AMS report

167

Michaela Bristol-Faulhammer, Yasemin Inan,
Sonja Nechansky

Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten

Die Situation von Frauen mit Asylstatus im Stadt-Land-Vergleich

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich

AMS
Arbeitsmarktservice
Österreich

167

AMS report

Michaela Bristol-Faulhammer, Yasemin Inan,
Sonja Nechansky

Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten

Die Situation von Frauen mit Asylstatus im Stadt-Land-Vergleich

Herausgegeben vom
Arbeitsmarktservice Österreich

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, Sabine Putz, René Sturm, 1200 Wien, Treustraße 35–43 • Dezember 2022 • Umschlagbild: Lanz, Wien • Grafik: Lanz, Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn

© Arbeitsmarktservice Österreich 2022

ISBN 978-3-85495-764-5

Inhalt

1 Einleitung 5

2 Theoretische Grundlage zur Situation von ZuwanderInnen im Stadt-Land-Vergleich 8

2.1 Zugang von Asylberechtigten zum österreichischen Arbeitsmarkt 8

2.1.1 Beschäftigungsanteil geflüchteter Frauen 11

2.1.2 Bundesländervergleich: Arbeitslosenquote vs. Asylberechtigte 13

2.2 Strukturprobleme der Arbeitsmarktintegration Geflüchteter 14

2.2.1 Prozess des Deutscherwerbes 16

2.2.2 Kinderbetreuung 17

2.2.3 Mobilität 18

2.2.4 Rolle des Ehrenamtes 19

2.3 Arbeitsplatzangebot am Land 19

2.4 Behindernde und ermöglichende Faktoren der Arbeitsuche für geflüchtete Frauen 21

2.5 Soziales Kapital als Hebel zur Arbeitsstelle 23

2.6 Soziale Netzwerke im Stadt-Land-Vergleich 24

2.7 Die gesellschaftliche Atmosphäre in Österreich 25

3 Vergleich urbaner und ländlicher Raum 27

3.1 Definition ländlicher Raum 27

3.2 Migrantische Bevölkerungsstruktur in den Bundesländern 30

3.3 Herausforderungen geflüchteter Menschen im ländlichen Raum 31

4 Zusammenfassung der Literatur 33

5 Forschungsfragestellungen und Vorgangsweise 34

5.1 Methodik 34

5.2 Zielsetzung 35

5.3 Forschungsleitende Fragestellungen 35

5.4 Durchführung 36

5.5 Zielgruppe und Auswahl der Personen 37

5.6 Vorbereitung zur Gruppendiskussionen 38

5.7 Durchführung der Gruppendiskussionen 38

5.8 Nachbereitung und Herausforderungen während der Gruppendiskussion 39

6 Analyse ... 41
6.1 Thematische Strukturierung im Stadt-Land-Vergleich ... 42
6.1.1 Prozess des Deutscherwerbes ... 42
6.1.2 Ausbildung und Anerkennung von Qualifikation ... 45
6.1.3 Kinderbetreuung und Vereinbarkeit Beruf und Familie ... 49
6.1.4 Erfahrungen mit AMS-Beratung ... 51
6.1.5 Fördernde Institution ... 54
6.1.6 Soziale Netzwerke ... 57
6.1.7. Mobilität ... 60

7 Exkurs: Kopftuch als diskriminierender Faktor am Arbeitsmarkt ... 62

8 Auswirkungen der COVID-19-Pandemie ... 64

9 Zusammenfassung und Diskussion ... 68
9.1 Deutschkenntnisse als Anforderung der Arbeitgeber ... 68
9.2 Ausbildung und Qualifikation ... 69
9.3 Kinderbetreuung ... 69
9.4 Erfahrung mit AMS-BeraterInnen ... 69
9.5 Fördernde Institutionen ... 70
9.6 Soziale Netzwerke ... 71
9.7 Mobilität ... 71

10 Schlussbemerkungen und Fazit ... 73
10.1 Die Rolle des AMS ... 73
10.2 Limitierende Faktoren ... 75
10.3 Wunschvorstellungen und Hebel aus Sicht der Frauen ... 75
10.3.1 Schnellerer Durchlauf und anwendungsorientierte Deutschkurse ... 76
10.3.2 Frühe Kompetenzchecks ... 76
10.3.3 Anerkennung der Qualifikationen ... 77
10.3.4 Persönliche Beratung bzw. Vertrauensperson und persönlicher Einbezug ... 77
10.3.5 Funktionierende Kinderbetreuung als Grundvoraussetzung ... 77

11 Literaturverzeichnis ... 78

12 Abbildungsverzeichnis ... 82

Anhang ... 83
Überblick Gruppendiskussionen ... 83
Info-Folder für teilnehmende Institutionen ... 84
Interviewleitfaden ... 85

1 Einleitung

Im Jahr 2021 (vorläufige Ergebnisse bis November 2021[1]) beantragten 34.118 Personen in Österreich Asyl. Auch wenn die Antragszahl zwischen 2015 und 2018 zurückging, so stieg der Wert seit 2019 wieder. Die Anzahl der asylsuchenden Frauen in Österreich im Verhältnis zu den männlicher Personen ist deutlich geringer.[2] Bis Ende November 2021 wurden ca. 15 Prozent aller Asylanträge von Frauen gestellt, 2018 hatten Asylwerberinnen noch einen Anteil von 40 Prozent an den Gesamtasylanträgen.[3] Begründet wird dies u. a. an den gefährlicher werdenden Flucht- und Migrationswegen. Im Jahr 2021 (per 30.11.2021) erhielten 3.288 Frauen mit Fluchthintergrund einen Aufenthaltstitel in Österreich.[4]

Genderspezifische Themen wie Integrationsmaßnahmen, Faktoren der Erwerbsbeteiligung und Verlauf der Arbeitsmarktintegration dieser Zielgruppe wurden bereits hinreichend untersucht.[5] Mit dem Zuzug einer weiblichen erwerbsfähigen Population stellt sich die Frage, wie geflüchtete Frauen erfolgreich in den Arbeitsmarkt integriert werden können. Während Themen wie Berufserfahrung und Arbeitsmarktintegrationspfade bereits ausreichend untersucht wurden, ergeben sich bei genderspezifischen Barrieren und Hindernissen der Arbeitsintegration bei Frauen noch ausreichend offene Fragen.

Aus internationalen Forschungen, die sich mit der Untersuchung der Wirkung von sozialen Wechselwirkungen in Nachbarschaften beschäftigt haben, ist bekannt, dass Nachbarschaftsempfehlungen positiv mit Arbeitsmarktintegrationsergebnissen korrelieren und vor allem Frauen, Ältere und weniger ausgebildete Personen besonders von Netzwerkempfehlungen bei der Arbeitsuche profitieren.[6] Studien, die den Weg in den deutschen Arbeitsmarkt untersuchten, ergaben, dass 42 Prozent der Geflüchteten ihre erste Arbeitsstelle über soziale Kontakte (also Familienangehörige, Freunde und Bekannte) gefunden haben.[7] Weiters zeigte diese Forschung auch, dass geflüchtete Personen »(…) im Mittel seit ihrer Ankunft drei neue Kontakte zu Deut-

1 Vgl. www.bmi.gv.at/301/Statistiken/files/2021/Asylstatistik_November_2021.pdf.
2 Vgl. Asylanträge nach Geschlecht: www.migration-infografik.at/at_asylstatistik_2019.html#antraege.
3 www.migration-infografik.at/at-asylstatistiken-2021/#asylsuchende-nach-geschlecht-und-alter.
4 Vgl. BMI 2021.
5 Vgl. Fendel 2019; Manahl 2017; Struck 2018.
6 Vgl. Munshi 2003; Ross / Topa 2008.
7 Vgl. Brückner / Rother / Schupp 2016.

schen und fünf neue Kontakte zu Personen aus den Herkunftsländern geknüpft haben«.[8] Insgesamt 60 Prozent berichten, dass sie mindestens einmal die Woche Kontakte zu Deutschen hatten.

Erkenntnisse aus österreichischen Forschungen zeigen, dass Personen nicht-österreichischer Herkunft bei der Arbeitsuche wesentlich häufiger auf ihr soziales Netzwerk angewiesen sind. Obwohl geflüchteten Arbeitsuchenden gängige Bewerbungswege grundsätzlich bekannt sind, so beschreiben sie – neben der Unterstützung der AMS-BeraterInnen – die Unterstützung durch VermittlerInnen (d. h. Personen im privaten Umfeld) als besonders hilfreich bei der Arbeitsplatzsuche.[9] Befragungen von Personen, die arbeitsuchend waren, ergaben, dass 33 Prozent der in Österreich geborenen Personen ihre Arbeitsstelle über soziale Kontakte gefunden haben. Bei Geflüchteten waren es 46 Prozent.[10]

Empirische Analysen integrationsstützender Maßnahmen zeigten, dass die soziale Interaktion Geflüchteter mit autochthonen Menschen von grundlegender Bedeutung für gelungene Integration ist.[11] Dabei spielen vor allem »Social Bridges«, also soziale Bindungen mit anderen Communitys eine wesentliche Rolle. Diese Analysen bestätigen Ergebnisse von Heindorfer.[12] Sie zeigen, dass der Kontakt zu Nachbarn und Freiwilligen oder Nachbarschaftszentren Integrationsbemühungen wesentlich unterstützt. So gelingt es einer geringeren Anzahl von Geflüchteten soziale Brücken zu Personen aus dem Heimatland herzustellen und von den Vorteilen dieser sozialen Bindungen zu profitieren. Erhebungen in Deutschland zeigten, dass nur 34 Prozent der geflüchteten Personen seit ihrem Ankommen Personen mit deutscher Herkunft in ihrer Wohnung besucht haben, 57 Prozent verneinten die Frage. Generell zeigt sich eine höhere Kontaktpflege unter den Geflüchteten als mit Personen deutscher Herkunft.[13]

Eine Vorstudie des Forschungsinstitutes Zivilgesellschaft im Auftrag des AMS zum Thema »Verbesserung der Arbeitsmarktfähigkeit von weiblichen Flüchtlingen nach Familienzusammenführung« aus dem Jahr 2019 ergab, dass geflüchtete Frauen in Wien wenig sozialen Kontakt mit der autochthonen Bevölkerung haben. Auch wenn sie sich diesen wünschen, so behindern Schwierigkeiten, die sich u. a. aus dem Tragen des Kopftuches beziehungsweise mangelnden Sprachkenntnissen ergeben, die Bildung dieser sozialen Brücken bzw. Netzwerke.

Nationale und internationale Studien, die sich mit der Auswirkung dieser sozialen Brücken innerhalb und außerhalb der eigenen ethnischen Gruppen im Ankunftsland beschäftigt haben, zeigen, dass sowohl größere und beständige ethnische Gemeinschaften, so genannte »Ethnic Enclaves«, als auch gemischte ethnische Gemeinschaften hilfreich für das Finden einer Arbeitsstelle für geflüchtete Menschen sind.[14]

8 Ebenda, Seite 8.
9 Vgl. Ortlieb et al. 2018.
10 Vgl. Manahl 2017.
11 Vgl. Ager / Strang 2008; Schacht 2018.
12 Vgl. Heindorfer et al. 2019.
13 Vgl. Deger et al. 2016, Schacht 2018.
14 Vgl. Beaman 2012b; Marten / Hainmüller et al. 2019; Munshi 2003; Ross / Topa 2008.

Erhebungen in Bezug auf Unterstützungsnetzwerke innerhalb der deutschen Bevölkerung im städtischen und ländlichen Bereich am Beispiel der Stadt Halle haben gezeigt, dass die Netzwerkdichte von Stadtbewohnern bei circa 58 Prozent liegt, bei BewohnerInnen von Landgemeinden bei 67 Prozent.[15] Mit der Erhöhung der Netzwerkdichte erhöht sich auch der Anteil der Sozialbeziehungen und damit der Grad an Unterstützungsleistungen, die in diesen Beziehungen ausgetauscht werden.

Während ländliche Gebiete für die autochthone Bevölkerung eher zu Abwanderungsregionen gehören, gewinnt internationale Zuwanderung in ländliche Räume an Bedeutung. Gründe dafür sind – neben individuellen Beweggründen – nationale Verteilungspolitiken von Geflüchteten, Arbeitskräftemangel in ländlichen Regionen und Verfügbarkeit von Wohnraum. Aus dieser »(…) Unterbringung in ländlichen Räumen lernen Geflüchtete die für sie bedeutsamen Vorzüge ländlicher Wohnstandorte kennen und entwickeln Ortsgebundenheit«.[16]

Internationale Studien haben bereits begonnen, die Wirkung sozialer Bindungen zwischen Heimatbevölkerung und Geflüchteten in Bezug auf (Arbeitsmarkt-) Integration zu untersuchen. Bis dato fehlt es aber an empirischem Material, inwieweit Geflüchtete aus solchen Netzwerken im ländlichen Raum Vorteile beziehungsweise Nachteile im Vergleich zu Geflüchteten aus der Stadt in Österreich haben. Die vorliegende Studie beabsichtigt, diese Forschungslücke zu schließen.

15 Vgl. Petermann 2001.

16 Kordel 2016, Seite 8.

2 Theoretische Grundlage zur Situation von ZuwanderInnen im Stadt-Land-Vergleich

Im folgenden Teil werden alle jene Grundlagen vorgestellt, die die Basis des empirischen Teils des Projektes »Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten: Die Situation von Frauen mit Asylstatus im Stadt-Land-Vergleich« darstellten. Dieser Teil beinhaltet statistische Daten zur Arbeitsmarktsituation von Asylberechtigten, Arbeitslosenstatistiken und Ausführung zur Differenzierung von urbanen und ländlichen Bereichen.

2.1 Zugang von Asylberechtigten zum österreichischen Arbeitsmarkt

Vergleicht man die aktuellen Daten der Asylstatistik 2021 mit jenen aus den Vorjahren, zeigt sich seit 2017 eine Steigerung der monatlichen Asylanträge in Österreich.[17] Im Jahr 2021 wurden von männlichen Geflüchteten nahezu dreimal so viele Anträge gestellt als im Jahr davor. Bei den Asylanträgen von geflüchteten Frauen ist die Steigerung deutlich geringer.

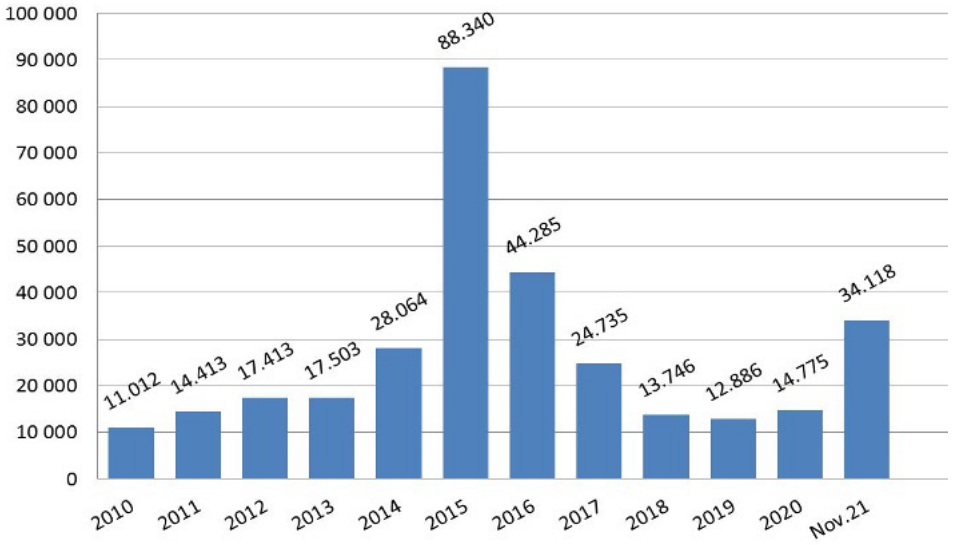
Abbildung 1: Anzahl der Asylanträge, nach Geschlecht, 2020 und vorläufiger Stand 2021

	2020	2021 (Stand November)
Männlich	11.387 (77,07 %)	29.122 (85,36 %)
Weiblich	3.388 (22,93 %)	4.996 (14,64 %)
Asylanträge gesamt	**14.775**	**34.118**

Quelle: BMI 2020; Seite 9 / BMI 2021, Seite 4

17 Vgl. BMI 2021.

Abbildung 2: Jährliche Entwicklung der Asylanträge von 2010 bis 2021



Quelle: BMI 2020; Seite 4 / BMI 2021; Seite 4

In der Integrationspolitik gilt die Arbeitsmarktintegration als eines der Schlüsselelemente für eine erfolgreiche Integration Geflüchteter in die Aufnahmegesellschaft. Durch Erwerbstätigkeit ergeben sich Möglichkeiten der gesellschaftlichen Partizipation, weshalb diese die zentrale Dimension von Sozialintegration Geflüchteter darstellt (Heckmann, 2015). Die Möglichkeiten der Arbeitsmarktintegration von Drittstaatsangehörigen hängen von ihrem jeweiligen Aufenthaltsstatus ab.[18] Da in der vorliegenden Studie der Fokus auf die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen mit Asylstatus liegt, wird im Folgenden ausschließlich auf den Zugang von Asylberechtigen zum österreichischen Arbeitsmarkt eingegangen.

Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte haben rechtlich gesehen einen uneingeschränkten, ÖsterreicherInnen gleichgestellten, Zugang zum Arbeitsmarkt. Dadurch haben sie einerseits Zugang zu den Regelangeboten des AMS und andererseits auch zu verschiedenen Angeboten, welche explizit auf die Zielgruppe der Asylberechtigten ausgelegt sind. Diese Zugangsmöglichkeit spiegelt sich auch in den AMS-Statistiken wider, die zeigen, dass in den vergangenen zwei Jahren etwa 34.000 asylberechtige Menschen beim AMS gemeldet waren, davon waren im Jahr 2021 gesamt 13.091 AMS-gemeldete Personen weibliche Asylberechtigte.

18 Vgl. Tangermann / Grote 2018.

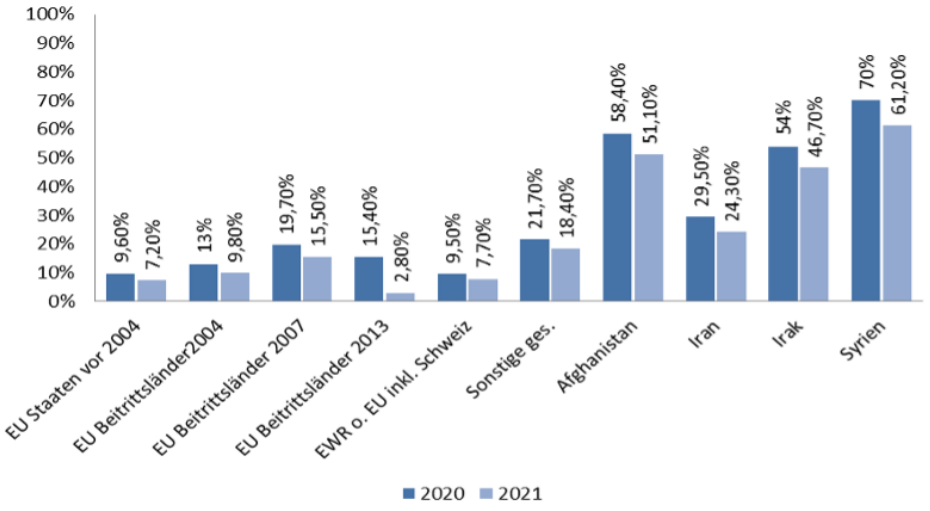
Abbildung 3: Anzahl der beim AMS gemeldeten Asylberechtigen, nach Geschlecht

		Arbeitslos	In Schulung	Gesamt
2020	Frauen	8.307	4.266	**12.573**
	Männer	15.975	5.883	**21.858**
	Gesamt	**24.282**	**10.149**	**34.431**
2021	Frauen	7.759	5.332	**13.091**
	Männer	13.440	7.596	**21.036**
	Gesamt	**21.199**	**12.928**	**34.127**

Quelle: AMS 2022, eigene Darstellung

Die Arbeitslosensituation von Drittstaatsangehörigen unterscheidet sich deutlich von jener der EU-StaatsbürgerInnen. Statistiken zeigen, dass im Jahr 2021 die Arbeitslosenquote von EU-Staatsangehörigen und Personen aus EU-Beitrittsländern bei unter 20 Prozent lag, während die Arbeitslosenquote bei Personen aus den Kriegsländern über 50 Prozent zeigt. Besonders betroffen sind Personen aus Syrien, Afghanistan und Irak.

Abbildung 4: Arbeitslosenquote von Frauen, nach Staatsangehörigkeit, 2020/2021



Quelle: AMS 2022, eigene Darstellung

Durch die COVID-19-Pandemie 2020 kam es zu einem noch stärkeren Beschäftigungseinbruch, welcher Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund stärker betraf: »Die Erwerbstätigenquote verringerte sich durch die COVID-19-Pandemie 2020 bei Personen mit Migrationshintergrund stärker (–1,6 Prozentpunkte) als bei jenen ohne Migrationshintergrund (–0,9 Prozentpunkte). Besonders stark sank sie bei Personen aus Afghanistan, Syrien, Irak (–4,5 Prozentpunkte) sowie sonstigen Drittstaaten (–4,0 Prozentpunkten).«[19]

Untersuchungen zeigen, dass bei der Arbeitsuche vor allem gute Deutschkenntnisse, Arbeitserfahrung und erworbene Qualifikationen förderlich sind.[20] Weiters zeigen Studien, dass der Erfolg am Arbeitsmarkt vom Integrationserfolg in anderen gesellschaftlichen Bereichen abhängig ist, und von verschiedenen Aufnahmeland- und herkunftslandspezifischen Ressourcen der Geflüchteten beeinflusst wird.[21] Dazu zählen herkunftslandspezifisches Humankapital, wie z. B. Ausbildung, Beruf und soziale Netzwerke. Diese werden meistens durch die Migration entwertet. Aufnahmelandspezifisches soziales Kapital kann bei der Arbeitsmarktintegration Vorteile bringen.

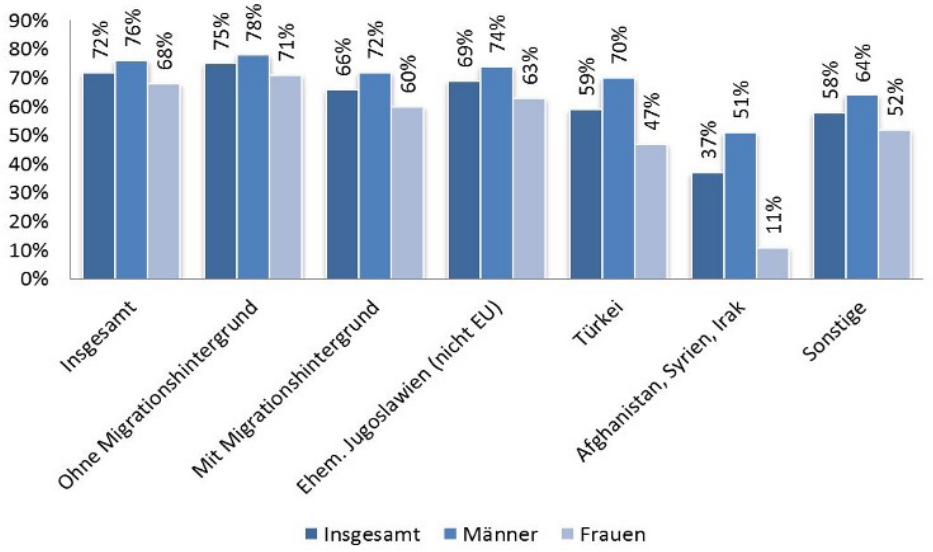
Neben in der Aufnahmegesellschaft erworbenen Bildungsabschlüssen und Sprachkenntnissen bezieht sich das vor allem auf Netzwerke und Kontakte zur Gesellschaft des Aufnahmelandes, da es dabei zu einem Informationsaustausch kommt (ortsrelevantes Wissen und Kompetenzen, Kontakt zu Einheimischen).[22]

2.1.1 Beschäftigungsanteil geflüchteter Frauen

Der Beschäftigungsanteil geflüchteter Frauen fällt noch immer sehr gering aus, obwohl ihre Zahl, vor allem auch durch Familiennachzug, steigt. Mit nur elf Prozent liegt die Erwerbstätigenquote von Frauen aus Syrien, Irak und Afghanistan in Österreich 2020 am niedrigsten.[23]

19 Statistik Austria 2021, Seite 20 und Seite 57.
20 Vgl. Koppenberg 2015.
21 Vgl. Haindorfer 2019.
22 Vgl. Haindorfer 2019.
23 Vgl. Statistik Austria 2021a.

Abbildung 5: Österreichische Erwerbstätigenquote, 2020, nach Geschlecht und Migrationshintergrund



Quelle: Statistik Austria 2021, Seite 59, eigene Darstellung

Die Gründe für diese geringe Erwerbstätigenquote sind vielfältig. U. a. zeigt sich, dass weibliche Flüchtlinge im Vergleich zu männlichen Flüchtlingen, MigrantInnen und im Inland geborenen Frauen über geringere Qualifikationen und ein geringeres Bildungsniveau verfügen.[24] Zudem zeigen die Untersuchungen, dass erwerbstätige geflüchtete Frauen vermehrt nur Teilzeitbeschäftigungen nachgehen und häufiger von Überqualifizierung betroffen sind. In vielen der Herkunftsländer geflüchteter Frauen, wie z. B. in Syrien, Afghanistan oder dem Irak, herrschen erhebliche Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen. Die Frauenerwerbstätigkeit ist oft auch in den Heimatländern niedrig. Diese Rollenzuschreibung als Frau ohne eigene berufliche Identität wird in das Ankunftsland mitgenommen. Bei einer Forschung, mit Verwendung von Vergleichsdaten aus europäischen und nicht-europäischen OECD-Ländern, wurden mehrere zentrale Feststellungen in Bezug auf die Erwerbsbeteiligung geflüchteter Frauen gemacht.

Verglichen wurden die Daten aus Schweden mit jenen aus den wichtigsten Herkunftsländern geflüchteter Frauen. Die Erwerbsquote der Frauen war in fast allen untersuchten Herkunftsländern niedriger als in Schweden, und das Gefälle zwischen erwerbstätigen Männern und Frauen war größer. Zudem bestand nur eine geringe Korrelation zwischen der Erwerbsbeteiligung der Frauen in den Herkunftsländern und der Erwerbsbeteiligung der Frauen aus

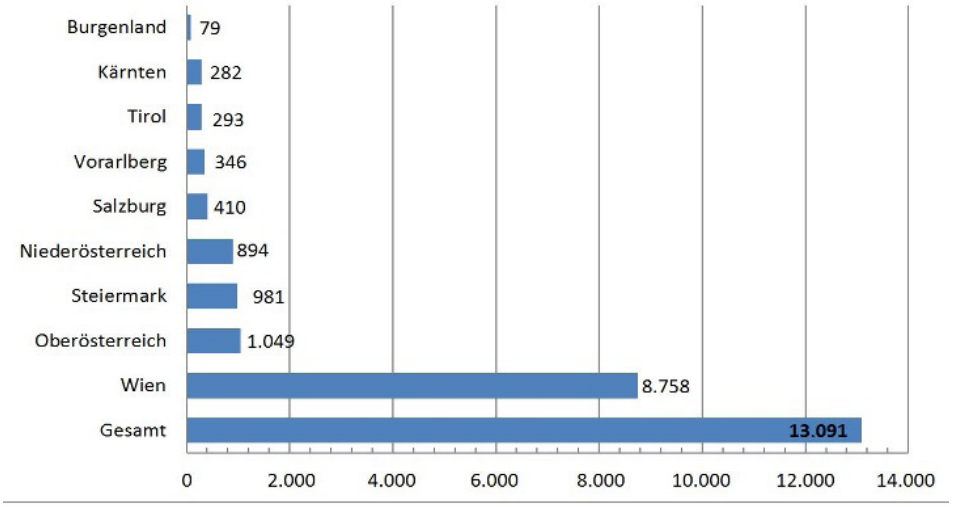
24 Vgl. Liebig 2018; Statistik Austria 2021.

den betreffenden Ländern in Schweden. Das Gleiche konnte auch beim Geschlechtergefälle beobachtet werden.[25]

2.1.2 Bundesländervergleich: Arbeitslosenquote vs. Asylberechtigte

Zur Bundesländerverteilung der arbeitslos gemeldeten Zuwanderinnen lässt sich festhalten, dass von den per Ende Jänner 2022 etwa 21.200 arbeitslos gemeldeten und in Schulung befindlichen Personen mit Asylstatus fast 67 Prozent (d.h. fast sieben von zehn) der arbeitslos vorgemerkten Flüchtlinge in Wien leben, gefolgt von Oberösterreich (8,0 Prozent), Steiermark (7,5 Prozent) und Niederösterreich (6,8 Prozent).

Abbildung 6: Arbeitslos gemeldete und in Schulung befindliche Frauen mit Asylstatus, nach Bundesland, Stichtag: Ende Jänner 2022



Quelle: AMS 2022, eigene Darstellung

Wie diese Statistik zeigt, trägt der städtische Bereich nicht nur die höchste Last an notwendigen Arbeitsintegrationsmaßnahmen, es stellt sich auch die Frage, inwieweit Geflüchtete die scheinbar positiven Struktureffekte der Stadt verglichen mit jenen in ländlichen Raumen für ihre (Arbeits-)Integration nutzen können. Die Auseinandersetzung mit diesen Struktureffekten findet im folgenden Kapitel statt.

25 Vgl. Liebig 2018.

2.2 Strukturprobleme der Arbeitsmarktintegration Geflüchteter

»Arbeitsmarktpolitik ist (…) durch einen hohen Grad an Fragmentierung von Zuständigkeiten geprägt.«[26] Hinzu kommt bei der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten auch noch das Zusammenwirken ordnungs- und sozialpolitischer Zielstellungen und Organisationen. Das Zusammenspiel von rechtlichen Grundlagen und unterschiedlicher Handlungsrationalitäten und Praxen der verantwortlichen Akteure führt zu Strukturproblemen der Arbeitsmarktintegration Geflüchteter.[27] In Österreich herrscht ein hoher Grad an rechtlicher und organisatorischer Fragmentierung. Dieses spielt nicht nur auf Bundes- und Länderebene eine Rolle, sondern auch im regionalen und ländlichen Bereich. Auf staatlicher Ebene können vier verschiedene Akteure unterschieden werden: erstens die Bundesrepublik als gesamtstaatlicher Akteur, zweitens die einzelnen Bundesländer, drittens einzelne Städte und viertens verschiedene Verbände und Nicht-Regierungsorganisationen.[28] Integration wird in Österreich als Querschnittsmaterie verstanden und betrifft daher verschiedene Bereiche der österreichischen Politik.[29] Die Aufgaben im Bereich der Integration sind auf alle staatlichen Ebenen aufgeteilt. Bund, Bundesländer und Gemeinden nehmen alle eine bestimmte Rolle ein. Um Integration zu fördern, werden entweder Maßnahmen selbst angeboten oder es werden Trägerorganisationen mit der Durchführung beauftragt.[30]

Arbeitsmarktrechtliche und arbeitspolitische Bestimmungen fallen in den Zuständigkeitsbereich des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft (BMAW).[31] Der Arbeitsmarktzugang für ausländische Arbeitskräfte wird primär durch das Ausländerbeschäftigungsgesetz (Aus-IBG) geregelt. Praktisch gesehen fällt dies in den Zuständigkeitsbereich des Arbeitsmarktservice (AMS). Das BMAW und das AMS sind zwei zentrale Organisationen, die Prozesse der Arbeitsmarktintegration Geflüchteter in lokalen Politikfeldern strukturieren: »Daneben verfolgen auch weitere Akteure wie Kammern und Zeitarbeitsfirmen, Migrantenorganisationen und Flüchtlingshilfen, Bildungsbüros, Jugendämter oder eigenständige Integrationsverwaltungseinheiten und nicht zuletzt die Geflüchteten ihre Strategien und Zielstellungen«.[32]

Umsetzung der gesetzten Maßnahmen zur Integration findet in der Praxis immer auf kommunaler Ebene statt: »Gegenstand kommunaler Flüchtlingspolitik sind somit der Vollzug des Aufenthaltsrechts, die Unterbringung, Gewährung von Sozialleistungen, Gesundheitsversorgung, frühkindliche und schulische Bildung, Sprachförderung, Erwerbsarbeit und Ausbildung sowie das zivilgesellschaftliche Engagement – kurzum: Aus Perspektive von Geflüchteten wer-

26 Schlee, 2020, Seite 325.
27 Vgl. Schlee 2020.
28 Vgl. Heckmann 2015.
29 Vgl. BMEIA 2015
30 Vgl. Bassermann 2018
31 www.bmaw.gv.at.
32 Schlee 2020, Seite 333.

den im Prinzip alle relevanten Bereiche des Alltags nach der Erstaufnahme und jenseits des Asylverfahrens in kommunalen Behörden umgesetzt.«[33]

Nach dem Erhalt des positiven Asylbescheides erhalten Flüchtlinge Zugang zum Arbeitsmarkt. Sie müssen sich beim AMS als arbeitslos melden und können dann von den verschiedenen Angeboten des AMS Gebrauch machen. Einerseits haben sie Zugang zu den Regelangeboten, welche für alle KundInnen zur Verfügung stehen. Andererseits bestehen auch Angebote explizit für die Zielgruppe der Asylberechtigten.

Das AMS Wien begann im Herbst 2015 mit einem Pilotprojekt zur Erfassung der Qualifikationen von Asylberechtigten. Seit Anfang 2016 werden mit diesen Kompetenzchecks in allen Bundesländern Erhebungen durchgeführt. Die Zielgruppe sind Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte mit uneingeschränktem Arbeitsmarktzugang, die zudem im erwerbsfähigen Alter (16 bis 60) und beim AMS gemeldet sein müssen. Seit 2016 gibt es auch, um den Fokus auf die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen zu setzen, den »Kompetenzcheck für Frauen« welcher von ABZ*Austria, Update Training und dem BFI Wien umgesetzt wird. Ziel ist, geflüchtete Frauen dabei zu unterstützten, »(…) ihre beruflichen Kompetenzen zu erkennen, ein realistisches Berufsziel zu entwickeln und auf dieser Basis ein selbstständiges Leben zu führen.«[34] 2019 wurde der Kompetenzcheck für Frauen mit dem United Nations Public Service Award ausgezeichnet.[35]

Während Wien strukturell diesbezüglich im Vorteil ist, kommt es durch die strukturellen Besonderheiten des ländlichen Raumes zu spezifischen Herausforderungen für die sozialräumliche Integration Geflüchteter. Wie aus der Literatur bekannt, besteht die sozialräumliche Integration aus drei Bereichen: 1) die Partizipation, also die Entwicklung von Beziehungen zu Nachbarn sowie die Teilhabe an sozialen, kulturellen und politischen Aktivitäten. 2) der Zugang zu Ressourcen und Leistungen sowie 3) der Zugang zu Dingen des alltäglichen Lebens und Bedarfes:[36] »Ein zentrales Merkmal ländlicher Räume ist ihre infrastrukturelle Abgeschiedenheit. (…) Sie sind durch weite Wege zwischen dem Wohnort und den übrigen Funktionen des alltäglichen Lebens wie Arbeitsplatz, Ausbildungsstätte, Versorgungsmöglichkeiten oder Freizeitangeboten gekennzeichnet«.[37]

Grundsätzlich lässt sich sagen, dass kleine Gemeinden über schlechtere Ausgangsbedingungen für die Aufnahme und Integration Geflüchteter verfügen. Größere Städte oder Gemeinden, welche im Einzugsgebiet solcher liegen, verfügen eher über ein adäquates Bildungs- und Arbeitsplatzangebot und eine bessere Infrastruktur und Erreichbarkeit, wodurch sich ein höheres Integrationspotenzial ergibt.[38] Ein Defizit an Weiterbildungsangeboten, Kinderbetreuungs-

33 Menke 2020, Seite 344.

34 www.bundeskanzleramt.gv.at/themen/nachhaltige-entwicklung-agenda-2030/erfolgsgeschichten-agenda-2030/kompetenzcheck-fuer-frauen.html und www.abzaustria.at/angebote-projekte/abz-kompetenzcheck.

35 www.ams.at/regionen/osterreichweit/news/2019/06/un-zeichnet-ams-bietergemeinscahft-mit-public-service-award-aus.

36 Vgl. Sauer / Vey 2019

37 Sauer / Vey 2019, Seite 55.

38 Vgl. Röder 2019.

plätzen, an Angeboten des öffentlichen Verkehrs und Arbeitsplätzen erschwert die Integration im ländlichen Raum.

2.2.1 Prozess des Deutscherwerbes

Für die Arbeitsmarktintegration sind vor allem die Sprachkurse relevant. In Österreich gibt es hier mehrere Angebote an Deutschkursen und Integrationskursen, so z. B. vom Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF) und vom Wirtschaftsförderungsinstitut (Wifi). Beim ÖIF kann auch eine Sprachförderung beantragt werden, wodurch Kurskosten gesenkt werden oder entfallen. Wie die Statistiken zur Teilnahme an AMS-Deutschkursen zeigen, lag die Teilnahmezahl 2021 mit gesamt 37.507 Personen in Wien am höchsten, während nur 380 Personen an Deutschkursen im Burgenland teilnahmen. Auffällig hierbei ist, dass sowohl in 2020 als auch in 2021 in allen Bundesländern mehr Frauen die Deutschkurse besuchten als Männer.

Abbildung 7: TeilnehmerInnenzahlen Deutschkurse, nach Bundesland und Geschlecht

		Burgenland	Kärnten	Niederösterreich	Oberösterreich	Salzburg	Steiermark	Tirol	Vorarlberg	Wien	**Österreich gesamt**
2020	Frauen	196	403	1.669	2.223	518	828	468	414	15.280	**21.945**
	Männer	103	267	1.023	2.223	391	615	290	308	12.713	**16.938**
	Gesamt	**299**	**670**	**2.692**	**3.509**	**909**	**1.443**	**758**	**722**	**27.991**	**38.881**
2021	Frauen	256	469	2.624	3.008	921	1.324	837	828	19.847	**30.045**
	Männer	124	469	1.529	1.674	565	979	528	524	17.662	**23.811**
	Gesamt	**380**	**778**	**4.152**	**4.682**	**1.486**	**2.303**	**1.365**	**1.352**	**37.507**	**53.853**

Quelle: AMS 2022, eigene Darstellung

Diese Zahlen sind insofern relevant, als sie sich von jenen in Deutschland unterscheiden: Sowohl bei Integrationskursen als auch bei Sprachkursen nehmen in Deutschland geflüchtete Männer häufiger an den Kursen teil als geflüchtete Frauen. Die Teilnahme an Integrationskursen hat Auswirkungen auf den weiteren Integrationsfortschritt. Statistiken zeigen, dass Geflüchtete, welche einen Integrationskurs abgeschlossen haben, 1) eher die Anerkennung eines Bildungsabschlusses beantragt haben, 2) im Anschluss häufiger in Bildung, Ausbildung und Weiterbildung und 3) häufiger erwerbstätig sind.[39]

39 Vgl. Brückner et al. 2020, Seite 36 f.

Die geringere Anzahl an Personen, die in den Bundesländern an Deutschkursen teilnehmen, liegt neben der Tatsache, dass Wien das stärkste Einwanderungsbundesland ist, daran, dass der ländliche Raum die Herausforderung ein flächendeckendes Beratungs- und Unterstützungsangebot aufzubauen noch nicht gelöst hat: »Das Fehlen von auf asyl- und aufenthaltsrechtliche Fragen spezialisierter Beratung erschwert den Zugang zu Ressourcen und rechtlich zustehenden Leistungen.«[40] Weiterbildungsangebote sind in vielen ländlichen Regionen begrenzt. Generell mangelt es einerseits an der Vielfalt des Kursangebots, besonders was die Themen der beruflichen Weiterbildung betrifft, und andererseits an der flexiblen Termingestaltung.

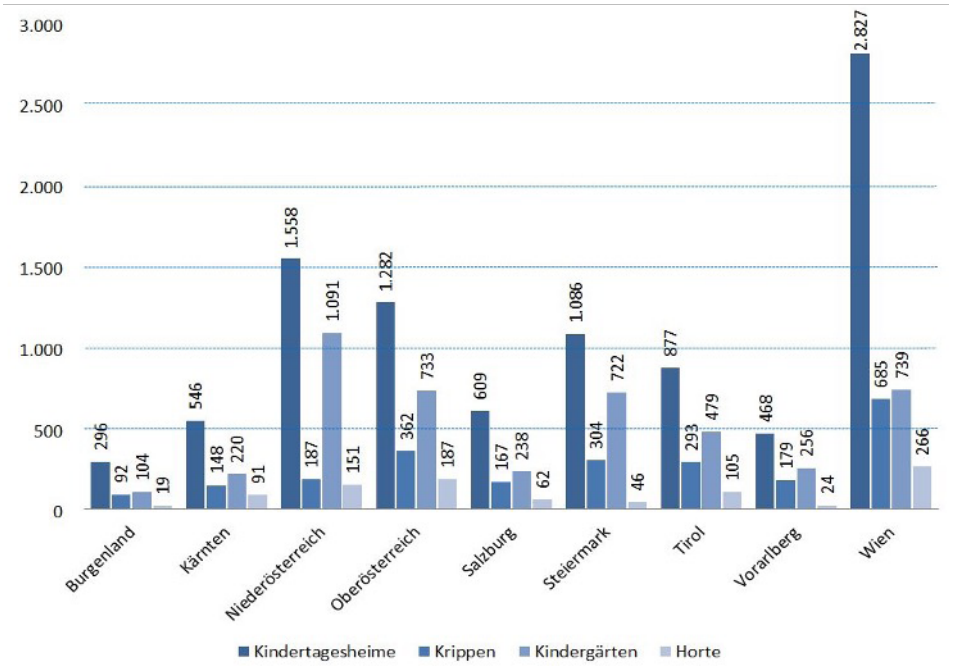
2.2.2 Kinderbetreuung

Ein viel genannter Grund für die geringere Erwerbsbeteiligung von Frauen im Vergleich zu jener von Männern (siehe Unterpunkt 2.1.1) ist die Doppelbelastung, unter der Frauen stehen. Neben den Herausforderungen am Arbeitsmarkt sind es immer noch größtenteils die Frauen, die sich um die Kinderbetreuung und um den Haushalt kümmern. Dazu kommt der Fluchthintergrund, die Notwendigkeit eine neue Sprache zu erlernen und sich in dem neuen Land einzuleben, wodurch die Arbeitsmarktintegration für Frauen oft schwieriger ist als für Männer.[41] Als Hauptgrund für die geringere Teilnahme von geflüchteten Frauen an Sprach- und Integrationskursen wird die Versorgungs- und Betreuungsarbeit für minderjährige Kinder genannt:[42] »Da ein Großteil der geflüchteten Frauen in Haushalten mit Kindern lebt, kann davon ausgegangen werden, dass Geschlechterunterschiede bei der Arbeitsmarktintegration vor allem durch die familiäre Situation determiniert sind. Dieser strukturelle Befund wird (…) durch kulturspezifische Muster der Arbeitsteilung in den Familien verstärkt und muss als zentrale Barriere des Arbeitsmarktzugangs bewertet werden.«[43]

Auch eine Studie aus Deutschland aus dem Jahr 2020 zeigt, dass das ein Gefälle in der Bildungspartizipation von geflüchteten Männern und Frauen in engem Zusammenhang mit der Familienkonstellation steht. Bei Personen, die in einer Partnerschaft leben, fällt die Bildungsteilhalbe geringer aus. Hinzu kommt, je mehr Kinder im Haushalt leben, desto geringer ist der Anteil an Geflüchteten, die eine Ausbildung machen. Kinder, deren Betreuung durch die Eltern notwendig ist, erschweren oder verunmöglichen die Teilhabe an Bildungsmaßnahmen.[44] Im Stadt-Land-Vergleich zeigt sich in Bezug auf die Kinderbetreuung in ländlichen Regionen ein signifikanter Nachteil. Dieser Mangel an Kinderbetreuung hat deutlichen Einfluss auf die Erwerbsfähigkeit von Frauen.

40 Sauer / Vey 2019, Seite 57.
41 Vgl. Strobel / Mählmeyer 2019.
42 Vgl. Brückner et al. 2020; Goßner / Kosyakova 2021.
43 Fendel 2019, Seite 3.
44 Vgl. Brückner et al. 2020.

Abbildung 8: Kinderbetreuungsplätze, nach Bundesland, 2020



Quelle: Statistik Austria 2020, eigene Darstellung[45]

2.2.3 Mobilität

Im ländlichen Raum ist der öffentliche Verkehr tendenziell schlechter ausgebaut. Weite Wege und eine geringe Infrastruktur zählen zu den zentralen Herausforderungen für die sozialräumliche Integration Geflüchteter im ländlichen Raum.[46] Betroffen sind davon aber nicht nur geflüchtete Menschen, sondern auch Personen aus der Aufnahmegesellschaft, die Integrationsarbeit leisten, da die Koordination und Abstimmung beteiligter AkteurInnen erschwert wird. Der organisatorische Aufwand, um in ländlichen Gebieten Kurse und Integrationsmaßnahmen anbieten zu können, ist größer als in urbanen Räumen.[47]

Immobilität, durch weite Wege und geringe öffentliche Anbindung, hat negative Auswirkungen auf den Spracherwerb und die Möglichkeiten der Erwerbsarbeit. Die Kosten, um von einem Ort

45 Kindertagesheime, Gruppen, Kinder und Personal Nach Bundeländern, www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung/kindertagesheime_kinderbetreuung/index.html.

46 Vgl. Sauer / Vey 2019.

47 Vgl. Schammann et al. 2020.

zum nächsten zu kommen, sind deutlich höher als im urbanen Raum.[48] Das bezieht sich nicht nur auf Monats- oder Jahrestickets, sondern auch auf einfache Tickets. In ländlichen Gebieten sind diese meist streckengebunden und verschaffen nicht, so wie z.B. in Wien, Zugang zu allen vorhandenen Linien des öffentlichen Verkehrs. Dadurch wird ein wesentlich geringerer Raum erschlossen.

2.2.4 Rolle des Ehrenamtes

Bürgerschaftliches Engagement ist im ländlichen Raum im Durchschnitt größer als im städtischen Umfeld. Bei einer deutschen Studie wurde festgestellt, dass nur 39 Prozent der Menschen, welche in Großstädten leben, sich ehrenamtlich engagieren. In ländlichen Regionen mit Verdichtungsansätzen waren es mit 46 Prozent am meisten.[49] Das lässt sich u.a. darauf zurückführen, dass die persönlichen Kontakte im ländlichen Raum größer sind und dadurch auch eine höhere Bereitschaft zur gegenseitigen Hilfe besteht. Während im urbanen Raum oft soziale Netzwerke bestehen, sind ländliche Räume häufig auf das Engagement ehrenamtlicher Helfer angewiesen.[50]

Es gibt mehrere Faktoren, welche sich auf den Integrationsprozess auswirken. Neben den strukturellen Rahmenbedingungen vor Ort und der gesellschaftlichen Atmosphäre spielen die sozialpolitischen Maßnahmen, welche Zugang zu Ressourcen, Leistungen und Beratungsmöglichkeiten bieten, eine zentrale Rolle. Diese wurden, vor allem in den Jahren 2015 und 2016 im ländlichen Raum größtenteils von Ehrenamtlichen geleistet. Ehrenamtliches Engagement kann aber nur zum Teil die fehlende Infrastruktur ersetzten.[51]

2.3 Arbeitsplatzangebot am Land

Laut Statistik des Arbeitsmarktservice Österreich waren im Jahr 2021 insgesamt 95.087 offene Stellen registriert. Betrachtet man die Verteilung des Arbeitsplatzangebotes nach Bundesländern, so zeigt sich, dass dieses variiert. Während in Wien im Jahr 2021 gesamt 14.192 offene Stellen gemeldet waren, lag mit 24.977 gemeldeten offenen Stellen der Höchststand in Oberösterreich und am niedrigsten im Burgenland mit nur 1.652 offen gemeldeten Arbeitsstellen.

Die meisten offenen Stellen 2021 waren den Bergbau-, Industrie- und Gewerbeberufen (z.B. Bauberufe, MetallarbeiterInnen) mit 34.406, gefolgt von Dienstleistungsberufen (z.B. Hotel-, Gaststätten und Küchenberufe) mit 15.275 zuzuordnen.[52]

48 Vgl. Sauer / Vey 2019.
49 Vgl. Röder 2019.
50 Vgl. Schammann 2020.
51 Vgl. Sauer / Vey 2019.
52 Vgl. Statistik Austria 2022, www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/arbeitsmarkt/offene_stellen/index.html.

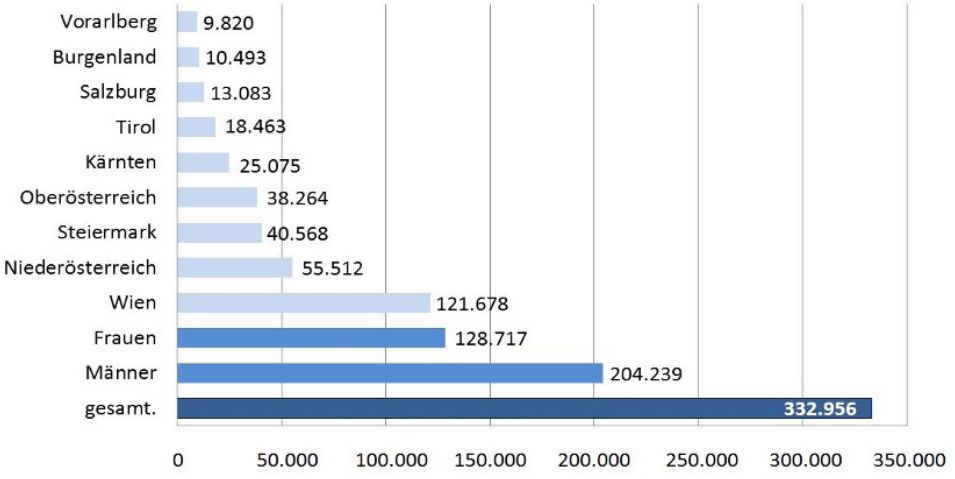
Abbildung 9: Offene Stellen in Österreich, nach Bundesländern, 2020/2021

	Burgen-land	Kärnten	Nieder-österreich	Ober-österreich	Salz-burg	Steier-mark	Tirol	Vor-arlberg	Wien	**Österreich gesamt**
2020	1.130	3.628	10.395	16.502	5.009	9.298	4.415	3.101	9.354	**62.833**
Veränderung zum Voriahr	–6,9 %	–12,3 %	–10,8 %	–17,9 %	–24,6 %	–14,9 %	–25,8 %	–15,6 %	–26,8 %	**–18,5 %**
2021	1.652	6.120	14.970	24.977	8.049	14.358	6.703	4.067	14.192	**95.087**
Veränderung zum Voriahr	46,3 %	68,7 %	44,0 %	51,4 %	60,7 %	54,4 %	51,8 %	31,1 %	51,7 %	**51,3 %**

Quelle: AMS 2022, eigene Darstellung

Diesen im Jahr 2021 gemeldeten 95.087 offenen Stellen standen laut AMS-Statistik insgesamt 331.741 arbeitslos gemeldete Personen (ohne SchulungsteilnehmerInnen) gegenüber. In der Bundesländerverteilung zeigt sich auch hier, dass die höchste Arbeitslosenquote in Wien mit 121.678 AMS-gemeldeten Personen lag, die niedrigste in Vorarlberg mit 9.820 AMS-gemeldeten Personen.

Abbildung 10: Arbeitslos gemeldete Personen im Jänner 2022, nach Bundesländern



Quelle: AMS 2022,[53] eigene Darstellung

53 Vgl. www.ams.at/content/dam/download/arbeitsmarktdaten/%C3%B6sterreich/berichte-auswertungen/001_uebersicht_aktuell_0122.pdf.

Von den beim Arbeitsmarktservice gemeldeten Personen waren 2021 insgesamt 34.127 arbeitslos gemeldete Personen mit Asylstatus. Dies sind im österreichischen Durchschnitt ca. zehn Prozent der arbeitslos gemeldeten Personen. Auch hier variieren die Zahlen nach Bundesland. Während die arbeitslos und in Schulung befindlichen asylberechtigten Personen in Wien in der Gesamtarbeitslosenstatistik 19,2 Prozent (23.386 Personen) zeigen, machen im Burgenland AMS-gemeldete asylberechtigte Personen nur 1,9 Prozent (204) aus, gefolgt von Kärnten mit 2,7 Prozent (683 Personen), Niederösterreich mit 3,5 Prozent (1936 Personen), Tirol mit 5,0 Prozent (917 Personen), Steiermark mit 6,2 Prozent (2.522 Personen), Oberösterreich 6,4 Prozent (2466 Personen), Salzburg 8,0 Prozent (1043 Personen) und Vorarlberg 9,9 Prozent (969 Personen).

Abbildung 11: Arbeitslos gemeldete Personen mit Asylstatus, nach Bundesland

		Burgenland	Kärnten	Niederösterreich	Oberösterreich	Salzburg	Steiermark	Tirol	Vorarlberg	Wien	**Österreich gesamt**
	Frauen	78	318	1.002	1.167	419	965	302	325	7.997	**12.573**
2020	Männer	136	537	1.371	1.737	878	1.897	802	754	13.746	**21.858**
	Gesamt	**214**	**855**	**2.373**	**2.903**	**1.297**	**2.862**	**1.103**	**1.080**	**21.743**	**34.431**
	Frauen	79	282	894	1.049	410	981	293	346	8.758	**13.091**
2021	Männer	126	401	1.043	1.417	633	1.541	625	624	14.628	**21.036**
	Gesamt	**204**	**683**	**1.936**	**2.466**	**1.043**	**2.522**	**917**	**969**	**23.386**	**34.127**

Quelle: AMS 2022, eigene Darstellung

Wie diese Statistiken zur Arbeitslosigkeit zeigen, waren im österreichischen Durchschnitt im vergangenen Jahr 3,93 Prozent der arbeitslos gemeldeten Personen Frauen mit Asylstatus. Besonders betroffen von Arbeitslosigkeit waren geflüchtete Frauen, wohnhaft in Wien mit 7,2 Prozent der arbeitslos gemeldeten Personen (8.758 Frauen). Eine genauere Betrachtung der Gründe für die verstärkte Arbeitslosigkeit von geflüchteten Frauen wird im nun folgenden Kapitel 2.4 dargestellt.

2.4 Behindernde und ermöglichende Faktoren der Arbeitsuche für geflüchtete Frauen

Qualitative Erhebungen mit Frauen mit Fluchthintergrund aus dem Jahr 2019 bestätigten vorangegangene Studien zu Herausforderungen bei der Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Fluchthintergrund. Folgende Faktoren in der Arbeitsuche wurden 2019 von geflüch-

teten Frauen, die versuchen am Arbeitsmarkt in Österreich Fuß zu fassen, als nachteilig identifiziert:[54]

- Mangelnde Sprachkenntnisse, die sich aus fehlender Sprechpraxis mit Deutsch muttersprachlichen Personen und zu geringem bzw. unzureichendem Deutschkursangebot ergeben.
- Fehlendes soziales Kapital, welches sich aus Mangel an formellen und informellen Netzwerken ergibt.
- Fehlende Übersetzungsleistung von AMS-Informationen, die fehlende Alltagspraxis ergibt.
- AMS-Arbeitsvermittlungslogik, die sich aus der sequentiellen Vermittlungslogik, traditionellen Erwerbsvorstellungen der Frauen bzw. fehlender Darstellung der Bandbreite ergibt.
- Kulturelle Figurationen, wie z. B. Tragen des Kopftuches bzw. traditionelles Frauenbild, welches sich nachteilig auf berufliche Identität auswirkt.
- Belastende Wohnsituationen, die wenig Ressourcen bzw. Energie für Arbeitsplatzsuche offenlässt.

Die zitierte Studie zeigte auch, dass sich Frauen nicht nur einen intensiveren Kontakt mit der autochthonen Bevölkerung wünschen, sondern implizit auch um die Vorteile, welche sich aus solchen Vernetzungen ergeben könnten, wissen. Die Studie zeigt aber auch, dass Bemühungen und Anstrengungen soziales Kapital mit co-ethnischen Netzwerken zu bilden vor allem in der Anfangsphase der Integration nicht im gewünschten Ausmaß utilisiert werden konnten. Dies betrifft vor allem Frauen mit Betreuungspflichten und niedrigerem Bildungsniveau bzw. mangelnden Sprachkenntnissen.

Ein Weg zur Bildung von sozialem Kapital, den geflüchtete Frauen – vor allem mit höherem Bildungsniveau und ohne Betreuungspflichten – bereits gefunden haben, ist die Freiwilligenarbeit.[55] Forschungen zum Freiwilligenengagement von Menschen mit Fluchthintergrund in Deutschland belegen, dass sich Geflüchtete durch ihr Engagement als wertgeschätzter Teil einer Gesellschaft fühlen. Die Freiwilligenarbeit ermöglicht Geflüchtete neben dem Gefühl eines sinnstiftenden Beitrages und der Erweiterung des Netzwerkes die Sprachkenntnisse zu verbessern, Alltagswissen und tätigkeitsbezogene Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erlangen. Damit können sie Kompetenzen hinsichtlich kultureller Konventionen aneignen, welche sie später im Erwerbsleben anwenden können. Gleichzeitig zeigt sich, dass durch die Mitarbeit von Geflüchteten in ehrenamtlichen Gruppen die Mitarbeitenden der Aufnahmegesellschaft die Normen und Werthaltungen ihrer fremden KollegInnen besser kennenlernen und akzeptieren konnten.[56] Die AutorInnen resümieren, dass Freiwilligenarbeit von Geflüchteten damit eine Win-win-Situation für alle Beteiligten schaffen kann.

54 Vgl. Bristol-Faulhammer / Schaffar 2019.
55 Vgl. Bristol-Faulhammer / Schaffar 2019.
56 Vgl. Stiehr / Stiehr 2016.

2.5 Soziales Kapital als Hebel zur Arbeitsstelle

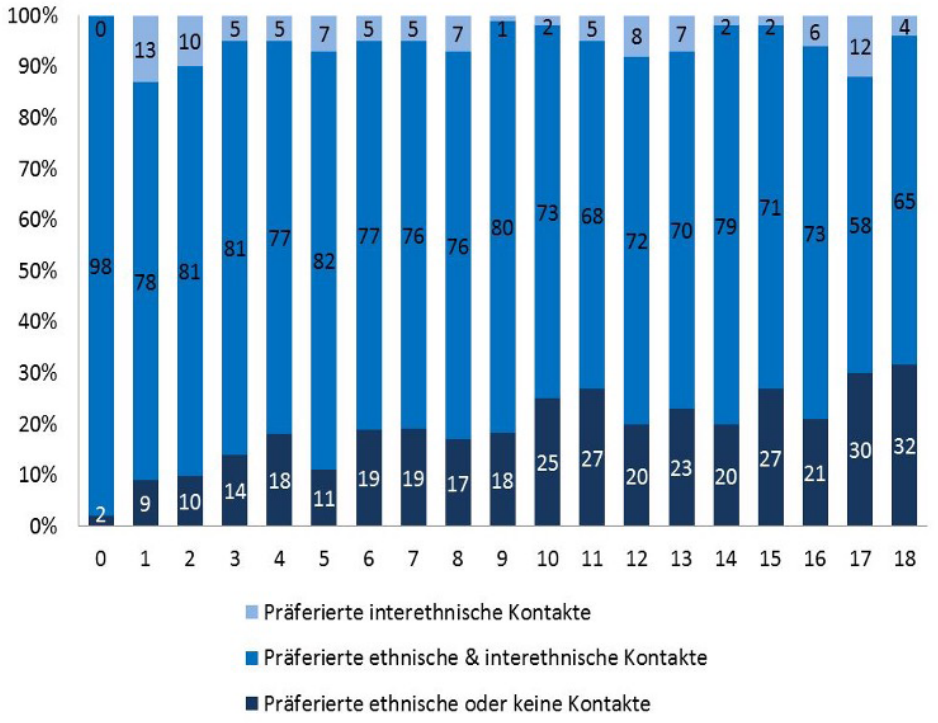
Empirische Studien belegen, dass die informellen sozialen Netzwerke bzw. die Nutzung von sozialem Kapital eine zentrale Rolle bei der Arbeitsuche von Geflüchteten spielen.[57] So zeigte Beaman (2012) z. B. in der mexikanischen Flüchtlingsgemeinschaft in den USA, dass 30 bis 60 Prozent der Geflüchteten ihren Job durch informelle Netzwerke gefunden haben. Ähnliche Erkenntnisse zeigen auch in Deutschland, wonach mehr als die Hälfte der Geflüchteten (53 Prozent) ihre erste Arbeitsstelle über den informellen Weg der Nutzung von sozialen Kontakten fand.[58] Schweizer Untersuchungen von Marten et al. (2019) ergaben, dass Geflüchtete mit Zugang zu co-ethnischen Netzwerken bessere Beschäftigungschancen haben als solche, die diese Zugänge nicht haben.

Studien zum Thema der Nutzung von sozialem Kapital durch Netzwerke zeigen jedoch auch, dass sowohl Größe als auch Struktur des Netzwerkes Einfluss auf die Erfolgsrate der Jobsuche haben. So zeigte sich z. B., dass größere Netzwerke aufgrund des Wettbewerbseffektes nach Angeboten und Informationen nicht unbedingt vorteilhaft sind, jedoch die Komposition des informellen Netzwerkes signifikant. Je mehr VertreterInnen von so genannten »Senior Positions« in informellen Netzwerken sind, desto höher liegt die Chance in der erfolgreichen Jobsuche.[59] Weiters zeigten Gericke et al. (2018), dass so genannte »Tight Social Bonding Networks«, also die enge Mitgliedschaft in ethnisch homogenen Netzwerken, die Arbeitsuche weniger positiv beeinflussen und damit das Verbleiben in ethischen Nischen bedingen. Im Gegensatz dazu liefern Netzwerke mit Mitgliedern der Aufnahmegesellschaft deutliche Vorteile bei der Arbeitsuche, da diese Mitglieder nicht nur Zugang zu wertvollen Informationen in Bezug auf Arbeitsstellen bzw. Beschäftigungsmöglichkeiten haben, sondern auch wichtige vorbereitende Tätigkeiten der Beschäftigungssuche anbieten. Diese reichen von der Hilfe beim Aufsetzen von Lebensläufen bis hin zur persönlichen Vernetzung mit potenziellen Arbeitgebern.

Untersuchungen von Schacht (2018) zeigten wie ethnischen und interethnischen Netzwerke unterschiedlich genutzt werden und für die berufliche Positionierung relevant sind. Weiters zeigte Schacht, dass sich die Kontaktpräferenzen im Zeitverlauf der Aufenthaltsdauer ändern. Die nachfolgende Statistik zeigt, dass je länger ZuwanderInnen im Aufnahmeland lebten, desto eher bevorzugen sie Kontakte zu interethnischen Netzwerken.

57 Vgl. Beaman 2012a; Gericke et al. 2018; Marten / Hainmueller et al. 2019; Schacht 2018.
58 Vgl. Eisnecker / Schacht 2016.
59 Vgl. Beaman 2012a.

Abbildung 12: Kontaktpräferenzen, nach der Aufenthaltsdauer, in Monaten



Quelle: Schacht 2018, Seite 106; eigene Darstellung

2.6 Soziale Netzwerke im Stadt-Land-Vergleich

Auch wenn sich soziale Netzwerke als günstig für die Arbeitsmarktintegration für Geflüchtete auswirken, so belegen Untersuchungen, dass es geflüchteten Personen nicht immer leichtfällt, in ethnisch heterogene Netzwerke Eintritt zu finden. Auch wenn diese Barrieren auf alle Geschlechter zutrifft, sind Frauen beim Eintritt in soziale Netzwerke besonders benachteiligt. Generelle Gründe dafür sind neben den herrschenden Sprachbarrieren das herrschende Meinungsklima der aufnehmenden Gesellschaft. Aus der Sicht der Geflüchteten sind diese Barrieren in unterschiedlichen Phasen der Integration unterschiedlich relevant. Sauer / Veys' Erhebungen (2019) zu relevanten Ankommensfaktoren im Sozialraum aus der Sicht von Geflüchteten zeigen, dass aus deren Sicht Integration im Wesentlichen in den folgenden drei Bereichen erfolgen muss:

- Partizipation im Sozialraum, die ein Gefühl der »Mitgliedschaft« in der Gesellschaft entstehen lässt. Damit gemeint ist der Aufbau von Beziehungen zur Bevölkerung in der Wohnumgebung sowie die Teilhabe an kulturellen, sozialen und politischen Aktivitäten.

- Zugang zu Ressourcen, um eine Bleibeperspektive und Sicherung des eigenen Lebensunterhalts zu schaffen. Damit gemeint ist der Zugang zu Behörden, Ämtern, Wohlfahrtsverbänden und sozialen und rechtlichen Beratungsangeboten und die Möglichkeit der Aufnahme von Arbeit.
- Zugang zu Dingen des alltäglichen Lebens und Bedarfs, um die Grundbedürfnisse abzudecken. Damit gemeint ist der Zugang zu Einkaufsmöglichkeiten sowie medizinischer Versorgung.

Da ländliche Räume durch die geringere Siedlungsdichte und EinwohnerInnenzahl sowie infrastrukturelle Nachteile gekennzeichnet sind, zeigen sich hier eindeutige Nachteile für die sozialräumliche Integration. So fehlen z. B. in ländlichen Räumen Beratungsangebote für asyl- und aufenthaltsrechtliche Fragen, und es gibt geringere Kompetenzen von Arbeitgebern in Bezug auf rechtliche Regelungen zur Beschäftigung von Fremden. Diese infrastrukturellen Nachteile können durch die höhere Skepsis der »Landbevölkerung« Fremden gegenüber stärkere sozialräumliche Ausgrenzungsmechanismus noch verstärken.[60] Frauen sind damit aufgrund ihrer geringeren Qualifikation, fehlenden Sprachkenntnisse und Betreuungspflichten deutlich im Nachteil.

Demgegenüber stehen allerdings Vorteile, die sich aus der sozialen Nähe der ländlichen Region ergeben können und die daraus die Integrationschancen wiederum erhöhen. Diese wirken sich insofern positiv auf geflüchtete Frauen aus, als diese mehr Zeit im Haushalt verbringen, was sich begünstigend auf nachbarschaftliche Kontakte auswirken kann. Sauer / Veys Untersuchungen attestieren, dass diese »(…) maßgeblich von der gesellschaftlichen Atmosphäre vor Ort abhängig sind«.[61]

2.7 Die gesellschaftliche Atmosphäre in Österreich

Laut Integrationsreport 2021 beurteilen 51 Prozent der Befragten das Integrationsklima in Österreich kritisch. So wurde z. B. das »(…) Zusammenleben mit Flüchtlingen wie auch zwischen Muslim/innen und Nichtmuslim/innen von 59 Prozent der befragten Personen als eher schlecht bis sehr schlecht bewertet«.[62] Inwieweit sich diese Ablehnung im städtischen und ländlichen Raum unterscheidet, wurde in Österreich nicht exploriert. Allerdings bestätigten Erhebungen aus Deutschland, dass die Ablehnung von Geflüchteten bzw. die Bedrohungswahrnehmung aufseiten der Mitglieder der Aufnahmegesellschaft im ländlichen Raum höher ist als in städtischen Räumen.[63] Andererseits zeigen diese Studien aber auch, dass Geflüchtete

60 Vgl. Sauer / Vey 2019.
61 Sauer / Veys, Seite 58.
62 Expertenrat für Integration 2021, Seite 12.
63 Vgl. Schmidt et al. 2020.

in ländlichen Regionen öfters freundschaftlichen Kontakt mit Deutschen pflegen als in der Stadt. Regressionsanalysen dieser Studien belegen ebenfalls, dass geflüchtete Frauen signifikant weniger regelmäßig Kontakt zu Deutschen als geflüchtete Männer haben.

In Bezug auf Strukturprobleme kann zusammenfassend festgehalten werden, dass Arbeitsmarktintegration von Zuwanderinnen ein komplexer und vielschichtiger Prozess ist, der sowohl eine rechtliche, eine gesellschaftliche und eine wirtschaftliche Komponente beinhaltet. Die Lösung dieser Strukturprobleme erfordert integrierte Vorgehensweisen auf lokaler Ebene. Grundsätzlich lässt sich sagen, dass kleine Gemeinden im Vergleich zur urbanen Region über schlechtere Ausgangsbedingungen für die Aufnahme und Integration Geflüchteter verfügen. Größere Städte oder Gemeinden, welche im Einzugsgebiet solcher liegen, verfügen eher über ein adäquates Bildungs- und Arbeitsplatzangebot und eine bessere Infrastruktur und Erreichbarkeit, wodurch sich ein höheres Integrationspotenzial ergibt. Ein Defizit an Weiterbildungsangeboten, Kinderbetreuungsplätzen, an Angeboten des öffentlichen Verkehrs und Arbeitsplätzen erschwert die Integration im ländlichen Raum.

Angesichts der Vielfalt der ländlichen Räume in Bezug auf Faktoren wie sozioökonomische Stärke, Lebensstile, die Intensität der Flächennutzung und die Ausstattung mit Infrastruktur stellt sich die Frage, was als Gemeinsamkeit dieses Raumtyps herangezogen werden kann und was ihn von den anderen Räumen unterscheidet? Die Beantwortung dieser Frage folgt im nachfolgenden Kapitel.

3 Vergleich urbaner und ländlicher Raum

Ländlichkeit – als Gegenteil von Urbanität – wird mit verschiedenen Merkmalen verbunden und zeigt oft ein zweiteiliges Bild. So wird der ländliche Raum oft als rückständig empfunden, zeigt sich generell einkommensschwächer als der städtische Raum und es wird dem ländlichen Raum generell stärkere soziale Kontrolle zugeschrieben. Andererseits wird der ländliche Raum oftmals auch als Idyll verklärt, welches sich aus unberührter Natur, wechselseitigem aufeinander Achtgeben sowie stärkerer Pflege von Tradition und Kultur ergibt.[64]

3.1 Definition ländlicher Raum

Für eine Beschreibung und Abgrenzung sowie um feststellen zu können, wo der ländliche Raum ist, kann die von der Statistik Austria entwickelte Typisierung von Räumen herangezogen werden. Diese unterscheidet in der so genannten »Rural-Urban-Typologie« folgende Klassen.

Abbildung 13: Typisierung ländlicher und städtischer Räume

Zuordnung Urban / Rural	Hauptklassen	Unterklassen Zentral	Unterklassen Intermediär	Unterklassen Peripher
Städtisch / Urban	SR 100 Stadtregionen	101 Urbane Großzentren		
Städtisch / Urban	SR 100 Stadtregionen	102 Urbane Mittelzentren		
Städtisch / Urban	SR 100 Stadtregionen	103 Urbane Kleinzentren		
Ländlich / Rural	RZ 200 Regionale Zentren	210	220	
Ländlich / Rural	LR300 Ländlicher Raum im Umland von Zentren	310	320	330
Ländlich / Rural	LR400 Ländlicher Raum	410	420	430

Quelle: Statistik Austria, Urban-Rural-Typologie, 2016, Seite 5

64 www.landatlas.de.

Wesentliche Abgrenzungsfaktoren zwischen den Klassen sind Erreichbarkeit, Siedlungsstruktur und Tagesbevölkerung. Eine Region ist demnach umso ländlicher:

- je geringer die Siedlungsdichte und das Bevölkerungspotenzial sind;
- je schlechter große Zentren erreicht werden können.

Laut Statistik Austria lassen sich diese Typologien wie folgt zusammenfassen:

Abbildung 14: Zusammenfassung der Typologien

Urbanes Zentrum	Starke Verdichtung und hohes Bevölkerungspotenzial
Regionales Zentrum	Erkennbare Verdichtung und grundlegende Infrastruktur
Ländlicher Raum im Umland von Zentren	Raum im städtischen Einflussbereich mit starken funktionalen Verflechtungen mit urbanen oder regionalen Zentren
Ländlicher Raum	Raum mit schwachen funktionalen Verflechtungen mit urbanen oder regionalen Zentren

Quelle: Statistik Austria, Urban-Rural-Typologie, 2016

Differenziert nach den Faktoren Siedlungsdichte und Erreichbarkeit zeigt sich folgende Klassifizierung:

Abbildung 15: Typologien, nach Siedlungsdichte und Erreichbarkeit

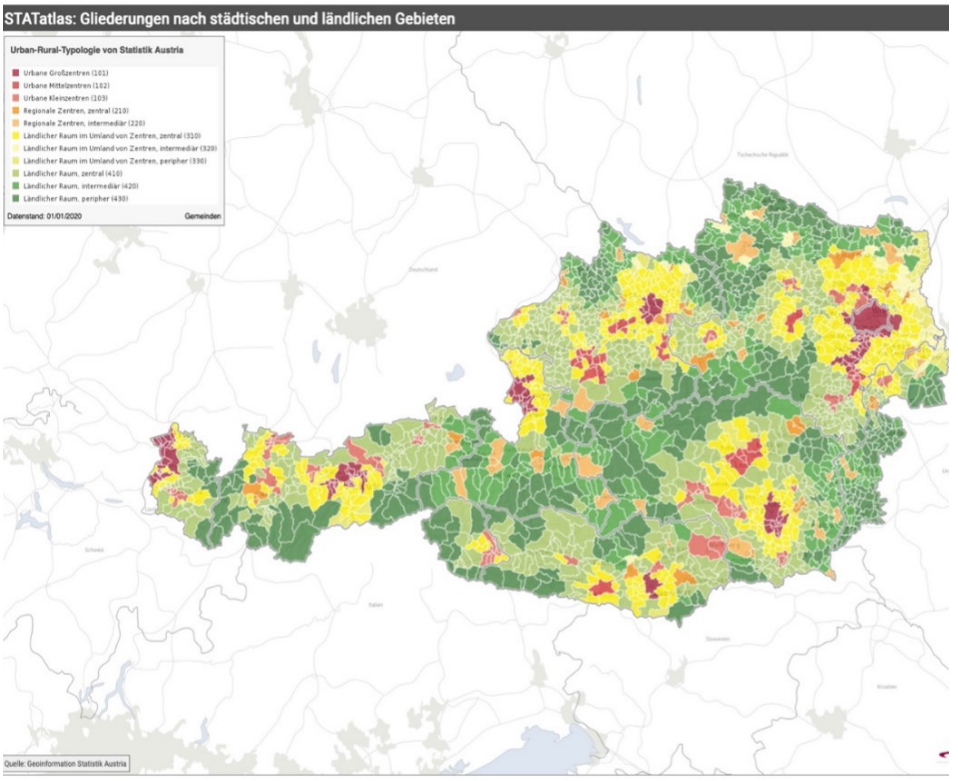
Urbane Zentren	> 30.000 bis >= 100.000 EinwohnerInnen
Großzentrum	>= 100.000 Einwohnerinnen
Mittelzentrum	>= 30.000 < 100.000 EinwohnerInnen
Kleinzentrum	< 30.000 EinwohnerInnen
Regionale Zentren	Erreichbarkeit Kernzone ><= 30 Minuten
Zentral	Mehrheit der Wohnbevölkerung erreicht urbane Kernzone < 30 Minuten
Intermediär	Mehrheit der Wohnbevölkerung erreicht urbane Kernzone >= 30 Minuten
Ländlicher Raum im Umland von Zentren	
Umland von Zentren, zentral	Mehrheit der Wohnbevölkerung erreicht urbane Kernzone < 30 Minuten
Umland von Zentren, intermediär	Mehrheit der Wohnbevölkerung erreicht urbane Kernzone >= 30 Minuten und eine regionale Kernzone / ausländischen Cluster (Urban Cluster >= 50.000) < 20 Minuten
Umland von Zentren, peripher	Mehrheit der Wohnbevölkerung erreicht urbane Kernzone >= 30 Minuten und eine regionale Kernzone / ausländischen Cluster (Urban Cluster >= 50.000) >= 20 Minuten

Ländlicher Raum	
Ländlicher Raum, zentral	Mehrheit der Wohnbevölkerung erreicht urbane Kernzone < 30 Minuten
Ländlicher Raum, intermediär	Mehrheit der Wohnbevölkerung erreicht urbane Kernzone >= 30 Minuten und eine regionale Kernzone / ausländischen Cluster (Urban Cluster >= 50.000) < 20 Minuten
Ländlicher Raum, peripher	Mehrheit der Wohnbevölkerung erreicht urbane Kernzone >= 30 Minuten und eine regionale Kernzone / ausländischen Cluster (Urban Cluster >= 50.000) >= 20 Minuten

Quelle: Statistik Austria, Urban-Rural Typologie, 2016

Auf nationaler Ebene lässt sich die Verteilung des städtischen versus den ländlichen Raum wie in Abbildung 16 abbilden. Diese Darstellung zeigt, dass vor allem die Bundesländer Wien, das Wiener Umland, die Rheintal-Bodenseeregion und das Umland Innsbruck zur urbanen Region zählen, während der Rest von Österreich großteils dem ländlichen Raum zuzuordnen ist. Das Umland Salzburg, Linz-Wels, Klagenfurt-Villach, östliche Obersteiermark, Graz, Niederösterreich Süd, Wiener Umland Südteil sind laut Statistik Austria als Intermediär typisiert.

Abbildung 16: Gliederung, nach städtischen und ländlichen Gemeinden in Österreich, 2022

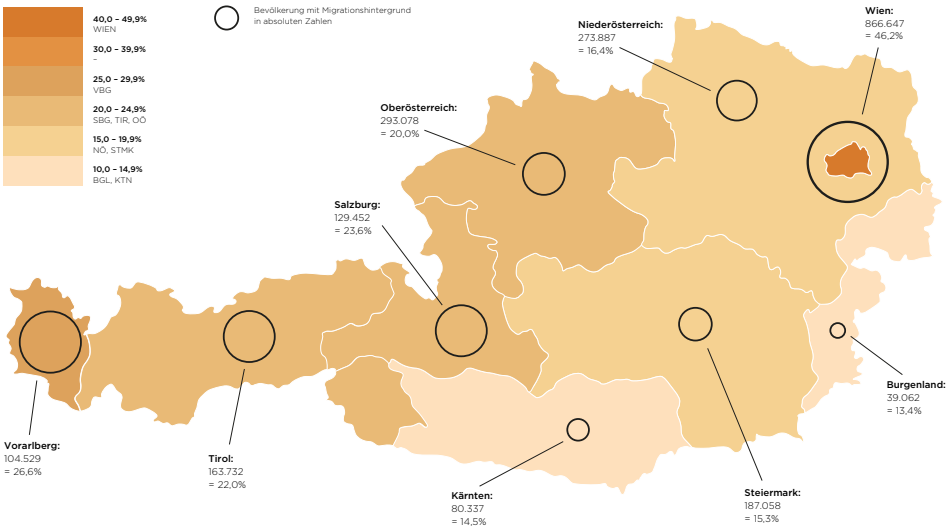


Quelle: Geoinformation Statistik Austria, Stand: 1.1.2022

3.2 Migrantische Bevölkerungsstruktur in den Bundesländern

Aufgrund der unterschiedlichen Migrationsgeschichte der Regionen in Österreich variieren im bundesweiten Vergleich die Anteile der Menschen mit Migrationshintergrund an der Bevölkerung in den Bundesländern und der Bundeshauptstadt stark. Die Spannweite reicht von 13,4 Prozent im Burgenland bis hin zu 46,2 Prozent in der Bundeshauptstadt. Auf Gesamtösterreich betrachtet zeigt sich, dass der Anteil der Bevölkerung mit nicht-österreichischer Herkunft per Stichtag 1.1.2021 bei etwa einem Viertel (24,4 Prozent) liegt.

Abbildung 17: Bevölkerung mit Migrationshintergrund, 2020



Quelle: Statistisches Jahrbuch Migration & Integration 2021, Seite 107

Wie in der Karte dargestellt, liegen vor allem im Vergleich Bundeshauptstadt und restliche Bundesländer signifikante Unterschiede. Der Anteil der Personen mit Migrationshintergrund in Wien liegt mit 46,2 Prozent am höchsten, gefolgt von Vorarlberg mit 26,6 Prozent. Der niedrigste Anteil von Personen mit Migrationshintergrund liegt im Burgenland mit 13,4 Prozent.

Laut Migrationsbericht ist auch festzustellen, dass sich neben der Verteilung nach Bundesland auch die Herkunftsstruktur deutlich unterscheidet. Beispielsweise stammen im Burgenland mehr als zwei Drittel (69,4 Prozent) der im Ausland geborenen Personen aus anderen EU-, EFTA-Staaten bzw. dem Vereinigten Königreich (GB) und nur drei Zehntel (30,5 Prozent) aus Drittstaaten.

Ein annähernd umgekehrtes Bild ergibt sich in Wien, wo mehr als sechs Zehntel (61,4 Prozent) der im Ausland geborenen Menschen aus Drittstaaten stammten und nur 38,6 Prozent in

anderen EU-, EFTA-Staaten.[65] In diesem Zusammenhang ist erwähnenswert, dass die Arbeitslosenquote der ausländischen Bevölkerung im Bundesländervergleich in Wien mit 22,3 Prozent am höchsten und im Burgenland mit 6,8 Prozent am niedrigsten liegt. Bei der Erwerbsquote von in Österreich lebenden ausländischen Staatsbürgern zeigt sich Wien mit 28,1 Prozent am höchsten, gefolgt vom Burgenland mit 25,7 Prozent.

Abbildung 18: Erwerbsquote von in Österreich lebenden ausländischen Staatsbürgern, national und nach Bundesländern

	Österreich	Burgenland	Kärnten	Niederösterreich	Oberösterreich	Salzburg	Steiermark	Tirol	Vorarlberg	Wien
Bevölkerung am 1.1.2021 (Statistik des Bevölkerungsstandes)										
Bevölkerung insgesamt	8.932.664	296.010	562.089	1.690.879	1.495.608	560.710	1.247.077	760.105	399.237	1.920.949
darunter ausländische Staatsangehörige	17,1%	9,6%	11,3%	10,6%	13,6%	18,2%	11,9%	16,7%	18,6%	31,5%
darunter im Ausland Geborene	20,1%	12,0%	13,2%	13,2%	16,2%	19,9%	13,4%	19,2%	21,6%	37,1%
Bevölkerung in Privathaushalten 2020 (Mikrozensus)										
Bevölkerung in Privathaushalten	8.766.333	291.077	552.705	1.666.520	1.468.248	549.035	1.226.462	745.037	392.912	1.874.337
Mit Migrationshintergrund insgesamt	24,4%	13,4%	14,5%	16,4%	20,0%	23,6%	15,3%	22,0%	26,6%	46,2%
Erste Generation der Zugewanderten	18,0%	10,7%	11,1%	11,7%	14,3%	17,4%	11,3%	16,9%	19,5%	34,4%
Zweite Generation der Zugewanderten	6,4%	2,7%	3,5%	4,7%	5,7%	6,1%	3,9%	5,0%	7,1%	11,9%
Durchschnittliche Kinderzahl pro Frau 2020										
Gesamtfertilitätsrate insgesamt	1,44	1,32	1,43	1,49	1,57	1,57	1,41	1,46	1,63	1,29
In Österreich geborene Frauen	1,35	1,22	1,37	1,40	1,49	1,52	1,31	1,45	1,55	1,11
Im Ausland geborene Frauen	1,73	1,92	1,78	2,06	1,99	1,78	1,86	1,58	2,02	1,55
In EU-, EFTA-Staaten, GB geborene Frauen	1,54	1,83	1,70	2,00	1,85	1,58	1,73	1,34	1,85	1,27
In Drittstaaten geborene Frauen	1,93	2,06	1,92	2,11	2,11	2,04	2,01	2,09	2,21	1,78
Wanderungsstatistik 2020										
Wanderungssaldo mit dem Ausland (insgesamt)	40.064	849	2.405	5.196	6.411	4.195	3.933	3.423	1.380	12.272
Österreichische Staatsangehörige	-1.837	-49	79	-273	-284	-55	-138	-269	-309	-539
Ausländische Staatsangehörige	41.901	898	2.326	5.469	6.695	4.250	4.071	3.692	1.689	12.811
Angehörige von EU-, EFTA-Staaten, GB	31.801	769	1.835	3.183	4.793	2.612	3.452	3.513	1.522	10.122
Drittstaatsangehörige	10.100	129	491	2.286	1.902	1.638	619	179	167	2.689
Einbürgerungen 2020										
Einbürgerungen, davon:	8.796	166	362	1.269	1.229	486	857	623	369	3.435
Angehörige von EU-, EFTA-Staaten, GB	18,5%	41,6%	25,4%	22,5%	12,4%	11,7%	21,6%	23,6%	16,0%	16,9%
Angehörige des ehem. Jugoslawiens (außerhalb der EU)	30,7%	18,7%	34,0%	27,0%	39,3%	47,1%	31,9%	23,3%	26,6%	28,3%
Staatsangehörige der Türkei	9,6%	5,4%	1,7%	10,5%	9,5%	6,6%	9,2%	18,6%	29,8%	7,1%
Sonstige Staatsangehörige	41,2%	34,3%	39,0%	40,0%	38,8%	34,6%	37,3%	34,5%	27,6%	47,7%
Arbeitsmarktdaten 2020										
Unselbständig Erwerbstätige am Arbeitsort (insgesamt)	3.717.162	105.163	209.882	624.906	665.689	253.571	520.639	329.375	165.000	842.937
darunter mit ausländischer Staatsangehörigkeit	20,9%	25,7%	14,6%	18,2%	17,2%	22,4%	16,3%	21,6%	25,0%	28,1%
Arbeitslosenquote der österreichischen Staatsangehörigen	8,4%	10,3%	10,5%	9,0%	5,5%	5,9%	7,4%	6,8%	6,5%	11,9%
Arbeitslosenquote der ausländischen Staatsangehörigen	15,3%	6,8%	15,9%	11,4%	11,1%	11,9%	13,4%	12,4%	11,2%	22,3%

Quelle: Statistisches Jahrbuch Migration & Integration 2021, Seite 117

3.3 Herausforderungen geflüchteter Menschen im ländlichen Raum

Wie im Kapitel 2.2. beschrieben wurde, beeinflussen strukturelle Gegebenheiten, wie z. B. Weiterbildungsangebote, Kinderbetreuungsplätze, das Angebot des öffentlichen Verkehrs sowie die Zahl offener Stellen, die Arbeitsmarktintegration. Umso deutlicher werden diese, wenn es um die Arbeitsmarktintegration Fremder im ländlichen Raum geht.

Neben den Schwierigkeiten, die sich aus der größeren Skepsis gegenüber Geflüchteten am Land zeigen, ergeben sich im ländlichen Raum auch insofern Nachteile, als fehlende Aner-

65 Vgl. Statistisches Jahrbuch Migration & Integration, Seite 106.

kennung von Abschlüssen sowie wenig Arbeitserfahrung im Aufnahmeland oder unzureichende Sprachkenntnisse aus Sicht von Geflüchteten den Zugang zu Arbeit auch auf dem Land erschweren. Befragungen von Geflüchteten in Städten hingegen zeigen, dass Geflüchtete dem städtischen Raum häufig ein besseres Arbeitsplatzangebot zuschreiben. Diskriminierungserfahrungen bei der Aufnahme oder Ausübung von Arbeit steht auf dem Land vielerorts ein von Geflüchteten als positiv bewertetes persönliches Engagement von UnternehmerInnen entgegen. Im ländlichen Raum zeigen sich die Strukturprobleme auch in Bezug auf Mobilität. Aus finanziellen Gründen können sich Geflüchtete entweder kein Fahrzeug leisten oder haben keinen Führerschein. Dies wirkt sich wiederum negativ auf die Arbeitsstellenerreichbarkeit aus.

Zusätzlich belegen Untersuchungen in Deutschland, dass kleine Gemeinden generell über schlechtere Ausgangsbedingungen verfügen als Städte. Da in Städten generell ein adäquateres Bildungs- und Arbeitsplatzangebot, eine bessere Infrastruktur und Erreichbarkeit sowie generell eine koordiniertere Integrationspolitik vorherrschen, ist das Integrationspotenzial im städtischen Raum besser. Darüber hinaus sind Sozialräume in ländlichen Gemeinden im Vergleich stärker durch soziale Kontrolle und höhere Ablehnung von Fremden gekennzeichnet.[66]

66 Vgl. Röder 2019.

4 Zusammenfassung der Literatur

Die Integration von geflüchteten Menschen in den Arbeitsmarkt stellt derzeit eine der wichtigsten arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen dar. Eine Gruppe, die aufgrund der strukturellen, kulturellen, aber auch der geschlechtsspezifischen Dynamiken vor besonderen Schwierigkeiten bei der Arbeitsmarktintegration steht, sind geflüchtete Frauen.

Auch wenn der Großteil der ausländischen Bevölkerung in Wien lebt und daher in der Bundeshauptstadt arbeitsuchend ist, so sind es auch ausreichend Frauen in den Bundesländern und damit im ländlichen Raum, die ihren Weg in die Erwerbstätigkeit suchen. Dabei zeigt sich, dass sowohl der urbane als auch der ländliche Raum Vorteile als auch Nachteile bei der Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen bieten. Sind es im städtischen Bereich z. B. Faktoren wie eine bessere Infrastruktur, ein besseres Arbeitsplatzangebot und ein besserer Zugang zu Betreuungsangeboten, die sich positiv auswirken, so ist in ländlichen Bereich ein einfacherer Zugang zu Netzwerken bzw. sozialem Kapital von Vorteil. Dieser Vorteil des »Jeder kennt jeden« im ländlichen Raum kann jedoch von einer generell eher höheren Skepsis gegenüber AusländerInnen im ländlichen Raum abgeschwächt werden. Somit liegen sowohl im städtischen wie auch im ländlichen Bereich Integrationschancen für Beratungseinrichtungen, Frauen und die Gesellschaft, die es für die erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen zu nutzen gilt.

5 Forschungsfragestellungen und Vorgangsweise

Die speziellen Charakteristika und Herausforderungen für geflüchtete Frauen in der Arbeitsmarktintegration wurden bereits untersucht. Dennoch liegen zum Zeitpunkt der Untersuchung noch keine Daten vor, wie sich diese Herausforderungen im Stadt-Land-Vergleich unterscheiden. Aus diesem Grund wurde im Forschungsdesign auf die Untersuchung der Herausforderungen im Vergleich städtischer und ländlicher Raum fokussiert.

Da diese Untersuchung während der COVID-19-Pandemie stattfand und noch wenige Daten zu den Auswirkungen der Pandemie auf die Erwerbsintegration von geflüchteten Frauen vorliegen, wurde die Untersuchung dieser Dimension im Forschungsdesign mit aufgenommen; es wurde jedoch kein vertiefender Fokus auf die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie gelegt.

5.1 Methodik

Um ein besseres Verständnis der vorhandenen Phänomene in Bezug auf die Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen zu entwickeln und die Vergleichbarkeit der Ergebnisse mit jenen der Vorgängerstudie zu gewährleisten, wurde eine qualitative Forschungsmethode in Form einer Fokusgruppenstudie angewandt. Ziel der Forschung war es, die Perspektiven der handelnden, geflüchteten Personen in den Mittelpunkt zu stellen und zu rekonstruieren. Durch diese Rekonstruktion der Alltagspraxis sind die gewonnenen Ergebnisse dafür geeignet, Maßnahmen abzuleiten, die an den Bedürfnissen der Zuwanderinnen selbst ausgerichtet sind.

Die Erfahrungen und Perspektiven des AMS, sowie deren Investitionen in Maßnahmen zur Stärkung der Arbeitsmarktfähigkeit der geflüchteten Frauen waren nicht Untersuchungsgegenstand dieser Studie. Ebenso wurde in dieser Studie das Verhalten der Frauen in AMS Beratungssituationen nicht untersucht. Es kann daher der Beitrag und Wirksamkeit, den die ZuwanderInnen in AMS Begegnungen für ihre eigene Arbeitsmarktintegration leisten, nicht beurteilt werden. Deshalb orientieren sich die Schlussfolgerungen (dargestellt in Kapitel 10), an der Perspektive der ZuwanderInnen. Auch wenn diese Perspektive als einseitige Perspektive betrachtet werden muss, liefern die anekdotischen Darstellungen der Teilnehmerinnen eine

gewisse Allgemeingültigkeit und damit einen wichtigen Hinweis auf die wahrgenommenen Problemfelder der KundInnen für das AMS. Als Autorinnen weißen wir ausdrücklich darauf hin, dass diese Schlussfolgerungen keine Qualitätsbeurteilung der geleisteten Arbeit der AMS BeraterInnen ist.

5.2 Zielsetzung

Ziel der Studie war es, die unterschiedlichen Wirkmechanismen von städtischen und ländlichen Umfeldern geflüchteter Frauen zugänglich zu machen und in Bezug auf ihre Integrationsleistung zu analysieren.

Aufbauend auf der 2018/2019 durchgeführten Vorstudie wurden die Ergebnisse von Frauen in urbanen Umfeldern mit ihren Counterparts im ländlichen Raum verglichen. Zusätzlich wurde untersucht, inwieweit die COVID-19-Krise die Integrationsfähigkeit in den Arbeitsmarkt verändert hat.

Die Ausrichtung der Studie entspricht, um Vergleichbarkeit gewährleisten zu können, in ihren Grundsätzen der Vorgängerstudie. Demnach sind die Ziele der Studie:

1. Identifikation von behindernden und ermöglichenden Faktoren im Prozess der Arbeitsmarktintegration im Stadt-Land-Vergleich – unter Einbezug der geänderten Situation, die sich aus COVID-19 ergibt.
2. Dokumentation und Stadt-Land-Vergleich von Austauschräumen und sozialen Netzwerken, die geflüchtete Frauen mit Asylstatus in Österreich in Bezug auf Arbeitsintegration nutzen.

5.3 Forschungsleitende Fragestellungen

Ausgehend von den Erkenntnissen der Vorstudie im Jahr 2019 zum Thema »Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen im Familiennachzug« standen bei dieser Untersuchung folgende Themenkomplexe im Vordergrund:

- Welche unterschiedlichen Austauschräume und Netzwerkmöglichkeiten bestehen für geflüchtete Frauen in ländlichen und städtischen Umfeldern und wie werden sie genutzt?
- Welche Faktoren ermöglichen bzw. behindern den Prozess der Integration und seiner Teilbereiche im Stadt-Land-Vergleich?
- Welche dieser Faktoren und Erfahrungen führen zu einer höheren bzw. niedrigeren Arbeitsmarktfähigkeit der betroffenen Personen?
- Wie haben sich diese Faktoren und Erfahrungen angesichts der COVID-19-Krise ausgewirkt?
- Welche Bedeutung hatten diese Faktoren in Lockdown- bzw. Nicht-Lockdown-Zeiten in Bezug auf die Arbeitsmarktintegration?

5.4 Durchführung

Die gewählte Methode waren Gruppendiskussionen: Zwischen acht und 18 Teilnehmerinnen diskutierten zu einem von den Forschenden gestalteten Impuls zu Beginn jeder Gesprächsrunde. Ziel ist war ein selbstläufiges und eigenständiges Gespräch und Diskussionsklima herzustellen, um den Teilnehmenden zu ermöglichen im Rahmen ihrer Alltagspraxis über jene Themen zu sprechen, die sie beschäftigen. Die Forschenden agierten dabei begleitend und setzten den Rahmen, die Inhalte der Gespräche wurden zur Gänze von den Teilnehmerinnen gestaltet. Sinn dieses Settings war es, die Prioritäten der geflüchteten Frauen zu erfassen, ohne Vorgaben der ForscherInnen, die ja nicht Teil dieses Alltags sind. Begleitend zu den Gruppendiskussionen wurden Beobachtungsprotokolle angefertigt und thematische Verläufe der einzelnen Gruppendiskussionen erstellt. Aus letzteren ergaben sich die Passagen, die transkribiert und in weiterer Folge ausgewertet und interpretiert werden. Die Auswertung folgte nach der dokumentarischen Methode. Ziel war die Identifikation und Rekonstruktion der zentralen Thematiken im Alltag der geflüchteten Frauen, die Ausarbeitung vorhandener Sichtweisen und Perspektiven, wie auch der in den Gesprächen eingebetteten kollektiven Orientierungen. Die Auswertung erfolgte in drei Phasen:

- **Phase 1:** Die Erkenntnisse aus der Literaturstudie flossen in die nachfolgenden Phasen der Datenerhebung und Auswertung ein und unterstützten so den Prozess der Interpretation des Stadt-Land-Vergleiches.
- **Phase 2:** In diesem Schritt erfolgte eine Analyse der AMS-Statistiken zur Auswahl der Untersuchungsgebiete. Statistische Auswahlkriterien waren: # Frauen mit Fluchtstatus, # Sonstige Schulungsangebote, # Dauer der Arbeitslosmeldung, # Urbaner / Ländlicher Raum. Untersuchungsgebiete sind differenziert in urbanen / ländlichen Raum (Wien, NÖ, evtl. OÖ).
- **Phase 3:** In dieser Phase wurden Gruppendiskussionen durchgeführt und einer qualitativen Inhaltsanalyse und der Mayring folgenden inhaltlichen Strukturierung unterzogen.[67] Ziel dieser Vorgehensweise war es, alle Thematiken strukturiert greifbar und so als Grundlage für die weiteren Auswertungsschritte zugänglich zu machen.
- **Phase 4:** Diese Phase folgte den Schritten der dokumentarischen Methode nach Bohnsack.[68] Zuerst wurde von jeder Gruppendiskussion ein thematischer Verlauf erstellt, der gemeinsam mit der inhaltlichen Strukturierung die Basis für die Auswahl einzelner Passagen darstellte. Diese ausgewählten Passagen wurden einer formulierenden und reflektierenden Interpretation unterzogen. In einem systematischen Vergleich wurden darauffolgend die zentralen Erklärungsmodelle erarbeitet und damit die leitenden Forschungsfragen beantwortet. Dabei wurde besonderes Augenmerk auf den Vergleich zwischen Stadt und Land gelegt. Nachdem eine untergeordnete Fragestellung das Thema Arbeitsuche während der Lockdown-Zeiten war, wurde auch dieser Aspekt in die Auswertung inkludiert.

67 Vgl. Mayring 2010.
68 Vgl. Bohnsack 1999.

5.5 Zielgruppe und Auswahl der Personen

Da laut Statistik die meisten weiblichen Geflüchteten aus den Ländern Syrien, Afghanistan, Iran und Irak kommen, wurden Frauen aus diesen Herkunftsländern für diese Forschung ausgewählt.

Inklusionskriterien für die Teilnahme an Gruppendiskussionen waren:

- aufrechter Asylstatus Österreich;
- AMS-vorgemerkt in Wien und ausgewählten ländlichen Regionen (z. B. Niederösterreich, Oberösterreich;
- Herkunftsland Syrien / Afghanistan / Iran / Irak;
- Deutsch-Sprachniveau: A1 und höher.

Aus Gründen der Machbarkeit bzw. Erreichbarkeit der Frauen und deren Möglichkeit, für Gruppendiskussionen anzureisen, wählten wir Wien als Untersuchungsgebiet »Urbanes Großzentrum«. St. Pölten wurde als Untersuchungsgebiet für »Regionales Zentrum mit Umland« ausgewählt. Das Untersuchungsgebiet ländlicher Raum wurde durch Teilnehmerinnen aus Braunau und Umgebung abgedeckt.

Im Verlauf der Gruppendiskussion wurden Frauen, die dem Untersuchungsgebiet »Urbanes Großzentrum« zugeordnet waren, gefragt, ob sie Zuzugshintergrund hatten, oder direkt nach Wien kamen. Dabei zeigte sich, dass elf Frauen vorher in den Bundesländern gelebt hatten. Diese wurden in der Gruppendiskussion noch vergleichend befragt. Das heißt, dass bei deren Aussagen die Nachfrage »War diese Erfahrung am Land für Sie anders oder gleich« gestellt wurde.

Abbildung 19: Sample-Beschreibung

Demografische Variable		N
Geschlecht weiblich		60
Herkunftsland	Syrien	20
	Afghanistan	14
	Tran	15
	Irak	11
Familienstand	Single	14
	Verheiratet	43
	Geschieden	3
	Kinder	47
Raumtyp	Urbanes Großzentrum	38 (davon 11 mit Vorerfahrung ländlicher Raum)
	Regionales Zentrum mit Umland	16
	Ländlicher Raum	6

Quelle: Bristol-Faulhammer et al.

5.6 Vorbereitung zur Gruppendiskussionen

Die infrage kommenden Untersuchungsgebiete wurden gemeinsam mit der AMS Bundesgeschäftsstelle definiert. Neben den Merkmalen urbaner bzw. ländlicher Raum wurden aus Gründen der Machbarkeit zunächst VertreterInnen von relevanten Einrichtungen durch die AMS Bundesgeschäftsstelle kontaktiert. Jene Einrichtungen, die Interesse für die Teilnahme an der Studie und den Zugang zur gewünschten Zielgruppe hatten, wurden von den Studienautorinnen telefonisch kontaktiert. Im Zuge dieser Kontaktaufnahme erfolgten Informationen zur Studie, Auswahlkriterien der Studienteilnehmerinnen und Klärung der organisatorischen und logistischen Abläufe. Während dieser Telefonate wurde auch erhoben, welche Einrichtung sonst noch an der Teilnahme interessiert sein könnte. Da die Erhebung während der COVID-19-Pandemiezeit durchgeführt wurde, konnten von den ursprünglich fünf interessierten Einrichtungen letztlich nur drei die organisatorischen und logistischen Abläufe für eine analoge Datenerhebung sicherstellen. Damit schränkte sich das Untersuchungsfeld der vorliegenden Studie auf die Gebiete Wien, St. Pölten und Braunau ein.

Im Vorfeld zur Gruppendiskussion wurden Frauen von den Trainerinnen und Beraterinnen muttersprachlich über die Studie vorinformiert. Dies passierte anhand eines Infoblattes, welches den muttersprachlichen Vertrauenspersonen (TrainerInnen, BeraterInnen) zur Verfügung gestellt wurde. (Siehe dazu 13.1. Anhang Info-Folder für teilnehmende Institutionen).

Um den Frauen – vor allem in den Bundesländern – keine zusätzlichen Anreisekosten bzw. Anreisezeit zu den bereits bestehenden Kurszeiten zuzumuten bzw. keine Stresssituation durch unbekannte Räumlichkeiten aufzubauen, wurden die Gruppendiskussionen im Rahmen der vereinbarten Gruppenzeiten innerhalb bestehender Programme und in den bereits bekannten Kursräumlichkeiten geführt. Dies hatte den Vorteil, dass sich die Teilnehmerinnen bereits kannten und die Gruppendiskussion von einer muttersprachlichen Trainerin / Betreuerin begleitet werden konnte. Damit konnten auch die so genannte »No-show«-Rate vermieden werden und die gewünschte Anzahl bei den Diskussionen gesichert werden. Gruppendiskussionen wurden für 90 bis 120 Minuten geplant.

5.7 Durchführung der Gruppendiskussionen

Da die Datenerhebung während der COVID-19-Pandemiezeit erfolgte, wurden aus Sicherheitsgründen nur jene Frauen zur Diskussion zugelassen, die einen 3G-Nachweis erbringen konnten. Dieselbe Regel galt auch für Studienautorinnen.

Zum Zwecke des Vertrauensaufbaus stellten sich am Beginn der Gruppendiskussion die Studienautorinnen selbst vor. Danach wurde der Zweck der Studie und Ablauf der Gruppendiskussion vorgestellt und Anonymität zugesichert. Frauen wurden informiert, dass ihre Teilnahme keinerlei Auswirkung auf AMS-Unterstützungsleistung oder ihre Teilnahme an den Kursen hatte. Sie wurden ebenfalls darüber informiert, dass die Gruppendiskussion in deutscher oder

englischer Sprache stattfinden kann und sie bei Sprachschwierigkeiten die Hilfe der anwesenden Trainerin / Beraterin bzw. von anwesenden Frauen in Anspruch nehmen konnten. Nach diesem Informationsteil wurden Frauen um Einverständnis zur Teilnahme und Aufnahme gebeten und ihnen die Möglichkeit gegeben, durch Verlassen des Raumes ihr Einverständnis zurückzuziehen. Um informierte Zustimmung sicherzustellen, wurde dieser Prozess durch eine muttersprachliche Begleitung durch die anwesenden Trainerinnen / Beraterinnen unterstützt.

Nach der Phase der informierten Einwilligung wurden die Gruppendiskussion durch Aufzählung von erkenntnisrelevanten Fragen (siehe dazu 13.3: Anhang Interviewleitfaden) initiiert und die Aufnahme gestartet. Um jeder Frau erstmals eine Stimme im Raum zu geben, wurden Teilnehmerinnen zu einer kurzen Vorstellrunde eingeladen. Alle Frauen machten von dieser Einladung Gebrauch. Diese Vorstellrunde enthielt Angabe des Vornamens (wenn dieser genannt werden wollte), Herkunftsland, Aufenthaltsdauer in Österreich und berufliche Vorerfahrung im Heimatland.

Nach der Vorstellungsrunde wurden seitens der Studienleiterinnen nochmals die Fragen wiederholt und den Frauen das Wort überlassen. Dadurch zeigten sich bereits am Start der Gruppendiskussion jene Faktoren, die bei der Arbeitsmarktintegration am meisten belastend bzw. stützend waren. Diskussionen wurden von den Interviewerinnen nur in drei Fällen unterbrochen:

1. Zum Zwecke der Übersetzung – wenn es notwendig war,
2. Wenn sich das Potenzial für Stadt-Land vergleichende Erzählungen zeigte.
3. Wenn einzelne Frauen keinen Raum für andere Meinungen ließen.

Wenn sich zu bestimmten Diskussionspunkten eine Art der Konklusion zeigte, wurde die Diskussion zur Wiederholung bzw. Spezifizierung von Fragen neu initiiert.

Am Ende der Diskussion wurden demografische Daten (Herkunft, Familienstand, Altersgruppe, Aufenthaltsdauer in Österreich) erhoben.

5.8 Nachbereitung und Herausforderungen während der Gruppendiskussion

Nach Verabschiedung wurde von den Interviewerinnen ein ca. 30-minütiges Validierungsinterview mit den Trainerinnen / Beraterinnen (welche die Diskussionsteilnehmerinnen schon länger begleiteten) geführt. In diesem Interview ging es darum herauszufinden, ob Frauen ihre Erzählungen in »sozialer Erwünschtheit« formulierten oder tatsächlich aus ihrer Alltagspraxis formulierten. Es ging auch darum, Erzählungen im Kontext zu verstehen bzw. Erklärungen für allfällige Ungereimtheiten in Bezug auf die Diskussionsbeiträge zu erhalten.

Die Erkenntnisse daraus flossen in die Auswertung, aber auch in den Verlauf der Datenerhebung ein. So zeigte sich z. B. in der zweiten Gruppendiskussion, dass die anwesenden Iranerinnen sich kaum zu Wort meldeten. Das Validierungsinterview mit der Kursleiterin

(ebenfalls Iranerin) gab Erklärungen bzw. Hypothesen für die Zurückhaltung der Iranerinnen in gemischten Gruppen. Es wurde in der Folge eine Gruppendiskussion ausschließlich mit geflüchteten Frauen aus dem Iran durchgeführt, um die Hypothesen zu prüfen. Diese leichte Abweichung von der ursprünglichen Planung von gemischten Gruppen brachte einen wesentlichen Erkenntnisgewinn in Bezug auf die Arbeitsmarktintegration von Frauen aus dem Iran.

Eine Gruppendiskussion drohte daran zu scheitern, dass eine Frau vom Beginn an die Diskussion dominierte. Um dem drohenden Scheitern entgegenzuwirken, entschieden sich die Interviewerinnen spontan, das Erhebungssetting etwas abzuändern und die Gruppe zu trennen. So wurde mit der »Vielrednerin« von einer Interviewerin ein Einzelinterview geführt, während die zweite Interviewerin weiterhin die Gruppe leitete. Auch diese Abweichung von der ursprünglichen Planung, nur in Gruppen zu diskutieren, zeigte sich als vorteilhaft, da ansonsten kein Erkenntnisgewinn aus der Gruppe erzielt hätte werden können.

Bei den Gruppendiskussionen im ländlichen Raum zeigte sich auch das Problem der Kinderbetreuung: Da Mütter aufgrund fehlender Betreuung ihre Kinder zur Diskussion mitnehmen mussten, lag darin eine Unruhe, die sich sowohl auf die Konzentration als auch auf die Aufnahmequalität auswirkte. Daraufhin wurde eine zufällig anwesende Frau, die aufgrund ihrer Herkunft nicht dem Sample zugeordnet werden konnte, mit Zustimmung der Mutter gebeten kurzfristig die Kinderbetreuung zu übernehmen. Aus dieser Erfahrung ergibt sich eine wichtige Empfehlung für weitere Studiendesigns: bei Datenerhebungen in ländlichen Gebieten sollte Kinderbetreuung sichergestellt werden.

6 Analyse

Im Fokus der vorliegenden Forschung stand die Untersuchung der Ermöglicher und Barrieren der Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen in Österreich im Stadt-Land-Vergleich. Ziel war es herauszufinden, inwieweit sich diese Barrieren bzw. Ermöglicher im urbanen Bereich vom ländlichen Bereich unterscheiden. Damit stand die vergleichende Analyse dieser Perspektive im Vordergrund. Eine weitere – allerdings untergeordnete Perspektive – war die Erforschung von Barrieren und Ermöglichern während der Lockdown-Zeiten, die sich aus der COVID-19-Pandemie ergaben. Nachdem die Datenerhebung vom August bis Oktober 2021 stattfand, waren die Vergleichserfahrungen jene, die sich aus den Ausgangsbeschränkungen des ersten, zweiten und dritten Lockdowns in Österreich ergaben (März bis Mai 2020, November bis Dezember 2020 und Jänner bis Februar 2021).

Das Forschungsdesign beinhaltete keine differenzierte Betrachtung der Ermöglicher und Barrieren nach ethnischer oder nationaler Zugehörigkeit. Daher konnte keine Analyse durchgeführt werden, ob es unterschiedliche Wahrnehmungen zu Barrieren und Ermöglichern nach ethnischen Gruppen gab. Dennoch tauchten in der Datenerhebung Differenzierungsmerkmale vor allem bei Frauen aus dem Iran auf. Diese wurden in die Analyse mitaufgenommen.

Anmerkung: Die Zitate der Teilnehmerinnen wurden wörtlich übernommen und grammatikalisch nicht korrigiert. Als Autorinnen stellen wir damit sicher, dass der Sinngehalt nicht verändert wurde. Die Zitate stammen von Frauen mit Sprachniveau A2/B1 und belegen ihre Sprach- und Dialogkompetenz. Durch die Darstellung der Originalzitate wollen wir dem gängigen Stereotyp, dass die Zuwanderinnen nicht ordentlich Deutsch können, entgegenwirken.

Als Fokusgruppenstudie gibt diese Untersuchung den Stimmen der untersuchten Zielgruppe Raum. Die dargestellten Ergebnisse bilden daher die Erfahrungen und Wahrnehmungen der teilnehmenden Frauen in Bezug auf Barrieren und förderliche Faktoren der Arbeitsmarktintegration ab. Die Perspektive des AMS sowie die tatsächlichen angebotenen kompetenzbildenden Investitionen des AMS in die Zielgruppe waren nicht Gegenstand dieser Untersuchung. Diese Leistungen sind daher in dieser Studie nicht abgebildet. Daher kann auch nicht abgeleitet werden, inwieweit sich die aufgezeigten Wahrnehmungen von Defiziten in Bezug auf die AMS-Beratung mit den tatsächlichen Investitionen und Engagement der AMS-BeraterInnen decken.

6.1 Thematische Strukturierung im Stadt-Land-Vergleich

Für den folgenden Abschnitt wurde auf der Basis der Inhalte der Gruppendiskussionen in Anlehnung an die Vorgangsweise der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring eine thematische und inhaltliche Strukturierung vorgenommen. Dafür wurde für alle durchgeführten Gruppendiskussionen sequenziell vorgehend ein thematischer Verlauf erstellt. Diese Verläufe dienten dazu, inhaltliche Abschnitte zu identifizieren und das empirische Material aufzuschließen. Das Forschungsteam nutzte die so erhaltenen Strukturen für eine inhaltliche Gliederung zur Identifizierung aller vorgekommenen Themen und Inhalte.

Nachfolgend an diese inhaltliche Analyse (was wurde gesagt) wurde eine Dokumentarische Auswertung (wie wurde etwas gesagt) durchgeführt. Diese ermöglichte den im Material enthaltenen Sinnstrukturen auf den Grund zu gehen und ein tieferes Verständnis für verborgene Zugänge und deren Systematiken zu entwickeln. Damit lassen sich aus den Aussagen Erklärungsmodelle für die Erfahrungen ableiten. Die getroffenen Aussagen basieren auf kollektiv geteilten Orientierungen, die von den Diskussionsteilnehmerinnen im Rahmen der Gruppendiskussionen entfaltet wurden. Im Rahmen der Diskursrekonstruktion konnten so von den Diskutierenden geteilte Sichtweisen herausgearbeitet werden. Einzelne Zitate dienen zur Veranschaulichung dieser kollektiven Orientierungen und stellen keine individuellen Sichtweisen dar. Den Betroffenen wird so mittels direkter Zitation eine – nämlich ihre eigene – Stimme im Rahmen der Forschung gegeben und sie kommen somit selbst zu Wort.

Aus den Analysen ergaben sich als zentrale Barrieren und Ermöglicher für die Arbeitsmarktintegration weiblicher Geflüchteter die folgenden Kategorien:

1. Prozess des Deutscherwerbes
2. Ausbildung und Anerkennung von Qualifikation
3. Kinderbetreuung & Vereinbarkeit Beruf und Familie
4. Erfahrungen mit AMS-BeraterInnen
5. Fördernde Institutionen
6. Soziale Netzwerke
7. Mobilität

Im nachfolgenden Abschnitt werden diese Ermöglicher und Barrieren für die Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen dargestellt und im Stadt-Land-Vergleich analysiert. Diese ergaben sich aus den fünf Fokusgruppen mit insgesamt 60 Frauen.

6.1.1 Prozess des Deutscherwerbes

Die Auswertungen der Gruppendiskussionen mit geflüchteten Frauen zeigen ein einheitliches Bild: Die Anforderungen der Arbeitgeber in Bezug auf die Deutschkenntnisse sind hoch bzw. teilweise zu hoch. Teilnehmerinnen schildern, dass sie ohne Deutschkenntnisse keinen Job

oder Ausbildungsplatz finden, weil die Arbeitgeber Deutschkenntnisse auf Niveau B1 verlangen. Dieser Eindruck zeigt sich in folgenden Aussagen: »*Immer B1 oder A2 (…) schwierig Deutsch lernen (…), immer sagen zu uns (…).*« [Gruppendiskussion 1, 13.8.2021, Min. 52.50]. Oder: »*Arbeitsgesetz ist so schwierig in Österreich. Sie verlangen B1 oder manche für Ausbildung verlangen B2, wenn das erleichtert für uns, diese Gesetze, dann können wir schneller arbeiten (…). Ich möchte selber arbeiten, aber die meisten brauchen Ausbildung.*« [Gruppendiskussion 1, 13.8.2021, Min. 52.11]

Diese Anforderung frustriert Frauen aus zwei Gründen: Erstens ist das Erreichen dieses Niveaus aus ihrer Sicht aufgrund des vorhandenen Kursangebotes gar nicht möglich. Eine Teilnehmerin formuliert das so: »*Ich habe gesagt, ich möchte B1-Kurs und sie hat gesagt so wie schimpfen, nein du musst arbeiten, ich habe gesagt, ich habe drei Kinder, alle Firmen brauchen B1, ich will lernen, Ausbildung und gute Job finden (…), meine drei Kinder sind klein (…), dann ich habe abgemeldet.*« [Gruppendiskussion 1, 13.8.2021, Min.15.20]

Zweitens herrscht Unverständnis für diese Anforderung, da sie für die für sie relevanten Jobangebote (Hilfsjobs) oftmals gar kein Deutsch benötigen. Stellvertretend für andere Frauen formiert das eine Teilnehmerin wie folgt: »*Ich brauche die Sprache der Arbeit (…), wenn ich in der Küche arbeiten will, brauche ich die Sprache, die ich in der Küche brauche, aber nicht Grammatik.*« [Gruppendiskussion 2, 27.8.2021, Min. 1.10.00]

Frauen ist aber auch klar, dass die fehlende Sprachkompetenz viel weitreichendere Folgen hat, denn dieser Mangel zeigt sich im alltäglichen Leben: »*Unsere Sprache muss entwickelt werden, weil wir in dieser Gesellschaft leben.*« [Gruppendiskussion 1, 13.8.2021, Min. 1.09.25]

So können sie z. B. keine Reklamationen oder andere Ansprüche erheben, die sie – hätten sie die Sprachkenntnisse – jedenfalls erheben würden. Diese Limitierung zeigt sich in folgenden Aussagen: »*Wenn kann gut Deutsch verstehen oder gut sprechen für mich, das ist besser, muss ich nicht so viel bezahlen*« [geht um einen Vertrag, der nicht rechtzeitig gekündigt wurde.] [Gruppendiskussion 3, 10. 9.2021, Min. 36.35) Oder: »*Wenn ich die Sprache besser beherrschen kann, dann kann ich auch alle anderen Möglichkeiten erreichen. Zum Beispiel arbeiten und dann Auto kaufen.*« [Gruppendiskussion 3, 10.9.,2021, Min. 28.28]

Diese Schwierigkeiten mit dem Deutscherwerb werden auf das vorhandene Kursangebot zurückgeführt. Da zwischen den Kursen oftmals viel Zeit verstreicht, wird bereits erworbenes Wissen wieder vergessen. Bespielhaft drückt eine Teilnehmerin das wie folgt aus: »*Deutschkurs hier ist sehr kurz, drei Monate dauert erste Kurs, aber neun Monate sitzen zu Hause. Ich glaube besser sechs oder neun Monate Deutschkurs und drei Monate sitzen zu Hause, gleich Kinder gehen nach Schule (…), ich bin vier Jahre hier, pro Jahr ein Deutschkurs machen (…) und Stunde pro Tag sehr kurz, drei Stunden zu kurz.*« [Gruppendiskussion 1, 13.8.2021, Min. 24.00].

Frauen ist bewusst, dass es auch anders gehen könnte, und nennen Beispiele aus anderen Ländern, wo der Sprachkompetenzerwerb innerhalb von 18 Monaten abgeschlossen werden konnte. Sie wünschen sich solche Modelle auch in Österreich.

Neben der zeitlichen Komponente kritisieren sie die didaktische Aufbereitung von Spracherwerb anhand dieser Aussage: »*Es sollten Trainer mit Erfahrung unterrichten (…), meine*

Lehrer kommt spät, wenn kommt, was sollen wir machen? (…) Dann ein Spiel geben, dann wir spielen [lacht etwas gequält] *dann eine Stunde so, dann halbe Stunde Pause, ganze Zeit nur eine Übung machen, das ist nicht so gut.«* [Gruppendiskussion 1, 13.8., Min. 27.30)

Den Frauen fehlt das Verständnis dazu, Grammatik als Mittel zum Spracherwerb zu lernen: »*Alphabet, Alphabet, Alphabet (…), sechs Jahre hier in Österreich, viele Leute möchten Arbeit, möchten lernen* [Deutsch] *mit Arbeit.«* [Gruppendiskussion 2, 27.8.2021, Min. 24.13]

Aus der Sicht der Frauen brauchen sie unmittelbare Anwendbarkeit der deutschen Sprache und diese ergibt sich aus ihrer Sicht aus Sprachpraxis und nicht aus dem Studium von Theorie.

Diese Limitierung im Kursangebot wurde durch die COVID-19-Pandemie noch verstärkt, weil noch weniger Kurse stattfanden und jene, die stattfanden, online abgehalten wurden. Dies zeigt sich in Formulierungen wie: »*Ich habe auch Online-Kurs gehabt (…), ich habe nicht verstanden (…), wir verstehen nicht Aufgabe, Online-Kurs so schwer.«* [Gruppendiskussion 2, Min. 27.8.2021, Min. 44.1]

Durch die digitale Umsetzung ergaben sich noch weitere Probleme, da teilweise die technischen Voraussetzungen nicht da waren bzw. die Online-Lehre Großteils noch mangelhafter als die Präsenzlehre war. Diese Schwierigkeiten zeigen sich in folgenden Aussagen: »*Für mich sehr schwer, meine Lehrerin immer gesagt, neue App runterladen, einmal Zoom, einmal Teams (…)«* [Gruppendiskussion 2, 27.8.2021, Min. 45.10). Oder: »*Das bedeutet Distance-Learning, das bedeutet unsere Lehrerin nur hat angerufen, uns fünf oder zehn Minuten sprechen zum Beispiel Seite neunundzwanzig, Übung zwei, das, das, das, wir haben gesagt, bitte wir brauchen Online-Deutschkurs, sie hat gesagt, nein, vielleicht andere Personen hat kein Computer zu Hause, das ist nicht okay, weil sie können auch Handy benutzen, das ist nicht gut.«* [Gruppendiskussion 3, 10.9.2021, Min. 6.30]

Nur einige wenige konnten in dieser Zeit ihren Spracherwerb fortsetzen. Dies gelang dort besser, wo das Bildungsniveau höher und der Zugriff zu Ressourcen, wie z. B. Computer und Kinderbetreuung, einfacher war. Da dies bei vielen aber unmöglich war, haben selbst die motiviertesten Frauen in dieser Zeit »aufgegeben«. Frauen ist bewusst, dass diese Pandemie ein wesentlicher Rückschlag im Deutscherwerb und damit in der Arbeitsmarktintegration bedeutet und wirken rat- bzw. hilflos, wie sie hier wieder gegensteuern können. Für Frauen zeigen sich einige wenige Auswege: a) die Abmeldung beim AMS, um dem Druck zum Nachweis von Kursbesuchen entgegenzuwirken, b) die Akzeptanz der drohenden Arbeitslosigkeit und der Rolle als Hausfrau und Mutter und c) die Erhöhung des Drucks auf bzw. der Forderung an das AMS, doch noch zu Kursen zu kommen. Diese Akzeptanz zur Rolle als Hausfrau und Mutter fällt niedrigqualifizierten Frauen und Ehefrauen mit Kindern leichter als alleinerziehenden Frauen und solchen, die im Herkunftsland bereits berufstätig waren bzw. eine gute Qualifizierung mitbringen. Beispielhaft wird das von einer Frau wie folgt dargestellt: »*Meine große Problem zum Beispiel zuerst in meine Heimatland, ich war sehr berühmte Schauspielerin, aber hier ich bin zum Beispiel eine Hausfrau, ich bin immer zu Hause, das ist große Problem. Für meine Denken, Sorgen ganz große Problem.«* [Gruppendiskussion 5, 7.10.2021, Min. 9.44]

Bezogen auf den Deutscherwerb kann festgehalten werden: Frauen fühlen sich durch die für sie unerfüllbaren Anforderungen überfordert und in ihren Möglichkeiten massiv eingeschränkt. Es entsteht eine gewisse Ohnmacht der Situation gegenüber. Diese Ohnmacht wurde durch COVID-19 noch verstärkt. Die Ohnmacht wird dort sichtbar, wo Frauen keinen Einfluss auf ihren Sprachkompetenzerwerb nehmen können, so beispielsweise, wenn Zuteilungskriterien für Deutschkurse für sie intransparent sind: *»(…) fünf- oder sechsmal Deutschkurs A1, zweimal A2 bekommen (…), aber mit neundundfünfzig Jahre, ohne Job, was braucht Deutschkurs (…), aber andererseits ich kenne viele Leute, dreißig Jahre (…), brauchen Deutschkurs, aber sie können nicht bekommen (…).«* [Gruppendiskussion 3, 10.9.2021, Min. 1.13.15]

Fehlende Wirksamkeit zeigt sich auch dort, wo die Didaktik keine Sprechpraxis bietet, wo die zeitlichen Verläufe keine Weiterqualifizierung erlauben, oder wo ihnen der Zugang zur Ausbildungsplötzen verwehrt bleibt, weil B1-Sprachniveau nicht nachgewiesen werden kann. Die Ohnmacht reduziert sich dort, wo sie Einfluss nehmen können bzw. wo sie positive Erlebnisse mit dem Spracherwerb haben. So berichtet z. B. eine Frau, dass sie im Kindergarten ein Praktikum gemacht hat und obwohl sie sich schwertat, half ihr der Kontakt mit Österreicherinnen bei der Sprechpraxis. Eine andere Frau berichtet von einem Aushilfsjob in der Küche, wo sie die Fachausdrücke lernte, die für diese Stelle relevant waren: *»Ich brauche die Sprache der Arbeit (…), wenn ich in der Küche arbeiten will, brauche ich die Sprache, die ich in der Küche brauche, aber nicht Grammatik.«* [Gruppendiskussion 2, 27.8.2021, Min. 1.10.15]

Ihre Forderung daher: *»Wir brauchen die Sprache der Arbeit«* [Gruppendiskussion 2, 27.8.2021, Min. 1.10.15]

Und eine andere Teilnehmerin erzählt, dass ihre Chance für ein besseres Deutschniveau in der Freiwilligenarbeit liegt, denn dort könnte sie mit Menschen reden und somit ihre Sprachkompetenz bilden.

6.1.2 Ausbildung und Anerkennung von Qualifikation

Ähnlich wie beim Prozess des Deutscherwerbes zeigt sich hier ein einheitliches Bild: Die fehlende Ausbildung bzw. Anerkennung von Qualifikationen, die sich im Fehlen von Zertifikaten ausdrückt, stellt eine wesentliche Barriere in der Arbeitsintegration dar. Bei den ausgebildeten Frauen wird der Heimatwechsel oft mit einem Berufswechsel assoziiert. Hier wird – neben den mangelnden Sprachkenntnissen – als größte Schwierigkeit die fehlende Anerkennung von Qualifikationen aus dem Heimatland genannt. Gebildete Frauen haben eine gewisse Berufsaspiration und wollen ihre Karriere in Österreich nicht wieder von null beginnen. Sie sehen aber gleichzeitig, dass das »Fuß fassen« sehr schwierig ist, was teilweise zu einer Frustration führt. Beispielhaft zeigt sich das in folgenden Aussagen: *»Ich bin Chefköchin in meine Heimat (…), ich habe zwanzig Jahre gearbeitet in meine Heimat (…), wenn ich gehe zum Arbeit, er sagt, ich habe kein Zertifikat.«* [Gruppendiskussion 1, 13.8.2021, Min. 22.30] Oder: *»(…) I got my Bachelor from Malaysia (…), this is my major, I am professional in this and*

I really like to continue this job, because I now I am good (…), now I am looking for Ausbildung [lacht gequält], *all the Ausbildung is more than three years, it is so hard for me because I am 37 and I need to study in Deutsch (…), after this three years I have to find a job it is (…) hard for me.«* [Gruppendiskussion 2, 27.8.2021, Min. 19.50] Oder: *»Ich habe in Syria als Lehrerin für vierzehn Jahre gearbeitet (…), in Syria kann man nur mit Matura als Lehrerin arbeiten, aber hier muss man Universitätszertifikat haben, und das geht mit mir nicht.«* [Gruppendiskussion 2, 27.8.2021, Min. 02.25]

Bei Frauen, die im Heimatland noch keine Ausbildung erwerben konnten, bzw. Frauen im mittleren Alter, die bereits eine Ausbildung aus dem Heimatland mitbringen, sind die Schwierigkeiten eher zeitlicher / finanzieller Natur: *»Sie wollten mich drei Jahre nehmen, ich wollte aber keine drei Jahre Ausbildung machen (…), ich bin achtundzwanzig Jahre alt, und drei Jahre Ausbildung ist zu viel für mich.«* [Gruppendiskussion 4, 16.9.2021, Min. 1.18.49]

Für jene Frauen stellt sich die Frage, ob sie die Zeit in eine Ausbildung überhaupt investieren können (z. B. wegen Kinderbetreuungspflichten), welche Anforderungen dabei an sie gestellt werden und ob sie diesen überhaupt gerecht werden können (z. B. ausreichende Deutschkenntnisse bzw. Finanzierung weiterführender Deutschkurse). Dies zeigt sich beispielhaft in der Aussage:

»Es gibt eine große Unterschied zwischen Ausbildung zum Beispiel im Iran und in Österreich (…), man braucht zumindest eine Ausbildung, um Kenntnisse zu aktualisieren, aber AMS unterstützt das nicht (…), ich hatte eine Teilnehmerin, sie hat im Iran Architektur studiert, aber sie konnte hier nicht Job finden, obwohl sie (…) fünfzig bis sechzig verschiedene Firmen sich beworben. Sie braucht Ausbildung, aber Ausbildung bei Wifi, es kostet fünftausend Euro (…), natürlich AMS konnte nicht unterstützen, und man selber kann nicht bezahlen.« [Gruppendiskussion 2, 27.8.2021, Min. 51.39]

Bei Frauen mit Ausbildung, die jenseits der 40 sind, erleben die Frauen wenig Vermittlungsinteresse seitens der AMS-BeraterInnen. Dies wird beispielhaft wie folgt formuliert: *»Wir sind alte Frauen, wir brauchen nicht nur Deutsch, Deutsch, Deutsch.«* [Gruppendiskussion 2, 28.8.2021, Min. 1.11.35]

Obwohl sie oftmals nicht mehr so ausgeprägte Kinderbetreuungsverpflichtungen haben und bereit wären, eine Stelle anzunehmen, stellt sich für sie die Frage, ob sie die Investition in die Ausbildung überhaupt utilisieren können: *»Ich bin siebenunddreißig und muss außerdem Deutsch lernen. Wenn ich Ausbildung habe, bin ich vierzig und dann erst Job, ist schwer.«* [Gruppendiskussion 2, 27.8.2021, Min. 19.23]

Da sie dieses Dilemma zwischen Annahme eines Hilfsjobs und Investition in eine Qualifizierung für sich nicht einfach lösen können, bleiben sie oftmals im Deutschkursangebot stecken, wie diese Erfahrung belegt: *»Zum Beispiel ich kenne eine Teilnehmerin mit neunundfünfzig Jahre und zehn Jahre wohnt in Österreich, aber nie gearbeitet. Und fünf- oder sechsmal Deutschkurs A1, zweimal A2 bekommen. Und jetzt hat sie B2 von AMS bekommen. Aber natürlich mit neunundfünfzig Jahre, ohne Job, was braucht Deutschkurs ja (…).«* [Gruppendiskussion 3, 10.9.2021, Min. 1.13.15]

Frauen, die in das Berufsleben einsteigen möchten, wünschen sich die Chance, Arbeitserfahrungen zu sammeln bzw. auch ohne Zertifikat die eigenen Fähigkeiten in ihrem Berufsfeld unter Beweis stellen zu dürfen. Sie formulieren das wie folgt: *»Wenn Arbeitgeber uns keine Chance geben, wo sollen wir Erfahrung sammeln?«* [Gruppendiskussion 1, 13.8.2021, Min. 10.20] Oder: *»Wenn man sein Land hat ein Beruf, ich finde das ist dumm, wir sagen hier neue Ausbildung machen, man kann Test machen und schauen, kann das arbeiten oder soll neue Ausbildung machen, vielleicht zwanzig Jahre arbeiten als Tischler, aber hat keine Zertifikat (…).«* [Gruppendiskussion 2, 27.8.2021, Min. 6.31]

Daneben wird gerade bei unausgebildeten Frauen der Wunsch geäußert, den Anforderungen der Ausbildungsinstitutionen gerecht werden zu können, indem sie entsprechende Kinderbetreuungsplätze und Deutschkurse finanziert bekommen. Diese beiden Themen werden in separaten Passagen noch ausführlicher besprochen.

Der Wunsch nach einem niederschwelligeren Einstieg in die Arbeitswelt wird dadurch erklärt, dass sich ihre Sprachkenntnisse automatisch verbessern würden, sie leichter soziale Beziehungen aufbauen könnten und sie sich folglich auch schneller in Österreich integrieren könnten, was für viele ein erwünschtes Ziel darstellt. Dieser Wunsch zeigt sich beispielhaft in dieser Aussage: *»Arbeit auch mit Leuten Kontakt und Sprechen, ja. Deutschkurs auch jeden Tag machen und ist besser schneller Deutsch lernen.«* [Gruppendiskussion 5, 7.10.2021, Min. 31.24]

Die Frauen erkennen jedoch, dass sie in der Realität nahezu keine Chance haben, eine Stelle ohne entsprechende – in Österreich absolvierte – Ausbildung zu bekommen: *»(…) Ausbildung, das ist wichtig hier, obwohl wir haben schon alle in unsere Land Ausbildung und Studien, wir müssen wieder drei Jahre Ausbildung machen (…).«* [Gruppendiskussion 4, 16.9.2021, Min. 26.03]

Ausgebildete Frauen zeigen sich frustriert darüber, dass man sie gar nicht fragt, was sie können oder was sie gelernt haben: *»Immer sagen, du kannst Reinigung gehen* [hält inne], *aber ich finde das, ich war Lehrerin, ich kann nicht das machen (…), immer sagen Reinigung, etwas arbeiten, im Restaurant (…).«* [Gruppendiskussion 2, 27.8.2021, Min. 03.17]

Sie sehen sich damit als Opfer in einer ungleichen Machtdynamik und erkennen die Limits ihrer Handlungswirksamkeit, die ihnen nicht einmal erlaubt, ihre Qualifikation unter Beweis stellen können. Damit landen sie in einem Spannungsfeld, dass sich aus den Achsen Deutschkompetenz, Berufszertifikat und Hilfsjobs ergibt. Es gibt unterschiedliche Herangehensweisen, wie Frauen der Konfrontation in diesem Spannungsfeld begegnen. Für manche ausgebildete Frauen ist es zu Beginn einmal zentral, dass sie einfach einen Job finden, egal, ob dieser ihrer Vorbildung bzw. Aspiration entspricht. Eine Teilnehmerin formuliert das so: *»(…) ich liebe nicht putzen (…), aber was macht man (…), was mache ich hier (…), muss putzen oder in Küche alles Arbeiten, brauchen Ausbildung (…), alle will nicht putzen oder Küche (…), ich möchte Kontakt mit anderen Leuten, Deutsch sprechen.«* [Abschlussinterview, 7.10.2021, Min. 05.41]

Auch hier zeigt sich wieder ein großes Dilemma: Arbeitgeber verlangen einschlägige Arbeitserfahrung, die viele Frauen nicht vorweisen können, da sie in ihrem Heimatland in einem anderen Berufsfeld tätig waren, dessen Zertifikat in Österreich nicht anerkannt wird. Manche Frauen haben dadurch Bewerbungsstrategien entwickelt, die ihre eigentliche Qualifi-

kation vertuscht. In ihrer Erlebenswelt bietet diese Verleugnung der Qualifikation wenigstens die Möglichkeit, einen Hilfsjob annehmen zu können, welcher ihnen in späterer Folge zu einem Aufstieg in einen besseren Job helfen könnte. Eine Teilnehmerin, die im Heimatland als Journalistin gearbeitet hat, berichtet: *»(…) tut mir leid, du hat hier nicht Erfahrung, von wo Erfahrung ich beginne? (…) Ich suche Reinigung, ich nicht gefunden (…), ich lügen, ja ich habe hier Erfahrung, in Afghanistan sechs Jahre in Küche (…).«* [Gruppendiskussion 4, 16.9.2021, Min. 19.4]

Andere Zuwanderinnen wiederum möchten gerade wegen ihrer Vorbildung keinen Hilfsjob annehmen, haben aber auch aus ihrer Heimat keine Arbeitserfahrung in diesem Bereich und bewerben sich auch hier gar nicht erst für einen solchen: *»Reinigung nein, weil ich habe Universität gemacht, und ich habe viel dafür bezahlt. For this I think I can't go to cleaning. This would be very strange for me. I can't.«* [Gruppendiskussion 3, 10.9.2021, Min. 39.19]

Für geflüchtete Frauen, die ohne Ausbildung kommen, stellt sich die Frage, ob sie sich einer zeitaufwendigen Ausbildung widmen wollen und können, oder ob sie sich mit einer Arbeitsstelle als Hilfsarbeiterin zufriedengeben. Hier kommt es u. a. auf das Alter an, ob sie sich für oder gegen eine Ausbildung in Österreich entscheiden. Eine erneute Ausbildung zu starten, stellt sowohl für ausgebildete wie auch für unausgebildete Frauen ein großes Hindernis dar, das für viele unüberwindbar scheint. Die Gewissheit nach der Ausbildung auch wirklich eine Stelle zu finden, scheint bei einigen auch nicht gegeben zu sein.

Die Nachfrage zum Stadt-Land-Vergleich zeigt, dass Frauen auf dem Land eher die Möglichkeit bekommen, ohne Anerkennung der Qualifikation oder ohne Arbeitserfahrung eine Stelle zu beginnen. Damit sind sie diesem Dilemma Qualifizierung und Aspiration weniger ausgesetzt und sehen eine höhere Wirkmacht in ihrer Arbeitsintegration: *»Ich hatte eine Teilnehmerin, sie war im Iran Schwimmtrainerin, sie hat im Burgenland während Asylverfahren als Schwimmtrainerin gearbeitet, aber hier in Wien konnte sie nicht.«* [Gruppendiskussion 2, 27.8.2021, Min. 55.55]

Bezogen auf Anerkennung von Qualifikation kann festgehalten werden: Die Zertifikatsforderung der Arbeitgeber und die fehlenden Möglichkeiten, die eigenen Fähigkeiten unter Beweis stellen zu dürfen bzw. Arbeitserfahrungen sammeln zu können, zeigen sich als zentrales Problem in der Arbeitsmarktintegration der Geflüchteten. Während es am Land etwas leichter ist, ohne Arbeitserfahrung oder ohne Zertifikat eine Arbeitsstelle anzutreten, ist es im städtischen Raum – selbst bei Hilfsjobs – mit großen Schwierigkeiten verbunden, eine Stelle zu finden. Dies liegt in der Stadt auch daran, dass die Konkurrenz im Arbeitsplatzangebot höher ist und man sich als geflüchtete Frau ohne gültigem Zertifikat nur schwer aus der Masse hervorheben kann. Der leichtere Einstieg in eine Arbeitsstelle ohne Zertifikat wird auch mit der Vermittlung durch persönliche Kontakte erklärt. Denn hier hat man bereits eine/n ReferenzgeberIn und damit eine bessere Qualifizierungseinschätzung. Dies zeigt sich in folgender Aussage: *»(…) ich habe bisschen gelernt* [es geht hier um gesammelte Arbeitserfahrung] *bei diesen Frauen im Dorf, aber in Sankt Pölten ich habe keine Freunde (…), manchmal sagen sie hallo, manchmal geht sie weg (…).«* [Gruppendiskussion 4, 16.9.2021, Min. 38.10]

Niederschwelligere Möglichkeiten Berufserfahrungen zu sammeln bzw. die bereits gelernten Fähigkeiten unter Beweis stellen zu dürfen, zählen zu den verbesserungswürdigsten Maßnahmen, die sich die Frauen im Hinblick auf eine erfolgreiche Eingliederung in den österreichischen Arbeitsmarkt vorstellen können.

Durch eine einfachere Anerkennung ihrer Berufe oder einen Berufseinstieg ohne Zertifikat würden sich viele Frauen selbstsicherer im Arbeitsmarkt fühlen. Der fließendere Prozess der Sprachentwicklung und die »Learning-by-Doing-Methode« würden die soziale Integration ebenso fördern wie die erfolgreiche Eingliederung in den Arbeitsmarkt. Auch für den Bereich der Hilfsjobs wären niederschwelligere Einstiegsmöglichkeiten gerade im Hinblick auf die soziale Integration und die grundlegende Sprachentwicklung sinnvoll.

6.1.3 Kinderbetreuung und Vereinbarkeit Beruf und Familie

Die Problematik der Kinderbetreuung wird von den Frauen eigenständig in die Diskussion über die Hürden der Arbeitsmarktintegration eingebracht. Nur wenige der Frauen haben zum Zeitpunkt der Datenerhebung schon Arbeitserfahrung in Österreich gesammelt. Gleichzeitig sind fast alle Frauen verheiratet und haben ein oder mehrere Kinder. Die fehlende Kinderbetreuung stellt eine große Hürde bei Teilnahme an Weiterbildungen und der Integration in den Arbeitsmarkt dar. Hier kommt vor allem zu tragen, dass in den Heimatländern der Frauen das soziale Netzwerk und die Hilfe von Familienmitgliedern für die Kinderbetreuung in Anspruch genommen werden konnte, diese Kontakte fehlen in Österreich größtenteils. Eine Mutter formuliert das beispielhaft für andere Mütter wie folgt: *»Mein Kind braucht mich. Es muss zuerst meine Familie kommen, weil das ist neues Land, neue Kultur, neue Religion. Aber in Syrien ich habe dort meine ganze Familie. Wenn ich habe Arbeit, ich kann meinen Sohn bei meiner Mutter lassen und bei meiner Schwiegermutter lassen. Aber jetzt bin ich alleine. Ich kann nicht meinen Sohn bei der Nachbarin lassen. Das ist ein Problem, ich glaube.«* [Gruppendiskussion 4, 16.9.2021, Min. 13.57]

In den meisten Familien sind (oftmals vorgeflüchtete) Ehemänner bereits berufstätig, Frauen sind daher innerhalb des Familiensystems in die Rolle der Kinderbetreuung und Haushaltsführung »gezwungen«. Gleichzeitig erwartet das staatliche System die Arbeitsmarktintegration von Frauen, welche sich damit zeitlich aber nicht vereinbaren lässt. *»Ich habe so viel mich beworben, aber die Zeit beginnt vor Kinderbetreuung. (…) Mein Mann fährt um fünf zur Arbeit und Betreuung beginnt um sechs. Und wenn eine Arbeit, eine Stelle um sechs beginnt, wo lassen wir dann das Kind, ja? Diese Uhrzeit ist sehr schwer für die Arbeit. Das große Problem ist Kinderbetreuung und die Uhrzeit für Arbeit.«* [Gruppendiskussion 4, 16.9.2021, Min. 18.10]

Es zeigt sich, dass als Folge der geringen sozialen Vernetzung bzw. der Erfüllung eines traditionellen Rollenverständnisses die Kinderbetreuung in der Verantwortung der Frauen bleibt.

Als weitere Herausforderung schildern Teilnehmerinnen, dass es zu wenige Plätze in Krabbelstuben gibt. Kinderbetreuungsangebote gibt es meist erst für Kinder ab drei bis vier

Jahren. Die Frauen sind daher mehrere Jahre nicht in der Lage Deutschkurse oder andere Weiterbildungen zu besuchen: »*Hier ich kann schon Ausbildung, aber bisschen schwierig für mich, weil meine Kinder haben keinen Platz in Krabbelstube, ja.*« [Abschlussinterview, 7.10.2021, Min. 00.34]

Nachfragen wie sich diese Problematik während der COVID-19-Pandamie zeigte, belegen, dass die Pandemie die Problematik der fehlenden Kinderbetreuung noch vergrößerte. Kindergärten und vor allem Schulen waren geschlossen. Gleichzeitig wurden sowohl Deutschkurse als auch Schulbildung auf Distance Learning umgestellt. Als weitere Hürde wurde genannt, dass Schulen und Kindergärten über den Sommer (im August) grundsätzlich geschlossen sind. Wenn Kinder keinen Betreuungsplatz haben, müssen die Frauen zu Hause bleiben: »*Im Sommer AMS hat mich angerufen ›gehst du in eine Restaurant Geschirr spülen und aufräumen‹. Dann habe ich gesagt, ja ich will arbeiten, weil mein Ehemann arbeitet. Zu Hause bleiben ich mag nicht. (…) Und ich will arbeiten. Aber in den Sommerferien, Kinder zu Hause. Ich kann nicht, mein ältestes Kind ist dreizehn Jahre alt, ich kann nicht alle zu Hause lassen alleine. Mein Mann arbeitet. Und dann sie sagen ›Oh, hast du keine Kinderbetreuung?‹ Und dann ich abgemeldet von AMS wegen Kinder. Das ist schwierig. Wer hat kleine Kinder, kann nicht arbeiten.*« [Gruppendiskussion 4, 16.9.2021, Min. 47.40]

Das schränkt die Möglichkeit, an Kursen und Weiterbildungen teilnehmen zu können, stark ein.

Im Stadt-Land-Vergleich zeigt sich, dass viele Frauen die Kinderbetreuungsangebote in der Stadt als besser empfinden als im ländlichen Raum. Begründet wird das mit einem größeren Angebot und längeren Öffnungszeiten. »*Ich glaube, Kinderbetreuung ist in der Stadt besser als am Land. Ich glaube, in der Stadt die Kinderbetreuung bis fünf Uhr Nachmittag, kannst du die Kinder bei Kinderbetreuung lassen, und du arbeitest. Aber hier ist sie um vierzehn Uhr aus.*« [Gruppendiskussion 4, 16.9.2021, Min. 29.28]

Demgegenüber sind sich die Frauen darüber einig (kollektive Orientierung), dass soziale Kontakte dabei helfen, private Kinderbetreuung zu organisieren. »*Ich war zwei Jahre in Amstetten (…), sie ist sehr nett, sie ist toll. Alle hilft mir. Ich Deutschkurs machen, mein Mann auch und meine Kinder bei sie bleiben.*« [Gruppendiskussion 1, 13.8.2021, Min. 46.56]

Dies ist am Land einfacher als in der Stadt, da man am Land z. B. auch leichter mit ÖsterreicherInnen in Kontakt kommt. Die Leute haben am Land mehr Zeit und sind hilfsbereiter.

Aus dieser Diskussion zeigt sich: Kinderbetreuung ist essenziell, damit sich die Zuwanderinnen in den Arbeitsmarkt integrierten können. Gleichzeitig sind Teilzeitstellen, welche mit den Betreuungszeiten der Kinder übereinstimmen, notwendig: »*Teilzeit gibt es nicht viel in Braunau. Weil alle Frauen Teilzeit arbeiten wollen, und Kinder gehen in Schule und Kindergarten. Am Abend können wir nicht arbeiten.*« [Gruppendiskussion 5, 7.10.2021, Min. 33.42]

Die Arbeitszeitanforderungen, welche von Frauen mit kleinen Kindern wahrgenommen werden können, sind begrenzt: »*Ich habe meinem AMS-Berater gesagt, ich will gerne Teilzeit-Arbeit finden, Bezirk Braunau. (…) Ich will erst ab acht Uhr bis dreizehn Uhr, bisschen schwierig (…), das ist Problem (…), und immer Uhrzeit. Die Frauen, ich kann nicht ab sechs Uhr früh*

beginnen, wegen Kinder. Ich habe dreimal gefunden, beim Interspar um die Regale kümmern und Betreuung, aber das ist Problem.« [Gruppendiskussion 5, 7.10.2021, Min. 39.45]

Dasselbe gilt auch für das Angebot an Deutschkursen und Weiterbildungen. Wenn Kinder noch keinen Kinderbetreuungsplatz haben, können die Frauen nur Arbeiten annehmen, welche z. B. am Nachmittag oder am Abend stattfinden, damit die Männer in der Zwischenzeit auf die Kinder aufpassen können: *»Immer muss Frau immer bleiben zu Hause, wenn die Kinder keinen Betreuungsplatz haben. Das ist ein bisschen schwierig für Mütter. Bei AMS auch ich habe gesagt, ich möchte einen Deutschkurs machen, aber alles immer am Vormittag. Für mich schwierig. (…) Ich kann nicht Vormittag, weil meine kleine nicht in Krabbelstube. Ich kann schon am Nachmittag, am Abend sechs Uhr. Und Teilzeit auch. Für mich bisschen schwierig mit Kinder.«* [Abschlussinterview, 7.10.2021, Min. 02.44]

Der Zugang zu Vollzeitstellen ist dadurch sehr eingeschränkt und eine Vollzeit-Integration in den Arbeitsmarkt für geflüchtete Frauen mit Betreuungspflichten nicht erfüllbar.

6.1.4 Erfahrungen mit AMS-Beratung

In den Erzählungen der Frauen wird deutlich, dass das AMS als hilfestellende Einrichtung bei der Arbeitsuche und den Deutschkursen gesehen wird: *»Das AMS hilft mir sehr schnell und gut eine Arbeit zu finden.«* [Abschlussinterview, 7.10.2021, Min. 3.50)

Allerdings berichtet nur eine Minderheit der Zuwanderinnen von sehr engagierten und bemühten AMS-BetreuerInnen, die sie auf dem Weg zu einer Stelle begleiten. Exemplarisch zeigt sich das in folgenden Aussagen: *»(…) sie haben mir bei Ausbildungssuche auch geholfen (…), motiviert (…), sie helfen mir, wenn ich Probleme habe, ich gehe zu ihnen (…).«* [Gruppendiskussion 4, 16.9.2021, Min. 33.38] Oder: *»Ich habe gesagt, ich will eine Ausbildung machen (…), und er* [der Berater] *hat gesagt, okay, können wir finanzieren. Das ist super, große Hilfe.«* [Gruppendiskussion 5, 7.10.2021, Min. 41.06]

Die Mehrheit der Teilnehmerinnen erzählt jedoch von negativer Erfahrung mit dem AMS und benennt einige Punkte in der Betreuung, die als verbesserungswürdig gesehen werden. So stellt es sich aus der Sicht der Frauen so dar, dass den arbeitsuchenden Frauen oftmals trotz vorhandener Qualifikation nur Hilfsjobs in der Reinigung oder im niedrigqualifizierten Gastgewerbe angeboten werden. Dies zeigt sich durch Schilderungen wie: *»Immer sagen, du kannst Reinigung gehen (hält inne), aber ich finde das, ich war Lehrerin ich kann nicht das machen (…), immer sagen Reinigung, etwas arbeiten, im Restaurant (…).«* [Gruppendiskussion 2, 27.8.2021, Min. 3.17]

Vor allem qualifizierte Frauen verlieren damit an Status. Eine Zuwanderin mit Abschluss in Modedesign erzählt: *»AMS immer sagen (…), ich studiere Modedesign, sie immer sagen, du gerne will kochen, ich sagen nein, ich studiere diese (…) vier Jahre (…) Kellner, kochen nicht passen.«* [Gruppendiskussion 4, 16.9.2021, Min. 1.09.44]

Mit solchen Aussagen bedienen AMS-BeraterInnen bewusst oder unbewusst gängige Stereotype und Vorurteile über geflüchteten Frauen. Diese Dynamik birgt das Potential, den

Frauen mit Migrationshintergrund Wirkmacht in der Interaktion mit AMS-BeraterInnen zu nehmen. Geflüchtete Frauen erleben diese Stereotypisierung darin, dass man sie beim AMS nicht nach ihren Kompetenzen und Arbeitserfahrungen fragt oder die KundInnen in ihre Berufswahl einbezieht. Dies zeigt sich in der Aussage *»(…) bei uns ist schwierig, weil wir sind nicht Österreicher (…), erste Stelle immer Österreicher bekommen, wir sind nur Reinigung, Verkauf.«* [Gruppendiskussion 2, 27.8.2021, Min.13.32–15.10]

Diese empfundene Stereotypisierung wird noch zusätzlich durch die fehlenden Berufsbilder seitens der Arbeitsuchenden bedient: *»Ich habe gesagt, ich möchte B1-Kurs machen, sie hat gesagt nein, besser, wenn arbeiten (…), was möchten arbeiten, ich habe gesagt, ich war Lehrerin, ich weiß nicht, was ich hier arbeiten, sie hat gesagt Reinigung (…), nicht fragen, was arbeiten Sie gerne, nur Reinigung.«* [Gruppendiskussion 2, 27.8.2021, Min. 59.53]

Aus den Erzählungen wird weiters deutlich, dass aus der Sicht der weiterbildungswilligen Frauen die Finanzierungsmöglichkeit des AMS vor allem für Deutschkurse beim Kompetenzlevel A2 endet. Jede zusätzliche Form der Weiterbildung bzw. Qualifizierung, die über den Deutscherwerb hinausgeht, scheint vom AMS zur Privatsache erklärt zu werden: *»(…) für mich ist nicht leicht, weil ich in Iran Sportwissenschaft studiert (…), ich möchte eine Ausbildung machen (…), Coach (…), AMS hat mir immer gesagt, das ist Spaß, das ist nicht eine Job, du musst erst Arbeit finden, und dann neben Arbeit du kannst privat Kurs machen (…).«* [Gruppendiskussion 2, 27.8.2021, Min. 13.32–15.10]

Frauen, die eine Ausbildung machen möchten, scheitern oftmals bereits beim Zugang zu Ausbildungsplätzen, denn Ausbildungsinstitutionen verlangen B1-Qualifikationsniveau als Einstiegsvoraussetzung. Durch die scheinbar fehlende Finanzierung notwendiger Sprachqualifizierung scheitern Zuwanderinnen aber auch an der weiterführenden Qualifikation. *»Ich habe gesagt, ich möchte B1-Kurs, und sie hat gesagt so wie schimpfen, nein, du musst arbeiten, ich habe gesagt, ich habe drei Kinder, alle Firmen brauchen B1, ich will lernen, Ausbildung und gute Job finden (…), meine drei Kinder sind klein (…), dann ich habe abgemeldet.«* [Gruppendiskussion 1, 13.8.2021, Min. 15.20]

In den Erzählungen wird bemängelt, dass geflüchtete Frauen unzureichende Informationen über den Prozess der Arbeitsuche bekommen: *»Für mich Job-Suche nicht möglich, weil ich nicht weiß, wie wo ich einen Job finden kann. Ich weiß nicht, gehe ich in einen Supermarkt und sage, dass ich Job will, oder schreibe ich E-Mail?«* [Gruppendiskussion 1, 13.8.2021, Min. 30.25]

Neben dieser fehlenden Information zum Bewerbungsverlauf zeigen die Erzählungen aber auch, dass Erfolge (wie z. B. das Erlangen von weiterführenden Deutschkursen, Praktikumsstellen) sehr abhängig von den BetreuerInnen sind. Dies wird vor allem in Erzählungen über die Zuteilung der Deutschkurse deutlich und es wird eine Art Willkür vermutet: *»Manche bekommen Deutschkurse, manche nicht (…), alle Berater machen selber die Regeln.«* [Gruppendiskussion 1, 13.8.2021, Min. 59.50]

Neben dem AMS als Ansprechpartner bei der Arbeitsuche werden in den Erzählungen andere (oftmals AMS-nahe) Institutionen genannt. Als abwickelnde Stelle der Kompetenzchecks wird diesen Institutionen eine ebenso große Bedeutung im Prozess der Arbeitsmarkt-

integration zugeschrieben wie dem AMS selbst. Da Kompetenzchecks auf die Erhebung der Fähigkeiten abzielen, erleben Frauen – im Gegensatz zur AMS-Beratung – hier Wirkmacht und Mitsprache. Dies zeigt sich exemplarisch an folgender Aussage: »*Erste Mal wir haben hier gesprochen, was wir möchten machen (…), wir wissen Ziele, was wir brauchen, was muss machen zu arbeiten (…), kann einen Plan machen, was wir machen später (…).*« [Gruppendiskussion 2, 27.8.2021, Min. 23.20]

Bezüglich des Kompetenzchecks bzw. eben dieser Mitsprachemöglichkeit herrscht die kollektive Meinung, dass diese Institutionen viel früher schon herangezogen werden sollten. Eine vertiefende Darstellung der Wirksamkeit von Kompetenzchecks findet sich im Absatz »fördernde Institutionen«.

Aus diesen Narrativen wird die Interpretation der AMS-Unterstützung seitens der Frauen deutlich. Aus Sicht der Frauen ist das AMS jene Stelle, die Jobs vergibt. Zuwanderinnen zeigen sich erstaunt, dass man ihnen beim AMS sagt, sie müssen selbst initiativ sein. Dies spiegelt sich in Aussagen wie: »*Bei AMS auch angemeldet. Aber sie hat gesagt, du musst selber suchen.*« [Gruppendiskussion 5, 7.10.2021, Min. 28.37] Oder: »*Sie haben mir gesagt, ich muss selber Arbeit suchen. Und wenn ich Arbeit gefunden haben, dann soll ich ihnen Bescheid sagen.*« [Gruppendiskussion 5, 7.10.2021, Min. 4.26]

Es kann daraus der Schluss gezogen werden, dass arbeitsuchende geflüchtete Frauen das AMS mit der Erwartung kontaktieren, dort konkrete Jobangebote zu bekommen. Sie sehen das AMS aber auch als berufsorientierende Stelle und betrachten die AMS-BeraterInnen als MentorInnen für die Verwirklichung ihres Karriereplanes. Die Tatsache, dass dieser Leistungsumfang nicht vom AMS bereitgestellt wird / werden kann, führt bei vielen zu Unsicherheit, Enttäuschung, Planlosigkeit und vor allem Hilflosigkeit: »*Wir beginnen immer AMS erst Deutschkurs, dann arbeiten (…), nur arbeiten (…), aber was kann ich arbeiten, ich weiß es nicht (…), was kann man hier, was ist Chance.*« [Gruppendiskussion 2, 27.8.2021, Min. 3.07].

Da die Erwartungen nach einem »Rundum-Paket« seitens des AMS aber nicht erfüllt werden (können), wird die AMS-Beratung als nicht bzw. wenig hilfreich interpretiert. Diese Enttäuschung wird durch die (zuvor beschriebene) empfundene Stereotypisierung noch verstärkt. Als problematisch sehen Frauen, dass sie kaum Zugriff auf persönliche Beratungsleistung im AMS haben. Durch wechselnde BeraterInnen müssen sie ihrem Empfinden nach mit ihren Anliegen immer wieder neu starten. Sie wünschen sich daher einen persönliche/n »Case-ManagerIn« der / die für sie auch erreichbar ist. Dies zeigt sich exemplarisch an folgenden Aussagen: »*(…) ich muss viele Sachen selber machen, mit (…) AMS und Sozialamt (…), das ist schwierig (…), Sozialamt und AMS muss mehr zusammenarbeiten (…).*« [Gruppendiskussion 4, 16.9.2021, Min. 45.20]

In der Gedankenwelt der Frauen würde ein solche/r Case-ManagerIn einen hilfreichen Beziehungsaufbau ermöglichen und folglich eine individuellere und damit qualifiziertere Beratung leisten. Dieses Gedankenkonstrukt wird durch die Erfahrungen der Frauen mit anderen Institutionen verfestigt, denn dort gelingt Beziehung und individuelle Beratung. Dies zeigt sich in Aussagen zum Kompetenzcheck wie folgt: »*Wir lernen vieles, hilft uns stark zu sein. Wir*

können reden und wissen unsere Kompetenzen.« [Gruppendiskussion 1, 13.8.2021, Min. 42.10] Oder: *»Sie sagen, wir brauchen beim Einstieg ins AMS Kompetenzcheck als erste Orientierung, Basis, dann Deutsche Sprache.«* [Gruppendiskussion 2, 27.8.2021, Min. 1.05.27]

Was den Frauen in der AMS-Beratung fehlt, wird im Rahmen des Kompetenzchecks gefunden, nur kommt dies – wie viele Frauen sagen – eben zu spät: *»(…) unser Kurs hier ist gut, viele Fragen ist gut, soll man mit diese beginnen, nicht mit Deutsch, hier können wir in Muttersprache sprechen (…), viele Tipps geben, was kann ich hier machen, welche Chancen kann ich haben (…).«* [Gruppendiskussion 2, 27.8.2021, Min. 3.57]

Vertiefende Ausführungen dazu sind im Kapitel »fördernde Institutionen« dargestellt.

Die Thematik der AMS-Beratung wird im Interview mit einer Mentorin einer fördernden Institution auf dem Land validiert. Sie bestätigt, dass Zuwanderinnen, die sich an das AMS wenden, oftmals gar nicht »AMS-fit« sind. Sie beschreibt AMS-Fitness in diesem Zusammenhang als mehrschichtige Kompetenz, die darin besteht, sowohl arbeitsfähig und arbeitswillig zu sein, als auch die sprachliche Kompetenz für einen angemessenen Dialog mit AMS-BeraterInnen zu haben. So beschreibt eine Zuwanderin die Schwierigkeit diesbezüglich folgendermaßen: *»Meine erste Termin in AMS in Amstetten, mein Berater, ich hat gesagt, das ist mein erste Termin, please I want to speak in English, er hat gesagt nein. Sie sind in Österreich, und hier wir sprechen Deutsch (…), ich habe noch nie Kurs, ich finde das schwierig.«* [Gruppendiskussion 2, 27.8.2021, Min. 59.07]

Da viele – vor allem gebildete Frauen – ihre Englischkenntnisse in der AMS-Beratung nicht utilisieren können, erleben sie auch diesbezüglich eine Ohnmacht und Fremdbestimmtheit in ihrem Berufseinstieg.

Die Analyse der Erfahrungen mit AMS-BeraterInnen macht auch deutlich, dass Zuwanderinnen sich in ihren Netzwerken über die Beratungsleistung austauschen. Daraus beurteilen sie, dass Leistungen von AMS-BeraterInnen unterschiedlich gewährt werden. Da die Zuteilungskriterien für Leistungen für sie aber intransparent sind, erklären sie sich dies mit einer »BeraterInnen-Willkür«, auf die sie kaum Einfluss haben. Dies führt zu Frustration und Unverständnis darüber, wie die individuelle Karriereentwicklung bzw. Erwerbsfähigkeit gestaltet werden kann: *»Zum Beispiel ich kenne eine Teilnehmerin mit neunundfünfzig Jahre und zehn Jahre wohnt in Österreich, aber nie gearbeitet. Und fünf oder sechsmal Deutschkurs A1, zweimal A2 bekommen. Und jetzt hat sie B2 von AMS bekommen. Aber natürlich mit neunundfünfzig Jahre, ohne Job, was braucht Deutschkurs ja. Aber andererseits ich kenne viele Leute Beispiel in dreißig Jahre, fünfunddreißig, und brauchen Deutschkurs, weil brauchen Ausbildung, aber sie können nicht Deutschkurs bekommen, weil AMS sagt Budget ist schon weg. Ich glaube ja, Deutschkurs verteilen ist nicht immer fair.«* [Gruppendiskussion 3, 10.9.2021, Min. 1.13.15].

6.1.5 Fördernde Institution

Die Erzählungen der Teilnehmerinnen lassen darauf schließen, dass Zuwanderinnen aus zuvor genannten Gründen mit der AMS-Betreuung eher unzufrieden, mit Institutionen, die

den Kompetenzcheck oder ähnliche Beratungsleistungen anbieten, jedoch sehr zufrieden sind. Diese vergleichende Bewertung ergibt sich einerseits aus dem Erkennen der eigenen Grenzen, andererseits aus der Form der Interaktion mit den BetreuerInnen. Arbeitsuchenden geflüchteten Frauen ist bewusst, dass sowohl seitens des AMS als auch seitens der Arbeitgeber ein hoher Anspruch besteht und dass sie diesem Anspruch aufgrund der fehlenden Systemorientierung und Alltagsanforderungen sowie auch aufgrund der fehlenden Kompetenzen (z. B. Computer-Skills) nicht sofort gerecht werden. Es zeigt sich also vorgelagert zur Erwerbsfähigkeit die Notwendigkeit zur »AMS-Fitness«, welche zumindest hinreichend Sprachkompetenz verlangt. Diese AMS-Fitness setzt aber auch voraus, dass Frauen Bewerbungsprozesse und die damit verbundenen Kompetenzen bzw. Prozesse kennen. Beispielhaft zeigt sich diese AMS-Fitness an folgender Aussage: *»Ich habe nicht gewusst, wie ich kann Arbeit finden, aber unsere Lehrerin, Frau (…) vom Kompetenzcheck hat uns sehr gut gelernt (…), dann ist für mich Arbeit finden, und bewerben ist für mich einfach.«* [Gruppendiskussion 2, 27.8.2021, Min. 29.25]

Arbeitsuchenden Zuwanderinnen ist bewusst, dass der österreichische Arbeitsmarkt nach Qualifikation verlangt und sie dafür investieren müssen: *»Man braucht eine Ausbildung, um alle Kenntnisse zu aktualisieren, leider AMS unterstützt das nicht (…), eine Ausbildung beim Wifi kostet (…), AMS kann nicht unterstützen, man selber kann nicht bezahlen.«* [Gruppendiskussion 2, 27.8.2021, Min. 51.55]

In solchen Aussagen zeigt sich, dass geflüchtete Frauen eine begleitende Beratung brauchen, die ihnen die Grenzen und Möglichkeiten potenzieller Inventionen aufzeigen. Dies wird vor allem bei Frauen über 40 deutlich und wird exemplarisch so dargestellt: *»(…) Ausbildung, das ist wichtig hier, obwohl wir haben schon alle in unsere Land Ausbildung und Studien, wir müssen wieder drei Jahre Ausbildung machen (…), vielleicht Arbeit finden oder nicht, das ist nicht sicher, nicht hundert Prozent für uns (…).«* [Gruppendiskussion 4, 16.9.2021, Min. 26.03]

Zuwanderinnen müssen in ihrem beruflichen Einstieg im Spannungsfeld Anspruch des Arbeitsmarktes, eigene Aspiration und teilweise unerfüllbaren Orientierungs- und Hilfe-Erwartung an AMS-Betreuung navigieren und wünschen sich ein umfangreiches Beratungspacket. In der Erfüllung des Bedürfnisses nach einem solchen Beratungspacket und den vorhandenen Möglichkeiten schneidet das AMS in der vergleichenden Bewertung gegenüber jenen Institutionen die diese Bedürfnisse bedienen, schlechter ab. Dies zeigt sich exemplarisch in folgendem Dialog mit einer Frau die im Heimatland im Pflegebereich gearbeitet hat:

Interviewerin: »*Was möchten Sie für eine Ausbildung machen*«
Teilnehmerin: »*Krankenschwester (…)*«
Interviewerin: »*Hilft Ihnen das AMS, dahin zu kommen?*«
Teilnehmerin: »*Nein, meine Lehrerin (…)*« [gemeint: Trainerin Kompetenzcheck]
[Gruppendiskussion 2, 27.8.2021, Min. 32.55]

Zuwanderinnen schätzen, dass sie durch den Kompetenzcheck oder Beratung von fördernden Institutionen wie update Training oder ZIMT selbstverantwortlich agieren können. Beispielhaft wird diese Bewertung von einer Trainerin wie folgt ausgedrückt: *»Vorher, ich glaube, sie hatten*

keine Ahnung wo sie können finden, recherchieren, aber jetzt, ich glaube, sie haben mehrere Seiten im Internet.« [Gruppendiskussion 2, 27.8.2021, Min. 1.03.15]

Die erste Orientierung zum Thema fördernde Institutionen bzw. Kompetenzcheck ist »Einbezogen werden«, welches beim AMS in der Form nicht erlebt wird. Der positive Verweis auf fördernde Institutionen erfolgt also immer als Reaktion auf die Erfahrungen mit dem AMS, wo keine oder wenig Unterstützung erfahren wird. Die Unterstützung wird erst durch den Kompetenzcheck mit den Faktoren »Einbezogen werden« und »Muttersprachliche Orientierung erhalten« erlebt. Dies wird an folgenden Aussagen deutlich: *»Helfen, verstehen, wissen, was machen (…), wenn man mit Muttersprache kann das finden.«* [Gruppendiskussion 2, 27.8.2021, Min. 33.26]

Wie sich hier zeigt, wird die Betreuung der Frauen im Rahmen des Kompetenzchecks oder durch private Institutionen als wertschätzend erlebt. Eine Teilnehmerin formuliert diese Wertschätzung beispielhaft anhand folgender Aussage: *»Sie* [Anbieter Kompetenzcheck] *haben sehr gut versucht, sehr gut gearbeitet mit uns, und sehr schöne Sachen mit uns gemacht, wir sind zufrieden.«* [Gruppendiskussion 1, 13.8.2021, Min. 41.38]

Der AMS-Erfahrung folgend wird als zweite Orientierung im Zusammenhang mit dem Kompetenzcheck die »Muttersprachliche Beratung« genannt. Dies zeigt sich in der Aussage: *»Helfen, verstehen, wissen, was machen (…), und Lehrerin auch (…) freundlich, das ist gute Idee, wenn man mit Muttersprache kann das finden.«* [Gruppendiskussion 2, 27.8.2021, Min. 33.26]

Diese muttersprachliche Orientierung dient den Zuwanderinnen sowohl dem Systemverständnis als auch der besseren Bewältigung des Alltagslebens und drückt sich in dieser Aussage aus: *»Hier sehr gut, wir wissen, was machen mit meine Kinder auch, nicht nur ich (…), was machen in Arbeit, in Lernen, unsere Trainerin hat erklärt, wie ist Schulsystem hier, haben wir das in Deutschkurs, können wir aber nicht verstehen in Deutsch, hier in Arabisch jetzt alle können verstehen.«* [Gruppendiskussion 2, 27.8.2021, Min. 25.02]

In der Begegnung mit den Betreuerinnen in fördernden Institutionen verändert sich die Dynamik von der »Opferrolle« hin zu einer »Beteiligungsrolle« der Frauen bei der Arbeitsintegration: *»Dort ich habe viel Hilfe bekommen, eine Kurs, ich war beim Diakonie, das heißt ›IDA‹-Kurs (…), das ist sehr gut, kann ich jeden Tag eine neue Gesetz und neue Information haben und viel Bewerbungen schreiben, das ist viel beschäftigt und eine wirkliche Jobsuche und eine wirkliche Hilfe für uns, ich glaube, dieser Kurs ist am besten.«* [Gruppendiskussion 4, 16.9.2021, Min. 42.36]

Die positive Bewertung der fördernden Institutionen bzw. der TrainerInnen deutet darauf hin, dass solche Institutionen diese Aufgabe übernehmen und damit Frauen ein Gefühl von Einbeziehung geben. TrainerInnen werden als MentorInnen gesehen, an die man sich vertrauensvoll wenden kann. Dadurch verändert sich das Machtverhältnis und Frauen erleben sich gestärkt: *»Hilfe, Frauen, stark* [lacht], *Selbstbewusstsein.«* [Gruppendiskussion 1, 13.8.2021, Min. 42.13]

Diese Änderung des Machtverhältnisses wird aus der Erfahrung »hier sind die Trainerinnen freundlichen und nett« erlebt und wirkt sich positiv auf das Selbstvertrauen und den geschätzten Erfolg für die Arbeitsmarktintegration der Frauen: *»Frau (…) hat mir geholfen, und*

ich habe jetzt einen Arbeitstermin für drei Monate als Ordinationsassistentin.« [Gruppendiskussion 1, 13.8.2021, Min. 42.45]

Dieses Selbstvertrauen wird auch dadurch gestärkt, dass Frauen innerhalb des Kompetenzchecks bzw. seitens privater Institutionen Mitspracherecht in ihrer Arbeitsintegration zugeschrieben wird: *»Niemand hat mich gefragt, was ich hier machen möchte oder was ich kann. Nach sechs Jahren erstmals bei update jemand gefragt, was ich kann.«* [Gruppendiskussion 2, 27.8.2021, Min. 2.23]

Die Explizierung *»Da hat uns das erste Mal jemand gefragt«* validiert dieses Bedürfnis und zeigt sich als kollektive Orientierung.

Aus den vergleichenden Bewertungen zeigt sich, dass sich Zuwanderinnen durch die AMS-Betreuung oftmals ohnmächtig und fremdbestimmt fühlen. Sie möchten aber in ihren Qualifizierungsprozess eingebunden werden, denn die Mitsprache ermöglicht ihnen ihrer Aspiration zu folgen, ihre Chancen besser einzuschätzen, aber auch die Ressourcen zu organisieren, die für ihren Berufseinstieg notwendig ist. Beispielhaft formuliert das eine Teilnehmerin wie folgt: *»Erste Mal hier im Kurs wir haben gesprochen, über was möchten wir arbeiten oder studieren, das ist nach fünf oder sechs Jahren sehr spät, wenn man ab vierzig Jahre es schwer schon zu finden.«* [Gruppendiskussion 2, 27.8.2021, Min. 23.11]

6.1.6 Soziale Netzwerke

Auch wenn soziale Kontakte in den Diskussionen nicht die erstgenannten fördernden Faktoren bei der Arbeitsintegration sind, werden sie dennoch von den Frauen als wichtiger Treiber bei der Stellensuche angesehen. Hier zeigen sich vor allem Familienmitglieder und Bekannte aus dem eigenen Kulturkreis als hilfreich: *»Meine Freundin aus Afghanistan hat gesagt, kannst du bewerben bei Billa, sie arbeitet dort selber bei Billa (…), und ich habe Termin gemacht und meine Lebenslauf und Bewerbung gebracht (…), andere Freundin arbeitet bei Anker (…), habe Termin gemacht (…), sie hat gesagt, wir nehmen dich zwei Stunden (…).«* [Gruppendiskussion 1, 13.8.2021, Min. 39.11]

Eine ebenso große Rolle spielen österreichische FreundInnen und NachbarInnen. Exemplarisch wird das anhand dieser Aussage dargestellt: *»Jetzt habe ich eine Arbeit gefunden. Ich kenne eine österreichische Freundin. Sie hat mir gesagt, ich spreche mit der Gemeinde und kann ich bei ihr arbeiten, um sie kümmern (…), wasche Wäsche (…), putze ihre Wohnung (…).«* [Gruppendiskussion 5, 7.10.2021, Min. 34.10]

Gerade Kontakte zur österreichischen Bevölkerung werden – neben der institutionellen Vermittlung zu einer Arbeitsstelle – auch in Bezug auf das Wohlbefinden in der neuen Heimat und dem Zugehörigkeitsgefühl als wichtig empfunden: *»Meine Freundin ist Österreich (…), ihre Freundin hat geholfen, eine Wohnung zu finden (…), sie hat empfohlen, (…) zusammen deutsch sprechen (…), Kaffee (…), die Freundinnen haben immer guten Vorschlag für sie (…), zum Beispiel Motivation zu arbeiten, Stress abbauen.«* [Gruppendiskussion 3, 10.9.2021, Min. 45.21]

Die meisten Frauen haben Erfahrungswerte in Bezug auf soziale Netzwerke; sowohl in der Stadt als auch am Land. Frauen beurteilen die Möglichkeit zur Kontaktnahme am Land aus unterschiedlichen Gründen leichter: Erstens, die ländliche Bevölkerung hat ihrer Ansicht nach mehr Zeit und Motivation, in soziale Begegnungen zu investieren. Dies zeigt sich in folgender Aussage: *»Ich glaube, am Land haben die Leute mehr Kontakt zueinander, weil sie haben nichts zu tun (…), viele Pensionisten (…), deswegen gibt's mehr Möglichkeiten, zu kontaktieren als in Stadt (…), für Ausländer ist super, weil Kontakt braucht Kontakt mit österreichische Leute (…).«* [Gruppendiskussion 4, 16.9.2021, Min. 53.40]

Zweitens, Nachbarschaftshilfe ist in ländlichen Bereichen stärker ausgeprägt und wird stellvertretend für andere so formuliert: *»Ich habe viele nette Leute kennengelernt hier, das ist wichtige Punkt, aber auch ich wollte das Kontakt haben, sozial Beziehung haben, das ist sehr wichtig (…), ich war in eine kleine Dorf, sie haben uns sehr geholfen, am Anfang Englisch (…), dann langsam Deutsch.«* [Gruppendiskussion 5, 7.10.2021, Min. 13.44]

Nachbarschaftshilfe geht sogar noch weiter und deckt die großteils fehlende Kinderbetreuung ab. Eine Zuwanderin beschreibt dies wie folgt: *»Nachbarin in Amstetten, sie ist sehr nett (…), hilft mir (…), ich Deutschkurs machen, meine Kinder bei sie bleiben (…), meine zwei Söhne bei ihr bleiben ganzen Tag.«* [Gruppendiskussion 1, 13.8.2021, Min. 46.56]

Im Vergleich dazu reduzieren sich Netzwerkmöglichkeiten in der Großstadt aus Zeitmangel. Beispielhaft zeigt sich das in diesen Aussagen: *»In Wien hat man nicht so viel Zeit (…), immer Arbeit (…).«* [Gruppendiskussion 1, 13.8.2021, Min. 46.08] und / oder einem höheren Maß an Ablehnung gegenüber Fremden: *»(…) niemand hilft mir. Ich weiß nicht, das ist meine Meinung, aber viele Leute hier böse, nicht mal kann fragen Tipps. Wenn ich von Amstetten nach hier gekommen bin, wir in Amstetten immer grüßen die Nachbarin, die Leute im Straße, wenn ich sage Grüß Gott, Morgen* [lacht], *die Leute schauen mich an, warum sprechst du mit mir?«* [Gruppendiskussion 2, 27.8.2021, Min. 18.10]

Teilnehmerinnen profitieren von sozialen Netzwerken im ländlichen Raum auf mehrfache Weise: a) sie erleben ein Gefühl der Zugehörigkeit, b) sie erfahren Nachbarschaftshilfe, und c) erhalten Hilfe bei Wohnungs- und Arbeitsuche. Einige Teilnehmerinnen formulieren dies wie folgt: *»In Amstetten Leute sehr freundlich, sehr lieb, Leute helfen, das ist gut für Kinder, alte Leute dort helfen in Schule, lernen (…).«* [Gruppendiskussion 2, 27.8.2021, Min. 4.32]. Oder: *»(…) dort haben viele mein Mann geholfen, mit Papier, mit Sprache, mit Gesundheit auch (…).«* [Gruppendiskussion 4, 16.9.2021, Min. 54.15] Oder: *»Österreichische Leute haben meine Wohnung gefunden, sie haben das selber bezahlen auch (…).«* [Gruppendiskussion 4, 16.9.2021, Min. 54.15]

Aus diesen Aussagen zeigt sich, dass Personen am Land oft als »MentorInnen« gesehen werden. Sie sind damit eine wichtige Brücke in die österreichische Gesellschaft. Demgegenüber stehen Schilderungen von Frauen aus dem urbanen Bereich, wonach Kontaktaufnahmen mit den NachbarInnen oder ÖsterreicherInnen aufgrund ihrer fehlenden Sprachkenntnisse und / oder aufgrund ihres äußerlich sichtbaren »Fremdseins« nicht zustande kamen: *»Mit Österreicher ist schwierig, vielleicht im Dorf ist besser als hier aber in Wien nur Hallo (…), Nachbarschaft keine Kontakt.«* [Gruppendiskussion 1, 13.8.2021, Min. 44.0]

Frauen in der Stadt berichten ebenso, dass sie sich einsam fühlen, weil die sozialen Netzwerke schwer zu bilden sind: »*Hier bin ich alleine, ich habe keine Freunde (…), ich habe viel versucht, auch Freunde suchen, aber manche hat Kinder oder ist sehr beschäftigt.*« [Gruppendiskussion 3, 10.9.2021, Min. 57.27]

Somit sind sie auf die sozialen Netzwerke der eigenen ethnischen Gruppe angewiesen, die aber vor allem bei Müttern aus Zeitmangel nicht ausreichend genutzt werden können.

Erzählungen dazu, inwieweit die autochthone Bevölkerung bei der Arbeitsintegration hilfreich ist, zeigen, dass ZuwanderInnen ÖsterreicherInnen als stärkeren Hebel im Finden von Arbeitsstellen sehen: »*Meine Chefin hat angerufen und gesagt, nimmst du (…), und er hat gesagt okay (…), ich habe viermal angerufen, okay, ich melde mich (…) diese Mittwoch, hat nie gekommen, dann die Chefin hat angerufen und gesprochen (…), sonst hätte ich Ausbildung nicht bekommen.*« [Gruppendiskussion 4, 16.9.2021, Min. 1.08.40]

Erfahrungen der Teilnehmerinnen zeigen auch, dass oftmals Bekannte aus dem eigenen Kulturkreis (die bereits eine Arbeitsstelle gefunden haben), wichtige HinweisgeberInnen für offene Stellen sind. Frauen aus dem eigenen Kulturkreis scheinen auch die bessere Wahl zu sein, wenn es darum geht, Auskunft zu Möglichkeiten und rechtliche Bestimmungen oder Vorgaben zu erhalten. Denn jene, die sich in ähnlicher Situation befinden / befanden, sind oftmals besser über aktuelle Bestimmungen und Wege informiert und können auch eigene Erfahrungen und Anlaufstellen weitergeben, als Personen, die sich damit nur theoretisch auseinandergesetzt haben. Exemplarisch zeigt sich das in folgender Aussage: »*Wir helfen einander auch (…), wir Ausländer sind mehr update über die Regeln, weil wir suchen es immer, wir sind da genau in der Mitte (…), meine Freundinnen haben mir so viel geholfen, du kannst hier Bewerbung schicken (…).*« [Gruppendiskussion 4, 16.9.2021, Min. 1.04.58]

Die Beleuchtung des Themas soziale Netzwerke zeigt, dass Frauen im ländlichen Bereich einfacher und niederschwelliger Bekanntschaften mit ÖsterreicherInnen knüpfen können (z. B. in der Nachbarschaft). Dadurch wird die Integration in einem beachtlichen Ausmaß gefördert. Der Schritt in den Arbeitsmarkt wird durch diese bessere Vernetzung und teilweise auch durch gezielte MentorInnen leichter empfunden als in der Stadt: »*Im Dorf ist besser mit andere Nachbarn Kontakt, bisschen Garten sitzen reden (…), verschiedene Thema Kinder, Natur (…), wegen Sprechen, das hilft, (…) vielleicht später Job zu finden.*« [Gruppendiskussion 1, 13.8.2021, Min. 44.25]

Die Daten lassen den Schluss zu, dass dies jedoch eher auf Frauen zutrifft, die in einem familiären System leben. Von alleinstehenden, jüngeren Frauen kommen eher gegenteilige Aussagen: »*In Sankt Pölten ist sehr, sehr schwierig für mich, weil es ist kleine Stadt und ich habe aufgewachsen in einer großen Stadt im Iran (…), meine Freunde in Sankt. Pölten, sie haben sechzig Jahre und nicht jung wie ich (…), für Sprechen ist okay, aber für Freundschaft ist nicht gut. Ich gedacht, ich gehe von Sankt Pölten. Ich brauche große Stadt (…), wenn ich vermisse meine Familie, ich kann zum Beispiel zu Mariahilfer Straße oder Schwedenplatz gehen (…), dann vergesse ich das.*« [Gruppendiskussion 3, 10.9.2021, Min. 48.18]

Für Single-Frauen zeigt sich die Stadt eher als Ort, an dem man Gleichgesinnte trifft, sich weiterentwickeln kann, und wo man (zumindest für einen Smalltalk] leicht mit anderen ins

Gespräch kommt: »*In Stadt du kannst (…) sofort mit jemand kennenlernen und einen kurzen Quatsch machen (…).*« [Gruppendiskussion 4, 16.9.2021, Min. 56.08]

6.1.7. Mobilität

Das Thema »Mobilität« zeigt sich in der Elaboration zu den unterschiedlichen Herausforderungen bei der Arbeitsuche im Stadt-Land-Vergleich. Geringe Mobilität durch fehlende Infrastruktur wurde hier als eine der größten Schwierigkeiten genannt. Auch wenn es am Land oft große Unternehmen gibt, so befinden sich diese außerhalb der Wohngebiete. Ohne Auto können die Arbeitsplätze durch geringe öffentliche Anbindungen schlecht bis gar nicht erreicht werden. Das trifft vor allem auf Firmen mit Schichtbetrieb zu. »*Mein Mann einmal hat Job gefunden in Amstetten. Aber nicht in Amstetten, neben Amstetten. Aber es war einfach, man kann Job finden, aber das ist schwierig, wie kann man gehen. Das war Job mit Schichten, und man braucht manchmal um vier Uhr gehen. Und das ist schwierig, gibt es keine Busse, und wir haben kein Auto. Da war schwierig. Aber es gibt Jobchancen dort.*« [Gruppendiskussion 2, 27.8.2021, Min. 53.50]

Da die meisten Geflüchteten keinen Führerschein haben oder sich keinen leisten können, ist das Thema der Mobilität vor allem im ländlichen Raum eine große Hürde bei der Integration in den Arbeitsmarkt.

Zum Thema der Mobilität wurden von den Frauen auch Vergleiche zur Situation im jeweiligen Herkunftsland gezogen. Im Iran hatten Frauen ein Auto, aus finanziellen und sprachlichen Gründen ist diese individuelle Mobilität in Österreich aber eingeschränkt: »*(…) hatte im Iran ein eigenes Auto. Aber hier muss sie zum Beispiel öffentliche Verkehrsmittel verwenden, das ist ein bisschen ein Problem.*« [Gruppendiskussion 3, 10.9.2021, Min. 27.56]

Die Umstellung auf die Verwendung öffentlicher Verkehrsmittel war schwer, auch wenn diese in Wien gut ausgebaut sind. Aus der Sicht der afghanischen Frauen ist es hier in Österreich besser für Sie, weil Sie z. B. den Führerschein machen können. Diese Möglichkeit hatten Sie in Afghanistan nicht. Dadurch sind sie in Österreich selbstständiger und mobil. Auch wenn die Frauen jetzt noch keinen Führerschein und ein Auto haben, stimmt Sie die Situation positiv: »*(…) aber Frauen hier gibt viele Möglichkeiten (…), Frauen können einen Führerschein machen, in unserem Land das ist nicht möglich. (…) Hier ist sehr gut, weil ich nicht sicher in meinem Land* [Afghanistan] *alleine gehen.*« [Gruppendiskussion 5, 7.10.2021, Min. 19.49]

Für Irakerinnen gestaltet sich die Situation umgekehrt. Viele hatten im Irak den Führerschein und konnten Auto fahren. Hier müssen Sie zunächst Deutsch lernen, dann Arbeit finden, erst dann können Sie den Führerschein machen. Auf öffentliche Verkehrsmittel angewiesen zu sein, ist für Sie problematisch, weil sie anderes gewohnt sind. »*(…) aber bei meinem Land* [Irak], *nein zum Beispiel, anders, ganz anders. (…) Zum Beispiel in meinem Heimatland habe ich Auto gehabt. Ich habe Führerschein gehabt (…).*« [Gruppendiskussion 5, 7.10.2021, Min. 20.30]

In diesen Ausführungen zeigt sich, dass der Führerscheinerwerb und der Besitz eines Autos aus Sicht der Frauen wichtig sind, um unabhängig zu sein: »(…) *wenn ich die Sprache besser beherrschen kann, dann kann ich auch alle anderen Möglichkeiten erreichen. Zum Beispiel arbeiten und dann Auto kaufen.*« [Gruppendiskussion 3, 10.9.2021, Min. 28.28]

Wie die Situation in Österreich bewertet wird, unterscheidet sich stark nach Herkunftsland.

Diese Diskussion zeigt, dass fehlende finanzielle Mittel, um ein Auto zu finanzieren bzw. eine Lenkerberechtigung zu erhalten, vor allem in ländlichen Regionen die individuelle Mobilität massiv einschränken. Da die Erwerbsintegration für geflüchtete Frauen oftmals über Schichtdienst bzw. Arbeitsstellen an Tagesrandzeiten (z. B. Reinigung oder Hilfsjobs im Handel) beginnt und die öffentliche Verkehrsanbindung solche Arbeitsstellen am Land kaum zulässt, ist die Erwerbsintegration für Frauen im ländlichen Bereich – verglichen mit jener der Frauen in den Städten – massiv eingeschränkt. Eine Teilnehmerin formuliert das beispielhaft folgendermaßen: »*Ich habe meinem AMS-Berater gesagt, ich will gerne Teilzeit-Arbeit finden, Bezirk Braunau. (…) Ich will erst ab acht Uhr bis dreizehn Uhr, bisschen schwierig, weil kleiner Bezirk. In einer großen Stadt ist es glaub ich bisschen einfacher. Aber in einem kleinen Bezirk, ja es gibt viel Arbeit hier, aber bisschen schwierig, klein und so viele Leute aus der Nähe kommen nach Braunau wegen Arbeit. Auch das ist Problem (…) und immer Uhrzeit. Die Frauen, ich kann nicht ab sechs Uhr früh beginnen, wegen Kinder. Ich habe dreimal gefunden, beim Interspar um die Regale kümmern und Betreuung aber das ist Problem.*« [Gruppendiskussion 5, 7.10.2021, Min. 39.45]

Dennoch, der Nachteil der fehlenden Mobilität wird von Frauen am Land angenommen, da sich durch das Leben am Land auch Vorteile gegenüber dem Leben in einer Großstadt bieten. So ermöglichen z. B. die Überschaubarkeit des ländlichen Raumes und damit sicherere Schulwege und eine Zeitersparnis für Mütter, da Kinder alleine nach Hause gehen können. Beispielhaft wird das von einer Mutter so ausgedrückt: »*Ich finde auch, dass große Stadt zum Arbeiten gut, aber wer hat kleine Kinder, diese große Stadt nicht gut. Kannst du nicht alleine lassen gehen in die Schule. Land ist besser für die Kinder. Wegen den Kindern ich bleibe am Land. Am Land kann Kind allein in die Schule gehen. In großer Stadt viele Leute, viele Autos, geht nicht.*« [Gruppendiskussion 4, 16.9.2021, Min. 39.38]

Zudem können soziale Netzwerke (z. B. NachbarInnen) für kurzfristige Betreuungsverpflichtung genutzt werden. Diese Zeitersparnis bzw. Flexibilität wirkt sich positiv auf die Arbeitsmotivation aus. Damit kann zu einem geringen Grad die fehlende Mobilität durch soziale Netzwerke kompensiert werden, wie sich in dieser Aussage zeigt: »*Ich habe ein Jahr in Amstetten gewohnt. Bin schon ein Jahr dort gelebt. Sie ist sehr nett.* [eine Österreicherin] *Sie ist toll, alle hilft mir mit Deutschkurs machen und meinem Mann auch. Die Kinder konnten bei Ihr bleiben. Und ich habe Prüfung dort, A1 gemacht, und mein Mann an diesem Tag Auto ist kaputt, und er muss reparieren. Und beide Söhne konnten den ganzen Tag bei einer Österreicherin bleiben. Und sie immer hilft uns.*« [Gruppendiskussion 1, 13.8.2021, Min. 47.06]

7 Exkurs: Kopftuch als diskriminierender Faktor am Arbeitsmarkt

Die Auseinandersetzung mit dem Kopftuch als hindernden Faktor auf dem Arbeitsmarkt erfolgt für kopftuchtragende Musliminnen über die Frage, ob und inwieweit für sie der Arbeitsmarkt aufgrund dieses Differenzierungsmerkmales überhaupt zugänglich ist. Ergebnisse der Vorstudie von Bristol-Faulhammer / Schaffar im Jahr 2019 zeigten, dass sowohl der Zugang zu Kontakten im Aufnahmeland als auch der Zugang zum Arbeitsmarkt für kopftuchtragende Frauen erschwert ist und damit eine wesentliche Barriere in der Erwerbsintegration darstellt. Auch in der aktuellen Untersuchung berichten Zuwanderinnen, dass sie beim Austausch mit Arbeitgebern mit Vorbehalten konfrontiert sind. Dennoch zeigen sich diese Aussagen im Vergleich zur Vorstudie eher als Einzelmeinungen, denn als kollektive Aussagen. Auch wenn das Kopftuch von Musliminnen nicht explizit als Ablehnungsgrund genannt wird, so erleben kopftuchtragende Frauen doch Ablehnung, die sie auf das Unterscheidungsmerkmal Kopftuch zurückführen. Solch diskriminierendes Ablehnungsverhalten wurde von zahlreichen Studien belegt: So resümiert die Studie von Fritsche et al. (2021), dass Mitarbeitende von Jobcentern das Kopftuch zwar nicht direkt als Ablehnungsgrund angaben, doch andere Gründe, wie z. B. dass KundInnen oder PatientInnen Musliminnen ablehnen könnten, verweisen. Studien von Weichselbaumer (2017) zeigen, dass Musliminnen oder Frauen mit türkischen oder arabischen Namen oftmals keine Ablehnungsgründe erfahren bzw. sie zu Vorstellungsgesprächen einfach gar nicht eingeladen werden. Mangels Erklärungen zu diesem Verhalten formt sich bei Musliminnen die Vermutung, dass das Kopftuch der Grund für die Ablehnung ist; sie sehen ihre Investition und Anstrengung in die Arbeitsuche dadurch entwürdigt. So berichtet z. B. eine Frau, dass sie sich gemeinsam mit einer Freundin für die Ausbildung als Sozialbetreuerin vorbereitet hatten. Während ihre Freundin, die kein Kopftuch trägt, dafür akzeptiert wurde, wurde sie selbst abgelehnt. Ihre Enttäuschung wird in der Aussage *»Die haben mich einfach nicht akzeptiert mit dem Kopftuch«* [Gruppendiskussion 1, 13.8.2021, Min. 21.40] sichtbar.

Ein anderes Beispiel macht die Ratlosigkeit noch deutlicher: Eine Zuwanderin bekam mithilfe einer Freundin aus Afghanistan (ebenfalls keine Kopftuchträgerin) die Möglichkeit zum Vorstellungsgespräch in derselben Firma. Obwohl das Vorstellungsgespräch aus der Sicht der Bewerberin erfolgreich verlief, erhielt sie dennoch eine Absage mit dem Hinweis: *»Wir nehmen dich, wenn du die Hijab wegtust!«* [Gruppendiskussion 3, 10.9.2021, Min. 33.40]

Damit werden das Kopftuch und in der Folge dessen Ablehnung zu einem diskriminierenden Merkmal, welches den Zugang zum Arbeitsmarkt aus Sicht der betroffenen Frauen deutlich erschwert. Für Musliminnen, die solche Erfahrungen haben, bedeutet es, dass sie sich mit diesen deutlichen Chancenunterschieden arrangieren müssen. Mögliche Auswege für sie zeigen sich darin, dass sie sich häufiger bewerben, auf Erwerbstätigkeit verzichten oder sich vom Kopftuch als religiöses oder identitätsstiftendes Element verabschieden.

Diese Aussagen zeigen beispielhafte Situationen, mit denen muslimische Frauen sowohl in der Stadt als auch im ländlichen Bereich im Bewerbungsprozess konfrontiert sein können. Selbst unter Musliminnen ist die Debatte widersprüchlich, weil manche Musliminnen trotz Kopftuch eine Arbeitsstelle gefunden haben. Auch wenn das Kopftuch aus Sicht der betroffenen Frauen eine massive Einschränkung zur Teilhabe am Arbeitsmarkt darstellt, so zeigt sich die Einschränkung durch Kopftuch für andere Musliminnen weniger massiv. Aus diesem Grund kann aus den Daten weder ein genereller Schluss noch Schlussfolgerungen in Bezug auf Stadt-Land-Vergleich gezogen werden. Ein wichtiger zukünftiger Forschungsbeitrag wäre es daher herauszufinden, in welchem Ausmaß kopftuchtragende Frauen von dieser Form der Diskriminierung im Stadt-Land-Vergleich betroffen sind bzw. welche korrelierenden Faktoren für kopftuchtragende Frauen die Erwerbsintegration begünstigen.

8 Auswirkungen der COVID-19-Pandemie

Nachdem die Datenerhebung vom August bis Oktober 2021 stattfand, wurden in dieser Untersuchung auch Informationen über die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die Erwerbsintegration erhoben. Dabei beziehen sich die genannten Erfahrungen auf die Auswirkungen der Ausgangsbeschränkungen der ersten drei Lockdowns in Österreich (März bis Mai 2020, November bis Dezember 2020 und Jänner bis Februar 2021). Untersucht wurde, inwieweit die COVID-19-Krise die Integrationsfähigkeit in den Arbeitsmarkt verändert hat.

Die unterschiedlichen Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie führten in Österreich, wie auch in vielen anderen Staaten, zu einem Einbruch der Wirtschaft, der wiederum Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt hatte.[69] So gab es einerseits weniger offene Stellen und andererseits wurden bestehende Stellen abgebaut. Die Zahl der Arbeitslosen stieg 2020 für alle Bevölkerungsgruppen und erreichte mit 409.600 Arbeitslosen das höchste Niveau seit dem Zweiten Weltkrieg:[70] »Seit Anfang 2009 erfasst Statistik Austria die Nachfrage der Unternehmen nach Arbeitskräften im Rahmen der vierteljährlichen Erhebung über offene Stellen. Dass einige Unternehmen im Corona-Jahr unter Druck geraten sind, spiegelt sich auch in der Anzahl der offenen Stellen wider. Im Jahr 2020 gab es im Durchschnitt 102.600 offene Stellen, um 20 Prozent weniger als im Vorjahr (2019: 128.200).«[71]

Im Zuge einer Sonderauswertung des FIMAS Flüchtlingspanels wurden die Effekte der COVID-19-Krise auf die Arbeitsmarktintegration von in Österreich lebenden Asylberechtigen und subsidiär Schutzberechtigten analysiert. Dabei wurde der Fokus u. a. auf den Wechsel des Arbeitsmarktstatus – zwischen Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Inaktivität – gesetzt.[72] Dabei konnten bei den im FIMAS Panel enthaltenen Geflüchteten grundsätzlich positive Arbeitsmarktdynamiken festgestellt werden. So blieben 80 Prozent der Geflüchteten, welche schon vor Beginn der Pandemie beschäftigt waren, auch während der Pandemie erwerbstätig: »Für zwei Personengruppen fanden jedoch nachteilige Arbeitsmarktentwicklungen statt, die sich vor allem in mangelnder Arbeitsmarktpartizipation äußerten. Weibliche Geflüchtete und Geflüchtete mit hohem (tertiärem) Ausbildungsniveau zeigten eine höhere Wahrschein-

69 Vgl. Fritsche C. et al. 2021.
70 Vgl. Expertenrat für Integration 2021.
71 Statistik Austria 2021, Seite 38.
72 Vgl. Leitner / Landesmann 2021.

lichkeit aus der Arbeitslosigkeit in die Inaktivität zu wechseln oder in der Inaktivität zu bleiben.«[73]

Die Aufwertungen der Gruppendiskussionen mit geflüchteten Frauen bestätigen die in der bestehenden Literatur genannten Auswirkungen beziehungsweise Einschränkungen der Pandemie auf die Arbeitsuche von Zuwanderinnen. Die aktuelle COVID-19-Pandemie hat negative Auswirkungen auf den Deutscherwerb und folglich auch auf die Arbeitsmarktintegration.

Als größte Schwierigkeit wurde die verminderte Qualität der Deutschkurse genannt. Viele Frauen gaben an, in der Zeit überhaupt nicht oder nur wenig Deutsch gelernt zu haben. Durch Ausgangsbeschränkungen und die häufige Umstellung auf »Distance Learning« ergaben sich verschiedene Hürden. Neben den Problemen bei der Verwendung der unterschiedlichen Videokonferenz-Tools (Zoom, Teams etc.) war auch das selbstständige Lernen schwierig. Oft wurden die geforderten Aufgaben nur telefonisch gestellt und sollten selbständig bearbeitet werden: *»Ich war im ersten Corona-Lockdown, hatte noch keinen Bescheid und ich war immer zu Hause mit meinen Kindern und mit meinem Mann. In einem Dorf. Und im zweiten Lockdown ich habe auch Online-Kurs gehabt zu Hause, mein Mann auch. Kurs war nicht gut, online, ich habe nicht verstanden, und ich habe nicht gut geschafft auch A2. Mit Foto-Online-Kurs. Wir haben die Aufgaben nicht verstanden. Und ich habe nicht verstanden. Online-Kurs ist so schwer.«* [Gruppendiskussion 2, 27.8.2021, Min. 44.00]

Nur sehr wenige Frauen hatten ab dem zweiten Lockdown Deutschkurse im Präsenztraining, unter Einhaltung der Masken- und Testpflicht. Eine Frau erzählte: *»Wir haben schon einen B1-Kurs, das dauert zwei Monate jeden Tag. Acht Uhr dreißig bis halb drei. Nicht online. Die ganzen sechs Stunden mussten wir Mundschutz tragen, aber wir haben schon geschafft.«* [Gruppendiskussion 4, 16.9.2021, Min. 58.20]

Frauen mit Kindern gaben an, dass sie in der Zeit hauptsächlich mit Kinderbetreuung und dem Haushalt beschäftigt waren. Mangelnde Zeit und Konzentration wurden ebenfalls als Grund genannt, weshalb das Deutsch lernen mit Online-Kursen nicht gut funktioniert hat. Im Lockdown stand somit vor allem die Familie an erster Stelle, da die Versorgung von betreuungspflichtigen Kindern im Vordergrund stand.

Als weitere, durch die COVID-19-Pandemie ausgelöste Schwierigkeit, wurde die geistige Gesundheit genannt. Die Angst vor Ansteckung bzw. die Sorgen um die eigene Gesundheit sowie die der Familienmitglieder schränkten die Möglichkeiten weiter ein. Auch Depressionen aufgrund der Ausgangsbeschränkungen und Quarantäne wurden thematisiert. Eine Frau berichtete, dass Sie große Angst vor COVID-19 hat: *»Ich habe eine Cousine im Iran wegen Corona verloren. Ich bin nur zu Hause geblieben.«* [Gruppendiskussion 3, 10.9.2021, Min. 1.18.40]

73 Leitner / Landesmann 2021, Seite 10.

Eine andere Frau berichtete, dass ihre ganze Familie an dem COVID-19-Virus erkrankte und in Quarantäne war: »*Zu Hause in Quarantäne. Mein Kind hatte Depressionen wegen zu Hause so viel bleiben und habe gesagt wir brauchen Hund. Haben wir gekauft für meine Kinder. Aber ich habe jetzt auch so viel Arbeit für meinen Hund. Und wie wir hatten Corona, Familie hatte Corona. Wir sind in Quarantäne, aber, Gott sei Dank, wir haben kleinen Garten. Aber das war für uns sehr schwierig.*« [Gruppendiskussion 3, 10.9.2021, Min. 1.07.00]

Die ersten Reaktionen zu Fragen nach der Situation in der COVID-19-Pandemie sind ablehnend. Es entsteht der Eindruck, dass es sich um ein Tabuthema handelt, über das nicht gern gesprochen wird. Häufig wird als erste Antwort gegeben, dass während dem Lockdown »Nichts« gemacht wurde. Erst auf nähere Nachfrage werden genauere Informationen darüber gegeben, wie die Zeit genutzt wurde. Hier bildet sich dann aber ein differenziertes Bild. Während die meisten Frauen aufgrund anderer Verpflichtungen, wie z. B. der Kinderbetreuung, die Zeit wenig für Arbeitsuche oder Deutschkurse wenig nutzen konnten, konnten einige wenige Deutschkurse abschließen, Schulabschlüsse nachholen oder sogar Arbeit finden. Solche erfolgreichen Beispiele sind jedoch in der Minderheit und stellen keine generelle Aussage dar.

Bei den Zuwanderinnen herrscht Übereinstimmung, dass die Zeit der Ausgangsbeschränkungen insgesamt eine sehr belastende Situation war. Aus Sicht der geflüchteten Frauen bedeuteten die Isolierungsregeln während der COVID-19-Pandemie mehr oder weniger einen Stillstand bei der Arbeitsuche. Dies ist auf mehrere Faktoren zurückzuführen: Die Beratung durch das AMS hat durch die Ausgangsbeschränkungen stark abgenommen. Der Kontakt mit AMS BeraterInnen war, bis auf wenige Ausnahmen, nur telefonisch. Aus Sicht der teilnehmenden Frauen hatte vor der Pandemie jeder / jede arbeitslos Gemeldete einen / eine eigenen / eigene BeraterIn, durch den Lockdown und die damit verbundene Umstellung auf Telefongespräche mussten sie sich jedes Mal auf jemandem anderen einstellen; die Beratung verliert dadurch an Qualität.

Bezogen auf das Erkenntnisinteresse lässt sich festhalten: Die COVID-19-Pandemie hatte große Auswirkungen auf die Art und Weise, wie Deutsch gelernt bzw. wie Arbeit gesucht wird. Durch die Ausgangsbeschränkungen wurden die Systeme geändert. Neben den fehlenden sozialen Kontakten, welche beim Deutsch lernen und bei der Arbeitsuche eine große Rolle spielen (mehr dazu in der Passage »Netzwerke«), fehlte die individuelle Betreuung durch das AMS und die aktive Betreuung in Deutschkursen mit Anwesenheit.

Um die Situation verbessern zu können, wären z. B. Kurse im Umgang mit dem Computer und der Verwendung verschiedener Tools, wie z. B. Teams, Zoom, Skype, empfehlenswert. Auch für die Arbeitsuche ist das Wissen über Online-Portale für Bewerbungen essenziell. Eine Frau berichtete, dass gerade beim Distance Learning Computerkenntnisse sehr wichtig sind: »*Computerkurse helfen sehr bei der Arbeitsuche. Internet. Computer Kurs, schwierig bei Ausbildung alle mit Computer und Mathematik. Zum Beispiel bei Ausbildung ist Aufnahmeprüfung. Internet, alles auf Internet, Schule, Kurs, Ausbildung, Bewerbung. Während der Corona-Zeit alle brauchen eigentlich EDV-Kenntnisse. Also wie man mit Computer umgeht, sehr wichtig. Und*

das war wirklich schwierig, manche Frauen haben wirklich sehr Schwierigkeiten. Die könnten alleine nicht den Kurs führe (…). Es ist wirklich wichtig.« [Gruppendiskussion 1, 13.8.2021, Min. 1.04.50]

In Bezug auf den Stadt-Land-Vergleich lässt sich zum Thema der COVID-19-Pandemie festhalten, dass keine Unterschiede festgestellt werden konnten. Die Ausgangsbeschränkungen galten überall gleichermaßen und hatten daher auch eine österreichweite Auswirkung auf den Integrationsfortschritt geflüchteter Frauen.

9 Zusammenfassung und Diskussion

Der Fokus der vorliegenden Untersuchung lag in der Exploration der hinderlichen und förderlichen Faktoren der Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Fluchthintergrund im Stadt-Land-Vergleich aus der Perspektive der ZuwanderInnen. Auch wenn diese Perspektiven im Rahmen der Fokusgruppen anekdotisch dargestellt wurden, lassen sie aufgrund der Übereinstimmung der Sichtweisen eine gewisse Allgemeingültigkeit zu. Wie zahlreiche vorangegangene Studien zeigt auch diese Untersuchung, dass anerkannte weibliche Flüchtlinge trotz des »uneingeschränkten« Arbeitsmarktzuganges in der Realität mit zahlreichen Einschränkungen konfrontiert sind.

Hierbei scheinen auf ersten Blick die Schwierigkeiten einer Erwerbsintegration in ländlichen Räumen zu überwiegen. Dennoch zeigen sich bei genauerer Betrachtung auch begünstigende Faktoren im ländlichen Raum. Auf der Grundlage der bisherigen Forschungen zu der Arbeitsmarktintegration im städtischen und ländlichen Raum und aus den aktuellen Daten dieser Untersuchung lassen sich die Barrieren und begünstigenden Faktoren im Stadt-Land-Vergleich folgendermaßen bilanzieren:

9.1 Deutschkenntnisse als Anforderung der Arbeitgeber

Großstädte haben aufgrund der aktiveren und strategisch ausgerichteten Integrationspolitik sowohl die Strukturen als auch die Ressourcen, den Deutschkompetenzerwerb zu stärken. Für geflüchtete Frauen sind in den Städten die Angebote zahlreicher sowie die Zugänglichkeit zu Deutschkursplätzen und Aufbaukursen einfacher. Dennoch wird sowohl in der Stadt als auch am Land die fehlende Möglichkeit zum Besuch von fachspezifischen Deutschkursen kritisiert.

Sowohl am Land als auch in der Stadt zeigt sich, dass die Qualität der Deutschkurse als nicht adäquat für den Erwerb von Sprechpraxis beurteilt wird, da die gewünschte Sprachpraxis in den angebotenen Deutschkursen nicht erzielt werden kann. Diesbezüglich zeigen sich am Land leichte Vorteile, da Sprechpraxis außerhalb der Deutschkurse – nämlich im Kontakt mit ÖsterreicherInnen – leichter erworben werden kann. Da Sprechpraxis einer der wesentlichen Faktoren in der Erwerbsintegration ist, könnten sich diesbezüglich am Land leichte Vorteile ergeben.

9.2 Ausbildung und Qualifikation

Qualifizierungs- und Kompetenznachweise seitens der BewerberInnen sind sowohl am Land als auch in der Stadt wichtige Anforderungen der Arbeitgeber und zeigen sich als vielschichtiges Problem: Während qualifizierte ZuwanderInnen ihre Qualifizierung aus dem Heimatland nicht anerkannt bekommen, sehen Geringqualifizierte aufgrund der fehlenden Sprachkenntnisse, aber auch aufgrund ihres Alters kaum Möglichkeiten, in Qualifizierungsprogramme oder ihrer Kompetenz entsprechende Arbeitsstellen zu kommen. Damit landen sowohl qualifizierte wie auch geringqualifizierte Zuwanderinnen – wenn überhaupt – in prekärer oder instabiler Erwerbstätigkeit. Diesbezüglich zeigen sich am Land jedoch leichte Vorteile: Da hier sowohl weniger Konkurrenz in der Arbeitsuche herrscht als auch seitens der Arbeitgeber die Regeln etwas weniger streng ausgelegt werden, schaffen geflüchtete Frauen am Land den Einstieg in Arbeitsstellen auch ohne entsprechendem Qualifizierungsnachweis entsprechend leichter als jene in der Stadt.

Für geflüchtete Frauen mit Kopftuch und für Frauen über 40 Jahre zeigt sich hinsichtlich der Qualifizierung ein weiteres Problem: Selbst wenn sie durch Ausbildung in die Neudefinierung und Kanalisierung ihrer beruflichen Identität investieren, bietet diese Investition keine Garantie für eine existenzsichernde Erwerbsintegration, da sie aufgrund der potenziellen Diskriminierung, die sich für Kopftuchträgerinnen und Frauen 40+ ergibt, damit rechnen müssen, von Arbeitgebern abgelehnt zu werden. Aus den Daten lassen sich keine Schlüsse zum Stadt-Land-Vergleich bezüglich solcher Diskriminierung seitens der Arbeitgeber ziehen.

9.3 Kinderbetreuung

In ländlichen Regionen ist es grundsätzlich schwieriger, ein ausreichendes und bedarfsgerechtes Angebot an Kinderbetreuung zu finden. Dieses Fehlen der Kinderbetreuung zeigt sich am Land vor allem für Mütter von kleinen Kindern, da für Kleinkinder Krabbelstuben bzw. öffentliche Kindergartenplätze nicht verfügbar bzw. private Betreuung nicht leistbar sind. Damit ist eine wesentliche Grundlage für Erwerbsintegration – nämlich die Vereinbarkeit von Beruf und Familie – am Land nicht gegeben, und hier zeigt sich diesbezüglich der urbane Bereich deutlich im Vorteil.

9.4 Erfahrung mit AMS-BeraterInnen

Aus der Sicht der geflüchteten Frauen ist das AMS eine wichtige Anlaufstelle in deren Erwerbsintegration. Dies deshalb, weil dem AMS vordergründig die Unterstützungsleistung nach Deutschkursen, die Bewilligung und Finanzierung von Ausbildungen und Arbeits- und Lehrstellensuche zugeschrieben wird. Trotz zahlreicher Schritte in der Unterstützung der Frauen sei-

tens des AMS zeigt sich allerdings aus mehreren Gründen Unzufriedenheit bei der Zielgruppe. Als Beispiele für die Unzufriedenheit werden Probleme auf persönlicher Ebene, aber auch auf der Ebene der Bereitstellung möglicher Unterstützungsleistung genannt: fehlende persönliche Betreuung, fehlende Einbindung in die Karriereplanung, Stereotypisierung als »Hilfskraft«, Unfreundlichkeit, fehlendes Verständnis für die Alltagsherausforderungen, intransparente Zuteilung bzw. »Verweigerung« von Unterstützungsleistung zum Sprachkompetenzerwerb bzw. zu Ausbildungsplätzen, fehlende Unterstützung bei der Suche nach Kinderbetreuungsplätzen. Hier zeigt sich zum Teil eine Erwartungshaltung der Zuwanderinnen, die nicht den originären Zweck des AMS – nämlich Arbeitsvermittlung – abbildet. Mangels Klarheit der Grenzen des Serviceangebotes wird von den Frauen eine »Rundum-Beratung« erwartet, die nicht erfüllt werden kann.

Bezüglich Beratungsqualität wird den AMS-BeraterInnen in ländlichen Regionen (gegenüber jenen im urbanen Raum) ein besseres Zeugnis ausgestellt, denn hier wird laut Ansicht der Zuwanderinnen mehr Verständnis für die Situation gezeigt. Keine Unterschiede im Stadt-Land-Vergleich in Bezug auf AMS-Beratung zeigt sich bei gebildeten ZuwanderInnen; sie alle berichten, zu wenig von der AMS-Beratung zu profitieren. Die Gründe liegen darin, dass diese Frauen offensichtlich einen höheren Anspruch an die Begegnungsqualität haben, sie aber oftmals von den AMS-BeraterInnen aufgrund der herrschenden Regeln und Anforderungskriterien bezüglich ihrer Aspiration enttäuscht werden (müssen). Diese Erwartungsenttäuschung wird dort noch verstärkt, wo es keinen Zugang zu Ausbildungsplätzen bzw. Deutschkursen gibt, und diese Zugangsmöglichkeit ist aus Sicht der Frauen am Land noch weniger gegeben als in der Stadt.

9.5 Fördernde Institutionen

Mit Beginn der Flüchtlingskrise hat das AMS im operativen Bereich in Zusammenarbeit mit einer Bietergemeinschaft so genannte »Kompetenzchecks« für geflüchtete Personen eingeführt. Da diese Kompetenzchecks muttersprachlich durchgeführt werden und die Beratung auf die Bewusstmachung der Fähigkeiten und Fertigkeiten abzielt, wird mit den Kompetenzchecks ein wesentliches Bedürfnis – nämlich Selbstbestimmung und Einbindung in die eigene Karriereentwicklung – adressiert. Frauen werden in diesen Kompetenzchecks nicht nur »job-ready«, sondern auch »AMS-Fit« gemacht und sind somit auf die AMS-Beratung besser vorbereitet. Dennoch kritisieren Zuwanderinnen vor allem in der Großstadt, dass der Kompetenzcheck zu spät kommt und sie damit viel Zeit in ihrer Erwerbsintegration verlieren. Auch wenn der Kompetenzcheck bundesweit angeboten wird, entsteht aus den Diskussionen der Eindruck, dass der Zugang dazu im urbanen Bereich einfacher – weil über das AMS formalisierter – ist, während Frauen im ländlichen Bereich weniger Zugang zu formalisierten Kompetenzchecks haben. Dennoch ist am Land das Bedürfnis nach dieser Form der persönlichen Beratung und Information gestillt, da sie über privat organisierte Einrichtungen einen niederschwelligeren

Zugang haben. So ist es am Land üblich, dass Frauen, die bereits Erfahrungen mit solchen Einrichtungen haben, andere Zuwanderinnen »mitnehmen« und ihnen somit den Zugang zu einer beruflichen Orientierung und eine vermittlungsunterstützende Begleitung ermöglichen. Diese Erfahrungen zeigen, dass im ländlichen und kleinstädtischen Raum zivilgesellschaftlichen Akteuren und Einrichtungen – also ehrenamtlich Engagierten und privaten Vereinen – eine Schlüsselrolle bei der Erwerbsintegration von Zugewanderten zukommt, weil diese niederschwellige Orientierung leisten, die seitens des AMS nicht abgedeckt werden kann.

9.6 Soziale Netzwerke

Auch wenn soziale Kontakte nicht an vorderster Stelle der begünstigenden Faktoren zur Erwerbsintegration genannt werden, so sind sie dennoch ein wesentlicher Faktor einer gelingenden Arbeitsmarktintegration. Hierbei ist vor allem der soziale Kontakt mit ÖsterreicherInnen von wesentlicher Bedeutung, denn ÖsterreicherInnen wird von den ZuwanderInnen eine bessere Vernetzung mit potenziellen Arbeitergebern zugeschrieben. Häufig stehen Sprachkenntnisse und / oder eine ablehnende Haltung von ÖsterreicherInnen näheren Kontakten im Wege. Frauen am Land sind bezüglich der sozialen Kontakte zur autochthonen Bevölkerung gegenüber jenen im urbanen Bereich allerdings im Vorteil, da die Überschaubarkeit des ländlichen Raumes, die Nähe und Intensität des Zusammenlebens und die generelle Haltung zu Nachbarschaft am Land ein soziales Stützsystem bilden, das sich günstig auf die Erwerbsintegration auswirkt. Weniger deutlich sind die Erkenntnisse zu sozialen Beziehungen zu Menschen aus der eigenen ethnischen Gruppe. Sowohl Frauen am Land als auch in der Stadt nennen soziale Beziehungen mit Menschen aus dem Heimatland als Ressourcen bei der Arbeitsuche, haben aber unterschiedliche Erfahrungen, wie sie davon profitieren können. Während einige angeben, dass sie über ihre »Freundinnen« von einer offenen Stelle gehört haben, berichten andere, dass der Kontakt zu Landsleuten aufgrund der unterschiedlichen Lebensweisen und Haltungen schwierig ist. Einigkeit herrscht am ehestens noch dort, wo es darum geht, die Erfahrungen der eigenen Landsleute in Bezug auf Systemverständnis bzw. Behördenwege zu utilisieren, denn hier wird den ÖsterreicherInnen – die diese Erfahrung ja nicht gemacht haben – weniger vertraut als jenen, die den Weg bereits gegangen sind.

9.7 Mobilität

Geringere Siedlungsdichte und größere räumliche Entfernungen stellen für geflüchtete Frauen in ländlichen Bereichen andere Anforderungen an Mobilität als für Frauen im urbanen Bereich. Da geflüchtete Frauen aus oben genannten Gründen oftmals in Arbeitsstellen im Schichtdienst bzw. in Arbeitszeiten außerhalb der Kernzeiten landen, sind sie auf den öffentlichen Verkehr angewiesen. Während das öffentliche Verkehrsangebot der Städte Schichtdienst bzw. das

Arbeiten an Tagesrandzeiten möglich macht, sind solche Arbeitsstellen in ländlichen Bereichen nicht oder nur unter einem erheblichen Zeiteinsatz erreichbar. Dieses Problem kann auch durch individuelle Mobilität nicht gelöst werden, da geflüchtete Frauen oft nicht die Ressourcen für ein eigenes Fahrzeug oder eine Lenkerberechtigung haben. Geflüchtete Frauen, die im urbanen Bereich Arbeit suchen, finden sich diesbezüglich deutlich im Vorteil.

10 Schlussbemerkungen und Fazit

10.1 Die Rolle des AMS

Wie diese Untersuchung zeigt, haben Frauen, die in Österreich Asyl gefunden haben und in den Arbeitsmarkt eintreten wollen, mit vielfältigen Problemen zu kämpfen. Diese unterscheiden sich im Stadt-Land-Vergleich in einzelnen Dimensionen mehr oder weniger. Dennoch zeigen sie sich generell als Systemherausforderungen, die sich aus den Anforderungen des Arbeitsmarktes und aus den Lebensbedingungen und Mehrfachbelastungen der geflüchteten Frauen ergeben. Insgesamt lässt sich aus den bestehenden Daten folgender Schluss ziehen: Für die Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen gilt die Formel »Zielstrebigkeit + Ressourcenzugang + Vorstellungwelt«. Vor allem die Zielstrebigkeit und Vorstellungswelt differieren zwischen den Gruppen nach Herkunftsländern. Zielstrebigkeit in diesem Zusammenhang ist die Klarheit zu bestimmten Berufsfeldern und die Motivation, diese zu verfolgen. Vorstellungswelt bezieht sich auf die berufliche Vorerfahrung und Zugänge zu Berufsfeldern im Heimatland sowie auf das Wissen um die Möglichkeiten der verschiedenen Karrieremöglichkeiten in Österreich.

Dem AMS kommt in dieser Formel dabei insofern Bedeutung zu, als es einen wichtigen Hebel in der Gestaltung des Ressourcenzuganges und der Vorstellungswelt darstellt. Aus den Daten kann der Schluss gezogen werden, dass die Wirksamkeit der AMS-Maßnahmen an Effizienz und Qualität gewinnen könnte, wenn ZuwanderInnen in die Karriere- und Ressourcenplanung frühzeitiger eingebunden würden. Da dies am Land allem Anschein nach etwas besser gelingt, wäre eine vergleichende Erhebung der Gründe für die scheinbare bessere Beratungsqualität am Land interessant. Diese Erkenntnisse könnten dazu dienen, die Beratung im städtischen Bereich dementsprechend anzupassen.

Der bereits eingeschlagene Weg des Kompetenzchecks spielt in der Arbeitsmarktintegration eine wichtige Rolle und sollte in der Stadt in diesem Ausmaß jedenfalls weitergeführt, am Land noch weiter ausgebaut und den Frauen zugänglich gemacht werden.

Ein weiterer Weg in Bezug auf die Erweiterung der Vorstellungswelt der geflüchteten Frauen wäre ein permanentes und flächendeckendes interkulturelles Sensibilisierungsangebot für AMS-BeraterInnen, um der wahrgenommenen Stereotypisierung und der damit verbundenen empfundenen Entmächtigung entgegenzuwirken.

Um Zugangsbarrieren abzubauen und die Zielstrebigkeit aufrechtzuerhalten, wäre eine Investition in die »AMS-Fitness« durch vorgelagerte fördernde Institutionen lohnenswert.

Dies könnte durch eine engere Vernetzung mit AMS-nahen Institutionen gelingen. Teil dieser »AMS-Fitness« könnte u.a. darin liegen, Frauen auf die Begegnung mit dem AMS vorzubereiten. Diese Vorbereitung könnte u.a. eine Aufklärung zu Grenzen und Möglichkeiten der AMS-Beratung oder eine vorbereitende Hilfestellung auf potenziell schwierige Situationen in der AMS Beratung beinhalten. Damit wären AMS-BeraterInnen in Bezug auf Erwartungen und Forderungen entlastet. Solche Praktiken könnten institutionalisiert und als vorgelagerte Stelle die Berufsorientierung sowie den Aufbau von Kompetenzen, die für die Arbeitsuche notwendig sind, übernehmen. Sie würden damit als Ansprechpartner für die Abdeckung der Grundbedürfnisse (z.B. Kindergartenplatz, Betreuungspflichten) die AMS-BetreuerInnen entlasten.

Ein wesentlicher Faktor in der Dimension »Zielstrebigkeit« ist der Deutschkompetenzerwerb. Um den Prozess des Deutscherwerbes effizienter zu gestalten, könnte das AMS die bestehenden Sprachkompetenzangebote auf Wirksamkeit – vor allem in Bezug auf Sprechpraxis – evaluieren und die Angebote dementsprechend adaptieren. Vor allem im Bereich des Online-Lernangebotes könnten Zuwanderinnen von einer Evaluierung und Adaptierung profitieren. Dies könnte der Effizienz im Sprachkompetenzerwerb und damit der besseren Vermittelbarkeit für die Zielgruppe geflüchtete Frauen dienen.

In der Dimension »Vorstellungswelt« könnte ein Hebel des AMS darin liegen, weitere Anstrengungen in den Erwartungsabgleich in Bezug auf die Anforderungen der Arbeitgeber und der Arbeitsuchenden zu unternehmen. Dabei wäre ein vertiefender Dialog mit Arbeitgebern und deren Erwartungen an geflüchtete Frauen, aber auch mit den geflüchteten Frauen selbst wichtig, um die Annahmen zu wechselseitigen Leistungserwartungen in unterschiedlicheren Berufsfeldern deutlicher hervorzustreichen bzw. zu korrigieren. So könnte z.B. dadurch die gängige Annahme der Zuwanderinnen korrigiert werden, dass geflüchtete Frauen in Hilfsjobs B1-Sprachniveau vorweisen müssen. Dies würde die Einstiegsbarriere in den Bewerbungsprozess deutlich reduzieren.

Neben diesen genannten Maßnahmen, die durch das AMS gesetzt werden können, sind in Bezug auf den Ressourcenzugang strukturelle Fragen wie die der Mobilität und der bedarfsorientierten Kinderbetreuung auf politischer Ebene zu lösen. Denn erst wenn diese Grundbedingungen sichergestellt sind, zeigen sich Frauen offen und fähig, in Bewerbungsprozesse einzusteigen. Dazu zählt auch ein verstärktes Angebot an Teilzeitangeboten am Arbeitsmarkt.

Ein ebenso wichtiger struktureller Hebel in den Dimensionen »Ressourcenzugang« und »Vorstellungwelt« könnte die Forcierung der Anerkennung mitgebrachter Qualifikationen und Kompetenzen auch ohne formale Qualifikation sein. Die Palette dafür reicht von Eignungstests von Arbeitgebern zum Nachweis der Qualifikation über die Herabsetzung der Einstiegsvoraussetzungen in bestimmten Berufsfeldern bis hin zu institutionalisierter Berufsorientierung für geflüchtete Frauen anhand von Praktika oder Karrierecoaching.

Ein weiterer Hebel, der auf politischer Ebene zu lösen ist, könnte die Leistungssicherstellung von fördernden Institutionen bzw. niederschwelliger Netzwerkarbeit sein. Dazu zählt die Sicherstellung der finanziellen Mittel für die dem AMS vorgelagerten Beratungseinrichtungen, damit Frauen in der »AMS-Fitness« unterstützt werden. Dazu zählt die Institutionali-

sierung eines MentorInnenprogrammes für geflüchtete Frauen, welches bei der Bildung von Sozialkapital als wesentlichem Faktor der Arbeitsmarktintegration hilft. Diese Erweiterung der Angebotslandschaft könnte als Informationsdrehscheibe und Anlaufstelle für die Ressourcenorganisation, für die Bildung von Systemverständnis und als Einstieg in soziale Netzwerke genutzt werden und in der Folge die »AMS-Fitness« der Zuwanderinnen positiv beeinflussen.

Eine gelungene Arbeitsmarktintegration ist ein Zusammenspiel mehrerer Akteure. Werden diese Herausforderungen nicht adressiert, besteht die Gefahr, dass sämtliche Dimensionen in der Formel »Zielstrebigkeit + Ressourcenzugang + Vorstellungwelt« in Richtung Null gehen und somit viele ZuwanderInnen ihre Motivation für die Arbeitsuche verlieren bzw. ihr Einstieg in den Arbeitsmarkt gar nicht erst ermöglicht wird. Zuwanderinnen würden damit Gefahr laufen, in einer »Endlosschleife Deutschkurse« steckenzubleiben oder sich aktiv aus dem Arbeitsmarkt zurückzuziehen und stünden als wichtige Arbeitskräfte dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung.

10.2 Limitierende Faktoren

Die präsentierten Schlussbemerkungen basieren auf der Datenerhebung mit Frauen unterschiedlichen Bildungsgrades aus Syrien, Afghanistan, Iran und Irak. Hier zeigt sich deutlich, dass es bereits innerhalb dieser Gruppe aufgrund der Lebensbedingungen und Vorgeschichten eine hohe Vielfalt gibt, die die Arbeitsmarktintegration beeinflusst. Während aufgrund der kollektiven Orientierungen diesbezüglich dennoch Schlüsse zulässig sind, bildet die vorliegende Studie nicht die Heterogenität und Diversität der Gesamtgruppe asylberechtigte Frauen in Österreich ab und lässt keine Rückschlüsse auf Frauen aus anderen Ländern zu. Im Sample der Iranerinnen und Irakerinnen waren keine Frauen ohne Vorqualifikation. Es lässt sich daher nicht beurteilen, inwieweit Frauen aus diesen Ländern ohne Ausbildung überhaupt an einer Arbeitsmarktintegration interessiert sind bzw. welche Herausforderungen sich für diese stellen.

Wie bereits in der Einführung und in der Zusammenfassung dargestellt wurde, wurde in dieser Studie die Perspektive der geflüchteten Frauen beleuchtet, nicht jedoch die der AMS-BeraterInnen. Die tatsächlichen Investitionen des AMS in die Erwerbsfähigkeit der geflüchteten Frauen waren nicht Teil dieser Untersuchung. Daher ist eine Schlussfolgerung inwieweit sich die Wahrnehmung der ZuwanderInnen mit der tatsächlichen Beratungsleistung des AMS deckt, nicht zulässig und war auch nicht Ziel dieser Untersuchung.

10.3 Wunschvorstellungen und Hebel aus Sicht der Frauen

Aus den Geschäftsberichten des AMS zeigt sich, dass es seitens des AMS große Bemühungen und Investitionen in die Arbeitsmarktintegration der geflüchteten Frauen gibt. Dazu zählen

u.a. bereits vorhandene bedarfsorientierte Angebote. Dennoch zeigen sich aus der Sicht der Zielgruppe wichtige Hebel und Wünsche zur Arbeitsmarktintegration, die deren Problemfelder aufzeigen.[74] Sie sind wie folgt zu bilanzieren:

10.3.1 Schnellerer Durchlauf und anwendungsorientierte Deutschkurse

In den Gruppendiskussionen wurde mehrfach der Wunsch nach verbesserten Deutschkursen geäußert. Hervorgehoben wurde vor allem die Notwendigkeit, dass die einzelnen Kurse rasch aufeinander folgen. Es werden anwendungsorientierte Deutschkurse gewünscht. Der Frontalunterricht mit Fokus auf Grammatik verfehlt aus Sicht vieler Frauen den Zweck des Spracherwerbes. Ideal wären Angebote für verstärkte Sprachanwendung. Eine Verknüpfung von Sprachbildung und beruflicher Qualifizierung wird gewünscht. Hier wurden z. B. Wünsche nach Computerkursen geäußert, da PC-Kenntnisse für den Bewerbungsprozess essenziell sind, sowie Wünsche nach einem größeren Angebot an Ausbildungen, welche auch ohne Pflichtschulabschluss absolviert werden können.

Im Zusammenhang mit Aus- und Weiterbildungen wurde der Wunsch nach einer flexiblen Kurseinteilung geäußert. Dies bezieht sich einerseits auf die Vorkenntnisse der Kursteilnehmenden, da eine Gruppe mit unterschiedlichem Deutschniveau das zielgruppenspezifische Lernen erschwert. Und andererseits auf das Erfordernis, Kurse entsprechend der Kinderbetreuungsmöglichkeiten zu finden. Optimal wären in diesem Zusammenhang auch Kinderbetreuungsplätze direkt beim Arbeitgeber (z. B. Betriebskindergärten). Ideal wären Angebote, welche eng miteinander verbunden und aufeinander aufbauend sind.

10.3.2 Frühe Kompetenzchecks

Aus Sicht der Frauen erfüllt der angebotene »Kompetenzcheck« einen guten Einstieg, dieser müsste demensprechend als erste Maßnahme, nach Erhalt des Asylbescheides, erfolgen. Als Einstieg in den Integrationsverlauf werden Informationen in der Muttersprache über alle Grundlagen des Soziallebens in Österreich benötigt. Das bezieht sich vor allem auf die Möglichkeiten der Ausbildung, die Anerkennung von Qualifikationen, Informationen über zuständige Behörden, die Aufgaben des AMS, aber auch z. B. auf Informationen über das österreichische Kinderbetreuungs- und Schulsystem. Daher könnte eine Prozessplanung aus Sicht der Zuwanderinnen wie folgt aussehen:

74 Vgl. AMS Geschäftsbericht 2020, www.ams.at/content/dam/download/gesch%C3%A4ftsberichte/oesterreich/001_ams_geschaeftsbericht_2020.pdf.

1. Teilnahme an dem Angebot »Kompetenzcheck«, Beratung in der Muttersprache.
2. Erstes Beratungsgespräch durch das AMS, bei dem auch auf die individuellen Wünsche und Vorstellungen der Frauen eingegangen wird.
3. Vermittlung in einen passenden Integrations- oder Sprachkurs. Ideal wären hier anwendungsorientierte Sprachkurse.
4. Vermittlung in weitere berufsorientierende Maßnahmen. Ideal wären Praktikumsplätze und Schnupperangebote.

10.3.3 Anerkennung der Qualifikationen

Da eine generelle Unsicherheit über die bestehenden Möglichkeiten des Zuganges zum Arbeitsmarkt besteht, haben Zuwanderinnen den Wunsch nach Anerkennung von Vorerfahrungen aus dem Heimatland. Dies bezieht sich sowohl auf informelle Qualifikationen als auch auf die Anerkennung von Zertifikaten. Frauen wünschen sich Jobangebote, für die keine Ausbildung notwendig ist, sowie eine Jobsicherheit nach Abschluss einer Ausbildung. Dies ergibt sich vor allem aus dem Risiko, viel Zeit in eine Ausbildung zu investieren, ohne danach eine passende Anstellung zu finden.

10.3.4 Persönliche Beratung bzw. Vertrauensperson und persönlicher Einbezug

Mehrfach wurde der Wunsch nach einer individuellen Beratung durch einen persönlichen Ansprechpartner (Case-Manager) geäußert. Dabei sind ihnen eine stärkere Einbeziehung bzw. Beteiligung bei der Auswahl möglicher Bildungswege wichtig sowie mehr Unterstützung vom AMS, um das Vorwissen beim Einstig in den Arbeitsmarkt utilisieren zu können. Die Berücksichtigung der Kompetenzen und Arbeitserfahrungen sowie der Berufswünsche bei der Vermittlung durch das AMS ist den Frauen ein großes Anliegen.

10.3.5 Funktionierende Kinderbetreuung als Grundvoraussetzung

Für den Einstieg in die Erwerbstätigkeit ist ein flächendeckendes Angebot an Kinderbetreuungsplätzen essenziell. Mehrmals wurde in den Gruppendiskussionen die Problematik angesprochen, dass die zeitlich begrenzen Betreuungsangebote negative Auswirkungen auf die Berufsmöglichkeiten haben. Dies führt im schlimmsten Fall zur Abmeldung vom AMS, da – vor allem in den Ferienzeiten – durch die geschlossenen Betreuungseinrichtungen und das fehlende soziale Netzwerk keine Kinderbetreuung gewährleistet ist.

11 Literaturverzeichnis

Ager, A. / Strang, A. (2008): Understanding Integration: A Conceptual Framework. Journal of Refugee Studies, 21(2). pp. 166–191. www.doi.org/10.1093/jrs/fen016.

Bassermann, M. (2018): Die Arbeitsmarktintegration von Drittstaatsangehörigen in Österreich. Wien: Nationaler Kontaktpunkt Österreich im Europäischen Migrationsnetzwerk. Internet: www.integrationsstelle-ooe.at/Mediendateien/EMN%20Nationaler%20Bericht%202018_Arbeitsmarkt.pdf.

Beaman, L. A. (2012a). Social Networks and the Dynamics of Labor Market Outcomes: Evidence from Refugees Resettled in the U.S. The Review of Economic Studies, 79(1). pp. 128–161. Internet: https://academic.oup.com/restud/article-abstract/79/1/128/1562775.

BMEIA (Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres) (2015). 50 Punkte zur erfolgreichen Integration. Internet: http://bmeia.t3.world-direct.at/das-ministerium/presse/aussendungen/2015/11/50-punkte-zur-erfolgreichen-integration.

BMI (Bundesministerium für Inneres) (2020). Asylstatistik 2020. Wien. BMI. Internet: www.bmi.gv.at/301/Statistiken/files/Jahresstatistiken/Asyl_Jahresstatistik_2020.pdf.

BMI (Bundesministerium für Inneres) (2021): Vorläufige Asylstatistik 2021. Wien. BMI. Internet: www.bmi.gv.at/301/Statistiken/files/2021/Asylstatistik_November_2021.pdf.

Bohnsack, R. (1999): Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in die Methodologie und Praxis qualitativer Forschung. Opladen: Leske + Budrich.

Bristol-Faulhammer, M. / Schaffar, A. (2019): Verbesserung der Arbeitsmarktfähigkeit von weiblichen Flüchtlingen nach Familienzusammenführung. AMS Wien (interner Bericht).

Brückner, H. / Rother, N. / Schupp, J. (2016): IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Überblick und erste Ergebnisse. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Internet: www.ssoar.info/ssoar/handle/document/67871.

Brückner, H. / Gundacker, L. / Kalkum, D. (2020): Geflüchtete Frauen und Familien: Der Weg nach Deutschland und ihre ökonomische und soziale Teilhabe nach Ankunft. IAB-Forschungsbericht 9/2020. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit. Internet: www.econstor.eu/handle/10419/234265.

Deger, P. / Gonser, M. / Kolb, M. / Kück, S. / Lange, M. / Midlenberger, G. / Pfeiffer, F. / Sommerfeld, K. / West, C. (2016): Integrationspotenziale: Ausgewählte Ergebnisse der Reallabor-Befragungen unter Geflüchteten. Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW). Internet: www.econstor.eu/handle/10419/162725.

Eisnecker, P. / Schacht, D. (2016): Die Hälfte der Geflüchteten in Deutschland fand ihre erste Stelle über soziale Kontakte. DIW Wochenbericht, 83(35). Seite 757–764. Internet: http://hdl.handle.net/10419/146534.

Expertenrat für Integration (2021). Integrationsbericht 2021. Bundeskanzleramt Österreich. Internet: www.bundeskanzleramt.gv.at/agenda/integration/integrationsbericht.html.

Fendel, T. (2019): Die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen. Friedrich-Ebert-Stiftung. Internet: www.fes.de/wiso.

Fritsche, C. et. al. (2021). Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen. Erfolgsfaktoren regionaler und kommunaler Förderkonzepte. Berlin: Mensch und Buch Verlag. Internet: www.minor-kontor.de/wp-content/uploads/2021/09/Minor_1100A5_Finale-Druckdatei_MB_NEU.pdf.

Gericke, D. / Burmeister, A. / Löwe, J. / Deller, J. / Pundt, L. (2018): How do Refugees Use their Social Capital for Successful Labor Market Integration? An Exploratory Analysis in Germany. Journal of Vocational Behavior, 105. pp. 46–61. Internet: www.doi.org/10.1016/j.jvb.2017.12.002.

Großner, L. / Kosyakova, Y. (2021): Integrationshemmnisse geflüchteter Frauen und mögliche Handlungsansätze: eine Übersicht bisheriger Erkenntnisse. IAB-Forschungsbericht, No. 8/2021. Internet: www.econstor.eu/bitstream/10419/245967/1/fb0821.pdf.

Haindorfer, R. / Liedl, B. / Kittel, B. / Verwiebe, R. (2019): Determinanten der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten am Beispiel der Stadt Wien. In Migration & Integration 7. Dialog zwischen Politik, Wissenschaft und Praxis (Edition Donau-Universität Krems. Seite 89–116). Internet: www.researchgate.net/publication/331523146_Determinanten_der_Arbeitsmarktintegration_von_Gefluchteten_am_Beispiel_der_Stadt_Wien.

Heckmann, F. (Hg.) (2015): Integration von Migranten. Einwanderung und neue Nationenbildung. Wiesbaden: Springer VS.

Koppenberg, S. (2015): Integration von Personen mit Internationalem Schutz und humanitärem Aufenthaltstitel in den Arbeitsmarkt. Politiken und Maßnahmen in Österreich. Wien: Internationale Organisation für Migration (IOM) / Landesbüro für Österreich. Internet: https://publications.iom.int/system/files/pdf/integration_of_beneficiaries_of_international_protection_de.pdf.

Kordel, S. (2016): Zuwanderung in ländliche Räume Europas: Zur Diversität von rural mobilities. Europa Regional, 24. Seite 3–15. Internet: www.ssoar.info/ssoar/handle/document/57309.

Leitner, S. / Landesmann, M. (2021): Problematik der Arbeitsmarktintegraiton von geflüchteten in Österreich in Zeiten der Coronakrise. Sonderauwertung des FIMAS Flüchtlingspanels. Wien. Wiener Institut für Internationale Wirtschaftsvergleiche. Internet: www.wiiw.ac.at/problematik-der-arbeitsmarktintegration-von-gefluechteten-in-oesterreich-in-zeiten-der-coronakrise-sonderauswertung-des-fimas-fluechtlingspanels-dlp-5978.pdf.

Liebig, T. (2018): Dreifach benachteiligt? Ein erster Überblick über die Integration weiblicher Flüchtlinge. Paris: OECD Publishing. Internet: http://dx.doi.org/10.1787/bocf3f35-de.

Manahl, C. (2017). Was wissen wir wissenschaftlich fundiert über den Prozess der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen? Okay. zusammen leben. Internet: www.okay-line.at.

Marten, L. / Hainmueller, J. / Hangartner, D. (2019): Ethnic Networks Can Foster the Economic Integration of Refugees. PNAS, 116(33). pp. 16280–16285. Internet: www.doi.org/10.1073/pnas.1820345116.

Mayring, P. (2010): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.

Menke, K. (2020). Frauen mit Fluchterfahrung als Adressat_innen lokaler Arbeitsmarktintegration? Ein Analyserahmen kommunaler Gestaltungsspielräume. IN: Jepkens, Katja (et. al.) (Hg.) (2020): Integration im Sozialraum. Theoretische Konzepte und empirische Bewertungen. Wiesbaden: Springer VS. Seite 339–353.

Munshi, K. (2003): Networks in the Modern Economy: Mexican Migrants in the U.S. Labor Market. The Quarterly Journal of Economics, 118(2). pp 549–599. Internet: www.jstor.org/stable/25053914.

ÖIF (Österreichischer Integrations Fonds) (2020): Frauen. Zahlen, Daten und Fakten zu Migration & Integration 2020. Wien: Österreichischer Integrationsfonds (ÖIF). Internet: www.integrationsfonds.at/fileadmin/user_upload/OEIF_StatBro_Frauen_2020_WEB.pdf.

Ortlieb, R. / Weiss, S. / Alfaouri, S. / Fasching, M. / Glauninger, E. / Unterberger, J. (2018): Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten: Perspektiven von Geflüchteten, Arbeitgebern, KollegInnen und VermittlerInnen. Karl-Franzens-Universität Graz. Internet: https://static.uni-graz.at/fileadmin/sowi-institute/Personalpolitik/Pdf/Ortlieb_et_al_2018_LAMIRA-INREST_Erster_Ergebnisbericht_Interviews-Fallstudien_Sept_2018.pdf.

Petermann, S. (2001). Soziale Vernetzung städtischer und ländlicher Bevölkerungen am Beispiel der Stadt Halle. Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Internet: www.doi.org/10.4232/1.3512.

Röder, A. (2019): Integration durch bürgerschaftliches Engagement. In Wissen schafft Demokratie. Band 5. Ländlicher Raum. Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft.

Ross, S. / Topa, G. (2008): Place of Work and Place of Residence: Informal Hiring Networks and Labor Market Outcome. Journal of Political Economy, 116(2). pp. 1150–1196. Internet: www.journals.uchicago.edu/doi/abs/10.1086/595975.

Sauer, M. / Vey, J. (2019): Sozialräumliche Integration von Geflüchteten im ländlichen Raum. In Wissen schafft Demokratie – Band 5. Ländlicher Raum. Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft.

Schacht, D. (2018): Soziale Netzwerke von Migranten und deren Nachkommen. Dissertation Universität Bamberg. Internet: www.doi.org/10.20378/irbo-54121.

Schammann, H. / Bendel, P. / Müller, S. / Ziegler, F. / Wittchen, T. et al. (2020): Zwei Welten? Integrationspolitik in Stadt und Land. Stuttgart: Robert Bosch Stiftung GmbH.

Schlee, T. (2020): Strukturprobleme der Arbeitsmarktintegration Geflüchteter. Steuerungs- und Handlungsrationalitäten zwischen Migrationskontrolle und Sozialpolitik. IN: Jepkens, Katja (et. al.) (Hg.) (2020): Integration im Sozialraum. Theoretische Konzepte und empirische Bewertungen. Wiesbaden: Springer VS. Seite 323–337.

Schmidt, K. / Jacobsen, J. / Krieger, M. (2020): Soziale Integration Geflüchteter macht Fortschritte. DIW Wochenbericht, 87(34), Seite 591–599. Internet: www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_01.c.797284.de.

Statistik Austria (2021): Urban-Rural Typologie, 2016. Seite 5. Internet: www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_PDF_FILE&dDocName=108332.

Statistik Austria (2020): Statistisches Jahrbuch. Migration & Integration. Zahlen. Daten. Indikatoren. 2020. Wien: Statistik Austria. Internet: www.statistik.at/web_de/services/publikationen/2/index.html?includePage=detailedView&sectionName=Bev%C3%B6lkerung&pubId=621.

Statistik Austria (2021): Statistisches Jahrbuch. Migration & Integration. Zahlen. Daten. Indikatoren. 2021. Wien: Statistik Austria. Internet: www.integrationsfonds.at/fileadmin/content/AT/Fotos/Publikationen/Statistikbroschuere/OEIF_Statistisches_Jahrbuch_2021.pdf.

Stiehr, K. / Stiehr, N. (2016): Potentiale von Geflüchteten anerkennen—Soziale Integration durch Förderung von bürgerlichem Engagement und Selbtorganisation. Internet: https://isis-sozialforschung.de/wp-content/uploads/2016/05/Studie_BE_Fl%C3%BCchtlinge.pdf.

Strobel, C. / Mählmeyer, V. (2019): Doppelte Hürden – wie gelingt die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen? Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik. Internet: www.fes.de.

Struck, O. (2018): Probleme der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten. WSI-Mitteilungen, 71(2). Seite 105–113. Internet: www.doi.org/10.5771/0342-300X-2018-2-105.

Tangermann, J. / Grote, J. (2018): Arbeitsmarktintegration von Drittstaatsangehörigen in Deutschland. Studie der deutschen nationalen Kontaktstelle für das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN). Working Paper 82 des Forschungszentrums des Bundesamtes. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Internet: Internet: www.ssoar.info/ssoar/handle/document/67622.

Weichselbaumer, D. (2017): Discrimination against Female Migrants Waring Headscarves [IZA Discussion Paper 4741]. IZA. Internet: http://ftp.iza.org/dp10217.pdf.

12 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Anzahl der Asylanträge, nach Geschlecht, 2020 und vorläufiger Stand 2021 . . . 8
Abbildung 2: Jährliche Entwicklung der Asylanträge von 2010 bis 2021 9
Abbildung 3: Anzahl der beim AMS gemeldeten Asylberechtigten, nach Geschlecht 10
Abbildung 4: Arbeitslosenquote von Frauen, nach Staatsangehörigkeit, 2020/2021 10
Abbildung 5: Österreichische Erwerbstätigenquote, 2020, nach Geschlecht und Migrationshintergrund 12
Abbildung 6: Arbeitslos gemeldete und in Schulung befindliche Frauen mit Asylstatus, nach Bundesland, Stichtag: Ende Jänner 2022 13
Abbildung 7: TeilnehmerInnenzahlen Deutschkurse, nach Bundesland und Geschlecht. . . .16
Abbildung 8: Kinderbetreuungsplätze, nach Bundesland, 2020 18
Abbildung 9: Offene Stellen in Österreich, nach Bundesländern, 2020/2021 20
Abbildung 10: Arbeitslos gemeldete Personen im Jänner 2022, nach Bundesländern 20
Abbildung 11: Arbeitslos gemeldete Personen mit Asylstatus, nach Bundesland 21
Abbildung 12: Kontaktpräferenzen, nach der Aufenthaltsdauer, in Monaten 24
Abbildung 13: Typisierung ländlicher und städtischer Räume 27
Abbildung 14: Zusammenfassung der Typologien 28
Abbildung 15: Typologien, nach Siedlungsdichte und Erreichbarkeit 28
Abbildung 16: Gliederung, nach städtischen und ländlichen Gemeinden in Österreich, 2022. 29
Abbildung 17: Bevölkerung mit Migrationshintergrund, 2020 30
Abbildung 18: Erwerbsquote von in Österreich lebenden ausländischen Staatsbürgern, national und nach Bundesländern 31
Abbildung 19: Sample-Beschreibung. 37

Anhang

Überblick Gruppendiskussionen

Gruppendiskussionen Nr.	Erhebungsort	Anzahl TeilnehmerInnen	Datum
Gruppendiskussionen 1	Beratungsräume Update Training, Wien	18	13.8.2021
Gruppendiskussionen 2	Beratungsräume Update Training, Wien	16	27.8.2021
Gruppendiskussionen 3	Beratungsräume Update Training, Wien	4	10.9.2021
Gruppendiskussionen 4	Beratungsräume Fair Volkshilfe, St. Pölten	16	16.9.2021
Gruppendiskussionen 5	Beratungsräume ZIMT, Braunau	6	7.10.2021
Anschlussinterview	Beratungsräume ZIMT, Braunau	1 Teilnehmerin der Gruppendiskussion 5	7.10.2021

Info-Folder für teilnehmende Institutionen

Wir freuen uns auf Sie und danke fürs Mitmachen!

Michaela Bristol-Faulhammer

Sonja Nechansky

Yasemin Inan

Wenn Sie Fragen haben, mailen Sie uns und wir geben gerne Antwort!

AMS.Studie2021@gmail.com

Einladung zur Gruppendiskussion

Wir möchten gerne wissen, was für geflüchtete Frauen bei der Arbeitssuche schwierig und was einfach ist. Dazu führen wir eine Studie durch. Wir laden Sie ein, mitzumachen. Sie und andere Frauen diskutieren gemeinsam und wir hören Ihnen zu.

Was Sie sagen, wird NICHT an Ihre AMS Beratung weitergeleitet!

Wann:

Am 7. Oktober 2021

9:30 - 11:30 Uhr

Wo:

ZIMT Begegnungszentrum Braunau

Wir halten alle zu diesem Zeitpunkt bestehenden Coronabestimmungen ein.

Thema:

Was würde mir bei der Arbeitssuche helfen? Warum ist es schwierig eine Arbeit zu finden? Welche positiven und negativen Erfahrungen habe ich bisher gemacht?

Bei Interesse melden Sie sich bitte direkt bei Frau Margit Stangl an.

Interviewleitfaden

Impuls Beratungseinrichtungen AMS-Forschungsprojekt: Die Situation von Frauen mit Asylstatus im Stadt-Land-Vergleich.

Beginn Eingangsimpuls: Gruppendiskussionen

Begrüßung der Anwesenden, Vorstellung des Teams.

Frau _____ (Name Trainerin) ist als Unterstützung hier, wenn wir etwas nicht verstehen, weil wir Ihre Sprache leider nicht sprechen. Danke dafür!

Zuerst: Herzlichen Dank für Ihre Zeit und dass Sie hier mitmachen. Heute geht es um Ihre Erfahrungen zum Thema Arbeitsuche. Wir möchten wissen, was Ihnen hilft und was es für Sie schwierig macht, Arbeit zu finden. Wir möchten es deshalb wissen, weil wir darüber forschen. Das heißt wir fragen viele Frauen und schreiben dann darüber. Wir hoffen, dass damit in Zukunft Frauen wie Sie eine bessere Unterstützung bekommen. Wir schreiben aber nirgends ihren Namen. Das bedeutet, was Sie hier sagen, ist vertraulich. Das heißt, wir erzählen davon nichts dem AMS oder sonst jemanden.

Wir haben hier ein Aufnahmegerät. Das schalten wir ein, aber es ist nur für uns, damit wir nichts, was Sie sagen, vergessen und wir uns an Ihre Geschichten erinnern. Wenn Sie nicht aufgenommen werden möchten, können Sie selbstverständlich jetzt die Diskussion verlassen – das hat keinen Nachteil für Sie!

Heute geht es einfach um ein gemeinsames Gespräch. D.h., es geht einfach um eine Diskussion zwischen Ihnen. Alles, was Ihnen zur Arbeitsuche einfällt – was Ihnen hilft, was schwierig ist, was Sie brauchen könnten, können Sie heute erzählen. Ich gebe Ihnen ein paar Fragen, wo wir gerne Ihre Meinung hören würden:

- Was denken Sie über die Arbeitsuche – ist es leicht oder schwierig?
- Was hilft? Was macht es schwierig?
- Was würde helfen, damit Sie Arbeit finden?
- Welche Rolle spielen Bekannte, Nachbarn, andere Geflüchtete, Vereine bei Ihrer Arbeitsuche?
- Wie haben Sie die Arbeitsuche in der Corona-Zeit erlebt? Was war da anders?
- Haben Sie während dem Lockdown (also in der Zeit, wo wir wegen Corona nicht raus durften) Arbeit gesucht oder mit dem AMS irgendetwas gemacht? Wann ja, wie war das für Sie?

Aber wie am Anfang gesagt: Uns geht es darum Ihre Erfahrungen zu hören. Was Ihnen einfällt und wichtig erscheint. In der Reihenfolge, in der es Ihnen wichtig erscheint. Ich unterbreche Sie da auch nicht, vielleicht stellen ich manchmal Fragen.

Nun geht es aber ganz um Ihre Perspektive: Was erscheint Ihnen besonders wichtig und erzählenswert in Bezug auf die Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Ehepartnerinnen in Österreich?

Fragen für Nachfragephase:

- Haben Ihnen Vereine, Nachbarn, Österreicher geholfen bei der Arbeitsuche geholfen?
- Haben Ihnen andere geflüchtete Personen bei der Arbeitsuche geholfen?
- Wer hat Ihnen sonst noch geholfen und wie?
- Wie hilft Ihnen das AMS bei der Arbeitsuche?
- Glauben Sie, dass Sie es schaffen werden Arbeit zu finden? Wenn ja warum, wenn nein warum nicht?
- Glauben Sie, dass es in der Stadt/am Land einfacher wäre Arbeit zu finden? Warum?

Schlussstatistik-Gruppenfragen (bitte Hand hoch)

- Herkunft: Wer kommt aus Syrien, Iran, Irak, Afghanistan?
- Alter: Wer ist 20–25 Jahre, wer ist 26–29, wer ist 30–34, wer ist 35–39, wer ist 40 und älter?
- Familienstand: Wer ist verheiratet, wer ist Single?
- Vorerfahrung: Wer hat im Heimatland schon gearbeitet? Wer hat noch nicht gearbeitet?
- Zeit in Österreich: Wer ist seit 1 Jahr oder weniger in Österreich? Wer ist seit 2 Jahren in Österreich, wer ist seit 3 Jahren in Österreich, wer ist seit mehr als 3 Jahren in Österreich?

www.ams.at/karrierekompass
www.ams.at/berufsinfo

… sind die Internet-Adressen für Berufsinformationen

Unter den oben genannten Internet-Adressen stehen Ihnen aktuelle Berufsinformationen per Knopfdruck zur Verfügung. Hier finden Sie unter anderem:

- Informationen über die BerufsInfoZentren des AMS und deren Angebot.
- Eine Auflistung aller BerufsInfoBroschüren des AMS sowie Hinweise, welche Broschüren Sie downloaden können.
- Programme, die Sie bei Ihrer Berufs- und Bildungsentscheidung unterstützen.
- Datenbanken, mit denen Sie die Berufs- und Bildungswelt per Mausklick erobern.

EIN BESUCH IM NETZ LOHNT SICH ALLEMAL!!!

Beispiele der Online-Infos des AMS

Benötigen Sie eine Orientierungshilfe für Ihre Berufswahl, ist der ***Berufskompass*** die richtige Adresse.

Das ***AMS-JobBarometer*** zeigt Ihnen, in welchen Berufsbereichen Arbeitskräfte nachgefragt werden und mit welchen Qualifikationen Sie punkten.

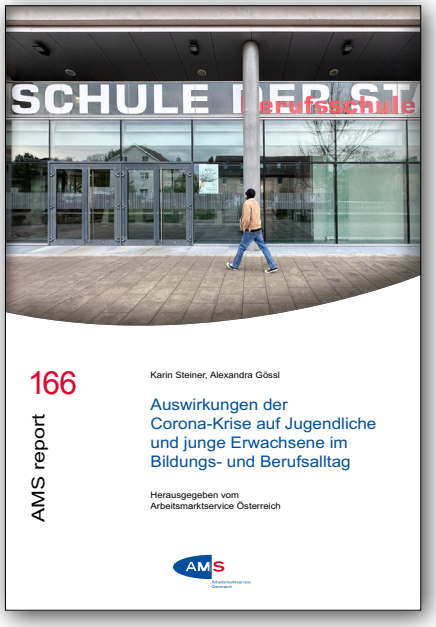
Im ***AMS-Berufsinformationssystem*** erfahren Sie, welche Qualifikationen in Ihrem Beruf derzeit gefragt sind, mit welchen Arbeitsbelastungen Sie rechnen müssen und welche Berufsalternativen Ihnen offenstehen.

Im ***AMS-Berufslexikon*** online können Sie detaillierte Beschreibungen einer Vielzahl von Einzelberufen aus allen Bildungsebenen aufrufen.

Die ***AMS-Weiterbildungsdatenbank*** bietet einen Überblick über Weiterbildungsmöglichkeiten, Ausbildungsträger und Kurse in ganz Österreich.

Aktuelle Publikationen der Reihe AMS report

Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«



AMS report 166

Karin Steiner, Alexandra Gössl

Auswirkungen der Corona-Krise auf Jugendliche und junge Erwachsene im Bildungs- und Berufsalltag

ISBN 978-3-85495-763-7

AMS report 165

Sabine Putz, René Sturm, Wolfgang Bliem, Alexander Schmölz (Hg.)

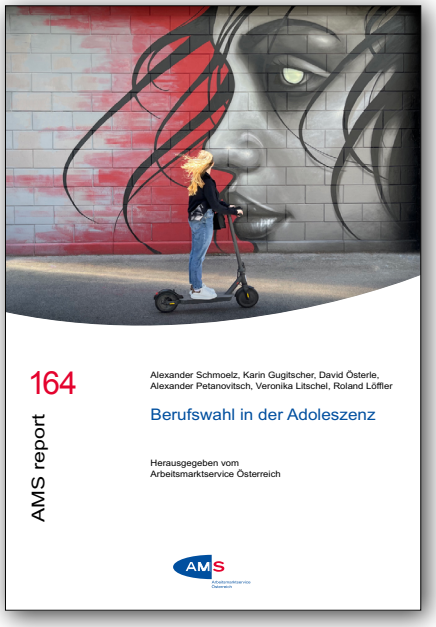
Die New-Skills-Gespräche des AMS Österreich 2020–2022

Ein Kompendium aller 24 Interviews von Juli 2020 bis Februar 2022«

ISBN 978-3-85495-762-9

Aktuelle Publikationen der Reihe AMS report

Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«



AMS report 164

Alexander Schmoelz, Karin Gugitscher, David Österle, Alexander Petanovitsch, Veronika Litschel, Roland Löffler

Berufswahl in der Adoleszenz

ISBN 978-3-85495-761-0

AMS report 163

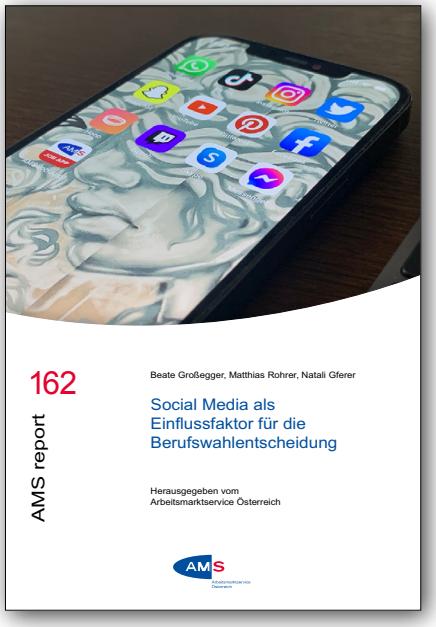
Lisa Danzer, Andreas Riesenfelder

Evaluierung der burgenländischen Beratungs- und Betreuungseinrichtungen

ISBN 978-3-85495-760-2

Aktuelle Publikationen der Reihe AMS report

Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«



AMS report 162

Beate Großegger, Matthias Rohrer, Natali Gferer

Social Media als Einflussfaktor für die Berufswahlentscheidung

ISBN 978-3-85495-759-9

AMS report 161

Heidemarie Müller-Riedlhuber, Petra Ziegler

Selbsteinschätzungstools und Selbsttests zur Erfassung digitaler Kompetenzen von Erwachsenen

Europäische Good Practices im Vergleich

ISBN 978-3-85495-758-0

Aktuelle Publikationen der Reihe AMS report

Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«

AMS report 160

Karin Steiner, Alexandra Gössl, Felix Kranner

Bildungs- und Berufsberatung vor dem Hintergrund arbeitsmarktpolitischer Herausforderungen der Corona-Krise

ISBN 978-3-85495-757-2

AMS report 159

Andrea Dorr, Eva Heckl, Daniela Hosner

Der österreichische Lehrstellenmarkt in »Corona-Zeiten«

ISBN 978-3-85495-756-4

Aktuelle Publikationen der Reihe AMS report

Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«

AMS report 157/158

Nadja Bergmann, Norbert Lachmayr, Martin Mayerl, Nicolas Pretterhofer

Frauen in technischen Ausbildungen und Berufen

Fokus auf förderliche Ansätze

ISBN 978-3-85495-755-6

AMS report 156

Regina Haberfellner, René Sturm

Beschäftigungs- und Ausbildungstrends in der österreichischen Umweltwirtschaft

ISBN 978-3-85495-754-8

Aktuelle Publikationen der Reihe AMS report

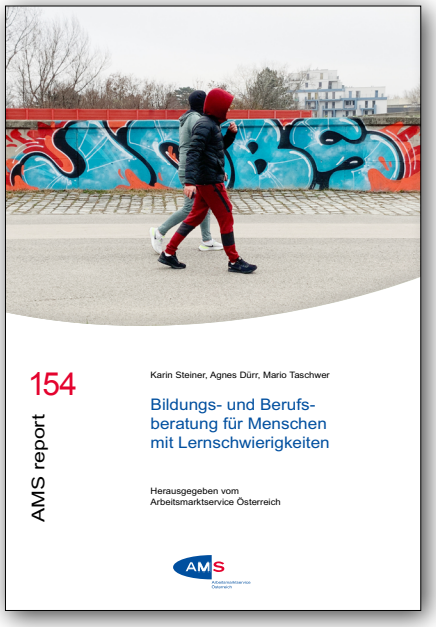
Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«

AMS report 155

Petra Ziegler

Auswirkungen der Corona-Krise auf die Arbeitsmarktsituation von JungakademikerInnen

ISBN 978-3-85495-753-X



AMS report 154

Karin Steiner, Agnes Dürr, Mario Taschwer

Bildungs- und Berufs-beratung für Menschen mit Lernschwierigkeiten

ISBN 978-3-85495-716-5

Aktuelle Publikationen der Reihe AMS report

Download unter www.ams-forschungsnetzwerk.at im Menüpunkt »E-Library«

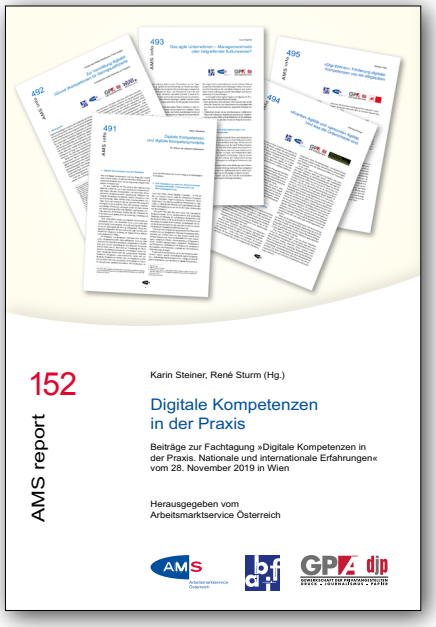
AMS report 153

Sabine Putz, René Sturm (Hg.)

Evaluations- und Wirkungs-forschung des AMS im Fokus

Ausgewählte Forschungsergebnisse
der Jahre 2016 bis 2021

ISBN 978-3-85495-715-7



AMS report 152

Karin Steiner, René Sturm (Hg.)

Digitale Kompetenzen in der Praxis

Beiträge zur Fachtagung
»Digitale Kompetenzen in der Praxis.
Nationale und internationale Erfahrungen«
vom 28. November 2019 in Wien

ISBN 978-3-85495-714-9

Da urbane Orte die primären Zielorte für Zuwandernde sind, hat sich die Forschung bislang mit wenigen Ausnahmen auf den städtischen Bereich konzentriert. Folglich gibt es kaum systematisch und überregional vergleichende Forschung zum Leben von Geflüchteten im Stadt-Land-Vergleich. Noch weniger Daten liegen vor, wenn es um die Faktoren zur gelungenen Arbeitsmarktintegration im Stadt-Land-Vergleich geht. Ziel dieser Studie war es, die Herausforderungen bei der Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen aus Syrien, Afghanistan, Iran und Irak im Vergleich urbaner und ländlicher Raum im Umland von Zentren zu beleuchten.

Einem qualitativen Studiendesign im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich folgend wurden von Partners4 e.U. (www.partners4.com) im Zeitraum August 2021 bis Oktober 2021 insgesamt fünf Fokusgruppendiskussionen mit insgesamt 60 asylberechtigten Frauen durchgeführt. Ziel war es, vertiefende Erkenntnisse zu den Barrieren und Erfolgsfaktoren für gelungene Arbeitsmarktintegration im Vergleich Großstadt Wien und ländlichen Zentren (St. Pölten, Braunau) zu gewinnen.

Die Studie zeigte, dass Faktoren wie der Prozess des Deutscherwerbes, Ausbildung und Qualifikation, fördernde Institutionen und AMS-Beratung bestimmende Faktoren in der Erwerbsintegration sind. Weitere Faktoren wie Kinderbetreuung, soziale Netzwerke und Mobilität sind in ländlichen Zentren bestimmender als in der Großstadt.

Mit dieser Studie tragen die Autorinnen dazu bei, Erkenntnisse zum Leben von Geflüchteten im ländlichen Raum und kleinen Städten zu gewinnen.

www.ams-forschungsnetzwerk.at

… ist die Internet-Adresse des AMS Österreich
für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

P.b.b.
Verlagspostamt 1200

ISBN 978-3-85495-764-5