche kuckt“ (B3: 306-309). Aber nicht nur in Bremen, auch in anderen Städten wird das Instrument der EQ genutzt, um Sprachbarrieren zu verringern: „wo man gesagt hat, man bietet einen Ausbildungsplatz an, aber es muss einfach auch das Deutsch besser werden, damit die Berufsschule zu schaffen ist und dann hat man EQ, also ne Einstiegsqualifizierung, vereinbart“ (EX3: 188-191). In einem anderen Fall diene eine EQ dazu, um Zeit zwischen dem offiziellen Termin des Ausbildungsbeginns und dem Ende des Praktikums zu überbrücken (B4: 61-63). Die EQ kann aber laut Aussagen der Befragten auch die Risikobewertung der Investition in die Ausbildung von Geflüchteten stark beeinflussen: „dieses EQJ hilft sehr, weil man da eine Möglichkeit hat, ein Jahr vorzuholen, also sie macht eine Ausbildung von zwei Jahren in drei Jahren“ (B1: 208-209). Für die EQ fallen für den Betrieb keinerlei Kosten an; sie wird komplett von der Agentur für Arbeit finanziert, weshalb sie eine sehr lohnenswerte Option für Arbeitgeber darstellt. Während der Zeit der EQ erhalten die Auszubildenden in Bremen beispielsweise 231€ monatlich, sie können eine spezielle Berufsschulklasse und teilweise parallel auch einen Deutschkurs besuchen. Für die Betriebe ist die Schwelle, eine geflüchtete Person in eine EQ aufzunehmen, daher relativ niedrig. Es fallen ausschließlich die Kosten an, die für das Ausbildungs- und Betreuungspersonal aufgewendet werden müssen. Gleichzeitig kann die Zusammenarbeit mit den jungen Geflüchteten bis zu ein Jahr getestet werden, bevor die Entscheidung für oder gegen die Bereitstellung eines Ausbildungsplatzes getroffen wird. Das Absolvieren einer EQ bedeutet aber keineswegs immer, dass anschließend ein Ausbildungsvertrag abgeschlossen wird. So liegt die Einmündungsquote aller junger Leute in eine Ausbildung nach einer EQ bei ca. 60 Prozent (Burkert/Dercks 2017: 6).

Bevor es jedoch zu einem Vorstellungsgespräch und infolgedessen zu einem Praktikum, einer Probearbeit und/oder einer EQ kommt, muss zunächst der Kontakt zwischen Geflüchteten und Betrieben hergestellt werden. Hier wird schnell deutlich, dass das soziale Kapital bzw. die Vernetzung sowohl

der Betriebe als auch der Geflüchteten eine ausschlaggebende Rolle spielt. So ist keines der zustande gekommenen Ausbildungs- oder EQ-Verhältnisse allein über den regulären Weg der Bewerbung auf eine Ausschreibung entstanden. Eine große Rolle spielten hingegen Vermittlungen über Dritte, so z.B. über Beratungsstellen, Willkommenslotsen, Ehrenamtliche, Jobcenter, die IHK, Berufsschulen oder den DEHOGA. Vielfach war es dabei so, dass nicht die Betriebe aktiv nach (geflüchteten) Auszubildenden gesucht haben, sondern von anderen Stellen angesprochen wurden: „bei uns sind es zwei Quellen, das eine ist natürlich das Jobcenter [...] und das zweite ist die IHK, die natürlich auch Ansprechpartner sind, wobei wir uns nicht drum bemühen mussten, sondern [...] die kommen dann im Prinzip auf die Arbeitgeber zu“ (B1: 41-45). Zwei weitere Betriebe berichten, sie seien von Berater\_innen angesprochen worden, ob sie an geflüchtete Auszubildende bzw. Praktikant\_innen interessiert seien (B2: 76, B3: 14). Bei anderen Betrieben war außerdem bedeutsam, dass sie bereits als Ausbildungsbetriebe bzw. als Anbieter von Praktikumsstellen bekannt waren.

Eine weitere Möglichkeit neben der Vermittlung über Dritte, die von den Betrieben wahrgenommen wird und bei den geflüchteten Bewerber\_innen zu Erfolg geführt hat, sind spezielle Veranstaltungen zur Vernetzung von Betrieben und Geflüchteten. Angesprochen wird hier beispielsweise eine Initiative des DEHOGA Hamburg, die Kompetenzfeststellungsverfahren bei Geflüchteten durchführt und zum Abschluss eine Veranstaltung organisiert, bei dem Betriebe die Teilnehmer\_innen kennenlernen können; außerdem ein *Speeddating* sowie Ausbildungsmessen speziell für Geflüchtete.

### *Die Internationalität der Branche und ihre Relevanz für die Geflüchteten*

Wie bereits beschrieben, sind in der Hotel- und Gastronomiebranche bereits zahlreiche internationale Beschäftigte tätig. Nicht nur der DEHOGA Bundesverband, sondern auch die befragten Betriebe sehen dies als Vorteil für die Integration Geflüchteter: „weil die Gastronomie und Hotellerie generell eine offene Branche ist. Dadurch, dass die internationalen Gäste da sind, ist es eine Branche, die schon offener ist für andere Nationen“ (B4: 332-334), es sei also eine Branche, „[w]o viel Internationalität von den Gästen her kommt und wo auch viel Internationalität bei den Mitarbeitern herrschen kann, weil es einfach nicht auffällt. Wo es auch hilft. Weil eben diese Sprachen gesprochen werden“ (B4: 329-331). International sei die Branche also einerseits aufgrund der internationalen Gäste, wobei die verschiedenen Sprachkenntnisse der Geflüchteten hilfreich sein könnten. Andererseits sei sie aber auch deswegen international, weil die Arbeit in vielen Ländern sehr ähnlich und Arbeitserfahrungen deshalb sowohl von Ausland nach Deutschland als auch umgekehrt übertragbar seien. Eine Ausbildung in der Gastronomie in Deutschland könnte für eine geflüchtete Person also auch dann eine wertvolle Erweiterung des kulturellen Kapitals sein, wenn sie irgendwann zurück ins Herkunftsland oder in ein anderes Land gehen würde. Dass auch die Möglichkeit der Übertragung von im Ausland erworbenen Fertigkeiten in der Gastronomie für eine Ausbildung in Deutschland wahrgenommen wird, zeigt sich in dem Beispiel eines der befragten EQ-Praktikanten: In seinem Heimatland hat er bereits im Rahmen der Schullaufbahn eine Koch-Ausbildung fast abgeschlossen, weshalb er nun mit seinem derzeitigen Chef in der EQ gerade versucht, eine Verkürzung der Ausbildungszeit genehmigen zu lassen (A1: 111-118). Schließlich sei die Branche auch deswegen international, da ausländische Küche in Deutschland wertgeschätzt werde: „jeder Mensch isst und das ist auch so, dass halt in der Gastronomie wir auch Vielfalt mögen, so sind wir Menschen halt, und deswegen ist es auch so, dass es ganz ganz viele ausländische erfolgreiche Unternehmer gibt“ (B5: 165-167). Köchinnen und Köche mit Vorerfahrung in der Zubereitung von Speisen aus ihrem Herkunftsland können also in Deutschland von ihren Kenntnissen profitieren. Gleichzeitig gibt es für Geflüchtete eher Chancen, in Betrieben ihrer Landsleute einen Ausbildungsplatz oder eine Anstellung zu finden, bedenkt man bei-

spielsweise die Präferenz für die Einstellung von einem sich selbst ähnelnden Menschen (vgl. Schneider et al. 2014: 31).

### *Das Image der gastgewerblichen Berufe bei Geflüchteten*

Dass eine Ausbildung im Gastgewerbe vielen deutschen Jugendlichen wenig attraktiv erscheint, zeigen nicht nur die vielen unbesetzten Ausbildungsplätze, sondern auch die bereits erwähnten Ergebnisse der Befragung des DGB (Kanzog/Schönewolf 2016). Dies wird auch von den befragten Berater\_innen bestätigt: Die schwierigen Arbeitszeiten, der Schichtdienst und die vielen Überstunden, die harte körperliche Arbeit und das Gefühl, ausgenutzt zu werden, hätten dazu beigetragen, dass die gastgewerblichen Berufe zu den unbeliebtesten Ausbildungsberufen gehören: „man darf die Auszubildenden nicht überfordern, das ist es oft. Die werden dann einfach zu viel eingesetzt. Und bei den Azubis, jetzt bei den Deutschen, spricht sich das rum, ne? Ganz schnell, ganz klar, die kommunizieren ja miteinander“ (EX1: 358-361).

Auch Geflüchtete werden also bald vom schlechten Ruf der Ausbildung im Gastgewerbe erfahren. Wie die Aussage eines befragten EQ-Praktikanten zeigt, kann das durchaus die Berufswahl beeinflussen: „In unserem Land FaSy ist nicht gut. Fachkraft für Systemgastronomie. Aber hier vielleicht ist gut. In unserem Land Kellner ist wenige Arbeit oder runter, nicht gute Arbeit. Aber hier ist es normal. Und wir brauchen diese Informationen“ (A5: 187-190). Seine Berufswahl ist also stark davon beeinflusst, welcher Beruf als „gut“ angesehen wird und als ein solcher empfohlen wird. Bei anderen Geflüchteten ist allerdings von vornherein ein geringes Interesse an Berufen des Gastgewerbes vorhanden: „Gastronomie hat einen großen Bedarf und wenig Bewerber. [...] [D]ie sehen, dass zum Beispiel als Kellner, das ist in anderen Kulturen dritte Klasse. Also da sind Leute, die schämen sich zu sagen, ich arbeite als Kellner“ (EX2: 74-77). Nach Auffassung dieses Beraters und einer weiteren Beraterin seien gastronomische Berufe besonders in arabischen Ländern schlecht und als „niedere Tätigkeiten“ (EX1: 300) angesehen. Das Interesse der Geflüchteten aus diesen Ländern läge daher eher bei kaufmännischen oder technischen Berufen, wie z.B. Kfz-Mechatroniker. Dass die Arbeit im Gastgewerbe „ein knochenharter Job“ (B4: 474) ist, wie eine Personalchefin sagt, werde von den Geflüchteten außerdem häufig unterschätzt, weshalb viele nach den ersten Tagen nicht wiederkämen (EX2: 132-141).

### 3.3. Zwischenfazit

Wie diese Auswertung der objektiven und subjektiven Regeln und Bedingungen des Felds der Ausbildung im Gastgewerbe gezeigt hat, handelt es sich um Berufe, für die die Zugangsbestimmungen auch für Geflüchtete, ausgenommen der sprachlichen Voraussetzungen, relativ niedrig sind. Auch rechtlich ist die Aufnahme einer dualen Ausbildung für Geflüchtete fast immer möglich und bietet zudem die Chance, einen sichereren Status zu erlangen, wenngleich dies keine Besonderheit für die Ausbildung im Gastgewerbe ist, sondern für alle Ausbildungen gilt. Wie sich auch in den Auswahlverfahren zeigt, liegt in der Hotellerie und Gastronomie ein besonderer Fokus auf die Motivation und den personalen Kompetenzen der Bewerber\_innen. Gleichzeitig verlangen die Arbeitsbedingungen vergleichsweise viel von den Auszubildenden ab, weshalb das Image der Berufe in Deutschland wie auch in einigen der Herkunftsländer der Geflüchteten relativ schlecht ist. Für einen Aufstieg in Positionen mit besseren Konditionen bieten sich aber im Gastgewerbe mit abgeschlossener Berufsausbildung zahlreiche Optionen.

Eine Zuordnung der Berufsausbildung im Gastgewerbe in ein bestimmtes Arbeitsmarktsegment fällt daher relativ schwer. Dass in der Regel keine besondere Vorqualifizierung verlangt wird, spräche für den unstrukturierten Arbeitsmarkt nach Sengenberger (1987). Auszubildende erwerben aber Kompetenzen, die über ein bundesweit geregeltes Berufsschulsystem standardisiert und auf andere Betriebe der Branche übertragbar sind, was wiederum ein Charakteristikum des fachlichen Arbeitsmarkts ist. Dementsprechend kann die Aufnahme einer Berufsausbildung als Bedingung für den Eintritt in den fachlichen Arbeitsmarkt gesehen werden; Auszubildende befinden sich also an der Schwelle zum fachlichen Arbeitsmarkt. Betriebe investieren zwar in ihre Auszubildenden, indem sie Ausbilder\_innen und Arbeitsausstattung bereitstellen und eine Vergütung zahlen. Gleichzeitig ist letztere aber so gering und die übernommenen Tätigkeiten der Auszubildenden bereits nach ca. einem Jahr in der Regel so ertragreich, dass die Investition überschaubar ausfällt. Arbeitgeber und Auszubildende sind daher weniger stark aneinander gebunden, als dies in einem betriebsinternen Arbeitsmarkt der Fall wäre. Dass einer Anstellung als Auszubildende aber in der Regel ein Probearbeiten, ein Praktikum und/oder eine EQ vorangehen, in denen die persönliche Eignung der Bewerber\_innen überprüft wird, spricht wiederum dafür, dass Arbeitgeber eine engere Bindung und langfristige Beschäftigung der Geflüchteten anstreben (vgl. Gordon 1995: 141). Hier unterscheidet sich die Integration Geflüchteter in den Ausbildungsmarkt von der Integration der ‚Gastarbeiter‘ in den Arbeitsmarkt der 1950er bis 70er Jahre: Damals wurden die angeworbenen Arbeitskräfte ausschließlich in den unstrukturierten bzw. externen Arbeitsmarkt aufgenommen. Der erfolgreiche Abschluss eines Berufsausbildungsvertrags kann insofern als Möglichkeit gesehen werden, dem unstrukturierten Arbeitsmarkt zu entkommen, betrachtet man nach Sengenberger (1987) lediglich die Qualifikation der Bewerber\_innen und ihre Bindung an den Arbeitgeber. Bedenkt man allerdings zusätzlich zur Qualifikation und der Bindung zwischen Arbeitnehmer\_innen und Arbeitgebern auch die Arbeitsbedingungen, die Bezahlung und den Status des Arbeitsplatzes, muss nach den obigen Ausführungen eine Ausbildung in der Hotellerie und Gastronomie im Vergleich zu anderen Ausbildungen eindeutig niedriger klassifiziert werden.

Die Aufnahme einer Berufsausbildung stellt für Geflüchtete im Bereich der Gastronomie und im Hotelgewerbe durchaus das Risiko dar, ausgenutzt zu werden, damit das Gewerbe an schwierigen Arbeitsbedingungen festhalten kann; andererseits könnten die vergleichsweise niedrigen Einstiegsbedingungen und die Internationalität der Branche für die Geflüchteten auch die Chance bieten, einen Weg in höhere Arbeitsmarktsegmente zu finden. Inwieweit der Einstieg in eine Ausbildung im Gastgewerbe tatsächlich für Geflüchtete angesichts ihrer speziellen Voraussetzungen einfacher als in anderen Branchen ist, welche Alternativen sich ihnen aufgrund ihrer Dispositionen bieten und inwiefern dies eine Grundlage für eine Ausbeutung darstellen kann, wird im nächsten Kapitel analysiert.

#### **4. Die Kapitalien Geflüchteter und ihr Einfluss auf den Ausbildungszugang im Gastgewerbe**

Um diese Fragen zu beantworten, wird, der Theorie Bourdieus folgend, das Kapital der Geflüchteten beleuchtet. Dabei wird immer auch der Fokus darauf gelegt, welche Arten und Ausprägungen des Kapitals Betriebe als wertvoll anerkennen. Vor dem Hintergrund der vorgestellten rechtlichen und betrieblichen Anforderungen an (geflüchtete) Auszubildende werde ich nicht nur das soziale, kulturelle und ökonomische Kapital der Geflüchteten analysieren, sondern die zu betrachtenden Kapitalorten um das juristische Kapital sowie das personale Kapital in Form von sogenannten *Soft Skills* und

Motivation ergänzen. Ausgehend von der Annahme, dass Geflüchtete aufgrund ihrer zugeschriebenen natio-ethno-kulturellen Andersartigkeit auch Diskriminierungen am Ausbildungsmarkt ausgesetzt sein können, werde ich zudem in Anlehnung an die vorgestellte Theorie Mecherils (2003) den Blick auch auf das natio-ethno-kulturelle Kapital der Geflüchteten lenken.

#### 4.1. Soziales Kapital und Ausbildungszugang

Nach Bourdieu sind einerseits die Anzahl der Kontakte, andererseits deren Kapitalausstattung und damit deren Handlungsmöglichkeiten für das Sozialkapital einer Person von Bedeutung. In Anlehnung an Granovetters (1973) Theorie der *weak ties* and *strong ties* zeigen Lin und Dumin außerdem, dass als *weak ties* definierte Beziehungen hilfreicher für die Arbeitsmarktintegration sind als *strong ties* bzw. familiäre und ähnliche Beziehungen (vgl. Lin/Dumin 1986: 377). Dies lässt sich häufig darauf zurückführen, dass losere Beziehungen meist rein funktional ausgerichtet sind, während enge, emotionale Beziehungen weniger zielgerichtet geschlossen werden oder die Folge familiärer Verflechtungen sind. Wie Bourdieu unterstreichen die Autor\_innen außerdem, dass die hierarchische Position der Kontakte nützlich beim Zugang zum Arbeitsmarkt sein kann (vgl. Lin/Dumin 1986: 383).

Betrachtet man zunächst die *strong ties* – die Familie – zeigt sich, dass Geflüchtete hier vielfach in einer besonderen Lebenslage sind. Laut eines Berichts der Bundesregierung waren im Februar 2016 bundesweit 60.638 unbegleitete minderjährige Geflüchtete registriert, im Februar 2017 waren es trotz rückläufiger Zahlen immer noch 43.840 (Deutscher Bundestag 2017: 5). Doch nicht nur Minderjährige, auch junge Erwachsene flüchten vielfach alleine, in der Hoffnung, später die Familie nachholen zu können. Derzeit wird der Familiennachzug aber kontinuierlich erschwert: Seit April 2017 werden auf Anweisung des Bundesinnenministers Thomas de Maizière beispielsweise nur noch 70 Angehörige von Flüchtlingen monatlich aufgenommen (Zeit Online 19.05.2017).

Wenngleich die Theorie der *strong* und *weak ties* familiäre Beziehungen als wenig hilfreich für die Arbeitsmarktintegration befindet, zeigt sich in den für diese Studie geführten Interviews, dass ein Fehlen familiärer Unterstützung vor Ort den Ausbildungszugang für Geflüchtete negativ beeinflussen kann. Nicht nur, weil die Unterstützung der Eltern vor Ort fehlt, sondern auch, weil der Gedanke an die Angehörigen oft belastend ist: „der Betreffende [muss] einfach fit sein und dann nicht während der Probezeit die Nachricht kriegen, dass einer seiner Verwandten oder so gerade gestorben ist“ (EX3: 444-446). Es ist also einerseits die Sorge um Angehörige, die vor einer Konzentration auf die Ausbildung ablenken kann, andererseits kann die Gesellschaft der Familie auch ganz einfach fehlen: „bist du immer alleine zu Hause, hast du Stress, so solche Dinge. Auch, weil das deprimiert und wenn du nicht stark bist, kannst du schnell aufgeben“ (A7: 171-173). Hinzu kommt ein möglicherweise von den Verwandten im Herkunftsland ausgehender Druck: Es wurde viel für die Ausreise des Familienmitglieds investiert und nun liegen große Hoffnungen und Erwartungen auf dieser Person: „Haben wir Probleme wegen Familie. Natürlich wir sind aus Länder, die ein bisschen arm sind. Arbeitest du hier, verdienst du nicht viel Geld und dann Eltern wollen Geld von dir, jeden Monat musst du was schicken zu deinen Eltern“ (A7: 168-170).

Zahlreiche Geflüchtete können also nicht auf das soziale Kapital der Eltern und der Familie bauen. Die Abwesenheit der Eltern kommt im Gegenteil als erschwerender Faktor für die Aufnahme einer Ausbildung hinzu. Auf Grundlage der geführten Gespräche kann nur darüber spekuliert werden, inwieweit im Gegenzug die Familie eine Stütze und Hilfe für das Erreichen eines Ausbildungsplatzes für diejenigen darstellt, die mit den Eltern nach Deutschland gekommen sind. Eine in Großbritannien mit Geflüchteten durchgeführte Studie zeigt aber beispielsweise, dass Geflüchtete die Familie vor Ort als

zweitwichtigsten für die Integration bedeutsamen sozialen Kontakt sehen (vgl. Cheung/Phillimore 2013: 11). Alicke et al. betonen außerdem die Bedeutung der Unterstützung der Eltern für die Entwicklung von Bewältigungskompetenzen und Resilienz, also von Kompetenzen, die den Bildungserfolg trotz schwieriger Umstände fördern (vgl. Alicke et al. 2009: 178). Ein positiver Einfluss der Familie vor Ort ist also zu vermuten. Andererseits unterstreichen die Autor\_innen letztgenannter Studie aber auch die Bedeutung sozialer Ressourcen außerhalb der Familie, die gegebenenfalls auch „Defizite in der Unterstützung durch die Eltern ausgleichen“ können (ebd.). Ein besonders vielfältiges Netzwerk, in dem sowohl emotionale als auch funktionale Verbindungen bestehen, sei dabei besonders hilfreich.

So sind auch viele der Befragten, die nicht auf die Unterstützung der Familie vor Ort bauen können, von anderer Seite her sehr gut betreut. Für unbegleitete minderjährige Geflüchtete ist ein Mindestmaß an Betreuung gesetzlich vorgeschrieben: Nach der Ankunft werden die Jugendlichen in einer Einrichtung des Jugendamts in Obhut genommen und ein Vormund wird für sie bestellt. Die Vormundschaft muss nicht durch eine Einzelperson übernommen werden. Dies kann auch über ein Amt oder einen Verein geschehen und besteht bei allen bis zum Erreichen der Volljährigkeit. Zusätzlich können weitere Personen zur Unterstützung hinzugezogen werden, um das Recht der Jugendlichen „auf Förderung [ihrer] Entwicklung und auf Erziehung zu einer eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit“ (§ 1 Abs. 1, SGB VIII) zu gewährleisten (vgl. Müller 2014: 33f.). Viele der Interviewpartner\_innen berichten, sie hätten Betreuer\_innen, teilweise auch einen Vormund oder Pat\_innen bzw. Mentor\_innen, die bei jeglichen Fragen zur Seite stünden. Eine Interviewpartnerin sagt beispielsweise über ihre Betreuungssituation:

*„ich kann sagen, ich habe die Chance so gute Leute mit mir zu haben. [...] Weil meine Mentoren die machen auch sehr sehr sehr viele Sachen für mich. Sie helfen mir, sie geben an, , wie läuft ein Beruf für ein Flüchtling, sie geben immer so viele Informationen. [...] Und die wollen auch, dass ich mein Leben hier schaffe.“ (A3: 193-198)*

Von den Gesprächen ausgehend, die für diese Studie geführt wurden ist das Betreuungsangebot für unbegleitete minderjährige Geflüchtete sehr gut, während ältere oder von Familien begleitete Jugendliche weniger Unterstützungsangebote erhalten. So beschreibt der befragte Berufsschullehrer beispielsweise, er habe beobachtet, „dass viele 18-jährige oder wenn sie 18 werden mehr oder weniger rausgeschubst werden und auf sich alleine gestellt sind“ (B5: 47-48). Gleichzeitig beeinflusst die Betreuungssituation maßgeblich den Erfolg einer Ausbildung oder EQ-Maßnahme (B5: 71-74). Dies sieht auch eine Personalchefin so, die auf die Frage hin, ob sie dem derzeitigen Auszubildenden Erfolgchancen einräume, als einen Grund für ihre positive Einschätzung seine gute Betreuungssituation nennt (B4: 199-206). Denn auch wenn für alle zugängliche Beratungsangebote von beispielsweise Arbeitsagentur, Jobcenter, Ausländerbehörden oder Projekten zur Verfügung stehen, mache es einen Unterschied, ob diese Gespräche anschließend mit einer Betreuungsperson nachbereitet werden könnten, wie eine Beraterin berichtet: „selbst wenn jemand jetzt wie er so auf B1 Niveau spricht, ist es trotzdem oft auch schwer, es in der Tiefe zu verstehen, worüber reden wir, und dann ist es gut, wenn es jemanden gibt, der das dann mal so ein bisschen nachbereitet und dass man gemeinsam eine Strategie entwickelt und so.“ (EX3: 130-132) Hier zeigt sich die Bedeutung des Kapitals der Kontaktperson: Dem Zitat zufolge wäre eine Betreuungsperson insbesondere dann hilfreich, wenn sie gut Deutsch spricht und sich bereits etwas mit den Prozessen in Deutschland auskennt, um Mängel bei den Geflüchteten in diesen Bereichen ausgleichen zu können.

Diejenigen unter den befragten Geflüchteten, die nicht in die Gruppe der unbegleiteten Minderjährigen fallen und daher nicht ordnungshalber Unterstützung von Betreuer\_innen, Pat\_innen oder Vormündern erhalten, nutzen jedoch ebenfalls soziale Kontakte, um an relevante Informationen für die Aufnahme einer Ausbildung zu gelangen. Bei einer der befragten Personen war beispielsweise die Sekretärin der Schule sehr hilfreich, als es um das Weiterleiten von Informationen ging (A4: 38-40), bei anderen waren es Bekannte aus der Kirchengemeinde, Freund\_innen oder schlichtweg Mitarbeiter\_innen der Agentur für Arbeit (A5: 10, 214, 245, A1: 126-129).

Nicht alle sind jedoch zufrieden über die Möglichkeiten, in Deutschland an Informationen zu gelangen. Einer der Befragten beschwert sich, er wisse nicht, wo er Informationen bekommen könne: „in unserer Kirche, eine Frau sagt uns, gibt es ein EQJ [...]. Ok, ja. Wenn sie sagt [...] uns nicht, dann wo sollen wir wissen. Gibt es ein EQ, was ist zum Beispiel FaSy“ (A5: 241-242). Er führt weiter aus, „Wir fragen über die, unsere Freund, mein Freunde machen etwas, und sagen, oh [...] [d]as ist nicht gut. Manchmal bekommen wir falsche Informationen oder manchmal wir wissen nicht, wohin müssen wir gehen“ (A5: 234-236). Er wünscht sich außerdem klare Informationen darüber, welche Berufe in Deutschland erfolgversprechend und angesehen sind; eine Frage, auf die er von Lehrer\_innen und Chef\_innen stets die für ihn unbefriedigende Antwort „was magst du. Wo magst du arbeiten“ (A5: 186) erhalte.

In diesen Zitaten klingt ein bedeutsamer Aspekt an: Die Abhängigkeit von sozialem Kapital für den Zugang zu ausbildungsrelevanten Informationen. Dies ist in diesem Fall insbesondere deswegen wichtig, da der Interviewpartner offensichtlich das Gefühl hat, auf anderem Weg nicht an die Informationen heranzukommen. Während andere Befragte sich auf ihre Betreuer\_innen verlassen oder auf anderem Weg persönliche Unterstützung finden, wünscht er sich offizielle Informationsveranstaltungen von beispielsweise dem Jobcenter, um einen Überblick über alle Möglichkeiten und Schritte zu erhalten. „Einfach sagen, ok, sitzen alle iranische in einem Tages- oder Wochenkurs. Warum nicht. Müssen nicht. [...] Wo kann man diese Information bekommen. Ja. Aber jetzt, leider nichts“ (A5: 239).

Die Wahrnehmung hiervon scheint jedoch sehr subjektiv zu sein. So sagt ein anderer Interviewpartner, der ebenfalls keine\_n Betreuer\_in hat: „Also, wenn man die Sprache kennt, das ist richtig einfach. Viele Möglichkeiten, also ich finde die deutsche Gesetze und das System fast perfekt, und wenn man kein Deutsch kann, ist es schon ein bisschen kompliziert, aber wenn man versucht zu lernen, ( ) das ist richtig einfach“ (A1: 172-174). Er beschreibt seinen Weg an Informationen zu gelangen folgendermaßen:

*„Also, ich will jeden Tag was Neues wissen, was interessiert mich, ich gucke im Internet, ich frage Leute, die sich da gut auskennen. Zum Beispiel in der Schule hier lernen wir Politik und andere Fächer, was unsere Rechte und Pflichten sind, wie man in Deutschland eine duale Ausbildung macht, was muss da beachtet werden und so was, zum Beispiel für einen Abschluss, Abitur, Fachabitur. Deswegen ich frage auch Freunde, oder informiere mich auch im Internet.“ (A1: 162-166)*

Als für alle öffentlich zugängliche Informationsquelle könnte das von ihm angesprochene Internet als Medium dienen, um die Bedeutung von Sozialkapital beim Zugang zu Informationen abzuschwächen. Hinsichtlich der komplizierten und sich kontinuierlich wandelnden Gesetzeslage und sich beständig ändernden Richtlinien ist aber fraglich, inwieweit eine Person, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, auf Webseiten und Informationsportalen Antworten auf die spezifische persönliche Lage findet.

Wie aus den Interviews deutlich wird und auch bereits im vorherigen Kapitel gezeigt wurde, dient soziales Kapital aber nicht nur dem Zugang zu Informationen über die Ausbildung, sondern auch ganz konkret der Vermittlung in ein Ausbildungsverhältnis oder eine vorgelagerte EQ. So berichtet beispielsweise ein EQ-Praktikant, er sei von einer Lehrerin über die Möglichkeit des EQJ informiert worden und habe dann mit ihr gemeinsam seinen zukünftigen Betrieb kontaktiert (A8: 18-20). Da, wie bereits dargelegt, im Gastgewerbe weniger auf fachliche Fähigkeiten als auf die Persönlichkeit, *Soft Skills* und die Motivation von Bewerber\_innen Wert gelegt wird, können Empfehlungen durch Dritte in dieser Branche ein besonderes Gewicht beigemessen werden.

Neben den bereits angesprochenen Funktionen von sozialen Kontakten dienen dieselben auch der Verbesserung der Deutschkenntnisse. So sagt ein EQ-Teilnehmer: „Ich finde, gut ist, zum Beispiel Kontakt mit deutschen Menschen. [...] [W]eil im Deutschkurs die lernen nicht uns alle Wörter, [...] die man auf der Straße hört“ (A5: 82-87), und ein anderer erläutert: „Und Kontakt mit mehrere Leute, viele Freunde, die ich kennengelernt habe [...], ich hab einfach weiter gesprochen gesprochen gesprochen, immer mehr kommuniziert, lernt man schneller und besser“ (A1: 144-148). Die Einstiegsqualifizierung in Klassen speziell für Geflüchtete, wie es sie in Bremen gibt, wird in dieser Hinsicht zwiespältig gesehen. Einerseits wird die Trennung von Geflüchteten und Nicht-Geflüchteten als absolut notwendig betrachtet (B5: 213) und in Hamburger Berufsschulen, wo dies noch nicht gemacht wird, eine Einführung von „Spezialklassen“ (B2: 175) gefordert; andererseits wird kritisiert, dass durch die Trennung das Deutschlernen in der Klasse nicht so gut funktioniert, wie das bei gemischten Klassen der Fall wäre:

*„ich glaube, besser ist zum Beispiel nicht aller Ausländer in eine Klasse. Zum Beispiel wenn eine Klasse 20 Personen hat, sieben davon sollen Deutsche sein. Und sagen ok, zum Beispiel, du bist Deutscher, du bist Ausländer, setzt euch zusammen und helft euch. Das ist sehr gut, weil ich kann nicht auf alle Sprachen mit einem Deutschen sprechen. Ja, kann ich Deutsch sprechen und ich muss etwas lernen.“ (A5: 117-121)*

Die Diskussion, inwieweit Inklusion von Beginn an das Sprachenlernen fördert und wie störend Kontakte zu Menschen mit der eigenen Muttersprache dabei sind, wird auch in der Forschung sehr kontrovers geführt (siehe z.B. Hormel/Scherr 2004 vs. Esser 2006). Von den befragten Teilnehmer\_innen der EQ in Bremen sind aber unabhängig von der oben genannten Kritik alle der Meinung, sie profitieren davon, dass in der Klasse auf ihre Sprachschwierigkeiten geachtet werden kann und der Unterricht etwas langsamer läuft.

## 4.2. Der Einfluss kulturellen Kapitals

Da es sich bei einer Berufsausbildung um eine Möglichkeit für die Erweiterung des kulturellen Kapitals und einen Schritt in der Bildungslaufbahn handelt, ist anzunehmen, dass dem bereits vorhandenen kulturellen Kapital der Bewerber\_innen eine besondere Bedeutung zukommt. Nach Bourdieu kann das kulturelle Kapital dabei ganz verschiedene Formen annehmen. Hier soll vor dem Hintergrund der vorgestellten Anforderungen für eine Ausbildung im Gastgewerbe insbesondere das institutionalisierte und das inkorporierte Kulturkapital betrachtet und dabei vor allem die vorhandenen Schulzeugnisse und anderen Bildungstitel, die Bildungs- und Arbeitserfahrung, die Fach- und Sprachkenntnisse sowie das Wissen über das (Aus-)Bildungssystem in Deutschland einbezogen werden.

Betrachtet man zunächst die Sprachkenntnisse, zeigt die IAB-BAMF-SOEP-Befragung, dass über 90 Prozent der Stichprobe zum Zeitpunkt der Einreise nach Deutschland über keine Deutschkenntnisse verfügten. Nach mindestens zwei Jahren Aufenthalt in Deutschland bezeichnen schon 32 Prozent ihre Deutschsprachkenntnisse als gut oder sehr gut. Von Bedeutung ist daneben auch, dass 12 Prozent

der Befragten über keine oder geringe schriftsprachliche Kenntnisse in ihrer Mutter- oder Landessprache verfügen und 9 Prozent gar keine Schule besucht haben. Auf ein Sprach- und Bildungsniveau zu kommen, das für eine berufliche Ausbildung ausreicht, wird für diese Gruppe somit sehr langwierig sein (vgl. Brücker et al. 2016a).

Letzteres wird auch von einer hauptamtlich in der Arbeitsmarktberatung von Betrieben und Geflüchteten tätigen Person bestätigt: „[E]s ist einfach das Sprachproblem, dass noch nicht so viele untergebracht sind, ne? Das Niveau ist halt noch zu schlecht. [...] Man lernt nicht in einem halben Jahr, oder dreiviertel Jahr die Sprache bis zur Ausbildungsreife. Das ist unmöglich“ (EX1: 204-213). Die bisher relativ geringen Vermittlungszahlen in die Hotel- und Gastronomiebranche in ihrem Umfeld, verbunden mit einigen Abbrüchen, begründet sie also mit der Vorlaufzeit, die für das Erlernen eines angemessenen Deutschsprachniveaus ihrer Meinung nach nicht ausreicht. Insbesondere in der Berufsschule sei das ein Problem, wie ihr von Berufsschullehrer\_innen berichtet worden sei: „die gehen so was von unter hier in der Berufsschule [...]“ (EX1: 177). Die Schwierigkeit der Fachsprache wird auch von befragten EQ-Schüler\_innen immer wieder betont: „Fachsprache ist ein richtiges Problem, fast für alle Schüler“ (A1: 49).

Insbesondere, wenn die Lerngeschwindigkeit im Fall der Bildungs- und Schriftsprache als zu niedrig angesehen wird, kann dies auch ein Grund dafür sein, dass nach der EQ kein Ausbildungsvertrag abgeschlossen wird bzw. die Probezeit als nicht bestanden gilt:

*„da ist das Tempo ein Thema [...]. Ich korrigiere jede Woche ihre Berichte, die sie schreiben muss für das Berichtsheft und sie macht jede Woche dieselben Fehler. [...] [I]nnerhalb der vier Monate der Probezeit muss da eine Entwicklung stattfinden, [...] wenn das nicht ist [...], dann muss ich die Sache beenden.“ (B1: 193-214)*

Aber auch im Betrieb habe es am Anfang Schwierigkeiten wegen der Deutschkenntnisse gegeben. So erzählt eine EQ-Praktikantin über ihre erste Zeit im Hotel: „am Anfang alle waren so vorsichtig mit mir, weil sie denken ich verstehe nicht so gut Deutsch“ (A3: 144-145). Auch ein anderer Praktikant betont die Schwierigkeiten, die durch fehlende Sprachkenntnisse an verschiedenen Stellen auftreten: „ich glaube alles für mich ist einfach, nur Deutsch ist schwer“ (A5: 129-130). Angesichts dieser Sprachprobleme empfiehlt eine Beraterin gerne den Ausbildungsberuf der Fachkraft im Gastgewerbe, da dieser auch für Menschen ohne Deutsch als Muttersprache relativ einfach zu erreichen sei:

*„Fachkraft im Gastgewerbe [...] ist was, was greifbar ist. Das ist eine zweijährige Ausbildung, eine Ausbildung, die man auch in der Berufsschule [...] mit einer gesicherten B1 starten kann, um dann während der Ausbildung zu einer B2 zu kommen und dann eben auch die Berufsschule einigermaßen vernünftig zu bestehen“ (EX3: 308-311).*

Angesichts der Tatsache, dass alle Interviews mit den Geflüchteten auf Deutsch geführt wurden und jeweils ein flüssiges Gespräch möglich war, ist die Einschätzung zutreffend, dass sich alle Interviewpartner\_innen auch in einem Betrieb gut bis sehr gut verständigen können, wenngleich ein einzelnes Gespräch für eine umfassende Bewertung natürlich nicht ausreicht. Aber auch die Befragten äußern sich teilweise optimistisch über ihre Deutschkenntnisse: „ich hab gedacht, ich würde diese Sprache nie lernen. Das ist echt schwierig. Aber, ne, nach fünf Monaten ich konnte mit den Leute so sprechen“ (A4: 120-121), erzählt eine Interviewpartnerin und ein anderer sagt: „ich hab einfach weiter gesprochen gesprochen gesprochen, immer mehr kommuniziert, lernt man schneller und besser“ (A1: 147-148). Für ihn war es also die Kommunikation auf Deutsch, über die er schnelle Fortschritte gemacht hat. An anderer Stelle berichtet er allerdings, dass er einige Zeit darauf warten musste, einen Deutschkurs besuchen zu können. Auch bei einem anderen Interviewpartner war das der Fall

(A5: 215-218). Hier spielt auch der rechtliche Zugang zu Sprachkursen eine Rolle: Während die meisten der Interviewpartner\_innen als Minderjährige nach Deutschland gekommen sind und daher relativ bald einen in die Schule integrierten Deutschkurs besuchen konnten, war das bei einem EQ-Praktikant, der bereits volljährig war, anders:

*„Wenn wir kommen in Deutschland erstes Mal, erstes Jahr, wir haben keine Erlaubnis. Vorher wir haben Asylantrag, Prüfung von Asylantrag, wir durften nur bis A1 lernen. Und wir haben bisschen Probleme, wir müssen warten, um diesen Asylantrag zu bekommen. Und haben wir bis A1 gelernt und dann nichts.“ (A5: 130-133)*

Wie dieses Beispiel zeigt, ist es auch der Rechtsstatus oder das juristische Kapital (siehe Kapitel 4.4.), das bestimmt, inwiefern eine Akkumulierung relevanten kulturellen Kapitals möglich ist. Kompensiert werden könnte das zwar mit ökonomischem Kapital durch einen selbstbezahlten Sprachkurs, aufgrund mangelnder finanzieller Mittel kommt das aber für viele Geflüchtete nicht in Frage.

Andere Muttersprachen sind aber im Feld der Hotellerie und Gastronomie keineswegs ausschließlich eine Hürde. In vielen Herkunftsländern von Geflüchteten werden von klein auf mindestens zwei Sprachen gelernt. Auch die Umstände der Flucht bedingen es teilweise, dass zwar Deutschkenntnisse noch fehlen, aber mehrere andere Sprachen sogar fließend gesprochen werden. So sagt beispielsweise ein Interviewpartner: „ich lerne eigentlich Sprachen sehr schnell, ich spreche auch ein paar mehr Sprachen“ (A1: 138-139) und eine weitere erzählt, sie sei vor der Ankunft in Deutschland in Belgien gewesen und habe dort Französisch gelernt (A4: 28-29). Angesichts der beschriebenen Internationalität des Gastgewerbes kann dieses ein großer Vorteil sein.

Dennoch kommt es nach Aussagen der Interviewten zwar selten, aber doch vor, dass mangelhafte Deutschkenntnisse von Hotel- und Restaurantgästen als Vorwand für rassistische Bemerkungen dienen. So berichtet ein EQ-Schüler, ein Bayerisch sprechender Gast hätte zu ihm, nachdem er ihn nicht verstanden hatte, gesagt, „wenn du nicht Deutsch kannst, musst du nicht im Hotel arbeiten“ (A7: 116-117). Auch in einem anderen Betrieb habe laut Personalleiterin ein Kunde rassistische Kommentare zur Hautfarbe des Auszubildenden an der Rezeption eines Hamburger Hotels geäußert, nachdem dieser eine Frage nicht beantworten konnte (B2: 315-320).

Deutschkenntnisse als kulturelles Kapital können also im Feld der Hotellerie und Gastronomie bedeutsam werden, indem sie als Faktor zur Machtausübung genutzt werden. Fast alle Berufe im Gastgewerbe erfordern relativ viel Kundenkontakt und dies meist von Beginn an. Während laut Aussagen der Interviewten die geflüchteten Auszubildenden zwar schnell lernen und die Kundschaft auch normalerweise positiv reagiert, zeigen die zwei eben geschilderten Situationen – die allerdings jeweils als Ausnahmen beschrieben wurden –, dass von Seiten der Kundschaft ein negativer Druck ausgehen kann. Eindrücklich ist hier auch die Aussage eines Bremer Restaurantleiters, der auf den Kund\_innenausspruch „jetzt müssen wir uns hier auch schon von Scheiß Ausländern bedienen lassen“ (B3: 186) die Gäste kurzerhand des Restaurants verwies. Vor derlei Vorfällen habe er vor der Beschäftigung von Geflüchteten Sorge gehabt, insbesondere wegen der eher älteren Kundschaft, wobei die Sorge bei seinen Kolleg\_innen aus der Branche noch viel größer sei. „Dann sind wir mal gespannt, was deine Gäste sagen. [...] [D]as spukt in den Köpfen und ist, glaube ich, so die größte Hürde, die da noch genommen werden muss“ (B3: 327-328). Diese Aussage zeigt, dass es gar nicht unbedingt bedeutsam ist, wie gut die Deutschkenntnisse der Geflüchteten tatsächlich sind, sondern dass befürchtete Einbußen durch verärgerte Gäste ausreichen können, um von der Ausbildung bzw.

Beschäftigung geflüchteter Personen abzusehen. Auf die Bedeutung von Kund\_innenmeinungen in Personalentscheidungen weisen auch Scherr et al. (2015) hin. So zeige sich,

*„dass in Personalentscheidungen nicht nur Annahmen über die erwartbare individuelle Leistungsfähigkeit von potenziellen Auszubildenden bzw. Mitarbeiter/innen eingehen, sondern darüber hinaus Erfordernisse der Rechtfertigung von Auswahlentscheidungen gegenüber Betriebsangehörigen, Kund/innen sowie den außerbetrieblichen sozialen Netzwerken, in die Personalverantwortliche eingebunden sind“ (Scherr et al. 2015: 26).*

Die Gespräche mit den verschiedenen Personalleiter\_innen zeigen jedoch auch, dass die Bedeutung von Sprache als kulturelles Kapital von der Art der Betriebe abhängt. Während die vielfältigen Sprachkenntnisse der Geflüchteten in einem großen Hotel mit internationaler Kundschaft als Vorteil gesehen werden (B4: 329-331), stehen in einem Restaurant mit deutscher Küche und älteren Gästen mangelhafte Deutschkenntnisse als Hürde im Vordergrund (B3: 179). Auch die Belegschaft ist dabei ein wichtiger Faktor, wie in obigem Zitat deutlich wird.

Sprachkenntnisse sind allerdings nicht der einzige für eine Ausbildung relevante Faktor des kulturellen Kapitals. Auch der Bildungshintergrund ist von Bedeutung, der bei den in den letzten Jahren nach Deutschland gekommenen Geflüchteten sehr unterschiedlich ausfällt. Während teilweise hohe Abschlüsse vorliegen und weiterführende Schulen besucht wurden, müssen andere bei der Alphabetisierung anfangen, wie auch ein Berufsschullehrer bemerkt: „Es gab eine andere Gruppe, nämlich diejenigen, die richtig alt schon waren, also vielleicht auch sogar an die 30 rangigen und trotzdem eine Schule noch nie von innen gesehen hatten [...], wo [...] mit Piktogrammen bei einigen Kollegen gearbeitet wurde“ (B5: 29-32). Laut seiner Einschätzung fehlten aber nicht nur Fähigkeiten wie der schriftliche und mündliche Ausdruck, Mathematik und weitere schulische Kenntnisse, sondern auch praktische Kompetenzen, die ein Lernen an deutschen Berufsschulen erst ermöglichten (B5: 33-35).

Auch unter den befragten Geflüchteten geht der Bildungshintergrund auseinander. Während der Großteil vor der Ausreise zwischen acht und zehn Jahren die Schule besucht hat, gibt einer der Befragten an, er habe bereits ein IT-Studium absolviert (A5: 3), während ein anderer lediglich fünf Jahre die Schule besucht habe. Dies sieht er selbst als Problem: „was ist schwierig für mich, Schule. [...] Ich habe nur fünf Jahre Schule gehabt. Das ist auch ein echtes Problem. Wenn ich habe acht Jahre, sieben Jahre Erfahrung. [...] Aber fünf Jahre, nicht genug“ (A2: 100-101).

Die meisten der befragten Geflüchteten sind als Minderjährige nach Deutschland gekommen. Entsprechend der in beispielsweise Bremen gängigen Praxis besuchte die Mehrheit der Interviewten zunächst einen Vorkurs an der Allgemeinen Berufsschule (ABS), in der Deutschkenntnisse, aber auch bereits eine berufliche Orientierung vermittelt werden. Nur eine der Befragten besuchte zunächst einen Vorkurs zur Vorbereitung auf einen Gymnasialbesuch, was sie jedoch nach acht Monaten wieder abbrechen musste: „meine Noten waren nicht so gut, weil ich hatte so viel Stress in meiner WG und wie wird mein Zukunft hier. Und als es schwierig war, meine Noten waren schlecht und meine Lehrerin hat gesagt, wäre gut, wenn ich gehe in eine Berufsklasse, wo ich eine Ausbildung machen kann“ (A3: 27-30).

Für viele war der Besuch dieser vorbereitenden Berufsschulklassen prägend für die Orientierung Richtung Gastgewerbe. Andere hatten auch bereits in ihren Herkunftsländern schon ein Interesse für diese Branche entwickelt. So berichtet einer der Befragten, in seinem Herkunftsland könne man in der weiterführenden Schule entscheiden, in welcher Fachrichtung man seinen Schwerpunkt setzen wolle: „Und als ich hier in Deutschland angekommen bin, dachte ich, ich will auch weiter in den Gast-

ronomiebereich“ (A7: 19-20). Auch zwei andere Befragte hatten sich in ihrem Herkunftsland bereits in der Schule in Richtung Gastronomie orientiert: Nach dem Besuch der allgemeinbildenden Grundstufe hatten sie sich für eine Ausbildung im Gastgewerbe entschieden, diese aber jeweils nach zwei Jahren bzw. kurz vor dem Abschluss beendet, um nach Deutschland zu gehen (A1: 5-7, A6: 13-15). Ein weiterer Auszubildender hatte in seinem Herkunftsland Hotelmanagement studiert (A9).

Neben dem inkorporierten kulturellen Kapital der Geflüchteten in Form von Sprachkenntnissen, Schulbildung und Arbeitserfahrung ist schließlich auch die Übertragbarkeit von Bildung von Bedeutung, ebenso wie die Frage, ob der jeweilige Bildungshintergrund durch Zeugnisse und Papiere nachgewiesen ist, also auch als institutionalisiertes kulturelles Kapital zur Verfügung steht. So sagt eine Beraterin:

*„Ich schicke die Leute, die kommen mit ihren Schulzeugnissen, zum Schulinformationszentrum, wo eine Gleichwertigkeitsbescheinigung ausgestellt wird. Weil zwölf Jahre in Syrien heißt nicht automatisch Abitur in Deutschland. Also, es kommt immer sehr darauf an. Oder auch in Eritrea sind die Menschen zwölf Jahre zur Schule gegangen, aber sie kriegen ihre Abschlusszeugnisse nur, wenn sie den Militärdienst gemacht haben. Und das ist oft ein Grund, warum sie auf die Flucht gehen, weil es keine gute Idee ist. Also, das ist schon auch wichtig, weil dieses Bewerbungsverfahren in Deutschland natürlich nach wie vor viel auch über Papier geht.“ (EX3: 148-155)*

Da fast alle Befragten wie oben erläutert vor der Bemühung um einen Ausbildungsplatz noch eine Schule in Deutschland, wengleich nicht unbedingt im Regelsystem, besucht haben, liegen hier auch Zeugnisse vor. Von den Befragten selbst wird das teilweise als wertvolles Kapital für die Bewerbungen gesehen: „wenn ich zum Beispiel meine Bewerbung schicke mit meinen Zeugnissen, die sagen immer, dass ich das beste Zeugnis habe“ (A8: 226-228).

Auf der anderen Seite besteht aber auch bei vielen Befragten das Problem fehlender Zeugnisse: „er hatte auch schon Hotelerfahrung [...] in Syrien, [...] hat aber halt auch keine Papiere“ (B2: 298-299): Der ausbrechende Krieg hatte die Ausstellung unmöglich gemacht. Bei anderen wurde die Ausbildung wie oben erwähnt vor dem Abschluss wegen der notwendig gewordenen Ausreise abgebrochen. Dies gilt für die Bescheinigung von beruflicher Ausbildung sowie Schulerfahrung gleichermaßen, denn auch die Schullaufbahn wurde häufig vor dem Abschluss und der Ausstellung von Abschlusszeugnissen abgebrochen (A8: 99-101).

Obwohl für die Aufnahme einer Ausbildung ein Schulabschluss formell nicht zwingend ist, sind die Chancen einen Ausbildungsplatz in zahlreichen Branchen ohne mindestens einen Hauptschulabschluss zu finden dennoch gering. Nur 2,8 Prozent aller 2015 neu eingestellten Auszubildenden hatten keinen Hauptschulabschluss. Zudem ist in den letzten Jahren eine kontinuierliche Verschiebung hin zu immer höheren Schulabschlüssen bei neuen Auszubildenden festzustellen (BIBB 2017c: 141ff.). Das ist – zumindest bei den befragten Betrieben – anders: Anstatt auf Zeugnisse und fachliche Vorerfahrung wird hier besonders viel Wert auf Motivation und ‚den Willen zu lernen‘ gelegt. Dies kommt auch bei den zukünftigen Auszubildenden so an: „die brauchen auch die Leute, die [...] eine sehr gute Motivation haben“ (A8: 111).

Für die Ausbildung relevante Kompetenzen sind aber nicht nur Sprachkenntnisse und die erworbene Fähigkeiten, sondern auch ganz allgemein das Wissen über die duale Ausbildung in Deutschland und den Zugang dazu sowie eine Vorstellung des Berufs, der sie erwartet. Alle drei befragten Berater\_innen sind sich einig, dass hierzu kaum Wissen unter den Geflüchteten vorhanden ist und sie auf diesem Gebiet noch viel Aufklärungsarbeit leisten müssen. „[D]a hapert es, das kennen die meisten

gar nicht oder können sich das nicht vorstellen“ (EX1: 64-65), sagt eine Beraterin, da das Prinzip des dualen Systems mit theoretischen und praktischen Inhalten so nur in wenigen Ländern existiere und nur wenigen Geflüchteten die Bedeutung der Ausbildung bewusst sei (EX2: 183-206). Auch eine EQ-Praktikantin schildert diese Unwissenheit: „ich war in [...] dem BK, das heißt Berufswahlkurs, und da sie hat uns ein bisschen so erzählt, wie die Ausbildung läuft, weil ich hatte echt keine Ahnung davon“ (A4: 136-128), „Also ist nicht so einfach, wie man denkt. Also wenn man das nicht weiß, dann denkt man, Ausbildung ist einfach arbeiten, Schule, aber das ist nicht so einfach.“ (A4: 176-177). Unbedingt nötig sei außerdem, das Wissen zu vermitteln, dass eine duale Ausbildung in Deutschland die Grundlage für viele weitere Karrieremöglichkeiten bildet, um den Weg der Ausbildung für Geflüchtete attraktiver erscheinen zu lassen (EX2: 173-175).

Wichtig sei neben der allgemeinen Aufklärung über das duale System aber auch eine bessere Berufsorientierung, die möglichst schon in den Schulen stattfinden sollte. Dies finde bisher aber noch unzureichend statt, wie eine Beraterin berichtet:

*„Die Orientierung zu diesen Berufen, das muss noch besser werden. Dann auch die Bewerbungserstellung und so weiter. Das findet da ja halt nicht so viel statt, ne? Und das wundert mich eben. Das sind Berufsfachschulen. Berufsbildende Schulen. Und da muss doch ordentlich was getan werden zur Aufklärung.“ (EX1: 397-401)*

Auch von Seiten der Betriebe wird eine bessere Aufklärung über das Berufsfeld Hotellerie und Gastronomie gefordert: „Ein ganz großer Schritt, finde ich, ist die gute Aufklärung. Aufklärung über den Betrieb, der jeweiligen Branche, der jeweiligen Tätigkeit. Wenn der Geflüchtete besser weiß, was auf ihn wartet, würde er besser vorbereitet sein und könnte auch eine eigene Meinung haben“ (B1: 308-310). „Mangelberufe“ (EX1: 73), insbesondere die Berufe der Hotellerie und Gastronomie, müssten dabei besonders beworben werden, denn dort bestünden gute Chancen für Geflüchtete, einen Ausbildungsplatz zu finden: „Wir müssen Überzeugungsarbeit leisten bei den Flüchtlingen. Wir müssen ihnen diesen Beruf, diese Berufe auch schmackhaft machen. Und das sind tolle Berufe“ (EX1: 298-300). Vielfach bestünden unter den Geflüchteten falsche Vorstellungen, welche Berufe für sie geeignet wären. So würden laut einer Beraterin viele eine Ausbildung als Kfz-Mechatroniker\_in anstreben, „weil sie das halt gehört haben“ (EX3: 280), andere kämen auch in die Beratung mit dem Ziel, Arzt/Ärztin zu werden, „weil da kann ich am meisten verdienen“ (EX3: 504-505). Dies seien laut der Beraterin „Gerüchte, die in Camps entstehen, die [...] auch nicht so einfach wieder rauszukriegen sind“ (EX3: 505-506). Für die Geflüchteten sei es aber beinahe unmöglich, diese Ziele zu erreichen. Ihre Beratung sei also auch darauf ausgerichtet, machbare Optionen aufzuzeigen. Insbesondere bei Geflüchteten, die noch keine feste Vorstellung davon haben, welche Berufsrichtung sie wählen wollen, könnte das auf fruchtbaren Boden stoßen. So berichtet beispielsweise eine EQ-Praktikantin, sie habe am Anfang keine Vorstellung von der Arbeit in der Gastronomie gehabt, da sie in ihrer Heimat keinerlei Arbeitserfahrung gesammelt habe. Für den Beruf Fachkraft im Gastgewerbe (FaGa) hat sie sich dann aus folgendem Grund entschieden:

*„ich hab gehört, dass man als Hotelfachfrau viele Möglichkeiten hat [...], man kann da viele Sachen machen [...]. Aber meine Betriebsleiterin sagt auch, dass FaGa [...]ein einfachere Prüfung hat als Hotelfachfrau. Also sie sagt, dass wenn ich FaGa jetzt mache, in zwei, drei Jahre, ist schon mein Deutsch viel besser und ich werde auch viel Erfahrung gesammelt haben und ich habe ein Sicherheit Abschluss, ich kann immer Weiterbildungen machen.“ (A3: 183-189)*

Wie sich aus dem obigen Zitat schließen lässt, sind Geflüchtete ohne Vorkenntnisse über die Berufe meist stark auf die Ratschläge von Anderen angewiesen. Während die dadurch entstehende Macht

dieser Kontaktpersonen, die Ausbildungsrichtung der Geflüchteten zu lenken, durchaus kritisch zu sehen ist, wünscht sich einer der befragten EQ-Praktikanten sogar mehr richtungsgebende Hinweise: „Ich weiß nicht, was ist besser in Deutschland, wir brauchen Hilfe. Jemand sagen, zum Beispiel diese Bereich ist gut, weil, diese, immer wenn wir fragen unsere Lehrer oder unser Chef, welche Arbeit ist gut? Sagen, was magst du. Wo magst du arbeiten. Das ist nicht unsere Antwort“ (A5: 184-187).

### 4.3. Ökonomisches Kapital und die Wahl einer Ausbildung im Gastgewerbe

Hinsichtlich der dritten Kapitalsorte bei Bourdieu, dem ökonomischen Kapital, besteht in der Regel ein großes Ungleichgewicht zwischen Ausbildungsbetrieben und ausbildungsinteressierten Geflüchteten. Viele Geflüchtete kommen mit wenig ökonomischem Kapital nach Deutschland, weil beispielsweise Armut im Herkunftsland einer der Fluchtgründe war, weil aufgrund kriegerischer Verhältnisse im Herkunftsland das ökonomische Kapital zurückgelassen werden musste und/oder Ersparnisse für teure Fluchtwege ausgegeben werden mussten. In Deutschland sind viele Geflüchtete zunächst von Sozialhilfe abhängig, je nach Aufenthaltsstatus in Höhe des vom Asylbewerberleistungsgesetz oder des vom Sozialgesetzbuch II festgelegten Satzes. Die geringe Höhe der Bezüge soll zwar offiziell zum Leben ausreichen, ermöglicht aber wenig Spielraum. Gleichzeitig bedeutet die finanzielle Abhängigkeit vom deutschen Staat für viele eine große emotionale Belastung, die als entwürdigend empfunden wird. Für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit bzw. einer vorbereitenden Berufsausbildung befinden sich die meisten Geflüchteten also weder rechtlich noch finanziell in einer besonders starken Ausgangsposition, die ihnen Verhandlungsmacht verleihen könnte (vgl. Brücker et al. 2016b).

Besonders am deutschen dualen Ausbildungssystem ist allerdings, dass hierfür keine Kosten aufgebracht werden müssen, sondern bereits von Beginn an ein Ausbildungsgehalt verdient wird. Der Einstieg in die Ausbildung ist daher für Menschen mit geringem und höherem ökonomischem Kapital gleichermaßen möglich. Die Höhe der Ausbildungsvergütung ist im Gastgewerbe allerdings so gering, dass sie in der Regel ohne weitere finanzielle Einkünfte nicht zum Leben ausreicht. Zwar können Geflüchtete je nach Aufenthaltsstatus in einer Ausbildung staatliche Finanzierungshilfen wie die Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) beantragen, die höhere Kosten ausgleicht. Die als belastend empfundene finanzielle Abhängigkeit bliebe so aber weiter bestehen.

Um das finanzielle Risiko einer Investition in die Ausbildung Geflüchteter zu minimieren, vereinbaren viele Betriebe mit Geflüchteten zunächst die Absolvierung eines meist unbezahlten Praktikums oder einer EQ, die mit 231€ monatlich aus Kassen der Agentur für Arbeit vergütet wird. Für die Geflüchteten bedeutet dies, dass sie die Zeit der Ausbildungsvorbereitung weiter mit sehr geringen finanziellen Mitteln überbrücken müssen bzw. weiter vom Staat abhängig bleiben. Geflüchtete müssen also sowohl vor als auch während der ersten Ausbildungsjahre damit rechnen, mit sehr wenig Geld auskommen zu müssen. Dies kann nicht nur aufgrund erforderlicher persönlicher Ausgaben, sondern auch wegen Verpflichtungen gegenüber Verwandten einen zusätzlichen Stressfaktor darstellen, wie ein Interviewpartner beschreibt: „Haben wir Probleme wegen Familie. Natürlich wir sind aus Länder, die ein bisschen arm sind. Arbeitest du hier, verdienst du nicht viel Geld und dann Eltern wollen Geld von dir, jeden Monat musst du was schicken zu deinen Eltern“ (A7: 168-170).

Dieser Druck führe in vielen Fällen auch dazu, dass andere Wege anstelle der Ausbildung gesucht werden, um stattdessen schnell Geld zu verdienen: „wenn du nicht stark bist, kannst du schnell aufgeben. Oder denkst du was anderes, das nicht der richtige Weg ist. Und da brauchen viele Leute Hilfe“ (A7: 172-174). Eine Möglichkeit ist beispielsweise, über Verwandte und Bekannte derselben na-

tio-ethno-kulturellen Zugehörigkeit an Arbeit zu gelangen, wie eine Beraterin erklärt: „Die gehen dann vielleicht in so Familienkontexte, wo sie Geld verdienen, aber ob das immer Mindestlohn ist“ (EX3: 260-261). Wenngleich dies eine Möglichkeit darstelle, schnell Geld zu verdienen, sei es aber auch risikoreich: „es ist auf jeden Fall sozusagen nicht förderlich für die berufliche Entwicklung der Leute, die hier eigentlich eine eigenständige berufliche Karriere machen wollen“ (EX3: 258-260).

Trotz dieser Schwierigkeiten für Geflüchtete bieten Betriebe, wie sich aus den Interviews zeigt, selten zusätzliche finanzielle Leistungen für Geflüchtete. Ausnahmen gibt es aber auch hier: So hat einer der befragten Betriebe beispielsweise das der Ausbildung vorausgehende Praktikum zusätzlich bezahlt, um auf die besondere Situation des Geflüchteten einzugehen:

*„also wir haben eigentlich mehr bezahlt als jetzt, wo er Azubi ist, aber das war schon unsere Motivation mit dabei, weil wir gesagt haben, komm, dann kommt er vielleicht auch schneller aus dem Container raus, mit einer eigenen Wohnung, die er jetzt auch ein Glück hat und dass er sich halt auch mal ein bisschen was leisten kann.“ (B2: 409-414)*

In den Interviews zeigt sich zudem, dass dort, wo ein höherer Bedarf an Auszubildenden verspürt wird, auch eher Extraleistungen für Geflüchtete geboten werden, die allerdings meist nicht finanzieller Art sind. So sagt eine Beraterin über die händeringend nach Auszubildenden suchenden Betriebe auf den ostfriesischen Inseln: „die geben sich so viel Mühe auf den Inseln. [...] Deutschkurse haben die organisiert, ne? Auf Wangerooge zum Beispiel und Unterkünfte werden gestellt und sie würden auch zwei nehmen, ne? Damit sich einer nicht alleine fühlt“ (EX1: 106-108). In den meisten befragten Betrieben sind es keine speziell für Geflüchtete angebotenen Zusatzleistungen, mit denen die Betriebe werben, sondern die gleichen Vorteile, die für alle Angestellten bzw. Auszubildende gelten. In einem Betrieb besteht generell die Bereitschaft zur Unterstützung in jeglichem Bereich, „wenn es um Wohnungssuche geht oder um irgendwelche Formulare, die ausgefüllt werden müssen, um Banksachen“ (B4: 168-169). Dies ist für Geflüchtete speziell hinsichtlich ihres juristischen Kapitals von Bedeutung, wie im folgenden Kapitel deutlich werden wird.

#### 4.4. Juridisches Kapital und Ausbildungszugang

Während Bourdieu sich in seinen Ausführungen zwar meist auf das kulturelle, soziale, ökonomische und symbolische Kapital beschränkt, erwähnt er an anderer Stelle auch andere Kapitalsorten und schließt ihre Bedeutung in bestimmten Feldern nicht aus. Nach Schroeder und Seukwa (2007) ist das sogenannte juristische Kapital für Geflüchtete von besonderer Bedeutung, da es den Zugang zu den anderen Kapitalsorten reguliert. Der Zugang zur Hochschule oder zu einer Berufsausbildung zum Erwerb von kulturellem Kapital wird so zum Beispiel durch aufenthaltsrechtliche Bestimmungen erschwert (vgl. Schroeder/Seukwa 2007: 25). Durch Mangel an juridischem Kapital werden die Handlungsspielräume der Geflüchteten folglich besonders stark eingeschränkt.

Eine Anerkennung des Flüchtlingsstatus verleiht ein vergleichsweise umfangreiches juridisches Kapital, während Geduldete, möglicherweise auch aus sogenannten sicheren Herkunftsstaaten, über weniger juridisches Kapital verfügen. Das größte juristische Kapital wird mit dem Erwerb der deutschen Staatsbürgerschaft erreicht. Für Menschen mit unsicherem Aufenthaltsstatus kann dieser Mangel an juridischem Kapital maßgeblich das Leben beeinflussen, wie ein Interviewpartner schildert:

*„es gibt Leute, die hier kommen, die gehen nicht in die Schule, die machen, was die wollen, aber trotzdem bekommen sie Aufenthalt. Und es gibt Leute, die bisher gar nichts, zum Beispiel ich hab bisher noch nie Probleme mit irgendwas hier in Deutschland gehabt, ich mach alles, was die Regeln sagen. Ich gehe in die Schule regelmäßig, ich habe meinen EQJ-Vertrag, meinen Ausbildungsvertrag. Ich habe meinen Heimatpass hier,*

*ich habe meine Geburtsurkunde. Alles, was die von mir brauchen, habe ich hier. Aber trotzdem habe ich noch nie Aufenthalt bekommen. Und das ist auch schwer, weil wenn du die Duldung hast, bist du nicht sicher, ob du hier bleiben kannst oder nicht. [...] Das heißt, wenn die dir einen Aufenthalt geben drei Jahre, dann weißt du, ok. In den nächsten drei Jahren bin ich sicher, ich darf bleiben, dann mache ich mir keine Gedanken. Dann denke ich an meine Ausbildung oder zwischen der Ausbildung, wenn ich Geld bekomme, kann ich meine Familie besuchen, dann hast du ein bisschen Motivation. Aber mit den Behörden, mit Schule, Berufsschule und viel Problem das, deswegen habe ich gesagt, man muss ein bisschen stark sein. Sonst schaffst du das nicht, weil das ist besonders schwer.“ (A7: 182-197)*

Ein Mangel an juridischem Kapital erschwert also nicht nur den Zugang zu Bildung bzw. kulturellem Kapital, da rechtlich keine Zugangsmöglichkeiten bestehen, sondern auch, weil die psychische Belastung durch die fehlende Sicherheit eine Konzentration auf den Bildungserwerb fast unmöglich macht.

Besonders an der seit August 2016 eingeführten Neuregelung ist, dass die Aufnahme einer Ausbildung das juristische Kapital von Asylbewerber\_innen und Geduldeten verbessern kann, da hierfür normalerweise eine Duldung für die Gesamtzeit der Ausbildung sowie bei Arbeitsaufnahme für zwei weitere Jahre ausgestellt wird. Für Geduldete, deren Aufenthaltstitel immer nur für höchstens sechs Monate ausgestellt wird, kann das eine sehr bedeutsame Verbesserung darstellen bzw. sogar die einzige Möglichkeit sein, eine Abschiebung zu umgehen. Junge Geflüchtete könnten, wenn sie bereits lang genug in Deutschland sind und eine Schule besucht haben, sogar eine Aufenthaltserlaubnis (nach § 25a Abs. 1 AufenthG) erhalten, wie sich auch einer der Befragten erhofft: „und das hoffe ich, wenn ich meinen Ausbildungsvertrag habe, dass ich einen Aufenthaltstitel und Aufenthaltserlaubnis bekomme“ (A1: 179-181). Wie ein anderer EQ-Praktikant sagt, hätten diese aufenthaltsrechtlichen Regelungen auch zur Folge, dass einige Geflüchtete vor allem deswegen eine Ausbildung anstreben, um ihren Aufenthalt zu sichern und nicht unbedingt, weil sie an der Ausbildung selbst interessiert sind (A8: 124-125). Ein Berufsschullehrer bestätigt das: „Da war gar nicht so entscheidend, eine Ausbildung zu machen, sondern hier in Deutschland zu bleiben. Weil sie kam aus einem Land, was nicht [...] unbedingt ein Gefährdungsland war. Und bevor sie abgeschoben wird, braucht man einen Ausbildungsplatz“ (B5: 99-101).

Von einem Berater wird vermutet, dass auch deshalb das Gastgewerbe von einigen Geflüchteten für eine Ausbildung gewählt wird: „dieser Druck von den Behörden ist stark und die Flüchtlinge haben Angst um ihren Aufenthaltstitel. Da muss ich auch was tun, dann ist mir es egal [...]. Und die sagen, es ist hier diese Gastronomie, wenn ich möchte, dann bin ich sicher, dann mache ich das und dann finde ich was“ (EX2: 363-366). Auf der anderen Seite versucht eine andere Beraterin teilweise gezielt das Interesse der Geflüchteten in Richtung Gastgewerbe zu lenken, wenn eine Abschiebung zu befürchten ist: „wenn ich aus Afghanistan komme und wenn ich einen ungesicherten Aufenthalt habe [...], dann habe ich in vielen Fällen einfach auch nicht so wahnsinnig viel Zeit, meinen eigentlichen Traum zu verfolgen. Und Fachkraft im Gastgewerbe ist was, was greifbar ist“ (EX3: 305-308). Greifbar sind die Berufe der Hotel- und Gastronomiebranche vor allem daher, weil ein großer Mangel an Auszubildenden besteht und deswegen vielfach die Bereitschaft besteht, auch Geflüchtete auszubilden. Deshalb kann es durchaus dazu kommen, dass bewusst Ausbildungsplätze angeboten werden, um Abschiebungen zu verhindern, wie ein Berater erzählt:

*„ich habe auch einen Betrieb, [...] auch seine Flüchtlinge jetzt. Er hat bei ihm Praktikum gemacht und die wollten gerne eine EQ machen und die Ausländerbehörde hat gesagt, ne, also entweder Ausbildung oder er muss weg. Und dann hat er gesagt, ne, der Mann gefällt mir und ich möchte, dass er bei mir bleibt und ich mache mit ihm direkt die Ausbildung. Und das hat er gemacht und es läuft gut.“ (EX2: 97-102)*

Ein Thema, das hier auch angesprochen wird, ist der Aufenthaltsstatus während der Vorbereitungsphase auf die Ausbildung. Bereits beim Zugang zu Sprachkursen, der Voraussetzung für jeden weiteren Bildungserwerb in Deutschland, spielt der rechtliche Status eine Rolle. Besteht überhaupt Zugang zu öffentlich geförderten Deutschkursen, können 300 oder 600 Stunden Deutschunterricht in Anspruch genommen werden. Diese Fragen hängen alle vom Aufenthaltsstatus ab. Weiter geht es mit der Möglichkeit, ein Praktikum zu absolvieren: Die Erforderlichkeit der Einholung einer Erlaubnis durch die Ausländerbehörde oder die Agentur für Arbeit ist abhängig vom Aufenthaltsstatus und der Aufenthaltsdauer. Im Rahmen dieser Befragungen ist insbesondere auch der Aufenthaltsstatus im Zusammenhang mit der Einstiegsqualifizierung zur Sprache gekommen: Wie aus obigem Zitat deutlich wurde, wird für die EQ in der Regel kein Aufenthaltsstatus bzw. keine Duldung verliehen. In Bremen wird ein EQ-Vertrag zudem nur dann abgeschlossen, wenn die Duldung noch mindestens sechs Monate gilt (EX2: 68). Das Vorgehen der Ausländerbehörden scheint hier aber nicht immer einheitlich zu sein; so haben die meisten der Befragten, die nicht als Flüchtlinge anerkannt sind, jeweils sechsmonatige Duldungen ausgestellt bekommen, während zwei für die gesamte einjährige Dauer der EQ eine Duldung erhalten haben (A3: 242, A1: 176-179).

Auch in Bezug auf die Arbeitgeber spielt das vorhandene juristische Kapital der Bewerber\_innen eine Rolle. Während die bürokratischen Prozesse für eine Beschäftigung als Auszubildende bei deutschen Bewerber\_innen in der Regel klar sind, kommen bei Geflüchteten viele Schritte hinzu, die unbekannt sind und kompliziert erscheinen: „es ist ein Papierkrieg. Typisch Deutsch“ (B4: 106), sagt beispielsweise eine Personalchefin. Es sei aber auch „irgendwie interessant“ (B4: 105) und „kein Mehraufwand, den wir nicht gewillt wären, für jeden Mitarbeiter zu machen, der es Wert ist, nenne ich das jetzt mal, den wir gerne haben möchten. [D]ann ist ein bisschen Papierkrieg im Verhältnis dazu, dass man dann einen tollen Mitarbeiter hat, akzeptabel“ (B4: 223-226). Eine der Interviewpartner\_innen aus einem Betrieb mit zahlreichen internationalen Beschäftigten und Auszubildenden berichtet allerdings von großen Problemen bei den bürokratischen Prozessen (B2: 155-156). Obwohl aufgrund der integrativen Ausrichtung des Betriebs also sicherlich Erfahrung mit speziellen Prozessen vorliegt, sei das bürokratische Ausmaß in der Form noch unbekannt gewesen. Dies sei aber auch dem Unwissen der Behörden geschuldet: „die Handelskammer hat mich beglückwünscht, dass ich immer noch am Ball bin, wo sie selber auch sagte, wir sind alle überfordert, wir kriegen täglich neue Informationen, neue Richtlinien. So schnell können wir das gar nicht kommunizieren untereinander, so wie bei uns die Mails oder Meldungen halt reinkommen“ (B2: 102-105).

Zu den teils schwierigen und langwierigen bürokratischen Prozessen kommt außerdem die Unsicherheit hinzu, die aufgrund ungesicherter Aufenthaltsstatus entsteht: „die haben Angst. [I]ch sage, ja, brauchen Sie sich keine Sorgen machen, die werden nicht abgeschoben“ (EX1: 279-280). Trotz der durch das Integrationsgesetz eingeführten 3+2-Regelung, die sowohl Arbeitgebern als auch Arbeitnehmer\_innen Sicherheit bezüglich des Aufenthalts verleihen soll, müssen beide Parteien weiterhin eine Abschiebung während der Ausbildung befürchten. Ein Zusatz in §60a AufenthG schränkt ein, dass eine Duldung nur zu erteilen ist, wenn keine konkreten Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung bevorstehen.

Für die befragten Betriebe scheinen rechtliche Unklarheiten allerdings kein Grund dafür zu sein, vor der Ausbildung von Geflüchteten zurückzuschrecken. Wenngleich der bürokratische Mehraufwand erwähnt wird, wird das Thema Aufenthaltsstatus in keinem der Gespräche als Hindernis für die Ausstellung eines Ausbildungsvertrags genannt. Auf die Frage hin, inwieweit die 3+2-Regelung bei der Einstellung eine Rolle gespielt habe, antwortet eine Personalleiterin: „Für uns erstmal keine große.

[...] [W]ir übernehmen unsere Auszubildenden, wenn sie möchten und wenn wir möchten auch sehr gerne natürlich, klar, aber das hätte uns jetzt nicht daran gehindert, das nicht zu machen“ (B4: 378-381). Erst auf Nachfrage erwähnt sie auch den Vorteil durch den gesicherten Aufenthalt während der Ausbildung: „Ja. Ja. Das [eine Abschiebung, CM] wäre natürlich sehr doof. Das stimmt“ (B4: 385). Die Art der Antwort lässt annehmen, dass sie sich hierüber im Vorhinein wenig Gedanken gemacht hat. Auch eine EQ-Praktikantin sagt, für ihren Betrieb sei der Aufenthaltstitel kein Thema gewesen (A3: 245). Lediglich eine Gesprächspartnerin beschreibt, dass die Anerkennung des Asylstatus bzw. der Erhalt des „blauen Passes“ (B2: 228) zu deutlichen Erleichterungen geführt habe und damit „erstmal mit den Papieren halt Ruhe“ (B2: 235) gewesen sei.

Deutlich wird also, dass der Zugang zu einer dualen Berufsausbildung in Deutschland juristisch gesehen auch für Geflüchtete mit unsicherem Aufenthaltsstatus möglich ist. Die durch die Unsicherheit erfahrene psychische Belastung, die erschwerten Bedingungen für den Deutscherwerb oder den Zugang zu vorbereitenden Maßnahmen ebenso wie die vorhandenen Befürchtungen und Unsicherheiten der Arbeitgeber, insbesondere bei Betrieben ohne viel Erfahrung mit internationalen Arbeitnehmer\_innen, erschweren jedoch den Weg in die Ausbildung für diese Gruppe. Da die Aufnahme einer Ausbildung gleichzeitig eine Möglichkeit für Geduldete ist, der unsicheren Lage zu entkommen, besteht hier eindeutig die Gefahr, dass Arbeitgeber diese Situation zu ihrem Vorteil nutzen, um unbesetzte Ausbildungsstellen mit geflüchteten Auszubildenden zu füllen, die für eine Verbesserung ihrer Lage alle Konditionen annehmen würden. Ob Betriebe Geflüchtete tatsächlich als eine Art Reservearmee betrachten, hängt sicherlich auch davon ab, welche Haltung sie generell gegenüber Diversität und der Beschäftigung von internationalem Personal vertreten. Dies wird im folgenden Kapitel beleuchtet.

#### 4.5. Natio-ethno-kulturelles Kapital in einer internationalen Branche

Wie Paul Mecheril gezeigt hat, kann, neben den bereits ausgewerteten Kapitalsorten, für die Position einer Person beim Ausbildungszugang auch von Bedeutung sein, inwiefern sie als natio-ethno-kulturell zugehörig anerkannt wird. Dass hier eine Chancenungleichheit zwischen Menschen mit und ohne Migrationshintergrund bzw. Personen, denen ein solcher zugeschrieben wird, besteht, wurde vielfach nachgewiesen. In diesem Kapitel soll daher untersucht werden, welche Rolle Annahmen spielen, die aufgrund der den Geflüchteten zugeschriebenen natio-ethno-kulturellen Andersartigkeit getroffen werden und ob diese Annahmen einen den Ausbildungszugang beeinflussenden Effekt auf das Verhalten und Selbstbild der Geflüchteten haben. Der Unterschied, der hierbei zu den zuvor betrachteten Kapitalsorten besteht, ist, dass es sich bei natio-ethno-kulturellem Kapital ausschließlich um eine zugeschriebene Kategorie handelt; es wird erst durch die Entwicklung eines Ausländerhabitus zu einer sozusagen inkorporierten Form des Kapitals. Allein über die hier geführten Gespräche ist es allerdings schwer, einen solchen Habitus auszumachen. Ich analysiere das natio-ethno-kulturelle Kapital der Geflüchteten daher fast ausschließlich im Sinne der Diskriminierungstheorie am Ausbildungsmarkt aus Perspektive der Betriebe.

In den Gesprächen zeigen sich unterschiedliche Haltungen gegenüber den geflüchteten Auszubildenden bzw. Ausbildungsinteressierten und dementsprechend groß sind die anzunehmenden Unterschiede in der Bedeutung des natio-ethno-kulturellen Kapitals der Geflüchteten für die Betriebe.

Um die verschiedenen Ausprägungen des Umgangs der befragten Betriebe und Berater\_innen<sup>3</sup> zu verdeutlichen, lohnt es sich, zunächst die Aussagen zum Thema Pünktlichkeit zu betrachten, das von fast allen Gesprächspartner\_innen erwähnt wird. Angesichts dessen, dass die Pünktlichkeit häufig als zentrale *deutsche* Tugend betrachtet wird (siehe z.B. Foroutan et al. 2014: 22) und als wichtige Anforderung im Gastgewerbe gilt, überrascht die Präsenz des Themas in den Gesprächen nicht. Mehrfach wird erwähnt, dass es den geflüchteten Praktikant\_innen und Auszubildenden zu Beginn schwer gefallen sei, auf genaue Pünktlichkeit zu achten; als Grund hierfür sehen die Interviewpartner\_innen aber unterschiedliche Faktoren. Teilweise wird die Unpünktlichkeit direkt auf die natio-ethno-kulturellen Zugehörigkeit zurückgeführt:

*„dieses Exakte, das macht manchen Mühe und die Zeitvorgaben, also Tempo im Arbeiten selbst und in der Pünktlichkeit [...]. Und grad die afrikanischen Staaten, die haben es eher ein bisschen gemütlich, bei den Syrern haben wir das jetzt noch gar nicht festgestellt aber ich glaube, dass es einfach eine Mentalitätssache ist“ (B1: 119-124).*

Dieses Zitat verdeutlicht, dass – möglicherweise gefestigt durch einzelne Erfahrungen – bei der befragten Person ein klares Bild von Menschen aus bestimmten Herkunftsländern vorherrscht, das auf alle potentiellen zukünftigen Auszubildenden aus diesen Herkunftsländern (bzw. sogar eines Kontinents) übertragen wird. So ist zu erwarten, dass auch die Auswahl der Auszubildenden von diesem rassistischen Menschenbild beeinflusst wird. Dem natio-ethno-kulturellen Kapital wird in dem Fall eine große Bedeutung zugemessen. Dass eine häufige Konfrontation mit einer solchen Haltung auch dazu führen kann, dass Geflüchtete selbst ihr Zeitverständnis auf ihre natio-ethno-kulturelle Zugehörigkeit zurückführen und also einen Ausländerhabitus nach Mecheril (2003) entwickeln, zeigt folgendes Zitat:

*„wenn man sehr ordentlich ist, muss man ja immer den Termin eintragen und so. Dann muss man hier alles schaffen, weil hier, wenn man sieht wie die Deutschen leben und nimmt man diesen Rhythmus, da kann das auch gut gehen. Kann man nicht alles von den Deutschen nehmen, weil ich auch eine Kultur habe, muss ja nicht das lassen und eine andere neu nehmen, muss ich nur ein bisschen drauf den guten Sachen.“ (A8: 255-259)*

Von anderer Seite wird erwartet, dass Unpünktlichkeit zu Beginn die Ausbildung erschweren könnte, dies wird aber nicht als spezielle Hürde bei Geflüchteten oder ausländischen Auszubildenden, sondern als allgemeines Problem junger Leute gesehen (B3: 107-110). Auch die Zwischenposition existiert: „Irgendwann kommen sie in diesen Rhythmus. Und die Chance muss man ihnen geben. Und das dauert halt ein bisschen länger. Und das haben wir bei deutschen Jugendlichen auch. [N]ur da ist es wirklich so, dass das Zeitverständnis noch etwas anders ist“ (EX1: 259-262). Unpünktlichkeit sei also sowohl bei geflüchteten als auch bei ‚deutschen‘ Jugendlichen vorhanden, bei ersteren wird es jedoch als ein allgemeines, der Herkunft zuzuschreibendes Problem gesehen, während es bei letzteren wohl eher als eine individuelle, korrigierbare Verhaltensweise betrachtet wird.

Ein weiterer Punkt ist die Arbeitseinstellung und die Erwartungshaltung an die Ausbildung. So schildert ein Berater, teilweise meldeten sich die Auszubildenden schon nach drei Tagen krank, da sie die Arbeit unterschätzt hätten und nicht darauf vorbereitet gewesen seien, dass sie möglicherweise ganz verschiedene, nicht immer angenehme Aufgaben verrichten müssten. Eine andere Beraterin schil-

---

<sup>3</sup> Auch wenn Berater\_innen nicht an der Entscheidung für oder gegen einen Ausbildungsvertrag beteiligt sind, kann deren Einstellung ebenfalls für den Ausbildungszugang von Geflüchteten von Bedeutung sein, bedenkt man, dass häufig sie es sind, die Geflüchtete an Betriebe weiterempfehlen.

dert, dass es aufgrund ebensolcher falscher Erwartungen vorgekommen sei, dass ein Auszubildender nicht zur Berufsschule gegangen sei, „weil er das auch nicht für so wichtig hält“ (EX3: 197-198). Während die beiden genannten Beispiele aber auf die Unwissenheit über das duale Ausbildungssystem in Deutschland zurückgeführt werden, sieht eine andere Ansprechperson das Problem in der natio-ethno-kulturellen Zugehörigkeit begründet: „die Deutschen sind ja sehr pflichtbewusst, sehr pünktlich und dort ist natürlich je nach Nationalität eine andere Auffassung von ‚ich tue‘. Also ich tue sofort oder ich tue dann irgendwann und pünktlich, ja ich komme so etwa um die Zeit“ (B1: 116-119). Auch ein anderer Interviewpartner beschreibt Unterschiede je nach Herkunftsland. So seien Menschen aus den Balkanländern „europäischer vom Kopf her“ (B3: 233), was die Einstellung zu bestimmten Ausbildungsberufen angehe.

Weniger die natio-ethno-kulturelle Zugehörigkeit als den Fluchthintergrund sieht ein Berufsschullehrer als Grund dafür, dass eine andere Haltung an die Ausbildung herangetragen werden könnte. Er rät Geflüchteten daher eher zur zweijährigen Ausbildung zur Fachkraft im Gastgewerbe, da „auch ohne Flüchtling zu sein, dort Menschen kommen, die ihr Paket mitbringen, da kommt keiner paketlos her, also Stichworte Sozialisation, Drogen, irgendwelche anderen Delikte [...] oder auch Ausdauer. Also das angefangen, das abgebrochen, das abgebrochen“ (B5: 178-181). Da man in der Ausbildung zur Fachkraft im Gastgewerbe also bereits auf Menschen mit für ihn mit dem Fluchthintergrund vergleichbaren „Paketen“ eingestellt sei, wäre es für Geflüchtete leichter, diese Ausbildung erfolgreich zu absolvieren.

Viele der nach Deutschland fliehenden Menschen haben einen muslimischen Hintergrund (vgl. Stichs 2016: 5). Angesichts der 2010 aufgebrandeten Debatte nach der Aussage des damaligen Bundespräsidenten Christian Wulff „Der Islam gehört zu Deutschland“ ist interessant zu betrachten, inwieweit die Interviewpartner\_innen in der (angenommenen) Religiosität der Bewerber\_innen einen Grund für Nicht-Zugehörigkeit und eine Schwierigkeit wahrnehmen. Kritische Punkte gebe es im Gastgewerbe einige, wie die befragten Berater\_innen beschreiben: So beispielsweise die Arbeit mit Schweinefleisch und Alkohol oder das Tragen eines Kopftuchs vor den Gästen (EX3: 532-556, EX2: 213-223). Bei keinem der befragten Betriebe scheint die Frage des Umgangs mit Schweinefleisch und Alkohol als erwartete Hürde im Umgang mit Geflüchteten präsent zu sein. Da in deutschen Restaurants viel Schweinefleisch verarbeitet wird, in Nachspeisen oftmals Gelatine vom Schwein enthalten ist und Gerichte und Soßen häufig mit Alkohol zubereitet werden, sind sich die befragten Betriebe dann aber einig, dass Kochauszubildende den Umgang mit und das Berühren von diesen Produkten nicht umgehen können. Während teilweise ganz klar gesagt wird, „ein Koch muss Essen probieren“ (B4: 487), sagt ein anderer Interviewpartner: „Also das mit dem Probieren, das kann man anderweitig organisieren, unter Umständen muss er gar nicht an dem Fleischposten arbeiten oder es kann ein Kollege probieren“ (B3: 279-280). Dies scheint jedoch die Ausnahme zu sein. Die erwarteten Schwierigkeiten im Umgang mit Schweinefleisch und Alkohol seien aber kein Grund dafür, Muslim\_innen zum Bewerbungsgespräch nicht einzuladen:

*„Alkohol, Ramadan, das sind alles so Sachen, die muss man einmal ansprechen, aber man kann mit denen da auch offen drüber reden. [...] [U]nd wenn sie das dann vereinbaren können, dann erwarten wir das aber auch von denen, dass es hier umgesetzt wird. Und wenn nicht, dann ist es für uns auch fein. Aber dann sind wir nicht der richtige Betrieb für die.“ (B4: 490-500)*

Die Aussagen der Interviewpartnerin verdeutlichen, dass das Thema hauptsächlich als eine praktische Frage gesehen wird und weniger als eine Frage, die die Zugehörigkeit der als muslimisch gesehenen Bewerber\_innen betrifft. Dafür spricht auch ihre Einschätzung zum Thema Ramadan und reli-

giöse Feiertage: „so lange da die Gewichtung von Europäern und Arabern da immer die Waage hält, können die einen Weihnachten frei machen und die anderen Ramadan“ (B4: 516-517). Wenngleich hier außer Acht gelassen wird, dass nicht alle Europäer\_innen christlich und nicht alle Araber\_innen muslimisch sind, zeigt sich in der Aussage, dass die Dienstleistungsplanung an Feiertagen eine Frage ist, die sich bei allen Beschäftigten gleichermaßen stellt. Die natio-ethno-kulturelle Zugehörigkeit spielt bei diesem Thema also keine besondere Rolle für sie.

Eine kontroversere Frage ist hingegen, ob Muslima bei der Arbeit im Betrieb ein Kopftuch tragen dürfen oder nicht. Die bisherige Forschung zeigt hier ganz eindeutige Ergebnisse: Frauen, die Kopftuch tragen, haben weitaus weniger Chancen auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt. Wie Scherr et al. herausstellen, findet diese Diskriminierung nicht aufgrund erwarteter Defizite in der Leistungsfähigkeit statt, sondern vielmehr aufgrund befürchteter negativer Kundenreaktionen oder persönlicher Ängste und Vorurteile von Personalverantwortlichen gegenüber der Bedeutung des Kopftuchs, die durch gesellschaftliche Diskurse geprägt sind (vgl. Scherr et al. 2015: 160). In Bewerbungsgesprächen wird die Frage nach der Bereitschaft, das Kopftuch während der Arbeit abzulegen, oftmals sowohl in den Berufen der Restaurant- und Hotelfachkraft als auch für den Beruf der Köchin gestellt. Anders als bei der Frage zum Umgang mit Alkohol und Schweinefleisch, in dem tatsächlich die Arbeitsergebnisse beeinträchtigt werden könnten, ist eine Ablehnung des muslimischen Kopftuchs eine klare Reaktion auf das natio-ethno-kulturelle Kapital der Geflüchteten: eine Projizierung bestimmter angenommener Wertvorstellungen und Charaktereigenschaften auf die kopftuchtragende Frau, die als nicht-zugehörig wahrgenommen wird. Die befragten Betriebe zeigten hier allerdings eine andere Haltung. So sagt eine Personalchefin zu diesem Thema:

*„Also wir haben auch aktuell eine junge Dame aus Somalia, die auch mit einem Kopftuch bei uns arbeitet. Die hat jetzt letzte Woche das Praktikum angefangen da ist uns das egal. Da weiß ich jetzt auch noch keine Reaktion von Gästen, also bis jetzt habe ich nichts gehört. Es ist natürlich ein heikles sensibles Thema.“ (B2: 321-325)*

Eine andere Personalchefin führt aus:

*„ich weiß nicht, wie es so wäre, wenn jemand ein Kopftuch trägt. Wie die Gäste darauf reagieren. Das haben wir noch nicht getestet. Das hat sich einfach noch nicht ergeben, wäre für uns aber auch kein No. [...] [E]s ist eine internationale Branche und solange mich jemand versteht, wenn ich mit ihm spreche, ist es mir ja fast egal. Natürlich ein Nasenring und ein Tattoo ist was Anderes [...]. Solange das immer ordentlich ist.“ (B4: 426-436)*

Diese Zitate bestätigen die Schlussfolgerung von Scherr et al. (2015): Zwar sind die erwarteten Reaktionen der Gäste ein großes Thema, letztendlich kommt es aber auf die persönliche Einstellung der Personalverantwortlichen an (vgl. ebd). So sieht die zweite Person das Kopftuch lediglich als etwas Äußerliches, das den erforderlichen ordentlichen Auftritt einer Rezeptionistin nicht stört. Im ersten Fall scheint es hingegen so, als solle die Beschäftigung kopftuchtragender Frauen die weltoffene Haltung und Philosophie des Hotels unterstreichen, auch wenn kritische Reaktionen vielleicht befürchtet werden. Auch hier taucht wieder das Thema der Internationalität der Hotellerie- und Gastronomiebranche auf. Besonders in großen internationalen Hotels ließe sich erwarten, dass mehr Betriebe eine ähnliche Haltung wie die oben beschriebene vertreten. Die geringe Zahl der befragten Betriebe lässt aber keinen Aufschluss über die tendenzielle Bereitschaft der gastgewerblichen Betriebe für die Aufnahme von Frauen mit Kopftuch zu. Auch die befragten Berater\_innen können wenig hierzu sagen, da sie bislang überwiegend Männer beraten (EX3: 532-533). Dennoch zeigen die (branchenübergreifenden) bisherigen Studien, dass die Betriebe hier noch einen weiten Weg zu gehen haben,

wenn langfristig Diskriminierung vermieden und weibliche Geflüchtete in den Arbeitsmarkt integriert werden sollen.

Ein Thema, das in gesellschaftlichen Debatten oft im Zusammenhang mit dem Islam aufkommt, ist die Relation zwischen Männern und Frauen. Auch in den Interviews wurde dies als mögliche Hürde in der Ausbildung von Geflüchteten angesprochen. Eine Personalchefin etwa hatte Probleme zwischen männlichen Auszubildenden und weiblichen Vorgesetzten erwartet, die sich letztendlich aber nicht bewahrheitet hätten. Interessant ist die Art und Weise, wie sie über diese Befürchtung spricht: „ich habe gedacht, dass es noch mehr Herausforderungen sind. Manchmal gibt es ja Vorurteile wahrscheinlich auch mit Frauen als Vorgesetzte“ (B4: 121-123), sagt sie, um an anderer Stelle zu relativieren:

*„kann auch genauso gut mit einem Deutschen passieren. Dass jemand einfach einen Vorgesetzten nicht respektiert. Manchmal ist es eine Herausforderung, nicht bei Geflüchteten, sondern allgemein, wenn der Auszubildende zu alt ist und zu viel Lebenserfahrung schon hat. [...] [D]a ist aber auch nicht der Flüchtlingshintergrund das Problem, sondern wirklich der eigene Charakter.“ (B4: 448-456)*

Eine Beraterin sagt etwas deutlicher: „die Menschen, [die] hier ankommen, mit denen wir zu tun haben, sind in aller Regel junge Männer. Aber aus einem komplett anderen Kulturkreis. Viele sind sehr offen und verstehen komplett, hier ist Gleichberechtigung und so weiter, aber nicht alle“ (EX3: 554-555). Sie schildert die Begegnung mit einem jungen Iraker, der viel Erfahrung in einem 5-Sterne-Hotel gehabt habe, aber auf keinen Fall eine Frau als Vorgesetzte akzeptieren wollte. Auch an der Berufsschule sei in einer EQ-Klasse zu Beginn Respektlosigkeit gegenüber weiblichen Lehrkräften aufgetreten, weshalb von einer Person ein „Integrationswille“ von Geflüchteten gefordert wird, der folgendermaßen definiert wird:

*„dass man sich auch hier in der Bundesrepublik Deutschland halt anpassen möchte. Das ist ja grade am Anfang eben dieses Problem mit der Ungleichbehandlung der Geschlechter. Also jetzt grade bei den Afrika-Flüchtlings. Deswegen Integrationswille. Man muss das deutsche System halt auch schon annehmen wollen und natürlich die deutsche Sprache.“ (B5: 152-155)*

Auf die Deutschkenntnisse bezogen, geht diese Forderung in die Richtung eines erwarteten Fleißes. Hier wird aber auch ein anderer Aspekt angesprochen: Der Wille, sich ‚den‘ Gepflogenheiten in Deutschland ‚anzupassen‘. Damit wird auf angenommene oder tatsächlich wahrgenommene Kulturunterschiede hingewiesen, die bei der Ausbildung in Deutschland hinderlich sein könnten, wie beispielsweise die von ihm erwähnte und oben besprochene „Ungleichbehandlung der Geschlechter“, aber auch die Weigerung, Schweinefleisch und Alkohol zu servieren oder zu probieren oder das Tragen eines Kopftuchs während der Arbeitszeit. Die Grenze zwischen rassistischer Diskriminierung und tatsächlich für den Beruf erforderlichen Anpassungen ist dabei schnell überschritten. Fraglich ist auch, wie häufig es sich dabei um tatsächliche Beobachtungen handelt und wann Vorurteile entstehen, die dann auf alle „Afrika-Flüchtlinge“ angewendet werden. Das natio-ethno-kulturelle Kapital der Geflüchteten ist in diesem Fall von besonders hoher Relevanz.

Mit einem Blick auf andere Betriebe zeigt sich aber, dass der „Integrationswille“ auch ganz anders verstanden werden kann. Wenn beispielsweise eine Personalchefin fordert, alle neuen Mitarbeiter\_innen müssten „sich im Klaren sein, [...] wir sind halt so, ob jetzt halt Flüchtlinge oder Azubis mit familiären Problemen oder so was, also wir sind einfach, für alle offen“ (B2: 68-70), dann wird klar, dass mit „Integrationswille“ hier die Offenheit gegenüber Menschen jeglicher Hintergründe gemeint ist, um jeder und jedem einen Platz anbieten zu können. Anstelle eines Anpassens an vermeintlich

‚deutsche‘ Standards wird hier eine Philosophie verfolgt, die es ermöglichen soll, einen Raum für alle mit ihren unterschiedlichen Bedürfnissen zu schaffen. Der eigentlichen Bedeutung des Worts der Integration kommt diese Einstellung deutlich näher.

Eine Zuschreibung natio-ethno-kulturellen Kapitals kann Geflüchteten aber nicht nur Nachteile für die Bewerbung auf eine Ausbildungsstelle verschaffen. Ein Interviewpartner erhofft sich bei Geflüchteten beispielsweise eine besondere Motivation, die nicht mit der von in Deutschland aufgewachsenen Bewerber\_innen vergleichbar sei:

*„[A]bgesehen von dem sozialen Aspekt für die Menschen, die man dann beschäftigt, war für mich eigentlich relativ klar, dass jemand, der aus einer Einstiegsqualifizierung kommt und dem eine Chance geboten wird, dass er geschätzterweise motivierter ist als der klassische Auszubildende, den man bei uns in der Branche noch kriegt.“ (B3: 20-28)*

Diese Erwartung hat sich nicht nur bei ihm, sondern auch bei anderen Betrieben bestätigt, wie eine Beraterin berichtet: „Sie sagt, also, den haben wir so ins Herz geschlossen, der ist so toll. Da können wir unseren deutschen Auszubildenden manchmal echt in den Hintern treten, wie engagiert und höflich“ (EX1: 130-132).

Wie in Kapitel 4.2. gezeigt wurde, wird von Betrieben im Gastgewerbe meist weniger Wert auf Fachkompetenzen als auf die Persönlichkeit der Bewerber\_innen gelegt: „der Mensch muss zum Hotel passen, zu uns zum Team passen“ (B2: 21). Laut Scherr et al. stellt diese Art der Personalauswahl für Migrant\_innen und Geflüchtete „einen im Hinblick auf Diskriminierung ambivalenten Sachverhalt dar“ (Scherr et al. 2015: 32). Während nämlich auf diese Art und Weise einerseits Auswahlkriterien bedeutsamer werden können, die formale Unterschiede zwischen Geflüchteten und Nicht-Geflüchteten (wie z.B. erworbene Bildungstitel, Deutschkenntnisse etc.) aufheben, kann andererseits eine Grundlage dafür geschaffen werden, dass Geflüchtete aufgrund „angenommene[r] ethnische[r] bzw. kulturelle[r] Differenzen“ (ebd.), also einer Zuschreibung einer natio-ethno-kulturellen Zugehörigkeit, als nicht zum Team passend bewertet werden und in der Auswahl ausscheiden. In den Interviews mit den Berater\_innen und betrieblichen Vertreter\_innen zeigt sich, dass in diesen Fällen zwar meist ersteres zum Tragen kommt, dass aber, insbesondere in Bezug auf das Ausleben von Religiosität, die Frage der Pünktlichkeit und die Beziehung zwischen Mann und Frau wegen angenommener natio-ethno-kultureller Andersartigkeit teilweise Bedenken bestehen.

Bei der Betrachtung des natio-ethno-kulturellen Kapitals ist schließlich auch von Bedeutung, inwieweit Hotel- oder Restaurantgäste geflüchteten Auszubildenden ein natio-ethno-kulturelles Kapital zuschreiben. Es kommt durchaus vor, dass Gäste mit rassistischen Äußerungen auf die zugeschriebene Andersartigkeit der geflüchteten Auszubildenden reagieren. Wenngleich dies für die befragten Betriebe keinen Grund dafür darstellt, keine Geflüchteten einzustellen, kann dies bei anderen Betrieben ganz anders sein (vgl. Scherr et al. 2015: 26), wie ein Restaurantleiter bei seinen Kolleg\_innen beobachtet hat: „Dann sind wir mal gespannt, was deine Gäste sagen. [...] [D]as spukt in den Köpfen und ist, glaube ich, so die größte Hürde, die da noch genommen werden muss“ (B3: 327-328). Rasmuserfahrungen und die Angst davor können auch bewirken, dass Geflüchtete vor einer Wahl der Berufe Restaurant- oder Hotelfachkraft zurückweichen und stattdessen Berufe wählen, die weniger Kundenkontakt beinhalten, wie eine Personalleiterin feststellt: „Manchmal ist es so, dass die eher in der Küche arbeiten wollen, weil sie sich da verstecken können“ (B4: 348-349).

Natio-ethno-kulturelles Kapital wird Geflüchteten also durchaus von einigen Betrieben und auch Gästen zugeschrieben und kann dann sowohl als förderlicher als auch als hinderlicher Faktor für den

Ausbildungszugang dienen. Hinsichtlich der Besonderheiten des Gastgewerbes zeigt sich, dass insbesondere der erforderliche Gästekontakt, aber auch die hohen Anforderungen an Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit und Teamfähigkeit die Chancen von Geflüchteten auf einen Ausbildungsplatz im Gastgewerbe negativ beeinflussen können, wenn bei betrieblichen Entscheidungsträger\_innen eine vorurteilsbehaftete Einstellung vorherrscht. Andererseits ermöglicht die Internationalität der Branche auch, dass Geflüchtete entweder gerade wegen ihrer zugeschriebenen natio-ethno-kulturellen Andersartigkeit eingestellt werden oder dass ihrem Herkunftsland vor dem Hintergrund der Diversität der Beleg- und Kundschaft keine Bedeutung zugemessen wird.

#### 4.6. Persönlichkeitsfaktoren: besonderes Kapital für den Ausbildungszugang

Wie Alicke et al. (2009) in ihrer Forschung zu Bewältigungsstrategien und Resilienz von jungen Migrant\_innen am Übergang von Schule zu Ausbildung feststellen, sind neben den beschriebenen Kapitalien auch personale Ressourcen wie ein hohes Selbstwertgefühl, eine hohe Sozialkompetenz, eine positive Grundeinstellung sowie eine Neigung zu selbstständigem und proaktivem Handeln einflussreich für einen erfolgreichen Bildungsverlauf (vgl. Alicke et al. 2009: 32). Seukwa kommt in seinen Ausführungen zum „Habitus der Überlebenskunst“ ebenfalls zu dem Schluss, dass bestimmte Persönlichkeitsfaktoren wie Zielstrebigkeit, Motivation, Stressresistenz oder Selbstständigkeit den Handlungsspielraum von Geflüchteten erweitern können und zur effektiven Inwertsetzung des erworbenen Kapitals beitragen können (vgl. Seukwa 2007: 304ff.). Auch vor dem Hintergrund der beschriebenen Anforderungen im Gastgewerbe, die sich vornehmlich auf die Motivation und soziale Kompetenzen von Bewerber\_innen beziehen, ist eine genauere Betrachtung personaler Faktoren sinnvoll.

Betrachtet man dabei zunächst die Motivation der Geflüchteten, lassen sich verschiedene Haltungen feststellen. Für einige der befragten EQ-Praktikant\_innen sind die Zukunftsvorstellungen noch nicht sehr weitreichend. Primäres Ziel ist zunächst, einen Ausbildungsplatz zu erhalten: „ich habe gehofft, eine Ausbildung dieses Jahr anfangen. Das ist mein Ziel. Egal wo“ (A2: 163-164). Andere haben schon klarere Visionen für die Zukunft: „Ich will mein Ausbildung machen, ich will einen guten Abschluss am Ende bekommen und will ich weiter noch studieren. Das ist mein Ziel. [...] [I]ch überlege mal, ob ich weiter in die Wirtschaft oder in die Hotelwirtschaft oder Tourismus gehe“ (A7: 132-136).

Geprägt wird die Motivation von verschiedenen Aspekten. Bei einigen Befragten werden dabei auch fluchtbedingte Faktoren deutlich. So betont ein Interviewpartner die Schwierigkeit, einen gesicherten Aufenthaltstitel zu erhalten:

*„ich mache alles, was die Regeln sagen. Ich gehe in die Schule regelmäßig, ich habe meinen EQJ-Vertrag, meinen Ausbildungsvertrag. Ich habe meinen Heimatpass hier, ich habe meine Geburtsurkunde. Alles was die brauchen von mir, habe ich hier. Aber trotzdem habe ich noch nie Aufenthalt bekommen. [...] [W]enn die dir einen Aufenthalt geben drei Jahre, dann weißt du, ok. In den nächsten drei Jahren bin ich sicher, ich darf bleiben, dann mach ich mir keine Gedanken.“ (A7: 185-193)*

Wenngleich er skeptisch ist, ob er mit einem Ausbildungsvertrag für eine längere Zeit einen gesicherten Aufenthaltsstatus erhält, bestünde mit der 3+2-Regelung hierfür immerhin die Möglichkeit. Neben eines gesicherten Aufenthaltsstatus könnte ein Ausbildungsvertrag außerdem eine Perspektive bieten, die den beruflichen Aufstieg ermöglicht und die langwierige Phase der Vorbereitung und Qualifizierung, die Geflüchtete durchlaufen müssen, ablösen. Wie aus folgendem Zitat spricht, verleiht dies einem weiteren Interviewpartner eine ausgesprochene Zielstrebigkeit:

*„ich muss dann alles geben für einen Ausbildungsplatz. Ich will nicht mehr ein Jahr EQ machen und danach einfach wieder eine Schule besuchen oder so, das will ich nicht. Ich will einfach einen Platz haben und weiterarbeiten. Ja, das will ich und gebe ich alles dafür, deswegen zum Beispiel heute; auch wenn ich zu Hause bin, gucke ich etwas, ein paar Hotels raus und rufe ich an, ob sie noch eine Stelle freihaben. Dann frage ich, ob ich mich bewerben kann und dann kann ich eine Bewerbung schreiben und dann schicken.“ (A8: 190-195)*

Diese Zielstrebigkeit äußert sich bei ihm auch in einem hohen Ehrgeiz: „ich bin jemand, der nicht immer eine schlechte Note haben möchte und jetzt geht es mir sehr gut, weil ich nur zwischen 1 und 2 bei meinen Klassenarbeiten habe“ (A8: 108-110).

Von einer anderen Interviewpartnerin wird außerdem die Möglichkeit der (finanziellen) Unabhängigkeit angesprochen, die über den Weg der Ausbildung erreicht werden kann: „ich weiß, wenn ich das schaffe, werde ich unabhängig von jemanden und das macht mich sehr sehr stark“ (A3: 232-233). Der von Seukwa (2007) formulierte „Habitus der Überlebenskunst“ zeigt sich sehr deutlich in diesem Zitat: So ist es die prekäre Situation der Abhängigkeit, die ihr zu einer besonderen Stärke und Zielstrebigkeit für das Erreichen ihrer Ziele verholfen hat. Auch ein anderer EQ-Praktikant spricht die finanzielle Unabhängigkeit an, die er durch die Ausbildung erreichen möchte:

*„ich habe auch schon anderen Bereichen geschickt, aber es ist nur ein Ausbildungsplatz in einer großen Firma, weil ich meine Zukunft sicher machen muss. Das ist für mich sehr wichtig, weil ich jetzt 27 Jahre alt bin. Ich glaube, bin ich jetzt bisschen alt und ich habe einen Plan für meine Zukunft. Wohnung kaufen, Auto kaufen, eine Familie, Reisen. Und besser erst mal einen Ausbildungsplatz finden, dann einen Arbeitsplatz finden, dann Weiterbildung machen und ich finde diesen Bereich FaSy auch gut, zum Beispiel bei <deutscher Betrieb> [...] ist es gut, guter Verdienst.“ (A5: 166-173)*

Während bei anderen eine Zukunft im Gastgewerbe angestrebt wird, ist bei dem eben zitierten Kandidaten die Fachrichtung nebensächlich, wichtig sind hingegen die Sicherheit und der gute Verdienst. Seine Motivation und auch die vieler anderer Befragter ist also eine Motivation extrinsischer Art. Sie basiert darauf, dass positive Folgen erhofft werden (vgl. Schiefele/Köller 2001: 304f.). Auch von verschiedenen Berater\_innen wird bei vielen Geflüchteten eine eher extrinsisch gelagerte Motivation für das Anstreben einer Ausbildung im Gastgewerbe gesehen. Eine Begeisterung für die Branche und somit eine intrinsische Motivation fehle vielfach: „ich habe es bis jetzt noch nicht so gehabt, dass jemand gesagt hat, ich will unbedingt in die Gastronomie“ (EX1: 147-148), sagt beispielsweise eine Beraterin, die aber dennoch explizit die Berufe des Gastgewerbes vorschlägt, da sich den Geflüchteten dort viele Chancen böten. Grund für das fehlende Interesse an der Branche seien laut einem anderen Berater einerseits die schwierigen Arbeitsbedingungen und der geringe Verdienst, andererseits der schlechte Ruf, den die Berufe in arabischen Ländern hätten: „da sind Leute, die schämen sich zu sagen, ich arbeite als Kellner. [...] In arabischen Ländern [...] Kellnern ist so wie ein Diener, also, das ist dritte Klasse“ (EX2: 76-80). Am Gastgewerbe Interessierte kämen demnach vorwiegend aus den Balkanländern (EX2: 83-84). Möglicherweise läge das aber auch an dem Druck, den diese aufgrund unsicherer Aufenthaltstitel oftmals verspürten: „die sagen, es ist hier diese Gastronomie, wenn ich möchte, dann bin ich sicher, dann mache ich das und dann finde ich was“ (EX2: 365-366).

Unter den befragten Geflüchteten sind es jedoch nicht nur diejenigen, die aus Balkanländern kommen, die ein Interesse und eine Begeisterung speziell für gastgewerbliche Berufe beschreiben. Ein Praktikant ist beispielsweise am Beruf des Systemgastronomen interessiert, denn „ich mag so viel Essen“ (A5: 15), anderen gefällt besonders der Kontakt zu Menschen und die Teamarbeit (A4: 7, A7: 21-24, A8: 90). Ein weiterer Kandidat beschreibt, er habe andere Ausbildungsberufe wie z.B. Kfz-Mechatroniker und Heizungstechniker ausprobiert, sie seien ihm aber im Gegensatz zu der Arbeit in

der Gastronomie sehr monoton vorgekommen (A2: 32-33). Ein Kandidat sagt sogar: „die Gastronomie gefällt mir seit ich ein kleines Kind war. Das wollte ich, das träume ich immer, dass ich in der Gastronomie arbeite, besonders im Hotel“ (A7: 9-10). Ihm gefalle an der Arbeit insbesondere, dass man ganz verschiedene Menschen mit verschiedenen Muttersprachen kennenlerne.

Diese Bekundungen intrinsischer Motivation sprechen dafür, dass die befragten Personen das Berufsfeld zumindest bis zu einem gewissen Grad freiwillig gewählt haben und bei der Entscheidung nicht ausschließlich äußeren Zwängen gefolgt sind. Wenn eine Beraterin allerdings beschreibt, dass viele der zu ihr kommenden Geflüchteten kaum eine Vorstellung von der Arbeit im Gastgewerbe hätten, trifft das auch auf viele der befragten EQ-Praktikant\_innen zu. Ihr Wunsch, möglichst vielen die Möglichkeit zu geben, einmal z.B. durch ein Praktikum einen Einblick in den Beruf zu erhalten (EX3: 492-508), war für viele der Weg, wie sie auf die gastgewerblichen Berufe aufmerksam geworden sind und ein Interesse dafür entwickelt haben. So hat eine der Befragten beispielsweise mehrere Berufe ausprobiert, bevor sie sich für die Gastronomie entschieden hat: „Also ich habe [...] drei Woche ein Praktikum bei BSAG gemacht, ich habe auch zwei Wochen ein Praktikum in einem Altenpflegeheim und wo noch? In einem Kindergarten auch, glaube ich, also ich habe viel ausprobiert ((lacht))“ (A3: 41-47). Dass sie verschiedene Berufe anspricht, in denen in Deutschland ein Mangel an Auszubildenden und Fachkräften herrscht, kann darauf zurückgeführt werden, dass diese Berufe von unterschiedlichen Seiten her präsentiert und „schmackhaft“ (EX1: 300) gemacht wurden, während andere Berufe weniger in den Vordergrund gebracht wurden. Auch dies kann die Motivation von Bewerber\_innen nachhaltig beeinträchtigen, weshalb eine Motivation, die als intrinsisch präsentiert wird, nicht unbedingt den Rückschluss auf eine ‚freie‘ Entscheidung für das Gastgewerbe rechtfertigt.

Die Zeit des Praktikums und der EQ ist nicht nur für das Kennenlernen des Bereichs und für den Erwerb der für die Ausbildung erforderlichen Deutsch- und Fachkenntnisse wichtig, sondern auch für die Entwicklung einer dem Betrieb als attraktiv erscheinenden Persönlichkeit, bzw. dafür, dass der Betrieb die Bewerber\_innen als charakterlich passend wahrnimmt. So wurde in mehreren Fällen geschildert, die Praktikant\_innen seien während der EQ persönlich gewachsen und damit auch in die Anforderungen der Ausbildung hineingewachsen, wie z.B. von diesem Betriebsleiter berichtet wird:

*„<Name des EQ-Praktikanten> hat sich entwickelt eigentlich von einem etwas schüchternen jungen Mann mit Defiziten in der deutschen Sprache. Jetzt ist er nicht mal ein halbes Jahr hier und hat sich von seinem Auftreten her komplett geändert, steht selbstbewusst eigentlich im Raum. Es gibt Tage, da sage ich zu meinen alteingesessenen Kellnern, das ist hier der aufmerksame junge Mann und ihr fahrt eigentlich nur grad euren Trott.“ (B3: 81-86)*

Dass er die Schüchternheit während der EQ verloren habe, erzählt auch einer der befragten Geflüchteten: „früher konnte ich (nie) arbeiten. Ich bin ein bisschen schüchtern. [...] [I]ch kann mehr mitarbeiten, ich bin nicht schüchtern, ich kann auch Präsentationen machen und hier stehen und dann erzählen“ (A2: 46-48). Die Anerkennung im Betrieb und auch das Gefühl, etwas tun zu können, ist also auch für die Persönlichkeit der Geflüchteten von Belang und kann das Selbstvertrauen für folgende Bewerbungen stärken. Ganz deutlich drückt das eine Befragte aus:

*„ich habe auch viele Sachen gelernt, von denen ich vorher keine Ahnung hatte [...]. Ich habe ein Gefühl, dass alle mir helfen wollen. [...] [D]as Gefühl macht mich so froh und die Arbeit hat auch viele Sachen in meinem Leben verändert, weil jetzt ich weiß, manche Sachen kann ich, manche kann ich nicht.“ (A3: 115-121)*

Ein derartig gestärktes Selbstwertgefühl könnte sicherlich auch über ein Praktikum, eine Ausbildung oder die Arbeit in anderen Branchen gewonnen werden. Der ständige Kontakt zu Teamkolleg\_innen und Gästen im Gastgewerbe hat hier aber besonders positive Effekte.

## 5. Schlussfolgerungen und Ausblick

Was lässt sich nun abschließend über den Zugang zur Ausbildung im Gastgewerbe und die Chancen und Risiken, die sich hier für Geflüchtete bieten, sagen?

Die Feldanalyse hat gezeigt, dass das System der dualen Ausbildung an sich sehr gute Möglichkeiten bietet, dem externen Arbeitsmarkt zu entkommen und innerhalb einer Branche nach und nach von Beginn an aufzusteigen. Im Gastgewerbe existieren beispielsweise Optionen eines anschließenden Studiums im Tourismus- oder Hotelmanagementbereich, welche auch von den geflüchteten Interviewpartner\_innen teilweise angestrebt werden. Der Weg dorthin ist jedoch sehr weit und er beginnt im Gastgewerbe mit einer vergleichsweise schlecht bezahlten Ausbildung in Berufen mit geringem Ansehen und schweren Arbeitsbedingungen.

Im stark bürokratisierten Deutschland ist die Möglichkeit allerdings nicht zu unterschätzen, über eine Ausbildung einen bei allen deutschen Arbeitgebern anerkannten formellen Abschluss zu erhalten. Wie die Interviews dieser Studie gezeigt haben, ist dies im Gastgewerbe teilweise sogar möglich, ohne vorher institutionalisiertes Kapital, beispielsweise in Form von Schulzeugnissen, vorweisen zu müssen. Insbesondere an angehende Auszubildende im Gastgewerbe werden sehr geringe fachliche und formelle Ansprüche gestellt. Dies hängt hier, aber auch in anderen Ausbildungsberufen des Gastgewerbes, einerseits mit den intellektuell relativ wenig anspruchsvollen Tätigkeiten des Berufs zusammen, andererseits aber auch mit der geringen Zahl an Bewerber\_innen. Dass kaum gesetzliche Vorgaben für die Bereitstellung von Ausbildungsplätzen und die Anforderungen für deren Besetzung bestehen, ist insofern auch ein Risiko für Ausbildungsinteressierte, dass das Zustandekommen von Ausbildungsverträgen stark von der Willkür der Arbeitgeber ebenso wie der konjunkturellen Lage abhängt.

Von allen befragten Arbeitgebervertreter\_innen werden eine zur Aufgabe und zum Betrieb passende Persönlichkeit sowie eine ausgeprägte Motivation als wichtigste Anforderungen für die Einstellung als Auszubildende genannt. Auch wenn man davon ausgeht, dass dies nicht allein der schwierigen Bewerber\_innenlage geschuldet ist, liegt in diesen Anforderungen eine kritisch zu betrachtende Chance für Geflüchtete. Zwar wird bei Geflüchteten aufgrund ihrer prekären Lage teilweise eine besonders hohe Motivation erwartet; die Reduktion rein auf die charakterliche bzw. personale Passgenauigkeit der Bewerber\_innen bietet aber auch eine Grundlage für Diskriminierung. Dass dies bei den befragten Betrieben kaum ein Problem darstellte, wenngleich rassistische Vorurteile teilweise durchaus existieren, lässt sich einerseits mit der internationalen und/oder sozialen Ausrichtung des Betriebs, andererseits mit persönlichen Einstellungen der Personalverantwortlichen erklären. Besonders in Betrieben mit viel internationalem Klientel wird Diversität in der Belegschaft bezüglich der Nationalitäten, Kulturen und Muttersprachen als Pluspunkt gesehen. Der intensive Gästekontakt von Auszubildenden im Gastgewerbe kann aber andererseits, besonders in kleineren ländlicheren Betrieben, Personalverantwortliche auch davon abhalten, Geflüchtete einzustellen, wenn Ressentiments der Gäste befürchtet werden.

Hier spielt auch die Sprache eine große Rolle: Als Dienstleistungsgewerbe ist die Hotellerie und Gastronomie eine Branche, in der viel Kommunikation erforderlich ist, weshalb von Geflüchteten sehr

gute Deutschkenntnisse erwartet werden. Wenngleich die Erfahrungen der befragten Betriebe zeigen, dass sich das Deutschniveau der Geflüchteten während der Arbeit schnell verbessert und sich so auch Neulerner\_innen schnell in die Arbeit einfinden können, wird von Betrieben und Geflüchteten gleichermaßen die Schwierigkeit der sprachlichen Erfordernisse in der Berufsschule betont. Viele Betriebe hält dies weiterhin davon ab, Geflüchtete als Auszubildende einzustellen.

Praktika und Einstiegsqualifizierungen bieten hier eine Möglichkeit, die Barriere sowohl für Betriebe als auch für geflüchtete Ausbildungsinteressierte zu senken. Die befragten Geflüchteten, Betriebe und Berater\_innen sehen die Einstiegsqualifizierung als Chance, langsam an eine Ausbildung herangeführt zu werden, eine bessere Vorstellung von der Ausbildung zu erhalten und die erforderlichen Sprachkenntnisse zu erwerben. Auch auf psychologischer Ebene ermöglicht die EQ den Teilnehmer\_innen, eine größere Selbstsicherheit und ein besseres Selbstwertgefühl zu entwickeln. Dass Betriebe im Anschluss an die EQ keinen Ausbildungsplatz anbieten müssen, während der EQ keine Vergütung zahlen und Praktikant\_innen lediglich 231€ monatlich von der Arbeitsagentur erhalten, kann aber auch dazu führen, dass Geflüchtete nach einem Jahr mit geringem Verdienst weiter ohne eine Möglichkeit für einen Berufseinstieg verbleiben. Insbesondere in der langen Dauer der EQ existiert daher ein Potential für Ausbeutung.

Wenn Betriebe das Absolvieren eines längeren Praktikums oder einer EQ für den Abschluss eines Ausbildungsvertrags voraussetzen, können sich daraus auch rechtliche Schwierigkeiten für Geflüchtete ergeben. So soll die neu eingeführte 3+2-Regelung zwar theoretisch auch Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus die Aufnahme einer Ausbildung ermöglichen; wenn aber für die für eine Ausbildung erforderlichen Qualifizierungen (wie z.B. die EQ) kein Aufenthaltsstatus erteilt wird, bleibt der Ausbildungszugang weiter schwer für diese Gruppe. Hinzu kommt der Druck, der entsteht, wenn die Aufnahme einer Ausbildung als einzige Möglichkeit erscheint, eine längere Aufenthaltserlaubnis in Deutschland zu erhalten. Ein Ausbildungsplatz im Gastgewerbe scheint leicht erreichbar zu sein: Die hier durchgeführte Kapitalanalyse verdeutlicht, dass Geflüchtete im Gastgewerbe derzeit auch ohne ein breites Vorkommen der betrachteten Kapitalsorten Chancen auf einen Ausbildungsplatz haben. Auch die befragten Berater\_innen raten Geflüchteten daher teilweise zu dieser Branche. Hinsichtlich der erforderlichen Motivation und der schwierigen Arbeitsbedingungen im Gastgewerbe ist aber fraglich, inwieweit die Ausbildung, wenn sie allein aus Gründen der Alternativlosigkeit gewählt wurde, erfolgreich abgeschlossen werden kann.

Auch der Berufsorientierung fällt hier eine besondere Bedeutung zu: So zeigen die geführten Interviews, dass vielfach Unwissenheit über Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten in Deutschland unter den Geflüchteten vorherrscht, was eine überlegte und freie Entscheidung beinahe unmöglich macht. Die Abhängigkeit von Hinweisen und Tipps von Einzelpersonen ist so besonders groß. Zwar zeigen sich die befragten Geflüchteten auch intrinsisch motiviert für die Ausbildung im Gastgewerbe; gleichzeitig berichten aber einige, sie seien über einzelne Kontaktpersonen auf die Branche aufmerksam gemacht worden. Dass auch die Berater\_innen teilweise berichten, sie würden die Berufe des Gastgewerbes gezielt bewerben, spricht dafür, dass die Gefahr einer systematischen Anwerbung von Geflüchteten für Berufe mit Auszubildenden- oder Fachkräftemangel und damit der von Friedrich und Pierdicca (2014) beschriebenen rassistisch motivierten Arbeitsteilung durchaus besteht.

Die durchgeführten Analysen zeigen, dass eine breitere Ausstattung mit Kapital, insbesondere mit juridischem Kapital in Form von sicheren Aufenthaltstiteln sowie sozialem und kulturellem Kapital in Form von (Zugang zu) Wissen über das Ausbildungssystem, den Geflüchteten eine Ausgangsposition

verschaffen würde, in der ihnen eine freiere Wahl des Ausbildungsberufs ermöglicht wird. Gleichzeitig ist so auch die Gefahr einer rassistischen Arbeitsmarktsegmentation geringer, die durch eine einseitige Anwerbung für unbeliebte Mangelberufe entstehen kann.

Damit die Ausbildung für Geflüchtete in der Hotellerie und Gastronomie tatsächlich dazu beitragen kann, die Situation von Geflüchteten in Deutschland zu verbessern, sind daher verschiedene Maßnahmen erforderlich. Zunächst einmal sollten Geflüchtete, unabhängig ihres Aufenthaltsstatus, von Anfang an die Möglichkeit erhalten, Deutschkenntnisse zu erwerben und standardisierte Informationen über ihre beruflichen Möglichkeiten und Bildungsoptionen in Deutschland zu erhalten. Die Abhängigkeit von sozialen Kontakten mit ankunftslandspezifischem Wissen kann so reduziert und eine selbstständige Entscheidung zum persönlichen beruflichen Werdegang ermöglicht werden. Diese kann sich dann eher an Faktoren wie Ausbildungsinhalten, -bedingungen und Weiterbildungsmöglichkeiten orientieren. Betriebe des Gastgewerbes wären dann noch stärker dazu gezwungen, die Attraktivität der Ausbildung zu verbessern. Hierfür ist allerdings auch erforderlich, dass der rechtliche Druck, der auf Geflüchteten liegt, abgebaut wird. Der schnelle Abschluss eines Ausbildungsvertrags kann nicht die einzige Möglichkeit für Asylbewerber\_innen mit unsicherer Bleibeperspektive und Geduldete bleiben, einen sicheren Aufenthaltsstatus zu erlangen – zumal auch dies nicht immer geschieht. Um Geflüchteten einen freien Ausbildungszugang zu ermöglichen, muss auch für vorqualifizierende Maßnahmen ein Aufenthaltsrecht geschaffen werden. Nicht nur der Erwerb von erforderlichen Kompetenzen und Wissen für verschiedene Ausbildungen und Berufswege könnte damit gefördert werden und Geflüchteten eine bessere Ausgangsposition bei Bewerbungen für alle Branchen verschaffen. Auch der psychische Druck, der auf Geflüchteten mit unsicherem Aufenthaltsstatus lastet, könnte reduziert und ihnen so ein besseres Lernen und Leben ermöglicht werden. Andererseits wären auch für Betriebe die Hürden für eine Ausbildung von Geflüchteten weitaus geringer, wenn schon vor Abschluss des Ausbildungsvertrags Sicherheit über deren Verbleib in Deutschland bestünde. Bürokratische Prozesse könnten vereinfacht werden, damit Qualifizierungsmaßnahmen wie die der EQ problemlos möglich wären. Um dabei aber auch schon eine Ausbeutung zu verhindern, sollte in der EQ, insbesondere wenn sie mehrere Monate dauert, eine höhere Vergütung auch von Seiten der Betriebe gezahlt werden. Auch die Ausbildung selbst sollte im Gastgewerbe so entlohnt werden, gegebenenfalls verbunden mit staatlichen Zuschüssen, dass auch Geflüchtete, die nicht auf die Unterstützung der Eltern zurückgreifen können, ein unabhängiges Leben führen können.

In der vorliegenden Studie liegt der Fokus auf dem Übergang von Geflüchteten in die Ausbildung, da bislang erst wenige Geflüchtete eine Ausbildung aufgenommen geschweige denn abgeschlossen haben. In den nächsten Jahren werden aber immer mehr Geflüchtete die erforderlichen Sprachkenntnisse erworben haben und sich womöglich auch für eine duale Ausbildung entscheiden. Die steigenden Zahlen von geflüchteten Auszubildenden im Gastgewerbe deuten darauf hin, dass die geforderten Anstrengungen des DEHOGA Verbands zur Auszubildenden- und Fachkräftesicherung sowie zur „Flüchtlingsintegration“ bereits erste Wirkungen zeigen. Es bleibt daher zu beobachten, inwiefern dabei auch eine Verbesserung der Ausbildungsbedingungen umgesetzt wird und Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten für Geflüchtete offen stehen.

Dass die Berufsausbildung sowohl bei Arbeitgeberverbänden als auch bei der Bundesregierung beim Thema Integration von Geflüchteten eine so große Rolle spielt<sup>4</sup>, verdeutlicht den ökonomischen Fo-

---

<sup>4</sup> Siehe z.B. die starke Präsenz des Themas im 2016 eingeführten Integrationsgesetz.

kus der Integrationspolitik in Deutschland. Geflüchtete sollen in einer Form ‚integriert‘ werden, in der sie am besten und schnellsten den deutschen Haushaltskassen dienen können und gleichzeitig am wenigsten Kosten verursachen. Die duale Berufsausbildung mit ihren niedrigeren Zugangshürden, insbesondere in Mangelberufen, und dem sofortigen Einstieg in die praktische Arbeitswelt bei gleichzeitiger Qualifizierung stellt eine Möglichkeit dar, Geflüchtete relativ schnell als Steuerzahler\_innen und später auch als viel gesuchte Fachkräfte zu gewinnen. Anders wäre das beispielsweise bei einem Studium, wofür eine weitaus längere und kostspieligere sprachliche und fachliche Vorbereitung nötig wäre und der Arbeitseintritt erst viel später erfolgen würde.

Die Herangehensweise an das Thema über die Sozialraumtheorie Bourdieus ermöglichte es, unter der Berücksichtigung verschiedener Faktoren die Ausgangsposition von Geflüchteten, die vor einer Ausbildung im Gastgewerbe stehen, zu bestimmen. Davon abgeleitet ließen sich strukturelle Aspekte benennen, die geändert werden müssen, um Geflüchteten die nötige Handlungsmacht zu verleihen, ihr Kapital nach eigenen Interessen und zum eigenen Wohlergehen gewinnbringend einsetzen zu können. Die Beantwortung der Forschungsfrage mithilfe einer Analyse des Felds und der Kapitalien verlangte mit dem Einbezug verschiedener Akteursperspektiven eine relativ breite Vorgehensweise. Bei zukünftigen Studien zu diesem Thema ist auch ein stärker psychologisch-biographischer Ansatz mit längeren und tiefergehenden Interviews mit geflüchteten Auszubildenden in der Hotellerie und Gastronomie zu ihren Bildungsentscheidungen und ihrem beruflichen Weg denkbar. Welche Interessen und Ziele hatten sie vor oder bei ihrer Ankunft in Deutschland, wie und wodurch haben sich diese im Laufe des Aufenthalts in Deutschland geändert und was hat sie schließlich dazu bewegt, die Ausbildung im Gastgewerbe zu wählen? Erst wenn die Ausbildung im Gastgewerbe für Geflüchtete zu einer frei getroffenen Wahl wird, die weder durch strukturelle Einschränkungen und Alternativlosigkeit noch durch diskriminierende Haltungen von Betrieben beeinträchtigt ist, kann die Ausbildung in der Branche als eine Chance für Geflüchtete betrachtet und der Gedanke an die Entstehung einer neuen Reservearmee verworfen werden.

## 6. Literaturverzeichnis

- Abraham, Martin/Hinz, Thomas (2008): Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde. 2. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Alicke, Tina et al. (2009): Resilienz und Bewältigungsstrategien von jungen Menschen mit Migrationshintergrund beim Übergang von Schule in Ausbildung. Abschlussbericht. Frankfurt a.M.: Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V.
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) (2013): Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben. Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Online: [http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Gemeinsamer\\_Bericht\\_zweiter\\_2013.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Gemeinsamer_Bericht_zweiter_2013.pdf?__blob=publicationFile) (Zugriff 12.08.2017).
- Baic, Alexander et al. (2017): Integrationskraft Arbeit. Eine Zwischenbilanz: Erfahrungen von 300 Unternehmen mit der Arbeitsmarktintegration von 2.500 Geflüchteten. The Boston Consulting Group. Online: <http://media-publications.bcg.com/9mar2017-Integrationskraft-Arbeit.pdf> (Zugriff 12.08.2017).
- Bauer, Angela/Schreyer, Franziska (2014): Regional ungleiche Teilhabe – Geduldete Fluchtmigranten und duale Ausbildung in Deutschland. In: Sozialer Fortschritt 63, 11, S. 285–292.
- Bauer, Angela/Schreyer, Franziska (2016): Ausbildung von unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen: Sinnvoll ist Unterstützung über Volljährigkeit hinaus. IAB Kurzbericht 13/2016. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB). Online: <http://doku.iab.de/kurzber/2016/kb1316.pdf> (Zugriff 12.08.2017).
- BERUFENET (2017a): Steckbrief Hotelfachmann/-frau. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit. Online: <https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/bkb/10009.pdf> (Zugriff 27.07.2017).
- BERUFENET (2017b): Steckbrief Hotelkaufmann/-frau. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit. Online: <https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/bkb/9994.pdf> (Zugriff 27.07.2017).
- BERUFENET (2017c): Steckbrief Fachmann/-frau für Systemgastronomie. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit. Online: <https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/bkb/9997.pdf> (Zugriff 27.07.2017).
- BERUFENET (2017d): Steckbrief Fachkraft im Gastgewerbe. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit. Online: <https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/bkb/10087.pdf> (Zugriff 27.07.2017).
- BERUFENET (2017e): Steckbrief Restaurantfachmann/-frau. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit. Online: <https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/bkb/10054.pdf> (Zugriff 27.07.2017).
- Böhme, René/Mönkedieck, Nele (2016): Perspektive Ausbildung? Handlungsfelder und Gelingensbedingungen am Übergang junger Asylsuchender von der Schule in den Beruf in Bremen. In: Reihe Arbeit und Wirtschaft in Bremen 14. Online: [https://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user\\_upload/Downloads/IAW\\_Reihe/IAW\\_14\\_Perspektive\\_Ausbildung.pdf](https://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user_upload/Downloads/IAW_Reihe/IAW_14_Perspektive_Ausbildung.pdf) (Zugriff 12.08.2017).
- Bourdieu, Pierre (1983): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Kreckel, R. (Hrsg.): Soziale Ungleichheiten (Sonderband 2, Sozialen Welt) Göttingen: Schwartz, S. 183–198.
- Bourdieu, Pierre (1999/1979): Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. 11. Aufl. Frankfurt a.M.: Suhrkamp .
- Bourdieu, Pierre/Wacquant, Loïc J.D. (1996/1992): Die Ziele der reflexiven Soziologie. Chicago-Seminar, Winter 1987. In: Dies. (Hrsg.): Reflexive Anthropologie. Frankfurt a.M.: Suhrkamp, S. 95–249 .

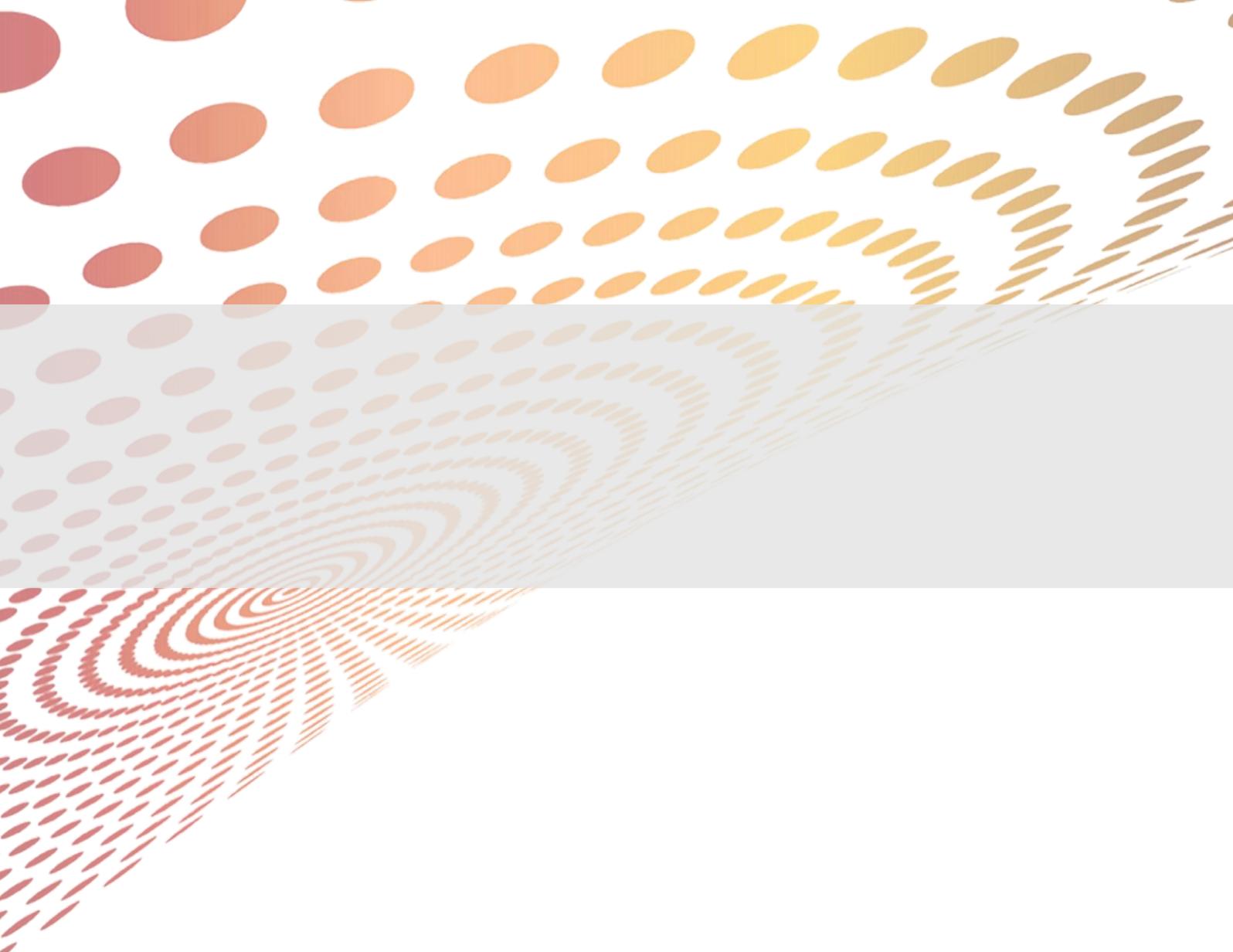
- Brücker, Herbert et al. (2016a): IAB-BAMF-SOEP Befragung von Geflüchteten: Überblick und erste Ergebnisse. Forschungsbericht 29. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Online: [http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb29-iab-bamf-soep-befragung-gefluechtete.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb29-iab-bamf-soep-befragung-gefluechtete.pdf?__blob=publicationFile) (Zugriff 12.08.2017).
- Brücker, Herbert et al. (2016b): IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten. Flucht, Ankunft in Deutschland und erste Schritte der Integration. BAMF Kurzanalyse 5/2016. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Online: [http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Kurzanalysen/kurzanalyse5\\_iab-bamf-soep-befragung-gefluechtete.pdf;jsessionid=DA4D03DA2301605D19F69A2E80DOC390.2\\_cid286?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Kurzanalysen/kurzanalyse5_iab-bamf-soep-befragung-gefluechtete.pdf;jsessionid=DA4D03DA2301605D19F69A2E80DOC390.2_cid286?__blob=publicationFile) (Zugriff 12.08.2017).
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) (2016): Aktuelle Zahlen zu Asyl. Ausgabe: Dezember 2016. Tabellen, Diagramme, Erläuterungen. Online: [http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/Asyl/aktuelle-zahlen-zu-asyl-dezember-2016.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Statistik/Asyl/aktuelle-zahlen-zu-asyl-dezember-2016.pdf?__blob=publicationFile) (Zugriff 18.07.2017).
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) (2017): Integrationskurse für Asylbewerber und Geduldete. Online: <http://www.bamf.de/DE/Willkommen/DeutschLernen/IntegrationskurseAsylbewerber/integrationskurseasylbewerber-node.html> (Zugriff 18.07.2017).
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2016): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2016. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. Online: [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb\\_datenreport\\_2016.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2016.pdf) (Zugriff 12.08.2017).
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2017a): Gesamtübersicht Ausbildungsvergütungen 2016. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. Online: [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21\\_dav\\_Gesamtuebersicht\\_Ausbildungsverguetungen\\_2016\\_alte\\_neue\\_Laender.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_dav_Gesamtuebersicht_Ausbildungsverguetungen_2016_alte_neue_Laender.pdf) (Zugriff 21.01.2017).
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2017b): Tarifliche Ausbildungsvergütungen 1976 bis 2016 in Euro. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. Online: [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21\\_dav\\_Entwicklung\\_der\\_Gesamtverguetungsdurchschnitte\\_2016.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_dav_Entwicklung_der_Gesamtverguetungsdurchschnitte_2016.pdf) (Zugriff 12.07.2017).
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (2017c): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2017. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. Online: [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb\\_datenreport\\_2017.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2017.pdf) (Zugriff 12.08.2017).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2016): Berufsbildungsbericht 2016. Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung, Referat Grundsatzfragen der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Online: [https://www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsbericht\\_2016.pdf](https://www.bmbf.de/pub/Berufsbildungsbericht_2016.pdf) (Zugriff 12.08.2017).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) et al. (2016): Pressemitteilung: Aus Flüchtlingen werden Auszubildende. Bundesbildungsministerium, Bundesagentur für Arbeit und Handwerk kooperieren bei Integration von Flüchtlingen in berufliche Ausbildung. Online: <https://bmbf.de/de/aus-fluechtlingen-werden-auszubildende-2434.html> (Zugriff 27.07.2017).

- Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) (2017): Allianz für Aus- und Weiterbildung. Online: [http://www.aus-und-weiterbildungsallianz.de/AAW/Navigation/DE/Uber\\_uns/ueber-uns.html](http://www.aus-und-weiterbildungsallianz.de/AAW/Navigation/DE/Uber_uns/ueber-uns.html) (Zugriff 05.09.2017).
- Burkert, Carola/Dercks, Achim (2017): Ausbildungs- und Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten: Jetzt investieren. Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung. Online: [https://heimatkunde.boell.de/sites/default/files/ausbildungs-\\_und\\_arbeitsmarktintegration.pdf](https://heimatkunde.boell.de/sites/default/files/ausbildungs-_und_arbeitsmarktintegration.pdf) (Zugriff 09.08.2017).
- Castles, Stephen/Kosack, Godula (2010/1972): The function of labour immigration in Western European capitalism. In: Martiniello, M./Rath, J. (Hrsg.): Selected Studies in International Migration and Immigrant Incorporation. Amsterdam: Amsterdam University Press, S. 21–44 .
- Cheung, Sin Yi/Phillimore, Jenny (2013): Social networks, social capital and refugee integration. Research Report for Nuffield Foundation. London: Nuffield Foundation. Online: <http://www.nuffieldfoundation.org/sites/default/files/files/Phillimore%20Refugree%20Integration%20Report.pdf> (Zugriff 12.08.2017).
- DEHOGA Bundesverband (2015): Beschäftigung und Ausbildung von Flüchtlingen in Gastronomie und Hotellerie. Online: [http://www.dehoga-bundesverband.de/fileadmin/Startseite/05\\_Themen/Fluechtlinge/DEHOGA\\_Beschaeftigung\\_und\\_Ausbildung\\_von\\_Fluechtlingen.pdf](http://www.dehoga-bundesverband.de/fileadmin/Startseite/05_Themen/Fluechtlinge/DEHOGA_Beschaeftigung_und_Ausbildung_von_Fluechtlingen.pdf) (Zugriff 27.07.2017).
- DEHOGA Bundesverband (2016a): Standpunkt: Fachkräftesicherung. Online: [https://www.dehoga-bundesverband.de/fileadmin/Startseite/05\\_Themen/99\\_DEHOGA-Standpunkte/Fachkraeftesicherung.pdf](https://www.dehoga-bundesverband.de/fileadmin/Startseite/05_Themen/99_DEHOGA-Standpunkte/Fachkraeftesicherung.pdf) (Zugriff 12.07.2017).
- DEHOGA Bundesverband (2016b): Standpunkt: Flüchtlingsintegration. Online: [https://www.dehoga-bundesverband.de/fileadmin/Startseite/05\\_Themen/99\\_DEHOGA-Standpunkte/Fluechtlingsintegration.pdf](https://www.dehoga-bundesverband.de/fileadmin/Startseite/05_Themen/99_DEHOGA-Standpunkte/Fluechtlingsintegration.pdf) (Zugriff 12.07.2017).
- DESTATIS (o.J.): Verdienste nach Branchen. Online: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/VerdiensteVerdienstunterschiede/Tabellen/Bruttojahresverdienst.html> (Zugriff 12.07.2017).
- Deutscher Bundestag (2017): Unterrichtung durch die Bundesregierung: Bericht über die Situation unbegleiteter ausländischer Minderjähriger in Deutschland. Köln: Bundesanzeiger. Online: <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/18/115/1811540.pdf> (Zugriff 12.08.2017).
- Dickens, William/Lang, Kevin (1992): Labor Market Segmentation Theory: Reconsidering the Evidence. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research. Online: <http://www.nber.org/papers/w4087.pdf> (Zugriff 12.08.2017).
- Die Welt (29.01.2016): Die Wahrheit über das Flüchtlings-Jobwunder. Online: <https://www.welt.de/wirtschaft/article151637452/Die-Wahrheit-ueber-das-Fluechtlings-Jobwunder.html> (Zugriff 27.07.2017).
- Doeringer, Peter/Piore, Michael (1971): Internal Labor Markets and Manpower Analysis. Lexington (Mass.): Heath Lexington Books.
- dpa (25.04.2017): Flüchtlinge können Beitrag gegen Fachkräftemangel leisten. Online: <https://de.nachrichten.yahoo.com/fl%C3%BCchtlinge-k%C3%B6nnen-beitrag-gegen-fachkr%C3%A4ftemangel-leisten-094741229.html> (Zugriff 27.07.2017).

- Ebbinghaus, Margit (2016): Betriebliches Engagement in der Ausbildung Geflüchteter. Ergebnisse einer Befragung von Klein- und Mittelbetrieben. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. Online: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/8098> (Zugriff 12.08.2017).
- Ebbinghaus, Margit (2017): Praktikums- und Ausbildungsstellen für Geflüchtete: Wann Klein- und Mittelbetriebe sie von sich aus anbieten. Ergebnisse einer Betriebsbefragung in ausgewählten Berufsbereichen. BIBB Report 1/2017. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. Online: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/8227> (Zugriff 12.08.2017).
- Ebbinghaus, Margit/Gei, Julia (2017): Duale Berufsausbildung junger Geflüchteter. Ergebnisse aus dem BIBB-Expertenmonitor Berufliche Bildung. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung. Online: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/8368> (Zugriff 12.08.2017).
- Esser, Hartmut (2006): Sprache und Integration. Die sozialen Bedingungen und Folgen des Spracherwerbs von Migranten. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Foroutan, Naika et al. (2014): Deutschland postmigrantisch I. Gesellschaft, Religion, Identität – Erste Ergebnisse. Berlin: Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung. Online: <https://www.projekte.hu-berlin.de/de/junited/deutschland-postmigrantisch-1/> (Zugriff 12.08.2017).
- Friedrich, Sebastian/Pierdicca, Marika (2014): Migration und Verwertung. Rassismus als Instrument zur Segmentierung des Arbeitsmarktes. In: Tölle, H./Schreiner, P. (Hrsg.): Migration und Arbeit in Europa. Köln: Papyrossa, S. 125–138.
- Friedrich, Ulrike/Heintz, Berit (2017): Ausbildung 2017. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung. Berlin, Brüssel: Deutscher Industrie- und Handelskammertag e.V. Online: [https://www.magdeburg.ihk.de/blob/mdihk24/bildung/fallback1429123364212/3801764/f012ea6f21d657da3f91dc6003dae1b2/DIHK-Ausbildungsumfrage\\_2017-data.pdf](https://www.magdeburg.ihk.de/blob/mdihk24/bildung/fallback1429123364212/3801764/f012ea6f21d657da3f91dc6003dae1b2/DIHK-Ausbildungsumfrage_2017-data.pdf) (Zugriff 12.08.2017).
- Fuchs-Heinritz, Werner/König, Alexandra (2011): Pierre Bourdieu. Eine Einführung. 2. überarb. Aufl. Konstanz: UVK.
- Gordon, Ian (1995): Migration in a segmented labour market. In: Transactions of the Institute of British Geographers 20, 2, S. 139–155.
- Granato, Mona/Ulrich, Joachim G. (2014): Soziale Ungleichheit beim Zugang in eine Berufsausbildung. Welche Bedeutung haben die Institutionen? In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft 17, S2, 205-232. Online: <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2Fs11618-013-0469-y.pdf> (Zugriff 12.08.2017).
- Granovetter, Mark (1973): The Strength Of Weak Ties. American Journal of Sociology 78, 6, S. 1360–1380. Online: [https://sociology.stanford.edu/sites/default/files/publications/the\\_strength\\_of\\_weak\\_ties\\_and\\_exch\\_w-gans.pdf](https://sociology.stanford.edu/sites/default/files/publications/the_strength_of_weak_ties_and_exch_w-gans.pdf) (Zugriff 12.08.2017).
- Honneth, Axel (1992): Integrity and Disrespect: Principles of a Conception of Morality Based on the Theory of Recognition. Political Theory 20, 2, S. 187–201.

- Hormel, Ulrike/Scherr, Albert (2004): Bildung für die Einwanderungsgesellschaft. Perspektiven der Auseinandersetzung mit struktureller, institutioneller und interaktioneller Diskriminierung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kaas, Leo/Manger, Christian (2010): Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment. IZA Discussion Paper No. 4741. Bonn: Institute for the Study of Labor (IZA). Online: <http://ftp.iza.org/dp4741.pdf> (Zugriff 12.08.2017).
- Kanzog, Julia/Schönewolf, André (2016): Ausbildungsreport 2016. Berlin: DGB-Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik. Online: <http://www.dgb.de/presse/++co++b536d92c-6f89-11e6-808e-525400e5a74a?t=1> (Zugriff 12.08.2017).
- Kühne, Peter (2009): Flüchtlinge und der deutsche Arbeitsmarkt. Dauernde staatliche Integrationsverweigerung. In: Butterwegge, C./Hentges, G. (Hrsg.): Zuwanderung im Zeichen der Globalisierung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 253–268.
- Kühne, Peter/Rüßler, Harald (2000): Die Lebensverhältnisse der Flüchtlinge in Deutschland. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Lin, Nan/Dumin, Mary (1986): Access to occupations through social ties. *Social Networks* 8, S. 365–385.
- Maack, Klaus et al. (2013): Die Zukunft des Gastgewerbes - Beschäftigungsperspektiven im deutschen Gastgewerbe. Unter Mitarbeit von Felix Hadwiger. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Online: [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_edition\\_hbs\\_188.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_edition_hbs_188.pdf) (Zugriff 12.08.2017).
- Mecheril, Paul (2003): Prekäre Verhältnisse. Über natio-ethno-kulturelle (Mehrfach-)Zugehörigkeit. (Interkulturelle Bildungsforschung, 13) Münster/New York/München/Berlin: Waxmann.
- Meyer, Frauke (2014): "Das ist für uns schon ein Experiment". Erfahrungen von Ausbilderinnen und Ausbildern mit jungen Flüchtlingen in der dualen Ausbildung. Hamburg: passage. Online: [http://www.fluchtort-hamburg.de/fileadmin/pdf/2015/passage\\_FOH\\_2014\\_Broschuere\\_Web.pdf](http://www.fluchtort-hamburg.de/fileadmin/pdf/2015/passage_FOH_2014_Broschuere_Web.pdf) (Zugriff 12.08.2017).
- Müller, Andreas (2014): Unbegleitete Minderjährige in Deutschland. Fokus-Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN). Working Paper 60. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Online: [https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/EMN/Studien/wp60-emn-minderjaehrig-in-deutschland.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/EMN/Studien/wp60-emn-minderjaehrig-in-deutschland.pdf?__blob=publicationFile) (Zugriff 12.08.2017).
- Otto, Ulrich (2008): Soziale Integration. In: Bernd, M. (Hrsg.): Lexikon der Sozialwirtschaft. Baden-Baden: Nomos, S. 896–897.
- Peters, Manuel (2009): Zur Sozialen Praxis der (Nicht-) Zugehörigkeiten. Die Bedeutung zentraler Theorien von Bourdieu und Goffman für einen Blick auf Migration, Zugehörigkeit und interkulturelle Pädagogik. Oldenburg: BIS-Verl. der Carl-von-Ossietzky-Universität. Online: <http://oops.uni-oldenburg.de/903/1/petzur09.pdf> (Zugriff 12.08.2017).
- Phelps, Edmund S. (1972): The Statistical Theory of Racism and Sexism. *American Economic Review* 62, S. 659–661.
- Rehbein, Boike (2011): Die Soziologie Pierre Bourdieus. 2. überarb. Aufl. (UTB, 2778 : Soziologie) Konstanz: UVK.
- Scherr, Ullrich et al. (2015): Diskriminierung in der beruflichen Bildung. Wie migrantische Jugendliche bei der Lehrstellenvergabe benachteiligt werden. (Bildung und Gesellschaft) Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

- Schiefele, Ulrich/Köller, Olaf (2001): Intrinsische und extrinsische Motivation. In: Rost, D. (Hrsg.): Handwörterbuch Pädagogische Psychologie. Weinheim: Psychologie Verlags Union, 304–310.
- Schneider, Jan et al. (2014): Diskriminierung am Ausbildungsmarkt. Berlin: SVR. Online: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:101:1-2014072311401> (Zugriff 12.08.2017).
- Schroeder, Joachim/Seukwa, Louis H. (2007): Flucht – Bildung – Arbeit. Fallstudien zur beruflichen Qualifizierung von Flüchtlingen. Karlsruhe: Loeper.
- Sengenberger, Werner (1987): Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Seukwa, Louis H. (2007): Soziokontextualität von Kompetenz und Bildungsprozesse in transnationalen Räumen. Der Habitus der Überlebenskunst. In: Diskurs Kindheits- und Jugendforschung 2, 3, S. 295–309.
- Stichs, Anja (2016): Wie viele Muslime leben in Deutschland? Eine Hochrechnung über die Anzahl der Muslime in Deutschland zum Stand 31. Dezember 2015. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Online: [http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/WorkingPapers/wp71-zahl-muslime-deutschland.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](http://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/WorkingPapers/wp71-zahl-muslime-deutschland.pdf?__blob=publicationFile) (Zugriff 07.09.2017).
- Thränhardt, Dietrich (2015): Die Arbeitsintegration von Flüchtlingen in Deutschland. Humanität, Effektivität, Selbstbestimmung. Gütersloh: Bertelsmann-Stiftung. Online: [https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/28\\_Einwanderung\\_und\\_Vielfalt/Studie\\_IB\\_Die\\_Arbeitsintegration\\_von\\_Fluechtligen\\_in\\_Deutschland\\_2015.pdf](https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/Projekte/28_Einwanderung_und_Vielfalt/Studie_IB_Die_Arbeitsintegration_von_Fluechtligen_in_Deutschland_2015.pdf) (Zugriff 04.01.2017).
- Voigt, Claudius (2017): Zugang zur Beschäftigung mit Duldung. Münster: GGUA Flüchtlingshilfe e.V., Projekt Q. Online: [http://ggua.de/fileadmin/downloads/tabellen\\_und\\_uebersichten/Zugang\\_zu\\_Arbeit\\_mit\\_Duldung\\_November\\_2014.pdf](http://ggua.de/fileadmin/downloads/tabellen_und_uebersichten/Zugang_zu_Arbeit_mit_Duldung_November_2014.pdf) (Zugriff 10.07.2017).
- Weichselbaumer, Doris (2016): Discrimination against Female Migrants Wearing Headscarves. IZA Discussion Paper No. 10217. Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit. Online: <http://ftp.iza.org/dp10217.pdf> (Zugriff 12.08.2017).
- Zeit Online (19.05.2017): Regierung schränkt Familiennachzug stark ein. Online: <http://www.zeit.de/politik/deutschland/2017-05/thomas-de-maiziere-familiennachzug-fluechtlinge> (Zugriff 12.07.2017).



**Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS)**

Universität Osnabrück  
D-49069 Osnabrück  
[www.imis.uni-osnabrueck.de](http://www.imis.uni-osnabrueck.de)