



ARBEITSMARKTINTEGRATION VON GEFLÜCHTETEN FRAUEN IN ÖSTERREICH, DEUTSCHLAND UND NORWEGEN

Empfehlungen für Integrationsprojekte

Mai 2022

Bernhard Perchinig und Jimy Perumadan

Projektleitung: Veronika Bilger

International Centre for Migration Policy Development (ICMPD)
Gonzagagasse 1
A-1010 Wien
www.icmpd.org

International Centre for Migration Policy Development
Wien, Österreich

ICMPD 2022. Alle Rechte vorbehalten. Dieses Projekt wurde durch den Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds und das österreichische Bundeskanzleramt kofinanziert. Die in dieser Publikation vertretenen Meinungen und Ansichten liegen in der Verantwortung der AutorInnen und müssen nicht notwendigerweise mit den Positionen des ICMPD, der Europäischen Union oder des österreichischen Bundeskanzleramts übereinstimmen.

Danksagung

Die AutorInnen möchten sich bei allen bedanken, die zur Umsetzung dieser Studie beigetragen haben. Dies gilt vor allem für alle Frauen mit Fluchterfahrung, die sich bereit erklärt haben ihre besonders persönlichen Erfahrungen und Wünsche mit uns zu teilen. Ihre wertvollen Beiträge haben diese Studie um ein Vielfaches bereichert und es uns ermöglicht eine neue Sichtweise zu gewinnen.

Darüberhinaus möchten wir uns bei den vielen VertreterInnen der Integrationsprojekte, Landesverwaltungen und dem Arbeitsmarktservice in Österreich, Deutschland und Norwegen für ihre professionellen Einblicke und Expertise im Rahmen der ExpertInneninterviews bedanken. Insbesondere gilt unser Dank den engagierten MitarbeiterInnen aus verschiedenen Integrationsprojekten für ihre Unterstützung bei der Vermittlung von Projektteilnehmerinnen für die Interviews. Sie haben sich trotz Mehrarbeit durch Corona Umstellungen die Zeit für unser Anliegen genommen. Wir bedanken uns ebenfalls bei allen TeilnehmerInnen der beiden ExpertInnen-Workshops für ihre konstruktive Kritik und Validierung unserer Empfehlungen.

Wir bedanken uns ebenfalls bei den Fördergebern der Europäischen Union (AMIF) und dem österreichischen Bundeskanzleramt für die finanzielle Förderung und der professionellen Zusammenarbeit.

Ein herzliches Dankeschön gilt auch dem ICMPD Team; Nathalie Morawiec für die Formattierung des Endberichts und Jessica Diez und Friederike Stebich bei der tatkräftigen Unterstützung während der Feldforschung. Ebenso bedanken wir uns herzlich bei Melina Koumides für die professionelle Organisation beider ExpertInnen-Workshops.

Inhaltsverzeichnis

Tabellen – und Abbildungsverzeichnis	6
Liste der Abkürzungen.....	7
Zentrale Ergebnisse	8
1. Einleitung.....	13
2. Methoden und Forschungsdesign	16
2.1. ExpertInneninterviews	16
2.2. Interviews mit geflüchteten Frauen	17
2.2.1. Demografischer Hintergrund der befragten Frauen	18
2.3. Interviewauswertung	19
3. Theoretischer Teil: Stand der Forschung.....	21
3.1. Der Begriff “Arbeitsmarktintegration“	21
3.2. Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten: Spezifika und Herausforderungen.....	24
3.2.1. Die „Normalbildungsbiografie“	24
3.2.2. Arbeitsmarktintegration und Alter.....	27
3.2.3. Berufssysteme und Qualifikationen	30
3.2.4. Die Bedeutung von Netzwerken bei der Arbeitssuche	32
3.3. Die Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Fluchterfahrung in Österreich, Deutschland und Norwegen – ausgewählte Forschungsergebnisse	34
3.3.1. Länderübergreifende Studien	35
3.3.2. Studien zu Österreich	38
3.3.3. Studien speziell zur Integration von Frauen mit Fluchterfahrung	54
3.4. Ausgewählte Studien aus Deutschland und Norwegen	58
3.5. Zusammenfassung.....	62
3.6. Arbeitsmarktintegrationsmaßnahmen für Geflüchtete	64
3.6.1. Migrationspezifische Arbeitsmarktintegrationsprogramme im Überblick	66
4. Empirischer Teil: Herausforderungen und Good Practices	74
4.1. Herausforderungen aus der Perspektive von geflüchteten Frauen und ExpertInnen	74
4.1.1. Umfeldbezogene Herausforderungen.....	74
4.1.2. Individuelle Hürden	84
4.2. Projekterfahrungen und vielversprechende Praxis	93

4.2.1.	Die Suche nach der „guten Praxis“	93
4.2.2.	„Beste, gute“ oder „vielversprechende“ Praxis?.....	94
4.2.3.	Kriterien für „gute“ und „vielversprechende“ Praxis	95
4.2.4.	Wie wird eine „gute Praxis“ identifiziert?	97
4.3.	Gute bzw. vielversprechende Zugänge aus Projekten – personenbezogene Maßnahmen..	99
4.3.1.	Klärung der Voraussetzungen im persönlichen Umfeld.....	99
4.3.2.	Vorbereitung der Arbeitsmarktintegration	103
4.3.3.	Berufsorientierung	112
4.3.4.	Berufsausbildung	114
4.3.5.	Begleitmaßnahmen zu Beginn eines Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses	116
4.3.6.	Auswirkungen der Covid-Krise und Anpassungsmaßnahmen.....	117
4.4.	Gute bzw. vielversprechende Zugänge aus den Projekten – strukturelle Maßnahmen	118
4.4.1.	Akquise von Ausbildungs- und Praktikastellen.....	118
4.4.2.	Vernetzung mit Unternehmen, Wirtschaftsverbänden und Kammern	119
4.5.	Anwendung der Kriterien für „gute Praxis“ auf Arbeitsmarktintegrationsmaßnahmen für Geflüchtete.....	121
5.	Kompodium – Empfehlungen.....	123
5.1.	Empfehlungen	123
5.1.1.	Übergreifende Empfehlungen	123
5.2.	Empfehlungen zur Durchführung von Arbeitsmarktintegrationsprojekten.....	132
5.2.1.	Empfehlungen für die Vorbereitungsphase	132
5.2.2.	Empfehlungen für die Berufsorientierungsphase	137
5.2.3.	Empfehlungen für die Ausbildungsphase	142
5.2.4.	Empfehlungen für die Phase der Arbeitssuche und Arbeitsaufnahme	143
6.	Bibliographie.....	145
7.	Anhang	153



Tabellen – und Abbildungsverzeichnis

Tabelle 1.....	18
Tabelle 2.....	70
Tabelle 3.....	97
Tabelle 4.....	153
Tabelle 5.....	154
Abbildung 1.....	77
Abbildung 2.....	77



Liste der Abkürzungen

AMIF	Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds
AMS	Arbeitsmarktservice
AT	Austria
BAMF	Bundesamt für Migration und Flüchtlinge
BKA	Bundeskanzleramt
BM.I	Bundesministerium für Inneres
CEDEFOP	European Centre for the Development of Vocational Training
DE	Germany
EU	European Union
FAO	Food and Agriculture Organization of the United Nations
MENA	Middle East and North Africa
NEET	Not in Education, Employment, or Training
NO	Norway
OECD	Organisation for Cooperation and Economic Development
ÖIF	Österreichischer Integrationsfonds



Zentrale Ergebnisse

Bei der vorliegenden Studie handelt es sich um die erste umfassende qualitative Forschungsstudie über arbeitsmarktspezifische Integrationsmaßnahmen für asylberechtigte bzw. subsidiär schutzberechtigte Frauen in Österreich, Deutschland und Norwegen. Als arbeitsmarktspezifische Integrationsmaßnahmen werden Maßnahmen, Projekte und Programme verstanden, die einen Fokus auf die **Förderung der ausbildungsadäquaten Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen** legen und sich dabei mit den verschiedenen Phasen des Arbeitsmarktintegrationsprozesses auseinandersetzen, wie z.B. Vorbereitung, Berufsorientierung, Ausbildung, Arbeitssuche und -aufnahme.

Die Fragestellung der vorliegenden Studie – Erfahrungen mit der und Erfolgsbedingungen für die Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Fluchterfahrung – ist anwendungsorientiert und verlangt eine Auseinandersetzung mit der Praxiserfahrung entsprechender Projekte und Maßnahmen und eine Analyse der Projektergebnisse. Anders als eine Evaluierung, bei der es um das Erreichen von Projektzielen und den Einsatz der vorgesehenen Mittel geht, um auf dieser Basis Empfehlungen für die Weiterentwicklung eines Projektes zu erarbeiten, lag die Aufgabenstellung dieser Studie darin, einen **Überblick über die Wahrnehmung der wesentlichen Herausforderungen** durch ProjektbetreiberInnen und Geflüchtete zu gewinnen und aus den Projekterfahrungen **Empfehlungen** für die Organisation und Gestaltung der Arbeitsmarktintegrationsmaßnahmen zu entwickeln und notwendige Veränderungen in den strukturellen Rahmenbedingungen zu diskutieren. Im Sinne des peer-learning wurde die Erhebung in Österreich mit Recherchen zu vergleichbaren Projekten im deutschen Bundesland Nordrhein-Westfalen und in Norwegen vergleichbare Projekte ergänzt.

Im Detail standen die folgenden Fragen im Vordergrund

- Welche **typischen Hemmnisse** gibt es, die eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von weiblichen Asyl- und subsidiär Schutzberechtigten verhindern?
- Welches sind die **wichtigsten Handlungsfelder** um die Arbeitsmarktteilnahme dieser Zielgruppe zu verbessern?
- Welche **konkreten Maßnahmen, Programme und Projekte** gibt es in Österreich, Deutschland und Norwegen, die eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von weiblichen Flüchtlingen gefördert haben und fördern?
- Welche **Lücken** bestehen bezüglich notwendiger Maßnahmen?
- Wie können **Praxiserfahrungen** auf allgemeine Ansätze und Programme übertragen werden?



- Welche **Prioritäten** könnte die Integrationspolitik in Hinblick auf die Arbeitsmarktintegration von weiblichen Asyl- und subsidiär Schutzberechtigten verfolgen?

Die Studie beruht auf einer **Sekundäranalyse der Literatur** zum Thema Arbeitsmarktintegration und der damit verbundenen spezifischen Herausforderungen für geflüchtete Frauen und einer **empirischen Erhebung**. Diese umfasste einerseits ExpertInnen und RepräsentantInnen einschlägiger Projekte in den österreichischen Bundesländern **Oberösterreich, Tirol, Vorarlberg und Wien** sowie im deutschen Bundesland **Nordrhein-Westfalen** und in **Norwegen**, und andererseits geflüchtete Frauen, die selbst an Arbeitsmarktintegrationsmaßnahmen teilgenommen hatten. Aufgrund der nur eingeschränkt vorhandenen Grundlagenliteratur zu dieser Thematik sowie der limitierten anwendungsorientierten Forschungen wurde die Studie in weiten Teilen explorativ angelegt. Als Erhebungsmethode wurden **leitfadengestützte qualitative Interviews** gewählt. Bei den leitfadengestützten Interviews mit den **ExpertInnen** ging es einerseits um einen Gesamtüberblick der Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen im jeweiligen (Bundes)land und andererseits um die spezifischen Projekterfahrungen und „lessons learnt“, die auf andere Projekte transferiert werden könnten. Auch die Interviews mit geflüchteten Frauen folgten einem Leitfaden, der die Migrationsbiografie und die Erfahrungen bei den bisherigen Schritten zur Arbeitsmarktintegration in den Vordergrund stellte. Die Interviews wurden im Sommer 2020 und Frühjahr 2021 durchgeführt. Die Auswertung der transkribierten Interviews erfolgte mit einer qualitativen Analysesoftware (MaxQDA). Insgesamt wurden 36 ExpertInnen und 22 Frauen mit Fluchterfahrung interviewt. Eine Auflistung der ExpertInneninterviews findet sich im Anhang.

Die in den letzten Jahren im Zug der Fluchtmigration nach Österreich zugewanderten Frauen sind in Bezug auf ihren **Bildungs- und Berufshintergrund eine äußerst heterogene Gruppe**. Entsprechend der Rahmenbedingungen in den Herkunftsländern finden sich bei Geflüchteten aus Syrien und dem Irak ein höherer Anteil von Frauen mit mittlerer bis höherer Bildung, während bei den afghanischen Geflüchteten der Anteil von Frauen mit maximal Pflichtschulbildung höher ist. Im Vergleich zu den geflüchteten Männern haben **geflüchteten Frauen im Herkunftsland seltener eine formelle Berufsbildung abgeschlossen** bzw. in einem formellen Lohnverhältnis gearbeitet, ihre Beschäftigung war oft informell geregelt. Die von ihnen ausgeübten Berufe konzentrierten sich auf Bereiche, für die das lokale kulturelle Kapital, v.a. die Landessprache, besonders relevant ist – z.B. Unterricht, Handel oder Bürotätigkeiten. Diese Kenntnisse wurden durch die Flucht weitgehend entwertet, während bei Männern ein höherer Anteil in Handwerks- und Produktionsberufen tätig war und damit über Kenntnisse in Berufsfeldern verfügt, die am europäischen Arbeitsmarkt einfacher eingesetzt werden können.

Wie die Auswertung der Interviews mit geflüchteten Frauen und ExpertInnen zeigt, sind sowohl **strukturelle wie individuelle Hürden** Ursache für die geringe Erwerbsbeteiligung geflüchteter Frauen. Die wesentlichsten **strukturellen Hürden** sind mangelnder Zugang zu institutioneller **Kinderbetreuung**,



vor allem zu ganztägiger Betreuung bzw. die fehlende Anpassung der Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen an die Arbeitszeit sowie, v.a. im ländlichen Bereich, das Fehlen entsprechender öffentlicher Verkehrsmittel bzw. eine **schlechte Anbindung an den öffentlichen Nahverkehr**. Die **Anerkennung der im Herkunftsland abgeschlossenen Berufsausbildung** wird als sehr schwierig und nicht immer möglich beschrieben, zudem wird Arbeitserfahrung im Ausland auch in qualifizierten Positionen oft nicht adäquat anerkannt. Potentielle Beschäftigungsbetrieben sind einerseits die **Qualifikationen und Fertigkeiten der geflüchteten Frauen nicht bekannt**, andererseits haben die Betriebe oft wenig Wissen über die rechtlichen Aspekte des Schutzstatus und befürchten, dass Geflüchtete ihr Aufenthaltsrecht verlieren könnten und das Land verlassen müssten. **Mehrfachdiskriminierungen**, vor allem aufgrund des Tragen eines Kopftuchs, wurden von den Befragten als weitere wesentliche strukturelle Hürde genannt.

Individuelle Hürden betreffen im Wesentlichen die folgenden Aspekte: **Fehlende Kenntnisse der Landessprache und fehlendes Wissen um den Arbeitsmarkt** und die Berufswelt in Österreich, Deutschland oder Norwegen, **niedriger Bildungsstand** und/oder nicht oder nur **schwer verwertbares Ausbildungs- und Berufswissen**, mit der Fluchterfahrung verbundene **physische oder psychische gesundheitliche Einschränkungen**, Belastungen aufgrund eines **niedrigen Familieneinkommens und schlechter Wohnverhältnisse, Alleinverantwortung für die Kinderbetreuung** und -erziehung aufgrund traditioneller Geschlechtsrollen in der Familie sowie fehlende Unterstützung durch den Ehepartner bei der durch die Berufstätigkeit notwendige Neuaufteilung der Familienarbeit. Diese Aspekte können zu einer Einschränkung des Kontaktnetzwerks auf die eigene Herkunftsgruppe führen, was die Arbeitssuche weiter erschwert. Gesamt gesehen, **stehen geflüchtete Frauen bei der Arbeitsmarktintegration vor größeren Herausforderungen als geflüchtete Männer**, was besondere Unterstützung durch zielgruppenadäquate Maßnahmen verlangt.

Die befragten ExpertInnen betonten, dass eine **erfolgreiche Arbeitsmarktintegration einen ganzheitlichen, über die Berufsausbildung und das Finden eines Arbeitsplatzes hinausreichenden Zugang** benötigt, der auch die **Integration in die lokale Lebenswelt** umfasst – anders als die meisten anderen Zielgruppen für Arbeitsmarktintegrationsmaßnahmen – sind geflüchtete Frauen oft nicht in der lokalen Lebenswelt verankert und haben oft kaum Kontakte zu Eingesessenen, die bei der Arbeitssuche hilfreich sein können; die Förderung der Integration in die lokale Lebenswelt ist somit ein unterstützender Aspekt bei der Integration in den Arbeitsmarkt.

Aufgrund der deutlichen Unterschiede der persönlichen, bildungsbezogenen und beruflichen Vorgeschichte der geflüchteten Frauen braucht es eine auf die jeweilige Person zugeschnittene und **individualisierte Planung des Integrationsprozesses im Sinn eines mehrmonatigen bzw. mehrjährigen Integrationspfades**. Dieser Integrationspfad sollte von der betreuten Frau mit Fluchterfahrung in Zusammenarbeit mit einem/r fachlich ausgebildeten BeraterIn auf der Basis einer genauen Anamnese der bisherigen Bildungs- und Berufslaufbahn entwickelt werden. Von besonderer Bedeutung ist dabei die **Abstimmung mit persönlichen und familiären Zielen sowie die Einbindung der relevanten Familienangehörigen**, um die Unterstützung durch das Familiensystem sicherzustellen



Dieser Integrationspfad sollte über die gesamte Laufzeit und, wenn möglich, in persönlicher Kontinuität, von einem/r **Case-ManagerIn** begleitet werden. Aufgabe des/r Case-ManagerIn ist die **Koordination** der verschiedenen am Arbeitsmarktintegrationsprozess beteiligten Einrichtungen (z.B. Sprachschulen, Berufsausbildungseinrichtungen, Integrationsprojekte, Lehrwerkstätten, Firmen), die **begleitende Betreuung** der betroffenen Frauen und involvierten Einrichtungen und die **Unterstützung** der Frauen bei der Überwindung von Hindernissen, wie z.B. **Diskriminierung** aufgrund des Geschlechts und/oder der Herkunft. Ziel ist die bestmögliche Vorbereitung für eine nachhaltige und ausbildungsadäquate Arbeitsmarktintegration auf einem für die jeweilige Frau bestgeeigneten Arbeitsplatz.

Eine **gesicherte Kinderbetreuung** in einer Kinderkrippe, einem Kindergarten bzw. einem anderen Betreuungsplatz ist eine zentrale Voraussetzung für die nachhaltige Integration von geflüchteten Müttern in den Arbeitsmarkt. Die Unterstützung der betroffenen Frau bei der Organisation der Kinderbetreuung ist eine wesentliche Aufgabe des/r Case-ManagerIn.

Vor allem für Frauen in kleineren Städten und Landgemeinden, die unzureichend mit öffentlichen Verkehrsmitteln erschlossen sind, ist das zeitgerechte Erreichen des Schulungsortes bzw. des Praktikums- oder Arbeitsplatzes eine wesentliche Herausforderung. Die jeweils für den Einzelfall zugeschnittene **Lösung der Mobilitätsansforderungen** sollte gemeinsam mit dem/r Case-ManagerIn gefunden werden.

Eine Arbeitsaufnahme der Ehepartnerin oder eine regelmäßige Teilnahme an einer Ausbildungsmaßnahme bedeutet eine wesentliche **Änderung der täglichen Abläufe im Familiensystem**. Um zu verhindern, dass Frauen von ihren Ehepartnern weiter als alleinzuständig für die Familienarbeit und die Kinderbetreuung angesehen werden und aufgrund dieser Doppelbelastung die Berufstätigkeit bald wieder aufgeben, ist oft eine genaue und **konkrete Neuaushandlung der Aufteilung der Familienarbeit gemeinsam mit dem Ehepartner** nötig. In diesem Kontext kann es hilfreich sein, andere Frauen mit Fluchterfahrung, die bereits berufstätig sind, als Role-Models einzubinden.

Während ein Teil der Frauen mit Fluchterfahrung im Herkunftsland in verschiedenen Berufen berufstätig war, hat ein anderer keine nachweisbare Berufsausbildung oder –praxis oder hat in einem Familienbetrieb informell mitgearbeitet. Für die betroffenen Frauen bedeutet das Fehlen eines formalen Nachweises der eigenen Kompetenzen oft einen **Verlust des Selbstwertgefühls und des Selbstvertrauens**. In dieser Situation ist es wichtig, die Kenntnisse und Fertigkeiten, die die Frauen informell erworben haben, für sie selbst sichtbar zu machen und so das Selbstbewusstsein der Frauen schrittweise zu stärken. **Empowerment und Stärkung des Selbstvertrauens** sind wesentliche Voraussetzungen für eine erfolgreiche und nachhaltige Arbeitsmarktintegration und sind daher eine wichtige Arbeitsmarktintegrationsmaßnahme, die Zeit und ausreichende Ressourcen braucht.

Bei den meisten Frauen mit Fluchterfahrung ist kaum Wissen um die Berufswelt in den Zielländern vorhanden; Sie orientieren ihre Berufswünsche oft an den Berufsstrukturen des Herkunftslandes. Dies



kann zu **unrealistischen Vorstellungen über die Erreichbarkeit von Berufspositionen und unrealistischen Zukunftsvorstellungen** führen. Eine **fundierte Perspektivenabklärung** ist die Grundvoraussetzung dafür, die für einen längeren Integrationsprozess nötige Energie und Motivation aufzubringen, ohne diese kann es leicht zu Ausbildungsabbrüchen kommen. Dies setzt eine gründliche **Aufklärung und Auseinandersetzung mit der Berufswelt** und dem Berufsausbildungssystem im Zielland voraus. Die Einbindung von BerufsträgerInnen mit Migrationsgeschichte kann dabei hilfreich sein.

Am Arbeitsmarkt sind heute für praktisch alle qualifizierten Tätigkeiten **Kenntnisse der Landessprache auf dem Niveau B1 bis B2** des Europäischen Referenzrahmens für Sprachen Grundvoraussetzung. In Pilotprojekten in Norwegen hat sich gezeigt, dass die **Koppelung von Spracherwerb und Berufsausbildung** im Betrieb zu einem schnelleren Spracherwerb führt als eine konsekutive Abfolge Sprachkursen und anschließender beruflicher Ausbildung. Voraussetzung dazu ist eine gute **Abstimmung von Kursmaßnahmen und betrieblicher Praxis**. Sollte es nicht möglich sein, den Sprachlernprozess mit Berufspraxis zu verbinden, braucht es die Organisation von **regelmäßigen Gesprächskontakten mit ErstsprachlerInnen**, etwa Sprachbuddies oder Partnerfamilien, die sich regelmäßig mit den Frauen treffen und mit ihnen Freizeit verbringen. Es wird empfohlen, entsprechende Projekte, die den Spracherwerb mit der Berufsausbildung verknüpfen, auch in Österreich zu entwickeln und weiter auszubauen.

Für viele Frauen ist der **Einstieg in ein Ausbildungsprogramm** in einer Lehrwerkstatt oder in einem Betrieb oder eine Arbeitsaufnahme der erste Schritt aus der Familie und dem geschützten Projektraum. Damit sind oft **Ängste** verbunden, deren Bearbeitung für einen erfolgreichen Einstieg wichtig ist. Ein gut vorbereiteter Übertritt und die **Betreuung in den ersten Monaten der Teilnahme an allgemeinen (Berufs)ausbildungsprogrammen oder der Berufstätigkeit**, erhöht die Erfolgchancen. Neben der Unterstützung bei der Abwicklung der notwendigen Formalprozeduren geht es dabei vor allem auch um die mentale Unterstützung beim Umgang mit dem Umstellungsprozess und die **Klärung etwaiger Missverständnisse**. Eine frühzeitige und kontinuierliche Kommunikation der/s Case-WorkerIn mit den Ausbildungseinrichtungen ist dafür zentral.

Erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Fluchterfahrung benötigt die **Vernetzung mit regionalen ArbeitgeberInnen** und die Öffentlichkeitsarbeit für die Arbeitsmarktintegration der Geflüchteten. Erst der Kontaktaufbau zu den regionalen Unternehmen und die kontinuierliche Arbeit mit diesen ermöglicht die **Akquise von Praktikums-, Ausbildungs- und Arbeitsplätzen** und die Unterstützung der Frauen mit Fluchterfahrung bei der Arbeitssuche.



1. Einleitung

Der vorliegende Bericht ist der Endbericht des Forschungsprojekts "Weibliche Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte auf dem Arbeitsmarkt - Information, Mobilisierung und Integration in Österreich, Deutschland und Norwegen (FARIM)". Das FARIM Projekt wurde im Rahmen des Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds (AMIF) 2020/2021 gefördert und durch das österreichische Bundeskanzleramt kofinanziert. Die Studie wurde von ICMPD im Zeitraum von Januar 2020 bis Dezember 2021 durchgeführt.

Die Studie ist die erste umfassende qualitative Forschungsarbeit über arbeitsmarktspezifische Integrationsmaßnahmen für asylberechtigte bzw. subsidiär schutzberechtigte Frauen in Österreich. Als arbeitsmarktspezifische Integrationsmaßnahmen werden Maßnahmen, Projekte und Programme verstanden, die einen Fokus auf die Förderung der Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen legen und sich dabei mit den verschiedenen Phasen des Arbeitsmarktintegrationsprozesses auseinandersetzen, wie z.B. Vorbereitung, Berufsorientierung, Ausbildung, Arbeitssuche und -aufnahme.

Die Fragestellung der vorliegenden Studie – Erfahrungen als auch Erfolgsbedingungen für die Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Fluchterfahrung – ist anwendungsorientiert und verlangt eine Auseinandersetzung mit der Praxiserfahrung entsprechender Projekte und Maßnahmen und eine Analyse der Projektergebnisse. Anders als eine Evaluierung, bei der es um das Erreichen von Projektzielen und den Einsatz der vorgesehenen Mittel geht, um auf dieser Basis Empfehlungen für die Weiterentwicklung eines Projektes zu erarbeiten, lag die Aufgabenstellung dieser Studie darin, einen Überblick über die Wahrnehmung der wesentlichen Herausforderungen durch ProjektbetreiberInnen und Geflüchtete zu gewinnen und aus den Projekterfahrungen Empfehlungen für die Organisation und Gestaltung der Arbeitsmarktintegrationsmaßnahmen zu entwickeln und notwendige Veränderungen in den strukturellen Rahmenbedingungen zu diskutieren. Anders als bei einer Evaluierung im Sinne einer Bewertung einzelner Projekte, liegt der Schwerpunkt dieser Studie auf der Beschreibung und Analyse gemeinsamer Herausforderungen und Erfahrungen bei der Implementierung verschiedener Maßnahmen.

Während es, wie im Kapitel 3 referiert, eine Reihe von Studien zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten gibt, finden sich nur wenige Arbeiten zur Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen. Die vorliegenden Berichte zeigen in Österreich wie in anderen EU-Zielländern eine deutlich geringere Arbeitsmarktteilnahme, sowohl im Vergleich zur Gesamtbevölkerung wie im Vergleich zu geflüchteten Männern, und nennen eine Reihe von Faktoren „multipler Benachteiligung“, die die defizitäre Arbeitsmarktintegration von weiblichen Asyl- und subsidiär Schutzberechtigten verursachen. Um die Arbeitsmarktteilnahme geflüchteter Frauen zu erhöhen, empfehlen diese



Studien übereinstimmend einen Ausbau zielgerichteter Maßnahmen und Projekte, die die spezifischen Bedürfnisse von Frauen mit Fluchterfahrung entsprechend berücksichtigen.

Nicht zuletzt aufgrund dieser Analysen wurden sowohl in Österreich wie in anderen europäischen Staaten in den letzten Jahren eine Reihe von Projekten zur Förderung der Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen entwickelt und implementiert bzw. bestehende Projekte für die Zielgruppe adaptiert. Anders als zu makroökonomischen Aspekten der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten, findet sich kaum wissenschaftliche Literatur zu den in diesen Projekten gesammelten Erfahrungen. Ebenso fehlt sowohl auf europäischer wie auf einzelstaatlicher Ebene eine einfach zugängliche internetbasierte Datenbank aller Projekte mit den wesentlichen Projektinformationen. Nur wenige Projekte verfügen über eine Webseite, eine Analyse der Maßnahmen benötigt daher als ersten Schritt ein Mapping auf Basis der Informationen der zuständigen Verwaltungsstellen.

Gerade im Bereich der Integration ist peer-to-peer learning ein gut etabliertes Element für die Entwicklung erfolgreicher Maßnahmen. Um Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Zugänge aufzuzeigen und Wissenstransfer zu ermöglichen, sollten in diesem Projekt die österreichischen Erfahrungen mit Erfahrungen anderer Länder verglichen werden. Aufgrund der Ähnlichkeit der Verwaltungsstrukturen (Föderalismus) und Flüchtlingsströme und aus anderen Projekten bestehende Kontakte zu wesentlichen Integrationseinrichtungen, fiel die Entscheidung auf ein deutsches Bundesland mit langer Migrations- und Integrationsgeschichte, Nordrhein-Westfalen. Als zweites Vergleichsland wurde Norwegen gewählt, das zwar als zentralistisch organisierter Staat über nur schwer vergleichbare Verwaltungsstrukturen verfügt, aber bei der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen besonders erfolgreich ist. In Österreich wurden aus Zeit- und Kostengründen vier Bundesländer in die Analyse aufgenommen: Wien als größte Stadt mit sowohl absolut wie relativ höchstem Flüchtlingsanteil in der Bevölkerung, Oberösterreich als großes Flächenbundesland mit einer Vielzahl von Industrie- und Gewerbebetrieben, Tirol als Flächenbundesland mit einer hohen wirtschaftlichen Bedeutung des Tourismus, und Vorarlberg als kleines und hochindustrialisiertes Bundesland mit einer langen Geschichte regionaler Integrationspolitik.

Aufgrund der nur eingeschränkt vorhandenen Grundlagenliteratur zu dieser Thematik sowie der limitierten anwendungsorientierten Forschungen wurde die Studie in weiten Teilen explorativ angelegt. Die Feldforschung bestand aus zwei Teilen, leitfadengestützten Interviews mit ExpertInnen aus der Verwaltung (öffentliche Arbeitsmarkteinrichtungen, Integrationsabteilungen und Frauenabteilungen der Landesregierungen der Projektbundesländer, ÖIF) und den Trägereinrichtungen von Arbeitsmarktintegrationsprojekten, und leitfadengestützten Interviews mit volljährigen geflüchteten Frauen, die in den letzten fünf Jahren an Arbeitsmarktintegrationsmaßnahmen in den österreichischen Projektbundesländern Oberösterreich, Salzburg, Tirol und Vorarlberg teilgenommen hatten oder gerade teilnahmen, aber auch einige Interviews in Norwegen und Deutschland. Dies ermöglichte es spezifische Erfolgsfaktoren zu ermitteln,



und die persönlichen Erfahrungen der geflüchteten Frauen mit den Integrationsmaßnahmen zu analysieren.

Der Bericht ist folgendermaßen aufgebaut: Im folgenden Kapitel werden das Forschungsdesign und die dafür verwendeten Methoden für die Datenerhebung erläutert (Kapitel 2). In weiterer Folge diskutiert der Bericht den zentralen Begriff der Arbeitsmarktintegration und gibt einen Überblick über den Stand der Forschung (Kapitel 3) zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten und im Speziellen zu Frauen mit Fluchterfahrung in Österreich, Deutschland und Norwegen. Daraufhin folgt ein empirisches Kapitel, welches die Ergebnisse aus den Interviews mit geflüchteten Frauen und ExpertInnen in Bezug auf individuelle und strukturelle Herausforderungen als auch „Good Practices“ (Kapitel 4) analysiert. Dabei werden auf gute bzw. vielversprechende Zugänge aus Projekten in allen vier Phasen des Arbeitsmarktintegrationsprozesses eingegangen. Im abschließenden Kapitel (5) werden die Empfehlungen für die Weiterentwicklung von arbeitsmarktspezifischen Integrationsmaßnahmen für alle vier Phasen in einem Kompendium diskutiert.



2. Methoden und Forschungsdesign

Das Forschungsdesign der vorliegenden Studie folgt dem typischen Aufbau einer explorativen Forschungsarbeit. Der erste Teil diskutiert die zentralen Begriffe und gibt einen Überblick über den Forschungsstand auf der Basis der Sekundärliteratur. Der empirische Teil beruht auf Interviews mit ExpertInnen einerseits und geflüchteten Frauen andererseits. Die Interviewauswertung bildet die Basis für die Entwicklung von Handlungsempfehlungen.

2.1. ExpertInneninterviews

Die GesprächspartnerInnen für die ExpertInneninterviews im Verwaltungsbereich wurden direkt angesprochen, nachdem aufgrund der Fragestellung klar war, dass das Arbeitsmarktservice, der ÖIF und die Integrations- und Frauenabteilungen der Projektbundesländer die wesentlichsten AnsprechpartnerInnen im Verwaltungsbereich sind. Für die Auswahl der Integrationsprojekte wurde in einem ersten Schritt die Webseiten der Landesregierungen der Projektbundesländer und die Integrationswebseite der Europäischen Kommission konsultiert bzw. eine allgemeine Internetrecherche durchgeführt. In einem zweiten Schritt wurden in Rücksprache mit den für Integration und Frauenanliegen zuständigen Stellen der jeweiligen (Landes)regierungen die relevantesten Projekte identifiziert. Diese wurden per E-mail über das Forschungsprojekt und seine Ziele informiert und danach telefonisch Interviewtermine vereinbart. Insgesamt wurden zwischen März 2020 und Februar 2021 36 ExpertInnen in Österreich, Deutschland und Norwegen von den BerichtsautorInnen interviewt. Eine Übersicht über die durchgeführten Interviews mit den ExpertInnen findet sich im Anhang. Da den InterviewpartnerInnen Anonymität zugesichert wurde, werden die einzelnen Projekte bzw. Verwaltungseinrichtungen im Bericht nicht genannt.

Als Erhebungsmethode wurden leitfadengestützte qualitative Interviews gewählt. Der Erstentwurf des Leitfadens wurde in drei Testinterviews überprüft und dann leicht adaptiert. Bei den leitfadengestützten Interviews ging es einerseits um einen Gesamtüberblick der Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen im jeweiligen (Bundes)land und andererseits um die spezifischen Projekterfahrungen und „lessons learnt“, die auf andere Projekte transferiert werden können. Ziel der Recherche war nicht eine vollständige Bestandsanalyse oder eine Evaluierung der Projekte, sondern eine Erhebung der im jeweiligen regionalen Kontext relevantesten Projekten und AnsprechpartnerInnen.

Um den spezifischen Funktionskontext und Erfahrungshorizont der Befragten entsprechend zu reflektieren und „Leitfadenbürokratie“ zu vermeiden (Gläser & Laudel 2010, 187), wurde der Interviewleitfaden flexibel gehandhabt. Grundlegende Absicht des Leitfadens war es, das Kontextwissen zur Arbeitsintegration von Frauen mit Fluchterfahrung aus der spezifischen Perspektive der jeweiligen Institution bzw. Organisation zu rekonstruieren, die spezifischen Herausforderungen zu benennen und die praktischen „lessons learnt“ aus der Projektarbeit zu erfassen. In einem weiteren



Schritt wurden die ExpertInnen ersucht, die Rahmenbedingungen für erfolgreiche Projekte in ihrem Feld zu benennen, Vorschläge für entsprechende Maßnahmen zu entwickeln und Beispiele für vielversprechende Ansätze und Zugänge zu nennen.

Aufgrund der Corona-Situation wurden alle ExpertInneninterviews per Videotelefonie oder per Telefon durchgeführt. Die Interviewsprache war Deutsch, nur die Interviews mit den norwegischen ExpertInnen erfolgten auf Englisch. Die im Projektantrag vorgesehenen Projektbesuche in Österreich, Deutschland und Norwegen konnten aufgrund der Corona-Situation leider nicht durchgeführt werden.

2.2. Interviews mit geflüchteten Frauen

Für die vorliegende Studie wurden insgesamt 22 qualitative Einzelinterviews mit asyl- und subsidiär schutzberechtigten Frauen, die in Österreich, Deutschland und Norwegen leben, durchgeführt. Die Auswahl der befragten Frauen wurde durch mehrere Kriterien festgelegt. Der Fokus der Herkunftsländer liegt auf Afghanistan, Irak, Somalia, Syrien und der Russischen Föderation, i.e. Tschetschenien. Die Auswahl der Herkunftsländer wurde einerseits aufgrund der Zahlen der rechtskräftigen, positiven Asylentscheidungen und subsidiären Schutzgewährungen bei Frauen (BM.I Asylstatistik 2015-2019) getroffen, und andererseits aus einer historischen Perspektive, da die ausgewählten 5 Länder in den letzten Jahren zu den größten Herkunftsgruppen unter den AsylwerberInnen zählten.

Der Kontakt zu den befragten Personen wurde durch die Projektträgerinstitutionen vermittelt, wobei die Freiwilligkeit der Teilnahme sichergestellt wurde. Aufgrund der temporären Umstellung der Integrationsprojekte von Präsenz- auf Onlinebetrieb während der Feldforschungsphase, war der Kontakt zwischen den MitarbeiterInnen der Projektträgerinstitutionen und den geflüchteten Frauen teilweise eingeschränkt. Trotz dieser Herausforderungen im Zugang zur befragten Gruppe war es dank der Unterstützung der Projektträgerinstitutionen möglich die geplante Anzahl an Interviewpartnerinnen zu übertreffen. Die befragten Frauen erhielten einen Supermarktgutschein im Wert von EUR 10.- als Aufwandsentschädigung.

Auch die Interviews mit den geflüchteten Frauen folgten einem Leitfaden, der die Migrationsbiografie und die Erfahrungen bei den bisherigen Schritten zur Arbeitsmarktintegration in den Vordergrund stellte. Dabei ging es vor allem um die Vorstellungen der Frauen in Bezug auf den Arbeitsmarkt in Österreich, ihre Erwartungen in Bezug auf Berufsfindung und Arbeitsmarkteinstieg, die Hindernisse, die sie bei der Arbeitsmarktintegration zu überwinden hatten und die Faktoren, die ihren Arbeitsmarktintegrationsprozess förderten oder behinderten. Da die Frauen an unterschiedlichen Projekten teilgenommen hatten, bezog sich ein wesentlicher Teil des Gesprächs auch auf ihre Erfahrungen in den Projekten, ihre Einschätzung der bisher besuchten Kursmaßnahmen und ihre Vorschläge und Wünsche in Bezug auf die Unterstützung bei der Arbeitsmarktintegration.



Die Interviews mit geflüchteten Frauen wurden von April-Mai 2021 durchgeführt. Aufgrund von Corona Vorkehrungen und Reisebeschränkungen, wurden die Interviews per Videotelefonie oder per Telefon durchgeführt.

Die Interviews wurden von erfahrenen Interviewerinnen in der Erstsprache der geflüchteten Frauen durchgeführt, nämlich in Arabisch, Dari, Pashtu und Russisch. Dies ermöglichte es den befragten Frauen, sich klar auszudrücken und ein Vertrauensverhältnis aufzubauen. Um eventuelle Vorbehalte der tschetschenischen Befragten gegenüber russischen Interviewerinnen zu vermeiden, wurden russischsprachige Interviewerinnen aus Georgien und Kasachstan rekrutiert. Es wurden ausschließlich weibliche Interviewerinnen ausgewählt, um eine sichere und vertrauensvolle Interviewatmosphäre zu schaffen und genderspezifische Themen zu behandeln. Die Interviewerinnen wurden mit den projektspezifischen Fragestellungen und den Interviewleitfäden in einem Schulungsworkshop vertraut gemacht. Alle Interviews wurden transkribiert und auf Deutsch oder Englisch übersetzt.

2.2.1. Demografischer Hintergrund der befragten Frauen

Von den 22 interviewten Frauen mit Fluchterfahrungen leben 17 Frauen in Österreich, eine Person lebt in Deutschland und vier in Norwegen. Die Interviewpartnerinnen stammen aus den folgenden Herkunftsländern:

Tabelle 1: Herkunftsländer der befragten Frauen

Herkunftsland	Anzahl der Interviews
Afghanistan	6
Irak	2
Somalia	1
Syrien	9
Russische Föderation (Tschetschenien)	4

Die Frauen waren zum Befragungszeitpunkt zwischen 26 und 55 Jahre alt. Die meisten Befragten kamen im Zeitraum von 2014 -2018 nach Österreich, Deutschland oder Norwegen; sechs Personen kamen bereits zwischen 2004 – 2009 in ihren Aufnahmeländern an. Die meisten befragten Frauen



flohen gemeinsam mit ihren Eltern oder Ehemännern und Kindern, wobei eine Frau ihren Ehemann während der Flucht verlor. Lediglich drei Befragte kamen durch ein Familienzusammenführungsverfahren in ihre Aufnahmeländer. Drei Frauen flohen alleine mit ihren Kindern.

In Bezug auf den Familienstand der Interviewpartnerinnen lebten dreizehn Befragte in einer Partnerschaft und hatten Kinder, sieben Frauen waren alleinerziehende Mütter, eine Frau wohnte alleine und eine Befragte wohnte gemeinsam mit ihren Eltern und Geschwistern.

In Bezug auf den Ausbildungsstand handelt es sich bei den Befragten um eine sehr heterogene Gruppe. Die meisten wiesen zwischen zehn und zwölf Jahren Schulbesuch auf, einige hatten danach noch eine Fachausbildung abgeschlossen. Vor allem jene afghanische Frauen, die im Iran gelebt hatten, konnten aufgrund des eingeschränkten Zugangs von afghanischen Flüchtlingen zu Bildung lediglich zwei bis fünf Jahre die Schule besuchen. Neun Frauen mit Fluchterfahrung hatten in ihrem Herkunftsland eine Universitätsausbildung abgeschlossen.

In Bezug auf mitgebrachte Berufserfahrungen finden sich zwei Subgruppen. Etwas mehr als die Hälfte der Frauen arbeitete vor der Flucht in einem formalen Arbeitsverhältnis gegen Bezahlung und hatte mehrjährige Berufserfahrung. Acht der geflüchteten Frauen aus dem Sample hatten keine vorherige Arbeitserfahrung zum Zeitpunkt ihrer Ankunft im Aufnahmeland.

2.3. Interviewauswertung

Die ExpertInneninterviews einerseits und die Interviews mit Frauen mit Fluchterfahrung andererseits hatten unterschiedliche Zielsetzungen: Während es bei den ExpertInneninterviews darum ging, ihr Spezialwissen im institutionellen Feld der Arbeitsmarktintegration zu erschließen, sollten die Interviews mit den betroffenen Frauen vor allem Einblick in ihre persönlichen Erfahrungen beim Arbeitsmarktintegrationsprozess und Wünsche bezüglich der von ihnen besuchten Maßnahmen geben. Auch wenn der Begriff „ExpertIn“ sprachlich eine Überlegenheit des „ExpertInnenwissen“ signalisiert, so ist diese Entgegensetzung klar abzulehnen. Die befragten Frauen sind „ExpertInnen ihres Alltags“, der Einblick in ihre Lebenswelt und Erfahrung ist wesentlich für das Verständnis des Lernprozesses in den Projekten und der ihren Erfolg fördernden Faktoren. Der wesentliche Unterschied besteht darin, dass sich das Wissen der ExpertInnen auf institutionelle Strukturen bezieht, während das Wissen der befragten Frauen auf deren Lebenswelt fokussiert. Dies ist jedoch ein Unterschied in der Perspektive und nicht in der Bedeutung.



Kasten 1: Der Expertenbegriff

Unter dem Begriff „ExpertIn“ werden hier Personen bezeichnet, die im sozialen Feld der Arbeitsmarktintegration aufgrund ihrer institutionellen Verankerung oder aufgrund ihrer Tätigkeit über spezifisches Wissen oder spezifische Kompetenzen verfügen: „Experte beschreibt die spezifische Rolle des Interviewpartners als Quelle von Spezialwissen über die zu erforschenden sozialen Sachverhalte“ (Gläser/Laudel 2010, S. 12). Der ExpertInnenstatus ergibt sich aus der Position oder Funktion der Person in einer Organisation oder Institution, die ihm/ihr privilegierten Zugang zu relevanten Informationen gibt (Scholl 2003, S. 67). Für die ForscherInnen sind ExpertInnen das Medium für den Zugang zu sonst nicht oder kaum zugänglichen Wissensbeständen, die oft auch nur über den/die ExpertIn erschlossen werden können, da es z.B. keine allgemein zugänglichen schriftlichen Aufzeichnungen gibt.

Aufgrund ihrer beruflichen Rolle im jeweiligen sozialen bzw. institutionellen Feld, haben ExpertInnen meist auch eine exklusive Machtposition im jeweiligen sozialen Kontext, der es ihnen oft auch erlaubt, Entwicklungen zu beeinflussen. ExpertInnen sind daher nicht (nur) neutrale „ZeugInnen“, sondern auch AkteurInnen in einem sozialen Feld, die Kraft ihres praxiswirksamen Wissens die Möglichkeit haben, dieses Feld (mit)zugestalten und zu deuten: „Das Besondere am Expertenwissen besteht nicht nur in dessen besonderer Reflexivität, Kohärenz oder Gewissheit, sondern auch insbesondere darin, dass dieses Wissen in besonderer Weise praxiswirksam und damit orientierungs- und handlungsleitend für andere Akteure wird“ (Bogner et al. 2014, S. 13 f.) – ein Aspekt, der bei der Führung und Auswertung der Interviews zu berücksichtigen ist.

Sowohl die ExpertInneninterviews wie die Interviews mit den geflüchteten Frauen wurden wörtlich transkribiert, ihre Auswertung erfolgte computergestützt mithilfe eines Programmes zur qualitativen Auswertung von Daten (MaxQDA). Der Codiervorgang wurde durch ein Set thematischer Kategorien gestützt, die auf Vorüberlegungen aus der Literatur zur Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen und Geflüchteten beruhten. Andererseits wurde der Codiervorgang auch offen gestaltet, um so auch die Entwicklung von thematischen Kategorien aus dem Material selbst zu ermöglichen. Entlang dieser thematischen Codierung wurde in einem weiteren Schritt ein thematischer Verdichtungsprozess getätigt, um besonders relevante, aber auch marginalisierte bzw. abwesende Themen herauszuarbeiten.

Die Auswertungen der Interviews bilden die Basis für die Darstellung der Herausforderungen bei der Arbeitsmarktintegration und der Beschreibung der vorgefundenen vielversprechenden Praxisbeispiele. Da es bei den Interviews mit den geflüchteten Frauen vor allem um die „Binnensicht“ der Betroffenen geht, werden im Kapitel zu den Herausforderungen wörtliche Interviewzitate zur Illustration genutzt. Der vor allem auf den ExpertInneninterviews beruhende Teil zur Praxis der Projekte fasst die Inhalte der ExpertInneninterviews ohne Zitate zusammen – bei diesem Teil geht es



nicht um die Einsicht in die Lebenswelt der Betroffenen, sondern um kumuliertes ExpertInnenwissen und entsprechende Empfehlungen.

Um einen konkreten Einblick in die Praxis ausgewählter Projekte zu gewinnen und erste Zwischenergebnisse zu validieren, fand am 10. Juni 2021 ein Workshop mit den befragten ExpertInnen und ReferentInnen aus ausgewählten Projekten in Deutschland und Norwegen statt, dessen Ergebnisse in die Entwicklung der Empfehlungen einfließen. Eine erste Version der Empfehlungen wurde in einem zweiten Workshop am 4. November 2021 den befragten ExpertInnen zur Validierung vorgestellt und mit ihnen diskutiert. Aufgrund der Corona-Situation fanden die Workshops online statt. Die Protokolle der Workshops finden sich im Anhang.

3. Theoretischer Teil: Stand der Forschung

3.1. Der Begriff “Arbeitsmarktintegration“

Seit dem Integrationsgesetz 2017 (BG BGBl. 68/2017 i.d.F. BG BGBl. 42/2020) gibt es in Österreich eine gesetzliche Definition des Integrationsbegriffs. Diese lautet folgendermaßen:

„§ 2. (1) Integration ist ein gesamtgesellschaftlicher Prozess, dessen Gelingen von der Mitwirkung aller in Österreich lebenden Menschen abhängt und auf persönlicher Interaktion beruht. Integration erfordert insbesondere, dass die Zugewanderten aktiv an diesem Prozess mitwirken, die angebotenen Integrationsmaßnahmen wahrnehmen und die Grundwerte eines europäischen demokratischen Staates anerkennen und respektieren. Auch alle staatlichen Institutionen auf Bundes-, Landes- und Gemeindeebene haben im Rahmen ihrer Zuständigkeiten ihren Beitrag zu einem erfolgreichen Integrationsprozess durch das systematische Anbieten von Integrationsmaßnahmen zu leisten. Integration als gesamtgesellschaftlicher Prozess erfordert ein aufeinander abgestimmtes Vorgehen der unterschiedlichen staatlichen und zivilgesellschaftlichen Akteure und setzt einen aktiven Beitrag jeder einzelnen Person in Österreich im Rahmen ihrer eigenen Möglichkeiten voraus.

(2) Integrationsmaßnahmen sollen zur Teilhabe am gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und kulturellen Leben in Österreich befähigen. Zentral sind dabei die Teilhabe durch Erwerbsarbeit, der Zugang zu und die Annahme von Bildungsangeboten, die Gleichstellung der Geschlechter und das rasche Erreichen der Selbsterhaltungsfähigkeit. Der Erhalt der österreichischen Staatsbürgerschaft soll den Endpunkt eines umfassenden Integrationsprozesses darstellen.“



Die Teilnahme am Erwerbsleben und das rasche Erreichen der Selbsterhaltungsfähigkeit werden im Integrationsgesetz als zentrale Elemente von Integration definiert. Dementsprechend sieht auch das Integrationsmonitoring die regelmäßige Sammlung von Daten zur „Anzahl der beim Arbeitsmarktservice arbeitssuchend vorgemerkten Personen, der sich in Schulungsmaßnahmen befindenden Personen, der Beschäftigungsaufnahmen sowie der Bezieher von Notstandshilfe, im vergangenen Kalenderjahr; jeweils aufgeschlüsselt nach aufenthaltsrechtlichem Status und Ausbildungsniveau“ (§ 21.2.4) sowie zur „Anzahl der Lehrlinge und Lehrabbrüche jeweils im vergangenen Schuljahr“ (§ 21.2.9) vor. Nummer 10 des zitierten Paragraphen verlangt die Sammlung von Daten zu der „Anzahl der Bezieher von Leistungen der Sozialhilfe (§ 2 Abs. 1 Sozialhilfe-Grundsatzgesetz) bzw. der bedarfsorientierten Mindestsicherung (BMS) sowie derjenigen Bezieher, die aufgrund mangelnder Mitwirkung an Integrationsmaßnahmen (insbesondere Deutsch- sowie Werte- und Orientierungskurse) mit Sanktionen im Rahmen der jeweiligen landesgesetzlichen Bestimmungen belegt wurden, jeweils im vergangenen Kalenderjahr“. Die Arbeitsmarktsituation von MigrantInnen und Geflüchteten ist im österreichischen Verständnis somit ein wesentlicher Indikator für Integration.

Die für das Integrationsmonitoring im Arbeitsmarktkontext genannten Kriterien beziehen sich zum Großteil auf die Zahl der arbeitssuchenden Personen (die zu einem großen Teil auch Arbeitslosengeld beziehen) und auf Personen in Lehrausbildung und Schulungsmaßnahmen. Die Sammlung von Daten zu NotstandshilfebezieherInnen zeigt einen klaren Fokus auf Langzeitarbeitslosigkeit, die Nennung der BezieherInnen von Sozialhilfe einen Fokus auf Personen, die noch keinen Zugang zur Arbeitslosenversicherung haben. Damit wird im Gesetzestext generell die Teilhabe bzw. Nichtteilhabe am Arbeitsmarkt als Integrationskriterium angesprochen, ohne auf die Arbeitssoziologie gängigen weiteren relevanten Kriterien, wie. z.B. Ausbildungsadäquatheit des Arbeitsplatzes, berufliche Platzierung oder Stabilität der Arbeitsmarktintegration einzugehen.

Für die vorliegende Studie, die der Frage nach Erfolgskriterien für Arbeitsmarktintegrationsprojekte für geflüchtete Frauen nachgeht, ist das Verständnis von Arbeitsmarktintegration als erfolgreiche Platzierung am Arbeitsmarkt zentral. Der Begriff der „Platzierung“ geht über die reine Beschäftigungsaufnahme hinaus, indem er die Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes mit dem Kompetenzniveau der Person verbindet und damit auf die Entwicklungsmöglichkeiten abzielt (Habich 1984, S.363). Zentrales Element dabei ist die Frage der ausbildungsadäquaten Beschäftigung, bei der drei Zustände unterschieden werden können (Seibert et al. 2018,S.12).

- Unterwertige Beschäftigung: das Anforderungsniveau des erlernten Berufs liegt über dem des ausgeübten,
- Ausbildungsadäquate Beschäftigung: das Anforderungsniveau des erlernten und des ausgeübten Berufs stimmen überein,
- Überwertige Beschäftigung: das Anforderungsniveau des erlernten Berufs liegt unter dem des ausgeübten.



Besonders die Erstplatzierung am Arbeitsmarkt nach dem Abschluss der Ausbildung, aber auch der Ruf der Ausbildungseinrichtung sind für die weitere berufliche Entwicklung zentral. Erfolgt die Lehrausbildung in einem großen und renommierten Betrieb, ist die Chance, nach dem Lehrabschluss eine stabile Beschäftigung zu finden, deutlich höher als bei Ausbildung in einem Kleinbetrieb; eine stabile Beschäftigung in den ersten Berufsjahren reduziert auf Dauer das Risiko der Arbeitslosigkeit, wer schnell eine erste Beförderung bekommt, hat auch später bessere Chancen auf einen schnelleren Karriereverlauf (Dietrich & Abraham 2008, S. 69). Umgekehrt ist das Risiko hoch, in einer unterwertigen Tätigkeit zu verbleiben (Pollmann-Schult & Büchel 2002, S. 382).

Besonders deutlich stellt sich in diesem Zusammenhang im Migrationskontext die Frage der Anerkennung mitgebrachter Qualifikation und des Zugangs zu Brückenqualifizierungen bzw. Ausbildungen im Zielland. Aufgrund der komplexen Anerkennungsverfahren und schweren Vergleichbarkeit der Ausbildungsgänge und Qualifikationsanforderung kommt es häufig zu einem Berufseinstieg unter dem vorhandenen Qualifikationsniveau. Geflüchtete stehen oft unter dem Druck der im Herkunftsland verbliebenen Familienangehörigen, durch Geldüberweisungen der Familie zu helfen. Dies erhöht ihre Bereitschaft, schnell Beschäftigung in einem Hilfsberuf anzunehmen und das Durchlaufen des Anerkennungsverfahrens bzw. eine längere Ausbildung mit niedrigem Einkommen hinten anzustellen. Dadurch kommt es nicht nur auf individueller Ebene zu einem Verlust vorhandener Kompetenzen, es steigt auch das Risiko eines instabilen Beschäftigungsverlaufs in anstrengenden und schlecht bezahlten Berufen mit einem langfristig erhöhten Arbeitslosigkeitsrisiko.

Im Kontext der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten muss der Platzierungsbegriff daher um die besonderen Herausforderungen der Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen bzw. der nachholenden und ergänzenden Ausbildung im Zielland erweitert werden. Erfolgreiche Arbeitsmarktintegration bedeutet in diesem Sinn nicht nur die Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses, sondern die nachhaltige Beschäftigung in einem dem eigenen Ausbildungsniveau entsprechenden Berufsfeld. Zentral dafür ist der Zugang zu Anerkennungsverfahren, die aufgrund der oft informellen Ausbildungswege in den Herkunftsländern sich nicht auf die Überprüfung der Gleichwertigkeit der jeweiligen Curricula beschränken können, sondern Kompetenzfeststellungsverfahren, etwa über Portfolioaufgaben oder Kompetenztests umfassen müssen. Aufgrund der oft unterbrochenen Berufsausbildungen bei Geflüchteten bzw. dem häufigen Fehlen formeller Ausbildungsabschlüsse schließt dieses Verständnis von erfolgreicher Arbeitsmarktintegration sowohl die Ermöglichung des Abschlusses einer aufgrund der Flucht unterbrochenen Ausbildung wie den Zugang zu ähnlichen formellen Ausbildungswegen in dem im Herkunftslands erlernten oder ausgeübten Berufsfeld mit ein.

Eine schnelle Aufnahme einer Erwerbstätigkeit unter dem erreichten bzw. erreichbaren Ausbildungsniveau entspricht nicht dem in dieser Studie entwickelten Verständnis erfolgreicher Arbeitsmarktintegration. Eine schnelle Erwerbstätigkeit im unqualifizierten Bereich wird jedoch oft von Geflüchteten angestrebt, um Einkommen zu generieren und die Familie zu unterstützen. Sollte



eine schnelle Arbeitsaufnahme im unqualifizierten Bereich nötig oder unvermeidbar sein, sollte sie immer mit Weiterbildungsmaßnahmen verbunden sein, um eine Versteinerung der Beschäftigung im unqualifizierten Bereich zu verhindern.

Für diesen Zugang sprechen nicht nur personenbezogene Argumente. Der Großteil der Geflüchteten ist unter dreißig, eine Ausbildung bzw. Arbeitsmarktintegration im qualifizierten Bereich führt nicht nur zu höherem individuellen Einkommen, sondern auch zu höheren Einzahlungen in das Steuer- und Sozialsystem und geringerer Inanspruchnahme der Sozialkassen. Wie eine Detailanalyse der Beiträge von Zugewanderten zum Staatshaushalt zeigt, sind Personen, die zumindest über eine Facharbeiterausbildung verfügen, bei Betrachtung des gesamten Lebensverlaufs „NettozahlerInnen“ in das Steuer- und Sozialversicherungssystem, während Personen ohne Fachausbildung im Verlauf ihres Lebens mehr Transferleistungen beziehen als sie in das Steuer- und Sozialsystem einzahlen. Die Ausübung eines qualifizierten Berufs bedeutet nicht nur für das Individuum, sondern auch für die Volkswirtschaft einen Gewinn (Bonin 2014, S.51f.).

3.2. Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten: Spezifika und Herausforderungen

3.2.1. Die „Normalbildungsbiografie“

Der Prozess der Arbeitsmarktintegration ist in den hochentwickelten (post-)industriellen Gesellschaften des OECD-Raums üblicherweise die Endphase eines mehrere Jahre dauernden außerfamiliären Sozialisationsprozesses in verschiedenen Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen. Diese strukturieren individuelle Biografien durch die Teilnahme an vordefinierten und institutionell festgelegten Curricula, die mit Abschlussprüfungen und der Vergabe von Zertifikaten enden. Diese Zertifikate sind einerseits ein Signal an die Umwelt, dass der/die TrägerIn ein bestimmtes (Aus)bildungsniveau erreicht hat und über ein bestimmtes Set von Fähigkeiten und Kompetenzen verfügt, und andererseits „Schlüssel“ für den Zugang zu weiteren Bildungseinrichtungen und/oder Berufspositionen in einer hierarchisch strukturierten Berufswelt.

Im Verlauf einer „Normalbildungsbiografie“ (Maaz 2010, S. 401 f.) erfolgt der erste Kontakt mit einer Bildungseinrichtung im Kleinkindalter im Kindergarten, dessen Rolle als Bildungseinrichtung inzwischen weitgehend akzeptiert ist. Mit dem Eintritt in die Volksschule beginnt die Phase der Grundbildung, die in Europa um die neun oder zehn Jahre dauert und in der die Vermittlung grundlegender Kulturtechniken, der Staatssprache(n) und eines anerkannten Wissenskanons im Vordergrund steht. Je nach Aufbau des Bildungssystems erfolgt nach dem Abschluss der Primärstufe und der Sekundarstufe I eine weitere akademische Ausbildung in der Schule, eine berufsorientierte Schulausbildung oder die berufliche Ausbildung im dualen Bildungssystem. Die dort erworbenen Abschlusszertifikate sind Voraussetzung für den Besuch eines tertiären Ausbildungsgangs an einer



Universität oder Fachhochschule, oder für die Ausübung eines definierten Fachberufes und den Zugang zu den dafür vorgesehenen Weiterbildungsmöglichkeiten.

Das Schulsystem ist auch der Ort für die Orientierung in Hinblick auf eine spätere Ausbildung und Berufstätigkeit. Im deutschsprachigen Raum erfolgt durch die frühe Trennung zwischen der Sekundarstufe II und der dualen Ausbildung in Form einer Berufslehre bereits im Alter von 14 – 16 eine grundlegende Entscheidung über den späteren Berufs- und Bildungsweg. Auch im weiteren Bildungsweg erfolgen wesentliche berufsbiografische Vorentscheidungen, v.a. bei der Wahl zwischen den verschiedenen Angeboten der post-sekundären schulischen Ausbildung („klassisches“ Gymnasium, Höhere Technische oder Kaufmännische Lehranstalten) bzw. der Lehrlingsausbildung.

Das Durchlaufen einer „Normalbildungsbiografie“ beruht auf einer Reihe weiterer, oft nicht thematisierter Voraussetzungen, etwa die Einbettung in einen (mehr oder minder) stabilen elterlichen Haushalt, der über ausreichende Wohnfläche und materielle Ressourcen verfügt; die Einbindung in ein Freundschaftsnetzwerk vor Ort, und die Teilhabe an den vor Ort verfügbaren Freizeit- und Jugendbetreuungsangeboten. Schulen und Ausbildungsbetriebe bilden gemeinsam mit Freizeit- und Jugendeinrichtungen einen Bildungsraum, in dem weitgehend durch entsprechende Gesetze normierte Inhalte gelehrt und Werthaltungen vermittelt werden.

„Normalbildungsbiografien“ setzen unausgesprochen ein gewisses Maß an Sesshaftigkeit voraus. In der pädagogischen Forschung gilt Diskontinuität im Ausbildungsverlauf, etwa durch mehrfachen Schulwechsel, als einer der Risikofaktoren für einen vorzeitigen Bildungsabbruch (vgl. Steiner 2014, S. 50ff.); ein häufiger Umzug in der Kindheit wird in der medizinischen Literatur als Risikofaktor für spätere psychische Erkrankungen beschrieben (Webb et al. 2016).

Fasst man die oben dargestellten Kernelemente einer „Normalbildungsbiografie“ zusammen, so zeigt sich, dass die institutionell vermittelte Berufsbildung in einen breiten Voraussetzungenzusammenhang eingebettet ist. Bildungsbiografien entwickeln sich im Zusammenspiel zwischen institutionalisierten Bildungseinrichtungen und individuellen Entwicklungs- und Entscheidungsprozessen. Die enge Verknüpfung von Bildungs- und Berufssystem sowie die Rolle von Bildungszertifikaten bei der Zuweisung von Berufs- und Statuspositionen, machen den erfolgreichen Abschluss eines institutionell verankerten (Aus-)bildungscurriculums zur Voraussetzung für gesellschaftliche Anerkennung und Teilhabe. Die dafür vorgesehenen Abläufe sind auf eine im Wesentlichen stationäre Biografie und das Durchlaufen der Ausbildung im Jugend- und jungen Erwachsenenalter hin ausgerichtet.

Eine nach dem Abschluss der schulischen und beruflichen Sozialisation erfolgte Zuwanderung bedeutet aufgrund dieser engen Verbindung einerseits und der weitgehend staatlich organisierten Bildungszertifikatsvergabe andererseits nahezu zwangsläufig eine Entwertung der bisherigen Bildungsbiografie. Mit Ausnahme der akademischen Welt und einiger großer Weltkonzerne, die eigene interne Qualifizierungssysteme aufgebaut haben, verlieren die mitgebrachten Zeugnisse und



Arbeitsbestätigungen mit einem Grenzübertritt deutlich an Wert. Dadurch gestaltet sich auch der Arbeitsmarkteintritt und das „Matching“ zwischen Berufssystem und Einzelperson deutlich komplexer und ist mit einem starken Risiko der Dequalifizierung verbunden (Stadler & Weidenhof-Garlik 2011).

Kasten 2: Arbeitsmarktintegration und Humankapitaltheorie

Der theoretische Hintergrund der meisten personenbezogenen Arbeitsmarktintegrationsmaßnahmen ist die von Gerry S. Becker (Becker 1962, Becker et al 1999) entwickelte „Humankapitaltheorie“. Zentral ist in diesem Modell die Annahme, dass die im Ausbildungsprozess erworbenen Fähigkeiten und das damit verbundene Wissen (das „Humankapital“) die Produktivität der ArbeitnehmerInnen und die erzielte Lohnhöhe bestimmen (Abraham & Hinz 2008, 33). ArbeitgeberInnen fragen daher Ausbildungen nach, mit denen sie hohe Produktivität assoziieren, stehen jedoch vor der Herausforderung, dass sie bei der Einstellung, aber auch knapp nach der Einstellung, die tatsächliche Produktivität der ArbeitnehmerInnen nicht wirklich abschätzen können. ArbeitgeberInnen greifen daher - so die von Spence (1973) entwickelte „Signaling-Theorie“ - auf ihnen bekannte Signale zurück, mit denen sie - aufgrund eigener Erfahrungen oder aufgrund von Vorurteilen - hohe Produktivität verbinden. Dies sind einerseits beeinflussbare Signale - vor allem Bildungszertifikate, die nach dem Durchlaufen einer bestimmten Ausbildung von einer (staatlich) anerkannten Bildungseinrichtung vergeben werden, aber auch unbeeinflussbare Signale – Hautfarbe, Geschlecht, Alter – die die persönlichen Haltungen und (Vor-)urteile der ArbeitgeberInnen widerspiegeln.

Die „Signaling-Theorie“ verweist auf die Einbettung von Arbeitssuche in einen institutionellen Rahmen mit geregelten und durch Zertifikate dokumentierten Ausbildungen. In einer modernen Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft besteht eine Biografie aus einem strukturierten Ablauf von Interaktionen mit Bildungseinrichtungen, die fachspezifische Zertifikate ergeben, und einen über diese Zertifikate vermittelten Eintritt in die Beschäftigung. Die im Bildungssystem vergebenen Zertifikate sind besonders für die Erstpositionierung am Arbeitsmarkt zentral, diese wiederum bestimmt weitgehend den beruflichen Karriereverlauf. Auch wenn je nach Branche und Firma eine unterschiedliche Kombination von zertifizierten Aus- und Weiterbildungsschritten und informeller interner Anerkennung für die Berufslaufbahn bestimmend ist, ist die Signalwirkung eines aus dem Bildungssystem stammenden Zertifikates heute deutlich höher als informelle Anerkennung als „guter Mitarbeiter“ einer „guten Firma“. Informelle Anerkennung ist zudem räumlich bzw. branchenbezogen meist begrenzt und kann kaum über die Grenzen einer Branche oder eines Sozialraums „mitgenommen“ werden.

Dieser Aspekt ist im Migrationskontext von hoher Relevanz: ArbeitgeberInnen sind meist nur mit den Zertifikaten ihres Landes vertraut, sie können die Wertigkeit von Bildungszertifikaten aus anderen Ländern meist nicht gut einschätzen. Damit haben diese grundsätzlich eine schwächere Signalwirkung



als die Zertifikate aus dem Sitzland des Unternehmens, was BewerberInnen mit ausländischen Zertifikaten in eine schwächere Verhandlungsposition bringt.

Auch der Ruf der Ausbildungs- bzw. Beschäftigungsfirmen im Ausland ist den ArbeitgeberInnen meist unbekannt, und sie können ihn auch nicht gut überprüfen. Gemäß der Sozialwahltheorie Kenneth Arrows (1971) werden Entscheidungen unter Bedingungen unvollständiger Information nicht nur auf Basis der vorliegenden Informationen, sondern aufgrund der in der jeweiligen Gesellschaft vorherrschenden Werthaltungen getroffen, die fehlendes Wissen ersetzen. Daher würden ArbeitgeberInnen Menschen nicht nur aufgrund ihrer Qualifikation und Arbeitsproduktivität bezahlen, sondern auch aufgrund persönlicher Charakteristika wie Geschlecht, Hautfarbe oder Alter, wenn diese Merkmale in einer Gesellschaft unterschiedlich bewertet würden. ArbeitgeberInnen würden - wie alle anderen Gesellschaftsmitglieder - sich unbewusst am „mainstream“ gesellschaftlicher Wahrnehmungen orientieren. Diese Werthaltungen würden praktisch als „Ersatz“ für faktische Information dienen. Verfügen ArbeitgeberInnen bereits über Erfahrung mit Angehörigen einer bestimmten Gruppe, bevorzugen sie Angehörige dieser Gruppe, da sie die Gruppenerfahrung auf das Individuum übertragen, um ihr subjektiv wahrgenommenes Entscheidungsrisiko zu minimieren. Neu auf den Arbeitsmarkt kommende Gruppen haben daher einen strukturellen Startnachteil, da es ja keine Referenzerfahrungen mit anderen Gruppenangehörigen für sie gibt. Zudem sind diese Zuschreibungen Einfallstore für Diskriminierungen aufgrund persönlicher Charakteristika, etwa Geschlecht oder Hautfarbe, was den Startnachteil für MigrantInnen und Geflüchtete weiter erhöht.

3.2.2. Arbeitsmarktintegration und Alter

„Normalbildungsbiografien“ sind bis heute eng mit der Kindheit und der Adoleszenz verknüpft. Die meisten Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen sind für TeilnehmerInnen einer bestimmten Altersgruppe (Primär- und Sekundärschule: ca. 6 – 14 Jahre, Sekundärstufe 2 oder Lehrausbildung: ca. 14 bis 20 Jahre, Universität bzw. Fachhochschule: ab ca. 18 Jahre) ausgestaltet und basieren auf der Annahme, dass die TeilnehmerInnen von ihren Eltern erhalten werden und im elterlichen Haushalt oder einer temporären Unterkunft am Ausbildungsort leben, ganztägig an der Ausbildung teilnehmen und keine Betreuungspflichten gegenüber Dritten haben.

Die enge Verknüpfung der (Aus-)bildung mit der Kindheit und Jugend bedeutet auch, dass die Bildungseinrichtungen ihre Programme auf BildungsteilnehmerInnen ausrichten, die keine familiären Verpflichtungen zu erfüllen haben. Die meisten Curricula sind daher konsekutiv aufgebaut und sehen eine unterbrechungsfreie Teilnahme der Auszubildenden über mehrere Jahre vor. Modulare Angebote, die es erlauben, Teilprüfungen für einzelne Fächer sukzessive abzulegen, oder auch längere Pausen einzulegen, finden sich zwar in schulischen Ausbildungsangeboten für Erwachsene, jedoch kaum in der nachholenden Berufsausbildung.



Allerdings hat sich in den letzten Jahrzehnten die Jugendphase zunehmend entgrenzt, die Teilnahme Ausbildungen verschob sich vermehrt in das dritte Lebensjahrzehnt. Während noch in den 1980er Jahren es primär Studierende waren, die sich im dritten Lebensjahrzehnt noch in Ausbildung befanden, hat sich heute der Eintritt in die Arbeitswelt für viele junge Erwachsene nach hinten verlagert, bzw. nehmen diese nach einigen Jahren in einem Beruf wieder weitere (Aus-)bildungsangebote wahr. Gleichzeitig ist auch ein zunehmend größer werdender Teil der Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Ausbildung nebenbei erwerbstätig, was oft zu einem Abbruch von Ausbildungen bzw. einem verzögerten Ausbildungsabschluss führt. Die weiter auf eine klare altersbezogene Trennung zwischen Ausbildung und Erwerbsarbeit setzenden traditionellen (Aus-)bildungseinrichtungen haben auf diese zunehmende Entgrenzung zwischen Ausbildung und Berufstätigkeit bisher nur im Ansatz und träge reagiert (Kirchhöfer 2003, S 32., zit. in Dauser et al. 2012, S.16).

Das Festhalten der Bildungseinrichtungen an Vollzeiteilnahme und einen konsekutiven Ablauf ausgerichteten Bildungswegen führt dazu, dass eine wachsende Zahl von Jugendlichen, die ihre Bildungswege unter- oder abgebrochen haben, als „Ungelernte“ auf die niedrigsten Positionen des Arbeitsmarkts verwiesen werden. Dort treffen sie auch auf Personen, deren im Ausland absolvierte Berufsausbildung nicht (formell) anerkannt wurde, sowie auf Personen, deren Berufsausbildung aufgrund des technologischen Wandels am Arbeitsmarkt nicht mehr nachgefragt wurde.

Der Bedarf an Nachqualifizierung bzw. Qualifizierungsangeboten für Erwachsene betrifft somit nicht nur MigrantInnen und Geflüchtete, deren Ausbildung nicht anerkannt wird, sondern eine breite Gruppe von Personen. Wie Forschungsergebnisse aus Deutschland zeigen, brauchen Ausbildungsangebote für Erwachsene einen flexiblen Zeitrahmen mit Möglichkeiten der Teilzeitausbildung, eine Modularisierung der Lehrinhalte und eine Unterteilung des Curriculums und des Prüfungsverfahrens in abgegrenzte, gesondert zertifizierte Teilbereiche (Dauser et al. 2012, S. 24).

Erst in den letzten zehn bis fünfzehn Jahren nahm sich die Arbeitsmarktpolitik in Deutschland und Österreich dieser Gruppe der jungen Erwachsenen ohne abgeschlossene Berufsausbildung an. Grund dafür war nicht zuletzt ihr relativ hoher Anteil, der in Deutschland im Jahr 2013 rund 13,5% der 20 - 34-Jährigen (BIBB 2016) und in Österreich rund 11% der 25 – 34-Jährigen (Statistik Austria 2017, S. 35) umfasste. In den letzten fünfzehn Jahren erfolgte sowohl in Deutschland wie in Österreich ein schrittweiser Ausbau von Ausbildungsangeboten für Erwachsene, etwa in Form verkürzter Lehrausbildungen, sowie der Einführung der Ausbildungsgarantie für Unter-25-Jährige in Österreich im Jahr 2017. Inwieweit diese Reformen zur Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten beitragen werden, kann heute noch nicht beantwortet werden.



Kasten 3: Arbeitssuche und Sozialkapital

Die Sozialkapitaltheorie beruht auf der von Glenn C. Loury in den 1970ern entwickelten Kritik an der Überschätzung von Einkommensunterschieden als Indikatoren für soziale Ungleichheit. Loury (1977) zeigte anhand einer ökonomischen Analyse der Unterschiede zwischen ethnischen Gruppen, dass nicht nur Einkommensunterschiede, sondern auch ethnische Zugehörigkeit und das familiäre und Freundschaftsnetzwerk für die Entwicklung von Kindern und Jugendlichen und die Wahrscheinlichkeit, einen höheren Schulabschluss zu erreichen, ausschlaggebend sind. Für Loury beschreibt der Begriff „Sozialkapital“ die durch unterschiedliche soziale Herkunftskontexte und ein unterschiedliches soziales Umfeld entstehenden unterschiedlichen Chancen für den Erwerb von Bildung - „Humankapital“, das in weiterer Folge die soziale Positionierung und die Aufstiegsmöglichkeiten bestimmt.

In Europa wurde der Sozialkapitalbegriff vor allem durch die Arbeiten von Pierre Bourdieu bekannt. Bourdieu bettete den Begriff in eine breite Analyse sozialer Ungleichheit ein. Auf der Basis einer allgemeinen Definition von Kapital als akkumulierte Arbeit unterscheidet er drei unterschiedliche Kapitalarten (Bourdieu, 1983, S. 188f.):

Ökonomisches Kapital, das durch Akkumulation, aber auch durch bezahlte Arbeit gebildet wird, **kulturelles Kapital**, das auf (Zeit-)investitionen in die Aneignung von Wissen und Fähigkeiten beruht. Bourdieu unterscheidet hier weiter zwischen „inkorporiertem kulturelles Kapital“ als Resultat der Primär- und Sekundärsozialisation, „objektiviertem kulturelles Kapital“ als Besitz kultureller Güter, und „institutionalisiertem kulturelles Kapital“ als Besitz von Ausbildungstiteln, die den Zugang zu Statuspositionen regeln, **soziales Kapital** (Sozialkapital), das auf „Beziehungsarbeit“ beruht, die von Bourdieu als materieller (Geschenke, Hilfeleistungen) und immaterieller Tauschakt (Kommunikation, emotionale Unterstützung, Informationen) verstanden wird. Soziales Kapital ist somit das Produkt von Investitionen in persönliche Beziehungen darstellt.

In Summe bilden diese drei Kapitalsorten, die untereinander austauschbar sind, das symbolische Kapital, über die eine Person verfügt. Dieses symbolische Kapital ist die Grundlage der gesellschaftlichen Anerkennung einer Person.

Sozialkapital ist nach Bourdieu eine individuelle Ressource, die umso größer ist, je ausgedehnter das Netz der sozialen Beziehungen ist, über die eine Person verfügt, und je mehr ökonomisches, kulturelles oder symbolisches Kapital die Personen im Netzwerk besitzen: „Das Sozialkapital ist die Gesamtheit der aktuellen und potentiellen Ressourcen, die mit dem Besitz eines dauerhaften Netzes von mehr oder weniger institutionalisierten Beziehungen gegenseitigen Kennens oder Anerkennens verbunden sind; oder anders ausgedrückt, es handelt sich dabei um Ressourcen, die auf der Zugehörigkeit zu einer Gruppe beruhen“ (Bourdieu, 1983, S.190f).

Nicht jede soziale Beziehung zählt jedoch für Bourdieu zur Kategorie „Sozialkapital“, sondern nur Beziehungen, die auf Tauschakten beruhen. Daher ist für den Aufbau von Sozialkapital die



Ressourcenausstattung der beteiligten Personen entscheidend: Um auf eine Gabe mit einer Gegengabe erwidern zu können, braucht es ein ähnliches Niveau verfügbarer Ressourcen, ungleiche Ressourcenausstattung reduziert die Chance der Aufrechterhaltung einer Tauschbeziehung. Soziale Netzwerke verknüpfen daher vor allem Personen mit ähnlichen Ressourcenniveaus und schließen sich meist auch räumlich voneinander ab. „Kapitalschwache“ Personen haben somit weniger Chancen, in ein Netzwerk „kapitalstarker“ Personen aufgenommen zu werden: Beziehungsnetzwerke tendieren zu sozialer Geschlossenheit (Gefken, 2012, S. 7).

Dieses Ungleichgewicht der Kapitalarten ist im Migrations- und Fluchtcontext besonders bedeutsam. Anders als das relativ einfach über Grenzen transportierbare finanzielle Kapital bezieht sich kulturelles Kapital auf einen soziokulturellen Raum, in dem es Gültigkeit hat. „Inkorporiertes kulturelles Kapital“ umfasst die Kommunikationssprache, aber auch die ungeschriebenen Regeln schichtspezifischen gesellschaftlichen Verhaltens und das Wissen um die Interpretation kultureller Codes. Mit dem Verlassen des Referenzraums verlieren dieses Kapital, aber auch die institutionell erworbenen Zertifikate, das „institutionalisierte kulturelle Kapital“, deutlich an Wert. Das Gleiche gilt für das soziale Kapital – die im Herkunftsland erworbenen sozialen Beziehungen und die soziale Anerkennung haben im Zielland der Flucht meist keinen umsetzbaren Wert.

Mit dem migrations- bzw. fluchtbedingten Ressourcenverlust wird aber auch der Aufbau von neuem Sozialkapital im Zielland schwierig: Da das inkorporierte kulturelle Kapital – z.B. das Wissen um immaterielle Kulturgüter wie Literatur, Musik oder Theater, nicht dem allgemein anerkannten kulturellen Kapital des Ziellandes entspricht, braucht der Austauschprozess, der nach Bourdieu das Sozialkapital kennzeichnet, deutlich größere Vermittlungsleistungen als der zwischen Personen aus dem gleichen soziokulturellen Raum.

3.2.3. Berufssysteme und Qualifikationen

Arbeitsmarktintegration ist eng mit der Frage der Transferierbarkeit von im Herkunftsland erworbenen Qualifikationen und Ausbildungsabschlüssen verbunden. Dabei ist zu berücksichtigen, dass in den meisten EU – Ländern der Arbeits“markt“ kein Markt im klassischen Sinn ist, auf dem eine „unsichtbare Hand“ den Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage schafft, sondern - äußerst gut sichtbare - staatliche Regulative sowohl die Arbeitsbeziehungen (Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten, Mindestlöhne) regulieren wie auch definieren, welche Qualifikationen für die Ausübung eines bestimmten Berufs nachzuweisen sind.

Die Berufssoziologie unterscheidet dabei zwischen Fähigkeiten und Fertigkeiten („skills“) und Qualifikationen. Während der Begriff der „skills“ die Fähigkeit beschreibt, Wissen und Fertigkeiten zur Bearbeitung von Aufgaben und Problemlösung anzuwenden (CEDEFOP 2014, S.207), und damit also auf individuelle Eigenschaften abzielt, umfasst der Begriff „Qualifikation“ verschiedene Aspekte:



Einerseits die durch ein Zertifikat oder Zeugnis einer offiziell anerkannten Ausbildungseinrichtung nachgewiesene Ergebnis eines Bewertungs- bzw. Prüfverfahrens, das nachweist, dass der/die BesitzerIn die notwendigen Kompetenzen besitzt, um eine bestimmte Aufgabe zu erledigen; andererseits die mit einem bestimmten Arbeitsplatz verbundenen Anforderungen an Kenntnissen und Fertigkeiten (CEDEFOP 2014, S. 203). Während „skills“ auf verschiedene Art und Weise und in verschiedenen Kontexten erworben werden können, werden Qualifikationen in einem nach festgelegten Standards durchgeführten Verfahren erworben.

Ausbildungs- und Qualifikationssysteme sind im nationalstaatlichen Rahmen gewachsen, unterscheiden sich regional deutlich voneinander und weisen eine hohe Stabilität auf. Anders als im Universitätsbereich, wo seitens der EU mit dem Bologna-System eine Harmonisierung angestoßen und umgesetzt wurde, sind es bis heute die Regierungen der EU-Staaten und nicht die EU-Institutionen, die politisch Verantwortlichen für die jeweiligen Berufsausbildungssysteme. Diese haben sich daher trotz weltweiter Angleichungen von Technologien in ihrer Struktur als sehr stabil und oft veränderungsresistent erwiesen (Gonon, 2016, S. 308). In den meisten OECD-Ländern findet sich ein Nebeneinander von schulischen und firmeninternen Ausbildungsgängen, die eng mit den im jeweiligen Land geltenden Berufsdefinitionen verbunden sind, in Deutschland, Österreich, der Schweiz und Südtirol ist das duale Berufsausbildungssystem mit einer Kombination von innerbetrieblicher und schulischer Ausbildung dominant. Bei allen Unterschieden zwischen den verschiedenen Ausbildungssystemen sind diese in allen OECD – Ländern hochgradig strukturiert und formalisiert, die Ausbildungsgänge bilden für vorab definierte Berufe und Berufsfelder aus, wobei verschiedene Fertigkeiten und Fähigkeiten in einem Berufsbild zusammengefasst werden. Für die Berufsausübung ist oft ein entsprechender Befähigungsnachweis (Lehrabschlussprüfung, schulische Abschlussprüfungen) erforderlich.

In vielen Ländern Afrikas oder Asiens erfolgt die Berufsbildung in vielen Berufen vor allem informell in einer kaum regulierten Lehrer-Schüler Beziehung. Daneben finden sich v.a. bei lokalen Niederlassungen internationaler Konzerne firmeninterne Ausbildungsgänge sowie staatlich und private organisierte schulische Angebote, die jedoch meist nicht auf bestimmte konkret definierte Berufe bezogen sind. Die in diesen Ausbildungsgängen erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen decken sich oft nur teilweise mit den Curricula der Berufsausbildungen in Europa. So verfügen z.B. AutomechanikerInnen aus dem MENA-Raum oft noch über die Fähigkeit, mechanische Zündsysteme einzustellen und Motoren zu reparieren, die über keine digitale Motorsteuerung verfügen, was in Europa ausgebildete AutomechanikerInnen kaum mehr beherrschen. Gleichzeitig sind sie aber oft nicht mit digitalen Motoranalysesystemen und der Programmierung von Motorsteueranlagen vertraut, was für AutomechanikerInnen in Europa eine Kernkompetenz darstellt. Für sie ist es also nötig, bestimmte Wissensbestände modular zu erwerben, während ihr Wissen um analoge Motoren eine sehr gute Grundlage für eine Berufspraxis in Europa liefert. Universalschweißer in Europa erlernen vier unterschiedliche Schweißtechnologien, die Ausbildung in Ägypten umfasst nur drei davon – auch hier geht es schlicht um den Erwerb von Zusatzqualifikationen. Andererseits verfügen SchneiderInnen



aus dem arabischen Raum über Handwerkskenntnisse, die heute in Europa kaum mehr vermittelt werden. Aufgrund der Dominanz der Modeindustrie gibt es in Europa auch kaum mehr Nachfrage nach SchneiderInnen, die Anzüge oder Kleider nach Maß herstellen. Die mitgebrachten Kenntnisse sind fürs erste also nur in einer sehr engen Nische am Arbeitsmarkt verwertbar, daher ist für die meisten BerufsträgerInnen eine berufliche Reorientierung nötig¹.

Die auch im EU-Raum noch weitgehend nationalstaatlich organisierte außerschulische Ausbildung in den handwerklich-technischen Berufen und die auch innerhalb der EU deutlich unterschiedlichen Berufsausbildungscurricula erschweren die Transferierbarkeit von außerhalb der EU erworbenen Fertigkeiten und Fähigkeiten deutlich. Die im Rahmen dieses Projektes befragten ExpertInnen stimmten weitgehend darin überein, dass ein einfacher Vergleich der verschiedenen Zertifikaten zugrunde liegenden Curricula nicht ausreicht, um das Kompetenzprofil von Geflüchteten zu erheben. Daher würden inzwischen meistens Portfoliomethoden angewandt, die es erlauben, die eigenen Kenntnisse und Fertigkeiten zu zeigen und Stärke- und Schwachfelder sichtbar machen. Portfoliomethoden setzen an den Kompetenzen und Potentialen, und nicht an den Defiziten an und erlauben es, die nötigen Schritte für eine Kompetenzerweiterung kenntlich zu machen.

Allerdings sei dabei zu berücksichtigen, dass verschiedene Berufsfelder in unterschiedlichem Ausmaß universalisiert sind. Vor allem technische oder Gesundheitsberufe bezögen sich oft auf weltweit gleichartige Produkte und Prozesse, während z.B. kaufmännische oder pädagogische Berufe deutlich stärker regions- und kulturspezifische Aspekte beinhalten. Portfoliomethoden zur Erhebung beruflicher Kompetenzen seien daher in technischen Berufen deutlich einfacher umzusetzen als im kaufmännischen oder pädagogischen Bereich, in der Praxis fänden sich auch die meisten Portfolioverfahren bei der Erfassung von beruflichen Kompetenzen im technischen Bereich. Da weltweit technische Berufe überwiegend von Männern und kaufmännische und pädagogische Berufe überwiegend von Frauen ausgeübt werden, könnten Frauen Anerkennungsverfahren deutlich weniger nutzen als Männer, auch ihr stark herkunftslandbezogenes kulturelles Kapital sei deutlich schwieriger auf europäischen Arbeitsmärkten nutzbar.

3.2.4. Die Bedeutung von Netzwerken bei der Arbeitssuche

Neben der fachlichen Qualifikation ist der Zugang zu sozialen Netzwerken in der Praxis ein wesentlicher Faktor für den Einstieg in den Arbeitsmarkt, insbesondere im Bereich der Klein- und Mittelbetriebe. Während größere Firmen über Personalabteilungen verfügen, die offene Stellen ausschreiben und BewerberInnen bewerten, versuchen die meisten Klein- und Mittelbetriebe, neue MitarbeiterInnen über die eigene Belegschaft zu finden und fragen ihre MitarbeiterInnen, ob sie eine/n geeignete/n BewerberIn kennen. Damit ersparen sie sich einerseits Rekrutierungskosten, andererseits können sie

¹ Interview mit einer Expertin des AMS für das FARIM-Projekt, AT-Projekt-12



sich sicher sein, dass die MitarbeiterInnen gute und verlässliche BewerberInnen vorschlagen werden, da die Verlässlichkeit der Vorgeschlagenen sich auch die eigene Anerkennung im Betrieb auswirkt. In den meisten Fällen werden daher BewerberInnen vorgeschlagen, die der/die MitarbeiterIn schon länger kennt und die schon länger in der Region leben. Darunter finden sich logischerweise nur selten vor kurzem Geflüchtete, die damit einen klaren Startnachteil haben. Ihre Netzwerke reichen nur selten zu den eingewachsenen MitarbeiterInnen lokaler Firmen.

Um die Rolle von sozialen Netzwerken bei der Arbeitssuche zu verstehen und entsprechende Maßnahmen zu entwickeln, ist ein kurzer Ausflug in die Arbeitssoziologie empfehlenswert, für die seit Mark Granovetter's Dissertation „Getting a Job“ (Granovetter1995) Netzwerke ein zentrales Forschungsthema sind.

Granovetter's Studie zeigt anhand der Analyse von Arbeitssuchprozessen von TechnikerInnen, dass weder Stellenanzeigen noch gute FreundInnen und Bekannte ausschlaggebend bei der Suche nach einem neuen Job waren, sondern die entscheidenden Informationen über freie Arbeitsstellen eher von entfernten Bekannten denn von guten Freunden kamen. Dies erklärt Granovetter damit, dass sich gute FreundInnen meist in ähnlichen Netzwerken bewegten wie Jobsuchende und somit meist über die gleichen oder ähnliche Informationen verfügten wie diese. Personen, die die Jobsuchenden nur oberflächlich kannten bzw. selten trafen, verfügten hingegen eher über Informationen, die den Jobsuchenden noch nicht bekannt waren. Damit stieg auch die Wahrscheinlichkeit, bisher unbekannte offene Stellen zu entdecken finden (Stegbauer, 2010, S.111).

Ausgehend von dieser Analyse formulierte Granovetter seine These der „Stärke der schwachen Verbindungen“ (Granovetter, 1973). Demgemäß sind „schwache Verbindungen“ in einem System von Netzwerken eher geeignet, relevante Informationen zu generieren, als „starke Verbindungen“ innerhalb eines Netzwerks. Die „Stärke“ einer Verbindung definiert Granovetter als Kombination von Zeitaufwand, emotionaler Intensität, gegenseitigem Vertrauen und gegenseitigem Tausch:

"The strength of a tie is a (probably linear) combination of the amount of time, the emotional intensity, the intimacy (mutual confiding), and the reciprocal services which characterize them. Each of these is somewhat independent of the other, though the set is obviously highly intercorrelated". (Granovetter, 1973, S.1361).

Personen am Rande eines Netzwerkes habe es zwar schwerer, Kontakte ins Zentrum des Netzwerks zu knüpfen, aber weniger Aufwand, wenn es um Kontakte zu anderen Netzwerken gehe. Umgekehrt können Personen im Zentrum des Netzwerks zwar gut auf die im Netzwerk vorhandenen Informationen zugreifen, haben aber mehr Aufwand, die Ressourcen anderer Netzwerke anzuzapfen:

„Intuitively speaking, this means that whatever is diffused can reach a larger number of people, and traverse greater social distance (i.e. path length), when passed through weak ties rather



than strong. If one tells a rumor to all his close friends, and they do likewise, many will hear the rumor a second a third time, since those linked by strong ties tend to share friends. If the motivation to spread the rumour is dampened a bit on each wave of retelling, then the rumour moving through strong ties is much more likely to be limited to a few cliques than that going via weak ones; bridges will not be crossed.” (Granovetter,1973, S.1365).

Allerdings ist der von Granovetter entwickelte Netzwerkbegriff auf Netzwerke beschränkt, deren Größe persönliche Kontakte zulässt, und auf institutionelle Netzwerke nicht anwendbar. Zudem befinden sich Personen je nach Lebensdimension in verschiedenen Netzwerken, die nicht miteinander verknüpft sein müssen (z.B. Freunde, Familie, Beruf, Freizeitinteressen). In der Netzwerkforschung ist daher heute die Unterscheidung zwischen „partiellen“ und „totalen“ Netzwerken üblich, wobei ein partielles Netzwerk sich auf einen bestimmten Beziehungstyp bezieht, während ein totales Netzwerk alle möglichen Beziehungen zwischen Personen umfasst (Jansen & Diaz-Bone, 2011, S.749).

Ego-zentrierte Netzwerke beschreiben das um eine Person verankerte Netzwerk und sind die Basis für das für das Sozialkapital einer Person. Je nachdem, ob das Netzwerk einen oder mehrere Lebensbereiche abdeckt, wird Reziprozität beim Austausch von Vorteilen erschwert oder erleichtert: Wenn ein Netzwerk z.B. Arbeits- und Freizeitbeziehungen umfasst, kann ein Gefallen in der Arbeitswelt im Freizeitbereich „entgolten“ werden; in einem auf einen Lebensbereich beschränkten Netzwerk fällt der Tausch schwerer, daher ist die Hilfsbereitschaft meist geringer (vgl. Flap & Völker, 2001, S.300f.).

Aus dem Blickwinkel der Arbeitsmarktsoziologie ist dieser Aspekt besonders bedeutsam, da er die große Bedeutung der Integration in nicht-arbeitsbezogene Netzwerke für die Arbeitsvermittlung herausstreicht. Arbeitsmarktintegration profitiert von sozialer Integration im Freizeitbereich und umgekehrt – Vernetzungsprojekte im Freizeitbereich oder der Gemeinde, die auf den ersten Blick nur wenig mit der Arbeitsmarktintegration zu tun, können dazu beitragen, wesentliche Ressourcen für die Jobsuche zu mobilisieren. Arbeitsmarktintegration kann nicht getrennt von allgemeinen Integrationsmaßnahmen betrachtet werden, sondern ist mit diesen vielfach verbunden. Für die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten, insbesondere von geflüchteten Frauen, sind also auch Projekte, die sie im Freizeitbereich mit der eingesessenen Bevölkerung verknüpfen, wesentlich, da nur so verhindert werden kann, dass sich Geflüchtete in die eigenen Netzwerke zurückziehen, in denen es nicht möglich ist, Sozialkapital für den Zugang zum Arbeitsmarkt nutzbar zu machen.

3.3. Die Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Fluchterfahrung in Österreich, Deutschland und Norwegen – ausgewählte Forschungsergebnisse

Während die Integration von Geflüchteten am Arbeitsmarkt ein etabliertes Forschungsfeld sowohl der Arbeitsmarkt- wie der Migrationsforschung darstellt, liegen nur wenige Arbeiten vor, die sich allein mit



der Arbeitsmarktintegration von asylberechtigten bzw. subsidiär schutzberechtigten Frauen² in Österreich befassen. Allerdings enthält eine Vielzahl von Arbeiten zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten generell ein oder mehrere Subkapitel oder Tabellen zu dieser Zielgruppe bzw. diskutiert verschiedene Aspekte der spezifischen Herausforderungen dieser Gruppe.

Dieser Berichtsteil fasst die wesentlichen Ergebnisse der in den letzten Jahren verfassten Studien zur Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen in Österreich mit einem Schwerpunkt auf die Fluchtbewegungen der Jahre 2015 ff. zusammen. Quelle dafür sind einerseits verschiedene Studien zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten und die dort genannten frauenbezogenen Aspekte, und andererseits die vorliegenden Detailstudien zur Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Fluchterfahrung. Zusätzlich dazu referiert das Kapitel auch die Ergebnisse ausgewählter Studien in Deutschland und Norwegen, ohne jedoch Anspruch darauf zu erheben, zu diesen Ländern einen Gesamtüberblick über die vorliegenden Studienergebnisse zu liefern.

Die Darstellung beginnt mit Überblicksstudien zum OECD-Raum, dem folgt eine Zusammenfassung den vorliegenden Studien zu Österreich, gefolgt von der Darstellung einzelner relevanter Studien zu Deutschland und Norwegen. Ein zusammenfassendes Kapitel schließt diesen Berichtsteil ab.

3.3.1. Länderübergreifende Studien

Die Studie der OECD „Dreifach benachteiligt? Ein erster Überblick über die Integration weiblicher Flüchtlinge“ (Liebig & Tronstadt, 2018) bietet einen Überblick über die Integrationsergebnisse weiblicher Flüchtlinge in ausgewählten EU- und OECD-Ländern (Australien, Deutschland, Norwegen, Österreich) mit einem Schwerpunkt auf den Fluchtbewegungen bis 2016. Die Untersuchung stützte sich einerseits auf das Ad-hoc-Modul der Europäischen Arbeitskräfteerhebung 2014 zur Arbeitsmarktsituation von Zuwanderern und ihren direkten Nachkommen und andererseits auf Länderstudien aus Deutschland (BAMF, 2016), Österreich (Hosner et al. 2017), Norwegen (Dzamarija & Sandnes, 2016) und Australien (Department of Social Service, 2017).

Die wesentlichen Erkenntnisse der Studie in Bezug auf die Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Fluchterfahrung lassen sich wie folgt zusammenfassen (Liebig & Tronstadt 2018, S.9ff):

- Die arbeitsmarktbezogenen Integrationsergebnisse weiblicher Flüchtlinge sind in der Regel ungünstiger als die von ArbeitsmigrantInnen und die von männlichen Flüchtlingen.

² Diese Zielgruppe besteht sowohl aus Frauen, die selbst über Fluchterfahrung verfügen sowie aus Frauen, die über den Familiennachzug nach Österreich kamen. Die vorliegenden Daten erlauben keine Differenzierung nach Zugangsweg.



- Die Arbeitsmarktintegration von weiblichen Flüchtlingen dauert länger als die von Männern. Während Männer meist in den ersten 5 – 9 Jahren nach der Einreise eine Beschäftigung finden, dauert die Arbeitsmarktintegration bei Frauen 10 – 15 Jahre und länger.
- Die Arbeitslosenquote von weiblichen Flüchtlingen liegt in der EU mehr als doppelt so hoch wie bei einheimischen Frauen.
- Geflüchtete Frauen arbeiten häufig in Teilzeit. Mit mehr als 40% ist in den europäischen OECD-Ländern die Teilzeitquote in dieser Gruppe fast doppelt so hoch wie unter im Inland geborenen Frauen und 6 Prozentpunkte höher als unter anderen Migrantinnen.
- Auch wenn Frauen mit höherer Qualifikation im Zeitverlauf im Vergleich mit niedrig Qualifizierten einen höheren Beschäftigungsanstieg aufweisen als dies bei den Männern der Fall ist, sind sie häufig von Dequalifikation betroffen, rund 40% der geflüchteten Frauen mit tertiärem Bildungsabschluss arbeiten in einer Position, für die sie überqualifiziert sind.
- Wesentliche Gründe für die spezifische Arbeitsmarktlage geflüchteter Frauen sind:
 - Der Bildungsstand weiblicher Flüchtlinge ist in den Fallbeispielländern niedriger als der anderer Migrantinnen und der der männlichen Geflüchteten; sie sind zudem unter den Personen ohne grundlegende Qualifikationen überrepräsentiert.
 - Das Sprachniveau in der Landessprache ist bei geflüchteten Frauen in den ersten zwei bis drei Jahren nach der Ankunft niedriger als bei Männern – oft ein Effekt eines stark haushalts- und familienbezogenen Alltagslebens. Auch wenn sich der Unterschied im Lauf der Zeit reduziert, bleibt ihr Sprachniveau niedriger.
 - Da Frauen verstärkt im Sozial- und Bildungsbereich Beschäftigungsangebote vorfinden, sind Sprachkenntnisse in der Landessprache für geflüchtete Frauen bedeutender als für Männer, deren Berufsfelder oft geringere kommunikative Anforderungen stellen. Frauen, die über ein mittleres bis fortgeschrittenes Kompetenzniveau in der Sprache des Aufnahmelandes verfügen, weisen eine um 40 Prozentpunkte höhere Beschäftigungsquote auf als Flüchtlingsfrauen mit geringen oder ohne Kenntnisse der Sprache des Aufnahmelandes.
 - Frauen mit Fluchterfahrung realisieren oft nach der Asylgewährung einen wegen der Ungewissheit und Unsicherheit während der Flucht aufgeschobenen Kinderwunsch, wodurch es zu einer Unterbrechung bzw. Verzögerung des Arbeitsmarktintegrationsprozesses kommt. Den vorhandenen Arbeitsmarktintegrationsmaßnahmen fehlt oft die nötige Flexibilität, um die Frauen im Integrationsprozess zu halten.

Des Weiteren verweist der Bericht darauf, dass geflüchtete Frauen oft aus Ländern mit sehr niedriger weiblicher Erwerbsbeteiligung und unzureichenden Bildungssystemen kommen. Erwerbsbeteiligung ist für viele Frauen eine neue Erfahrung ohne Anknüpfungsmöglichkeit an eigene Erfahrungen im Herkunftsland und verlangt auch eine Neubestimmung des Selbstbildes als berufstätige Frau. Geflüchtete Frauen haben meist sehr wenig Wissen über das Berufssystem des Ziellandes,



insbesondere die in den Herkunftsregionen nicht oder nur rudimentär vorhandenen formalen Ausbildungswege im Bereich der Lehrberufe. Berufsfindung und Information über die Berufswelt sind daher wesentliche Elemente der Vorbereitung für die Arbeitsmarktintegration. Da geflüchtete Frauen meist über weniger soziale Kontakte zu Einheimischen verfügen als geflüchtete Männer, haben sie auch kaum Zugang zu informell weitergegebenen Jobangeboten, was ihre Arbeitsmarktintegration erschwert. Der Aufbau von sozialen Netzwerken zu Einheimischen und gezielte Mentoringmaßnahmen sind daher wesentlich für einen erfolgreichen Arbeitsmarktintegrationsprozess.

Die Studie von Mahnal (2017) für die Vorarlberger NGO „okay.zusammenleben“, die im Auftrag des Landes Vorarlberg Integrationsmaßnahmen entwickelt und implementiert, ist eine Zusammenfassung von Studienergebnissen zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in Österreich, Deutschland und der Schweiz.

Geflüchtete weisen in allen drei Ländern eine höhere Arbeitslosenrate und eine höhere Langzeitarbeitslosigkeit auf als die Gesamtbevölkerung. Der Arbeitsmarktintegrationsprozess verläuft langsam und führt im geringeren Maß in Vollzeitbeschäftigung. Bei der Erwerbsbeteiligung zeigen sich deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede, die Erwerbsbeteiligung von Frauen liegt deutlich unter der Erwerbsbeteiligung der Männer, wobei sich dieser Unterschied im Zeitverlauf verfestigt.

Die Erklärungsansätze dafür verweisen einerseits auf den höheren Anteil von Frauen, die sich auf Familienaufgaben konzentrieren, und andererseits auf die schwächer ausgeprägten Netzwerke von geflüchteten Frauen: Bei der Arbeitssuche sind MigrantInnen und Geflüchtete generell stärker auf ihr soziales Netzwerk angewiesen als die Bevölkerung ohne Migrationshintergrund. Geflüchtete verfügen über noch weniger Kontakte in die alteingesessene Bevölkerung als andere MigrantInnen, ihre Netzwerkkontakte sind meist auf die eigene Herkunftsgruppe beschränkt. Dies führt bei Geflüchteten oft dazu, dass sie eine in engen ethnischen Netzwerken vermittelte Berufstätigkeit aufnehmen, wobei die in diesen Netzwerken vermittelten Arbeitsplätze vergleichsweise niedrigere Aufstiegschancen und damit verbunden ein niedriges Lohnwachstum bieten. Innerhalb der Gruppe der Geflüchteten haben Frauen noch deutlich schlechtere Netzwerkzugänge als Männer, da sie meist die Hauptlast der Kinderbetreuung zu tragen haben. Vor dieser Herausforderung stehen oft auch Frauen in der Mehrheitsgesellschaft, doch anders als diese können geflüchtete Frauen aufgrund des Fehlens von Eltern und Großeltern weniger innerfamiliäre Unterstützung bei der Kinderbetreuung mobilisieren als Langansässige. Familiäre Verpflichtungen hindern sie damit stärker an der Arbeitsaufnahme und schränken auch ihre Möglichkeit, Kontakte in die Mehrheitsgesellschaft zu knüpfen, deutlich ein (Brücker et al., 2014, Zit. in Mahnal 2017, S.15).

Auch bei Geflüchteten zeigt sich gemäß dieser Studie die Schutzwirkung höhere Bildung gegen Langzeitarbeitslosigkeit: Ein Berufs- oder Hochschulabschluss verkürzen die Dauer vom Zuzug bis zur ersten Arbeitsstelle um durchschnittlich 17 Monate; Berufserfahrung um 13 Monate (Brücker, Rother, Schupp, 2016, zit. in Mahnal 2017, S. 40). Allerdings finden sich HochschulabsolventInnen häufig in



Berufen unter ihrem Ausbildungslevel, wobei Frauen die mitgebrachten Abschlüsse schlechter verwerten können als Männer, nicht zuletzt da nur wenige Frauen über Abschlüsse in den stark nachgefragten technisch- naturwissenschaftlichen Fächern verfügen (Mahnal 2017, S.41).

Die Daten zur Arbeitsmarktintegration von seit 2000 nach Österreich Geflüchteten bestätigen die anhand der Daten zur Situation in Deutschland beschriebene verzögerte Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen: Gesamt gesehen, finden circa 20 % der Asylberechtigten im Jahr der Ausstellung des Asylbescheids eine Beschäftigung; bis zum fünften Jahr nach der Asylberechtigung steigt dieser Wert auf circa 35 %. Nach zehn Jahren liegt die Erwerbsquote bei 44%, allerdings mit deutlichen und verfestigten geschlechtsspezifischen Unterschieden (Männer: 52%, Frauen: 30%). Weitere 20% der Frauen sind zehn Jahre nach der Zuerkennung des Asyls entweder arbeitslos oder in Schulungen – viele wurden zwar an den Arbeitsmarkt herangeführt, konnten sich aber dort nicht stabil verankern. Zudem sind Geflüchtete mit einer Teilzeitquote von 30% deutlich häufiger in Teilzeit beschäftigt als Personen ohne Migrationshintergrund (17%) oder MigrantInnen generell (25%), Teilzeit ist auch bei Geflüchteten vor allem bei Frauen anzutreffen (Mahnal 2017, S. 9).

3.3.2. Studien zu Österreich

3.3.2.1. Das FIMAS-Forschungsprogramm

Das vom ICMPD gemeinsam mit dem WIIW und dem ZSI seit 2017 durchgeführte FIMAS-Projekt ist die einzige Panel-Studie zum Thema Integration der Geflüchteten seit 2015. Mit Hilfe einer jährlich bis zweijährlich durchgeführten Umfrage einer repräsentativen Stichprobe von Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten werden verschiedene Aspekte der Integration, einschließlich der Arbeitsmarktintegration, erhoben. Jährlich oder zweijährlich werden rund 1200 bis 1600 Geflüchtete mittels eines standardisierten Fragebogens befragt, bei jeder Befragungswelle wird ein Teil der Befragten durch vorher nicht befragte Personen ersetzt, die anderen Befragten bleiben gleich. Durch dieses Panel-Design erlaubt die Studie nicht nur eine Momentaufnahme, sondern auch einen Einblick in den Prozessverlauf der Integration. Zurzeit liegen Auswertungen von vier Befragungswellen vor, wobei die vierte Befragungswelle ausschließlich die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten im Jugend- und jungen Erwachsenenalter und die Auswirkungen der Corona-Krise umfasst, während die anderen Befragungswellen über die Arbeitsmarktintegration hinaus auch andere Integrationsfragen behandelten (Hosner et al. 2017; Baumgartner et al. 2020; Leitner & Landesmann 2020, Ortlieb et al. 2020, Baumgartner et al. 2021, Leitner & Landesmann 2021).

Erhebungswelle I

Die erste Erhebungswelle fand zwischen August 2016 und Mai 2017 statt, dabei wurden 1.231 Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte in den fünf österreichischen Bundesländern Wien, Oberösterreich, Salzburg, Steiermark und Tirol mittels persönlicher Interviews in der Erstsprache interviewt und nach



Überprüfung der Fragebögen knapp 1.200 Interviews in die Auswertung einbezogen. Zielgruppe waren Personen im erwerbsfähigen Alter (15-60 Jahre). Interviewt wurden Personen, die in den vergangenen zehn Jahren einen Status als Asylberechtigte oder subsidiär Schutzberechtigte erhalten hatten und in der Datenbank des Arbeitsmarktservice erfasst waren. Da mit der Asylenerkennung bzw. der Gewährung subsidiären Schutzes eine Registrierung beim Arbeitsmarktservice Voraussetzung für den Bezug von Unterstützungsleistungen ist, bildet diese Datenbank die besten Voraussetzungen für die Stichprobenziehung (Hosner et al. 2017 , S. 17 ff.)

Syrische Staatsangehörige waren mit 634 Interviewten die größte Gruppe, gefolgt von Staatsangehörigen Afghanistans (305), des Irak (97) und der Russischen Föderation (vor allem TschetschenInnen, 69 Interviews); dazu kamen weitere 93 Interviews mit Geflüchteten mit einer Staatsangehörigkeit eines anderen Landes. Aufgrund des starken Männerüberhangs bei den Geflüchteten lag der Frauenanteil dieser Stichprobe nur bei 27,5%. Während der Frauenanteil bei den Geflüchteten aus Afghanistan, dem Irak und Syrien zwischen 23,5% (Syrien) und 30,2% (Afghanistan) schwankte, war er bei Geflüchteten aus der Russischen Föderation mit 38,5% deutlich höher.

Bei der - für den späteren Arbeitsmarktzugang relevanten - Bildungsverteilung zeigte sich eine deutliche Polarisierung nach Herkunftsgruppen: Der Anteil niedrigqualifizierter Personen lag mit rund zwei Drittel bei den AfghanInnen am höchsten, während er bei den SyrerInnen rund ein Drittel und bei den IrakerInnen und TschetschenInnen nur rund 27% bzw 16% betrug. Über eine höhere Qualifikation verfügten 23% der SyrerInnen, 54% der Flüchtlinge aus der Russischen Föderation und 51% der IrakerInnen, aber nur 6% der AfghanInnen. Eine mittlere Qualifikation wiesen 42% der SyrerInnen, 30% bzw. 22% der Geflüchteten aus der Russischen Föderation und dem Irak und 26% der Afghaninnen auf. Frauen wiesen generell ein niedrigeres Bildungsniveau auf als Männer: Während 49% der Männer über eine postsekundäre Ausbildung verfügten lag der Vergleichswert bei den Frauen bei 42%. Etwa 10% der Frauen und 5% der Männer waren AnalphabetInnen (Hosner et al 2017, S. 34 ff.)

Gesamt gesehen zeigt sich, dass ausländische (Aus-)bildungszertifikate am österreichischen Arbeitsmarkt direkt kaum verwertbar sind und erst die formale Anerkennung der Gleichwertigkeit bzw. ein österreichischer Bildungsabschluss die Integration am Arbeitsmarkt voranbringen kann. Zur formalen Anerkennung kam es vor allem bei den akademischen Ausbildungen, 47% der akademisch Gebildeten hatten einen Anerkennungsantrag gestellt, 60% der Anträge wurden laut Befragten positiv abgeschlossen. Im Bereich der handwerklich-technischen Berufe gab es bei dieser Befragungswelle kaum formale Anerkennungen (Hosner et al. 2017, S. 37).

Die vom Arbeitsmarktservice durchgeführten Kompetenzchecks, die der Erhebung von nicht formal belegbar Qualifikationen und zum Abgleich der Kompetenzen ausländischer und österreichischer Berufsprofile dienen, wurden von etwa einem Viertel der Befragten absolviert. Dabei zeigten sich nur geringe geschlechtsspezifische Unterschiede, nur im Bereich der kurzen tertiären Bildungsprogramme



lag die Teilnahmequote der Männer (27%) deutlich höher als die der Frauen (11%) (Hosner et al 2017, S. 43).

Deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede zeigten sich bei der Berufstätigkeit und der Berufserfahrung im Herkunftsland. Nur rund 59% der Frauen, aber 95% der Männer, berichteten über eine Berufstätigkeit im Herkunftsland. Der Anteil der Frauen ohne Berufserfahrung war mit 45% insbesondere unter jenen Frauen hoch, die höchstens einen Pflichtschulabschluss erworben hatten. Im Kontrast dazu waren Frauen mit einem akademischen Bildungsabschluss überwiegend (85%) bereits vor ihrer Ankunft in Österreich erwerbstätig. Ein entsprechender Einfluss der Bildung auf die Erwerbsbeteiligung vor dem Zuzug nach Österreich war bei den Männern nicht festzustellen. Die Erwerbsbeteiligung der Frauen im Herkunftsland variierte stark nach Herkunftsland: Während bei den Afghaninnen und Syrerinnen jeweils nur rund die Hälfte vor ihrer Ankunft in Österreich erwerbstätig war, lag die Erwerbsbeteiligung der Irakerinnen bei 65% und jene der Tschetscheninnen/Russinnen bei 86%. (Hosner et al 2017, S.43 f.).

Die Berufstätigkeit der Befragten war auf den Bereich der Hilfstätigkeiten (33%) und Dienstleistungen (25%) konzentriert, nur rund 16% arbeiteten in Handwerksberufen, und etwa 15% in technischen Berufen. Mit rund 78% war der Qualifikations-Mismatch besonders hoch, weniger als ein Viertel der Beschäftigten übten eine Tätigkeit aus, die mit ihrer Ausbildung in Zusammenhang stand, was auch auf das im Verhältnis niedrige Qualifikationsniveau zurückzuführen war. Fast vier von zehn Frauen (39%) arbeiteten im Sozialbereich, 26% als Hilfsarbeiterinnen (Hosner et al 2017, S. 58). Ein großer Teil der Befragten (39%) und der überwiegende Teil der Frauen (70%) arbeiteten in Teilzeit mit weniger als 36 Wochenstunden (Hosner et al 2017, S. 63f).

Die schlechte Transferierbarkeit der im Ausland erworbenen Qualifikationen und Berufserfahrung sowie die geschlechtsspezifisch unterschiedliche Vorerfahrung wirken sich, so die Studie, deutlich auf die Arbeitsmarktintegration in Österreich aus. Bei allen Geflüchteten lag die Erwerbsquote bei den Männern deutlich höher als bei den Frauen, deren Arbeitsmarktintegration auch deutlich mehr Zeit braucht: Nach sechs oder mehr Jahren Aufenthalt lag der Anteil der erwerbstätigen Männer bei 53%, jener der Frauen deutlich niedriger bei 33% (Hosner et al 2017, S. 54). Als wesentlichen Grund für die unterschiedliche Erwerbsbeteiligung nennt die Studie die geschlechterspezifische Aufteilung der reproduktiven Arbeit – während Männer häufiger den Haushalt finanziell versorgen, kümmern sich Frauen insgesamt öfter um Haushalt und Kinder (Hosner et al 2017, S.55).

Erhebungswellen II und III

Die zweite Studie im Rahmen des FIMAS - Studienprogramms (Baumgartner et al. 2020), beruht auf der im Jahr 2019 durchgeführten Befragungswelle (2.403 Personen aus der AMS Datenbank). Alle Befragten waren alle zwischen 15 und 64 Jahre alt, alle verfügten über einen Asyl- oder subsidiärem Schutzstatus. 60% der Interviewten waren Männer (1431) und 40% Frauen (969). Der Frauenanteil war



bei den iranischen Befragten mit 50% am höchsten, gefolgt von den afghanischen Befragten (42%). Bei den irakischen und syrischen TeilnehmerInnen lag der Frauenanteil bei 36% bzw. 37% (Baumgartner et al. 2020, S. 13, 20).

Gesamt gesehen, bestätigte die Studie wesentliche Forschungsergebnisse der ersten Befragungswelle und erlaubte einen detaillierteren Einblick in den Prozessverlauf der Integration. Bestätigt wurde die starke bildungsbezogene Polarisierung nach Herkunftsgruppe. Während bei den afghanischen Befragten 75% ein niedriges und nur 8% ein höheres Bildungsniveau aufwiesen, verfügten 47% der irakischen und 57% der iranischen Geflüchteten über ein höheres Bildungsniveau, nur 26% bzw. 15% hatten keine oder nur einen Pflichtschulabschluss. Bei den syrischen Geflüchteten lag der Anteil der Personen mit einem niedrigen Bildungsniveau bei etwa einem Viertel, 41% verfügten über mittlere und 34% über gehobene Bildungsabschlüsse. Während sich bei den Geflüchteten aus Syrien, dem Iran und dem Irak die Verteilung der mitgebachten Bildungsabschlüsse bei Männern und Frauen kaum unterschied, war der Anteil von Niedriggebildeten bei Frauen aus Afghanistan mit 63% deutlich höher als bei den afghanischen Männern (53%) (Baumgartner et al. 2020, S. 25 f.).

Wie schon die erste FIMAS-Erhebung zeigte auch diese Studie die große Bedeutung des Bildungsniveaus für die Arbeitsmarktintegration (Baumgartner et al. 2020, S. 28f.). Neben dem Bildungsniveau beeinflusste zeigte sich die Aufenthaltsdauer als zweitrelevantester Faktor. Bei Personen, die vor weniger als drei Jahren nach Österreich kamen, lag die Erwerbsquote bei rund 17%, Personen mit einer bisherigen Aufenthaltsdauer zwischen drei und fünf Jahren waren bereits zu 40% erwerbstätig. Bei Geflüchteten, die sich bereits mehr als fünf Jahre in Österreich aufhielten, lag die Erwerbsquote bei 63%, rund zehn Prozentpunkte unter jener der österreichischen Gesamtbevölkerung (73%). Höhergebildete Geflüchtete waren durchschnittlich eher erwerbstätig als Personen mit niedrigem Bildungsniveau.

Während die Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen keinen signifikanten Effekt auf den Erwerbsstatus hatte, wirkte sich das Vorhandensein österreichischer Bildungsabschlüsse hingegen deutlich positiv auf die Wahrscheinlichkeit aus, erwerbstätig zu sein – ArbeitgeberInnen vertrauen offenbar in Österreich abgeschlossenen Ausbildungen deutlich mehr als ausländischen Ausbildungsabschlüssen, auch wenn diese formal anerkannt wurden (Baumgartner et al. 2020, S. 35f.).

Anders als im Bildungsbereich fanden sich bei der Arbeitsmarktintegration deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede. Während nur 13% der männlichen Geflüchteten aus den Hauptherkunftsländern dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung standen, waren 27% der geflüchteten Frauen weder berufstätig noch arbeitssuchend gemeldet. Damit lag zwar der Anteil der Nicht-Erwerbstätigen bei den geflüchteten Frauen ähnlich wie bei den Österreicherinnen (28%), allerdings unterschieden sie sich deutlich in Bezug auf den Erwerbstätigenanteil: Während rund 69% der Österreicherinnen im Mikrozensus als erwerbstätig aufscheinen, waren es nur 25% der geflüchteten Frauen in dieser Stichprobe. Rund 3,4% der Österreicherinnen, aber 48% der geflüchteten Frauen



waren arbeitslos. Im Vergleich dazu waren gut die Hälfte (53%) der männlichen Geflüchteten erwerbstätig, der Anteil der Arbeitslosen lag bei den geflüchteten Männern bei 34%. Dabei gab es keine signifikanten Unterschiede nach Herkunftsgruppen (Baumgartner et al. 2020, S. 35f.).

Wie die in der Studie durchgeführte Regressionsanalyse zeigt, gelingt die Arbeitsmarktintegration der Männer deutlich besser als jene der Frauen. Die Wahrscheinlichkeit, erwerbstätig zu sein, lag bei Männern durchschnittlich 19 Prozentpunkte höher als bei Frauen (bei ansonsten gleichen Merkmalen wie Bildung, Alter, etc.), während die Wahrscheinlichkeit arbeitslos oder Nicht-Erwerbsperson zu sein, für Frauen deutlich höher ist (Baumgartner et al. 2020, S.39).

Auch die Berufsstruktur der Geflüchteten wies deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede auf. Geflüchtete Frauen übten überproportional oft akademische Berufe aus. Während unter arbeitenden männlichen Geflüchteten der Anteil der Akademiker bei 10% lag, lag dieser bei den berufstätigen Frauen bei 19%. Die meisten berufstätigen Frauen (34%) waren im Dienstleistungssektor tätig, etwa 5% als Bürokräfte. Handwerks- und verwandte Berufe wurden fast ausschließlich von Männern ausgeübt (19% der geflüchteten Männer und 2% der geflüchteten Frauen). Bei Hilfstätigkeiten fanden sich hingegen nur geringe geschlechtsspezifische Unterschiede (Männer 17%; Frauen 15%). Starke geschlechtsspezifische Unterschiede zeigten sich auch bei der Teilzeitarbeit: Frauen (31%) arbeiteten mehr als doppelt so häufig in Teilzeit wie Männer (14%). Auch geringfügige Beschäftigung war bei Frauen mit 15% deutlich häufiger als bei Männern (8%). Frauen verfügten auch häufiger nur über befristete Arbeitsverträge (31%; Männer: 22%). Im Gegensatz dazu waren freie Dienstverträge und Werkverträge häufiger unter männlichen (24%) als unter weiblichen Erwerbstätigen (14%) zu finden. Gesamt gesehen, fanden sich Frauen somit deutlich öfter in instabiler oder Teilzeitbeschäftigung als männliche Geflüchtete (Baumgartner et al. 2020, S. 44ff.).

Erhebungswelle IV

Die vierte Befragungswelle des FIMAS-Projekts legte den Schwerpunkt auf die Arbeitsmarktintegration junger Geflüchteter (Baumgartner et al. 2021). Zeitgleich wurde auch eine auf der dritten und vierten Befragungswelle beruhende Sonderauswertung zu den Auswirkungen der Corona-Krise auf die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten veröffentlicht (Leitner & Landesmann, 2021).

Wie die Sonderauswertung zu den Auswirkungen der Corona-Krise zeigt, gab es, gesamt gesehen, eine positive Arbeitsmarktdynamik bei den Geflüchteten: Vor Beginn der Corona-Krise waren 45% aller im FIMAS-Panel enthaltenen Geflüchteten beschäftigt, 41% arbeitslos und 14% inaktiv. Knapp 80% aller Geflüchteten, die vor Beginn der Krise beschäftigt waren, waren es auch während der Krise, während 13% arbeitslos und die restlichen 8% inaktiv wurden; 51% aller Geflüchteten, die vor Beginn der Krise arbeitslos waren, nahmen eine Beschäftigung auf, während 35% arbeitslos blieben und 14% in die Inaktivität wechselten (Leitner & Landesmann 2021, S. 10f.).



Eine nachteilige Arbeitsmarktentwicklung zeigte sich jedoch bei Geflüchteten mit tertiärer Ausbildung und bei weiblichen Geflüchteten, bei beiden Gruppen war die Wahrscheinlichkeit erhöht, aus der Arbeitslosigkeit in die Inaktivität zu wechseln oder in der Inaktivität zu verbleiben. Bei geflüchteten Frauen lag die Wahrscheinlichkeit des Wechsels von der Arbeitslosigkeit in die Inaktivität um 13% bis 19% höher als bei Männern (Leitner & Landesmann 2021, S. 15).

Ein anderes Bild ergab die Analyse des Beschäftigungsverlaufs von Geflüchteten, die in einem Arbeitsverhältnis standen. Hier zeigte sich generell, dass in Beschäftigung stehende Frauen grundsätzlich Berufe mit einem höheren Berufsstatus ausübten als in Beschäftigung stehende Männer. Die Beschäftigungseinbrüche gleich nach dem Beginn der Corona-Krise waren bei Männern auch deutlicher ausgeprägt als bei Frauen, allerdings wurden diese im Verlauf der Krise, in dem viele geflüchtete Männer Beschäftigung in atypischen Beschäftigungsverhältnissen fanden, wieder aufgefangen (Leitner & Landesmann 2021, S. 20f.).

Zusammenfassend identifizierte die Studie negative Effekte der Corona-Krise insbesondere auf zwei Personengruppen, Frauen und Geflüchtete mit hohem (tertiärem) Ausbildungsniveau. Bei Frauen zeigten die Daten insbesondere die höhere Wahrscheinlichkeit des Wechsels in Inaktivität und die geringere Wahrscheinlichkeit, aus der Inaktivität wiederum in Beschäftigung zu wechseln. Als wesentliche Einflussfaktoren für die Arbeitsmarktintegration identifizierte die Studie die Größe sozialer Netzwerke (Frauen verfügen oft über kleinere Netzwerke als Männer), und deutsche Sprachkenntnisse, die einen differenzierten Effekt aufwiesen. Einerseits wiesen Geflüchtete mit besseren Sprech- und Verständniskompetenzen der deutschen Sprache eine höhere Wahrscheinlichkeit auf, sowohl von der Beschäftigung als auch der Arbeitslosigkeit in die Inaktivität zu wechseln. Dies spiegelte das insgesamt schlechtere Abschneiden von Geflüchteten mit hohem Ausbildungsniveau wider, welche verstärkt in die Inaktivität wechselten oder in der Inaktivität verblieben. Andererseits zeigte sich bei Geflüchteten mit besserer Sprachkompetenz auch eine höhere Wahrscheinlichkeit, aus der Inaktivität wieder in die Beschäftigung zu wechseln (Leitner & Landesmann 2021, S.5).

Die Studie zu dem Integrationsprozess jugendlicher Geflüchteter (Baumgartner et al. 2021) beruht auf der Analyse von 1370 Interviews mit Asyl- und subsidiär Schutzberechtigten aus den Asyl-Hauptherkunftsländern Syrien, Afghanistan, Irak und Iran, die in den Jahren 2011 bis 2020 nach Österreich geflüchtet waren und zum Zeitpunkt der Befragung zwischen 15 und 24 Jahre alt. Ein Viertel der Stichprobe entfiel auf Personen unter 20, die restlichen drei Viertel waren junge Erwachsene im Alter von 20 bis 24. Rund 59% der Befragten waren Männer und rund 41% Frauen (Baumgartner et al. 2021, S.21).

Bei den Jugendlichen handelte es sich um eine Gruppe, die zu einem großen Teil im noch schulpflichtigen Alter nach Österreich gekommen war und die Möglichkeit hatte, eine Schul- oder Lehrausbildung in Österreich zu absolvieren. 80% der Befragten waren in Ausbildung oder hatten



bereits eine Ausbildung in Österreich abgeschlossen (Baumgartner et al. 2021, S. 26). Der häufigste in Österreich erlangte Bildungsabschluss war der Pflichtschulabschluss. Ein Großteil der Befragten strebte zum Befragungszeitpunkt einen Lehrabschluss oder eine Matura, ein kleiner Teil auch die Aufnahme eines Studiums an. Allerdings hatten auch gut ein Drittel der Befragten bereits eine Schule oder andere Ausbildung in Österreich wegen Überforderung, finanziellen Gründen oder der Doppelbelastung durch Job und Ausbildung abgebrochen (Baumgartner et al. 2021, S. 27, 32).

Bei den 20 – 24 - Jährigen war die Erwerbstätigenquote mit 46% bereits relativ hoch. Die Erwerbstätigenquote von jungen Männern lag mit 50% etwa doppelt so hoch wie die der jungen Frauen (25%). 35% der jungen Frauen, aber nur rund 16% der jungen Männer standen dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung, wobei, der Grund dafür vor allem darin lag, dass junge Frauen deutlich seltener Nebenjobs neben Schule und Ausbildung annehmen. Vollzeitschulbesuch bzw. Vollzeitausbildung war bei Frauen zwischen 20 und 24 häufiger als bei Männern: Rund ein Fünftel (22%), aber nur rund ein Zehntel (11%) der jungen Männer standen deshalb dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung (Baumgartner et al. 2021, S. 40).

Weder in Ausbildung, Schule oder Berufstätigkeit (NEET) waren rund ein Viertel der Befragten. Der Anteil der Frauen lag mit 29% deutlich höher als der der Männer (21%). Der wesentliche Grund dafür war, dass junge Frauen häufiger bereits selbst Kinder hatten als junge Männer und diese Tatsache die Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an einer Ausbildung bzw. der Erwerbstätigkeit massiv reduziert (Baumgartner et al. 2021, S. 44).

Die Arbeitssuche wurde sowohl von geflüchteten Männer wie von geflüchteten Frauen als große Herausforderung geschildert. Als besondere Hürden nannten sie am häufigsten mangelnde Berufserfahrung (51%), gefolgt von mangelnder Ausbildung und Qualifikationen (29%) und schlechten Deutschkenntnissen (20%). Während 18% der jungen Frauen in ihren begrenzten Deutschkenntnissen ein Hindernis sahen, nannten dies nur 8% der jungen Männer. Grund für diesen Unterschied ist, dass Frauen eher in sozialen Berufen arbeiten, die bessere Deutschkenntnisse voraussetzen. Diskriminierung wurde von 11% als Hindernis bei der Arbeitssuche genannt. Rund 10% der arbeitslosen Frauen gaben an, dass das Tragen eines Kopftuchs ihnen bei der Arbeitssuche hinderlich sei (Baumgartner et al. 2021, S.53f.).

Der Zugang zu sozialen Netzwerken und Kontakten zu „Alteingesessenen“ ist für die Arbeitssuche in Österreich besonders wichtig. Wie die Studie zeigte, verfügen geflüchtete Mädchen und junge Frauen über kleinere Netzwerke als junge Männer, da sie häufiger Zeit mit der Familie als mit gleichaltrigen peers verbringen. Insgesamt gaben 85% der jungen Männer an, jemanden in Österreich zu kennen mit dem sie sich auf einen Kaffee oder ähnliches treffen würden, während nur 79%, der jungen Frauen dieselbe Angabe machten. Rund 67% der befragten jungen Männer verfügten über eine Bezugsperson, die ihnen bei behördlichen Angelegenheiten helfen konnte, während nur für 55% der jungen Frauen Personen in ihrem Bekanntenkreis hatten, die sie bei verschiedenen behördlichen Angelegenheiten



unterstützen könnten. Das Sozialkapital junger Frauen war somit in der Regel weniger robust und sie verfügten über weniger Kontakte, die ihnen bei der Arbeitssuche helfen konnten (Baumgartner et al. 2021, S. 60).

Zusammenfassend zeigen die vorliegenden FIMAS – Studien nicht nur die spezifischen Problemlagen bei der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen, sondern verweisen auch auf notwendige Unterstützungsaspekte – etwa dem Ausbau des Angebots von modularen Ausbildungsmaßnahmen, der Unterstützung beim Aufbau sozialer Netzwerke, oder der Notwendigkeit des Ausbaus von Kinderbetreuungsangeboten und mit diesen Angeboten abgestimmten Ausbildungsmaßnahmen.

3.3.2.2. Studien zum Erwerbsverlauf von MigrantInnen und Geflüchteten

Die Synthesis-Studie zu Erwerbsverläufen von MigrantInnen (Endel et al. 2020) beruht auf einer Datenanalyse der Melde- und Sozialversicherungsdaten der Zuwanderungsjahrgänge 2000, 2007, 2015 und 2016. Zentrale untersuchte Indikatoren des Integrationsprozesses sind der Grad der Arbeitsmarkteteiligung und das Ausmaß der Aufenthaltsverfestigung, wobei Personen mit Fluchthintergrund, Personen aus Drittstaaten und ZuwanderInnen innerhalb des EU-Raumes verglichen werden.

Die Gruppe der rund 85.000 in den Jahren 2015 und 2016 nach Österreich zugewanderten Personen mit Fluchthintergrund wies eine Reihe charakteristischer Merkmale auf (Endel et al. 2000, S. 19 ff.):

Rund die Hälfte war zum Zeitpunkt der Zuwanderung unter 24 Jahre alt.

Flüchtlinge aus Syrien und Flüchtlinge aus Tschetschenien hatten den höchsten Anteil von über 25-Jährigen.

Zwischen drei Viertel und zwei Drittel waren Männer (2015: 76,5%, 2016: 69,8%).

Der Frauenanteil verdoppelte sich bei den syrischen Flüchtlingen zwischen 2015 und 2016 von 29,9% auf 60,2%, bei den Tschetscheninnen bildeten Frauen in beiden Jahren etwa mehr als die Hälfte der Geflüchteten. Bei den afghanischen Flüchtlingen lag der Frauenanteil lag zwischen 22,1% (2015) und 26,5% (2016).

Rund die Hälfte aller Geflüchteten blieb länger als ein Jahr in der Grundversorgung, bevor sie eine (Teilzeit-)erwerbstätigkeit aufnahmen. Von den im Jahr 2015 Zugewanderten hatten sich im ersten Kalenderjahr nach dem Ende der Grundversorgung etwas mehr als ein Drittel aktiv am Arbeitsmarktgeschehen beteiligt, und im Jahr 2016 etwas mehr als ein Fünftel. Unter Frauen fiel dieser Rückgang mit minus 5,6 Prozentpunkten schwächer aus, allerdings lag ihr Ausgangsniveau 2015 höher als das der Männer (39,2% vs. 36,5%) (Endel et al. 2000, S. 22).



Besonders erfolgreich waren mit rund drei Viertel Arbeitsmarktteilhabe (inklusive geringfügige Beschäftigung) Geflüchtete aus Syrien, mit etwa einem Viertel bzw. rund 15% wiesen Geflüchtete aus Afghanistan und Russland deutlich niedrigere Teilhabequoten auf.

Gesamt gesehen, nutzten die Geflüchteten in hohem Maß die vorhandenen Qualifizierungsangebote, im Zeitraum von drei Jahren nach der Zuwanderung griffen rund 41 % der Personen auf ein zumindest sechswöchiges Qualifizierungsangebot des Arbeitsmarktservice zurück. Der Frauenanteil lag dabei mit 45,3% deutlich höher als der der Männer (38,0%). Mit 67,7% lag der Werte bei syrischen Flüchtlingen besonders hoch, hier war jedoch der Frauenanteil (58,8%) niedriger als der der Männer (83,4%). Die Inanspruchnahme von Qualifizierungsmaßnahmen (nach vier Jahren) von Zuwandernden aus Afghanistan war nur etwa halb so hoch wie unter jenen aus Syrien, bei dieser Gruppe lag der Frauenanteil etwas höher als der der Männer (Endel et al. 2000 S. 24).

Da die Studie auch die Migrationsjahrgänge 2000 und 2007 umfasste, erlaubte sie auch eine Langfristanalyse, wobei jedoch zu berücksichtigen ist, dass die Zuwanderung der Jahre 2000 und 2007 nicht in einem Flucht Kontext erfolgte und die Daten daher nur beschränkt vergleichbar sind. Gesamt gesehen, zeigte die Analyse bei Frauen einen deutlich langsameren Arbeitsmarktintegrationsverlauf als bei Männern. Nach vier Jahren waren rund 30% der Männer, aber nur 11% der Frauen in Beschäftigung, nach 19 Jahren stieg dieser Wert bei Männern auf 75% und bei Frauen auf 61% (Endel et al. 2000, S. 22).

3.3.2.3. Studien zum Arbeitsmarktintegrationsprozess

Im Herbst 2015 führte ein Forschungsteam der Österreichischen Akademie der Wissenschaften, der WU Wien und des IIASA eine Befragung von Geflüchteten in Wien und Wiener Umlandgemeinden durch. Im Rahmen dieser Erhebung wurden 528 im Jahr 2015 nach Österreich geflohene Personen mittels eines Fragebogens in ihrer Erstsprache über ihre Lebensbedingungen und –perspektiven in Österreich befragt. Unter Einrechnung der Erhebungen zu den EhepartnerInnen und Kindern wurden Informationen über 928 Personen eingeholt. Die Daten des „Displaced Persons in Austria Survey (DIPAS) bildeten die Basis für mehrere Artikel in Fachzeitschriften.

Der Artikel von Buber-Ennser et al. (2016) zum Thema “Human Capital, Values, and Attitudes of Persons Seeking Refuge in Austria in 2015” stellt die Ergebnisse der Befragung im Überblick dar.

Wie die Erhebung zeigt, besaßen etwa 38% der Befragten eine irakische, 36% eine syrische und 16% eine afghanische Staatsangehörigkeit. 82% der Befragten waren Männer, mehr als die Hälfte davon unter 30 Jahre alt. Nur 18% der Befragten waren Frauen, sie waren mit einem Anteil der Über-30 – Jährigen von 64% im Schnitt etwas älter als die Männer. Etwa 70% der Geflüchteten, die 2015 in Österreich ankamen, hatten zumindest die Schulpflicht abgeschlossen, 47% verfügten über einen



Abschluss der Sekundarstufe II und 26% hatten einen Hochschulabschluss. Im Vergleich der Herkunftsgruppen wiesen nur 30% der Geflüchteten aus Afghanistan einen Abschluss der Sekundarstufe II aus, aber 53% der SyrerInnen und 46% der IrakerInnen. Der Anteil der Frauen ohne formalen Bildungsabschluss war um zehn Prozentpunkte höher als der der Männer (Buber-Ennser et al. 2016, S. 8).

Während bildungsbezogene geschlechtsspezifische Unterschiede in diesem Sample nur schwach ausgeprägt waren, fanden sich deutliche Unterschiede in Bezug auf die Arbeitserfahrung. Rund 90% der Männer, aber nur rund 42% der Frauen waren im Herkunftsland berufstätig gewesen, was auch dadurch zu erklären war, dass viele Frauen im Sample kleine Kinder betreuten. Die Erwerbsbeteiligung der Frauen im Herkunftsland war stark bildungsabhängig: Rund 75% der Frauen mit einer postsekundären Bildung gaben an, dass sie Berufserfahrung besitzen, im Vergleich zu 35% jener mit Primar- oder Sekundarschulbildung. Die weiblichen Befragten waren vor allem in den Bereichen Bildung (26%), Dienstleistungsberufen (20%) und Gesundheit und soziale Arbeit (11%) beschäftigt gewesen, während es bei den Männern keine vergleichbare Konzentration auf wenige Berufsfelder gab. Entgegen der weitverbreiteten Einschätzung, dass Geflüchtete aus islamischen Ländern die Berufstätigkeit von Frauen negativ bewerten würden, standen sowohl Männer wie Frauen einer weiblichen Berufstätigkeit in hohem Ausmaß (68% bzw. 85%) positiv gegenüber (Buber-Ennser et al. 2016, S. 19).

Während der Artikel von Buber-Ennser et al. (2016) vor allem die Bildungs- und Arbeitserfahrung im Herkunftsland analysiert, fokussiert Rengs et al. (2017) auf den Arbeitsmarktintegrationsprozess in Österreich. Die Analyse von Rengs et al. (2017) beruht auf der Erhebung des Arbeitsmarktprofils und Berufserfahrung von geflüchteten Personen aus Syrien, dem Irak und Afghanistan auf der Basis der schon zitierten DIPAS-Erhebung und der Daten der vom AMS durchgeführten „Kompetenzchecks“. Der Zugang der Analyse ist von einem holistischen Verständnis der Matching-Prozesse am Arbeitsmarkt geprägt und umfasst daher sowohl die Analyse der Qualifikationsnachfrage am Arbeitsmarkt wie des Qualifikationsprofils der Geflüchteten. Erfolgreiche Arbeitsmarktintegration hängt gemäß dieses Zugangs sowohl von persönlichen Faktoren der Geflüchteten – Ausbildung, Arbeitserfahrung, Fähigkeiten und Kompetenzen – wie von der regionalen Arbeitsmarktnachfrage und der Absorptionsfähigkeit des regionalen Arbeitsmarktes ab (Rengs et al, 2017, S.5).

Die Daten der TeilnehmerInnen des AMS-Kompetenzcheck zeigten eine große Heterogenität der Bildungsabschlüsse, mit einem deutlich höheren Anteil der Personen ohne oder mit nicht abgeschlossener Primärschule bei afghanischen im Vergleich zu syrischen und irakischen Geflüchteten. Überraschend hoch war bei dieser Gruppe das Bildungsniveau der Frauen, fast zwei Drittel verfügten mindestens über einen Abschluss der Sekundarstufe II, 35% verfügten über postsekundäre Bildungsabschlüsse. Ein besonders deutlicher geschlechtsspezifischer Unterschied im Bildungsstand fand sich bei afghanischen Geflüchteten: 44% der afghanischen Frauen und 26% der afghanischen Männer verfügten über keinen Grundschulabschluss. Personen aus dem Irak, Syrien und anderen



Ländern waren im Durchschnitt besser qualifiziert und auch häufiger in einer qualifizierten als in einer ungelerten Position beschäftigt.

Wie zu erwarten, korrelierte der Bildungsstand mit der Berufsposition – die meisten Unqualifizierten waren als HilfsarbeiterInnen beschäftigt, qualifizierte Positionen wurden von Personen mit zumindest abgeschlossener Sekundarstufe II besetzt. Das niedrige durchschnittliche Bildungsniveau der afghanischen Flüchtlinge spiegelte sich im hohen Anteil der Beschäftigung als ungelerte HilfsarbeiterInnen (46%), nur 17% waren in qualifizierten Berufspositionen tätig (Rengs et al. 2017, S. 11f.).

Sowohl die Ergebnisse der DIPAS-Erhebung wie der Kompetenzchecks (an denen allerdings nur Personen teilnahmen, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung standen, also z.B. kaum Mütter mit Kleinkindern) zeigten mit 50% eine relativ hohe Arbeitsmarktbeteiligung der geflüchteten Frauen im Herkunftsland. Besonders hoch war bei den Frauen, die einen AMS – Kompetenzcheck durchliefen, die Arbeitsmarktbeteiligung im Herkunftsland bei Frauen mit abgeschlossener Sekundarstufe II bzw. postsekundärer Ausbildung. Schwerpunkte der Berufstätigkeit lagen im Sozial- und Gesundheitsbereich (24%) und Bildung und Forschung (22%). Die Mehrheit der Frauen (62%) war in qualifizierten Positionen tätig, nur rund ein Fünftel übten eine unqualifizierte Tätigkeit aus. Rund 15% der befragten Frauen waren im Herkunftsland selbständig tätig, etwa 2% hatten eine leitende Managementposition inne (Rengs et al. 2017, S. 13ff).

Im Hinblick auf den Arbeitskräftebedarf in Österreich zeigte das Bildungs- und Berufsprofil der geflüchteten einen deutlichen Mismatch: Die meisten Stellenangebote im Jahr 2016 waren in den Bereichen „Ingenieurwesen, Automobile“, „Tourismus, Gastronomie“ oder „Einzelhandel, Logistik“, mit 17 %, 16 % bzw. 16 % gemeldet, eine große Nachfrage gab es auch bei ungelerner Tätigkeit im Bereich der Gebäudereinigung. Nur wenige Flüchtlinge hatten - auch aufgrund ihrer vergleichsweise hohen Bildung - in diesem Bereich gearbeitet, viele hatten Arbeitserfahrung in der Bauwirtschaft und Güterproduktion. Der Reinigungssektor bot zwar eine hohe Zahl offener Stellen, wies jedoch auch einen hohen Andrang unqualifizierter österreichischer Arbeitsloser auf. Gleichzeitig war die Reinigungsbranche eine der wenigen Branchen mit niedrigen Anforderungen an die Sprachkenntnisse in Deutsch, was dazu führte, dass Geflüchtete oft hier Arbeit deutlich unter ihrem Qualifikationsniveau fanden (Rengs et al. 2017, S. 16f.).

Zusammenfassend empfiehlt die Studie von Renggs et al. eine verbesserte und schnellere Anerkennung mitgebrachter Qualifikationen und den Ausbau von maßgeschneiderten Programmen für die (Weiter-)qualifizierung für Sektoren mit hoher Nachfrage nach qualifiziertem Personal. Grundsätzlich böte der Ausbildungsstand und die Berufserfahrung Geflüchteter durchaus gute Anknüpfungspunkte an die Arbeitskräftenachfrage in Österreich, das Matching müsse jedoch verbessert werden, um eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration sicherzustellen. Lediglich für unqualifizierte Geflüchtete sollte nach einer beruflichen Grundausbildung und einem begleitenden Alphabetisierungskurs eine ungelerte Tätigkeit zum Beispiel in der Landwirtschaft oder im



Baugewerbe in Betracht gezogen werden: “Indeed, integration into the labour market is successful only when it does not merely strive for quick results, but aims to make use of existing qualifications and personal predispositions in order to provide sustainable integration with as few mismatches between qualification and professional occupation as possible” (Rengs et al. 2017, S.22).

Die Studie von Vewiebe et al. (2018) zum Arbeitsmarktintegrationsprozess von Geflüchteten analysiert Geflüchtete, die bereits über einen Arbeitsplatz verfügten. Für die Untersuchung wurden 26 problemzentrierte Interviews mit Geflüchteten aus Afghanistan, Syrien, dem Irak und dem Iran, die in den Jahren 2014 und 2015 nach Österreich gekommen waren, geführt und ausgewertet (Verwiebe et al. 2019, S. 1402).

Wie die Studie zeigt, ist die Arbeitsmarktintegration aufs engste mit dem Handlungspotential und die Handlungsbereitschaft („agency“) der Geflüchteten verknüpft. Flüchtlinge werden durch rechtliche Regelungen in den Aufnahmeländern (Arbeitsverbote, Mobilitätseinschränkungen) oft in die Untätigkeit gezwungen und müssen neue Strategien für die Arbeitssuche entwickeln. In Unkenntnis über die kulturellen Traditionen und die ungeschriebenen Regeln bei der Arbeitssuche sind für sie vor allem soziale Kontakte in die Aufnahmegesellschaft als „bridging social capital“ wichtig, um sich neu orientieren zu können und Handlungsfähigkeit zu entwickeln. Ein zentrales Element dabei sind gute Kenntnisse der Landessprache, die zu erwerben zeitaufwendig ist: Geflüchtete mit guten Kontakten zu Einheimischen können von diesen auch Unterstützung beim Verfassen von Bewerbungsschreiben oder Lebensläufen erwarten und haben dadurch direkte Vorteile am Arbeitsmarkt gegenüber jenen, die nicht über diese Kontakte verfügen. Nichtsdestotrotz sind auch sie meist mit einer weitgehenden Entwertung der mitgebrachten Qualifikationen und der Arbeitserfahrung im Herkunftsland konfrontiert (Verwiebe et al. 2019, S.1403 f.).

Wie die Auswertung der Interviews zeigt, waren die Befragten vor allem deshalb bei der Arbeitssuche erfolgreich, weil sie für eine Arbeitsaufnahme hochmotiviert und bereit waren, jede Einstiegsmöglichkeit in den Arbeitsmarkt wahrzunehmen, auch wenn dies anfänglich mit einer Dequalifizierung einherging. Diese Einstiegsoption wurde von den Befragten klar als Dequalifizierung wahrgenommen, jedoch dazu genutzt, sich „nach oben“ zu arbeiten, ein Verbleib auf dieser Position war für sie undenkbar. Die Befragten waren daher sehr proaktiv bei der Arbeitssuche und wiesen auch ein hohes Selbstvertrauen und hohe Selbstdisziplin, z.B. beim Erlernen der deutschen Sprache auf, was ihnen beim Finden von Aufstiegsmöglichkeiten half. Ein weiterer wesentlicher Aspekt war ihre Flexibilität bei der Umorientierung und die Bereitschaft, eine neue Ausbildung in einem neuen Berufsfeld zu beginnen, wenn sich die bisherige Ausbildung nicht verwerten ließ. Mit dieser proaktiv auf Integration ausgerichteten Orientierung war oft auch eine Abgrenzung von den als weniger aktiv wahrgenommenen Mitgliedern der eigenen Herkunftsgruppe verbunden.

Von besonderer Bedeutung war für alle Befragten die Unterstützung durch Nichtregierungsorganisationen, Einzelpersonen und Familien. Einige Befragte wurden seit ihrer



Ankunft von Familien unterstützt, andere hatten gute Kontakte zu Beratungsorganisationen aufgebaut, indem sie dort Freiwilligenarbeit leisteten. Über diese Kontakte gelang es ihnen, soziales Kapital und Netzwerke in die Aufnahmegesellschaft aufzubauen und Ressourcen für die Unterstützung bei der Arbeitssuche zu mobilisieren. Gute Kontakte zu Gastfamilien und NGOs führten zwar zu einem besseren Zugang zu Jobangeboten, meist jedoch im unqualifizierten Bereich. Jene Geflüchteten, die besser qualifizierte Arbeitsmöglichkeiten fanden, waren äußerst proaktiv und in der Lage, qualifizierte Unterstützung beim Verfassen von Bewerbungsschreiben oder für die Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen zu gewinnen (Verwiebe et al., S.1410 ff.).

Die ausgeprägte Formalisierung der Berufswelt in Österreich stellte eine besondere Herausforderung bei der Arbeitsmarktintegration dar. Da aufgrund der dualen Lehrlingsausbildung der Zugang zu Facharbeiterpositionen von einer Lehrabschlussprüfung abhängig ist, fanden auch langjährig in handwerklichen Berufen ausgebildete Flüchtlinge aufgrund des Fehlens einer formalen Berufsausbildung meist keinen Zugang zu einer adäquaten Berufsposition. Andererseits eröffnete gerade das duale Ausbildungssystem fielen jüngeren Geflüchteten die Chance, einen in Österreich breit anerkannten Ausbildungsabschluss zu erwerben, der auch zu einem deutlich höheren Erwerbseinkommen führt als eine unqualifizierte Berufstätigkeit. Trotz der Hürden, die die duale Berufsausbildung für ältere Geflüchtete mit sich brachten, da sie ihre Berufserfahrung nicht in eine entsprechende Berufsposition umsetzen konnten, zeigte sich, dass die Lehrausbildung für jüngere Geflüchtete einen wichtigen Weg darstellt, sich stabil am Arbeitsmarkt zu verankern. Auch hier zeigte sich aber die Bedeutung sozialen Kapitals: Die Vermittlung in eine Lehrstelle verdankte sich oft dem Engagement und der Kontakte von unterstützenden Einzelpersonen und Nichtregierungsorganisationen (Verwiebe et al. 2019, S. 1413).

Zusammenfassend empfehlen die Autoren, bei der Arbeitsmarktintegration den besonderen Stellenwert der Vernetzung mit der österreichischen Zivilgesellschaft zu berücksichtigen und unterstützende Angebote zu entwickeln, die es den Geflüchteten ermöglichen, Kontakte zu Familien, Freiwilligen und Hilfsorganisationen aufzubauen. Die Freiwilligenarbeit in Nichtregierungsorganisationen ist für Geflüchtete eine gute Möglichkeit, soziale Kontakte in die Aufnahmegesellschaft aufzubauen und sollte ausgebaut werden. Das duale Lehrlingsausbildungssystem stellt für Geflüchtete einen zentralen Weg in den Arbeitsmarkt dar, da es einerseits mit einem Pflichtschulabschluss zugänglich ist, und andererseits Schul- und Berufsausbildung miteinander verknüpft und so zum Aufbau von Kontakten in die weitere Berufswelt führt, und eine stabile Arbeitsmarktintegration ermöglicht. Gleichzeitig hat die damit verbundene hohe Formalisierung der Berufswelt negative Auswirkungen auf ältere und beruflich erfahrene Geflüchtete, deren Erfahrung entwertet wird, da sie über keinen vergleichbaren Ausbildungsabschluss verfügen. Für diese Gruppe braucht es verstärkte Bemühungen um eine Anerkennung der im Ausland erworbenen Qualifikationen und Berufserfahrung (Verwiebe et al. 2019, S.1414).



3.3.2.4. Studien zu ausgewählten Herkunftsgruppen

Während die meisten Studien zu Geflüchteten die Gesamtpopulation betrachten und in der Darstellung auf die Unterschiede der verschiedenen Herkunftsgruppen eingehen, analysieren die Studie von Buber-Ennser et al. (2020) zu syrischen Geflüchteten und die Studie von Kohlbacher et al. (2019) zu AfghanInnen die Situation der jeweiligen Herkunftsgruppen im Detail.

Die Studie zur zur Demografie der syrischen Flüchtlinge (Buber-Ennser et al. 2020) gibt einerseits einen Überblick über die Demografie dieser Gruppe und geht andererseits auf das Phänomen des hohen Anteils von Geburten bei syrischen Frauen im Jahr nach der Ankunft ein. Die Studie beruht einerseits auf der Analyse der demografischen Daten des Bevölkerungsregisters von Statistik Austria und andererseits auf der Auswertung der Daten von 6.797 Syrerinnen und Syrern, die den Kompetenzcheck des AMS durchliefen (Buber-Ennser et al. 2020, S. 151).

Wie die Analyse der Bildungsverteilung zeigt, handelt es sich bei den syrischen Geflüchteten vermehrt um Personen aus der Bildungsschicht. Während die AnalphabetInnenrate bei den in Syrien lebenden SyrerInnen zwischen 20 und 59 bei rund 50% liegt, lag sie bei den syrischen Geflüchteten in Österreich bei rund 10%. Rund 39% der Männer und 27% der Frauen verfügten über einen postsekundären Schulabschluss, 21% der Männer und 29% der Frauen über einen Universitätsabschluss (Buber-Ennser et al. 2020, S. 153). Das durchschnittlich höhere Bildungsniveau der Frauen zeigte sich auch bei der Analyse des Beschäftigungsstatus vor der Flucht: 28% der Männer, aber nur 12% der Frauen übten eine unqualifizierte Tätigkeit aus, in qualifizierte Berufen waren 26% der Männer und 29% der Frauen tätig. 23% der Männer, aber nur 7% der Frauen waren selbständig tätig. Gut ein Viertel der Frauen war nicht berufstätig, sondern kümmerte sich ausschließlich um die Familie (Buber-Ennser et al. 2020, S. 157).

Von besonderer Relevanz ist die Analyse der Fertilität der syrischen Frauen auf der Basis der Auswertung des Bevölkerungsregisters, die einen deutlichen „Arrival – Effekt“ – die Realisierung eines Kinderwunsches nach der Ankunft in Österreich zeigt. In absoluten Zahlen gab es im Jahr 2008 70 Geburten von in Syrien geborenen Müttern, der Wert stieg auf 453 im Jahr 2015 und 1487 bzw. 1584 in den Jahren 2016 und 2017. Die altersspezifische Fertilitätsrate stieg von einem Durchschnittswert von 3,2 in den Jahren 2008 – 2014 auf 5,5 im Jahr 2016 und 1,92 im Jahr 2017. Die Fertilitätsrate gleichaltriger in Österreich geborener Frauen lag zwischen 2008 und 2017 zwischen 1,32 und 1,41. Die AutorInnen schätzen aufgrund dieser Werte, dass etwa die Hälfte aller in Syrien geborenen Frauen im Alter zwischen 20 und 30 innerhalb von zwei bis drei Jahren nach der Ankunft in Österreich zumindest ein Kind auf die Welt brachten. Eine genauere Analyse zeigt, dass viele Frauen kurz nach der Ankunft in Österreich schwanger wurden oder auch bereits schwanger über den Familiennachzug nach Österreich kamen und einen offenbar während der Flucht aufgeschobenen Kinderwunsch realisierten. Dieser Effekt wurde auch in Studien zu den Lebenslagen geflüchteter Frauen in Frankreich, Großbritannien und Italien vorgefunden. Die AutorInnen weisen auch darauf, dass es für diese



Gruppen zu wenig Angebote gibt, Arbeitsmarktintegrationsmaßnahmen nach einer Familienphase fortzusetzen (Buber-Ennser et al. 2020, 147 ff.).

Die Studie „Afghan/inn/en in Österreich – Perspektiven von Integration, Inklusion und Zusammenleben“ von J. Kohlbacher et al. (2020) ist die einzige vorliegende Studie, die sich nur auf diese Herkunftsgruppe bezieht. Auch wenn sich der Großteil der Studie auf die in den Jahren 2015 ff. nach Österreich zugewanderten AfghanInnen bezieht, behandelt sie darüber hinaus auch die Gruppe der zuvor zugewanderten und schon länger in Österreich Ansässigen. Die Studie beruht auf einer Sekundärliteraturanalyse und der Auswertung von 65 leitfadengestützten qualitativen Interviews mit afghanischen Geflüchteten (27 Frauen und 38 Männer) sowie 13 ExpertInnen aus verschiedenen Organisationen im Asylbereich und dem Bereich der MigrantInnenberatung in Wien, Niederösterreich und Oberösterreich (Kohlbacher et al. 2020, S.13). Ausgehend von einem breiten Integrationsverständnis, bildet das Thema Arbeitsmarktintegration ein wesentliches Subkapitel der Studie.

Einleitend verweist der Arbeitsmarktteil der Studie auf den international mehrfach nachgewiesenen „refugee gap“, der besagt, dass sich Geflüchtete auf dem Arbeitsmarkt in marginaleren Position wiederfinden als andere MigrantInnen. Ursachen dafür sind fehlende Ausbildungsnachweise, Nicht-Kompatibilität der Ausbildungen im Herkunftsland mit den Erfordernissen des Arbeitsmarkts im Zielland, Einschränkungen durch die Fluchterfahrung (Traumatisierung) sowie Vorurteile und Diskriminierungen.

Auch die in Österreich durchgeführten Kompetenzchecks des AMS würden die große Heterogenität der Qualifikationsprofile der Geflüchteten zeigen. Mikrozensusanalysen zeigten zudem ein hohes Maß an Dequalifizierung und einen überdurchschnittlich hohen Anteil von Beschäftigung im unqualifizierten Bereich. Allerdings zeigte sich auch, dass trotz des im Schnitt niedrigen formalen Bildungsniveaus der Geflüchteten aus Afghanistan deren Arbeitsmarktintegration nicht schlechter oder langsamer verlaufe als bei anderen Gruppen (Kohlbacher et al. 2020, S. 104f.).

Charakteristisch für den Verlauf der Arbeitsmarktintegration sei die Notwendigkeit, die oft unrealistischen Vorstellungen über die Transferierbarkeit der in der Herkunftsregion erworbenen Kenntnisse an die Realität anzupassen. Viele Geflüchtete seien sich des engen Zusammenhangs zwischen formalen Ausbildungszertifikaten und Berufszugang in Österreich nicht bewusst und würden daher ihre beruflichen Möglichkeiten deutlich überschätzen. Die die vor allem informell erworbenen Kenntnisse auf den Arbeitsmärkten Afghanistans, des Irans oder Pakistans in Österreich nicht anerkannt seien und die Anerkennungsverfahren in Deutsch erfolgten, sei es vielen nicht möglich, ihre Kenntnisse anerkennen zu lassen, was zu einem Enttäuschungsprozess führe. Viele Geflüchtete hätten die Erwartung, in einem Büroberuf tätig zu werden, die realen Angebote bezögen sich jedoch vor allem auf einfache und repetitive manuelle Tätigkeiten im Bereich der Hilfsarbeit (Kohlbacher et al. 2020, S. 106ff.).



Besondere Hindernisse bei der Arbeitssuche der afghanischen Geflüchteten seien mangelnde Deutschkenntnisse, Ausbildungsdefizite, gesundheitliche Beeinträchtigungen, fortgeschrittenes Alter oder rechtliche Restriktionen. Besonders problematisch sei auch das im Verhältnis sehr niedrige Ausbildungsniveau, das nur wenig Anknüpfungspunkte für die für eine berufliche Ausbildung geforderten Grundkompetenzen aufweise. Gebildete hätten zwar bessere Möglichkeiten, würden sich jedoch oft in dequalifizierten Positionen wiederfinden, dies gelte vor allem für JuristInnen oder MedizinerInnen, weniger für TechnikerInnen und NaturwissenschaftlerInnen.

Eine besondere Herausforderung für die Arbeitsmarktintegration der afghanischen Geflüchteten sei das Fehlen einer bildungsmäßigen Mitte. Ein Teil der Geflüchteten verfügt über einen Universitätsabschluss ein anderer über nahezu keine Schulbildung, es fehlten die mittleren Bildungsabschlüsse. Da die Bildungssprache Deutsch die Voraussetzung für jede Weiterbildung sei, und Universitätsabschlüsse aus den Herkunftsländern oft nicht als gleichwertig anerkannt würden, sei ein Ausbildungsabschluss in Österreich auch für gut Gebildete oft der einzige realistische Weg. Dazu sei es jedoch nötig, möglichst schnell nach der Einreise Deutsch zu lernen. Allerdings würden die bestehenden Kurse in zu geringer Stundenzahl angeboten und hätten zu wenig Bezug zur Berufssprache, daher sollten besonders Kombiangebote ausgebaut werden, die Sprachkurse mit Berufspraktika verbinden (Kohlbacher et al. 2020, S. 133ff.).

Bei Frauen kämen als zusätzliche Hürden die meist nur auf ihren Schultern lastenden Kinderbetreuungspflichten dazu. Weiteichende Auswirkungen auf Frauen habe auch die fehlende Akzeptanz des Tragen eines Kopftuchs bei vielen ArbeitgeberInnen. Da die afghanische Community in Österreich nur schwach organisiert sei, fehle auch ein „ethnischer Arbeitsmarkt“, der einen Beschäftigungseinstieg bieten könne (Kohlbacher et al. 2020, S. 110ff.).

In Bezug auf die Berufstätigkeit von Frauen dominierten bei einem Teil der Befragten traditionelle Rollenkonzepte, wobei dies vom Bildungsniveau und urbaner oder ländlicher Herkunft abhängig waren. Die meisten Befragten nahmen zwar die finanzielle Notwendigkeit der Beschäftigung von Frauen wahr, sahen dies jedoch (noch) nicht als Selbstverständlichkeit. Die Frauen selbst sahen sich als Gewinnerinnen der Arbeitsmarktintegration und waren auch daher bereit, Jobs unter ihrem Qualifikationsniveau anzunehmen – durch die Stärkung ihrer ökonomischen Position und das eigene Einkommen wurden sie innerfamiliär unabhängiger und konnten ihre Lebensperspektiven neu und selbständig ausrichten. Während dies für jüngere Männer eher unproblematisch erschien, fanden sich bei älteren Männern auch ablehnende Haltungen zur Erwerbstätigkeit von Frauen.

Als Maßnahmen zur Überwindung des zitierten „refugee gap“ empfehlen die AutorInnen, die Geflüchteten nicht vorschnell in eine Beschäftigung zu bringen, sondern ihre Weiterbildung auf ein ihrem Potential entsprechendes Niveau zu fördern und dazu auch mehrmonatige oder mehrjährige Maßnahmen zu entwickeln. Langfristig gesehen, führe eine Arbeitsmarktintegration im



unqualifizierten Bereich zu häufiger Arbeitslosigkeit und einer starken Inanspruchnahme von Sozialleistungen und sei insbesondere bei jüngeren Personen volkswirtschaftlich kontraproduktiv. Da die Konkurrenz auf dem Sektor der niedrigqualifizierten Arbeitsplätze aufgrund der Automatisierung und Digitalisierung in Zukunft wachsen werde, und es sich bei den Geflüchteten um eine relativ junge Gruppe handle, wäre die Strategie einer verbesserten Qualifizierung eindeutig der Arbeitsmarktintegration im unqualifizierten Bereich vorzuziehen (Kohlbacher et al. 2020, S. 115).

3.3.3. Studien speziell zur Integration von Frauen mit Fluchterfahrung

3.3.3.1. Arbeitsmarktbeteiligung von asylberechtigten Frauen

Die Studie „Arbeitsmarktbeteiligung von asylberechtigten Frauen: Herausforderungen, Perspektiven, Chancengleichheit“ der L&R Sozialforschung (AMS 2018) beruht auf der Befragung von asyl- und subsidiär schutzberechtigte Kundinnen des Arbeitsmarktservice, welche im Jahr 2015 einen positiven Asylbescheid erhalten hatten, ergänzt durch zwei Gruppen mit Asylanerkennung vor und nach dem Jahr 2015. Insgesamt wurden 203 Interviews durchgeführt, 116 davon mit Frauen mit einer Asylanerkennung im Jahr 2015. Ergänzt wurden diese Interviews durch 14 Gespräche mit ExpertInnen von Integrationseinrichtungen (AMS 2018, S.7ff).

Auch diese Studie berichtet eine große bildungs- und arbeitsmarktbezogene Heterogenität der Befragten. Gesamt gesehen, verfügten rund 26% der befragten Frauen über keinen formalen Bildungsabschluss; rund 20% hatten einen mit einer österreichischen AHS oder BHS vergleichbaren Abschluss, rund 13% hatten ein Studium absolviert. Das formale Ausbildungsniveau unterschied sich stark nach Herkunftsland: 59% der Frauen aus Afghanistan und 64% der Frauen aus Somalia wiesen keinen Bildungsabschluss auf, umgekehrt verfügten zwei Drittel der Frauen aus dem Iran, dem Irak und Syrien über eine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung. 35% der Frauen aus dem Iran 18% der Frauen aus dem Irak und 14% der Frauen aus Syrien hatten ein Studium in ihrem Herkunftsland abgeschlossen (AMS 2018, S. 21ff.).

Die deutlichen Unterschiede der Bildungsniveaus nach Herkunftsland beruhen vor allem auf den unterschiedlichen Möglichkeiten des Schulbesuchs für Mädchen im Herkunftsland. Während höhere Schulbildung von Frauen in Syrien gesellschaftliche Norm war, hat jede dritte befragte Frau aus Afghanistan, welche bei ihrer Ankunft in Österreich über 15 Jahre alt war, nach eigenen Angaben keine Schule besucht (AMS 2018, S. 24). Zudem zeigt sich bei den befragten afghanischen Frauen eine deutlich ausgeprägte geschlechtsspezifische und soziale Bildungsvererbung: In ärmeren afghanischen Herkunftsfamilien steht der Schulbesuch der Söhne im Vordergrund, Mädchen werden oft früh aus der Schule genommen oder früh verheiratet. Zudem fehlt in ländlichen Gebieten Afghanistans oft die Versorgung mit Schulen, Kinder werden dann zwar auch in der Familie unterrichtet, verfügen aber über keinen Schulabschluss.



Rund 41% der Befragten hatten im Herkunftsland eine Berufstätigkeit im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt, 5% waren selbständig gewesen. Rund 15% der Befragten waren informell beschäftigt und 24% waren noch in Ausbildung gewesen, 11% hatten ausschließlich im Haushalt gearbeitet (AMS 2018, S.32).

Bei den berufstätigen Frauen zeigte sich eine deutliche Konzentration auf einige wenige Berufsfelder: Ein Drittel der Frauen waren als Lehrerinnen in verschiedenen Schulformen tätig gewesen, die nächstgrößeren Gruppen waren Sekretärinnen, Friseurinnen und Verkäuferinnen. Handwerklich-technische Berufe oder Berufe, die eine Ausbildung in einem MINT-Fach verlangen, fanden sich kaum. Der Medianwert für die Dauer der Berufserfahrung lag bei fünf Jahren (AMS 2018, S. 33).

Bezugnehmend auf den hohen Anteil informeller Bildungswege unter den Befragten verweist die Studie auch auf die Notwendigkeit einer verbesserten Anerkennung informell erworbener beruflicher Kenntnisse: Während europäische Länder über ein ausdifferenziertes System der Berufsbildung mit formalen Abschlüssen verfügen, ist eine zertifizierte Berufsausbildung in vielen vor allem von Frauen bevorzugten Berufsfeldern weder in Südostasien noch im arabischen Raum üblich. Bei den bestehenden Anerkennungsverfahren liege der Fokus auf formalen Ausbildungswegen, sie seien nicht für die Anerkennung von informell erworbenen Kompetenzen ausgelegt. In Kombination mit der Dominanz informeller Ausbildungswege in den klassischen „weiblichen“ Berufen in den Herkunftsregionen sei es für Frauen mit Fluchterfahrung besonders schwierig, ihre Kompetenzen formell anerkannt zu bekommen (AMS 1998, S. 61ff.).

Neben der Analyse der demografischen Zusammensetzung und des Bildungshintergrundes der beim AMS arbeitssuchend gemeldeten Frauen mit Fluchterfahrung lag ein weiterer Schwerpunkt der Studie auf der Nutzung der Angebote des AMS durch die befragten Frauen. Dabei zeigte sich, dass 69% aller Frauen bereits im Jahr der Anerkennung Kontakt mit dem AMS hatten und von diesem bei der Arbeits- und Ausbildungssuche unterstützt wurden. Am häufigsten genannt wurde die Unterstützung bei der Suche nach geeigneten Kursmaßnahmen (84%), gefolgt von der Unterstützung bei der Arbeitssuche (87%), der Anerkennung von Ausbildungen (53%) und der Suche nach Kinderbetreuungsplätzen (44%) (AMS 2018 S.49). Konkrete Wünsche an das AMS waren vor allem mehr Unterstützung bei weiterführenden Deutschkursen, geringere Wartezeiten zwischen den Kursen, eine stärkere Berücksichtigung der Berufsdimension in den Sprachkursen sowie eine bessere Abstimmung der Kursmaßnahmen mit ihren Kinderbetreuungspflichten. Des Weiteren nannten die Befragten eine bessere Abstimmung der Jobangebote mit den Kompetenzprofilen, und eine bessere Information der potentiellen ArbeitgeberInnen über die Kompetenzen der Frauen, sowie einen verbesserten Zugang zu Berufspraktika (AMS 2018, S.53).

Zusammenfassend empfiehlt die Studie verstärktes Augenmerk auf die folgenden Bereiche als Voraussetzung für die Planung von Maßnahmen:

- Zeitliche Einschränkung der Zielgruppe aufgrund vielfältiger Betreuungspflichten bzw. teils ungelöster Betreuungsfragen und eine damit oft verbundene Einengung der Mobilität,



- Mehrfachbelastung vieler Frauen (Einfinden in einem neuen Land, Betreuungspflichten, Sicherung des Familienzusammenhalts, etc.),
- Abdeckung der Grundbedürfnisse nach einer gesicherten Wohnsituation, psychischer wie körperlicher Gesundheit und einer gewissen finanziellen Absicherung.

Dazu brauche es begleitende, längerfristige Angebote zur Unterstützung bei der Bewältigung psychosozialer, psychotherapeutischer oder psychiatrischer Probleme sowie eine finanzielle Absicherung der Frauen sowie eine bessere Berücksichtigung der zeitlichen Dimension bei der Setzung von Angeboten, bei denen Alphabetisierung und Stärkung der Lernfähigkeit als erste Schritte vor konkreten Weiterbildungsmaßnahmen nötig seien. Bedarfsorientierte Kinderbetreuung sei eine wesentliche Voraussetzung für alle arbeitsmarktbezogenen Integrationsmaßnahmen, die Planung von Kursmaßnahmen müsse auf Betreuungspflichten Rücksicht nehmen. Teilzeitangebote und die Sicherung von Mobilität seien weitere wesentliche Aspekte bei der Maßnahmenplanung. Ziel der Maßnahmen sollte eine langfristige Arbeitsmarktintegration sein, eine Vermittlung in das niedrigqualifizierte Segment sollte vermieden werden (AMS 2018, S. 102 ff).

3.3.3.2. Einstellungen, Erwartungen und Ressourcen weiblicher Flüchtlinge

Die Studie von Gudrun Biffl u.a. (Biffl et al. 2019) zu „Einstellungen, Erwartungen und Ressourcen weiblicher Flüchtlinge“ ist die detaillierteste vorliegende Studie zum Themenfeld. Sie beruht auf einer qualitativen Befragung von 35 geflüchteten Frauen und deren Ehepartnern und analysiert, welche Rahmenbedingungen und individuellen Fähigkeiten die Frauen fördern oder behindern, ein selbstbestimmtes Leben zu führen. Der Fokus liegt dabei auf den Einflussfaktoren „regionale Bedingungen“, „Angebote und Maßnahmen“, „Rolle der Familie, Herkunftsgruppe und Kultur“ sowie „persönliche Ressourcen“ (Biffl et al. 2019, S.7).

Die Studie verweist besonders auf die hohe Vulnerabilität weiblicher Geflüchteter, die sich meist in einer vielfach schwierigeren Lebenslage befinden als männliche Flüchtlinge. Einerseits stünden sie oft in einem Abhängigkeitsverhältnis zu männlichen Familienmitgliedern und/oder der Herkunftsgemeinschaft und ihren Mitgliedern, andererseits verfügten sie oft aufgrund der innerfamiliär als „Frauenaufgabe“ verstandenen Pflicht der Betreuung von Kindern oder Verwandten über weniger Anknüpfungspunkte in die Öffentlichkeit als ihre Partner. In einigen Familien fand sich zudem eine deutliche Einschränkung der Entscheidungsfreiheit der Frauen durch ihre Partner und Mitglieder der erweiterten Familie. Aus diesem Grund, so die Studie, bräuchten diese Frauen verstärkt zielgerichtete Unterstützungs- und Empowerment-Maßnahmen (Biffl et al. 2019, S. 14ff).

Ein zentraler Teil der Studie widmet sich dem Zusammenhang von Bildung und Integration. Dabei bestätigt die Studie die aus dem Referierten schon bekannten Unterschiede im Bildungsniveau der Frauen aus Syrien und dem Iran einerseits und Afghanistan andererseits. Zusätzlich dazu verweist sie auf die geringe Aussagefähigkeit formaler Schulabschlüsse: So wiesen z.B. Frauen mit Maturabschluss



aus urbanen Räumen gute Englischkenntnisse auf, während Frauen mit identischen Abschlüssen aus dem ländlichen Raum kaum über Englischkenntnisse verfügten. Diese deutlichen Kompetenzunterschiede bei formal gleichem Ausbildungsstand würden die geringe Signalqualität mitgebrachter Zeugnisse belegen und machten laut ExpertInnen gesonderte Kompetenzchecks nötig, um die richtigen Weiterbildungsmaßnahmen für geflüchtete Frauen identifizieren zu können (Biffle et al. 2019, S. 55ff.).

Ähnlich wie im Bildungsbereich fanden sich auch in Bezug auf Berufsbildung und Arbeitserfahrung deutliche Unterschiede zwischen Frauen aus Syrien und dem Iran einerseits und Frauen aus Afghanistan andererseits. Frauen aus Afghanistan wiesen die geringste formelle Berufsqualifikation auf und hatten deutlich weniger Arbeitserfahrung als Frauen aus anderen Ländern. Für Frauen aus allen Herkunftsländern stellte die hoch organisierte und reglementierte Berufswelt in Österreich eine besondere Herausforderung dar. Insbesondere die Erkenntnis, dass die Berufserfahrung im Herkunftsland oft nicht an die Erfordernisse des hiesigen Arbeitsmarkts anschlussfähig war, sei eine besondere Belastung für die betroffenen Frauen (Biffle et al. 2019, S. 60f.).

In der Wahrnehmung der meisten befragten Frauen war die Aufnahme einer Arbeitstätigkeit ein wichtiger Schritt in die Unabhängigkeit. Allerdings wurde die Arbeitsaufnahme in einem Bereich, in dem aufgrund der gegebenen Ausbildungsvorschriften nicht die gesamte Tätigkeitspalette ausgeübt werden konnte, sondern nur Hilfstätigkeiten, oft von den Frauen als Statusverlust empfunden und daher abgelehnt. Auch eine Tätigkeit in Reinigungs- und Pflegeberufen wurde häufig als Statusverlust erlebt, Pflagetätigkeit war oft auch kulturell-religiös tabuisiert (für Frauen ist in vielen Herkunftsregionen die Körperpflege von Männern mit einem Tabu belegt) (Biffle et al. 2019, S. 61).

Auch diese Studie verweist auf die Schwierigkeit der Anerkennung informell erworbener Kompetenzen, insbesondere auch die Organisation des Anerkennungsprozesses. Die vorhandenen Anerkennungsverfahren würden auf einen einmal durchgeführten, das gesamte jeweilige Berufswissen abdeckenden Anerkennungsprozess setzen, ein modulares Anerkennungsverfahren sei nicht vorgesehen. Vor allem für Frauen mit Berufserfahrung ohne formalen Ausbildungsabschluss erschien dieses Vorgehen als eine zu große Hürde und wurde daher oft auch nicht in Anspruch genommen, sie würden modulare Verfahren brauchen, bei denen verschiedene Kompetenzbereiche modular anerkannt würden (Biffle et al. 2019, S. 60).

Auch diese Studie nennt die Kinderbetreuung als besondere Herausforderung. Einerseits sei es vielen Frauen nicht möglich, die Partner stärker in die Kinderbetreuung einzubinden, andererseits wollten viele Frauen auch zuhause bleiben, bis ihre Kinder das Schulpflichtalter erreichten, und standen einer frühkindlichen externen Kinderbetreuung skeptisch gegenüber. Gesamt gesehen, stellten die befragten Frauen die Zukunft ihrer Kinder meist über die eigenen Bedürfnisse, bzw. sahen die Selbstverwirklichung über eine Berufstätigkeit nicht als primäres Lebensziel. Dazu kam, dass die Ehepartner der meisten Befragten zwar eine mögliche Berufstätigkeit ihrer Frau positiv bewerteten,



darin aber keinen Grund, ihre Vorstellung der Rollenverteilung bei der Kindererziehung zu ändern. In einigen Fällen lehnten die Männer allerdings eine Berufstätigkeit ihrer Frauen aus Angst vor einem Statusverlust in der Herkunftsgemeinschaft ab (Biffel et al. 2019, S. 9).

Die häufig nicht vorhandenen Berufsperspektiven für Frauen und die fehlenden Kindergartenplätze im ländlichen Raum und in Kleinstädten waren für viele Frauen ein Grund, einen Umzug in eine Großstadt ins Auge zu fassen. Vom Leben in der Großstadt wurden einerseits bessere Jobchancen erwartet, andererseits wurden auch die dort möglichen Kontakte zur eigenen Herkunftsgemeinschaft als wesentliches Motiv für einen Umzug genannt (Biffel et al. 2019, S. 73).

Die wesentlichen arbeitsmarktbezogenen Handlungsempfehlungen der Studie umfassen die folgenden Punkte (Biffel et al. 2019, S- 81 ff.):

- Langfristige Planung des Arbeitsmarktintegrationsprozesses durch die Entwicklung einer mehrmonatigen bzw. mehrjährigen „Roadmap“ und Einsatz von Case-Managern.
- Ermöglichung eines frühzeitigen Spracherwerbs in zielgruppenspezifischen Kursen, die TeilnehmerInnen ähnlicher Sprachkompetenz zusammenfassen und berufsbezogene Deutschkenntnisse vermitteln.
- Durchgängige Organisation von Kinderbetreuung während der Maßnahmen bzw. Unterstützung bei der Unterbringung der Kinder in einer Betreuungseinrichtung.
- Förderung der Mobilität und Mobilitätstraining (Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel, Radfahrkenntnisse).
- Modulare Modelle der Anerkennung von Ausbildung und Berufserfahrung.
- Ermöglichung der Arbeitserfahrung in arbeitsmarktnahen Bereichen (Praktika) bzw. Freiwilligenarbeit.
- Förderung des Empowerment der Frauen und der Entwicklung eines modernen Rollenbildes als Voraussetzung für die Entwicklung einer stabilen Arbeitsmarktperspektive.

3.4. Ausgewählte Studien aus Deutschland und Norwegen

Um die Situation in Österreich mit der in Deutschland und Norwegen zu vergleichen, wurden ausgewählte Studien zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten aus diesen Ländern konsultiert (Fendel et al. 2021, BM für Familie 2019, DIW 2020, IAB 2021, Salikutlik et al. 2021; Fakhri 2017, Ramboll 2018, MPI 2018, Joyce 2018). Diese werden hier nicht im Detail referiert, sondern nur jene Aspekte erwähnt, die die österreichischen Studienergebnisse bestätigen bzw. neue und in Österreich nicht diskutierte Aspekte beleuchten.

Sowohl die deutschen wie die norwegischen Studien bestätigen, dass ein großer Anteil der geflüchteten Frauen (Klein-)kinder betreuen und eine gute außerhäusliche Kinderbetreuung als Grundvoraussetzung für die Arbeitsmarktteilnahme sehen würden. Erwerbstätigkeit werde von den



Frauen generell positiv bewertet und sei erwünscht, allerdings fände sich auch die Meinung, dass Erwerbsarbeit von Frauen zu familiären Konflikten führe. Den Frauen fehle meist das Wissen um das Berufssystem in Deutschland bzw. die mit den jeweiligen Berufen verbundenen Ausbildungen. Ebenso fehle oft das Wissen um die Kinderbetreuungsangebote, bzw. werde externer Kinderbetreuung auch fallweise mit Skepsis begegnet, geflüchtete Eltern benötigten daher Unterstützung, um eine geeignete Kinderbetreuung zu finden. Da aufgrund der Unsicherheit während der Flucht ein Kinderwunsch oft aufgeschoben werde, realisierten Frauen mit Fluchterfahrung den Kinderwunsch oft im ersten Jahr nach der Ankunft, was zu unterbrochenen bzw. deutlich verzögerten Arbeitsmarktintegrationsprozessen führe.

Gesamt gesehen, brauche die Arbeitsmarktintegration von Frauen deutlich länger als die von Männern, Frauen seien zudem verstärkt in Teilzeit beschäftigt oder arbeiteten in instabilen Beschäftigungsverhältnissen (Fendel et al 2021, S. 22 ff., BM für Familie, 2019, S. 4ff).

Wie ein Überblicksbericht des Deutschen Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB 2021) zeigt, waren Frauen zudem im Herkunftsland eher in Berufen erwerbstätig, die länderspezifisches Wissen und Fähigkeiten erfordern und deren Zugang in Deutschland stark reglementiert ist (z.B. Unterrichtswesen, Erziehung, Verkauf), ihre Verwertung im Zielland sei schwieriger als bei den „Männerberufen“ im Gewerbe, Industrie oder bei Zustelldiensten, wo besonders viele geflüchtete Männer berufstätig seien. Da die Berufsfelder, in denen Frauen tätig waren, deutlich höheren Sprachkenntnisse und Kommunikationsfähigkeit verlangten als die von Männern ausgeübten Berufe, bei denen ein Einstieg auch mit geringen Sprachkenntnissen möglich sei, erforderten frauenspezifische Berufe höheren Lernaufwand für den Erwerbseinstieg.

Daraus ergebe sich eine besonders hohe Relevanz von Sprachkursen für den Arbeitsmarktintegrationsprozess von Frauen. Da Frauen jedoch aufgrund von Kinderbetreuungspflichten oft Sprachkursangebote erst ins späteren Phasen nach dem Zuzug wahrnehmen würden, würde die Arbeitsmarktintegration verzögert. Daher benötige es vermehrt Kursangebote für Frauen in einer Familienphase (IAB 2021, S. 2).

Basierend auf einer multivariaten Analyse identifiziert der Bericht zusammenfassend die wesentlichen Determinanten für die geschlechtsspezifischen Unterschiede der Erwerbsbeteiligung der Geflüchteten. Dabei zeigt sich, dass vor allem die höhere Beteiligung der Frauen an der Kinderbetreuung sowie, damit verbunden, der niedrigere Anteil an Ausbildungs- und Beratungsaktivitäten in Deutschland wesentliche erklärende Variablen darstellten. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede der mitgebrachten Ausbildungsabschlüsse waren die drittstärkste Erklärungsvariable. Zudem hätten Frauen aufgrund ihres stärkeren Engagements in der Sorgearbeit weniger Möglichkeit, Netzwerke zu eingesessenen Personen aufzubauen, die bei der Jobsuche unterstützend wirken könnten (IAB 2021, S. 10).



Wie eine Auswertung der Maßnahmen der Arbeitsmarktförderung für geflüchtete Frauen (Pallmann et al. 2019) zeigt, war die aufenthaltsrechtliche Unsicherheit für viele eine der bedeutendsten hemmenden Faktoren, da es den Frauen dadurch nicht möglich gewesen wäre, klare Zukunftsperspektiven zu entwickeln. Auch in dieser Studie zeigte sich die überragende Bedeutung einer gesicherten Kinderbetreuung für die Arbeitsmarktintegration, insbesondere behinderten fehlende Ganztagsangebote die Teilnahme an Ausbildungsgängen bzw. die Vermittlung in eine Beschäftigung bzw. wären der Grund für eine verzögerte Teilnahme an Sprach- und Weiterbildungskursen. Diese Aspekte wären umso bedeutsamer, da in den meisten Familien die Ehemänner kaum Kinderbetreuungsarbeit leisteten und die Frauen sich allein zuständig für die Kindererziehung fühlten (Pallmann et al. 2019, S. 29). Als wesentliches Defizit zeigte sich das Fehlen von Praktikumsplätzen und die oft mangelhafte Verbindung von Ausbildungsmaßnahmen zur beruflichen Praxis, die es verhinderten, dass Frauen bei Bewerbung auf Arbeitserfahrung in Deutschland verweisen konnten (Pallmann et al. 2019, S. 37).

Die Auswertung des IAB-BAMF-SOEP „Survey of Refugees“ 2020, der auf einer Stichprobe von zwischen 2013 und 2016 in Deutschland angekommenen Flüchtlingen beruht, beinhaltet auch eine Analyse der Arbeitsmarktintegration weiblicher Geflüchteter (Salikutluk & Menke 2021). Wie die Datenanalyse zeigt, liegt die Wahrscheinlichkeit der Erwerbsarbeit bei geflüchteten Frauen um 30 Prozentpunkte niedriger als bei Männern. Das mitgebrachte Bildungskapital in Form von Berufs- oder Studienabschlüssen könne den Unterschied nicht erklären, was als Hinweis auf die am Arbeitsmarkt de-facto fehlende Anerkennung von ausländischen Ausbildungen trotz formaler Anerkennung zu werten sei. Arbeitserfahrung in Deutschland sowie gute Deutschkenntnisse seien die zentralen Variablen, um die die Wahrscheinlichkeit, eine Beschäftigung zu finden zu erhöhen. Da Frauen aufgrund familiärer Verpflichtungen oft erst spät im Niederlassungsprozess Sprachkurse besuchten und nur sehr schwer Zugang zu Praktika fänden, hätten sie auch eine geringere Chance, mit Arbeitserfahrung und guten Deutschkenntnissen zu punkten. Des Weiteren nennt die Studie fehlenden oder erschwerten Zugang zu ganztägiger außerhäuslicher Kinderbetreuung und fehlende soziale Kontakte zu langansässigen muttersprachlich Deutschsprachigen als wesentliche Gründe für die schlechte Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen und empfiehlt den Ausbau entsprechender Kinderbetreuungs- und Vernetzungsangebote (Salikutluk & Meine 2021, S. 300 ff.).

Aufgrund der unterschiedlichen rechtlich-politischen Rahmenbedingungen und demografischer Unterschiede in der Zusammensetzung der Geflüchteten sind die Studienergebnisse aus Norwegen nur bedingt mit denen aus Österreich und Deutschland vergleichbar. Besonders relevant sind hier die Ergebnisse einer Vergleichsstudie zwischen dem Erfolg der Arbeitsmarktintegrationsmaßnahmen in Schweden und Norwegen (Fakih, 2017), die den Sprachkursen in Norwegen einen besseren Erfolg attestiert und dies auf die kleineren Gruppen und die Zusammenfassung von SprecherInnen mit ähnlichen Sprachkenntnissen zurückführte (Fahik 2017, S. 40f.). Die Studie zeigt zudem mögliche negative Effekte der Ansiedlung von Geflüchteten in Kleinstädten, wie von der norwegischen Regierung vorgesehen: Die Städte verfügten zwar über gut zugängliche Wohnungsangebote, aber über



kaum bzw. keine für Geflüchtete zugängliche Jobangebote, zudem wären die Chancen, mit NorwegerInnen in Kontakt zu kommen, äußerst eingeschränkt (Fahi 2017, S. 52f). Die Studie empfiehlt daher, die Integrationsangebote besser auf den Bildungs- und Berufshintergrund der Geflüchteten anzupassen, die Geflüchteten möglichst früh und kursbegleitend in den Arbeitsprozess zu integrieren, und beim Sprachunterricht mündliche Sprachpraxis gegenüber schriftlicher Sprachpraxis zu priorisieren. Um ArbeitgeberInnen davon zu überzeugen, Geflüchteten eine Chance zu geben, brauche es verstärkt das Zugehen auf und die Arbeit mit UnternehmerInnen und den Aufbau von Coaching- und Mentoringnetzwerken. Da in vielen Familien von geflüchteten eine traditionelle Geschlechterrollenverteilung herrsche, die den Frauen die Alleinverantwortung für die Kinderbetreuung zuschreibe, sei auch Arbeit an den Geschlechterrollenbildern in den Familien mit den Männern nötig (Fakih 2017, S. 51ff).

Wie die Analyse der norwegischen Integrationsprogramme durch Ramboll Management (Ramboll 2018) betont, ist die frühzeitige Teilnahme am regulären Arbeitsprozess vor allem für Frauen eine der zentralen Schlüssel für die Verankerung am Arbeitsmarkt. Durch den verpflichtenden Charakter der Integrationsmaßnahmen in Norwegen seien die Kommunen verpflichtet, entsprechende Integrationsprogramme für Neuankömmlinge mit zumindest 600 Unterrichtsstunden zu entwickeln, wobei bei Bedarf bis zu 3000 Stunden pro Person vom Staat finanziert würden. Da diese Programme Vollzeitprogramme sein müssten und die TeilnehmerInnen eine finanzielle Abdeckung des Lebensunterhalts bekämen, die sie bei Nichtteilnahme verlieren würde, und Nichtteilnahme zudem auch einen Daueraufenthaltstitel verunmöglichte, erreichten die Programme den weitaus größten Teil der Geflüchteten. Die zumindest zweijährige Dauer und der individuelle Zuschnitt der jeweiligen Maßnahmen seien wesentlich für einen relativ großen Erfolg - 71% der Männer und 49% der Frauen seien ein Jahr nach dem Abschluss des verpflichtenden Programms entweder in Arbeit oder in Ausbildung (Ramboll 2018, S. 28 ff.).

Die Studie von Joyce zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in Nordischen Ländern (Joyce, 2018) bestätigt im Wesentlichen die Analyse von Ramboll, verweist aber auch auf deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede beim Erfolg der norwegischen Integrationsmaßnahmen. Wie die Studie zeigt, benötigten weibliche Teilnehmerinnen im Durchschnitt 4 Monate länger, um das verpflichtende Integrationsprogramm abzuschließen, und weniger Frauen als Männer begannen nach dem Programm eine Erwerbstätigkeit. Auch wenn die Elternzeit einige der Unterschiede erkläre, so zeigte sich auch, dass Frauen in geringerem Maße als Männer im Rahmen des Programms arbeitsbezogene Schulungen erhalten würden. Die Ergebnisse würden sich jedoch zwischen den einzelnen Kommunen erheblich unterscheiden. In einigen Kommunen seien weniger als 40 Prozent nach dem Programm erwerbstätig oder in Ausbildung, in anderen Kommunen läge der Anteil bei über 80 Prozent. Mittelgroße Kommunen und Kommunen mit niedriger Gesamtarbeitslosigkeit würden die besten Ergebnisse aufweisen (Joyce, 2018, S. 24).

Die relativ guten Erfolge des norwegischen Integrationsprogramms bestätigte auch eine Analyse der Arbeitsmarktergebnisse von Geflüchteten in Dänemark, Deutschland, Niederlande, Norwegen und



Schweden (MPI 2018). Die Analyse zeigt, dass knapp 60% der Geflüchteten aus Afghanistan, Eritrea und Syrien fünf Jahre nach ihrer Ankunft in Norwegen erwerbstätig wären, wobei Geflüchtete in größeren Städten fast doppelt so schnell Beschäftigung fänden wie Geflüchtete in kleineren und strukturschwachen Gemeinden. Wie die Studie zeigt, hätten Geflüchtete, die an einem Arbeitsplatz ausgebildet wurden und nicht nur eine Schule oder Kurse besuchten, die besten Chancen, schnell eine reguläre Beschäftigung zu finden. In allen drei nordischen Ländern erwiesen sich Praktika, Trainee-Stellen und subventionierte Beschäftigung als sehr effektiv, um die Teilnehmer in eine reguläre Beschäftigung zu bringen.

Die Studie empfiehlt, bei der Entwicklung von Arbeitsmarktintegrationsmaßnahmen eng mit ArbeitgeberInnen, vorzugsweise mit langfristigem Einstellungsbedarf, zusammenzuarbeiten, und die Ausbildungsmaßnahmen auf deren Bedarf abzustimmen. Programme, die auf Branchen mit Arbeitskräftemangel abzielten und Flüchtlingen eine Kombination aus Berufsausbildung und Arbeitsplatz Erfahrung in diesen Bereichen böten, hätten eine hohe Erfolgswahrscheinlichkeit. Wichtig sei, bereits die Asylverfahrenszeit zu nutzen, um Ausbildungen und Sprachkurse zu beginnen, diese sollten nicht erst mit Asylgewährung einsetzen, da dadurch einerseits Zeit verloren gehe und andererseits Geflüchtete psychisch destabilisiert würden. Wesentlich sei auch eine schnelle Entscheidung über den Aufenthaltsstatus, da die Ungewissheit über eine befristete Aufenthaltserlaubnis die Anreize für Flüchtlinge, Zeit und Mühe für das Erlernen einer neuen Sprache oder die Aufnahme in eine längere Berufsausbildung zu verwenden verringere (MPI,2018).

3.5. Zusammenfassung

Wie die vorliegenden Studien zeigen, stehen Frauen mit Fluchterfahrung in Bezug auf ihre Arbeitsmarktintegration vor einer Reihe von besonderen Herausforderungen, die jedoch nach Ausbildungsstand und Berufserfahrung deutlich variieren. Die große Heterogenität des Bildungs- und Berufshintergrunds und die unterschiedlichen Vorerfahrungen am Arbeitsmarkt des Herkunftslandes, die unterschiedlichen Lernfähigkeiten, die unterschiedlichen Fluchtbiografien und persönlichen Fluchterlebnisse sowie die unterschiedlichen Erfahrungen im Integrationsprozess verlangen individualisierte Integrationsmaßnahmen und verbieten einen „one size fits all“ – Zugang.

- In Bezug auf den Bildungshintergrund zeigt sich, auch bei Berücksichtigung der großen Heterogenität der mitgebrachten Bildungsabschlüsse, dass ein großer Teil der Frauen ihre Kompetenzen informell erworben haben bzw. in Berufen tätig waren, die eng mit dem Wissen um herkunftslandspezifische Kenntnisse verbunden sind. Damit stehen Frauen vor größeren Herausforderungen, ihre Kenntnisse in Europa in den Arbeitsmarkt einzubringen als Männer, die eher in Produktions- und technischen Berufen tätig waren, die bessere Anknüpfungspunkte an die europäische Berufswelt



bieten. Die Kenntnisse und Fertigkeiten der Frauen müssen erst – auch für die Frauen selbst - sichtbar gemacht werden. Maßnahmen zur Stärkung der Selbstwirksamkeit und des Selbstvertrauens sind daher wesentlich für die Arbeitsmarktintegration.

- Auch aufgrund der in den Herkunftsländern oft traditionellen familiären Geschlechterrollen sehen sich viele Frauen mit Fluchterfahrung als Hauptverantwortliche für die Kinderbetreuung. Ihre Teilnahme an Arbeitsmarktintegrationsmaßnahmen ist daher oft abhängig von einer sicheren und stabilen Lösung der Kinderbetreuung. Arbeitsmarktintegrationsmaßnahmen müssen daher auf bestehende Kinderbetreuungsangebote abgestimmt bzw. die Kinderbetreuungsherausforderungen im Vorfeld gelöst werden. Gleichzeitig ist es nötig, gemeinsam mit den Partnern an einer Veränderung der Geschlechtsrollenbilder und der konkreten Aufteilung der Kinderbetreuung zu arbeiten.
- Aufgrund der stärkeren Familienorientierung gelingt es Frauen weniger gut als Männern, nach der Ankunft Netzwerke aufzubauen und Kontakte zur eingewanderten Bevölkerung zu entwickeln, die bei der Suche nach einem Arbeitsplatz hilfreich sein können. Arbeitsmarktintegrationsprojekte sollten daher eng mit Vernetzungsprojekten verknüpft werden und im Idealfall durch Coaching und Mentoringprogramme ergänzt werden.
- Aufgrund der stark zwischen akademischen Berufen und Hilfstätigkeiten polarisierten Berufswelt in den Herkunftsländern gibt es kaum Wissen über die Vielfalt der mittleren Qualifikationen und ihre Bedeutung in der Arbeitswelt. Da Frauen oft in einem eingeschränkten Berufsfeld (pädagogische Berufe, Verkauf, Sekretariat) tätig waren, ist eine intensive Auseinandersetzung mit und Information über die Berufswelt in Europa ein wesentliches Element bei der Entwicklung realistischer beruflicher Perspektiven.
- Eine Vielzahl von Studien verweisen auf die Schwierigkeiten des Transfers von Ausbildungsabschlüssen; auch wenn diese formal anerkannt werden, werden sie oft am Arbeitsmarkt de facto nicht honoriert. Eine Ausbildung in Deutschland, Österreich oder Norwegen verbessert jedoch die Arbeitsmarktintegrationschance deutlich, auch wenn diese eine Stufe unter der mitgebrachten Ausbildung liegt. Es braucht eine intensive und individualisierte Zielfindung und Beratung, um einzelfallbezogen eine Entscheidung über die beste Vorgangsweise – Anerkennung der mitgebrachten Ausbildung oder weitere Ausbildung im Zielland – zu treffen.



- Auch Berufserfahrung im Ausland wird am hiesigen Arbeitsmarkt kaum anerkannt, während Praktika und Berufserfahrung im Inland die Arbeitsmarktintegrationschance erhöht. Eine frühzeitige Vermittlung in Praktika ist daher ein wesentliches Element erfolgreicher Arbeitsmarktintegrationsprojekte.
- Gute Sprachkenntnisse in der Landessprache sind ein wesentlicher fördernder Faktor für die Arbeitsmarktintegration. Sprachkurse, die Lernende mit ähnlichen Kenntnissen zusammenfassen und vor allem die verbale Sprachpraxis in den Vordergrund stellen, tragen besonders zur Arbeitsmarktintegration bei. Wesentlich dabei ist auch ein klarer Bezug des Sprachkurses zur Arbeitswelt und der Aufbau von Netzwerken zu Erstsprachlern, damit ausreichend Sprachpraxis erworben werden kann.
- Die Schwierigkeiten beim Finden einer qualifizierten Tätigkeit können Frauen dazu motivieren, unqualifizierte Arbeit anzunehmen, um schnell Einkommen zu generieren. Aufgrund der schlechten langfristigen Arbeitsmarktintegration für ArbeitnehmerInnen in unqualifizierten Positionen sollte der Schwerpunkt der Arbeitsmarktintegration jedoch auf der Integration in qualifizierte Positionen liegen. Eine schnelle Arbeitsaufnahme in unqualifizierten Tätigkeiten sollte mit Qualifikationsmaßnahmen verbunden sein, um ein langfristiges Verharren im unqualifizierten Arbeitsmarktsegment zu verhindern.

3.6. Arbeitsmarktintegrationsmaßnahmen für Geflüchtete

Maßnahmen zur Förderung und Verbesserung der Arbeitsmarktintegrationschancen von Personen, die aus verschiedenen Gründen keine Beschäftigung finden, sind seit Jahrzehnten ein wesentliches Element der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Traditionelle Zielgruppen dieser Maßnahmen sind v.a. langzeitarbeitslose Personen, Personen ohne abgeschlossene Schul- oder Berufsausbildung, Personen, die nach einer längeren Arbeitsmarktpause einen Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt versuchen, sowie Personen, die aus persönlichen Gründen schwer vermittelt werden können.

Das zentrale Ziel dieser Maßnahmen ist die nachhaltige Vorbereitung der betreuten Personen auf die Arbeitsmarktteilnahme durch entsprechende Vorbereitungs- und Ausbildungsmaßnahmen sowie die nachhaltige Vermittlung auf einen ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz. Um Firmen dazu zu motivieren, die betreuten Personen anzustellen bzw. ihnen die Möglichkeit zu geben, durch Praktika berufliche Erfahrung zu sammeln, wurden verschiedene Formen geförderter Beschäftigung entwickelt, die den ArbeitgeberInnen einen Teil der Gehaltskosten ersetzen bzw. diese durch Schulungen und andere Maßnahmen unterstützen.



In diesem Zusammenhang gab es in den letzten Jahrzehnten eine deutliche Priorisierung von Qualifizierung gegenüber schneller Jobvermittlung: Wie eine Detailanalyse der Beiträge von Zugewanderten zum Staatshaushalt zeigt, ist eine Arbeitsmarktteilnahme auf dem Niveau einer/s ausgebildeten FacharbeiterIn oder darüber mit deutlich größerer Beschäftigungsstabilität und einem stabileren Einkommensverlauf verbunden als eine Arbeitsmarktteilnahme ohne Fachausbildung. (Bonin, 2014, S. 51f.). Sowohl das Arbeitsmarktservice Österreich wie die vergleichbaren Institutionen in Deutschland oder den skandinavischen Staaten definieren inzwischen nicht Arbeitsvermittlung per se, sondern Arbeitsvermittlung in eine qualifizierte Position als ihre zentrale Aufgabe³.

Ein großer Teil der öffentlich finanzierten Arbeitsmarktintegrationsmaßnahmen richten sich direkt an die jeweilige Zielgruppe und beabsichtigen, diese für eine Teilnahme am Arbeitsmarkt vorzubereiten und auf einen adäquaten Arbeitsplatz zu vermitteln. Damit verbunden sind oft Maßnahmen, die Rahmenbedingungen klären sollten, die den Arbeitssuchenden erst die Arbeitsmarktteilnahme ermöglichen (Aumüller, 2016, S. 21 ff.).

Auf das Individuum bezogenen Arbeitsmarktintegrationsmaßnahmen haben, abstrakt gesprochen, die Aufgabe, die „Signalstärke“ der Person am Arbeitsmarkt zu erhöhen. Dazu gehören sowohl Maßnahmen, die die Person physisch und psychisch auf die Arbeitsmarktteilnahme vorbereiten (z.B. Arbeitshaltung, Pünktlichkeit), Verfahren, die den Wert einer im Ausland erworbenen Qualifikation sichtbar machen, wie der Erwerb allgemein für den Arbeitsmarkt nötiger Kenntnisse (z.B. Sprachkenntnisse, Führerschein) sowie die berufsbezogene Aus- und Weiterbildung.

Diese personenbezogenen Maßnahmen werden oft durch an die ArbeitgeberInnen und die Arbeitsmarktinstitutionen gerichtete Maßnahmen begleitet, die die Bereitschaft dieser ArbeitsmarktakteurInnen heben sollte, die betreuten Personen in eine Ausbildung zu übernehmen, ihnen ein Praktikum zu ermöglichen oder sie anzustellen. Diese strukturellen Maßnahmen sind oft die Voraussetzung dafür, dass die personenbezogenen Maßnahmen zum gewünschten Erfolg führen. Die besondere Herausforderung von Arbeitsmarktintegrationsangeboten im Migrationskontext besteht darin, einerseits das im Land relevante kulturelle und Bildungskapital zu generieren, über das MigrantInnen und Geflüchtete nicht im selben Ausmaß verfügen, da sie in einem anderen Land aufwuchsen und eine dort landestypische Bildungskarriere durchliefen, und andererseits die mitgebrachten Qualifikationen und Kenntnisse nutz- und umsetzbar zu machen. Dies umfasst einerseits die Ausstattung der TeilnehmerInnen mit landestypischem kulturellem Kapital, etwa dem Unterricht in der Landessprache, die Evaluierung bisheriger Ausbildungen und Berufserfahrung sowie die Vermittlung allgemeiner und beruflicher Bildungsinhalte, aber auch die Schaffung der Voraussetzungen für die Teilnahme am Ausbildungsangebot und die Unterstützung bei der Einbindung in soziale Netzwerke und beim Zugang zu Institutionen.

³ Interview mit einer Expertin des AMS für das FARIM-Projekt, AT-Projekt-12



3.6.1. Migrationsspezifische Arbeitsmarkintegrationsprogramme im Überblick

Arbeitsmarktbezogene Integrationsprogramme für MigrantInnen und Geflüchtete haben somit eine Vielzahl von Aufgaben. Wie eine Auswertung von Arbeitsmarktintegrationsprojekten in Deutschland zeigt, bestehen diese meist aus den folgenden Komponenten (vgl. i.d.F. Aumüller 2016, S. 16ff.).

Personenbezogene Maßnahmen

Erwerb der Landessprache und Vermittlung von Orientierungswissen

Die zentrale Voraussetzung für alle späteren Maßnahmen ist der frühzeitige Einstieg in das **Erlernen der Landessprache**. Kenntnisse der Landessprache sind für praktisch alle qualifizierteren Tätigkeiten Grundvoraussetzung; Kommunikation mit KollegInnen und/oder KundInnen charakterisiert heute praktisch jegliche Berufstätigkeit. Fehlende Kenntnisse der Landessprache verhindern zudem jegliche berufliche Entwicklung und fesseln die ArbeitnehmerInnen an schlecht renummerierte unqualifizierte Tätigkeitsbereiche.

Berufsbezogene Weiterbildungskurse werden in der Regel in der Landessprache abgehalten, Sprachkenntnisse auf dem Niveau B1 des Europäischen Referenzrahmen für Sprachen sind meist Zugangsvoraussetzung. **Allgemeine Sprachkurse und Orientierungskurse** stellen zwar keinen eigenständigen Teil von Arbeitsmarktintegrationsprogrammen dar, sind aber wesentliche Voraussetzung für die spätere Teilnahme an diesen. Auch benötigen berufsspezifische Sprachkurse zur Vermittlung der jeweiligen Fachbegriffe eine grundlegende Beherrschung der Landessprache. Allerdings sollten **Sprachkurse** so schnell als möglich **mit konkreter Berufsaus –und weiterbildung** verknüpft werden, eine starr lineare Abfolge Spracherwerb – Berufsausbildung wird inzwischen als wenig zielführend erachtet.

Berufsorientierung, Anerkennung der bisherigen Ausbildung und Praxiserfahrung, Perspektivenentwicklung

Abhängig vom Alter, der bisherigen Bildungsbiografie und Berufstätigkeit ist die **Berufsorientierung** und die Entwicklung einer **realistischen individuellen Berufsperspektive** ein weiteres vorgelagertes Element. Für Personen mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung und Berufserfahrung im Herkunftsland geht es dabei vor allem darum geht, die **Übertragbarkeit der mitgebrachten Kenntnisse und Fertigkeiten** zu überprüfen, jene Berufsfelder zu bestimmen, in denen diese am besten genutzt werden können, und entsprechende **Anerkennungs- und Weiterbildungsmaßnahmen zu identifizieren**, die die mitgebrachten Kenntnisse und Fertigkeiten im Berufssystem anschlussfähig machen. Für Personen, die ihre Berufsausbildung noch nicht abgeschlossen haben oder über keine



Berufsausbildung verfügen, gilt es, eigene, realistische Berufsperspektiven zu entwickeln, die entsprechenden **Ausbildungsmaßnahmen** zu identifizieren und zu überprüfen, welche Teile der bisherigen Ausbildung in Anrechnung gebracht werden können. Da sich die beruflichen Strukturen und die geforderten Kompetenzen meist deutlich von der Situation im Herkunftsland unterscheiden, ist die Vermittlung von Kenntnissen über die hiesige Arbeitswelt ein wesentliches Element dieser Maßnahmen.

Mit Personen, die bisher nicht berufstätig waren, sich aber im Haupterwerbsalter befinden, müssen entsprechende **Perspektiven für ein an der Berufstätigkeit anknüpfendes Persönlichkeitsbild** entwickelt, entsprechende Ausbildungsprogramme identifiziert und die Personen in die Ausbildungsprogramme integriert werden. Auch wenn die Versuchung groß ist, anstelle der Teilnahme an einem längeren Ausbildungsprogramm Hilfstätigkeiten anzunehmen, um ein höheres Einkommen als während einer Ausbildung zu generieren, sollte **die Teilnahme an einem Ausbildungsprogramm** priorisiert werden.

Formalisierte Berufsausbildungssysteme finden sich flächendeckend in vielen OECD-Ländern, meist jedoch nicht in den Herkunftsländern der Geflüchteten. Nur ein kleiner Teil der Berufstätigen hat dort formelle Ausbildungen in Schulen oder firmeninternen Ausbildungen bei großen Konzernen absolviert, die **informelle Berufsausbildung** in einer Meister-Schüler-Lehre ist häufig. Weder für formelle Ausbildungsgänge in den Nicht-OECD-Ländern noch für informelle Ausbildungen gibt es international normierte Anerkennungsverfahren. Stattdessen verwenden die meisten Länder verschiedene Formen der **Qualifikations- und Kompetenzfeststellung**. Während Qualifikationsfeststellungsverfahren die Gleichwertigkeit von Bildungszertifikaten überprüfen und festlegen, welche Zusatzmodule für das Erreichen der Gleichwertigkeit zu absolvieren sind, vergeben Kompetenzfeststellungsverfahren durch Prüfungen oder die Vorlage von Portfolios **Zertifikate für informell erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten** bzw. legen auf dieser Basis die notwendigen Maßnahmen zur Erlangung des Zertifikates fest. **Qualifikationsfeststellungsverfahren** beziehen sich zumeist auf schulische und akademische Ausbildungen, **Kompetenzfeststellungsverfahren** auf handwerkliche und technische Ausbildungen.

Arbeitserprobungsmaßnahmen, Weiterbildung und begleitende Betreuung

Ausbildungs- und berufsvorbereitende Maßnahmen umfassen eine **möglichst frühzeitige Integration in die betriebliche Praxis** durch Betriebsbesuche, Praktika und temporärer Mitarbeit oder andere Formen praktischer Einbindung in das Berufsleben außerhalb eines klassischen Anstellungsvertrags mit dem Ziel des Erwerbs von Praxiserfahrungen.

Aufgrund der spezifischen Herausforderungen der beruflichen Integration Geflüchteter ist eine **begleitende Beratung und Betreuung** durch eine entsprechend geschulte Betreuungsperson nötig. Diese Begleitung dient nicht nur der Klärung offener Fragen oder der Unterstützung beim Umgang mit



Behörden bzw. bei der Lösung von Alltagsproblemen, sondern soll vor allem Raum für die Reflexion von Erfolgen und Misserfolgen bieten und so eine nachhaltige Integration unterstützen.

Die **Aufnahme in ein Berufsausbildungsprogramm** ist ein wesentliches Ziel arbeitsmarktbezogener Integrationsprojekte. Berufsausbildungsprogramme richten sich immer an ein allgemeines Publikum und werden üblicherweise in der Landessprache abgehalten. Damit Geflüchtete in der Lage sind, diese, doch meist mehrmonatige bzw. mehrjährige Programme erfolgreich zu absolvieren, benötigen sie oft **begleitende Unterstützungsmaßnahmen**, wie etwa Coaching oder spezifische, berufsbezogene Sprachkurse.

Viele Geflüchtete steigen in niedrig- oder unqualifizierten Positionen in den Arbeitsmarkt ein. Um eine Verfestigung in unqualifizierter Arbeit zu verhindern, ist ein verstärktes **Angebot berufsbegleitender Weiterbildungsmaßnahmen** nötig. Dabei handelt es sich meist um Sprachkurse oder modulartige Ausbildungen, die an Wochenenden oder in der Freizeit absolviert werden können.

Coaching, Mentoring und Persönlichkeitsstärkung

Eine abgeschlossene Berufsausbildung bzw. der Erwerb von Ausbildungszertifikaten nach der Absolvierung entsprechender Weiterbildungsmodule ist eine wesentliche Voraussetzung für eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration. Allerdings stellen **fehlende Netzwerke** sowie mangelndes Wissen oder Vorurteile weitere wesentliche Hindernisse bei der Suche nach einem Beschäftigungsverhältnis dar. Unterstützung bei der konkreten Arbeitsplatzsuche umfasst daher einen **Maßnahmenmix aus Coaching und Mentoring** durch Berufsangehörige, **Aufklärung von ArbeitgeberInnen** über die erfolgten Bildungsmaßnahmen oder finanziell unterstützte **befristete Tätigkeit** in einem Betrieb.

Auf der Ebene der Persönlichkeitsbildung steht vor allem die Vermittlung der im jeweiligen Land typischen Verhaltensmuster und **Betriebskulturen** sowie die **Stärkung des Selbstbewusstseins und der Selbstwirksamkeitserfahrung** der TeilnehmerInnen im Vordergrund. Bei Personen mit **Fluchterfahrung** ist oft eine adäquate psychologische bzw. psychotherapeutische **Traumatherapie** Voraussetzung für eine erfolgreiche Teilnahme an weiterführenden Ausbildungsprogrammen.

Klärung der persönlichen Rahmenbedingungen

Zusätzlich zu diesen berufsorientierten Maßnahmen brauchte es eine **Abklärung der Rahmenbedingungen** für die Teilnahme am Arbeitsmarkt. Dazu zählen zentral das Finden einer Lösung für eventuell bestehende **Betreuungspflichten von Familienangehörigen**, die Abklärung der Konsequenzen der Arbeitsmarktbeteiligung für die bestehenden **Routinen im privaten und familiären Umfeld**, und eine Lösung für die anfallenden **Mobilitätsanforderungen**.



Gesamt gesehen, zeichnen sich erfolgreiche Ansätze durch einen **modularen Aufbau** und eine **Individualisierung der Maßnahmen**, eine **Kontinuität der Betreuungspersonen** und eine Betreuung auch in den ersten Phasen der Berufstätigkeit aus (Aumüller 2013, S. 40 f.).

Strukturelle Maßnahmen

Proaktive Mobilisierung potentieller ArbeitgeberInnen

Neben der Aus- und Weiterbildung und Betreuung von Arbeitssuchenden stellt die Einbindung von potentiellen ArbeitgeberInnen und ihre Vernetzung mit Maßnahmenträgern das zweite Standbein der Arbeitsmarktintegration dar (vgl. i.d.F. Aumüller 2013, S. 30 ff.).

Vor allem **kleinere und mittlere Firmen** haben nicht die Möglichkeit, ausländische Ausbildungszertifikate zu bewerten und scheuen daher oft davor zurück, MigrantInnen oder Geflüchtete einzustellen oder ihnen die Möglichkeit eines Praktikums oder temporärer Beschäftigung zu bieten. **Die proaktive Betreuung von ArbeitgeberInnen** ist daher eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass TeilnehmerInnen von Arbeitsmarktprojekten die Möglichkeit zum Sammeln von Praxiserfahrung bekommen. Dazu zählen die **Aufklärung der ArbeitgeberInnen über das berufliche Potential der KursteilnehmerInnen**, die konkrete **Akquise von Praktikums- und Ausbildungsplätzen** und die (finanzielle und abwicklungstechnische) **Unterstützung** dieser Maßnahme, die Vermittlung der betreuten Personen auf Arbeitsplätze bei den teilnehmenden Unternehmen, sowie die **Betreuung der Unternehmen** während der ersten Beschäftigungszeit in Bezug auf diverse offene Fragen, die sich im Praktikum oder Anstellungsverhältnis ergeben, oder die Unterstützung beim Aufbau von firmeninternen Mentoringprozessen. In einem weiteren Sinn umfasst dieses Tätigkeitsfeld auch die Information der KursteilnehmerInnen über Tätigkeitsfelder im Betrieb, etwa durch die Ermöglichung von Betriebsbesuchen oder Vorträgen der Unternehmen im Rahmen der Kursmaßnahmen.

Ein weiterer wesentlicher Aspekt der Arbeit mit Unternehmen ist die **Vernetzung der Unternehmen untereinander und mit den relevanten öffentlichen Stellen und Arbeitsmarktprojekten** bzw. Integrationsmaßnahmen. Durch eine organisierte Vernetzung der Unternehmen mit den Arbeitsmarktprojekten wird der Erfahrungsaustausch und eine realistische Einschätzung des Potentials der Geflüchteten gefördert, andererseits erfahren so die Projektbetreiber frühzeitig über spezifische Herausforderungen und können ihre Aktivitäten entsprechend anpassen. Nicht zuletzt ist diese Vernetzung die Voraussetzung dafür, dass Bildungs- und Trainingsmaßnahmen in den Projekten an die Erfordernisse der teilnehmenden Unternehmen angepasst werden, wodurch sich die Übernahmekancen für die ProjektteilnehmerInnen erhöhen.

Über die einzelbetriebliche Ebene hinaus kann die **Einbindung der lokalen und regionalen Wirtschaftsverbände** die Effektivität der Arbeitsmarktintegrationsmaßnahmen deutlich erhöhen. Von den Wirtschaftsverbänden oder Kammern organisierte Beratungsangebote für Betriebe, die



Geflüchtete anstellen wollen, oder die Installation von Onlinebörsen für Praktika- oder Ausbildungsplätze, oder die Schaffung von Kontaktmöglichkeiten zwischen Geflüchteten und Betrieben durch Messen oder Job-Speed-Datings, aber auch die gezielte Vermittlung von Geflüchteten in Handwerksbetriebe, werden hier in der Literatur genannt (Aumüller, 2016, S. 31). Weitere Handlungsfelder der Wirtschaftsverbände betreffen die Durchführung von Informationsveranstaltungen oder die Entwicklung von **Fortbildungsmaßnahmen für innerbetriebliche TrainerInnen** für die Schulung von MigrantInnen und Geflüchteten.

Die folgende Darstellung fasst die verschiedenen Dimensionen der Arbeitsmarktintegrationsmaßnahmen tabellarisch zusammen.

Tabelle 2: Typologie Arbeitsmarktintegrationsmaßnahmen für MigrantInnen und Geflüchtete

<i>Bereich</i>	<i>Art der Maßnahme</i>	<i>Zielgruppe</i>	<i>Ziel der Maßnahme</i>	<i>Durchführungs-ort, -institution</i>	<i>Erfolgsindikator(en)</i>
PERSONENBEZOGENE MASSNAHMEN					
PERSÖNLICHES UMFELD					
Einbindung des Familiensystems	Gespräche mit Familienangehörigen	Familienangehörige	Akzeptanz der Berufstätigkeit durch Familienmitglieder, Reorganisation der Alltagsabläufe	Familie	Unterstützung durch Familienangehörige
Organisation von Kinderbetreuung	Kinderbetreuung	MigrantInnen mit Kindern mit Betreuungsbedarf	Kinderbetreuung während der Arbeitszeit	Beratungs- und Betreuungsprojekte, AMS, Gemeinden	Unterbringung in Kinderbetreuungseinrichtung
Klärung der Mobilitätsanforderungen	Erreichbarkeit des Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatzes	Alle TeilnehmerInnen	Mobilitätslösung	Beratungseinrichtungen, Fahrgemeinschaften	Mobilität ist gesichert
VORBEREITUNG					



Erwerb der Landessprache	Allgemeiner Sprachkurs	MigrantInnen, Geflüchtete	Erlernen der Landessprache bis B1 bzw. B2, verbunden mit Fachsprache	Sprachkursanbieter	Tests, Sprachgebrauch im Alltag
Erwerb von Integrationswissen	Integrationskurs, Wertekurs	MigrantInnen, Geflüchtete	Kenntnis der Strukturen, des Arbeitsmarkts und des Bildungssystems, Orientierungswissen	Integrationskursanbieter, ÖIF	Tests
<i>Bereich</i>	<i>Art der Maßnahme</i>	<i>Zielgruppe</i>	<i>Ziel der Maßnahme</i>	<i>Durchführungs-ort, -institution</i>	<i>Erfolgsindikator(en)</i>
Selbstwertstärkung	Stärkung des Selbstwertgefühls mit dem Ziel der Erhöhung der Handlungskompetenz	Einzelcoaching, Gruppencoaching mit Fokus auf Selbstwirksamkeitserfahrung	Stärkung der Persönlichkeit, Stärkung der Handlungskompetenz und Resilienz	Beratungs- und Betreuungsprojekte,	Einschätzung durch BetreuerInnen, ArbeitgeberInnen
Perspektivenentwicklung Arbeitsmarktteilhabe	Einzelcoaching, Gruppencoaching	Geflüchtete Frauen	Erkennen der Bedeutung der Berufstätigkeit, Änderung des eigenen Rollenbildes	Projekträumlichkeiten	Hohe Motivation zur Berufstätigkeit
BERUFSORIENTIERUNG					
Kompetenzcheck	Individuelle Kompetenzüberprüfung	Einzelperson	Überprüfung der erworbenen Kompetenzen und Übertragbarkeit	AMS, von AMS beauftragte Institutionen	Kompetenzprofil, Definition des Weiterbildungsbedarfs



Entscheidungsfindung über Ausbildungsweg	Individuelle und gruppenbezogenes Clearing	Einzelperson oder Gruppe	Matching bisheriger Berufserfahrung mit Ausbildungsprofilen	AMS, ABZ, vom AMS beauftragte Einrichtungen	Gemeinsame Entscheidung zu realistischem Ausbildungsweg
BERUFSAUSBILDUNG					
Berufsausbildungsmaßnahmen	Berufsbildungskurse, Kurzlehren, Bildungsmodule	Personen mit beruflicher Zielklärung bzw	Berufsausbildung, Upgrading von ausländischen Ausbildungen	Berufsausbildungseinrichtungen, Schulen, Firmen	Prüfungen, Tests
<i>Bereich</i>	<i>Art der Maßnahme</i>	<i>Zielgruppe</i>	<i>Ziel der Maßnahme</i>	<i>Durchführungsort, -institution</i>	<i>Erfolgsindikator(en)</i>
Erwerb der Fachsprache	Spezialisierte Sprachkurse, Praktika	Einzelperson, Kleingruppen	Fachspracherwerb; auch verschränkt mit allgemeinen Sprachkursen	Sprachkursanbieter, in Zusammenarbeit mit AMS,	Tests
Praxiserfahrung	Praktika und Internships in Unternehmen	Einzelperson	Kennenlernen des Berufsalltags, Kompetenztraining, Sprachpraxis	AMS, Beratungsprojekte, WAFF (Wien)	Dienstzeugnis
Begleitmaßnahmen	Coaching, Mentoring, Betreuung	MigrantInnen in beruflicher Ausbildung	Problemklärung, psychologische Unterstützung, Förderung	Beratungs- und Betreuungsprojekte	Ausbildungserfolg
ARBEITSMARKTINTEGRATION					
Begleitung in den ersten Berufsmonaten	Coaching, Mentoring, Betreuung	MigrantInnen in ersten Berufsmonaten	Problemklärung, psychologische Unterstützung, Förderung	Beratungs- und Betreuungsprojekte	Stabile Arbeitsmarktintegration



Berufliche Weiterbildung	Berufsbezogene Weiterbildungskurse	MigrantInnen im Berufsleben	Berufliche Weiterbildung	Berufsausbildungseinrichtungen, Schulen, Firmen	Prüfungen, Tests
STRUKTURELLE MASSNAHMEN					
Akquise von Ausbildungs- und Praktikastellen	Akquise von Ausbildungs- und Praktikastellen bei Unternehmen	MigrantInnen auf Suche nach Ausbildungsplätzen	Ausbildungs- und Praktikastellen	AMS, WAFF, Beratungs- und Betreuungsprojekte, Gemeinden	Ausbildungs- und Praktikastellen in Betrieben
<i>Bereich</i>	<i>Art der Maßnahme</i>	<i>Zielgruppe</i>	<i>Ziel der Maßnahme</i>	<i>Durchführungsort, -institution</i>	<i>Erfolgswindikator(en)</i>
Vernetzung der Unternehmen untereinander und mit öffentlichen Stellen und Projekten	Schaffung von Vernetzungsplattformen und Veranstaltungen, proaktive Betreuung	Unternehmen, öffentliche Stellen, Arbeitsintegrationsprojekte	Erfahrungsaustausch, Beratung, Abstimmung der Integrationsprojekte auf Unternehmensnachfrage	Öffentliche Räume, Projektbüros	Zahl der Vernetzungstreffen, Workshops etc.
Einbindung von Wirtschaftsverbänden und Kammern	Schaffung von Anlaufstellen	Lokale und regionale Wirtschaftsverbände	Organisation von Veranstaltungen, Schaffung von Beratungs- und Vermittlungsstellen	Wirtschaftsverbände	Zahl der Vernetzung, Beratungs- und Begleitaktivitäten



4. Empirischer Teil: Herausforderungen und Good Practices

4.1. Herausforderungen aus der Perspektive von geflüchteten Frauen und ExpertInnen

4.1.1. Umfeldbezogene Herausforderungen

Alle befragten ExpertInnen stimmten darin überein, dass die Klärung der Voraussetzungen für die Arbeitsmarktintegration - Abklärung der Betreuungssituation für Kinder, Abklärung der Auswirkungen der Arbeitsaufnahmen auf den Familienalltag und Sicherstellung der Unterstützung der Berufstätigkeit der Frauen durch die Familienangehörigen, sowie die Abklärung der Mobilitätsanforderungen – die Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Teilnahme von Frauen mit Fluchterfahrung an einem Arbeitsmarktintegrationsprojekt oder –programm seien. Auch seitens der interviewten Frauen mit Fluchterfahrung wurden diese Aspekte als wesentliche Voraussetzungen für die Teilnahme an einer Arbeitsmarktintegrationsmaßnahme genannt.

4.1.1.1. Kinderbetreuung

Die Organisation der Kinderbetreuung bzw. das Finden eines Kindergarten- bzw. anderen Betreuungsplatzes wurde von den befragten ExpertInnen als die zentrale Voraussetzung für die Integration der von ihnen betreuten Frauen in den Arbeitsmarkt genannt. Ohne eine Lösung für die Kinderbetreuung sei eine Teilnahme an Integrationsprojekten für Frauen mit Kindern nicht vorstellbar. Im Vergleich zu asyl- und subsidiär schutzberechtigten Männern, sind es vorwiegend Frauen, die die Kinderbetreuung zum Großteil übernehmen und tragen. Solange die Betreuung der Kinder nicht gesichert ist, berichteten die Kurseinrichtungen, können sich ihre Klientinnen nicht mit ihrer Arbeitssuche auseinandersetzen. Die meisten Flüchtlingsfamilien können bei der Kinderbetreuung nicht auf soziale Netzwerke, wie Familie oder Freunde, zurückgreifen, und sind daher besonders auf institutionelle Betreuung angewiesen. Ungesicherte Kinderbetreuung stellt vorwiegend ein genderspezifisches Problem dar, wie auch in der Mehrheitsgesellschaft zu beobachten ist (Sorger und Bergmann, 2019, S.27). Vor allem in den österreichischen und deutschen ExpertInneninterviews wird betont, dass eine ungesicherte Kinderbetreuung die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen einschränkt und somit den Eintritt zum Arbeitsmarkt verzögert.

Eine weitere Hürde bei der Kinderbetreuung ist oft die Unvereinbarkeit von Erwerbstätigkeit mit Öffnungszeiten der angebotenen Kinderbetreuung. Viele formal gering-qualifizierte Frauen mit Fluchterfahrung arbeiten in Berufsfeldern die nicht den üblichen Bürozeiten entsprechen, wie zum Beispiel in der Gastronomie, Reinigung oder Produktion. In diesen Branchen ist es schwierig bis unmöglich die Arbeitszeiten mit den starren Betreuungszeiten von Kindergärten oder Schulen zu vereinbaren.



„Natürlich, und vor allen Dingen gibt es Jobs, wo ich um 8 Uhr pünktlich anfangen muss. Nur wenn der Kindergarten erst um halb 8 öffnet, kann ich das nicht. Wir haben viele Frauen, die vielleicht die Chance hätten in Bäckereien zu arbeiten: Geht nicht. Dort müssen sie um sechs in der Früh schon beginnen.“ (AT-Projekt-13)

Vor allem das unzureichende Angebot von Kinderbetreuung im ländlichen Raum wurde von ExpertInnen mehrfach bemängelt.

„Das Tagesmutterangebot ist minimal. Das ist oft wirklich gerade für Personen mit Migrationshintergrund, die auch keine Familie vor Ort haben die unterstützen können, völlig unzureichend. Die sind völlig alleine. Vor allem auch am Land. In Linz Stadt ist es noch besser: Dort haben wir die Probleme viel weniger. Auch gilt das für die Hortplätze, da ist die Infrastruktur wirklich schon sehr gut ausgebaut, würde ich sagen, auch von der Dauer der Kinderbetreuungszeiten her. Aber auf dem Land, sobald man einen Schritt aus der Stadt hinaus setzt, ist es wirklich völlig unzureichend [...].“ (AT-Projekt-15)

Aufgrund der fehlender Betreuungsplätze ist Ganztagskinderbetreuung nur dann zugänglich, wenn beide Elternteile berufstätig sind. Diese Regelung erschwert laut Auskunft der ExpertInnen die Teilnahme an einem Integrationsprojekt und den Einstieg oder Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt deutlich und bringt Frauen in eine ausweglose Situation: ohne aufrechte Beschäftigung gibt es keinen Ganztags-Kindergartenplatz, und ohne bereits gesicherte Kinderbetreuung können sie keinen Job annehmen.

„Denn eine Frau, die auf Arbeitssuche ist, steht dann da und entweder muss sie lügen und muss sagen ‚Ich habe einen Job‘ oder sie ist ehrlich und sagt, ‚Ich habe noch keinen, aber ich suche Arbeit‘ und dann kriegen sie den Kinderbetreuungsplatz nicht. Und bei jedem Betrieb, bei dem sie sich vorstellt, wird ihr die gleiche Frage gestellt: ‚Haben Sie einen Kinderbetreuungsplatz?‘ Dann hat sie wieder die Wahl, ob sie lügt oder nicht. Und alles ruht auf dem Rücken der Frau.“ (AT-Projekt-14)

„Wenn ich für den Kindergartenplatz eine Arbeit brauche, dann drehe ich mich da dauernd im Kreis. Ich kann keine Arbeit annehmen, wenn der Arbeitgeber sagt: ‚Ja, und wo sind die Kinder betreut?‘ Ich bekomme aber keine Kinderbetreuung, wo beides angeblich gar nicht sein darf, dass jemand keinen Kinderbetreuungsplatz bekommt der einen Job hat.“ (AT-Projekt-13)

Auch wenn ein Kindergartenplatz vorhanden ist, stellt die Kinderbetreuung während langer Ferien eine weitere Herausforderung dar, was bis zum Jobverlust führen kann⁴.

⁴ Im konkreten Fall wurde zwar eine Sommerbetreuung angeboten, jedoch war die Anmeldung nur in einer Woche im April möglich. Trotz Information und Hilfeleistung bei der Anmeldung versäumten manche Klientinnen dieser Betreuungseinrichtung die Anmeldung und hatten daher für die Sommerferien keinen Kinderbetreuungsplatz.



„TeilnehmerInnen verlieren manchmal den Job, weil sie keine Kinderbetreuung für die Sommerferien haben [...]. Das ist auch einer der meisten Gründe, wieso eine [Kurs-]Teilnahme abgebrochen werden muss, weil aus irgendwelchen Gründen die Kinderbetreuung nicht mehr geregelt ist und die Frau dann somit dem Arbeitsmarkt nicht mehr in dem geforderten Ausmaß zur Verfügung steht.“ (AT-Projekt-7)

Darüber hinaus berichteten Kurseinrichtungen über einen erschwerten Zugang zu institutioneller Kinderbetreuung nach mehrjähriger Erwerbspause.

„Die Integration muss von Anfang an passieren, sonst wird es immer schwieriger. Das macht ja was mit der Selbstwirksamkeit und dem Selbstbewusstsein der Frauen, wenn ich für Jahre auf den Haushalt zurückgeworfen bin. Das ist teilweise unglaublich trist - und dann kriegen sie auch keinen Kindergartenplatz, mit dem Argument, du bist sowieso jahrelang schon zu Hause. Das ist ein elender Kreislauf. Die kommen da so schwer raus.“ (AT-Projekt-8)

Im Vergleich zu den ExpertInneninterviews, werden Kinderbetreuungspflichten von geflüchteten Frauen selbst nicht als „Integrationshindernis“ gesehen, sondern Kinder sind vielmehr eine Motivation für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration. Kinder haben oft eine höhere Priorität als die eigene Erwerbstätigkeit und können als Brückenbauer für eine erfolgreiche Integration dienen.

Kasten 4: Institutionelle Kinderbetreuung in Österreich

Österreich weist starke regionale Unterschiede in der Betreuungsquote und im Betreuungsangebot auf. In den westlichen Bundesländern sind weniger Kleinkinder in Betreuung als in den östlichen Bundesländern, und auch die Öffnungszeiten der Betreuungseinrichtungen unterliegen regionalen Schwankungen⁵. Im Kleinkindalter von 0 bis 2 Jahren weisen Oberösterreich und Steiermark im Jahr 2020/21 eine Betreuungsquote von 17,8% auf, während Burgenland 34,5% und Wien 43,1% aufweisen (Statistik Austria, 2021a).

⁵ Als Betreuungseinrichtungen werden Kindergärten, Kinderkrippen und Kleinkindbetreuungseinrichtungen, Horte und altersgemischte Betreuungseinrichtungen gezählt, wobei hier öffentliche als auch private Einrichtungen inkludiert sind.

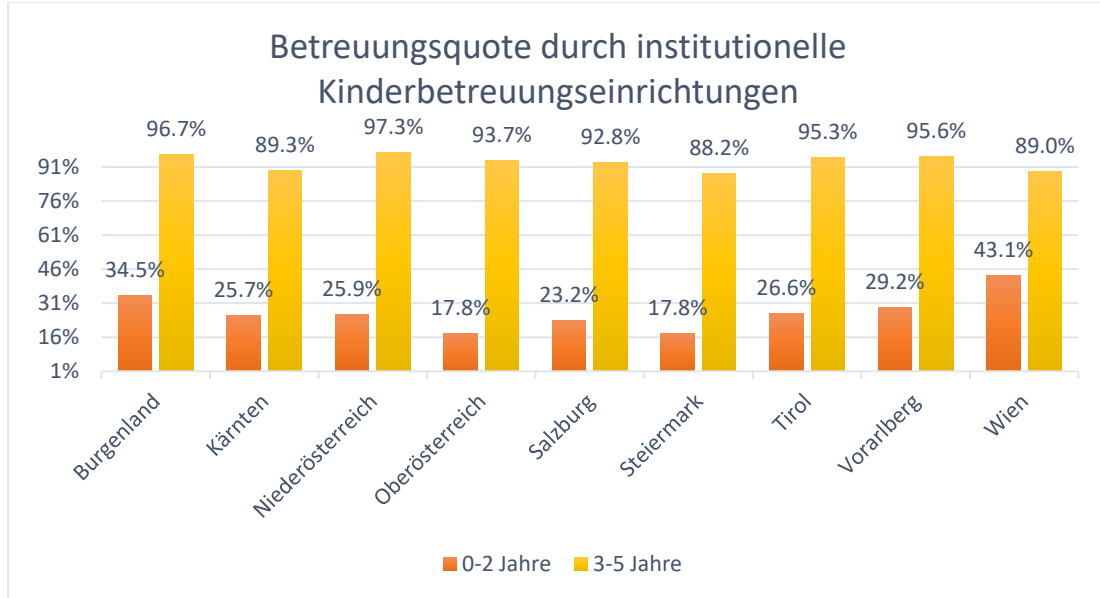


Abbildung 1: Eigene Darstellung, Quelle Statistik Austria (2021)

Bei den Öffnungszeiten haben lediglich 45% der Kindergärten in Vorarlberg über 8 Stunden am Tag geöffnet, wohingegen es im Burgenland 93% für das Jahr 2020/21 sind (Statistik Austria, 2021b).

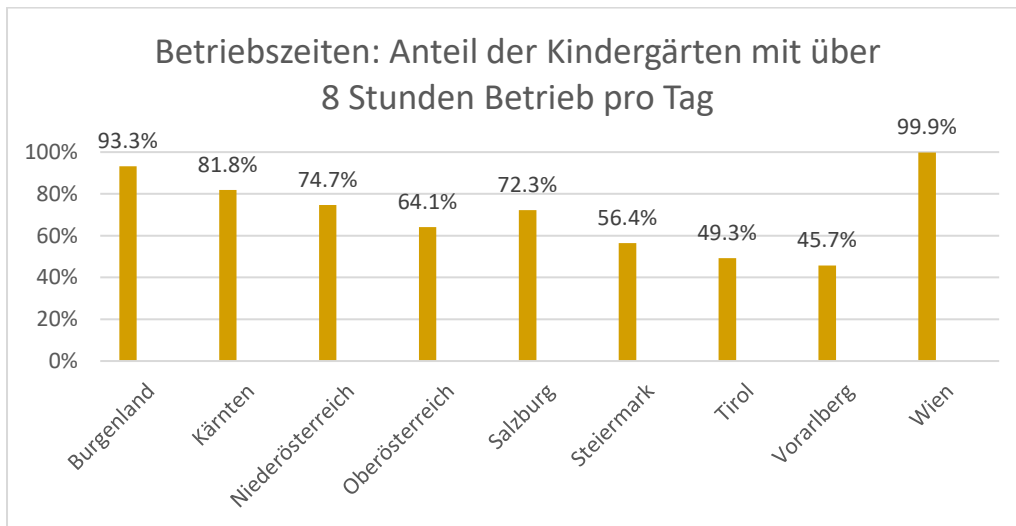


Abbildung 2: Eigene Darstellung, Quelle Statistik Austria (2021)



In Österreich besteht ein großer Bedarf an mehr Ganztagskinderbetreuung. Laut Eurostat liegt die Quote der Ganztagskinderbetreuung⁶ für 3-Jährige bis schulpflichtige Kinder in Österreich bei 24% im Jahr 2019, indessen weist Deutschland eine Quote von 62,9% und Norwegen von 77,2% auf. Österreich liegt damit im EU Vergleich weit unter dem Durchschnitt von 59,7% für 2019 (Eurostat, 2019). Diese niedrige Quote der Ganztagsbetreuung hat einen negativen Einfluss auf die Möglichkeiten von geflüchteten Frauen mit Kindern Weiterbildungen zu absolvieren.

4.1.1.2. Mobilität

Vor allem im ländlichen Raum stellt das fehlende oder nur ungenügend ausgebaute Angebot an öffentlichen Verkehrsmitteln eine weitere Hürde für die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen dar. ExpertInnen aus allen drei Ländern wiesen darauf hin, dass eine schlechte öffentliche Verkehrsanbindung oft die - prinzipiell durchaus guten - Integrationsbedingungen in kleineren Gemeinden konterkariert. Da die Anschaffung und Erhaltung eines privaten PKW für die meisten Familien nicht leistbar ist und zudem viele Frauen nicht über einen Führerschein verfügen, konnten die in den Projekten betreuten Frauen oft eine Arbeits- oder Praktikumsstelle in einem größeren Ort im Umkreis nicht annehmen. Wenn immer möglich, würden Frauen trotzdem versuchen, eine Arbeit aufzunehmen, und dazu auch im Winter, wenn die Nutzung eines Fahrrads unmöglich sei, zu Fuß mehrere Kilometer zur Arbeitsstelle gehen.

Fehlenden Mobilität ist eng mit der Wohnortwahl verknüpft. Für Flüchtlinge - für Frauen wie auch für Männer - ist es oftmals schwierig eine passende und gut erreichbare Wohnung in größeren Gemeinden oder Städten zu finden (siehe Kapitel 4.1.1.3), sie sind daher oft dazu gezwungen, eine Wohnung am Rande von Ballungsräumen oder einer Landgemeinde zu beziehen, wo die Infrastruktur mit öffentlichen Verkehrsmitteln schlechter ausgebaut ist.

„[D]a ist natürlich schon ein riesiger Unterschied zwischen den Herausforderungen der Frauen in ländlicheren Regionen, wie in der Stadt. Das größte ist sicher die Mobilität. Also das ist ein Hauptproblem. Das sind Familien, die haben kein großes Einkommen, ja. Damit man irgendwo am Land sich organisieren kann, braucht man ein Auto.“ (AT-Projekt-9)

„Die Frauen sind zum Teil eineinhalb Stunden in die Beratung gefahren, um die Beratung in Anspruch zu nehmen. Dass man eine Vorstellung bekommt, wie es in diesen ländlichen Regionen aussieht, unabhängig, ob Frau mit oder ohne Fluchthintergrund. [...] Viele ziehen auch von Tirol nach Salzburg oder Wien, weil sie sagen, da ist der Arbeitsmarkt besser, auch die Kinderbetreuung, oder die öffentlichen Verkehrsmittel.“ (AT-Projekt-5).

⁶ Ganztagsbetreuung wird als Betreuung von mehr als 30 Stunden pro Woche definiert.



“And another thing is, we see in the modularized project that we are working with small places in rural areas, there is also a challenge to get a vocational practice in the company because it's still a long distance. And the person does not have a car. So they maybe have a training place for them, but it's very hard to make it.” (NO-Projekt-6)

Von Frauen mit Fluchterfahrung wurde dieses Thema nicht im gleichen Ausmaß wie in den ExpertInneninterviews angesprochen. Dies lässt sich darauf zurückführen, dass viele diese Herausforderung bereits gelöst hatten oder bereits in eine größere Gemeinde gezogen waren. Einige wenige Frauen wiesen darauf hin, dass sie aufgrund von schlechter Versorgung mit öffentlichen Verkehrsmitteln Schwierigkeiten hatten, die Bildungseinrichtungen oder Arbeitsstelle zu erreichen, oder dass die Kosten für die Fahrkarte die Teilnahme am Projekt verunmöglichten. Eine Frau berichtete, mehrere Stellen nicht erhalten zu haben, da sie keinen Führerschein besitzt.

“I should say that if you do not have a driving license, I would say I have lost 50% of the jobs because I had no driving license.” (AT-RUS-10)

„Die praktische Arbeit ist um die 50 Minuten entfernt von meinem Zuhause. Ich habe keinen Führerschein und muss den Bus nehmen. In Norwegen ist alles sehr teuer. [...] Wenn ich mir eine Monatskarte für den Bus kaufe, belastet es mich finanziell sehr- deshalb würde sich das nicht auszahlen.“ (NO-AFG-24)

Die Problematik der fehlenden Erreichbarkeit von Bildungseinrichtungen wurde auch von einem anderen Projektträger in Deutschland angesprochen. Allerdings wies dieser Projektträger darauf hin, dass aufgrund der Corona-Situation vermehrt Weiterbildungsmaßnahmen online angeboten werden, welches Teilnehmerinnen aus dem ländlichen Raum zu Gute komme (DE-Projekt-7).

4.1.1.3. Wohnen

Eine gesicherte Wohnungssituation spielt eine wichtige Rolle bei der Erwerbstätigkeit der geflüchteten Frauen. ExpertInnen aus den Projekten verwiesen mehrfach darauf, dass sich die befragten Frauen nicht mit ihrer beruflichen Zukunft auseinandersetzen können, solange die Wohnsituation nicht geklärt ist. Mit dem Erhalt eines Flüchtlingsstatus oder der Gewährung subsidiären Schutzes endet oft die Unterbringung in einer Flüchtlingseinrichtung, die Flüchtlinge müssen in einem relativ kurzen Zeitraum selbständig ihre Wohnversorgung organisieren. Viele geflüchtete Frauen, und auch geflüchtete Männer, sind mit der Situation oftmals überfordert. Es fehlt oft an finanziellen Mitteln, aber auch an Informationen über das Funktionieren des Wohnungsmarktes. Es dauert meist eine geraume Zeit bis ein passender und nachhaltiger Wohnsitz gefunden wird, wie die folgende Frau mit ihrer 4-köpfigen Familie erzählt:



„Es war schwer, ich hatte nicht viel Geld mit. Nur ein bisschen Goldschmuck, welchen ich verkauft habe, um im Flüchtlingscamp leben zu können. [...] Ich bin 8 Monate im Flüchtlingscamp geblieben. Als ich aus dem Camp rausgegangen bin, war ich über die Mietbedingungen schockiert. Dass man eine Kaution und eine Provision für eine neue Wohnung bezahlen muss. Damit hatte ich nicht gerechnet. Die erste Wohnung war eine Einzimmerwohnung, da war alles in einem Raum, da bin ich ca 10 Monate geblieben. Die Wohnung war ohne Kaution und Provision. Bis ich einen Geldbetrag für eine andere Wohnung gespart hatte. Die war etwas größer, eine Zweizimmer-Wohnung, bestehend aus einem Schlafzimmer und einem Wohnzimmer. Zwei Jahre hat es gedauert, bis ich eine Gemeindewohnung bekommen habe.“ (AT-SYR-15)

Die gleiche Frau erzählte weiter, dass es schließlich 4 Jahre dauerte, bis sie eine passende Bleibe gefunden hat:

„Bei der Wohnungssache hat es lange gedauert [...] jetzt wohnen wir in einer Gemeindewohnung, die auch für 4 Personen ausreichend Platz bietet. Man fühlt sich eher zu Hause. Das Ganze hat mich 4 Jahre gekostet. Die Sache ist sehr anstrengend.“ (AT-SYR-15)

In allen drei untersuchten Ländern sind Flüchtlinge bei der Wohnungssuche mit Diskriminierung, Stereotypisierung und Unwissenheit von VermieterInnen über den rechtlichen Aufenthalt konfrontiert.

„Immer wenn wir uns eine Wohnung ansehen und der Vermieter erfährt, dass wir Flüchtlinge sind, ist er erst einmal überrascht und sagt ‚Er werde sich später melden‘. Manche melden sich dann gar nicht mehr. [...] Wenn der Vermieter sieht, dass ich und meine Mutter verschleiert sind oder dass wir beim Sozialamt sind, ändert er seine Meinung oder sie gehen mit uns schlecht um.“ (AT-IRQ-5)

„Da musste man sich auch bewerben. Da gilt dann wieder das Gleiche. Sie sehen den Namen und so - also nicht alle, ich möchte nicht sagen, dass alle so sind - aber wenn sie lesen, wer die Wohnung haben möchte, gucken sie erstmal aus welchem Land kommt die Person. Deswegen ist das auch dann wirklich sehr, sehr schwierig.“ (DE-AFG-29)

Die interviewten ExpertInnen bestätigten die Schwierigkeiten, die Flüchtlinge, aber vor allem auch weibliche Flüchtlinge, bei der Wohnungssuche überwinden müssen. Den Zusammenhang zwischen stabiler Wohnsituation und einer erfolgreichen Erwerbsintegration betonen folgende Interviewausschnitte:

„Ohne Arbeit finde ich meistens keine Wohnung. Und umgekehrt: Ohne Wohnung finde ich keine Arbeit. Und dann hat es irgendwie mit Vorurteilen und Rassismus zu tun: Es gibt eine freie



Wohnung, es kommen 10 Leute, die sie anschauen und eine Person, die einfach anders aussieht, als man das vielleicht gewohnt ist und dann vielleicht sogar noch Mindestsicherungsbezieher ist, wird die Wohnung vielleicht gar nicht bekommen. Deswegen ist es für unsere Teilnehmer generell sehr schwierig, eine Wohnung zu finden, ganz generell.“ (AT-Projekt-7)

„Und Sie müssen sich vorstellen: Die wohnen in Situationen die einfach unvorstellbar sind für eine Familie in Österreich, weil die Unterkünfte, die Familien mit zwei, drei Kindern, wenn sie Glück haben, haben sie ein Zimmer das 13, 14 Quadratmeter hat und alle Familienmitglieder leben zusammen.“ (AT-Projekt-1)

“The main goal is of course to get them into the job market [...] But you can divide it into like five or four other categories that are very important to work with as well, which is housing, personal finance, the family, like children perhaps and their health. All of this needs to be taken care of for them to be properly integrated into the job market.” (NO-Project-9)

4.1.1.4. Ungleichbehandlung und Diskriminierung

Das Thema der Diskriminierung wurde von den geflüchteten Frauen besonders oft angesprochen und emotional hervorgehoben. Auch die interviewten ExpertInnen berichteten vielfach über ihnen bekanntgewordene Fälle von Diskriminierung, vor allem gegenüber kopftuchtragenden Frauen. Die meisten Erzählungen der geflüchteten Frauen beziehen sich auf die Arbeitssuche, dass Frauen wegen ihres Kopftuchs die Stelle nicht erhalten bzw. dafür nicht berücksichtigt werden. Oftmals hegen sie durch bestimmte Indizien einen Verdacht, dass die Absage auf das Kopftuch zurückzuführen sind und nicht auf ihre Qualifikationen. Manche Frauen berichten auch, dass sie bei dem Erstkontakt direkt darauf hingewiesen wurden, dass der/die ArbeitgeberIn an einer Mitarbeiterin mit Kopftuch nicht interessiert sei, oder sie werden gefragt ob sie bereit wären das Kopftuch abzulegen. Häufig wird als Begründung vorgelegt, dass Kunden Mitarbeiterinnen ohne Kopftuch bevorzugen.

„Die größte Herausforderung, mit der ich konfrontiert war und welche mir psychische Probleme bereitet hat, ist das Kopftuch oder die Kleidung. Meine Kleidung ist eher länger, ich ziehe keine kurzen Sachen an. Wenn ich eingeladen wurde und sie mich mit meiner Kleidung gesehen haben, haben sie gesagt: ‚Wir haben jemanden anderen genommen‘, oder ‚Wir haben etwas in der Stellenanzeige vergessen‘ oder irgend ein anderer Grund, der überhaupt nicht glaubwürdig ist. Manche waren auch ehrlich und haben gesagt: ‚Aufgrund der Probleme welche mit Kunden aufgrund des Kopftuchs entstehen können wir dich nicht nehmen‘. Das war die größte Herausforderung. Niemand hat gesagt, dass meine Sprachfähigkeiten nicht gut genug sind. [...] Vor ca. 3 Monate habe ich mir gedacht: ‚Ich werde so weder eine Arbeit noch eine Ausbildung finden und bleibe zuhause‘ und war in einem Zustand der Hoffnungslosigkeit. Gott sei Dank



konnte ich wieder meine Kraft sammeln und dachte mir ich muss es aushalten und weitermachen, egal wie schwer es ist.“ (AT-IRQ-5)

„Vor ca. 2 Monaten habe ich ein Praktikum in einem Modegeschäft gemacht. Die Arbeit war gut und der Umgang eigentlich auch. Mir wurde dann gesagt, dass das Kopftuch verboten ist und sie mich nicht nehmen kann.“ (AT-IRQ-5)

„Manchmal wird man zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen und manchmal sehen sie das Kopftuch und man bekommt eine Absage ohne jegliche Vorwarnung oder Erklärung.“ (AT-SYR-15)

„Ich habe mich beworben und das Problem war, dass ich ein Kopftuch trage. Mir wurde gesagt, dass ich mit dem Kopftuch dort [Seniorenheim] nicht arbeiten darf. Ich habe gesagt, dass ich das Kopftuch nach hinten binden kann. Darauf haben sie geantwortet, dass die Menschen Angst davor haben. [...] Ich habe gesagt, okay. Dann versuchen wir es mit dem Kopftuch nach hinten zurückgebunden und arbeite. [...] das hat geklappt.“ (AT-SYR-17)

Wie eine afghanische Interviewpartnerin berichtet, wurde ihr als islamisch identifizierbarer Name zum Anlass für Diskriminierung:

„Es war so, dass ich mich bei der Polizei beworben habe um dort in irgendeinem Bereich tätig zu werden. Man fragte mich nach meinem Namen und sofort darauf lehnte man mich ab. Mein Name ist ja ein islamischer, deswegen. Wie soll ich es Ihnen sagen, ich habe dort gespürt, dass man mich diskriminiert. Ich wurde wirklich sehr traurig und sagte aber nichts. Ich habe nicht einmal eine Wartenummer bekommen um mein Anliegen zu äußern. Der Mensch muss stark sein und die negativen Energien dämpfen, denn solche Erfahrungen kann man überall machen, wo auch immer man ist.“ (AT-AFG-22)

Mehrere befragte ExpertInnen bestätigten diese Schilderungen und berichteten von Diskriminierungserfahrungen ihrer KlientInnen bei der Arbeitssuche. Diese Diskriminierungserfahrungen bezogen sich häufig auf religiöse Merkmale, wie z.B. das Tragen von Kopftüchern, aber auch auf Merkmalen wie die ethnische Zugehörigkeit, Weltanschauung oder Geschlecht. Oftmals berichteten sie über eine Kombination von verschiedenen Diskriminierungsgründen, die Frauen mit Fluchterfahrung am Arbeitsmarkt zu bewältigen haben.

„Die Frauen müssen doppelt kämpfen, die Frauen müssen mehrfach kämpfen - Intersektionalität. Die Frauen werden diskriminiert, weil sie aus einem anderen Land kommen, weil ihre Erstsprache nicht deutsch ist, weil sie ihre Bildung woanders genossen haben, weil es Frauen sind.“ (AT-Projekt-9)



„Und da gibt es wahnsinnig viel Diskriminierung. Es gibt Diskriminierung, sobald auch ein arabischer Name da steht.“ (AT-Projekt-3)

„Und Frauen mit mehreren Kindern werden sowieso diskriminiert vom Arbeitsmarkt. Ich hatte da einmal einen Perserin, die ist auch geflüchtet. Ich meine, die hat super, bei [Name des Arbeitgebers] gearbeitet, lange Zeit. Und dann eine relativ komplizierte Scheidung und war dann sogar im Frauenhaus. Und hat eben auch drei Kinder [...]. Und was die Jobs gesucht hat, ja? Die wollte wieder im Verkauf arbeiten. Sie hat keine Chance bekommen, weil sobald jeder gelesen hat „drei Kinder“, egal wie alt, war es schon vorbei.“ (AT-Projekt-3)

Eine weitere Benachteiligung ist auf das fehlende Wissen der ArbeitgeberInnen zu mitgebrachten Qualifikationen zurückzuführen. Ausbildungseinrichtungen und Firmen aus den Herkunftsländern sind vielen ArbeitgeberInnen unbekannt, und folglich werden mitgebrachte Ausbildungen und Berufserfahrungen als weniger wertvoll eingeschätzt (siehe Kasten 2: Arbeitsmarktintegration und Humankapitaltheorie). Es findet eine Devaluierung von Qualifikationen statt.

„Sobald man dann mal eine Arbeit gefunden hat, ist es meistens kein Problem, denn es ist eher, dass die Arbeitgeber skeptisch sind, wenn sie sehen das ist eine Ausbildung, eine Qualifikation, die im Ausland erworben wurde, dass die oft glauben: ‚Das kann ja nicht gleichwertig oder vergleichbar sein.‘ In der Arbeit gibt es meiner Meinung nach weniger Probleme, eher im Vorfeld, dass die Bewerberinnen abgelehnt werden, weil die Arbeitgeber denken: ‚Das ist kein richtiges Zertifikat.‘“ (AT-Projekt-7)

Kasten 5: Ungleichbehandlung und Diskriminierung in der Arbeitswelt

Nicht jede Form der Ungleichbehandlung stellt eine Diskriminierung im rechtlichen Sinne dar. Das österreichische Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) schützt BewerberInnen vor Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter und sexueller Orientierung. Das Tragen eines Kopftuchs oder anderer religiöser Kleidung und Symbole in der Arbeitswelt ist durch das GIBG geschützt und kann unter die Merkmale Religion, Geschlecht und ethnischer Zugehörigkeit subsumiert werden. Es gibt nur wenige Ausnahmen und Einschränkungen von diesem Diskriminierungsverbot abzuweichen, wie z.B. wenn das Nicht-Tragen des Kopftuchs eine wesentliche berufliche Voraussetzung für die konkrete Tätigkeit darstellt oder Sicherheits- und Hygienevorschriften dies verlangen. Die Begründung, dass KundInnen kopftuchtragende Mitarbeiterinnen ablehnen ist demnach keine zulässige Rechtfertigung (Gleichbehandlungsanwaltschaft, 2018, S.3).



4.1.2. Individuelle Hürden

4.1.2.1. Kenntnisse der Landessprache

Mangelnde bzw. schlechte Kenntnisse der Landessprache sind aus der Sicht von ExpertInnen bei Geflüchteten – so wie bei anderen MigrantInnen auch – eine wesentliche Hürde für die Arbeitsmarktintegration, aber auch für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen und die Beratung in den Integrationskursen, die meist oder zumindest teilweise gute Kenntnisse der Landessprache voraussetzen.

„Das Deutsch ist auch meist auf A1, A2 Niveau. So kann man über gewisse Themen einfach auch nicht so gut sprechen. Es gibt oft Probleme in der Kommunikation.“ (AT-Projekt-7)

„Wir haben viele Frauen dabeigehabt, die hatten Interesse und haben gesagt: „Nein, ich möchte gern Näherin werden oder ich möchte gerne Friseurin werden“. Ja, aber das Problem ist: B1 ist für eine Stiftungsausbildung⁷ Mindestvoraussetzung. Und das ist dann halt einfach nicht gegeben. Meistens, wenn es scheitert, dann an der Sprache.“ (AT-Projekt-11)

Abgesehen von der Weiterbildung und der Arbeitssuche ist auch der Arbeitsalltag und die Kommunikation mit KollegInnen und KundInnen erschwert, wenn die Sprachkenntnisse mangelhaft sind, wie das folgende Zitat mit einer Vertreterin aus einem deutschen Projekt zeigt:

„Ich hatte zuletzt noch eine hier, die sagt sie war Verkäuferin im Irak, eine ganz tolle Teilnehmerin, auch motiviert und zielstrebig, hat bei einem Schuhhandel das Praktikum gemacht. Wollte gerne in den Bereich dann auch hinein, hat leider nicht geklappt, denn es gab zu viele sprachliche Probleme. Sie hatte schon B1, [...]. Aber es hat nicht gereicht, weil sie einfach für den Betrieb zu langsam war, so sagte mir die Praxisanleitung. Diese langen Nummern, die auf den Kartons stehen [...] Das war halt ein Problem, denn sie konnte keine Zahl 385.000.776. Ich würde Ihnen das jetzt so durchgeben, aber sie würde dann langsam: "Drei, acht...", und das hat der Praxisanleiterin nicht gereicht. Sie sagte mir: "Sie war toll, sie hat die Arbeit toll gemacht. Sie hat eine super Ausstrahlung, aber die Zahlen waren ein Problem und deswegen würde es ihr nicht reichen.“ (DE-Projekt-2)

⁷ Stiftungsausbildungen sind vom AMS mitfinanzierte Ausbildungen, die auf einen konkreten Arbeitsplatz abgestimmt sind. In dieser Ausbildungsform bekommen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit, sich gegenseitig kennenzulernen und können nach Abschluss ein Arbeitsverhältnis eingehen. Es gibt auch Stiftungsausbildungen speziell für arbeitslose Asylberechtigte bzw. subsidiär Schutzberechtigte.



In den meisten Arbeitsmarktintegrationskursen in Österreich wird ungefähr ab einem Sprachniveau von A2 nach dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen mit der Arbeitsvermittlung begonnen, jedoch zeigt die Erfahrung der Beratungseinrichtungen, dass mindestens das Sprachniveau B1 für eine nachhaltige Vermittlung erforderlich ist.

„Also wenn jemand zu uns kommt, der sich im europäischen Rahmenbereich bei A1 oder A2 bewegt, dann ist es eigentlich schon sehr schwierig, dem einen Weg in den Arbeitsmarkt zu eröffnen, wenn er nicht bereit ist, an seiner Sprache noch weiter zu arbeiten.“ (DE-Projekt-1)

Die BeraterInnen der interviewten Integrationsprojekte bestätigten einen starken Wunsch und eine hohe Motivation der Projektteilnehmerinnen mit Fluchterfahrung, die Landessprache zu erlernen und zu verbessern. Dazu bräuchte es vor allem auch die Möglichkeit, die erlernten Sprachkenntnisse außerhalb des Sprachkurses einzusetzen.

„Es gab da einmal eine Frau, die freut sich darüber, dass der deutsche Nachbar einmal grüßt und man mal "Hallo, wie geht es?" - "Gut, danke und tschüss" austauscht, aber mehr ist da leider nicht. Die Frauen sind da nicht wirklich integriert. Die sind untereinander natürlich vernetzt, aber wenn es da wirklich mehr Möglichkeiten geben würde, da so einen Austausch einfach zu haben, das wäre auch schon hilfreich.“ (DE-Projekt-2)

„Die Möglichkeit, die ich habe die gelernten Sprachkenntnisse anzuwenden reichen für B1 und nicht für B2. Um das Niveau B2 zu erreichen, muss es jemanden geben, mit dem du täglich in Kontakt bist. Nicht jemand, der nur ein paar Wörter mit dir austauscht, sondern jemand der mit dir lernt. Ich kenne Leute, die haben nicht das A2 Zeugnis, aber sie wohnen mit deutschsprachigen Leuten zusammen. Dadurch erreichen sie im Sprechen ein höheres Niveau als B2.“ (AT-SYR-15)

Besonders herausfordernd ist der Spracherwerb in Regionen, in denen im Alltag ein von der deutschen Hochsprache stark abweichender Dialekt gesprochen wird, wie eine in Vorarlberg lebende Frau berichtete:

„Ich habe trotzdem versucht meine Sprache zu verbessern. [...] Aber die Schwierigkeit ist, wie ich beschrieben habe, dass der Dialekt so ist, als wäre es eine andere Sprache.“ (AT-SYR-17)

Ein weiterer öfters genannter Aspekt betrifft die Verknüpfung von allgemeinen und berufsspezifischen Fachkenntnissen. Diese sollten früher in den Unterricht eingebaut werden, eine bessere Zusammenarbeit zwischen SprachlehrerInnen und AusbilderInnen wäre hier hilfreich, so eine InterviewpartnerIn aus Österreich.



„Was auch sehr wichtig wäre, wenn man zum Beispiel im Pflegebereich qualifizieren möchte: Eine Zusammenarbeit zwischen Deutsch-als-Zweitsprache-Trainerinnen und Fachvokabular. Da könnte man viele Synergien schaffen, wenn man auch ganz spezifisch auch die Sprachkenntnisse mit diesem Fachvokabular aufrüstet.“ (AT-Projekt-15)

Mehrere interviewte Frauen aus Österreich und eine Interviewpartnerin aus Deutschland bemängelten die Wartezeiten zwischen den Sprachkursen. Sie wünschten sich mehr Kontinuität zwischen den verschiedenen Sprachniveaus, um einerseits das erworbene Wissen nicht zu verlieren und andererseits, um die Sprachkurse schnell abzuschließen, weil diese Voraussetzungen für Weiterbildungen als auch Jobs sind.

„Wir haben zum Beispiel den B1 Kurs gemacht und dann lange gewartet, bis die Erlaubnis für den nächsten Kurs gekommen ist. Die Kurse waren also nicht einer nach dem anderen, sondern mit längerem Abstand dazwischen. Man war dann zum Beispiel einen Monat zuhause und hatte das Gefühl, dass das Erlernte wieder vergessen wurde. Es wäre also besser gewesen, wenn die Kurse hintereinander, wie eine Kette, ohne Abstand, stattgefunden hätten. [...] Ich denke, wenn die Kurse zusammenhängend gewesen wären, für die Dauer von einem oder zwei Jahren, hätte man die Sprache besser und schneller gelernt.“ (AT-SYR-1)

„Der Deutschkurs war sehr hilfreich, aber die Art und Weise hier war nicht so gut. Ich habe A1 fertig gemacht, drei Monate lang hat der Kurs gedauert. Das war zwei oder drei Tage die Woche, sonst nichts. Das war sehr wenig. Und wenn du fertig bist, wartest du, bis du einen Platz im nächsten Kurs, also A2, bekommst. Da ist keine Regelmäßigkeit drin.“ (AT-SYR-18)

Diese Situation wurde durch die Corona-Maßnahmen (Lockdowns) noch verschärft:

„Ich habe zwei Kurse besucht, B1 und B2. B2 war wieder sehr, sehr schwierig, weil wir eine lange Pause dazwischen hatten wegen des Lockdowns und so weiter. Man fängt ja erstmal an, dann ist eine zweimonatige Pause, danach fängt man wieder an für einen Monat, dann ist wieder eine Pause und danach muss man dann die Prüfungen schreiben.“ (DE-AFG-29)

4.1.2.2. Stärkung von Selbstvertrauen und Motivation

Für die meisten interviewten weiblichen Flüchtlinge hat zwar die Erwerbstätigkeit einen hohen Stellenwert, jedoch sind viele anfänglich verunsichert und zweifeln an ihren Fähigkeiten. Daher muss das Selbstvertrauen mancher Frauen gestärkt werden, um eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration zu ermöglichen.



„Das ist auch so eine riesengroße Hürde, weil die Frauen sich einfach nicht trauen, dass sie dann einfach mal nachtelefonieren und sagen ‚Ich habe mich beworben.‘. Oder generell einen Arbeitgeber anrufen, der eine Stelle ausgeschrieben hat [...]. Ja, da drängen wir, sage ich jetzt mal so, die Frauen dazu, dass sie sich einfach trauen, über den eigenen Schatten zu springen. Denn sie können es eh. Viele trauen sich dann wegen ihres Deutsch nicht, aber wir sagen ‚Mach es trotzdem‘, denn wenn wir für die Frauen anrufen, bringt das einfach überhaupt nichts.“ (AT-Projekt-11)

Vor allem Frauen ohne Arbeitserfahrung in den Herkunftsländern oder ohne formal höhere Qualifikation haben nach der Auskunft der ExpertInnen ein schwach ausgeprägtes Selbstvertrauen. Diese Verunsicherung wurde auch von vielen geflüchteten Frauen selbst thematisiert, wie die folgenden zwei Interviewpartnerinnen aus Syrien erzählen:

„Anfangs war ich ängstlich, weil es war das erste Mal für mich zu arbeiten. Ich hatte Angst, es nicht zu schaffen, dass meine Sprache nicht gut genug ist und ich mich nicht ausreichend auskenne. Anfangs hatte ich Angst. Jetzt versuche ich es einfach. Auch wenn ich nicht gut genug bin, nächstes Mal wird es einfacher für mich, weil ich schon Erfahrung habe.“ (AT-SYR-18)

„Ich habe Angst davor, dass ich kein Zeugnis habe und deshalb keinen Job bekomme. Wenn man in Norwegen als Reinigungskraft arbeiten möchte, muss man eine abgeschlossene Ausbildung haben und das benötigt Zeit. Ich bin seit 4 Jahren in diesem Job. Einen neuen Job zu finden ist sehr schwer, ich bin jetzt 35 Jahre alt. Wenn ich etwas Neues beginnen möchte brauche ich 4 Jahre.“ (NO-SYR-26)

„Ich habe Angst, dass ich hier nicht mehr benötigt werde und, dass ich hier keinen Platz habe. [...] weil ich meine Ausbildung nicht fortgesetzt habe und keine Zeugnisse habe. Außerdem habe ich Angst, dass ich die Hoffnung verliere und mich niemand annimmt. Ich habe nämlich keine Zeugnisse.“ (NO-SYR-26)

„Als ich dort [Seniorenheim] gearbeitet habe, waren alle zufrieden mit mir [...]. Das einzige war, dass sie mir gesagt haben, dass ich mein Sprachniveau verbessern muss. Das beeinflusst mich auch, ich habe das Gefühl der Hoffnungslosigkeit und kein Selbstbewusstsein. Ich habe auch Angst vor Gesprächen gehabt.“ (AT-SYR-17)

Wie eine Interviewpartnerin aus Tschetschenien rückblickend erzählt, erlebte sie ihre fehlenden Deutschkenntnisse als massive Vereinsamung und „Katastrophe“:

“I had no confidence. I felt myself like a stranger. I always thought that everybody finds fault in me, that everyone looks at me in a not-right way. I of course used to dress in a different way.



You know well, we have the tradition to wear a headscarf. I sometimes even now wear a headscarf, but I do not think that everyone is staring at me. Because I can answer and ask, greet and say hello. And by that time, I had no language, not a single close sole in Austria. It was a catastrophe for me, with small kids.” (AT-RUS-8)

Gute Deutschkenntnisse stärken das Selbstvertrauen, aber die Kommunikation hängt auch von der Bereitschaft des/r GesprächspartnerIn ab, ein freundliches Gespräch zu führen:

„Ich habe gerade das Ergebnis für B1 bekommen und habe 197/210 Punkten erhalten. Im Sprechen habe ich 100/100 Punkten bekommen. Ich denke, ich kann gut reden, aber es hängt von der Person ab, mit der ich spreche, wenn sie nicht nett erscheint, höre ich automatisch auf und kann nicht weiterreden. Das ist bei mir sowohl im Arabischen als auch im Deutschen so, es hängt also von der Person ab mit der ich spreche. Im Allgemeinen kann ich aber gut sprechen.“ (AT-SYR-16)

4.1.2.3. Gesundheit

Eine spezifische Herausforderung für Frauen mit Fluchterfahrungen stellt die psychische als auch physische Gesundheit dar. Die interviewten ExpertInnen in allen drei Ländern waren sich einig, dass traumatische Erfahrungen, sei es die Situation im Herkunftsland während der Fluchterfahrung selbst, oder auch die unklare Zukunft während des Asylverfahrens, erst verarbeitet werden müssen, bevor sich die betroffene Frau mit einer nachhaltigen Arbeitsmarktintegration auseinandersetzen kann. Diese fluchtbedingten traumatischen Erfahrungen können auch zu physischen Gesundheitsproblemen führen. Viele Frauen benötigen daher psychologische Betreuung, um an einem Arbeitsmarktintegrationsprozess teilnehmen zu können.

Für die Integrationsprojekte ist es eine große Herausforderung, psychische Probleme ihrer KlientInnen zu erkennen, da es viele Frauen nicht offen über ihre erlebten Traumatisierungen sprechen:

„Wir versuchen schon zu unterstützen, wenn wir einfach eine massive Traumatisierung wahrnehmen. [...] Ist natürlich oft schwer herauszufinden. [...] oft wird halt dann etwas Körperliches vorgeschoben und eigentlich ist es die Psyche. Aber bis man das herausfindet, dauert es erstens lange und ein Pflaster aufzukleben ist leichter als eine verwundete Seele zu heilen. [...] Aber da haben wir auch die Erfahrungen gemacht, dass es viele einfach begraben, wenn sie dann angekommen sind. Also, das ist so auch wie unsere Großväter nicht über den Krieg gesprochen haben, ist es dann einfach so: "Das war, aber jetzt ist alles anders und ich konzentriere mich jetzt auf mich und ich lebe weiter." und das ist eigentlich beim Großteil“ (AT-Projekt-12)



Trotz des hohen Bedarfs an psychologischer Betreuung ist das Angebot in manchen österreichischen Bundesländern unzureichend, wie das folgende Zitat aus einem ExpertInneninterview anspricht:

„Wir haben dazu nur eine Stelle bei uns in Innsbruck. Da war die Warteliste, dass man überhaupt nur zu einem Erstgespräch eingeladen wurde, teilweise bei sechs, sieben, acht Monaten, also in einer akuten Krise nicht hilfreich. Das hat auf jeden Fall Ausbaubedarf.“ (AT-Projekt-7)

Von einem anderen Projektträger wurde das fehlende Angebot an Psychotherapie in den Erstsprachen der betroffenen Frauen angesprochen:

„Bei manchen merkt man schon sehr gravierend, dass da noch überhaupt kein Ankommen passieren konnte. Also, dass es da einfach noch sehr massive psychische Probleme gibt, die aufgearbeitet werden müssen. Was da absolut fehlt, und das wird immer wieder gemeldet, ist muttersprachliche Psychotherapie. [...] Das ist ja eine große Lücke im Betreuungsangebot.“ (AT-Projekt-15)

In Norwegen stehen geflüchteten Frauen eine gewisse Anzahl von Gratis-Therapiestunden zu Verfügung, berichtete ein norwegischer Gesprächspartner:

“Yes, absolutely. Many of them have post-traumatic stress syndrome, especially people from war stricken areas, Syria. We actually had our own psychological team. I guess it was a money issue also, but mostly because there was less and less need for it, even though it never disappears, a need for psychologists.[...] For adults, they have their own team that they can contact and get five, six sessions for free. So they have the offer of four psychologists that they can use without charge. And also we have it for children, a psychologist. So there is an offer there if they need it.” (NO-Projekt-1)

Das Thema Gesundheit wurde von den befragten Frauen selbst auch thematisiert. Einerseits handeln diese Erzählungen von den Auswirkungen von traumatischen Erfahrungen aus den Herkunftsländern, oder setzen sich mit den Herausforderungen im Herkunftsland auseinander.

“Ich spreche allgemein für afghanische Frauen hier. Viele Frauen wie ich wurden in der Heimat misshandelt, sodass die meisten von uns Trauma erlitten haben und psychisch nicht stabil sind. Ich selbst habe ein Jahr lang psychologische Behandlung notwendig gehabt. Jetzt geht es mir viel besser. Es ist natürlich nichts vergessen was ich alles erlebt habe, aber es ist nicht mehr so schlimm. Ich habe bis dahin meine Probleme mit niemandem besprochen. Weder mit meiner Schwester, Mutter noch mit Freunden.” (AT-AFG-19)



“Sometimes I have depression. Sometimes I feel so bad that I cannot see my relatives. I haven’t seen them for 10 years, yes, 10-11 years. That I cannot freely go there to them, it also gives a lot of stress. If I worked, I would have more freedom. Sometimes I have such an ascent that it seems to me that I can turn mountains. Sometimes I have such a breakdown that I do not care. I just want to go somewhere alone - without children, without my husband.” (AT-RUS-7)

4.1.2.4. Familiensystem: Rollenverteilung

Einige der befragten Frauen aus allen drei Ländern erzählten von konservativen Familienstrukturen in ihren Herkunftsländern. Das klassische Rollenverständnis in machen Familie war, dass die Männer arbeiten und das Geld verdienen und die Frauen sich um die Kindererziehung und um den Haushalt kümmern und keiner formellen Erwerbstätigkeit nachgehen.

„Es ist normalerweise im Irak so, dass der Mann derjenige ist, der arbeitet und finanziell für die Familie sorgt. Im Irak ist es sehr selten, dass eine Frau oder ein Mädchen arbeitet. Wenn es in der Familie Söhne gibt, dann arbeiten die Söhne und der Vater. Hier ist es aber schwer, wenn nur der Vater arbeitet reicht das nicht aus. Jeder muss arbeiten und sich um sich selbst kümmern.“ (AT-IRQ-5)

„Hauptsächlich war mein Mann für den Lebensunterhalt der Familie zuständig. Ich habe nicht viel gearbeitet. [...] Es ist nicht wie hier in Norwegen, hier muss man viel Berufserfahrung nachweisen, um eine Arbeit zu finden. In Syrien ist es nicht so, ich habe nach meinem Abschluss ein paar Jahre gearbeitet und dann sind wir schon weggezogen. Frauen in unseren arabischen Gesellschaften müssen nicht unbedingt arbeiten, außer wenn sie zum Beispiel studiert haben.“ (NO-SYR-23)

„Ich habe im letzten Jahr an der Universität [in Syrien] geheiratet, weshalb ich die letzten Fächer nicht absolviert habe. Auch weil ich schwanger war und es kulturell so war. Ich wollte die Universität schon abschließen, aber ich habe mit seiner Familie gelebt und dort arbeitet man als Frau nicht.“ (AT-SYR-17)

Jedoch hat sich dieses klassische Bild der Geschlechterrollen für geflüchtete Frauen nach ihrer Flucht zum Teil verändert. Die meisten geflüchteten Frauen wollen ihre neu erworbenen Möglichkeiten für Unabhängigkeit und Selbstständigkeit in Österreich, Deutschland und Norwegen nutzen.

„Ich würde gerne arbeiten gehen. Es gibt viele Leute, die sagen, dass ich nicht arbeiten gehen soll, da es schwer sei, aber ich mag arbeiten. Wir sind hergekommen und sollten die Chancen nutzen. Meine Schwiegerfamilie war sehr konservativ und ich hatte es sehr schwer. Aber hier



geht es mir viel besser. Mein Selbstvertrauen ist wieder gestiegen. In jeder Hinsicht geht es mir besser.“ (AT-AFG-19)

„Ich wollte arbeiten gehen und auf eigenen Beinen stehen. Ich war in Afghanistan nur zuhause und hier will ich arbeiten, weil es die Chancen gibt. Dann habe ich eben die Arbeit gefunden und gearbeitet. Mein Mann hat auch die Schule besucht. Er hat die Lehre zu Wasserleitungstechniker gemacht, jedoch keine Arbeit in diesem Bereich gefunden. Deshalb sind wir in die Hauptstadt Oslo gezogen. Hier hat er dann eine Arbeit gefunden. Wie du weißt, ist es bei uns Afghanen so, dass wenn der Mann einen Job woanders findet, die Frau alles aufgeben und mitgehen muss. Hier musste ich wieder von Null anfangen.“ (NO-AFG-24)

„Sie wissen, dass afghanische Frauen zuhause nur kochen, putzen und in Kinderbetreuung beschäftigt sind. Ich wurde müde und mir wurde langweilig. Deshalb habe ich wieder angerufen und gesagt, dass ich arbeiten möchte.“ (NO-AFG-24)

Keine der befragten Frauen hat eine ablehnende Haltung ihrer Partner in Bezug auf ihre Erwerbsaspirationen erwähnt. Der Grund dafür kann an der Auswahl der Interviewpartnerinnen liegen, da alle ausgewählten Frauen an arbeitsmarktspezifischen Integrationsmaßnahmen teilnehmen oder diese bereits abgeschlossen haben und daher die Frage der Erwerbstätigkeit bereits für sich bzw. mit ihren Familien beschlossen haben. Trotzdem ist es für eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration essentiell, dass das veränderte Rollenverständnis von allen Familienmitgliedern akzeptiert wird. Die Familien müssen sich mit Themen auseinandersetzen, wie z.B. wie Haushaltsaufgaben neu verteilt werden, wenn die Frau erstmals oder wieder erwerbstätig wird bzw. in Ausbildung ist. Die Kinder der folgenden syrischen Frau, die momentan einer Teilzeittätigkeit nachgeht, sind 15 und 11 Jahre alt und die Verantwortung für die meisten Haushaltsaufgaben liegen bei ihr:

„Es ist etwas stressig, weil sie [Familie] sich vollkommen auf mich verlassen. Meine Kinder beispielsweise warten zu Hause auf mich, um für sie zu kochen und das Essen vorzubereiten. Sie verlassen sich vollkommen auf mich.“ (AT-SYR-15)

In manchen Familien ist die Frau die Hauptverdienerin bzw. sogar Alleinverdienerin, wie z.B. bei zwei interviewten Frauen, deren Männer aus gesundheitlichen Gründen keiner Arbeit nachgehen können. Diese beiden Frauen sind mehrfachbelastet mit dem Führen des Haushalts, der Kinderbetreuung, Angelegenheiten ihrer Ehemänner und ihrem eigenen Integrationsprozess (NO-SYR-25; T-RUS-7).

Mehrere Projektträger aus allen befragten Ländern verwiesen auf die Notwendigkeit, vor der Teilnahme an einem Arbeitsmarktintegrationsprojekt das Familiensystem proaktiv einzubeziehen. Eine Berufstätigkeit der Frau oder ihre Teilnahme an einem Ausbildungsprogramm hat klare Konsequenzen auf die Familienarbeit, die neu organisiert werden muss. Geschieht dies nicht und bleibt die Familienarbeit alleinige Aufgabe der Frau, kommt es oft zum Abbruch der Arbeitsmarktintegration.



Wie die Erfahrung zeige, stärke die Einbeziehung der Ehepartner die Arbeitsmarktintegration, daher sei es wichtig, die Familie in die Beratung einzubeziehen, erwähnte die Leiterin eines deutschen Arbeitsmarktintegrationsprojekts für geflüchtete Frauen:

„Man muss die Frau sehen, aber nicht nur die Frau, denn man muss ihre Rahmenbedingungen sehen, damit man für die Frau das Bestmögliche erreichen kann. Wenn man nur mit einer Person arbeitet, ist es schwierig, denn die kann ja nicht aus der Familie ausbrechen: Sie muss die Kinder versorgen, im Prinzip kommen die Kinder auch auf ihrem Rücken in die Betreuung und in der Zeit kann man sich dann qualifizieren und sich weiterentwickeln und arbeiten gehen. (...) Man kann nicht nur sagen, „Ich arbeite mit der Frau und wir vermitteln in Arbeit“, sondern wir müssen gucken: „Sind die Nebenschau-Spielplätze auch bedient worden?“ (DE- Projekt-10)

„Uns ist es wichtig, dass die Familie einbezogen wird, denn es ist unrealistisch, einer Frau beruflich Perspektiven zu erschaffen, die sie dann aufgrund familiärer Hintergründe nicht annehmen kann. Deswegen ist es uns wichtig, da wirklich alle mit ins Boot zu nehmen.“ (DE-Projekt-2)

Besonders wichtig, so die GesprächspartnerIn, sei es, die bei einer Berufstätigkeit nötigen Neuaufteilung der Familienarbeit konkret zu besprechen:

„Die Frauen kommen regelmäßig, denen gefällt es hier. Die haben hier Spaß. Dann lade ich auch schon einmal den Mann ein, um zu erklären: „Ihre Frau geht ja bald ins Praktikum. Da ist es ja wichtig, dass die Frau auch unterstützt wird zu Hause. Die Kinder müssen zur Schule, die müssen versorgt werden und so weiter. Das funktioniert ja nicht, wenn die Frau dann morgens aus dem Haus ist.“ Und so kann man dann schon einmal ins Gespräch kommen: Was kann der Mann unterstützen? Das wird dann auch ganz gut eigentlich angenommen.“ (DE-Projekt-2)

„Die Männer müssen plötzlich mitaufpassen auf die Kinder, die müssen sie plötzlich von der Kita abholen. Wobei, das muss man wirklich einfordern, immer wieder! Das ist wie bei uns, sage ich manchmal, – so habe ich das Gefühl – in den Siebzigerjahren. Da musste man auch einfordern, dass die Männer das auch mal machen; dass sie es auch können und nicht die Frauen sagen „Ach, der kann das gar nicht mit dem Kind umgehen und auch mal mit dem Kind zum Arzt gehen“. [...] Das ist auch eine der vielen Diskussionen, dass man dieses geänderte Geschlechterbild damit auch wirklich schafft, wenn die Frauen dann arbeiten. Wir haben das ja jetzt schon viel erlebt bei uns, dass die Frau dann plötzlich die Hauptverdienerin ist.“ (DE-Projekt-7)

„Wir beziehen immer die Männer mit ein, weil nur über die Männer eine Vertrauensbildung stattfinden kann. Wenn also insbesondere Misstrauen da ist gegenüber dem, dass bei uns jede Frau im Grunde genommen auch beruflich machen kann, was sie möchte. Das ist unter Umständen befremdlich und lösen Angst aus bei den Männern. Deswegen ist an der Stelle



sowas wie Vertrauensbildung ganz wichtig und deswegen ist es ja auch für uns auch sicherlich immer wieder Thema, dass wir die Familien mitberücksichtigen [...] dass die Grundvoraussetzungen gegeben sind, um überhaupt an berufliche Tätigkeit zu denken. (DE-Projekt-1)

4.2. Projekterfahrungen und vielversprechende Praxis

4.2.1. Die Suche nach der „guten Praxis“

Die Suche nach und Beschreibung von „guter“ bzw. „bester“ Praxis“ ist ein Kernelement der Evaluierung und Analyse konkreter Maßnahmen in definierten Politikfeldern. Grundannahme dabei ist, dass die Analyse und ein Vergleich verschiedener, in konkreten Kontexten erfolgreicher Maßnahmen wesentliche Einsichten in die Voraussetzungen für einen Projekterfolg ermöglicht und diese Einsichten in der Folge für andere Projekte genutzt werden können. Damit sollten Organisationen ein zeit- und ressourcenschonender Weg zur Qualitätsverbesserung finden, indem sie das in anderen Organisationen erarbeitete Erfahrungswissen einsetzen, um die eigenen Maßnahmen zu verbessern. Anders als die Festlegung von Standards und standardisierten Abläufen („Standard Operation Procedures“) handelt es sich dabei um unverbindlichere und flexiblere Vorgaben, die auch eine leichtere Anpassung auf die jeweils vorliegenden Rahmenbedingungen ermöglichen (Aschemann 2016, S. 9).

Die Suche nach „guter“ oder „bester“ Praxis steht jedoch vor der methodischen Herausforderung, mess- und vergleichbare Kriterien für die Beurteilung von Maßnahmen zu entwickeln. Da insbesondere die Qualifikation „beste Praxis“ eine nachvollziehbare Bewertung und Reihung bereits als „guter Praxis“ erkannter Beispiele voraussetzt, ist der um die Jahrtausendwende beobachtbare und durch Marketingüberlegungen gespeiste Trend zur Identifikation „bester Praxis“ inzwischen abgeflaut. Dennoch besteht auch bei der Suche nach „guter Praxis“ die Herausforderung, das Praxisfeld zu begrenzen und einen Gesamtüberblick über alle im Feld vorhandenen Praxen zu gewinnen, um dann die „guten“ von den weniger guten bzw. schlechten Praxen anhand klar definierter Bewertungskriterien zu trennen.

Bewertungen beziehen sich immer auf einen konkreten Kontext und ein bestimmtes Ziel. Die Bewertungsmaßstäbe werden von den Stakeholdern konkreter sozialer Felder bestimmt, die als „community of practice“ gemeinsame Wertvorstellungen teilen und Verhaltensstandards im sozialen Feld festlegen. Die Wertmaßstäbe für eine „gute“ bzw. „beste“ Praxis können sich daher je nach sozialem Feld unterscheiden. Die Diskussion von „guter Praxis“ muss daher auch den Referenzrahmen darlegen, auf den sie sich bezieht und sich darüber im Klaren sein, dass die in einem sozialen Feld getroffene Bewertung einen auf dieses Feld beschränkten Geltungsbereich haben kann und nicht notwendigerweise in anderen sozialen Feldern geteilt werden muss (Aschemann, 2016, S. 11). So ist



z.B. die Verfügbarkeit von außerfamiliären Kinderbetreuungsangeboten mit Öffnungszeiten, die Frauen auch unter Berücksichtigung von Fahrtzeiten eine Vollzeitbeschäftigung ermöglichen, ein wesentliches Element von Arbeitsmarktintegrationsprojekten für Frauen; Arbeitsmarktintegrationsprojekte, die diese Kinderbetreuung organisieren, erfüllen ein Kriterium für „gute Praxis“. Diese Bewertung setzt jedoch voraus, dass die Berufstätigkeit von Frauen als gesellschaftlich wünschenswertes Ziel angesehen wird, für dessen Erreichung auch Kosten anfallen. Wird dieses Ziel nicht geteilt, bzw. werden die Kosten für die Zielerreichung als zu hoch eingeschätzt, werden entsprechende Maßnahmen auch nicht als Kriterium für „gute Praxis“ gelten.

4.2.2. „Beste, gute“ oder „vielversprechende“ Praxis?

Der Begriff „Best Practice“ hat seine Wurzeln in der Auseinandersetzung um die Reform der Betreuung von Menschen mit geistiger Behinderung in den USA in den frühen 1970er Jahren, als die NGO „Association for the Severely Handicapped“ sich als „The Association of Persons with Severe Handicaps“ (TASH) reorganisierte und in ihren Kampagnen für die Rechte von Menschen mit geistiger Behinderung nicht auf abstrakte Forderungen setzte, sondern „best practices“ aus der Betreuungsarbeit vorstellte und damit ihre Forderungen begründete. Dieser Zugang wurde in der Folge von der amerikanischen Bewegung der Menschen mit Behinderung aufgenommen und bekannt gemacht und fand zunehmend auch Eingang in die Privatwirtschaft (Osborne et al. 2011, S. 2). Die grundlegende Idee dabei war, in einem bestimmten Praxisfeld evidenzbasiert die effektivsten Lösungen zu identifizieren und in den eigenen Kontext zu übertragen, also Lernerfahrungen anderer Einrichtungen oder Firmen für die eigene Institution nutzbar zu machen.

Nachdem die Suche nach der „best practice“ in den 1980ern seinen Höhepunkt erlebte, mehrte sich auch die Kritik am Versprechen, tatsächlich evidenzbasiert die „beste Praxis“ in einem bestimmten Feld zu finden, hatte dies doch die Erhebung und Analyse des gesamten Praxisfeldes zur Voraussetzung (Osborne et al. 2014 S.4). Seit den 1980ern verdrängte daher der Begriff der „guten Praxis“ den der „besten Praxis“, auch wenn dieser bis heute noch zu finden ist.

Anders als die Idee der „best practice“ entwickelt der „good-practice“ Zugang nicht den Anspruch, ein gesamtes Praxisfeld zu überblicken und die vorgefundenen Zugänge hierarchisch zu reihen, sondern begnügt sich mit der Identifikation von Verfahren und Zugängen, die dazu führten, dass ein vordefiniertes Ziel effizient erreicht wird. Dieser Zugang folgt dem Pareto-Prinzip, demgemäß 80% der Ergebnisse mit 20% des Gesamtaufwands erreicht werden, und die verbleibenden 20% vier Fünftel des Aufwands erfordern – kurz gesagt, die Suche nach der besten Lösung oft unwirtschaftlich ist und das Streben nach einer guten, aber nicht der besten Lösung unter der Perspektive des Mitteleinsatzes oft sinnvoller erscheint (Wellmann & Zelms, 1995). Zudem können verschiedene Lösungen als „gute Praxis“ identifiziert werden, während definitionsgemäß nur eine Vorgangsweise „best practice“ sein kann.



Dies erhöht die Vergleichbarkeit verschiedener Praxen und den praktischen Nutzen für neue Projekte, die sich an bewährten und guten Ansätzen orientieren wollen.

Anders als bei einer „best practice“ Analyse, bei der verschiedene Beispiele anhand von Kriterien benotet werden, die aus dem jeweiligen Praxiszusammenhang entwickelt wurden, erfolgt bei einer „good practice“ Analyse keine hierarchische Bewertung, sondern nur eine Systematisierung erfolgreicher Beispiele. Besonders bedeutsam dabei ist die Analyse von Ursache und Wirkungsbeziehungen: Während eine „best-practice“ – Analyse darauf aufbaut, Bewertungsverfahren zu entwickeln, die externe Faktoren als Ursache für den Erfolg weitgehend ausschließen, kann der Einfluss von externen Faktoren bei einer Systematisierung verschiedener im Feld vorgefundenen „guten“ Praktiken nicht erfolgen, da es nicht möglich ist, bei allen vorgefundenen Beispielen die Bedeutung externer Einflussfaktoren entsprechend zu gewichten. „Good-practice“ – Analysen stellen also nicht den Anspruch, den Einfluss externer Faktoren auf Ergebnisse eindeutig zu identifizieren, versuchen aber, diese Einflüsse kontextbezogen einzuschätzen. (Aschemann, 2013, S. 10).

4.2.3. Kriterien für „gute“ und „vielversprechende“ Praxis

Trotz der Vielzahl von Studien zu Beispielen „guter“ oder „bester“ Praxis in verschiedenen Handlungsfeldern findet sich nur wenig Literatur, die generische Identifikationskriterien für „gute“ oder „beste“ Praxis zur Verfügung stellt. Vor allem internationale Organisationen im Umfeld der UNO haben in den letzten Jahren Kriterien für die Definition „guter Praxis“ entwickelt, die vor allem zur Bewertung und Evaluierung der von ihnen geförderten Projekte und Maßnahmen herangezogen werden.

Besonders häufig wird von den verschiedenen Organisationen auf den Kriterienkatalog der FAO Bezug genommen. Die Welternährungsorganisation (FAO 2016) definiert „gute Praxis“ als eine in verschiedenen Kontexten angewandte und erfolgreiche Erfahrung, die als Modell empfohlen werden kann:

„A good practice is a successful experience that has been tested and replicated in different contexts and can therefore be recommended as a model. It deserves to be shared, so that a great number of people can adapt and adopt it.“ (FAO, 2016)⁸

Eine gute Praxis entsteht gemäß der Analyse der FAO in vier Schritten:

- Am Beginn steht eine Innovation, die punktuell oder in einem Pilotprojekt zur Anwendung kommt („innovation“). Diese erste Anwendung bringt nur wenig Evidenz über die Effekte.

⁸ Vgl. <http://www.fao.org/capacity-development/resources/good-practices/en/>, Zugriff 21.11.2020



- In einem zweiten Schritt wird diese Innovation mehrfach in einem definierten Kontext in einer Region oder einem Handlungsfeld erfolgreich angewandt und wird somit zur einer „promising practice“. Da die Praxis jedoch nur in einem Kontext getestet wurde, besteht noch immer das Risiko, dass sie bei Übertragung in einen anderen Kontext scheitert.
- Erst wenn eine „promising practice“ in einer Vielzahl unterschiedlicher Kontexte erfolgreich zur Anwendung kam, kann von einer „good practice“ gesprochen werden, die von anderen genutzt werden kann.
- In einem weiteren Schritt kann eine „good practice“ institutionalisiert werden und einen neuen Politikansatz begründen.

Die FAO nennt in der Folge die folgenden Kriterien für die Einstufung eines Verfahrens oder Vorgehens als „gute Praxis“⁹:

- **Effektivität und Erfolg:** Die Vorgangsweise ist nachweislich der effektivste Weg, ein bestimmtes Ziel zu erreichen. Sie wurde in unterschiedlichen Kontexten erfolgreich implementiert und hatte nachweislich positive Auswirkungen auf Einzelpersonen oder Gruppen.
- **Ökonomische, soziale und umweltbezogene Nachhaltigkeit:** Das Vorgehen reagiert auf vorhandene Bedürfnisse v.a. des ärmsten Anteils der Weltbevölkerung, ohne die Fähigkeit zu beschränken, adäquat auf zukünftige Herausforderungen zu reagieren.
- **Gendersensibilität:** Die Vorgangsweise muss nachweislich in der Lage sein, die Lebensverhältnisse der beteiligten Frauen und Männer zu verbessern.
- **Leichte technische Umsetzbarkeit:** Die technische Umsetzbarkeit ist die Basis jeder guten Praxis – sie muss einfach implementierbar sein.
- **Partizipation:** Eine breite Teilhabe sollte gesichert sein, damit Entscheidungen und Maßnahmen mitgetragen werden.
- **Anpassungsfähigkeit und Wiederholbarkeit:** Die Maßnahmen und Vorgangsweisen sollten wiederholbar sein und es ermöglichen, die gleichen Ziele in unterschiedlichen Kontexten zu erreichen.
- **Beitrag zur Reduktion von Krisen und Katastrophen:** Die Praxis sollte dazu beitragen, das Risiko von Krisen und Katastrophen zu reduzieren und die Resilienz der Beteiligten zu stärken.

Die von der FAO eingeführte Differenzierung zwischen „guter“ und „vielversprechender“ Praxis verweist auf ein Problem vieler good-practice Berichte, die sich oft auf die Evaluation von Projekten beziehen, die noch nicht reproduziert wurden. Im Verständnis der FAO, das inzwischen breit angenommen wurde, handelt es sich dabei um „vielversprechende“ Praxen, die sich erst in der Wiederholung und dem Transfer in andere Kontexte bewähren müssen.

⁹ Vgl. i.d.F. FAO 2016: Good Practice Template, September 2016. FAO (Rome), <http://www.fao.org/3/as547e/as547e.pdf>, Zugriff 15.9.2020



Nach Analyse der verschiedenen Definitionen internationaler Organisationen nennt auch Aschemann (2016, S. 11) ähnliche Kriterien für das Vorliegen einer guten Praxis wie die FAO, ihr Kriterienkatalog beinhaltet zusätzlich die Punkte „Innovation“ und Aktualität.

- Die Praxis muss aktuell in Anwendung sein
- Es müssen messbare Ergebnisse vorliegen
- Die Praxis muss wiederholbar sein
- Die Praxis muss auf andere Rahmenbedingungen übertragbar sein
- Die Praxis muss in einem ausreichend großen Einsatzbereich umsetzbar sein
- Die Praxis darf nicht von regionalen Spezifika abhängen
- Die Praxis muss einen erkennbaren Nutzen für die Zielgruppe haben
- Der Erfolg muss nachhaltig und über längere Zeit erwiesen sein
- Die Praxis muss im Handlungsfeld als innovativ angesehen werden und kreative neue Lösungen enthalten

Zusammenfassend zeigt sich, dass vor allem die Kriterien „Effektivität und Erfolg“, „Nachhaltigkeit“, „Nutzen für die Zielgruppe“ und „Partizipation“ und „Gendersensibilität“ sowohl „gute“ wie „vielversprechende“ Praktiken kennzeichnen und daher auch zur Analyse von Maßnahmen herangezogen werden können, die noch nicht in anderen Kontexten angewandt wurden.

4.2.4. Wie wird eine „gute Praxis“ identifiziert?

Nachdem die Identifikation und Analyse „guter Praxis“ darauf hinzielt, aus Erfahrungen anderer Einrichtungen und Maßnahmen zu lernen, stellt sich zentral auch die Frage nach der Abgrenzbarkeit des Ursache–Wirkungszusammenhangs, um einschätzen zu können, inwieweit die angewandten Methoden und Zugänge und nicht externe Faktoren verantwortlich für eine bestimmte Wirkung sind. Die FAO schlägt in ihrem „Good Practice Template“ (FAO 2016, S. 5 ff.) die Analyse der folgenden Aspekte vor:

Tabelle 3: Aspekte zur Analyse von „guter Praxis“

Kontext	Ausgangssituation und Herausforderungen, Ziel der Maßnahme, Laufzeit der Maßnahme, Berücksichtigung von Gender-Aspekten
Akteure und Stakeholder	Zielgruppe(n) und NutzerInnen der Maßnahme, involvierte Institutionen und Organisationen, Finanziere der Maßnahme, Partnereinrichtungen, Rollenverteilung von Männern und Frauen
Methode	Methoden in den verschiedenen Phasen der Maßnahme, Partizipationsmöglichkeit der TeilnehmerInnen und Zielgruppe(n), Berücksichtigung von Gender-Aspekten in den verschiedenen Phasen der Maßnahme



Validierung	a) Validierung durch TeilnehmerInnen und Stakeholder – hat die Maßnahme der Zielgruppe genutzt? b) Validierung durch ExpertInnen
Outputs	Welche Maßnahmen wurden getroffen, welche Produkte durch das Projektteam entwickelt?
Impact	Langfristige Auswirkungen des Projektes unter Berücksichtigung der Genderdimension, Verbesserung der Lebensbedingungen der Zielgruppe(n)angehörigen, Vorhandensein von Indikatoren für die Evaluierung
Innovation	Wie trug die Maßnahme zu Innovationen im Leben und Lebensumfeld der Zielgruppenangehörigen bei?
Erfolgsfaktoren	Welche Aspekte unterscheiden diese Maßnahme von vergleichbaren Maßnahmen? Welche institutionellen, sozialen, ökonomischen und umweltbezogenen Bedingungen sind für eine erfolgreiche Umsetzung nötig?
Behindernde Faktoren	Mit welchen Herausforderungen wurden die TeilnehmerInnen konfrontiert? Wirkten sich diese unterschiedlich auf Männer und Frauen aus? Wie wurde auf die Herausforderungen reagiert?
Lerneffekte	Wesentliche Lernerfahrungen und zentrale Botschaften
Nachhaltigkeit	Welche Rahmenbedingungen sind nötig, damit die Praxis institutionell, sozial, ökonomisch und umweltbezogen nachhaltig implementiert werden kann? Welche Gesamtkosten fielen für das Projekt an? Welche institutionellen, sozialen, ökonomischen oder umweltbezogenen positiven Entwicklungen wurden mit dem Mitteleinsatz erreicht?
Wiederholbarkeit und Verbreitungsmöglichkeit	Wie gut kann die Praxis auf andere Kontexte übertragen werden? Was sind die wesentlichen Voraussetzungen für einen Transfer in eine andere Region bzw. einen anderen Kontext?

Nur wenige der vielen vorliegenden „good practice“ Berichte aus den verschiedensten Handlungsfeldern liefern jedoch eine derart komplexe und multidimensionale Analyse. Oft fehlen konkrete Evaluierungskriterien oder die Diskussion der Übertragbarkeit. Es handelt sich also eher um Beschreibungen von „promising practices“, die in einem bestimmten Kontext erfolgreich waren, aber noch nicht auf andere Kontexte übertragen wurden. Da aber auch bereits eine Analyse vielversprechender Praxiserfahrungen die Möglichkeit bietet, zentrale Erfolgskriterien zu erkennen und zu beschreiben, ist das Fehlen der Umsetzung in einem anderen Kontext kein Grund, derartige Projekte nicht in Betracht zu ziehen.

Das folgende Kapitel stellt, beruhend auf den Interviews mit den ExpertInnen, erfolgreiche und innovative Antworten der verschiedenen Projekteinrichtungen auf die im vorherigen Kapitel



geschilderten Herausforderungen dar. Auch wenn es aufgrund des Projektdesigns nicht möglich war, die Übertragbarkeit der einzelnen Maßnahmen zu überprüfen, zeigen sie doch eine Fülle von vielversprechenden Ansätzen zur Verbesserung der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen.

4.3. Gute bzw. vielversprechende Zugänge aus Projekten – personenbezogene Maßnahmen

4.3.1. Klärung der Voraussetzungen im persönlichen Umfeld

Alle befragten ExpertInnen stimmten darin überein, dass die Klärung der Voraussetzungen für die Arbeitsmarktintegration - Abklärung der Betreuungssituation für Kinder, Abklärung der Auswirkungen der Arbeitsaufnahmen auf den Familienalltag und Sicherstellung der Unterstützung der Berufstätigkeit der Frauen durch die Familienangehörigen, sowie die Abklärung der Mobilitätsanforderungen – die Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Teilnahme von Frauen mit Fluchterfahrung an einem Arbeitsmarktintegrationsprojekt oder –programm seien.

4.3.1.1. Kinderbetreuung

Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung bzw. dem Finden eines Kindergarten- bzw. anderen Betreuungsplatzes wurde von den befragten ExpertInnen als die zentrale Voraussetzung für die arbeitsmarktspezifische Integration der von ihnen betreuten Frauen mit Kindern genannt. Ohne eine Lösung für die Kinderbetreuung sei eine Teilnahme an Integrationsprojekten für Frauen mit Kindern nicht vorstellbar.

Praktisch alle in der Arbeitsmarktvorbereitung tätigen Projektträger sahen es daher als ihre Aufgabe an, die Frauen bei der Organisation der Kinderbetreuung bei Bedarf und entsprechend den Vorstellungen der jeweiligen Frauen zu unterstützen. Da eine außerhäusliche Betreuung der eigenen Kinder von einigen Frauen mit Fluchterfahrung aufgrund ihrer Sozialisation manchmal auch negativ bewertet würde, sei es im Einzelfall auch notwendig, Kinder einige Zeit vor dem Projektbeginn in außerhäusliche Betreuung zu geben, damit sich die Mütter davon überzeugen könnten, dass ihre Kinder gut aufgehoben seien. Je nach zeitlicher Intensität der Maßnahme würde sich der Bedarf nach Kinderbetreuung unterscheiden – bei zeitlich begrenzten Maßnahmen bräuchte es vor allem Kinderbetreuung am Kursort; bei täglich stattfindenden Kursen oder bei der Integration in Betriebspraktika und dgl. sei eine tägliche institutionelle Betreuung nötig.

Mehrere GesprächspartnerInnen verwiesen hier auch darauf, dass die Einrichtung „Kindergarten“ in manchen Herkunftsländern nicht bekannt sei und Frauen, die ihre Kinder in außerhäusliche Betreuung geben, in diesen Communities schlecht angesehen seien. Sie informierten daher die am Projekt teilnehmenden Frauen bereits im Vorfeld genau über die **Vorteile des Kindergartenbesuchs**; ein



Projekt baute diese Information auch in ihre Projektvorstellungsvorträge bei migrantischen Vereinen ein.

Mehrere österreichische Projekte erwähnten, dass es in manchen Gemeinden nur möglich sei, einen Kindergartenplatz zu bekommen, wenn ein Nachweis über ein Beschäftigungsverhältnis vorgelegt wird. Umgekehrt würden ArbeitgeberInnen nur dann eine Beschäftigung zusagen, wenn ein Kindergartenplatz nachgewiesen werden könne. Diese widersprüchlichen Anforderungen bringen Frauen in eine ausweglose Situation. In Einzelfällen konnte diese Situation durch Intervention bei den Gemeinden gelöst werden. Hier wäre eine klare gesetzliche Regelung nötig, dass die Teilnahme an einem Integrationsprojekt als Beschäftigungsverhältnis zu werten ist.

Gesamt gesehen, fanden sich drei verschiedene Zugänge zur Problemlösung:

- a) Unterstützung bei der Suche nach einem geeigneten Kinderbetreuungsplatz
- b) Professionelle Kinderbetreuung während der Kursmaßnahme
- c) Betrieb eines eigenen Kindergartens

a) Unterstützung bei der Suche nach einem geeigneten Kinderbetreuungsplatz

Bei den meisten täglich stattfindenden Maßnahmen bzw. bei Maßnahmen, die auf einen Übergang in eine Beschäftigung hinzielten, wie z.B. Betriebspraktika, stand die Unterstützung bei der Suche nach einem/r Kinderbetreuungsplatz im Vordergrund. Mehrere GesprächspartnerInnen verwiesen darauf, dass sie bereits im Vorfeld Gespräche mit Kindergärten bzw. den zuständigen Stellen geführt hätten, um in konkreten Fällen eine Lösung zu finden. Die mit der Infrastruktur in der Region vertrauten ProjektmitarbeiterInnen versuchten in diesen Fällen meist, einen Betreuungsplatz in einem von den Öffnungszeiten geeigneten Kindergarten oder bei einer Tagesmutter in der Nähe des Praktikums- oder Arbeitsplatzes zu finden bzw. durch Intervention bei den zuständigen Behörden einen Kinderbetreuungsplatz zu organisieren. Mehrere Projektbetreiber berichteten auch, dass sie die Beginn- und Abschlusszeiten ihres Projekts so gestalten würden, dass es den Teilnehmerinnen möglich sei, ihre Kinder vor der Teilnahme am Projekt zum Kindergarten oder in die Schule zu bringen bzw. danach dort abzuholen.

b) Professionelle Kinderbetreuung während der Kursmaßnahme

Für mehrmals wöchentlich stattfindende Kursmaßnahmen, die zeitlich auf wenige Stunden beschränkt sind, nannten mehrere GesprächspartnerInnen das Angebot einer begleitenden Kinderbetreuung als präferierte Lösung. Dies gelte insbesondere für Kursmaßnahmen, an denen auch Frauen mit Kindern unter drei Jahren teilnehmen würden. Frauen mit Fluchterfahrung würden oft Kleinkinder aus verschiedenen Gründen noch nicht in eine außerhäusliche Betreuung geben wollen, daher sei eine begleitende Kinderbetreuung oft eine grundlegende Bedingung dafür, Frauen zur Kursteilnahme zu motivieren.



Allerdings, so einige Projektbetreiber, sei es zunehmend schwieriger, eine begleitende Kinderbetreuung zu organisieren - einerseits würden die Kosten für begleitende Kinderbetreuung nicht oder nur teilweise von den finanzierenden Stellen übernommen, andererseits gebe es aber auch kaum freiberuflich tätige, ausgebildete KleinkindpädagogInnen, die zu den Kursterminen (meist am Vormittag oder frühen Nachmittag) zur Verfügung stünden. Zur Lösung dieses Problems versuchten mehrere Projektbetreiber, qualifizierte Tagesmütter oder andere Personen mit entsprechender Ausbildung für die Kinderbetreuung vor Ort zu gewinnen.

c) Betrieb eines eigenen Kindergartens

Ein in Nordrhein-Westfalen ansässiger Projektträger errichtete aufgrund der in Deutschland massiv ausgeprägten Schwierigkeiten, einen Kindergartenplatz zu finden, einen eigenen Betriebskindergarten für die eigenen MitarbeiterInnen, der auch Plätze für die TeilnehmerInnen an den Kursmaßnahmen anbietet. Somit wird Frauen mit Kindern die Teilnahme an dem (ganztägigen) Arbeitsmarktintegrationsprogramm ermöglicht. Dies sei, so die Gesprächspartnerin, die einzige Möglichkeit gewesen, eine kontinuierliche Teilnahme der betreuten Frauen sicherzustellen.

In Norwegen waren vergleichbare Probleme unbekannt. In Norwegen besteht ein Rechtsanspruch auf eine Ganztagsbetreuung von Kindern ab dem ersten Geburtstag, laut Auskunft der GesprächspartnerInnen sind die Kommunen zur Umsetzung verpflichtet und kommen dieser Verpflichtung auch nach. Daher sind nach Auskunft der GesprächspartnerInnen in allen Gemeinden Norwegens ausreichend Kinderbetreuungsplätze vorhanden, allerdings in größeren Städten nicht immer in der näheren Wohnumgebung. Mit der Teilnahme am verpflichtendem zweijährigen Integrationskurs sei die Zuweisung der nötigen Kinderbetreuungsplätze verbunden. Zudem würden, so die GesprächspartnerInnen, Frauen mit Fluchterfahrung aufgrund einer ministeriellen Anordnung bei der Vergabe von wohnungsnahen Kinderbetreuungsplätzen bevorzugt, um ihre Teilnahme an Integrationskursen sicherzustellen und die Familie an die außerhäusliche Kinderbetreuung zu gewöhnen.

4.3.1.2. Einbindung des Familiensystems

Mehrere Projektträger aus allen befragten Ländern verwiesen auf die Notwendigkeit, vor der Teilnahme an einem Arbeitsmarktintegrationsprojekt das Familiensystem, konkret die Ehemänner und auch ältere Kinder, proaktiv einzubeziehen. Wie die Erfahrung gezeigt habe, brauche eine nachhaltige Teilnahme der Frauen an Arbeitsmarktintegrationsprojekten oder eine Arbeitsaufnahme eine Abklärung der Neuaufteilung der Familienarbeit mit dem Ehepartner. Dabei sei empfehlenswert, detailliert und klar zu besprechen, wer an welchen Tagen die Kinder in den Kindergarten oder die Schule bringe, die Einkäufe erledige oder das Essen zubereite bzw. die sonstige Haushaltsarbeit mache. Dazu seien meist mehrere gemeinsame Treffen mit der Frau und ihrem Ehepartner nötig.



Mehrere Projekte in Deutschland sahen daher ein oder mehrere verpflichtende Beratungsgespräche mit den Ehemännern bzw. beiden Ehepartnern vor. Auch österreichische GesprächspartnerInnen verwiesen auf die Notwendigkeit der Einbindung der ganzen Familie, es gab jedoch kein Beispiel eines verpflichtenden Gesprächs mit den Ehemännern; derartige Gespräche wurden aber angeboten und durchgeführt. Mehrere GesprächspartnerInnen betonten hier auch, dass es oft nötig sei, mit den Frauen selbst an ihrem Geschlechtsrollenbild zu arbeiten, da für viele im Herkunftsland Berufstätigkeit oft keine Rolle gespielt hätte und sie Zeit und Reflexionsmöglichkeit bräuchten, um diese Veränderung zu verarbeiten. Würde diese Veränderung noch dazu vom Ehepartner nicht oder nur halbherzig unterstützt, gäbe es in diesen Fällen immer wieder Motivationsprobleme, die bis zum Abbruch der Projektteilnahme führen könnten. Für Frauen, die bereits im Herkunftsland berufstätig gewesen seien, sei hingegen eine Zukunft ohne Berufstätigkeit oft nicht vorstellbar, sie wären froh, dass dieses Rollenbild in Europa Normalität widerspiegle.

Wie BeraterInnen sowohl aus Oberösterreich wie Vorarlberg berichteten, sei es vor allem bei der Arbeit mit Frauen, die im Herkunftsland nicht berufstätig waren, hilfreich, die Bedeutung der eigenen Erwerbstätigkeit nicht nur unter dem Aspekt des aktuellen Haushaltseinkommens zu besprechen und darauf hinzuweisen, dass es in Österreich kaum möglich sei, eine Familie mit einem Einkommen zu erhalten; sondern auch das Pensionssystem genau zu erklären. Den meisten Frauen sei nicht bewusst, dass sie erst nach 15-jähriger Einzahlung in das Pensionssystem Anspruch auf eine eigene Alterspension hätten und sonst im Alter völlig vom Einkommen des Partners abhängig wären. Dieser Aspekt sei auch den Ehepartnern oft nicht bekannt. Wie die Gesprächspartnerin weiter berichtete, würden diese Informationsgespräche zum Pensionssystem mit der Frau und dem Partner gemeinsam geführt werden, was meist dazu führe, dass die Ehemänner den Widerstand gegen die Erwerbstätigkeit der Ehepartnerin überdenken würden.

Die GesprächspartnerInnen aus Norwegen verwiesen hier auf die Bedeutung des verpflichtenden zweijährigen Integrationsprogramms, das zwischen 30 und 40 Wochenstunden umfasse und die Geflüchteten neben dem Sprachunterricht auch auf das Leben in Norwegen vorbereite. Durch den verpflichtenden Charakter einerseits und den Rechtsanspruch auf Kinderbetreuung ab dem 1. Lebensjahr des Kindes andererseits würde die Familie schnell mit der Notwendigkeit konfrontiert, ihre Alltagsroutinen so zu gestalten, dass die Frauen an den Kursmaßnahmen teilnehmen könnten. Männer wie Frauen würden so auch lernen, den Kinderkrippen- bzw. Kindergartenbesuch ihrer Kinder als normalen Teil des Alltags wahrzunehmen. Ehemänner, die eine außerhäusliche Tätigkeit ihrer Frauen eigentlich ablehnen würden, müssten dieser zustimmen, wollten sie nicht den Aufenthaltsstatus der Familie gefährden und hätten somit auch keine Möglichkeit, die Frauen am Kursbesuch zu hindern. Die Auseinandersetzung mit den in Norwegen als erwünscht geltenden Geschlechtsrollenbildern im Verlauf des Integrationskurses hat eine große Bedeutung. Dabei würden sowohl Frauen wie Männer lernen, dass in Norwegen von allen Frauen die Teilnahme am Arbeitsmarkt erwartet würde und ein Leben als Nur-Hausfrau bzw. Teilzeitarbeit der Frauen gesellschaftlich nicht üblich seien.



4.3.1.3. Mobilität

Wie die InterviewpartnerInnen in allen Ländern betonten, ist v.a. im ländlichen Bereich eine schlechte oder fehlende Versorgung mit öffentlichen Verkehrsmitteln ein wesentliches Hindernis für die Arbeitsintegration von Frauen mit Fluchterfahrung. Flüchtlingsfamilien würden oft aus Kostengründen am Stadtrand bzw. in kleineren Landgemeinden wohnen, die schlecht mit öffentlichem Nahverkehr erschlossen seien. Da sich Geflüchtete meist keinen PKW leisten könnten, bevor sie einen stabilen Arbeitsplatz hätten, und Frauen oft auch keinen Führerschein hätten, würde ihnen so die Teilnahme an Kursen bzw. am Arbeitsmarkt erschwert oder verunmöglicht.

Für diese Herausforderung liegen kaum Beispiele guter bzw. vielversprechender Lösungsansätze vor. Wenn immer möglich, organisierten die ProjektbetreiberInnen Tickets für den öffentlichen Verkehr oder versuchten, Mitfahrgelegenheiten zu finden oder eine Einzelfalllösung mit dem Kindergarten zu finden, wenn die Abstimmung der Kindergartenöffnungszeit mit den öffentlichen Verkehrsmitteln die zentrale Herausforderung war. Die befragten ExpertInnen stießen hier jedoch meist an ihre Grenzen und konnten nur generell auf die Notwendigkeit verweisen, Kindergärten auch in ländlichen Gemeinden früher zu öffnen und ganztägige Öffnungszeiten anzubieten bzw. die Fahrpläne der öffentlichen Verkehrsmittel besser auf die Kindergartenöffnungszeiten abzustimmen. In einem oberösterreichischem Projekt wurde ein Shuttle-Service eingerichtet, damit die Frauen rechtzeitig zur Schichtarbeit in einem Logistikzentrum erscheinen konnten. Diese Maßnahme wurde temporär eingerichtet, mit dem Ziel die Phase zu überbrücken, in der die Frauen die Führerscheinausbildung machten. Mehrere befragte ExpertInnen sahen selbst aber oft keine andere Möglichkeit, als den Frauen zu raten, mit den Familien in eine mit öffentlichem Verkehr besser erschlossene Gemeinde bzw. in eine größere Stadt zu ziehen, um eine Arbeit annehmen bzw. an Kursmaßnahmen teilnehmen zu können.

4.3.2. Vorbereitung der Arbeitsmarktintegration

4.3.2.1. Allgemeine Aspekte

Die interviewten ExpertInnen verwiesen mehrfach auf einige grundlegende Aspekte bei der Gestaltung der Vorbereitungsphase für eine berufliche Aus- oder Weiterbildung bzw. die Arbeitsaufnahme. Da die nachholende berufliche Fachausbildung durch Ausbildungsprogramme in Lehrwerkstätten oder Ausbildungszentren in allen Ländern dem Prinzip der Fachlichkeit folge, also alle InteressentInnen unabhängig von Alter, Geschlecht oder Herkunft gemeinsam in Fachaus- oder Weiterbildungslehrgängen ausgebildet würden, sei die Aufgabe der Projektträger üblicherweise die Vorbereitung der Frauen für die Teilhabe an dieser Fachausbildung oder die direkte Vorbereitung für die Arbeitsmarktteilhabe. Anders als in Norwegen, wo die Integrationsmaßnahmen von einer Stelle implementiert würden, seien in Deutschland und Österreich oft mehrere Kursträger mit spezifischen Schwerpunkten in den Vorbereitungsprozess involviert, was dem Schnittstellenmanagement zwischen



den verschiedenen Vorbereitungsmaßnahmen und dem Übertritt in die Fachaus- oder Weiterbildung besondere Bedeutung zukommen lässt.

Zentral dabei sei die Kontinuität einer Betreuungsperson, die im Sinne eines „Case-Management“ für die betreute Frau über verschiedene Projekte hinaus Ansprechpartnerin ist und auch die Schnittstellen zu aufeinanderfolgenden Kursmaßnahmen unterschiedlicher Organisationen betreut. Dies sei noch nicht in allen Bereichen implementiert, vor allem im Sprachkursbereich gebe es oft keine ausreichende Betreuung der Schnittstellen und auch kein Case-Management. Mehrere der befragten ProjektträgerInnen in Österreich und Deutschland hatten jedoch entsprechende Clearingangebote eingerichtet. So vereinbart z.B. das Projekt „Start Wien“ mit jedem/r TeilnehmerIn einen „Integrationspfad“, der die Weiterbildungs- und Kursangebote verschiedener Anbieter holistisch verknüpft; Projekte in Oberösterreich und Tirol begleiten die betreuten Frauen über die gesamte Dauer der Teilnahme an den Maßnahmen verschiedener Projektträger.

Bedeutsam für die Planung des Integrationsverlaufs sei vor allem auch eine längere Laufzeit der einzelnen Maßnahmen, stellten mehrere GesprächspartnerInnen fest. So meinte etwa eine Gesprächspartnerin aus einem Projekt in Nordrhein-Westfalen, dass sie aufgrund ihrer Erfahrung eine Mindestlaufzeit von neun Monaten für ihre Maßnahmen vorsehen würden – es brauche diese Zeit, um Vertrauen aufzubauen und die Frauen in ihrem Selbstbewusstsein so zu stärken, dass sie erfolgreich an den Bildungsmaßnahmen teilnehmen könnten. Die Übergänge und Schnittstellen zu den nächsten Schritten müssten geklärt und abgesprochen werden, und die Betreuungspersonen sollten zumindest eine Zeit nach dem Verlassen des Projekts noch zur Verfügung stehen. Ebenso wichtig sei das persönliche Engagement und die Empathie der BetreuerInnen, die Frauen müssten spüren, dass es nicht darum geht, sie durch eine Maßnahme durchzuschleusen, sondern dass ihr Weiterkommen ein Anliegen für die BetreuerInnen ist.

Auch die norwegischen GesprächspartnerInnen verwiesen hier auf die Notwendigkeit, Integrationsmaßnahmen als langfristiges Projekt anzulegen und strichen die guten Erfahrungen mit den verpflichtenden zweijährigen, auf 30 bis 40 Wochenstunden angelegten Integrationsprogramm heraus, dem dann noch meist ein- bis mehrjährige Arbeitsmarktintegrationsprogramme folgen würden. Nur diese langfristige Investition sichere eine stabile Arbeitsmarktteilhabe der Geflüchteten auf gutem Ausbildungsniveau. Da der norwegische Arbeitsmarkt hoch reguliert sei und es kaum Beschäftigung für Personen ohne Ausbildungszertifikat gebe, sei es nicht sinnvoll, Geflüchtete kurzfristig in unqualifizierte Tätigkeiten zu vermitteln, auch wenn diese Angebote vorhanden seien. Langfristig führt dies nur zu wiederkehrender Arbeitslosigkeit und hohen Kosten für die Sozialsysteme. Wie mehrere Vergleichsstudien zeigten, so ein Vertreter des zuständigen Ministeriums, sei die Arbeitslosigkeit von Geflüchteten in Norwegen deutlich niedriger und ihr Einkommen deutlich höher als in anderen nordischen Ländern, die, wie z.B. Dänemark, deutlich weniger in die Ausbildung und Integration der Geflüchteten investieren würden und auf eine zu schnelle Integration in niedrig qualifizierte Bereiche setzten.



Auch in diesem Zusammenhang war die Vereinbarkeit mit der Kinderbetreuung ein wichtiges Thema. Da es in der Praxis meist die Frauen seien, die die Kinder in den Kindergarten bzw. die Schule bringen würden, sei es wichtig, Beginn und Ende der Kursmaßnahmen zeitlich so zu legen, dass diese Betreuungsarbeit von den Frauen geleistet werden könne, betonten mehrere Kursträger, die ihre Angebote entsprechend gestalteten. Kursmaßnahmen müssten auf die familiäre Arbeit der Frauen abgestimmt sein, da sie meist die einzigen Familienangehörigen seien, die diese Arbeit durchführen würden – entweder, weil die Ehepartner früh am Arbeitsplatz sein müssten und daher die Kinder nicht in die Schule oder den Kindergarten bringen könnten, oder diese Tätigkeit nicht mit ihrem Rollenbild als Ehemann in Übereinstimmung sei. Allerdings, so betonten mehrere Anbieter, sei es wichtig, die Aufteilung der Familienarbeit zu thematisieren und bei Bedarf auch die Ehemänner einzubeziehen, wenn sich dies negativ auf den Kursbesuch auswirken könnte.

4.3.2.2. Erwerb der Landessprache

Alle befragten ExpertInnen betonten unisono die überragende Bedeutung eines so schnell wie möglich nach der Ankunft beginnenden Erwerbs der Landessprache. Eine möglichst frühe Vermittlung in geeignete Sprachkurse war daher eine von vielen Betreuungsprojekten genannte wesentliche Aufgabenstellung. Sprachkurse sollten, so die Projektträger, ihrer Erfahrung nach am besten mehrmals wöchentlich, am besten an zumindest drei Tagen pro Woche, stattfinden und möglichst als Kleingruppenkurse mit TeilnehmerInnen mit ähnlichen Kenntnissen und ähnlichem Lerntempo organisiert werden. Zwischen den Kursen auf unterschiedlichem Niveau sollte möglichst wenig kursfreie Zeit vergehen. Die Kurse sollten sich zudem nicht an die Schulzeit mit den langen Sommerferien anpassen, sondern, wenn möglich und nach Freiwilligkeit, auch in den Ferien weiterlaufen. Um auch in den Ferien den Spracherwerb zu ermöglichen, bot ein Projekt in Deutschland für die Teilnehmerinnen eine Art „Sommerschule“ mit dem Fokus auf Kommunikation und Festigung des Erlernen an.

Mehrere GesprächspartnerInnen verwiesen hier darauf, dass sie bewusst Sprachkurse nur für Frauen anbieten würden. Der Grund dafür seien Rückmeldungen gewesen, dass sich Frauen in gemischten Kursen oft nicht trauten, aktiv zu sprechen. Da die kulturellen Normen in manchen Herkunftsländern den Frauen vorschreiben würden, in der Anwesenheit von Männern sich zurückzuhalten oder zu schweigen, fürchteten die Frauen bei aktiver Teilhabe negative Konsequenzen in der Familie. Diese Furcht würde in gemischten Gruppen oft dazu führen, dass sich Frauen nicht aktiv beteiligten und daher weniger erfolgreich seien. Um dem entgegenzuwirken, brauche es Sprachkurse nur für Frauen, die es den Teilnehmerinnen ermöglichen, uneingeschränkt am Kurs teilzunehmen und so möglichst schnell die Landessprache zu erlernen.



Die GesprächspartnerInnen verwiesen zudem auf die Notwendigkeit, den allgemeinen Spracherwerb frühzeitig mit der Berufsvorbereitung abzustimmen und mit der jeweiligen beruflichen Fachsprache zu verbinden. Dies wurde in ein paar wenigen Projektkontexten unterschiedlich gelöst, entweder indem die LehrerInnen auf die entsprechenden Begriffe eingingen, oder indem Berufsangehörige für eine oder mehrere Unterrichtseinheiten in den Unterricht eingebunden wurden, oder indem pensionierte BerufsträgerInnen aus verschiedenen Branchen als „Senior Experts“ an den Kursen mitwirkten. Einige Projektträger versuchten in diesem Zusammenhang auch, möglichst frühzeitig Praktika in Firmen zu organisieren, damit die Frauen die Landessprache im Alltag anwenden.

Als Beispiele guter Praxis nannten norwegische InterviewpartnerInnen hier die branchenspezifische Adaptierung von regulären Sprachkursen gemeinsam mit Fachkräften aus verschiedenen Branchen. Diese ermöglichen es die branchenspezifische Fachterminologie in den Regelsprachkursen zu berücksichtigen. Anders als in Österreich und Deutschland, wo der Berufsspracherwerb meist erst nach dem Erreichen eines mittleren Sprachniveaus (B1 oder B2) im Kontext der beruflichen Aus- oder Weiterbildung erfolgt, berichteten norwegische GesprächspartnerInnen zudem davon, dass in mehreren Gemeinden erfolgreiche Versuche gestartet wurden, auch Personen mit wenig Norwegischkenntnissen (unter dem Niveau B1) in eine Berufsausbildung zu integrieren und den Spracherwerb mit der Berufsausbildung zu verknüpfen. Da die norwegische Regierung für beteiligte Firmen finanzielle Unterstützung bereitstellt, sind diese Zugänge für die Firmen kostenneutral. Als Vorteil dieses Zugangs hoben die Befragten hervor, dass die Geflüchteten sowohl die Fachsprache einfacher erlernen wie auch mehr Kommunikationspraxis erwerben. Allerdings wiesen andere norwegische GesprächspartnerInnen auch darauf hin, dass dieser Zugang für höherqualifizierte Tätigkeiten nicht möglich sei, da diese gute Norwegischkenntnisse (B2 bis C1) zur Voraussetzung hätten.

Mehrere InterviewpartnerInnen berichteten, dass Teilnehmerinnen an den Sprachkursen ihre Sprachkenntnisse in der Landessprache zum Großteil verlieren würden, wenn sie aufgrund der Geburt eines Kindes für einige Zeit aus dem Integrationsprogramm aussteigen und eine Familienphase einlegen würden. Insbesondere fehle ihnen in dieser Zeit die Möglichkeit, das Erlernte durch alltäglichen Sprachgebrauch zu festigen. Um diesem Prozess sowie einer Vereinsamung der Frauen entgegenzuwirken, entwickelte die Stadt Oslo gemeinsam mit der norwegischen Integrationsbehörde ein eigenes, freiwilliges Begleitprogramm für Frauen in einer Familienphase. Dabei bekommen die Frauen in drei wöchentlichen Treffen, für die erstsprachkompetente Kinderbetreuung organisiert wird, die Möglichkeit, sich zu verschiedensten Fragestellungen beraten zu lassen, ihr Norwegisch zu praktizieren und bei gemeinsamen Besuchen von öffentlichen Einrichtungen oder Veranstaltungen norwegische Institutionen im Integrationsbereich kennenzulernen. Dieses Pilotprogramm würde gut angenommen und soll in Zukunft auch außerhalb von Oslo angeboten werden.

Um neben einem kursgebundenen Spracherwerb auch die alltägliche Kommunikation in der Landessprache zu ermöglichen, organisierten mehrere befragte Projektträger in Österreich und



Deutschland regelmäßige Treffen mit Freiwilligen, Partnerfamilien oder „Buddies“, die den KursteilnehmerInnen die Möglichkeit bieten, in der Landessprache zu kommunizieren. Ein anderes österreichisches Projekt organisierte, angeregt vom Hinweis der KursteilnehmerInnen, dass sie kaum Gelegenheit hätten Deutsch zu sprechen, eigene Gruppen um sich mit einem/r deutschsprachigen „Native Speaker“ über verschiedene Themen zu unterhalten. Ein anderer Projektträger organisierte dazu Tandems von eingewanderten Frauen und Frauen mit Fluchterfahrung als Rahmen für alltägliche Gesprächskontakte. Für diese Begegnungsformate sei die Mobilisierung von Ehrenamtlichen notwendig, daher befassten sich mehrere Projektträger auch aktiv mit der Einbindung von Freiwilligen aus der eingewanderten Bevölkerung in ihre Kursmaßnahmen.

Die norwegischen GesprächspartnerInnen verwiesen hier auf die Rolle der Gemeinden, die in Norwegen für die Integration zuständig sind. Diese organisieren vielfach ein Buddy-System, bei dem eine eingewanderte Familie für eine zugewanderte Familie für bis zu einem Jahr der zentrale Kontakt für verschiedene Alltagsthemen ist und gemeinsam verschiedene Freizeitaktivitäten durchführt. Hier herrschte bei den Befragten Konsens, dass es nötig sei, diese Kontaktmöglichkeiten als Kursanbieter zu organisieren und zu begleiten, da es für die Geflohenen sehr schwer sei, den Kontakt mit „Alteingesessenen“ herzustellen und auch diese begleitend betreut werden müssten. Diese von den Gemeinden organisierten Buddy-Systeme seien in Norwegen seit den 1990ern etabliert und würden die Geflüchteten bei der lokalen Integration gut unterstützen.

4.3.2.3. EDV-Training

Neben dem Spracherwerb und der Ermöglichung des Sprachkontakts mit „Native Speakers“ wiesen Projektträger in Österreich und Deutschland auch darauf hin, dass die von Ihnen organisierten EDV-Einführungskurse sehr beliebt seien und von den TeilnehmerInnen als hilfreich bei der Arbeitssuche bewertet wurden. Viele teilnehmende Frauen hätten zwar ein Mobiltelefon, doch nicht alle haben einen Zugang zu einem Computer. Bei den Kursen würden ihnen allgemein die Bedienung eines PCs und Grundlagen der wesentlichen Office-Programme vermittelt – es gehe weniger um einen „Computerführerschein“, sondern um den Alltagsgebrauch eines PCs, was heute in allen Bereichen eine Grundvoraussetzung für die Berufstätigkeit sei.

4.3.2.4. Erwerb von Integrationswissen

Je nach Herkunftsgeschichte und Aufenthaltsdauer sei, so die GesprächspartnerInnen, das Wissen um das gesellschaftliche Institutionensystem und die ungeschriebenen Spielregeln bei den Frauen mit Fluchterfahrung sehr unterschiedlich. Sehr wenig Wissen gibt es, so der Konsens, zum Berufssystem, zum Funktionieren des Arbeitsmarktes und den landestypischen Umgang mit innerbetrieblichen Hierarchien.



Mehrere GesprächspartnerInnen aus Deutschland und Österreich verwiesen hier insbesondere auf die duale Lehrlingsausbildung, die in den Herkunftsländern der meisten Frauen mit Fluchterfahrung unbekannt sei. Anders als in Deutschland oder Österreich hätte eine handwerkliche Ausbildung ein geringes Sozialprestige und würde daher oft abgelehnt. Erst eine detaillierte Information über die Bedeutung der Lehrausbildung und die entsprechenden beruflichen Möglichkeiten könnten die Haltung ändern. Insbesondere Frauen, die im Herkunftsland eine Matura gemacht oder eine akademische Ausbildung abgeschlossen haben, aber wenig Chancen hätten, diese nostrifizieren zu lassen bzw. hierzulande ein Studium zu absolvieren, hätten Vorbehalte gegenüber dieser Ausbildungsform. Um diese zu überwinden, setzten mehrere Projekte in Österreich auf Betriebsbesuche bei Betrieben im passenden Branchenumfeld und die Einladung von BerufsträgerInnen mit einer fachlich entsprechenden Lehrausbildung und – womöglich – eigenen Migrationshintergrund zu Gruppen- oder Einzelgesprächen.

Einen innovativen Weg zur Beratung von sowohl Neuzugewanderten wie potentiell Zuwanderungswilligen entwickelte ein im Auftrag des deutschen BAMF tätiges Projekt in Berlin. Der Beobachtung folgend, dass sich in den sozialen Medien viele Plattformen finden, die von Geflüchteten oder Neuzugewanderten, aber auch von potentiellen MigrantInnen im Herkunftsland, genützt werden, um sich über ihr Leben in Deutschland auszutauschen, entwickelte der Projektträger ein internetbasiertes Beratungsprojekt. Dabei melden sich in der jeweiligen Erstsprache der Plattform oder Gruppe kompetente MitarbeiterInnen des Projekts mit ihrem Klarnamen und Informationen über das Projekt bei der Plattform an und verfolgen die dortigen Postings. Komme es dabei zu einer Fehlinformation in sachlicher oder rechtlicher Hinsicht, weisen sie darauf hin, dass die Information nicht korrekt sei, geben die korrekte Information und informieren über die thematisch jeweils zuständige Behörde oder Einrichtung. Vielfach kontaktierten die Betroffenen dann den/die MitarbeiterIn direkt; diese versuchten, das jeweilige Problem zu lösen bzw. vermittelten die FragestellerInnen an die jeweils zuständige Stelle.

Nach Auskunft der Projektbetreiber existiert dieses Angebot zurzeit in 14 Sprachen, darunter auch Arabisch, und sei inzwischen gut bekannt. Zentral dabei sei einerseits die Neutralität des Projektträgers und die sachliche Information zu den verschiedenen Themen, und andererseits die Beratung in der Erstsprache der Gruppe, meist durch Personen, die selbst aus der Region zuwanderten. Durch die eigene Migrationserfahrung entstehe erst das nötige Vertrauen, um bei komplexen Themen um Rat gefragt zu werden, zudem wären die deutschen Sprachkenntnisse bei den meisten NutzerInnen nicht höher als B1, was für das Verständnis von komplexeren Fragen zu Aufenthaltsrecht, Arbeits- oder Sozialrecht zu niedrig sei.

Der Erwerb von Integrationswissen gehe jedoch weit über berufsbezogene Fragen hinaus, so die GesprächspartnerInnen. Die bestehenden Integrationskurse würden die wesentlichen Themen anschnitten, es gebe jedoch weiterhin großen Informationsbedarf zu den Themen Schule, Wohnen, Gesundheit oder Arbeits- und Familienrecht, bis hin zu Bedarf nach konkreter Rechtsberatung etwa im



Fall einer Scheidung. Um diesem Bedarf nachzukommen, veranstalteten manche Projekte Abende mit ExpertInnen, andere vermittelten die TeilnehmerInnen an Angebote der Arbeiterkammer oder anderer öffentlicher Einrichtungen.

Ein norwegischer Gesprächspartner verwies auf ein Thema, mit dem norwegische Einrichtungen oft konfrontiert würden, dem Umgang mit Geld. In Norwegen lebende Flüchtlinge kämen oft aus ärmeren Ländern, in denen es einerseits wenig Warenangebot gebe und andererseits die in Norwegen üblichen bargeldlosen Zahlungsmethoden weitgehend unbekannt seien, und könnten weder mit der Vielfalt des Warenangebots noch mit bargeldlosen Zahlungsmethoden umgehen. Daher seien inzwischen Grundthemen der „financial literacy“, wie Wissen um das Banksystem, Kontoverkehr und bargeldloses Zahlen, oder das Erstellen und Einhalten eines Haushaltbudgets, Grundbestandteile des verpflichtenden zweijährigen Integrationsprogramms.

4.3.2.5. Perspektivenentwicklung

Mehrere ExpertInnen verwiesen auf die Notwendigkeit, vor einer konkreten beruflichen Aus- oder Weiterbildung mit den betroffenen Frauen an der Entwicklung realistischer mittelfristiger Perspektiven zu arbeiten. Ohne eine vorhergehende Perspektivenabklärung sei es kaum möglich, die für einen längeren Integrationsprozess die nötige Energie und Motivation aufzubringen, und es käme gehäuft zu Ausbildungsabbrüchen.

Für einen nicht unwesentlichen Teil der Frauen sei vor der Flucht eine Arbeitsaufnahme nicht Teil der Lebensplanung gewesen, sie hätten nahezu kein Wissen über die Berufswelten in Europa und die mit den jeweiligen Berufen verbundenen Anforderungen. Der Umorientierungsprozess brauche neben guter Information und Betreuung Zeit und ein Eingehen auf die Familiensituation. Viele Frauen würden sich als hauptverantwortlich für das Wohlergehen der Kinder und des Partners ansehen, erst wenn sie davon überzeugt wären, dass eine Berufstätigkeit damit vereinbar sei, wären sie für die Arbeitsmarktintegration bereit.

Damit verbunden sei es hilfreich, auch die zum Herkunftsland unterschiedlichen Rollenvorstellungen zu thematisieren und die bei manchen bestehende Skepsis gegenüber externer Kinderbetreuung durch Besuche in Kindergärten und Gespräche mit anderen Frauen mit Fluchterfahrung, zu bearbeiten. Das konkrete Wissen über die Berufswelt und ihre Erfordernisse wurde über Betriebsbesuche oder die Einladung von BerufsträgerInnen in die Projekte vermittelt.

Die Perspektivenentwicklung sei oft mit einer Enttäuschung der Erwartungen der Frauen verbunden. Viele wären sich der Schwierigkeit der Anerkennung der beruflichen, schulischen oder akademischen Ausbildung nicht bewusst. Oft stimme jedoch der Ausbildungsstandard im Herkunftsland nicht oder nur teilweise mit den hiesigen Ausbildungsanforderungen überein. So entspreche beispielsweise ein



Studienabschluss in Pharmazie aus Syrien keineswegs einem Studienabschluss in Pharmazie in der EU; eine realistische Perspektive sei jedoch eine (verkürzte) Lehre als Pharmaziefachverkäuferin. Projekte in Österreich und Deutschland nannten neben dem Zeitfaktor auch die Einbindung ausgebildeter PsychologInnen und SozialpädagogInnen in den Perspektivenklärungsprozess als eine ihrer Erfahrungen nach erfolgversprechende Strategie, um den Frauen bei der Verarbeitung von Erwartungsenttäuschung zu helfen.

Mehrere Projekte in Österreich verwiesen in diesem Zusammenhang auch darauf, dass es öfters dazu kommt, dass Frauen ihr Ausbildungsprogramm wegen einer Schwangerschaft unterbrechen. Um den Kontakt zu diesen Frauen nicht zu verlieren, boten sie ihnen weiter regelmäßige Treffen an und versorgten sie mit Lernmaterial. Allerdings erfolgten diese Aktivitäten aufgrund der Initiative der Projekte, die darauf hinwiesen, dass es generell an Wiedereinstiegsprogrammen für Frauen mit Fluchterfahrung fehle, die einen Ausbildungsgang aus familiären Gründen unterbrochen hätten und aufgrund der Kinderbetreuungspflichten bei keinem Vollzeit Projekt teilnehmen könnten. Ein Projektträger in Deutschland entwickelte daher für die Zielgruppe der Mütter mit Kleinkindern eigene Teilzeitprogramme, die es ermöglichen, auch bei einer schwangerschaftsbedingten Unterbrechung der Kursteilnahme bald wieder in das Ausbildungsprogramm einzusteigen und an diesem in einem mit den Kindebetreuungsaufgaben vereinbaren Zeitregime teilzunehmen.

4.3.2.6. Stärkung des Selbstbewusstseins und Selbstwertgefühls

Die Stärkung des Selbstbewusstseins und das Sichtbarmachen der vorhandenen Kompetenzen der Frauen wurden von mehreren GesprächspartnerInnen als eine zentrale Voraussetzung für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration beschrieben. Anders als Männer, die auch im Herkunftsland einem Beruf als Handwerker oder Kaufmann etc. nachgegangen seien, hätten viele Frauen keine nachweisbare Berufsausbildung oder -praxis, sondern hätten informell etwa bei Betrieben von Familienangehörigen mitgearbeitet. Dies mache es sehr schwierig, mittels Kompetenzchecks festzustellen, welche Ausbildungsschritte für eine Tätigkeit in einem bestimmten Beruf nötig wären. Ein Lehrlingsausbildner für Automechaniker könne z.B. relativ schnell feststellen können, in welchen Bereichen ein Automechaniker aus Afghanistan Nachschulungen benötige, dies sei bei Frauen ohne spezifische Berufserfahrung oft schwierig. Neben dem Fehlen einer Fachausbildung hätten dies oft auch ein geringer ausgeprägtes Selbstbewusstsein und würden sich auf Nachfrage nur wenig Kenntnisse zutrauen und selbst abwerten.

In dieser Situation sei es nötig, die Kenntnisse und Fertigkeiten, die die Frauen informell erworben hätten, für sie selbst sichtbar zu machen und so das Selbstbewusstsein der Frauen schrittweise zu stärken. Von den Beratungs- und Betreuungsprojekten, die in diesem Bereich arbeiteten, wurden verschiedene methodische Zugänge als erfolgversprechend beschrieben. Mehrere Projektbetreiber verwiesen auf die biografische Methode - die Aufarbeitung der eigenen Biografie mit Hilfe einer



geschulten Pädagogin oder Psychologin mit dem Fokus der Klärung eigener Kompetenzen und möglicher beruflicher Anknüpfungspunkte. Andere Projekte nutzten einen Zugang über künstlerische Arbeit, z.B. Fotografie, um mit den Frauen Möglichkeiten zur Erfahrung von Selbstwirksamkeit zu bieten, oder forderten die Frauen auf, ihre Lieblingstätigkeiten zu erklären und, wenn möglich, die entsprechenden Produkte zu zeigen, oder nutzten theaterpädagogische Ansätze. In einem weiteren Projekt wurde erfolgreich der sogenannte „CAPA-Koffer“ zur Erhebung handwerklicher Fähigkeiten eingesetzt, der es erlaubt, mit einfachen Mitteln festzustellen, für welche handwerklichen Ausbildungswege eine Person die nötigen Grundfertigkeiten mitbringt¹⁰. Weiters wurden in diesem Projekt Kompetenzkarten genutzt, die die verschiedenen Tätigkeiten darstellen, die die Frauen gerne ausübten und gut beherrschten, um ihnen zu vermitteln, dass sie über eine Reihe von Kompetenzen verfügten, die zwar nicht über ein Diplom nachgewiesen seien, aber einen guten Anknüpfungspunkt für verschiedene Ausbildungsgänge darstellten. Bei all diesen Zugängen stand nicht so sehr die Tätigkeit selbst, als die Stärkung des Vertrauens der Frauen in die eigenen Kompetenzen und Leistungsfähigkeit im Vordergrund.

Eine wesentliche Voraussetzung für die Entwicklung von Selbstvertrauen und Selbstbewusstsein sei eine längere Projektdauer über mehrere Monate bis zu einem Jahr, die den Teilnehmerinnen Zeit gebe, Vertrauen zu den BetreuerInnen aufzubauen und ihr Selbstbewusstsein schrittweise zu entwickeln – dies sei kein linearer Prozess, sondern oft mit Rückschlägen verbunden, die wieder aufgearbeitet werden müssten. Zentral dabei sei auch das Engagement der involvierten BetreuerInnen und TrainerInnen – wenn die Teilnehmerinnen spürten, dass sich diese kontinuierlich und engagiert für sie einsetzten, sei es leichter, den nötigen „langen Atem“ aufrechtzuerhalten. Vor allem ExpertInnen aus Deutschland merkten hier an, dass es hilfreich sei, wenn der/die BetreuerIn selbst Migrationserfahrung habe und selbst die Erstsprache der betreuten Frauen sprechen würden: Viele sozialpädagogische Interventionen zur Stärkung des Selbstvertrauens führten auch zur Verbalisierung von belastenden persönlichen Erfahrungen, dies fiele sowohl aus Gründen der Sprachbeherrschung wie aus psychologischen Gründen den Teilnehmerinnen in der Erstsprache leichter. In diesem Zusammenhang wiesen die ExpertInnen auch auf die Notwendigkeit hin, Frauen über die bestehenden Bestimmungen gegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder der ethnischen Herkunft zu informieren und sie dabei zu unterstützen, gegen ehrfahrene Diskriminierung vorzugehen.

Auch norwegische GesprächspartnerInnen verwiesen auf die große Bedeutung des Empowerment und der Stärkung des Selbstwertgefühls. Die meisten Teilnehmerinnen an den Programmen wären sich selbst nicht über ihre Kompetenzen und Fähigkeiten bewusst und hätten oft auch keine formelle Berufserfahrung. Ein wesentlicher Teil der Maßnahmen sei also, sich selbst über die eigenen Fähigkeiten und Möglichkeiten klar zu werden und diese sichtbar zu machen. Dazu würden üblicherweise Rollenspiele durchgeführt, bei denen die Teilnehmerinnen lernen könnten, sich selbst

¹⁰ Der CAPA Koffer beinhaltet Testmaterial zur Testung handwerklicher Fähigkeiten und wurde vom Verein „Sozial Aktiv“ in Niederösterreich entwickelt (https://www.sozialaktiv.at/index-shop-capa_test)



kompetent darzustellen und in Interviewsituationen einen guten Eindruck zu vermitteln. Eine besondere Bedeutung hätte hierbei auch die Bearbeitung von kulturellen Missverständnissen – so seien die Betriebskulturen in manchen Herkunftsländern stark hierarchisch, von dem/der MitarbeiterIn werde die mehr oder minder unhinterfragte Ausführung von Anordnung erwartet, während die Betriebskultur in Norwegen egalitär sei und eine aktive Teilnahme sowie das Einbringen eigener Vorschläge erwartet würde. Dies, so zeigten die Projekterfahrungen, könnte am besten in Rollenspielen trainiert werden.

4.3.3. Berufsorientierung

4.3.3.1. Erhebung der mitgebrachten Kompetenzen und Bildungsabschlüsse (Kompetenzcheck)

Da sich die schulischen und beruflichen Ausbildungssysteme in den Herkunftsländern der meisten Frauen mit Fluchterfahrung deutlich von den Bildungs- und Berufssystemen in Europa unterscheiden, und es praktisch keine bi- oder multilateralen Übereinkommen über die gegenseitige Anerkennung von Ausbildungsabschlüssen gibt, ist die Abklärung, inwieweit die bisherige Ausbildung für eine Berufsausbildung anerkannt werden kann bzw. die Erhebung der vorhandenen beruflichen Kompetenzen und Fähigkeiten eine Grundvoraussetzung für eine informierte Entscheidung über weitere berufliche (Aus)bildungsmaßnahmen.

In Österreich wurde in diesem Zusammenhang in den letzten Jahren das von der österreichweit tätigen und vom Arbeitsmarktservice finanzierten Einrichtung „ABZ Austria“ implementierte System der Kompetenzchecks aufgebaut. Das ABZ Wien entwickelte 2019/2020 auch ein eigenes Programm für Kompetenzfelder für Frauen ab 18 Jahre mit Fluchterfahrung. Diese siebenwöchigen Kurse (3 Wochentage à 6 bzw. 4 Stunden) richten sich an Frauen, die bereits einen Deutschkurs absolviert haben und eine berufliche Perspektive entwickeln wollen. Schwerpunkt des Kurses ist das Sichtbarmachen der beruflichen Kompetenz der Teilnehmerinnen sowie die Organisation von Schnupperpraktika in geeigneten Betrieben mit Hilfe von sozialpädagogischen und fachberuflichen TrainerInnen. Die Kursmaßnahmen bestehen aus Gruppenarbeit und Einzelberatung und werden in Deutsch und der Erstsprache der Teilnehmerinnen umgesetzt. Dieses Modell war auch GesprächspartnerInnen in anderen Bundesländern bekannt und wurde von ihnen begrüßt bzw. wünschten sie sich eine Ausweitung in ihrem Bundesland.

Verschiedene Beratungs- und Betreuungseinrichtungen sowohl in Österreich wie in Deutschland setzten in ihren Projekten verschiedene Maßnahmen, etwa die Erfassung bisheriger Berufs- und außerberuflichen Tätigkeiten, die Aufklärung über Berufsprofile, Betriebsbesuche und/oder Schnupperpraktika um. Als besonders relevant strichen die GesprächspartnerInnen dieser Einrichtungen einen möglichst baldigen, aber auch möglichst gut vorbereiteten Einstieg in verschiedene Schnupperpraktika heraus. Praktika seien deutlich besser dazu geeignet, einen Eindruck



über die betriebliche Realität zu vermitteln und Stärke- und Schwachfelder der betreuten Frauen zu erkennen als das „Trockentraining“ im Projekt. Daher habe sich ein großer Teil der Tätigkeit der Projekte inzwischen auch in Richtung Kontaktaufnahme mit Unternehmen und Akquise von Praktikumsplätzen verlagert. Ein gut funktionierendes Arbeitsmarktintegrationsprojekt dürfe nicht nur mit den geflüchteten Frauen arbeiten, sondern müsste auch Aktivitäten in Richtung Unternehmen als potentielle ArbeitgeberInnen entwickeln.

Während es für die Anerkennung von im Ausland erworbenen akademischen Abschlüssen geregelte Prozeduren gebe, die zwar schwierig seien, aber dennoch einen klaren Rahmen vorgeben würde, sei die Anerkennung von anderen Ausbildungszertifikaten ungeregelt und sehr ressourcenaufwändig, so eine Mitarbeiterin eines Arbeitsmarktintegrationsprojektes in Nordrhein-Westfalen. Vor allem bei Frauen, die im Herkunftsland eine gute akademische oder nicht-akademische Ausbildung absolvierten, sei es daher oft sinnvoller, auf eine neue Ausbildung in Deutschland zu setzen, auch wenn diese unter dem formalem Niveau der mitgebrachten Ausbildung liegen würde. Da deutsche Ausbildungszertifikate von ArbeitgeberInnen besser bewertet würden als nostrifizierte ausländische Zertifikate, würden Frauen, die diesen Weg gingen, es am Arbeitsmarkt oft leichter haben; zudem gebe es weniger Unwägbarkeiten als bei einem Anerkennungsverfahren. Es müsse jedoch im Einzelfall mit der betroffenen Frau entschieden werden, welche Strategie verfolgt werden sollte. Ihr Projekt kläre daher vor allem mögliche Ausbildungswege und ihre Umsetzung in Deutschland ab.

In Norwegen biete das Programm „Jobbsjansen“ (Jobchancen), das nach dem verpflichtenden zweijährigen Integrationsprogramm besucht werden kann, eine Reihe von Möglichkeiten der Feststellung der eigenen Kompetenzen. Da ein großer Teil der von Norwegen aufgenommenen Frauen mit Fluchterfahrung über keine formalen Ausbildungsabschlüsse verfügt, liegt ein Schwerpunkt des Programms im „On-the-job-training“, längeren Praktika in verschiedenen Firmen und Einrichtungen, die für ihre Mitwirkung remuneriert werden und über einen oder mehrere als TrainerInnen ausgebildete MitarbeiterInnen verfügen. Die Entscheidung über den Ausbildungsweg erfolgt in eigenen Workshops, in denen die Frauen über die verschiedenen Berufsfelder informiert werden und ihre Entscheidung in Zusammenarbeit mit den WorkshopleiterInnen treffen. Die TeilnehmerInnen haben die Möglichkeit, mehrere Berufsfelder in Praktika auszuprobieren, bevor sie sich für einen bestimmten Berufsweg entscheiden.

4.3.3.2. Ausbildungsentscheidung und Suche nach einem Ausbildungs- oder Arbeitsplatz

Die Entscheidung für einen konkreten Aus- bzw. Weiterbildungsweg oder eine Arbeitsaufnahme sollte, so der Tenor der InterviewpartnerInnen, erst nach einer genauen Abklärung der mitgebrachten Qualifikationen und Potentiale sowie der Familiensituation und ihrer Auswirkungen auf die Arbeitsmarktteilhabe getroffen werden.



Mehrere Projekte verwiesen in diesem Zusammenhang darauf, dass sie gemeinsam mit den Frauen im Zuge dieser Entscheidung Unternehmen oder Einrichtungen recherchierten, die für einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz kontaktiert werden könnten. Dies sei wichtig, da bei Vorstellungsgesprächen Unternehmen die Kandidatinnen auch nach dem Wissen über das Unternehmen fragen würden. Auf alle Fälle brauche es bei der Suche nach einem Ausbildungs- oder Arbeitsplatz massive Unterstützung zum Aufrechterhalten der Motivation: Vor allem gut ausgebildete Frauen aus den Hauptherkunftsländern der Fluchtbewegung der letzten Jahre hätten dort vor der Flucht eine Vielzahl offener Stellen vorgefunden, bzw. sei die Arbeitsplatzsuche oft über Familiennetzwerke erfolgt und das soziale Kapital der Verwandten genutzt worden. In Österreich und Deutschland sei es inzwischen normal, dreißig, vierzig oder mehr Bewerbungen zu schreiben, und meist auch keine Antwort darauf zu erhalten. Dies sei für die Frauen oft demotivierend.

Um die Motivation zu stärken, erwähnten mehrere Projekte, die persönliche Betreuung der teilnehmenden Frauen in dieser Phase bewusst zu stärken - angefangen bei der Unterstützung beim Verfassen von Lebenslauf und Bewerbungsschreibens über Interviewtrainings bis zu regelmäßigen Treffen zur Besprechung der gemachten Erfahrungen.

4.3.4. Berufsausbildung

4.3.4.1. Berufsausbildungsmaßnahmen und Praktika

Sowohl in Österreich und Deutschland wie in Norwegen ist die Berufswelt hochgradig formalisiert und ein Berufseintritt an entsprechende Zertifikate gebunden. Diese Situation wurde von den meisten GesprächspartnerInnen als große Herausforderung beschrieben, da die Frauen mit Fluchterfahrung meist aus Ländern ohne vergleichbar differenzierten Berufsbildungssystemen kamen. Eine besondere Herausforderung seien die lineare Abfolge der Ausbildungsschritte, das weitgehende Fehlen modularer Ausbildungen, sowie von Ausbildungsangeboten in Teilzeit. Dadurch sei es für Frauen mit familiären Verpflichtungen oft schwer möglich, einen Lehrabschluss oder eine vergleichbare Zertifizierung zu erwerben. Es brauche vermehrt Teilzeitlehrausbildungen und modularisierte Berufsausbildungsprogramme.

In Nordrhein-Westfalen installierte ein befragter Projektbetreiber daher ein Ausbildungsprojekt für den Pflegebereich in Teilzeit, das auch Frauen mit Kinderbetreuungspflichten die Teilnahme an einer Ausbildung ermöglichen sollte. Dieses Projekt konnte nur einen Teil der Interessierten aufnehmen; der Bedarf nach mehr Ausbildungsgängen in Teilzeit wurde an die zuständigen Behörden kommuniziert.

In Norwegen stellte sich bei Befragungen heraus, dass die Notwendigkeit, vor einem Lehrabschluss in Österreich vergleichbaren Berufsausbildung den Abschluss der Sekundarstufe 1 zu erwerben, eine große Hürde für Geflüchtete darstellte. Dieses Projekt steht Personen offen, die bereits das zweijährige verpflichtende Integrationsprogramm abgeschlossen haben.



Im Zuge der in den letzten Jahren erfolgten Umorientierung der norwegischen Arbeitsmarktintegrationsmaßnahmen in Richtung einer möglichst frühzeitigen Teilhabe am Arbeitsmarkt installierte die für Berufsausbildung und Weiterbildung zuständige Einrichtung „Skills Norway“ ein Pilotprojekt in den Bezirken Asker und Bærum, an dem die TeilnehmerInnen in den norwegischen Lehrberufen für Kinderbetreuung, Jugendarbeit und Pflege einen der österreichischen Lehrabschlussprüfung vergleichbaren Abschluss ohne vorherigen Abschluss der Sekundarstufe 1 erlangen können. Der Unterricht für den Abschluss der Sekundarstufe 1 sowie der norwegische Sprachunterricht erfolgen parallel zur Berufsausbildung. Das Programm dauert, je nach Vorbildung, zwischen zwei und drei Jahren in Vollzeit und kann bei Bedarf um ein weiteres Jahr verlängert werden. Drei Tage pro Woche werden für die berufspraktische Ausbildung und je ein Tag für den Theorie- und den Sprachunterricht genutzt, der Abschluss erfolgt durch entsprechende Abschlussprüfungen. Die Unterrichtsinhalte werden regelmäßig zwischen den FachausbilderInnen in den teilnehmenden Betrieben, den SprachlehrerInnen und den Lehrkräften für die schulische Ausbildung abgestimmt, sodass z.B. im Sprachunterricht die gerade für die betriebliche Ausbildung nötige Fachsprache vermittelt werden kann. Die TeilnehmerInnen erhalten während der Laufzeit die ihnen zustehenden Sozialhilfezahlungen sowie einen Ersatz für Reisekosten etc., die Ausbildungskosten der teilnehmenden Firmen und Einrichtungen werden vom Staat entschädigt. Dieses Projekt wird laut den norwegischen GesprächspartnerInnen von Frauen mit Fluchterfahrung gut angenommen und führt nach ihrer Aussage auch zu einem deutlich schnelleren Spracherwerb als bei einem Sprachkursbesuch allein. Es soll 2023 evaluiert und dann möglicherweise in den Regelbetrieb übernommen werden.

In Österreich bewerteten mehrere GesprächspartnerInnen die verschiedenen Angebote einer verkürzten Lehrausbildung in verschiedenen Lehrberufen und die Ausbildung in Lehrwerkstätten als hoch relevant für Geflüchtete, da Lehrwerkstätten auch ältere Lehrlinge aufnehmen würden und eine verkürzte Ausbildung für die TeilnehmerInnen mit Fluchterfahrung, die meist zwischen zwanzig und dreißig Jahre alt wären, besser passen würde als die für die Altersgruppe der 15 – 17 Jährigen konzipierte traditionelle Lehrausbildung. Allerdings wurde auch festgehalten, dass modulare Angebote und Angebote in Teilzeit hierzulande weitgehend fehlen würden, was Frauen mit Fluchterfahrung den Erwerb eines Lehrabschlusses aufgrund von Kinderbetreuungspflichten erschweren würde.

Übereinstimmend berichteten die GesprächspartnerInnen, dass der Einstieg in den Arbeitsmarkt über Praktika an Bedeutung gewonnen habe. Vor allem für GesprächspartnerInnen, die keine Berufsausbildung oder formale Berufserfahrung aus dem Herkunftsland mitbrächten, seien Praktika oft der einzige Weg in die Berufstätigkeit. Die Akquirierung von Praktikastellen war daher bei vielen ProjektbetreiberInnen ein wesentlicher Teil der Projektarbeit. Einige österreichische GesprächspartnerInnen schlugen zur Erleichterung dieser Arbeit die Errichtung von – zumindest auf Landesebene koordinierten – Praktikabörsen vor.

Mehrere Projektträger berichteten in diesem Zusammenhang über die Notwendigkeit, die teilnehmenden Frauen gut für das Praktikum vorzubereiten. Für viele Frauen sei der Einstieg in ein



Praktikum der erste Schritt aus der Familie und dem geschützten Projektraum; viele hätten daher Angst davor, und diese Angst müsse bearbeitet werden. Oft scheitere das erste Praktikum, bzw. die Rückmeldungen der ArbeitgeberInnen seien nicht gut - hier brauche es Begleitung und Konfliktlösung. Meist verlaufe das zweite Praktikum deutlich besser, und viele Frauen seien dann auch deutlich selbständiger im Projekt und suchten sich selbst aktiv einen Praktikumsplatz oder eine Arbeitsstelle. Generell, so einige GesprächspartnerInnen, dauere dieser Prozess gut ein halbes Jahr oder länger und müsse kontinuierlich begleitet werden.

In Norwegen entwickelte das Programm „Jobbsjansen“ (Jobchancen) ein Programm, das auf regionaler Ebene mehrere Firmen und Einrichtungen aus unterschiedlichen Branchen in ein Netzwerk für die Durchführung von Praktika verband, das für diese auch gemeinsame Standards festlegt. Über das Programm werden Geflüchtete nach einer Interessensabklärung in ein Praktikum vermittelt. Stellt sich heraus, dass das Berufsfeld doch nicht entspricht, stehen Praktikumsmöglichkeiten in anderen Bereichen zur Verfügung. Da es sich um lokale Betriebe handelt und die Betriebe in der Region über deren Ausbildungsqualität Bescheid wissen, werden die Beschäftigungschancen bzw. die Chance auf einen Praktikumsplatz gestärkt. Auch wenn es sich dabei um ein generell für Personen mit Schwierigkeiten bei der Arbeitsmarktintegration entwickeltes Programm handelt, profitierten Frauen mit Fluchterfahrung davon, da es ihnen die Möglichkeit bietet, verschiedene Tätigkeitsfelder in der Praxis auszuprobieren.

4.3.5. Begleitmaßnahmen zu Beginn eines Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnisses

Die begleitende Betreuung der TeilnehmerInnen dürfe mit dem Beginn einer Berufsausbildung, eines längeren Praktikums oder eines Arbeitsverhältnisses nicht enden, hielten mehrere GesprächspartnerInnen fest. Daher würden ihre Projekte eine weitere begleitende Betreuung für bis zu einem halben Jahr vorsehen. Vor allem in den ersten drei Monaten nach der Ausbildungs- bzw. Arbeitsaufnahme sahen mehrere Projekte regelmäßige Treffen sowohl mit den betreuten Frauen wie den ArbeitgeberInnen oder AusbilderInnen vor, zusätzlich war jederzeit eine ad-hoc Kontaktaufnahme möglich. In zwei Projekten lief die begleitende Betreuung mit abnehmender Häufigkeit und Intensität bis zu einem Jahr, wobei die Kontakte zu den betreuten Frauen manchmal noch länger aufrecht blieben. Die in dieser Phase der begleitenden Betreuung relevanten Themen umfassten zwar ein breites Spektrum, das von der Einholung von Informationen bis zur Konfliktmoderation reichte. Häufig wurden hier jedoch kulturelle Missverständnisse erwähnt, die sich aus unterschiedlichen Betriebskulturen in den Herkunftsländern und in Deutschland oder Österreich speisten.

In den Herkunftsländern sei ein proaktives Zugehen der MitarbeiterInnen auf die Vorgesetzten mit Vorschlägen und Ideen oft nicht gewünscht, während es in Deutschland und Österreich als Zeichen von mangelnder Motivation und mangelndem Engagement gelte, wenn sich MitarbeiterInnen nicht aktiv



mit Vorschlägen einbringen würden. Dies ginge so weit, dass sich manchmal Frauen nicht trauten, zu Mittag an der gemeinsamen Mittagspause mit dem/r direkten Vorgesetzten teilzunehmen, oder in seiner Anwesenheit nur schwiegen, was als problematisch wahrgenommen wurde. Vielen ArbeitgeberInnen seien zudem die kulturell unterschiedlichen Normen in Bezug auf Abstand zu dem/r GesprächspartnerIn oder Blickkontakt nicht bekannt, was zu Missverständnissen führe.

Zur Überwindung dieser Missverständnisse brauche es Gespräche und Vermittlung aus einer interkulturellen Perspektive, da den jeweiligen Vorgesetzten diese kulturellen Unterschiede oft nicht bewusst seien und sie das Verhalten der Frauen mit Fluchterfahrung daher oft als passiv und desinteressiert beurteilen würden. Hier habe es sich gezeigt, dass es fest vereinbarte Gesprächstermine mit den ArbeitgeberInnen brauche, um diese Themen zu besprechen – nur selten würden sich Vorgesetzte aktiv an die BetreuerInnen wenden, sie würden eher den Vertrag der betroffenen Frau nicht verlängern oder diese schlecht bewerten. Gebe es bereits in der Einstiegsphase festgelegte Gesprächstermine, könnten diese Themen angesprochen werden und durch die Intervention der BetreuerInnen eine Lösung gefunden werden.

Ein besonders wichtiges Tool bei der beruflichen Integration von Frauen mit Fluchterfahrung sei Mentoring im Betrieb, daher würde der Aufbau von Mentoring-Programmen und Projekten einen wesentlichen Teil ihrer Maßnahmen darstellen, berichteten mehrere Projekte in Deutschland und Österreich. Während die meisten dieser Mentoring-Projekte langjährige Betriebsangehörige als MentorInnen ausbildeten, entwickelte ein Projekt in Nordrhein-Westfalen ein Mentoring – Projekt für gut qualifizierte Frauen mit Fluchterfahrung direkt mit den InhaberInnen von mittelständischen Firmen. Anlass dafür war die Erfahrung, dass gerade in kleineren und mittleren Betrieben auch langjährige Betriebsangehörige als MentorInnen nur wenig Einfluss auf Personalentscheidungen hatten, die meist von den BetriebsinhaberInnen selbst getroffen wurden. Wie die ProjektbetreiberInnen berichteten, sei es zwar sehr aufwändig, Betriebe zur Mitarbeit zu gewinnen, es sei jedoch gelungen, mehr als zwei Drittel der am Programm beteiligten Frauen in stabile Beschäftigungsverhältnisse zu vermitteln.

Mehrere Projektträger erwähnten hier auch Aktivitäten zur Weiterbildung und Vernetzung der MentorInnen aus den verschiedenen Firmen. Sie hätten gute Erfahrungen damit gemacht, diese zu gemeinsamen Treffen einzuladen, dabei käme es sowohl zu einem Austausch unter den MediatorInnen wie zu wichtigem Feedback an die Projektträger.

4.3.6. Auswirkungen der Covid-Krise und Anpassungsmaßnahmen

Die Covid-Krise stellte für alle Befragten eine zentrale Herausforderung sowohl in Hinblick auf die Durchführung ihrer Projekte wie oft auch in Hinblick auf deren Ausrichtung aus. Da, entsprechend den lokalen Vorschriften, Präsenzunterricht oder Präsenzworkshops immer wieder temporär untersagt



waren, musste ein Großteil der praktischen Maßnahmen gestrichen oder über die verschiedenen internetbasierten Kommunikationstools durchgeführt werden.

Durchgängige Herausforderungen dabei waren das Fehlen von Endgeräten, die Schwierigkeit, zu Hause einen ruhigen Raum zu finden, und oft das fehlende Wissen über den Umgang mit dem PC. Viele Frauen würden zwar ein Smartphone besitzen, aber nicht über ein Tablet oder einen PC verfügen, was vor allem die Bearbeitung textbasierter Aufgaben schwierig machte. Manche Projekte reagierten darauf mit einem verstärkten Einsatz von audiobasierten Übungen.

Die am meisten genannten Maßnahmen zur Aufrechterhaltung des Projektbetriebs betragen die Organisation von Notebooks für die Teilnehmerinnen sowie entsprechende Einschulungen über das Mobiltelefon, sowie die Organisation von Präsenzterminen unter Covid-Bedingungen, wann immer dies möglich war. Dennoch kam es, so die InterviewpartnerInnen, auch zu Kontaktabbrüchen. Um den Frauen die Möglichkeit zu bieten, in einem ruhigen Raum an den Kursen teilzunehmen, organisierten manche Projekte Räume mit PC-Ausstattung und den Covid-Regeln entsprechenden Arbeitskojen, die von den Frauen genutzt werden konnten.

Vor allem Projekte aus Tirol und Vorarlberg sahen sich auch mit der Notwendigkeit einer Neuorientierung in Bezug auf die Berufsfelder konfrontiert, für die sie die Teilnehmerinnen ausbildeten. Während vor der Covid-Krise die Teilnehmerinnen vor allem für Ausbildungen im Gastronomie- und Tourismussektor vorbereitet wurden, brach dieser Sektor mit der Covid-Krise dauerhaft ein, wodurch auch die Möglichkeiten der Vermittlung von Praktika und Lehrstellen verschwand. Diese Projekte berichteten von Überlegungen einer Umorientierung ihres Fokus auf Pflegeberufe, waren aber zur Zeit der Interviews noch weitgehend in der Planungsphase.

4.4. Gute bzw. vielversprechende Zugänge aus den Projekten – strukturelle Maßnahmen

4.4.1. Akquise von Ausbildungs- und Praktikastellen

Neben der Ausbildung und Betreuung der Klientinnen ist ein proaktives Zugehen auf ArbeitgeberInnen und ihre Einbindung in die Projektplanung und Umsetzung nach Ansicht vieler GesprächspartnerInnen ein wesentliches Element des Projekterfolgs. Öffentliche Einrichtungen, wie das Arbeitsmarktservice in Österreich oder die Jobcenters in Deutschland seien oft mit der Vermittlung von Personen aus dieser Zielgruppe überfordert und hätten nicht die Zeit und Ressourcen, längerfristig entsprechende Kontakte zu den Unternehmen aufzubauen und diese davon zu überzeugen, Praktikumsplätze oder temporäre Beschäftigungsverhältnisse anzubieten.

Da der Großteil der regionalen Beschäftigung nicht von großen Konzernen mit eigenen Personalabteilungen, sondern von Klein- und Mittelbetrieben getragen sei, die meist über keine



Personalabteilung verfügten, spiele die Empfehlung durch KollegInnen einer Branche oder der Nachweis von Berufserfahrung in einem dem/r UnternehmerIn bekannten Betrieb eine entscheidende Rolle. Für Frauen mit Fluchterfahrung, deren Berufspraxis im Ausland von den Unternehmen nicht eingeschätzt werden kann, seien daher Berufspraktika noch bedeutender als für Arbeitssuchende mit Berufserfahrung in Österreich. Um diese Praktika zu ermöglichen, brauche es regelmäßiges Netzwerken bei den Unternehmen der Region, die Vorstellung der Projekte bei ihnen und die Präsentation der Kompetenzen der am Projekt teilnehmenden Frauen durch die ProjektmitarbeiterInnen. Eine Reihe von Arbeitsmarktintegrationsprojekte in Österreich und Deutschland berichteten in diesem Zusammenhang, ihre Arbeit mit Unternehmen ausgeweitet und gute regionale Netzwerke etabliert zu haben. Teilweise würden Unternehmen die Projekte selbst mit der Information zu offenen Stellen kontaktieren, wenn sie zuvor gute Erfahrungen mit einer vom Projekt betreuten Praktikantin oder Mitarbeiterin gemacht hätten.

Sowohl deutsche wie norwegische GesprächspartnerInnen berichteten von sehr positiven Erfahrungen bei der Organisation von Berufsmessen oder Job-Dating Veranstaltungen, bei denen gezielt UnternehmensvertreterInnen mit Klientinnen zusammengebracht wurden und beide die Möglichkeit hatten, sich gegenseitig kennenzulernen. Diese Veranstaltungen würden zwar organisatorisch sehr aufwändig sein, da es vor allem schwierig sei, eine ausreichende Zahl von Unternehmen zu finden, seien aber sehr erfolgreich, da die teilnehmenden Frauen gut vorbereitet würden und die Möglichkeit hätten, sich selbst zu präsentieren. Diese Veranstaltungen führten regelmäßig zu einer guten Zahl von späteren Abschlüssen von Ausbildungsvereinbarungen oder Arbeitsverträgen, wobei auch die den Unternehmen von den Arbeitsbehörden angebotenen finanziellen Unterstützungen wichtig wären. So berichtete eine Mitarbeiterin eines österreichischen Projektträgers, dass es gelungen sei, eine Berufsmesse gemeinsam mit der zuständigen Stadtverwaltung und den lokalen Firmen zu organisieren. Auch wenn aufgrund der Corona-Krise weniger Firmen gekommen seien als ursprünglich angekündigt, hätten doch einpaar Großbetriebe teilgenommen, und es sei möglich gewesen, vor Ort mehrere Vorstellungsgespräche mit Frauen zu führen. Diese Veranstaltungen würden einerseits den Firmen das Potential der am Projekt teilnehmenden Frauen zeigen, und andererseits den Frauen die Möglichkeit geben, in einer lockeren Atmosphäre auf Firmen zuzugehen, und seien daher von beiden Seiten gelobt werden. Das Projekt plane für die Zukunft einen Ausbau dieser Aktivitäten.

4.4.2. Vernetzung mit Unternehmen, Wirtschaftsverbänden und Kammern

Mehrere Projektträger berichteten auch von der Notwendigkeit, die Firmen regelmäßig über die Möglichkeit der Beschäftigung der eigenen Klientinnen aufzuklären. Viele Firmen würden aufgrund von Halb- und Fehlinformationen vor der Vergabe von Praktikumsplätzen oder Anstellungen zurückschrecken, weil sie fürchteten, dass die Frauen eine Arbeitserlaubnis bräuchten oder das Land plötzlich verlassen müssten. Eine Gesprächspartnerin berichtete daher, sie hätte es sich daher zur Angewohnheit gemacht, bei jedem konkreten Kontakt genau klarzulegen, dass die von ihnen



betreuten Frauen asylberechtigt wären oder über einen subsidiären Schutz verfügten und ohne weitere bürokratische Hürden zu arbeiten beginnen könnten. Selbstverständlich ginge man bei offenen rechtlichen Fragen bei der Anstellung einer Klientin den Firmen zur Hand und helfe wo immer nötig.

Auch ein Wiener Arbeitsmarktintegrationsprojekt berichtete über die Notwendigkeit der Arbeit mit den Unternehmen. Das Projekt fokussiert sich auf das „Matching“ von geflüchteten Frauen und Betrieben und startete mit der Akquirierung von teilnehmenden Betrieben, die in mehreren Workshops zu verschiedenen Themen wie Flucht und Traumatisierung, kulturelle Missverständnisse, Interkulturalität im Betrieb etc. auf das „Matching“ vorbereitet wurden. Die angesprochenen Betriebe seien über das Angebot sehr erfreut gewesen; es hätten sich viele Betriebe gefunden, deren InhaberInnen selbst MigrantInnen gewesen seien und „etwas zurückgeben“ wollten. Die Vermittlungserfolge seien gut gewesen, und nachdem die Betreuung der Betriebe und Klientinnen bis zu einem halben Jahr nach Arbeitsaufnahme möglich war, wäre es auch gut möglich gewesen, bei Bedarf zu vermitteln oder Probleme zu lösen.

Auch jene Projektträger, deren Schwerpunkt nicht beim „Matching“ lag, verwiesen darauf, dass sie vermehrt mit Unternehmen und Verwaltungen zusammenarbeiten würden, um ihre Klientinnen in Praktikums- und Arbeitsplätze unterzubringen. So berichtete etwa ein deutscher Projektträger, dass es ihm gelungen sei, gemeinsam mit dem lokalen Jobcenter (entspricht in Österreich dem AMS) regelmäßig Unternehmen aus verschiedenen Branchen zu Kennenlernveranstaltungen einzuladen. Die Veranstaltungen würden am Abend in einem angenehmen Ambiente stattfinden und es ermöglichen, dass sich die UnternehmensvertreterInnen und die Frauen auf Augenhöhe begegnen, ohne dass es gleich zu einer Entscheidung über einen Praktikumsplatz oder Arbeitsvertrag kommen muss. Die Veranstaltungen seien ein großer Erfolg; oft meldeten sich Unternehmen zwei, drei Monate danach, wenn sie eine offene Stelle hätten oder jemanden brauchten.

Wie Projektträger in Österreich und Deutschland berichteten, sei es ihnen auch gelungen, durch eine Vernetzung mit regionalen Wirtschaftsverbänden und Kammern eine breitere Unternehmensöffentlichkeit anzusprechen und für ihre Zielgruppe zu sensibilisieren. Einem vom deutschen Bundesamt für Migration und Flüchtlinge gefördertes Projekt gelang es sogar, die Installierung von Migrationsbeauftragten in regionalen Verbänden umzusetzen. Ein anderes Projekt in Deutschland, das sich an mittelständische Unternehmen richtete und qualifizierte Frauen mit Fluchterfahrung an diese vermittelte, gewann einen großen Teil der beteiligten Unternehmen durch die aktive Einbindung der regionalen Wirtschaftsverbände, bei deren Treffen bereits beteiligte Unternehmen neue Partnerunternehmen anwarben. Auch dieser Projektträger stellte klar, dass es mit einer proaktiven Einbindung der Unternehmen und Unternehmensverbände viel einfacher möglich sei, die in den Arbeitsmarktintegrationsprojekten betreuten Frauen auch auf Arbeitsplätze zu vermitteln. Nicht zuletzt, so ein österreichischer Projektträger, sei die Vernetzung mit Wirtschaftsverbänden auch wichtig, um die Budgetierung der Arbeitsmarktintegrationsprojekte selbst sicherzustellen. Die meisten



Projekte seien nicht länger als ein Jahr finanziert, eine positive Bewertung durch Unternehmensverbände und Unterstützung durch diese bei der Antragstellung bei den öffentlichen Stellen sei für die Absicherung der Finanzierung wichtig.

4.5. Anwendung der Kriterien für „gute Praxis“ auf Arbeitsmarktintegrationsmaßnahmen für Geflüchtete

Wie im ersten Kapitel ausgeführt, lassen sich die folgenden Kriterien zentral für die Bewertung einer Praxis als „gut“ benennen.

- Effektivität
- Erfolg und Nutzen für die Zielgruppe
- Nachhaltigkeit
- Gendersensibilität
- Leichte technische Umsetzbarkeit
- Partizipation
- Anpassungsfähigkeit und Wiederholbarkeit
- Übertragbarkeit
- Unabhängigkeit von regionalen Spezifika
- Innovation

Zentral für die Identifikation einer Praxis als „gut“ ist ihre Übertragbarkeit und Unabhängigkeit von regionalen oder anderen spezifischen Einflüssen. Praktiken, die sich zwar als erfolgreich und nachhaltig erwiesen haben, aber (noch) nicht in andere Kontexte transferiert wurden, gelten als „vielversprechende Praxis“.

Da in diesem Projekt Projektbeschreibungen sowie Interviews mit ExpertInnen und geflüchteten Frauen als wesentliche Informationsquelle genutzt werden, aber keine detaillierten Informationen über an die Fördergeber der Projekte berichteten Maßzahlen zugänglich waren, stehen keine quantitativen Daten für die Bewertung der verschiedenen Kriterien zur Verfügung. Da viele der erhobenen Projekte jeweils auf eine bestimmte Region bezogen waren und noch nicht in andere Kontexte übertragen wurden, kann auch die Anpassungsfähigkeit und Wiederholbarkeit nur sehr eingeschränkt bewertet werden. Gesamt gesehen handelt es sich daher um eine Beschreibung und Analyse von vielversprechenden Projekten, deren Übertragbarkeit in andere Kontexte noch gesondert zu bewerten wäre.

Die Vielzahl der beschriebenen Beispiele erlaubt es dennoch, wesentliche Charakteristika für erfolgversprechende Maßnahmen zusammenzufassen:



- **Individualisierung:** Die große Heterogenität der Geschichte, Ausbildung und Berufserfahrung geflüchteter Frauen verlangt eine Individualisierung der Maßnahmen.
- **Familieneinbindung:** Die Familienangehörigen sollten von Anfang an in den Prozess eingebunden werden, um die familiäre Unterstützung zu sichern.
- **Festlegung eines längerfristigen Integrationspfades:** Die verschiedenen Maßnahmen sollten gemeinsam mit der betroffenen Frau zu einem längerfristigen Integrationspfad verknüpft werden.
- **Kontinuierliche Betreuung und Schnittstellenmanagement:** Während des gesamten Integrationsprozesses sollte die Begleitung durch eine Case-ManagerIn und BeraterIn sichergestellt sein.
- **Verknüpfung der Arbeitsmarktintegration mit lebensweltlicher Integration:** Beide Aspekte sind eng miteinander verknüpft und beeinflussen sich stark; gute lebensweltliche und lokale Integration fördert die Arbeitsmarktintegration.
- **Proaktives Zugehen auf ArbeitgeberInnen:** Integrationsmaßnahmen sollten sich auch an ArbeitgeberInnen richten, um diese mit den Kompetenzen der geflüchteten Frauen vertraut zu machen.



5. Kompendium – Empfehlungen

Das vorliegende Kompendium beinhaltet eine auf den Forschungsergebnissen des FARIM Projekts beruhende Zusammenstellung von Empfehlungen für die Weiterentwicklung von Arbeitsmarktintegrationsmaßnahmen für Frauen mit Fluchterfahrung in Österreich. Basierend auf einer fokussierten Darstellung der spezifischen Herausforderungen der Arbeitsmarktintegration dieser Gruppe und der Beschreibung vorgefundener Beispiele vielversprechender Praxis im zugrundeliegenden Forschungsbericht, bietet es eine strukturierte Übersicht über erfolgsversprechende Maßnahmen und Interventionen auf struktureller und individueller Ebene.

Basis der Empfehlungen ist einerseits die im Kapitel 3 vorgestellte Analyse von Sekundärliteratur und andererseits die Auswertung von Interviews mit ExpertInnen aus dem Bereich Arbeitsmarkt und Integration in Österreich, Deutschland und Norwegen, sowie die Auswertung von Interviews mit geflüchteten Frauen, die an Arbeitsmarktintegrationsprojekten teilnahmen.

Die Empfehlungen fokussieren sich auf die Ebene der Organisation der Arbeitsmarktintegration und die dazu nötigen Handlungsschritte und richten sich sowohl an EntscheidungsträgerInnen in der Verwaltung wie an ProjektbetreiberInnen. Bewusst werden keine Empfehlungen zu konkreten Schulungs- oder Beratungsmethoden gegeben – konkrete Empfehlungen im Hinblick auf sozialpsychologische Beratungs- oder berufsbezogene Schulungssettings würden den Rahmen dieses Projekts sprengen und könnten von den AutorInnen auch nicht geleistet werden, da sie über keine derartige Ausbildung verfügen.

Das erste Kapitel umfasst übergreifende Empfehlungen zur Organisation von Arbeitsmarktintegrationsmaßnahmen und richtet sich vor allem an politische EntscheidungsträgerInnen und die Verwaltung. Im zweiten Kapitel werden Empfehlungen zur Gestaltung von Integrationsmaßnahmen vorgestellt. Der Schwerpunkt liegt dabei auf Empfehlungen für die konkrete Arbeit mit geflüchteten Frauen. Ergänzende Empfehlungen betreffen die Vernetzung der Maßnahmen mit ArbeitgeberInnen und Arbeitgeberverbänden.

5.1. Empfehlungen

5.1.1. Übergreifende Empfehlungen

5.1.1.1. Ganzheitlicher Integrationsansatz

Eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration im Fluchtcontext benötigt einen ganzheitlichen, über die Berufsausbildung und das Finden eines Arbeitsplatzes hinausreichenden Zugang, der auch die Integration in die lokale Lebenswelt umfasst. Anders als die meisten anderen Zielgruppen für



Arbeitsmarktintegrationsmaßnahmen sind Frauen mit Fluchterfahrung nicht in der lokalen Lebenswelt verankert und haben kaum Kontakte zu Eingesessenen, die bei der Arbeitssuche hilfreich sein können. Die Förderung der Integration in die lokale Lebenswelt ist somit ein unterstützender Aspekt bei der Integration in den Arbeitsmarkt.

Für Frauen mit Fluchterfahrung sind Orte des täglichen Kontakts, hier vor allem die von den Kindern der betroffenen Frauen besuchten Kindergärten und Schulen, lokal vorhandene Integrationsprojekte oder Kursanbieter sowie engagierte Einzelpersonen oder Freizeitvereine, wichtige Orte der Integration. Deren frühzeitige Einbeziehung in Arbeitsmarktintegrationsmaßnahmen ist eine wichtige Unterstützung beim Aufbau von Netzwerken mit einer Vielfalt von gesellschaftlichen AkteurInnen jenseits der eigenen Herkunftsgruppe, die später bei der Arbeitssuche hilfreich sein können.

Viele Frauen mit Fluchterfahrung haben Kinder. Die mit der Kinderbetreuung verbundenen zeitlichen Verpflichtungen der Mütter werden oft als hindernder Faktor bei der Arbeitsmarktintegration wahrgenommen. Aus einer holistischen Integrationsperspektive eröffnen Kindergarten- und Schulbesuch der Kinder jedoch besonders gute Integrationschancen für die Mütter. Kinderbetreuungseinrichtungen und Schulen sind Orte, wo Eltern aus verschiedenen sozialen und ethnischen Herkunftsgruppen zusammentreffen und Kontakte knüpfen. Die Vernetzung mit den lokalen Schulen und Kinderbetreuungsstätten sollte daher über die Suche nach einem Betreuungsplatz hinausgehen und auch das Potential der Orte als Kontaktplattform in die lokale Lebenswelt nutzen.

Auch zivilgesellschaftliche Organisationen sind wesentliche Partner bei der Integration der Frauen in die lokale Lebenswelt und sollten daher von Anfang an in den Integrationsprozess eingebunden werden. Engagierte Einzelpersonen können ebenso wichtige Anknüpfungspunkte sein und den Integrationsprozess in unterschiedlichster Form unterstützen. Diese zu erfassen und zu vernetzen ist ein wichtiges Element eines holistischen Zugangs zur Integration. Vor allem in kleineren Städten und Gemeinden kann die Gemeindeverwaltung mit ihrem Überblick über die Situation vor Ort ein wichtiger Partner sein.

Empfehlungen:

- **Arbeitsmarktintegration sollte in einem holistischen Sinn** verstanden werden und auch die Familie und die Lebenswelt umfassen.
- Um den Frauen zu ermöglichen, sich mit einer Vielfalt von AkteurInnen zu verbinden sollten **arbeitsmarktbezogene Integrationsmaßnahmen von Anfang an** mit allen für den Integrationsprozess relevanten Einrichtungen vernetzt werden, wie z.B. Kindergärten, Schulen, Vereinen, Projekten, und engagierten Einzelpersonen,
- Die Kinderbetreuung bringt Mütter automatisch in Kontakt mit Kindergärten und der Schule. Dort kommen Eltern aus verschiedensten sozialen Schichten und



Herkunftshintergründen zusammen, zu denen geflüchtete Frauen sonst keinen Kontakt haben. Die **Kindergärten und Schulen** sollten daher **zentrale Kooperationspartner** der Integrationsprojekte sein.

- **Die Gemeindeverwaltungen sollten von Anfang an in die Planung von Integrationsmaßnahmen eingebunden werden. Sie sind zentrale Partner bei der Umsetzung von Integrationsprojekten** und eine wichtige Ressource für die Mobilisierung von engagierten Personen und Organisationen.

5.1.1.2. Erstellung eines individualisierten Integrationspfads

Frauen mit Fluchterfahrung sind keine homogene Gruppe, sondern unterscheiden sich deutlich in ihrer persönlichen, bildungsbezogenen und beruflichen Vorgeschichte. Es braucht daher auch eine auf die jeweilige Person zugeschnittene und individualisierte Planung des Integrationsprozesses im Sinn eines mehrmonatigen bzw. mehrjährigen Integrationspfades – kurzfristig angelegte Integrationskurse und -maßnahmen haben nur selten nachhaltige Wirkungen. Dieser Integrationspfad sollte von der betreuten Frau mit Fluchterfahrung in Zusammenarbeit mit einem/r fachlich ausgebildeten BeraterIn auf der Basis einer genauen Anamnese der bisherigen Bildungs- und Berufslaufbahn entwickelt werden. Von besonderer Bedeutung ist dabei die Abstimmung mit persönlichen und familiären Zielen sowie die Einbindung der relevanten Familienangehörigen, um die Unterstützung durch das Familiensystem sicherzustellen.

Ziel des Integrationspfades ist, ansetzend an den Kompetenzen der einzelnen Teilnehmerin, eine klare und realistische Perspektive für eine Kompetenzerweiterung zu entwickeln, gemeinsam das gewünschte und realisierbare Berufsausbildungsziel und die dazu nötigen Ausbildungsschritte festzulegen und die Teilnehmerin zu einer ihrem Ausbildungsstand entsprechenden nachhaltigen Arbeitsmarktintegration zu führen. Der Integrationspfad hält sowohl Ausbildungsschritte und -maßnahmen wie Ziele und Zwischenziele fest und bildet den Rahmen für die begleitende Betreuung des Integrationsprozesses.

Die Erarbeitung des Integrationspfades beginnt mit der Erhebung der Sprachkenntnisse, der Erfassung der bisherigen Ausbildung und Berufserfahrung und der Überprüfung, inwieweit im Ausland erworbene Kompetenzen und Zeugnisse in Österreich anerkannt werden können, bzw. welche Ausbildungen in Österreich in Frage kommen.

Den meisten geflüchteten Frauen ist die Berufswelt in Österreich unbekannt, insbesondere kennen sie das Konzept der dualen Ausbildung nicht und wissen nicht über die beruflichen Möglichkeiten nach einer Lehrabschlussprüfung Bescheid. Gleichzeitig gibt es oft unrealistische Vorstellungen über die Möglichkeiten, in dem im Herkunftsland ausgeübten Beruf in Österreich tätig zu werden. Die



Auseinandersetzung mit den konkreten beruflichen Perspektiven kann also zu Enttäuschungen und zu Demotivation führen, zu deren Verarbeitung psychologische Unterstützung nötig sein kann. Oft können die für das Berufsziel nötigen Schritte erst nach einer Verarbeitung der Enttäuschungen sinnvoll geklärt werden. Der Integrationspfad hält dann als nächsten Schritt konkret fest, welche Kurs- und Bildungsmaßnahmen in Frage kommen und organisiert ihre Abfolge.

Je nach Vorgeschichte und persönlichen Charakteristika kann ein derartiger Plan einen Zeitraum von einigen Monaten bis hin zu mehreren Jahren umfassen. Da längere (Aus-)bildungsprozesse auch zu einer Um- oder Neuorientierung führen können, die eine Änderung des Integrationspfads nötig macht, ist es nötig, die Integrationsplanung in regelmäßigen Abständen mit den betroffenen Frauen zu besprechen und etwaige Änderungen vorzunehmen.

Als Trägerinstitution für die Erarbeitung des individuellen Integrationspfads empfehlen sich die Regionalstellen des Arbeitsmarktservice in Zusammenarbeit mit den Integrationsstellen der Landesregierungen bzw. des Bundes bzw. eine von diesen Stellen beauftragte Einrichtung.

Empfehlungen:

- **Arbeitsmarktintegrationsmaßnahmen sollten Teil eines umfassenden, längerfristigen Integrationspfades sein**, der mit den persönlichen und familiären Zielen der betroffenen Frau abgestimmt ist.
- Erfolgversprechende Arbeitsmarktintegration benötigt **im Regelfall mehrere Monate**, meist mehrere Jahre; kurzfristige Maßnahmen sind meist nicht nachhaltig.
- Ziel des Integrationspfades ist es die **Fähigkeiten und Fertigkeiten der ProjektteilnehmerInnen zu erweitern und sie, basierend auf ihren Kompetenzen und Berufszielen**, zu einer qualifizierten und nachhaltigen Arbeitsmarktintegration zu führen.
- Dieser Integrationspfad sollte mit der **Erhebung der Sprachkenntnisse, der Erfassung der bisherigen Ausbildung und Berufserfahrung** beginnen. In einem weiteren Schritt sollte überprüft werden, inwieweit im Ausland erworbene Kompetenzen und Zeugnisse in Österreich anerkannt werden können. Darauf aufbauend kann eine **kompetenzorientierte Ausbildungsperspektive** und ein Zeitplan für die Teilnahme an den ausgewählten Ausbildungsmaßnahmen entwickelt werden.
- Die Regionalstellen des Arbeitsmarktservice sollten in Zusammenarbeit mit den Integrationsstellen der Landesregierungen bzw. des Bundes für die Erstellung individualisierter Integrationspfade verantwortlich sein. Als Trägerinstitution für die Erarbeitung des individuellen Integrationspfades empfehlen sich.



5.1.1.3. Case-Management und Kontinuität der begleitenden Betreuung

An einem Arbeitsmarktintegrationsprozess sind eine Vielzahl von Institutionen beteiligt: Sprachschulen, Berufsausbildungseinrichtungen, Integrationsprojekte, Schulen, Firmen, Lehrwerkstätten, Vereine und Einzelpersonen. Die genannten Einrichtungen haben unterschiedliche Trägerstrukturen und folgen unterschiedlichen innerbetrieblichen Abläufen und Logiken. Sie richten sich an die Allgemeinheit, nicht nur an MigrantInnen und Personen mit Fluchterfahrung. Daher verfügen sie nur selten über MitarbeiterInnen, die über die spezifischen Bedürfnisse von Geflüchteten Bescheid wissen. Oft gibt es zudem keine etablierten Schnittstellen zwischen den Institutionen und/oder es fehlen etablierte Routinen bei der Übernahme eines/r TeilnehmerIn von einer anderen Einrichtung. Der Übergang von einer Integrationsmaßnahme zu einer anderen ist daher für Betroffene oft unnötig erschwert, bzw. es kann z.B. aufgrund fehlender Abstimmung zu langen Wartezeiten und entsprechenden Motivations- und Wissensverlusten kommen.

In der Sozialarbeit oder der Jugendarbeit ist das Prinzip des Case-Management inzwischen fest etabliert: Eine Betreuungsperson begleitet den/die KlientIn kontinuierlich, koordiniert die Schnittstellen verschiedener Maßnahmen, steht dem/der KlientIn für Beratung und Unterstützung zur Verfügung und bespricht den Verlauf der Maßnahmen regelmäßig mit allen Beteiligten. Ein vergleichbares Case-Management ist im Bereich der Integration von Personen mit Fluchterfahrung noch nicht flächendeckend etabliert.

Die Etablierung eines individualisierten Case-Management über den gesamten Integrationsprozess ist eine wesentliche Empfehlung dieses Projekts. Ein/e über den gesamten Arbeitsmarktintegrationsprozess kontinuierlich zur Verfügung stehende Case-MangerIn sollte einerseits die Teilnahme an den verschiedenen Integrationsmaßnahmen mit ihren Klientinnen organisieren, aufeinander abstimmen und begleiten, aber andererseits auch als Erstansprechperson für die Bearbeitung verschiedener alltagspraktischer Herausforderungen, wie z.B. der Auswahl einer geeigneten Schule oder der Wohnungssuche, zur Verfügung stehen. Wesentlich ist hier der Aufbau einer personalisierten Betreuungsbeziehung, bei der die Kompetenzentwicklung und das berufliche Fortkommen der Klientinnen im Vordergrund steht.

Besonders wichtig dabei ist die Begleitung der Übergänge von einer Bildungs- bzw. Schulungseinrichtung zu einer anderen bzw. beim Übergang in ein Praktikum bzw. ein Beschäftigungsverhältnis. Diese umfasst nicht nur den Informationsaustausch zwischen den verschiedenen Einrichtungen, sondern auch die Beratung und Betreuung bei Unklarheiten oder Problemen, um Missverständnisse zu bearbeiten und bei Konflikten zu vermitteln. Damit wird einerseits den Klientinnen konkret geholfen, aber andererseits auch die KursträgerInnen oder ArbeitgeberInnen entlastet, da diese Herausforderungen nicht in die Kurse oder den Betrieb getragen



werden. Daher sollten die Case-ManagerInnen den Ausbildungsträgereinrichtungen bzw. Betrieben auch nach dem Beginn der Ausbildungsmaßnahme oder der Arbeitsaufnahme zur Beratung zur Verfügung stehen.

Die institutionelle Ansiedlung des Case-Managements sollte regional entschieden werden, sinnvoll erscheint eine Ansiedlung beim regionalen Arbeitsmarktservice in Abstimmung mit den Integrationsstellen der Länder bzw. des Bundes bzw. einer von diesen Stellen beauftragten Einrichtung.

Empfehlungen:

- **Ein/e Case-ManagerIn** sollte für jede Teilnehmerin für die Dauer des Arbeitsmarktintegrationsprogrammes zur Verfügung stehen und diese durch das gesamte Programm begleiten.
- **Aufgaben des/r Case-ManagerIn sind die Auswahl und Abstimmung der spezifischen Ausbildungsmaßnahmen im Sinn des gewählten Integrationspfades, das Schnittstellenmanagement sowie die Betreuung und Begleitung** der Teilnehmerin sowie der AusbildungsanbieterInnen bzw. ArbeitgeberInnen.
- Ein besonderer Schwerpunkt sollte auf die Gestaltung der **Übergänge von einer Ausbildungsmaßnahme in eine andere Maßnahme** gelegt werden.
- Institutionell sollte das Case-Management beim **regionalen Arbeitsmarktservice in Abstimmung mit den Integrationsstellen der Länder bzw. des Bundes** angesiedelt werden.

5.1.1.4. Information, Monitoring und Evaluierung

Zur Zeit finden sich eine Vielzahl von Arbeitsmarktintegrationsprojekten in den Bundesländern, die von verschiedenen Auftraggebern gefördert und einer Vielzahl von Projektträgern implementiert werden. Es gibt keinen z.B. über das Internet leicht zugänglichen Überblick über alle Projekte. Evaluierungen werden in unterschiedlichem Ausmaß vorgenommen und beziehen sich meist nur auf einzelne Projekte bzw. Projektträger, eine Gesamtevaluierung aller Projekte nach vergleichbaren Kriterien fehlt.

Eine einfach zugängliche Informationsplattform mit einem Überblick über alle öffentlich geförderten Projekte würde nicht nur die Beratung der Klientinnen und das Finden geeigneter Maßnahmen erleichtern, sondern auch den Austausch der Projekte, die meist auf Bundesländerebene angesiedelt sind, verbessern und Lerneffekte fördern. Eine regelmäßige Evaluierung nach vergleichbaren Kriterien würde Peer-Learning fördern und könnte eine transparente Basis für Förderungsentscheidungen sein.



Empfehlungen:

- Um den Zugang zu **Informationen über Arbeitsmarktintegrationsprojekte** für Geflüchtete zu verbessern, sollte eine einfach zugängliche **Internetplattform** aufgebaut werden.
- Die durchgeführten Projekte sollten regelmäßig anhand **gemeinsamer Evaluierungskriterien** evaluiert und „**lessons learnt**“ veröffentlicht werden.

5.1.1.5. Stabile Finanzierung

Ein Großteil der vorhandenen Arbeitsmarktintegrationsprojekte basiert auf spezifischen, zeitlich befristeten Projektfinanzierungen. Dies erschwert die langfristige Planung und Qualitätsverbesserung. Angestrebt werden sollten mehrjährige Förderverträge, deren Verlängerung auf den Ergebnissen einer transparenten Evaluierung beruht.

Empfehlung:

- Zur Verbesserung der Planungssicherheit sollten Arbeitsmarktintegrationsprojekte **mehrjährige Budgets** erhalten. Eine Verlängerung der Laufzeit der Projekte sollte an transparente Evaluierungskriterien geknüpft werden.

5.1.1.6. Modularisierung der Berufsausbildung und Schaffung von Berufsausbildung in Teilzeit

Die Berufswelt ist in Österreich hochgradig formalisiert und ein Berufseintritt ist an entsprechende Zertifikate gebunden. Die Ausbildungswege basieren sowohl in der dualen Lehrausbildung wie in der schulischen Ausbildung auf einer Abfolge der Ausbildungsschritte in einem auf täglicher Teilnahme in Vollzeit basierendem Kurssystem. Für den Zugang zu einer postsekundären Ausbildung ist zudem ein erfolgreicher Abschluss der Pflichtschule Voraussetzung. Die Ausbildungen orientieren sich grundsätzlich an die Lebenssituation von Jugendlichen und jungen Erwachsenen, die noch im elterlichen Haushalt leben und keine Betreuungspflichten haben. Zwar stehen mit verkürzten Facharbeiterausbildungen in Lehrwerkstätten Ausbildungswege für Erwachsene zur Verfügung, doch auch diese sind meist nicht modularisiert.



Diese Voraussetzungen sind für Frauen mit Fluchterfahrung aufgrund familiärer Verpflichtungen oft nur schwer zu erfüllen. Um diesen den Zugang zu einer qualifizierten Ausbildung zu erleichtern, braucht es vermehrt modularisierte Ausbildungsangebote, bei denen eine festgelegte Zahl von Modulprüfungen die Abschlussprüfungen der linearen Ausbildungen ersetzt, und entsprechende Ausbildungsangebote, z.B. im Bereich der verkürzten Lehrausbildungen in Teilzeit. Zudem sollte überlegt werden, analog entsprechender Pilotprojekte in Norwegen, den Pflichtschulabschluss bei einigen Pilotberufen in die Lehrausbildung zu integrieren, um auch Frauen ohne nostrifiziertem Pflichtschulabschluss den Zugang zu einer qualifizierten Ausbildung zu ermöglichen.

Empfehlungen:

- Um Erwachsenen und insbesondere Frauen mit Kinderbetreuungspflichten den Abschluss einer qualifizierten Berufsausbildung zu erleichtern, sollten **modularisierte Berufsausbildungen sowie verkürzte FacharbeiterInnenausbildungen in Teilzeit** ausgebaut werden.
- Um die Ausbildungsdauer bis zum Abschluss der Berufsausbildung zu verkürzen, sollte analog der norwegischen Pilotprojekte, der **Pflichtschulabschluss in Lehrausbildungsprojekten** integriert werden.

5.1.1.7. Vernetzung zwischen IntegrationsakteurInnen und ArbeitgeberInnen

Erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Fluchterfahrung benötigt neben der Arbeit mit den Klientinnen die Vernetzung der IntegrationsakteurInnen mit den regionalen ArbeitgeberInnen und die Öffentlichkeitsarbeit für die Arbeitsmarktintegration der Geflüchteten. Erst der Kontaktaufbau zu den regionalen Unternehmen und die kontinuierliche Arbeit mit diesen ermöglicht die Akquise von Praktikums- und Ausbildungsplätzen und die Unterstützung der Frauen mit Fluchterfahrung bei der Arbeitssuche.

Ein großer Teil der Firmen in Österreich sind Klein- und Mittelbetriebe, die meist über keine eigene Personalabteilung verfügen. Daher spielt die Empfehlung durch KollegInnen einer Branche oder der Nachweis von Berufserfahrung in einem dem/r UnternehmerIn bekannten Betrieb eine entscheidende Rolle bei der Arbeitssuche. Für Frauen mit Fluchterfahrung, deren Berufspraxis im Ausland von den Unternehmen nicht gut beurteilt werden kann, sind daher Berufspraktika noch bedeutender als für Arbeitssuchende mit Berufserfahrung in Österreich. Ein regelmäßiger Austausch zwischen den Ausbildungseinrichtungen, den Integrationsprojekten und den Firmen und insbesondere der Austausch über die Ausbildung, Erfahrung und Kompetenzen der an den



Arbeitsmarktintegrationsmaßnahmen teilnehmenden Frauen fördert den Zugang zu Berufspraktika und die Vermittlung in die Betriebe.

Hierbei haben sich auch Berufsmessen oder Job-Dating Veranstaltungen, bei denen gezielt UnternehmensvertreterInnen mit Klientinnen zusammengebracht werden, als sinnvoll erwiesen. Diese - organisatorisch aufwändige – Vermittlungsformen geben den teilnehmenden Frauen die Möglichkeit, sich gleichzeitig einer Reihe von Firmen zu präsentieren und mit mehreren Firmen Vorstellungsgespräche zu führen, was die Vermittlungschance erhöht. Diese Veranstaltungen zeigen einerseits den Firmen das Potential der Frauen, und geben diesen andererseits die Möglichkeit, in einer lockeren Atmosphäre auf Firmen zuzugehen.

Über den regelmäßigen Kontakt mit den Betrieben in der Region hinaus braucht es auch eine verbesserte Information der Firmen über die Möglichkeiten der (geförderten) Anstellung von bzw. Praktikumsvergabe an Frauen mit Fluchterfahrung. Vielen Firmen ist die komplexe Rechtsanlage im Asylbereich unbekannt und sie befürchten daher, dass Frauen mit Fluchterfahrung das Land plötzlich verlassen müssten. Informationsveranstaltungen in Zusammenarbeit mit den Fachverbänden der Wirtschaftskammer können helfen, den Informationsstand zu verbessern.

Besonders empfehlenswert ist hier auch eine langfristige Kooperation beim „Matching“ von ArbeitgeberInnen und Arbeitsmarktintegrationsmaßnahmen für Frauen mit Fluchterfahrung, in deren Rahmen die teilnehmenden Betriebe in Workshops zu verschiedenen relevanten Themen, wie z.B. Flucht und Traumatisierung, kulturelle Missverständnisse, Interkulturalität im Betrieb etc. auf das „Matching“ vorbereitet werden und ihnen auch eine Betreuung in den ersten Monaten nach der Arbeitsaufnahme angeboten wird.

Empfehlungen:

- **Berufspraktika** sind für Frauen mit Fluchterfahrung besonders bedeutsam: Sie signalisieren den regionalen Firmen Erfahrung am regionalen Arbeitsmarkt und ermöglichen eine Rückfrage bei den Praktikumsbetrieben und sollten daher ausgebaut werden.
- Um die **Akquise von Praktikumsplätzen** zu verbessern, sollten regionale ArbeitgeberInnen verstärkt proaktiv kontaktiert und über das Potential der Frauen mit Fluchterfahrung informiert werden.
- Um den Frauen die Möglichkeit zu geben, sich bei mehreren Firmen gleichzeitig vorzustellen, sollten vermehrt **Berufsmessen und Job-Dating-Veranstaltungen** organisiert werden.
- Um die regionalen Firmen besser über die rechtlichen Rahmenbedingungen bei der Anstellung von Frauen mit Fluchterfahrung zu informieren, sollten **regelmäßig**



gemeinsam entsprechende Informationsveranstaltungen gemeinsam mit der regionalen Wirtschaftskammer organisiert werden.

5.2. Empfehlungen zur Durchführung von Arbeitsmarktintegrationsprojekten

5.2.1. Empfehlungen für die Vorbereitungsphase

5.2.1.1. Organisation der Kinderbetreuung

Eine gesicherte Kinderbetreuung in einer Kinderkrippe, einem Kindergarten bzw. einem anderen Betreuungsplatz ist eine zentrale Voraussetzung für die Teilnahme von Frauen mit Kindern an einem Arbeitsmarktintegrationsprojekt. Dies kann durch verschiedene Maßnahmen erreicht werden:

- d) Unterstützung bei der Suche nach einem geeigneten Kinderbetreuungsplatz
- e) Professionelle Kinderbetreuung während der Kursmaßnahme
- f) Einrichtung eines eigenen Betriebskindergartens

Vor allem in kleineren Städten und in Landgemeinden gibt es oft keine ganztags geöffneten Kindergärten; die Öffnungszeiten sind oft nicht auf übliche Arbeitszeiten abgestimmt. Frauen mit Fluchterfahrung haben oft keine Eltern, Großeltern oder andere Verwandte vor Ort, die bei der Kinderbetreuung helfen könnten. Sie benötigen daher besondere Unterstützung bei der Suche nach einem Kinderbetreuungsplatz und sind von institutioneller Kinderbetreuung besonders abhängig.

Für mehrmals wöchentlich, aber nicht täglich, stattfindende Kursmaßnahmen im Ausmaß von einigen wenigen Stunden kann eine kursbegleitende Kinderbetreuung angeboten werden. Dies gilt insbesondere für Kurse, an denen auch Frauen mit Kindern unter drei Jahren teilnehmen.

Für größere Träger in Regionen mit einem ausgeprägten Mangel an Kindergartenplätzen kann auch die Errichtung eines Betriebskindergartens für die Kinder der MitarbeiterInnen und der KlientInnen eine Lösung der Kinderbetreuungsfrage bieten.

Empfehlungen:

- Die **Sicherstellung der Kinderbetreuung** ist eine zentrale Voraussetzung für die Teilnahme an einer Arbeitsmarktintegrationsmaßnahme und sollte von dem/der Case-ManagerIn unterstützt werden.



- Im Vordergrund dabei steht die Suche nach einem **Kinderbetreuungsplatz in einer regionalen Betreuungseinrichtung** und die Unterstützung bei der Aufnahme in eine **Ganztagsbetreuung**.
- Für nicht täglich stattfindende und nur wenige Stunden dauernde Kursmaßnahmen sollte eine **begleitende Kinderbetreuung** eingerichtet werden; dies insbesondere dann, wenn die teilnehmenden Frauen für Kinder unter drei Jahren sorgen.
- Ein auch für die Kinder von Klientinnen zugänglicher **Betriebskindergarten** kann eine Lösung des Betreuungsproblems für größere Kursträgereinrichtungen sein.
- Um sicherzustellen, dass Frauen, die an einem Integrationsprojekt teilnehmen, Zugang zu Kindergartenplätzen haben, braucht es für den Fall, dass Kindergartenplätze nur vergeben werden, wenn beide Elternteile berufstätig sind, eine rechtsverbindliche Regelung, dass die **Teilnahme an einem Integrationsprojekt einer Beschäftigung gleichzuhalten** ist.

5.2.1.2. Sicherstellung der räumlichen Mobilität

Vor allem für Frauen in kleineren Städten und Gemeinden die nur wenig mit öffentlichen Verkehrsmitteln erschlossen sind, ist das zeitgerechte Erreichen des Schulungsortes bzw. des Praktikums- oder Arbeitsplatzes eine wesentliche Herausforderung. Das Fehlen einer Möglichkeit, die Kurs- oder Arbeitsorte zeitgerecht zu erreichen, ist oft die zentrale Ursache dafür, dass Frauen nicht an Kursen teilnehmen bzw. ein Jobangebot nicht annehmen können.

Für die Festlegung eines Arbeitsmarktintegrationspfads ist die Klärung der Mobilitätsfrage ein zentrales Element, das auf den jeweiligen Einzelfall zugeschnittene Lösungen braucht. Während es in Städten bzw. gut erschlossenen Landgemeinden vor allem um die Finanzierung der Mobilitätskosten geht, braucht es in Gemeinden mit schlechter Erschließung durch öffentliche Verkehrsmittel komplexere Lösungsansätze. Diese können z.B. daran liegen, bei der Schulungseinrichtung oder am Arbeitsplatz Beginn- und Endzeiten zu vereinbaren, die mit öffentlichen Verkehrsmitteln eingehalten werden können, aber auch in der Organisation von Fahrgemeinschaften mit KursteilnehmerInnen, die über einen eigenen PKW und einen Führerschein verfügen. Je nach Situation kann auch das Erlernen des Fahrradfahrens und der Erwerb eines Fahrrads zumindest in der wärmeren Jahreszeit die nötige Mobilität sicherstellen. Sollte im Haushalt ein PKW vorhanden sein, kann auch die Unterstützung bei Erwerb des Führerscheins, etwa durch geförderte Kredite, ein sinnvoller Schritt sein, um die Mobilität der Frauen zu erhöhen.

Empfehlungen:



- Bereits bei der Festlegung eines Arbeitsmarktintegrationspfades sollte eine **Lösung für die Mobilitätsanforderungen** gefunden werden.
- Je nach Situation können die Maßnahmen von der **Finanzierung der Fahrtkosten** über die **Abstimmung der Kurszeiten mit den Fahrplänen** der öffentlichen Verkehrsmittel bis zur **Organisation von Fahrgemeinschaften oder Shuttlediensten** liegen; beim Vorhandensein eines PKW im Haushalt sollte der Erwerb des Führerscheins gefördert werden.

5.2.1.3. Einbeziehung des Familiensystems

Der Großteil der Frauen mit Fluchterfahrung kamen entweder im Familienverbund oder über die Familienzusammenführung nach Österreich; viele sind verheiratet und/oder haben Kinder. Unter den Frauen mit Fluchterfahrung finden sich sowohl Frauen, die im Herkunftsland berufstätig waren oder vor der Flucht an einer Ausbildung teilnahmen wie auch Frauen, für die Berufstätigkeit kein Teil der Lebensplanung war. Da eine Arbeitsaufnahme - mit wenigen Ausnahmen - erst mit dem Vorliegen eines positiven Asylbescheides möglich ist, etablierten sich jedoch in den Familien oft traditionelle Muster der innerfamiliären Arbeitsteilung und die Familie gewöhnt sich an die ständige Anwesenheit der Frau und ihre hauptsächliche oder alleinige Zuständigkeit für den Haushalt und die Kinderbetreuung.

Eine Arbeitsaufnahme oder regelmäßige Teilnahme der Ehepartnerin an einer Ausbildungsmaßnahme bedeutet eine wesentliche Änderung der täglichen Abläufe im Familiensystem. Neben der Vorbereitung der Frauen auf die Berufstätigkeit braucht es daher auch die Vorbereitung der Familienangehörigen auf die geänderten Lebensbedingungen und ihre Unterstützung bei der damit verbundenen Umorientierung und Neuverteilung der Kinderbetreuung und Haushaltsarbeit: Sollten die Männer eine Berufstätigkeit ihrer Ehepartnerinnen ablehnen, verbleiben diese erfahrungsgemäß nur kurz am Arbeitsmarkt; kommt es zu keiner Neuaufteilung der Kinderbetreuungsarbeit, sind die Frauen bald überlastet und ziehen sich wieder vom Arbeitsmarkt zurück. Gerade in traditionell orientierten Familien ist eine genaue und konkrete Auseinandersetzung mit den zu erwartenden Änderungen in der Familie und die bewusste Neuaushandlung der Aufteilung der Familienarbeit eine wesentliche Voraussetzung für eine langfristig stabile zukünftige Arbeitsmarktintegration der Frauen. In diesem Kontext kann es hilfreich sein, andere Frauen mit Fluchterfahrung, die bereits berufstätig sind, als Multiplikatorinnen einzubinden.

Bei diesem Prozess hilfreich ist ein Einstieg in eine Ausbildungsmaßnahme oder in den Arbeitsmarkt über eine temporäre Teilzeittelnahme bzw. Teilzeitbeschäftigung, was es den Partnern und den Kindern ermöglicht, sich schrittweise auf die berufsbedingte Abwesenheit der Frau vom Haushalt



einzustellen. Manche ExpertInnen wiesen auch darauf hin, dass eine genaue Aufklärung der Familien über das Pensionssystem in Österreich, das nur bei langjähriger, regelmäßiger Beitragsleistung eine zufriedenstellende Alterspension erzielen lässt, bei manchen anfänglich einer Berufstätigkeit der Ehefrau skeptisch gegenüberstehenden Ehemännern, zu einer Neubewertung der Situation führte.

Empfehlungen:

- Bei der Entwicklung einer Arbeitsmarktintegrationsperspektive sollte die **Familie von Beginn an eingebunden** und ihre **Unterstützung** sichergestellt werden.
- Um zu verhindern, dass Frauen weiter allein für die gesamte Familienarbeit zuständig bleiben und daher den Arbeitsmarkt bald wieder verlassen, sollte die **Neuverteilung der Hausarbeit und Kinderbetreuung** mit dem Ehepartner geklärt werden.
- Um das Familiensystem auf die Berufstätigkeit der Frauen vorzubereiten, sollte bei Bedarf der **Einstieg in den Arbeitsprozess schrittweise**, z.B. über eine temporäre Teilzeitbeschäftigung erfolgen.

5.2.1.4. Zusammenspiel von Arbeitsmarktintegration und Familienplanung

Die meisten Arbeitsmarktintegrationsmaßnahmen werden als halb- oder ganztägige Kurse mit einer Dauer von zumindest mehreren Wochen, oft auch mehreren Monaten, oder bei Facharbeiterintensivausbildungen bis zu zwei Jahren organisiert, bauen aufeinander auf und verlangen eine kontinuierliche Teilnahme über die gesamte Laufzeit. Modular aufgebaute Berufsausbildungsangebote sind nur selten vorzufinden.

Die Geburt eines Kindes führt meist zu einem Abbruch der Teilnahme an Schulungsmaßnahmen. Es gibt fast keine Angebote, die es erlauben, auch während der Zeit des Mutterschutzes und nach der Geburt eines Kindes den Kontakt zu den Ausbildungsprojekten aufrechtzuerhalten, um das bisher Erlernte zu festigen und einen schnellen Wiedereinstieg zu ermöglichen.

Aus der Forschung zu Flucht und Niederlassung ist es bekannt, dass Frauen mit Fluchterfahrung oft die Realisierung eines Kinderwunsches aufgeschoben haben und diesen erst nach der Niederlassung realisieren. Damit die Realisierung eines Kinderwunsches nicht auf Kosten der Arbeitsmarktintegration geht, braucht es eine ganzheitliche Perspektivenentwicklung, die es erlaubt, berufliche und familiäre Wünsche durch professionelle Beratung besser aufeinander abzustimmen. Dazu ist es nötig, im Zuge der Erarbeitung eines Integrationspfades das mögliche Spannungsfeld Berufsintegration und Familienphase zu thematisieren und deutlich die Schwierigkeiten eines Arbeitsmarkteinstiegs ohne abgeschlossene Ausbildung aufzuzeigen. Ein wesentliches Element dabei ist die Auseinandersetzung



mit der Bedeutung der Arbeitsmarktteilhabe für ein modernes weibliches Rollenverständnis und die damit verbundenen Ansprüche an eine partnerschaftliche Beziehung. Auch in diese Auseinandersetzung sollten die Ehepartner eingebunden werden.

Um es Frauen auch nach der Geburt eines Kindes und während der Familienphase zu ermöglichen, den Kontakt zu den Arbeitsmarktintegrationsprojekten zu halten und bisher erworbene Sprach- und Berufskennnisse nicht wieder zu verlieren, benötigt es modulare Kursangebote mit Kleinkindbetreuung, die in Teilzeit an ein oder zwei Tagen pro Woche besucht werden können. Damit kann sichergestellt werden, dass Frauen nicht für längere Zeit aus dem Arbeitsmarktintegrationsprozess herausfallen und so schnell als möglich den Wiedereinstieg in ein Arbeitsmarktintegrationsprogramm zu schaffen.

In diesem Zusammenhang ist ein Hinweis auf einen problematischen Effekt der organisatorischen Ausgestaltung der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik nötig: Personen, die Sozialhilfe beziehen, sind dazu verpflichtet Weiterbildungsangebote des Arbeitsmarktservice anzunehmen, sofern nicht Betreuungspflichten dagegensprechen¹¹. Personen aus dieser Gruppe stehen im institutionellen Kontakt mit dem Arbeitsmarktservice, können von diesem bei der Organisation von Kinderbetreuung unterstützt und zur Teilnahme an Kursmaßnahmen verpflichtet werden. Liegt kein Bezug von Sozialhilfe vor, endet diese Verpflichtung. Da es sich bei der Sozialhilfe nicht um eine Versicherungsleistung handelt, ist das Familieneinkommen der relevante Bezugspunkt. In vielen Familien mit Fluchterfahrung haben die Männer inzwischen eine Beschäftigung gefunden, die ein Familieneinkommen über dem Schwellenwert sichert, wodurch der Bezug der Sozialhilfe und damit auch die institutionelle Anknüpfung an das Arbeitsmarktservice endet. Im Fall einer Schwangerschaft und der Geburt eines Kindes reißt somit die verpflichtende institutionelle Anknüpfung an das Arbeitsmarktservice ab, das dann selbst auch nicht mehr dazu verpflichtet ist, sich weiter um die Arbeitsmarktintegration dieser Frauen zu bemühen.

Um diese institutionelle Beschränkung zu überwinden, sollte die Einführung besonderer Anreize für die Weiterteilnahme an Arbeitsmarktintegrationsmaßnahmen während der Babypause überlegt werden. Denkbar wäre hier eine vom Arbeitsmarktservice verwaltete Auszahlung eines unter der Geringfügigkeitsgrenze liegenden Bonus für die Teilnahme an diesen Maßnahmen.

Empfehlungen:

¹¹ Vergleichbares gilt auch für Personen, die einen Anspruch auf eine Leistung aus der Arbeitslosenversicherung haben. Da dieser Leistungsanspruch eine versicherungspflichtige Beschäftigung von zumindest sechs Monaten voraussetzt, fallen Frauen mit Fluchterfahrung kaum darunter, daher wird diese Konstellation hier nicht weiter behandelt.



- **Das Thema Kinderwunsch und Arbeitsmarktteilhabe** sollte bei der Entwicklung eines Integrationspades mit dem Ziel einer guten Abstimmung der beiden Aspekte angesprochen und bearbeitet werden.
- **Kursmaßnahmen** sollten **möglichst modular** und **auch in Teilzeit** gestaltet werden, um es Frauen auch nach einer Unterbrechung aufgrund einer Familienphase zu ermöglichen wieder in den Kursverlauf einzusteigen bzw. eine **Teilnahme während der Familienphase** zu ermöglichen.
- **Anreize zur weiteren Teilnahme an Arbeitsmarktintegrationsmaßnahmen** sollten vor allem auch Frauen geboten werden, die aufgrund der Einkommenssituation ihres Haushalts **keine Sozialleistungen mehr beziehen**.

5.2.2. Empfehlungen für die Berufsorientierungsphase

5.2.2.1. Sichtbarmachen informell erworbener Kompetenzen und Empowerment

Während ein Teil der Frauen mit Fluchterfahrung im Herkunftsland in verschiedenen Berufen berufstätig war, hat ein anderer keine nachweisbare Berufsausbildung oder –praxis oder hat in einem Familienbetrieb informell mitgearbeitet. Auch diese Frauen verfügen über Kompetenzen und Fähigkeiten, diese sind jedoch nicht mit einem klar definierten Berufsbild verbunden. Für die betroffenen Frauen bedeutet das Fehlen eines formalen Nachweises der eigenen Kompetenzen oft einen Verlust des Selbstwertgefühls und des Selbstvertrauens.

In dieser Situation ist es wichtig, die Kenntnisse und Fertigkeiten, die die Frauen informell erworben haben, für sie selbst sichtbar zu machen und so das Selbstbewusstsein der Frauen schrittweise zu stärken. Neben der Aufarbeitung der eigenen Berufsbiografie geht es dabei auch um das Finden von möglichen beruflichen Anknüpfungspunkten als Grundlage für die Entwicklung einer realistischen Berufsperspektive. Empowerment und Stärkung des Selbstvertrauens sind wesentliche Voraussetzungen für eine erfolgreiche und nachhaltige Arbeitsmarktintegration und sind daher eine wichtige Arbeitsmarktintegrationsmaßnahme, die Zeit und ausreichende Ressourcen braucht.

Von besonderer Bedeutung ist in diesem Zusammenhang auch die Stärkung der Frauen beim Umgang mit Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder der ethnischen Herkunft. Dazu braucht es einerseits die Information der Frauen über das Verbot von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und/oder der ethnischen Herkunft und die entsprechenden rechtlichen Regelungen und Anlaufstellen, und andererseits die Stärkung der Frauen bei der Verarbeitung von Diskriminierungserfahrung und Unterstützung bei der Durchsetzung ihrer Rechte.



Eine Betreuung durch Personen, die selbst Migrationshintergrund haben und die Erstsprache der betreuten Frauen sprechen, kann dabei hilfreich sein: Sozialpädagogische Interventionen zur Stärkung des Selbstvertrauens können zur Verbalisierung von belastenden persönlichen Erfahrungen führen, was oft in der Erstsprache leichter fällt.

Für Frauen, die im Herkunftsland keinem Erwerb nachgingen bzw. informell ihre Partner oder andere Familienmitglieder in deren Betrieben unterstützten, ist die Entwicklung einer Berufsperspektive mit der Herausforderung verbunden, ein neues Rollenbild als berufstätige Frau zu entwickeln. Dieser Herausforderung sollte im Beratungsprozess Zeit und Raum gegeben werden. Eine Einbindung des Partners und der Familienmitglieder kann gegebenenfalls unterstützend sein.

Empfehlungen:

- Um eine realistische Arbeitsmarktintegrationsperspektive für Frauen ohne Berufserfahrung bzw. -ausbildung im Herkunftsland entwickeln zu können, sollten ihre **informell erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen** durch geeignete Maßnahmen **sichtbar gemacht werden**.
- Für die **Stärkung des Selbstbewusstseins** und die Entwicklung eines kompetenzbasierten Selbstbildes braucht es professionelles Training im Rahmen einer längerfristigen Betreuung. Qualifizierten TrainerInnen, die selbst Migrationserfahrung haben und/oder die Erstsprache der TeilnehmerInnen sprechen, können dabei einen wichtigen Beitrag leisten.
- Die **Einbindung des Partners und der Familienmitglieder** kann insbesondere für Frauen, die im Herkunftsland nicht berufstätig waren, unterstützend sein, bedeutet die Arbeitsmarktintegration doch die Notwendigkeit, ein neues Rollenbild zu entwickeln und die **Familienarbeit neu aufzuteilen**.

5.2.2.2. Kompetenzerhebung und Entwicklung einer realistischen Berufsperspektive

Je nach Herkunftsgeschichte und Aufenthaltsdauer ist das Wissen um das gesellschaftliche Institutionensystem und die Berufswelt bei Frauen mit Fluchterfahrung sehr unterschiedlich. Insbesondere das Berufsausbildungssystem und die Funktionsmechanismen des Arbeitsmarktes sind oft nur rudimentär bekannt und werden nicht gut verstanden. Dies kann zu unrealistischen Vorstellungen über die Erreichbarkeit von Berufspositionen und unrealistischen Zukunftsvorstellungen führen. Eine fundierte Perspektivenabklärung ist die Grundvoraussetzung dafür, die für einen längeren Integrationsprozess nötige Energie und Motivation aufzubringen; ohne diese kann es leicht zu Ausbildungsabbrüchen kommen.



Die Entwicklung einer realistischen Berufsperspektive setzt eine gründliche Aufklärung und Auseinandersetzung mit der Berufswelt und dem Berufsausbildungssystem in Österreich voraus. Hilfreich dabei sind die Einbindung von BerufsexpertInnen und BerufsträgerInnen, Betriebsbesuche im Branchenumfeld und eine genaue individuelle Analyse der Berufsausbildungs- und Berufstätigkeit im Herkunftsland.

Handwerklich-technische Berufe bzw. Lehrberufe haben in den Herkunftsregionen vieler Frauen mit Fluchterfahrung aufgrund fehlender formaler Ausbildungswege oft nur ein geringes Sozialprestige und werden daher nicht als Berufsziele in Betracht gezogen. Gleichzeitig bestehen aufgrund unterschiedlicher Ausbildungswege und –niveaus oft große Schwierigkeiten, die im Herkunftsland erworbene Ausbildung auf dem gleichen Niveau in Österreich zu nostrifizieren. So ist z.B. die Ausbildung zum/r PharmazeutIn in Österreich ein Universitätsstudium, ein in Syrien erworbener Ausbildungsabschluss in diesem Beruf entspricht nicht den in Österreich geltenden Anforderungen, sondern eher dem Beruf der pharmazeutisch-kaufmännischen AssistentIn; eine realistische Perspektive ist also eine verkürzte Lehre als Fachverkäuferin. Auch in anderen Berufsfeldern bieten Lehrberufe oft eine Anschlussmöglichkeit an im Herkunftsland erworbene Qualifikationen, wenn die Nostrifizierung bzw. Anerkennung der Bildungsabschlüsse oder ein weiterführendes Studium in Österreich nicht realistisch sind.

Für Frauen, die über eine abgeschlossene Ausbildung im Herkunftsland verfügen, ist die Klärung der Anerkennung von im Ausland erworbener Bildungsabschlüsse zentrale Voraussetzung für eine informierte Entscheidung über weitere berufliche (Aus)bildungsmaßnahmen. Aufgrund der Komplexität der Anerkennungs- und Nostrifizierungsprozesse in Österreich benötigt diese Abklärung auf jeden Fall eine individualisierte Beratung und Begleitung durch entsprechend geschulte BeraterInnen.

Die Perspektivenentwicklung ist bei Frauen, die über eine abgeschlossene (Berufs)ausbildung und Berufspraxis im Herkunftsland verfügen, oft mit einer Enttäuschung der Erwartungen verbunden. Für die Verarbeitung dieser Enttäuschungen braucht es oft professionelle Unterstützung durch ausgebildete PsychologInnen und SozialpädagogInnen.

Von besonderer Bedeutung für die Abklärung einer realistischen Berufsperspektive haben sich begleitete Schnupperpraktika in Betrieben herausgestellt. Viele Betriebe nehmen diese Praktika als sehr aufwendig wahr und wären erst bereit, Praktikumsplätze anzubieten, wenn sie dafür entschädigt werden. Für die Arbeitsmarktprojekte ist hingegen die Akquise von Praktikumsplätzen sehr schwierig, da es keine öffentlich zugängliche Datenbank mit entsprechenden Angeboten gibt und sie daher viel Zeit in die Akquise von Praktikumsplätzen investieren müssen. Empfohlen wird daher ein leicht zugänglicher Finanzierungsmodus für Schnupperpraktika für die interessierten Firmen und der Aufbau einer entsprechenden Datenbank für Praktika, sowie die Organisation regionaler Praktikabörsen.



Empfehlungen:

- Die **Erarbeitung, eines Arbeitsmarktintegrationspfades** sollte mit einer Phase der **Perspektivenabklärung** beginnen, die von ausgebildeten PsychologInnen und SpezialpädagogInnen begleitet wird.
- Eine gute **Information über die Berufswelt und das Berufsausbildungssystem in Österreich**, insbesondere das System der dualen Lehrausbildung, sollte wesentlicher Bestandteil der Entwicklung des Integrationspfades sein, um konkrete Anknüpfungspunkte der eigenen Berufsbiografie identifizieren zu können. Dabei sollte auch geklärt werden, ob der **Abschluss einer Ausbildung in Österreich im jeweiligen Berufsfeld bessere Integrationschancen** bietet als das Durchlaufen eines komplexen und schwer vorhersagbaren Anerkennungsverfahrens.
- Oft braucht es bei diesem Prozess **professionelle psychologische Unterstützung**, um Enttäuschungserfahrungen zu verarbeiten und die Motivation aufrechtzuerhalten, wenn es sich herausstellt, dass die bisherige Berufstätigkeit in Österreich nicht auf gleichem Niveau fortgesetzt werden kann.
- Um das **Angebot von Praktika**, die einen realistischen Einblick in die Berufswelt in Österreich geben können, auszubauen, braucht es verstärk finanzielle Anreize für potentielle ArbeitgeberInnen sowie den **Aufbau einer Datenbank für Praktikumsstellen**, sowie die Organisation von Praktikabörsen.

5.2.2.3. Erwerb der Landessprache, Sprachpraxis und IT-Nutzerkenntnisse

Nachdem es in nahezu allen Berufen nötig ist, sich kompetent mit KundInnen, MitarbeiterInnen oder KlientInnen auf Deutsch unterhalten zu können, sind für praktisch alle qualifizierten Tätigkeiten Deutschkenntnisse auf dem Niveau B2 des Europäischen Referenzrahmens für Sprachen Grundvoraussetzung. Je nach Vorkenntnissen und persönlichem Lerntempo kann es bis zu zwei oder drei Jahren dauern, bis dieses Niveau erreicht wird. Von besonderer Bedeutung für den Lernfortschritt sind dabei der regelmäßige Gebrauch der deutschen Sprache in Alltagssituationen außerhalb des Sprachkurses und ein weitgehend unterbrechungsloser Übergang zwischen den verschiedenen Kursstufen.

Am Anfang jedes Sprachlernprozesses steht die Erfassung der vorhandenen Sprachkenntnisse wie der Sprachlernerfahrungen durch ein/e ausgebildete/n SprachpädagogIn sowie, darauf aufbauend, die Festlegung der Einstiegsstufe und des Sprachlernpfades. Die Sprachkurse selbst sollten sich an Lernende mit einem ähnlichen Sprachniveau und Lerntempo richten, um einen effizienten



Spracherwerb sicherzustellen. Besonders wichtig dabei ist es, dass der Spracherwerb so früh als möglich beginnt und die Pausen zwischen den Kursen auf unterschiedlichem Niveau möglichst kurz sind, um die schon erworbenen Kenntnisse zu festigen und ein Verlernen zu verhindern. Von Anfang an sollte die für das ins Auge gefasste Berufsfeld relevante Fachsprache ausreichend berücksichtigt werden, etwa in dem ExpertInnen aus dem Berufsfeld in die Sprachkurse eingeladen werden.

Da ein Teil der Frauen aufgrund ihrer Lebenssituation außerhalb des Sprachkurses kaum Möglichkeiten haben, in Deutsch zu kommunizieren, braucht es für einen erfolgreichen Spracherwerb die Organisation von Sprachpraxisorten. Zu bevorzugen ist dabei eine möglichst frühzeitige Integration in einen Betrieb mit hauptsächlich deutschsprachiger Belegschaft in Form längerer (Teilzeit)praktika oder einer Teilzeitbeschäftigung, wenn möglich mit finanzieller Unterstützung des Betriebes als Anreiz. Sollte es nicht möglich sein, den Sprachlernprozess mit Berufspraxis zu verbinden, braucht es die Organisation von regelmäßigen Gesprächskontakten mit muttersprachlich Deutschsprachigen, etwa Sprachbuddies oder Partnerfamilien, die sich regelmäßig mit den Frauen treffen und mit ihnen Freizeit verbringen.

Erfahrungen aus Norwegen haben gezeigt, dass bei entsprechender Planung und Betreuung eine Arbeitsaufnahme auch bei niedrigem Sprachkenntnisniveau möglich ist und zu einem schnelleren Spracherwerb führt. Es wäre sinnvoll, in Pilotprojekten zu überprüfen, inwieweit diese Erfahrungen auch im österreichischen Berufsausbildungszusammenhang Geltung haben.

Insbesondere für Frauen mit Kleinkindern ist eine kursbegleitende Kinderbetreuung Grundvoraussetzung. Ebenso ist es nötig, die Beginn- und Endzeiten so zu legen, dass es den Teilnehmerinnen möglich ist, zuvor die Kinder in den Kindergarten bzw. die Schule zu bringen bzw. dort wieder abzuholen.

Die aktive Teilnahme von geflüchteten Frauen in Sprachkursen mit männlichen und weiblichen TeilnehmerInnen kann durch traditionelle Geschlechterrollen beeinflusst werden. Dies kann in Sprachkursen dazu führen, dass Frauen weniger aktiv sprechen und dadurch ihr Spracherwerb verzögert wird. Je nach Zusammensetzung der TeilnehmerInnen sollten die Unterrichtseinheiten bei Bedarf zumindest für einen Teil der Kurslaufzeit geschlechtergetrennt abgehalten werden.

Frauen mit Fluchterfahrung sind im Umgang mit EDV-Standardprogrammen und PCs oft nicht geübt. Neben einer guten Beherrschung der deutschen Sprache stellt eine routinierte Nutzung eines PC bzw. eines Tablet für z.B. Internetrecherche oder das Schreiben eines Briefes eine wesentliche Grundqualifikation für die Vermittlung auf einen Arbeitsplatz dar. Diese Kenntnisse werden am besten über „learning by doing“ vermittelt, ihre Vermittlung kann gut in einen Sprachkurs integriert werden.

Die Corona-Pandemie hat gezeigt, dass eine Teilnahme an digitalen Weiterbildungsmaßnahmen mit einem Mobiltelefon als Endgerät schwierig ist und den Lernerfolg reduziert. Sollte es pandemiebedingt



wieder zur Absage von Präsenzkursen kommen, sollte eine Ausstattung der TeilnehmerInnen mit Notebooks oder Tablets sichergestellt werden. Aufgrund der oft beengten Wohnverhältnisse sollten Räume für die ungestörte Teilnahme an digitalen Bildungsangeboten organisiert werden.

Empfehlungen:

- Am Beginn des Sprachunterrichts sollte eine **Sprachstandserhebung** durchgeführt werden und ein **Sprachlernpfad bis zum Erreichen des Zielniveaus B1 oder B2** festgelegt werden, da ohne gute Deutschkenntnisse zumindest auf B1 – Niveau eine stabile Arbeitsmarktintegration kaum möglich ist. Der Kursbesuch sollte **möglichst bald nach Einreise beginnen**. Die Kurse sollten so aufeinander abgestimmt werden, dass die **Wartezeiten zwischen den Kursen möglichst kurz** sind.
- Neben dem Besuch der Sprachkurse sollte der **regelmäßige Alltagsgebrauch der deutschen Sprache gefördert werden**, etwa indem (Teilzeit)praktika in Betriebe mit Deutsch als Betriebssprache vermittelt werden oder regelmäßige Treffen mit Sprachbuddies oder Partnerfamilien organisiert werden.
- **Bei Bedarf** sollte ein Teil des **Sprachunterrichts in geschlechtergetrennten Einheiten** organisiert werden, um die aktive Sprachpraxis von Frauen zu fördern. Grund dafür ist die Erfahrung, dass Frauen aus traditionellen Kontexten in Sprachkursen weniger aktiv sprechen, solange auch Männer im Raum sind.
- Sprachkurse für Fortgeschrittene sollten ein **Training der Grundlagen des Umgangs mit PCs** und Tablets umfassen.
- Im Fall pandemiebedingter Absage von Präsenzkursen braucht es bei Bedarf die **Versorgung der TeilnehmerInnen mit geeigneten Endgeräten** und die Organisation von Räumen zur ungestörten Teilnahme an digitalen Sprachkursformaten.

5.2.3. Empfehlungen für die Ausbildungsphase

5.2.3.1. Begleitendes Schnittstellenmanagement

Der Beginn eines Ausbildungsprogramms bzw. der Übertritt von vorbereitenden Maßnahmen in ein reguläres Ausbildungsprogramm stellt für viele Frauen mit Fluchterfahrung eine große Herausforderung dar. Während die Vorbereitungsmaßnahmen meist zielgruppengerichtet Frauen mit Fluchterfahrung ansprechen, richten sich (Berufs)ausbildungsprogramme in Schulen, Firmen oder Lehrwerkstätten an eine breite Zielgruppe; die Unterrichtssprache ist Deutsch, und es gibt nur selten spezifische Integrationsmaßnahmen für Frauen mit Fluchterfahrung.



Für viele Frauen ist der Einstieg in ein Ausbildungsprogramm in einer Lehrwerkstatt oder in einem Betrieb der erste Schritt aus der Familie und dem geschützten Projektraum. Damit sind oft Ängste verbunden, deren Bearbeitung für einen erfolgreichen Einstieg wichtig ist. Dieser Prozess kann bis zu einem halben Jahr dauern und sollte daher kontinuierlich begleitet werden.

Ein gut vorbereiteter Übertritt und die Betreuung in den ersten Monaten der Teilnahme an allgemeinen (Berufs)ausbildungsprogrammen erhöht die Erfolgchancen. Neben der Unterstützung bei der Abwicklung der notwendigen Formalprozeduren geht es dabei vor allem auch um die mentale Unterstützung beim Umgang mit dem Umstellungsprozess und die Klärung etwaiger Missverständnisse. Eine frühzeitige und kontinuierliche Kommunikation der/s Case-WorkerIn mit den Ausbildungseinrichtungen ist dafür zentral.

Empfehlungen:

- Der **Übertritt in ein Ausbildungsprogramm** sollte gemeinsam mit dem/r Case-ManagerIn vorbereitet werden.
- Um einen erfolgreichen Übergang in das Ausbildungsprogramm zu sichern und mögliche Unklarheiten oder Missverständnisse zu klären, sollte der/die Case-ManagerIn **regelmäßig Kontakt mit der Ausbildungseinrichtung** halten.

5.2.4. Empfehlungen für die Phase der Arbeitssuche und Arbeitsaufnahme

Am Ende eines Arbeitsmarktintegrationsprojekts steht die Suche nach einem Arbeitsplatz und der Beginn einer Beschäftigung bei einem Betrieb. Damit endet üblicherweise auch die Betreuung durch eine/n Case-WorkerIn.

Für viele Frauen mit Fluchterfahrung sind die weitgehend formalisierten Bewerbungsprozeduren am österreichischen Arbeitsmarkt eine neue Herausforderung, da in ihrer Herkunftsregion die Arbeitsvermittlung deutlich informeller verlief. Eine gute Vorbereitung auf das Bewerbungsverfahren durch entsprechendes Bewerbungsgesprächstraining, Rollenspiele und Vorbereitung auf eine erfolgsversprechende Selbstdarstellung ist daher zentral. Von besonderer Bedeutung ist auch die Vorbereitung auf die zu erwartende hohe Zahl von Absagen, was oft frustrierend ist und die Motivation reduziert.

Da Frauen mit Fluchterfahrung über kaum Erfahrungen mit der Betriebskultur hiesiger Unternehmen verfügen, ist der Übertritt in ein Beschäftigungsverhältnis oft mit neuen Herausforderungen verbunden, die eine weitere begleitende Betreuung für die ersten Monate sinnvoll erscheinen lassen.



Besonders relevant ist dabei der unterschiedliche Umgang mit innerbetrieblichen Hierarchien in den Herkunftsländern, der etwa dazu führen kann, dass sich Frauen gegenüber männlichen Vorgesetzten nicht aktiv mit Vorschlägen einbringen, was als Passivität wahrgenommen werden kann, bzw. mit anderen kulturellen Missverständnissen, die die Integration in den Betrieb erschweren – so gilt etwa direkter Blickkontakt in vielen Ländern des globalen Südens als unschicklich, während eine Vermeidung des Blickkontaktes in Österreich als unsicher gilt.

Zur Überwindung dieser Missverständnisse braucht es Gespräche und interkulturelle Vermittlung mit dem Betrieb und den in der jeweiligen Abteilung mit den Frauen mit Fluchterfahrung zusammenarbeitenden KollegInnen. Es empfiehlt sich, bereits vor der Arbeitsaufnahme einige Termine für diese Vermittlungsarbeit festzulegen, an denen zumindest der/die Case-ManagerIn, der/die jeweilige Vorgesetzte und die in den Betrieb vermittelte Frau mit Fluchterfahrung teilnehmen. Bei Bedarf haben sich auch Workshops mit der Belegschaft des Betriebs als sinnvoll erwiesen.

Im Idealfall knüpft diese begleitende Betreuung an ein firmeninternes Mentoring an, das von dem/r Case-ManagerIn unterstützt wird. Der/die Case-ManagerIn sollte daher in den Firmenkontakten den Aufbau von Mentoring-Strukturen vorschlagen und unterstützen. Ebenso sollten die in Betriebe vermittelten Frauen miteinander vernetzt werden, um ihre Erfahrungen austauschen zu können.

Die Betreuung durch den/die Case-ManagerIn sollte nicht abrupt enden, sondern in einem strukturierten Phasing-Out erfolgen.

Empfehlungen:

- Um eine gute betriebliche Integration sicherzustellen, sollte die **begleitende Betreuung** der Projektteilnehmerin durch eine/e Case-ManagerIn in den ersten Monaten der Arbeitsaufnahme mit abnehmender Intensität weitergeführt werden.
- Der/die Case-ManagerIn sollte sich in dieser Zeit auch **regelmäßig mit dem Beschäftigungsbetrieb austauschen** und für die Lösung von offenen Fragen zur Verfügung stehen.
- Case-WorkerInnen sollten dabei auch den **Aufbau von Mentoring-Programmen** in den Firmen anregen und unterstützen und die von ihnen in die Betriebe vermittelten Frauen vernetzen.



6. Bibliographie

- Abraham, M., & Hinz, T. (2008). *Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften).
- AMS (2018). *Arbeitsmarktbeitilgung von asylberechtigten Frauen: Herausforderungen, Perspektiven, Chancengleichheit*. Wien: Arbeitsmarktservice Österreich), https://www.lrsocialresearch.at/files/EB_L&R_Sozialforschung__Arbeitsmarktbeitilgung_von_asylberechtigten_AMS_Kunden_innen.pdf ; Zugriff am 11.1.2021.
- Arrows, K. (1971). *The Theory of Discrimination*. Princeton University Press (Woodrow Wilson School of Public and International Affairs).
- Aschemann, B. (2016). *Handbuch Gute Praxis in der internationalen Basisbildungsarbeit mit MigrantInnen für die Anwendung in Österreich*. Graz (Frauenservice Graz).
- Aumüller, J. (2016). *Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen: Bestehende Praxisansätze und weiterführende Empfehlungen*. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Baumgartner, P., Palinkas, M. & Daur, V. (2020). Prozesse der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in Österreich : Forschungsbericht der dritten Welle des FIMAS-Flüchtlingssurveys: FIMAS+INTEGRATION. Wien: *International Centre for Migration Policy Development & Wiener Institut für Internationale Wirtschaftsvergleiche*. Zugriff am 21.1.2021 [https://research.icmpd.org/fileadmin/Research-Website/Publications/reports and studies/FIMAS INTEGRATION2 -_Forschungsbericht Welle 3.pdf](https://research.icmpd.org/fileadmin/Research-Website/Publications/reports_and_studies/FIMAS_INTEGRATION2_-_Forschungsbericht_Welle_3.pdf).
- Baumgartner, P., Palinkas, M.; Rudenko, R. & Bilger, V. (2021). Arbeitsmarktintegration junger Geflüchteter in Österreich. Forschungsbericht der vierten Welle des FIMAS-Surveys: FIMAS+YOUTH. Wien: *International Centre for Migration Policy Development*. Zugriff am 10.9.2021. [https://research.icmpd.org/fileadmin/Research-Website/Publications/reports and studies/FIMAS YOUTH Jugend.pdf](https://research.icmpd.org/fileadmin/Research-Website/Publications/reports_and_studies/FIMAS_YOUTH_Jugend.pdf) .
- Becker, G. (1962). Investment in Human Capital. A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*, 70(5, Part 2), S.9-49.
- Becker, G., Glaeser, E.L., Murphy, K.M. (1999). Population and Economic Growth. *American Economic Review*, 89(2), S.145-149.
- Biffi, G., Kilic, H., Zentner, M. (2019). Einstellung, Erwartungen und Ressourcen weiblicher Flüchtlinge. Grundlagenstudie zu den tatsächlich wahrnehmbaren Möglichkeiten von Frauen mit Fluchterfahrung. Krems: Donau-Universität Krems. Zugriff am 21.1.2021. <https://door.donau-uni.ac.at/open/o:415>.



- BM.I (2019). Asylstatistik 2019. Bundesministerium für Inneres. Zugriff am 25.03.2021. https://www.bmi.gv.at/301/Statistiken/files/Jahresstatistiken/Asyl-Jahresstatistik_2019.pdf.
- BM.I (2018). Asylstatistik 2018. Bundesministerium für Inneres. Zugriff am 25.03.2021. https://www.bmi.gv.at/301/Statistiken/files/Jahresstatistiken/Asyl-Jahresstatistik_2018.pdf.
- BM.I (2017). Asylstatistik 2017. Bundesministerierium für Inneres. Zugriff am 25.03.2021. https://www.bmi.gv.at/301/Statistiken/files/Jahresstatistiken/Asyl-Jahresstatistik_2017.pdf.
- BM.I (2016). Asylstatistik 2016. Bundesministerierium für Inneres. Zugriff am 25.03.2021. https://www.bmi.gv.at/301/Statistiken/files/Jahresstatistiken/Jahresstatistik_Asyl_2016.pdf.
- BM.I (2015). Asylstatistik 2015. Bundesministerium für Inneres. Zugriff am 25.03.2021. https://www.bmi.gv.at/301/Statistiken/files/Jahresstatistiken/Asyl_Jahresstatistik_2015.pdf.
- BM für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2019). So gelingt der Berufseinstieg von geflüchteten Müttern. Monitor Familienforschung, (40). Berlin: BMSFJ). Zugriff am 11.6.2021. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/133056/54db6e8e2978650e927dbcea22d70ac6/monitor-familienforschung-ausgabe-40-so-gelingt-der-berufseinstieg-von-gefluechteten-muettern-data.pdf>.
- Bogner, A.; Littig, B.; Menz, W. (2014). Wer ist ein Experte? Wissenssoziologische Grundlagen des Experteninterviews. In: Bogner, A.; Littig, B.; Menz, W. (Hg.): *Interviews mit Experten. Eine praxisorientierte Einführung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Bonin, H. (2014). *Der Beitrag von Ausländern und künftiger Zuwanderung zum Staatshaushalt*. Gütersloh: Bertelsmann-Stiftung.
- Bourdieu, P. (1983). Ökonomisches Kapital - Kulturelles Kapital - Soziales Kapital. In: Kreckel, R. (Hg.): *Soziale Ungleichheiten*, Göttingen: VdB, S. 183-198.
- Brücker, H., Liebau, E., Romiti, A., & Vallizadeh, E. (2014). Arbeitsmarktintegration von Migranten in Deutschland. Anerkannte Abschlüsse und Deutschkenntnisse lohnen sich. *DIW Wochenbericht* 81(43), S. 1144 – 1151.
- Brücker, H., Rother, N. & Schupp, J. (2016). IAB-BAMF-SOEP Befragung von Geflüchteten. Überblick und erste Ergebnisse, Forschungsbericht 29, Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Nürnberg: BAMF. Zugriff am 21.1.2021. <https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Forschungsberichte/fb29-iab-bamf-soep-befragung-gefluechtete.html?nn=283560>



- Buber-Ennsner, I., Rengs, B., Kohlenberger, J., & Zeman, K. (2020). Demographic Profile of Syrians in Austria. In *Comparative Demography of the Syrian Diaspora: European and Middle Eastern Destinations*: Springer, S. 139–163. https://doi.org/10.1007/978-3-030-24451-4_7.
- Buber-Ennsner, I., Kohlenberger, J., Rengs, B., Al Zalak, Z., Goujon, A., & Striessnig, E. (2016). Human Capital, Values, and Attitudes of Persons Seeking Refuge in Austria in 2015. *PLoS ONE* 11(9): e0163481. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0163481>.
- CEDEFOP (European Centre for the Development of Vocational Training) (2014). Terminology of European Education and Training Policy. A Selection of 130 Key Terms. Second Edition. Luxembourg: Publication Office of the European Union.
- Dauser, D., Krings, U., & Schröer, W. (2012). Nachqualifizierung (junger) Erwachsener in Forschung und Praxis. In: Loebe, Herbert, Eckart Severing, Eckart (Hg.). *An- und Ungelernte werden zu Fachkräften. Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung regional verankern*. Bielefeld: Bertelsmann. DOI: 10.25656/01:7840DIW
- Department of Social Services (2017). *Building a New Life in Australia (BNLA): The Longitudinal Study of Humanitarian Migrants – Findings from the first three waves*. Canberra: Department of Social Services. <https://www.dss.gov.au/our-responsibilities/families-and-children/programmes-services/building-a-new-life-in-australia-bnla-the-longitudinal-study-of-humanitarian-migrants> . Download 21.1.2021.
- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (2020). Integration von Geflüchteten. *DIW Wochenbericht 34/2020*. Berlin: DIW. Zugriff am 11.6.2021. https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.797223.de/20-34.pdf.
- Dietrich H., & Abraham, M. (2008). Eintritt in den Arbeitsmarkt. In: Abraham, M., & Hinz, T. (Hg.): *Arbeitsmarktsoziologie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S.69 -98.
- Dzamarija, M.T., & Sandnes, T. (2016). Familieinnvandring og ekteskapsmønster 1990-2015, Report 2016/39, *Statistics Norway*. Zugriff am 21.1.2021, <https://www.ssb.no/befolkning/artikler-og-publikasjoner/attachment/288305?ts=158f7f39e80>.
- Endel, F., Kernbeiß, G., & Wagner-Pinter, M. (2020). Erwerbsverläufe von Migrant/innen II. Personen mit Fluchthintergrund, aus Drittstaaten und der Europäischen Union im Vergleich. Analyse der Zuwanderungsjahrgänge 2000, 2007, 2015 und 2016. Wien: Synthesis Forschung & Österreichischer Integrationsfonds. Zugriff am 11.1.2021. https://www.integrationsfonds.at/fileadmin/user_upload/OEIF_FoBE_ErwerbsverlaeufoMigrantenII.pdf.



- Eurostat (2019). Formal child care by duration and age group. TPS00185. Zugriff am 02.12.2021. <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tps00185/default/table?lang=en>.
- Fakih, Zainab (2017). *Labour Market Integration of Female Refugees. A comparative study of the Swedish and Norwegian labour markets*. Gothenburg: University of Gothenburg, M.A. Thesis.
- FAO (Food and Agriculture Organization of the United Nations) (2016). Good Practice Template. Zugriff am 10.6.2020. <http://www.fao.org/3/as547e/as547e.pdf> .
- Fendel, T., & Schreyer, F. (2021). Geflüchtete Frauen und ihre Teilhabe an Erwerbsarbeit. *WIS direkt* 17/2021. Bonn: Friedrich Ebert Stiftung.
- Flap, H., & Völker, B. (2001). Goal specific social capital and job satisfaction. Effects of different types of networks on instrumental and social aspects of work. *Social Networks* 23/2001, S.297 - 320.
- Gefken, Andreas (2012). Sozialkapital und soziale Ungleichheit. Theorien und Forschungsstand. Working Paper SW 2012-2, *WISO*, Hamburg: Universität Hamburg. Zugriff am 16.4.2018 [26.1.2022] <http://docplayer.org/37526859-Sozialkapital-und-soziale-ungleichheit-theorien-und-forschungsstand-andreas-gefken.html>.
- Gläser, J.; Laudel, G. (2010). *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Gleichbehandlungsanwaltschaft (2018). Kurzinformation der Anwaltschaft für Gleichbehandlung: Kopftuch am Arbeitsplatz. Zugriff am 02.12.2021 https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/dam/jcr:500fd5ca-ada9-4bdb-a6dc-8342c611c2c1/190102_GAW_Kurzinformation_Kopftuch_A4_BF.pdf .
- Gonon, P. (2016). Zur Dynamik und Typologie von Berufsbildungssystemen: Eine internationale Perspektive. *Zeitschrift für Pädagogik* 62(3), S. 307-322, DOI: 10.25656/01:16760.
- Granovetter, M. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology* Vol .78/6, S. 1360-1380.
- Granovetter, M. (1995). *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*. Chicago: University of Chicago Press.
- Habich, R. (1984). Berufliche Plazierung, In: Glatzer, W.; Zapf, W. (Hg.): *Lebensqualität in der Bundesrepublik Deutschland: Objektive Lebensbedingungen und subjektives Wohlbefinden*. Frankfurt/Main, New York: Campus, S 343-365,



- Hosner, R., Vana, I., & Khun Jush, G. (2017). Integrationsmaßnahmen und Arbeitsmarkterfolg von Flüchtlingen und subsidiär Schutzberechtigten in Österreich - Forschungsbericht des FIMAS-Projekts. Wien: *Vienna International Centre for Migration Policy Development*.
- IAB Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (2021). Geflüchtete Frauen müssen viele Hindernisse überwinden. *IAB Kurzbericht 8/2021*. Nürnberg: IAB.
- Jansen, D., & Diaz-Bone, R. (2011). Netzwerkstrukturen als soziales Kapital. *Soziale Netzwerke*. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag, S.71-109.
- Joyce, P. (2018). Inspiration for Integration. Labour Market Policies for Refugees in five Northern European Countries. *Ratio Working Papers 308*, The Ratio Institute. Zugriff am 21.3.2021. <https://ideas.repec.org/p/hhs/ratioi/0308.html>
- Kirchhöfer, D. (2003). Jugendphase in der Veränderung. Kirchhöfer, D., Merkens, H. & Wessel, A. (Hg.). *Das Prinzip Hoffnung. Jugend in Polen und Deutschland*. Hohengehren, S. 25–44.
- Kohlbacher, J., Lehner, M., & Rasuly-Plaeczek, G. (2020). *Afghan/inn/en in Österreich – Perspektiven von Integration, Inklusion und Zusammenleben*. Wien: Verlag der Österreichischen Akademie der Wissenschaften.
- Leitner, S.M., & Landesmann, M. (2021). Problematik der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in Österreich in Zeiten der Coronakrise. Sonderauswertung des FIMAS Flüchtlingspanels. Forschungsbericht FIMAS+YOUTH. Forschungsbericht 19. Wien: *International Centre for Migration Policy Development & Wiener Institut für Internationale Wirtschaftsvergleiche*. Zugriff am 1.12.2021. <https://wiiw.ac.at/problematik-der-arbeitsmarktintegration-von-gefluechteten-in-oesterreich-in-zeiten-der-coronakrise-sonderauswertung-des-fimas-fluechtlingspanels-dlp-5978.pdf> .
- Leitner, S.M., & Landesmann, M. (2020). Refugees Integration into the Austrian Labour Market: Dynamics of Occupational Mobility and Job-Skills Mismatch. *Working Paper 188*. Wien: The Vienna Institute for International Economic Studies.
- Liebig, T., & Thronstad, C.R. (2018). Triple Disadvantage? A first overview of the integration of refugee women. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 216*. Paris: OECD. Zugriff am 21.1.2021. <https://dx.doi.org/10.1787/3f3a9612-en>.
- Loury, G. (1977). A Dynamic Theory of Racial Income Differences. Wallace, P. A., & LaMond, M.A. (Hg.): *Women, Minorities and Employment Discrimination*. Lexington, M.A: Lexington Books.



- Maaz, K. (2010). Bildung als dynamischer Prozess über die Lebenszeit. Quenzel, G., & Hurrlemann, K. (Hg.): *Bildungsverlierer. Neue Ungleichheiten*. Wiesbaden: VS Verlag, S. 399 - 421.
- Mahnal, C. (2017). Was wissen wir wissenschaftlich fundiert über den Prozess der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen? Eine Übersicht über aktuelle österreichische und internationale Studienergebnisse. Arbeitspapier, Bregenz: Verein okay.zusammenleben. Zugriff am 18.2.2021. <https://www.okay-line.at/file/656/forschungsergebnisse-am-int-von-fluechtlingen-22122017-caroline-manahl.pdf>.
- MPI Migration Policy Institute (2018). Newcomers in the North. Labour Market Integration of Refugees in Northern Europe. Washington: MPI. Zugriff am 21.3.2021. <https://www.migrationpolicy.org/article/newcomers-north-labor-market-integration-refugees-northern-europe>.
- Ortlieb, R., Eggenhofer-Rehart, P., Leitner, S.M., Hosner, R., & Landesmann, M. (2020). Do Austrian Programmes Facilitate Labour Market Integration of Refugees? *International Migration*, <https://doi.org/10.1111/imig.12784>.
- Osborne, J., Caruso, G., & Wolfensberger, W. (2014), The Concept of “Best Practice”: A brief overview of its meanings, scope, uses, and shortcomings. *International Journal of Disability Development and Education*. <https://doi.org/10.1080/1034912X-2011-598387>.
- Pallmann, I., Ziegler, J., & Pfeffer-Hoffmann, C. (2019). *Geflüchtete Frauen als Zielgruppe der Arbeitsmarktförderung*. Berlin: Mensch und Buch Verlag.
- Pollmann-Schult, M.; Büchel, F. (2002). Ausbildungsinadäquate Erwerbstätigkeit: eine berufliche Sackgasse? Eine Analyse für jüngere Nicht-Akademiker in Westdeutschland. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2002/3*
- Ramboll (2018). Labour Market Integration of Newly Arrived in the Nordic Countries. Kopenhagen: Ramboll. Zugriff am 21.3.2021. https://nordicwelfare.org/integration-norden/wp-content/uploads/sites/2/2018/06/Labour-market-integration-of-newly-arrived-in-the-Nordic-countries_2.pdf.
- Rengs, B., Buber-Ennsner, I., Kohlenberger, J., Hoffmann, R., & Soder, M. (2017). Labour market profiles, previous employment and economic integration of refugees: An Austrian case study. *Working paper 13/2017*. Wien: Vienna Institute of Demography, Austrian Academy of Sciences. Salikutluk, Z., & Menke, K. (2021). Gendered integration? How recently arrived male and female refugees fare on the German labour market. *Journal of Family Research*, 33(2), S.284–321. <https://doi.org/10.20377/jfr-474>.



- Scholl, A. (2003). *Die Befragung. Sozialwissenschaftliche Methode und kommunikationswissenschaftliche Anwendung*. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.
- Seibert, H.; & Wiethölder, B. (2018). Bessere Chancen anderswo? Der Einfluss der regionalen Mobilität auf die berufliche Platzierung nach Arbeitslosigkeit in Berlin und Brandenburg. *IAB Regional 2/2018*
- Sorger, C.; & Bergmann, N. (2019). Kind & Job – Wie schaffen Sie das? Auswertung der offenen Antworten der Online-Befragung. Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien. https://wien.arbeiterkammer.at/service/studien/Frauen/Kind_und_Job-Textantworten_Bericht.pdf. Zugriff am 02.12.2021.
- Spence, M. (1973). Job Market Signaling. *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 87(3), S. 355-374.
- Stadler, B., & Wiedenhof-Garlik, B. (2011). Dequalifizierung von Migrantinnen und Migranten am österreichischen Arbeitsmarkt. *Statistische Nachrichten 5/2011*, S.383 – 399.
- Statistik Austria (2017), Junge Menschen auf dem Arbeitsmarkt. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2016. Zugriff am 11.20.2021, https://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_NATIVE_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=115616
- Statistik Austria (2020). Kinderbetreuungsquoten nach Einzeljahren 2020/21. Zugriff am 02.12.2021. https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung/kindertagesheime_kinderbetreuung/021658.html.
- Statistik Austria (2021a). Kinderbetreuungsquoten nach Altersgruppen 1195 bis 2020. Zugriff am 22.12.2021. https://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_PDF_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=021659.
- Statistik Austria (2021b). Kindertagesheime nach Öffnungszeiten und Schließtagen 2020. Zugriff am 22.12.2021. https://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_PDF_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=021646.
- Stegbauer, C. (2010). Weak and Strong Ties. Freundschaft aus netzwerkthoretischer Perspektive. Ibid.: *Netzwerkanalyse und Netzweratheorie. Ein neues Paradigma in den Sozialwissenschaften*. Wiesbaden:VS Verlag, S. 105-121.



- Steiner, M. (2014). *Abbruch und Schulversagen im österreichischen Schulsystem. Studie im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte*. Wien: Institut für Höhere Studien. https://www.arbeiterkammer.at/infopool/wien/IHS-Bericht_Mario_Steiner_2014.pdf.
- Verwiebe, R., Kittel, B., Dellinger, F., Liebhart, C., Schiestl, D., Haindorfer, R., & Liedl, B. (2019). Finding your way into employment against all odds? Successful job search of refugees in Austria. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 45(9), S. 1401–1418. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2018.1552826>
- Webb, R. T., Pedersen, C. B., & Mok, P. L. H. (2016). Adverse Outcomes to Early Middle Age Linked With Childhood Residential Mobility. *American Journal of Preventive Medicine*, 51(3), S.291–300. <https://doi.org/10.1016/j.amepre.2016.04.011>.
- Wellmann, A., & Zelms, R. (1995). Pareto-Prinzip. A. Wellmann & R. Zelms. *Professionelles Zeitmanagement* (S. 105–106). Gabler Verlag. https://doi.org/10.1007/978-3-322-84742-3_27.



7. Anhang

A. Tabelle 4: Interviews mit ExpertInnen

Anzahl	Interviewcode	Land	Region	Stakeholder-Kategorie
1.	AT-Projekt-1	Österreich	Wien	Integrationsprojekt
2.	AT-Gov-2		Voralberg	Verwaltung
3.	AT-Projekt-3		Wien	Integrationsprojekt
4.	AT-Projekt-4		Voralberg	Integrationsprojekt
5.	AT-Projekt-5		Tirol	Integrationsprojekt
6.	AT-Projekt-6		Voralberg	Integrationsprojekt
7.	AT-Projekt-7		Tirol	Integrationsprojekt
8.	AT-Projekt-8		Oberösterreich	Integrationsprojekt
9.	AT-Projekt-9		Oberösterreich	Integrationsprojekt
10.	AT-Projekt-10		Wien	Integrationsprojekt
11.	AT-Projekt-11		Oberösterreich	Integrationsprojekt
12.	AT-Projekt-12		Wien	Integrationsprojekt
13.	AT-Projekt-13		Wien	Integrationsprojekt
14.	AT-Projekt-14		Tirol	Integrationsprojekt
15.	AT-Projekt-15		Oberösterreich	Integrationsprojekt
16.	AT-Projekt-16		Wien	Integrationsprojekt
17.	NO-Projekt-1	Norwegen	Viken	Integrationsprojekt
18.	NO-Projekt-2		Oslo	Verwaltung
19.	NO-Projekt-3		Vestland	Verwaltung
20.	NO-Projekt-4		Vestland	Verwaltung
21.	NO-Projekt-5		Auf Bundesebene	Verwaltung
22.	NO-Projekt-6		Auf Bundesebene	Integrationsprojekt
23.	NO-Projekt-7		Auf Bundesebene	Verwaltung
24.	NO-Projekt-8		Auf Bundesebene	Verwaltung
25.	NO-Projekt-9		Auf Bundesebene	Integrationsprojekt
26.	DE-Projekt-1	Deutschland	Nordrhein-Westfalen	Integrationsprojekt
27.	DE-Projekt-2			Integrationsprojekt
28.	DE-Projekt-3			Integrationsprojekt
29.	DE-Projekt-4			Verwaltung
30.	DE-Projekt-5			Integrationsprojekt
31.	DE-Projekt-6			Integrationsprojekt
32.	DE-Projekt-7			Integrationsprojekt
33.	DE-Projekt-8			Verwaltung
34.	DE-Projekt-9			Integrationsprojekt
35.	DE-Projekt-10			Integrationsprojekt
36.	DE-Projekt-11			Verwaltung



B. Tabelle 5: Interviews mit geflüchteten Frauen

Anzahl	Interviewcode	Wohnsitzland	Herkunftsland
1.	AT-SYR-1	Österreich	Syrien
2.	AT-SYR-2		Syrien
3.	AT-SOM-4		Somalia
4.	AT-IRQ-5		Irak
5.	AT-RUS-7		Tschetschenien
6.	AT-RUS-8		Tschetschenien
7.	AT-RUS-9		Tschetschenien
8.	AT-RUS-10		Tschetschenien
9.	AT-AFG-12		Afghanistan
10.	AT-AFG-13		Afghanistan
11.	AT-SYR-15		Syrien
12.	AT-SYR-16		Syrien
13.	AT-SYR-17		Syrien
14.	AT-SYR-18		Syrien
15.	AT-AFG-19		Afghanistan
16.	AT-IRQ-21		Irak
17.	AT-AFG-22		Afghanistan
18.	NO-SYR-23	Norwegen	Syrien
19.	NO-AFG-24		Afghanistan
20.	NO-SYR-25		Syrien
21.	NO-SYR-26		Syrien
22.	DE-AFG-29	Deutschland	Afghanistan



C. Anhang: Zusammenfassung des ersten Online Workshops am 10. Juni 2021

Im FARIM Online Workshop wurden die vorläufigen Forschungsergebnisse diskutiert und validiert. Teilnehmende VertreterInnen aus Projekten, Institutionen und Landesregierungen aus Österreich, Deutschland und Norwegen berichteten von ihren Praxiserfahrungen hinsichtlich der strukturellen und individuellen Herausforderungen der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen.

Herausforderungen

Die Zielgruppe geflüchtete Frauen wird als **heterogen** bezeichnet, sodass es eine Herausforderung ist Maßnahmen zu entwickeln, wo alle Bedürfnisse gedeckt werden. So sind bei einigen Frauen Alphabetisierungsmaßnahmen vor dem eigentlichen **Spracherwerb** notwendig. Es wurde zudem betont, dass die praktische Anwendung der Sprache (z.B im Beruf) ausschlaggebend für einen erfolgreichen Spracherwerb ist, und begleitend zu den theoretischen Einheiten angeboten werden soll. Eine zentrale Herausforderung für die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen stellt nach wie vor der **Zugang zu und die Verfügbarkeit von Kinderbetreuung** dar, insbesondere die Ganztagsbetreuung. Die Sicherstellung der Kinderbetreuung ist zentral damit Frauen arbeitsmarktpolitische Maßnahmen wahrnehmen können. Weiteres wurde zum Punkt **Perspektivenabgleich** erwähnt, dass Frauen keine unrealistischen beruflichen Vorstellungen haben, sondern eher der Informationsbedarf besteht, welche beruflichen Möglichkeiten zum Einstieg entsprechend ihren Umständen und Qualifikationen vorhanden sind. Es wurde betont, dass die Vielfalt der Angebote gegeben ist, diese jedoch oft verstreut, wenig vernetzt und Frauen oft auf sich allein gestellt sind, sich darüber einen Überblick zu verschaffen und qualifikationsadäquate Maßnahmen zu identifizieren.

Handlungsempfehlungen

Integrationsprojekte können zwar nicht alle strukturellen Herausforderungen bewältigen, jedoch können sie **ansatzweise** und gezielt auf die Bedürfnisse geflüchteter Frauen eingehen. Die langfristige Zusammenarbeit und Vernetzung mit **Unternehmen und Arbeitgebern** wird als wichtig gesehen, um eine Sensibilisierung für die Kompetenzen und Rechte der Frauen zu erreichen, sowie ein besserer Eintritt in den Arbeitsmarkt stattfinden kann. **Angebote sollten von längerer Dauer und nachhaltig** ausgerichtet sein, um Frauen ausreichend Zeit zu geben sich zu entwickeln und die Arbeitsfähigkeit zu erlangen; als Vergleich wurde hierfür das 2-jährige *Introduction Programme* in Norwegen herangeführt. Es besteht der Bedarf eines **ganzheitlichen Ansatzes**, welche die Komplexität der individuellen und strukturellen Herausforderungen der Frau berücksichtigt, gleichzeitig eine ressourcenorientierte Haltung, welche die Potentiale und persönliche Perspektiven der Frau wahrnimmt; die Vermittlung von Berufsfähigkeiten stellt daher nur ein kleines Spektrum in den Integrationsmaßnahmen dar.



D. Anhang: Zusammenfassung des zweiten Online Workshops am 04. November 2021

Im zweiten FARIM Workshop wurden die Forschungsergebnisse der qualitativen Interviews mit geflüchteten Frauen diskutiert und validiert. Teilnehmende VertreterInnen aus Projekten, Institutionen und Landesregierungen aus Österreich und Deutschland berichteten von ihren Praxiserfahrungen der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen. Komplementiert wurde der Workshop durch Erfahrungen aus Deutschland mit einem Vortrag von einer Vertreterin des Jobcenters Gelsenkirchen, welcher relevante Anregungen für Projekte bietet.

Arbeitsmarktintegration aus Sicht der geflüchteten Frauen

In den qualitativen Interviews mit geflüchteten Frauen wurde der Frage nachgegangen, welche Herausforderungen und Handlungsfelder aus deren Sicht für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration bestehen.

Die Zielgruppe Frauen mit Fluchthintergrund zeichnet sich durch eine **hohe Heterogenität** aus: Interviewpartnerinnen unterscheiden sich hinsichtlich ihres Bildungshintergrunds, ihrer Berufserfahrung und Lebenssituation vor der Flucht, die zu unterschiedlichen Bedürfnissen resultieren. Unabhängig der Unterschiede, besteht unter den Frauen eine **hohe Motivation und Proaktivität in den Arbeitsmarkt einzusteigen**. Unrealistische Erwartungen, bedingt durch begrenztes Wissen über den Arbeitsmarkt im Aufnahmeland, sowie Hürden in der Anerkennung vor allem bei höher qualifizierten Frauen, sind Herausforderungen, für den Einstieg in eine adäquate Erwerbstätigkeit. Die **Organisation der Kinderbetreuung** wird als Grundvoraussetzung gesehen, damit Frauen einer Erwerbstätigkeit nachgehen können und von ExpertInnen als zentrale Herausforderung aufgezeigt. Aus Sicht der Frauen wird diese jedoch nicht als Integrationshindernis per se wahrgenommen; die zu betreuenden Kinder werden lediglich in ihrer Lebensorganisation priorisiert, sodass das Nachgehen einer Erwerbstätigkeit als zweitrangig betrachtet wird.

Die befragten Frauen äußerten besonders den Wunsch nach einer **zentralen Anlaufstelle für unterschiedliche Anliegen**, sowohl bezüglich des persönlichen Alltags als auch für berufsspezifische Fragen. Vertrauenspersonen in den Kursmaßnahmen wurden von den Frauen als besonders hilfreich betont. Ein unterstützendes Familiensystem, sowie der Zugriff auf ein soziales Netzwerk außerhalb der Familie (z.B NachbarInnen), sind förderlich, um Sprachpraxis zu erwerben, als auch für die Organisation der Kinderbetreuung.

Handlungsempfehlungen

Eine zentrale Empfehlung aus den Präsentationen und Diskussionen, welche sich herauskristallisiert, ist der Bedarf eines **ganzheitlichen Integrationsansatzes** in der Arbeit mit geflüchteten Frauen. Es wird betont, dass zusätzlich zum Arbeitsmarktfokus, Projekte **unterschiedliche Schwerpunkte** behandeln und **vielschichtig** sein müssen, um eine langfristige Arbeitsmarktintegration der Frauen zu



gewährleisten. Neben einem berufsspezifischen Schwerpunkt bedarf es der Vermittlung von praktischen Fähigkeiten, um sich im Alltag des Aufnahmelandes zurechtzufinden.

Vielversprechende Aspekte für eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration finden sich in dem Projekt **Familienlotsin**, angeboten vom Jobcenter Gelsenkirchen: hier werden Klientinnen durch einen weiblichen Coach frühzeitig angesprochen, sowie in Erstsprache in unterschiedlichen Lebensbereichen, individuell begleitet und unterstützt. Die Frauen können so besser erreicht werden, ihre Bedürfnisse klar kommunizieren und Vertrauen aufbauen. *„Erst wenn die Integration in die Stadtgesellschaft funktioniert, funktioniert auch die Integration in den Arbeitsmarkt“*, so die Vertreterin des Projekts.

Wichtig ist es ebenfalls das **gesamte Familiensystem** in die Integrationsarbeit miteinzubeziehen und Maßnahmen an die Bedürfnisse der Frau, als auch ihre Familie anzupassen; konkret werden hier Projekte in Teilzeit oder mit flexiblen Zeiten empfohlen. Modulare Angebote bieten Frauen einen Anknüpfungspunkt zu Projekten, insbesondere während der Familiengründung. Die Sicherstellung der Kinderbetreuung ist zentral, um eine regelmäßige Teilnahme der Frau an den Maßnahmen zu gewährleisten. Da Frauen oft nicht auf soziale Netzwerke zurückgreifen können, benötigt es insbesondere institutionelle Unterstützung in der Organisation der Kinderbetreuung; empfohlen werden daher verstärkt Angebote, die auch zugleich Kinderbetreuungsmöglichkeiten anbieten. Frauen sind einerseits mit Hürden konfrontiert eine Arbeit zu finden, andererseits bestehen Herausforderungen die **Arbeit langfristig zu behalten**. Mit dem Ziel Frauen in sichere und langfristige Beschäftigungsverhältnisse heranzuführen, eignen sich hier besonders **berufsbegleitende Coaches**, welche die Frauen helfen sollen, einen Ausbildungsplatz zu finden, sowie während der Arbeitsaufnahme begleiten, um potenzielle Probleme aufzugreifen. Die Dauer ähnlicher Maßnahmen ist ausschlaggebend für den Erfolg, sodass dafür stabile Fördermöglichkeiten gewährleistet werden müssen.

Eine **erfolgreiche, langfristige Arbeitsmarktintegration**, liegt vor, wenn die Frauen eine stabile und nachhaltige Beschäftigung, auf ausbildungsadäquater Ebene gefunden haben. Hierbei zeichnen sich unterschiedliche Perspektiven: einerseits verläuft Integration durch die Erwerbstätigkeit, sodass darauf hingewiesen wird, Frauen schnell in den Arbeitsmarkt zu vermitteln. Andererseits, läuft hier die Gefahr, Frauen in prekäre Arbeitsverhältnisse zu vermitteln und somit eine langfristige Integration nicht gewährleistet werden kann. Es wird daher hingewiesen, dass **Weiterbildungen** wichtig sind, damit Frauen eine adäquate Erwerbstätigkeit nachgehen können. Die Anerkennung erworbener Qualifikationen ist kein Garant für eine Erwerbstätigkeit, da hier oft die Kompetenzen der Frau nicht ersichtlich und in den Arbeitsmarkt des Aufnahmelandes 1:1 übertragbar sind; eine **Gleichhaltung durch Kurzausbildung oder Weiterbildung** wird daher empfohlen. Mit dem Erwerb eines Zertifikats wird der Einstieg in den Arbeitsmarkt gefördert und ermöglicht den Frauen berufliche Perspektiven zu entwickeln.



Empfohlen wurden auch Angebote, die Frauen in der **Entwicklung von realistischen Berufsperspektiven** unterstützen: Aufklärungsbedarf über die Bedeutung von Lehrberufen, Informationen über den Arbeitsmarkt des Aufnahmelandes und eine sozialpsychologische Begleitung, um möglichen Enttäuschungen entgegenzuwirken, werden als wichtige Komponenten genannt, damit Frauen ihre hohe Arbeitsmotivation in die Praxis, selbstbewusst und erfolgreich umsetzen können.