



Erfolgsfaktoren bei der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen in Österreich

Success factors in the labor market integration of migrant women in Austria

Masterarbeit

Zur Erlangung des akademischen Grades

Master of Arts in Social Sciences

der FH Campus Wien

im Rahmen des europäischen Joint Degree-Masterstudienganges
„Sozialwirtschaft und Soziale Arbeit“

Vorgelegt von:

Amani Qatami

Personenkennzeichen:

c1910600021

Erstbegutachter*in:

FH Campus Wien

Mag.^a Judith Pühringer

Zweitbegutachter*in:

Universität Debrecen

Prof. Dr. Gergely FÁBIÁN

Eingereicht am:

18.08.2021

Erklärung:

Ich erkläre, dass die vorliegende Masterarbeit von mir selbst verfasst wurde und ich keine anderen als die angeführten Behelfe verwendet bzw. mich auch sonst keiner unerlaubten Hilfe bedient habe.

Ich versichere, dass ich diese Masterarbeit bisher weder im In- noch im Ausland (einer Beurteilerin / einem Beurteiler zur Begutachtung) in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe.

Weiters versichere ich, dass die von mir eingereichten Exemplare (ausgedruckt und elektronisch) identisch sind.

Datum: 18.08.2021

Unterschrift: Amani Qatami

Danksagung

An dieser Stelle möchte ich mich bei meiner Familie bedanken, die mich im Laufe des Studiums unterstützt und motiviert hat. Ein großer Dank geht auch an meine Freundin Zeina, die das Korrekturlesen übernommen hat. Bei allen Personen, die an den Interviews teilgenommen haben, bedanke ich mich ganz herzlich. Ein weiteres Dankeschön an alle Mitarbeiter*innen und Vortragenden des Studiengangs „Sozialwirtschaft und Soziale Arbeit“ für die Unterstützung und die wissenschaftlich informativen Inhalte. Weiters möchte ich mich bei allen Personen, die mich in irgendeiner Art unterstützt haben, bedanken.

Kurzfassung

Diese Arbeit beschäftigt sich mit dem Thema Erfolgsfaktoren bei der Integration von Migrantinnen in den österreichischen Arbeitsmarkt. Im Zentrum dieser Forschungsarbeit stehen Migrantinnen, die mehrere Herausforderungen meisterten, um erfolgreich auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen.

Als Forschungsdesign wurde eine qualitative Methode mit Einzelfall- und Expert*inneninterviews gewählt. Im Fokus stehen die Meinungen der befragten Migrantinnen und die der Expert*innen in Bezug auf die reale Situation. Für die Befragung wurden Leitfadenterviews durchgeführt.

Die Ergebnisse zeigen, dass für die erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen mehrere Faktoren eine notwendige Rolle spielen. Die Beherrschung der Sprache, eine am Stellenmarkt orientierte Auswahl der Ausbildung bzw. Qualifikationen, das Netzwerken am Arbeitsmarkt und eine geregelte Kinderbetreuung sind wichtige Erfolgsfaktoren. Doch auch die unterstützende Rolle der Sozialorganisationen mit allen Maßnahmen wie Coachings, Workshops, Trainings und Praktika sowie Beratung und Kompetenzchecks bilden einen bedeutenden Part bei der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen. Weitere Faktoren wie die Kooperation zwischen Berater*innen und beratene Personen, Selbstinitiative, Ausdauer und Motivation der Migrantinnen sind auch wichtige Voraussetzungen für den erfolgreichen Einstieg in den Arbeitsmarkt.

Abstract

This Thesis deals with the topic of success factors in the integration of migrant women in the Austrian labor market. The focus of this research is on female migrants who mastered several challenges in order to successfully gain a foothold in the labor market.

A qualitative method with individual and expert interviews was chosen as the research design. The focus is on the opinions of the interviewed migrants and those of the experts in relation to the real situation. Guideline interviews were carried out for the survey.

The results show that several factors play a necessary role for the successful integration of migrant women into the labor market. The mastery of the language, a selection of training and qualifications based on the job market, networking on the job market, and regular childcare are key criteria for the entire process.

The supporting role of social organizations with all measures such as coaching, workshops, training courses and internships as well as advice and competence check also play an important role in the integration of migrant women into the labor market. Other factors such as cooperation between the migrant and social workers, self-initiative and motivating the migrants are also meaningful factors.

Abkürzungsverzeichnis

AAIS Anerkennung-, Antrags, und Informationssystem

AMS Arbeitsmarktservice

Bmbwf Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung

WAFF Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfond

IOM International Organization of Migration

GFK Genfer Flüchtlingskonvention

UN United Nations

UNHCR United Nations High Commissioner for Refugees

SGB Sozialgesetzbuch

ILO internationale Arbeitsorganisation

EU Europäische Union

EWR Europäische Wirtschaftsraum

SILC **S**tatistics on **I**ncome and **L**iving **C**onditions

IAB Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung

WIFO Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

EFTA Europäische Freihandelsassoziation

AuslBG Ausländerbeschäftigungsgesetz

MTOP More than One Perspective

Schlüsselbegriffe

Arbeitslosigkeit

Langzeitarbeitslosigkeit

Migration

Erfolgsfaktoren

Arbeitsmarktintegration

Inhaltsverzeichnis

Danksagung	i
Kurzfassung	ii
Abstract	iii
Abkürzungsverzeichnis	iv
Schlüsselbegriffe	v
Inhaltsverzeichnis	6
1. EINLEITUNG	9
1.1 Ziel der Arbeit und Fragestellungen	11
1.2 Aufbau der Arbeit	12
1.3 Forschungsstand und Forschungslücke	13
2. AEBEIT UND ARBEITSLOSIGKEIT	15
2.1 Definitionen	15
2.1.1 Arbeit und Erwerbstätigkeit	15
2.1.2 Arbeitslosigkeit und Erwerbslosigkeit	16
2.1.3 Langzeitarbeitslosigkeit (LZAL) und Langzeitbeschäftigungslosigkeit (LZBL)	18
2.2 Gründe für die Arbeitsuche	19
3. AUSWIRKUNGEN VON LANGZEITARBEITSLOSIGKEIT	20
3.1 Armut	21
3.2 Persönliche Psychosoziale Auswirkungen	22
3.3 Familiäre Psychosoziale Auswirkungen	24
3.4 Psychische und gesundheitliche Folgen	24
4. MIGRATION	25
4.1 Definitionen von Migration und Integration	25
4.2 Migrationsformen	26
4.2.1 Flucht und Asyl	27
4.2.2 Arbeitsmigration	28
4.2.3 Familienzusammenführung	29
4.2.4 Irreguläre Migration	29
4.2.5 Migration der Hochqualifizierten	31
4.3 Migrationstheorien	31
4.3.1 „Klassische und neoklassische Migrationstheorien“	31
4.3.2 Soziologische Theorien	33
4.3.3 Politikwissenschaftliche Migrationstheorien	34
4.4 Migration in Österreich	35
4.5 Motive der Migration nach Österreich	38
4.6 Demographie von Migrantinnen in Österreich	39

4.6.1 Bildung und Sprache	41
4.6.2 Familie und Gesundheit	42
4.7 Drittstaatsangehörigen.....	42
5. ARBEITSMARKTSITUATION VON MIGRANTINNEN	44
5.1 Arbeitslosigkeit.....	46
5.2 Erwerbstätigkeit.....	46
5.3 Beschäftigungsschwerpunkte	47
5.4 Nettoeinkommen.....	48
6. HERAUSFORDERUNGEN BEI DER ARBEITSMARKTINTEGRATION VON MIGRANTINNEN	49
6.1 Sprache.....	49
6.2 Bildung und Nostrifikation.....	50
6.3 Kulturelle und ethnische Differenzen.....	52
6.4 Familiäre Gründe und das Rollenbild von Frauen	53
7. ARBEITSMARKTPOLITIK FÜR MIGRANTINNEN IN ÖSTERREICH.....	54
7.1 Zugang zum Arbeitsmarkt	54
7.2 Rolle der österreichische Organisationen bei der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen	55
7.2.1 Arbeitmarktservice (AMS)	56
7.2.2 Wiener Arbeitnehmer*innen Förderungsfonds (WAFF)	57
7.2.3 More than One Perspective (MTO)	58
7.2.4 ABZ* Austria	58
8. FORSCHUNGSDESIGN UND METHODIK.....	59
8.1 Auswahl der qualitativen Methode-Einfallstudie.....	59
8.2 Zielgruppe	61
8.3 Stichprobe	61
8.4 Erhebungsinstrumente.....	63
8.4.1 Einzelfall-Interview.....	63
8.4.2 Expert*inneninterview	64
8.5 Datenauswertung und Datenanalyse	65
8.6 Zusammenfassung.....	66
9. ERGEBNISSEDARSTELLUNG.....	66
9.1 Motive der Migration und der Wunsch zu Arbeiten	67
9.2 Gründe für die Arbeitssuche und die Bedeutung von Arbeit	68
9.3 Auswirkungen von Langzeitarbeitslosigkeit bzw. Langzeiterwerbslosigkeit.....	68
9.4 Herausforderungen bzw. Hindernisse für die Arbeitsmarktintegration	70
9.4.1 Sprache	70
9.4.2 Kinderbetreuung.....	71

9.4.3 Bewerbungsprozess.....	72
9.4.4 Benachteiligung in den Bewerbungsprozesse.....	73
9.4.5 Qualifikation und Nostrifikation.....	74
9.5 Maßnahmen bei der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen.....	75
9.5.1 Spracherlernen	75
9.5.2 Qualifikation und Persönlichkeitsentwicklung	77
9.5.3 Praktikum und Training	78
9.5.4 Netzwerken am Arbeitsmarkt	80
9.5.5 Einzel-Coaching und Workshops.....	81
9.5.6 Familiäre Unterstützung und geregelte Kinderbetreuung.....	83
9.6 Erfolgsbewertung	83
10. DISKUSSION UND BEANTWORTUNG DER FORSCHUNGSFRAGEN	84
11. FAZIT UND AUSBLICK.....	88
Literaturverzeichnis.....	94
Abbildungsverzeichnis.....	100
Tabellenverzeichnis.....	101
Anhang	vi

1. EINLEITUNG

Diese Masterarbeit wurde im Rahmen der Lehrveranstaltung „Innovation und Changemanagement“ im Studiengang Sozialwirtschaft und Soziale Arbeit geschrieben. Die Masterarbeit beschäftigt sich mit Beispielen von Migrantinnen, die es trotz mehrerer Herausforderungen geschafft haben, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Dieses einleitende Kapitel besteht aus vier Unterkapiteln: Im ersten Unterkapitel Problemaufriss wird das Problem und die aktuelle Situation der Migrantinnen beschrieben, welche das Interesse für das Thema weckten. Im zweiten Unterkapitel „Das Ziel der Arbeit und Fragestellungen“ werden die Forschungsfragen und Hypothesen dargestellt. Der Aufbau der Arbeit wird im dritten Unterkapitel zusammengefasst. Im letzten Unterkapitel werden Forschungsstand und Forschungslücken erläutert.

Durch Beobachtungen, Kontakt und Diskussionen mit Frauen mit Migrationshintergrund stellte die Autorin eine Benachteiligung von Migrantinnen am Arbeitsmarkt in Österreich fest. Die Wiener Arbeiterkammer sagt dazu: „Die Arbeitsmarktsituation in Österreich stellt sich für Personen mit Migrationshintergrund vergleichsweise schwierig dar“ (Riesenfelder et al. 2011: 3). Laut dem österreichischen Integrationsfonds (ÖIF) Fact Sheet im Jahr 2016 ist die Arbeitslosenquote allgemein im Jahr 2015 deutlich gestiegen und Personen mit Migrationshintergrund stellten fast ein Drittel aller Arbeitslosen dar (vgl. ÖIF 2016). Viele Migrant*innen arbeiten in Berufen, die mit ihren im Ausland erworbenen Qualifikationen nichts zu tun haben und ein geringes Lohnniveau aufweisen. Damit decken die Migrant*innen gerade ihren Lebensunterhalt bzw. sie versuchen damit, in den Arbeitsmarkt einzusteigen. Aufgrund geringer Sprachkenntnisse, niedrigem Bildungsniveau oder anderer Gründe werden sie diskriminiert, was die Integration am Arbeitsmarkt erschwert. Durch den spontanen Anstieg der Arbeitslosigkeit bei dieser Gruppe aufgrund der Migrations- und Flüchtlingskrise im Jahr 2015 wurden von der Politik schnelle Reaktionen und passende Lösungen verlangt, um diese Gruppen in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Das Problem der Arbeitslosigkeit besonders bei Frauen mit Migrationshintergrund stellt eine Herausforderung auf sozial-politischer Ebene. Diese Personen werden zwar öfters in Projekte für Berufsorientierung, Beratung und Integration aufgenommen, doch scheitert meistens der wiederholte Versuch, eine Arbeit zu finden, sodass sie im System als arbeitssuchend bzw. arbeitslos gemeldet bleiben. Das hat sicherlich psychische Einflüsse auf die Person selbst sowie Auswirkungen auf die Gesellschaft. Die Anzahl der Migrantinnen, die als arbeitssuchend gelten,

nahm in den letzten Jahren deswegen zu. Es ist von großer Bedeutung, dieses Problem genauer zu beleuchten und die Gründe dahinter zu erforschen, um brauchbare Lösungen zu finden und die Lebenssituation dieser Gruppe zu verbessern und gleichzeitig den Staat zu entlasten.

Für diese Zielgruppe ist es nicht selbstverständlich, eine Arbeit zu finden; es gilt als großer Erfolg, da sie vorher viele Herausforderungen und Hindernisse zu bewältigen hatten. Neben ausreichenden Sprachkenntnissen gibt es auch andere kulturelle Unterschiede, die sie verstehen und sich daran anpassen müssen. An der prozentualen Anzahl der Personen, die es schafften, in einen Beruf einzusteigen, wird der Erfolg einer Organisation bzw. Maßnahme bemessen (vgl. Geisen/ Ottersbach 2015: 294). Die Daten werden auch meistens mit der gesamten Erwerbsquote verglichen, um zu sehen, wie sich die Gruppe der Migrant*innen zum übrigen Arbeitsmarkt verhält.

Frauen mit Migrationshintergrund ziehen meistens aus familiären Gründen nach Österreich: Sie kommen mit ihren Partnern im Zuge einer Familienzusammenführung und haben meistens Kinder, was natürlich ein zusätzliches Hindernis darstellt, da sie vor der Arbeit auch eine passende Betreuung für ihre Kinder und ein Gleichgewicht zwischen Privatleben und Beruf finden müssen.

Migrant*innen (mit ihren Familien) werden immer noch als eine armutsgefährdete Gruppe bezeichnet, jede dritte Person aus Drittstaaten ist armutsgefährdet (vgl. Statistik Austria 2009). Aufgrund ihrer Berufe mit in der Regel niedrigem Lohnniveau, besitzen Migrant*innen aus Drittstaaten ein geringeres Nettojahreseinkommen verglichen mit Frauen ohne Migrationshintergrund und stellen 42 % der armutsgefährdeten Gruppen dar (vgl. Biffel/ Dimmel 2011: 175).

Für Sozialarbeiter*innen, die mit dieser Zielgruppe arbeiten, ist es auch eine Herausforderung, denn sie sollen die Frauen bei der Orientierung in der Gesellschaft helfen, ihre Lebenssituation verbessern und sie unterstützen, bis sie in Österreich selbständiger werden. Diese Frauen sollen ihre Lebensbedürfnisse decken können und in Zukunft nicht unter Frauenarmut leiden.

In vielen Forschungsarbeiten wurde dieses Thema aus negativer Perspektive betrachtet und bearbeitet. In meiner Masterarbeit möchte ich dieses gesellschaftliche Problem erforschen, indem ich erfolgreiche Frauen dieser Zielgruppe darüber befrage, wie sie es geschafft haben, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen und welche Auswirkungen Arbeit und Arbeitslosigkeit auf sie haben bzw. hatten. Die Erfahrungen und Erfolgsfaktoren der befragten Personen sollen auch

andere Menschen motivieren und ihnen helfen, ihren Weg am Arbeitsmarkt zu finden. Außerdem könnten auch Institutionen oder Personen, die mit dieser Zielgruppe arbeiten, davon profitieren, neue Perspektiven gewinnen oder Handlungsschritte finden. Von einer geringeren Anzahl von Arbeitslosen aus dieser Gruppe werden an erster Stelle die Migrantinnen selbst (und ihre Familien und Kinder) profitieren sowie Institutionen, die direkt mit den Migrantinnen oder indirekt mit ihren Angehörigen zu tun haben, und auch der Staat wird entlastet.

1.1 Ziel der Arbeit und Fragestellungen

Das Ziel der Arbeit ist es, die Situation der Frauen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt und die Herausforderungen der Integration in den Arbeitsmarkt zu beschreiben. Auf der anderen Seite soll das Problem näher und spezifischer für die Zielgruppe betrachtet werden, um eine Basis für die Sozialarbeit mit dieser Gruppe zu finden. Die Handlungsschritte und Rollen der sozialwirtschaftlichen Organisationen werden auch in dieser Arbeit dargestellt, die Ergebnisse sollen ihnen helfen, effizienter und effektiver ihre Zielgruppe dabei zu unterstützen, sich am Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Erfahrungen und Meinungen der befragten Migrantinnen sollen Frauen in ähnlichen Situationen helfen, einen Überblick über den österreichischen Arbeitsmarkt zu gewinnen. Es sollen die Fragen beantwortet werden, wie sie am besten Jobangebote finden, was sie genau am Arbeitsmarkt benötigen und was ihren Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtern kann. Aus diesen Erfahrungen können sie neue Perspektiven bilden und so den für sie besten Weg zum erfolgreichen Berufseinstieg wählen.

Wie bereits erwähnt wurde, soll das Problem der Arbeitslosigkeit der Migrantinnen aus einer positiven Perspektive gezeigt werden, da bei dieser Arbeit der Fokus auf der Motivation der Zielgruppe und den Schlüsseln zum erfolgreichen Einstieg von Migrantinnen in den österreichischen Arbeitsmarkt liegt. Es geht auch darum herauszufinden, welche Maßnahmen seitens der Migrantinnen und der sozialen Organisationen am besten der erfolgreichen Arbeitsmarktintegration dienen.

Aus der Problemstellung und dem Ziel dieser Forschungsarbeit leiten sich folgende Hauptfragen ab:

1. Welche Erfolgsfaktoren führen dazu, dass Frauen mit Migrationshintergrund auf dem österreichischen Arbeitsmarkt Fuß fassen können?
2. Welche Erfolgsfaktoren bzw. Handlungen spielen die größte Rolle?

1.2 Aufbau der Arbeit

Nach dem einleitenden Kapitel wird das Thema Arbeit und Arbeitslosigkeit erläutert. Die verwendeten Begriffe wie Arbeit, Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und Erwerbslosigkeit werden aus den theoretischen Bezügen erörtert. Als zweiter Teil werden die Gründe der Arbeitssuche aus unterschiedlichen Bedürfnissen und psychologischen Perspektiven näher betrachtet.

Nachfolgend wird das Thema „Auswirkungen von Langzeitarbeitslosigkeit“ in Kapitel 3 erläutert. In diesem Kapitel werden die häufigsten Auswirkungen von Langzeitarbeitslosigkeit wie Armut, persönliche und familiäre psychosoziale Auswirkungen sowie psychische und gesundheitliche Folgen aus der Theorie thematisiert. Die Begriffe werden kurz erörtert.

Im Kapitel 4 wird das Thema Migration in sieben Unterkapiteln aufgeteilt: Als erstes werden die verwendeten Begriffe in diesem Zusammenhang definiert. Im zweiten Unterkapitel werden die Migrationsformen wie Flucht und Asyl, Familienzusammenführung, irreguläre Migration und Migration von Hochqualifizierten dargestellt. Anschließend werden die verschiedenen Migrationstheorien aus unterschiedlichen Perspektiven beschrieben und das Thema bezogen auf das Zielland Österreich konkretisiert. Der nächste Teil beschäftigt sich mit den Motiven der Migration nach Österreich, gefolgt von einer näheren Betrachtung der Demographie von Migrantinnen. Zum Schluss liegt in diesem Kapitel der Fokus auf die Drittstaatsangehörigen als Zielgruppe dieser Masterarbeit. Der Begriff wird in diesem Unterkapitel erörtert sowie die Rechte dieser Personen, speziell der Frauen, für den Aufenthalt in Österreich.

Die Autorin möchte in Kapitel 5 die Arbeitsmarktsituation von Migrantinnen in Österreich näher beschreiben: Es werden die aktuellen Lebens- und wirtschaftlichen Situationen dieser Gruppe wie Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit, Beschäftigungsschwerpunkte und Nettoeinkommen dargestellt.

Das Thema Herausforderungen bei der Arbeitsmarktintegration von Migrant*innen wird im Kapitel 6 erläutert. Herausforderungen wie Sprache, Bildung, kulturelle und ethnische Differenzen sowie die familiären Hintergründe werden in diesem Kapitel thematisiert.

Im Kapitel 7 beschreibt die Autorin die Arbeitsmarktpolitik in Österreich. Der Zugang zum Arbeitsmarkt für Migrant*innen sowie die Rolle der Sozialorganisationen bei der Arbeitsmarktintegration von Migrant*innen als eine gesamte Gruppe werden ebenso erläutert. Anschließend werden einige Beispiele für Sozialorganisationen, die sich mit der

Arbeitsmarktintegration von Migrant*innen – insbesondere der Frauen – beschäftigen, genannt und kurz beschrieben.

Das achte Kapitel beschäftigt sich mit der methodischen Vorgehensweise für die Untersuchung dieses Themas. Dieses Kapitel befasst sich mit der Auswahl der qualitativen Methode und der Beschreibung der Erhebungsinstrumente. Die Zielgruppe und Stichprobe sowie die verwendete Methodik für die Datenauswertung werden ebenso näher erklärt.

Die Ergebnisse der Einzelfallinterviews und Expert*inneninterviews werden in Kapitel 9 dargestellt. Die Diskussionsergebnisse und die Beantwortung der Forschungsfragen sind im Kapitel 10 zu finden.

Im abschließenden Kapitel folgen das Fazit und der Ausblick.

1.3 Forschungsstand und Forschungslücke

Zum Thema der Arbeitsmarktintegration von Migrant*innen wurden bereits viele Studien und Forschungsarbeiten durchgeführt. Die meisten Arbeiten beschäftigten sich mit Migrant*innen als eine einheitliche Gruppe, obwohl es sich hierbei um eine sehr heterogene Gruppe mit Menschen unterschiedlicher kultureller Hintergründe handelt. Denn es gibt wesentliche Unterschiede zwischen Migrant*innen aus den USA, dem europäischen Raum und aus den Drittstaaten in Bezug auf Hintergrund und Ausgangssituation. Die Situation von Migrant*innen aus Drittstaaten wird nur in wenigen Forschungsarbeiten erläutert, noch seltener sind Forschungsarbeiten, die sich auf Frauen mit Migrationshintergrund konzentrieren. Je spezifischer die Zielgruppe ist, desto geringer ist die Anzahl der Forschungsarbeiten. In den meisten Arbeiten wurden Migrantinnen und Migranten als eine einheitliche Gruppe erforscht. Zahlreiche Forschungsarbeiten beschäftigten sich mit den Herausforderungen und den Gründen der Benachteiligung dieser Gruppe.

Eine aktuelle Forschungsarbeit in diesem Zusammenhang ist die Masterarbeit von Sara Mohammad aus dem Jahr 2018 am FH Campus Wien: In ihrer Masterarbeit „Dequalifizierung von Migrantinnen und Migranten am österreichischen Arbeitsmarkt“ untersuchte sie die Situation am österreichischen Arbeitsmarkt und der Dequalifizierung von Migrant*innen bereits im Bewerbungsprozess. Viele Migrant*innen der Generation Y erleben eine Ablehnung bei der Jobsuche bzw. in der Arbeit trotz ihrer Qualifikationen und bekommen nicht dieselben Chancen wie Personen ohne Migrationshintergrund mit denselben Qualifikationen. Es wurden auch die möglichen Gründe wie Sprache, Bildung, Religion usw. für die Dequalifizierung untersucht. Die

Fragestellung führte sie mit einer quantitativen Methode mittels Fragebogen und Statistik durch (vgl. Mohammad-Mir 2018: 1-3).

Eine zweite Studie zu diesem Thema ist die Untersuchung des österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung aus dem Jahr 2018, welches sich mit dem Thema „Anstieg und Verfestigung der Arbeitslosigkeit seit der Wirtschaftskrise: Entwicklung, Ursachen und Handlungsansätze“ beschäftigt. In dieser Studie wurden die Entwicklungen am Arbeitsmarkt sowie die Gründe für Langzeitarbeitslosigkeit untersucht (vgl. Eppel et al. 2018: 1-9).

Die Statistik Austria führt jährlich statistische Evaluationsstudien zur Beurteilung der Arbeitsmarktsituation von Migrant*innen durch: Es werden Daten wie Arbeitslosenquote, Erwerbslosigkeit, Lohn, Bildung usw. erhoben. Die Situation von Migrantinnen wird in mehreren statistischen Berechnungen der Statistik Austria und des WIFOs (Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung) im Vergleich zu Frauen ohne Migrationshintergrund dargestellt sowie auch ein Vergleich zwischen den unterschiedlichen Migrant*innengruppen durchgeführt.

Aus sozialpolitischem Interesse wurden nach dem Flüchtlingsstrom im Jahr 2015 mehrere Studien und Forschungsarbeiten, die diese Zielgruppe, also Migrant*innen aus Drittstaaten insbesondere Syrien, Irak und Afghanistan, als zentrales Thema wählten, durchgeführt. Insbesondere wurden die Herausforderungen und die Erfolgsfaktoren für die Arbeitsmarktintegration erläutert.

Eine sehr aktuelle Studie des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) im Februar 2021 zeigte die positiven Auswirkungen der Anerkennung für im Ausland erworbene Qualifikationen für Migrant*innen am deutschen Arbeitsmarkt: „Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse hat positive Arbeitsmarkteffekte“. Die Studie zeigte wesentlich höhere Chancen für die Arbeitsmarktintegration von Migrant*innen sowie einen höheren Lohn, verglichen mit Bewerbungen ohne Anerkennung (vgl. Brücker et al. (IAB) 2021: 1-3).

Eine weitere Studie wurde auch vom IAB im Jahr 2019 durchgeführt: „Gute Sprachkenntnisse sind der wichtigste Erfolgsfaktor“ für die „Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Syrern und Irakern“ (Bähr et al. 2019: 1-2). Diese Studie konzentriert sich auf die Wichtigkeit der Sprache am deutschen Arbeitsmarkt (vgl. ebd.).

Auch wenn Migrantinnen und Migranten aus Drittstaaten Ähnlichkeiten ihrer Umstände aufweisen und die fast gleichen Herausforderungen meistern müssen bevor sie in den

Arbeitsmarkt eintreten, so haben es Frauen dieser Zielgruppe noch schwerer als Männern, da sie mit zusätzlichen Hindernissen zu kämpfen haben: Sie sind oftmals sozial zurückhaltender und benötigen mehr Zeit für den Spracherwerb, da sie die Hauptverantwortung für die Kinderbetreuung tragen. Auf diesem Grund fehlen meiner Meinung nach wissenschaftlichen Arbeiten und Studien, die diese Gruppe genauer betrachten und ihre Herausforderungen konkreter und spezifischer erforschen, um bessere Lösungen für deren Arbeitsmarktintegration zu finden.

2. ARBEIT UND ARBEITSLOSIGKEIT

2.1 Definitionen

2.1.1 Arbeit und Erwerbstätigkeit

Für den Begriff Arbeit werden unterschiedliche Definitionen verwendet. Die Tätigkeit umfasst körperliche und geistige Aktivitäten, die für die Erreichung materieller und immaterieller Bedürfnisse vonnöten sind. In der philosophischen Hinsicht beschränkte Hanna Arendt Arbeit auf nur die „psychischen Reproduktionstätigkeiten“ (Hirsch-Kreinsen/ Minssen 2017: 24).

Die Arbeit könnte auch als Basis für die Kulturentstehung und als „Auszeichnungsmerkmal“ des Menschen bezeichnet werden (vgl. ebd.). Im sozialen Bereich wird Arbeit als eine Art von Interaktion zwischen Menschen, der Gesellschaft und Organisationen, die durch eine Arbeitsteilung durchgeführt wird, bezeichnet.

Arbeit wird auch definiert als „eine Tätigkeit, die Güter und Dienste – also Arbeitsleistungen – zur Sicherung und Verbesserung individueller und gesellschaftlicher Lebensverhältnisse verfügbar macht.“ (Bögenhold 2014: 240)

„Aus psychologischer Sicht ist (jede Form von) Arbeit eine zielgerichtete menschliche Tätigkeit zur Veränderung und Aneignung der Umwelt, die sich in der Erledigung selbst- oder fremdbestimmter Aufgaben vollzieht und mit höchst unterschiedlicher (gesellschaftlicher) Bewertung bezüglich der Realisierung individueller oder kollektiver Bedürfnisse.“ (Gündel et al. 2014: 7)

Bezugnehmend auf diese Definitionen ist Arbeit für Migrantinnen ein Weg, um ihre Bedürfnisse zu erfüllen, ihre Lebensqualität zu verbessern und um ihnen die Interaktion und Kommunikation mit anderen Menschen zu ermöglichen. Arbeit gibt ihnen eine Möglichkeit für Selbstverwirklichung.

Eine abhängige Erwerbsarbeit wird mit einem Arbeitsvertrag zwischen Arbeitnehmer*in und Arbeitgeber*in vereinbart. Selbständige sind von diesem Begriff in den modernen Gesellschaften ausgeschlossen, da sie anderen Kriterien und gesetzlichen Rahmenbedingungen unterliegen. Arbeiten ohne Arbeitsvertrag, wie zum Beispiel Hausarbeit oder Schwarzarbeit, gelten als informelle Arbeiten.

Die International Labour Organisation (ILO) definiert erwerbstätige Person als:

„jede Person im erwerbsfähigen Alter, die in einem einwöchigen Berichtszeitraum mindestens eine Stunde lang gegen Entgelt oder im Rahmen einer selbstständigen oder mithelfenden Tätigkeit gearbeitet hat. Auch wer sich in einem formalen Arbeitsverhältnis befindet, das er im Berichtszeitraum nur vorübergehend nicht ausgeübt hat, gilt als erwerbstätig.“ (ILO)

Migrantinnen, die zwischen 15 und 74 Jahre alt sind und unter diesen Kriterien arbeiten bzw. eine Lehre machen gelten laut der Definition der ILO als erwerbstätig.

2.1.2 Arbeitslosigkeit und Erwerbslosigkeit

In Österreich werden zwei Konzepte für die Berechnung der Arbeitslosigkeit verwendet: Einerseits das nationale Konzept, welches sich auf die Rahmenbedingungen und Einflussfaktoren in Österreich konzentriert, andererseits das sogenannte internationale Konzept, mit dem Fokus auf die Eurozone. Die Anzahl der Arbeitslos*innen unterscheidet sich je nach dem verwendeten Konzept, sodass eine Berechnung der Arbeitslosigkeit immer mit dem verwendeten Konzept verknüpft ist (vgl. Gumprecht 2016: 336).

Der Begriff Arbeitslosigkeit wird als „ein Problem der schwachen Arbeitsnachfrage bzw. des zu hohen Angebots von Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt verstanden“ (Wiggert 2009: 4) definiert. Das heißt ein Gleichgewicht zwischen Arbeitsangebot und -nachfrage ist außerordentlich wichtig.

Im kapitalistischen Sinn, wie ihn Karl Marx auffasst, wird Arbeitslosigkeit als eine Folge bzw. Nebenwirkung einer Situation wie dem Austausch von Menschen durch Maschinen bzw. andere Krisen gesehen.

Nach der Definition der internationalen Arbeitsorganisation bezeichnet eine erwerbslose Migrantin:

„jede Person im Alter von 15 bis 74 Jahren, die in diesem Zeitraum nicht erwerbstätig war, aber in den letzten vier Wochen vor der Befragung aktiv nach einer Tätigkeit gesucht hat. Auf den zeitlichen Umfang der gesuchten Tätigkeit kommt es nicht an. Eine neue Arbeit muss innerhalb von zwei Wochen aufgenommen werden können.“ (ILO)

Genau wie bei der Erwerbstätigkeit, gelten Migrantinnen im Alter von 15 bis 74 Jahre, die mindestens 4 Wochen lang aktiv auf Arbeitssuche waren, laut der Definition der ILO als erwerbslos.

Im internationalen Konzept nach der ILO wird zwischen zwei Arten von Arbeitssuchenden unterschieden: Aktive Arbeitssuchende, die also aktiv Stelleninserate suche oder durch Kontakte und Unternehmen eine Arbeitsstelle suchen und sich bewerben, und passiv Arbeitssuchende, die lediglich auf Rückmeldungen vom Arbeitsmarktservice bzw. auf den Abschluss eines Bewerbungsprozesses warten.

Der Begriff Arbeitslosigkeit unterscheidet sich vom Begriff der Erwerbslosigkeit derart, dass jene Menschen als Arbeitslose gelten, wenn sie ihre Arbeit verloren, haben bzw. unter 15 Wochenstunden arbeiten und/ oder als arbeitssuchend gemeldet sind und eine andere bzw. zweite Stelle suchen. Andere Personen, die gar nicht arbeiten und auch nicht im System als arbeitssuchend angemeldet sind, werden als Erwerbslose bezeichnet. Das heißt, Migrantinnen, die keine Stelle haben bzw. nicht im System registriert sind, gelten nach dieser Definition als erwerbslos, während die, die eine Stelle verloren und/ oder weniger als 15 Stunden in der Woche arbeiten, als arbeitslose Migrantinnen bezeichnet werden.

Laut dem Arbeitsmarktservice (AMS) ist eine arbeitslose Person diejenige, die am Stichtag der Berechnung (diese erfolgt am Ende eines Monats) weder arbeitet noch in einer Schulung ist und als arbeitssuchend im System registriert ist (AMS). Für den Tatbestand der Arbeitslosigkeit ist die Erfüllung der Voraussetzungen des § 12 des Arbeitslosenversicherungsgesetzes von 1977 (ALVG) sowie die Bereitschaft zur Arbeitsvermittlung und die Anwartschaft, zusätzlich zur Fähigkeit und Bereitschaft, mindestens 20 Wochenstunden zu arbeiten, notwendig (vgl. Gumprecht 2016: 339). Wenn eine Person eine Beschäftigung über der Geringfügigkeitsgrenze beendet und nicht mehr eine Pflicht- und Pensionsversicherung besitzt, gilt sie als arbeitslos.

Wie vom AMS definiert wurde, gelten auch Migrantinnen, die keine Schulung machen (und keine Arbeit haben), bei der Berechnung der Arbeitslosigkeit als arbeitslos.

Die Arbeitslosenquote wird laut ILO als „Prozentanteil der Arbeitslosen an der Zahl der Erwerbspersonen (= Arbeitslose plus Erwerbstätige), jeweils im Alter von 15 bis 74 Jahren“ (ILO) errechnet.

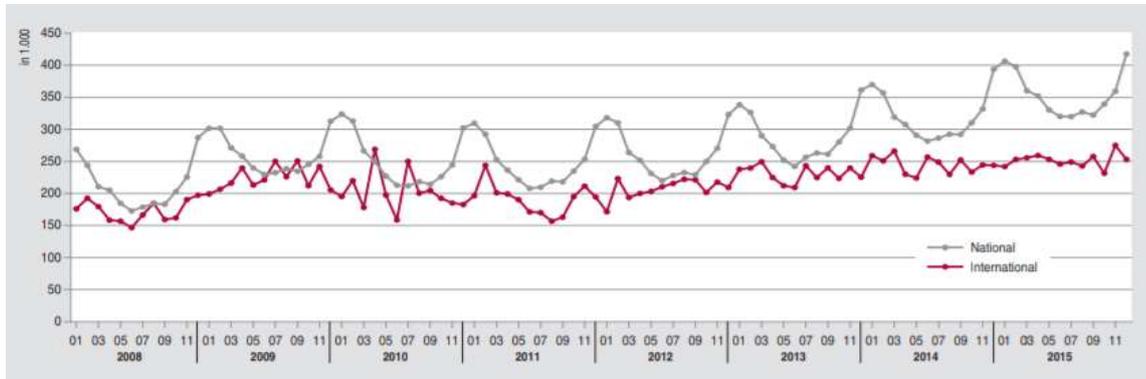


Abbildung 1: Arbeitslosigkeit in Österreich nach den Internationalen und Nationalen Definitionen¹

Abbildung 1 zeigt den Unterschied der Arbeitslosigkeit nach den internationalen und nationalen Konzepten. Im Winter ist die Arbeitslosigkeit laut nationaler Berechnung höher als im Sommer, da die saisonale Arbeitslosigkeit in Österreich einen großen Einfluss auf den österreichischen Arbeitsmarkt hat, während das internationale Konzept wenig Fokus auf derartige Einflussfaktoren legt. Da Migrantinnen ein Teil der Gesellschaft sind, betrifft sie auch dieser Unterschied, je nachdem in welchem Bereich sie tätig sind. Sind sie zum Beispiel im Bildungsbereich beschäftigt, gibt es eher keine saisonalen Unterschiede, hingegen im Tourismus oder in der Gastronomie ist der Bedarf an Arbeitskräften im Sommer höher als im Winter. Diese Berechnung wird in Österreich berücksichtigt, jedoch auf internationaler Ebene ignoriert. Auf der nationalen Ebene werden die Umstände also eher berücksichtigt, Personen die z.B. unter der Geringfügigkeitsgrenze arbeiten, gelten als arbeitslos, während laut internationalen Definition eine Person mit einer Arbeitsstunde in der Woche nicht als arbeitslos zählt, d.h. es werden mehr Menschen laut der nationalen Definition als arbeitslos gezählt, verglichen mit der internationalen Definition.

2.1.3 Langzeitarbeitslosigkeit (LZAL) und Langzeitbeschäftigungslosigkeit (LZBL)

Nach dem AMS wird Langzeitarbeitslosigkeit (LZAL) wie folgt definiert:

¹ Quelle: Gumprecht 2016: 345. Statistik Austria 2017. Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung; Arbeitsmarktservice Österreich

„In Österreich werden Personen, die über 365 Tage als arbeitslos gemeldet sind, als langzeitarbeitslos gezählt. Unterbrechungen bis zu 28 Tage (zum Beispiel durch kurze Schulungen, Krankenstand oder kurze Beschäftigungsepisoden) werden nicht berücksichtigt.“
(AMS 2015)

Ein weiterer verwendeter Begriff ist die Langzeitbeschäftigungslosigkeit (LZBL): Bei diesem Begriff werden Unterbrechungen von bis zu zwei Monaten aufgrund einer Schulung bzw. eines Dienstverhältnisses, welches noch in der Probezeit aufgelöst wird, nicht berücksichtigt und diese Person gilt als langzeitbeschäftigungslos. Aufgrund dieser beiden Definitionen entstehen zwei unterschiedliche Berechnungsarten. Als Beispiel kann genannt werden: Im November 2015 waren laut AMS ca. 13,3 % der registrierten Personen beim AMS als langzeitarbeitslos gemeldet, während nach AMS-Definition von LZBL ca. 31 % der gemeldeten Personen als langzeitbeschäftigungslos galten (vgl. AMS 2015).

Laut jener Definitionen sind auch Migrantinnen, die ein Jahr lang nicht beschäftigt waren und in dieser Zeit nicht mehr als 28 Tage beschäftigt waren, krank sind oder sich in einer Schulung befinden, als langzeitarbeitslos einzustufen.

2.2 Gründe für die Arbeitssuche

Mit Arbeiten verdient man Geld, welches für Bedürfnisse wie Unterhalt, Essen und Wohnung, für sich selbst als auch für Familienangehörige bzw. -mitglieder wichtig ist. Durch unterschiedliche gesellschaftliche Faktoren sowie individuelle Bedürfnisse werden die Motive zum Arbeiten beeinflusst. Zusätzlich zum Geldverdienen hatten Deci und Ryan im Jahr 1985 sowie im Jahr 2010 in der „Selbstbestimmungstheorie“ die Bedürfnisse zum Arbeiten in drei Kategorien aufgeteilt: „das Bedürfnis nach Autonomie, das Bedürfnis nach Kompetenz und das Bedürfnis nach Verbundenheit mit anderen.“ (Gündel et al. 2014: 2)

Konkreter werden die Bedürfnisse zum Arbeiten nach Maslow in fünf Arten unterteilt: „physiologische Bedürfnisse (z. B. Hunger, Schlaf), Sicherheitsmotive (z. B. Schutz, Vorsorge), soziale Motive (z. B. Kontakt, Zugehörigkeit), Ich-Motive (z. B. Anerkennung, Status) und die Selbstverwirklichung als oberstes Motiv“ (ebd.: 3). In dieser Aufteilung werden die individuellen Bedürfnisse der Personen, genauer gesagt: die immateriellen Bedürfnisse, berücksichtigt. Je nach Lebenssituation und Umfeld der Person überwiegt ein Motiv und die Gründe zum Arbeiten reflektierten sich auch in der Leistung und der Motivation bei der Arbeit.

Für einen Menschen ist Arbeit nicht nur reines Geldverdienen, es ist auch eine Entwicklungsmöglichkeit für Persönlichkeit, Kompetenzen und Identität. Arbeit ist ein wichtiger Punkt für die Integration und Anerkennung in der Gesellschaft.

Migrantinnen aus Drittstaaten kommen aus anderen Kulturen und benötigen mehr Kontakt zu einheimischen Menschen, um die neue Kultur kennenzulernen, ihre Persönlichkeit zu stärken und besser von der hiesigen Gesellschaft akzeptiert zu werden.

3. AUSWIRKUNGEN VON LANGZEITARBEITSLOSIGKEIT

Aufgrund der unterschiedlichen finanziellen, sozialen und psychischen Auswirkungen beschäftigt das Thema Arbeitslosigkeit nicht nur einen Staat, sondern auch die sozialen Organisationen und die ganze Gesellschaft. Insbesondere in Krisensituationen fällt es einem Staat schwer, dieses Problem zu lösen und dessen Folgen wie Armut zu vermeiden. Für manche Menschen kann Arbeitslosigkeit zusätzlich zu den finanziellen Schwierigkeiten, die zu Armut führen können, auch anderen sozialen Ängsten wie Kontaktverlust bzw. das Gefühl von der Gesellschaft ausgeschlossen zu werden, verursachen. Nicht zu übersehen sind auch die gesundheitlichen und psychischen Folgen wie Depressionen aufgrund der zunehmenden finanziellen und sozialen Existenzängste.

Auch der Staat leidet unter einer hohen Arbeitslosigkeit, da Arbeitslose nicht nur keine Steuern zahlen, sondern auch finanzielle Unterstützung vom Staat erhalten, welche eine Belastung für das Land darstellt. Arbeitslosigkeit kann auch als eine Art der Ressourcen-Verschwendung angesehen werden, wie es in der volkswirtschaftlichen Perspektive vorkommt (vgl. Wiggert 2009: 2). Mit den Ressourcen sind hier die Arbeitskräfte sowie auch die finanziellen Folgen gemeint.

Wegen der Arbeitslosigkeit entstehen viele „volkswirtschaftliche“ sowie „betriebswirtschaftliche Kosten“. Unter dem ersten Begriff sind „Sozialkosten“ oder „gesellschaftliche Kosten“ gemeint. Darunter werden alle negativen Auswirkungen, die direkt oder indirekt die Person oder die Gesellschaft treffen, summiert (vgl. ebd.: 15). Dieses Problem wird als sogenannter „volkswirtschaftlicher Verlust“ gesehen. Ein geringeres oder gar kein Einkommen kann den Wohlfahrtsstaat sowie auch den Lebensstandard der betroffenen Personen negativ beeinflussen.

Auf der anderen Seite können durch Arbeitslosigkeit „betriebswirtschaftliche Kosten“, die als Auswirkungen auf die öffentlichen Abgaben zu verstehen sind, entstehen: „Die Arbeitsleistung des Menschen kann als Güterverbrauch betrachtet werden.“ (ebd.: 16)

In dieser Masterarbeit liegt der Fokus auf den volkswirtschaftlichen Auswirkungen, da sie die Zielgruppe mehr treffen. Sie werden wie folgt erläutert:

3.1 Armut

In Österreich sowie in allen europäischen Ländern wird Armut an einem bestimmten durchschnittlichen Lebensstandard gemessen. Arme Personen sind laut EU-Definition „Personen, deren materielle, kulturelle und soziale Mittel unter dem liegen, was in dem Mitgliedstaat als Minimum annehmbar ist“ (Biffel/ Dimmel 2011: 171). In Österreich sind ca. 18 % der Bevölkerung also ca. 1,5 Millionen Menschen von Einkommensarmut betroffen (vgl. Caritas 2019).

Laut einer Berechnung der Statistik Austria im Jahr 2007 lebten 5 % der Personen in Österreich in Haushalten von Langzeitarbeitslosen, im Jahr 2007 waren es 400.000 Personen; die Anzahl der Personen, die selbst Langzeitarbeitslose in dem Jahr waren, lag bei 183.000. Wegen des fehlenden Einkommens waren 41 % der Personen in einem Haushalt von einem Langzeitarbeitslosen und die Person selbst armutsgefährdet. Das geringe Einkommen wirkte sich auf die Lebenssituation und den Lebensstandard dieser Gruppe aus. 60 % dieser Gruppe konnten sich keinen Mindestlebensstandard leisten. 73 % konnten keine unerwarteten Ausgaben begleichen und rund 25 % konnten sich keine neue Kleidung leisten (vgl. Statistik Austria 2009).

Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft – ohne EU-/ EFTA-Staatsbürgerschaften – die in einem Haushalt von Langzeitarbeitslosen leben, sind mit 22 % die am meisten armutsgefährdete Gruppe wegen Langzeitarbeitslosigkeit (vgl. ebd.). An zweiter Stelle stehen Haushalte mit drei oder mehr Kindern, welches meistens Haushalte von Migrant*innen sind. Die Armutsgefährdungsquote ist mit 19 % überdurchschnittlich. Die meisten Haushalte dieser Gruppe leiden unter Einkommensmangel und mehr als ein Drittel dieser Gruppe können keine unerwarteten Ausgaben bezahlen (vgl. ebd.).

Für die Erwerbslosigkeit der Migrant*innen spielen auch die gesetzlichen Rahmenbedingungen eine große Rolle: Ausländer*innen aus Drittstaaten sind von Arbeitsverboten bzw. von einem Ausschluss aus dem Arbeitsmarkt mehr betroffen. In diesem Fall arbeitet nur eine Person in dem Haushalt, was eine Auswirkung auf die Lebenssituation der Familie hat. Sie wohnen als Familie in einer kleinen Wohnung mit schlechter oder unterdurchschnittlicher Ausstattung. Trotz dieser Umstände haben Zuwander*innen die höchsten Wohnungskosten, verglichen mit

Österreicher*innen, die entweder eigene Unterkünfte haben bzw. weniger fürs Wohnen bezahlen (vgl. Statistik Austria 2008).

Frauen sind allgemein von Armut mehr betroffen als Männer, sie arbeiten öfter in Teilzeit oder sie bleiben länger arbeitslos, sie verdienen weniger als Männern in demselben Beruf mit denselben Qualifikationen und Migrantinnen aus Drittstaaten gehören zu der Gruppe von Frauen, die am meisten von Armut betroffen sind, da sie schwierig oder überhaupt keine Arbeit finden.

Wenn mehrere Merkmale auf eine Gruppe zutreffen, erhöht sich die Armutsgefährdung. Speziell bei Ausländerinnen, die von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind und mehrere Kinder zu ihrem Haushalt zählen, ist die Gefahr sehr hoch, dass sie unter Armut leiden.

3.2 Persönliche Psychosoziale Auswirkungen

Zusätzlich zu den finanziellen Auswirkungen haben psychosoziale Folgen eine große Bedeutung. Je länger eine Person arbeitslos ist, desto höher sind deren psychische Kosten. Für viele Menschen ist Arbeit nicht nur eine finanzielle Ressource; es werden dadurch auch soziale Kontakte geknüpft und der Kontakt zu anderen Menschen hat positive Einflüsse auf das Selbstbewusstsein und die Gestaltung des Lebens; mit dem Verlust der Arbeit fühlt sich der Mensch isoliert und verunsichert (vgl. Wiggert 2009: 17).

Die ersten empirischen Untersuchungen zum Thema „Soziale Kosten durch Arbeitslosigkeit“ begannen mit der Weltwirtschaftskrise im Jahr 1930. Im Jahr 1933 wurde die „Marienthal-Studie“ zum ersten Mal publiziert. Das Ziel dieser Studie war, die psychosozialen Auswirkungen von Arbeitslosigkeit auf Arbeitslose, die ihre Arbeit aufgrund der Schließung einer Fabrik verloren, zu zeigen. 80 % der Haushalte in Marienthal mussten wegen der Schließung der dort ansässigen Fabrik ein Mitglied als arbeitslos melden. Zur Erhebung der Daten wurden mehrere Instrumente verwendet, außerdem wurde das Leben im Dorf 120 Tage lang beobachtet. Fragebögen wurden ausgeteilt und die Menschen wurden nach ihren Gewohnheiten gefragt. Bewegungen und Aktivitäten wie Bibliotheksbesuche und Vereinsmitgliedschaften wurden beobachtet und gemessen. Die Ergebnisse dieser Studie zeigten, dass es mehrere Auswirkungen der Arbeitslosigkeit gab, neben den finanziellen Problemen: Es sank das politische Interesse sowie das Interesse an Vereinen und Mitgliedschaften. Außerdem zeigten sich auch Auswirkungen auf die Kinder der arbeitslosen Eltern. Die Kinder und Jugendlichen hatten Angst vor der Zukunft und langfristig verschlechterte sich ihr psychischer Zustand (vgl. ebd.: 49). Seitdem wurden mehrere Studien durchgeführt.

In den 80er Jahren wurden auch mehrere Studien erhoben und über Beobachtungszeiträume von mehreren Jahren analysiert. Der Fokus lag hier vor allem auf den gesundheitlichen und psychischen Problemen aufgrund von Langzeitarbeitslosigkeit. Die Ergebnisse zeigten eine psychische und gesundheitliche Verschlechterung der befragten Personen aufgrund ihrer finanziellen Angelegenheiten und geringerem Einkommen, die Gefühle der Einsamkeit und der Isolation nahmen auch zu. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen konnten diese Auswirkungen mildern. Die psychosozialen Kosten sind auch personenabhängig; nicht alle Erwerbslosen bzw. Arbeitslosen leiden unter psychosozialen Problemen aufgrund ihrer Lebenssituation.

In anderen Fällen sind die Folgen der Arbeitslosigkeit auf die Psyche und das soziale Leben der Betroffenen hingegen stärker als die finanziellen Folgen. Die mehrmaligen Absagen in den Bewerbungsprozessen können zu einer negativen Reaktion führen, die Betroffenen verlieren die Motivation zur Arbeitssuche und an sozialen Kontakten. Die gesamte Familie der Arbeitslosen kann dadurch betroffen werden, es entsteht das Gefühl der Vereinsamung und das Selbstvertrauen kann stark in Mitleidenschaft gezogen werden.

Bei den Arbeitslos*innen bzw. Erwerbslos*innen steigen das Gefühl der Enttäuschung, der Minderwertigkeit und der Herabstufung der Arbeits- und Lebenserfahrungen. Durch das Arbeiten, die Übernahme der Verantwortung für ihre Angehörigen und das Steuern zahlen fühlt sich eine Person in der Regel von der Gesellschaft anerkannt. Mit der Arbeitslosigkeit steigt das Gefühl der Nicht-Anerkennung und der sozialen Ungleichheit an.

Insbesondere jüngere Menschen, die nach einer Periode der Langzeitarbeitslosigkeit keine Hoffnung mehr haben und nicht mehr an den Staat glauben, können sich in Gruppen radikalieren und/ oder in die Kriminalität abrutschen.

Die psychosozialen Auswirkungen der Arbeitslosigkeit und wie sie auf die Situation reagieren, unterscheidet sich je nach Persönlichkeit der Betroffenen und ihrer Lebensumstände: Ein Vergleich zwischen zwei Arbeitslosen in derselben Personengruppe wird zu zwei unterschiedlichen Ergebnissen führen. Am häufigsten jedoch sind alleinstehende Personen von den psychischen Auswirkungen der Arbeitslosigkeit betroffen (vgl. Gündel et al. 2014: 18).

Auch hier könnten Migrantinnen negative psychosoziale Auswirkungen auf Grund ihrer Arbeitslosigkeit erleben, z. B. Gefühle der Einsamkeit: Sie bleiben zu Hause und haben wenig oder keinen Kontakt zu anderen Menschen in der Gesellschaft. Dadurch verzögern sich die Integration und der Spracherwerb.

3.3 Familiäre Psychosoziale Auswirkungen

Durch die Arbeitslosigkeit werden die Betroffenen verunsichert und tendieren dazu, nicht mehr an Gleichheit und Demokratie zu glauben; sie sind eher pessimistisch und diese Einstellung kann ihre Familien, ihre sozialen Kontakte und die gesamte Gemeinschaft beeinflussen. In einer Familie mit mehreren Kindern wird der Verlust der Arbeitsstelle eines oder beider Elternteile das Gesamteinkommen und somit den Lebensstandard beeinflussen. Verbleibt ein/ e Alleinverdiener/ -in, so ist diese verstärkt belastet. Konflikte rund um Autorität sowie Rollen- und Aufgabenverteilung in der Familie können entstehen (vgl. Wiggert 2009: 56).

Der/ die Arbeitslose in der Familie möchte zeigen, dass er/ sie noch in der Familie gebraucht wird, er/ sie integriert sich deshalb mehr ins Familienleben; somit kann ein positiver Einfluss auf das Familienleben und die Kinder entstehen, mit der Zeit kann dieser aber nachlassen. Sogar die Kinder dieser Familien können dann betroffen sein, insbesondere wenn die Eltern bzw. ein Elternteil langzeitarbeitslos bleibt. Probleme wie zum Beispiel Schlafstörungen, Angstzustände, usw. können aufkommen (ebd.). Auf der sozialen Ebene werden die sozialen Kontakte auch reduziert, da die Kinder oftmals sich von den arbeitslosen Eltern distanzieren möchten und sich vor ihren Freund*innen schämen. Außerdem können geringes Einkommen und unerfüllte materielle Wünsche der Kinder das Familienleben belasten.

Insbesondere für Frauen, die in ihrer Heimat aktiv waren und dort gearbeitet haben, kann die Arbeitslosigkeit negative Folgen haben. Sie möchten aktiv bleiben und gleichzeitig die Bedürfnisse und Wünsche ihrer Kinder erfüllen. Wenn sie nun aufgrund von Arbeitslosigkeit und eines geringen Einkommens dazu nicht die Möglichkeiten besitzen, kann das zu Gefühlen der Hilfslosigkeit und Depression führen. Diese negativen Gefühle können dann an andere Familienmitglieder übertragen werden.

3.4 Psychische und gesundheitliche Folgen

Am Anfang der Zeit der Arbeitslosigkeit fühlt sich die betroffene Person psychisch und körperlich entlastet, sie hat mehr Zeit für Unterhaltungen und Freizeit. Je länger man arbeitslos bleibt, desto mehr lässt diese Lust nach und das Bedürfnis zu arbeiten wird stärker (vgl. ebd.: 54). Mit einer längeren Dauer der Erwerbslosigkeit bzw. Arbeitslosigkeit entstehen körperliche und psychische Probleme. Wegen des dauerhaften Stresses durch die Belastungen verstärken sich die psychosomatischen Beschwerden, wie zum Beispiel Verdauungsprobleme, Atemwegkrankungen usw.

Weitere negative Auswirkungen wurden mittels mehrerer Studien in den 70er und 80er Jahren nachgewiesen: Die psychischen Belastungen können zu weiteren Problemen wie Schlaf- und Essstörungen sowie vermehrtem Alkohol-, Drogen- und Tabakkonsum führen, was in einer Sucht enden kann (vgl. ebd.: 51). Durch die Langzeitarbeitslosigkeit verschlechtert sich der psychische Gesundheitszustand der Betroffenen. Dieser Zustand kann sich ändern, wenn die Person wieder einen Job findet. Andererseits können genau diese psychischen Folgen wieder zu einer Verzögerung der Aufnahme in den Arbeitsmarkt führen.

In einer weiteren Untersuchung in Deutschland wurden mehr als 3.000 Berufstätige und 400 Arbeitslose von einem Arzt befragt; es wurde eine Blutabnahme und eine psychiatrische Befragung durchgeführt. Die Ergebnisse zeigten eine vermehrte Häufigkeit von Depressionen und Angststörungen bei den Arbeitslosen im Vergleich zur Gruppe der Berufstätigen (vgl. Gündel et al. 2014: 17). Mehrere Studien in Schweden und Deutschland zu den Auswirkungen von Arbeitslosigkeit zeigten einen Anstieg von Krankheiten und psychischen Symptomen bei arbeitslosen Personen. Je länger die Arbeitslosigkeit dauerte, desto klarer und deutlicher waren die Auswirkungen auf die Gesundheit und Psyche (ebd.). Eine weitere Studie in Schweden aus dem Zeitraum 1992-1996 zum Thema „Sterblichkeit, Gründe und Ursachen“ befragte die Personen, die am Anfang bezahlt arbeiteten und danach arbeitslos geworden waren. Diese Arbeitslosen wurden 4-5 Jahren beobachtet. Die Ergebnisse zeigten eine höhere Sterblichkeit bei arbeitslosen Männern als bei den arbeitslosen Frauen aufgrund des Anstieges von Krankheiten wie Krebs, Herzinfarkt und gesundheitlichen Problemen aufgrund von Alkoholmissbrauch (ebd.).

Da die Zeit der Arbeitslosigkeit bei Migrantinnen länger als die anderen Gruppen ist, stehen sie längerer Zeit unter dem Druck von geringem Einkommen und Arbeitsuche und es erhöht sich die Gefahr von psychischen und gesundheitlichen Problemen.

4. MIGRATION

4.1 Definitionen von Migration und Integration

Die Migrationsforschung konzentriert sich mehr auf die Ursachen der Migration, auf die Entscheidungsprozesse und die Aufenthaltsregelungen in den Ankunftsändern. Während die Integrationsforschung sich mit der Aufnahme in die Gesellschaft, den Arbeitsmarkt, das Bildungssystem und dem Entwickeln neuer sozialer Kontakte und Sprachkenntnisse beschäftigt.

In der Wissenschaft können in manchen Fällen die beiden Begriffe Migration und Integration voneinander nicht getrennt werden. Es wird ein Begriff genannt, während der andere im Kontext gemeint wird (vgl. Hoesch 2018: 14). Wegen der unterschiedlichen Faktoren und Ursachen der Migration gibt es zahlreiche Meinungen und Aussichten zur Bedeutung. Zum Begriff Migration allerdings gibt es keine genaue Definition: „At the international level, no universally accepted definition for migrant exists.“ (International Organisation of Migration, IOM) „Migration“ stammt vom lateinischen Wort „migrare“, welches die Bedeutung von Ortswechsel hat (vgl. Hoesch 2018: 16).

Anhand der neuen Definitionen können einige Kriterien genannt werden: Die Wichtigsten sind die Überschreitung *„einer politischen Grenze sowie eine Mindestaufenthaltsdauer in einem anderen Land als dem der Geburt“* (ebd.). Düvell grenzt den Begriff Migration anhand unterschiedlicher Dimensionen wie Zweck, Entfernung, Typen der Migration und der Frage, ob Zwang oder Freiwilligkeit vorliegt, von anderen Mobilitätsformen wie z. B. dem Tourismus ab (vgl. ebd.).

Aus der modernen Sicht wird Migration aus dem Blickwinkel der Motivation gesehen; in der Politik liegt der Faktor in der Migrationsforschung auf der politischen Grenzüberschreitung und den Kontrollmaßnahmen. Nach der International Organisation of Migration (IOM) wird ein/ eine Migrant*in wie folgt definiert:

“a person who moves away from his or her place of usual residence, whether within a country or across an international border, temporarily or permanently, and for a variety of reasons. The term includes a number of well-defined legal categories of people, such as migrant workers; persons whose particular types of movements are legally-defined, such as smuggled migrants; as well as those whose status or means of movement are not specifically defined under international law, such as international students.” (International Organisation of Migration (IOM))

4.2 Migrationsformen

In der wissenschaftlichen und politischen Debatte werden Migrant*innen in Untergruppen nach der Motivation aufgeteilt. Es wird auch unterschieden, ob diese Personen freiwillig oder gezwungenermaßen migriert sind. Mit der Entwicklung des Wohlfahrtsstaates wurden diese Unterschiede geringer, da die beiden Gruppen im Wohlfahrtsstaat keine unterschiedlichen Ansprüche stellten. Es wurden Ansprüche und Klassifizierungen der Migrationsformen sowie

Kriterien für die reguläre Migration festgelegt. In anderen wissenschaftlichen Arbeiten scheinen andere Kategorien bzw. Migrant*innentypen auf.

Manche verknüpften Migrationsformen mit den Mobilitätsformen wie der Pendelmigration, die eine Form von temporärer Migration mit einer kurzen Aufenthaltsdauer bezeichnet (vgl. Kathmann 2015: 31). Die Vereinten Nationen (UN) stellen zu den Motiven der Migration und den Migrationsformen fest:

„Since the earliest times, humanity has been on the move. Some people move in search of work or economic opportunities, to join family, or to study. Others move to escape conflict, persecution, terrorism, or human rights violations. Still others move in response to the adverse effects of climate change, natural disasters, or other environmental factors.“ (Vereinte Nationen)

Die Motivationsformen werden wie folgt erläutert:

4.2.1 Flucht und Asyl

Diese Form der Migration umfasst Menschen, die unfreiwillig bzw. erzwungen einen Ort verließen. Ein Flüchtling wurde im Jahr 1951 von der Genfer Flüchtlingskonvention (GFK) definiert, als eine Person, die

„[...] aus der begründeten Furcht vor Verfolgung wegen ihrer Rasse, Religion, Nationalität, Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder wegen ihrer politischen Überzeugung sich außerhalb des Landes befindet, dessen Staatsangehörigkeit sie besitzt, und den Schutz dieses Landes nicht in Anspruch nehmen kann oder wegen dieser Befürchtungen nicht in Anspruch nehmen will [...].“ (UNHCR)

Nach einer Überprüfung der Gründe und der Beweise erhält so eine Person einen positiven Bescheid und wird als anerkannter Flüchtling bezeichnet. Laut Definition der GFK fallen viele Flüchtlinge, die als Gruppe aus z. B. Kriegsgebieten geflüchtet sind, nicht darunter, weil sie als Gruppe behandelt werden und nicht individuell oder auch weil ihre Aufenthaltsverfahren von Akteur*innen des Herkunftsstaates abhängig sind. In Artikel 33 verankerte die GFK mit dem „Non-Refoulement-Prinzip“, dass Menschen unabhängig von ihren Gründen für die Migration nicht an einen Ort abgeschoben werden dürfen, wo ihr Leben in Gefahr ist (vgl. Hoesch 2018: 23).

Mit dem Begriff „Kontingentflüchtling“ wird die Aufnahme von bestimmten Gruppen gemeint, die nach Aufnahmekontingenten aufgenommen werden, wie der Fall von syrischen Flüchtlingen im Jahr 2014, als manche europäischen Länder sich dazu verpflichteten, Kontingente von Flüchtlingen aus Syrien, dem Irak und anderen Kriegsländern aufzunehmen. Frauen, die aus Kriegsregionen geflohen sind, wurden in Österreich als Flüchtlinge aus Risikogebieten aufgenommen und galten später als Migrant*innen. Ausländer*innen aus sicheren Drittstaaten können schwer eine Verfolgung beweisen und werden somit als nicht anerkannte Flüchtlinge bezeichnet (vgl. ebd.: 26). Ihre Asylanträge werden meistens abgelehnt.

4.2.2 Arbeitsmigration

Anders als bei Flucht und Asyl, migriert diese Gruppe freiwillig. Diese Form gilt als zweitgrößte Migrationsform nach Flucht und Asyl und wird definiert als

„jegliche grenzüberschreitende Mobilität, die zum Zweck der Erwerbstätigkeit in einem anderen nationalen Arbeitsmarkt als dem heimischen unternommen wird. Hierunter würde auch die Migration von Hochqualifizierten – und wenn man den Begriff noch weiter fasst: auch die Beschäftigung von Migrant_innen in der Schattenwirtschaft – fallen.“ (Hoesch 2008: 29)

Eine legale Arbeitsmigration bedeutet die Erfüllung der rechtlichen Voraussetzungen und den Erhalt einer Aufenthaltserlaubnis für eine bestimmte Erwerbstätigkeit, zum Beispiel sind die sogenannten Gastarbeiter nach 1945 in europäischen Ländern, erst musste die Wirtschaft zu wachsen beginnen, um die Beschäftigung weiterer Arbeitskräfte zu ermöglichen. Arbeitsmigration wird oft mit niedrigeren Qualifikationen assoziiert. In manchen Ländern wie Australien und Kanada, wo es einen dynamischen demografischen Wandel gibt, bleibt diese Form von Migration bestehen (vgl. ebd.: 30).

Auf der politischen Ebene herrscht eine Diskussion über hochqualifizierte Migrant*innen, die erwünscht sind, und niedrigqualifizierte Arbeitskräfte, die ungern gesehen werden. Manche Berufsgruppen sind für Einheimische aufgrund des niedrigen Einkommens, der anstrengenden Arbeitszeiten und der hohen körperlichen Anforderungen nicht attraktiv wie z. B. das Pflegen von älteren Menschen. Für solche Berufe ist die Arbeitsmigration notwendig.

Unter diese Migrationsform fallen mehr Männer als Frauen. Arbeit ist selten ein Migrationsgrund für Frauen aus Drittstaaten, wie es im Kapitel „Motive für die Migration nach Österreich“ erklärt wird, wobei manche Migrantinnen nach Erhalt eines Aufenthaltstitels und einem Zugang zum Arbeitsmarkt sehr wohl einen Job in Österreich suchen.

4.2.3 Familienzusammenführung

Diese Form stellt die meisten legalen Migrationen in den EU-Staaten dar: „Rund sechzig Prozent der Zuwander*innen in den meisten EU-Staaten erhalten ihren regulären Aufenthaltstitel im Zuge der Familienzusammenführung.“ (Hoesch 2008: 34). Auch in den USA und in Kanada ist diese Gruppe von Migrant*innen die größte, verglichen mit anderen Migrationsformen. Im normalen Fall bevorzugen die EU-Staaten Migrant*innen mit einer höheren Beschäftigungsquote, also Personen, die am Arbeitsmarkt eine Chance haben, was nicht der Fall ist bei einem Familiennachzug, da dazu Kinder, Frauen, ältere Menschen und Pflegebedürftige zählen. Durch vielfältige UN-Konventionen wurde das Recht zum Familiennachzug als eine internationale Konvention entwickelt, welches den Migrant*innen das Recht zu einer Familienzusammenführung gibt. In der EU ist die Familienzusammenführung seit 2003 als Richtlinie im Menschenrechtsgesetz verankert:

„Die Familienzusammenführung ist eine notwendige Voraussetzung dafür, dass ein Familienleben möglich ist. Sie trägt zur Schaffung soziokultureller Stabilität bei, die die Integration Drittstaatsangehöriger in dem Mitgliedstaat erleichtert; dadurch wird auch der wirtschaftliche und soziale Zusammenhalt gefördert, der als grundlegendes Ziel der Gemeinschaft im Vertrag aufgeführt wird.“ (Europäische Union 03.10.2003)

Mit der Umsetzung dieses Gesetzes in Österreich, sind viele Frauen ihren Männern aus Drittstaaten nach Österreich gefolgt. Diese Migrationsform gilt deshalb als die wichtigste Form der Migration für Frauen aus Drittstaaten.

Zur Definition von Familie gibt es international keine klare Definition. In den meisten Nationalstaaten wird Familie als Ehegatten und minderjährige Kinder verstanden, im weiteren Sinn kann der Familienbegriff Eltern, Großeltern, ältere Kinder usw. umfassen. Die Entscheidung darüber, wer zur Familie für einen Familiennachzug zählt und die Voraussetzungen wie z. B. Sprachkenntnisse erfüllt, trifft jeder Staat selbst.

4.2.4 Irreguläre Migration

Diese Form wird auch als illegale Migration bezeichnet; wenn eine Person in einem anderen Land außerhalb ihres Heimatlandes ohne Aufenthaltserlaubnis verbleibt. Für den Staat ist die Bekämpfung bzw. Vermeidung der illegalen Migration eine Herausforderung. Aus ökonomischer Sicht ist diese Gruppe von Migrant*innen für Arbeitgeber*innen von Nutzen, weil sie niedrigere Löhne und keine Steuern für diese Arbeitskräfte zahlen. Für den Staat bedeutet das

weniger Steuereinnahmen und mehr Arbeitslosigkeit in manchen Bereichen. Auf der anderen Seite zeigte im Pflegebereich die irreguläre Migration einen Vorteil bei der Beschäftigung: Ältere Menschen werden von ihnen privat gepflegt und Familienmitglieder haben mehr Zeit für eine reguläre Beschäftigung.

Während illegale Migration von manchen europäischen Ländern streng kontrolliert wird, stellt diese Form in anderen Ländern wie Griechenland und Italien circa 30 % der Beschäftigung dar. In Österreich beträgt der Anteil dieser Gruppe circa 8 % der Beschäftigten (siehe Abbildung 2).

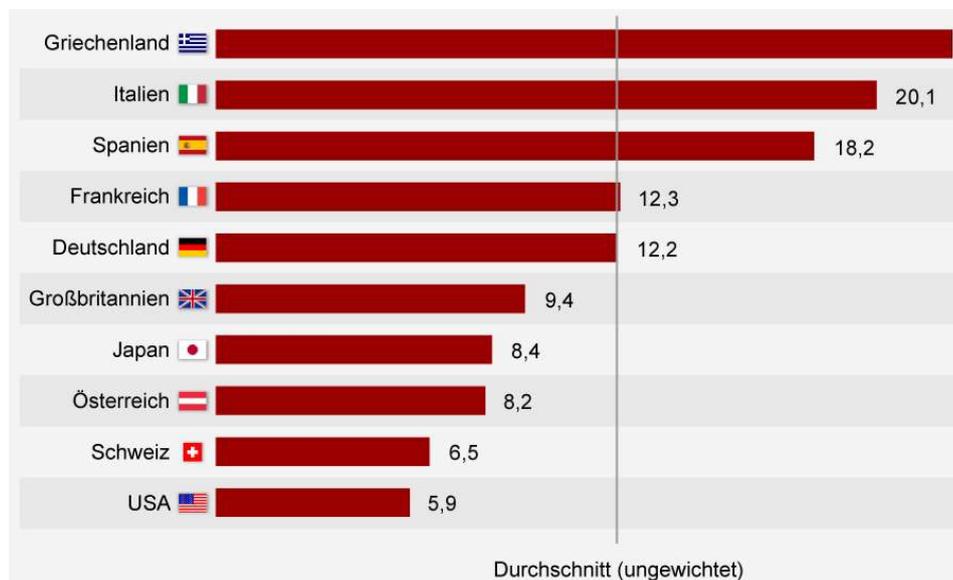


Abbildung 2: Illegale Migrant*innen in EU-Ländern²

Der größte Nachteil der illegalen Migration ist, dass diese Personen von sozialen Rechten wie Bildung, Gesundheitsversorgung, usw. ausgeschlossen sind. Es besteht die Gefahr der Ausnutzung und die Migranten haben keine Möglichkeit, ihre Rechte einzufordern, da sie vom Staat nicht anerkannt sind.

Wie bereits oben erwähnt, migrieren die meisten Frauen aus Drittstaaten durch ein Familienzusammenführungsverfahren nach Österreich. Daher ist die illegale Migrationsform nicht wirklich relevant für diese Zielgruppe.

² Quelle: <https://de.statista.com/infografik/1877/umfang-der-schattenwirtschaft-in-ausgewahlten-oced-laendern>

4.2.5 Migration der Hochqualifizierten

Diese Migrationsform stellt die beliebteste in modernen Gesellschaften dar. Aus politischen und ökonomischen Gründen nahm diese Form in den letzten Jahren zu. Um einerseits neue Märkte zu eröffnen und andererseits um Konflikte zwischen der westlichen und östlichen Welt zu lösen und zu verringern. Mit der schnellen Globalisierung und Entwicklungen in Industrie und Kommunikation und dem IT-Bereich, insbesondere in Industrieländern, erhöht sich der Bedarf an Expert*innen. Viele Unternehmen überschreiten aufgrund dieses schnellen Zuwachses die Grenzen ihrer Ressourcen und der Bedarf an externen Arbeitskräften, insbesondere an hochqualifizierten Personen, steigt (vgl. Hoesch 2018: 47).

Ein zweiter Grund für den gestiegenen Bedarf an Hochqualifizierten ist die Knappheit bzw. Seltenheit einer Ausbildung: Unternehmen benötigen Hochqualifizierte mit diesen Ausbildungen, um ihre Produktion bzw. neue Projekte zu entwickeln. Die meisten Staaten verbinden ihre Definition von Hochqualifizierten mit diesen Ausbildungsanforderungen, der Art der Beschäftigung und der Betriebszugehörigkeit. Meistens wird ein/ -e Hochqualifizierte(r) „als eine Person, die mindestens ein tertiäres Ausbildungssystem erfolgreich durchlaufen haben muss“ definiert (vgl. ebd. zit. in. vgl. Lowell 2005: 2). Unter diese Definition fallen allerdings nicht alle Personen, die von der Politik als hochqualifiziert angesehen werden und für die Migration erwünscht sind, nämlich dann, wenn es viele Personen im Staat gibt, die diese Arbeiten erfüllen könnten, sodass keine Hochqualifizierten-Migration notwendig ist.

Von dieser Migrationsform sind mehr Männer aus Drittstaaten als Frauen mit derselben Herkunft betroffen. Die Migranten kommen nach Österreich, nachdem sie bereits eine Stelle gefunden bzw. einen Vertrag mit einem/ einer Arbeitsgeber*in unterschrieben haben, während die Qualifizierung von Migrantinnen erst während des Arbeitsmarktintegrationsprozesses festgestellt wird.

4.3 Migrationstheorien

In Bezug auf die Ursachen und Motive zur Migration entwickelten sich mehrere Migrationstheorien, die in diesem Kapitel erläutert werden.

4.3.1 Klassische und neoklassische Migrationstheorien

Diese Migrationstheorien beschäftigen sich mit der Arbeitsmigration, den Ursachen, die dahinter stehen wie z. B. Lohnunterschiede zwischen dem Ursprungs- und dem Migrationsland. Die

klassischen und neoklassischen Theorien fokussieren auf den ökonomischen Aspekt der Migration und dessen wirtschaftliche Folgen, z. B. den Arbeitsbedingungen und den Ungleichheiten am Arbeitsmarkt. Die Unterschiede zwischen diesen Theorien liegen darin, wie sie das Thema auf der Mikro- bzw. Makroebene betrachten (vgl. Hoesch 2018: 62). Es wird mehr auf die Ursachen der Migration und deren Folgen am Arbeitsmarkt fokussiert.

Ernest George Ravenstein identifizierte und kategorisierte im Jahr 1885 die Länder in zwei Gruppen; „Menschen austeilende“ („countries of dispersion“) und „Menschen aufnehmende Länder“ („countries of absorption“). Er vermutete, dass Migration mit zunehmenden Distanzen abnimmt, Städte migrationsabsorbent seien und dass Frauen weniger vom Land migrierten. Die Gesetzmäßigkeiten vom Ravenstein konzentrieren sich auf die Einflussfaktoren im Heimatland und im Migrationsland. Er versuchte, diese Gesetze zu verallgemeinern und wurde dafür kritisiert, dass er sie für eine bestimmte Zeit und Geografie begrenzte.

Myrdals benannte als Erster die Ursachen der Migration vom Süden in den Norden und die sogenannten Push- und Pull-Faktoren. Als Beispiel zu nennen wäre Armut als ein Push-Faktor für die Migration von Afrika nach Amerika; der Pull-faktor wären die Beschäftigungsmöglichkeiten.

Die Neoklassiker Harris und Todaro berücksichtigen die ökonomischen Unterschiede auf der internationalen Ebene: In der Migration geht es dieser Theorie zufolge um individuelle Unterschiede der Beteiligten, nicht um Lohnunterschiede, sondern mehr um Arbeitsplätze. Die Theorie „human capital migration theory“ von Sjaastad aus dem Jahr 1962 konzentriert sich stärker als die anderen Theorien auf die individuellen Fähigkeiten, Qualifikationen und Merkmale von Migrant*innen. Migrant*innen mit besonderen Fähigkeiten und Qualifikation werden in dieser Theorie als Investition angesehen, wenn sie tatsächlich eine passende Qualifikation haben, da sie einen positiven Einfluss auf die Ökonomie haben könnten. Es werden in diesem Zusammenhang nicht nur die materiellen Kosten dieser Art der Migration betrachtet, sondern auch die immateriellen wie zum Beispiel soziale und psychische Kosten. Die New Economy of Labour Migration (NEL) betrachtete den Menschen nicht allein, sondern dessen gesamte Familie als wichtig für die Entscheidung zur Migration (vgl. Hoesch 2018: 64).

Wenn es keine großen Lohnunterschiede gibt oder eine Familientrennung droht, ist ein Verzicht auf die Migration wahrscheinlich. Wenn auf der anderen Seite unberechenbare Unsicherheiten

und Risiken im Migrationsland bestehen, dann überwiegen die Gründe für eine Investition ins Heimatland als für die Migration.

Michael Piore hat in seinem Buch, „Birds of Passage“ im Jahr 1979 die Migrationsveränderungen in den westeuropäischen Ländern von 1945 bis 1973 untersucht, also nicht die Beteiligten selbst, sondern die strukturellen Änderungen in der Industrie und den Bedarf an geringqualifizierten Arbeitskräften für die Erhöhung der Produktivität (ebd.). Die Einheimischen wollten auf Grund der niedrigeren Qualifikation und des niedrigen Prestige-Niveaus nicht in diesen Berufen arbeiten, während die Migrant*innen die Arbeitsbedingungen akzeptierten, mit dem Ziel, einen Betrag zu erhalten, mit dem sie in Zukunft in ihre Heimat zurückgehen könnten, um das Geld dort zu investieren. Wegen dieser Unterschiede spaltete sich der Arbeitsmarkt in zwei Bereiche: dem Primären Arbeitsmarkt für die Einheimischen mit besseren Löhnen und Arbeitsbedingungen sowie dem höheren Prestige, und dem Sekundären Arbeitsmarkt für anstrengendere und anspruchslosere Tätigkeiten, die von den Migrant*innen übernommen werden.

4.3.2 Soziologische Theorien

Wie es die genannte Einordnung dieser Theorien bereits andeutet, stellen diese Theorie die Perspektive der sozialen Effekte der Migration dar, daneben auch andere Aspekte wie ökonomische und politische Faktoren der Migration sowie die Migrationsgeschichte und deren Entwicklung. In dieser Theorie ist es schwer, die Begriffe Integration und Migration voneinander zu trennen: Sie werden beide als zwei Seiten der gleichen Medaille angesehen. Die zwei Begriffe ergänzen sich.

Immanuel Wallerstein entwickelte im Jahr 1974 die Weltsystemtheorie. Im Rahmen dieser Theorie behandelt er Migration nicht als eigenes Thema, sondern betrachtet mehr die geschichtlichen und sozialen Entwicklungen und deren ökonomische Folgen. Es entstehen dadurch unterschiedliche Phasen und unterschiedliche Zonen: Das Zentrum zieht alle Arbeitskräfte an, die mittlere Zone vermittelt diese Arbeitskräfte und die Migration wird als ein Ergebnis dieser Entwicklungen und ein Nebenprodukt ökonomischer Probleme angesehen (vgl. ebd.: 66).

Alejandro Portes und John Walton hatten im Jahr 1981 dasselbe Problem im Blick und beschrieben die Produktion als einen ‚ungleichen Tausch‘: Unternehmen und Konsument*innen

haben mit dem Besitz von Produkten einen großen Vorteil gegenüber den Arbeitskräften, die diese Produkte erzeugen und gleichzeitig niedrige Löhne dafür in Kauf nehmen müssen (ebd.).

Saskia Sassen untersuchte im Jahr 1991 das Thema aus einer anderen Perspektive. Der Fokus liegt hier auf den globalen Metropolen. Aufgrund der Globalisierung und der beschleunigten Industrie werden immer mehr Produktionen in ärmere Länder verlagert, da die Produkte dort mit niedrigeren Kosten und in größeren Mengen produziert werden können. Auf der anderen Seite erhöht sich der Bedarf in den Zentren an hochqualifizierten Personen aus den unterschiedlichsten Bereichen wie Management, Mode, Design, usw. Diese Qualifikationen werden meistens von Migrant*innen übernommen. (vgl. ebd.: 67). Die Migrationssystemtheorie sieht Migration als ein System, das von der Gesellschaft aufgrund unterschiedlicher Eigenschaften wie Kultur, Sprache usw. den/ die Migrant*in vom Umfeld abgrenzt und als außerhalb dieses Systems stehend betrachtet.

4.3.3 Politikwissenschaftliche Migrationstheorien

Verglichen mit anderen migrationstheoretischen Ansätzen begann die Migrationsforschung aus politischer Perspektive spät und erst nach Jahr 2005. Die Migrationsforschung machte zuerst einen internationalen Vergleich der Bedeutung und Definition von Migration. Als zweiter Schritt wurden die Daten von Migrant*innen wie Geburt, Ort, Familienstand statistisch gesammelt. Freeman kritisiert in seinem Buch aus dem Jahr 2005, dass sich Politikwissenschaftler*innen auf „Wunschkataloge“ der politischen Ebene statt auf tatsächlicher Migrationsforschung konzentrierten.

In den 1980er Jahren tauchte das Thema Migration im politischen Kontext auf und wurde aufgrund der unterschiedlichen Migrationsströmungen von Gastarbeitern und Kriegsflüchtlingen immer wichtiger. Das Erkenntnisinteresse auf der politischen Ebene sowie die verwendete Methodik und die verwendeten Theorien konnten die Ergebnisse der empirischen Forschungen beeinflussen, insbesondere wenn die politischen Entscheider*innen eine bestimmte Position pro oder kontra Migration besitzen. Es entsteht eine Lücke zwischen dem politischen Vorhaben und den politischen Ergebnissen (vgl. Hoesch 2018: 73). Es gab den Wunsch nach hochqualifizierten Migrant*innen, während tatsächlich andere Migrant*innengruppen nach Österreich kamen. Für die Interpretation dieser Lücke wurden viele Erklärungen gegeben. Die meisten Erklärungsansätze sehen den Grund für diese Lücke in den gesetzlichen Rahmenbedingungen der politischen Entscheidungen: „Das bedeutet konkret, dass nationale Gerichte unter Bezug auf

nationales sowie internationales Recht Migrant_innen Bleiberechte und soziale Teilhaberechte zusprechen, die ihnen die Politik vorenthalten will.“ (ebd.)

4.4 Migration in Österreich

Die Geschichte der modernen Migration in Österreich geht auf die 1960er Jahre zurück. Durch das schnelle Industriewachstum brauchte Österreich neue Arbeitskräfte. Es wurden mit unterschiedlichen Ländern, darunter auch der Türkei, Verträge unterzeichnet, um Arbeitskräfte aus diesen Ländern aufzunehmen. Mit den zugewanderten Arbeitskräften erreichte Österreich ein Wirtschaftswachstum von 5 %, gleichzeitig konnte die Abwanderung von hochqualifizierten Österreicher*innen nach Deutschland und in die Schweiz, die wesentlich höhere Löhne anboten, nicht verhindert werden (vgl. Biffl/ Dimmel 2011: 34). Der Bedarf an Arbeitskräften sank zwischen 1961 und 1970. Um Frauen besser am Arbeitsmarkt zu beteiligen, wurden lediglich ihre Ausbildungen gefördert. Dies ist weniger als in anderen Ländern, wie Schweden, wo auch Kinderbetreuungseinrichtungen ausgebaut wurden, um Frauen am Arbeitsmarkt zu aktivieren (ebd.). Am Anfang erteilte die Politik die Arbeitsbewilligung den Unternehmen und nicht den Personen selbst, das heißt, wenn eine Person nicht mehr im Unternehmen benötigt wurde, verlor sie das Aufenthaltsrecht in Österreich.

Im Jahr 1975 änderte Österreich aufgrund der Ölpreiskrise seine Migrationspolitik, da die Wachstumsrate auf 2 % gegenüber dem vorangegangenen Jahr abgesunken war (vgl. ebd.: 35). Die Arbeitslosigkeit ist mit der Ölkrise im Jahr 1975 gestiegen, die mit einer Kürzung der ausländischen Arbeiter*innen einherging. Diese wurden in den Statistiken der Arbeitslosigkeit nicht dazugerechnet (ebd.). Zwischen 1973 und 1985 verdreifachte sich die Zahl der österreichischen Arbeitslosen, während die Anzahl der ausländischen Arbeitskräfte sich verringerte, da viele keine Arbeitsverlängerungen von den Unternehmen mehr bekamen.

Bis 1990 war es für Ausländer*innen nach acht Jahren Beschäftigungsdauer in Österreich möglich, „einen Rechtsanspruch auf Ausstellung eines befristeten Befreiungsscheines, der nur im Falle ausreichender Beschäftigungsdauer verlängert wird“, zu beantragen (ebd.: 36). Österreich hatte so eine andere und vorsichtigerere Migrationspolitik, verglichen mit anderen europäischen Ländern, die langfristige Migrationsziele hatten. Diese Migrationspolitik war ein wichtiger Grund dafür, warum die Arbeitslosigkeit von Migrant*innen niedriger war als bei den Inländer*innen: Die Ausländer*innen waren sehr bemüht, ihre Arbeitsstelle zu behalten, um das Aufenthaltsrecht in Österreich nicht zu verlieren.

Wegen der Wirtschaftskrise zwischen 1981 und 1985 und als Folge der österreichischen Migrationspolitik repräsentierten Ausländer*innen ca. 5,1 % der Bevölkerung, die ein Kernteil der Arbeitskräfte darstellten. Kindern und Familien der Migrant*innen waren nachgekommen und schrittweise bekamen sie die österreichische Staatsbürgerschaft verliehen. Im Jahr 1989 wurden die illegalen Beschäftigungen legalisiert, viele Ausländer*innen beantragten in den Botschaften einen legalen Aufenthalt in Österreich und so nahm die Anzahl der Ausländer*innen wieder zu.

Im Jahr 1990 wurde das Zuwanderungsgesetz geändert, es zielte auf Grenzkontrollen für eine legale Zuwanderung und die Möglichkeit des langfristigen Aufenthaltes der Migrant*innen. Somit änderte sich die Situation von einer „*Arbeitskräftezuwanderung zur Einwanderung*“ (ebd.: 38), die Anzahl der Familienangehörigen der Migrant*innen war gestiegen und somit stieg auch die Erwerbsquote der Ausländer*innen. Zwischen 1992 und 1994 flüchteten ca. 80.000 Bosnier wegen des Krieges in ihrer Heimat nach Österreich.

Mit dem **Beitritt** Österreichs zur EU im Jahr 1995 änderte sich die Situation der Migrant*innen jährlich. Die Anzahl der Beschäftigten aus Drittstaaten stieg wesentlich an: Im Jahr 2010 waren 446.700 von ihnen am österreichischen Arbeitsmarkt beschäftigt, das waren ca. 58 % der Ausländer*innen am Arbeitsmarkt (ebd.: 39). Die Anzahl der Drittstaatsangehörigen, die in Österreich lebten, war allerdings höher, entweder weil sie als Kinder oder ältere Menschen nicht erwerbsfähig waren oder weil sie keinen Arbeitsmarktzugang besaßen.

Menschen aus Drittstaaten dürfen sich seit 2003 nur noch als **Schlüsselkräfte** mit höheren Qualifikationen für Arbeit in Österreich bewerben. Ihre Familienangehörigen erhalten in vielen Situationen nur beschränkten bzw. keinen Zugang zum Arbeitsmarkt.

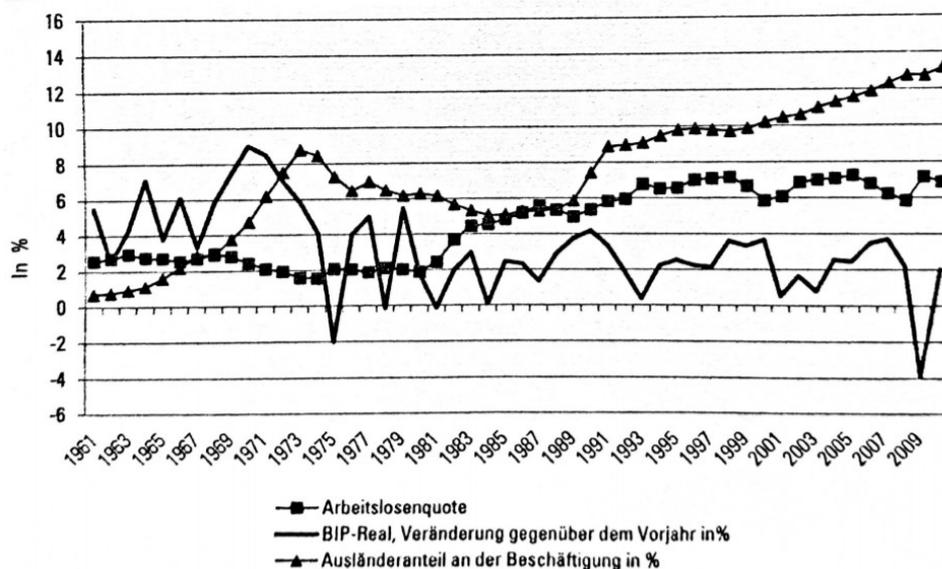


Abbildung 3: Entwicklung der ausländischen Arbeitskräfte im österreichischen Arbeitsmarkt³

Abbildung 3 zeigt den Einfluss von wirtschaftlichen Änderungen und Migrationspolitik auf die Anzahl der ausländischen Arbeitskräfte und den Folgen für die Arbeitslosenquote von 1961 bis 2009. Vor dem Jahr 1961 gaben es fast keine ausländischen Arbeitskräfte, im Jahr 1961 und aufgrund des wirtschaftlichen Wachstums in Österreich stieg die Anzahl der Arbeitskräfte an. Von 1983-1990 waren ausländische Arbeitskräfte von Arbeitslosigkeit nicht betroffen, da sie den Aufenthalt in Österreich anstrebten und Arbeit als eine Voraussetzung für die Verlängerung des Aufenthalts war.

Bis 2009 nahm die Anzahl der Migrant*innen am österreichischen Arbeitsmarkt zu. Einer der Gründe waren auch demographische Änderungen der Migrant*innen, da auch deren Kinder in Österreich geboren worden waren, die nun erwachsen und in den Arbeitsmarkt integriert sind.

Zwischen 2010 und 2015 stieg der Anzahl der Migrant*innen auf Grund von Flucht und Asyl an, die meisten kamen aus Syrien, dem Irak und Afghanistan. Die Anzahl der Asylanträge betrug im Jahr 2015 ca. 88.340, nach 2015 nahm die Anzahl wieder ab, im Jahr 2019 waren es 12.886 Asylanträge (vgl. Statistik Austria). Migrantinnen aus diesen Ländern folgten entweder ihren Familienangehörigen in einem Familienzusammenführungsverfahren, nachdem erstere ein Aufenthaltserlaubnis erhalten haben oder sie flohen alleine aus ihrer Heimat und stellten in Österreich einen Asylantrag. Mit dieser Asylströmung stieg die Anzahl der Migrant*innen aus Drittstaaten deutlich an.

³ Quelle: Biffi/Dimmel 2011: 36. Statistik Austria

4.5 Motive für die Migration nach Österreich

In einer Studie der Statistik Austria aus dem Jahr 2008 wurden viele Migrant*innen nach den Gründen für die Reise nach Österreich gefragt. Die Antworten waren wie folgt:

- Der erste Grund war die Arbeit in Österreich. Entweder handelte es sich um eine Arbeitsfortsetzung bei demselben Arbeitgeber oder die Person hatte eine Arbeit vor der Einreise gefunden. Unter ihnen waren sowohl Männer als auch Frauen und nur 7,2 % der Befragten gaben diesen Grund für die Einwanderung an. Die meisten Migrant*innen in dieser Gruppe kamen aus den EU15-Staaten und sind neu zugewandert nach Österreich, also nach 2003. Drittstaatsangehörige, die unter diese Gruppe fallen, kommen nach Österreich unter den Voraussetzungen der „Rot-Weiß-Rot“-Karte und sind eher hochausgebildete Personen oder Expert*innen.
- Als häufiger Grund für die Einreise von Männern nach Österreich wurde von mehr als 194.000 der Befragten die Suche nach Arbeit angegeben. Die meisten waren Personen mit einem niedrigen Bildungsniveau wie einem Pflichtschulabschluss oder einer Lehre. Aufgrund der gesetzlichen Rahmenbedingungen verliert dieser Grund seit den 1990er Jahren an Bedeutung.
- Bei den Frauen war der Hauptgrund für die Einwanderung die Familienzusammenführung (siehe Abbildung 4), das heißt mindestens ein Familienmitglied war bereits vor der Einreise im Migrationsland ansässig, die weiteren Familienmitgliedern folgten den ersten Einreisenden nach. Zu dieser Gruppe zählten sieben von 10 Frauen, von den Befragten gaben 19,9 % dies als Hauptgrund für die Einwanderung an, die meisten waren davon Frauen.
- Als zweitwichtigster Grund für die Migration von Frauen nach Österreich wurde das „Heiraten in Österreich“ angegeben. Die Personen heirateten erst in Österreich. Von den 100.400 Befragten waren 4 von 5 Personen Frauen, die dies als Motiv für die Migration nach Österreich angaben.
- Ein weiterer Grund für die Zuwanderung sind Flucht und Asyl. Im Jahr 2008 stammten die meisten Befragten aus dieser Gruppe aus Bosnien und Herzegowina (18,6 %). Im Jahr 2015 und aufgrund der Situationen in Syrien, dem Irak und Afghanistan nahm die Anzahl der Migrant*innen unter dieser Gruppe in Österreich am stärksten zu.
- Für einen kürzeren Aufenthalt kamen Personen wegen eines Studiums oder einer Ausbildung nach Österreich. Die meisten stammten aus den EU15-Staaten und verließen Österreich im Durchschnitt nach vier Jahren bzw. nach ihrem Abschluss.

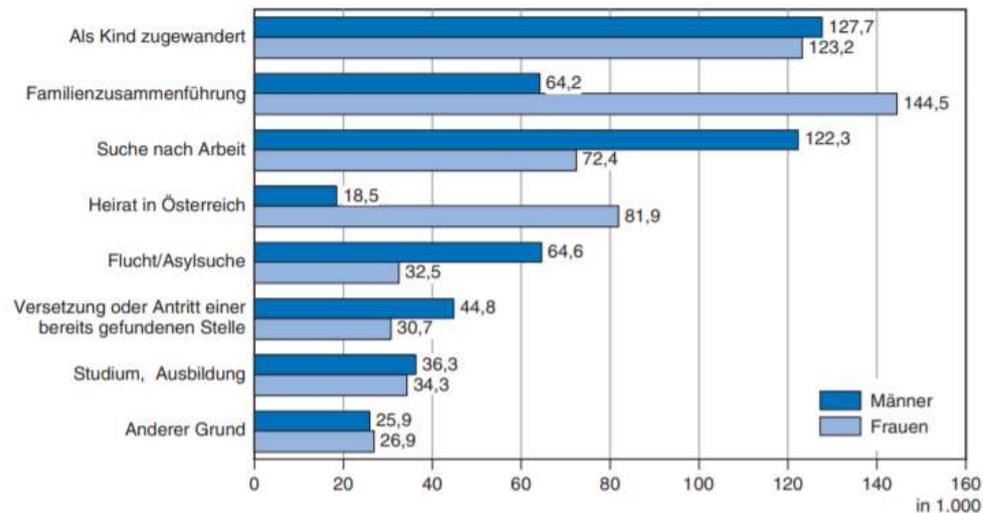


Abbildung 4: Motive der Migration von Frauen⁴

- Zuwander*innen aus Drittstaaten, die als Grund für die Zuwanderung ihre Einreise als Kind nannten, sind mit 15,9 % ziemlich selten, während 30 % der Türk*innen es als Grund bei der Befragung nannten (vgl. Statistik Austria 2008). Bei den Türk*innen es sind ca. 70 % dieser Gruppe entweder als Kind nach Österreich gekommen oder als Familienzusammenführung.

4.6 Demographie von Migrantinnen in Österreich

Wie bereits im Kapitel „Migration in Österreich“ erwähnt wurde, leben in Österreich seit 1961 viele Migrant*innen aus unterschiedlichen Herkunftsländern. Im Lauf der Geschichte erhöhte sich ihre Anzahl. Die größte Migrantengruppe stammt aus Deutschland, Bosnien und Herzegowina und der Türkei, gefolgt von Serbien und Rumänien.

Im Jahr 2018 stellten Migrantinnen aus Drittstaaten ca. 51,5 % aller im Ausland geborenen Migrantinnen in Österreich. Anfang des Jahres 2019 lebten in Österreich ca. 882.000 im Ausland geborene Frauen, das entspricht ca. 19,6 % der gesamten weiblichen Bevölkerung. Die meisten Migrantinnen stammten im Jahr 2019 aus Syrien, dem Irak und Afghanistan (vgl. ÖIF 2019).

⁴ Quelle: Statistik Austria (2008). MZ-Arbeitskräfteerhebung Ad-hoc-Modul. Arbeits- und Lebenssituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich.

Frauen, die im Ausland geboren sind, waren im Jahr 2019 im Schnitt 0,2 Jahre jünger als die im Inland Geborenen, insbesondere waren Frauen aus Syrien und Afghanistan verhältnismäßig jünger mit einem durchschnittlichen Alter von 26 bis 28 Jahre (ebd.). Frauen mit Migrationshintergrund, insbesondere die im Ausland geborenen, bekommen deutlich mehr Kinder als Österreicherinnen mit einem Durchschnitt im Jahr 2018 von 1,86 Kindern pro Frau, während Österreicherinnen durchschnittlich 1,37 Kindern haben. Frauen aus Syrien und Afghanistan bekamen laut Studie am meisten Kinder mit einem Durchschnitt von 3 bis 4 Kindern (ebd.)

Als Ausländerinnen werden Frauen, die keine österreichische Staatsbürgerschaft haben, bezeichnet. Laut dieser Definition lebten 2019 703.300 Ausländerinnen in Österreich. Anfang desselben Jahres lebten rund 61 % aller Ausländerinnen seit fünf oder mehr Jahren in Österreich, 39 % lebten seit weniger als fünf Jahren in Österreich. Rund 15 % aller Ausländerinnen wurden bereits in Österreich geboren (ebd.).

Als Frauen mit Migrationshintergrund gelten alle Frauen, deren Eltern im Ausland geboren wurden. Sie entsprechen ca. 23 % der gesamten weiblichen Bevölkerung in Österreich. 71 % sind Frauen, die selbst im Ausland geboren sind, also der „ersten Generation“ angehören, während 23 % dieser Gruppe Frauen der „zweiten Generation“ sind, die in Österreich, aber deren Eltern sind im Ausland geboren wurden (siehe Abbildung 5) (ebd.).

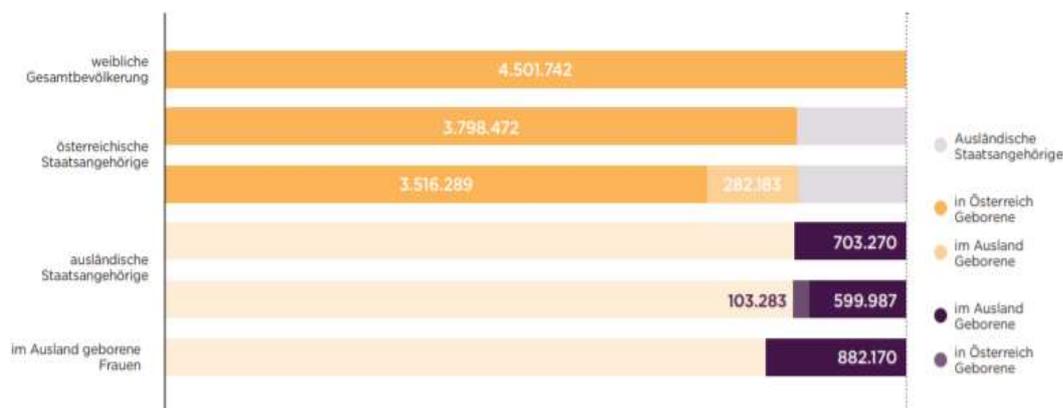


Abbildung 5: Demographie von Migrantinnen in Österreich nach Geburtsort und Staatsangehörigkeit⁵

⁵ Quelle: ÖIF (2019). Frauen & Integration. Zahlen, Daten und Fakten.

Im Jahr 2018 zogen mehr als 22.000 Migrantinnen nach Österreich, 32 % stammten aus Drittstaaten, die meisten migrierten aus Serbien, Bosnien und Herzegowina sowie Syrien. Von 2014 bis 2018 ergab sich eine Nettozuwanderung von + 75.100 Ausländerinnen, die meisten waren Frauen aus den Drittstaaten Syrien und Afghanistan (siehe Abbildung 6) (vgl. ÖIF 2019).

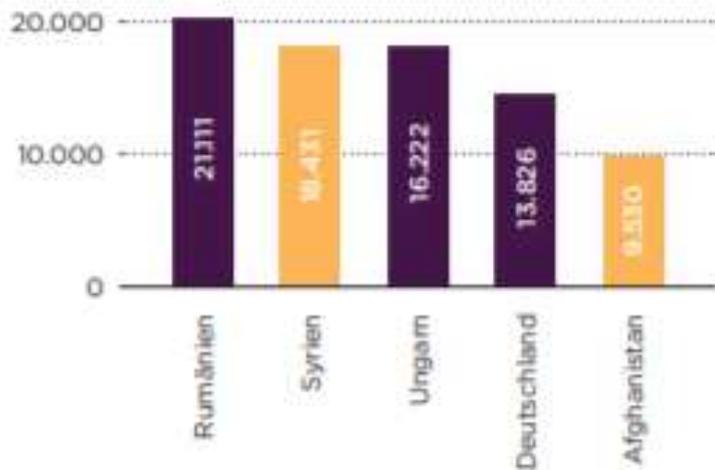


Abbildung 6: Wanderungszuwachs Migrantinnen aus Drittstaaten⁶

Aufgrund der Arbeitsmöglichkeiten und den unterschiedlichen Angeboten leben die meisten Migrant*innen in Österreich in den Städten. Die Anzahl der Migrant*innen in den Städten ist zehn Mal so hoch wie in den ländlichen Gebieten. Die meisten Migrant*innen, insbesondere die im Ausland geborenen und ihre Kinder, leben in Wien. In Vorarlberg und Salzburg wurde auch ein höherer Anteil von Migrant*innen festgestellt. Die wenigsten Migrant*innen leben in Kärnten, Burgenland und der Steiermark (vgl. Statistik Austria 2008).

4.6.1 Bildung und Sprache

Verglichen mit Österreicherinnen, die durchschnittlich einen mittleren Abschluss besitzen, weisen Migrantinnen heterogene Ausbildungen auf. Die Ausbildungen variieren von niedrigem Bildungsniveau bis zu höheren Bildungs- bzw. Universitätsabschlüssen. Die Anzahl der Migrantinnen, die einen Universitätsabschluss erreichten, erhöhte sich: Es erhielten knapp 24 % der Migrantinnen, darunter Frauen aus Drittstaaten, im Jahr 2018 einen Universitätsabschluss. Dies sind mehr als Österreicherinnen, von denen nur 16 % in demselben Jahr einen Universitätsabschluss erhielten. Das geringste Bildungsniveau hatten Migrantinnen aus der

⁶ Quelle: ÖIF (2019). Frauen & Integration. Zahlen, Daten und Fakten.

Türkei. Mehr als 35 % der Frauen von 25 bis 64 Jahren aus sonstigen Staaten bzw. Drittstaaten hatten im Jahr 2018 einen höheren Abschluss. Bei der zweiten Generation war der prozentuelle Anteil der Migrantinnen mit Lehr- bzw. Berufsabschluss mit 42 % deutlich höher als der der ersten Generation (vgl. ÖIF 2019). Prozentual besitzen mehr Österreicherinnen einen höheren Abschluss als Frauen mit Migrationshintergrund.

4.6.2 Familie und Gesundheit

Aufgrund ihres religiösen Glaubens entscheiden sich mehr Frauen aus Drittstaaten für eine Eheschließung und sind mit der Familie mehr verbunden. Ihr durchschnittliches Heiratsalter ist jünger und sie bekommen, wie gesagt, verglichen mit Österreicherinnen deutlich mehr Kinder.

Die Anzahl der nicht-ehelichen Partnerschaften unter den Migrant*innen mit einer im Ausland geborenen Person und Kindern im selben Haushalt als Gruppe ist sehr gering (2,7 %), verglichen mit Österreicher*innen. Frauen, die im Ausland geboren sind, leben weniger oft alleine als Frauen, die in Österreich geboren sind (vgl. Statistik Austria 2008). Auch hier ist ein Unterschied zwischen Migrant*innen nach den Herkunftsländern zu bemerken: Migrant*innen aus den EU-Staaten wie den EU15-Ländern leben öfter alleine als Frauen aus der Türkei oder den Drittstaaten (vgl. ebd.)

Mit Blick auf ihre Gesundheit ist festzustellen, dass Migrantinnen, insbesondere aus Drittstaaten, weniger an Gesundheitskontrollen wie Mammographie bzw. Diabetes-Checks teilnehmen. Frauen sind allgemein von Depression mehr betroffen als Männer, Frauen mit Migrationshintergrund sind auch von Depression mehr betroffen als Inländerinnen. 12 % der Migrantinnen gaben an, unter einer Depression zu leiden, während nur 9 % der Inländerinnen dies von sich sagten (vgl. ÖIF 2019).

4.7 Drittstaatsangehörige

Zu den Drittstaatsangehörigen zählen Personen, die keine EU-Bürger*innen sind, nicht zum europäischen Wirtschaftsraum (EWR) gehören und nicht Schweizer*innen sind (vgl. Österreich.gv.at). Drittstaatsangehörige und Ausländer*innen wurden im Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) wie folgt definiert: „Drittstaaten sind Staaten, die nicht Vertragspartei des EWR-Abkommens sind. Drittstaatsangehörige sind Ausländer, die nicht EWR-Bürger sind“ (Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS) 1975).

Drittstaatsangehörige haben andere Rechte am Arbeitsmarkt als Schlüsselkräfte, Flüchtlinge, Familienangehörige usw... (vgl. Biffi/ Dimmel 2011: 39) und benötigen einen Aufenthaltstitel in Österreich.

In der EU-Richtlinie aus dem Jahr 2003 wurde die Familienzusammenführung für Partner*innen und minderjährige Kinder für Personen aus Drittstaaten geregelt. Um Zwangsehen zu vermeiden, wurde auch im Gesetz das Mindestalter von Familienzusammenführung der Frauen von 18 auf 21 Jahre angehoben, das heißt, Frauen müssen 21 Jahre alt sein, bevor sie einen Zuzug nach Österreich beantragen können:

„Zur Förderung der Integration und zur Vermeidung von Zwangsehen können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass der Zusammenführende und sein Ehegatte ein Mindestalter erreicht haben müssen, das höchstens auf 21 Jahre festgesetzt werden darf, bevor der Ehegatte dem Zusammenführenden nachreisen darf.“ (Europäische Union 03.10.2003)

Im Hinblick auf den Arbeitsmarkt und je nach Aufenthaltsdauer ist zu sagen, dass Drittstaatsangehörige unterschiedliche Aufenthaltstitel in Österreich erhalten können: „Aufenthaltsbewilligung, Niederlassungsbewilligung, Familienangehöriger, Daueraufenthalt-EG und Daueraufenthalt-Familienangehöriger“ (Biffi/ Dimmel 2011: 40). Sie unterscheiden sich darin, ob die Person für eine Familienzusammenführung, als Ehegatte/ Ehegattin, als minderjähriges Kind oder als Schlüsselkraft und hochqualifizierte Person migriert ist. Diese Unterschiede in den Arbeitsmarktrechten beeinflussen die Integration der Migrant*innen in der Gesellschaft und wären auch ein Grund für illegale Arbeiten in den Haushalten und Hilfsberufen mit niedrigeren Löhnen.

Drittstaatenangehörige, die nach Österreich zum Arbeiten kommen, erhalten nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz eine Bewilligung zum Arbeiten mit einer „Rot-Weiß-Rot“-Pluskarte, ihre Familienangehörigen kommen jedoch nach Österreich aufgrund eines Familienzusammenführungsverfahrens. Das Gleiche gilt auch für Familienangehörige der Österreicher*innen. Da die meisten Frauen aus Drittstaaten als Familienangehörige nach Österreich migrieren, erhalten sie den Aufenthaltstitel von „Familienangehörigen“. Für den Erhalt dieses Aufenthaltstitels müssen sie mindestens das A2 Deutschsprachniveau nachweisen (vgl. Österreich.gv.at).

5. ARBEITSMARKTSITUATION VON MIGRANTINNEN

Migrant*innen sind oft nicht nur in Österreich, sondern in vielen Ländern am Arbeitsmarkt benachteiligt. Sie arbeiten meistens in Berufen mit schwierigen Arbeitsbedingungen und erhalten weniger Lohn. Sie üben Tätigkeiten aus, die ihren Qualifikationen nicht entsprechen. Für diese Benachteiligung gibt es mehrere Gründe:

- geringe Sprachkenntnisse
- niedrigeres Ausbildungsniveau
- Diskriminierung ihrer Qualifikationen, die gar nicht bzw. nur teilweise anerkannt werden (vgl. Biffi/ Dimmel 2011: 99).

Beim Thema Arbeitsmarktintegration von Migrant*innen wird zwischen zwei Hauptgruppen unterschieden:

1. Erste Generation: Unter dieser Gruppe werden Personen erfasst, die im Ausland geboren sind.
2. Zweite Generation: Diese Gruppe bezeichnet Personen, die in Österreich geboren sind, deren beide Elternteile aber im Ausland geboren wurden.

Die Erwerbsquote der Migrantinnen der ersten Generation ist minimal höher als die der zweiten Generation, da diejenigen aus der zweiten Gruppe längere Ausbildungen absolviert haben (vgl. Statistik Austria 2008).

Migrantinnen arbeiten meistens in mittleren Berufen bzw. Hilfsberufen, welche Inländer*innen nicht anstreben. Sie arbeiten auch mehr in Schichtdiensten als InländerInnen in derselben Organisation. Laut Statistik Austria 2009, liegt der Anteil der Migrant*innen der ersten Generation in Schichtbetrieben zwischen 10 % und 16,3 %, während der Anteil von Inländer*innen wesentlich geringer mit zwischen 6,9 % und 13,3 % ist. (vgl. Biffi/ Dimmel 2011: 106).

Die unterschiedlichen Migrationsmotive führten zur unterschiedlichen Migrationsgruppen. Dieser Unterschied spiegelt sich auch in der Arbeitsmarktsituation der Migrant*innen. Ausländer*innen aus Drittstaaten kommen meistens entweder zum Arbeiten oder aus Gründen der Familienzusammenführung nach Österreich. Sie sind in zwei Gruppen aufgeteilt: Eine Gruppe mit niedrigeren Qualifikationen, die in Hilfsberufe arbeiten, und eine zweite Gruppe mit

hochqualifizierten Personen. Hochqualifizierte Personen aus Drittstaaten erhalten den Aufenthaltstitel in Österreich seit 2003 schneller als früher.

Im Jahr 2007 lebten ca. 455.000 Drittstaatsangehörige in Österreich. 13 % der erhaltenen Aufenthaltstitel fielen unter diese Gruppe, verglichen mit 1 % in den Jahren zuvor (vgl. Biff/Dimmel 2011: 120 zit. in Statistik Austria 2008).

Laut Statistik Austria fühlten sich viele Migrant*innen überqualifiziert, während nur ungefähr 9 % der Personen ohne Migrationshintergrund dieses Gefühl hatten (vgl. Statistik Austria 2008). Jede vierte Person mit Migrationshintergrund hat dieses Gefühl (ca. 27,5 %), Migrant*innen der ersten Generation sind mit einem prozentualen Anteil von 29 % am meisten benachteiligt (vgl. Statistik Austria 2008). Frauen mit Migrationshintergrund sind von dieser Überqualifizierung mehr als Männer betroffen (siehe Abbildung 7).

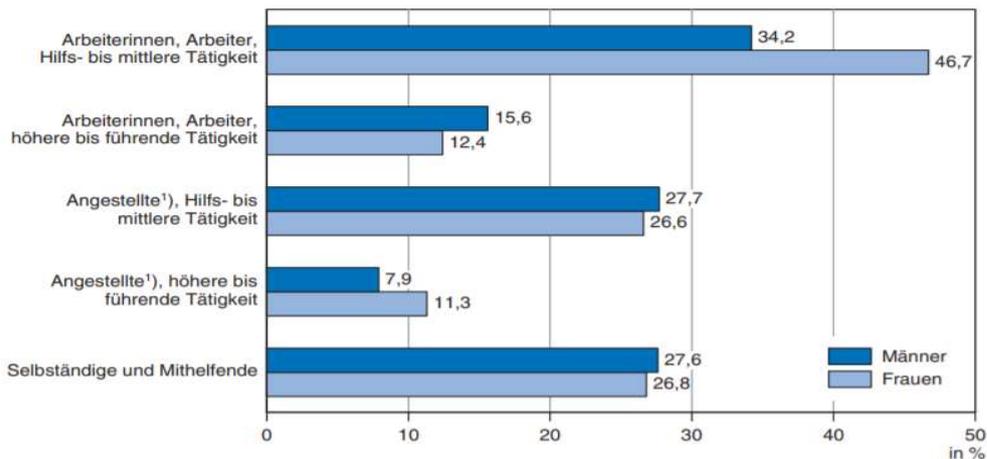


Abbildung 7: Überqualifizierung von Migrantinnen in österreichischen Arbeitsmarkt⁷

In dieser Masterarbeit liegt der Fokus auf Migrantinnen der ersten Generation. Deswegen sind andere Daten wie zum Beispiel von in Österreich geborenen Personen, deren Eltern im Ausland geboren sind, irrelevant.

Die folgenden Aspekte sollen Aufschluss darüber geben, wie die aktuelle, reale Arbeitsmarktsituation von Migrant*innen als Gesamtgruppe und Migrantinnen als Zielgruppe dieser Masterarbeit, ist.

⁷ Quelle: Statistik Austria, MZ-Arbeitskräfteerhebung Ad-hoc-Modul'' Arbeits- und Lebenssituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich. 2008

5.1 Arbeitslosigkeit

Laut dem Bericht des AMS aus dem Jahr 2017 waren Migrant*innen aus Drittstaaten am meisten von Arbeitslosigkeit betroffen. Die Anzahl der Arbeitslosen inklusive der Schulungsteilnehmer*innen in dieser Gruppe stieg im Jahr 2017 um 2,6 %, verglichen mit dem vorherigen Jahr (vgl. AMS 2017). Im Jahr 2016 erhielten 1.500 Asylwerber*innen eine Arbeitsbewilligung für den österreichischen Arbeitsmarkt, ca. 24.000 Asylberechtigte waren somit im Jahr 2017 als arbeitssuchend gemeldet, die auch teilweise eine Lehrstelle suchten.

Die Arbeitslosenquote von Frauen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft ist mit ca. 12 % deutlich höher als bei den Männern (10 %) in derselben Gruppe. Während die Arbeitslosenquote von Österreicher*innen bei ca. 6,2 % lag. Die höchste Arbeitslosenquote unter den Frauen wiesen diejenigen aus Syrien mit 75 %, gefolgt von Afghaninnen mit 54,6 %, (siehe Abbildung 8) auf.

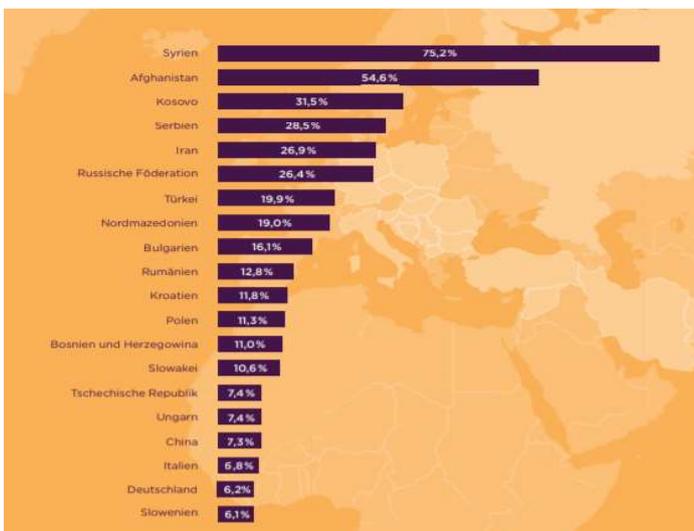


Abbildung 8: Arbeitslosenquote von Migrantinnen nach Staatsangehörigkeit⁸

5.2 Erwerbstätigkeit

Im Jahr 2018 waren insgesamt 69 % der Frauen in Österreich erwerbstätig. Die Erwerbstätigkeit von Migrantinnen war mit 60 % deutlich geringer als Frauen ohne Migrationsgrund, die eine Beteiligung von 72 % am Arbeitsmarkt aufwiesen (vgl. ÖIF 2019). Die Erwerbstätigkeit der Migrantinnen unterschied sich nach den Herkunftsländern (siehe Abbildung 9): Während Frauen aus der Europäische Freihandelsassoziation (EFTA) mit 72 % am Arbeitsmarkt beteiligt waren,

⁸ Quelle: ÖIF (2019). Frauen & Integration. Zahlen, Daten und Fakten.

besaßen nur 53 % der Frauen aus Drittstaaten eine Arbeitsstelle. Frauen aus Syrien, Afghanistan und dem Irak besaßen die geringste Erwerbstätigkeitsquote mit 20 % (vgl. ÖIF 2019).

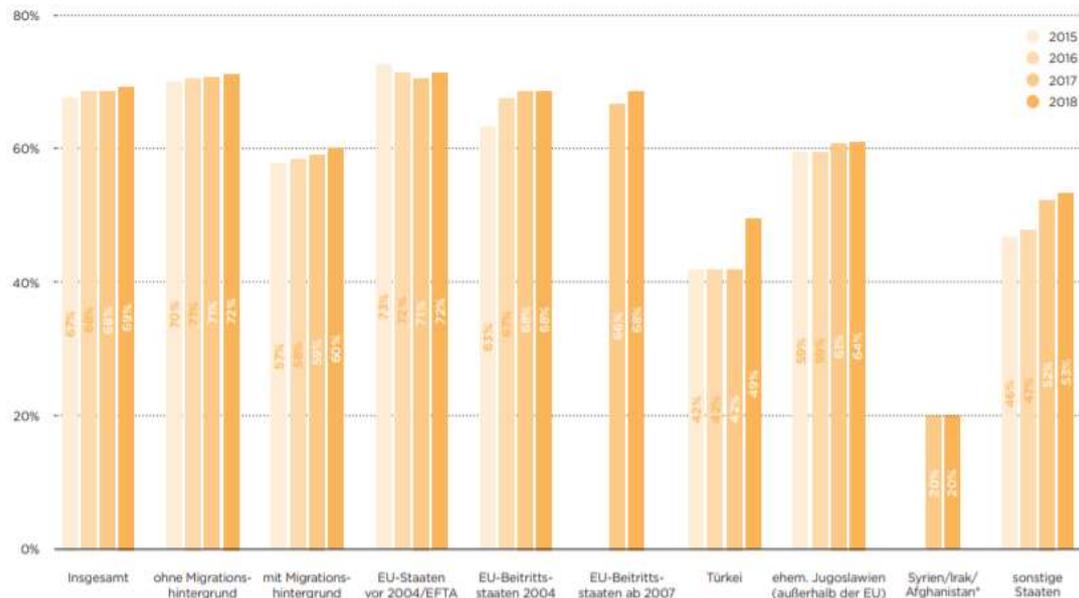


Abbildung 9: Erwerbstätigkeitsquote von Migrantinnen nach dem Herkunftsland⁹

Bezüglich des Ausmaßes der Beschäftigung arbeiteten im Allgemeinen Frauen mehr in Teilzeit als Männer, jede zweite Frau ist teilzeitbeschäftigt. Als Grund für die Teilzeitbeschäftigung gaben im Jahr 2018 78 % der beschäftigten Migrantinnen die Betreuungspflicht von Kindern unter 15 Jahren bzw. von einem Familienmitglied an. Die Teilzeitquote der Migrantinnen lag im Jahr 2018 bei ca. 22 %. Die größte Teilzeitquote bezog sich auf Frauen mit Kindern unter 15 Jahren. Als wichtiger Einfluss-Faktor für die Erwerbstätigkeit der Migrant*innen gilt die Staatsbürgerschaft. Die Erwerbsquote bei Personen mit Migrationshintergrund und einer ausländischen Staatsbürgerschaft war geringer als Migrant*innen mit österreichischer Staatsbürgerschaft (vgl. ÖIF 2019).

5.3 Beschäftigungsschwerpunkte

Die unterschiedlichen Qualifikationen und Interessen bei Migrant*innen sind ein Grund für die zahlreichen Beschäftigungsschwerpunkte am Arbeitsmarkt. Während zum Beispiel

⁹ Quelle: ÖIF (2019). Frauen & Integration. Zahlen, Daten und Fakten.

Migrant*innen aus den EWR-Ländern sich im Banken-, Forschungs- und Unterrichtssektor beschäftigen, arbeiten Migrant*innen aus der Türkei eher in Branchen wie Textil, Bekleidung, Möbel und Industrie als Facharbeiter*innen (vgl. Biffel/ Dimmel 2011: 42). Die Anzahl der Ausländer*innen, die Hilfsarbeiten durchführen, ist wesentlich höher als die Anzahl der Einheimischen in solchen Berufen, was auch eine negative Auswirkung auf das Lohnniveau und die Gleichstellung in der Gesellschaft hat.

Im Jahr 2018 besaßen 23 % der berufstätigen Frauen einen Migrationshintergrund, 51 % beschäftigten sich in Bereichen wie Gebäudereinigung und Kraftwagenvermietung (vgl. ÖIF 2019). Auch im Bereich der Hotellerie und Gastronomie arbeiteten Migrant*innen, im Jahr 2018 waren ca. 39 % der Migrantinnen in diesem Bereich tätig. Am geringsten war der Anteil der Migrantinnen in Baubereich mit 12 % und Land- und Forstwirtschaft mit ca. 4 %.

Wegen den Herausforderungen am Arbeitsmarkt entschieden sich viele Migrant*innen für die Selbständigkeit, insbesondere Personen mit Ausbildungen in Bezug auf Branchen, deren Arbeitslosenquote hoch war und es damit schwierig war, am Arbeitsmarkt eine Stelle zu finden. Für eingebürgerte Migrant*innen ist die Selbständigkeitsoption aufgrund der Voraussetzungen und der gesetzlichen Rahmenbedingungen einfacher als für Migrant*innen mit ausländischer Staatsbürgerschaft. Selbständigkeit ist für viele Migrant*innen die letzte Möglichkeit, in den Arbeitsmarkt einzusteigen. Mit der Zunahme der Anzahl an Migrant*innen stieg auch der Bedarf an multikulturellen Produkten und Gütern, welche die Selbständigkeit der Migrant*innen in Bereichen des Handels und der Reparaturen motivierte (vgl. Biffel/ Dimmel 2011: 45).

Während sich Männer mit Migrationshintergrund eher im Jugendalter für die Selbstständigkeit entscheiden, entscheiden sich Frauen mit Migrationshintergrund eher im mittlerem Alter dafür. Österreicherinnen machen sich entweder im jungen oder hohen Alter selbständig. Im Durchschnitt sind Migrantinnen häufiger selbständig als Österreicherinnen, auch Migrantinnen aus Drittstaaten sind öfter selbständig als inländische Frauen. Die Gründe dafür könnten am schwierigen Zugang zum Arbeitsmarkt liegen, Migrantinnen finden schwer eine Stelle, die zu ihren Qualifikationen passt, und sind in vielen Fällen mit Diskriminierung konfrontiert (vgl. ebd.: 47).

5.4 Nettoeinkommen

Frauen verdienen allgemein weniger als Männern in Österreich. Laut Statistik Austria besaßen Österreicherinnen im Schnitt ein Jahreseinkommen von ca. 21.500 Euro, während Österreicher

ungefähr 30.800 Euro im Jahr verdienten. Zum Vergleich: Migranten mit ausländischer Staatsangehörigkeit besaßen ein Jahreseinkommen von 23.000 Euro, also höher als das von Österreicherinnen. Frauen mit ausländischer Staatsbürgerschaft erhielten mit einem Durchschnitt von 17.000 Euro im Jahr am wenigsten, wesentlich weniger als Männer in derselben Gruppe und Österreicher*innen (vgl. ÖIF 2019). In der Gruppe der Migrantinnen gibt es große Unterschiede beim Nettoeinkommen: Frauen aus Staaten, die vor 2004 der EU beitraten, sowie aus den EFTA-Staaten verdienten fast so viel wie Österreicherinnen, während Frauen aus der Türkei und Drittstaaten das geringste Einkommen vorwiesen (ebd.). Gründe dafür sind, wie im Kapitel „Erwerbstätigkeit“ erwähnt, die Beschäftigung in Niedriglohnberufen sowie die Teilzeitbeschäftigung von Migrantinnen aus Drittstaaten und der Türkei.

6. HERAUSFORDERUNGEN BEI DER ARBEITSMARKTINTEGRATION VON MIGRANTINNEN

Migrantinnen sind aufgrund spezifischer Herausforderungen deutlich öfter am Arbeitsmarkt benachteiligt als Migranten. Kulturelle Vorstellungen und Rollenbilder insbesondere über ältere Personen aus diesen Kulturen sind auch für diese Benachteiligung verantwortlich. Viele Frauen übten aufgrund der Sprachbarriere, dem traditionellen Frauenbild und der Kinderbetreuung seit ihrem Zuzug nach Österreich keine Arbeit aus und betrachteten sich als Hausfrauen.

Trotz des durchschnittlich jüngeren Alters von Migrantinnen ist der Eintritt in den Arbeitsmarkt für diese Gruppe schwerer. Es waren ca. 70 % der Frauen mit Migrationshintergrund, deren Eltern im Ausland geboren worden sind, im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 44 Jahren, während Migrantinnen aus Drittstaaten mit einem Anteil von ca. 13 % zwischen 25 und 34 Jahre alt waren (vgl. Statistik Austria 2008).

Die überwiegenden Herausforderungen für die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen betreffen die Sprache, kulturelle Unterschiede und die Bildung. Dies betrifft die Migrant*innen als Gesamtgruppe. Als weitere Herausforderung speziell für Migrantinnen sind familiäre Gründe und das weibliche Rollenbild aufzuzählen, das sich in manchen Traditionen unter Migrant*innen stark vom männlichen Rollenbild unterscheidet.

Diese Herausforderungen werden in den nächsten Kapiteln genauer untersucht.

6.1 Sprache

Sprache und Kommunikation sind für die Integration am Arbeitsmarkt sehr wichtig. Geringe Sprachkenntnisse erschweren die Zusammenarbeit und die Integration auf dem Arbeitsmarkt. Sie

können auch die Arbeit der Sozialarbeiter*innen erschweren, denn es können dadurch Missverständnisse zwischen Sozialarbeiter*innen und Migrant*innen entstehen. Das Vertrauen kann dadurch negativ beeinflusst werden.

Für Personen mit schlechten Deutschkenntnissen erhöht sich die Überqualifizierung am Arbeitsmarkt. Bei einer Befragung von Statistik Austria waren mehr als 102.000 von 194.300 Personen mit Migrationshintergrund im österreichischen Arbeitsmarkt aufgrund nicht genügender Deutschkenntnisse überqualifiziert (vgl. Statistik Austria 2008), d. h. sie arbeiteten in Berufen, die ihren Qualifikationen nicht entsprachen. Zwei Drittel dieser Personen waren der Meinung, dass bessere Deutschkenntnisse ihre Situation am Arbeitsmarkt verbessern würden (ebd.).

Ein weiterer Einflussfaktor in Bezug auf die Überqualifizierung ist die Aufenthaltsdauer: Personen, die neu zugewandert sind, besitzen verstärkt das Gefühl der Überqualifizierung als diejenigen, die schon länger in Österreich leben. Als Grund dafür kann angeführt werden, dass sie entweder bereits länger ihren Beruf ausüben oder sich ihre Deutschkenntnisse mit der Zeit verbessert haben.

Für die Sprachbeherrschung sind mehrere Gründe wie Bildungsstand, die Bereitschaft, die Sprache zu erlernen, sowie finanzielle Ressourcen verantwortlich.

6.2 Bildung und Nostrifikation

Migrant*innen mit höherem Abschluss benötigen eine Anerkennung ihrer im Ausland erworbenen Qualifikationen, um sich zumindest einen guten Start in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Dafür brauchen sie Beratung und vielleicht finanzielle Unterstützung.

„Die wichtigste Maßnahme einer erfolgreichen und somit auch den eigenen Qualifikationen entsprechenden Integration in den Arbeitsmarkt muss in der Anerkennung der im Ausland erworbenen Qualifikationen gesehen werden“ (Brüning und Türkan 2014). Die Beratung durch soziale Organisationen bzw. Sozialarbeiter*innen wird als Schlüssel für die Integration am Arbeitsmarkt angesehen.

Aufgrund der im Ausland erworbenen Qualifikation fühlen sich Migrant*innen am Arbeitsmarkt oft überqualifiziert. Laut Statistik Austria sind die Unterschiede aus diesem Grund bei Personen mit Universitätsabschluss sehr hoch. Wenn das Studium in Österreich absolviert bzw. anerkannt wurde, haben ca. 13 % das Gefühl der Überqualifizierung im Beruf, während 23 % dieses Gefühl

besitzen, wenn die Ausbildung im Ausland absolviert und in Österreich nicht anerkannt wurde (vgl. Statistik Austria 2008).

Das Bildungsniveau hat einen großen Einfluss auf die Überqualifizierung von Migrant*innen am Arbeitsmarkt. In einer Berechnung der Statistik Austria aus dem Jahr 2008 waren Maturaabsolvent*innen am häufigsten von einer Überqualifizierung am Arbeitsmarkt betroffen. Migrant*innen aus Drittsaaten mit einem Lehrabschluss fühlten sich am häufigsten in ihrer Arbeit überqualifiziert mit einem Anteil von mehr als 47 %. Die Ursache dieser Überqualifizierung lag in der Nicht-Anerkennung der im Ausland erworbenen Ausbildungen bzw. einer fehlenden Beantragung einer solchen Anerkennung.

Der Nostrifikationsprozess in Österreich läuft in mehreren Schritten ab, die in manchen Fällen als mühsam bezeichnet werden. Als erster Schritt der Nostrifikation und Anerkennung der ausländischen Zertifikate ist die Bewertung durch das AAIS (Anerkennung-, Antrags, und Informationssystem), um diese mit einem österreichischen Schulabschluss zu vergleichen. Danach folgt der Nostrifikationsprozess nach Qualifikation und Studiumsvoraussetzungen. „Die Nostrifikation ausländischer (Reife)Zeugnisse beruht auf einem Vergleich der abgelegten Prüfungen und des besuchten Unterrichts mit einem entsprechenden österreichischen Zeugnis“ (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung). Nach dieser Nostrifikation ist das ausländische Zertifikat mit einem österreichischen Studium bzw. österreichische Qualifikation verglichen werden.

Die Anerkennung der im Ausland erworbenen Ausbildungen benötigt in vielen Fällen viel Zeit und finanzielle Ressourcen. Deswegen wird dieser Prozess von vielen Migrant*innen unterlassen. Bei einer Befragung der Statistik Austria im Jahr 2008, in der Ausländer*innen gefragt wurden, ob sie einen Antrag für die Anerkennung ihrer Ausbildung gestellt hatten, antworteten nur ca. 17 % mit „Ja“ (vgl. Statistik Austria 2008), entweder weil sie die Anerkennung nicht benötigten, weil sie aus der Europäischen Union oder einem EWR-Land stammten oder weil der Anerkennungsprozess zeitlich bzw. finanziell aufwändig war. Zwischen den Migrant*innengruppen und nach Herkunftsland gibt es viele unterschiedliche gesetzliche Rahmenbedingungen, welche einen Einfluss auf die Anzahl der Beantragungen für die Anerkennung besitzen (siehe Abbildung 10).

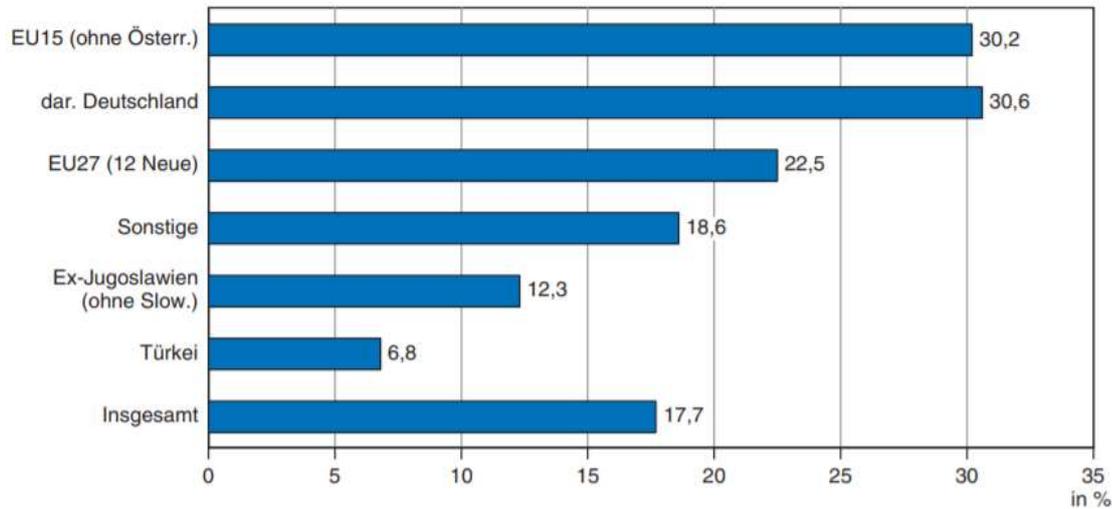


Abbildung 10: Unterschiede zwischen den Migrant*innengruppen in der Antragstellung für die Anerkennung der Ausbildung¹⁰

Am häufigsten wurde die Anerkennung für technische Berufe insbesondere bei neuen Zuwander*innen, die zum Zeitpunkt der Befragung fünf Jahre oder kürzer in Österreich lebten, beantragt, weil der Arbeitgeber es verlangte oder um die Chancen am Arbeitsmarkt zu erhöhen. Personen, die lange in Österreich lebten, also mehr als 20 Jahre, hatten kein Interesse daran, ihre Ausbildung anerkennen zu lassen. Hier wäre der Grund entweder, weil sie bereits in einem anderen Beruf arbeiteten oder weil die Ausbildung veraltet war und nicht mehr anerkannt werden würde. Ca. 18,6 % der Migrant*innen aus Drittstaaten stellten einen Antrag auf Anerkennung (ebd.). Auch hier spielten die Aufenthaltsdauer und eine höhere abgeschlossene Ausbildung und das Ausbildungsjahr eine wichtige Rolle: je älter die Ausbildung war, desto geringer war das Interesse an einer Anerkennung (ebd.).

6.3 Kulturelle und ethnische Differenzen

Wie bereits im Kapitel „Motive der Migration“ beschrieben wurde, kommen Migrantinnen meistens aus unterschiedlichen Kulturen und Wertvorstellungen. Sie sollten sich an ihre neue Kultur anpassen. Dies stellt eine große Herausforderung für die Integration in die Gesellschaft und in den Arbeitsmarkt dar. Die Sozialorganisationen bzw. Sozialarbeiter*innen haben hier eine ganz wichtige Rolle; Migrantinnen brauchen Beratung und Orientierung, um in der neuen Kultur

¹⁰ Quelle: Statistik Austria, MZ-Arbeitskräfteerhebung Ad-hoc-Modul'' Arbeits- und Lebenssituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich. 2008

sich an ethnische und kulturelle Unterschiede anzupassen und sie zu verstehen. Beratung und Coaching durch Sozialarbeiter*innen helfen ihnen, auch die persönlichen Kompetenzen zu stärken. Es werden Aspekte wie Gleichstellung von Mann und Frau sowie andere Themen in den Beratungen behandelt. Die Beratung durch eine*n Sozialarbeiter*in wird als „zwischenmenschlicher Prozess“ gesehen (vgl. Ayan/ Brüning: 2014: 5 zit. in. Rechten 2004: 16). Mit der Beratung wird die Akzeptanz der unterschiedlichen ethnischen und kulturellen Gruppen erhöht und die kulturellen Differenzen werden mehr verstanden.

Auf der anderen Seite fühlen sich Migrantinnen in manchen Fällen aufgrund der unterschiedlichen ethnischen und kulturellen Hintergründe diskriminiert. Sozialarbeiter*innen spielen hier eine große Rolle, um das Vertrauen aufzubauen, die Auswirkungen der Diskriminierung zu reduzieren, und die Persönlichkeiten der Migrant*innen zu stärken. Durch unterschiedliche Handlungsschritte kann eine Interaktion mit der Gesellschaft geschaffen und die Beziehung zum Umfeld gestärkt werden.

6.4 Familiäre Gründe und das Rollenbild von Frauen

Wie bereits im Kapitel „Arbeitsmarktsituation von Migrantinnen“ erläutert wurde, sind viele Migrantinnen aus Drittstaaten verheiratet, haben am verhältnismäßig die meisten Kinder und bleiben arbeitslos bzw. erwerbslos, um ihre eigenen Kinder unter 15 Jahren zu betreuen. In manchen Traditionen ist die Kinderbetreuung und der Haushalt die Aufgabe der Frau, das heißt die Männer sind erwerbstätig, während Frauen die Verantwortung für die Kinderbetreuung und den Haushalt tragen.

Zusätzlich zur Kinderbetreuungspflicht ist die Gewalt gegen und die Unterdrückung von Frauen eine Herausforderung für die Arbeitsmarktintegration von Frauen. Im Jahr 2018 war jedes vierte Opfer von Gewalt, also in ca. 25 % der Fälle, eine Frau mit einer ausländischen Staatsangehörigkeit (vgl. ÖIF 2019)¹¹. Migrant*innen, die im Ausland geboren sind, leben verglichen mit Inländer*innen in größeren Haushalten. Auch hier gibt es Unterschiede zwischen den einzelnen Migrant*innengruppen: Migrant*innen aus EU-Ländern leben wie Österreicher*innen in kleineren Haushalten, während Migrant*innen aus der Türkei oder Drittstaatsangehörige in großen Haushalten und teilweise Zweigenerationenhaushalten leben:

¹¹ Zit. in. Bundesministerium Verfassung, Reformen, Deregulierung und Justiz, Sicherheitsbericht 2018

„ein Drittel der Haushalte mit im Ausland geborener Referenzperson stellen Ehepaare mit Kindern dar“ (Statistik Austria 2008), das sind ca. 34,9 % dieser Gruppe.

Dieses Rollenbild von Frauen, deren Pflichten und Unterdrückung, erschweren die Integration am Arbeitsmarkt von Migrantinnen.

7. ARBEITSMARKTPOLITIK FÜR MIGRANTINNEN IN ÖSTERREICH

Im Vergleich zu anderen Migrationsländern zeigten die Ergebnisse von mehreren Studien einen Verbesserungsbedarf der politischen Entscheidungen und Handlungsschritte für die Arbeitsmarktintegration von Migrant*innen in Österreich. Migrant*innen sind noch immer armutsgefährdet, haben eine höhere Arbeitslosenquote und werden öfter am Arbeitsmarkt benachteiligt.

Um diese Situation zu verbessern, wurden viele Maßnahmen auf der politischen und sozialen Ebene umgesetzt.

7.1 Zugang zum Arbeitsmarkt

Als erster Schritt zur Integration in den Arbeitsmarkt ist die Schaffung eines Zugangs zum Arbeitsmarkt anzusehen. Das Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) regelt die rechtliche Lage der Migrant*innen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft auf dem Arbeitsmarkt. Durch mehrere europäischen und nationalen Richtlinien wurde die Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen geregelt. Die Beschäftigung am österreichischen Arbeitsmarkt ist zulässig, wenn diese Person vom Ausländerbeschäftigungsgesetz ausgenommen ist bzw. eine Genehmigung von der zuständigen Behörde vorhanden ist (vgl. Wirtschaftskammer Österreich (WKO)). In diesem Fall ist das regionale AMS dafür zuständig.

Eine dieser Maßnahmen ist die selektive Zuwanderung, um mehr qualifizierte Zuwander*innen zu gewinnen und Asylmigration sowie Familienzuzug zu vermeiden (vgl. Bock-Schappelwein et al. 2017). Es wurden also selektive Zuwanderungsregeln umgesetzt, um nur junge, qualifizierte Personen wie Expert*innen oder Forscher*innen, die hohe Chancen am Arbeitsmarkt haben, aufzunehmen. Mit der „Rot-Weiß-Rot“-Karte sollen die Anträge von diesen Personen überprüft werden und diese danach eine Arbeitsbewilligung erhalten. Diese Maßnahmen treffen nur eine geringe Anzahl von Migrant*innen. Es konnten aber auch anderen Migrationsformen wie Asyl bzw. Familienzusammenführung nicht vermieden werden. Die Anzahl der Migrant*innen mit einer niedrigen Ausbildung und weniger Chancen am Arbeitsmarkt stieg weiter an.

Als Folge der Finanzkrise verschlechterte sich die Arbeitsmarktsituation und die Zahl der Arbeitsplätze verringerte sich, was den Bedarf für ein neues Zuwanderungsmodell wieder abdämpfte (vgl. Biffel/ Dimmel 2011: 163). Personen aus Drittstaaten benötigen eine Genehmigung zum Arbeiten in Österreich durch die „Rot-Weiß-Rot-Karte für hochqualifizierte Personen und Schlüsselkräfte bzw. Personen mit anderen Aufenthaltstiteln mit einem freien Zugang zum Arbeitsmarkt.

„Es gibt einige Aufenthaltstitel, mit denen Sie ohne weitere Bewilligung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz in Österreich arbeiten dürfen: Wenn Sie über einen Titel „Daueraufenthalt – EU“, eine „Rot-Weiß-Rot-Karte plus“, eine „Aufenthaltsberechtigung plus“, einen „Aufenthaltstitel Familienangehöriger“ oder einen „Niederlassungsnachweis“ verfügen, können Sie ohne weiteres eine unselbstständige Beschäftigung aufnehmen.“
(Arbeiterkammer)

Manche Personengruppen wie Asylberechtigte und Familienangehörige sind von dieser Bewilligung ausgeschlossen (vgl. Wirtschaftskammer Österreich (WKO)). Also ohne Arbeitsbewilligung von den zuständigen Behörden bzw. einem freien Zugang zum Arbeitsmarkt können Migrant*innen keine Stelle suchen.

Personen, die als Schüler*innen oder zum Studieren gekommen sind, brauchen eine zusätzliche Beschäftigungserlaubnis, wobei zur Beschäftigung auch die Lehre bzw. andere Ausbildungen gehören (vgl. Arbeiterkammer).

7.2 Rolle der österreichischen Organisationen bei der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen

In Österreich gibt es mehrere öffentliche und soziale Organisationen (NGOs), die sich mit der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen beschäftigen. Es werden mehrere Angebote in unterschiedlichen Programmen und unter verschiedenen Kriterien und Rahmenbedingungen angeboten. Die Sozialarbeiter*innen spielen eine bedeutende Rolle, beginnend bei der Beratung von Migrantinnen über die Orientierung in der Gesellschaft bis hin zu Bildungsangeboten und Arbeitsmarktintegration. Sie tragen eine Verantwortung für Diversität und soziale Gerechtigkeit, damit dieser Gruppe nicht diskriminiert wird. Die Handlungsbereiche und Schritte der Sozialarbeiter*innen unterscheiden sich von Fall zu Fall.

Die Beratung durch Sozialarbeiter*innen ist ein wichtiger Punkt der Arbeitsmarktintegration. Migrantinnen kommen meistens im Zuge einer Familienzusammenführung aus unterschiedlichen

Ländern bzw. anderen Kulturen. Sie benötigen für den Anfang eine Orientierung in der Gesellschaft, sie wissen nicht, wie sie ihre Ausbildungen nutzen können. Die kulturellen Differenzen und die Angst vor ‚dem Fremden‘, können zu Zurückhaltung und Isolation in der Gesellschaft führen (vgl. Ayan/ Brüning 2014: 1 zit. in. Kunze 2009: 16). Migrantinnen benötigen eine Eignung und Anpassung an die neue Kultur und Arbeitswelt, sie sollten lernen, die Sprache zu beherrschen, um sich verständigen zu können und zur besseren Kommunikation am Arbeitsmarkt. Ein erfolgreicher Beratungsprozess führt zur Entwicklung einer neuen Sozialkompetenz, welche einen positiven Einfluss auf die Integration in der Gesellschaft haben kann (vgl. Ayan/ Brüning 2014: 9 zit. in. Kumbruck/ Derboven 2009: 6).

Zusätzlich zur Beratung und den Coaching-Aufgaben haben Sozialarbeiter*innen Aufgaben der Menschenrechte zu erfüllen: Sie sollten individuelle Handlungsschritte je nach Person und Situation planen und vielfältige Lösungen für die Arbeitsmarktintegration der Migrantinnen finden. Probleme wie Ungleichstellung bzw. Diskriminierung am Arbeitsmarkt können mithilfe der Sozialarbeiter*innen gemeistert werden. Migrantinnen können dadurch selbst Entscheidungen treffen sowie für die Konfliktlösung vorbereitet werden. Das Ziel der sozialen Arbeit ist, „ein interkulturelles, selbstreflexives Lernen“ (Wartenpfehl 2019: 45) in solchen Situationen zu schaffen.

Sozialarbeiter*innen werden in ihrer Arbeit mit Migrant*innen mit mehreren Herausforderungen wie Diskriminierung in der Gesellschaft und mangelnde Sprachkenntnisse konfrontiert; manche Migrantinnen wollen keine Unterstützung von Seiten der Sozialarbeiter*innen ersuchen und diese Angebote nicht nutzen. Auf der anderen Seite ist die Gruppe der Migrantinnen eine sehr heterogene Gruppe, welche die Planung optimaler Handlungsschritte und Lösungen gemäß den genauen Bedürfnissen erschwert und von aktuellen politischen Entscheidungen sehr abhängig ist.

Im folgenden Teil werden Beispiele unterschiedlicher Organisationen in Österreich erläutert, die mit den Migrant*innen als gesamte Gruppe und Migrantinnen als Zielgruppe dieser Masterarbeit zusammenarbeiten.

7.2.1 Arbeitsmarktservice (AMS)

Das Arbeitsmarktservice (AMS) ist eine öffentliche Verwaltungsorganisation in allen Bundesländern Österreichs sowie mit mehreren Zweigstellen, die für die Beschäftigung von Arbeitskräften zuständig ist: Es „ist das führende Dienstleistungsunternehmen am Arbeitsmarkt in Österreich“ (AMS). Durch das AMS werden Personen im Erwerbsalter dabei unterstützt, eine

Stelle zu finden. Sie werden qualifiziert, gefördert und an Unternehmen vermittelt. Im Jahr 1994 wurde die Arbeitsmarktverwaltung (AMV) mit dem Arbeitsmarktgesetz vom Bundesministerium für Arbeit getrennt und das AMS zum Arbeitsmarktverwalter erklärt (vgl. AMS).

Das AMS spielt die größte und wichtigste Rolle in der Berufsorientierung und Beratung sowie auch in der Arbeitsvermittlung für alle in Österreich lebenden Menschen, darunter auch den Migrantinnen. Diese werden durch das AMS zu Sprachkursen geschickt, bis sie ein bestimmtes Niveau – meistens bis B1 – erreichen. Zusätzlich zur Sprachförderung haben Migrantinnen ebenso wie alle anderen österreichischen Bürger*innen die Möglichkeit, eine Ausbildung, eine Lehre bzw. eine Weiterbildung durch das AMS zu besuchen. Diese Kurse werden vom AMS bezahlt und die Teilnehmerinnen bekommen zusätzlich eine Förderung der Anreise- und Kinderbetreuungskosten (vgl. ebd.).

Das AMS arbeitet im Zuge der Integration von Migrantinnen mit anderen Partnern und Sozialorganisation zusammen, mit dem Ziel, sie in den Arbeitsmarkt zu vermitteln. Es wurden auch mehrere Projekte umgesetzt, um Migrantinnen zu unterstützen: Das AMS beauftragte mehrere Sozialorganisationen wie z. B. ABZ*Austria, Update Training und Trend für einen Kompetenzcheck der Migrantinnen und Asylberechtigten, um die Chancen der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen ab 18 Jahren zu verbessern (vgl. ABZ*Austria).

Das AMS arbeitet seit 2008 mit dem ÖIF und WKO am Projekt „Mentoring“. Dieses Projekt ist eine Initiative der Wirtschaftskammern in Österreich, um die Arbeitsmarktintegration von qualifizierten Personen mit Migrationshintergrund und deren Integration in der Gesellschaft zu erleichtern (vgl. Wirtschaftskammer Österreich (WKO)). Das Projekt arbeitet mit Partnerschaften zwischen Führungskräften bzw. erfahrenen Personen, die in einem bestimmten Bereich arbeiten (Mentor*innen) und qualifizierten Personen mit Migrationshintergrund, die eine Ausbildung oder/ und Erfahrung in demselben Bereich besitzen. Das Programm beruht auf Freiwilligkeit von beiden Seiten und hat eine Dauer von sechs Monaten mit jeweils fünf Stunden (vgl. ebd.). In diesem Programm erhalten Migrantinnen Beratung und Unterstützung für Vorstellungsgesprächen oder in der Ausbildungssuche; sie werden in Praktika und Trainings vermittelt bzw. bei der Unternehmensgründung unterstützt (vgl. ebd.).

7.2.2 Wiener Arbeitnehmer*innen Förderungsfonds (WAFF)

Der WAFF fördert alle Arbeitnehmer*innen in Wien, insbesondere Frauen erhalten eine Unterstützung zum Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt. Eine Ausbildung wird gefördert oder sie

bekommen eine Beratung und Berufsorientierung. Für eine Ausbildung bzw. Lehre und für die Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen, erhalten Migrantinnen bis zu 3.000 € an Kurskosten (vgl. Wiener Arbeitnehmer*innen Förderungsfonds (WAFF)). Es ist eine Chance für alle Migrantinnen, entweder eine neue Ausbildung zu absolvieren oder ihre Qualifikationen nostrifizieren zu lassen.

Migrantinnen können auch in ihrer jeweiligen Muttersprache Beratungen vom WAFF erhalten, insbesondere zur Anerkennung ihrer Qualifikationen, sie werden auch dafür und für Deutschkurse gefördert (vgl. ebd.).

7.2.3 More than One Perspective (MTOP)

Die MTOP ist eine Sozialorganisation in Wien, die im Jahr 2016 gegründet wurde, mit dem Ziel, Menschen mit Flüchtlingshintergrund bzw. Migrant*innen nach ihrer Qualifikation für Praktika, Training bzw. Arbeit zu vermitteln. Migrantinnen bewerben sich freiwillig für Coachingprogramme. Diese Programme beinhalten mehrere Gruppen-Workshops sowie Einzelberatungen für Bewerbungsprozesse. Das Programm dauert sechs Monate und hat das Ziel, Migrant*innen den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern (vgl. MTOP).

Laut MTOP nahmen ca. 235 Menschen mit Flüchtlingshintergrund in den letzten drei Jahren an diesem Programm teil. Das MTOP hat auch ein Unternehmens-Netzwerk von rund 80 Firmen erstellt, die eine Bereitschaft für die Teilnahme an diesem Programm zeigten (vgl. ebd.). Laut der Homepage der MTOP fanden bis jetzt 70 % der Teilnehmer*innen, die „Associates“ genannt werden, erfolgreich einen Platz am Arbeitsmarkt (vgl. ebd.).

7.2.4 ABZ*Austria

Das ABZ*Austria (Arbeit, Bildung und Zukunft) ist ein gemeinnütziger Verein, wurde im Jahr 1991 in Mödling gegründet und ist jetzt die größte Frauenorganisation in Österreich. Es gründete im Laufe der Zeit mehrere Standorte und erweiterte sein Angebot, auch die Ziele wurden erweitert (vgl. ABZ*Austria).

Das ABZ*Austria spielt eine große Rolle bei der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen. Ihre Aufgaben beginnen bei der Beratung, gehen über Kompetenz- und Qualifikationschecks und zielen auf die Vermittlung in den Arbeitsmarkt. In diesem Kompetenzcheck geht es darum, die Stärken und Schwächen der Migrantinnen zu erfragen, d. h. welche Kompetenzen, Qualifikationen und Fähigkeiten sie haben. Es „richtet sich an Frauen mit Fluchterfahrung, die

bereits einen Deutschkurs absolviert und Interesse an der Erfassung ihrer beruflichen Kompetenzen und der Entwicklung einer beruflichen Perspektive haben“ (ABZ*Austria). Migrantinnen erhalten unterschiedliche Workshops, Beratungen und Coachings zur Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt. Sie können auch durch das ABZ*Austria und gefördert vom AMS Sprachkurse sowie Ausbildungen absolvieren. Unternehmen werden zur Diversität und Aufnahme von Migrantinnen motiviert und in vielen Fällen finanziell gefördert (vgl. ebd.).

8. FORSCHUNGSDESIGN UND METHODIK

Für die Erforschung dieses Themas und die Beantwortung der zwei Forschungsfragen:

1. Welche Erfolgsfaktoren führen dazu, dass Frauen mit Migrationshintergrund am österreichischen Arbeitsmarkt Fuß fassen können?
2. Welche Erfolgsfaktoren bzw. Handlungen spielen die größte Rolle?

wird ein qualitatives Forschungsdesign verwendet. Als Erhebungsinstrumente werden Einzelfall- sowie Expert*inneninterviews anhand leitfadengestützter Interviews durchgeführt.

In diesem Kapitel liegt der Fokus auf der Auswahl der verwendeten Erhebungsinstrumente und die Gründe dafür, warum sich die Autorin für die qualitative Methode entschieden hat. Es werden die Vor- und Nachteile der ausgewählten Arbeitsschritte und der gewählten Methodik erläutert, wie auch die Zielgruppe und Stichprobe. Die Methodik der Themenanalyse für die Datenauswertung und Datenanalyse nach Froschauer und Lueger wird mit dem Fokus auf der Zielgruppe und das Ziel dieser Arbeit dargelegt. Im letzten Schritt werden schließlich die Arbeitsschritte zusammengefasst.

8.1 Die Auswahl der qualitativen Methode: Die Einzelfallstudie

Für die Bearbeitung dieser Forschungsfragen wird die qualitative Methode der Einzelfallstudie mittels Interviews ausgewählt. Bei der Einzelfallstudie geht es um die Untersuchung eines Falles. Das kann z. B. eine Person, eine Situation, ein Problem bzw. eine Organisation sein (vgl. Bortz/ Döring 2016: 215).

Die Auswahl der Forschungsmethode hängt vom Ziel und dem verwendeten Erhebungsinstrument ab. Bei den qualitativen Methoden geht es vor allem um die Interpretation und die Analyse der Meinungen der befragten Personen bzw. der Texte. Sie sind eher für offene Fragestellungen mit mehreren Aspekten und wenigen Fällen geeignet (vgl. ebd.: 185). Das Thema wird detailliert interpretativ bearbeitet. Währenddessen liegt der Fokus bei der

quantitativen Methode – zum Beispiel einem Fragebogen – auf der Kodierung und der Umwandlung der gesammelten Daten zu messbaren numerischen Daten, die deskriptiv und statistisch mittels unterschiedlicher Tools konkret analysiert werden.

Die qualitative Methode ist eine flexible ‚zirkuläre‘ Methode, das heißt die Hypothesen bzw. die Erhebungs- und Analyseverfahren können an die Erkenntnisgegenstände angepasst werden (vgl. Lueger 2010: 15). Sie können auch nach der Datenerhebung bearbeitet werden, was bei Anwendung der quantitativen Methoden nicht möglich ist, weil sie linear verlaufen.

Da die Autorin für dieses Thema die Perspektiven und Meinungen der Zielgruppe detailliert und interpretativ erforschen möchte, entschied sie sich für Einzelinterviews als qualitatives Erhebungsinstrument. Mit persönlichen Interviews können die Informationen direkt erfragt und erklärt werden; die Reaktionen und Emotionen der befragten Personen könnten mittels Transkription erfasst werden. Fehlende Informationen können auch direkt danach ergänzt werden. Das Ziel dieser Forschungsarbeit ist es, die Situation dieser Zielgruppe zu erforschen und zu analysieren. Da das Thema mehrere Aspekte besitzt, benötigt die detaillierte Analyse einen erklärenden Text bzw. eine Beschreibung und keine numerische Bemessung und kurze Antworten, wie es bei quantitativen Methoden der Fall ist.

Da die Forschungsfragen auf einer Beobachtung und der aktuellen Situation in der Gesellschaft basieren, ergibt sich hier auch die Frage der gesellschaftlichen Realität aus der Perspektive der von Arbeitslosigkeit betroffenen Frauen und wie sie in der Praxis aussieht. Es geht speziell um die Frage, ob diese Personen aktive Maßnahmen gegen ihre Arbeitslosigkeit ergriffen haben oder ob sie lediglich auf eine Form der äußerlichen bzw. institutionellen Unterstützung warten bzw. warteten. Die Fragen „Welche Faktoren hatten den größten Einfluss auf Ihren Erfolg?“ und „Wie haben sie die unterschiedlichen Herausforderungen bewältigt?“ benötigen eine Beschreibung der Situation, was eine interpretative Methode verlangt. „Interviewdaten liefern also nicht nur Antworten darauf, was ein Interviewpartner sagt, sondern auch, warum und wie er seine Motive, Annahmen und Argumentationsmuster ausdrückt.“ (Dresing/ Pehl 2018: 7)

Das Ziel dieser Forschungsarbeit ist weder eine Vollerhebung noch die Auswahl einer repräsentativen Gruppe, da die Anzahl die Personen, die zu dieser Gruppe gehören, sehr groß ist und das Interviewen der ganzen Zielgruppe nicht möglich ist. Es werden Personen für die Interviews ausgesucht, die bestimmte Kriterien dieser Zielgruppe erfüllen. Das heißt, das Ziel ist kein Numerisches (Anzahl bzw. Quantität), sondern die Ergründung der Ursachen und der

Beschreibung der Realität und der Interaktion dieser Personen mit ihrer Situation (vgl. Bortz/ Döring 2016: 184). Um die Daten interpretativ und verbal auswerten zu können, wird ein qualitativer Forschungsansatz gewählt.

Trotz der vielen Vorteile dieser Methode hat sie einige Nachteile: Da die Interviews in Anwesenheit der/ die Forscher*in durchgeführt werden, könnten die Antworten des Befragten dadurch beeinflusst werden. Diese Anwesenheit kann Auswirkungen auf die Unabhängigkeit, d. h. die Objektivität der Forschung haben. Der/ die Interviewer*in könnte auch das Gespräch lenken, um gewünschte, jedoch verfälschte Ergebnisse zu erhalten.

Da das Interview als Erhebungsinstrument zeitaufwändig ist, können nicht viele Interviews geführt werden, d. h. die Befragung einer großen Gruppe der Population mittels Interviews ist nicht machbar. Die Dokumentation bzw. die genaue Transkription der Gespräche sind mit einem hohen Zeitaufwand verbunden. Aufgrund der Flexibilität in der Gestaltung der Interviewfragen fehlt dieser Methode die Standardisierung, sodass sie zeitaufwändiger ist als die der quantitativen Methoden, die einen bestimmten Forschungsprozess haben.

8.2 Zielgruppe

Die Zielgruppe dieser empirischen Forschung sind qualifizierte Frauen mit Migrationshintergrund aus Drittstaaten, die als Erwachsene nach Österreich kamen und nach Langzeitarbeitslosigkeit erfolgreich einen Job fanden.

8.3 Stichprobe

Die Auswahl der Stichprobe erfolgte durch eine willkürliche Auswahl mit einem Schneeballverfahren, „bei dem der Forscher einen beliebigen Startpunkt für die Erhebung sucht und dann z. B. von bereits befragten Personen auf andere relevante Personen verwiesen wird, die wiederum andere relevante Personen kennen“ (Blasius/ Baur 2019: 320). Die ausgewählten Personen für die Interviews sind Personen mit bestimmten Kriterien, die für die Bearbeitung des Themas relevant sind, wie z. B. Aufenthalt in Österreich, Sprachniveau, bereits vorhandene Qualifikationen aus dem Ausland, Berufstätigkeit und eventuell Elternschaft. Diese Kriterien wurden bereits vor den Interviews erfragt, um zu erkennen, ob die Person in diese gewünschte Gruppe fallen. Die erste Person wurde aus dem Bekanntenkreis gewonnen. Diese Frau wurde auch gebeten, andere Frauen mit den gewünschten Kriterien zu empfehlen und diese wurden anschließend auch interviewt. Mit dem Schneeballverfahren werden Zeit- und Planungsaufwand reduziert (vgl. ebd.). Die Auswahl der Stichprobe ist von der Perspektive des Forschers/ der

Forscherin sehr abhängig, die eine große Verantwortung haben, relevante Personen für die Befragung auszuwählen: „Willkürliche Stichproben tragen vor allem das Risiko der systematischen Verzerrung und folglich Verallgemeinerungsprobleme der Stichprobenergebnisse mit sich“ (ebd.: 321). In dieser Forschungsarbeit ist das nicht der Fall, da die Autorin bestimmte Einzelfälle von Migrantinnen als Zielgruppe bewusst nach relevanten Kriterien auswählte. Diese lauten wie folgt:

- Erwachsene Migrantinnen aus Drittstaaten
- Vorhandener Zugang zum Arbeitsmarkt
- Aufenthalt in Österreich von mehr als 5 Jahren
- Deutsch Sprachniveau von mindestens B1
- Bereits im Ausland erworbene Qualifikationen
- Berufstätigkeit nach einer Phase der Langzeitarbeitslosigkeit
- Geregelte Kinderbetreuung
- Berufstätigkeit von mindestens 4 Jahren

Die demographischen Daten der befragten Personen sind in Tabelle 1 zusammengefasst:

Kriterium	Person 1	Person 2	Person 3
Alter in Jahren	39	45	41
Aufenthalt in Österreich	15 Jahre	20 Jahre	14 Jahre
Höchste abgeschlossene Qualifikation im Ausland	Universitätsabschluss - Naturwissenschaften	Universitätsabschluss - Rechtswissenschaften	Universitätsabschluss - IT
Anzahl der minderjährigen Kinder	2	2	3
Beruf	Kindergruppenbetreuerin	AHS-Lehrerin	Erwachsenen-Trainerin
Beschäftigungsjahre in Österreich	5	15	4

Tabelle 1: Demographische Daten der befragten Migrantinnen (eigene Tabelle).

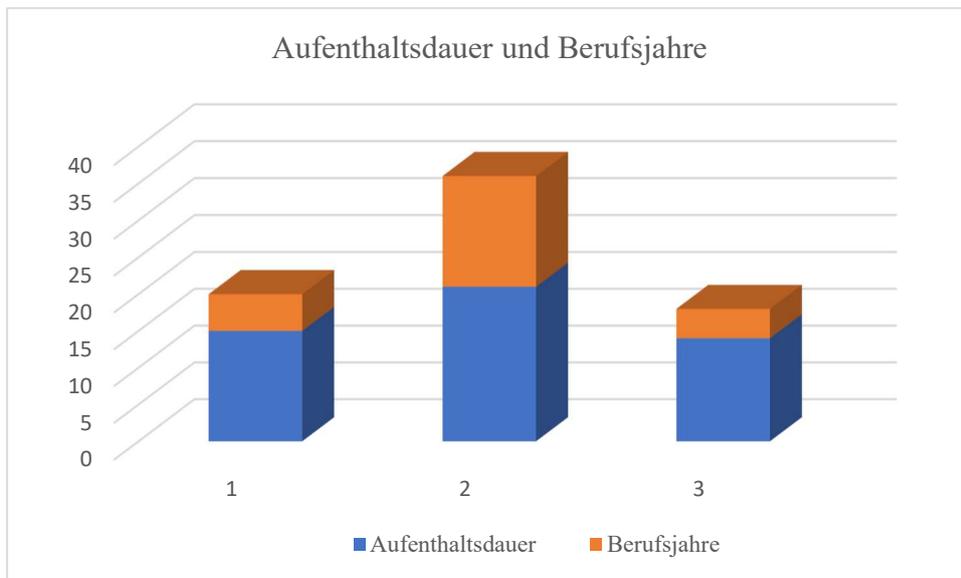


Abbildung 11: Vergleich zwischen der Aufenthaltsdauer und den Berufsjahren in Österreich von der Stichprobe (eigene Darstellung).

Abbildung 11 zeigt einen Vergleich zwischen der Aufenthaltsdauer und den Berufsjahren der befragten Migrantinnen. Die Person mit der längsten Aufenthaltsdauer, wies im Verhältnis die meisten Berufsjahre in Österreich auf.

8.4 Erhebungsinstrumente

8.4.1 Einzelfall-Interview

Für die Beantwortung der Fragen werden Interviews mit drei Migrantinnen, die lange arbeitslos waren, durchgeführt. Mit einem wissenschaftlichen Interview für die qualitative Forschung ist

„die zielgerichtete, systematische und regelgeleitete Generierung und Erfassung von verbalen Äußerungen einer Befragungsperson (Einzelbefragung) oder mehrere Befragungspersonen (Paar-, Gruppenbefragung) zu ausgewählten Aspekten ihres Wissens, Erlebens und Verhaltens in mündlicher Form.“ (Bortz/ Döring 2016: 356)

gemeint. Für die Fragen der Interviews wurde ein Leitfaden vorbereitet mit dem Fokus auf die Fragestellung dieser Masterarbeit. Im Leitfaden werden die Fragen für das Interview gezielt nach den unterschiedlichen Aspekten notiert. Durch so einen Leitfaden wird eine gewisse Strukturierung für das Interview gewonnen. Die Fragen werden nach den Hauptthemen aufgeteilt, wobei die erste Frage eine allgemeine ist und als Gesprächseinstieg gilt, wie zum

Beispiel: Was bedeutet Arbeiten für sie? Die anderen Fragen sollen das Thema genauer behandeln, um die genaue Meinung der befragten Person zu gewinnen. Zunächst wird die Befragung mit dem allgemeinen Thema über die Bedeutung von Arbeit für die Migrantinnen, deren Einfluss auf ihr Leben und ihre Integration in die Gesellschaft gestartet. Das zweite Thema sind die Herausforderungen und die Bedeutung von Arbeitslosigkeit und Arbeitssuche für die Migrantinnen. Danach werden die Auswirkungen der Langzeitarbeitslosigkeit auf diese Personen erfragt. Zum Schluss wird das Thema Erfolgsfaktoren bei der Arbeitsmarktintegration detailliert erfragt und behandelt¹². Es wurden beim Leitfaden Erfolgsfaktoren erfragt, die durch Erfahrungen und Beobachtungen der Autorin wahrgenommen wurden, wie zum Beispiel Sprache, Qualifikation, Praktikum und Kinderbetreuung. Zusätzlich dazu wurden die Migrantinnen gefragt, ob sie andere Erfolgsfaktoren durch ihre eigenen Erfahrungen erkannt haben, und so wurden neue Erfolgsfaktoren aus der Perspektive der Stichprobe gewonnen. Die befragten Personen sollten hier die Fragen offen und frei beantworten.

8.4.2 Expert*inneninterview

Weiters werden zwei Expert*inneninterviews in einer Institution, die Migrantinnen bei dem Einstieg in den Arbeitsmarkt begleiten, durchgeführt. Als Expert*innen versteht man Personen, die über viel Erfahrung in einem bestimmten Feld verfügen. Durch diese professionelle Erfahrung und ihr Wissen können sie Lösungen für bestimmte Problemfelder finden und Anweisungen geben sowie Vorschläge machen (vgl. Bogner et al. 2014: 13). Hierfür wird auch ein Leitfaden vorbereitet wie bei den Einzelinterviews: Das Interview beginnt demnach mit allgemeinen Fragen über die Institution, deren Aufgaben, die betreute Zielgruppe usw. Danach werden die Erfolgchancen bzw. -faktoren bei der Arbeit mit Migrantinnen ausführlich erfragt¹³. Das Ziel der Expert*inneninterviews ist, das Thema aus der Perspektive der Expert*innen zu sehen, wie sie die Situation der Migrantinnen beurteilen und welche Rolle sie von ihnen verlangen, um auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich zu sein. Denn dieser Prozess benötigt eine hohe Kooperation, um den erwünschten Erfolg zu erreichen.

Mithilfe der Expert*inneninterviews können die Antworten der betroffenen Frauen verstärkt bzw. die beiden Meinungsgruppen verglichen werden.

¹² Im Anhang Interviewleitfaden

¹³ Im Anhang Expert*inneninterviewleitfaden

„Wir befragen Experten, weil ihre Handlungsorientierungen, ihr Wissen und ihre Einschätzungen die Handlungsbedingungen anderer Akteure in entscheidender Weise (mit-)strukturieren. Das Expertenwissen, mit anderen Worten, erhält seine Bedeutung über seine soziale Wirkmächtigkeit.“ (Bogner et al. 2014: 13)

Die Interviews werden entweder persönlich im beruflichen Umfeld bzw. in den Büros der Befragten oder online mittels Zoom aufgrund der Covid-19-Pandemie-Situation durchgeführt. Es wird am Anfang des Gespräches auf die Freiwilligkeit und Anonymität hingewiesen. Die Interviewfragen werden nach der geplanten Reihenfolge des Leitfadens gestellt. Der Ablauf wird jedoch flexibel und interaktiv gestaltet, basierend auf den Antworten der befragten Personen. Es können damit Unklarheiten bei der Befragung geklärt und Informationen ergänzt bzw. auf bereits beantwortete Fragen oder irrelevante Fragen verzichtet werden. Die Expert*innen werden auch nach ihren Empfehlungen und zusätzlichen Erfolgsfaktoren bei der Arbeitsmarktintegration befragt, um neue Erkenntnisse aus ihren Erfahrungen abzuleiten. Die Interviews werden in Form einer Audioaufnahme aufgezeichnet. Nachdem die Interviews durchgeführt worden sind, wurden sie inhaltlich-semantisch, also wortwörtlich, transkribiert, um die Antworten und Reaktionen der Befragten genau zu dokumentieren.

8.5 Datenauswertung und Datenanalyse

Da in dieser Masterarbeit die Meinungen und Einschätzungen der Zielgruppe und die Expert*inneninterviews im Zentrum stehen und die Autorin die Antworten vergleichen möchte, wurde für die Datenauswertung die Themenanalyse nach Froschauer/ Lueger gewählt.

In der Themenanalyse werden die Themen zusammengefasst, deren Dimensionen differenziert und danach argumentiert. Die Themenanalyse ermöglicht die Bearbeitung und Reduzierung von großen Texten: Die Themen der Gespräche werden strukturiert sowie die unterschiedlichen Aspekte eines Themas zugänglicher und klarer für die Untersuchung gemacht (vgl. Froschauer/ Lueger 2009: 154). Neben Erfolgsfaktoren werden auch andere Dimensionen erforscht: Die soziale Sicherheit aus Sicht der Zielgruppe und die Auswirkungen von Langzeitarbeitslosigkeit auf die Migrantinnen und ihr Leben. Als Nachteil der Themenanalyse kann angeführt werden, dass die Begleitumstände und Hintergründe des Gespräches und ihre Zusammenhänge nicht berücksichtigt, also nicht analysiert werden, da der Fokus mehr auf dem Inhalt liegt (vgl. ebd.: 155).

Für die Datenanalyse der Dokumente wird eine qualitative Methode gewählt:

„Die qualitative Datenanalyse [...] wertet qualitatives – in der Regel verbales/ textuelles, aber auch visuelles oder sonstiges nicht-nummerisches – Datenmaterial im Hinblick auf das Forschungsproblem einer empirischen Studie interpretierend (hermeneutisch) aus.“ (Bortz/ Döring 2016: 599)

Das Ziel der Datenanalyse ist es, systematische und nachvollziehbare Antworten auf die Forschungsfragen zu finden und die Hypothesen zu testen bzw. zu bearbeiten (vgl. ebd.: 598). Daher wurden schließlich die Themen mit den Forschungsfragen verknüpft, analysiert und diese beantwortet.

8.6 Zusammenfassung

Für die Bearbeitung der zwei Forschungsfragen wurde ein qualitatives Forschungsverfahren mit zwei Hauptdatenerhebungsinstrumenten für die Durchführung der Einzelinterviews und Expert*innen-Interviews angewandt, um die Meinungen aller Beteiligten im Arbeitsintegrationsprozess zu vergleichen und die Perspektiven der Zielgruppe sowie den Zusammenhang mit der Realität zu korrelieren. Die durchgeführten Interviews sowie deren Dauer und Art sind in Tabelle 2 zusammengefasst:

Interview No.	Befragte Person	Dauer	Art
Interview 1	Migrantin	25 Minuten	Persönlich
Interview 2	Migrantin	28 Minuten	Persönlich
Interview 3	Migrantin	25 Minuten	Persönlich
Expert*inneninterview 1	Expertin in einer Sozialorganisation	32 Minuten	Online-Zoom
Expert*inneninterview 2	Expertin in einer Sozialorganisation	26 Minuten	Online-Zoom

Tabelle 2: Zusammenfassung der durchgeführten Interviews (eigene Darstellung).

Zur Datenauswertung und Analyse wurde die Themenanalyse nach Froschauer/ Lueger gewählt, in der die Daten nach den gewünschten Themen in Kategorien aufgeteilt werden, um danach analysiert und mit Blick auf die Fragestellungen ausgewertet zu werden.

9. ERGEBNISSEDARSTELLUNG

Dieses Kapitel beinhaltet die Darstellung der Ergebnisse der Einzelinterviews und der Expert*inneninterviews, die Daten der Erhebungsinstrumente wurden mittels Themenanalyse

nach Froschauer und Lueger (2010) bearbeitet. Der Fokus in diesem Kapitel liegt auf der Fragestellung „Welche Erfolgsfaktoren führen dazu, dass Frauen mit Migrationshintergrund eine erfolgreiche Integration am Arbeitsmarkt schaffen? Welche Erfolgsfaktoren bzw. Schritte spielen dabei die größte Rolle?“

Im Mittelpunkt dieser Darstellung stehen die Aussagen der befragten Personen und ihre Meinungen. Die unterschiedlichen Aspekte des Themas Arbeitsmarktintegration in Hinblick auf diese Zielgruppe werden erörtert. Die Ergebnisse beinhalten Zitate aus den Interviews der Zielgruppe und der Expert*innen. Sie werden in Bezug auf die Theorie präsentiert.

In diesem Kapitel werden zuerst die Motive zur Migration nach Österreich, die Bedeutung von Arbeit und die Gründe für das Arbeiten aus der Perspektive der Zielgruppe beschrieben. Als Zweites kommen die Auswirkungen von Langzeitarbeitslosigkeit zur Sprache, sowie die Auswirkungen auf die Familie, die Integration in die Gesellschaft und die je eigene Psyche. Im dritten Teil werden die Herausforderungen bzw. Hindernisse, denen diese Gruppe begegnet, wie Sprache, Kinderbetreuung, Bewerbungsprozess, Benachteiligung und Nostrifikation, beschrieben. Als letzten Punkt stehen die Erfolgsfaktoren für die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen im Fokus der Arbeit.

9.1 Motive der Migration und der Wunsch zu Arbeiten

Bei der Frage nach dem Aufenthalt und den Motiven für die Migration nach Österreich, antworteten die befragten Migrantinnen, dass sie seit mehr als 10 Jahren in Österreich leben und wegen einer Familienzusammenführung hierher migriert seien:

„ich lebe in Österreich seit 1999. Also, nein, nicht – seit 2000. Seit Februar 2000. Das heißt, seit ca. 20 Jahren.“ (Interview 2: Z. 15)

Sie kamen nach Österreich im Zuge eines Familienzusammenführung-Verfahrens, da sie einen österreichischen Mann geheirateten hatten:

„Ich bin nach Österreich verheiratet worden und ja, also wegen meinem Mann bin ich hierhergekommen“ (Interview 2: Z. 18)

Zum Wunsch, in Österreich zu arbeiten, meinten die Befragten, dass sie es sich seit der Ankunft wünschten, da sie bereits in ihrer Heimat berufstätig gewesen waren:

„NATÜRLICH. Ja, ich habe bereits in meiner Heimatstadt, Jerusalem, gearbeitet und ich habe mir gedacht, ich muss auch in Österreich arbeiten.“ (Interview 2, Z. 26)

Eine andere Befragte meinte, dass sie am Anfang nicht arbeiten wollte, da sie kleine Kinder hatte. Nachdem die Kinder älter geworden waren, wünschte sie sich, zu arbeiten und etwas für sich zu machen. Sie zeigte bereits von Anfang an eine Bereitschaft zum Lernen und zum Arbeiten.

„weil ich äh zwei Kinder habe und wenn sie in den Kindergarten und Schule waren, hatte ich viel Zeit für mich. Da habe ich mir nachgedacht: äh ich muss für mich etwas tun.“ (Interview 1, Z. 35)

9.2 Gründe für die Arbeitssuche und die Bedeutung von Arbeit

Zu den Gründen für die Arbeitssuche und die Bedeutung von Arbeit der befragten Personen, bestätigte eine Migrantin, dass sie sich fortlaufend entwickeln und anderen Menschen helfen möchte. Deswegen wäre Arbeit für sie wichtig:

„ja, ja, ja ich bin eigentlich ein sehr wissbegierde Mensch, will immer was Neues lernen, um durch viele Ausbildungen. Und durch viele Ausbildungen, Fortbildungen lerne ich und wollte damit auf anderen helfen und deshalb wollte jedoch arbeiten hier.“ (Interview1, Z. 51)

Eine weitere Meinung einer Migrantin dazu war, dass sie sich ein Leben ohne Berufstätigkeit nicht vorstellen könnte, da sie bereits in ihrer Heimat gearbeitet hatte, und es auch so gewohnt war. Sie möchte ihre Fähigkeiten in einer Arbeitsstelle zeigen und sieht die Arbeit als ihre Zukunft.

„Ja, Arbeit für mich ist alles, ich habe in meiner Heimat gearbeitet, ich möchte hier auch in Österreich weiterarbeiten [...] ich kann ohne Arbeit nicht leben. Arbeit bedeutet für mich alles. Ich sehe mich ohne Arbeit gar nicht. Arbeit ist meine Zukunft. Ich möchte arbeiten, damit ich zeige, was ich kann und mit anderen umgehen können.“ (Interview3, Z. 20)

Zur Bedeutung der Arbeit meinte eine der befragten Migrantinnen, dass Arbeit für sie unverzichtbar wäre, sie eröffne für sie neue Wege und ermöglichte es, neue Menschen kennenzulernen (vgl. Interview 2, Z. 22).

9.3 Auswirkungen von Langzeitarbeitslosigkeit bzw. Langzeiterwerbslosigkeit

Zu den Auswirkungen von Langzeitarbeitslosigkeit bzw. Langzeiterwerbslosigkeit meinten alle befragten Migrantinnen, dass sie in ihrer Zeit der Arbeitslosigkeit negative Auswirkungen

erlebten, wie Unsicherheit, Traurigkeit und Demotivation. Sie hätten das Gefühl gehabt, dass sie bei ihrer Arbeitssuche in Österreich nicht erfolgreich sein würden:

„ja ich habe manchmal wirklich gedacht, dass vielleicht kann ich hier nie arbeiten können, weil viele haben mich beurteilt wegen Sprache, Religionen, Aussehen und so weiter und war innerlich traurig.“ (Interview 1, Z. 132)

Die negativen Auswirkungen führten nach einem Zeitraum dazu, dass die befragten Migrantinnen die Arbeitssuche abbrechen wollten, um keine weiteren Absagen im Bewerbungsprozess zu erhalten.

„Ich wollte – ich habe danach dann aufgegeben, ich habe gedacht, nein, ich mache nicht weiter, ich möchte jetzt keine Absagen mehr bekommen. Weil ich danach angefangen habe, nach Arbeiten zu suchen nur wegen Geld und nicht wegen meiner Qualifikation.“ (Interview 2, Z. 100)

Zu den Auswirkungen auf die Integration in der Gesellschaft meinte eine der interviewten Migrantinnen, dass sie sich ohne Arbeit gar nicht integriert fühle, sie kannte nur Personen, die ihre Muttersprache sprächen und keine Beziehung zur hiesigen Gesellschaft hätten:

„Also, ich fühlte mich gar nicht integriert, ehrlich gesagt. Ich kannte nur Menschen, die bei mir im Kurs gewesen sind, die Lehrerin war die einzige Österreicherin, die ich gekannt habe. Und alle anderen waren Menschen, die aus meiner Muttersprache, die meine Muttersprache kannten. Ich habe nur die Nachrichten am Abend gesehen, ich habe gewusst, was hier in Österreich passiert, aber richtig integriert war ich nicht.“ (ebd., Z. 121)

Die Migrantinnen sahen sich in dieser Zeit als Außenseiter der Gesellschaft, sie meinten sie wurden manchmal von der Gesellschaft ausgeschlossen und ihnen würde unfreundlich begegnet (vgl. Interview 1, Z. 158). Auf der anderen Seite einigten sich die befragten Migrantinnen darauf, dass sie die Zeit der Arbeitslosigkeit dazu nutzten, um die deutsche Sprache zu erlernen und sich für eine neue Ausbildung bzw. einen neuen Qualifikationserwerb zu interessieren.

„...Und ich habe gedacht, nein, ich werde jetzt etwas anderes suchen, wo ich eine gute Ausbildung brauche und gleichzeitig auch gut verdienen kann.“ (Interview 2, Z. 100)

Eine der interviewten Personen empfand den Zeitraum nach der ersten Phase als eine Möglichkeit, die österreichische Kultur besser kennen zu lernen, und als eine Motivation für die Weitersuche und nutzte die Zeit für ihre Kinder und ihre Familie (vgl. Interview 3, Z. 48).

9.4 Herausforderungen bzw. Hindernisse für die Arbeitsmarktintegration

9.4.1 Sprache

In Bezug auf die Herausforderungen, wie bereits in Kapitel 6 erwähnt wurde, die die Migrantinnen während des Bewerbungsprozesses bzw. der Arbeitsuche sichteteten, waren sich die Befragten einig, dass Sprache eines der größten Hindernisse bei der Arbeitsmarktintegration wäre. Auch wenn die Person bereits eine gute Ausbildung in der Heimat absolviert hätte, so wäre es eine Herausforderung, die eigenen Fähigkeiten unter Beweis zu stellen:

„Ich habe damals erkannt, dass ich das nicht schaffen kann, also dass solche Berufe nicht geeignet für mich gewesen sind, also dass ich sprachlich nicht qualifiziert oder auch fachlich nicht qualifiziert bin.“ (Interview 2, Z. 70)

In manchen Berufen wäre, zusätzlich zur Sprache für die alltäglichen Kommunikation, die Beherrschung der Fachsprache auch wichtig, um in einen Beruf einzusteigen, meinte eine Migrantin bei ihrem Interview. Man benötige – zusätzlich zur vorhandenen Ausbildung – ein berufsabhängiges Mindestsprachniveau (vgl. Interview 3, Z. 151). Eine Migrantin stellte bei einem Vorstellungsgespräch fest, dass ein Beruf in Österreich – trotz vorhandener Qualifikationen – aufgrund der fehlenden Sprachkenntnisse nicht auszuüben war, und beschloss deswegen, sich beruflich anders zu orientieren:

„Einmal, als ich bei einem Vorstellungsgespräch, einer Rechtsanwaltskanzlei, haben sie mich über internationales Recht gefragt, sowie über österreichisches Recht und ich habe das Gefühl gehabt, dass ich keine Ahnung gehabt habe. Also weder mit europäischem Recht, als auch mit österreichischem Recht. Und daher habe ich mir gedacht, nein, es geht nicht, ich muss entweder eine weitere Ausbildung machen oder was Anderes aussuchen.“ (Interview 2, Z. 77)

Migrantinnen sind wegen ihrer Familienrolle und der Kinderbetreuung noch mehr von Sprachbarriere betroffen als Migranten, deutete eine Expertin im Interview an. Sie ist in einer Organisation tätig, die Migrantinnen bei der Integration am Arbeitsmarkt durch unterschiedliche Workshops und Coachings unterstützt und vermittelt. Auch deswegen besuchten nur wenige Frauen Deutschkurse, so die Vermutung der Expertin:

„Gerade, wenn es um Personen mit Fluchthintergrund geht, haben die Frauen meistens noch ein schlechteres Deutschniveau als die Männer. Einfach, weil sie erst seit kürzerer Zeit da sind oder

vielleicht auch nicht ganz so viele Sprachkurse besucht haben, weil viele Frauen mit der Kinderbetreuung auch noch gut beschäftigt waren.“ (Experteninterview, Z. 100)

Eine weitere Herausforderung bei der Erlernung der Sprache ist die Tatsache, dass verschiedene politische Maßnahmen und Entscheidungen dazu geführt haben, dass Deutschkurse für diese Personengruppe gestrichen wurden. Migrantinnen sind von diesen Maßnahmen stark betroffen. So nimmt der Zeitraum für die Erlangung der Sprachkenntnisse zu und es wird immer schwieriger, im Arbeitsmarkt Fuß zu fassen (vgl. Experteninterview 1. Z. 131).

9.4.2 Kinderbetreuung

Für Migrantinnen ist die Kinderbetreuung einer der Gründe dafür, warum sich ihr Einstieg in den Arbeitsmarkt verzögert, denn sie sind für die Kinderbetreuung oft alleine verantwortlich. Erst wenn die Kinder einen Platz in einer Kinderbetreuung erhalten, können sie mit der Arbeitssuche beginnen, betonte eine der Migrantinnen beim Interview:

„Also die Kinder waren ganz normal bis drei Jahre bei mir zuhause danach haben wir eh in der Nähe einen Kindergartenplatz gefunden“ (Interview 1, Z. 351).

Die Beziehung zwischen Kinderbetreuung und Arbeit ist ein zirkulärer Prozess: Ohne einem Platz in einer Kinderbetreuungseinrichtung kann keine Arbeit begonnen werden, und ohne Arbeitsbestätigung besteht kein Anspruch auf einen Betreuungsplatz für Kleinkinder, beschrieb eine Migrantin die Situation:

„Ja, sicher, wie kann ich Arbeit finden ohne Kinderbetreuung. Aber war nicht so einfach, Kinderbetreuung finden. Ich war in Graz und es gibt weniger Kinderkrippen, nicht wie in Wien, Kindergarten und Krippe sind getrennt. Und nehmen nur die Leute, die arbeiten. Und ohne Arbeit kann ich mein Kind nicht anmelden und gleichzeitig ohne Kinderbetreuung kann ich nicht arbeiten.“ (Interview 3, Z. 278)

Auch für die Erlangung von Sprachkenntnissen oder für eine Aus- bzw. Weiterbildung haben die Migrantinnen keine Zeit, wenn sie keinen Fremdbetreuungsplatz für ihre Kinder finden. Da sie meist die volle Verantwortung für Kinderbetreuung und Haushalt haben, ist die Entscheidung für eine neue Aus- bzw. Weiterbildung aufgrund des Stresses und der Verpflichtungen eine schwierige:

„Also natürlich, die Ausbildung selbst war eine Herausforderung, dass man PRÜFUNGEN machen muss und GLEICHZEITIG Haushalt und Kochen erledigen muss, bei der

Kindererziehung war das nicht so leicht, weil ich kleine Kinder gehabt habe, die mich auch als Mutter brauchen. Ja, natürlich, eine große Herausforderung war, die Zeit zu finden, um zu lernen.“ (Interview 2, Z. 190)

Dieses Problem hat auch eine Expertin geschildert. Es trifft auch Migrantinnen mit Universitätsabschluss, und manche wissen nicht, wie sie einen Betreuungsplatz finden bzw. ob sie darauf Anrecht besitzen:

„Frauen mit Universitätsabschluss, die Lehrerinnen waren in ihren Heimatländern und die einfach nicht Fuß fassen konnten. Die nicht – die kommen mit Kindern, wissen schon nicht, wie sie die Kinder, wie die Kinder eine adäquate Betreuung bekommen, sodass sie überhaupt im Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen können. Wenn man eben nicht arbeitet, kriegt man keinen Kindergartenplatz. Und es vergeht viel Zeit. Also, auch mit dem Spracheerlernen ist das schwieriger natürlich, wenn man dann immer die Kinder betreuen muss, zuhause und nicht die Möglichkeit hat, regelmäßig wirklich an Sprachkursen teilzunehmen.“ (Experteninterview 1, Z. 121)

9.4.3 Bewerbungsprozess

Unter der Befragten herrscht Konsens, dass der Bewerbungsprozess eine große Herausforderung ist. Es gibt Unterschiede zwischen ihren Heimatländern und Österreich, sie wissen also nicht, wie sie sich in Österreich bewerben oder einen Lebenslauf schreiben sollen:

„Es war auch eine Herausforderung, weil ähm in meinem Land ist es anders.“ (Interview 1, Z. 245)

Eine Expertin beschrieb diesen Punkt ähnlich und erklärte, dass Migrantinnen sich an diese Unterschiede anpassen sollten:

„...und ich glaube, sich trauen hinauszugehen, die Art und Weise, wie bei uns Bewerbungsprozesse ablaufen, das ist zum Teil ganz anders als in anderen Kulturkreisen und Ländern. Da muss man sich auch einlassen.“ (Experteninterview 2, Z. 106-110)

Bewerbungsprozesse wären für alle Arbeitssuchenden anstrengend, unabhängig von der Herkunft, fügte die Expertin hinzu, es verlange Geduld und das Verständnis der Migrantinnen.

„Man muss schon sich ein dickes Fell zulegen, damit umgehen zu lernen, dass man das nicht persönlich nimmt und einfach weitermacht. Also wir erleben schon einige Kandidaten, die das

frustriert, einschüchtert und die dann einfach keine Bewerbungen mehr schicken. Und das ist natürlich schade.“ (Experteninterview 2, Z. 82-86)

Obwohl die befragten Migrantinnen viele Bewerbungen abschickten, bekamen sie kaum Rückmeldungen. Die Zeit der Bewerbungsprozesse empfanden sie als stressig. Sie bewarben sich meistens für Stellen, die online inseriert waren bzw. schickten Bewerbungen direkt an unterschiedliche Organisationen bzw. Firmen:

„Ja äh, die Zeit (lachend), war stressig, ich hab circa ein Jahr lang nach einer Arbeitsstelle gesucht. Und ich habe Hunderte von Bewerbungen geschickt. Davon wurde ich auf nur sieben oder acht Vorstellungen eingeladen. Also die Zeit war wirklich stressig.“ (Interview 1, Z. 71-74)

Mangelnde Informationen und fehlende Orientierung beim Bewerbungsprozess verzögern den Einstieg in den Arbeitsmarkt (vgl. Interview 3, Z. 115). Eine große Herausforderung ist es zu wissen, welche Arbeit zur eigenen Person passt und die eigenen Kompetenzen gut zu kennen, um gezielt Bewerbungen zu verschicken, erläuterte die Expertin:

„Ich glaube, die größte Herausforderung ist, eingangs zu wissen, was kann ich, was habe ich für Qualifikationen, wo passt das in Österreich gut dazu? Das heißt dann auch, sich nicht wahllos auf 1000 Stellen zu bewerben, sondern sich tatsächlich zu überlegen, was macht Sinn.“ (Experteninterview 2, Z. 73)

9.4.4 Benachteiligung in den Bewerbungsprozessen

Besonders thematisiert wird bei den Befragten die Benachteiligung am Arbeitsmarkt und in den Bewerbungsprozessen. Sie erzählten von einer Benachteiligung, entweder aufgrund von Sprache oder/ und Aussehen bei den Vorstellungsgesprächen:

„Manchmal äh also. es war schon/ äh manche waren sehr nett zu mir, aber manche waren schon direkt und frech und mir wurde einmal ins Gesicht gesagt, dass ich die Kopftuch runternehmen soll, und dann bekommen Sie die Stelle sofort und ja (...) das fand ich eher ähm...“ (Interview 1, Z. 99-102)

In manchen Vorstellungsgesprächen wurden auch die Arbeitsbedingungen nicht klar definiert und die Migrantinnen spürten, dass sie ausgenutzt werden würden. Daher nahmen sie die Stellen nicht an:

„...die Arbeitgeber, die waren nicht klar mit ihren Aussagen und das fand ich nicht okay (...), deshalb habe ich die Jobstelle nicht angenommen.“ (ebd., Z. 109-111)

Wegen dieser Benachteiligung war die zitierte Migrantin nach den Vorstellungsgesprächen niedergeschlagen, da sie nur über ihr Aussehen bzw. ihre Sprachkenntnisse beurteilt wurde (vgl. ebd., Z. 116).

9.4.5 Qualifikation und Nostrifikation

Die befragten Personen waren sich darüber einig, dass das Finden einer Arbeitsstelle, die passend zur Qualifikation ist, und die Nostrifikation der im Ausland absolvierten Ausbildung bei der Arbeitssuche große Hürden waren:

„Und einmal, als ich bei der Botschaft einmal eingeladen wurde, da habe ich mir gedacht, da müsste ich auch Dokumente übersetzen, die mit Innenpolitik Österreichs zu tun haben und damals hatte ich auch fast keine Ahnung gehabt und da habe ich mir gedacht, ja, da bin ich auch nicht so gut qualifiziert, da habe ich wenig Ahnung und da kann ich das auch nicht machen.“ (Interview 2, Z. 84-90)

Auf der anderen Seite empfanden die Migrantinnen den Nostrifikationsprozess von im Ausland absolvierten Ausbildungen als sehr langwierig und schwierig. Oft brachen sie den Nostrifikationsprozess ab, da die Wege dafür zu kompliziert und zeitaufwändig schienen:

„Ja ich habe versucht, das zu machen, aber hier musste ich vieles nachholen und die Dokumente bescheinigen, was auch sehr lange dauert. Deshalb/ aber ich das eines Tages wirklich machen. Es dauert aber halt lange (lachend).“ (Interview 1, Z. 287-290)

Diese Hürden bestätigte auch die Expertin beim Interview: In manchen Fällen erschwere die Ausbildung die Aufnahme in den Arbeitsmarkt aufgrund der großen Unterschiede zwischen Heimatland und Österreich. Für Handwerker mit mittlerer Ausbildung ist es z. B. einfacher, eine Stelle entsprechend ihrer Qualifikationen zu finden, als einer Fachkraft mit höherem Ausbildungsstand:

„Naja, ich kann es schon sagen, je höher die Ausbildung, desto weniger wahrscheinlich ist es leider, dass sie in dem Bereich, in dem sie qualifiziert sind, eine Stelle kriegen werden. Wenn es Handwerk ist, wenn es Handel ist, wenn es so in die Richtung geht, ist das viel wahrscheinlicher, dass sie am Arbeitsmarkt in Österreich landen werden.“ Experteninterview 1, Z. 411-417)

Für höhere im Ausland erworbene Qualifikationen benötigen die Migrantinnen eine Nostrifikation, welche sehr aufwändig ist, denn sie müssten manchmal „fast die Hälfte des Studiums nochmal“ in Österreich nachholen (ebd., Z. 419-420).

Die Sozialorganisation, in der die befragte Expertin arbeitet, entschied sich für die Unterstützung von Migrant*innen in Bereichen wie Wirtschaft, Technik und IT, da in diesen Berufen nicht immer eine Nostrifizierung notwendig sei. Eine Anerkennung durch die Behörden ist in diesen Berufen meist ausreichend. In anderen Bereichen ist eine Nostrifizierung jedoch unverzichtbar, um in der entsprechenden Branche eine Stelle zu finden.

*„Ja. Also wir haben uns bewusst auf die Bereiche Wirtschaft, Technik und IT beschränkt oder fokussiert, weil es da nicht zwingend eine Nostrifikation braucht. Also, wenn es jetzt um die Berufe von Juristen oder Mediziner*innen oder auch Lehrern geht, dann ist das ein bisschen schwieriger, weil du quasi die nostrifizierten Zeugnisse dafür brauchst. In den wirtschaftlichen, technischen und IT-Berufen ist es weniger zwingend notwendig, einen österreichischen Abschluss oder eine Nostrifikation zu haben.“ (Experteninterview 2, Z. 321-328)*

9.5 Maßnahmen bei der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen

9.5.1 Spracherlernen

Die Beherrschung der lokalen Sprache ist ein wichtiger Lebensstandard, betonte eine Migrantin im Interview:

„ich habe mich sofort für Deutschkurse angemeldet. Mir war schon klar, ich will hier leben und dafür muss ich die Sprache können und ich habe ähm eine nach dem anderen viele Deutschkurse gemacht.“ (Interview 1, Z. 178)

Sie erklärte weiter, die Sprache sollte von Anfang an in einer Sprachinstitution und nicht nur im Selbststudium erlernt werden, um ein solides Grundwissen zu erhalten (vgl. ebd. Z. 267-270). Ihr erreichtes Sprachniveau wurde von anderen Menschen sehr geschätzt, sie konnte sich klar ausdrücken und behielt nur einen leichten Akzent:

„(...) deshalb mir wurde oft gesagt, dass ich klar rede und dass man mich versteht und ich versuche, mich oft klar auszudrücken und ja mein Sprachniveau ist von C1 bis C2 (...).“ (ebd. Z. 269-271)

Die finanzielle Unterstützung durch das AMS erleichtere den Migrantinnen die Anmeldung zu den Sprachkursen, meinte eine der Befragten. Manche Kurse würden jedoch vom AMS nicht

gefördert. Sie musste mehrmals beim/ bei der AMS-Berater*in vorsprechen, bis sie die Zusage für einen fortgeschrittenen Deutschkurs (C1) erhielt. Dieses Kursniveau würde im Normalfall nicht vom AMS gefördert (vgl. Interview 3, Z. 244-249).

Zusätzlich zu den Kursen, gab eine der befragten Migrantinnen an, aus Eigeninitiative und im Selbststudium daran zu arbeiten, ihre Sprachkenntnisse zu verbessern; sie erarbeitete für sich Strategien zur Weiterentwicklung, erkannte ihre Schwächen und sie versuchte, durch Fernsehsendungen und Zeitungen ihr Sprachwissen zu erweitern:

„Also NOTIERT habe ich gar nichts, aber natürlich habe ich meine Schwäche gekannt, dass ich die Sprache nicht so gut beherrschen konnte. Und das versuchte ich immer wieder zu stärken und daran zu arbeiten. Und ja, ich habe verschiedene Strategien für mich selbst entwickelt, wie ich meine Sprache verbessern kann, indem ich vielleicht deutsches Fernsehen anschaue, deutsche Serien, indem ich den Teletext damals gelesen habe, in den Zeitungen gelesen habe. Also selbst habe ich versucht, das zu entwickeln.“ (Interview 2, Z. 150-158)

Auf die Frage nach ihrem Sprachniveau meinte sie:

„Ja, ich schätze mich als gut in der Sprache ein. Also, ich versuche mich immer wieder zu entwickeln“ (ebd. Z. 207-208)

Bezüglich Kinderbetreuung zu den Zeiten der Deutschkurse erhielt die befragte Migrantin Unterstützung durch ihre Familie:

„Also in der Zeit habe ich zwei Kinder bekommen. Vielleicht war das gut für mich, dass ich mehr Zeit meinen Kindern gewidmet habe, aber gleichzeitig habe ich Hilfe von meiner Schwiegermutter, meinem Mann bekommen wegen der Kinderbetreuung. Und vor allem, dass ich auch diese Zeit genutzt habe für Deutsch lernen, wo ich meine Kinder auch bei meiner Schwiegermutter gelassen habe und auch Deutschkurse besucht habe.“ (ebd.110-117)

Die Sozialorganisationen berichten dem AMS, ob eine Person einen Deutschkurs benötigt, erzählte eine Expertin, die Migrantinnen sollten zunächst die deutsche Sprache gut erlernen, bevor sie versuchen, am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Sie konnte jedoch nicht bestätigen, dass diese Migrantinnen dann auch tatsächlich die Zusage für einen Kurs bekämen:

*„Die Leute müssen sprachlich mal stabilisiert werden, damit sie sich überhaupt bewähren können am Arbeitsmarkt. Ob das dann passiert, kann ich nicht sagen.“ (Expert*inneninterview 1, Z. 295-297)*

Die Expertin in einer Sozialorganisation meinte, das Erlernen einer Sprache wäre zwar zeitaufwändig, aber machbar und notwendig für das Finden einer Arbeitsstelle entsprechend ihren Qualifikationen:

*„Das ist auch ganz wichtig, dass die Leute ein gutes Deutschniveau mitbringen, damit sie ihrer Ausbildung entsprechend vermittelt werden können. Also besser ist es noch, einen B2-, C1-Kurs zu machen, anstatt schnell irgendeinen Job anzunehmen. Also die Sprache ist eine Herausforderung, die ist aber bewältigbar.“ (Expert*inneninterview 2, Z. 68-73)*

9.5.2 Qualifikation und Persönlichkeitsentwicklung

Ohne eine geeignete Ausbildung verringern sich die Chancen, eine Arbeitsstelle zu finden, sagte eine Migrantin im Interview. Auch die Unterschiede zwischen den Bundesländern spielten bei ihr eine Rolle für die Entscheidung für eine neue Ausbildung (vgl. Interview 3, Z. 182-186).

Vor der Entscheidung für eine Weiterbildung bzw. eine Umschulung erhielt die befragte Migrantin eine Beratung durch die Sozialorganisation. Dadurch erfuhr sie von ihren Möglichkeiten. Die Ausbildung wurde vom AMS zur Gänze finanziell gefördert (vgl. Interview 3, Z. 256-265). Nach der Ausbildung fand die Migrantin durch das AMS-Programm „Wiedereinstieg Zukunft“ rasch eine Stelle, wo sie zum Zeitpunkt des Interviews seit mittlerweile vier Jahren beschäftigt ist (vgl. ebd., Z. 194-198).

Einer anderen interviewten Migrantin wurde bei einem Gespräch mit Freund*innen eine Ausbildung empfohlen, da in diesem Bereich zu dieser Zeit Mitarbeiter vermehrt gesucht wurden. Sie bewarb sich erfolgreich an einer entsprechenden Institution für diese Ausbildung (vgl. Interview 2, Z. 263-266) und nach dem Abschluss erhielt sie rasch eine Stelle:

„Ja, wie ich mich beworben habe, habe ich sofort eine Stelle gefunden, wenn auch mit wenigen Stunden“ (ibd., Z. 268-269)

Die befragten Migrantinnen waren sich einig: Nach der Absolvierung einer Ausbildung in Österreich war der Einstieg für sie in den Arbeitsmarkt viel einfacher:

„(...) es war eine Kindergruppenbetreuerin und Kindergartenassistentin Ausbildung, ja ich habe nur das absolviert hier, danach war Arbeit wirklich einfacher für mich.“ (Interview 1, Z. 303-305)

Diese Aussage stammt von einer Befragten, die zum Zeitpunkt des Interviews seit fünfzehn Jahren in derselben Kindergruppe arbeitet und dort laut eigenen Angaben sehr zufrieden ist (vgl. ebd., Z. 324-326).

Das Erkennen der eigenen Schwächen sei ein wichtiger Schritt zur neuen Ausbildung, erklärte eine der Befragten:

„Ich habe erkannt: Meine Ausbildung, was ich vorher gemacht habe, meine Qualifikation wird nicht dazu beitragen, dass ich hier in Wien, in Österreich arbeiten kann. Und ich habe gedacht, ich sollte etwas anderes suchen.“ (Interview 2, Z. 94-97)

Ein Praktikum während der Ausbildung und die Unterstützung durch den Professor*innen half einer der Befragten, ihre eigenen Stärken und Schwächen zu erkennen und das trug zu ihrer Entwicklung bei (vgl. ebd., Z. 161-168). Sie meinte weiter, dass die Fort- und Weiterbildungen eine große Rolle im Erlernen der Sprache und in der Arbeit spielten:

„Ja, ich habe kontinuierlich studiert, seit ich hier in Österreich bin, bilde ich mich immer wieder fort, indem ich zuerst mein Studium abgeschlossen habe. Also mein Diplomstudium, dann habe ich mein Masterstudium abgeschlossen, Fortbildungen besucht, jetzt habe ich ein neues Studium angefangen als Ethiklehrerin. Also ich finde, diese Verbindung mit der Sprache ist noch immer in Entwicklung. Also ich versuche, diese Verbindung nicht zu verlieren.“ (ebd., Z. 212-219)

9.5.3 Praktikum und Training

Mit einem Praktikum kann man Erfahrungen im gewünschten Bereich sammeln, sagte eine befragte Migrantin, sie durfte mehrmals durch Kontakte Praktika absolvieren. Sie betonte, dass ein Beruf bzw. eine Arbeitsstelle in Wirklichkeit immer anders wären, als man in der Ausbildung kommuniziert bekommen würde (vgl. Interview 1, Z. 192-196).

Sie empfand, dass ihr Sprachniveau durch die Praktika aufgrund des vermehrten Kontakts mit deutschsprachigen Menschen deutlich besser geworden wäre (vgl. ebd., Z. 231-233).

Trainings hätten eine positive Auswirkung auf die Sprache, erklärte die Expertin. Aus Erfahrung werden „unglaubliche Fortschritte sprachlich“ gemacht, da die Migrantinnen während der Trainings mehr ihre Sprache praktizieren (vgl. Expert*inneninterview 1, Z. 297-300). Ein Training sei immer positiv, betonte die Expertin, die Migrantinnen würden dadurch nicht überfordert, da sie die notwendige Unterstützung währenddessen bekämen:

„Es ist immer positiv, es ist immer besser, ein halbes Jahr lang irgendein Training zu machen, als zuhause zu sitzen und fernzuschauen und so sagen wir das den Leuten und ja, es ist ein sanfter Einstieg, der sie auch nicht überfordert. Sie müssen nichts können, sie lernen alles, was sie brauchen, bei uns und das ist auch eine große Erleichterung für viele Menschen, die in Österreich auch nie gearbeitet haben. Die haben auch große Ängste, die sie mitschleppen.“ (ebd., Z. 370-378).

Nach dem Training erhalten die Migrantinnen eine Teilnahmebestätigung, die im Bewerbungsprozess vorgelegt werden kann (vgl. ebd., Z. 338).

Für Menschen, die langezeitarbeitslos waren, ist es wichtig, langsam wieder in den Arbeitsmarkt integriert zu werden. Sie sollten zuerst eine entsprechende Tagesstruktur über ein Training erlernen, sieht die Expertin einer Sozialorganisation:

*„Das Ziel ist eben nicht die Vermittlung, unser Ziel ist nicht die Vermittlung, weil zu uns die Leute kommen, die zuerst eben stabilisiert werden können, die überhaupt mal mental darauf vielleicht – also durch diese sanfte Maßnahme, zwei Mal die Woche zu sechs Stunden wiedermal nach langer Arbeitslosigkeit mal reinschnuppern können und mal fühlen können, wie ist es, eine Tagesstruktur zu haben.“ (Expert*inneninterview 1, Z. 277-283)*

Mit dem Training würden die langzeitarbeitslosen Personen gestärkt, sie könnten feststellen, was ihre Ressourcen, ihre Stärken sind und was sie arbeiten wollen, erklärte die Expertin (vgl. ebd., Z. 190-199). Es ginge in ihrem Projekt nicht um die Vermittlung in den Arbeitsmarkt.

„Also da geht’s um solche Dinge, um Stabilisierung, Perspektivenabklärung und so, Vermittlung nicht.“ (ebd., Z. 202-204)

Migrantinnen werden über die Sozialorganisation für Praktika bzw. Arbeitstrainings in Unternehmen vermittelt, beschreibt die Expertin. Sie erhalten ihr Einkommen weiterhin vom AMS und bleiben auch dort gemeldet, arbeiten jedoch drei Monate in einem Unternehmen, das keine Personalkosten zahlt und die Migrantinnen haben die Möglichkeit, den Arbeitsablauf in Österreich zu erleben und kennenzulernen (vgl. Expert*inneninterview 2, Z. 242-254).

Durch diese Praktika bzw. Arbeitstrainings verbessert sich das Sprachniveau, auch wenn der Einstieg am Anfang für die Migrantinnen nicht einfach ist.

„(...) einerseits verbessern sie ihre Sprache im Berufskontext. Das ist immer unglaublich zu sehen, welchen Sprung das Deutsch macht, wenn man einfach acht Stunden pro Tag an der

Sprache arbeitet. Das ist am Anfang super anstrengend, aber auch schön zu sehen, was da binnen weniger Wochen und Monate möglich ist.“ (ebd., Z. 263-268)

Zusätzlich zur Sprache werden auch viele andere Kompetenzen entwickelt, außerdem lernen die Migrantinnen die Unternehmensstruktur und -kultur in Österreich kennen und sehen, wie ein Arbeitstag funktioniert. Sie erhalten Arbeitsaufträge und bekommen dazu Feedback (vgl. ebd., Z. 268-278).

„Also, ich glaube, das größte Learning ist, wie funktionieren Unternehmen, was ist die Arbeitskultur, wie geht’s mir damit? Also, in den ersten drei Monaten meistens Themen.“ (ebd., Z. 278-281)

Die Chancen für den Arbeitseinstieg nach so einem Praktikum seien höher als davor, meinte die Expertin:

„Das ist jetzt auch sehr individuell, aber auf jeden Fall höher als vor dem Praktikum.“ (ebd., 284-285).

Außerdem sieht die Expertin ein Praktikum als eine gute Möglichkeit für einen Kompetenzen-Check: Dadurch könnten Fragen wie „Was kann ich?“, „Was brauche ich?“ und „Was passt zu mir?“ besser analysiert und beantwortet werden. Es könnten Entscheidungen für eine neue Ausbildung bzw. Weiterbildung bzw. eine Bewerbung an einem anderen Unternehmen getroffen werden:

„Also es gibt natürlich Fälle, wo sich die Wege nach einem Arbeitstraining oder nach einem Praktikum trennen. Weil es einfach nicht passt für das Unternehmen. Auch das ist ein Prozess. Aber es ist auf jeden Fall eine unglaubliche Lernmöglichkeit und selbst wenn man das draufkommt, hey, mir fehlen da noch gewisse Skills und ich brauche eine Weiterbildung oder keine Ahnung, das war in einem großen Konzern, da sind die Strukturen falsch für mich und ich brauche lieber ein kleines Unternehmen, dann sind das alles Dinge, die ich dann weiß. Also, es ist in jedem Fall eine Bereicherung.“ (ebd., 285-294)

9.5.4 Netzwerken am Arbeitsmarkt

Eine Vernetzung am Arbeitsmarkt wurde im Interview von einer Expertin empfohlen, Migrantinnen sollten Kontakt zu Menschen, die in Österreich arbeiten, aufnehmen und Informationen über den Arbeitsmarkt austauschen, um aktiv im Arbeitsmarkt zu bleiben:

„Dann viel Vernetzung, also, von den Menschen mit Migrationshintergrund zu schauen, mit möglichst vielen Österreicherinnen oder Leute, die schon im Arbeitsleben stehen, in Österreich, in Kontakt zu sein, sich auszutauschen, mehr darüber zu erfahren. Und Angebote anzunehmen. Also es gibt in Österreich doch ein ganz schönes Netzwerk an Angeboten, rund um das Thema Arbeitsmarkt. Also da einfach aktiv zu sein und sich damit auseinanderzusetzen.“
(Expert*inneninterview 2, Z. 364-371)

Es sei in Österreich sehr wichtig, sein Netzwerk am Arbeitsmarkt zu erweitern, und sich zu erkundigen, welche Unternehmen in welchem Bereich tätig sind, meinte die Expertin. Migrantinnen bräuchten für die Arbeitssuche persönliche Gespräche neben der Online-Suche (vgl. ebd., Z191-194).

Die Sozialorganisation hat ein Unternehmensnetzwerk und arbeitet eng mit den Unternehmen sowie Migrantinnen zusammen. Der Vermittlungsprozess wird immer wieder nach der Qualifikation der Migrantinnen und den Anforderungen der Unternehmen optimiert und verbessert (vgl. ebd., Z. 221). Die Unternehmen werden durch Kennenlernen- und Informationsevents über die Kandidatinnen und ihre Qualifikationen informiert und zu deren Aufnahme motiviert (vgl. ebd., Z. 222-242). Nach diesem Prozess besteht die Möglichkeit entweder zu einem Praktikum oder zu einem unbefristeten Dienstverhältnis (vgl. ebd., Z. 242-244). Auf dieses Ergebnis freuen sich die Betreuer*innen und begleiten sowohl die Migrantinnen als auch die Unternehmen in der ersten Phase, meinte die Expertin (vgl. ebd., Z. 58-61).

9.5.5 Einzel-Coaching und Workshops

Der Bewerbungsprozess nach den Beratungen und Empfehlungen waren deutlich einfacher für die befragte Migrantin, nachdem sie von ihrer Beraterin in der Sozialorganisation ein intensives und individuelles Coaching erhielt:

„(...) und ich habe eine Beraterin gehabt, die mir geholfen hat beim E-Mail-Schreiben, Bewerbungen-Schicken, mehr vorbereitet für die Vorstellungsgespräche und wir haben auch oft geübt miteinander und wenn ich bei manche Vorstellungsgespräche war mir wurde auch klar, wie ich alles besser machen kann und es war wirklich eine nach dem anderen besser geworden.“
(Interview 1, Z. 257-262)

Coaching- und Trainingsprogramme in den Sozialorganisationen sind oft freiwillig und laufen über eine Kooperation mit dem AMS. Die Migrantinnen sowie alle Teilnehmer*innen erhalten Informationen über ein Projekt und entscheiden sich danach, ob sie daran teilnehmen möchten

oder nicht. Die Anzahl der Teilnehmer*innen ist begrenzt, durch das Programm werden sie von ihrem Coach individuell betreut (vgl. Expert*inneninterview 1, Z. 84-91). Die Teilnehmerinnen erhalten die Geldleistungen vom AMS bzw. von der MA40 sowie vor dem Training und zusätzlich 60,- € für Fahrtkosten vom AMS (vgl. ebd., Z. 308-315).

Das Coaching läuft in Workshops, Klein- und Einzelgruppen ab und dauert sechs Monate. Neben diesen Workshops und Coachingprogrammen läuft parallel der Vermittlungsprozess (vgl. Expert*inneninterview 2, Z. 120-122). Das Ziel des Programms ist, die Persönlichkeit und das Selbstbewusstsein der Migrantinnen zu entwickeln, ihnen den österreichischen Arbeitsmarkt näherzubringen sowie ihnen die Bewerbungsprozesse vertrauter zu machen (vgl. ebd. Z. 131-136). Migrantinnen, die innerhalb dieses Zeitraums nicht vermittelt werden können, erhalten von der Sozialorganisation weiter Unterstützung:

„Das heißt, das Programm endet nach sechs Monaten. Ist die Person allerdings noch nicht vermittelt, dann betreuen wir die Person weiter. Da gibt's keine Workshops mehr, aber immer noch Coachings und wir haben ja die Profile dann gespeichert und wenn es passende Stellen gibt, dann schicken wir die natürlich weiter.“ (ebd., Z. 122-127)

Auch wenn das Programm freiwillig ist, so empfiehlt die Expertin, alles anzunehmen was bei der Arbeitsmarktintegration hilft, auch wenn die Person sich nicht dafür wirklich interessiert. Jede Teilnahme wäre eine Bereicherung für den Lebenslauf (vgl. Expert*inneninterview 1, Z. 437-463):

*„Hauptsache, man kann was vorweisen, anstatt eben zwei, drei Jahre habe ich nichts gemacht.“ (Expert*inneninterview 1, Z. 463-464).*

Für die Aufnahme in das Coaching-Programm gibt es Kriterien laut der Expertin, die das Coaching mit den Migrantinnen durchführt. Sie sollten aus Drittstaaten sein, einen rechtlichen Zugang zum Arbeitsmarkt haben, eine abgeschlossene mittlere bis hohe Qualifikation im Bereich Wirtschaft und Technik und Berufserfahrungen besitzen und ein Deutschniveau von mindestens B1 vorweisen können (vgl. Expert*inneninterview 2, Z. 146-165). Für den Bewerbungsprozess gibt es zahlreiche Workshops und Trainings, die Migrantinnen erhalten Informationen zur Erstellung von Motivationsschreiben und Lebenslauf. Sie werden für den Bewerbungsprozess vorbereitet und auch Bewerbungsgespräche werden geübt. Das erste Interview wird mit dem Coach individuell mehrmals trainiert (vgl. Expert*inneninterview 2, Z. 198-203).

9.5.6 Familiäre Unterstützung und geregelte Kinderbetreuung

Die Unterstützung von der Familie und eine geregelte Kinderbetreuung mit verlängerten Öffnungszeiten und Verständnis des Betreuungspersonals sind eine große Unterstützung, um Zeit für die Arbeit und Ausbildung zu haben.

„Also, ich habe die Kinder in einem Kindergarten der Stadt Wien angemeldet. Also, die Kindergärtnerinnen damals waren sehr einverstanden damit, dass ich gearbeitet habe und gleichzeitig studiert habe. Damals war ich in der Früh beim Studium, am Nachmittag in der Schule, manchmal sind die Kinder ein bisschen länger im Kindergarten gewesen, also dankenswerterweise haben die Kindergärtnerinnen auch auf mich gewartet, bis ich gekommen bin. Das war schon herausfordernd, aber das war auch eine Zeit, wo ich Hilfe bekommen habe.“
(Interview 2, Z. 282-290)

Wenn die Kinder krank waren, wurde die Migrantin von der Familie unterstützt. Ohne Kinderbetreuung hätte sie es laut eigenen Angaben nicht schaffen können (vgl. ebd., Z. 294-295).

Bei den Vorstellungsgesprächen meinte eine der befragten Migrantinnen, dass sie nach Absagen im Bewerbungsprozess von ihrer Familie unterstützt und weiter motiviert wurde (vgl. Interview 1, Z. 134-137).

9.6 Erfolgsbewertung

Nach dem sechsmonatigen Programm von Coaching und Arbeitsvermittlung werden in der Regel ungefähr die Hälfte der Teilnehmer*innen an ein Projekt vermittelt, die zweite Hälfte findet selbstständig einen Job. Beides wird als Erfolg für die Organisation gesehen, da die Migrantinnen durch das Programm gestärkt wurden und sich entwickelt hatten:

„wenn jemand durch das Programm so gestärkt wurde, dass er dann einen Bewerbungsprozess durchlaufen kann und im Job startet, hat sich die Person viel aus dem Programm mitgenommen.“ (Expert*inneninterview 2, 140-143)

Die Erfolgsquote bei der Sozialorganisation liegt bei ca. 70 % der betreuten Personen, die also das Programm beenden und auch eine Stelle innerhalb von einem Jahr finden. Die Hälfte davon findet noch während des Projektes eine Stelle, die andere Hälfte findet eigenständig einen Job nach dem Projekt (vgl. ebd., Z. 169-171).

10. DISKUSSION UND BEANTWORTUNG DER FORSCHUNGSFRAGEN

Anhand der oben dargelegten Interview-Antworten werden die Forschungsfragen „Welche Erfolgsfaktoren führen dazu, dass Frauen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt Fuß fassen?“ und „Welche Erfolgsfaktoren bzw. Schritte spielen die größte Rolle?“, beantwortet. Sowohl die Meinungen der befragten Personen als auch die der Expert*innen werden diskutiert. Die diskutierten Aspekte werden hier nach der Reihenfolge der Unterkapitel in Kapitel 9 strukturiert.

Die befragten Migrantinnen zeigten seit ihrer Ankunft in Österreich einen großen Wunsch zum Arbeiten, obwohl sie durch ein Familienzusammenführungs-Verfahren nach Österreich kamen, was der Hauptgrund für die Migration von Frauen ist (siehe Kapitel 4.5). Das führt zu der Annahme, dass das Motiv zur Migration bei diesen Frauen keinen Einfluss auf das Interesse an einer Beschäftigung in Österreich hat. Die Migrantinnen arbeiteten bereits in ihren Heimatländern, was der Grund für dieses Interesse war. Die Ergebnisse zeigen, dass die Kinderbetreuung der Hauptgrund für den verspäteten Eintritt in den Arbeitsmarkt darstellt, da das Frauen-Rollenbild der Kulturen der Herkunftsländer der befragten Migrantinnen eine große Rolle spielt, wie auch in Kapitel 6.4 beschrieben wurde.

Zu den Gründen für die Arbeitsuche gaben die befragten Migrantinnen neben der finanziellen Unabhängigkeit auch psychologische und soziale Gründe an (siehe Kapitel 2.2), z. B. Selbstverwirklichung, Unabhängigkeit, Entscheidungsfreiheit und allgemein die Möglichkeit, ihr Leben so, wie sie es möchten, zu gestalten. Ein weiterer Grund war, Kontakte in der österreichischen Gesellschaft zu knüpfen, durch den Beruf andere Menschen kennenzulernen, und mehr über österreichische Kultur und Gesellschaft zu erfahren. Aus ihren Perspektiven ist das Arbeiten auch eine Möglichkeit für die Entwicklung der eigenen Identität und der Stärkung der Persönlichkeit, da sie mit unterschiedlichen Aufgaben und vielleicht Problemen in der Arbeit konfrontiert werden, über die sie sich weiterentwickeln können.

Die Migrantinneninterviews zeigten, dass Langzeitarbeitslosigkeit bzw. Erwerbslosigkeit positive und negative psychische und soziale Auswirkungen auf die Betroffenen hat (siehe Kapitel 3), wobei die negativen Auswirkungen allerdings überwiegen. Wenn sie nicht arbeiten, haben sie zwar mehr Zeit für sich und ihre Familie, sie können ihre Zeit frei gestalten und organisieren. Aber zugleich entstehen negative Gefühle und Gedanken wie Traurigkeit, Demotivation und Hoffnungslosigkeit. Der Kontakt zu anderen Menschen ist dann meist auf Personen des eigenen Kulturkreises begrenzt, die Integration in eine größere Gemeinschaft oder

Gesellschaft ist dann schwieriger. Außerdem wird der Sprachfortschritt durch Langzeitarbeitslosigkeit negativ beeinflusst; wenn die deutsche Sprache nicht praktiziert und nur die Muttersprache gesprochen wird, verbessert sich die neue Sprache nicht oder nur wenig.

Auf dem Weg in den Arbeitsmarkt gibt es viele Herausforderungen wie Sprache, Kinderbetreuung, Bewerbungsprozess und Benachteiligung im Bewerbungsprozess (siehe Kapitel 6). Sowohl die Expert*innen als auch die Migrantinnen bestätigen, dass diese Stolpersteine bei der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen im Weg stehen. Ohne ein entsprechendes Sprachniveau bestehen wenige bzw. gar keine Chancen, in den Arbeitsmarkt einzusteigen. Die Sprache stellt daher eine sehr wichtige Kompetenz für den Einstieg in den Arbeitsmarkt und die Arbeit dar, denn ohne Sprache können die eigenen Fähigkeiten und Qualifikationen nicht präsentiert werden. Die Kinderbetreuung ist auch eines der Hindernisse, insbesondere am Anfang des Weges, da ohne passende Kinderbetreuung keine Arbeit gesucht bzw. keine Ausbildung begonnen werden kann.

Sowohl die befragten Migrantinnen als auch die Expert*innen sahen die Unterschiede zwischen den Bewerbungsprozessen im Heimatland und in Österreich als eine große Herausforderung an. Nach den Aussagen der Expert*innen ist der Bewerbungsprozess für niemanden einfach, auch nicht für diejenigen, die in Österreich geboren sind. Sie halten es für wichtig, dass Migrantinnen sich an diese Unterschiede zu ihrem jeweiligen Herkunftsland anpassen. Fehlende Information und Orientierung über den österreichischen Arbeitsmarkt seien laut Expert*innen ein Grund für viele Absagen im Bewerbungsprozess. Viele Bewerbungen ungezielt zu schicken, stelle keine Lösung dar, sondern die eigenen Stärken und Schwächen zu erkennen und sich gezielt auf passende Stellen zu bewerben. Aus der Perspektive der befragten Migrantinnen stellt auch die Benachteiligung aufgrund von unzureichenden Sprachkenntnissen und dem Aussehen eine große Herausforderung dar und führt zu Enttäuschungen.

Für befragten Migrantinnen war das Finden einer passenden Aus- bzw. Weiterbildung ein schwieriges Unterfangen, insbesondere wenn für sie über keine Informationen verfügten. Sowohl die Expert*inneninterviews als auch die Migrantinneninterviews zeigten, dass der Nostrifikationsprozess für ausländische Qualifikationen in Österreich kompliziert und zeitaufwändig ist, insbesondere für Ausbildungen, die inhaltlich einen großen Unterschied zu den österreichischen Gegenstücken aufweisen. Die Komplexität führt dazu, dass Migrantinnen sich oft für eine komplett neue Ausbildung entscheiden. Die Expert*innen finden, dass mittlere

Qualifikationen sowie Qualifikationen, die keine Nostrifikation benötigen, einfacher zu vermitteln sind als höhere Ausbildungen und Qualifikationen.

Für die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen werden zahlreiche Maßnahmen unternommen (siehe Kapitel 7.2), die durch öffentliche und nicht-öffentliche Sozialorganisationen mit materiellen und nichtmateriellen Mitteln gefördert werden, um die Hürden in den Arbeitsmarkt zu bewältigen. Aus den Interviews ist es deutlich zu erkennen: Die Beherrschung der **Sprache** ist eines der wichtigsten Erfolgsfaktoren bei der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen. Sie wird als erster Schritt für den erfolgreichen Eintritt in den Arbeitsmarkt bezeichnet. In den Expert*inneninterviews wurde von einem guten Deutschniveau als eine Voraussetzung für eine Arbeitsvermittlung gesprochen, selbst wenn die Zielperson eine gute Qualifikation vorzuweisen hat. Auch in den Migrantinneninterviews zeigte sich, dass erst nach der Beherrschung der Sprache sich die Chance erhöhte, eine Arbeitsstelle zu finden. Für das Erlernen und die Beherrschung der Sprache sind parallel mehrere Schritte notwendig: Einerseits sollten Sprachkurse besucht werden, andererseits sollten Migrantinnen die Sprache auch im Alltag üben. Sie sollten für sich Methoden entwickeln, die diesen Prozess beschleunigen, die Sprachkurse alleine werden kein hohes Sprachniveau ermöglichen, die Migrantinnen müssen sich mit der Sprache intensiv beschäftigen. Praktika und Trainings, vermittelt über Sozialorganisationen, tragen dazu bei, dass die Sprache mit Muttersprachler*innen für eine längere Zeit praktiziert wird. Nicht nur Expert*innen, sondern auch Migrantinnen meinten, dass sich die Sprache durch Trainings und Praktika deutlich verbesserte.

Als zweiter Erfolgsfaktor ist die **Auswahl der richtigen Ausbildung** für den richtigen Beruf zu nennen, unabhängig davon, ob es sich um eine Weiterbildung oder eine komplett neue Ausbildung handelt. Darin waren sich Migrantinnen und Expert*innen einig. Wichtig sei es, dass sich die Auswahl der Ausbildung am Bedarf des Arbeitsmarkts orientiert. Um eine Entscheidung zu treffen, wäre die Anerkennung der eigenen Stärken und Schwächen bedeutend. Eine gute Beratung durch die Sozialorganisation hilft hier dabei, die richtige Ausbildung zu wählen und eröffnet auch neue Perspektive für die Migrantinnen.

Zusätzlich zu den anderen Faktoren gilt die Absolvierung eines **Praktikums bzw. eines Trainings** durch die Vermittlung über eine Sozialorganisation aus der Perspektive der Expert*innen nicht nur als wichtiger Schritt für das Spracherlernen, sondern auch als unterstützender Faktor für die Arbeitsmarktintegration: Migrantinnen erfahren mehr über ihre Kompetenzen, sammeln Erfahrungen über die Arbeitskultur in Österreich und werden mit der

hiesigen Arbeitsstruktur vertrauter. Die Teilnahme daran kann im Lebenslauf aufgenommen werden, was eine positive Auswirkung auf den Bewerbungsprozess haben kann.

Die Migrantinnen- und Expert*inneninterviews zeigten, dass **Netzwerken am Arbeitsmarkt** ein sehr bedeutender Erfolgsfaktor sowohl für die Praktika bzw. Trainings als auch für die Arbeitsvermittlung ist. Migrantinnen können Informationen von Privatkontakten sammeln sowie auch durch die Netzwerke der Sozialorganisation am Arbeitsmarkt. Nach der Beherrschung der Sprache und die vorhandene Qualifikation ist dies ein Faktor, der die Arbeitssuche erleichtert und die Kooperation zwischen den Sozialorganisationen und den unterschiedlichen Unternehmen sowie die Arbeitsvermittlung beschleunigt.

Laut den Expert*innen sind **Beratung, Coachings und Workshops** durch Sozialorganisationen hilfreich und förderlich für die Arbeitsintegration von Migrantinnen. Dadurch werden Migrantinnen individuell und intensiv auf den Bewerbungsprozess vorbereitet. Diese Programme haben mehrere Ziele: Die Frauen erfahren mehr über den Ablauf der Bewerbungsprozesse und sie lernen gezielt, passende Stellen zu suchen und sich dafür kompetent zu bewerben. Dieses Coachings und Workshops bestehen auf freiwilliger Basis, das heißt Migrantinnen entscheiden selbst, ob sie teilnehmen möchten oder nicht. Durch die Teilnahme an den zahlreichen Angeboten können die Persönlichkeit und das Selbstbewusstsein gestärkt werden, außerdem zeigten die Migrantinneninterviews, dass eine gute Beratung bei der Auswahl einer Ausbildung und im Bewerbungsprozess eine große Unterstützung ist.

Eine geregelte **Kinderbetreuung** zu finden, wurde von den Migrantinnen und den Expert*innen als Schlüsselfaktor für die Arbeitssuche in den Interviews bezeichnet. Migrantinnen können erst mit der Arbeitssuche beginnen, wenn die Betreuung in einem Kindergarten bzw. einer Schule geregelt ist. Mit der eigenen Suche für Kinderbetreuungsplätze und der Unterstützung durch die Sozialorganisationen ist der Einstieg in den Arbeitsmarkt einfacher. Auch das Verständnis des Betreuungspersonals und verlängerte Öffnungszeiten in den österreichischen Betreuungseinrichtungen gelten als erleichternde Faktoren. Laut Migrantinneninterviews spielt auch die **familiäre Unterstützung** neben der Betreuung der Kinder in Schulen und Kindergärten eine große Rolle.

Zu den vorherigen Erfolgsfaktoren sind andere bedeutsame Faktoren wie **Selbstinitiative, Ausdauer, Geduld und Motivation** wichtig. In den Expert*inneninterviews lag der Fokus auf dem Aufbau von Ausdauer, Geduld und Verständnis auf Seiten der Migrantinnen für den

Einstieg in den österreichischen Arbeitsmarkt und den Unterschieden zur Heimat. Auch Migrantinnen sollten ihre Zeit und die Angebote des Arbeitsmarkts nutzen. Die Migrantinneninterviews zeigten, dass die Selbstinitiative zum Sprachlernen, die Teilnahme an unterschiedlichen Angeboten des Arbeitsmarkts sowie die aktive Arbeitssuche und Ausdauer wichtige Erfolgsfaktoren für die erfolgreiche Beendigung von Arbeitslosigkeit sind.

Wurden die genannten Erfolgsfaktoren berücksichtigt, erwies sich die Arbeitssuche für die Migrantinnen viel einfacher als zuvor, sie erhielten eine Stelle entweder sofort oder in kurzer Zeit, d. h. in einem Zeitraum von nicht länger als vier Monaten. Die Maßnahmen der Arbeitsvermittlung, des Coachings, zeigten bei der Sozialorganisation eine gute Erfolgsquote von 70 %, d. h. 70 % der Personen, die daran teilnahmen, fanden eine Stelle. Laut der Expert*innen- und Migrantinneninterviews war eine Voraussetzung, dass diese Personen bereits ein gutes Deutschniveau von mindestens B1 sowie eine Qualifikation besitzen.

11. FAZIT UND AUSBLICK

Die Zusammenfassung der Ergebnisse und der Expert*innen- und Migrantinneninterviews zeigt, dass bei der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen in den österreichischen Arbeitsmarkt mehrere Erfolgsfaktoren die Beantwortung der folgenden Forschungsfragen ausmachen:

1. Welche Erfolgsfaktoren führen dazu, dass Frauen mit Migrationshintergrund am österreichischen Arbeitsmarkt Fuß fassen können?
2. Welche Erfolgsfaktoren bzw. Handlungen spielen die größte Rolle?

Beim Interviewleitfaden wurde nach einigen Erfolgsfaktoren aus der Forschungsliteratur, Erfahrung und Beobachtung der Autorin gezielt gefragt. Es wurde zusätzlich eine offene Frage an die Migrantinnen und die Expert*innen gestellt, die weiteren Faktoren aus deren Sicht aufdecken bzw. weitere Empfehlungen für eine bessere und schnellere Arbeitsmarktintegration gewinnen sollte. Dadurch wurden in Summe folgende Erfolgsfaktoren abgeleitet, die in Tabelle 3 zusammengefasst werden:

Im Interviewleitfaden nachgefragte Erfolgsfaktoren	Aus den Gesprächen abgeleitete Erfolgsfaktoren
<ul style="list-style-type: none"> • Beherrschung der Sprache • Vorqualifikation und Auswahl der richtigen Ausbildung 	<ul style="list-style-type: none"> • Coaching, Beratung und Unterstützung durch Sozialorganisationen

<ul style="list-style-type: none"> • Geregelt Kinderbetreuung und familiäre Unterstützung • Absolvierung eines Praktikums oder Trainings • Unterstützung durch österreichische Organisationen 	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetenzcheck der Stärken und Schwächen • Einteilung der Migrantinnen in homogene Zielgruppen mit ähnlichen Kriterien • Orientierung und Netzwerken am Arbeitsmarkt • Fachsprachenkompetenz für qualifikationsgerechte Arbeit • Selbstinitiative, Ausdauer und Motivation der Migrantinnen • Richtige Selbsteinschätzung der eigenen Stärken und Schwächen • Hohe Kooperation zwischen Migrantinnen und beratenden Personen
--	--

Tabelle 3: Zusammenfassung der Erfolgsfaktoren (eigene Tabelle).

Es werden bereits alle dieser Faktoren in den österreichischen Organisationen wie zum Beispiel AMS, WAFF, ABZ* Austria, MTOP umgesetzt, sie unterscheiden sich allerdings im Ausmaß der Gewichtung. In manchen Organisationen liegt der Fokus mehr auf der persönlichen Entwicklung und einem Kompetenzcheck der Migrantinnen, in anderen konzentriert man sich mehr auf die reine Arbeits- oder Praktikumsvermittlung.

Bei der Diskussion der Ergebnisse herrscht ein klares Bild: Migrantinnen und Expert*innen sind sich bei den Erfolgsfaktoren bei vielem einig: Aus ihrer Perspektive gilt die Erfüllung folgender Faktoren als unabdingbare erste Schritte im Arbeitsmarktintegrations-Prozess:

- **Beherrschung der Sprache**
- **Geregelt Kinderbetreuung**
- **Vorqualifikation und die Auswahl der richtigen Ausbildung**

Sprache und Kinderbetreuung gelten als Faktoren, die bereits am Anfang des Integrationsprozesses erreicht sein sollten. Migrantinnen sollten zuerst geregelte und passende Kinderbetreuungsmöglichkeiten finden, um sich überhaupt mit Aussicht auf Erfolg als arbeitssuchend zu registrieren. Parallel oder sofort danach sollte der Spracherwerb starten.

Qualifikationen können bereits im Ausland oder in Österreich im Zuge einer Weiterbildung erlangt sein. Wichtig ist die Absolvierung einer neuen Ausbildung bzw. Weiterbildung in Österreich und ihre positiven Auswirkungen auf die Verbesserung der Sprache. Bei der Vorqualifikation hängt es von der Ausbildung ab, ob diese in Österreich nostrifiziert werden kann und darauf aufbauend eine neue Ausbildung bzw. Fortbildung begonnen werden kann, die die Chancen der Arbeitsmarktintegration erhöhen. Auch hier können die Beratungen der sozialen und öffentlichen Organisationen helfen, die richtige Ausbildung zu suchen und auszuwählen.

Im nächsten Schritt, nachdem die deutsche Sprache auf einem hohen Niveau erlernt wurde, sollte das Netzwerken am Arbeitsmarkt, privat oder durch die betreuenden Sozialorganisationen, betrieben werden. Das Knüpfen von Kontakten am Arbeitsmarkt sowie der Informationsaustausch mit Menschen aus unterschiedlichen Bereichen und Unternehmen ist sehr wichtig für die **Orientierung am Arbeitsmarkt** und öffnet Türen für Praktika bzw. Arbeitstrainings, die der Anfang eines Anstellungsprozess sein könnten. Als sehr hilfreiche und unterstützende Faktoren sind **Coachings, Workshops und Praktika bzw. Trainings** zu nennen. Ohne diese Faktoren wäre die Zeit der Arbeitslosigkeit bzw. Erwerbslosigkeit noch länger bzw. könnten die Migrantinnen in den Arbeitsmarkt gar nicht einsteigen. Die zahlreichen und flexiblen Angebote der Sozialorganisationen stärken das Selbstbewusstsein der Migrantinnen und helfen ihnen zur Selbstermächtigung am Arbeitsmarkt. Ein wichtiger Arbeitsschritt der Sozialorganisationen ist der **Kompetenzcheck**. Dieser wird von manchen Sozialorganisationen wie ABZ*Austria mit den Migrantinnen gemeinsam durchgeführt, was einen besseren Überblick über die Kompetenzen der betreuten Migrantin gibt. Es werden Fragen beantwortet wie: Wo steht die Kundin? Welche Berufe oder Arbeitsmöglichkeiten hat sie und in welchen Bereichen benötigt sie noch Unterstützung und Stärkung?

Von den Ergebnissen her ist auch zu erkennen, dass der Arbeitsmarktintegrationsprozess eine hohe **Kooperation zwischen Migrantinnen und beratenden Personen** in den Sozialorganisationen erfordert. Auch die Rollen und Erwartungen beider Seiten sind erkennbar. Sozialorganisationen mit ihren beratenden und unterstützenden Aufgaben sowie deren unterschiedlichen Maßnahmen spielen eine große Rolle in der Arbeitsmarktintegration von

Migrantinnen. Strukturierte Arbeitsschritte und Kriterien für die Aufnahme der Migrantinnen helfen dabei, **den Fokus stärker auf eine bestimmte Zielgruppe** mit einem Minimum an Kompetenzen zu legen; es ermöglicht eine bessere Planung und eine klare Definition der Ziele für die Sozialorganisationen. Denn die Arbeit mit einer heterogenen Gruppe von Migrantinnen, mit unterschiedlichen Bildungsniveaus und Sprachkenntnissen, erschwert die Planung und dispergiert die Bemühungen. Die betreuenden Personen erwarten von Migrantinnen im Betreuungsprozess die Generierung von Orientierung in Bezug auf den Arbeitsmarkt und dass sie sich aktiv beteiligen und sich weiterentwickeln. Sie sollen selbstständig Kontakt mit Personen am österreichischen Arbeitsmarkt aufnehmen, motiviert bleiben und Ausdauer zeigen. Fehlende Kompetenzen bzw. notwendige Aus- und Weiterbildungen werden von den Berater*innen dem AMS berichtet, um eine finanzielle Unterstützung zu erhalten.

Auf der anderen Seite benötigen Migrantinnen insbesondere am Anfang die **Unterstützung der Sozialorganisationen** bei den Bewerbungsprozessen und dabei, Informationen über das österreichische Arbeitssystem zu erhalten. Sie finden dadurch unterschiedliche Praktika und Trainingsmöglichkeiten, die für ihre weiteren Entscheidungen hilfreich sind.

Migrantinnen und Expert*innen sind sich bei allen Erfolgsfaktoren einig. Einzig bei den Punkten Orientierung am Arbeitsmarkt und Kompetenzcheck zeigt sich, dass Expert*innen einen größeren Wert darauflegen als die meisten Migrant*innen.

Ein interessanter Punkt, der sich aus den Interviews herauskristallisiert hat, ist der soziale Gesellschaftsdruck auf Migrantinnen. Einige versuchten – selbst im Zuge dieser Interviews –, die Unterstützung durch entsprechende österreichische Organisationen herunterzuspielen, um ihre vergangene Phase der Langzeitarbeitslosigkeit leichter zu rechtfertigen. Obwohl sie bereits viele Hürden und Hindernisse auf dem Weg zur erfolgreichen Berufstätigkeit meistern konnten, waren diese Befragten mehr darauf bedacht, Rechtfertigungen für ihre vorangegangenen Arbeitslosigkeit zu finden, um so das damit verbundene soziale Stigma zu erleichtern, als sich auf ihre eigene Erfolgsgeschichte zu konzentrieren.

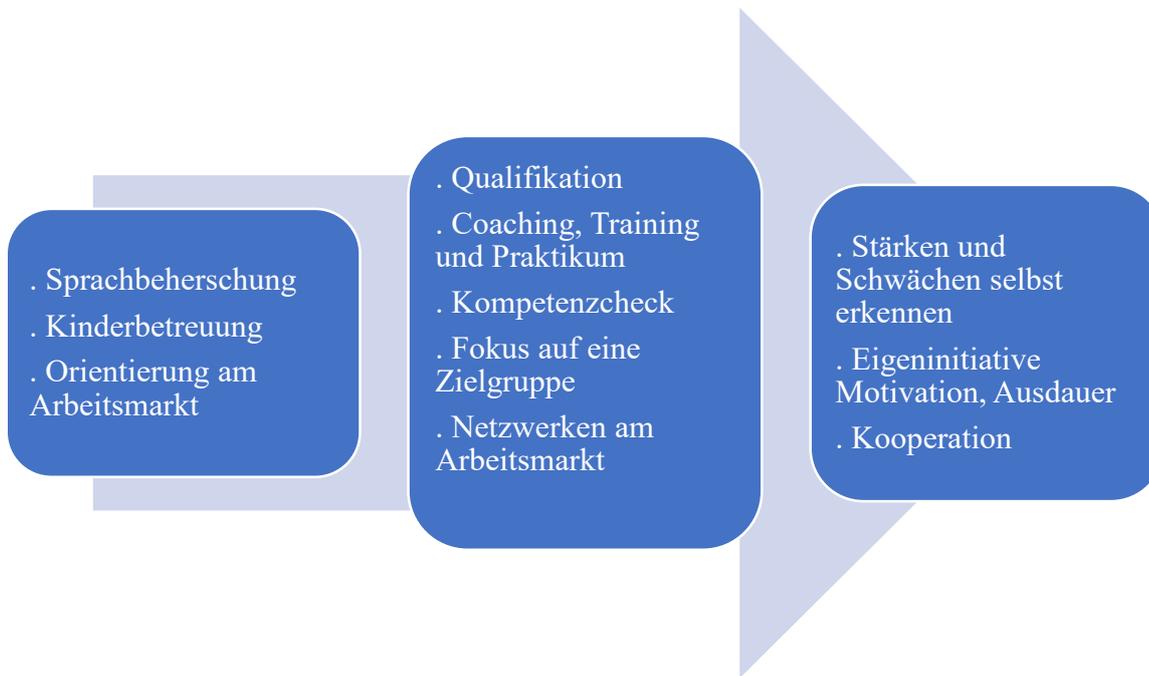


Abbildung 12: Erfolgsfaktoren bei der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen (eigene Darstellung)

Abbildung 12 zeigt, dass der Arbeitsmarktintegrationsprozess ein fortlaufender Prozess mit vielen Faktoren ist, die den Erfolg am Arbeitsmarkt beschleunigen können.

Die Sprachbeherrschung steht allerdings immer am Anfang des Prozesses, mit der Praktikums- und/ oder Berufszeit verbessert sich das Sprachniveau auch immer mehr. Die externe Kinderbetreuung ist auch einer der ersten Schritte, die unternommen werden sollten, damit mit der Arbeitsmarktintegration entspannter begonnen werden kann.

Um den Blick in die Zukunft zu richten, wäre es sinnvoll, in Zukunft bei den betreuenden Organisationen die Gruppen der Migrantinnen nach einem Kompetenzcheck bzw. nach bestimmten Kriterien in homogene Gruppen aufzuteilen, um möglichst konkret planen zu können und so die Handlungsschritte im Betreuungsprozess zu verbessern und infolgedessen eine Arbeitsmarktintegration effizienter zu erreichen. Des Weiteren sollte der Fokus stärker auf den Kompetenzcheck in den ersten Phasen der Arbeitsmarktmigration gelegt werden, um so effizienter weitere Schritte auf dessen Ergebnissen aufzubauen.

Obwohl viele Informationsveranstaltungen und Kampagnen von diversen Organisationen angeboten werden, fehlt es den Migrantinnen oft an Hilfe bei der ersten Orientierung am Arbeitsmarkt. Es wäre sinnvoll, ihnen nach dem Erhalt des Aufenthaltstitels einen einfachen Leitfaden in ihrer Muttersprache zukommen zu lassen, der den Weg zum Arbeitsmarkt, zu den

diversen Angeboten und Programmen im Bezug darauf in Österreich zeigt, denn diese Frauen sind oft mit der neuen Kultur und der neuen Situation überfordert.

Aus einem der Interviews kam heraus, dass ein für die Berufstätigkeit einer Migrantin notwendiger Kurs zu Erreichung des Sprachniveaus C1 nicht gefördert wurde bzw. sie mit dem/der Berater*in darum kämpfen musste, um eine Förderung für diesen für sie ansonsten nicht bezahlbaren Kurs zu erhalten. Obwohl bei vielen Berufen ein höheres Sprachniveau vorausgesetzt wird, werden diese höheren Sprachkurse nicht gefördert. Hier sollte daher angesetzt werden. Denn für Migrantinnen mit höheren Ausbildungen mit den entsprechenden Anforderungen bzw. in Berufen, die ein höheres Kommunikationsvermögen verlangen, und die diese Kurskosten selbst nicht finanzieren können, ist dies eine Hürde, die sie alleine nicht überwinden können.

Literaturverzeichnis

ABZ* Austria: ABZ Kompetenzcheck. <https://www.abzaustria.at/angebote-projekte/abz-kompetenzcheck> (letzter Zugriff am 17.05.2021).

ABZ* Austria: Leitbild und Mission. <https://www.abzaustria.at/abzaustria/leitbild-mission> (letzter Zugriff am 18.05.2021).

AMS: Daten und Fakten. <https://www.ams.at/organisation/ueber-ams/daten-und-fakten> (letzter Zugriff am 17.05.2021).

AMS: Fachbegriffe. <https://www.ams.at/arbeitsmarktdaten-und-medien/arbeitsmarkt-daten-und-arbeitsmarkt-forschung/fachbegriffe> (letzter Zugriff am 16.05.2021).

AMS (2015): Spezial-Thema zum Arbeitsmarkt. Langzeitarbeitslosigkeit und Langzeitbeschäftigungslosigkeit. <https://www.ams.at/arbeitsmarktdaten-und-medien/arbeitsmarkt-daten-und-arbeitsmarkt-forschung/berichte-und-auswertungen> (letzter Zugriff am 16.05.2021).

AMS (2017): Geschäftsbericht. Trendwende am Arbeitsmarkt. https://www.ams.at/content/dam/download/gesch%C3%A4ftsberichte/oesterreich/archiv-gesch%C3%A4ftsberichte/001_ams_geschaeftsbericht_2017.pdf (letzter Zugriff am 16.05.2021).

Arbeiterkammer: Arbeiten in Österreich. https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/auslaendischearbeitnehmerInnen/Beschaeftigung_in_Oesterreich.html (letzter Zugriff am 17.05.2021).

Bähr, Sebastian / Beste, Jonas/ Wenzig, Claudia (2019): Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Syrern und Irakern im SGB II. Gute Sprachkenntnisse sind der wichtigste Erfolgsfaktor. <http://doku.iab.de/kurzber/2019/kb0519.pdf> (letzter Zugriff 15.05.2021).

Biffel, Gudrun/ Dimmel, Nikolaus (2011): Grundzüge des Managements von Migration und Integration. Arbeit, Soziales, Familie, Bildung, Wohnen, Politik und Kultur. Bad Vöslau: Omnium.

Blasius, Jörg/ Baur, Nina (2019): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung. Band 1. Wiesbaden: Springer VS. 2. vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage.

Bock-Schappelwein, Julia/ Huber, Peter/ Horvath, Thomas (2017): Österreich als Zuwanderungsland.

https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=59404&mime_type=application/pdf (letzter Zugriff am 17.05.2021).

Bögenhold, Dieter (2014): Soziologie des Wirtschaftlichen. [E-book]. Wiesbaden: Springer VS

Bogner, Alexander/ Littig, Beate/ Menz, Wolfgang (2014): Interviews mit Experten. Eine praxisorientierte Einführung. [E-book]. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Bortz, Jürgen/ Döring, Nicola (2016): Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften. In den Sozial- und Humanwissenschaften. 5. Aufl. Springer.

Brücker, Herbert/ Glitz, Albrecht/ Lerche, Adrian/ Romiti, Agnese (2021): Integration von Migrantinnen und Migranten in Deutschland. Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse hat positive Arbeitsmarkteffekte. <https://www.iab.de/194/section.aspx/Publikation/K210203HLQ> (letzter Zugriff am 18.05.2021).

Brüning, Eva M./ Türkan, Ayan (2014): Beratung von Migrantinnen und Migranten Herausforderungen, Unterstützungsbedarfe, kulturelle Begegnungen. Eine explorative Analyse der Sichtweisen von Beratern und Ratsuchenden. [E-book]. Wiesbaden: Springer Gabler.

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung: Bewertung und Nostrifikation ausländischer Zeugnisse. <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/schulrecht/nostr.html> (letzter Zugriff am 17.05.2021).

Caritas (2019): Armut in Österreich. https://www.caritas-wien.at/fileadmin/storage/wien/hilfeangebote/zusammenleben/pfarrcaritas/servicestelle-pfarren/sammlungenkollekten/erntedanksammlung/ARMUT_in_%C3%96STERREICH_.pdf (letzter Zugriff am 16.05.2021).

Dresing, Thorsten/ Pehl, Thorsten (2018): Interview, Transkription und Analyse. Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende. [E-book]. 2. Aufl. Marburg. Eigenverlag.

Eppel, Rainer/ Famira-Mühlberger, Ulrike/ Horvath, Thomas/ Huemer, Ulrike, Mahringer (2018): Anstieg und Verfestigung der Arbeitslosigkeit seit der Wirtschaftskrise. Entwicklung, Ursachen und Handlungsansätze.

https://www.wifo.ac.at/publikationen/publikationssuche?detailview=yes&publikation_id=62227
(letzter Zugriff am 17.05.2021).

Europäische Union (03.10.2003): RICHTLINIE 2003/86/EG DES RATES. betreffend das Recht auf Familienzusammenführung. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32003L0086&from=DE> (letzter Zugriff am 17.05.2021).

Froschauer, Ulrike/ Lueger, Manfred (2009): Interpretative Sozialforschung: der Prozess. [E-book]. Wien: Facultas wuv. 1. Aufl.

Geisen, Thomas/ Ottersbach, Markus (2015): Arbeit, Migration und Soziale Arbeit. Prozesse der Marginalisierung in modernen Arbeitsgesellschaften. Wiesbaden: Springer VS.

Gumprecht, Daniela (2016): Arbeitslos ist nicht gleich arbeitslos. Internationale und nationale Definition von Arbeitslosigkeit in Österreich. https://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_PDF_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=112381 (letzter Zugriff am 19.05.2021)

Gündel, Harald/ Glaser, Jürgen/ Angerer, Peter (2014): Arbeiten und gesund bleiben. [E-book]. Berlin, Heidelberg: Springer Berlin Heidelberg.

Hirsch-Kreinsen, Hartmut/ Minssen, Heiner (2017): Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie. [E-book]. Baden-Baden: Nomos. 2. Auflage.

Hoesch, Kirsten (2018): Migration und Integration. Eine Einführung. [E-book]. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

ILO: Internationale Arbeitsorganisation (ILO)-Arbeitsmarktstatistik. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Methoden/Erlaeuterungen/erlaeuterungen-arbeitsmarktstatistik-ilo.html> (letzter Zugriff am 16.05.2021).

International Organisation of Migration (IOM): Who is a Migrant? <https://www.iom.int/who-is-a-migrant> (letzter Zugriff am 17.05.2021).

Kathmann, Till (2015): Zwischen Gehen und Bleiben. Entscheidungsprozesse wanderungswilliger deutscher Facharbeiter. [E-book]. Wiesbaden: Springer VS.

Lueger, Manfred (2010): Interpretative Sozialforschung. Die Methoden. [E-book]. Wien: Facultas wuv. 1. Auflage.

Mohammad-Mir, Sara (2018): Dequalifizierung von Migrantinnen und Migranten am österreichischen Arbeitsmarkt. Masterarbeit. Fachhochschule Campus, Wien (letzter Zugriff am 17.05.2021).

MTOP: More than one perspective. <https://mtop.at/> (letzter Zugriff am 17.05.2021).

oesterreich.gv.at (2021): Allgemeines zum Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen in Österreich. https://www.oesterreich.gv.at/themen/leben_in_oesterreich/aufenthalt/3/Seite.120221.html (letzter Zugriff am 12.05.2021).

ÖIF (2016): Fact Sheet 20. Migration und Arbeitslosigkeit. Aktuelles zu Migration und Integration. <https://www.integrationsfonds.at/publikationen/oeif-fact-sheets-alt/> (letzter Zugriff am 18.05.2021).

ÖIF (2018): Wien Zahlen, Daten und Fakten. <https://www.integrationsfonds.at/mediathek/mediathek-publikationen/publikation/wien-l-zahlen-daten-und-fakten-4428> (letzter Zugriff am 17.05.2021).

ÖIF (2019): Frauen und Integration. Zahlen, Daten und Fakten. <https://www.integrationsfonds.at/mediathek/mediathek-publikationen/publikation/frauen-2019-zahlen-daten-und-fakten-5300> (letzter Zugriff am 17.05.2021).

Österreich.gv.at: Allgemeines zum Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen in Österreich. https://www.oesterreich.gv.at/themen/leben_in_oesterreich/aufenthalt/3/Seite.120221.html (letzter Zugriff am 17.05.2021).

Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (2017): Österreich als Zuwanderungsland. https://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=59404&mime_type=application/pdf (letzter Zugriff am 12.05.2021).

Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS) (1975): Ausländerbeschäftigungsgesetz. AuslBG. <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008365> (letzter Zugriff am 17.05.2021).

Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS) (1977): Arbeitslosenversicherungsgesetz, vom 16.05.21. <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008407> (letzter Zugriff am 16.05.2021).

Riesenfelder, Andreas/ Schelepa, Susanne/ Wetzel, Petra (2011): Beschäftigungssituation von Personen mit Migrationshintergrund in Wien. Kurzbericht. L&R Sozialforschung. https://www.arbeiterkammer.at/infopool/akportal/Kurzbericht_MigrantInnen_2012.pdf. (letzter Zugriff am 12.05.2021).

Statistik Austria: Asyl.

http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/wanderung_en/asyl/index.html (letzter Zugriff am 17.05.2021).

Statistik Austria (2008): Arbeits- und Lebenssituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2008. Wien (Modul der Arbeitskräfteerhebung). http://www.statistik.at/web_de/services/publikationen/2/index.html?includePage=detailedView§ionName=Bev%C3%B6lkerung&pubId=534 (letzter Zugriff am 17.05.2021).

Statistik Austria (2009): Einkommen, Armut und Lebensbedingungen. Ergebnisse aus EU-SILC 2007.

http://www.statistik.at/web_de/services/publikationen/6/index.html?includePage=detailedView§ionName=Soziales&pubId=514, zuletzt aktualisiert am 2009 (letzter Zugriff am 16.05.2021).

Statistik Austria (2010): Mikrozensus Ad-hoc-Modul 2008 - Arbeitsmarktsituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich. <https://www.statistik.at> (letzter Zugriff am 15.05.2021).

Statistik Austria (2016): Mikrozensus Ad-hoc-Modul 2014 - Arbeitsmarktsituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich. <https://www.statistik.at> (letzter Zugriff am 15.05.2021).

UNHCR: Asylum and Migration. <https://www.unhcr.org/asylum-and-migration.html>, (letzter Zugriff am 17.05.2021).

United Nations: Migration. <https://www.un.org/en/global-issues/migration>, (letzter Zugriff am 17.05.2021).

Wartenpfehl, Birgit (2019): Soziale Arbeit und Migration. Konzepte und Lösungen im Vergleich. [E-book]. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Wichmann, Angela (2019): Quantitative und Qualitative Forschung im Vergleich. Denkweisen, Zielsetzungen und Arbeitsprozesse. München. Springer VS.

Wiener Arbeitnehmer*innen Förderungsfonds (WAFF): Frauen und Beruf.
<https://www.waff.at/beruf-weiterbildung/frauen-und-beruf/> (letzter Zugriff am 17.05.2021).

Wiggert, Alexander (2009): Kosten von Arbeitslosigkeit. [E-book] Hamburg: IGEL.

Wirtschaftskammer Österreich (WKO): Grundlegendes zur Ausländerbeschäftigung.
https://www.wko.at/service/arbeitsrechtsozialrecht/Grundlegendes_zur_Auslaenderbeschaeftigung.html (letzter Zugriff am 16.05.2021).

Wirtschaftskammer Österreich (WKO): Mentoring für MigrantInnen.
<https://www.wko.at/site/Mentoring/mentoring.html> (letzter Zugriff am 17.05.2021).

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Arbeitslosigkeit in Österreich nach den Internationalen und Nationalen Definitionen.....	18
Abbildung 2: Illegale Migrant*innen in EU-Ländern	30
Abbildung 3: Entwicklung der ausländischen Arbeitskräfte im österreichischen Arbeitsmarkt.....	37
Abbildung 4: Motive der Migration von Frauen	39
Abbildung 5: Demographie von Migrantinnen in Österreich nach Geburtsort und Staatsangehörigkeit...	40
Abbildung 6: Wanderungszuwachs Migrantinnen aus Drittstaaten	41
Abbildung 7: Überqualifizierung von Migrantinnen in österreichischen Arbeitsmarkt.....	45
Abbildung 8: Arbeitslosenquote von Migrantinnen nach Staatsangehörigkeit	46
Abbildung 9: Erwerbstätigkeitsquote von Migrantinnen nach dem Herkunftsland	47
Abbildung 10: Unterschiede zwischen den Migrant*innengruppen in der Antragstellung für die Anerkennung der Ausbildung.....	52
Abbildung 11: Vergleich zwischen der Aufenthaltsdauer und den Berufsjahren in Österreich von der Stichprobe (.....	63
Abbildung 12: Erfolgsfaktoren bei der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen	92

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Demographische Daten der befragten Migrantinnen	62
Tabelle 2: Zusammenfassung der durchgeführten Interviews	66
Tabelle 3: Zusammenfassung der Erfolgsfaktoren	89

Anhang

Anhang 1: Interviewleitfaden:

Einleitung: Mein Name ist Amani Qatami. Im Rahmen meiner Masterarbeit möchte ich das Thema „Erfolgsfaktoren bei der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen in den österreichischen Arbeitsmarkt“, erforschen. Der Fokus liegt auf der Bedeutung von Arbeit und den Erfolgsfaktoren, die dazu führen, dass Frauen mit Migrationshintergrund erfolgreich die Aufnahme in den Arbeitsmarkt schaffen.

Das Interview ist freiwillig und anonym, die Daten werden nur für Forschungszwecke verwendet.

Allgemeine Fragen:

Wie lange leben Sie in Österreich?

Warum sind Sie nach Österreich gekommen?

- **Bedeutung von Arbeit bzw. Arbeiten:**
- Was bedeutet Arbeit für Sie?
- War es Ihr Wunsch, in Österreich zu arbeiten?
 - Könnten Sie noch näher darauf eingehen?
- Waren Sie trotz Arbeitslosigkeit (ohne Arbeit) mit Ihrer Situation und Ihrem Leben zufrieden oder erstrebten Sie eine Änderung?

- **Auswirkung von Langzeitarbeitslosigkeit:** Hier werden psychische und soziale Auswirkungen von Arbeitslosigkeit auf die Betroffenen erfragt.
- Wie empfanden Sie die Zeit Ihrer Arbeitslosigkeit bzw. Arbeitssuche?
- Wie lange haben sie nach einer Arbeitsstelle gesucht?
- Wurden Sie zu Vorstellungsgesprächen eingeladen?
 - Wie empfanden Sie die Absagen nach solchen Gesprächen?
 - Wie sind Sie damit umgegangen?
 - Haben Sie dann gleich weitergesucht oder wollten Sie aufhören?
- Welchen Einfluss bzw. welche Auswirkungen hatte die Arbeitslosigkeit auf Ihr Leben und Ihre Familie?
- Welchen Einfluss bzw. welche Auswirkungen hatte die Arbeitslosigkeit auf die Integration in der Gesellschaft?

- **Erfolgsfaktoren in den Arbeitsmarkt:**
- Was waren Ihre ersten Schritte am Arbeitsmarkt, als Sie nach Österreich kamen?
 - Welche Erkenntnisse haben Sie danach gewonnen?
- Haben Sie ein Praktikum gesucht? Wer hat Ihnen dabei geholfen eine Praktikumsstelle zu finden?
- Was waren die wichtigsten unterstützenden Maßnahmen für Ihre Jobaufnahme?
- Was hat Ihnen besonders geholfen? Was war die größte Hürde?
 - Was hat Ihnen dabei geholfen, diese Hürde zu überwinden?
- Was waren die Herausforderungen?
- Wie haben Sie sie bewältigt?
- Wie bewerten Sie Ihr Sprachniveau?
- Wie haben Sie die Sprache beherrscht?
- Arbeiten Sie entsprechend der im Ausland erworbenen Ausbildung? Wenn nein, warum nicht?
- Haben Sie eine neue Ausbildung absolviert? Welche Ausbildung?
 - Warum haben Sie diese Ausbildung ausgewählt?
 - Wie haben Sie davon gewusst?
 - Wie war es mit der Arbeitssuche danach?
- Wurden Sie von einem Institut betreut oder beraten?
 - Wenn ja, welches und wie wurden Sie unterstützt?
- Haben Sie Kinder?
 - Wenn ja, wie haben Sie die Kinderbetreuung geregelt?
 - War es leichter, eine Arbeit zu finden, als die Kinderbetreuung organisiert war?
 - Wer hat Ihnen geholfen, einen Betreuungsplatz zu finden?
- War/ ist Selbständigkeit bei Ihnen eine Option?
 - Wenn ja, inwiefern?

Zum Schluss möchte ich Sie noch informieren, dass die Daten anonym bleiben und nur für Forschungszwecke verwendet werden.

Anhang 2:

Expert*inneninterviewleitfaden:

Einleitung: Guten Tag, mein Name ist Amani Qatami, im Rahmen meiner Masterarbeit an der FH Campus Wien erforsche ich das Thema „Erfolgsfaktoren bei der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen“. Der Fokus liegt auf der Bedeutung von Arbeit und den Erfolgsfaktoren, die dazu führen, dass Frauen mit Migrationshintergrund die Aufnahme in den Arbeitsmarkt schaffen. Das Interview ist freiwillig und anonym, die Daten werden nur für Forschungszwecke verwendet.

Allgemeine Fragen:

- Seit wann arbeiten Sie in dieser Organisation?
- Welches Ziel hat die Organisation?
- Welche Aufgaben haben Sie?
- Wer sind die Betreuer*innen bzw. Berater*innen?
- Welche Zielgruppe möchten Sie erreichen?
- Welche Kooperationspartnern bzw. Sozialpartner hat die Organisation? (Mit welchen Institutionen arbeitet die Organisation zusammen?)
 - Welche Aufgaben haben diese Partner bzw. was wird von ihnen erwartet?
- Welche Herausforderungen stellen sich dieser Zielgruppe für die Integration am Arbeitsmarkt?
- Wie viele Personen werden in einer Gruppe betreut?
- Wie lange bleiben die Personen in Betreuung bzw. in der Organisation?
- Was ist das angestrebte Ziel?

Erfolgschancen bzw. Faktoren:

- Gibt es Aufnahmekriterien? Wenn ja, welche?
- Wie viele Personen/ Frauen haben insgesamt durch die Organisation eine Jobstelle bekommen?
- Wie hoch ist die durchschnittliche Erfolgsquote?
- Was ist der erste Schritt nach der Aufnahme?
- Was wird von diesen Personen erwartet? Was sollen Sie von ihrer Seite aus machen, um eine Stelle zu bekommen?
- Werden die Personen für die Bewerbungsprozesse vorbereitet? Wenn ja, erläutern Sie bitte, wie.
- Welche Beihilfen erhalten die Personen von ihrer Organisation?
 - Werden sie sprachlich, z. B. durch Kurse, unterstützt?

- Welches Sprachniveau sollen die Zielgruppenpersonen haben für eine erfolgreiche Aufnahme im Arbeitsmarkt?
 - Werden sie auch finanziell gefördert?
- Werden die Personen an Praktikumsstellen vermittelt? Wenn ja: Wie läuft die Vermittlung ab?
- Welche Kriterien werden bei der Vermittlung an Praktikumsstellen berücksichtigt?
 - Welche Erfahrungen oder Kompetenzen bekommen die Praktikant*innen nach so einem Praktikum?
 - Wie sind die Erfolgschancen, nach dem Praktikum eine Stelle zu erhalten?
 - Wurden Praktikantinnen nach dem Praktikum in ein fixes Dienstverhältnis übernommen?
- Werden die Personen bei der Nostrifikation unterstützt? Wenn ja, bitte erläutern Sie Ihre Antwort.
 - Wie empfinden Sie den Nostrifikationsprozess in Österreich?
- Können die Zielgruppenpersonen durch/ über Ihre Organisation bzw. Ihre Partner eine neue Ausbildung absolvieren?
- Sind die Erfolgschancen Ihrer Meinung nach mit einer neuen Ausbildung höher, eine Stelle zu finden, als lediglich mit der ausländischen Ausbildung? Bitte erläutern Sie Ihre Antwort.
- Welche Faktoren können auch Ihrer Meinung nach dabei helfen, dass Personen von dieser Zielgruppe schneller in den Arbeitsmarkt integriert werden können?
- Welche Empfehlungen erhalten die Personen von Ihnen für eine bessere Integration am Arbeitsmarkt?
- Zeigen Frauen in dieser Zielgruppe Interesse für Selbständigkeit? Bitte erläutern Sie Ihre Antwort.