



PROBLEMFELDER UND HERAUSFORDERUNGEN AFGHANISCHER FRAUEN AUF DEM WEG IN DEN oö. ARBEITSMARKT - Schlussfolgerungen für Integrationsprojekte

Projektteam:

Caritas für Menschen in Not, Abteilung Integration, Linz:

Mag.^a Manuela Angerer

Fachhochschule Oberösterreich, Campus Linz,

Department Gesundheits-, Sozial- und Public Management:

FH-Assistenzprof.ⁱⁿ Mag.^a Dr.ⁱⁿ Daniela Wetzelhütter

Mag.^a Katrin Hasengruber

Johannes Kepler Universität Linz,

Institut für Soziologie, Abteilung für Empirische Sozialforschung:

Sonja Falkner-Matzinger, BA MSc.

Diese Studie wurde aus Mitteln der Integrationsoffensive
„Afghanische Community“ des Landes Oberösterreich gefördert.



April, 2020

Diese Studie wurde unter der Projektleitung der Caritas für Menschen in Not, Abteilung Integration, in Kooperation mit der Fachhochschule Oberösterreich, Campus Linz, Department Gesundheits-, Sozial- und Public Management, als wissenschaftliche Leitung in Zusammenarbeit mit der Johannes Kepler Universität Linz, Institut für Soziologie, Abteilung für Empirische Sozialforschung, durchgeführt.

Vorgeschlagene Zitierweise:

Angerer, Manuela, Wetzelhütter, Daniela, Hasengruber, Katrin, Falkner-Matzinger, Sonja (2020). Problemfelder und Herausforderungen afghanischer Frauen auf dem Weg in den öö. Arbeitsmarkt – Schlussfolgerungen für Integrationsprojekte. Studie finanziert vom Land Oberösterreich. Linz.

DANKSAGUNG

Der vorliegende Forschungsbericht ist in einem eineinhalb Jahre andauernden Prozess - von der Idee, Recherche und Konzeption bis hin zur Durchführung und Ausarbeitung - entstanden. An dieser Stelle ist es an der Zeit, Danke zu sagen. Unser Dank gilt all den Mitwirkenden, ohne die diese Forschungsarbeit nicht möglich gewesen wäre.

Ein derartiges Forschungsprojekt kann nicht ohne entsprechende finanzielle Ressourcen durchgeführt werden. Deshalb gebührt unser herzlicher Dank dem Fördergeber Land Oberösterreich für die Unterstützung im Rahmen der Integrationsoffensive Afghanische Community.

Unser besonderer Dank gilt jenen Frauen afghanischer Herkunft, die sich zu einem Gespräch mit uns bereit erklärt haben, für ihre Gastfreundschaft und Offenheit in dem Bewusstsein, dass es keineswegs selbstverständlich ist, einer fremden Person die eigene Lebensgeschichte zu erzählen. Ohne die Einbringung ihrer Erfahrungen und Perspektiven wäre dieser Bericht nicht zustande gekommen, deshalb:

ممنون ىلى خ

Die Gespräche wurden mit sprachvermittelter Unterstützung von Frau Farzana Niazi in der Erstsprache der Frauen geführt. Vielen Dank für Deine offene und herzliche Art, die einen wertvollen Beitrag zu einer vertrauensvollen und zugleich professionellen Gesprächsatmosphäre leistete.

Ergänzt wurde das Forschungsvorhaben durch die Perspektive zahlreicher Menschen, die mit geflüchteten Frauen arbeiten und sie auf ihrem Weg begleiten. Vielen Dank für den konstruktiven Austausch in unterschiedlichen Settings mit dem Forschungsteam. Dieser Austausch hat gezeigt, dass ein Beruf im Integrationsbereich oftmals auch Berufung ist.

Darüber hinaus bedanken wir uns bei all jenen, die uns bei der Kontaktvermittlung zu unseren Gesprächspartnerinnen unterstützt haben. Um keine Rückschlüsse auf die Identität der befragten Frauen ziehen zu können, verzichten wir an dieser Stelle auf die konkrete Nennung der GesprächsvermittlerInnen.

Das Projektteam

EXEKUTIVE SUMMARY

Obwohl geflüchtete Menschen in Österreich gerade in den letzten Jahren oftmals Mittelpunkt in der medialen Berichterstattung und Auseinandersetzung auf politischer und gesellschaftlicher Ebene waren, spielten Frauen mit Fluchtgeschichte eine eher untergeordnete Rolle. Nachdem ihr Stellenwert im Integrationsprozess bedeutend ist, soll diesem nun Beachtung geschenkt werden. Mit dem vorliegenden Forschungsprojekt werden geflüchtete Frauen afghanischer Herkunft und ihre Herausforderungen und Anliegen insbesondere im Kontext der Arbeitsmarktintegration in Oberösterreich sichtbar gemacht.

Ziel der Forschung ist daher neben einer Auseinandersetzung und Beschreibung der Lage der oben genannten Zielgruppe und dem damit verbundenen Aufzeigen von Problemfeldern am Weg in den oberösterreichischen Arbeitsmarkt, einen Beitrag zur Entwicklung von Maßnahmen zur nachhaltigen Integration von Frauen mit Fluchterfahrung in den Arbeitsmarkt zu leisten.

Für die empirische Umsetzung, zur Erreichung des Forschungsziels, wurde ein qualitativer Forschungsansatz gewählt. Herzstück dieser Studie bilden Leitfadeninterviews mit (erwachsenen) afghanischen Frauen mit positivem Asylbescheid bzw. subsidiärem Schutz und Wohnsitz in Oberösterreich. Ergänzt werden ihre Erfahrungen und Sichtweisen durch Ergebnisse aus Gesprächen mit Beschäftigten aus unterschiedlichen Institutionen, die mit der Zielgruppe arbeiten.

Die befragten Frauen befinden sich an unterschiedlichen Positionen auf ihrem Weg der Arbeitsmarktintegration. Bei allen wird eine Bildungs- und Arbeitsmarktorientierung deutlich. Behindert wird diese allerdings durch Faktoren wie etwa mangelndes Systemwissen, das Fehlen von (formalen) Bildungsabschlüssen, dem Erwerb von ausreichenden Kenntnissen der deutschen Sprache sowie Mobilitätshemmnissen. Darüber hinaus zeigten sich Aspekte in den Lebenssituationen der Frauen, die vorrangig vor Fragen der Beschäftigung oder Qualifizierung behandelt werden sollten. Dazu gehören beispielsweise eine angeschlagene (psychische) Gesundheitssituation, die (oftmals alleinige) Zuständigkeit für Kinderbetreuung und Haushalt, das Erleben von bzw. der Umgang mit Diskriminierungserfahrungen und der Zugang zu leistbarem Wohnraum.

Aber eines zeigt sich deutlich: Damit Frauen ihre Fluchterfahrungen verarbeiten, im (Berufs)Alltag ankommen und ihren Weg in Oberösterreich selbstbestimmt (weiter)gehen können, braucht es passgenaue Angebote, die sie erreichen und dabei individuelle frauenspezifische Herausforderungen berücksichtigen.

INHALTSVERZEICHNIS

1. Einleitung	7
2. Problemskizze	9
3. Theoretischer Rahmen	11
3.1 Begriffsabgrenzung	11
3.2 Integrationspolitische Maßnahmen in Österreich und Oberösterreich.....	16
3.3 Arbeitsmarkt in Österreich, Oberösterreich und die Integration von weiblichen Geflüchteten mit besonderem Fokus auf Frauen afghanischer Herkunft	19
4. Methodische Umsetzung	30
4.1 Forschungsdesign	30
4.2 Datenquellen – Zahlen & Daten für Österreich und Oberösterreich	32
4.3 ExpertInnendialoge und Fokusgruppe	33
4.4 Typologie – Entwicklung unterschiedlicher Typen afghanischer Frauen.....	35
4.5 Interviews mit afghanischen Frauen	36
5. Ergebnisse	39
5.1 Beschaffenheit vorhandener Datenquellen.....	39
5.2 Annäherung an eine Charakteristik Frauen mit afghanischer Herkunft für die Integration in den oö. Arbeitsmarkt relevanter Faktoren.....	42
5.3 Herausforderungen und Problemfelder afghanischer Frauen auf dem Weg in den oö. Arbeitsmarkt	50
5.4 Unterstützungs- und Lösungsmöglichkeiten	85
6. Resümee und Empfehlungen	105
6.1 Zusammenfassung der Ergebnisse	106
6.2 Empfehlungen	117
7. Abkürzungsverzeichnis	129
8. Literaturverzeichnis	130
9. Anhänge.....	138

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Institutionen und Vereine, aus denen Expertisen eingeholt wurden	33
Tabelle 2: Überblick über soziodemografische Merkmale der Interviewpartnerinnen.....	38
Tabelle 3: Häufigkeit der erfassten Merkmale bei Einrichtungen	41
Tabelle 4: Konstruktion der Typen im Bereich der Qualifikation	44
Tabelle 5: Konstruktion der Typen im Bereich der Rahmenbedingungen	46
Tabelle 6: Konstruktion der Typen im Bereich der sozialen Ressourcen	47
Tabelle 7: Konstruktion der Typen im Bereich der Wünsche und Aspirationen	48
Tabelle 8: Konstruktion der Typen im Bereich persönlicher Merkmale	50
Tabelle 9: Problemfelder/Herausforderungen und Lösungsansätze im Bereich Bildung	109
Tabelle 10: Problemfelder/Herausforderungen und Lösungsansätze im Bereich Deutschkenntnisse	109
Tabelle 11: Problemfelder/Herausforderungen und Lösungsansätze im Bereich Berufserfahrung.....	110
Tabelle 12: Problemfelder/Herausforderungen und Lösungsansätze im Bereich informeller Kompetenzen und Systemwissen.....	111
Tabelle 13: Problemfelder/Herausforderungen und Lösungsansätze im Bereich alltägliche Lebensführung	112
Tabelle 14: Problemfelder/Herausforderungen und Lösungsansätze im Bereich Mobilität..	113
Tabelle 15: Problemfelder/Herausforderungen und Lösungsansätze im Bereich Kinderbetreuung.....	114
Tabelle 16: Problemfelder/Herausforderungen und Lösungsansätze im Bereich sozialer Ressourcen und Netzwerke	114
Tabelle 17: Problemfelder/Herausforderungen und Lösungsansätze im Bereich Einstellungen, Wünsche und Ziele.....	115
Tabelle 18: Problemfelder/Herausforderungen und Lösungsansätze im Bereich persönliche Merkmale	116

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Überblick Fluchtmigration Afghanistan seit 1978.....	15
Abbildung 2: Hindernisse bei der Arbeitssuche	21
Abbildung 3: Übersicht Forschungsdesign.....	31
Abbildung 4: Typologie von Frauen mit afghanischer Herkunft entlang für die Integration in den oö. Arbeitsmarkt relevanter Faktoren.....	43
Abbildung 5: Zusammenfassende Darstellung der Arbeitsmarktintegrations-Typen	107

1. Einleitung

Bislang ist die Datenlage zu in Oberösterreich lebenden afghanischen Frauen mit Fluchterfahrung als dünn zu beschreiben. In der Vergangenheit lag der Fokus von Maßnahmen und Projekten, insbesondere solchen, die auf eine rasche Erwerbstätigkeit abzielen, oftmals auf der Zielgruppe der Männer, da diese den größeren Teil auch in der Grundversorgung in Oberösterreich ausmachen (2.719 Männer : 1.516 Frauen mit Stand 20.02.2020). Möglicherweise spielen dabei imaginierte Vorstellungen seitens der Aufnahmegesellschaft über geflüchtete (muslimische) Frauen (geringe Bildungsaspiration, traditionelles Frauenbild, wenig Mitsprache bei der Fluchtentscheidung, ...) eine Rolle (Hausbacher, Klaus, Poole, Brandl und Schmutzhart, 2012). Gerade in letzter Zeit rücken Frauen jedoch verstärkt in den Fokus, da sich die Erkenntnis durchsetzt, dass ihnen im Integrationsprozess eine Schlüsselrolle zukommt, wenn sie die Möglichkeit erhalten, neue Chancen in der Aufnahmegesellschaft für sich wahrnehmen zu können (Mußinghoff, 2017). So stellt etwa auch der Integrationsbericht für Österreich aus dem Jahr 2018 Frauen und Mädchen in den Vordergrund (Expertenrat für Integration, 2018).

In dem Zusammenhang bildet entsprechende Teilhabe am Arbeitsmarkt eine wesentliche Grundlage für ein selbstbestimmtes und selbsterhaltungsfähiges Leben und ist auch Ziel der oberösterreichischen Integrationspolitik (Amt der Oö. Landesregierung, 2018). Die Integration weiblicher Flüchtlinge gilt als maßgeblich auch für die Integration ihrer Kinder, insbesondere ihrer Töchter (Liebig & Tronstad, 2018).

Allerdings verlief die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen in der Vergangenheit weniger erfolgreich als jene geflüchteter Männer (Manahl, 2017). Aus unterschiedlichsten Gründen sind Frauen mit Migrationsbiografie weiterhin deutlich seltener erwerbstätig als autochthone Frauen. Einige ExpertInnen warnen sogar davor, dass bestimmte Voraussetzungen im Aufnahmeland dazu beitragen, traditionelle Rollenmuster zu verfestigen – entgegen den Wünschen und Hoffnungen geflüchteter Frauen (Mußinghoff, 2017).

Frauen mit Migrations- und Fluchtbiografie gelten daher als Gruppe, deren Perspektiven näher beleuchtet werden sollen, um ihrer bedeutenden Rolle als Integrationsmotoren für die ganze Familie, unabhängig von ihrem Familienstand, gerecht zu werden.

Im Rahmen dieses Forschungsberichtes erfolgt eine intensive Auseinandersetzung und ausführliche Beschreibung der Lebenswelten afghanischer Frauen mit Fluchterfahrung in Oberösterreich mit dem Fokus auf Arbeitsmarktintegration, um in einem weiteren Schritt Maßnahmen für eine gelungene Integration derselben ableiten zu können.

Hierfür wird nach einem kurzen Problemaufriss in Kapitel 2 der theoretische Rahmen (Kapitel 3), in dem sich diese Forschungsarbeit bewegt, abgesteckt. Kapitel 4 beschreibt die methodische Umsetzung. Die Ergebnisse aus der empirischen Erhebung werden ausführlich in Kapitel 5 diskutiert. Aufbauend auf den Resultaten beschäftigt sich das abschließende Kapitel 6 mit einer Zusammenfassung sowie Handlungsempfehlungen, die daraus abgeleitet werden können.

2. Problemskizze

Der Migrationsprozess gilt als sozialer und psychischer Prozess. Dieser stellt insbesondere aufgrund einer Flucht aus der Heimat, welche einen massiven Einschnitt in die Biografie eines Menschen bedeutet, das gewohnte Leben auf den Kopf. Ankommen, sich zurechtfinden und in einem (fremden) Land angenommen fühlen, braucht Zeit. Diese wird den geflüchteten Menschen von Seiten des Staates – und zum Teil auch seitens der Aufnahmegesellschaft – meist nicht gegeben. Im Gegenteil, dem möglichst raschen Einstieg in die Erwerbstätigkeit (und damit verbundene Selbsterhaltungsfähigkeit) wird für eine gelungene Integration geflüchteter Menschen ein hoher Stellenwert beigemessen. In der gesellschaftlichen Debatte entsteht darüber hinaus nicht selten der Eindruck, dass Flüchtlinge überwiegend männlich sind. Frauen mit Fluchterfahrung sind in der Öffentlichkeit wenig sichtbar, weibliche Perspektiven und Themen werden an den Rand gedrängt, obwohl mittlerweile rund die Hälfte aller international Migrierenden und Flüchtenden weiblich sind (Rosa-Luxemburg-Stiftung, 2019).

Die vorliegende Studie widmet sich asyl- bzw. subsidiär schutzberechtigten Frauen, die ursprünglich aus einem Land stammen, das von einem stabilen Staat, in dem Frauen sicher und gleichberechtigt leben können, weit entfernt ist. Im Mittelpunkt dieser Forschung stehen Frauen afghanischer Herkunft und ihre Erfahrungen auf dem Weg in den oberösterreichischen Arbeitsmarkt.

Ein positiver Bescheid über die Zuerkennung von Asyl oder subsidiärem Schutz in Österreich eröffnet Menschen grundsätzlich den Zugang zum Arbeitsmarkt. Rechtlich sind sie damit ÖsterreicherInnen und EU-BürgerInnen gleichgestellt. In der Praxis sind Menschen mit Fluchtgeschichte allerdings vielfachen Benachteiligungs- und Ausschlussfaktoren ausgesetzt. Neben dem (unsicheren) Aufenthaltsstatus kommen etwa (mehrdimensionale) Diskriminierungserfahrungen, Ethnizität, Alter, Geschlecht, sprachliche Barrieren und die Gesundheitssituation zum Tragen (Hosner, Vana, Khun Jush, 2017).

Studien (u.a. Arbeitsmarktservice Österreich, 2018) belegen immer wieder, dass insbesondere in punkto Arbeitsmarkteteiligung asyl- und subsidiär schutzberechtigte Frauen erhöhten Schwierigkeiten ausgesetzt sind. Zusätzlich zu strukturellen Zugangsbarrieren spielen beim Einstieg in die Erwerbstätigkeit auch erschwerende Rahmenbedingungen (Kinderbetreuung, Mobilität, ...) eine wesentliche Rolle. Diese betreffen zwar Frauen allgemein, bei geflüchteten Frauen kann die Situation allerdings darüber hinaus durch Aspekte wie beispielsweise eine angeschlagene gesundheitliche Situation, schlechtere Kenntnisse über die Versorgungslandschaft, Mobilitätsarmut, mangelnde Sprachkenntnisse und die oftmals alleinige Zuständigkeit für Kinderbetreuung und Reproduktionsarbeit verschärft werden.

Folgende Forschungsfragen liegen diesem Bericht zugrunde:

1. Inwiefern lassen sich afghanische Frauen auf Basis von z.B. demografischen, sozioökonomischen und migrationsbiografischen Merkmalen typisieren?
2. Welchen Herausforderungen und Problemen stellen sich afghanische Frauen im Zuge der Integration am oberösterreichischen Arbeitsmarkt?
3. Welche Unterstützung bzw. welche weiterführenden Maßnahmen wünschen sich afghanische Frauen für eine verstärkte Arbeitsmarktintegration in Oberösterreich?

Zur Beantwortung der Forschungsfragen wurden dolmetschvermittelte Gespräche mit geflüchteten Frauen afghanischer Herkunft bzw. in unterschiedlichen Settings mit Beschäftigten, die Angebote für die Zielgruppe setzen, geführt.

Methodisch wurde dafür eine Typologie afghanischer Frauen auf der Basis von demografischen, sozioökonomischen und migrationsbiografischen Merkmalen (Forschungsfrage 1) erstellt; dies ohne ein „Schubladendenken“ zu forcieren, aber gleichzeitig damit eine evidenzbasierte Grundlage für die (Weiter)Entwicklung von wirkungsorientierten Integrationsmaßnahmen zu liefern. Es werden die Herausforderungen und Problemfelder (Forschungsfrage 2) thematisiert, die Frauen afghanischer Herkunft im Zuge ihrer Integration in die oberösterreichische Arbeitswelt erleben. In einem zusätzlichen Schritt wird eruiert, welche Unterstützung bzw. weiterführenden Maßnahmen (Forschungsfrage 3) die Frauen in diesem Kontext benötigen, um auch hier die Entwicklung von Angeboten voranzutreiben, die auf ihre spezifischen Bedarfe zugeschnitten sind.

Von den Forschungsergebnissen profitieren daher nicht nur afghanische Frauen in Oberösterreich, sondern in einem weiteren Sinne auch vergleichbare Gruppen sowie FunktionsträgerInnen und Stakeholder, die mit der Zielgruppe arbeiten bzw. Angebote für diese zur Verfügung stellen.

In diesem Zusammenhang ist es wichtig zu betonen, dass die befragten Frauen – auch wenn sie aus forschungstechnischen Gründen in diesem Bericht nicht explizit als solche bezeichnet werden - als Expertinnen gesehen werden, nämlich als Expertinnen ihres Lebensumfeldes, da sie es sind, die tagtäglich mit den Auswirkungen eines zunehmend restriktiven Asylwesens leben müssen. Denn solange über Menschen gesprochen wird und nicht mit ihnen, solange bleibt ein gesellschaftlicher Diskurs einseitig. Deshalb werden häufig bewusst Originalzitate der Frauen angeführt, um ihnen entsprechend Raum zu geben und ihre Aussagen für sich sprechen zu lassen.

3. Theoretischer Rahmen

In den nachfolgenden Absätzen wird ein Überblick zur Forschungsthematik gegeben, wobei zunächst relevante Begrifflichkeiten erläutert und abgegrenzt werden. In Folge werden integrationspolitische Maßnahmen und die gesetzlichen Grundlagen beschrieben und entsprechende Auswirkungen am österreichischen Arbeitsmarkt aufgezeigt. In einem weiterführenden Kapitel werden arbeitsmarktpolitische Integrationsmaßnahmen in Oberösterreich mit besonderem Augenmerk auf weibliche Geflüchtete erläutert.

3.1 Begriffsabgrenzung

In der vorliegenden Forschungsarbeit stehen insbesondere asylberechtigte bzw. subsidiär schutzberechtigte Frauen afghanischer Herkunft im Fokus. Daher werden in den folgenden Absätzen für die Fragestellung relevante Begrifflichkeiten wie Asyl, subsidiärer Schutz und Flucht definiert. In weiteren Absätzen wird auf die Unterschiede von Flucht und Migration, Migrationsbewegungen in und aus Afghanistan und die Situation von Frauen in Afghanistan eingegangen.

3.1.1 Asyl, subsidiärer Schutz und Flucht

Die Begriffe Asyl, subsidiärer Schutz und Flucht werden im alltäglichen Sprachgebrauch oftmals undifferenziert oder synonym verwendet. Infolgedessen werden die Begriffe Asyl, subsidiärer Schutz und Flucht auf Basis aktueller Literatur abgegrenzt.

Menschen, die auf der Flucht in einem fremden Land Schutz suchen, müssen nach dem Grenzübertritt einen Antrag auf internationalen Schutz (dieser wird im allgemeinen Sprachgebrauch als Asylantrag bezeichnet) stellen. Nach einer Prognoseentscheidung über das Zulassungsverfahren durch das Bundesamt für Fremdenrecht und Asyl (BFA) beginnt für die asylwerbende Person das Asylverfahren. Das BFA ist für den Ablauf und die erstinstanzlichen Entscheidungen im Asylverfahren zuständig. Im laufenden Asylverfahren ist AsylwerberInnen – bis auf wenige Ausnahmen - der Zugang zum Arbeitsmarkt verwehrt (Bundesministerium für Inneres [BMI], 2020a).

Asyl wird nur jenen Menschen gewährt, denen die Flüchtlingseigenschaft gemäß dem Abkommen über die Rechtsstellung der Flüchtlinge (im allgemeinen Sprachgebrauch als „Genfer Flüchtlingskonvention“ bezeichnet) zukommt. Asylberechtigte erhielten bis 2016 ein dauerhaftes Einreise- und Aufenthaltsrecht. Seit der Gesetzesnovelle in diesem Jahr wird bei Zuerkennung von Asyl zunächst nur ein befristetes Aufenthaltsrecht für die Dauer von drei Jahren („Asyl auf Zeit“) ausgestellt. Von Gesetzes wegen kommt es zu einem unbefristeten

Aufenthaltsrecht, wenn nach diesem Zeitraum keine wesentlichen, dauerhaften Veränderungen im Herkunftsland bzw. kein sonstiger Grund für ein Aberkennungsverfahren (z.B. rechtskräftige Verurteilung wegen eines Verbrechens) vorliegen (BMI, 2020a).

Subsidiären Schutz erhalten jene Asylwerbenden, deren Asylantrag zwar mangels Verfolgung abgewiesen wurde, aber deren Leben oder Gesundheit im Herkunftsland bedroht ist. Damit haben sie einen – vorerst auf ein Jahr, in weiterer Folge auf zwei Jahre – befristeten Schutz vor Abschiebung, der verlängert werden kann, wenn die Voraussetzungen weiter vorliegen (BMI, 2020a) und sich die Lage im Herkunftsland nicht geändert hat.

Sowohl Asylberechtigte (auch Konventionsflüchtlinge genannt) als auch subsidiär Schutzberechtigte sind ÖsterreicherInnen in vielerlei Hinsicht gleichgestellt, wie beispielsweise beim freien Zugang zum Arbeitsmarkt. Subsidiär Schutzberechtigte haben aber im Vergleich zu Asylberechtigten eingeschränkten Zugang zu Sozialleistungen (z.B. Familienbeihilfe, Kinderbetreuungsgeld) (UNHCR, 2015).

Die Genfer Flüchtlingskonvention bildet den Eckpfeiler des internationalen Flüchtlingsschutzsystems. Im Genfer Abkommen 1951 wurde die Rechtsstellung von Geflüchteten von der United Nations High Commission for Refugees (UNHCR) mit insgesamt 145 Staaten (darunter auch Österreich) festgelegt. Gemäß dieser Konvention ist die Flüchtlingseigenschaft somit jeder Person zuzuerkennen, die „aus der begründeten Furcht vor Verfolgung wegen ihrer Rasse, Religion, Nationalität, Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder wegen ihrer politischen Überzeugung sich außerhalb des Landes befindet, dessen Staatsangehörigkeit sie besitzt, und den Schutz dieses Landes nicht in Anspruch nehmen kann oder wegen dieser Befürchtungen nicht in Anspruch nehmen will; (...) und nicht dorthin zurückkehren kann oder wegen der erwähnten Befürchtungen nicht dorthin zurückkehren will“ (UNHCR, 1951, S. 2). Verfolgung aufgrund des Geschlechts ist dabei kein eigenes Kriterium, sondern fällt unter Verfolgung als „soziale Gruppe“. Dass frauenspezifische Fluchtgründe weniger anerkannt sind als andere, wird von Asylrechtsvereinen seit Jahren kritisiert. In Deutschland wurde geschlechtsspezifische Verfolgung bereits 2005 als anerkannter Asylgrund in die nationale Gesetzgebung aufgenommen. In Österreich hingegen erhalten Frauen zwar immer wieder Asyl aus frauenspezifischen Gründen, es bestehen allerdings starke Unterschiede in der Entscheidungspraxis (Haidinger & Schröcker, 2015). 2018 wurde in einer weiteren UNHCR-Richtlinie insbesondere auf den internationalen Schutzbedarf von afghanischen Asylsuchenden Bezug genommen. „Afghanistan ist weiterhin von einem nicht internationalen bewaffneten Konflikt betroffen. Personen, die im Kontext dieses bewaffneten Konflikts vor Gewalt oder angedrohter Gewalt fliehen, können die Kriterien der Flüchtlingseigenschaft (...) erfüllen“ (UNHCR, 2018, S. 43). Die erwähnte Richtlinie gibt

anhand von Prinzipien und Kriterien Empfehlungen, wie Asylanträge von Menschen aus Afghanistan entschieden werden sollen (UNHCR, 2018).

3.1.2 Migration versus Flucht

Im nachfolgenden Absatz wird eine Abgrenzung zwischen Migration und Flucht herausgearbeitet. In der Migrationsforschung wird in erster Linie zwischen internationaler Migration (Wanderung über Staatsgrenzen hinweg) und Binnenmigration (Wanderbewegungen innerhalb von Staatsgrenzen) unterschieden. Weitere Differenzierungen können nach dem Migrationsgrund wie beispielsweise Familien-, Bildungs- oder Arbeitsmigration getroffen werden. Eine definitorische Grenzziehung zwischen Migration und Flucht ist hingegen weniger klar und wird sowohl in der Migrations- als auch in der Flüchtlingsforschung kontrovers diskutiert. Eine hochrangige Vertreterin des UNHCR konstatierte 2005 „(...) refugees are not migrants. (...). To define when and where refugee protection approaches and when and where, alternatively, migration based approaches should prevail is a challenge“ (Feller, 2005, S. 27). Da es letztlich um die Problematik des legitimen Zugangs zu Schutz geht, wird die Frage der Unterscheidung in der Flüchtlingsforschung dahingehend beantwortet, dass Flüchtlinge per Definition immer auch MigrantInnen sind. Der wesentliche Unterschied zwischen Flucht und Migration liegt also darin, dass Flüchtlinge allein aufgrund des Verlusts ihrer grundlegenden Rechte im Herkunftsland auswandern, auf der Suche nach Schutz und Wiederherstellung ihrer Grundrechte. Dahingehend wird in der aktuellen Literatur vermehrt der Begriff Fluchtmigration verwendet (Feller, 2005; Kleist, 2015).

3.1.3 Exkurs – Begrifflichkeiten und ihre Verwendung

Darüber hinaus erlaubt sich das Forscherinnenteam an dieser Stelle einige Anmerkungen zu Begrifflichkeiten, die rund um Themen wie Asyl, Migration und Integration im öffentlichen Sprachgebrauch verwendet werden, und so auch immer – bewusst und unbewusst - unser Denken beeinflussen.

Migration ist zwar so alt wie die Menschheit selbst, dennoch erhitzt das Thema dieselbe immer wieder aufs Neue. Unsere Lebensräume werden durch Wanderungen von Menschen neu durchmischt, was nicht automatisch ein Miteinander bringt. Gerade beim Thema Migration werden gesellschaftliche Bruchlinien deutlich.

In diesem Kontext existieren lebhafte Bilder und Geschichten sprachlicher und visueller Art. Die Bekanntesten sind jene der „Wellen“, „Fluten“, „Ströme“ und „Massen“. Migration erscheint damit als etwas Bedrohliches, vor dem man sich schützen muss, und Menschen, die migrieren, werden unsichtbar gemacht (Rosa-Luxemburg-Stiftung, 2019). Die Linguistin Elisabeth Wehling spricht in dem Zusammenhang sogar davon, dass flüchtende Menschen „in

dem Moment, in dem man sie zu Wassermassen macht, entmenschlicht“ (Goethe-Institut e.V., 2016, o.S.) werden.

Nicht weniger kompliziert - und daher auch immer wieder in der Kritik stehend - ist der Begriff der Integration. Hess, Binder und Moser (2009) etwa kritisieren unter anderem die Reduktion auf „kulturelle Integration“ (insbesondere Kultur, Sprache und Geschichte) bzw. dass Integration als „Sonderleistung“ von Menschen mit Migrationsgeschichte eingefordert werde. In Zeiten, in denen Menschen mit Migrationshintergrund – so auch die offizielle statistische Bezeichnung von Personen, deren beide Elternteile im Ausland geboren wurden – bereits beinahe ein Viertel der gesamten österreichischen Bevölkerung ausmachen, somit längst Teil dieser Gesellschaft sind und diese mitgestalten, scheint es beinahe müßig, auch immer wieder auf dieses Merkmal hinzuweisen. Jene Menschen, denen diese Eigenschaft zugeschrieben wird, fühlen sich häufig auf ihre Herkunft reduziert und durch benachteiligende Behandlungen auch diskriminiert. Doch solange der Migrationshintergrund ein wesentlicher Faktor ist, der gleichberechtigte Zugänge zu Bereichen wie etwa auch dem Arbeitsmarkt verhindert, solange ist es notwendig, den Blick darauf zu lenken, um derartige Entwicklungen aufzuzeigen und in den öffentlichen Diskurs einzubringen.

Deshalb werden in diesem Bericht manche Begrifflichkeiten dennoch verwendet, um bei der - in der Statistik und im wissenschaftlichen Sprachgebrauch üblichen - Diktion zu bleiben.

3.1.4 Migrationsbewegungen in und aus Afghanistan

Afghanistan, als ein Land mit stark dezentraler Struktur, ist durch seine geopolitische Lage von Invasionen und Besatzungen geprägt, welche in der Vergangenheit immer wieder zu großen Auswanderungsbewegungen geführt haben. Die Bevölkerung umfasst zahlreiche Ethnien mit unterschiedlichen Traditionen, Kulturen und Sprachen. Durch die Migrationsströme und die daraus resultierenden soziokulturellen Prägungen der Aufnahmeländer Pakistan und Iran verstärkte sich die Heterogenität der Bevölkerung zunehmend (Safi, 2017).

Die jüngere Vergangenheit Afghanistans ist durch verstärkte Fluchtmigration gekennzeichnet. Zwischen 1978 und 2001 flüchteten insgesamt rund 7,5 Millionen Menschen infolge massiver Gewalt und zahlreicher Menschenrechtsverletzungen im Kampf um die Vormachtstellung in Afghanistan. In den frühen 1990er Jahren lebte beinahe die Hälfte der geflüchteten Bevölkerung im Exil in Pakistan und knapp eine Million im Iran. Eine Verschlechterung der wirtschaftlichen Bedingungen im Iran und Pakistan und die zunehmende Fremdenfeindlichkeit der lokalen Bevölkerungen gegenüber afghanischen Geflüchteten lösten große Rückkehrwellen aus. Abbildung 1 zeigt die Fluchtmigration von und nach Afghanistan der letzten Jahrzehnte im Überblick (Kohlbacher, Rasuly-Paleczek, Hackl, Bauer, 2017; Safi, 2017).

1978 – 1992	Rund 6 Mill. AfghanInnen fliehen in die Nachbarländer Iran und Pakistan, einige Zehntausend nach Europa, Hunderttausende werden zu Intern Vertriebenen (IDP's).
1992/1993	Zahlreiche Flüchtlinge kehren in die Heimat zurück.
1994/1995	Zehntausende fliehen wegen des Bürgerkriegs aus Kabul.
1996 – 2001	Hunderttausende fliehen vor den Greueln der Taliban oder wegen der militärischen Auseinandersetzungen zwischen Taliban und Nordallianz ins Ausland oder in sichere Regionen innerhalb Afghanistans
Post-Taliban	Zwischen 4,7 und 5,8 Mill. Flüchtlinge, vor allem aus Pakistan und Iran, kehren nach Afghanistan zurück.
ab 2009	Die sich verschlechternde Sicherheitslage und der internationale Kampf gegen den Terror führen zu neuem Displacement und zur Verringerung der Zahl der RückkehrerInnen Iran und Pakistan erhöhen den Druck auf Flüchtlinge, in die Heimat zurückzukehren Immer mehr AfghanInnen suchen Zuflucht außerhalb der Region.

Abbildung 1: Überblick Fluchtmigration Afghanistan seit 1978
(Kohlbacher et al., 2017, S. 53)

Im Jahr 2015 kehrten mehr als 400.000 Geflüchtete nach Afghanistan zurück oder wurden aus den Nachbarstaaten vertrieben. Dennoch lebten 2015 noch 2,6 Millionen afghanische Geflüchtete im Exil, wobei mehr als die Hälfte davon Kinder waren. Gleichzeitig flüchteten in den Jahren 2015 und 2016 rund 370.000 afghanische Menschen Richtung Europa und stellten einen Antrag auf Asyl (Safi, 2017).

3.1.5 Die Situation der Frauen in Afghanistan

Die Rechte der Frauen sind in Afghanistan nach wie vor stark eingeschränkt und die Situation hat sich seit dem Abzug der militärischen Präsenz verschlechtert. Rund 60-65% der afghanischen Frauen und Mädchen sind Analphabetinnen, da sie keinen Zugang zu Bildung haben. Die Tradition der sozialen Unterdrückung und Gewalt an Frauen und Mädchen – auch in der Öffentlichkeit - ist nach wie vor aufrecht und straffrei (Ebrahimkhil, 2018). Ein Bericht der UNHCR 2016 zeigt, dass die Hälfte aller Flüchtenden weltweit weiblich ist. Vielen Frauen und Mädchen werden bereits in ihren Heimatländern aufgrund herrschender Geschlechternormen grundlegende Menschenrechte aberkannt, sie werden diskriminiert und unterdrückt. Beispielsweise beobachtete die UN in Afghanistan seit 2007 eine Steigerung um 25% an gezielten Morden an Frauen, die sich aktiv für Menschenrechte einsetzten. Frauen und Mädchen sind überdies in Kriegssituation, auf Fluchtrouten aber auch in Flüchtlingslagern oftmals Gewalt, sexuellen Übergriffen, Diskriminierung und Stigmatisierung ausgesetzt, insbesondere wenn keine männliche Begleitung vorhanden ist. Diese und andere geschlechtsspezifische Fluchtgründe wurden zwar von der Genfer Flüchtlingskonvention als Verfolgung aufgrund der „Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe“ anerkannt, jedoch fehlt es

trotz dieser theoretischen Verankerung in der Praxis oft an Unterstützungsmaßnahmen und Gewaltprävention für geflüchtete Frauen (Çalışkan, 2018).

Die untersuchte Gruppe im vorliegenden Forschungsprojekt sind „Frauen afghanischer Herkunft“, welche in Oberösterreich Asyl oder subsidiären Schutz erhalten haben. Zur Zielgruppe gehören nicht nur Frauen mit afghanischer Staatsbürgerschaft, sondern auch Frauen, die beispielsweise im Iran, in Pakistan oder einem anderen angrenzenden Land geboren oder aufgewachsen sind und afghanische Vorfahren haben. Darüber hinaus gehören auch Frauen dazu, die in Afghanistan geboren und aufgewachsen sind, unabhängig davon, ob sie die afghanische Staatsbürgerschaft haben oder staatenlos sind. Auf Basis der unterschiedlichen soziokulturellen Einflüsse handelt es sich um eine höchst heterogene Gruppe von Frauen. Infolgedessen werden im vorliegenden Forschungsbericht die Begriffe „Frauen afghanischer Herkunft“ und „afghanische Frauen“ synonym verwendet.

3.2 Integrationspolitische Maßnahmen in Österreich und Oberösterreich

Die Integration von nach Österreich geflohenen Menschen ist eine der zentralen Aufgaben für Politik und Gesellschaft, einerseits auf Bundesebene und entsprechend auch auf Ebene der Bundesländer. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen wurden auf Bundesebene mit dem Integrationsgesetz und dem Integrationsjahrgesetz 2017 geschaffen. Zentrale Eckpunkte aus den erwähnten Gesetzen werden im ersten Absatz dargestellt.

Das Amt der Oö. Landesregierung hat eine landespolitische Integrationsstrategie entwickelt und in einem eigenen Integrationsleitbild veröffentlicht. Die wesentlichen Inhalte und Ziele dieses Leitbildes zur Integration in Oberösterreich werden im nachfolgenden Abschnitt kurz umrissen.

3.2.1 Gesetzliche Rahmenbedingungen zur Integration in Österreich: Integrationsgesetz und Integrationsjahrgesetz

Das „Bundesgesetz zur Integration rechtmäßig in Österreich aufhältiger Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft“ wurde im Juni 2017 erlassen. In der letztgültigen Fassung vom 1. Juni 2019 wird Integration dahingehend als „(...) gesamtgesellschaftlicher Prozess [definiert] dessen Gelingen von der Mitwirkung aller in Österreich lebende[r] Menschen abhängt und auf persönlicher Interaktion beruht“ (Integrationsgesetz [IntG], 2019, S. 2). Das IntG fordert verpflichtende Integrationsbemühungen für rechtmäßig niedergelassene Drittstaatsangehörige (Asylberechtigte, subsidiär Schutzberechtigte, Drittstaatenangehörige nach dem Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz), setzt Standards im Spracherwerb und

knüpft diese an aufenthaltsrechtliche Folgen und staatliche Geldleistungen. Ein Integrationsmonitoring soll den Datenaustausch und die Transparenz sicherstellen. Letztendlich ist das Ziel dieser Integrationsmaßnahmen die Befähigung zur Teilhabe am gesellschaftlichen, kulturellen und wirtschaftlichen Leben in Österreich. Als zentrale Elemente dieser Teilhabe definiert das IntG Erwerbsarbeit und Erreichung der Selbsterhaltungsfähigkeit, Bildung und die Gleichstellung der Geschlechter (IntG, 2019; Integrationsgesetz-Durchführungsverordnung, 2019; Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres [BMEIA], 2020).

Die Forderung nach Geschlechtergleichheit als Integrationsmaxime erscheint in diesem Zusammenhang paradox, da es doch auch in der Mehrheitsgesellschaft in Österreich de facto noch keine Geschlechtergleichstellung gibt, wie dies beispielsweise der nach wie vor existierende „Gender Gap“¹ belegt.

Spätestens nach Erhalt eines positiven Bescheides (nach dem Asylgesetz) verschiebt sich der Fokus vom Schutz für Geflüchtete in Richtung Forderung – Forderungen zur raschen Aufnahme einer Erwerbsarbeit und zur raschen Integration in die Gesellschaft, wie nachfolgender Abschnitt veranschaulicht.

Integrationszentren des Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF) sind zentrale Anlaufstellen, wo Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte Integrationsvereinbarungen unterzeichnen müssen und die Zuteilung zu Werte-, Orientierungs- und Sprachkursen erfolgt. Eine Nichterfüllung der Integrationsvereinbarung innerhalb einer bestimmten Frist zieht eine Kürzung der staatlichen Leistung nach sich. Ähnliches gilt für das „Integrationsjahr“ – eine arbeitsmarktpolitische Fördermaßnahme für beschäftigungslose Asylberechtigte, subsidiär Schutzberechtigte und Asylwerbende (aus bestimmten Ländern), welches im Integrationsjahrgesetz (IJG) 2017 geregelt wurde. Das Integrationsjahr ist maximal auf ein Jahr angelegt und wird vom Arbeitsmarktservice (AMS) mit dem Ziel durchgeführt, arbeitslose Betroffene nachhaltig in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Voraussetzung für die Teilnahme am IJG sind Arbeitsfähigkeit und Sprachkenntnisse auf A1-Niveau. Die modulare Fördermaßnahme enthält neben den Orientierungs-, Werte- und Sprachkursen (Abhaltung durch ÖIF) Kompetenzclearings, Berufsorientierungs- und Bewerbungstrainings und arbeitsvorbereitende Maßnahmen. Wird an den Maßnahmen nicht teilgenommen, werden

¹ Obwohl der überwiegende Anteil der österreichischen Gesellschaft Frauen sind, liegt der Anteil an den finanziellen Mitteln weit darunter. Das Netzwerk Frauen- und Mädchenberatungsstellen forderte in einer Presseaussendung (2019) erneut eine Angleichung: „Nach wie vor verdienen Frauen um ein Viertel weniger als Männer“ (Verein Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen, 2020, o.S.).

finanzielle Förderungen des AMS reduziert oder gestrichen (Integrationsjahrgesetz [IJG], 2017; Österreichischer Integrationsfonds [ÖIF], 2020).

Das Land Oberösterreich hat bereits 2008 in einem eigenen Integrationsleitbild (Amt der Oö. Landesregierung, 2008) eine landespolitische Integrationsstrategie entwickelt, um eine konstruktive und längerfristig ausgerichtete Orientierung für Gemeinden und Städte in Oberösterreich zur Gestaltung des Zusammenlebens von Zugewanderten und der Mehrheitsbevölkerung zu geben. Im Jahr 2018 (Amt der Oö. Landesregierung, 2018) wurde eine weiterentwickelte Version des oberösterreichischen Integrationsleitbildes veröffentlicht. Zentrale Eckpunkte des aktuellen Integrationsleitbildes werden nachfolgend beschrieben.

3.2.2 Integrationspolitik in Oberösterreich

Ziel der oberösterreichischen Integrationspolitik ist demnach ein „gelingendes und friedliches Zusammenleben aller Menschen in Oberösterreich [OÖ], unabhängig von ihrer Herkunft und ihrer Staatsangehörigkeit“ (Amt der Oö. Landesregierung, 2018, S. 7). Die dazu erforderlichen strategischen Leitlinien für die oberösterreichische Integrationspolitik bis 2028 wurden im Integrationsleitbild 2018 „Integration verbindlich gestalten – Zusammenhalt stärken“ festgehalten. Ziel dieses Leitfadens ist es, zu den unterschiedlichen Anforderungen einen wechselseitigen Prozess anzustoßen und allen beteiligten AkteurInnen Richtlinien zu bieten. Die Bedingung der Wechselseitigkeit richtet sich dabei an alle Zugewanderten, an die Aufnahmegesellschaft, an die Wirtschaft und an die Politik selbst (Amt der Oö. Landesregierung, 2018).

Eine wesentliche Grundlage der oö. Integrationspolitik ist die Inklusion aller Personen in OÖ, das heißt, dass alle Personen in OÖ – unabhängig von ihrer Herkunft - in der Lage sein sollen, am wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und gesellschaftlichen Leben in Oberösterreich teilzuhaben. Damit allen Menschen diese Chancen eröffnet werden und die Möglichkeit einer fairen Teilhabe bekommen, sollen die Rahmenbedingungen für eine Aufnahme in Regelsysteme entsprechend adaptiert werden, um die unterschiedlichen Ausgangsbedingungen zu kompensieren (Amt der Oö. Landesregierung, 2018).

Ein zentraler Leitsatz, der ein wesentlicher Faktor für die nachhaltige Inklusion der zugewanderten Bevölkerung ist, findet sich auf Seite 13 des oö. Integrationsleitbildes: „Eine gute Annahme der Angebote kann dadurch sichergestellt werden, dass diese bedarfs- und zielgruppengerecht ausgestaltet und somit auch leistbar und zugänglich sind. Das Land Oberösterreich setzt auf differenzierte, bedarfs- und potenzialorientierte Förderangebote, was eine genaue Kenntnis des individuellen Förderbedarfs voraussetzt“ (Amt der Oö. Landesregierung, 2018, S. 13). Zudem wird im Integrationsleitbild explizit Bezug auf die

Förderung von Frauen und Mädchen eingegangen. Demnach soll insbesondere die Sprachförderung und (Aus-)Bildung verstärkt werden, um Frauen und Mädchen aus den traditionellen Rollenbildern zu lösen und ihnen Möglichkeiten der Selbstbestimmung zu eröffnen (Amt der Oö. Landesregierung, 2018).

Um die auf Seite 13 des oö. Integrationsleitbildes erwähnte Kenntnis des Förderbedarfs der entsprechenden Zielgruppen zu eruieren und beispielsweise migrierten Frauen und Mädchen eine Chance zur Teilhabe am oö. Arbeitsmarkt zu eröffnen, muss evidenzbasiert vorgegangen werden. Die Durchführung und Finanzierung von Forschungsprojekten ist daher grundsätzlich zu begrüßen, um der mangelnden Datenlage entgegenzuwirken.

3.3 Arbeitsmarkt in Österreich, Oberösterreich und die Integration von weiblichen Geflüchteten mit besonderem Fokus auf Frauen afghanischer Herkunft

Auf Basis der vorliegenden Forschungsliteratur wird in einem ersten Schritt auf den österreichischen Arbeitsmarkt und auf die Forderung „Integration durch Leistung“ eingegangen und im folgenden Abschnitt die Situation von geflüchteten Frauen am Arbeitsmarkt in Oberösterreich dargestellt. Relevant ist vor diesem Hintergrund, welche Qualifikationen und Berufserfahrungen und informelle Kompetenzen Frauen afghanischer Herkunft aus dem Herkunftsland mitbringen. Diese Faktoren können fördernd oder hemmend auf die Integration in den oö. Arbeitsmarkt wirken und werden abschließend beschrieben.

3.3.1 Der Arbeitsmarkt in Österreich - „Integration durch Leistung“

Der Arbeitsmarkt in Österreich entwickelte sich 2018 positiv und die Zahl der Beschäftigten erhöhte sich (im Vergleich zum Vorjahr) insgesamt um 1,4%. Auch bei Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten zeigte sich 2018 eine Steigerung der Beschäftigungszahlen gegenüber 2017. Beispielsweise konnte bei der Bevölkerungsgruppe der AfghanInnen ein Anstieg um 39% bei unselbstständig Erwerbstätigen und bei selbstständig Erwerbstätigen eine Erhöhung um 46% gegenüber dem Vorjahr verzeichnet werden (Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend, 2019; Expertenrat für Integration, 2019).

Gleichzeitig sank die Arbeitslosenquote von ÖsterreicherInnen gegenüber 2017 um 0,8 Prozentpunkte und lag 2018 bei 6,7%. Bei Staatsangehörigen von Fluchtherkunftsländern der letzten Jahre lag die Arbeitslosenquote hingegen deutlich über dem Durchschnitt von 16,4% (bei Drittstaatsangehörigen). Beispielsweise lag die Quote der Staatsangehörigen aus Afghanistan bei 29,6% (2018), wobei der Frauenanteil mehr als doppelt so hoch war (54,6%)

als die der afghanischen Männer (24,9%). Allerdings gilt zu beachten, dass die Zahl von „arbeitswilligen“ Personen in der Gruppe der Asylberechtigten und der subsidiär Schutzberechtigten unterrepräsentiert ist und insbesondere Frauen von der Arbeitsmarktstatistik nicht zur Gänze erfasst werden, da diese oftmals nicht als arbeitssuchend gemeldet sind (Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend, 2019; Expertenrat für Integration, 2019).

„Integration durch Leistung“: Mit diesem Leitsatz legte der damalige Integrationsstaatssekretär Sebastian Kurz 2011 den Grundstein für die heute gültige Integrationspolitik. Denn es sollte nicht mehr nach Herkunft oder Konfession von Zugewanderten differenziert werden, sondern vielmehr „(...) der Charakter und die Bereitschaft, sich im Berufs- und Gesellschaftsleben anzustrengen und dadurch Anerkennung zu erlangen“ (Staatssekretariat für Integration, 2011) sollte Prämisse werden. Als zentrales Instrument für die Integration nannte Kurz damals Sprache und Bildung.

2017 folgten mit dem IntG und dem IJG (siehe Kapitel 3.2.1) die gesetzlichen Rahmenbedingungen, um den damaligen Leitsatz umzusetzen. Bundesweit einheitliche Integrationsprüfungen müssen seitdem spätestens zwei Jahre nach Erhalt eines Asylbescheides absolviert werden als Nachweis über die „Anstrengung“. Doch die Integrationsprüfung reicht noch bei weitem nicht aus, um auch am Arbeitsmarkt Fuß fassen zu können und einen (geeigneten) Arbeitsplatz zu bekommen, wie eine Studie der Karl-Franzens-Universität Graz (2019) zeigt. In dieser Studie wurde der Fragestellung nachgegangen, wie und welchen Arbeitsplatz Geflüchtete in Österreich finden. Dabei wurden arbeitssuchende Geflüchtete (63% Männer, 37% Frauen) in Bezug auf ihre Erfahrungen bei der Arbeitssuche befragt. Von insgesamt 1274 Befragten gab gut die Hälfte (51%) an, keinen Arbeitsplatz zu haben, jedoch waren nur knapp zwei Drittel (62%) der nicht Erwerbstätigen beim AMS als arbeitssuchend gemeldet. Das verbleibende Drittel stand dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung und gab an, in Aus- oder Weiterbildung (17%), Hausfrau/Hausmann oder in Elternkarenz (13%) zu sein, oder andere Gründe zu haben. Die Befragten, die zum Zeitpunkt der Befragung nicht erwerbstätig waren (n = 362), bestätigten die Schwierigkeit der Suche. Wesentlichste Hindernisse bei der Arbeitssuche (Mehrfachnennungen möglich) waren mangelnde Berufserfahrung (35%) und begrenzte Deutschkenntnisse (35%) (Abbildung 2). Als weitere Barrieren wurden mangelnde Ausbildung oder Qualifikationen sowie die Anerkennung von Qualifikationen genannt. Lediglich 7% gaben an, bei der Arbeitssuche keinen Schwierigkeiten begegnet zu sein (Ortlieb, Glauninger, Schasche, Zweiger, 2019).

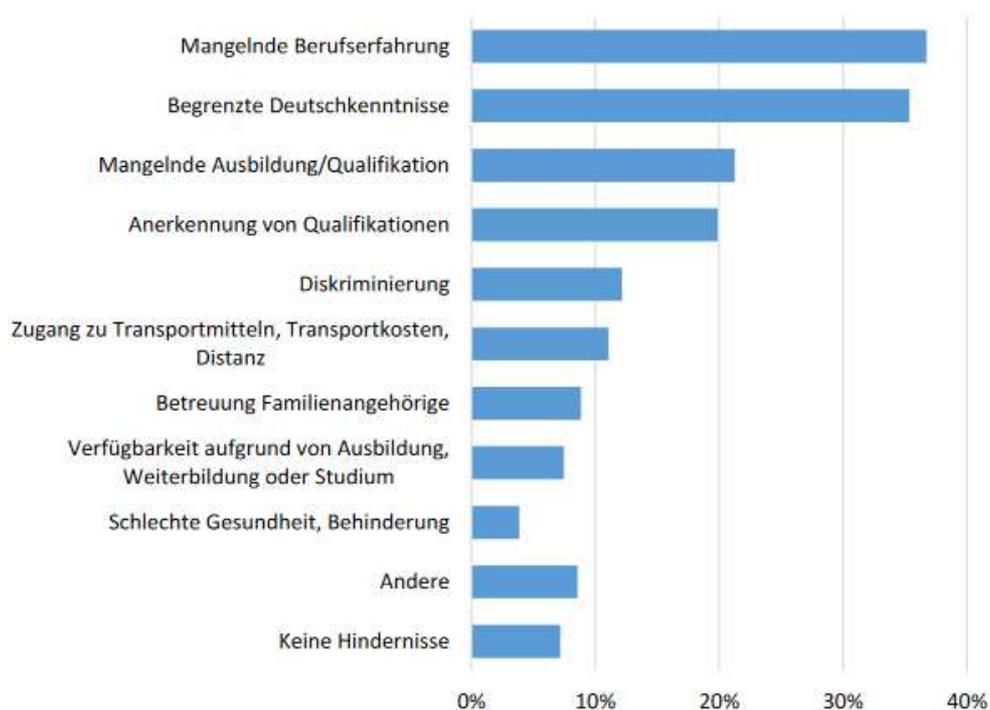


Abbildung 2: Hindernisse bei der Arbeitssuche
(Ortlieb et al., 2019, S. 8)

Die genannten Hindernisse deckten sich auch mit den Ergebnissen der Befragung von einer Gruppe arbeitssuchender Frauen aus Syrien, welche ebenfalls hinsichtlich ihrer Erfahrungen bei der Arbeitssuche in Österreich befragt wurden². Die Frauen identifizierten als entscheidende Problematik die Verschränkung von Sprachangebot, Aufenthaltstitel und Arbeitsmöglichkeit. Die im laufenden Asylverfahren besuchten (staatlich angebotenen) Sprachkurse waren – aus Sicht der Befragten – für einen effektiven Sprachgebrauch nicht ausreichend, da die vermittelten Inhalte nicht alltagstauglich waren. Auf Grund der sehr eingeschränkten Arbeitsmöglichkeiten im laufenden Verfahren konnte die Sprache wenig praktiziert werden. Dahingegen gab es nach Erhalt des positiven Asylbescheides kaum Zeit und Möglichkeiten, die nun erforderlichen Sprachkenntnisse rasch zu erlernen, um möglichst zügig in den Arbeitsmarkt einzusteigen. Ein zusätzliches Hemmnis bestand in der Tatsache, dass Bildungsabschlüsse und Berufserfahrungen aus dem Herkunftsland nicht anerkannt wurden, wodurch die Frauen dequalifiziert wurden und ein gänzlicher Neustart im Berufsleben erforderlich war. Dies löste, insbesondere bei Frauen im fortgeschrittenen Alter, Frustration und eine große psychische Belastung auch bei den Familien aus (Ortlieb et al., 2019).

² Ortlieb et al. befragten insgesamt neun arbeitssuchende Frauen aus Syrien mit Fluchthintergrund. Ziel der Studie war es, mit Hilfe von 2 Fokusgruppen einen vertiefenden Einblick in den österreichischen Arbeitsmarkt zu bekommen (Ortlieb et al., 2019).

Die oben genannten Studien und Erfahrungsberichte zeigen deutlich, dass ein ausdrücklicher Handlungsbedarf gegeben ist, damit die Spirale aus Arbeitslosigkeit und Frustration durchbrochen werden kann.

Integration ganz allgemein und insbesondere Integration in den Arbeitsmarkt muss somit zu einem korrelativen Prozess werden. Ein „Mitwirken“ durch die Geflüchteten allein reicht oftmals nicht aus, um bei der Arbeitssuche erfolgreich zu sein. Auch von Seiten der Gesetzgeber und ArbeitgeberInnen ist ein Umdenken erforderlich, um Hindernisse und Barrieren auf der Suche nach einem Arbeitsplatz abzubauen. Dazu müssen vermehrt neben arbeitsmarktpolitischen auch integrationspolitische Strategien entwickelt werden, um ein Integrationsverständnis aller beteiligten AkteurlInnen auszubilden.

3.3.2 Arbeitsmarktpolitische Integrationsmaßnahmen in Oberösterreich und Problemfelder für Frauen afghanischer Herkunft

Der Arbeitsmarkt in Oberösterreich war im Jänner 2020 stabil, wobei rund 660.000 Personen in Beschäftigung, 8.990 in Schulungen und 43.789 Personen arbeitssuchend waren. Somit lag die Arbeitslosenquote im Jänner 2020 bei 6,2% (Österreichschnitt 8,7%). Die Arbeitslosigkeit war im Vergleich zum Vorjahr bei Frauen leicht (-0,6%) und bei Männern etwas stärker rückläufig (-1,5%). Ende Jänner 2020 standen demnach 21.172 offene Stellen 43.789 arbeitssuchenden Menschen gegenüber (Arbeitsmarktservice Österreich [AMS], 2020a). Diese Arbeitsmarktdaten für OÖ würden einer genauen Analyse bedürfen, um ArbeitgeberInnen als auch Arbeitssuchenden Möglichkeiten zu eröffnen, durch zielgruppenspezifische Fördermaßnahmen oder arbeitsmarktpolitische Angebote arbeitssuchende Personen mit passenden Arbeitsplätzen in Verbindung zu bringen.

In Österreich melden sich Arbeitssuchende generell in einem ersten Schritt beim regional zuständigen AMS arbeitslos und werden anschließend zu einem Beratungsgespräch eingeladen. Arbeitssuchende Frauen können sich in Oberösterreich zusätzlich in einigen Bezirksstädten an sogenannte „Frauenberufszentren“ (FBZ) wenden, wo Beratung und Workshops zum Thema Wiedereinstieg, Berufsberatung und Kinderbetreuung geboten werden. Spezifische arbeitsmarktpolitische Projekte für Frauen mit Fluchterfahrung sind auf der Homepage des AMS nicht explizit ausgewiesen (AMS, 2020b).

Die recherchierte Forschungsliteratur zeigt, dass die Charakteristika des Herkunftslandes die Chancen auf eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration von Migrierenden beeinflussen, unabhängig von deren mitgebrachtem Humankapital. Der sogenannte „Herkunftslander-Ansatz“ belegt, dass eine vorhandene traditionelle Aufteilung der gesellschaftlichen Rollen von

Frauen und Männern im Herkunftsland in das Zuwanderungsland transferiert wird und die Erwerbsintegration von weiblichen Migrantinnen beeinflusst. In Afghanistan beispielsweise stehen geringe Beschäftigungsraten von Frauen hohen Beschäftigungsraten von Männern gegenüber. Aufgrund der Arbeitsmarktferne und der mangelnden Berufserfahrung von Frauen afghanischer Herkunft kann demnach geschlossen werden, dass diese weniger schnell bzw. mit einer geringeren Wahrscheinlichkeit in den österreichischen Arbeitsmarkt eintreten (Vogtenhuber, Steiber, Leitner, 2018).

Wie eine Studie des AMS Österreich (2018) belegt, ist afghanischen Frauen die Komplexität des österreichischen Arbeitsmarktes nicht bewusst und es ist zudem kaum bekannt, welche Berufsmöglichkeiten Frauen am österreichischen Arbeitsmarkt haben. Dennoch wird ein schneller Einstieg in den Arbeitsmarkt als wichtiger Schritt in Richtung Integration und Unabhängigkeit empfunden. Die Mehrheit der befragten Frauen konzentriert ihren Arbeits- und Ausbildungswunsch in Richtung Pflegebranche, jedoch nicht aus eigenem Interesse, sondern da ihnen dieser Berufszweig von mehreren Seiten empfohlen wurde. Dem Wunsch nach einem Arbeitsplatz stehen allerdings oftmals Kinderbetreuungspflichten und/oder der Besuch von Deutschkursen gegenüber. Gelingt der Eintritt in den Arbeitsmarkt im Wohnort nicht, so wird ein Wohnortwechsel in eine größere Stadt angestrebt, um dort mehr Chancen auf Erwerbsarbeit zu erhalten bzw. durch Kontakte zur eigenen ethnisch-kulturellen Community Arbeitschancen oder andere Möglichkeiten zu erhalten (AMS Österreich, 2018; Biffl, Kilic, Zentner, 2019).

Der ÖIF als zentrale Institution für Maßnahmen nach dem Integrationsgesetz bietet neben den verpflichtenden Werte- und Orientierungskursen für weibliche Flüchtlinge und Zuwanderinnen auch Frauenberatungen, Austauschtreffen, Expertinnenseminare und eine Videoreihe „Selbstbestimmung von Frauen“ an. Das Angebotsspektrum wird ergänzt durch einen „Vertiefungskurs Frauen“, wo Themen wie die Rolle der Frau, Frauenrechte, Frauengesundheit und Aspekte der Gleichberechtigung und Berufstätigkeit in einem vierstündigen Überblickskurs vermittelt werden (ÖIF, 2020a).

Die Herangehensweise des ÖIF ist ein möglicher Ansatz, da Frauen im Integrationsprozess eine besondere Rolle zukommt, denn sie haben zumeist die Verantwortung in der Familienarbeit und somit eine Vorbildfunktion für die Kinder. Jedoch stellt die parallele Forderung von Gleichstellung und Arbeitsmarktintegration für geflüchtete (Ehe-)Frauen häufig eine wesentliche Überforderung dar. Demnach kann ein „Crashkurs“ zur Rolle der Frau in Österreich nur ein Beginn einer Reihe von aufklärenden Maßnahmen zu Frauenrechten in Österreich sein.

Dies belegt auch ein Forschungsprojekt der Universität Göttingen (2019). Geflüchtete Frauen „lernen“ in „Genderkompetenzkursen“ Geschlechtergleichheit und sollen zudem durch forcierte Arbeitsmarktintegration aus der tradierten Familienrolle geholt und in die Gesellschaft integriert werden. Persönliche Problemlagen aufgrund der Fluchtsituation (z.B. suboptimale Wohnverhältnisse, Betreuungspflichten) oder posttraumatische Belastungsstörungen werden generell kaum berücksichtigt. Diese Koppelung von Gleichstellungs- und Integrationspolitik, gepaart mit einer zum Teil nicht angepassten Durchführungspraxis hat fatale Folgen, wenn sie zu einem Parameter für Integrationsfähigkeit werden und an die Frage des Aufenthaltstitels geknüpft wird (Hille, Elle, Hess, 2019).

Eine gelingende Integration in den Arbeitsmarkt bedarf somit spezieller Förderprogramme, welche die Charakteristika der Herkunftsländer (Geschlecht, Berufsbiografie, etc.) mit einbeziehen. Die Rahmenbedingungen und sozialen Ressourcen von Frauen afghanischer Herkunft werden im folgenden Abschnitt näher beschrieben.

3.3.3 Rahmenbedingungen und soziale Ressourcen Frauen afghanischer Herkunft

Der bereits oben beschriebene „Herkunftsländer-Ansatz“ belegt, dass Rahmenbedingungen wie die Wohnsituation, Mobilitätsbedingungen, Kinderbetreuungspflichten, familiäre Strukturen sowie die Beziehung zur ethnisch-kulturellen Community wesentlich zu einer gelingenden Integration in den Arbeitsmarkt beitragen (Vogtenhuber, Steiber, Leitner, 2018).

Die Rollenbilder von Familien aus Afghanistan sind stark durch die patriarchale Kultur im Herkunftsland geprägt. Männer sind demnach verantwortlich für die Großfamilie und müssen diese auch ernähren können. Viele Männer und auch Frauen sehen „(...) women’s employment as a reflection and reminder of their absolute poverty and destitution, an insult to men’s dignity, and a questioning of men’s ability to provide“ (Ahmad, Wiener Institut für Internationalen Dialog und Zusammenarbeit [VIDC], 2018, S. 35). Diese Verhaltensmuster und soziokulturellen Prägungen müssen nach und nach abgebaut werden, sind jedoch auch in ethnisch-kulturellen Communities in Österreich fest verankert. Die überwiegende Mehrheit der geflüchteten Frauen afghanischer Herkunft wohnt in einem Familienverbund und ist durch Familiennachzug oder gemeinsame Flucht mit der Familie nach Österreich gekommen. Laut Integrationsbericht (2018) waren zwischen 2011 und 2014 nur wenige Frauen aus Afghanistan unter den Asylsuchenden. Bis 2017 stieg die Zahl der asylsuchenden Afghaninnen im Rahmen des Familiennachzuges auf 1.229 an (Expertenrat für Integration, 2018). Infolge der Familienzusammenführung stehen weibliche Geflüchtete in einem Abhängigkeitsverhältnis zu den männlichen Familienmitgliedern oder zu einer ethnisch-kulturellen Community (Biffl et al.,

2019). Demnach ist die Freiheit einer Frau, eigene Entscheidungen zu treffen, meist nicht nur von der Familienstruktur, sondern auch vom Einfluss der einzelnen Communities abhängig. Insbesondere in größeren Städten haben ethnisch-kulturelle Communities bereits dichte Netzwerke aufgebaut und der Kontakt mit der österreichischen Bevölkerung ist damit einerseits nicht mehr zwingend erforderlich und andererseits von Seiten der Communities zum Teil auch nicht erwünscht, wie Frauen in Interviews berichten. Aus diesem Grund entscheiden sich manche Frauen, die bereits eine Arbeitsstelle haben und sich in ihrem Wohnort aufgenommen fühlen, bewusst gegen den Einfluss der Herkunftsgemeinschaft, um sich in die Aufnahmegesellschaft einfacher integrieren zu können (Ahmad, VIDC, 2018; Biffl et al., 2019).

Das traditionelle Rollenverständnis in Bezug auf Kindererziehung ist in afghanischen Familien ebenfalls fest verankert, wie Biffl et al. (2019) betonen. Es sind insbesondere Frauen, die für die Betreuung der Kinder und deren Herausforderungen (kein Platz, frühe Schließzeiten, etc.) allein verantwortlich sind, da Männer häufig die väterlichen Pflichten nicht oder nur unzuverlässig wahrnehmen, wobei bei der Rollenverteilung im Haushalt Unterschiede je nach dem Bildungsniveau der Eltern festgestellt werden konnten. Aufgrund der familiären Verpflichtungen und der oftmals fehlenden Mobilität sind Mütter zeitlich und örtlich stark eingeschränkt und sehen keine Möglichkeit, z.B. an Sprachkursen teilzunehmen. Zudem sind die Kosten für den öffentlichen Verkehr subjektiv hoch und es kommt häufig zu Überschneidungen des Deutschkursangebotes mit Öffnungs- und Schließzeiten von Kindergarten und/oder Schule (Biffl et al., 2019).

Das traditionelle Rollenverständnis bedingt die erschwerten Rahmenbedingungen für Mütter mit kleinen Kindern, sich in den Arbeitsmarkt zu integrieren, da die zeitliche und örtliche Verfügbarkeit stark eingeschränkt ist und aufgrund mangelnder Mobilität Unterstützungsstrukturen kaum in Anspruch genommen werden können. Neben den Rahmenbedingungen und fehlenden sozialen Ressourcen ist die Qualifikation ein wesentlicher Faktor für einen raschen Einstieg in den Arbeitsmarkt. Qualifikationen, die Frauen afghanischer Herkunft aus den Fluchtländern mitbringen, werden im nächsten Absatz näher beschrieben.

3.3.4 Im Herkunftsland erworbene Qualifikationen Frauen afghanischer Herkunft

Durch die bereits jahrzehntelang herrschende Fluchtmigration in Afghanistan ist eine durchgehende Schulbildung schwer möglich. Neben dieser Tatsache sind die soziokulturelle Haltung, das Bildungsniveau und die finanziellen Möglichkeiten der Eltern wesentliche Einflussfaktoren für die Chance auf Bildung der Kinder. Sind beispielsweise die finanziellen

Möglichkeiten gering, werden nur Buben gefördert, Mädchen weisen demnach tendenziell ein geringeres Bildungsniveau auf. Für viele afghanische Familien gleicht eine Investition in die Bildung von Mädchen einer „Verschwendung von Ressourcen“, da Mädchen früh verheiratet und im Anschluss in die Familie des Ehemannes inkludiert werden. Männliche Nachkommen hingegen werden begünstigt: „Boys will stay with them [parents] until the end of life. It means the boys are their property“ (Ahmad, VIDC, 2018, S. 34). Zudem unterstützt das politische System die systematische Frauendiskriminierung: „Women are still a second priority issue. The government of Afghanistan does not believe in equal participation of women“ (Ahmad, VIDC, 2018, S. 35).

Maßgebliche Faktoren wie diese sind für die geringe Alphabetisierungsrate der über 15-jährigen Frauen (17% gesamt) verantwortlich. Ein regionaler Vergleich zeigt ferner das Stadt-Land-Gefälle: In Kabul sind knapp 35% der Frauen, die älter sind als 15 Jahre, alphabetisiert und im ländlichen Süden Afghanistans sind es nur 1,6% (Ahmad, VIDC, 2018; Kohlbacher et al., 2017). Tendenziell haben jedoch Menschen afghanischer Herkunft (geschlechtsunabhängig), die außerhalb Afghanistans ihre Ausbildung absolvierten, im Schnitt höhere Bildungsabschlüsse als Personen, die in Afghanistan ausgebildet wurden (Hosner et al., 2017).

Mehrere Studien (AMS Österreich, 2018; Kohlbacher et al., 2017) zu geflüchteten Frauen aus Afghanistan zeigen, dass rund 60 bis 65% der Frauen afghanischer Herkunft keinen formalen Bildungsabschluss nachweisen können. Obwohl der Anteil gering Qualifizierter unter den Geflüchteten in Österreich hoch ist, kann angenommen werden, dass es sich um eine positive Selektion Höherqualifizierter handelt, und Geflüchtete eher zu einer Gruppe mit vergleichsweise hohen Bildungsabschlüssen gehören. Frauen afghanischer Herkunft kommen aus unterschiedlichen Schul- und Bildungssystemen (Afghanistan, Iran, Pakistan) und bilden daher eine sehr heterogene Gruppe. Das Erlernen der deutschen Sprache ist für alle befragten Frauen eine Schlüsselqualifikation und die Grundlage für die Integration in Österreich, jedoch fühlen sich insbesondere bildungsferne Frauen kaum dazu in der Lage. Erfahrungsberichten zufolge sind angebotene Sprachkurse oftmals alltagsfern und das Erlernte kann in der Praxis nicht angewendet werden (Biffl et al., 2019; Ortlieb et al., 2019).

Die bereits erwähnten herausfordernden Rahmenbedingungen für Frauen bei Familien mit traditionellem Rollenverständnis in Koppelung mit niedrigem Bildungsniveau (meist Analphabetismus) ziehen größtenteils eine langanhaltende Bildungsferne der Frauen nach sich und erschweren den Eintritt in den Arbeitsmarkt. Eine weitere wesentliche Komponente für die Aufnahme einer Erwerbsarbeit ist formale Berufserfahrung und informelle

Kompetenzen. Nachfolgend wird auf die beruflichen Vorerfahrungen von Frauen afghanischer Herkunft näher eingegangen.

3.3.5 Im Herkunftsland erworbene Berufserfahrung und informell erworbene Kompetenzen Frauen afghanischer Herkunft

Geschätzte 30 Millionen Menschen leben in Afghanistan (2018), davon knapp 55% (15,9 Millionen) im arbeitsfähigen Alter zwischen 15 und 64 Jahren. Rund 6,5 Millionen Menschen sind erwerbstätig. Der Frauenanteil der Erwerbstätigen liegt unter 20%, wobei ein hohes Stadt-Land-Gefälle zu beobachten ist: 77% der Bevölkerung lebt in ländlichen Gebieten, wo Frauen kaum einer bezahlten Arbeit nachgehen können. Die Arbeitsmöglichkeiten von Frauen beschränken sich auf (unbezahlte) Hausarbeit, Kleidungsindustrie, Landwirtschaft und Dienstleistungen. Durch die Tradition des „Male Breadwinner Models“ sind Frauen beträchtlichen sozialen Stigmatisierungen ausgesetzt, sobald sie außer Haus arbeiten. „[W]hen I leave home for work, the neighbours think I have a sexual relationship with my employers“ (Ahmad, VIDC, 2018, S. 6). Viele Frauen stellen daher zu Hause Produkte (Teppiche, Kleidung, landwirtschaftliche Erzeugnisse) her, die sie am informellen Sektor zum Verkauf anbieten (Ahmad, VIDC, 2018; Kohlbacher et al., 2017).

Dies sind informelle Kompetenzen, welche die Frauen auch in Österreich als Berufserfahrung geltend machen könnten, jedoch sind sich die Frauen dieser Fähigkeiten nicht bewusst, wie Biffel et al. zeigen konnten. In Österreich waren diese Frauen noch nicht berufstätig, da diese Tätigkeiten weder von den Frauen selbst noch von ihren Ehemännern als verwertbare Ressource – z.B. in Form einer selbstständigen Tätigkeit - gesehen werden (Biffel et al., 2019).

Es ist davon auszugehen, dass niedriges Bildungsniveau und mangelnde formale Berufserfahrung im Herkunftsland, gepaart mit erschwerten Rahmenbedingungen im Aufnahmeland, die Integration in den Arbeitsmarkt hemmen. Daher müssten aus Sicht des Forscherteams kreative unbürokratische Lösungen auf Seiten der Politik und der Wirtschaft bei der Anerkennung und Anrechnung non-formaler und informell erworbener Kompetenzen erarbeitet und verstärkt in den Fokus gerückt werden.

Neben den bereits erwähnten Problemfeldern werden nachfolgend weitere zentrale Herausforderungen für geflüchtete Frauen allgemein und für Frauen afghanischer Herkunft auf Basis zweier zentraler Studien (Biffel et al., 2019; Liebig & Tronstad, 2018) herausgehoben.

3.3.6 Zentrale Herausforderungen für weibliche Geflüchtete und Frauen afghanischer Herkunft

Viele geflüchtete Frauen haben nach Erhalt eines Asylbescheides nur eine unklare Vorstellung zu Wünschen für ihre Zukunft. Geäußert werden die zentralen Themen wie Spracherwerb, Wohnsituation, Erwerbstätigkeit, Sicherheit, Ausbildung und das Wohlergehen der Kinder. Biffl et al. betonen in diesem Zusammenhang die Wichtigkeit von Angeboten zu Empowerment, um Frauen bei der sozialen Integration in Österreich zu unterstützen (Biffl et al., 2019).

Für weibliche Geflüchtete, die aus Ländern kommen, in denen traditionell die Frauenerwerbstätigkeit gering und der Zugang zu Bildung erschwert ist, gehört die Mutterschaft häufig zur Lebensplanung dazu. Da der Kinderwunsch nach der Flucht häufig bereits im ersten Jahr verwirklicht wird, erschwert eine Schwangerschaft und/oder die Frage der Kindererziehung bzw. der fehlenden Kinderbetreuung die Teilnahme an Integrationsmaßnahmen erheblich (Biffl et al., 2019; Liebig & Tronstad, 2018). Liebig & Tronstad zeigen in ihren Studien dahingehende Lösungsansätze auf: Spezielle Sprachkurse für Mutter und Kind scheinen eine vielversprechende Lösung für Frauen mit Kinderbetreuungspflichten zu sein. Ein weiterer Lösungsansatz wäre, den Frauen einen längeren Zeitraum für den Abschluss der Integrationsprogramme zu geben, wobei jedoch die Gefahr besteht, dass weibliche Betroffene nicht die gleiche arbeitsmarktorientierte Unterstützung erhalten (Liebig & Tronstad, 2018).

Neben den bereits weiter oben erwähnten erschwerten Rahmenbedingungen zählt die Vereinbarkeit von Bildung, Beruf und Familie auch bei Frauen afghanischer Herkunft zu den fundamentalsten Herausforderungen. Darin ist auch eine Herauslösung aus dem traditionellen Rollenverständnis enthalten, da dem Wunsch nach Selbstverwirklichung nachgegeben wird und dies für viele Frauen einen zentralen Schritt bedeutet und „externe“ Unterstützung nötig wäre.

Eine weitere substanzielle Herausforderung für weibliche Geflüchtete sind die Integrationsanforderungen. Geflüchtete Frauen bekommen in entsprechenden Kursen Wissen über die vielfältigen Möglichkeiten (Beruf, Bildung, Gleichstellung, etc.) einer Frau in Österreich vermittelt, können diese aber häufig aus unterschiedlichen Gründen nicht umsetzen. Die Frauen stehen vermehrt unter Druck, das Gleichgewicht zu finden, nach dem eigenen Wunsch zur Integration und der externen Erwartungshaltung sich zu integrieren, wodurch es zu Konflikten mit traditionellen Werten, familiären Pflichten und religiösen Traditionen kommt (Biffl et al., 2019). Bei vielen weiblichen Geflüchteten entsteht der Wunsch nach einem eigenständigen und selbstbestimmten Leben in einer eigenen Wohnung verbunden mit einer möglichst raschen Erwerbstätigkeit gegebenenfalls auch unter dem

Aspekt einer Dequalifizierung. Diese Freiheit würde zu einer persönlichen Entfaltung der Frauen beitragen, wird jedoch häufig der häuslichen Kinderbetreuung untergeordnet mit dem Ziel, den Kindern dadurch eine erfolgreiche Zukunft zu ermöglichen (Biffi et al., 2019).

Zusätzliche Maßnahmen der Begleitung und Beratung, wie beispielsweise Coaching, Role Models o.ä. wären in diesem Kontext von großer Bedeutung. Liebig & Tronstad zeigen Lösungsansätze aus Finnland auf, wo weibliche Geflüchtete einen „Integrationspfad“ erhalten, der nicht nur auf Arbeitsmarktintegration abzielt, sondern auch auf gesellschaftliche Teilhabe. Auch Schweden unterstützt geflüchtete Frauen zusätzlich durch einen Integrationscoach und finanzielle Leistungen zur Sicherung des eigenen Lebensunterhalts während der Teilnahme an Programmen. Ein weiterer Ansatz zu einer gelingenden Integration wäre, bei einem geplanten Familiennachzug bereits im Herkunftsland vorbereitende Integrationsmaßnahmen wie Spracherwerb zu starten (Liebig & Tronstad, 2018).

Der überwiegende Teil der geflüchteten Frauen möchte erwerbstätig sein, daher sollte vermehrt ein Augenmerk auf frauenspezifische Bildungsangebote und Maßnahmen am Arbeitsmarkt zur Stärkung der Potenziale der Frauen mit Fluchterfahrung gelegt werden. Dazu müssen neben der Verbesserung der strukturellen Rahmenbedingungen (siehe Kap. 3.3.3) auch die zentralen Herausforderungen wie frauenspezifische Integrationsanforderungen, die externen Erwartungshaltungen und die Vereinbarkeit von Beruf, Bildung und Familie verstärkt in den Blick genommen werden. Nur zielgruppenspezifische Beratungs- und Integrationsprogramme können eine Integration in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt vorantreiben. Frauen sind oftmals zentrale Role Models und Multiplikatorinnen in den Communities, wodurch entsprechende Angebote eine nachhaltige Wirkung in der öö. Gesellschaft hätte.

Gelingende Integration ist im Integrationsgesetz (siehe Kap. 3.2.1) als wechselseitiger Prozess definiert und es ist dahingehend erforderlich, hindernde Faktoren zu identifizieren und abzubauen. Die Sprach- und Bildungsbarrieren und die Schwierigkeiten bei der Suche nach einer geeigneten Erwerbsarbeit müssten durch fördernde Faktoren und Lösungsansätze ersetzt werden. Um dies zu erreichen, sollten AkteurInnen aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft zusammenarbeiten und die Inklusion gemäß dem oberösterreichischen Leitbild vorantreiben.

Die vorliegende Studie dient zur Untersuchung der im Vorfeld formulierten Forschungsfragen. Auf Basis der Erkenntnisse aus der Forschungsliteratur wird im Rahmen eines qualitativen Forschungsprozesses der zentralen Fragestellung nachgegangen, welche Problemfelder und Herausforderungen Frauen afghanischer Herkunft im Zuge ihrer Integration in den

oberösterreichischen Arbeitsmarkt zu bewältigen haben und welche weiterführenden Maßnahmen die Frauen in diesem Zusammenhang benötigen würden. Der komplexen Problematik wird anhand des nachfolgend beschriebenen methodischen Designs nachgegangen.

4. Methodische Umsetzung

Im Folgenden wird zunächst auf den Forschungsablauf eingegangen. Anschließend erfolgt die Darstellung relevanter Details zur Eruierung und Beschreibung vorhandener Datenquellen und zur Umsetzung der qualitativen Erhebungen und Analysen.

4.1 Forschungsdesign

Ausgangspunkt der Untersuchung bildet die Annahme, dass es nicht DIE afghanische Frau mit genau jenen Herausforderungen und Problemen am oberösterreichischen Arbeitsmarkt gibt. Vielmehr wird vermutet, dass es sich dabei um eine heterogene Gruppe handelt, mit mehreren Untergruppen, welche unterschiedlichen Problemfeldern und Herausforderungen am oberösterreichischen Arbeitsmarkt gegenübersteht.

Zur Erfassung von Problemfeldern, Herausforderungen und Unterstützungsmöglichkeiten afghanischer Frauen am oberösterreichischen Arbeitsmarkt wurde ein mehrstufiges methodisches Vorgehen, gegliedert in drei Phasen, gewählt (siehe Abbildung 3).

Phase 1: Exploration Charakteristik

Phase 2: Identifikation sozialer Faktoren und Typenbildung

Phase 3: Validierung Typenbildung

Phase 1 diente der Exploration des Forschungsgegenstandes und der Beantwortung der ersten beiden Forschungsfragen mittels Eruierung und Beschreibung quantitativer Daten zur Zielgruppe sowie anhand von ExpertInnen-Dialogen und einer Fokusgruppe. Dadurch konnten die unterschiedlichsten Facetten der Forschungsthematik aus der Perspektive der ExpertInnen zur Sprache gebracht werden. Es wurden erste Annahmen über die Gemeinsamkeiten und Unterschiede von geflüchteten Frauen aus Afghanistan gebildet und gleichzeitig Einblicke in die Problemfelder und Herausforderungen afghanischer Frauen am oberösterreichischen Arbeitsmarkt gesammelt.

Es fanden drei leitfadengestützte ExpertInnen-Dialoge mit insgesamt sechs ExpertInnen aus unterschiedlichen Institutionen und eine Fokusgruppe mit sieben MitarbeiterInnen aus

Unterstützungsprojekten für Menschen mit Flucht- bzw. Migrationsgeschichte statt (siehe Kap. 4.3).

In **Phase 2** wurde auf Basis der Analysen von Phase 1 versucht, die Bedeutungen sozialer Faktoren (Alter, Bildung, Familiensituation, Inanspruchnahme von Unterstützung, ...) zu identifizieren. Ausgehend davon wurde eine Typologie gebildet, die ein Klassifikationsschema heranzieht, das auf möglichst ausschließenden und erschöpfenden, theoretisch sinnvollen Charakteristiken gründet (siehe Kap. 4.4). Auf Basis der Typenbildung wurden weitere Daten erhoben, gleichzeitig flossen neue Erkenntnisse in die Typenbildung ein (siehe Phase 3).

Die Interviews mit Frauen afghanischer Herkunft fanden in **Phase 3** statt und beleuchteten einerseits deren Perspektive, andererseits wurde die Typenbildung weiter differenziert und abgesichert.

Nachfolgende Abbildung 3 gibt einen Überblick über das gewählte methodische Vorgehen.

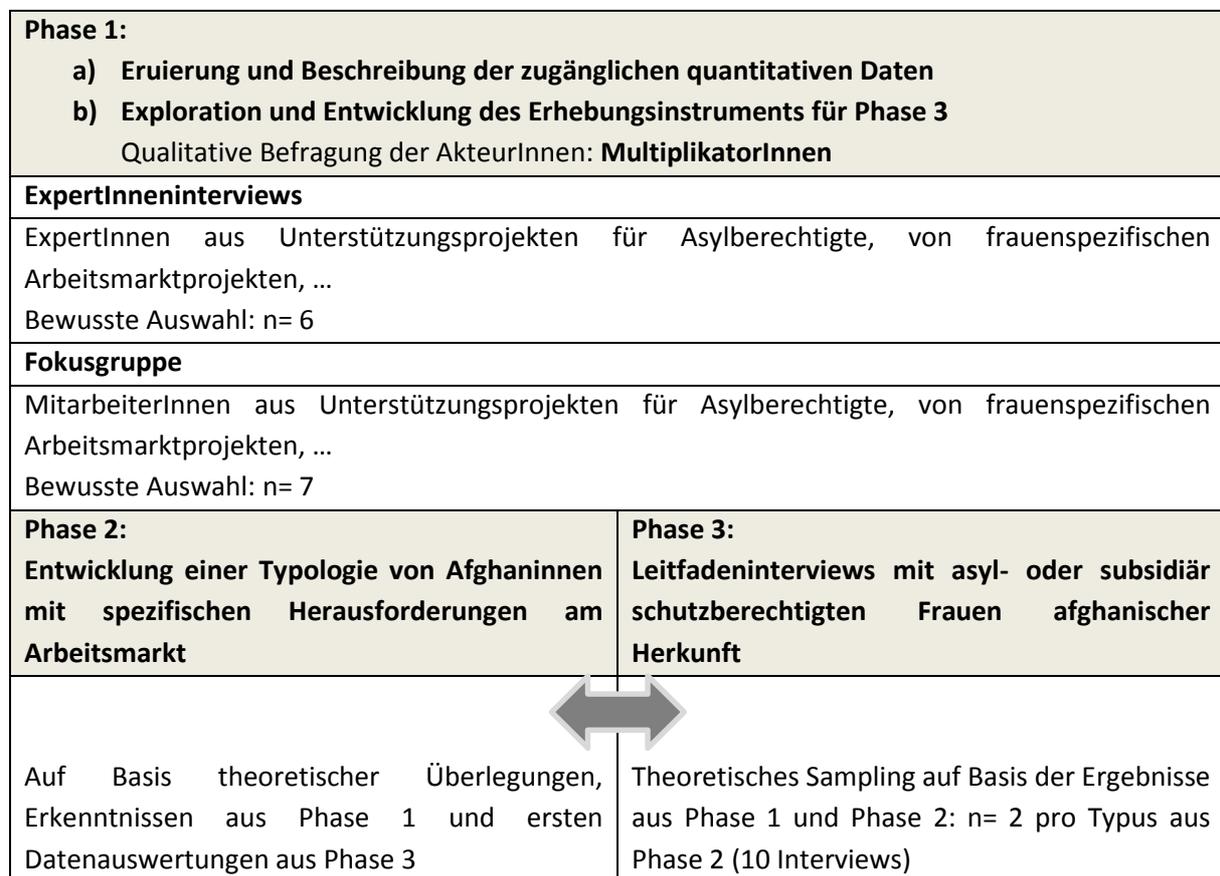


Abbildung 3: Übersicht Forschungsdesign

4.2 Datenquellen – Zahlen & Daten für Österreich und Oberösterreich

An dieser Stelle sollen einige aktuelle Zahlen zur Zielgruppe aufgezeigt werden. Generell ist diesbezüglich ein allgemeiner Mangel an quantitativen Daten festzustellen. Eine nähere und differenziertere Auseinandersetzung mit den vorhandenen Datenquellen ist empfehlenswert, kann im Rahmen dieses Forschungsberichtes aufgrund eingeschränkter Ressourcen aber nicht vorgenommen werden. An späterer Stelle erfolgt eine kurze Beschreibung zur Beschaffenheit der Datenquellen.

In der Regel werden Daten von Menschen mit Migrationsgeschichte nach den Merkmalen Staatsangehörigkeit, Geburtsland oder Migrationshintergrund differenziert.

Demzufolge lebten am 1.1.2019 insgesamt 44.420 Menschen mit afghanischer *Staatsbürgerschaft* (30.139 Männer, 14.281 Frauen) in Österreich. Dies entspricht einem Anteil von 0,5 Prozent gemessen an der gesamten österreichischen Bevölkerung. Über drei Viertel der in Österreich lebenden AfghanInnen zählen zur erwerbsfähigen Bevölkerung, liegen demnach in der Altersgruppe zwischen 15 und 64 Jahren (Statistik Austria, 2019d).

Betrachtet man die Entwicklung der letzten 15 Jahre, ist ein Anstieg in der Zuwanderung an Menschen mit afghanischer Staatsangehörigkeit insbesondere ab den großen weltweiten Fluchtbewegungen rund um 2015 festzustellen. So lebten etwa Anfang 2004 nur knapp 700 AfghanInnen in Oberösterreich (Statistik Austria, 2019e). Mit Stichtag 1.1.2019 hatten 7.023 Menschen mit afghanischer Staatsbürgerschaft ihren Lebensmittelpunkt in Oberösterreich (Statistik Austria, 2019c).

Mit *Geburtsland* Afghanistan scheinen am 1.1.2019 43.073 Menschen (29.303 Männer, 13.770 Frauen) in der österreichweiten Statistik auf (Statistik Austria, 2019b). 6.705 von ihnen lebten in Oberösterreich (Statistik Austria, 2019a).

Als Personen mit *Migrationshintergrund* werden jene Menschen bezeichnet, deren beide Elternteile im Ausland geboren wurden. Es erfolgt lediglich noch eine Untergliederung in MigrantInnen der ersten Generation (Personen, die selbst im Ausland geboren wurden) bzw. der zweiten Generation (Kinder zugewanderter Personen, die selbst im Inland zur Welt gekommen sind). Allerdings wird hier für gewöhnlich nicht weiter nach Herkunftsländern differenziert.

Im Jahr 2015 war auch Österreich mit einer Zunahme von *Asylanträgen* aufgrund des Anstiegs flüchtender Menschen nach Europa konfrontiert. Auf dem Höhepunkt der Fluchtbewegungen wurden 85.798 Erstasylanträge in Österreich gestellt (BMI, 2015). Aktuell ist die Entwicklung rückläufig. So waren es 2019 10.792 Menschen, die in Österreich erstmals um internationalen Schutz angesucht haben. Davon stammten die meisten AsylwerberInnen aus Syrien (2.658), gefolgt von Afghanistan (2.515) und dem Iran (656) (BMI, 2019). Damit befindet sich die Zahl der Asylanträge auf einem ähnlich niedrigen Niveau wie zuletzt 2010.

Die meisten Asylanerkennungen entfielen 2019 auf afghanische StaatsbürgerInnen (3.962 rechtskräftige Asylgewährungen) (BMI, 2019). Subsidiären Schutz erhielten 1.177 Personen (722 Männer, 455 Frauen) aus Afghanistan (BMI, 2019). Die Anerkennungsquote bei Asylsuchenden aus Afghanistan betrug im vergangenen Jahr 45,9 Prozent (BMI, 2019).

Laut Auskunft des Referates Grundversorgung für Fremde des Amtes der Oö. Landesregierung befanden sich mit Stichtag 20.02.2020 insgesamt 4.235 Personen in der Grundversorgung in Oberösterreich. Rund 35% davon sind weiblich. 2.206 Menschen sind afghanischer Herkunft, darunter ein Drittel Frauen (728).

Die Auskunft des Arbeitsmarktservice Oberösterreich, Statistik und Controlling, vom 20.02.2020 belegt, dass mit Jänner 2020 182 afghanische Frauen mit Asyl- bzw. subsidiärer Schutzberechtigung in Oberösterreich als arbeitslos vorgemerkt waren. In den Jahren 2015 bis 2019 hat sich der Bestand dieser Gruppe in einem Bereich von 56 bis 158 vorgemerkten Frauen (Jahreswerte) bewegt.

4.3 ExpertInnendialoge³ und Fokusgruppe

Im Rahmen der Vorstudie (Phase 1) wurden ExpertInneninterviews sowie eine Fokusgruppe zur Exploration des Forschungsfeldes und zur Schaffung einer Grundlage für die Entwicklung einer Typologie und für die Interviews mit Frauen afghanischer Herkunft durchgeführt.

Insgesamt wurden in die ExpertInnendialoge und im Rahmen der Fokusgruppe 13 ExpertInnen aus folgenden elf Institutionen und Vereinen, die Menschen mit Flucht- bzw. Migrationsbiografie unterstützen und begleiten, einbezogen:

Institutionen bzw. Vereine (in alphabetischer Reihenfolge)
AFZ AusländerInnenfachzentrum (AMS OÖ)
AST Anlaufstelle für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen (migrare)
CheckIn@work (migrare)
div-in-co Diversität Inklusion Consulting (Caritas für Menschen in Not)
Frauzentrum Oberösterreich (Volkshilfe)
I-C-E Integrations-Caritas-Express (Caritas für Menschen in Not)
IdA Integration durch Arbeit (Volkshilfe)
ÖIF Österreichischer Integrationsfonds / Integrationszentrum Oberösterreich
Projekt „SelbstLäufer“ (Diözese Linz & JAAPÖ)
SI Starthilfe zur Integration (Volkshilfe)
Verein Begegnung – Arcobaleno Interkulturelles Begegnungszentrum

Tabelle 1: Institutionen und Vereine, aus denen Expertisen eingeholt wurden

³ Da die eigentlichen „Expertinnen“ im Rahmen dieses Forschungsprojekts die Frauen afghanischer Herkunft sind, wurde im Forschungsprozess für die Leitfadenterviews mit den ExpertInnen, die im beruflichen Kontext mit der Thematik befasst sind, anstatt des üblichen Begriffs „ExpertInneninterview“ der Begriff „ExpertInnendialoge“ verwendet.

Ziel der Interviews mit den ExpertInnen – der ExpertInnendialoge – war, einen Einblick in die Betreuung und Beratung von afghanischen Frauen mit Fluchterfahrung zu gewinnen, vor allem um herauszufinden:

- wie sich afghanische Frauen charakterisieren lassen
- wie sich die aktuelle Situation von Afghaninnen am Arbeitsmarkt gestaltet
- welche Herausforderungen und Hürden sich bei der Arbeitsmarktintegration stellen und warum
- was sich Afghaninnen zur Bewältigung der Herausforderungen und Hürden wünschen
- welche Unterstützung es für eine gelungene Arbeitsintegration noch braucht.

Ziel der Fokusgruppe war, einerseits bisher gewonnene Einsichten und auf Basis der ExpertInnendialoge angestellte theoretische Überlegungen (die Typologie) zu validieren, zu ergänzen und zu vertiefen, andererseits sich mit typenspezifischen Bedarfen von Frauen afghanischer Herkunft auf dem Weg in den öö. Arbeitsmarkt auseinanderzusetzen.

Im Zuge der Fokusgruppe wurden zuerst die Ergebnisse aus den ExpertInnendialogen vorgestellt und diskutiert, inwieweit sich diese Einschätzungen mit den Erfahrungen der FokusgruppenteilnehmerInnen aus der Praxis decken bzw. welche Aspekte aus deren Perspektive noch fehlen. Anschließend wurde die, auf Basis der Ergebnisse der ExpertInnendialoge entwickelte, Typologie präsentiert und wiederum mit den FokusgruppenteilnehmerInnen diskutiert.

Abschließend wurden in Kleingruppen typenspezifische Bedarfe und potentielle Unterstützungsangebote erarbeitet:

- Was brauchen afghanische Frauen der einzelnen Typen für eine gelingende Arbeitsmarktintegration?
- Was brauchen sie nicht?
- Wie können afghanische Frauen des jeweiligen Typus diesbezüglich unterstützt werden?

Die Beiträge der Kleingruppen wurden im Plenum besprochen und thematisch geclustert. Die TeilnehmerInnen der Fokusgruppe wurden abschließend gebeten, bei der Suche nach Gesprächspartnerinnen afghanischer Herkunft behilflich zu sein.

Die drei ExpertInnendialoge mit insgesamt sechs ExpertInnen fanden im Mai und Juli 2019 statt und dauerten zwischen 53 und 85 Minuten. Als Instrument diente ein teilstrukturierter Interviewleitfaden, welcher im Anhang im Detail einzusehen ist. Die Interviews wurden aufgezeichnet, transkribiert und in Anlehnung an die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) ausgewertet.

Die Fokusgruppe mit sieben ExpertInnen fand im September 2019 am Campus Linz an der Fachhochschule OÖ statt. Strukturiert wurde der zweieinhalb Stunden dauernde Diskussionsprozess anhand eines Moderationsleitfadens beziehungsweise eines Ablaufplanes (siehe Anhang), der einerseits als Orientierungshilfe für die Moderatorinnen, andererseits zur Thematisierung aller relevanten Aspekte dienen sollte. Die Fokusgruppe wurde einerseits aufgezeichnet und teiltranskribiert, andererseits erfolgte die Dokumentation in Form eines Fotoprotokolls (siehe Anhang).

4.4 Typologie – Entwicklung unterschiedlicher Typen afghanischer Frauen

Typologien als „Produkt eines Gruppierungsprozesses“ (Kelle & Kluge, 2010, S. 85), bei dem die zugrundeliegenden Gruppen „sich durch eine jeweils charakteristische Anordnung verschiedener Merkmalsausprägungen und Eigenschaften auszeichnen“ (Schmidt-Hertha & Tippelt, 2011, S. 23), stellen „eine Strategie der Informationsreduktion bei gleichzeitigem Wissensgewinn“ (ebd.) dar.

Die empirisch und theoretisch begründeten Dimensionen sollen innerhalb eines Typus' möglichst homogen und zwischen den Typen möglichst heterogen sein. Zur Entwicklung der Typologie wurden „Strategien des minimalen und maximalen Vergleichs“ (Strübing, 2003, S. 154) angewandt.

Zur Konstruktion der Typologie wurden als Kerndimensionen Aspekte ausgewählt und zugespitzt, die sich anhand der inhaltsanalytischen Auswertung und diskursiven Validation der in der Explorationsphase erhobenen Daten als besonders relevant für die Arbeitsmarktintegration von Frauen afghanischer Herkunft herauskristallisiert haben. Die beiden zentralen Dimensionen dieser Typologie sind einerseits die förderliche bzw. hemmende Ausprägung der als für die Arbeitsmarktintegration relevant identifizierten Faktoren – also die Charakterisierung des Weges der Arbeitsmarktintegration als „chancenreich“ vs. „vulnerabel“ – und zum anderen Kinderbetreuungspflichten und –aufgaben („kinderlos“ vs. „Kinder“). Entsprechend des idealtypischen Musters ergeben sich in einer Vierfelder-Matrix anhand der zwei Dimensionen vier Typen.

In der dargelegten charakterisierten Reinform werden diese Typen in der Realität nicht vorkommen, reale Frauen afghanischer Herkunft werden jedoch in der Ausprägung einzelner Merkmale oder auch in der Kombination einiger Merkmale dem einen oder anderen Typus nahekommen. Durch den Versuch, Frauen afghanischer Herkunft einem Typus tendenziell zuzuordnen, soll somit kein „Schubladendenken“ forciert werden, sondern eine Annäherung an ihre tatsächlichen Unterstützungsbedarfe erfolgen. Der Erkenntnisgewinn dieser Typologie liegt einerseits in der Identifizierung und Beschreibung von unterschiedlichen Gruppen von Afghaninnen, deren Herausforderungen bei der Arbeitsmarktintegration sich ebenso

unterscheiden wie deren Bedarfe. Die Typologie kann als Orientierungshilfe herangezogen bei der Gewinnung handlungsrelevanten Wissens und bei der Ableitung von Interventionsstrategien unterstützen.

4.5 Interviews mit afghanischen Frauen

Die Interviews mit Frauen afghanischer Herkunft sollten vor allem deren Perspektive der Herausforderungen und Bedarfe auf dem Weg in den ö. Arbeitsmarkt beleuchten, aber auch die Möglichkeit bieten, die Typenbildung zu überprüfen und zu validieren.

„Es geht um Handlungsmuster, die zwar individuell festzumachen sind, aber keineswegs nur einmalig und individuenpezifisch wären. Vielmehr manifestieren sich in diesen Handlungen generelle Strukturen“ (Lamnek, 2005, S. 312).

Die Interviewpartnerinnen wurden im Laufe des Forschungsprozesses sukzessive, im Sinne des „theoretischen Samplings“ (Glaser & Strauss, 1998), auf Basis theoretischer Vorüberlegungen, den Aussagen der ExpertInnen und bereits analysierter Daten ausgewählt. Das Sample wurde schrittweise entwickelt, bis eine gewisse „theoretische Sättigung“ (ebd.) erreicht war. Die Auswahl der Interviewpartnerinnen, die Interviews und deren Auswertung fanden verzahnt mit der (Weiter)Entwicklung der Typologie statt. Die Zusammensetzung der Interviewpartnerinnen wurde schrittweise entschieden, um einerseits möglichst eine breite Streuung der soziodemografischen Merkmale zu erreichen und andererseits für die Fragestellung typische Fälle zu finden.

„Folgen wir einer Entdeckungslogik, können wir vorab die Auswahl unserer Fälle nicht definieren, da wir zunächst nicht wissen können, welche Fälle sich im Laufe der Forschung als theoretisch relevant erweisen werden“ (Rosenthal, 2005, S. 85).

Frauen aus der Migrationsgesellschaft ohne Anschluss an den Arbeitsmarkt gelten als vulnerable Gruppe, die forschungsethisch sensibel und schwer zu erreichen ist.

Erste Kontakte zu Afghaninnen wurden durch die ExpertInnen aus den ExpertInnendialogen und der Fokusgruppe hergestellt. Im weiteren Verlauf fand teilweise auch das Schneeballprinzip Anwendung.

In der Kommunikation mit den vermittelnden Personen und vor allem mit den afghanischen Frauen selbst wurde der Begriff „Interview“ durch „Gespräch“ ersetzt, um potentiell nicht intendierte Assoziationen mit dem Begriff „Interview“ zu vermeiden. Die Befragung(en) durch ReferentInnen vom Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl im Rahmen des Asylverfahrens werden in der Regel als „Interview“ bezeichnet.

Die Interviews wurden größtenteils mit einer geschulten Dolmetscherin geführt, einerseits, weil das jeweilige Deutschniveau der zu befragenden Frauen im Vorfeld schwer einschätzbar war,

andererseits, weil Sprache – und damit das Verstehen und Verstanden werden – als Trägerin von Emotionen gilt. Insbesondere in einer ungewohnten Situation, wie sie etwa ein Interview darstellt, bevorzugen viele Menschen ihre Erstsprache als Ort der Sicherheit (Kluge, 2011), auch wenn ausreichende Deutschkenntnisse vorhanden sind. Aber auch im Rahmen der Gespräche, die in der Erstsprache der Interviewpartnerinnen stattfanden, antworteten die Frauen teilweise auf Fragen, die sie verstanden, selbst in Deutsch.

In der Interviewsituation selbst wurde auf die in Dolmetschsettings gängige Sitzordnung im Dreieck geachtet, um das Beziehungsgefüge klarzustellen und allen Beteiligten einfachen und direkten Blickkontakt zu ermöglichen (INTERPRET, 2013).

Die Gespräche wurden durch einen Leitfaden (siehe Anhang) teilstrukturiert. In vielen Bereichen waren verschiedene Nachfragestrategien vorgesehen, je nachdem inwiefern der Aspekt auf die Gesprächspartnerin zutraf, beispielsweise in welchem Ausmaß Bildung und Arbeitsmarkterfahrungen im Herkunftsland vorhanden waren oder ob überhaupt bereits Arbeitsmarkterfahrungen in Österreich gesammelt wurden. Je nachdem, wie lange die Frauen schon in Österreich lebten bzw. ob sie bereits in Österreich berufstätig sind/waren, wurde der Schwerpunkt entweder auf die Erfahrungen und Herausforderungen bei der Jobsuche und bei der Erwerbsarbeit sowie die dabei erhaltene Unterstützung gelegt, oder der Fokus lag auf bisher und aktuell besuchten Kursen, dem Erwerb der Sprache und dem Alltag. Alle gleichermaßen wurden nach ihren beruflichen Wünschen und Zielen gefragt und den Bedarfen, um diese verwirklichen zu können. Über die individuelle Sichtweise hinaus, um auch die Einblicke der Frauen in die Community zu nützen, wurde abschließend erhoben, „was“ andere Frauen afghanischer Herkunft brauchen würden, um eine Arbeit zu finden, mit der sie zufrieden sind.

Zwischen Ende November 2019 und Anfang Jänner 2010 fanden zehn Interviews mit elf Frauen afghanischer Herkunft statt. Ein Interview wurde mit zwei Frauen – Mutter und Tochter – geführt. Die Gespräche fanden in Vereinsräumlichkeiten, die von vermittelnden Personen zur Verfügung gestellt wurden, in Bildungseinrichtungen, in Asylunterkünften oder in den Privatwohnungen der Interviewpartnerinnen, je nach deren Präferenz, statt. Die Interviewdauer betrug zwischen einer halben und einer Stunde. Bei vielen Interviews konnte – auch dank der Hilfe der Dolmetscherin – eine vertrauensvolle Atmosphäre hergestellt werden. Dies zeigte sich beispielsweise auch dadurch, dass im Anschluss noch Tee nachgeschenkt und weitergesprochen, Fragen gestellt, Wissen der Dolmetscherin genutzt, auf Unterstützungsangebote verwiesen wurde.

In nachfolgender Tabelle sind soziodemografische Merkmale der Interviewpartnerinnen im Überblick dargestellt. Auf eine Auflistung je Interviewpartnerin wird zur Wahrung der Anonymität verzichtet.

Soziodemografische Merkmale der Interviewpartnerinnen	
Alter	Die Interviewpartnerinnen sind zwischen 17 und 59 Jahre alt.
Familienstand	5 Frauen haben 2 bis 3 Kinder im Vor- bzw. Schulalter, 4 haben (fast) erwachsene Kinder und 2 sind kinderlos. 7 Frauen sind verheiratet, 3 haben keinen Partner (davon sind 2 geschieden), eine Frau ist ledig.
Region	Die Frauen wohnen in den Bezirken Linz, Linz-Land, Eferding, Schärding, Steyr bzw. Urfahr-Umgebung.
Status	8 der Interviewpartnerinnen sind seit ca. vier Jahren in Österreich, 3 von ihnen haben subsidiären Schutz bekommen, 5 Asyl positiv. 3 der Frauen leben schon 10 Jahre oder länger in Österreich, 2 von ihnen sind bereits österreichische Staatsbürgerinnen.
Bildung im Herkunftsland	5 der Frauen besuchten im Herkunftsland die Schule oder wurden zu Hause unterrichtet, 6 Frauen hatten keine Bildungsmöglichkeiten.
Berufstätigkeit	4 Frauen sind erwerbstätig, 5 Frauen sind nicht erwerbstätig, 2 besuchen eine Schule.

Tabelle 2: Überblick über soziodemografische Merkmale der Interviewpartnerinnen

Alle Interviewpartnerinnen haben eine ausgeprägte Motivation, Deutsch zu lernen, und streben eine Arbeitsmarktintegration an. In ihrem sozialen Umfeld wird dieses Ziel grundsätzlich befürwortet. Es liegt nahe, dass sich in erster Linie Frauen, die ein Interesse an und eine grundsätzliche Bereitschaft für Erwerbsarbeit zeigen, zu einem Interview zum Thema Arbeitsmarktintegration bereit erklären. Besonders schwierig gestaltet sich der Zugang zu Frauen, deren Partner entschieden gegen eine Erwerbsbeteiligung ihrer Frau sind, die vermutlich auch eine Teilnahme an einem entsprechenden Forschungsprojekt nicht gutheißen würden. An dieser Stelle sei angemerkt, dass der Zugang zu Frauen dieser Gruppe im Rahmen dieses Projektes nicht gelungen ist. Um diese Zielgruppe zu erreichen, wäre eine andere Art des Zugangs und der Methodik zu wählen. An der Frage, welche Form der Unterstützung Frauen brauchen würden, deren eigene Einstellung zur Erwerbsarbeit eine Arbeitsmarktintegration erschwert, bzw. welche Bedarfe Frauen haben, deren soziales Umfeld sich gegen eine Erwerbsbeteiligung ausspricht, sollte weiterführende Forschung anknüpfen. Die Interviews wurden aufgenommen, transkribiert und inhaltsanalytisch, in Anlehnung an Mayring (2015), ausgewertet.

5. Ergebnisse

5.1 Beschaffenheit vorhandener Datenquellen

An dieser Stelle werden – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – einerseits relevante Datenquellen, die öffentlich zugänglich sind, sowie andererseits jene, die im Rahmen der Erhebung bei unterschiedlichen Organisationen bzw. Einrichtungen gesammelt wurden, beschrieben.

5.1.1 Öffentlich zugängliche Datenquellen

Einführend kann festgestellt werden, dass über die Gesamtheit der Gruppe geflüchteter Frauen nur eingeschränkt Aussagen getroffen werden können. Dies liegt zum einen am bestehenden akuten Forschungsbedarf zur Zielgruppe in unterschiedlichen Bereichen. Dieser wurde bereits im Zuge anderer Veröffentlichungen thematisiert (vgl. etwa Hosner et al., 2017; Biffl et al., 2019), weshalb an dieser Stelle darauf verwiesen wird. Zum anderen liegt es an der mangelhaften Datenlage, wie nachfolgend näher ausgeführt wird.

Wie bereits im Bericht des Forschungsprojektes „Integrationsmaßnahmen und Arbeitsmarkterfolg von Flüchtlingen und subsidiär Schutzberechtigten in Österreich“ (Hosner et al., 2017)⁴ festgehalten, existieren keine öffentlich zugänglichen empirischen Daten über die Grundgesamtheit der in Österreich lebenden Asyl- bzw. subsidiär Schutzberechtigten.

Statistik Austria weist den Bevölkerungsstand differenziert nach den Strukturmerkmalen Alter, Geschlecht, Staatsangehörigkeit und Geburtsland aufgrund der Daten über Hauptwohnsitzmeldungen aus dem Zentralen Melderegister aus.

Da dabei der Aufenthaltsstatus nicht erfasst wird und das Merkmal Geburtsland unterschiedliche Gruppen (z.B. auch AsylwerberInnen, Personen mit einem anderen aufenthaltsrechtlichen Status) umfasst, können Auswertungen aus dem Bevölkerungsregister für die Gruppe der Asyl- und subsidiär Schutzberechtigten nicht unmittelbar herangezogen werden (Hosner et al., 2017).

Der interaktive online Atlas „STATatlas“ von Statistik Austria (2020) bietet eine visualisierte Übersicht über verschiedene statistische Produkte, unter anderem auch zur Bevölkerungsstatistik. Eine Suche nach Gemeinden bzw. politischen Bezirken ist zwar möglich, allerdings wird auch hier nur nach Staatsangehörigkeit und nicht nach weiteren Merkmalen wie etwa Geschlecht oder rechtlichem Status erfasst.

Monatlich bzw. jährlich werden vom Bundesministerium für Inneres (2020b) Statistiken über Asylanträge bzw. –entscheidungen veröffentlicht, die auch nach Staatsangehörigkeit

⁴ Der anonymisierte Datensatz im Rahmen dieses Forschungsprojektes (ZSI, 2018) von Hosner et al. (2017) steht ForscherInnen für eigene Forschungszwecke unentgeltlich zur Verfügung. Hier wären demnach Daten zur weiteren Auswertung vorhanden.

aufschlüsseln. Die Statistiken zu den Entscheidungen über Asylanträge beziehen sich allerdings auf den Zeitpunkt der Entscheidung, weshalb keine Rückschlüsse über die Ansässigkeit in Österreich zu einem späteren Zeitpunkt gezogen werden können. Somit sind auch diese Asylstatistiken nur bedingt zur Erfassung der Größe bzw. Struktur aller Asyl- und subsidiär Schutzberechtigten in Österreich geeignet (Hosner et al., 2017).

Einen Überblick über die Zielgruppe dieses Forschungsprojektes könnte – auch hier wieder mit gewissen Einschränkungen – die Arbeitsmarktdatenbank des Arbeitsmarktservice Österreich und des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (2020) bieten. Die Grundlage der Daten besteht aus Versicherungsepisoden des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger und Vormerkzeiten der Arbeitslosigkeit des Arbeitsmarktservice Österreich. Hier wird zwar das Merkmal Konventionsflüchtling oder subsidiär SchutzberechtigteR erfasst, jedoch sind nur jene Personen inkludiert, die dem Arbeitsmarkt auch tatsächlich zur Verfügung stehen, demnach beim AMS arbeitslos/arbeitssuchend vorgemerkt sind. Nicht erfasst sind somit jene Menschen, die dem Arbeitsmarkt fern sind, weil sie beispielsweise in Ausbildung stehen, Kinderbetreuungspflichten haben oder über zu geringe Kenntnisse der deutschen Sprache verfügen.

Bereits 2015 konstatierte UNHCR, dass in Österreich insbesondere zur Gruppe der subsidiär Schutzberechtigten weitestgehend quantitative Daten fehlen.

Sowohl das Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl (BFA) – zuständig für Asylverfahren in der 1. Instanz – als auch das Bundesverwaltungsgericht (BVwG) als 2. Instanz erheben Daten nur bundesweit. Eine Auswertung, wie viele Menschen, die 2015/16 nach Oberösterreich gekommen sind, zwischenzeitig Asyl oder einen anderen Aufenthaltsstatus erlangt haben, ist daher nicht möglich (Land OÖ, 2019a).

Einen groben Überblick zur Zielgruppe der Frauen bietet die statistische Broschüre des Österreichischen Integrationsfonds „Frauen & Integration. Zahlen, Daten und Fakten“ (2020b), die Daten zu Bevölkerung, Zuwanderung und Aufenthalt, Sprache und Bildung, Arbeit und Beruf sowie Familie und Gesundheit aufbereitet.

Dem AMS OÖ wäre es möglich, Auswertungen der Zielgruppe hinsichtlich der Kategorien Alter, Familienstand und Jahr der Asylzuerkennung (letzteres erst ab dem Jahr 2017) sowie Schulungsteilnehmerinnen bzw. vermittlungsrelevante Daten wie Ausbildungsniveau und Arbeitsaufnahmen zu tätigen. Auch hier gilt die Einschränkung, dass nur vorgemerkte Frauen erfasst werden. Ebenso wenig geht aus den Zahlen hervor, wenn vorgemerkte Personen bereits eingebürgert sind, da keine vorangegangenen Staatsbürgerschaften erhoben werden. Darüber hinaus erfolgt in Österreich allerdings keine Erfassung zu bestimmten Aspekten, beispielsweise zu Fluchtgründen geflüchteter Frauen (Haidinger & Schröcker, 2015).

5.1.2 Beschreibung der angefragten Datenquellen

Im Zuge der Erhebungen wurde bei diversen relevanten Organisationen in Oberösterreich angefragt, welche Daten hinsichtlich der Zielgruppe grundsätzlich erhoben werden. Dabei handelt es sich um Projekte bzw. Einrichtungen, deren Tätigkeitsfeld zum Großteil im Besonderen in den Bereichen Arbeitsmarkt, Integration und Frauen liegt. Naturgemäß beschränken sich die Daten daher auf deren KlientInnen, sodass auch hier keine Aussagen über die Grundgesamtheit geflüchteter Frauen in Oberösterreich getroffen werden können. Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass Kategorien wie Name, Geburtsdatum, rechtlicher Status in Österreich sowie Staatsbürgerschaft von allen befragten Einrichtungen bzw. Projekten erfasst werden. Darüber hinaus werden demografische Daten, soziale bzw. sozioökonomische Merkmale in unterschiedlich häufigen Ausprägungen erfasst, die insbesondere bei extern geförderten Projekten oftmals vom jeweiligen Fördergeber vorgegeben werden. Einen Überblick, welche Merkmale ihrer Klientel wie häufig bei den jeweiligen Einrichtungen erfasst werden, bietet nachstehende Tabelle. Die Auflistung (n = 10) erfolgt je nach Häufigkeit bzw. alphabetisch.

Merkmal	Erfassung bei Einrichtungen
Alter/Geburtsdatum	10
Name	10
Staatsbürgerschaft	10
Status in Österreich	10
Deutschkenntnisse	9
Herkunftsland	9
Sozialversicherungsnummer	9
Bildungsstand	8
Erlerner Beruf	8
Wohnort	8
Familienstand	7
Sprachkenntnisse	7
Berufstätigkeit / bisherige Arbeitserfahrung	6
Berufswünsche	6
Ausweise / Bescheide	5
Kinderbetreuung (vorhanden / erforderlich)	5
Anzahl der Kinder	4
Finanzen	4
Lebensläufe	4
Religion	4
Fähigkeiten / Kompetenzen	3
Gesundheitliche Einschränkungen	3
Gewünschtes Beschäftigungsausmaß / Dienstzeiten	3
Integrationsmaßnahmen	3
Mobilität	3
Netzwerk	3
Meldung bei Behörden	2
Zugehörigkeit Volksgruppe	1

Tabelle 3: Häufigkeit der erfassten Merkmale bei Einrichtungen

5.2 Annäherung an eine Charakteristik Frauen mit afghanischer Herkunft für die Integration in den öö. Arbeitsmarkt relevanter Faktoren

Auf Basis der ExpertInnendialoge und der Fokusgruppe sowie anhand theoretischer Überlegungen wurde versucht sich an eine Charakteristik afghanischer Frauen mit Flucht- bzw. Migrationshintergrund anzunähern und eine Typologie von Frauen afghanischer Herkunft zu entwickeln. Die Typologie verläuft entlang von Faktoren, die sich in den Dialogen mit den ExpertInnen als relevant für die Integration von afghanischen Frauen in den oberösterreichischen Arbeitsmarkt herauskristallisiert haben. Wichtige Bedeutung für die Arbeitsmarktintegration haben demnach die Qualifikation der Frauen, alltägliche Rahmen- und Lebensbedingungen, ihre sozialen Ressourcen, ihre Wünsche und Einstellungen hinsichtlich einer Erwerbstätigkeit und persönliche Merkmale.

Wobei sich die Frage, welche Faktoren dafür verantwortlich sind, ob afghanische Frauen Angebote nützen bzw. ob sie am oberösterreichischen Arbeitsmarkt erfolgreich sind, nicht einfach beantworten lässt. ExpertInnen gehen von komplexen Zusammenhängen und Multikausalität aus:

„Es ist ein bisschen komplex alles, als dass man sagen könnte, es ist genau das, was es schwermacht“ (Experte C).

„Das hängt davon ab, welches Alter sie haben, ob sie Betreuungspflichten haben, welche Schulbildung sie haben und die Sprachkenntnisse, aber das ist sehr unterschiedlich, Afghanistan ist ein großes Land mit vielen Volksgruppen, mit einer sehr bewegten Geschichte, mit sehr vielen Sprachen und Dialekten und 40 Jahren Krieg. Sehr viele Frauen, die bei uns landen, sind nicht viel in Afghanistan gewesen, sondern über den Iran gekommen und dort gibt es zwar ein super Schulsystem, aber kommt es halt dann drauf an, wer hat Zugang. Wenn sie dort keinen legalen Aufenthaltsstatus haben, dann haben sie eigentlich auch keinen Zugang zum Schulsystem. [...] Weil es auch etwas ausmacht, was sich die Frau dann zutraut. Das betrifft alle Frauen. Die Flucht und die Migration, die macht in erster Linie einmal viel Unsicherheit und schraubt zurück, was ich kann. Ich kann mich nicht mehr verständigen, ich kenne mich nicht mehr aus und das macht ja auch etwas mit den Frauen“ (Expertin D).

Die Typologie (siehe nachfolgende Abbildung) unterscheidet zwischen Frauen afghanischer Herkunft, die bezogen auf die oben genannten Aspekte relativ chancenreich den Weg in den Arbeitsmarkt starten (Typ I & II) und jenen, die (Typ III & IV) verhältnismäßig vielen Herausforderungen gegenüberstehen. Innerhalb der Gruppe der „Chancenreichen“ wird nochmals zwischen kinderlosen Frauen, bzw. Frauen, deren Kinder schon erwachsen sind (Typ I), und Frauen mit Kindern (Typ II) unterschieden. Auch bei den vulnerablen Typen wird zwischen Frauen ohne Betreuungspflichten (Typ III) und jenen mit Betreuungspflichten (Typ IV) differenziert. Die vier Idealtypen gehen von entweder förderlichen bzw. begünstigenden (Typ I & II) oder hemmenden bzw. erschwerenden (Typ III & IV) Ausprägungen der definierten Faktoren aus. In der Empirie werden die verschiedenen Faktoren häufig unterschiedliche

Ausprägungen aufweisen, förderliche und hemmende Aspekte zusammenspielen, was in der Typologie unter dem Schlagwort „Mischtypen“ dargestellt wird.

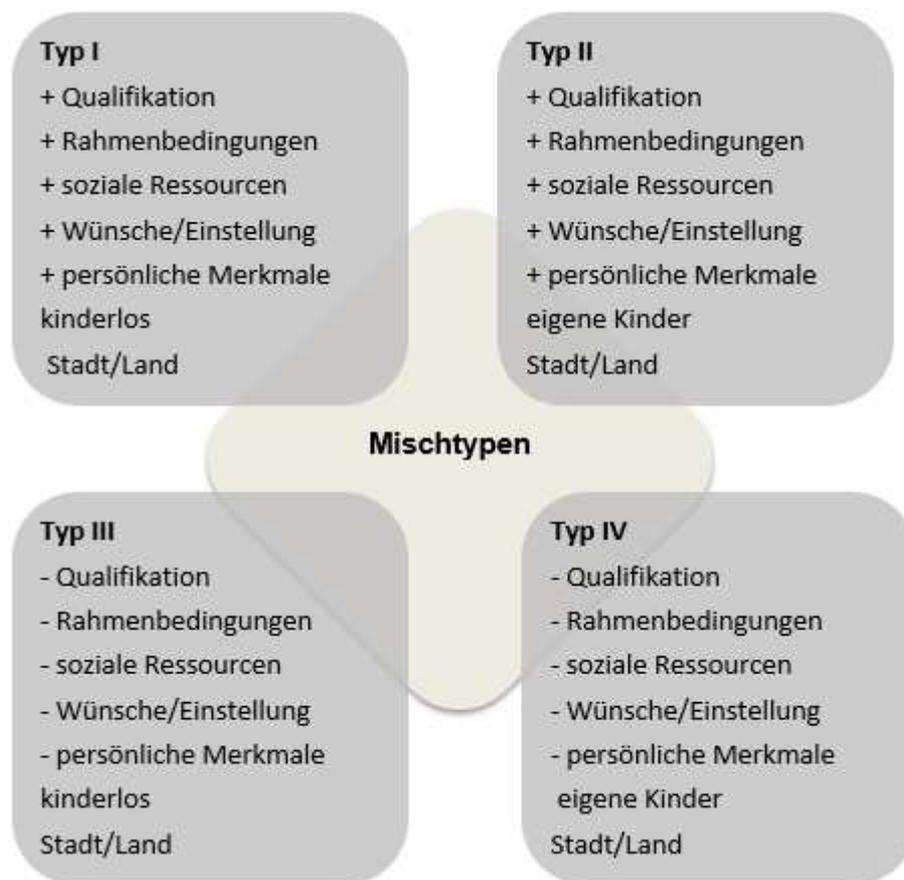


Abbildung 4: Typologie von Frauen mit afghanischer Herkunft entlang für die Integration in den ö. Arbeitsmarkt relevanter Faktoren

Im Folgenden werden die einzelnen Faktoren und ihre Ausprägungen je nach Typ dargestellt. Die Illustration der Typen anhand der einzelnen Aspekte erfolgt idealtypisch und konzeptionell.

5.2.1 Qualifikation

Zur Qualifikation werden die Bildung, die Berufserfahrung, Deutschkenntnisse, das Systemwissen über Bildung und Berufs- bzw. Erwerbsmöglichkeiten in Österreich und informelle Kompetenzen gezählt (siehe Tabelle 4).

Die chancenreichen Typen (Typ I & II) hatten die Möglichkeit in Afghanistan bzw. im Iran eine Schule zu besuchen bzw. zu Hause unterrichtet zu werden und weisen daher eine mittlere oder höhere Bildung auf. Frauen, die dem Typ I bzw. II zugeordnet werden können, versuchen in Österreich Bildungsabschlüsse zu erlangen, bspw. den Pflichtschulabschluss, einen Lehrabschluss, die Reifeprüfung einer AHS / BHS oder eine Ausbildung zu machen. Dem Typ

III oder IV entsprechende Frauen haben keine oder nur sehr kurz eine Schule besucht und sind häufig nicht bzw. kaum in ihrer Erstsprache alphabetisiert.

Qualifikation	Typ I & Typ II	Typ III & Typ IV
Bildung	<ul style="list-style-type: none"> • mittlere/hohe Bildung • Pflichtschulabschluss in Ö. • Besuch/Abschluss einer BMS oder AHS/BHS in Ö. • Besuch/Abschluss einer Lehre bzw. Berufsausbildung in Ö. 	<ul style="list-style-type: none"> • Analphabetismus • keine/geringe Schulbildung
Berufserfahrung	<ul style="list-style-type: none"> • Berufserfahrung im Herkunftsland und/oder in Österreich 	<ul style="list-style-type: none"> • keine Berufserfahrung, ausschließlich Arbeit zu Hause
Deutschkenntnisse	<ul style="list-style-type: none"> • Besuch von Deutschkursen, inkl. Ablegen von Prüfungen • Anwendung von Deutsch im Alltag 	<ul style="list-style-type: none"> • keine Abschlüsse • im Alltag wird nicht Deutsch gesprochen
Systemwissen über Bildung und Berufs- bzw. Erwerbsmöglichkeiten in Ö.	<ul style="list-style-type: none"> • vorhanden • Kompetenz, sich dieses Wissen anzueignen (Internet, Beratung, Amt...) 	<ul style="list-style-type: none"> • nicht vorhanden • kein Zugang zu Information
Informelle Kompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> • vorhanden • Bewusstsein der eigenen Kompetenzen 	<ul style="list-style-type: none"> • nicht vorhanden • kein Bewusstsein dafür

Tabelle 4: Konstruktion der Typen im Bereich der Qualifikation⁵

Frauen, die Typ I bzw. II repräsentieren, sind im Herkunftsland und / oder in Österreich bereits einer Erwerbsarbeit nachgegangen, während Frauen des Typs III bzw. IV keine Berufserfahrung vorweisen können oder ausschließlich im häuslichen Kontext gearbeitet haben.

Viele Kompetenzen geflüchteter Frauen finden am Arbeitsmarkt wenig Anerkennung, weil sie nicht durch offizielle Zertifikate nachgewiesen werden können. Frauen der vulnerablen Typen haben im Gegensatz zu jenen von Typ I und II einerseits weniger informelle Kompetenzen erwerben können, andererseits sind sie sich ihrer Fähigkeiten selbst nicht bewusst.

⁵ Die Darstellung illustriert die Quintessenz der Fokusgruppe, in der die Ergebnisse der ExpertInnenbefragungen diskutiert wurden. Auf Zitate wurde im Kontext dieses Kapitels verzichtet, um einen kompakten Überblick zu vermitteln und den Lesefluss nicht zu stören. Zitate der ExpertInnen finden sich im nachfolgenden Kapitel.

Auch hinsichtlich der Deutschkenntnisse lassen sich die Typen voneinander unterscheiden. Frauen des Typs I oder II besuchen Deutschkurse bzw. Schulen oder haben die entsprechenden offiziellen Prüfungen bereits erfolgreich bestanden. Sie haben und nützen Gelegenheiten, auch außerhalb der vermittelnden Institutionen regelmäßig Deutsch zu sprechen. Frauen, die Typ III oder IV verkörpern, haben Schwierigkeiten die deutsche Sprache zu erlernen und die entsprechenden Zertifikate zu erlangen. Sie wenden Deutsch im Alltag nicht oder nur selten an.

Während Typ I bzw. II eine Vorstellung vom österreichischen Bildungssystem hat, um die Berufs- bzw. Erwerbsmöglichkeiten in Oberösterreich weiß und sich fehlende Informationen eigeninitiativ aneignen kann, fehlen dem Typ III und IV sowohl Systemwissen als auch der Zugang zu diesen Informationen.

5.2.2 Rahmenbedingungen

Als zentrale individuelle Rahmenbedingungen für eine gelingende Arbeitsmarktintegration haben sich der Alltag, die Wohnsituation, Kinderbetreuungspflichten und –möglichkeiten sowie Mobilitätsbedingungen herauskristallisiert (siehe Tabelle 5).

Typ III bzw. IV erlebt den Alltag herausfordernder als Typ I oder II. Abläufe und Tätigkeiten werden tendenziell als nicht sinnvoll und / oder belastend und stressig wahrgenommen. Sorgen, fehlendes Systemwissen und Diskriminierungen ausgesetzt zu sein, zählen zu den Alltagserfahrungen.

Zu den Sorgen kann die Wohnsituation zählen: Frauen, die den Typen III und IV zugeordnet werden können, leben tendenziell in unsicheren bzw. inadäquaten Wohnverhältnissen. Sie müssen bspw. bald aus einer befristeten Wohnung ausziehen, befinden sich auf Wohnungssuche und haben Schwierigkeiten, ihre (potentielle) Wohnung zu finanzieren.

Rahmenbedingungen	Typ I & Typ II	Typ III & Typ IV
Alltag	<ul style="list-style-type: none"> • erfüllende, zufriedenstellende Abläufe/Tätigkeiten 	<ul style="list-style-type: none"> • fehlendes Systemwissen • nicht erfüllende Abläufe/Tätigkeiten • Sorgen/Belastungen/Stressoren • Erleben von Alltagsrassismen
Wohnsituation	<ul style="list-style-type: none"> • Finanzierbarer, mittel- bzw. langfristig gesicherter Wohnraum • adäquater Wohnraum 	<ul style="list-style-type: none"> • Sorgen bzgl. Wohnraum • zu teurer Wohnraum • bevorstehender Fristablauf einer befristeten Wohnmöglichkeit • Wohnungssuche • inadäquater Wohnraum
Kinderbetreuung	<ul style="list-style-type: none"> • bedarfsgerechte Kinderbetreuung • Haushalt und Kinder werden z.T. auch vom Partner übernommen 	<ul style="list-style-type: none"> • Kinderbetreuung ist nicht vorhanden/deckt den Bedarf nicht/wird nicht in Anspruch genommen • alleinige Zuständigkeit für Haushalt und Kindererziehung
Mobilität	<ul style="list-style-type: none"> • Bereitschaft und Kompetenz für einen großen Mobilitätsradius • öffentlicher Verkehr gut ausgebaut und erreichbar • eigene Fortbewegungsmittel (Fahrrad, Auto...) • Führerschein 	<ul style="list-style-type: none"> • größere Distanzen werden nicht angedacht/kommen nicht in Frage • öffentliche Verkehrsmittel nicht vorhanden/nicht erreichbar/nur zu Kernzeiten vorhanden • keine eigenen Fortbewegungsmittel • kein Führerschein

Tabelle 5: Konstruktion der Typen im Bereich der Rahmenbedingungen⁶

Kinderbetreuung als mögliche Herausforderung im Alltag spielt nur für die Typen II und IV eine Rolle. Während Typ II auf eine geeignete und bedarfsgerechte Kinderbetreuung zurückgreifen kann und auch vom Partner oder anderen Personen unterstützt wird, mangelt es Typ IV an diesen Ressourcen. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn keine passende Kinderbetreuung vorhanden, erreichbar oder finanzierbar ist, bestehende Angebote den zeitlichen Bedarf nicht abdecken oder Frauen bzw. Familien aus verschiedenen Gründen die Angebote nicht in Anspruch nehmen möchten. Frauen des Typs IV sind zudem alleine für Haushalt und Kindererziehung zuständig.

⁶ Quintessenz der Fokusgruppe. Auf Zitate aus den ExpertInneninterviews wurde an dieser Stelle bewusst verzichtet (siehe Fußnote 5).

Das Thema Mobilität spielt in ruralen Gegenden in der Regel eine größere Rolle als im Stadtgebiet. Dennoch zeigen sich der Logik der Typologie folgend, auch im Bereich der Mobilität Unterschiede. Frauen, die den chancenreichen Typen zugeordnet werden, haben nicht nur objektiv größere Chancen mobil zu sein, bspw. aufgrund gut ausgebauter und entsprechend getakteter öffentlicher Verkehrsmittel oder eigener Fortbewegungsmittel, sondern sie zeigen außerdem mehr Bereitschaft und fühlen sich eher in der Lage, auch größere Distanzen zurückzulegen als Frauen des Typs III und IV. Frauen mit einem expansiven und an Selbstwirksamkeit anknüpfenden Mobilitätskonzept werden auch eher das Erlangen eines Führerscheins anstreben und umsetzen können.

5.2.3 Soziale Ressourcen

Familiäre Strukturen und Beziehungen, die Community, Freundschaften und Buddy-Systeme können für die Integration in den Arbeitsmarkt eine wesentliche Rolle spielen (siehe Tabelle 6).

Während Typ I und II durch soziale Netzwerke Unterstützung erfährt, fehlen dem Typ III bzw. IV diese sozialen Ressourcen. Dies kann sich einerseits durch seltene Sozialkontakte und Einsamkeitsgefühle, andererseits durch soziale Beziehungen und Abhängigkeiten äußern, welche aufgrund expliziter oder impliziter Regeln, Vorgaben, Traditionen und mittels sozialer Kontrolle der Community eine Erwerbsarbeit erschweren bzw. verhindern.

Soziale Ressourcen	Typ I & Typ II	Typ III & Typ IV
Familie Community Freundschaften Buddy-Systeme	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung durch Netzwerke • Vorbilder/Role Models • Fähigkeit/Möglichkeit sich gegebenenfalls abzugrenzen, eigene Entscheidungen zu treffen • tragende, regelmäßige soziale Kontakte 	<ul style="list-style-type: none"> • fehlende Unterstützung durch Netzwerke • fehlende Vorbilder • Abhängigkeiten • explizite und implizite Regeln, Vorgaben, Traditionen, welche Erwerbsarbeit erschweren/verhindern • soziale Kontrolle • Gefühl alleine zu sein, wenig soziale Kontakte

Tabelle 6: Konstruktion der Typen im Bereich der sozialen Ressourcen ⁶

Den chancenreichen Typen hingegen gelingt es, unterstützt durch soziale Beziehungen und eventuelle Buddy-Systeme, sich an erfolgreichen Vorbildern zu orientieren und eigene

Entscheidungen zu treffen, falls notwendig auch in Abgrenzung von der Meinung anderer Bezugspersonen.

5.2.4 Wünsche und Aspirationen

Wichtig für eine gelingende Integration in den Arbeitsmarkt werden auch die Vorstellungen der Frauen in Hinblick auf Arbeitsteilung und Erwerbstätigkeit sein, sowie ihre Berufswünsche und Ziele (siehe Tabelle 7).

Förderlich für eine Arbeitsmarktintegration ist die Einstellung, dass Frauen erwerbstätig sein können und sollen, die den Typen I und II zugerechnet wird. Frauen, die diese Typen verkörpern, möchten selbst erwerbstätig sein, setzen sich mit ihren beruflichen Möglichkeiten und Wünschen auseinander, welche einerseits realisierbar sind, andererseits nicht durch geschlechertypisierende Stereotypen eingeschränkt sind. Sie setzen sich mittel- und längerfristige berufliche Ziele.

Hemmend hingegen wirkt die Einstellung, dass Frauen nicht erwerbstätig sein sollten oder falls doch unbedingt notwendig, ausschließlich in bestimmten Berufen, und wenn die Frau selbst keiner Erwerbstätigkeit nachgehen möchte, was die Wünsche und Einstellungen der Typen III und IV charakterisiert. Neben fehlender beruflicher Motivation, Aspiration und Auseinandersetzung können auch Berufswünsche, die schwer realisierbar sind, die Arbeitsmarktintegration erschweren.

Wünsche und Aspirationen	Typ I & Typ II	Typ III & Typ IV
Vorstellungen und Wünsche in Hinblick auf Arbeitsteilung, Erwerbstätigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Einstellung, dass Frauen erwerbstätig sein können/sollen • Wunsch erwerbstätig zu sein 	<ul style="list-style-type: none"> • Einstellung, dass Frauen nicht erwerbstätig sein sollten • Wunsch nicht erwerbstätig zu sein
Berufswünsche	<ul style="list-style-type: none"> • Auseinandersetzung mit den beruflichen Möglichkeiten und Wünschen 	<ul style="list-style-type: none"> • keine Auseinandersetzung mit den beruflichen Möglichkeiten, keine Berufswünsche
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> • mittel-, längerfristige berufliche Ziele • realisierbare Wünsche • Bandbreite an Wünschen 	<ul style="list-style-type: none"> • keine Ziele • schwer realisierbare Wünsche • Einschränkung der Wünsche auf weiblich konnotierte Berufe (z.B. Friseurin)

Tabelle 7: Konstruktion der Typen im Bereich der Wünsche und Aspirationen⁶

5.2.5 Persönliche Merkmale

Zu den persönlichen Merkmalen zählen einerseits soziodemografische Merkmale, andererseits Persönlichkeitsmerkmale (siehe Tabelle 8).

Verschiedene Ausprägungen soziodemografischer Merkmale finden sich bei allen vier Typen und begründen daher nicht die Zuordnung zu einem Typus. Eine Ausnahme bildet, wie bereits dargestellt, das Merkmal der Mutterschaft, welches zur Konstitution der Variation innerhalb der Chancenreichen und innerhalb der weniger Chancenreichen dient. Typ I und II sowie Typ III und IV unterscheiden sich ausschließlich durch das Merkmal der Kinderbetreuungspflichten. Während also die Ausprägungen aller anderen Kriterien – förderlich/begünstigend vs. hemmend/erschwerend – als imaginäre Linie zwischen den chancenreichen (Typ I & II) und den weniger chancenreichen Frauentypen (Typ III & IV) gedacht werden, sind Mütter von betreuungspflichtigen Kindern sowohl unter den chancenreichen (Typ II) als auch unter den vulnerablen Typen (Typ IV) vertreten.

Auch wenn soziodemografische Merkmale ansonsten nicht konstitutiv für die Typenbildung sind, zeigen sich tendenzielle Auswirkungen auf die Arbeitsmarktintegration der Frauen mit afghanischer Herkunft. Mehr Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben tendenziell Frauen, denen Asyl gewährt wurde, jüngere Frauen und Frauen, die in der Stadt leben, sowie Frauen, die im Iran oder der Türkei aufgewachsen sind. Im Umkehrschluss haben Frauen, die subsidiären Schutz erhalten haben, ältere Frauen, Frauen, die am Land leben, und Frauen, die direkt aus Afghanistan geflüchtet sind, tendenziell mehr Hürden zu überwinden. Auch die Aufenthaltsdauer in Österreich spielt tendenziell eine Rolle, weil Spracherwerb und „Ankommen“ Prozesse sind, die – mehr oder weniger lange – Zeit in Anspruch nehmen. Frauen, deren Asylverfahren gerade erst abgeschlossen wurde und die erst seit kurzem in Österreich sind, werden tendenziell auf ihrem Weg in den Arbeitsmarkt noch nicht so weit sein, wie Frauen, die bereits einige Jahre in Österreich leben, und Frauen afghanischer Herkunft, die bereits die österreichische Staatsbürgerschaft haben.

Den persönlichen Merkmalen wird auch der Gesundheitszustand zugerechnet. Die chancenreichen Typen zeichnen sich durch physische und psychische Gesundheit aus, während Krankheit, körperliche Einschränkungen, psychische Belastungen bzw. Erkrankungen oder Traumata Kennzeichen der vulnerablen Typen sind. Auch die Pflege chronisch kranker Angehöriger kann die Chancen am Arbeitsmarkt einschränken.

Als relevante Persönlichkeitsmerkmale werden Selbstsicherheit, Selbstbewusstsein, Selbstvertrauen und Resilienz herangezogen. Während Typ I und Typ II die genannten Aspekte aufweist, sind für Typ III bzw. IV Unsicherheit, mangelndes Selbstvertrauen, geringe Widerstandskraft und fehlende Bewältigungsstrategien charakteristisch.

Persönliche Merkmale	Typ I & Typ II	Typ III & Typ IV
Soziodemografische Merkmale:	tendenziell:	tendenziell:
Status / Dauer des Aufenthalts in Ö.	<ul style="list-style-type: none"> • Asylberechtigte (Konventionsreisepass) • Staatsbürgerschaft • schon einige Jahre in Ö. 	<ul style="list-style-type: none"> • subsidiärer Schutz • Verfahren gerade erst abgeschlossen
Alter Familienstand	<ul style="list-style-type: none"> • jüngere Frauen • kinderlos bzw. erwachsene Kinder 	<ul style="list-style-type: none"> • ältere Frauen • viele Kinder, junge Kinder
Wohnort Herkunftsland	<ul style="list-style-type: none"> • Stadt • aufgewachsen im Iran, in der Türkei 	<ul style="list-style-type: none"> • Land • aufgewachsen in Afghanistan
Gesundheitszustand	<ul style="list-style-type: none"> • physisch und psychisch gesund 	<ul style="list-style-type: none"> • Krankheit, körperliche Einschränkungen, psychische Belastungen bzw. Erkrankungen, Traumata • Pflege kranker Angehöriger
Persönlichkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Selbstsicherheit • Selbstbewusstsein • Selbstvertrauen • Resilienz 	<ul style="list-style-type: none"> • Unsicherheit • Mangelndes Selbstvertrauen • geringe Widerstandskraft, fehlende Bewältigungsstrategien

Tabelle 8: Konstruktion der Typen im Bereich persönlicher Merkmale ⁶

5.3 Herausforderungen und Problemfelder afghanischer Frauen auf dem Weg in den öö. Arbeitsmarkt

Im Folgenden werden die Problemfelder und Herausforderungen von Frauen afghanischer Herkunft auf dem Weg in den oberösterreichischen Arbeitsmarkt expliziert. Dies geschieht entlang der Aspekte, die als relevant für die Arbeitsmarktintegration afghanischer Frauen identifiziert wurden (siehe Kap. 5.2). Zuerst werden jeweils die Problemfelder im Bereich der Qualifikation, der Rahmenbedingungen, der sozialen Ressourcen, der Wünsche und Aspirationen und aufgrund persönlicher Merkmale aus der Perspektive der interviewten ExpertInnen dargestellt. Anschließend werden die Herausforderungen auf dem Weg in den öö. Arbeitsmarkt anhand der Erfahrungen und Meinungen der Frauen mit afghanischer Herkunft, mit denen Gespräche geführt wurden, beschrieben. Wo dies möglich, wurde

zwischen den Herausforderungen für die chancenreichen Typen und jenen der vulnerablen Typen differenziert (siehe Kap. 5.2).

5.3.1 Herausforderungen im Bereich der Qualifikation

Herausforderungen im Bereich der Qualifikation ergeben sich aus dem komplexen Zusammenspiel von Bildung, Deutschkenntnissen, Berufserfahrung, informeller Kompetenzen und Wissen über Strukturen und Prozesse der oberösterreichischen Erwerbsarbeitswelt.

5.3.1.1 Bildung

Im Bereich der Bildung beobachten die interviewten ExpertInnen, dass unter den Frauen afghanischer Herkunft ein verhältnismäßig hoher Anteil keinen Schulabschluss hat, viele sind Analphabetinnen.

„Die Erfahrung, die wir machen, im Vergleich zu Frauen aus anderen Herkunftsländern, ist das Bildungsniveau niedriger. Es gibt mehr Analphabetinnen aus Afghanistan, während Frauen aus Syrien häufiger eine höhere Ausbildung haben“ (Experte C).

„Der Großteil ist ein bisschen bildungsferner im Vergleich zu anderen Frauen, die ich in der Beratung habe und tun sich dann wahrscheinlich auch schwerer die Sprache zu erlernen, haben teilweise auch gar keine Schulbildung und das ist einmal ein erstes Hemmnis“ (Expertin A).

„[...] die Gruppen, die in den letzten Jahren aus Afghanistan gekommen sind, haben einen niedrigeren Bildungsgrad“ (Expertin F).

Trotz der insgesamt begrenzten Möglichkeiten afghanischer Frauen gibt es Binnendifferenzierungen. Beispielsweise ist der Bildungsgrad von afghanischen Frauen von verschiedenen Größen abhängig. Laut ExpertInnen ist soziale und regionale Herkunft relevant. Frauen aus Familien mit höherem kulturellem, sozialem und ökonomischem Kapital hatten bessere Bildungschancen als jene mit geringem sozialem und finanziellem Status. Ein Aufwachsen in der Stadt war bezogen auf die Qualifikation chancenreicher als eines auf dem Land. Afghanische Frauen, die nicht in Afghanistan aufgewachsen sind, sondern beispielsweise im Iran oder in der Türkei, hatten bessere Chancen. ExpertInnen betonen allerdings, dass AfghanInnen im Iran als Minderheit diskriminiert und benachteiligt werden.

„Dann ist wichtig, komme ich aus einem städtischen Bereich oder vom Land. In Afghanistan spielt eine große Rolle, wie ist mein Status gewesen. Komme ich aus einer Familie mit einem guten Status, mit Mitteln und Kontakten oder komme ich aus einer Familie, die sehr wenig gehabt hat. Weil dann haben die Frauen am wenigsten“ (Expertin D).

„Viele von jenen, die im Iran aufgewachsen sind, wurden auch dort benachteiligt, weil sie eine Minderheit waren. Aber es gibt auch welche, die das Glück hatten, eine Schule besuchen zu können“ (Expertin A).

„Afghane, Afghanin zu sein, ist im Iran etwas Minderwertiges. Damit aufzuwachsen, damit zurande kommen ein Leben lang, dann woanders hinzukommen, dort eigentlich wieder diskriminiert zu werden, das ist natürlich schon eine Erfahrung“ (Expertin E).

Der von den ExpertInnen konstatierte hohe Anteil an Afghaninnen ohne Schulabschluss spiegelt sich auch in der Schulbildung der Interviewpartnerinnen afghanischer Herkunft wider. Nur ein Teil der interviewten Frauen hat eine Schule in Afghanistan bzw. im Iran besucht. Als Gründe, warum keine Schule besucht werden konnte, nannten die Interviewpartnerinnen das Talibanregime, Krieg, Tradition, Arbeitsverpflichtungen zu Hause und die Stellung von Afghaninnen im Iran. Als Begründungen für den späteren Einstieg in die Schullaufbahn bzw. für Unterbrechungen wurde wiederum das Schulbesuchsverbot unter der Herrschaft der Taliban genannt. Teilweise wurden die Frauen in dieser Zeit zu Hause unterrichtet. Eine Frau erzählt, dass ein Privatlehrer für die Familie nicht in Frage kam, weil der Vater die Töchter vor potentiellen Übergriffen beschützen wollte. Als Ursache für einen frühzeitigen Schulabbruch wurden Eheschließung und die Flucht in den Iran oder nach Österreich angeführt.

„Ich wollte sehr gerne die Schule besuchen. Es war Tradition in unserer Kultur, irgendwie für die Frauen war es nicht möglich. Jetzt ist Gott sei Dank schon möglich, dass die Mädchen zur Schule gehen dürfen“ (Interview 5, 59 J.).

„Und die Frauen sind nicht frei, sie können selber nicht entscheiden, ob sie draußen gehen oder nicht. Also du musst immer warten, dass jemand zu dir sagt, du kannst jetzt draußen gehen alleine. Es kommt drauf an, ob deine Familie dir zusagt... Leider die Möglichkeit habe ich nicht gehabt, also in meiner ganzen Familie hat niemand gehabt, also von Frauen. Deswegen konnte ich nicht die Schule besuchen und deswegen bin ich jetzt Analphabetin, leider“ (Interview 2, 24 J.).

„Ich habe auch nicht Schule besucht. Im Iran auch, weil ich habe keine Dokumente“ (Interview 10, 24 J.).

„Ich habe mit der vierten Schule angefangen. Weil in der Zeit von Taliban durften wir nicht zur Schule gehen, durften wir nicht arbeiten. Deswegen erste, zweite und dritte Klasse habe ich mit meiner älteren Schwester gemacht. Und nach der Zeit von Taliban sind Amerikaner gekommen, dann durften wir schon Schule besuchen. Dann vierte Klasse. Das heißt, vierte Klasse war für mich erste Klasse. Dann insgesamt zehn Jahre Schule habe ich positiv absolviert mit sehr guten Noten und dann bin ich nach Österreich gekommen“ (Interview 7, 31 J.).

„Ich habe Schule besucht bis achte Klasse. Weil ich so bald geheiratet habe, konnte ich die Schule nicht fertigmachen“ (Interview 8, 40 J.).

„Privatlehrer, sowas gab's schon, aber irgendwie jeder hat Angst, dass Mädchen werden so belästigt und so“ (Interview 3, 28 J.).

In Bezug auf die Charakterisierung von Frauen afghanischer Herkunft auf dem Weg in den oberösterreichischen Arbeitsmarkt bedeutet dies, dass die Abgrenzung zwischen chancenreicheren Typen und jenen, die mit mehr Hürden konfrontiert sind, davon abhängt, ob die Frauen überhaupt Zugang zu Bildung hatten. Frauen, die im Herkunftsland in der Schule

bzw. privat unterrichtet wurden, werden im Hinblick auf Bildung den chancenreicheren Typen zugeordnet, während Frauen, die in den Bereichen Schrift-, Bild- und Zahlbeherrschung (Lesen, Schreiben und elementares Rechnen) keine Grundkompetenzen erwerben konnten, hinsichtlich des Aspekts Bildung den vulnerablen Typen angehören. Innerhalb des Samples hat sich zudem gezeigt, dass es eine Chance war, wenn Frauen im schulpflichtigen Alter nach Österreich gekommen sind und hier eine Schule besucht haben.

Die spezifische Herausforderung des Typs I und II im Bereich Bildung ist, dass Frauen trotz Basisbildung im Herkunftsland für eine weiterführende Bildung oder Ausbildung einen österreichischen Pflichtschulabschluss nachholen werden müssen. Die Möglichkeit, Basisbildung in Österreich auf dem zweiten Bildungsweg zu erwerben, ist allerdings begrenzt. Einerseits müssen Interessierte teilweise lange auf freie Plätze warten, andererseits gibt es dieses Angebot nicht überall. Außerdem setzen Phasen der Bildung und Weiterbildung gewisse finanzielle Ressourcen voraus.

„Weil einfach so, wenn man fünf Jahre oder zehn Jahre Schule besucht hat in Afghanistan, kann man nicht sofort eine Ausbildung machen. Ich meine, dass mehr Hauptschulabschlussmöglichkeiten braucht. Weil jetzt in Linz kenne ich nur maiz. Und es gibt Leute, die Jahre darauf warten, bis man einen Platz bekommt dort. Und das finde ich schwierig, für die Leute, die das machen möchten und so lange warten“ (Interview 7, 31 J.).

„In XXX gibt es keine solche Sache ich möchte lernen. Ich möchte Basisbildung machen, aber diese Basisbildung ist in YYY“ (Interview 3, 28 J.).

„Aber wenn ich habe keine Arbeit, ich kann nicht studieren. Muss jemand arbeiten und Geld verdienen“ (Interview 10, 24 J.).

Die Herausforderung von Mädchen bzw. jungen Frauen, die in Österreich die Schule besuchen bzw. besucht haben, sind sprachliche Hürden in der Anfangsphase.

„Nach ca. einem oder zwei Monaten bin ich in die Schule gegangen. Das war ab zweites Semester die dritte Klasse NMS. Ich konnte nicht mitmachen. Ich bin einfach dort gewesen und habe zugehört. Und ab vierte Klasse habe ich normal mit den anderen gelernt“ (Interview 6T, 17 J.).

In Bezug auf Berufsbildung wurde die Einschränkung der gewährten Lehrstellen für AsylwerberInnen auf Mangelberufe angesprochen. Diese Restriktion kann dazu führen, dass junge AsylwerberInnen ihre beruflichen Vorstellungen nicht verwirklichen können, unabhängig von Motivation, Eignung und Leistung. Als Alternative zur Lehre in einem Mangelberuf bleibt ihnen nur die Option, die Sekundarstufe II (BMS, BHS oder AHS) zu besuchen. Jungen AsylwerberInnen, deren schulische Leistungen eher schwach sind oder deren berufliche Ziele nicht dem Schultyp entsprechen, bleibt damit eine berufliche Chance verwehrt bzw. wird die Realisierung von Berufswünschen hinausgezögert.

„Es ist ein neues Gesetz gekommen, dass die Asylwerber [...] dürfen keine Lehre machen. Das finde ich ganz schlimm. Weil ich kenne viele von meinen Freunden, die wollen eine Lehre machen, weil die sind nicht so gut in der Schule oder vielleicht die Schule bringt ihnen nichts [...] Ich wollte auch eine Lehre machen. Als Optikerin oder so etwas, aber ich durfte das nicht. Ich durfte nur die Mangelberufe machen. Nach diesem Gesetz, ich durfte gar nichts machen. Nur in die Schule gehen. [...] Da verliert man viel Zeit“ (Interview 6T, 17 J.).

Die größte Hürde des Typs III und IV stellt die fehlende oder unzureichende Alphabetisierung in der Erstsprache dar, was den Erwerb einer neuen Sprache erschwert und die weiteren Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten in Österreich stark einschränkt.

5.3.1.2 Deutschkenntnisse

Bildung und Deutschkenntnisse stehen, laut ExpertInnenmeinung, in einem engen Zusammenhang. Personen mit geringer Bildung und vor allem jene, die in der Erstsprache nicht alphabetisiert sind, tun sich schwerer, Deutsch zu lernen. Wenn fehlende Sprachkenntnisse als Hürden für die Arbeitsmarktintegration genannt werden, ist neben fehlenden Ressourcen (Wartezeiten auf Kursplätze und Schwierigkeiten bei der Finanzierung) auch Bildung als Basis für den Fremdspracherwerb mitzudenken.

„Bildungsnähe oder Bildungsferne macht auch einen Unterschied, wie schnell sie die Sprache lernen, manche brauchen auch lange um die Sprache zu erlernen, müssen vielleicht auch ein Sprachniveau wiederholen, aber es gibt eine Bandbreite bis zu jenen, die ganz gut und schnell lernen“ (Expertin A).

54

Afghanische Frauen sind im Spracherwerb und folglich bei der Arbeitsmarktintegration doppelt benachteiligt, weil sie im Vergleich zu afghanischen Männern im Herkunftsland schlechtere Chancen auf Bildung hatten und Integrationsmaßnahmen in Österreich in der Regel zuerst von den Männern in Anspruch genommen werden.

„Zuerst haben in erster Linie die Männer profitiert, weil sie die klassischen Positionenhalter sind, in der Familie Geld zu verdienen und arbeiten zu gehen und da haben die offenen denkenden Frauen auch schon ein bisschen nachgezogen, wenn sie dann die Möglichkeit hatten und frei waren, mit Kinderbetreuung alles geregelt war, aber ich glaube die Frauen kommen erst jetzt so richtig nach. Das ist jetzt allgemein so, nicht nur afghanische Frauen“ (Expertin A).

Frauen befinden sich also in einem Aufholprozess. Mitunter kehrt sich der Zusammenhang von Sprachkenntnissen und Berufschancen auch um:

„Die Männer haben dann auch oft bessere Sprachkenntnisse, aber nicht immer. Oft ist es so, dass die Männer schnell arbeiten gehen und die Frauen vielleicht in einen Deutschkurs gehen und eigentlich dann die besseren Sprachkenntnisse haben, längerfristig“ (Expertin F).

Frauen des Typs I bzw. II fühlen sich, trotz relativ guter Sprachkenntnisse, im Nachteil gegenüber Menschen mit Deutsch als Erstsprache oder gegenüber MigrantInnen der zweiten Generation, die in Österreich aufgewachsen sind. ÖsterreicherInnen würden unabhängig von

der sonstigen Eignung bevorzugt. Auch die Gesetzgebung, dass AsylwerberInnen eine Lehrausbildung ausschließlich in einem Mangelberuf machen dürfen, wird im Hinblick auf Leistungsgerechtigkeit als ungerecht empfunden.

„Bei Lehrstelle ist auch so, wenn zum Beispiel eine Asyl einen Lehrstellenantrag schreiben, aber wenn ein Österreicher ist oder jemand in Österreich geboren, ist zuerst. Weil die kann gut deutsch sprechen und verstehen. Und deswegen ist es schwierig“ (Interview 10, 24 J.).

„Ich weiß nicht, warum man nur die Mangelberufe lernen darf. Wenn man kann so gut sein, wie die anderen vielleicht. Es gibt überall schlechte und gute, man kann genauso gut arbeiten und genauso sein“ (Interview 6T, 17 J.).

Frauen, die dem Typ III oder IV zuzuordnen sind, haben hingegen aufgrund geringer Deutschkenntnisse Schwierigkeiten überhaupt eine Arbeit zu finden, da diese häufig auch für Tätigkeiten gefordert werden, bei denen sie eigentlich keine Rolle spielen.

„Manche Frauen, nicht gut Deutsch sprechen, zum Beispiel A1 oder wenig, aber wie kann diese Frauen arbeiten? Das ist das Problem“ (Interview 10, 24 J.).

„Ich will irgendeine Arbeit haben, dass ich nicht so viel... nicht so viel Deutsch brauche. Zum Beispiel bügeln, also da braucht man nicht so viel Deutsch“ (Interview 4, 57 J.).

Die Interviewpartnerinnen, die den Typ III oder IV verkörpern, berichten, dass ihnen das Deutschlernen schwerfällt. Insbesondere Analphabetinnen können häufig die schriftlichen Teile der Deutschprüfungen nicht bewältigen. Wegen der fehlenden Alphabetisierung in der Erstsprache ist auch die Handhabung eines Wörterbuches kaum möglich, weil die persischen Begriffe nicht sinnerfassend gelesen werden können. Eine fehlende Auseinandersetzung mit Grammatik in der Erstsprache wirkt sich negativ beim Erlernen von grammatikalischen Begrifflichkeiten in der Zweitsprache aus. Trotz großer Motivation, zu Hause das im Kurs Gehörte und Erlernte zu üben, sind manche Frauen damit überfordert und können dieses Vorhaben ohne Unterstützung nicht umsetzen. Zusätzlich fällt älteren Frauen das Erlernen einer neuen Sprache schwerer.

„Zweimal habe ich Alphabet-Kurse besucht. Zweimal habe ich A1-Kurs besucht. Ich habe die A1-Prüfung auch gemacht, nur der schriftliche Teil war für mich sehr schwierig“ (Interview 4, 57 J.).

„Mein Problem ist oder soll ich sagen, dass ich unzufrieden bin, das macht mich traurig, ist, dass wenn ich Deutsch lerne, wenn ich etwas suche im Wörterbuch und wenn ich es finde in Persisch und leider das weiß ich auch nicht, weil ich meine Muttersprache auch nicht gelernt habe. [...] Also lesen kann ich es schon, vorlesen, aber so verstehen, das... was das... ich kann viel in meiner Muttersprache auch nicht gut“ (Interview 3, 28 J.).

„Meine Mutter ist so, wenn sie Grammatik lernt, ich erkläre ihr, aber sie versteht das nicht, weil sie das nicht gelernt hat. Wenn ich sage ‚Verb‘, sie fragt was ist ‚Verb‘, dann ich erkläre, sie versteht das auch wieder nicht. Das ist schwierig. Das ist in deutscher Sprache auch so, man spricht, aber man weiß nicht, was ist ein ‚Artikel‘, was ist ‚Nomen‘ zum Beispiel“ (Interview 6T, 17 J.).

„Und es war für mich schwierig, in der Klasse haben wir gelernt und meine Unterlagen habe ich mitgenommen. Zuhause habe ich alles aufgemacht, wollte ich üben, aber irgendwie es war sehr schwierig. Ich konnte... es war niemand da, der mir hilft beim Lernen. Deswegen musste ich dann alles mitnehmen, wieder am nächsten Tag im Kurs aufmachen“ (Interview 2, 24 J.).

„Die Sprache ist für uns, also in meinem Alter sehr schwierig. Wenn wir auch so viel lernen, also wir können das nicht, also das ist sehr schwierig für uns“ (Interview 5, 59 J.).

Vieles – bspw. staatliche Leistungen, der Erwerb der österreichischen Staatsbürgerschaft, die Absolvierung einer Ausbildung – ist an den Nachweis von Deutschkenntnissen gekoppelt. Die empfundene Unerreichbarkeit eines bestimmten Levels erzeugt großen Stress. Sich auf das Deutschlernen zu konzentrieren ist schwierig, wenn existenzielle Sorgen im Mittelpunkt stehen. Das Gefühl, den neuen Anforderungen nicht zu entsprechen und damit einhergehende Überforderung wirken sich mitunter negativ auf die psychische Lage der Frauen aus.

„Ich bemühe mich sehr viel. Ich will Deutsch lernen. Ich will eine Ausbildung machen, ich will lernen, aber irgendwie meine Gedanken. Ich habe keine Wohnung. Ich habe die ganz... also alle... die ganze Verantwortung. Ich muss Geld verdienen. Es geht nicht. Ich kann's nicht“ (Interview 4, 57 J.).

„Es gibt sehr viele Sachen, die sehr schwierig sind für alle Frauen, ich glaube es ist sehr anstrengend, nach dem Deutschsprachniveau. Z.B. habe ich jetzt gehört, für den Reisepass braucht man C1 und wir haben genug Sorgen. Ich glaube jede Frau hat Depressionen, in dem Alltag, den wir haben, stressig und das können wir nicht machen. C1. Zum Beispiel eine Frau, die Analphabetin ist und seit 10, 15 Jahren in Österreich lebt, wie kann sie Deutsch C1 machen. Sie kann schon die Muttersprache nicht, also Analphabetin ist. (...) Also wenn man unter Druck ist, wenn man etwas kann, in dieser Zeit wo man unter Druck steht, was man selber kann, das vergisst man. Ist auch nicht mehr möglich“ (Interview 8, 40 J.).

„Am Anfang, als ich nach Österreich gekommen bin, habe ich immer geweint, ich war sehr traurig, weil ich keine abgeschlossene Ausbildung gehabt habe, und ich konnte die Sprache nicht“ (Interview 7, 31 J.).

Teilweise mussten die Interviewpartnerinnen lange auf einen Platz im Deutschkurs warten, konnten ihren Deutschkurs nicht gut erreichen (siehe Kap. 5.3.2.3) oder die fehlende Kontinuität erschwerte das Deutschlernen. Sind zu lange Pausen bzw. Wartezeiten zwischen den Deutschkursen, wird vieles wieder vergessen. Frauen mit kleinen Kindern stehen zusätzlich vor der Hausforderung, den Spracherwerb und die Versorgung und Betreuung ihrer Kinder zu vereinbaren (siehe Kap. 5.3.2.4).

„[...] aber sie hat gesagt, muss warten, warten, bis jetzt muss warten. Es gibt keinen Platz, weil viele junge Männer gehen in Deutschkurs und ich und mein Mann zuhause [...] ich weiß nicht ein Jahr oder mehr und bekomme ich einen Alphabetisierungskurs von Caritas. Und dann ich muss warten noch einmal, bis diese Kurs fangt an, ein Monat noch dauert“ (Interview 3, 28 J.).

„Aber irgendwie wenn die Kurse... wenn du Kurs, einen Kurs besuchst, du weißt, du kannst lernen und wenn dann eine Pause dazwischenkommt, dann vergisst man alles“ (Interview 4, 57 J.).

„Vor eineinhalb Jahren habe ich begonnen mit Alphabetkurs. Alphabet ist jetzt fertig. Jetzt habe ich mit A1, also Stufe 1, begonnen, weil das sehr schwierig für mich ist und ich habe niemanden, der mir hilft, deswegen habe ich aufgehört. Ich kann nicht mehr Kurse besuchen, weil das sehr schwierig für mich ist. Und ich musste zuhause bleiben, auf meinen Sohn aufpassen. Er ist noch nicht ganz zwei Jahre alt und mein Mann geht arbeiten. Deswegen kann ich auch nicht Kurse besuchen“ (Interview 2, 24 J.).

5.3.1.3 Berufserfahrung

Die interviewten ExpertInnen machen die Erfahrung, dass die Mehrheit der afghanischen Frauen keine formale Berufserfahrung aufweist. Während die Rolle des Mannes in Afghanistan durch Erwerbsarbeit und Geldverdienen gekennzeichnet ist, ist das Tätigkeitsfeld der Frau durch Kinderbetreuung und Haushaltsführung charakterisiert. Frauen, die im Herkunftsland bezahlten Tätigkeiten nachgegangen sind, können diese häufig nicht dokumentieren, da sie oft im informellen Sektor stattfanden. Aus ExpertInnensicht hatten Frauen afghanischer Herkunft, die im Iran aufgewachsen sind, trotz Diskriminierung und hoher Arbeitslosenrate eine höhere Wahrscheinlichkeit erwerbstätig gewesen zu sein, als jene, die in Afghanistan lebten. Erwerbstätigkeit fand überwiegend in traditionell weiblich konnotierten Berufen statt. Die Chancen der Frauen in Hinblick auf Berufserfahrung waren, analog zu den Bildungschancen, in der Stadt größer als am Land. Die ExpertInnen gehen davon aus, dass die Integration von afghanischen Frauen, für die Erwerbstätigkeit bisher kein Thema war, in den oberösterreichischen Arbeitsmarkt schwerer umzusetzen ist und längere Zeit in Anspruch nimmt.

„Ein Großteil der Afghaninnen, die nicht länger im Iran gelebt haben oder in der Türkei, weisen im Lebenslauf keine Arbeitserfahrung außerhalb vom Haushalt auf. Dass da hauptsächlich Kinderbetreuungspflichten waren und sie Hausfrauen waren. [...] Und die Frauen, die länger im Iran oder in der Türkei gelebt haben, haben vielleicht eher die Möglichkeit gehabt, dass sie eine Schulbildung, zumindest für mehrere Jahre oder Arbeitserfahrungen haben sammeln können, oft als Näherin, Schneiderin oder Kosmetikerin, Friseurin. Schon eher die typischen oder traditionellen Frauenberufe“ (Expertin F).

„Viele Frauen waren nicht arbeiten, weil der Mann für das Arbeiten zuständig war und das Geld nach Hause gebracht hat. Das wird noch eine Weile dauern, das wird nicht von heut auf morgen gehen. Es gibt Studien aus Deutschland, die behaupten, dass es noch 10, 15 Jahre dauern wird, bis diese Frauen in den Arbeitsmarkt integriert sein werden“ (Experte C).

„Die Herkunft und die Lebensbedingungen vorher spielen auch eine große Rolle. Viele sind aus ländlichen Bereichen, wo es keine Möglichkeiten gegeben hat. Das heißt, man hat vielleicht nie darüber nachgedacht, weil es nie Thema war. Und dann kommt man in eine Großstadt wie Linz und da gibt es ganz andere Strukturen und Möglichkeiten. Um das aufzuholen braucht es auch Zeit“ (Expertin A).

„Wenn sie schon einmal ein bisschen eine Arbeitserfahrung gesammelt haben, hilft ihnen das natürlich bei der Selbstsicherheit. Schwierig ist es natürlich für die Frauen, die im Lebenslauf nicht wirklich etwas angeben können, außer die Arbeit als Hausfrau“ (Expertin F).

Die Wahrnehmung der ExpertInnen bezüglich der Berufserfahrungen deckt sich mit den Erzählungen der interviewten Frauen. Nur eine der interviewten Frauen hat mehrjährige Berufserfahrung im klassischen Sinn, als Friseurin und Verkäuferin. Die interviewten Frauen haben mehrheitlich in häuslichen bzw. informellen Kontexten gearbeitet. Zusätzlich zur Kinderbetreuung und Führung des Haushaltes haben einige Frauen Teppiche geknüpft bzw. Kopftücher hergestellt oder Schneiderarbeiten gemacht. Eine Frau hat zu Hause bzw. privat als Friseurin, Nachhilfelehrerin und Krankenschwester gearbeitet. Genannt wurde auch die Arbeit auf dem Feld bzw. am Bauernhof. Die Mithilfe bei solchen informellen Arbeiten von schon sehr jungen Mädchen und Frauen war teilweise auch der Grund, warum keine Schule besucht wurde.

„Sieben Jahre als Friseurin. Fünf bis sechs Jahre war ich in einem Modegeschäft, auch gearbeitet“ (Interview 8, 40 J.).

„Als Friseurin gearbeitet und auch nebenbei habe ich, zuhause mit allen Kindern beim Hausübungen, Mathematik und auch andere Fächer. Ich habe fast ein Jahr einen Kurs als Krankenschwester gemacht und auch für Frauen gearbeitet, so also nur für Frauen als Krankenschwester. Ich war zuhause als Friseurin“ (Interview 1, 26 J.).

„Arbeiten nein. In Afghanistan ich habe keine Arbeit, nur Hausfrau. Im Iran habe ich auf die Felder gearbeitet“ (Interview 6M, 38 J.).

„Ich habe zu Hause als Schneiderin gearbeitet und Teppichknüpfen und auch Kopftuchknüpfen“ (Interview 10, 24 J.).

„Ich war Hausfrau, also die ganze Zeit zuhause mit meiner Mutter“ (Interview 2, 24 J.).

„Seitdem dass ich zehn Jahre alt bin, hab ich immer gearbeitet. [...] In Afghanistan habe ich geholfen, also in so... in Bauernhof, so mit Tiere. In Iran habe ich die Teppiche geknüpft. Also Schneiderei auch habe ich geholfen. Auch Bauernhof habe ich... alles ich hab, also ich kann alles, ich habe alles gemacht, alles probiert“ (Interview 4, 57 J.).

Die interviewten ExpertInnen verorten ein Problemfeld darin, dass auch wenn Bildung und Berufserfahrung aus dem Herkunftsland und Deutschkenntnisse (Typ I & II) vorhanden sind, nicht nahtlos am österreichischen Arbeitsmarkt angeknüpft werden kann. Einerseits wird in Österreich sehr hoher Wert auf formelle Abschlüsse in Form von entsprechenden Dokumenten gelegt, andererseits unterscheiden sich auch Ausbildungen, Anforderungen und Standards. Ausbildung und Berufserfahrung aus dem Herkunftsland erfahren in Österreich häufig eine Abwertung, weil viel in eine Nachqualifizierung investiert werden muss. Für viele Qualifizierungen bzw. Berufe in Österreich sind bestimmte Bildungsabschlüsse Voraussetzung. Qualifizierungsmaßnahmen haben genau festgelegte/n Umfang und Dauer.

Häufig decken sich die Erwartungen der afghanischen Frauen und die Anforderungen des Systems nicht.

„Auch wenn sie eine Qualifizierung mitbringen aus ihrem Heimatland, ist es schon schwierig wieder auf dieses Niveau zu kommen. Es braucht einfach eine längere Zeit, um Dinge noch nachzuholen, außer der Sprache, damit die Ausbildung gleichwertig ist. Selbst wenn sie eine Bewertung ihrer universitären Ausbildung haben, wo festgestellt wurde, wo sie im Vergleich zu Österreich stehen, heißt das noch immer nicht, dass ich einen erleichterten Zugang zum Arbeitsmarkt habe. [...] Personen, die zehn Jahre in einem Lehrberuf, sagen wir einmal Elektrotechnik, gearbeitet haben, dass sie in Österreich fast wieder eine Lehre wiederholen müssen, damit sie den gleichwertigen Zugang haben. Natürlich gibt es da Unterschiede, das ist zum Teil auch berechtigt, aber es dauert ein bisschen zu lange, dass man wieder auf diesen Level kommt“ [...] Sie [Menschen mit Fluchterfahrung] rechnen mit anderen Zeitabschnitten, wie viel man lernen muss, um einen Beruf ausüben zu können“ (Expertin A).

„Bei Menschen mit Berufserfahrung ist es oft schwierig, wie man diese in österreichische Verhältnisse übersetzt. Ein Automechaniker zum Beispiel macht im Iran eine andere Arbeit als in Österreich. Es gibt hier andere Standards, eine andere Ausbildung, geht vielmehr Richtung Elektrotechnik als Mechanik. Die Klienten kommen oft mit einer sehr hohen Erwartungshaltung, wenn sie schon eine Erfahrung haben, glauben sie, sie können hier sofort wieder einsteigen. [...] in Österreich so hoher Wert auf formelle Abschlüsse, Zertifikate, Urkunden gelegt wird. Ohne dieses Zeugnis keine Chance“ (Expertin F).

Die fehlende Berufserfahrung des Typs III oder IV verringert die Chancen dieser Frauen im Bewerbungsprozess, da in Personalauswahlverfahren dem Lebenslauf üblicherweise eine wichtige Rolle zukommt. Aus ExpertInnensicht gehen Unternehmen bevorzugt den Weg, der weniger Aufwand und mehr Gewinn verspricht. Die Wahrscheinlichkeit, dass bei unerfahrenen MitarbeiterInnen mehr Zeit in die Phase der Einarbeitung investiert werden muss, ist groß. Außerdem ist die Kultur der Kompetenzorientierung in Unternehmen kaum ausgeprägt, es überwiegt eine Defizitorientierung. Andererseits erschwert die fehlende Berufserfahrung den Frauen selbst, sich in den Strukturen im Unternehmen zurechtzufinden. Frauen des Typs III oder IV finden dann nicht nur andere Arbeitsbedingungen wie im Herkunftsland vor, sondern betreten überhaupt ein ihnen unbekanntes Terrain.

„Dann ist halt die Frage, wie kommen sie mit dem ganzen System da zurecht. Es ist doch sehr starr und gut durchorganisiert und streng und das ist auch etwas, was man erst lernen muss, wie das hier funktioniert. Vom Bewerbungsprozess bis im Arbeitsprozess dann. Jemand, der gar keine Arbeitserfahrung hat, hat da wieder eine Hürde mehr. Als jemand, der schon Arbeitserfahrung hat, halt in einem anderen Land, wo die Rahmenbedingungen ein bisschen anders sind, aber er kann sich da vielleicht leichter einfinden. Also sind da Frauen, vor allem afghanische Frauen, die noch nie gearbeitet haben, sicher benachteiligt“ (Expertin A).

„Sie wollen auch nicht zu viel Zeit mit Einschulung vergeuden, sage ich jetzt einmal provokant, weil es immer mehrere Bewerber gibt. Sie werden schauen, wer in dem Sektor schon einmal Erfahrung hat, der wahrscheinlich leichter einzuschulen ist, als jemand, der vorher Hausfrau war und jetzt das erste Mal an Arbeit für ein Unternehmen denkt. Und auch diese Spielregeln gar nicht kennt. Jetzt abgesehen vom Aufgabenfeld auch noch eingeschult werden muss. Für ein Unternehmen sind Zeit und Kosten der Faktor“ (Expertin A).

5.3.1.4 Informelle Kompetenzen

Einerseits bringen die Interviewpartnerinnen Kompetenzen mit, die auf dem oberösterreichischen Arbeitsmarkt nicht nachgefragt werden, z.B. die Fertigkeit des Teppichknüpfens, andererseits wird ihr Erfahrungswissen nicht ausreichen, um den Wunschberuf auszuüben, weil in Österreich eine Ausbildung dafür notwendig ist, beispielsweise das Ausüben einer Hebammentätigkeit aufgrund der gesammelten Erfahrungen durch das regelmäßige Begleiten einer Hebamme in Afghanistan.

„Also meine Cousine ist Hebamme und ich habe sie, also als sie die Geburt gemacht hat, ich hab ihr immer zugesehen, deswegen, also das mag ich. Ich will's“ (Interview 1, 26 J.).

5.3.1.5 Systemwissen über Bildung und Berufs- bzw. Erwerbsmöglichkeiten in Österreich

Die interviewten ExpertInnen machen die Erfahrung, dass Frauen mit Migrations- bzw. Fluchtbiografie häufig zentrale Informationen fehlen. Sie wissen nicht, wie und wo sie sich Informationen beschaffen können und welche Möglichkeiten und Perspektiven sie in Oberösterreich haben. Aus ExpertInnensicht ist Wissen über Qualifizierungsmöglichkeiten unter den MigrantInnen ungleich verteilt und vielen mangelt es an Systemwissen. Fehlende Information über bestehende Möglichkeiten erzeugt eine Abhängigkeit von Zufällen und Gegebenheiten, wie aktuelle Arbeitsmarktpolitik/-situation und entgegengebrachte Sympathie. Die ExpertInnen beobachten auch, dass sich manchmal die Vorstellungen und Wünsche bezüglich der Arbeitszeit, notwendiger Qualifikationen, der Dauer von Qualifizierungsmaßnahmen und schließlich in Hinblick auf die Umsetzbarkeit von Berufswünschen nicht mit den tatsächlichen Gegebenheiten des Arbeitsmarktes decken.

„Den Frauen fehlt es an Informationen. Was gibt es überhaupt für Möglichkeiten? Was kann ich überhaupt machen in Österreich? Weil einfach das Systemwissen total fehlt. Und wenn man sich das alles aneignen muss in so kurzer Zeit, das einfach total schwierig. Und es fehlt auch oft die Information, wo bekomme ich Informationen her. Nicht alle Frauen werden von den Projekten erreicht, oder nicht gut genug erreicht [...] Oft mangelt es an Informationen, was gibt es überhaupt für Angebote in Oberösterreich. Meistens gibt es die Vorstellung, es gibt Kindergärtnerinnen, Lehrerinnen, Zahnarzttechnikerin, Apothekenhelferin. Da gibt es schon eine Lücke in der Berufs-, Bildungs- und Perspektivenarbeit in dem Integrationsprozess“ (Expertin F).

„Es gibt viele, die im Ausland schon so etwas Ähnliches gemacht haben und da dauert halt das Anlernen nicht so lang und da darf man relativ schnell schon selbständig arbeiten und was machen. Und dann kommt man hierher und da ist ein Ausbildungssystem dahinter, ein Lehrberuf mit einem bestimmten Lehrbild und das braucht eine bestimmte Zeit, um das zu lernen. Da rein zu finden, dass diese Berufe alle so Tätigkeitsbereiche festgelegt haben, wo man nicht nur schnell einmal zwei Wochen zuschaut und dann darf man schon was machen. Es ist halt viel starrer, aber gründlicher, genauer und deshalb länger“ (Expertin A).

„Es ist ein längerer Lernprozess, zu erkennen, wie die Bedingungen hier sind. Sie kommen halt her mit den Wünschen, die Kinder gehen in den Kindergarten oder in die Volksschule, ich möchte [...] von 8:00 bis 12:00 arbeiten. Nur das ist schwierig [...] Und dann muss man das halt herunterbrechen und sagen, kann man das organisieren, dass sie früher arbeiten gehen können, dass der Mann die Kinder zur Schule bringt, weil er vielleicht später anfängt. Das ist Schritt für Schritt eine Entwicklung, wie ist die Situation hier wirklich und wie muss ich mich anpassen an das, wenn ich da Erfolg haben will. Das heißt, sie müssen sich ein Stück besser orientieren, kennenlernen, Möglichkeiten probieren, [...]“ (Expertin A).

Im Hinblick auf das Systemwissen stellt sich die Herausforderung, dass Vertreterinnen des Typs I oder II tendenziell nicht mehr primäre Zielgruppe von Informationsmaßnahmen oder Integrationsprojekten sind, vor allem, wenn sie bereits im Berufsleben stehen und deren Zugang zu Wissen nicht mehr unterstützt wird bzw. werden kann.

„Dabei gäbe es Möglichkeiten, aber die Menschen werden nicht erreicht. Sie beziehen sie auch nicht auf sich, sie gehen nicht zu einer Bildungsberatungsstelle, die werden auch nicht mehr wirklich angesprochen, solange sie im Erwerbsprozess sind. Erst wenn sie wieder arbeitslos sind, erst dann ist es womöglich wieder Thema und dann kommt es darauf an, welche Arbeitsmarktpolitik verfolgt man gerade im AMS, welche BeraterInnen habe ich beim AMS und wie präsentiere ich mich auch am AMS. Weil dann bekomme ich eventuell den Hinweis: ‚Sie haben schon so und so lang im Gastgewerbe als Hilfsarbeiter gearbeitet, bitte machen Sie den oder den Kurs, dann können Sie nämlich die Lehrabschlussprüfung machen.‘ [...] Es wird zu wenig aufgeklärt oder zu wenig unterstützt, wie denn diese Idee in die Realität umgesetzt werden kann. Man setzt voraus, die Menschen haben genau dasselbe Wissen und dieselben Netzwerke und dieselben Haltungen wie ein Mensch, der da geboren und aufgewachsen ist“ (Expertin D).

Entsprechend der Logik der entwickelten Typologie wären vor allem Frauen des Typs III und IV aufgrund ihres fehlenden Systemwissens benachteiligt.

Auch in den Interviews zeigte sich, dass viele Frauen afghanischer Herkunft nicht wissen, welche beruflichen Möglichkeiten sie haben. Einerseits wurde dies in weiblich konnotierten Berufswünschen (siehe Kap. 5.3.4.2) sichtbar, andererseits in Unwissenheit, welche Voraussetzungen mit einem bestimmten Berufsbild verbunden sind oder wie man sich entsprechende Informationen beschafft, z.B. wie man einen Schnuppertag machen kann. Eingeschränktes Systemwissen wurde beispielsweise auch sichtbar in der Unwissenheit, dass man sich selbst beim AMS als arbeitssuchend melden kann, bzw. im Irrglauben, dass man von der Arbeitsstelle beim AMS gemeldet wird, in der Unsicherheit, ob man selbst überhaupt eine Ausbildung machen kann oder im Nichtwissen, dass es Sprachkurse mit Kinderbetreuung gibt.

„Z.B. jetzt die meisten afghanischen Frauen, wenn man fragt, als was sie gerne arbeiten möchten, die meisten sagen Friseurin oder Putzfrau. Sie wissen gar nicht, welche Möglichkeiten gibt es in Österreich. Sie wissen nicht, dass Frauen können gleich arbeiten wie die Männer. Alle Arbeiten, was die Männer können, können Frauen auch. Z.B. sage ich Malen, es gibt Frauen, die sehr gut, sehr schön malen. Aber sie glauben, dass hier, so wie in Afghanistan nur die Männer. Nein, die Frauen können auch die Ausbildung machen, können auch als Maler arbeiten. [...] Weil bei uns sind sehr viele Frauen, die Frauen, die sehr viel arbeiten, Friseurin, ist sehr viel. Deswegen in Österreich. Ich kenne sehr viele

Leute, die sagen, ich will in Österreich als Friseurin arbeiten. Sie glauben, dafür braucht man nicht irgendeine bestimmte Ausbildung. Also man kann einfach dort gehen und arbeiten“ (Interview 7, 31 J.).

„Nein, also ich habe noch keine Information, wie das ist oder unter welchen Voraussetzungen kann ich die Ausbildung machen“ (Interview 1, 26 J.).

„Aber ich weiß nicht, wie man einen Schnuppertag findet. Ist schwierig“ (Interview 10, 24 J.).

„Okay, sie war noch nie, sie hat nie gefragt, wo es [Deutschkurs mit Kinderbetreuung] sowas gibt. Aber sie möchte gerne wissen, jetzt“ (Interview 2, 24 J.).

„Ich habe gedacht, wenn jemand irgendwo arbeitet, man automatisch beim AMS angemeldet. Das hab ich nicht gewusst. Ich war noch nie beim AMS. Ich habe mich nicht dort angemeldet. Also seitdem ich beim XXX, ich denke, dass man automatisch beim AMS angemeldet“ (Interview 1, 26 J.).

„Ich kann eine Ausbildung machen?“ (Interview 6M, 38 J.).

5.3.2 Herausfordernde Rahmenbedingungen

Als wichtigste Rahmenbedingungen für die Arbeitsmarktintegration von Frauen afghanischer Herkunft kristallisierten sich in den ExpertInnendialogen Mobilität und Kinderbetreuung heraus. Eine Expertin hebt hervor, dass häufig mehrere Problemfelder – mangelnde Erfahrung in der Erwerbsarbeitswelt, Sorge um Wohnsituation, finanzielle Probleme – kumulieren, Menschen mit Fluchthintergrund oftmals mit existenziellen Problemen kämpfen und sich deshalb nicht auf Ausbildung oder Jobsuche fokussieren können.

„Sie haben halt mehrdimensionale Probleme, es ist ja nicht nur, dass ihnen dieser Zugang vielleicht fehlt, weil sie das nicht kennen, sondern sie haben auch Existenzprobleme. Das fängt an, ich muss ausziehen aus einer Unterbringung nach meinem Asylstatus, muss mir eine Wohnung suchen, muss selbständig werden, habe vielleicht Druck, weil ich Sozialleistungen beziehe und dann trete ich ein in ein Ausbildungsverhältnis und komme mit dem Geld nicht aus. [...] und das spielt alles eine Rolle in dieser Ausbildungszeit, wo sie sich vielleicht nicht wirklich darauf konzentrieren können, sondern halt einfach Probleme, Belastungen im Hintergrund haben, die sich ein Unternehmer nicht vorstellen kann. Warum der sich jetzt nicht so entwickelt, wie sie sich das erhofft haben“ (Expertin A).

In den Gesprächen mit afghanischen Frauen wurde auch nach deren Alltag gefragt. Als zusätzliche Herausforderung wurde von den Interviewpartnerinnen ihre schwierige Wohnsituation und ihre finanzielle Lage thematisiert.

5.3.2.1 Alltag

Die Interviewpartnerinnen wurden eingeladen, von ihrem Alltag bzw. einem ganz gewöhnlichen Tag zu erzählen. Bei den Narrationen der Frauen zeigen sich einerseits Gemeinsamkeiten, andererseits Aspekte, die sich tendenziell je nach Typ unterscheiden.

Gemeinsam ist den Frauen ihre große Dankbarkeit, in Oberösterreich in relativer Sicherheit und in Frieden leben zu können. Die alltäglichen Erfahrungen mit ÖsterreicherInnen sind großteils neutral oder positiv. Vereinzelt berichten die Interviewpartnerinnen von erlebten Alltagsrassismen.

„Die Kollegin war nicht so nett. Und spricht so schlecht mit mir. [...] Ich glaube, weil ich kann nicht gut Deutsch sprechen“ (Interview 10, 24 J.).

„Am Anfang war es sehr schwierig, also z.B. da unten ist ein Restaurant und die haben mit mir... sie mögen mich nicht“ (Interview 3, 28 J.).

Der Alltag wurde in der Regel als Abfolge von Tätigkeiten und Verpflichtungen erzählt. Jener der interviewten Frauen, die Typ I zugeordnet werden, ist durch Schulbesuch bzw. Erwerbsarbeit geprägt. Das Erreichen der geforderten Leistung in der Bildungseinrichtung nimmt viel Zeit in Anspruch und fällt teilweise schwer.

„Ganz normale Tag, ich lerne immer Deutsch, Hausübung schreiben, manchmal einkaufen gehen [...] Ich habe jetzt die Prüfung begonnen Abendgymnasium. Deswegen ich habe nicht mehr Zeit [...] Weil jetzt Deutsch ist für mich sehr schwierig. Andere Fächer nicht, aber Deutsch.“ (Interview 10, 24 J.).

„Es ist immer in der Schule. Ich habe immer lange Schule. Manchmal bis sechs Uhr. [...] Halb acht da, ca. Vielleicht am Wochenende bemühe ich mich, dass ich ein bisschen raus gehe. Ich gehe immer in die Schule und lerne. Mit Freunden treffen vielleicht oder einfach. Wenn es zum Lernen gibt, dann lerne ich“ (Interview 6T, 17 J.).

Die interviewten Frauen, die Typ II verkörpern, stehen vor der Herausforderung, ihre Erwerbstätigkeit mit der Kinderbetreuung und Haushaltsführung zu vereinbaren. Ihr Alltag ist gefüllt mit Aufgaben und Tätigkeiten. Die Frauen haben das Gefühl, zu wenig Zeit zur Verfügung zu haben. Es werden Prioritäten gesetzt und es bleibt kaum Zeit für sie selbst übrig. Zudem fällt auf, dass die Interviewpartnerinnen des Typs II die Förderung ihrer Kinder im Tagesablauf erwähnen.

„Ich stehe um 6:00 Uhr auf. Muss ich für meine Kinder und meinen Mann Frühstück vorbereiten und für Mittag und Jause. Dann stehen meine Kinder auf. Dann mein Mann bringt meine kleine Tochter zur Krabbelstube. Und ich bringe meine ältere Tochter zur Schule, dann komme arbeiten und dann am Nachmittag muss ich wieder meine beiden Kinder abholen. Dann muss ich für Abend etwas vorbereiten. Und dann muss ich die Hausübungen, sie macht das eh im Hort, aber trotzdem schaue ich das noch einmal an, kontrolliere alles. Und vielleicht, wenn wir genug Zeit haben, lerne ich ein bisschen mit ihr. Und dann mein Mann kommt um 18:30, manchmal um 19:00 Uhr zu Hause. Dann wir essen gemeinsam. Und dann muss ich meine Kinder ins Bett bringen“ (Interview 7, 31 J.).

„Unter der Woche muss ich, ich bereite immer alles am Abend für meine drei Kinder, was die brauchen in der Früh und ich auch. Und ich bin Alleinerziehende. In der Früh kümmere ich mich nur um die wichtigen Sachen. Das ich für die Arbeit brauche und die Kinder für die Schule. Ich gehe in die Arbeit. Und nach der Arbeit komme ich gleich nach Hause. Und schaue ich, was wir zu Abend essen und was ich brauche für meine Kinder. Und nach dem Essen, zusammensetzen mit den Kindern, ich schaue mit der Kleinen, was sie braucht wieder für die Schule, vielleicht einkaufen oder lernen, solche Sachen. [...] Wenn

man 40 Stunden arbeitet, natürlich man hat wenig Zeit. Und wenn die gehen lernen, dann fange ich mit meinem Haushalt an. Was ich an diesem Tag schaffe. Ich teile immer meinen Haushalt, was ich zuerst brauche, dann ich mache wieder wichtige Sachen zu Hause und denke ich daran, was brauche ich für nächsten Tag“ (Interview 9, 35 J.).

„Es ist schwierig, nur wenn meine Kinder nicht zuhause sind, im Kindergarten oder der Schule sind, schaue ich, dass ich genug, also dass ich meinen Haushalt fertig mache und dann ein bisschen Zeit für mich nehme. Und da lese ich Bücher [...] Wenn mein Leben so schwierig ist, so stressig ist, ich habe total vergessen, was ist für mich wichtig, was soll ich machen“ (Interview 1, 26 J.).

„Ich sage immer, dass ich zu wenig Zeit habe. Das ist schön, wenn ich arbeite, arbeiten, so viele Termine, mit Schule, dass meine Tochter so viel zum Machen hat, also Hausübungen, sag ich jetzt, irgendwie Zeit. (lacht) Genau. Also manchmal überlege ich, wie kann ich meinen Alltag koordinieren, damit ich viel Zeit für mich habe. Oder für meine Familie. Aber irgendwie ist zu wenig Zeit“ (Interview 7, 31 J.).

Während für die Vertreterinnen des Typs II die Zeitknappheit eine Herausforderung darstellt, wünschen sich die interviewten Frauen, die dem Typ III entsprechen, eine Aufgabe. Sie sehnen sich nach einer Erwerbstätigkeit, die einerseits finanzielle Unabhängigkeit mit sich bringen, andererseits das Gefühl, etwas Sinnvolles geleistet zu haben, vermitteln soll. Vor allem auch die Unterbrechungen zwischen den Deutschkursen werden als verlorene Zeit erlebt, in denen die Frauen teilweise einsam sind und sich langweilen.

„Derzeit läuft nicht so gut, weil ich bin immer zu Hause. Ich habe keinen Kurs. [...] Wenn ich nichts zu tun habe, das nervt mich. Und wenn die Kinder in der Schule sind, bin ich alleine, das ist auch langweilig“ (Interview 6M, 38 J.).

64

„Wenn ich arbeite, dann geht's mir viel, viel besser. Ich denke nicht so viel nach und ich... gesundheitlich wird's mir gut gehen. Also arbeiten ist sehr gut für die Gesundheit [...] Ich liebe es, wenn ich in der Früh aufstehe, arbeiten gehe und selber Geld verdiene und selber einkaufen gehe und alles. Die Wohnung selber, die Miete zahlen. Das will ich. Ich, das... wenn ich das machen würde, ich würde sehr, sehr glücklich sein. Ich will nicht, dass... Von jemandem abhängig sein, ich will nicht von jemanden Geld bekommen, ich will selber arbeiten und selber einkaufen gehen und alles selber leisten können“ (Interview 4, 57 J.).

Die interviewten Frauen, die dem Typ IV zugeordnet werden können, haben kleine Kinder, besuchen zum Zeitpunkt des Gespräches keinen Deutschkurs und sind nicht erwerbstätig. Ihr Alltag ist geprägt durch Reproduktionstätigkeiten, von der Versorgung ihrer Kinder und Arbeiten im Haushalt. Rhythmusgebend sind die Bring- und Abholzeiten der Kinder im Kindergarten sowie die Teilnahme ihrer Kinder an Freizeitangeboten.

„In der Früh, wir stehen auf und mein älterer Sohn kommt hier in den Kindergarten. Und dann mein Mann geht arbeiten. Mein kleiner Sohn steht auf und dann müssen wir frühstücken und so. Und dann muss ich kochen. Und dann gehen wir, kommt mein, also wir müssen unseren älteren Sohn abholen vom Kindergarten. Und dann er will, dass wir unbedingt spazieren gehen. Dann wir gehen spazieren. Das ist unser Leben“ (Interview 2, 24 J.).

„Um 6 Uhr muss ich aufstehen, meine Kinder vorbereiten für Kindergarten. Und dann komme ein bisschen Wohnung aufräumen und frühstücke ich. Und bisschen Buch

zu Hause lernen und lesen und manchmal ein bisschen fernsehschauen und dann gehen draußen einkaufen. Komme ich, ein bisschen kochen und hole meine Kinder vom Kindergarten. [...] Ja und danach, Nachmittag immer Montag meine Kinder gehen turnen in Turnsaal. Ich muss vier Uhr bis fünf Uhr bringen meine Kinder im Turnsaal und dann noch einmal holen, bringen und manchmal, wenn Wetter schön ist [...] (Interview 3, 28 J.).

5.3.2.2 Wohnsituation

Eine Alltags Sorge, die von vielen Interviewpartnerinnen thematisiert wurde, ist die Wohnsituation. Als belastend werden beengte Wohnverhältnisse, befristete Wohnmöglichkeiten und die Wohnungssuche unter Zeitdruck sowie die fehlenden finanziellen Ressourcen erlebt. Nach einem positiven Asylbescheid muss in der Regel die Unterkunft binnen vier Monaten geräumt werden. Oft fallen durch den erlangten Status Arbeitssuche und Wohnungssuche zeitlich zusammen. Eigentlich benötigt man für die Finanzierung einer Wohnung schon eine Arbeit, zumal bei der Wohnungssuche häufig ein Einkommensnachweis gefordert wird, andererseits wissen die arbeitssuchenden Interviewpartnerinnen zum Teil nicht, wo sie oder Familienmitglieder eine Stelle finden werden. Häufig bietet sich nur der private, nicht selten überbelegte, Wohnungsmarkt an. Wohnungsgenossenschaften unterstützen Menschen mit Flucht- bzw. Migrationshintergrund häufig nicht, weil für die Vermittlung einer Wohnung bestimmte Voraussetzungen gelten, zum Beispiel eine gewisse Aufenthaltsdauer in Österreich bzw. entsprechend lange Anmeldung als Wohnungssuchend. Immobilienbüros kommen meist nicht in Frage, weil Makler Vermittlungsgebühren beheben, für die das Geld fehlt. Während des Bezugs von Grundversorgung bzw. später allenfalls bedarfsorientierte Mindestsicherung (BMS) (nunmehr Sozialhilfe im Sinn des Oö. Sozialhilfe-Ausführungsgesetzes) oder bei Beschäftigung im Niedriglohnsektor können keine Rücklagen gebildet werden, weil das Geld für die tägliche Lebensführung benötigt wird. Teilweise haben die Frauen nur sehr wenig Wohnraum zur Verfügung. Manche hingegen würden weniger Wohnraum bewusst in Kauf nehmen, um die Wohnung leichter finanzieren zu können, stoßen jedoch auf gesetzliche Vorgaben bzw. Vorstellungen von privaten Vermietenden. Die Sorge um den Wohnraum kann Menschen sehr unter Druck setzen und Auswirkungen auf die psychische Gesundheit haben. Auch im Bereich des Wohnens fehlt den interviewten Frauen teilweise wichtiges Systemwissen, beispielsweise hatte eine Interviewpartnerin noch nie etwas von Wohnbeihilfe gehört.

„Wir haben ein Zimmer, wir wohnen jetzt in einem Zimmer und mein Mann ist krank. Er muss Medikamente nehmen und dann schläft er sehr lange und dann ich kann nichts machen. Es ist schwierig in einem Zimmer zu leben“ (Interview 4, 57 J.).

„Als ich im Asylheim war, haben wir ein kleines Zimmer gehabt und das war für fünfköpfige Familie sehr klein. Und wir haben dort gelebt. Und jetzt, wir haben eine Wohnung und auch für fünf Personen, und jetzt sagt die Regierung, das ist zu klein für fünfköpfige Familie, ihr müsst eine größere Wohnung haben. Hier z.B. wenn wir eine Wohnung suchen, sie sagen die Wohnung ist zu klein für fünf Personen. Aber ich will die kleine

Wohnung, weil das wird für mich billiger. Ich kann dort leben, weil damals habe ich auch in einem kleinen Zimmer“ (Interview 1, 26 J.).

„Ich wollte in XXX eine Wohnung finden, aber ich... für mich nicht geben, weil ich habe keine Lohnzettel für Arbeit. Auch mein Mann hat keine Arbeit. Dieses für mich ganz... ich stresse, ich möchte etwas anfangen, mein Mann eine Arbeit finden“ (Interview 3, 28 J.).

„Ich weiß nicht, es macht mich nervös, dass ich überhaupt eine Stelle finde. Wo ich das finden kann, wie wird das gehen. Wir haben jetzt einen positiven Bescheid und wir haben nur vier Monate Zeit, aber nach dem können wir auch länger dableiben. Wir suchen eine Wohnung, wir wissen noch nicht wo wir eine Wohnung finden. Hier oder in Linz oder irgendwo anders“ (Interview 6T, 17 J.).

„Wir [haben] bis jetzt nicht gearbeitet [...], mein Mann hat nicht gearbeitet, wir haben kein Geld. Alles was wir bekommen haben, also Grundversorgung, wir haben alles für unser Leben, also Leben, bezahlt. Wir haben nichts. [...] ich wohne jetzt bei XXX, also in Asylheim. Und sie haben mir nur vier Monate Zeit gegeben, dass wir selber eine Wohnung suchen und von dort ausziehen. [...] Ich habe nicht so viel Geld, dass ich auch für die Makler zahle. [...] Zwei Wohnungen haben wir über Internet gefunden. Privat, das war sehr teuer für uns. Ja, ich kann nicht die 1000 Euro, 900 Euro für die Wohnung zahlen. [...] vier Monate zu kurze Zeit und das vergeht sehr schnell. Ich muss schnell sein, eine Wohnung zu finden“ (Interview 2, 24 J.).

„Am Anfang war es für mich sehr schwierig, dass wir keine Wohnung gehabt haben. Ich habe immer daran gedacht, wann ich eine Wohnung bekommen kann. [...] Ich habe immer nachgedacht, ich habe immer mir Sorgen gemacht. Drei Monate habe ich nicht geschlafen, habe ich immer gedacht. Und das war der Grund, warum ich zum Wagner Jauregg gehen musste. Unter Kontrolle der Ärzte sein musste“ (Interview 8, 40 J.).

„Wir zahlen ca. 700 Euro für die Miete. [...] Ich weiß gar nichts von Wohnbeihilfe. Ich habe es auch nicht beantragt, ich habe keine Ahnung“ (Interview 1, 26 J.).

An dieser Stelle sei angemerkt, dass Wohnbeihilfe in Oberösterreich nur unter bestimmten Voraussetzungen bezogen werden kann. Die letzte Novelle des Wohnbauförderungsgesetzes, die mit Jänner 2018 in Kraft getreten ist, trifft auch Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte. Seit diesem Zeitpunkt erhalten Personen, die nicht Staatsangehörige eines EWR-Staates sind, nämlich nur eine Förderung, wenn sie:

„ununterbrochen und rechtmäßig mehr als fünf Jahre in Österreich ihren Hauptwohnsitz haben, Einkünfte beziehen, die der Einkommensteuer in Österreich unterliegen, oder auf Grund der Ausübung einer Erwerbstätigkeit Beiträge an die gesetzliche Sozialversicherung in Österreich entrichtet haben und nunmehr Leistungen aus dieser erhalten, sowie innerhalb der letzten fünf Jahre 54 Monate lang oben genannte Einkünfte oder Leistungen bezogen haben oder in Summe über 240 Monate derartiger Zeiten verfügen und Deutschkenntnisse nachweisen“ (Amt der Oö. Landesregierung, o.J.).

Ein Großteil der befragten Frauen hat demnach – derzeit – noch keinen Anspruch auf entsprechende Förderung.

5.3.2.3 Mobilität

Die ExpertInnen beobachten, dass Frauen mit Fluchterfahrung in ihrer Mobilität häufig auf öffentliche Verkehrsmittel angewiesen sind. Außerhalb der größeren Städte ist der öffentliche Verkehr jedoch nicht entsprechend ausgebaut beziehungsweise steht er nur zu Kernzeiten zur Verfügung. Stellen in Unternehmen mit nicht urbanen Standorten, mit mehreren Dienstorten oder mit Schichtarbeitszeiten können daher teilweise nicht angenommen werden. Häufig wird auch im Niedriglohnssektor ein Führerschein vorausgesetzt. Reinigungsfirmen verlangen flexible Einsetzbarkeit des Personals und Mobilität.

„Da ist ein Hauptproblem die Mobilität, die gerade bei unserer Zielgruppe noch eingeschränkter ist. Weil man am Land mit unserem öffentlichen Verkehr ohne Auto nicht wirklich wohin kommt. Nicht einmal in Ballungsräumen wie Enns. Nicht einmal dort schafft man einen Schichtbetrieb ohne zusätzliche Maßnahmen mit öffentlichen Verkehrsmitteln zu erreichen“ (Expertin D).

„Eine Zeit lang war der Bezirk Rohrbach einer mit der geringsten Arbeitslosigkeit in ganz Österreich. Die Unternehmen hätten sofort drei, vier, fünf Frauen eingestellt und die eine oder andere hätten wir auch gefunden, aber sie sind dort nicht hingekommen. Das wären zum Teil ganz gute Jobs gewesen, ein Unternehmen hätte auch über Kollektivvertrag gezahlt, aber die Frauen haben die Mobilität dort nicht. Dort sind oft drei, vier Kilometer ein Hindernis, weil dort geht es bergauf und bergab. Und du kommst dort dann einfach nicht hin. Es fährt dort kein öffentliches Verkehrsmittel. Mobilität ist in manchen Bezirken oder bei Frauen mit älteren Kindern das Hauptproblem“ (Expertin D).

„Selbst wenn sie sich heute um eine Reinigungsstelle bewerben, heißt es: Haben Sie den Führerschein?“ (Expertin A).

Bei den interviewten Frauen afghanischer Herkunft stellt der Führerschein den Inbegriff von Mobilität dar. Aber der Führerscheinbesitz ist unter Afghaninnen (aller Typen) sehr selten, die Interviewpartnerinnen kennen meist nicht einmal eine andere Afghanin mit Fahrberechtigung. Als Hürden für den Erwerb werden einerseits fehlende finanzielle Ressourcen und mangelnde Sprachkenntnisse, andererseits das Angewiesen-Sein vieler Frauen auf die Zustimmung ihrer Männer genannt. Wenn ihr Mann keinen Führerschein hat, kommen viele Frauen gar nicht auf die Idee, diesen selbst anzustreben. Eine Interviewpartnerin stellt die Ausnahme von der Regel dar und ist stolze Führerscheinbesitzerin. Der Alltag ist für sie dadurch einfacher geworden.

„Ja [Führerschein] teuer ist auch, wegen der Sprache auch. Viele Frauen sind auch abhängig von den Männern. Wenn die Männer hat nicht, sie machen das auch nicht“ (Interview 6T, 17 J.).

„Also jetzt ist für mich mein Alltag, mein Leben sehr erleichtert, nachdem dass ich Führerschein habe und ein Auto“ (Interview 7, 31 J.).

Mobilität hat aber auch jenseits des eigenen Fahrzeugs ihren Preis. Die Interviewpartnerinnen empfinden teilweise die Fahrpreise öffentlicher Verkehrsmittel als teuer.

„In XXX habe ich mich für Deutschkurse angemeldet und seit einem Jahr warte ich drauf und irgendwie ist auch Ticket für mich teuer, das kann ich nicht leisten. 100 Euro kostet Ticket, also Busticket. [...] Für einen Monat“ (Interview 4, 57 J.).

Für einige Interviewpartnerinnen stellt eingeschränkte Mobilität eine Hürde dar, potentielle Stellen anzunehmen. Wie von den ExpertInnen angenommen, sind es vor allem Stellen mit besonderen Arbeitszeiten, die nicht bzw. kaum rechtzeitig mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreicht werden können bzw. bei denen es nach Dienstschluss keine Möglichkeit mehr gibt, ohne Fahrzeug nach Hause zu kommen, wie bspw. bei Reinigungstätigkeiten, in einer Bäckerei oder der Systemgastronomie.

„Sie hat sich bei AMS angemeldet. Und sie haben ihr eine Stelle gefunden. Bei MacDonald in XXX. Wir waren dort. Aber sie konnten meine Mutter nicht annehmen, weil sie arbeiten bis 1:00 Uhr oder 12:00 in der Nacht. Die Busverbindung ist schwierig. Darum kann sie nicht“ (Interview 6T über 6M, 38 J.).

„Ich habe schon Bewerbungsgespräche auch gehabt. Zum Beispiel bei einer Bäckerei habe ich gehabt und sie haben gesagt, dass ich in der Früh um vier Uhr anfangen muss und nachdem dass ich keinen Führerschein habe, es wird schwierig sein mit Öffis“ (Interview 7, 31 J.).

„Weil jeden Freitag um 4 Uhr muss ich dort sein. Bis 6 Uhr muss ich alles fertigmachen, alles putzen und dann um 6 Uhr spätestens muss ich zuhause sein, weil mein Mann arbeiten gehen muss. Am Samstag und Sonntag ist besser, weil an diesen zwei Tagen muss ich um 5:30 Uhr in der Früh, muss ich dort sein“ (Interview 1, 26 J.).

Bei den Frauen mit Kinderbetreuungspflichten (Typ II & IV) müssen Mobilitätsmöglichkeiten zusätzlich mit den Kinderbetreuungszeiten vereinbar sein. So stellt beispielsweise die Erreichbarkeit eines Deutschkurses mittels einer Busverbindung im Stundentakt für kinderlose Frauen eine geringere Hürde dar, als für eine Mutter, die ihr Kind um 12:00 Uhr vom Kindergarten abholen muss.

„[...] auf den Zug und Bus muss man maximal eine Stunde warten und es gibt schon, aber trotzdem Führerschein ist sehr, sehr wichtig. [...] Ich möchte diesen Kurs machen, aber dieses mit Bus bisschen schwierig für mich. Zug oder Bus. Und meine Kinder muss bis 12 bleiben“ (Interview 3, 28 J.).

5.3.2.4 Kinderbetreuung

Eine gesicherte Kinderbetreuung ist für die Arbeitsmarktintegration von Frauen mit und ohne Fluchterfahrung eine zentrale Voraussetzung. Im Vergleich zu österreichischen Frauen haben Frauen mit Migrations- bzw. Fluchthintergrund jedoch weitere Hürden. Von den ExpertInnen wurde der erschwerte Zugang zu Information über Kinderbetreuungsmöglichkeiten, geringe finanzielle Ressourcen und fehlende familiäre bzw. soziale Netzwerke genannt.

„Genauso wie bei österreichischen Frauen auch: Es sind die Kinderbetreuungsplätze. Die Rahmenbedingungen müssen auch passen“ (Experte C).

„Das Problem ist da die Kinderbetreuung, die Finanzierung und auch das Wissen, was es überhaupt für Möglichkeiten gibt, was gibt es für Möglichkeiten, wie kann ich mir die Kinderbetreuung organisieren. Es ist nicht einfach, sich die ganzen Informationen zusammenzusuchen“ (Expertin F).

„Sie haben meistens auch nicht so ein großes soziales Umfeld, wo wer einspringen kann, das ist natürlich auch wieder eine Herausforderung“ (Expertin A).

„Wobei das schon noch einmal ein Problem ist, wenn die Frauen keinen Familienanschluss hier haben, was machen sie, wenn die Kinder krank sind“ (Expertin D).

„Selbst im Hilfsarbeitersektor ist es nicht immer so einfach, da eine Arbeit zu finden. Und von den Arbeitszeiten dann auch noch. Wenn ich Kinder habe, ich habe da jetzt auch kein soziales Umfeld, wo ich Eltern, Geschwister habe, die mir mein Kind von der Schule oder vom Kindergarten abholt, das heißt, sie müssen alles alleine managen und das geht sich manchmal mit den Arbeitszeiten nicht aus“ (Expertin A).

Die ExpertInnen beobachten zudem, dass Frauen mit Flucht- bzw. Migrationsgeschichte häufiger in Jobs im Niedriglohnssektor vertreten sind, welche Arbeitszeiten früh am Morgen und spät am Abend verlangen. Die Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen decken diesen Betreuungsbedarf nicht ab. Das erfordert ein gelungenes Zeitmanagement und soziale Ressourcen. Frauen sind häufig auf die Bereitschaft ihres Mannes zur innerfamiliären Umverteilung von Betreuungsaufgaben angewiesen. Aus ExpertInnensicht ist die partielle Übernahme von Kinderbetreuung durch den Vater nicht selbstverständlich, weil traditionelle Geschlechtsrollenbilder bei der familiären Arbeitsteilung afghanischer Familien häufig noch eine große Rolle spielen. Für Familien mit mehreren Kindern und für Alleinerziehende sind die Herausforderungen, die mit der Vereinbarung von Arbeitszeiten und Kinderbetreuung verbunden sind, noch größer.

„Das Problem sind dann die Arbeitszeiten. Weil wir sprechen jetzt vom Hilfsarbeitssektor, und wenn ich jetzt nur beim Reinigungsjob oder Küchenhilfe bleibe, habe ich schon die Herausforderung, dass ich vielleicht vor sieben schon arbeiten muss oder am Abend länger arbeiten muss. Und da muss das wirklich super durchorganisiert sein, dass ich da einer Arbeit nachgehen kann. Und dann ist noch die Frage, wie weit ist der Mann bereit, sich in diese Rolle zu fügen, dass er auch einen Teil übernimmt dieser Kinderbetreuung. Das hängt auch wieder von der Einstellung ab, wie weit er das als seine Aufgabe sieht. Es gibt sehr viele, die sagen, okay, du kannst schon arbeiten gehen, aber Kinder und Haushalt und alles machst du trotzdem. Und da ist die Emanzipation der Frau auch noch nicht so weit vorangetragen, dass sie das einfordern kann, wenn der Mann nicht emanzipiert ist in diese Richtung“ (Expertin A).

„Vielleicht haben die auch mehr Kinder, was dann das Management natürlich ein bisschen mehr fordert“ (Expertin A).

Die Herausforderungen durch Betreuungsaufgaben und –pflichten sprachen alle Mütter noch nicht erwachsener Kinder unter den Interviewpartnerinnen an. Analog zu den ExpertInnen wurden von den befragten Frauen afghanischer Herkunft die fehlende Verfügbarkeit von institutioneller Betreuung, beispielsweise lange Wartezeiten auf Krabbelstufenplätze,

eingeschränkte Betreuungszeiten und Betreuungseingpässe bei Erkrankung des Kindes thematisiert.

„Als ich positiv bekommen habe, habe ich meine Tochter für die Krabbelstube angemeldet und ich habe lange gewartet und seit einem Monat hat sie einen Platz bekommen und seit einem Monat geht sie in die Krabbelstube. Ich muss mit Bus fahren und kommen. Und wenn mein Mann eine Arbeit findet und was machen mit meinem Sohn und meiner Tochter. Ich muss bringen oder sie... das ist ein bisschen schwierig für mich“ (Interview 3, 28 J.).

„Und Kinderbetreuung war es auch. Kinderbetreuung war es auch schwierig. Meine Tochter war nicht ganz drei Jahre. Krabbelstube und so“ (Interview 7, 31 J.).

„Zum Beispiel jetzt kann ich arbeiten einmal bis fünf Uhr auch. Aber vor zwei, drei Jahren mir war es sehr wichtig, dass ich bis 12:00 Uhr oder bis 13:00 Uhr arbeite. Und solche Stelle zu finden, war wirklich für mich manchmal schwierig“ (Interview 9, 35 J.).

„Ich habe Deutschkurse bei XXX besucht, also Deutschkurse mit Kinderbetreuung. Und mein kleiner Sohn wird immer wieder krank, also Grippe und deswegen konnte ich auch nicht Kurs besuchen“ (Interview 2, 24 J.).

Während die Vereinbarung von Kinderbetreuung und Weiterbildung bzw. Erwerbstätigkeit grundsätzlich für alle Mütter unter den Interviewpartnerinnen eine Herausforderung darstellt, differieren die Möglichkeiten, die die Frauen dennoch wahrnehmen und nützen (können), typspezifisch. Eine Vertreterin des Typ II beispielsweise betrachtet Schwangerschaft und Karenzzeit als Zeiten, die für Bildung, Aus- und Weiterbildung genutzt werden können, während Schwangerschaft und Kleinkindphase für eine Interviewpartnerin des Typ IV Gründe darstellen, warum kein Deutschkurs besucht werden konnte. Ausschlaggebend dafür sind jedoch nicht nur unterschiedliche Bildungsvoraussetzungen und Aspirationen, sondern auch soziale Ressourcen.

„Meine Schwägerin hat zu mir gesagt: ‚Du hast sehr gute Noten, du kannst Abendschule besuchen.‘ [...] Ich war schwanger, und sie hat gesagt: ‚Nachdem du ein Baby bekommst, du sollst Abendschule besuchen. Und das ist für dich leicht, das schaffst du.‘ Und im September 2010 habe ich mit der Abendschule angefangen. Bis 2014. [...] Die Ausbildung Bürokauffrau habe ich gemacht. In dieser Zeit habe ich mir selber versprochen, ich werde irgendwann Personalverrechnung und Buchhaltung auch machen. Und im Jahr 2017 habe ich meine zweite Tochter bekommen. Und die Karenzzeit habe ich genutzt, habe ich auch die zwei Ausbildungen gemacht“ (Interview 7, 31 J.).

„Ich möchte sehr gerne lernen [...] bis jetzt habe ich nicht die Möglichkeit gehabt, dass ich Deutschkurse besuche, weil ich war schwanger, ich habe kleine Kinder. [...] Jetzt habe ich mit A1, also Stufe 1, begonnen [...] Seit einem Monat besuche ich nicht mehr Deutschkurse, weil wir positiv haben und mein Mann arbeiten gehen muss und ich auf meine Kinder aufpassen muss. [...] Genau, ja mein Mann hat auf meine Kinder aufgepasst und ich habe die Möglichkeit gehabt, dass ich Deutschkurse besucht habe [...] Ich muss noch warten, bis mein Sohn drei Jahre alt ist, damit er in den Kindergarten geht“ (Interview 2, 24 J.).

Vor allem Frauen, die den Typ IV verkörpern, sind überwiegend alleine für die Betreuung und Versorgung ihrer Kinder zuständig. Selbst wenn der Partner die Erwerbstätigkeit seiner Frau

unterstützt bzw. gutheißen würde, heißt das nicht automatisch, dass er sich mit seiner Frau die Reproduktionstätigkeiten teilen möchte bzw. kann. Interviewpartnerinnen erzählen, dass ihr Mann von früh morgens bis abends arbeitet und sie deshalb nicht entlasten kann. Charakteristisch für Typ IV ist auch, dass die Frauen auf keine großfamiliären Ressourcen, wie Eltern, Schwiegereltern, Geschwister zurückgreifen können. Die Nachbarschaftskontakte sind (noch) nicht so intensiv, dass um Unterstützung bei der Kinderbetreuung gebeten werden kann. Die Herausforderung, jemanden im privaten Umfeld zu finden, der zeitweilig kurz auf die Kinder aufpassen könnte, steigt mit der Kinderanzahl.

„Er will, dass ich arbeite. Aber das kann er nicht machen, dass er auch beim Haushalt hilft. Hier in diesem Fall kann ich sagen, er ist auch nicht schuld, weil er jeden Tag von 6 Uhr in der Früh bis 18 Uhr, 19 Uhr am Abend arbeitet. Ja, er kann auch nichts machen. Es wäre besser, wenn man weniger Kinder hat. Ich habe jetzt drei Kinder und das ist irgendwie... Ich sag, das ist meine Schuld, warum habe ich drei Kinder. Ich kann nichts rückgängig machen, aber nur, dass ich alles selber machen muss“ (Interview 1, 26 J.).

„Hier in Österreich ist noch schwieriger, weil ich niemanden habe, z.B. meine Schwiegereltern, meine Eltern, Geschwister, dass ich sage z.B. für eine Stunde kannst du auf meine Kinder aufpassen, dann komm ich gleich, aber so eine Möglichkeit habe ich nicht. Also wir können hier nicht unsere Kinder z.B. für die Nachbarn... ich kann nicht zu meinen Nachbarn sagen, dass sie bitte auf meine Kinder aufpassen, ich komme gleich oder so“ (Interview 1, 26 J.).

Die überwiegende Zuständigkeit von Frauen für ihre Kinder wird mitunter auch von Betrieben unterstellt. Mit zunehmender Kinderzahl, so vermutet eine Interviewpartnerin, gehen die Firmen auch von steigenden Abwesenheiten ihrer Arbeitnehmerinnen durch Pflegefreistellung aus, unabhängig davon, auf welche sozialen Netzwerke zurückgegriffen werden kann.

„2004 habe ich in Firma x mit der Arbeit angefangen. Bis 2014. Zehn Jahre habe ich im Büro gearbeitet. Und dann nach meiner dritten Karenz, nach meinem dritten Kind, habe ich meine Arbeit verloren. Die haben immer gedacht, dass ich drei Kinder habe und oft ich in Krankenstand mit den Kindern oder Pflegeurlaub nehme ich mir. [...] die haben nicht gesagt, aber ich habe mitbekommen. Weil die waren vorher mit mir sehr zufrieden. Wenn ich mit meinem dritten Kind schwanger war, habe ich irgendetwas bemerkt, dass jetzt passt jetzt nicht“ (Interview 9, 35 J.).

Nicht nur der Berufseinstieg ist eng mit den Rahmenbedingungen im Bereich der Kinderbetreuung verknüpft, auch der Zeitpunkt der Umsetzung von neuen oder umfassenderen Berufszielen wird mitunter an den Bedürfnissen bzw. Bedarfen der Kinder festgemacht. Als Möglichkeitsraum großer beruflicher Veränderung wird der Zeitpunkt visualisiert, an dem die Kinder so selbstständig sind, dass sie vorbehaltlos alleine gelassen werden können, weil dann auch wieder Zeitressourcen frei werden.

„Zuerst Zeit. Dass ich von meinen Kindern Ruhe habe und dass ich weiß, die Kinder sind selbstständig. Und brauchen mich nicht. Wenn sie alleine sind, habe ich keine Sorgen. Dann glaube ich, schaffe ich das. Natürlich Geld auch, aber erst, glaube ich Zeit“ (Interview 9, 35 J.).

5.3.3 Fehlende soziale Ressourcen

Das soziale Umfeld, die Familie, die Community wird von den ExpertInnen ebenfalls als bedeutend eingestuft, wenn es darum geht, ob eine Frau eine Integration in den Arbeitsmarkt anstrebt oder ob sie die für die Erwerbstätigkeit notwendige Unterstützung erfährt.

5.3.3.1 Familie

Angesprochen werden von den ExpertInnen einerseits fehlende familiäre Netzwerke im Hinblick auf die Unterstützung bei der Versorgung und Betreuung der Kinder (siehe Kap. 5.3.2.4), andererseits die mangelnde Übernahme von Reproduktionstätigkeiten seitens der Partner, die sowohl durch deren Eingebundenheit in den Arbeitsmarkt, als auch durch traditionelle Geschlechtsrollenbilder begründet sein kann. Den Vorstellungen zur Arbeitsteilung von Männern und Frauen wird im Kapitel 5.3.4.1 nachgegangen.

Manche Interviewpartnerinnen afghanischer Herkunft (verstärkt Typ III und Typ IV) fühlen sich einsam, mit der Bewältigung ihrer Aufgaben alleine gelassen, für alles alleine zuständig. Während Typ IV aufgrund ihrer Mutterrolle wenig Zeit für andere Sozialkontakte hat, ist Typ III teilweise einsam, weil im eigenen Leben die Versorgung der Familie nicht (mehr) so viel Raum einnimmt, Frauen im Umfeld aber häufig entweder Kinderbetreuungspflichten haben oder arbeiten gehen.

„Nur dass ich immer alleine bin, dass niemand mir hilft und die ganze Zeit, dass ich alleine bin. Weil das alleine machen, das ist für mich sehr schwierig. [...] Ich kenne, als ich im Asylheim war, hab ich mit einer afghanischen Familie Kontakt gehabt. Damals war es besser, habe ich mich nie alleine gefühlt. Und mit österreichischen Familien habe ich auch ein bisschen Kontakt, aber leider niemand hat Zeit“ (Interview 1, 26 J.).

„Die haben alle kleine Kinder und große Familie. Es geht nicht bei denen aus zu treffen. Die haben keine Zeit. Kinder in Kindergarten kommen, gehen, kommen, gehen. Eine Frau hat Arbeit, zweimal die Woche putzen. Keine Zeit, keiner zu Hause. Nur ich, keine Arbeit, alleine zu Hause. Das ist langweilig“ (Interview 6M, 38 J.).

„Das Leben ist allgemein sehr schwierig. Ich habe Probleme gehabt, also Depression [...] Ich weiß nicht, wieso ich das habe, vielleicht ist das deswegen, weil ich keine Familie, keine Bekannten in Österreich habe [...] Ich bin ganz alleine, mir kann niemand helfen, weil ich auch von meinem Mann geschieden bin“ (Interview 8, 40 J.).

5.3.3.2 Fehlende Unterstützung, Einschränkungen und soziale Kontrolle durch die Community

Die Community wurde von den ExpertInnen in Hinblick auf ihre potentiell hemmenden Einflüsse auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen afghanischer Herkunft eingebracht. Als Beispiel des Einflusses der Community wurde von den ExpertInnen das Tragen eines Kopftuches gebracht, was die Chancen am Arbeitsmarkt tendenziell vermindert. Viele

Unternehmen, sei es die Unternehmensführung oder die mutmaßliche Einstellung der Belegschaft, vor allem im Dienstleistungsbereich, haben, so die Beobachtung der ExpertInnen, eine ablehnende Haltung gegenüber Hijab-Trägerinnen und möchten, dass dieser während der Dienstzeit abgenommen wird. Das Tragen oder Nichttragen einer Kopfbedeckung steht, aus der Perspektive der ExpertInnen, in engem Zusammenhang mit der diesbezüglichen Haltung der Community. Die soziale Kontrolle richtet sich nicht nur an die Frauen selbst, eine rigide Auslegung religiöser Traditionen der Community macht es auch der Familie bzw. dem Mann schwerer, die Tochter bzw. Frau gewähren zu lassen bzw. zu unterstützen, Kompromisse einzugehen.

„Wobei da die Community sicher auch einen Einfluss hat. Wenn du dich einer Gruppe zugehörig fühlst und die Gruppe ist überschaubar, und dann ist es in der Familie auch schwierig zu vertreten, meine Tochter macht dies oder jenes, viele versuchen dann einen leichteren Weg“ (Expertin D).

„Das Problem ist eher die eigene Community, wie stark verwurzelt bin ich dort und hält mich die vielleicht zurück, die Familie, das Umfeld“ (Expertin A).

„Viele Firmen akzeptieren das [Kopftuch] leider nicht. Auch in Hilfstätigkeiten nicht. [...] da ist halt jetzt die Frage, wie lebt diese Frau ihre Religiosität und wie schaut die Community darauf. Es gibt Frauen, die sagen, für mich ist das kein Problem, auf der Straße trage ich das, das wird von mir erwartet, bei der Arbeit, da geht es um die Arbeit, die sind schon einen Schritt weiter und vielleicht haben die dann auch Unterstützung von zu Hause, weil sonst würde das nicht funktionieren, [...] und da hat das in Österreich keinen Platz. Je strenger religiös oder eben die Community darauf schaut, desto weniger wird sie dann auch mutig sein, das anzusprechen, dass sie das vielleicht auch ablegen möchte und das braucht auch eine Zeit. Es gibt Personen, die sind so überzeugt von ihrer Religion und möchten das auch gar nicht [...] Also dieses Gegenüberstellen, dass wenn ich möchte, dass meine Frau arbeiten geht und sie darf dort kein Kopftuch tragen, dann muss ich vielleicht einen Kompromiss akzeptieren können, dass sie bei der Arbeit das nicht trägt. Und dann ist halt die Frage, was sagt die Community dann über sie. Das trifft die Frau, das trifft die Familie, den Mann und das hängt halt dann von beiden ab, wie selbständig sie da schon und losgelöst“ (Expertin A).

„Ein Unternehmen schaut nicht nur auf seine Wirtschaftlichkeit oder auf den neuen Mitarbeiter, sondern es schaut natürlich auch, wie reagieren die anderen Mitarbeiter drauf. Das habe ich oft gehört: ‚Mir würde es nichts machen, ich würde schon jemanden einstellen mit Kopftuch, aber die drei Damen aus dem Büro wollen das nicht‘“ (Expertin E).

Vermutlich ebenfalls in einem engen Kontext mit der Haltung der Community ist die Frage, ob und wohin Frauen ohne ihre Männer gehen dürfen. ExpertInnen beobachten, dass afghanische Frauen häufig in Begleitung ihres Mannes zu Vorstellungsgesprächen kommen oder bei anderen Terminen von ihren Männern vertreten werden. Gleichzeitig wird aber auch eine Veränderung wahrgenommen, immer mehr Frauen kommen mittlerweile auch ohne männliche Begleitung.

„Sie werden zum Teil, nicht alle, von den Männern begleitet dorthin. Das ist etwas Typisches, was wahrscheinlich auch mit religiösen Gründen zu tun hat. Wo man die Frau nicht so gerne alleine in ein Vorstellungsgespräch gehen lässt. [...] Die Menschen aus

diesen Kulturkreisen passen sich durchaus auch unserer Gesellschaft an und zwar schneller, als man es glauben und erwarten würde. [...] sind sehr viele Frauen auch alleine ohne Begleitung bekommen“ (Experte B).

In den Interviews mit den afghanischen Frauen werden die Community und deren Einfluss in dieser Form nicht thematisiert.

5.3.4 Herausforderungen im Bereich der Wünsche und Aspirationen

Der Aspekt der Wünsche und Aspirationen hängt eng mit anderen schon zuvor beschriebenen Bereichen wie der Bildung, Berufserfahrung, dem Wissen über Möglichkeiten, aber auch mit der sozialen Eingebundenheit zusammen. Welche Berufswünsche und –ziele eine Frau entwickelt, ist auch damit verknüpft, ob sie eine Berufstätigkeit von Frauen insgesamt gutheißt, diese Rolle als erstrebenswert für sich selbst empfindet und inwiefern sie dabei Unterstützung erfährt. Im Folgenden werden deshalb aus ExpertInnensicht und anhand von Aussagen der Interviewpartnerinnen zuerst die Vorstellungen und Wünsche afghanischer Frauen mit Fluchterfahrung in Hinblick auf familiäre Arbeitsteilung und Erwerbstätigkeit dargestellt und im Anschluss ihre Berufswünsche und berufliche Ziele.

5.3.4.1 Vorstellungen und Wünsche in Hinblick auf familiäre Arbeitsteilung und Erwerbstätigkeit

Frauen afghanischer Herkunft sind mehr oder weniger stark geprägt von traditionellen Geschlechtsrollenbildern. Aus ExpertInnensicht ist die in der afghanischen Gesellschaft vorgesehene Rolle der Frau durch eine hohe Geburtenrate und die Kriegssituation, welche Handlungsspielräume immer beschneidet, charakterisiert.

„Afghanistan ist das Land, außerhalb von Afrika, mit der höchsten Geburtenrate. Und das hat sehr viel zu tun mit der Position der Frau in der Gesellschaft. Eine Kriegssituation geht immer auf die Kosten der Frauen, egal in welchem Land. Die Antwort ist dann der Rückzug auf die Mutterrolle“ (Expertin D).

Aus ExpertInnensicht macht das Selbstbild von Frauen, die noch nie außerhalb von Familien- und Hausarbeit tätig waren, es vielleicht auch schwer, sich selbst in der Rolle der erwerbstätigen Frau zu sehen, diese Rolle überhaupt erstrebenswert zu finden.

„Frauen, die immer nur in der Rolle der Hausfrau gesehen wurden, die Familie versorgen, Kind, Mann, Schwiegereltern, dann ist das sicher schwieriger, den nächsten Schritt zu denken. [...] wie passt das jetzt zu mir, oder passt dieses Bild eh nicht zu mir und ich fühle mich eigentlich eh dort hingehörig, wo ich bin. Oder möchte ich dann doch mehr erreichen, wenn ich merke, aha, da haben Frauen die Möglichkeiten“ (Expertin A).

Ähnlich schätzt eine Interviewpartnerin die fehlende Selbstwirksamkeit vieler Frauen aus Afghanistan ein, die bisher keine Erfahrungen mit Erwerbsarbeit sammeln konnten.

„Weil viele Frauen kommen aus Afghanistan und die haben nur dort Haushalt gehabt. Die denken, die schaffen nicht hier in Österreich. Und die Sprache und die Kinder. Sie denken: Wenn ich habe zwei Kinder, ich kann gar nicht arbeiten“ (Interview 9, 35 J.).

In den Interviews mit den Frauen afghanischer Herkunft wird mehrfach das traditionelle Frauenbild in Afghanistan angesprochen. Demnach haben Frauen eine untergeordnete Stellung, dürfen ohne Zustimmung ihrer Männer keine Entscheidungen treffen, sind der Sphäre des Privaten mit Kinderbetreuung und Haushaltsführung zugeordnet. Die Interviewpartnerinnen unterstreichen, dass Frauen, auch Frauen mit Fluchterfahrung, in Österreich viel mehr Möglichkeiten haben und sich auch die Einstellung vieler Männer afghanischer Herkunft verändert hat.

„Leider muss ich sagen, dass in Afghanistan haben die Frauen kein Wert. Ich sage nicht alle, nicht überall, nicht alle Familien, aber [...] Z.B. eine Frau, wenn etwas machen will, muss unbedingt ihrem Mann sagen, ja oder nein. Also sie kann selber nicht entscheiden. [...] die meisten sagen, dass die Frau ist zu Hause, ist für zu Hause, muss Haushalt machen, Kinder aufpassen und sonst nichts. Aber in Österreich, Gott sei Dank, die meisten haben diese Gedanken nicht mehr. Sie sagen, nein, die Frauen müssen alles machen, was sie wollen und ihre Männer auch unterstützen und Gott sei Dank ich habe auch so einen Mann, dass er mich immer unterstützt“ (Interview 7, 31 J.).

„In Afghanistan [...] wenn Männer die Frauen unter Druck setzen [...] Sie haben keine Chance, sie haben nicht die Kraft, dass sie dagegen etwas sagen oder etwas machen. Aber hier in Österreich, die Frauen sind frei, sie haben die Möglichkeit, sie können alles machen“ (Interview 1, 26 J.).

„Manche Frauen haben zu Hause auch Männer, die wollen nicht, dass Frauen arbeiten oder eine höhere Ausbildung haben“ (Interview 9, 35 J.).

Die interviewten Frauen aller Typen geben an, dass niemand aus ihrem sozialen Umfeld gegen ihre (potentielle) Berufstätigkeit ist. Die in diesem Sample große grundsätzliche Unterstützung weiblicher Erwerbstätigkeit durch die Partner der interviewten Frauen kann aber auch daran liegen, dass Männer mit rigiden Geschlechtsrollenvorstellungen nicht mit einer Teilnahme ihrer Frauen an den Interviews einverstanden gewesen wären.

„Er will, dass ich arbeite“ (Interview 1, 26 J.).

„Mein Mann will auch sehr gerne, dass ich Deutschkurse besuche, dass ich arbeite“ (Interview 2, 24 J.).

„Also z.B. mein Mann, ich habe mit ihm einmal darüber geredet. Er hat gesagt: ‚Wow, super, gute Idee. Du sollst das machen. Ich werde dich sehr gerne unterstützen‘“ (Interview 7, 31. J.).

„Er sagt immer mir, ist besser, wenn du Abendgymnasium besuchen und studieren. Ist leicht für dich. Aber ich sage, nein, ich will eine Lehre finden. Er wollte immer studieren, das ist Traum von ihm [...] deswegen er wollte auch, ich studiere. Aber wenn ich habe keine Arbeit, ich kann nicht studieren. Muss jemand arbeiten und Geld verdienen. Manchmal er sagt, du, gehst du arbeiten und ich studiere. Ja, ja, ich gehe arbeiten und du studierst“ (Interview 10, 24 J.).

Ansätze einer egalitären Haltung spiegeln sich nicht eins zu eins in der Alltagsrealität der interviewten Frauen wider. Trotz der Ansicht, dass Frauen auch eine Ausbildung machen und erwerbstätig sein sollten, schwingt die grundsätzliche Zuständigkeit der Frau für Kinder und Haushalt weiterhin mit. Das spiegelt beispielsweise die Befürchtung einer Mutter wider, die davon ausgeht, dass bei Eheschließung der erwachsenen Tochter Kinder folgen würden, für die ihre Tochter dann alleine zuständig wäre. Die tendenziell traditionelle geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in der alltäglichen Lebensführung zeigt sich auch in der Unzufriedenheit einer jungen Dreifachmutter, die die Reproduktionsarbeiten alleine trägt. Es taucht aber als Vision auch der Gedanke auf, dass Frauen und Männer sich die Zuständigkeit für die Kinder teilen könnten.

„Die afghanischen Männer und iranischen Männer wollen nie ihre Frauen arbeiten. Jetzt, heutzutage gibt's viele Möglichkeiten, also manche wollen, also es ist schön, wenn die jungen Frauen arbeiten gehen und ihre Männer sie unterstützen. [...] Sie sollen die Schule besuchen, Ausbildungen machen, also lernen. Das find ich nicht gut, wenn eine Frau zu ihrem Mann geht: ‚Gib mir bitte Geld.‘ [...] Sie soll selber Geld verdienen, selber... das ist schön. Ich habe eine Tochter [...] Ich hab sie zur Schule geschickt, sie hat Schule besucht und jetzt sie macht eine Lehre als Zahnarztassistentin [...] So viele Leute gekommen, sie wollten, also, dass meine Tochter heiratet, ich habe gesagt: ‚Nein, also du sollst zuerst eine Schule fertigmachen, selber Geld verdienen, du hast noch Zeit.‘ Wenn sie heiratet, dann sie wird Kinder bekommen und dann ist beschäftigt mit Haushalt, mit Kindern“ (Interview 4, 57 J.).

„Zum Beispiel sage ich jetzt, wenn wir, die ganze Familie, mein Mann, ich und meine drei Kinder spazieren gehen und wenn wir wieder nachhause kommen, wir sind alle müde, mein Mann, meine Kinder und ich. Und ich, trotz, dass wir alle gleich müde sind, ich muss kochen, putzen und alles. Die anderen sind müde und ich muss das machen, also trotz, dass ich müde bin. [...] Das ist nicht für die afghanischen Männer selbstverständlich, dass sie auch gleich arbeiten, im Haushalt z.B. helfen, wie Frauen [...] Ja, mein Mann arbeitet jetzt die ganze Zeit, jeden Tag und das ist zu viel und ich muss die ganze Arbeit machen. Und es sollte so sein, dass er Teilzeit arbeitet und auch ich Teilzeit arbeite und auch eine Ausbildung mache und auch er, dass beim Haushalt hilft. So 50:50“ (Interview 1, 26 J.).

„Ich glaube, wenn die Frauen nicht so kleine Kinder haben, es geht leichter. Wenn sie keine kleinen Kinder haben, sie können leichter in den Deutschkurs gehen, viel lernen und sie haben viel Zeit. Das geht einfach alles leichter. Das ist meine Meinung [...] aber zuerst sie müssen sich selber Mühe machen. Wenn man will, dann kann man schon, irgendwie. Es gibt Kindergarten, es gibt Verwandte vielleicht, die können die Kinder betreuen oder der Mann, die können austauschen, Vormittag, Nachmittag. Es gibt viele Möglichkeiten [...] Also in unserer Umgebung funktioniert gut. Also die Männer helfen sehr, sehr viel den Frauen. Aber wenn man generell sieht, dann ist es nicht so gut, wie das sein sollte“ (Interview 6T, 17 J.).

Mütter, die den Typ II verkörpern, berichten tendenziell von mehr Unterstützung durch ihren Partner bzw. das familiäre Netzwerk – *„Meine Schwiegereltern, mein Mann. Sie haben alle mich sehr viel unterstützt und z.B. beim Deutschlernen, Übersetzen oder jetzt mit meinen Kindern [...] mein Mann bringt meine kleine Tochter zur Krabbelstube (Interview 7, 31 J.),* - als Mütter, die dem Typ IV zugeordnet werden können. Diese sind überwiegend alleine für die

gesamten Reproduktionstätigkeiten zuständig „und ich habe niemanden, der mir hilft“ (Interview 2, 24 J.).

Veränderungen im Rollengefüge und die Erwerbstätigkeit der Frau lassen aber nicht nur auf Neuorientierung, freie Entscheidungen und große Motivation der Individuen schließen, sondern werden durch Notwendigkeiten und strukturelle Verknüpfungen begünstigt beziehungsweise forciert. So bedarf es beispielsweise zweier (niedriger) Einkommen, um eine Familie zu erhalten. Sozialleistungen sind teilweise an Voraussetzungen, wie Meldung beim AMS oder Sprachkenntnisse, gekoppelt.

„Das Problem muss man auch im Zusammenhang mit der finanziellen Situation der Familie sehen. Es ist vielleicht auch hier notwendig, dass beide arbeiten gehen, um eine Wohnung sich leisten zu können, um ein gutes Leben zu führen. Wenn sie eigenständig eine Wohnung haben, kriegen sie auch Sozialleistungen und das heißt, es ist auch die Forderung von dort, möglichst schnell selbständig zu werden und eben die Notwendigkeit vielleicht, dass zwei Partner arbeiten gehen und nicht nur der Mann, weil sein Einkommen vielleicht nicht ausreicht für die Familie“ (Expertin A).

„Ich sage es ganz ehrlich, wenn ich eine Frau bin, die noch nie erwerbstätig war, jetzt soll ich plötzlich arbeiten gehen, obwohl ich gar nicht arbeiten möchte. Wir drängen sie zu etwas, was sie selbst vielleicht gar nicht wollen, aber dann ist die Existenzsicherung natürlich nicht gegeben, womit wollen sie leben. Und dass die Mindestsicherung gekoppelt ist mit der Vormerkung beim AMS, ist die Notwendigkeit natürlich da, dass die Frauen kommen, ob sie arbeiten gehen wollen oder nicht. Und gerade wenn man es so gewöhnt war, und jetzt von heute auf morgen anders ticken muss, ist es natürlich ein Kulturschock auch“ (Experte C).

5.3.4.2 Berufswünsche und berufliche Ziele

Aus ExpertInnensicht ist es nicht immer möglich, die beruflichen Wünsche und Ziele von Menschen mit Fluchterfahrung bei der Arbeitsmarktintegration zu berücksichtigen. Die Arbeitsmarktintegration bzw. die Qualifizierung von Personen muss mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes abgeglichen werden. Entscheidungen werden auf arbeitsmarktpolitischer Grundlage gefällt. Bei der Ermöglichung von Qualifizierungen setzt dies einerseits voraus, dass die Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt wird, andererseits, dass die Qualifizierung in einem sinnvollen Zeithorizont zu bewältigen sein muss. Bei hoch qualifizierten Frauen afghanischer Herkunft, die jedoch eine Minderheit darstellen, wird versucht, mittels Nachqualifizierungsangeboten möglichst bildungsadäquat in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Eine Expertin hat die Beobachtung gemacht, dass die beruflichen Ambitionen hoch qualifizierter Frauen und ihre Motivation, rasch wieder einer Arbeit nachzugehen, größer sind.

„Aber wir müssen arbeitsmarktpolitisch vermitteln und wenn wir Qualifizierungen ermöglichen, dann muss das arbeitsmarktpolitisch einen Sinn machen. [...] Unser Auftrag ist die Arbeitslosigkeit so kurz wie möglich zu halten. Wenn jemand einen Bildungsabschluss mitbringt, qualifiziert ist, wir haben zum Beispiel auch Ärzte, Ärztinnen, Akademikerinnen, wo wir natürlich versuchen, sie bildungsadäquat in den Arbeitsmarkt zu

vermitteln, zu integrieren. Wir wissen auch, dass dafür noch andere zusätzliche Angebote notwendig sind und dabei unterstützen wir sie auch. Aber wenn jemand keine Ausbildung hat, vielleicht Pflichtschulabschluss hat und trotzdem einen Wunsch nach etwas Höherem hat, dann müssen wir arbeitsmarktpolitisch das berücksichtigen. Am liebsten würden wir alle Wünsche erfüllen. Die Wünsche decken sich manchmal nicht mit den Möglichkeiten“ (Experte C).

„Die haben natürlich auch eine andere Motivation, auch hier wieder arbeiten zu gehen. Haben sich vielleicht schon in Afghanistan für die Frauenrechte mehr eingesetzt, die waren vielleicht schon Vorreiter in Sachen Selbständigkeit, Bildung ist wichtig und ich möchte einen Beruf erlernen und eine sinnvolle Arbeit außerhalb meines familiären Umfeldes haben, wo ich Geld verdienen kann und Bestätigung in meiner Aufgabe, also das gibt es durchaus auch, aber ist eher die Minderheit“ (Expertin A).

An den tendenziell niedrigen Bildungsgrad von Menschen aus Afghanistan knüpfen Vorurteile seitens der Mehrheitsgesellschaft an, AfghanInnen hätten kein Interesse an Bildung. Dies deckt sich nicht mit den Erfahrungen der ExpertInnen. Obwohl oder gerade weil viele Afghaninnen im Herkunftsland nicht die Möglichkeit hatten, eine Schule zu besuchen, hat Bildung für sie einen hohen Stellenwert, sowohl die eigene Weiterbildung als auch die Bildung ihrer Kinder.

„Bei den Afghaninnen hat Bildung einen hohen Stellenwert, auch für die Kinder dann. Und da gibt es so viele Vorurteile. Auch in den Schulen: ‚Die interessieren sich nicht oder die kümmern sich nicht oder die sind bildungsfern, denen ist das nicht wichtig.‘ Bei den Afghaninnen ist mir das nicht aufgefallen, zumindest nicht in diesem Ausmaß, in dem es unterstellt wird, dass Bildung nicht wichtig wäre“ (Expertin D).

„Ich habe das so erlebt, dass gerade bei vielen Afghaninnen Bildung so einen hohen Stellenwert hat, weil sie im Heimatland die Möglichkeit nicht hatten, gerade bei den Frauen. Für sich selber wollen sie sich dann weiterbilden, weiterentwickeln, wollen das aber auch für Kinder, die Möglichkeiten und Chancen für ihre Kinder, dass sie da eine gute Ausbildung bekommen“ (Expertin F).

Die Interviewpartnerinnen afghanischer Herkunft zeigen alle eine sehr hohe Motivation und einen großen Willen, die deutsche Sprache zu erlernen und arbeiten zu gehen. Niemand aus dem Sample vertritt die Meinung, dass Frauen nicht arbeiten sollten. Diese Grundhaltung über alle Typen hinweg könnte wiederum damit zusammenhängen, dass Frauen, die sich zu einem Interview im Rahmen eines Projekts zur Arbeitsmarktintegration von Frauen bereit erklären, eine diesbezüglich günstige Einstellung mitbringen.

Während sich die interviewten Frauen somit hinsichtlich ihres grundsätzlichen Wunsches einer Erwerbstätigkeit nachzugehen, nicht nach Typen unterscheiden lassen, zeigen sich inhaltliche Unterschiede. Die als tendenziell chancenreich identifizierten Frauen des Typs I & II möchten sich beruflich weiterentwickeln, verändern oder verwirklichen, beispielsweise nach einer Berufsausbildung die Matura nachholen, sich mit einem Geschäft selbstständig machen, nebenberuflich ein afghanisches Kochbuch herausbringen.

„Ich wollte nach der Lehre vielleicht [mit dem Abendgymnasium] weitermachen. Weil jetzt Deutsch ist für mich sehr schwierig. Andere Fächer nicht, aber Deutsch“ (Interview 10, 24 J.).

„Ich bin in diesem Beruf zufrieden. Aber irgendwann, wenn die Kinder sind größer, wenn ich schaffe, vielleicht kann ich etwas selbstständig arbeiten. [...] Vielleicht ein kleines Geschäft, Imbiss oder so etwas“ (Interview 9, 35 J.).

„Nachdem dass ich meine drei Ausbildungen positiv abgeschlossen habe, sehe ich meine Zukunft sehr gut, sehr positiv. [...] Wo ich jetzt arbeite [...] wird es weitergehen. [...] privat habe ich vor, dass ich ein Kochbuch schreiben will [...] Und irgendwie jeder mag die afghanische Küche. Und jemand hat zu mir gesagt, wieso habe ich noch kein Kochbuch geschrieben, wieso mache ich das nicht. Dann habe ich geplant, das ist richtige Entscheidung, ich muss ein Kochbuch schreiben“ (Interview 7, 31 J.).

Bei den Frauen, die Typ III bzw. IV verkörpern, beziehen sich die Wünsche einerseits darauf, einen Bildungsabschluss (Basisbildung) zu erlangen bzw. eine Ausbildung zu absolvieren, andererseits darauf, überhaupt einer Erwerbstätigkeit nachgehen zu können. Die Berufswünsche sind häufig entlang von weiblich konnotierten Berufsfeldern zu verorten, wie beispielweise Hebamme, Friseurin oder Küchenhilfe.

„Ich will hier Deutsch lernen, eine Ausbildung machen, nicht nur putzen. Das kann ich auch, aber eine Ausbildung ist besser. Ich habe keine Erfahrung, ich will einen Job finden. Es ist sehr schwierig“ (Interview 3, 28 J.).

„Ich liebe arbeiten, ich will arbeiten [...] Ich liebe es, wenn ich in der Früh aufstehe, arbeiten gehe und selber Geld verdiene und selber einkaufen gehe und alles. Die Wohnung selber, die Miete zahlen. Das will ich. Ich, das... wenn ich das machen würde, ich würde sehr, sehr glücklich sein. Ich will nicht, dass... Von jemandem abhängig sein, ich will nicht von jemandem Geld bekommen, ich will selber arbeiten und selber einkaufen gehen und alles selber leisten können“ (Interview 4, 57 J.).

„Ich will arbeiten [...] also ich will nicht nur Deutschkurse besuchen, sondern beides gleichzeitig, weil wenn man arbeitet, dann lernt man auch Deutsch. Genau, wenn man zwischen, also mit anderen Leuten in Kontakt ist, dann lernt man besser, deshalb will ich auch arbeiten und auch Deutschkurse besuchen [...] Also meine Cousine ist Hebamme und ich habe sie, also als sie die Geburt gemacht hat, ich hab ihr immer zugesehen, deswegen, also das mag ich. Ich will's“ (Interview 1, 26 J.).

„Seitdem dass ich klein war, seitdem liebe ich, dass ich als Friseurin arbeite. Und jetzt möchte ich auch sehr gerne als Friseurin arbeiten, anfangen, lernen, eine Ausbildung machen. Das will ich sehr, sehr gerne“ (Interview 2, 24 J.).

„Ich möchte beruflich eine Ausbildung als Friseurin machen. [...] Ich liebe diese Arbeit. Aber für anfangen muss gut Deutsch lernen. Ich kann gut Deutsch, ich möchte B1 Kurs schaffen und dann eine Basisbildung machen, weil ich kann nicht, gar nicht Englisch oder Mathematik“ (Interview 3, 28 J.).

„Wenn ich kann, dann werde ich wieder als Friseurin arbeiten, weil ich das vorher gemacht habe, gelernt habe“ (Interview 8, 40 J.).

„Sie will gerne als Hilfskraft, in der Küche vielleicht arbeiten, aber in der Küche ist immer schwierig mit den Zeiten. Und wenn das nicht geht, vielleicht in einer Firma bei die

Verpackungen oder so etwas. Da ist die Zeit vielleicht nicht so problematisch“ (Interview 6T spricht für 6M, 38 J.).

5.3.5 Herausforderungen aufgrund persönlicher Merkmale

Unter persönliche Merkmale werden einerseits soziodemografische, andererseits Persönlichkeitsmerkmale zusammengefasst. Von den ExpertInnen wurden soziodemografische Merkmale als relevante Faktoren für die Arbeitsmarktintegration nur im Kontext anderer, bereits beschriebener Aspekte genannt: Das Herkunftsland – Afghanistan vs. Iran oder Türkei – spielt für den Bildungsgrad, die Berufserfahrung und potentiell für die Einstellung eine Rolle. Das Alter der Frauen wird in Zusammenhang mit ihrer Einstellung und ihrer potentiell anderen Sozialisation erwähnt. Der Wohnort in Oberösterreich wird im Kontext der Mobilität und der sozialen Kontrolle durch die Community angeschnitten, der Familienstand – Mutterschaft – in Kombination mit Kinderbetreuungspflichten genannt. Aus ExpertInnensicht sind Erfahrungen im Kontext der Flucht mit einem Unsicherheitserleben verbunden und können sich negativ auf das Selbstbewusstsein auswirken. Wie Menschen mit dieser generellen Unsicherheit umgehen und diese verarbeiten, ist wiederum von deren Persönlichkeit abhängig.

Die Interviewpartnerinnen afghanischer Herkunft thematisieren im Bereich der Hausforderungen aufgrund persönlicher Merkmale überwiegend Unsicherheiten aufgrund ihres rechtlichen Status und den Gesundheitszustand.

5.3.5.1 Rechtlicher Status

Aus ExpertInnensicht wird die Integration von Menschen mit Fluchterfahrung durch ihre prekäre und unsichere Situation während des Asylverfahrens und durch befristete Aufenthaltstitel erschwert.

„Gerade bei der Integration, es ist irrsinnig ein entscheidender Faktor für jeden Menschen, eine Sicherheit im Leben zu haben. Ohne Perspektive irgendeiner Art und Weise, ohne Sicherheit ohne Garantie zu haben, wie geht es in den nächsten paar Jahren für mich weiter, fällt es wahrscheinlich jedem Menschen sehr schwer, sich in eine Gesellschaft einzugliedern, eine Motivation zu erbringen, die Sprache zu erlernen, wenn ich nicht weiß, kann ich hierbleiben oder werde ich nicht eh wieder abgeschoben“ (Experte B).

Auch einige Interviewpartnerinnen afghanischer Herkunft erinnern sich an diese schwierige Zeit als Asylwerberin, die viel Stress ausgelöst und Entscheidungen erschwert hat. Das massive Unsicherheitsgefühl besteht teilweise fort. Einerseits, wenn nahe Angehörige oder Freunde noch keinen positiven Bescheid oder anstatt Asyl subsidiären Schutz bekommen haben, andererseits, wenn Abschiebungs-Ängste sich erst mit der Erlangung der österreichischen Staatsbürgerschaft auflösen lassen.

„Ich habe sehr viel Stress gehabt und das war sehr schwierig, bevor ich positiv gehabt habe. Und jetzt, seitdem ich positiv habe, also wir, ganze Familie, ich bin sehr, sehr zufrieden. Ich bin beruhigt, [...] In diesen vier Jahren, es war sehr schwierig. Wir konnten nicht entscheiden, wir haben nicht gewusst wo bleiben, was wird aus Zukunft“ (Interview 2, 24 J.).

„Sie hat noch nicht positiv und das macht mich sehr traurig. Also andere Tochter wohnt in Wien. Sie hat schon positiv“ (Interview 5, 59 J.).

„Ich will das sehr und die österreichische Staatsbürgerschaft. Den roten Reisepass, weil ich mir sehr viel Stress mache, sehr viel daran denke, dass ich mit dem grauen Reisepass zurückgeschoben werde nach Afghanistan. Wegen meiner Krankheit kann ich nie in Afghanistan leben [...] Die meisten afghanischen Frauen, die in Österreich sind, die keinen positiven Bescheid haben, die hoffen, dass sie einen positiven Bescheid bekommen. Die meisten afghanischen Leute machen sich Sorgen, dass sie keinen positiven Bescheid haben. [...] Ich kenne eine Frau, die seit vier Jahren in Linz lebt und bis jetzt kein Interview, keinen Bescheid und beide Kinder sind krank und sie macht sich sehr viele Sorgen. Die meisten Frauen haben sehr viele Probleme“ (Interview 8, 40 J.).

Teilweise wurde der rechtliche Status aber auch im Kontext von Benachteiligungen thematisiert. Frauen mit Asylstatus haben demnach größere Chancen, eine Stelle und eine Wohnung zu bekommen, als Frauen, die subsidiären Schutz erhalten haben.

„Überall wo ich frage, dass ich eine Arbeit suchen will; ich will arbeiten, niemand hilft mir. Sie sagen, dass ich Visum habe, deswegen sie können mir nicht helfen. Ich muss Reisepass haben und für die Wohnung ist es auch bisschen Problem. [...] Die arabische Frau hat Reisepass [...] Also trotz, dass sie nicht gut Deutsch kann, sie kann dort arbeiten“ (Interview 4, 57 J.).

5.3.5.2 Alter

Das von den ExpertInnen beobachtete tendenziell größere Interesse an der Arbeitsmarktintegration von jungen Frauen wird auf eine liberalere, fortschrittlichere Haltung und die Wahrnehmung von Chancen zurückgeführt. Teilweise sind jüngere Frauen auch nicht mehr in Afghanistan, sondern beispielsweise in der Türkei oder im Iran aufgewachsen und haben eine andere Sozialisation erfahren als ihre Mütter. Die Verwirklichung von Plänen ist zudem leichter, wenn die Frauen selbst noch keine Kinder haben. Die tendenziell offenere Einstellung jüngerer Frauen birgt teilweise auch Konfliktpotential in den Familien.

„Junge Frauen haben vielleicht da die besseren Chancen, weil das ist eine andere Generation und die sind vielleicht schon im Ausland groß geworden, kommen jetzt in ein bisschen ein freieres Land und spüren das vielleicht eh schon innerlich und hier haben sie die Möglichkeiten, dass sie sich entfalten“ (Expertin A).

„Aber auch das Alter macht einen großen Unterschied. Man merkt, dass da auch Konflikte in der Familie entstehen, wenn die jüngeren Frauen vielleicht schneller in den Arbeitsmarkt einsteigen möchten, andere Pläne haben, sich unabhängiger, europäischer verhalten. Und das bei den Müttern nicht so gut ankommt, die eher konservativere Vorstellungen haben. Sie sollten eher jünger heiraten, Arbeit und Bildung wird nicht als Priorität gesehen [...] Eher die jüngeren Afghaninnen, die mit den Eltern da sind und selbst noch keine Kinder haben, die haben Interesse an den Pflegeberufen, an Berufsorientierung“ (Expertin F).

Bei den Interviewpartnerinnen afghanischer Herkunft zeigt sich bezüglich des Alters kein Unterschied am Interesse an einer Erwerbstätigkeit. Die Bereitschaft und der Wille zu arbeiten, sind in allen Altersgruppen sehr hoch. Mütter von erwachsenen Kindern sind sehr froh und stolz darauf, dass ihre Kinder gute Bildung erfahren haben, eine Ausbildung machen bzw. gemacht haben und arbeiten gehen bzw. arbeiten werden. Das Alter als Herausforderung für die Arbeitsmarktintegration wird in den Interviews mit den afghanischen Frauen lediglich im Hinblick auf größere Schwierigkeiten, die deutsche Sprache zu erlernen, erwähnt.

5.3.5.3 Familienstand bzw. Mutterschaft

Von den ExpertInnen wurde der Familienstand nur in Bezug auf Betreuungspflichten minderjähriger Kinder thematisiert. Die Herausforderungen für die Arbeitsmarktintegration afghanischer Mütter wurden unter dem Aspekt Kinderbetreuung im Kontext herausfordernde Rahmenbedingungen dargestellt (siehe Kap. 5.3.2.4).

Auch die afghanischen Interviewpartnerinnen haben den Familienstand fast ausschließlich über ihre Aufgaben im Rahmen der Mutterschaft thematisiert, die teilweise eine Erwerbsarbeit bzw. Teilnahme an Deutschkursen erschweren oder verunmöglichen. Einzelne Interviewpartnerinnen sind geschieden und haben das auch kurz angesprochen, meist im Zusammenhang mit fehlender Unterstützung im Alltag. Insgesamt wurde aber auch die grundsätzliche Möglichkeit von afghanischen Frauen, sich in Österreich scheiden zu lassen, thematisiert. Die potentielle finanzielle Unabhängigkeit erwerbstätiger afghanischer Frauen von ihren Männern stellt die traditionelle Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern in Frage. Ob die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu Konflikten führt und Scheidungsursache ist oder die notwendige Voraussetzung für eine Trennung darstellt, ist nicht eindeutig.

„Hier in Österreich sind... arbeiten die meisten afghanischen Frauen. Das heißt sie sind... sie haben sich selbstständig gemacht, das heißt sie arbeiten, sie verdienen Geld. Und in letzter Zeit höre ich, dass viele Ehepaare, viele Ehen gehen durcheinander. Die Frauen und die Männer trennen sich. Und ich glaube das könnte deswegen sein, weil in Afghanistan, das ist ja sehr wenig, weil dort die Frauen sind abhängig von Männer. [...] Und in Österreich, weil die Frauen selbstständig sind, sie arbeiten und verdienen Geld und ich glaube, das können die Männer nicht aushalten... können nicht sehen, also sie möchten vielleicht deswegen... vielleicht“ (Interview 1, 26 J.).

5.3.5.4 Wohnort

Der Wohnort wurde von den ExpertInnen im Zusammenhang mit der Community und mit der Mobilität genannt. In Großstädten wie Wien ist die Community groß und übt dadurch weniger soziale Kontrolle auf die Einzelnen aus. Zudem gibt es Frauen, die beispielsweise keine Kopfbedeckung tragen, und denen kommt eine Vorbildfunktion zu, was eine Abkehr von traditionellen gesellschaftlichen Werten erleichtert. Aus ExpertInnensicht kann auch die

Wohnraumpolitik einer Stadt in Form der Wohnungszuteilung Einfluss auf die Community haben. In Linz entstanden Stadtteile bzw. Straßenzüge, in denen der Anteil an MigrantInnen sehr hoch ist. In Gegenden, wo sehr dicht viele AfghanInnen wohnen, ist die soziale Kontrolle durch die Community und das Konfliktpotential hoch: *„Da werden die Meinungen aufeinanderprallen. Die, die ein bisschen moderner und offen denken und die, die konservativ denken“* (Expertin A).

5.3.5.5 Gesundheitszustand

Von den Interviewpartnerinnen afghanischer Herkunft werden einerseits manifeste gesundheitliche Einschränkungen wie Depression und chronische Schmerzen erwähnt, die die Möglichkeiten einer Erwerbsbeteiligung mehr oder weniger einschränken, andererseits Belastungen, die nicht unmittelbar Auswirkungen auf deren Arbeitsmarktintegration haben (müssen). Angesprochen werden auch Erkrankungen naher Angehöriger.

„Ich habe Probleme gehabt, also Depression [...] Ich bin immer noch bei den Ärzten unter Kontrolle [...] Ich glaube nicht, dass ich im Geschäft arbeite, weil das ist sehr stressig“ (Interview 8, 40 J.).

„Sie kann nicht sehr schwierige Arbeit machen. Weil sie hat eine Verletzung in ihrem Arm“ (Interview 6M, 38 J.).

„Ich kann schneiden, nähen, trotzdem meine Hände tun weh, also ich habe Fußschmerzen, Händeschmerzen, trotzdem kann ich das machen.“ (Interview 4, 57 J.)

83

Häufiger als physische Schmerzen oder Einschränkungen werden Sorgen, emotionale Belastungen und Traumatisierungen thematisiert. Einerseits machen sich einige der Interviewpartnerinnen oftmals Sorgen um Angehörige, die noch in Afghanistan leben, können sich nicht sicher sein, sie wiederzusehen, andererseits stellen traumatische Erinnerungen, Kriegs- und Fluchterlebnisse eine psychische Belastung dar.

„Zum Beispiel bei uns in Afghanistan, wenn du, also wenn die Männer oder jemand in der Früh von zu Hause wegfährt, dann alle haben nicht die Hoffnung, ob er oder sie zurückkommt. Weil es kann etwas passieren auf der Straße. Weil jeden Tag gibt Selbstmordattentate. Und das macht mich schon sehr traurig. Nachdem ich das jetzt bei den Nachrichten höre, weil meine Eltern dort leben, das ist schon sehr, sehr traurig, also sehr schwierig. Bis ich mit meinen Eltern telefoniere und frage ‚Wie geht es euch?‘, ist das vorbei. Das ist schon sehr schwierig, schwierig ist für mich“ (Interview 7, 31 J.).

„Zum Beispiel seitdem, dass ich in Österreich bin, habe ich meine Eltern nie besucht und sie sind auch sehr alt und ich hoffe, dass ich sie eines Tages treffen kann“ (Interview 8, 40 J.).

„Sie haben die Frauen geschlagen und mitgenommen. Seitdem, dass meine Tochter verschwunden ist, also meine rechte Hand hat... es tut weh, es ist Nerven, also... Wenn ich weine, wenn ich traurig bin, wenn ich an meine Tochter... über meine Tochter rede, wenn ich mich daran erinnere, es tut meine rechte Hand weh und es ist alles...“ (Interview 4, 57 J.).

„Wir waren [...] zehn Tage ohne Essen, ohne Trinken. Wir haben das überlebt. Sehr schwierig, wir haben sehr schwierige Situationen gehabt, bis wir jetzt da sind“ (Interview 5, 59 J.).

„Dort gibt es jeden Tag Krieg und jeden Tag stirbt... Wenn ich mich daran erinnere, wie eine Frau auf der Straße erschlagen wurde von Männer, sie ist gestorben, das ist sehr schwierig für mich, wenn ich mich daran erinnere. [...] für die Männer hat die Frau keinen Wert“ (Interview 1, 26 J.).

5.3.5.6 Persönlichkeitsmerkmale

Die ExpertInnen gehen davon aus, dass mit der Flucht verbundene Erfahrungen – die Umstände, die zur Flucht veranlassten, die Flucht an sich und das Ankommen in einem fremden Land – Spuren in den Menschen hinterlassen. Vieles, was bisher selbstverständlich war oder sich bewährt hat, hat nun in Österreich keine Gültigkeit. Das Erleben, etwas nicht zu können oder nicht zu wissen, ist allgegenwärtig. All das erzeugt eine große Unsicherheit und wirkt sich häufig negativ auf das Selbstbewusstsein aus. Bei afghanischen Frauen wahrscheinlich noch mehr als bei afghanischen Männern, weil der Aufbau von Selbstsicherheit und Selbstvertrauen in der Sozialisation von afghanischen Mädchen keine Rolle spielt. Eine selbstbewusste Wahrnehmung der eigenen Kompetenzen im Hinblick auf mögliche Berufsoptionen fällt Frauen noch schwerer, weil die traditionelle Rolle der afghanischen Frau eine Tätigkeit außerhalb der Familie nicht vorsieht.

„Die Flucht und die Migration, die macht in erster Linie einmal viel Unsicherheit und schraubt zurück, was ich kann. Ich kann mich nicht mehr verständigen, ich kenne mich nicht mehr aus und das macht ja auch etwas mit den Frauen. Mit den Männern auch, aber wir haben jetzt das Thema Frauen“ (Expertin D).

„Allgemein ist eine große Unsicherheit da, es fehlt oft an Selbstbewusstsein. Da ist sehr viel Zurückhaltung und Unsicherheit, was kann ich überhaupt machen mit meinen Erfahrungen, in Österreich. Es ist ja alles anders, alles neu“ (Expertin E).

„Und die Erfahrung, dass man mit dem, was man bis jetzt weiß und kann, auf einmal nicht mehr weiterkommt, weil alles anders oder sehr viel anders ist, das ist noch so frisch“ (Expertin D).

„Weil das vielleicht auch eine kulturelle Sache ist, dass die halt andere Aufgaben in ihren Herkunftsländern hatten und vielleicht eher für die Familie zuständig waren und noch nicht dieses selbstständige Bild der Frau haben, die auch arbeiten geht, etwas beiträgt zum Familieneinkommen und vielleicht dadurch auch selbstständiger und unabhängiger wird“ (Expertin A).

Der Umgang mit diesen Erfahrungen ist jedoch unterschiedlich. Eine Expertin geht davon aus, dass die Persönlichkeit für den Erfolg am Arbeitsmarkt ausschlaggebend ist. Es gibt jene Frauen (Typ I & II), die die Möglichkeiten in Österreich erkennen, für sich nutzen möchten und sich durchsetzen, und jene (Typ III & IV), die aus der Rolle, die für sie als Frau seit Generationen vorgesehen ist, nicht ausbrechen können oder möchten.

„Es gibt die, die sagen: ‚Okay jetzt bin ich da, und jetzt habe ich da Möglichkeiten und ich sehe, was es da alles gibt‘ und möchten das auch nützen und es gibt welche, die sich da nur ganz langsam oder gar nicht weiterentwickeln. Weil das auch vielleicht Angst macht. Weil das eine ist eine Kultur und ein Leben, das ich kenne, wo ich meine bestimmte Rolle habe, die ist vielleicht nicht die tolle Rolle, aber die habe ich angenommen und das war in der Generation vorher schon so und gebe ich vielleicht auch so weiter, weil ich glaube, das gehört so. Die dann vielleicht auch Angst haben und sich überfordert fühlen vielleicht. Muss ja nicht jeder arbeiten gehen. Ist ja dann die Frage, wie die Familie das organisiert und plant, dass sie auskommen mit dem Leben“ (Expertin A).

„Hängt auch vom Umfeld vielleicht ab, in dem sie sich bewegen. Natürlich spielt die Community und die Meinung der Community eine große Rolle. Und wie kann ich mich, wenn das Umfeld das jetzt vielleicht nicht so begrüßt, trotzdem auf die eigenen Beine stellen und meinen Weg gehen. Und da hängt es jetzt davon ab, wie stark ist sie, wie sicher ist sie, welchen Selbstwert hat sie, welches Selbstbewusstsein, wie genau hat sie sich ihre Ziele überlegt. [...] Es braucht auf jeden Fall viel Zeit, weil ich muss meine Erfahrungen machen und muss meine Möglichkeiten kennenlernen und ausprobieren, testen und mich weiterentwickeln“ (Expertin A).

5.4 Unterstützungs- und Lösungsmöglichkeiten

In allen drei Gesprächssettings – den ExpertInnen-Dialogen, der Fokusgruppe und bei den Interviews mit den Frauen afghanischer Herkunft – wurde explizit danach gefragt, „was“ es für eine gelungene Arbeitsmarktintegration von afghanischen Frauen (noch) braucht. Bei den ExpertInneninterviews wurde diese Frage sehr allgemein gestellt, im Rahmen der Fokusgruppe wurde in Gruppenarbeiten darüber nachgedacht, was afghanische Frauen der einzelnen Typen brauchen beziehungsweise nicht brauchen und wie afghanische Frauen des jeweiligen Typus besser unterstützt werden können. Die interviewten Afghaninnen wurden einerseits nach ihren beruflichen Wünschen gefragt und „was“ es bräuchte, um diese Wünsche zu verwirklichen, andererseits „was“ andere Frauen aus Afghanistan – Bekannte, Verwandte, Freundinnen – benötigen würden, damit sie eine Arbeit finden, die ihnen Freude bereitet. Die GesprächspartnerInnen in den unterschiedlichen Settings sprachen einerseits über Bedarfe und Lösungsmöglichkeiten als dies explizit gefragt wurde, andererseits flossen auch in den Antworten zu anderen Fragen immer wieder diesbezügliche Aspekte ein.

Ausgehend davon werden im Folgenden Bedarfe, Unterstützungs- und Lösungsmöglichkeiten für eine gelingende Arbeitsmarktintegration von Frauen afghanischer Herkunft geclustert nach den Bereichen Qualifikation, Rahmenbedingungen, soziale Ressourcen und Netzwerke, Wünsche und Aspirationen sowie in Bezug auf persönliche Merkmale dargestellt. Die Bereiche sind miteinander verbunden, d.h. nicht scharf voneinander abgrenzbar, wobei einige Unterstützungsvorschläge mehreren Bereichen zugeordnet werden können. Die Vorstellungen und Ansätze der ExpertInnen und der interviewten Afghaninnen werden themenspezifisch miteinander verwoben. Der Versuch, die Bedarfe, Maßnahmen und Lösungsvorschläge abermals nach Zielgruppen bzw. Typen differenziert darzustellen, soll

aber nicht dazu führen, Individuen und individuelle Bedürfnisse und Bedarfe zu übersehen bzw. zu pauschalisieren. Die grobe Typenunterscheidung in jene Frauen, die größere Chancen auf eine Arbeitsmarktintegration haben beziehungsweise schon integriert sind (Typ I & II), und jene, die auf dem Weg in den oberösterreichischen Arbeitsmarkt mit mehr Hürden konfrontiert sind (Typ III und IV), soll lediglich dabei unterstützen, Frauen afghanischer Herkunft dort abzuholen, wo sie stehen, um bedarfsgerechtere Hilfestellung bieten zu können. Als Quintessenz aus den Befragungssettings kann davon ausgegangen werden, dass Frauen, die den Typ I und II verkörpern, einerseits einen anderen Unterstützungsbedarf haben als Frauen, die den Typen III und IV zugeordnet werden können, wobei erstere auch gleichzeitig weniger Unterstützungsangebote benötigen. Quantitative Unterschiede spiegeln sich beispielsweise in der Anzahl der typspezifischen Vorschläge der ExpertInnen im Rahmen der Fokusgruppe wider (siehe Fotoprotokoll im Anhang).

5.4.1 Angebote und Maßnahmen im Bereich der Qualifikation

Im Folgenden werden Angebote und Maßnahmen, die die Bereiche Bildung, Deutschkenntnisse, Berufserfahrung, informelle Kompetenzen, Systemwissen und Qualifizierung betreffen, dargestellt.

Beratung und Coaching

Frauen des Typs I & II benötigen aus ExpertInnensicht Beratung und Coaching. Einerseits wissen sie schon viel und können eigenständig weitere Information beschaffen, andererseits bringen sie eine hohe Motivation mit. Es geht also primär darum, sie dabei zu unterstützen, Ziele und nächste Karriereschritte zu erreichen, beispielsweise auch durch Auskünfte in Bezug auf selbständige Erwerbstätigkeit und Unternehmensgründung. Beratung und Coaching sollen zudem sicherstellen, dass Frauen, die eine positive Entwicklung hinsichtlich der Arbeitsmarktintegration aufweisen, auch bei Rückschlägen und negativen Erfahrungen ihren Weg erfolgreich fortsetzen können.

„Ein Bild war Schienenlegen und Barrieren möglichst aus dem Weg schaffen. Es bräuchte ein Coaching zum Systemwissen. Wie kann ich das erreichen, was ich will? Wie kann ich jemanden in einer positiven Dynamik unterstützen? Das sind ja die idealen Kandidatinnen für eine Beratung. Weil sie ja wollen und du willst. Wie kann man möglichst so beraten, dass nicht die Gefahr gegeben ist, dass sie hinunterkippen, weil sie so viele schlechte Erfahrungen machen, das geht nicht, das funktioniert nicht, da fehlt was“ (Fokusgruppe Zitat a⁷).

„Die Frauen brauchen nicht mehr so sehr diese Basisinformationen, sondern die brauchen Karrierecoaching. Ich bin in einem Job, ich bin gut in meinem Job. Was kann ich machen, damit ich weiterkomme?“ (Fokusgruppe Zitat k).

⁷ Direkte Zitate aus der Fokusgruppe werden nicht einzelnen ExpertInnen zugeordnet, sondern wurden durchlaufend mit Kleinbuchstaben gekennzeichnet. Nach „z“ wurde mit „za, zb, zc...“ fortgesetzt.

„Die Frauen von Typ I und von Typ II, die brauchen eigentlich auch Infos, wie kann ich mich selbstständig machen. Wie geht das? Wie kann ich mein eigenes kleines oder großes Unternehmen aufbauen?“ (Fokusgruppe Zitat zd).

Role Models

Als wichtige Ergänzung zur Information betrachten viele ExpertInnen das Lernen am Modell, das Nutzen der Vorbildwirkung von bereits erfolgreich am oberösterreichischen Arbeitsmarkt integrierten Afghaninnen. Es sollen Möglichkeiten und Räume geschaffen werden, um den Erfolg von Role Models aus der Community sichtbar zu machen, wo sich Frauen begegnen und austauschen können. So können Motivation und Stärkung von der Peergroup ausgehen, Wege zum Erfolg, zur Überwindung von Hürden und Ängsten aufgezeigt werden. Aus ExpertInnensicht profitieren insbesondere junge Frauen des Typs I & II von Role Models.

„Man sieht, dass Frauen in ihren Berufen sind und unabhängig sind. Dieses Modelllernen vielleicht auch. Dass man da sieht, da gibt es Möglichkeiten, gibt vielleicht den Anstoß, dass man selbst über seine Möglichkeiten nachdenkt“ (Expertin A).

„Sie müssen gegenseitig Erfolg sehen, wo man immer wieder jemanden drinnen hat in so Gruppen, jemanden aus der eigenen Gemeinschaft, der eigenen Community, eine eigene Staatsangehörige, die von ihrem Erfolg berichtet, die dort beschreibt, wie bin ich vorangekommen. Einfach positive Erlebnisse, Vorbilder, die man einfach sieht, damit man wieder motiviert wird, sich selber motivieren kann und zu dem Schluss kommt, ja, wenn ich eine Eigeninitiative leiste, dann kann ich auch irgendwohin kommen in der für mich fremden Gesellschaft. Das ist wichtig, dass man Erfolgserlebnisse hat, an die man sich klammern kann, wieder hochziehen kann“ (Experte B).

„Da wird es wahrscheinlich zwei Gruppen geben: Junge Frauen zwischen 16 und 22 Jahren, die eventuell noch nicht verheiratet sind. Da ist es ganz wichtig, dass man einen Peereffekt bildet, irgendwie so Mentoring – wir haben keinen Begriff dafür gefunden -, wo diese Frauen Aufklärung erhalten, so Sensibilisierung, so Role Models, Frauen aus der Community im gleichen Alter, die dann sagen ‚hey du, ich habe das auch geschafft, ich habe auch diese Hürden gehabt, wie bin ich zum Beispiel damit umgegangen‘ damit sie sehen, ich brauche mich gar nicht so sehr zu fürchten, ich kann das auch schaffen. Es gibt Frauen, die haben genau dasselbe Problem gehabt und die haben das hinbekommen“ (Fokusgruppe Zitat b).

„Diese Formate, wie ihr es manchmal macht, dass ihr eine Frau einladet, die aus der Community kommt, die muss gar nicht gleich alt sein, die etwas auf die Reihe bekommen hat und die dann von ihrer Geschichte erzählt, das ist für diese Zielgruppe eine ideale Ergänzung. Bilder schaffen, emotionale Bilder schaffen, wie es gehen kann“ (Fokusgruppe Zitat c).

Lerngruppen

Der oben angesprochene Peereffekt kann auch gut in Lerngruppen genutzt werden. Ein Experte hat die Erfahrung gemacht, dass gegenseitige Motivation und Unterstützung in Lerngruppen und offenen Räumen besser gelingt als in Kursen, weshalb aus seiner Sicht das Angebot an offenen Lerngruppen, insbesondere für Frauen, die dem Typ I & II zuzurechnen sind, ausgebaut werden sollte.

„Ich glaube, dass es Lerngruppen braucht. Mehr Lerngruppen braucht. Vielleicht nicht so individuelle einzelne Kurse, sondern so wie die offenen Räume zum Beispiel, wo sich untereinander Mut machen, motivieren, unterstützen, mit einem Integrationscoach gemeinsam. Ich würde eher in diese Richtung tendieren. Mehr offene als spezielle Kurse. Ich glaube, dass der Lernerfolg in einer Lerngruppe, weil sie etwas Gemeinsames haben, auch ein Ziel haben, sich gemeinsam gegenseitig unterstützen können und motivieren können“ (Experte C).

Sprachausbildung, Basisbildung, Berufsausbildung, Systemwissen

Aus ExpertInnensicht braucht es für Frauen des Typs III und IV nach bzw. neben dem Erlernen der deutschen Sprache Basisbildung und je nach beruflichen Zielen auch eine berufliche Ausbildung. Zentral ist für diese Gruppe auch, eine Vorstellung davon zu bekommen, welche Berufsfelder am oberösterreichischen Arbeitsmarkt nachgefragt werden, um in Abstimmung mit den tatsächlichen Möglichkeiten berufliche Wünsche zu entwickeln und potentielle Ausbildungen anvisieren zu können.

„Die wird eine sprachliche Ausbildung brauchen. Vielleicht Basisbildung brauchen, was der Typ II oder I nicht mehr braucht. Eine Berufsausbildung. Je nachdem was die Ziele sind. Das sind so die Schritte, Sprachausbildung, Basisbildung, Berufsausbildung, Systemwissen. Systemwissen hat sie ja auch noch nicht so wirklich“ (Fokusgruppe Zitat z).

„Wenn jetzt jemand keine Qualifikationen hat, keine formellen, vielleicht auch keine informellen, dann ist es ganz wichtig, dieses Bild einmal zu schaffen, einmal wo hineinschnuppern. Damit sie sich einmal vorstellen können, was gibt es denn in Oberösterreich für eine Industrie? Daraus ergeben sich ja unterschiedliche Berufsbilder und Ausbildungsmöglichkeiten. Es ist ja jedes Bundesland unterschiedlich, jede Stadt hat etwas Spezielles. Die Menschen kommen ja aus ganz anderen Gebieten. Viele, die zu uns kommen, reden von Textilindustrie, die haben wir nicht mehr. Die ist bei uns ja ausgelagert worden, nach Ungarn und weiß ich nicht wohin“ (Fokusgruppe Zitat w).

Besonders viele Vorschläge und Wünsche der interviewten Afghaninnen beziehen sich auch auf die Unterstützung bei der Schaffung der grundlegenden Voraussetzungen für eine Arbeitsmarktintegration von Frauen afghanischer Herkunft – gemeint sind Deutschkenntnisse, Basis- und Berufsbildung sowie Basiswissen über Strukturen und Möglichkeiten des oberösterreichischen Arbeitsmarktes. Diese Basics sind mehr oder weniger für alle Frauen mit Fluchterfahrung zentral, aber Frauen, die den Typ III und IV verkörpern, bringen weniger dieser Voraussetzungen mit, sind beim Erwerb derselben mit größeren Hürden konfrontiert und benötigen mehr Hilfestellung.

Die Interviewpartnerinnen afghanischer Herkunft wünschen sich für sich selbst oder für andere Afghaninnen einerseits günstigere Deutschkurse, Prüfungen und leistbare Alphabetisierungskurse in der Erstsprache, andererseits verschiedene Modelle von Sprachkursen, die an die unterschiedlichen Bedürfnisse der Frauen angepasst sind. So benötigen Frauen mit Kindern (Typ II und IV) Deutschkurse mit Kinderbetreuung bzw. eine allgemeine Regelung, dass Krabbelstubenplätze auch für Kinder angeboten werden, deren

Mütter einen Deutschkurs besuchen, auch wenn dessen Ausmaß unter 20 Wochenstunden beträgt. Frauen ohne Kinderbetreuungspflichten (Typ III oder auch Typ I) sollten ebenso die Möglichkeit haben, einen zeitintensiven Deutschkurs zu besuchen, der vier bis fünfmal wöchentlich stattfindet, um die Zeit nutzen und die Sprache schneller erlernen zu können.

„Ich möchte sehr, sehr gerne meine Muttersprache lernen. Ich habe öfters gefragt, wo es eine Möglichkeit gibt. Es war nur beim BFI und es war sehr teuer, ich konnte das nicht leisten [...] Ich will günstigere Deutschkurs-Ausbildungs-Angebote, damit ich es leisten kann. Oder die anderen Menschen wie ich leisten können“ (Interview 2, 24 J.).

„Günstigere Angebote, ja. Z.B. für die Prüfungen [...] für andere Stelle, wo man die Prüfung machen kann, da kostet sehr, sehr viel Geld. Das finde ich nicht in Ordnung“ (Interview 1, 26 J.).

„Ich glaube, an erster Stelle ist ganz, ganz wichtig die Sprache. Dass sie Deutschkurse besuchen, dass es viele Möglichkeiten für Deutschkurse gibt. Unbedingt mit Kinderbetreuung, weil die meisten Frauen kleine Kinder haben [...] Wenn sie zu einem Deutschkurs gehen sich anzumelden, es wird gefragt wegen Kinderbetreuung. Und wenn die Kinder nicht die Krabbelstube besuchen, da muss man 20 Stunden mindestens arbeiten, und wenn sie Kurs besuchen, das ist ganz sicher nicht, also nicht überall, 20 Stunden“ (Interview 7, 31 J.).

„Es wäre besser, wenn ich jeden Tag, mindestens vier Mal in der Woche Deutschkurs hätte, könnte ich schneller lernen. Ich habe bis heuer zwei Tage in der Woche Deutschkurs gehabt, nur dieses Semester habe ich drei Tage pro Woche Deutschkurs gehabt. Es wird sehr helfen, wenn wir mehr Deutschkurse haben. Das sind 72 Einheiten, glaube ich, und sie teilen das unterschiedlich. Manchmal zwei Mal in der Woche, aber drei, vier Stunden oder dreimal in der Woche nur mit zwei Stunden oder zweieinhalb Stunden“ (Interview 6M, 38 J.).

Eine Interviewpartnerin betont, dass die Koppelung von Leistungen bzw. die Verleihung der Staatsbürgerschaft an ein fortgeschrittenes Deutschkompetenzniveau, insbesondere für Frauen, die sich beim Erwerb der deutschen Sprache schwertun (Typ III und IV), vor allem Frauen, die in der Erstsprache nicht alphabetisiert sind, problematisch ist und enormen Druck erzeugt. Sie regt an, über eine Entkoppelung nachzudenken.

„Zum Beispiel eine Frau, die Analphabetin ist und seit 10, 15 Jahren in Österreich lebt, wie kann sie Deutsch C1 machen. Sie kann schon die Muttersprache nicht, also Analphabetin ist [...] Sehr viel Druck [...] wenn man unter Druck ist, wenn man etwas kann, in dieser Zeit wo man unter Druck steht, was man selber kann, das vergisst man. Ist auch nicht mehr möglich“ (Interview 8, 40 J.).

Als Voraussetzung für eine berufliche Ausbildung benötigen vor allem Frauen, die im Herkunftsland keine oder nur wenige Jahre die Schule besucht haben (Typ III & IV), die Möglichkeit eine Basisbildung nachzuholen. Dafür sollten mehr Angebote, einen Abschluss in Basisbildung zu erlangen, geschaffen werden.

„Und die Möglichkeit, dass jeder den Hauptschulabschluss machen kann. Und danach irgendeine Ausbildung. Weil für mich war das große Hilfe, dass ich Hauptschulabschluss gehabt habe und dann habe ich Ausbildung gemacht. Weil einfach so, wenn man fünf Jahre oder zehn Jahre Schule besucht hat in Afghanistan, kann man nicht sofort eine

Ausbildung machen. Ich meine, dass mehr Hauptschulabschlussmöglichkeiten braucht. Weil jetzt in Linz kenne ich nur maiz. Und es gibt Leute, die Jahre darauf warten, bis man einen Platz bekommt dort. Und das finde ich schwierig, für die Leute, die das machen möchten und so lange warten“ (Interview 7, 31 J.).

„Aber muss Ausbildung auch machen. Ich liebe diese Arbeit. Aber für anfangen muss gut Deutsch lernen. Ich kann gut Deutsch, ich möchte B1 Kurs schaffen und dann eine Basisbildung machen, weil ich kann nicht, gar nicht Englisch oder Mathematik. [...] Und dann ich kann diese Lehre machen. [...] In xxx gibt es keine Basisbildung“ (Interview 3, 28 J.).

Frauen afghanischer Herkunft brauchen auch aus der Perspektive der afghanischen Interviewpartnerinnen mehr Systemwissen und Information darüber, welche Möglichkeiten es in Österreich gibt und welche Ausbildung zur Ausübung eines Berufes notwendig ist. Viele Afghaninnen mit Fluchterfahrung (insbesondere Typ III & IV) favorisieren den Beruf der Friseurin, weil das in Afghanistan eine der wenigen Möglichkeiten für Frauen ist, erwerbstätig zu sein oder sie selbst zumindest informelle Erfahrungen mit dieser Tätigkeit gesammelt haben. Das führt nicht nur zu einer Einschränkung der Berufswünsche, sondern auch zu der Fehlannahme, dass dieser Beruf ohne viele Voraussetzungen und Hürden auch in Österreich ausgeübt werden könnte. Neben der Information, dass in Österreich eine Ausbildung bzw. Lehre für viele Berufe notwendig ist, brauchen die Frauen die Auskunft, unter welchen Voraussetzungen eine Ausbildung bzw. Lehre gemacht werden kann. Darüber hinaus wird offizielle Unterstützung bei der Lehrstellensuche benötigt, um nicht von informeller Hilfe, die nicht allen zur Verfügung steht, abhängig zu sein.

„Dass sie mehr Information bekommen, welche Möglichkeit gibt es in Österreich zu arbeiten, nicht nur Friseurin. Weil bei uns sind sehr viele Frauen, die Frauen, die sehr viel arbeiten, Friseurin, [...] Ich kenne sehr viele Leute, die sagen, ich will in Österreich als Friseurin arbeiten. Sie glauben, dafür braucht man nicht irgendeine bestimmte Ausbildung. Also man kann einfach dort gehen und arbeiten. [...] also zeigen, was gibt es in Österreich, was Frauen auch können, dürfen und auch wie man das macht. Z.B. Wenn man gut Deutsch kann, sag ich jetzt B2-Niveau, dann kann man sofort eine Ausbildung machen oder eine Lehre machen. Die meisten wissen das nicht“ (Interview 7, 31 J.).

„Ich glaube, die brauchen Information, wie kann man einfach eine Lehrstelle finden. Manche hat Lehrstelle, aber das hat ein Bekannter von ihr gefunden. Das kann nicht selber finden, weil es ist so schwierig. Wenn man einen österreichischen Bekannten hat, ist leicht, weil der kann so schnell finden. Oder hat eine bekannte Firma“ (Interview 10, 24 J.).

Ferialjobs, Freiwilligenarbeit und gemeinnützige Tätigkeit

Ein Teil der Interviewpartnerinnen afghanischer Herkunft hat gute Erfahrungen mit Ferialjobs, Freiwilligenarbeit bzw. gemeinnütziger Tätigkeit gemacht. Insbesondere für junge, kinderlose Frauen (Typ I aber auch Typ III) kann dies eine Möglichkeit darstellen, einerseits

Berufserfahrung zu sammeln und andererseits potentiell nützliche persönliche Kontakte aufzubauen.

„Ich habe nie mit Arbeiten Schwierigkeiten gehabt, seitdem ich in Österreich bin. Ich habe immer in Sommerferien gearbeitet. In Weihnachtsferien gearbeitet. Bei erste Stelle, ich suche etwas, ich war dort, habe ich gefragt und die haben mich sofort genommen. Ich habe nie Problem gehabt. Ja wirklich. Und nach der Schule auch“ (Interview 9, 35 J.).

„Ich habe gefragt, ob ich da arbeiten kann. [...] Die Chefin hat gesagt, nein, wir können das nicht leisten. Und dann habe ich gefragt, ob ich freiwillig arbeiten kann. Und sie hat gesagt, das gerne. Und da habe ich freiwillig angefangen, vier Monate oder so. Und dann hat die Chefin und andere Mitarbeiter gesehen, dass ich sehr gut arbeite und sie waren sehr zufrieden mit mir. Und die Chefin hat vorgeschlagen, ob ich die Ausbildung Bürokauffrau machen möchte“ (Interview 7, 31. J.).

„In unserer Gemeinde darf man 22 Stunden pro Monat arbeiten, das habe ich auch gemacht. Letztes Jahr und vorletztes Jahr habe ich das gemacht im Sommer als Ferialjob“ (Interview 6T, 17 J.).

Langfristige Begleitung und Angebote auch für Frauen mit Fluchterfahrung, die schon länger in Österreich sind

Aus ExpertInnensicht ist auch die Dauer der Angebote und Maßnahmen relevant. Einerseits brauchen manche Frauen (Typ III und IV) eine längerfristige Begleitung, andererseits tauchen Probleme und Konflikte möglicherweise erst nach einiger Zeit auf. Auch die Begleitung von Höherqualifizierungen und Karriereschritten bräuchte eine längere oder periodisch wiederkehrende Begleitung.

„Das ist manchmal auch das Problem, ich begleite ja Personen nur eine bestimmte Zeit. [...] Wenn ich jung bin, macht das [Nachholen von Bildungsabschlüssen] durchaus einen Sinn, oder auch später noch, weil das ist der erste Türöffner für den nächsten Level am Arbeitsmarktzugang. Wenn die dann keine Begleitung haben, und die haben aber Rahmenprobleme, dann kommen sie von dem Weg ab, weil dann müssen sie vielleicht irgendetwas arbeiten. [...] So eine Entwicklung von einem Karriereschritt oder so einem höheren Qualifizierungswunsch braucht immer mehrere Jahre. Da ist vielleicht zuerst einmal eine Hilfstätigkeit und später wieder zurück. Da ist halt dann die Frage, wer ist dann da in dem Moment zu unterstützen. Und da wieder anzuknüpfen und jetzt den Einstieg zu schaffen, jetzt eine Qualifizierungsmaßnahme anzugehen und schauen, dass man auf einen höheren Level in der Arbeitswelt kommt. Und ich glaube, da bräuchte es eine längere Betreuung oder immer wieder Betreuung, so abschnittsweise“ (Expertin A).

„Langfristig begleiten, das finde ich wichtig. Das ist manchmal schade, wenn es dann heißt, nach zwei Monaten, jetzt ist es vorbei. Alles schon geschehen. Die Angebote sind oft so kurzfristig. Oder Projekte laufen aus. [...] Manche brauchen einfach eine längere Begleitung. [...] Die wird mehr und länger brauchen“ (Fokusgruppe Zitat zc).

Von einer Expertin wird betont, dass es auch Angebote zur Begleitung, Unterstützung und Qualifizierung für Frauen braucht, bei denen die Überschreitung einer bestimmten Aufenthaltsdauer nicht als Ausschlusskriterium zum Tragen kommt. Da Frauen häufig

Betreuungspflichten übernehmen (vor allem Typ IV), steigen sie später in den Arbeitsprozess ein bzw. nehmen häufig auch Qualifizierungsmaßnahmen erst später in Anspruch als Männer.

„Das war uns wichtig, weil wir wissen, dass Frauen nicht die ersten am Arbeitsmarkt sind, das sind meistens die Männer“ (Expertin D).

Parallele Begleitung von Unternehmen und Arbeitnehmerinnen mit Migrationsgeschichte

Als besonders wirkungsvoll hat sich aus Sicht der ExpertInnen eine parallele Begleitung von Unternehmen und Arbeitnehmerinnen mit Migrationshintergrund bewährt. Initiativen, die sowohl die Unternehmen als auch arbeitssuchende bzw. in den Arbeitsprozess einsteigende Menschen mit Migrationsgeschichte als Zielgruppe haben, sollten ausgebaut werden. Einerseits ist eine Sensibilisierung und Weiterentwicklung der Unternehmen im Hinblick auf Gleichstellung und Diversität notwendig. Andererseits braucht die Zielgruppe der Frauen mit Migrationsbiografie, vor allem, wenn der Bildungshintergrund niedrig und wenig Berufserfahrung vorhanden ist (Typ III & IV), Vorbereitung, Unterstützung und Begleitung. Die gleichzeitige Betreuung beider Zielgruppen (Unternehmen und Arbeitnehmerinnen) hat den großen Vorteil, dass Probleme, die von einer Zielgruppe gar nicht als solche wahrgenommen werden, identifiziert und gelöst werden können.

„Projekte mit dem Fokus Arbeitsvermittlung haben den Fokus auf die Klienten. Die Perspektive der Unternehmen oder die Arbeit mit den Unternehmen ist dann nicht dabei und das ist die Lücke, die wir mit unseren Projekten schließen, weil wir den Bedarf der Unternehmen im Hinblick auf Sensibilisierung und Begleitung sehen“ (Expertin F).

„Und natürlich auch die Unternehmen in die Verantwortung nehmen, sensibilisieren im interkulturellen Bereich. Wir haben Diskriminierungen am Arbeitsmarkt, siehe beispielsweise die Studie von Doris Weichselbaumer, wo es um die Diskriminierung von MigrantInnen am Arbeitsmarkt geht, wo manchmal vielleicht nur ein Foto reicht auf eine Bewerbung, um abgelehnt zu werden, oder der Name, die Herkunft, Religion. Es gibt Diskriminierung am Arbeitsmarkt. Und Frauen sind mehrfach betroffen von einer Diskriminierung: Geschlecht, Alter, Nationalität. Eine Mehrfachdiskriminierung. Ich glaube, dass die Betriebe, Unternehmen genauso offener werden müssen, sensibilisiert werden sollten, auch die positiven Beispiele bräuchten. Und auch positive Medienberichte“ (Experte C).

„Unternehmen denken wirtschaftlich, das sind keine sozialen Organisationen. Und die Zielgruppe braucht oft mehr Begleitung und Unterstützung, vor allem, wenn sie vorher noch nie berufstätig waren. Ich habe Verständnis für Unternehmen, die diesen Aufwand der Einschulung von Personen, die noch nie gearbeitet haben, nicht auf sich nehmen wollen. Hinter engagierten Unternehmen steckt oft persönliches Engagement. Deshalb braucht es auch eine Begleitung und Unterstützung für die Unternehmen. Dass die Leute vorbereitende Maßnahmen machen können, die ihnen beim Einstieg helfen, aber auch die Begleitung nach dem Arbeitseinstieg. Probleme, Fragen, Konflikte tauchen oft erst zwei, drei Monate nach dem Einstieg auf“ (Expertin F).

„Die Unternehmen reden mit uns häufig mehr Klartext als mit Mitarbeiterinnen und wir können einerseits sensibilisieren im Unternehmen und da ein bisschen mehr Verständnis

schaffen und andererseits die Frauen genau für diese Arbeit fitter machen und auf das eine oder andere hinweisen. Auch, wenn die Frau gar kein Problem erkennt. Beispiel: Ein Unternehmen im Gastronomiebereich wünscht sich von seiner Mitarbeiterin mehr Eigeninitiative. Die Frau macht ihre Arbeit, wenn sie damit fertig ist, wartet sie, bis sie einen neuen Auftrag bekommt. Der Arbeitgeber würde sich wünschen, dass sie von sich aus die nächste Arbeit sieht bzw. aktiv nachfragt, was nun zu tun ist. Die Frau wäre gar nicht draufgekommen. Und der Arbeitgeber hatte das nicht gesagt. Banale Probleme manchmal. Das können andere Projekte nicht leisten, weil sie den Unternehmenskontakt nicht haben“ (Expertin D).

Kompetenzorientierung und Empowerment

Eine Expertin betont, dass für viele afghanische Frauen Empowerment, die Stärkung ihres Selbstvertrauens und das in den Vordergrund stellen ihrer Fähigkeiten und Stärken besonders wichtig ist. Gerade für Frauen, die keine oder wenig Berufserfahrung mitbringen (Typ III & IV), ist ein kompetenzorientierter Zugang wegweisend. Unternehmen müssten aus Sicht dieser Expertin für einen derartigen Zugang im Bereich des Personalmanagements sensibilisiert werden. Eine kreative Möglichkeit, sich als Person mit Kompetenzen trotz Lücken im Lebenslauf, insbesondere für Frauen des Typs III und IV, bei einem Unternehmen vorzustellen, könnte ein Bewerbungsvideo sein.

„Aber ich glaube noch wichtiger für diese Frauen wäre eine Stärkungsarbeit. Dass man in Kursen mit den Kompetenzen arbeitet und die Frauen empowered. Oder dass sie in geschützten Arbeitsmöglichkeiten an den Arbeitsmarkt heranrücken könnten [...] Da sehe ich das große Potenzial in der Sensibilisierung von Unternehmen, dass man versucht auf die Kompetenzen zu fokussieren und versucht dem Unternehmen ein bisschen eine andere Perspektive zu geben. Dass da Kompetenzen da sind auch ohne diese Bestätigung. [...] Schwierig ist es natürlich für die Frauen, die im Lebenslauf nicht wirklich etwas angeben können, außer die Arbeit als Hausfrau. Da versuchen wir auch ein bisschen kreativ zu sein. [...] Dass man seine Bewerbung ein bisschen aufbessert, indem man ein Bewerbungsvideo mitschickt und ein bisschen einen Durchbruch auf der persönlichen Ebene schafft“ (Expertin F).

Eine kompetenzorientierte Arbeitsmarktpolitik würde aus Sicht einer anderen Expertin dazu beitragen, Fähigkeiten und Stärken, die Menschen aufgrund ihrer Migrationserfahrung und deren Reflexion erwerben konnten, zu erkennen und sie dabei unterstützen, diese beruflich zu verwerten.

„Gewisse Kompetenzen werden aufgrund des Migrationsprozesses selbst erworben, die eine Person, die da geboren und aufgewachsen ist, gar nicht erwirbt. Die Betroffenheit macht sensibler für Menschen in ähnlichen Situationen. Nicht immer. Aber das ist etwas, wo man ansetzen könnte. Wo man Leute gut einsetzen könnte. Sei es im Sozialbereich, in der Verwaltung, wo es Kundenkontakt, im Dienstleistungsbereich gibt. Natürlich ist es notwendig, dass die Leute das auch reflektieren. Nur alleine die Erfahrung hilft nicht. Aber die Grundlage ist da, auf der man aufbauen könnte, eine Kompetenz, die du oder ich nie haben werden [...] Und da gilt es jetzt, das hervor zu holen, was die Kompetenzen sind. Die Kompetenzen, die sie haben, wenn sie sich da neu orientieren, wenn sie sich da etwas Neues aufbauen, wenn sie sich da eine neue Existenz schaffen. [...] Sehr viele Stellen, Projekte haben einen defizitorientierten Ansatz. Wir haben das auch ein bisschen in

unserer Kultur. Wir schauen immer, was muss man noch verbessern, und nicht, was ist schon gut“ (Expertin D).

Unterstützung bei Entscheidungsfindung

Aus Sicht von ExpertInnen brauchen Frauen, die den Typ III oder IV verkörpern, Unterstützung dabei, eigene Entscheidungen zu treffen. Während ExpertInnen betonen, dass diese Frauen jedoch keine bevormundende Entscheidungsabnahme brauchen, auch wenn sie sich selbst aufgrund ihrer Sozialisation und Lebenssituation manchmal genau das wünschen würden, geht eine Interviewpartnerin afghanischer Herkunft davon aus, dass Sanktionen bzw. Anreize zur Erwerbstätigkeit afghanischen Frauen, die noch nie berufstätig waren, guttäten.

„Diese Frauen brauchen nicht, dass ihnen jemand die Entscheidung abnimmt. Wir haben darüber gesprochen, dass Frauen, die dem Typ III oder IV entsprechen, aus ihrer Erfahrung heraus, vielleicht, weil sie selber, aus ihrer Persönlichkeit heraus, kein hohes Selbstbewusstsein haben, auch in den Beratungen, in den Projekten, sich oft wünschen, auch weil sie es gewöhnt sind, dass ihnen jemand die Entscheidungen abnimmt. [...] Das wäre auch was sie brauchen: Sie auch unterstützen, eigene Entscheidungen zu treffen“ (Fokusgruppe Zitat o).

Ja, ein bisschen Druck vom AMS. (lacht), dass die wissen, wir müssen arbeiten. [...] Ja, ja, die brauchen das. Wie mein Sohn. Ich sage immer, solange er bei mir ist, und nur Schule und bekommt Essen, Trinken, Kleidung, Geld, der wird immer faul sein. Irgendwann, wenn er geht zum AMS und dann geht schon. Hoffentlich“ (Interview 9, 35 J.).

Einstiegsarbeitsplatz mit für die Frauen günstigen Rahmenbedingungen

Aus der Perspektive einer Interviewpartnerin afghanischer Herkunft brauchen Frauen, die noch nie erwerbstätig waren (Typ III & IV), einen Einstieg in die Erwerbsarbeitswelt, die Rücksicht auf die Bedürfnisse der Frauen nimmt und eine Eingewöhnung in den Erwerbsprozess an sich ermöglicht. Als günstige Rahmenbedingungen eines solchen Jobs wurde einerseits eine einfache Tätigkeit, andererseits mit Kinderbetreuungspflichten vereinbare Arbeitszeiten genannt. Das Einkommen wäre dabei sekundär. Eine Frau, die auf diese Weise erste positive Erfahrungen gesammelt hat und die Vorteile eines eigenen Einkommens genossen hat, kann bei weiteren Arbeitsstellen auch mit weniger günstigen Rahmenbedingungen und Herausforderungen zurechtkommen.

„Für den Anfang auch für solche Frauen, ein bisschen Unterstützung von Magistrat oder Arbeitsamt, dass die eine Stelle finden, die nicht so schwer ist mit der Arbeitszeit, passt zu einer Mutter. [...] manche Frauen oder Familien haben keine zweite Familie da. Für die ist dann sehr wichtig, oder auch wenn diese Frauen haben nie in Afghanistan gearbeitet. Einmal eine leichte Stelle finden, die von der Zeit und die nicht so schwer sind. Dann die sind bereit zu arbeiten, dann die genießen bisschen zu arbeiten, vom Geld. Dann bei zweiter Stelle, die bemühen sich etwas mehr. [...] wenn eine Frau von Afghanistan kommt und jetzt die arbeitet, die schaffen nicht. Die müssen erst lernen und dann, vielleicht wenn das Einkommen 200 weniger, das macht nix, aber wichtig ist, dass von Zeit und von Rahmenbedingungen besser ist“ (Interview 9, 35 J.).

Investition in Qualifizierung – arbeitsmarktpolitische und unternehmensstrategische Implikationen

Dass die oberösterreichische Wirtschaft derzeit Arbeitskräfte sucht, begünstigt die Öffnung von Unternehmen für MigrantInnen. Die rasche Arbeitsmarktintegration hat jedoch aus ExpertInnensicht auch ihre Schattenseiten. Häufig steigen Menschen mit Fluchthintergrund, unabhängig von ihren Kompetenzen und Fähigkeiten, in unqualifizierte Jobs mit geringer Bezahlung ein und haben oder sehen keine Möglichkeit einer Qualifizierung, sodass ihnen ein beruflicher Aufstieg oft verwehrt bleibt. Die zuvor skizzierte geforderte Kompetenzorientierung und das Anerkennen von Fähigkeiten ohne formelle Nachweise ist wichtig, die Unternehmen sollten aus ExpertInnensicht jedoch gleichzeitig das Erlangen von formellen Abschlüssen unterstützen, damit ArbeitnehmerInnen nicht vom Goodwill eines Unternehmens abhängig sind.

„Da am Arbeitsmarkt gerade Leute gesucht werden, werden sie dann eher schnell in Jobs vermittelt, anstatt dass man auf Qualifizierungsmaßnahmen schaut“ (Expertin F).

„Dadurch fallen viele in ein Arbeitsniveau hinein, wo sie ewig auf Hilfsarbeiterniveau bleiben, obwohl sie eigentlich ganz andere Fähigkeiten hätten. Aber aufgrund des schnellen in den Arbeitsmarkt Drängens, aufgrund von persönlichen Umständen oder aufgrund der Struktur im Bundesland, ist es so, dass sie schnell einmal einsteigen und dann bleiben sie dort hängen und da kommen sie nie mehr in eine Qualifizierung oder eine Ausbildung. Das macht auf die Dauer eines ganzen Lebens nicht sehr viel Sinn“ (Expertin E).

„Wir bilden die Leute, die da sind, nicht aus und nicht weiter. D. h. im Niedriglohnbereich bleibt der Druck extrem hoch, die Löhne extrem niedrig [...] Und dann bräuchte es im Anschluss auch etwas und das Unternehmen sollte das auch forcieren, wobei das tun hier nicht viele, weil es ihnen teurer kommen würde, dass es dann tatsächlich zu diesen formellen Abschlüssen kommt, die man in Österreich braucht, weil sonst sind die Leute abhängig von dem Unternehmen, von dem, dass sie jemanden finden, der sie schätzt mit ihren Kompetenzen“ (Expertin D).

5.4.2 Verbesserung der Rahmenbedingungen

Im Folgenden werden Angebote und Maßnahmen dargestellt, welche die Rahmenbedingungen einer Arbeitsmarktintegration von Frauen afghanischer Herkunft verbessern sollen. Zu den Rahmenbedingungen werden der Alltag der Frauen, die Wohnsituation, ihre Mobilität und Bedarfe der Kinderbetreuung gezählt.

Systemwissen für den Alltag

Systemwissen ist nicht nur in den Bereichen der Qualifikation und des Arbeitsmarkts wichtig, sondern zur Bewältigung des Alltages ist es wichtig zu wissen, wie beispielsweise das österreichische Gesundheits- und das Bildungssystem funktionieren. Aus ExpertInnensicht ist der Bedarf diesbezüglich bei Typ I und II nicht so groß, weil diese Frauen wissen, wie sie zu

Informationen kommen. Zielgruppen für Basisinformationen sind demnach in erster Linie Typ III und Typ IV. Insbesondere soll das Wissen vermittelt werden, wohin man sich in Notsituationen wenden kann.

„Er braucht nicht so diese Basisinformationen, Gesundheitssystem, Schulsystem, Krisenberatungsstellen, weil der Typ II kann sich diese Informationen holen. Der kann im Internet nachschauen, der hat erste Kontaktadressen, der hat soziale Netzwerke, Kontakte zu Österreichern, der kann fragen, wo kann ich mich informieren“ (Fokusgruppe Zitat n).

„Und natürlich auch Systemkenntnisse für Notfälle. Das ist auch ganz wichtig, dass man weiß, dass es staatliche Unterstützung gibt für gewisse Situationen“ (Fokusgruppe Zitat r).

Strategien gegen Alltagsdiskriminierung

Ein wichtiger Aspekt des Empowerments von Menschen mit Fluchterfahrung, der über die Arbeitsmarktintegration hinausgeht, wäre – aus Sicht einer Expertin – die systematische Vermittlung von Strategien gegen Alltagsdiskriminierung. Die Auseinandersetzung damit sollte in Curricula von Deutsch- oder Berufsorientierungskursen aufgenommen werden und Vortragende eine entsprechende Ausbildung erhalten.

„Der zweite Bereich, der sehr wenig thematisiert ist, sind Strategien gegen Alltagsdiskriminierung. Tools oder eine Art Vorbereitung, wie kann ich denn auf was reagieren, damit ich persönlich das Gefühl habe, ich muss mir nicht alles gefallen lassen und ich kann dann aus einer Situation auch gestärkt hervorgehen, die mich eigentlich hinunterdrücken soll. Einfach das Gefühl zu haben, ich hab da etwas in der Hand. Da müsste man etwas in den Deutschkursen thematisieren. Da gibt es wenig, das hängt sehr individuell von der Vortragenden ab. Oder in Berufsorientierungskursen für Migranten müsste das thematisiert werden. Es hängt immer von der Vortragenden oder von der Organisation, die das durchführt, ab. Und das macht dann etwas mit den Leuten und die entwickeln vielleicht Strategien, die dann gar nicht so zielführend sind.“ (Expertin D).

96

Unterstützung bei der Wohnungssuche

Gesicherter Wohnraum ist eine grundlegende Voraussetzung, um sich auf Bildungsprozesse, Jobsuche oder Erwerbstätigkeit konzentrieren zu können. Viele der Interviewpartnerinnen sind mit der Wohnungssuche überfordert: *„Wir suchen eine Wohnung, wir wissen noch nicht, wo wir eine Wohnung finden (Interview 6T, 17 J.)*, *„Aber jetzt Wohnung ist für mich ganz schwierig. Kann nicht finden“ (Interview 3, 28 J.)*. Eine Interviewpartnerin wünscht sich explizit Unterstützung bei der Wohnungssuche.

„Also jetzt in diesem Moment, wo ich nur vier Monate Zeit habe für die Wohnung, für die Wohnungssuche, da brauche ich eine Unterstützung. Und es ist gut, wenn man eine Unterstützung hat. Genau, zuerst Wohnung und dann Kurse und arbeiten“ (Interview 2, 24 J.)

Unterstützung bei der Kinderbetreuung

Kinderbetreuung als Voraussetzung für die Arbeitsmarktintegration von Frauen afghanischer Herkunft betrifft Typ II und Typ IV. Typ II hat bezüglich Kinderbetreuung vergleichsweise günstige Rahmenbedingungen und für den Alltag passende Lösungen gefunden. Aus ExpertInnensicht brauchen Frauen, die dem Typ II zugeordnet werden können, im Bereich der Kinderbetreuung Unterstützung für nicht alltägliche Situationen und für Zeiten, in denen die klassische institutionelle Kinderbetreuung nicht zur Verfügung steht, beispielsweise im Krankheitsfall des Kindes, abends und am Wochenende, etwa um Weiterbildungen besuchen zu können. Frauen, die den Typ IV verkörpern, so überhaupt zeitliche Ressourcen für eine Erwerbsarbeit geschaffen werden können, sollen bei der Kinderbetreuung im Alltag unterstützt werden.

„Im Unterschied zu Typ I brauchen diese Superfrauen von Typ II eine flexible Kinderbetreuung, wenn das Kind morgens in der Früh krank ist, wenn die Frau samstags eine Weiterbildung machen will oder abends einen Weiterbildungskurs machen will“ (Fokusgruppe Zitat i).

„Zeitliche Ressourcen müssen sie haben. Das ist auch mit Bezug auf Familienleben und Kinderbetreuung. Ich kann nicht arbeiten, wenn ich fünf Kinder habe, die alle unter zehn sind. Da wird es echt schwierig, das alles unter einen Hut zu bringen“ (Fokusgruppe Zitat y).

Unterstützung bei der Mobilität

Abgesehen vom notwendigen Ausbau des öffentlichen Verkehrs gehen sowohl ExpertInnen als auch viele der interviewten Frauen afghanischer Herkunft davon aus, dass der Besitz eines Führerscheins und die Möglichkeit ein Auto zu benutzen, vor allem für Frauen, die am Land leben, deren Mobilitätschancen und –radien erhöhen.

Aus der Perspektive der interviewten Afghaninnen benötigen Frauen afghanischer Herkunft Unterstützung bei der Erlangung des Führerscheins. Hilfreich wäre einerseits eine Lernbegleitung, jemand, der die Inhalte nochmals erklärt oder, im Optimalfall, die Möglichkeit, die Führerscheinprüfung in der Erstsprache des Herkunftslandes ablegen zu können.

„Sollte die Frau am Land leben [...] braucht sie auf jeden Fall einen Führerschein und ein eigenes Auto“ (Fokusgruppe Zitat j).

„Die meisten fragen mich: ‚Wow, du hast Führerschein, wie hast du das gemacht?‘ Und ich sage, ganz normal. In einer Fahrschule, auf Deutsch, Theorie und Praxis. Dann sie sagen: ‚Nein, Deutsch, das ist schwierig für uns.‘ Ich glaube, wenn es den Führerschein auf Dari geben wird, dass die afghanischen Frauen oder afghanische Männer bevor, dass sie gut Deutsch können, ihren Führerschein haben können. Dann wird das Leben, beruflich und auch privat, sehr erleichtert“ (Interview 7, 31 J.).

„Mein großer Wunsch ist, dass ich meinen Führerschein haben soll. [...] Erstens, dass die Fragen nicht zu viel werden, wenn es weniger sind. Und es wäre ganz viel besser, wenn es ihn in meiner Muttersprache geben würde. Leider ist es nicht, ich hoffe, dass es so wird“ (Interview 8, 40 J.).

„Die Frauen brauchen auch Führerschein. Und deswegen wir haben mit X über Erste-Hilfe-Kurs gesprochen. Und X hat mit einem Bekannten vom Roten Kreuz gesprochen, und er hat gesagt, zwei Mal in der Woche kann er kommen. Und die Frauen können Erste-Hilfe-Kurs besuchen. Und sie wollten auch Führerschein lernen dann. Sie brauchen jemanden, der beim Führerschein hilft. Weil Führerschein ist sehr schwierig. [...] Die Fragen sind schwierig. Muss jemand, der hat Führerschein, ein bisschen erklären. Die Frauen wollen immer Führerschein. Ich möchte auch. Sehr gut, wenn man Führerschein hat. Kann leichter Arbeit finden. [...] Weil das Deutsch vom Führerschein ist auch viel schwieriger als die Wörter für den Alltag. Deswegen brauchen wir Hilfe“ (Interview 10, 24 J.).

Während die Unterstützung beim Erlangen des Führerscheins in erster Linie auf die Typen I & II abzielt, sollten Frauen, die dem Typ III und IV zugeordnet werden können, in der Erweiterung ihres Mobilitätskonzeptes unterstützt werden. Aus ExpertInnensicht ist Mobilität nicht nur von der Infrastruktur abhängig, Menschen, die nicht daran gewöhnt sind, regelmäßig größere Distanzen zurückzulegen, müssen sich an das Pendeln bzw. diese Vorstellung erst gewöhnen.

„Die Frauen brauchen Unterstützung was die Mobilität angeht, weil Rahmenbedingungen fehlen. Da haben wir zwei Sachen, das eine ist die Infrastruktur, da hat sie jetzt nicht viel Einfluss darauf. Aber manchmal ist es auch so ein bisschen das Mobilitätskonzept, was Schwierigkeiten schafft. Also ich pendle, das ist für manche meiner Freunde unvorstellbar: ‚Jeden Tag pendeln, voll anstrengend‘. Das ist auch so eine Kopfsache, daran muss man sich gewöhnen und Menschen, die das nicht gewöhnt sind, müssen das eben erlernen, sich daran gewöhnen. Also Konzept der Mobilität. Was das für Vorteile hat, die Öffis zu nutzen. Natürlich muss die Infrastruktur gegeben sein“ (Fokusgruppe Zitat v).

5.4.3 Förderung und Unterstützung von sozialen Ressourcen und Netzwerken

Zu den Maßnahmen zur Förderung und Unterstützung von sozialen Ressourcen und Netzwerken lassen sich jene zählen, die familiale Netzwerke stärken, Nachbarschaftskontakte unterstützen, Ressourcen durch die Community nutzen sowie Buddy-Systeme. Einige Vorschläge, die auch dem Aspekt der sozialen Ressourcen und Netzwerke zugeordnet werden könnten, werden im Kontext von anderen Bereichen dargestellt. Maßnahmen, die auf das Rollengefüge im Familiensystem abzielen, werden analog zum Kapitel 5.3 unter dem Aspekt der Einstellungen, Vorstellungen und Wünsche in Hinblick auf familiäre Arbeitsteilung und Erwerbstätigkeit dargestellt (siehe Kap. 5.4.4). Als Maßnahme, die positive Einflüsse der Community unterstützen soll, wurde unter Kapitel 5.4.1 das Sichtbarmachen von Role Models angeführt.

Im Folgenden wird dargestellt, dass insbesondere auch der Kontakt von Menschen mit Fluchterfahrung zu ÖsterreicherInnen unterstützt werden sollte.

Förderung von Nachbarschaftskontakten – Kontakte zu ÖsterreicherInnen

Sowohl ExpertInnen als auch Interviewpartnerinnen afghanischer Herkunft sehen im Versuch, Kontakte in der Nachbarschaft zu knüpfen und sich einzubringen, Potential. Kontakte zwischen

Frauen afghanischer Herkunft und ÖsterreicherInnen können beispielsweise über ehrenamtliche Tätigkeiten (von beiden Seiten), durch Begegnungen in Kinderbetreuungseinrichtungen bzw. am Arbeitsplatz entstehen. Die Frauen können insbesondere vom Systemwissen der ÖsterreicherInnen und deren sozialen Netzwerken profitieren, z.B. bei der Wohnungssuche. Die Kommunikation mit ÖsterreicherInnen hat unter anderem einen positiven Effekt auf das Erlernen der deutschen Sprache, insbesondere dann, wenn Menschen mit Deutsch als Erstsprache – auf Wunsch des Betroffenen – auf Fehler aufmerksam machen und diese korrigieren.

„Beteiligung an der Gesellschaft, ganz viel Kommunikation mit den Nachbarn, [...] im Idealfall ist das in ein paar Jahren jemand, der in der Gemeinschaft, in der Nachbarschaft mitentscheidet, sich in irgendeiner Art und Weise beteiligt. Kulturbereich, Sportbereich, was auch immer, das wäre das Ziel. Nicht das Klassische unter sich bleiben und da irgendwie eine eigene Welt aufbaut. [...] Vielleicht ist das eine voll talentierte Frau, die wunderbar wäre Projekte mitzugestalten“ (Fokusgruppe Zitat zb).

„Ich habe viele Freundinnen. Viele von uns, z.B. meine Kinder haben die anderen Kinder im Kindergarten kennengelernt und ich hab die Mamas“ (Interview 3, 28 J.).

„Die Dame, die mir immer wieder hilft beim Deutsch lernen, sie hat die Wohnung gefunden. [...] nachdem dass wir uns kennengelernt haben und wir sind jetzt Freunde und dann hat als Freund uns geholfen“ (Interview 3, 28 J.).

„Ich freue mich, wenn jemand zu mir sagt, dass ich sehr gut deutsch sprechen kann. Und ich habe immer zu meine Kolleginnen, zu meine Freunde, zu meiner Familie, ich habe zu jeder gesagt, wenn ich etwas falsch sage, dann bitte korrigieren. Bitte sag mir, ich freue mich, wenn jemand sagt, du hast das falsch gesagt, dann kann ich das verbessern“ (Interview 7, 31 J.).

5.4.4 Hilfestellungen und Unterstützung im Bereich der Wünsche und Aspirationen

Unter den Aspekt der Hilfestellungen und Unterstützung im Bereich der Wünsche und Aspirationen fallen einerseits Einstellungen, Vorstellungen und Wünsche in Hinblick auf die familiäre Arbeitsteilung und Erwerbstätigkeit von Frauen, andererseits die Berufswünsche und beruflichen Ziele von Frauen afghanischer Herkunft. Letztere hängen einerseits auch eng mit dem Wissen über die Möglichkeiten und Strukturen des Arbeitsmarktes zusammen, weshalb dieser Aspekt hauptsächlich im Bereich der Förderung des Systemwissens (siehe Kap. 5.4.1) dargestellt wurde, andererseits auch mit der Persönlichkeit und dem Selbstkonzept der Frauen (siehe auch Kap. 5.4.5).

Aushandlung der Rolle als erwerbstätige Frau

Durch die Erwerbstätigkeit der Frau ändert sich aus ExpertInnensicht das gesamte Familiensystem, weshalb Frauen mit Fluchterfahrung, die in den Arbeitsmarkt einsteigen, bei den „Rollenverhandlungen“ in der Familie unterstützt werden sollten. Langfristig ist es notwendig, nicht ausschließlich daran zu arbeiten, Frauen mit Fluchthintergrund zu

unterstützen und zu stärken, sondern das Familiengefüge und kulturelle familiäre Kontexte mit zu berücksichtigen. Aus ExpertInnensicht kann nicht nur die Neukonzeption der Rolle der Frau angeregt werden, gleichzeitig müssen sich auch die Partner der Frauen mit ihren Konzepten von Männlichkeit und Vaterschaft auseinandersetzen. Veränderungen im familiären Rollengefüge und der Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern – insbesondere in patriarchalen Gesellschaften – werden Konflikte auslösen. Eine Expertin schlägt vor, dass Frauen und auch Männer Konfliktmanagementtools kennen- und anwenden lernen sollten. Anderenfalls besteht die Gefahr, dass sich Frauen zwischen den Lebenswelten entscheiden müssen, sich entweder aus der Berufswelt wieder zurückziehen oder es zu Trennungen kommt. ExpertInnen gehen also davon aus, dass Unterstützung systemisch gedacht werden sollte. Frauen sollten auch unterstützt werden, indem ihre Männer darin bestärkt werden, eine aktive Vaterrolle einzunehmen. Vorgeschlagen wurden diesbezüglich nicht nur einstellungsbezogene Interventionen, sondern auch die Entwicklung von Anreiz- und Bonussystemen für Väter, die Kinderbetreuungspflichten und –aufgaben übernehmen.

„Rollenverhandlung im Familienkontext, da gibt es kaum eine Unterstützung. Mit Arbeitseinstieg der Frau ändert sich etwas und da lassen wir die Frau alleine machen und entweder sie schafft es oder sie ist wirklich doppelt und dreifach belastet oder sie hört wieder zu arbeiten auf. Oder die Beziehung scheitert daran. Das ist ein Bereich, wo es mehr Bewusstsein und mehr Unterstützung braucht“ (Expertin D).

„Und wenn sie dann schon verheiratet sind, dann ist auch wichtig, dass man den Partner ins Boot holt, so ein bisschen Familienberatung. [...] es bringt nichts, wenn man nur mit der Frau das ganze Programm durchzieht. [...] Es ist ganz wichtig, dass der Partner auch sensibilisiert wird. Damit diese positiven Faktoren nicht kippen. [...] dass wenn die Kinderlosigkeit in ein Kind übergeht, dass das dann nicht abkippt, dass es ein Typ II wird und nicht ein Typ IV. [...] dass der Mann sieht, es ist auch seine Aufgabe, wie kann man sich das teilen“ (Fokusgruppe Zitat d).

„Wenn man nur die Frau stärkt und aufbaut, und dann ist sie in einem traditionellen Umfeld, dann hat man das Gegenteil erreicht, die ist dann nur gespalten. Sie soll aus den Traditionen herausgehen alleine, das ist einfach eine Zumutung. Da braucht es ein bisschen mehr dazu. Das alleinige nur Frauen stärken und beraten, da wird die Rechnung nicht aufgehen“ (Fokusgruppe Zitat e).

„Unser Ziel ist ja auch nicht, dass sich alle scheiden lassen, sich von der Familie lösen müssen. [...] es muss ein Mittelweg gefunden werden, der für die Frau mit Berücksichtigung ihrer kulturellen Herkunft, Werte gangbar ist“ (Fokusgruppe Zitat f).

„Man gibt sonst der Frau so das Bild, es ist alles falsch, was bisher war. Dann hat man kein Selbstvertrauen, man verliert total den Boden unter den Füßen. Das ist die Gefahr dabei“ (Fokusgruppe Zitat g).

„Was die Frauen noch brauchen könnten, ist mehr Beteiligung ihres Mannes bei der Familienarbeit. Wenn er einen Teil übernimmt, z.B. Hausaufgaben oder am Abend die Kinderbetreuung, dann kann die Frau sich weiterentwickeln“ (Fokusgruppe Zitat I).

„Wir haben dann auch überlegt, was könnte es für ein Bonussystem für den Mann geben: Lässt du deine Frau samstags oder abends zum Kurs gehen, hast du diesen und diesen Bonus“ (Fokusgruppe Zitat m).

„Es führt oft zu Konflikten, wenn die bisherigen Systeme in Frage gestellt werden. Konfliktmanagement. Ihnen auch Tools mitgeben“ (Fokusgruppe Zitat q).

Familienplanung

Afghanische Frauen, vor allem des Typs IV, und ihre Partner bräuchten aus ExpertInnensicht auch Information und Rückendeckung zum Thema Familienplanung. Gerade Frauen, die kein weiteres Kind mehr bekommen möchten, auch weil sie erkennen, dass die Vereinbarkeit von Familie und Bildung bzw. Beruf mit steigender Kinderanzahl schwieriger wird, sollten gestärkt werden.

„Wir haben Familienplanung als Thema. Sie brauchen da nicht nur Informationen, sondern auch Stärkung. Da sind wir eh wieder bei dem Thema, auch die Männer mit an Bord holen. Wir hören auch oft in den Beratungen: ‚Ich will eigentlich kein Kind mehr, aber er will‘, die Schwiegermutter redet auf einen ein. Er wird sich eine andere holen“ (Fokusgruppe Zitat s).

„Und dann geben sie meistens nach. Sie sind in einer super Ausbildung drinnen und dann will der Mann, dass sie ein Kind bekommen und dann müssen sie es abbrechen“ (Fokusgruppe Zitat t).

„Geschlechterrollen reflektieren ist immer für alle wichtig. Für Männer, Frauen. Dass man da zumindest einmal ansetzt. Entscheidungen nehmen wir eh nicht ab, aber zumindest zum Nachdenken anregen.“

101

Auch eine Interviewpartnerin afghanischer Herkunft spricht den systemischen Zusammenhang zwischen Reproduktions- und Erwerbsarbeitswelt an, indem sie sich nicht nur mehr Beteiligung ihres Mannes im Haushalt und bei der Versorgung und Betreuung ihrer Kinder wünscht, sondern gleichzeitig eine Reduktion seiner Wochenarbeitszeit einfordert.

„Jetzt die Männer, ihre Männer müssen helfen, damit die Frauen ein bisschen frei werden, also nicht den ganzen Stress, ganzen Kinder, Haushalt, alles alleine machen. Dass Männer auch von draußen weniger arbeiten müssen, also nicht Vollzeit“ (Interview 1, 26 J.).

5.4.5 Unterstützung in Bezug auf persönliche Merkmale

Zu den gesammelten Vorschlägen, die an persönlichen Merkmalen von Frauen afghanischer Herkunft ansetzen, zählen einerseits die Stärkung des Selbstbewusstseins und die Förderung der Gesundheit der Frauen, andererseits Forderungen, die am Aufenthaltsstatus ansetzen, nämlich die Beschleunigung von Asylverfahren und die Möglichkeiten von AsylwerberInnen während des Verfahrens.

Förderung von Gesundheit

Eine Gruppe von ExpertInnen aus der Fokusgruppe betont, dass psychische und physische Gesundheit eine Voraussetzung für die Integration in den Arbeitsmarkt darstellt.

„Psychische und physische Gesundheit. Die Frauen müssen da stabil sein, damit sie überhaupt starten können“ (Fokusgruppe Zitat x).

Stärkung des Selbstbewusstseins

Wie schon zuvor unter dem Aspekt Empowerment und Kompetenzorientierung (siehe Kap. 5.4.1) beschrieben, spielt aus ExpertInnensicht die Stärkung des Selbstbewusstseins eine wichtige Rolle für die Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Fluchterfahrung

„Das Selbstbewusstsein muss gestärkt werden. In kleinen Schritten. Kleine Schritte, große Erfolge, so unter dem Motto“ (Fokusgruppe Zitat u).

„Ich glaube noch wichtiger für diese Frauen wäre eine Stärkungsarbeit“ (Expertin F).

Dass nicht alle Frauen afghanischer Herkunft gleichermaßen einen Workshop zur Steigerung des Selbstbewusstseins benötigen, zeigt folgendes Zitat:

„Es war einmal bei uns ein Projekt von Frauen aus Selbstbewusstsein. Wir haben ein paar Mal uns getroffen, die Frauen, wir haben miteinander geredet und wir haben beschlossen, dass die Männer das auch brauchen könnten. Und sie haben auch einmal einen Termin mit den Männern ausgemacht. Und sie haben auch darüber gesprochen mit ihnen. Die Männer in unserer Umgebung funktioniert gut. [...] Meine Mutter sagt, dass mir persönlich, ich habe keine Probleme gehabt. Aber ich weiß es nicht, wie das bei anderen Frauen [...] manche Dinge waren selbstverständlich für uns. Aber das war ein guter Workshop für die, die Probleme haben“ (Interview 6T, 17 J.).

Insbesondere Frauen des Typ IV zweifeln daran, ob sie es schaffen, die Sprache zu erlernen und einer Erwerbsarbeit nachzugehen. Sie haben das Gefühl aufgrund ihrer Mutterschaft oder beispielsweise, weil sie ein Kopftuch tragen, keine Chance auf dem Arbeitsmarkt zu haben. Eine Interviewpartnerin afghanischer Herkunft meint, dass neben den Deutschkursen Angebote, bei denen Frauen mit Flucht- bzw. Migrationserfahrung ins Gespräch kommen können, wichtig sind, weil sich so auch Einstellungen und das Selbstbild positiv verändern können. Zu sehen, dass es sehr wohl Mütter und auch Hijab-Trägerinnen gibt, die am Arbeitsmarkt erfolgreich sind, hilft dabei, das Selbstbewusstsein zu stärken.

„Die brauchen erst eine gute Beraterin oder Berater oder Freunde, dass die zu diesem Weg schieben. Weil viele Frauen kommen aus Afghanistan und die haben nur dort Haushalt gehabt. Die denken, die schaffen nicht hier in Österreich. Und die Sprache und die Kinder. Sie denken: Wenn ich habe zwei Kinder, ich kann gar nicht arbeiten. Ich bin alleine, ich habe drei Kinder, ich kann 40 Stunden arbeiten. Wenn man will, man schafft es. Manche Frauen haben zu Hause auch Männer, die wollen nicht, dass Frauen arbeiten oder eine höhere Ausbildung haben. Die denken etwas Anderes. Aber ich glaube, bei solchen Frauen hilft solche Vereine wie Arcobaleno oder migrare. Dass sie Deutsch lernen und daneben gibt es auch kleine Programme, Kaffeetrinken oder Kinderbetreuung. Ein Fest für Kinder. Dass sie zum Sprechen kommen. In solchen Gesprächen können die Ideen von den Frauen verändert werden“ (Interview 9, 35 J.).

„Es gibt manche Frauen da in Linz, die haben Kopftuch, aber trotzdem die haben immer gearbeitet. Eine Ausbildung irgendwas. Das kann nicht der Grund sein, dass man Kopftuch hat. Aber manche denken das: ‚Ich habe Kopftuch und zwei, drei Kinder, ich kann nicht, ich bekomme nicht‘“ (Interview 9, 35 J.).

Möglichkeiten während des Asylverfahrens und seine Dauer

Für die ExpertInnen spielen die Dauer des Asylverfahrens und die Möglichkeit, auch schon während des Verfahrens aktiv sein zu können, eine Rolle. Lange Asylverfahren bringen Unsicherheit mit sich, stellen für AsylwerberInnen eine „verlorene Zeit“ dar und hemmen den Integrationsprozess. Modelle wie die Lehre für AsylwerberInnen sollten wieder aufgegriffen werden, weil sich diese sowohl für asylsuchende junge Menschen als auch für die oberösterreichische Wirtschaft positiv auswirken.

„Wie aktiv dürfen die Menschen im Asylverfahren sein? Darf ich arbeiten? Darf ich mich selbstständig machen? Darf ich ehrenamtlich tätig sein? In letzter Zeit hat man wieder versucht Asylbewerber ins Nichtstun zu verbannen“ (Expertin E).

„Das ist schon etwas speziell Österreichisches, keiner von diesen Leuten kommt hierher in der Erwartung, dass sie jahrelang nicht arbeiten dürfen. Weil in allen diesen Ländern, wo sie vorher waren, hat es einen Arbeitsmarkt für sie auch gegeben. Der zwar nicht regulär war und nicht abgesichert und nicht legal, aber es hat einen gegeben. Bei uns gibt es eigentlich nichts mehr. [...] Und haben aber in den Ländern, in denen sie vorher waren, solche Erfahrungen gemacht und solche Kompetenzen erworben“ (Expertin D).

„Asylverfahren gehören absolut beschleunigt und nicht drei Jahre auf die Bank geschoben, bis man endlich weiß, darf ich oder darf ich nicht. Und ohne diese Sicherheit brauche ich mir auf der anderen Seite auch nicht erwarten, dass man irgendeinen Einsatz dieser Menschen erwarten kann, wenn man umgekehrt nichts gibt dafür“ (Experte B).

„Es gibt Wartezeiten bis zu drei Monaten und das ist eine verlorene Zeit. Allein schon die eineinhalb Jahre oder zwei Jahre, bis sie wissen, ob sie bleiben dürfen, ist eine verlorene Zeit. Und kommen sie zu uns und müssen bei uns wieder warten“ (Experte C).

„Lehre für AsylwerberInnen gehört unbedingt wieder aufgemacht, sowohl die Wirtschaft schreit danach, als wir brauchen diese Menschen dringend, als auch die Menschen das selber dringend bräuchten“ (Experte B).

„Das mit der Lehre, weil es ist eine neue Gesetz gekommen, dass die Asylwerber, dass die, wenn die noch keine Bescheid haben, die dürfen keine Lehre machen. Das finde ich ganz schlimm. [...] Ich weiß nicht, warum man nur die Mangelberufe lernen darf (Interview 6T, 17 J.).

Obwohl ein früher Arbeitsmarktzugang von den ExpertInnen grundsätzlich begrüßt wird, sieht eine Expertin auch, dass manche Menschen mit Fluchterfahrung vielleicht überfordert wären, da sie zuvor Zeit für Spracherwerb und Orientierung brauchen.

„[...] weil sich das nicht positiv auf die Psyche auswirkt, wenn ich nicht weiß, wie mein Asylverfahren ausgeht und ob ich eine Zukunft in Österreich habe und mir da etwas aufbauen kann. Also insofern ist das besser gewesen, aber es überfordert auch manche Leute. Weil es bedeutet auch, ich darf früher arbeiten gehen, aber ich bin noch

nicht so weit, aus verschiedenen Gründen, vielleicht sprachlich, aber auch vom hier Ankommen, sich zurechtfinden und orientieren“ (Expertin A).

6. Resümee und Empfehlungen

„Integration ist ... was wir daraus machen!“ (Amt der Oö. Landesregierung, 2009, o.S.): Mit diesem Slogan präsentierte Oberösterreich sein erstes Integrationsleitbild. In der weiterentwickelten Version aus 2018 „Integration verbindlich gestalten – Zusammenhalt stärken“ sind strategische Leitlinien enthalten, die allen Menschen in Oberösterreich einerseits eine faire Teilhabe zusichern und andererseits durch eine Adaptierung der Rahmenbedingungen eine Aufnahme in Regelsysteme ermöglichen sollen. Darüber hinaus ist eine nachhaltige Inklusion der zugewanderten Bevölkerung durch zielgruppengerecht ausgestaltete Förderangebote in Aussicht gestellt. Demnach sollen vorzugsweise Frauen und Mädchen besonders gestärkt werden, um sich aus traditionellen Rollenbildern lösen zu können (Amt der Oö. Landesregierung, 2018).

Dieser Auszug aus den oö Leitlinien der Integration ist besonders für weibliche Geflüchtete essenziell, da sie im Zusammenhang mit Integration (in die Gesellschaft, in den Arbeitsmarkt, etc.) substanziellen Herausforderungen ausgesetzt sind.

Nicht nur die recherchierte Theorie, sondern auch die Ergebnisse der vorliegenden Studie zeigen, dass frauenspezifische Bildungsangebote und Maßnahmen am Arbeitsmarkt zur Stärkung der Potenziale der Frauen mit Fluchterfahrung ausbaufähig sind. Weibliche Geflüchtete bekommen zwar in Werte- und Orientierungskursen Wissen über die Rechte der Frauen vermittelt, können diese jedoch für sich nur in den seltensten Fällen umsetzen (Biffl et al., 2019). Zur Entwicklung zielgruppenorientierter Maßnahmen für die heterogene Gruppe der Frauen mit Fluchterfahrung sollte der noch weitgehend unbeachtete Bereich um Bedarfsanalysen erweitert werden.

In der vorliegenden Studie wurden wesentliche Aspekte aufgezeigt, die für einen erfolgreichen oder weniger erfolgreichen Weg in den Arbeitsmarkt entscheidend sein können. Relevant für eine Arbeitsmarktintegration sind demnach vor allem die Qualifikation der Frauen, die alltäglichen Rahmen- und Lebensbedingungen, das Vorhandensein von sozialen Ressourcen und Netzwerken, die Einstellungen und Aspirationen sowie die persönlichen Merkmale der Frauen. Jedoch kann davon ausgegangen werden, dass nicht nur ein Aspekt entscheidend für eine erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt ist, sondern dass es sich vielmehr um komplexe Zusammenhänge und Multikausalitäten handelt. Zum Abbau dieser Komplexitäten wurden Typologien entwickelt, um sich an eine Charakteristik von Frauen afghanischer Herkunft anzunähern, und so förderliche und hemmende Faktoren bei der Integration von weiblichen Geflüchteten (afghanischer Herkunft) in den Arbeitsmarkt zu identifizieren (siehe Kap. 5.2.). Aufgezeigte Unterstützungs- und Lösungsmöglichkeiten (Detailergebnisse siehe

Kap. 5.4) wurden in Handlungsempfehlungen entlang der identifizierten Typologien integriert. Die Empfehlungen (siehe Kap. 6.2) und die Typologie können als Orientierungshilfe herangezogen werden, um in Zukunft passgenauere Integrations- und Einführungsprogramme für Frauen mit Fluchthintergrund zu erarbeiten und so die Ergebnisse zur Arbeitsmarktintegration für diese Gruppe deutlich zu verbessern.

Vor diesem Hintergrund befasste sich die vorliegende Arbeit mit folgenden Fragestellungen:

- Inwiefern lassen sich afghanische Frauen auf Basis von z.B. demografischen, sozioökonomischen und migrationsbiografischen Merkmalen typisieren?
- Welchen Herausforderungen und Problemen stellen sich afghanische Frauen im Zuge der Integration am oberösterreichischen Arbeitsmarkt?
- Welche Unterstützung bzw. welche weiterführenden Maßnahmen wünschen sich afghanische Frauen für eine verstärkte Arbeitsmarktintegration in Oberösterreich?

Die Ergebnisse der empirischen Untersuchung werden in den folgenden Abschnitten themenbezogen zusammenfassend beschrieben.

6.1 Zusammenfassung der Ergebnisse

Entwicklung einer Typologie von afghanischen Frauen auf Basis von z.B. demografischen, sozioökonomischen und migrationsbiografischen Merkmalen.

Ausgehend von der Annahme, dass es DIE afghanische Frau nicht gibt und verschiedene Problemfelder Hürden für die Arbeitsmarktintegration von Afghaninnen mit Flucht-/Migrationserfahrung darstellen, wurde, um sich den unterschiedlichen Herausforderungen und Bedarfen von Frauen afghanischer Herkunft ein Stück weit anzunähern, entlang folgender Faktoren, die aus ExpertInnensicht relevant für die Integration in den oberösterreichischen Arbeitsmarkt sind, eine Typologie entwickelt:

- Qualifikation
- alltägliche Rahmen- und Lebensbedingungen
- soziale Ressourcen und Netzwerke
- Einstellungen, Wünsche und Ziele im Hinblick auf Erwerbstätigkeit
- persönliche Merkmale

Die Typologie (siehe nachfolgende Abbildung) unterscheidet zwischen „chancenreichen“ Typen (Typ I & II), bei denen diese Schlüsselfaktoren hinsichtlich der Arbeitsmarktintegration förderliche bzw. günstige Ausprägungen aufweisen, und „vulnerablen“ Typen, bei denen die Ausprägung der Faktoren eine Integration in den Arbeitsmarkt hemmen bzw. erschweren. Beide Gruppen sind jeweils noch aufgeteilt in jene mit Kinderbetreuungspflichten (Typ II & VI) bzw. ohne Kinderbetreuungspflichten (Typ I & III).

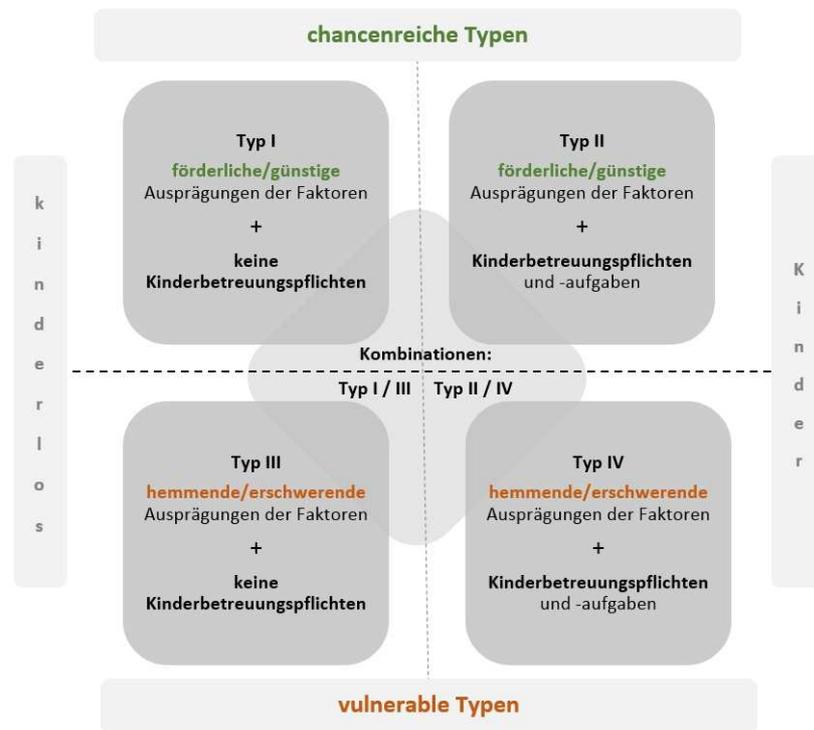


Abbildung 5: Zusammenfassende Darstellung der Arbeitsmarktintegrations-Typen

Nachdem diese Typologie eine Verallgemeinerung individueller, meist variabler, Merkmale vereinfacht darstellt, ist es wenig überraschend, wenn Frauen afghanischer Herkunft sich nicht eindeutig einem Typ zuordnen lassen bzw. einzelne Faktoren eines Typs mit der individuellen Charakteristik einzelner Frauen nicht übereinstimmen. Entsprechend bietet diese Typologie auch nur einen ersten Orientierungsrahmen, welcher einer möglichst individuellen und bedürfnisorientierten Beratung und Begleitung auf dem Weg in den öö. Arbeitsmarkt auch nicht entgegenstehen soll.

Die Erkenntnisse aus den qualitativen Erhebungen zeigen: Sowohl die ExpertInnen als auch die Interviewpartnerinnen afghanischer Herkunft nehmen für Typ III und IV mehr Hürden auf dem Weg in den öö. Arbeitsmarkt wahr und erachten jeweils auch zusätzliche Unterstützungsmaßnahmen als notwendig.

Ausgehend von der entwickelten Typologie wurden Herausforderungen und Problemstellungen sowie Wünsche und weiterführende Maßnahmen im Zuge der Arbeitsmarktintegration verortet und nach den jeweils identifizierten Typen kategorisiert.

Herausforderungen und Probleme afghanischer Frauen im Zuge der Integration am öö. Arbeitsmarkt und deren Wünsche nach Unterstützung und weiterführenden Maßnahmen für eine verstärkte Arbeitsmarktintegration in OÖ.

Im Folgenden werden jeweils die in den qualitativen Erhebungen thematisierten Problemfelder und Herausforderungen (Kap. 5.3) und die vorgeschlagenen Lösungsansätze und Maßnahmen (Kap. 5.4) themenbezogen zusammenfassend gegenübergestellt. In den Überblickstabellen wird angeführt, aus welcher Perspektive dies wahrgenommen wurde – ExpertInnen (EX) und/oder Interviewpartnerinnen afghanischer Herkunft (IP) –, und welche Typen afghanischer Frauen überwiegend mit den jeweiligen Problematiken konfrontiert sind bzw. vorwiegend von einem geforderten Lösungsansatz profitieren würden.

Die meisten Problemfelder bzw. Herausforderungen und auch Lösungsvorschläge zur Unterstützung der Arbeitsmarktintegration von Frauen afghanischer Herkunft zeigen sich – wenig überraschend – im **Bereich der Qualifikation**. Im Detail thematisiert wurden Problemfelder bzw. Herausforderungen und Lösungswege in den Bereichen:

- Bildung
- Deutschkenntnisse
- Berufserfahrung
- Informelle Kompetenzen und Systemwissen

Im Bereich der Bildung (siehe Tabelle 9) stellt der geringe Bildungsgrad und der hohe Anteil an Analphabetinnen des Typs III & IV, die begrenzten Möglichkeiten, Basisbildung in Österreich zu erwerben, und der eingeschränkte Zugang zu Lehrstellen (vor allem während des Asylverfahrens) eine Hürde dar. Unterstützung für alle Typen würde ein Ausbau von Möglichkeiten für Basisbildung bieten. Von einer (erneuten) Öffnung der Lehre für AsylwerberInnen würden vor allem jüngere, kinderlose Frauen (Typ I & III) profitieren.

Problemfelder und Herausforderungen	thematisiert von ⁸	betroffene Typen	Lösungsansätze, Maßnahmen und Angebote	vorgeschlagen von
geringer Bildungsgrad, hoher Anteil an Analphabetinnen	EX & IP	Typ III & IV	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbau von Möglichkeiten für Basisbildung 	EX & IP
begrenzte Möglichkeiten, Basisbildung in Ö zu erwerben	IP	alle Typen		
Eingeschränkter Zugang von AsylwerberInnen zu Lehrstellen	IP	eher jüngere Typ I & III	<ul style="list-style-type: none"> • Öffnung der Lehre für AsylwerberInnen • Unterstützung bei der Lehrstellensuche 	EX & IP

Tabelle 9: Problemfelder/Herausforderungen und Lösungsansätze im Bereich Bildung

Im Bereich der Deutschkenntnisse (siehe Tabelle 10) stellt für den Typ III & IV die größten Schwierigkeiten deren vergleichsweise häufige Nichtalphabetisierung in der Erstsprache dar. Dies aufgrund der Ansprüche von Unternehmen bezüglich der Sprachkompetenzen auch bei Tätigkeiten, für die Deutschkenntnisse nicht zwingend notwendig sind, und der Koppelung von Deutschkenntnissen an den Zugang zu staatlichen Leistungen. Der teilweise erschwerte Zugang zu Deutschkursen betrifft alle Typen. Einfach ist es aber auch nicht für Afghaninnen mit guten Deutschkompetenzen, da sie sich im Wettbewerb mit Menschen mit Erstsprache Deutsch bzw. jenen von MigrantInnen der zweiten Generation beweisen müssen. D.h. alle Typen würden in der Phase des Ankommens von günstigeren Deutschkursen und Prüfungen profitieren. Analphabetinnen (Typ III & IV) brauchen leistbare Alphabetisierungskurse, eventuell auch in der Erstsprache. Mütter (Typ II & IV) könnten durch ein größeres Angebot an Deutschkursen mit Kinderbetreuung unterstützt werden. Lernbegierige ohne Kinderbetreuungspflichten (Typ I aber auch Typ III) könnten in Intensivdeutschkursen (4-5 Mal pro Woche) schneller Deutsch lernen.

Problemfelder und Herausforderungen	thematisiert von	betroffene Typen	Lösungsansätze, Maßnahmen und Angebote	vorgeschlagen von
Nichtalphabetisierung in der Erstsprache	EX & IP	Typ III & IV	<ul style="list-style-type: none"> • leistbare Alphabetisierungskurse • auch in der Erstsprache 	IP
Konkurrenz durch Menschen mit Erstsprache Deutsch bzw. durch MigrantInnen der 2. Generation	IP	Typ I & II	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilisierung der Unternehmen • Kompetenzorientierung • Stärkung des Selbstbewusstseins der Frauen 	EX
auch im Niedriglohn- und Hilfsarbeitssektor fordern Unternehmen Deutschkenntnisse	EX & IP	Typ III & IV		
Koppelung von Deutschkenntnissen an staatliche Leistungen	IP	Typ III & IV	<ul style="list-style-type: none"> • Entkoppelung vom Deutschkompetenzniveau 	IP

Tabelle 10: Problemfelder/Herausforderungen und Lösungsansätze im Bereich Deutschkenntnisse

⁸ EX = ExpertInnen; IP = InterviewpartnerInnen afghanischer Herkunft

Im Bereich der Berufserfahrung (siehe Tabelle 11) stellt sich die Herausforderung, dass viele Frauen afghanischer Herkunft, insbesondere Typ III & IV, keine oder wenig formale Berufserfahrung mitbringen, da ihre Tätigkeiten im häuslichen bzw. informellen Kontext stattgefunden haben, der öö. Arbeitsmarkt jedoch durch das Erfordernis formeller Dokumente/Abschlüsse und standardisierte Anforderungen gekennzeichnet ist. Zudem zeichnen sich die meisten Unternehmen durch einen wirtschaftlichen Ansatz aus und wählen bevorzugt ArbeitnehmerInnen, deren Einarbeitung mit geringem Aufwand verbunden ist. Der Ansatz einer Kompetenzorientierung wird von den Unternehmen in der Regel nicht verfolgt. Der verstärkte Fokus auf bereits vorhandene Kompetenzen und Empowerment, eine langfristige Beratung, Unterstützung und Begleitung, Angebote auch für Frauen mit Fluchterfahrung, die schon länger in Österreich sind, eine parallele Begleitung von Unternehmen und Arbeitnehmerinnen sowie einen Einstiegsarbeitsplatz mit günstigen Rahmenbedingungen würden insbesondere Frauen des Typs III & IV benötigen. Vor allem für junge kinderlose Frauen können Ferialjobs und Freiwilligenarbeit eine Chance zum Sammeln von Berufserfahrung und Knüpfen von Kontakten darstellen.

Problemfelder und Herausforderungen	thematisiert von	betroffene Typen	Lösungsansätze, Maßnahmen und Angebote	vorgeschlagen von
keine oder wenig formale Berufserfahrung	EX & IP	alle, insb. Typ III & IV	<ul style="list-style-type: none"> Ferialjobs und Freiwilligenarbeit als Türöffner 	IP
Arbeit im häuslichen bzw. informellen Kontext	EX & IP	alle, insb. Typ III & IV	<ul style="list-style-type: none"> Kompetenzorientierung und Empowerment 	EX
Notwendigkeit formeller Dokumente, Anforderungen und Standards in Ö	EX	Typ I & II		
Unternehmen verfolgen den Ansatz der Kompetenzorientierung nicht	EX	insb. Typ III & IV		
Unternehmen haben wirtschaftlichen Ansatz, bevorzugen geringen Aufwand	EX	Typ III & IV	<ul style="list-style-type: none"> langfristige Begleitung Angebote auch für Frauen mit Fluchterfahrung, die schon länger in Österreich sind Parallele Begleitung von Unternehmen und Arbeitnehmerinnen mit Migrationshintergrund Einstiegsarbeitsplatz mit für die Frauen günstigen Rahmenbedingungen 	EX

Tabelle 11: Problemfelder/Herausforderungen und Lösungsansätze im Bereich Berufserfahrung

Im Bereich der informellen Kompetenzen und des Systemwissens (siehe Tabelle 12) stellt sich die Herausforderung, dass vorhandene (informelle) Kompetenzen vieler Frauen afghanischer Herkunft am öö. Arbeitsmarkt nicht nachgefragt werden. Eine Chance für die Arbeitsmarktintegration würde im Erkennen und Verwerten von Fähigkeiten und Stärken, die Menschen aufgrund ihrer Migrationserfahrung und deren Reflexion erwerben konnten, liegen. Vor allem Typ III & IV mangelt es an wichtigem Systemwissen, es braucht die Schaffung von Vorstellungen über die Bedarfe und Möglichkeiten am öö. Arbeitsmarkt, Information über Voraussetzungen und Wege zu einer bestimmten Ausbildung bzw. einem Beruf. Typ I & II wird vor allem bei Erwerbstätigkeit durch Informationskampagnen oder Integrationsprojekte nicht mehr so gut erreicht. Besonders geeignete Formate für diese Zielgruppe stellen Beratung und Coaching dar, besonders profitieren kann diese Gruppe auch von Vorbildern aus der eigenen Community.

Problemfelder und Herausforderungen	thematisiert von	betroffene Typen	Lösungsansätze, Maßnahmen und Angebote	vorgeschlagen von
vorhandene (informelle) Kompetenzen werden am öö. Arbeitsmarkt nicht nachgefragt	EX	insb. Typ III & IV	<ul style="list-style-type: none"> • Erkennen und Verwerten von Fähigkeiten und Stärken, die Menschen aufgrund ihrer Migrationserfahrung und deren Reflexion erwerben konnten 	EX
fehlendes Systemwissen	EX & IP	insb. Typ III & IV	<ul style="list-style-type: none"> • Vorstellung von den Bedarfen und Möglichkeiten am öö. Arbeitsmarkt vermitteln • Information über Voraussetzungen und Wege zu einer Ausbildung oder zu einem Beruf 	EX & IP
Erwerbstätige werden durch Informationskampagnen oder Integrationsprojekte nicht mehr erreicht	EX	Typ I & II	<ul style="list-style-type: none"> • Beratung, Coaching • Role Models 	EX

Tabelle 12: Problemfelder/Herausforderungen und Lösungsansätze im Bereich informeller Kompetenzen und Systemwissen

Im Bereich der Rahmenbedingungen von Arbeitsmarktintegration spielen **alltägliche Abläufe, Erfahrungen und Sorgen** eine Rolle (siehe Tabelle 13). Alle Typen können grundsätzlich von Alltagsrassismus betroffen sein, hilfreich kann die Vermittlung von Strategien im Umgang mit Diskriminierungen sein. Frauen mit Fluchthintergrund sind häufig von einer prekären Wohnsituation betroffen und sollten verstärkt bei der Wohnungssuche unterstützt werden. Insbesondere Typ III und IV weist auch in Bereichen des Alltags fehlendes Systemwissen auf, darauf sollte mit der Vermittlung von Information z.B. zum Gesundheitssystem, Bildungssystem, Förderwesen, Vorgehen im Notfall reagiert werden.

Problemfelder und Herausforderungen	thematisiert von	betroffene Typen	Lösungsansätze, Maßnahmen und Angebote	vorgeschlagen von
Alltagsrassismus	IP	alle Typen	<ul style="list-style-type: none"> Vermittlung von Strategien im Umgang mit Alltagsdiskriminierungen 	EX
prekäre Wohnsituation	IP	alle Typen	<ul style="list-style-type: none"> Unterstützung bei der Wohnungssuche 	EX & IP
fehlendes Systemwissen	EX & IP	insb. Typ III & IV	<ul style="list-style-type: none"> Vermittlung von Systemwissen 	EX

Tabelle 13: Problemfelder/Herausforderungen und Lösungsansätze im Bereich alltägliche Lebensführung

Im Bereich der Mobilität (siehe Tabelle 14) stellen sich Herausforderungen für alle Typen, so sie in ländlichen Gegenden wohnen. Es fehlt an Infrastruktur des öffentlichen Verkehrs außerhalb der Ballungszentren und außerhalb der Kernzeiten. Werden größere Distanzen zurückgelegt, kann auch die Finanzierbarkeit öffentlicher Verkehrsmittel eine Hürde sein. Neben einem Ausbau des öffentlichen Verkehrs kann auch auf individueller Ebene angeknüpft werden. Einschränkungen der Mobilität, die auf Einstellungen fußen, kann mit der Erweiterung des individuellen Mobilitätskonzeptes (z.B. Vorstellungen über die eigene Mobilität, über zumutbare Fahrzeiten) begegnet werden. Insbesondere von Typ I & II wird der Erwerb eines Führerscheins angestrebt. Schwierigkeiten dabei stellen die Finanzierbarkeit, sprachliche Hürden und tradierte Rollenbilder dar. Als Lösungsmöglichkeit wird die Schaffung der Möglichkeit, die Führerscheinprüfung in der Erstsprache abzulegen, und/oder Unterstützung beim Lernen für die Prüfung betrachtet.

Problemfelder und Herausforderungen	thematisiert von	betroffene Typen	Lösungsansätze, Maßnahmen und Angebote	vorgeschlagen von
fehlende Infrastruktur des öffentlichen Verkehrs außerhalb der Ballungszentren	EX & IP	alle Typen bei ruralem Wohnort	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbau des öffentlichen Verkehrs • Erweiterung des Mobilitätskonzeptes 	EX
eingeschränkte Verfügbarkeit öffentlicher Verkehrsmittel außerhalb der Kernzeiten	EX & IP	insb. bei ruralem Wohnort		
Finanzierbarkeit öffentlicher Verkehrsmittel	IP	insb. bei ruralem Wohnort	<ul style="list-style-type: none"> • kostengünstige Tickets bspw. nach dem Vorbild des Linzer Aktivpass • kostengünstige Tickets für alle (Stichwort 1-2-3 Ticket) 	FT ⁹
Schwierigkeiten beim Erwerb eines Führerscheins	IP	alle	<ul style="list-style-type: none"> • Führerscheinprüfung in der Erstsprache • Unterstützung beim Lernen 	IP

Tabelle 14: Problemfelder/Herausforderungen und Lösungsansätze im Bereich Mobilität

Im Bereich der Kinderbetreuung (siehe Tabelle 15) stellen fehlende Information über Kinderbetreuungsmöglichkeiten, geringe finanzielle Ressourcen, fehlende familiäre bzw. soziale Netzwerke, die alleinige Zuständigkeit der Frau für Reproduktionstätigkeiten und die fehlende bzw. mangelnde Verfügbarkeit von institutioneller Betreuung (lange Wartezeiten auf Krabbelstufenplätze, kein Anspruch auf einen Platz, wenn nicht mindestens 20 Stunden pro Woche Arbeitszeit/Deutschkurs nachgewiesen werden können, nicht ausreichende Betreuungszeiten, Betreuungseingpässe bei Erkrankung des Kindes) die größten Hürden dar, von denen überwiegend Frauen des Typs IV betroffen sind. Zur Lösung dieser Problematiken sollten jedenfalls die Partner „mit an Bord“ geholt werden. Eine Unterstützung von Frauen sollte auch dadurch erfolgen, dass Kinderbetreuung nicht nur ein Thema für Frauen ist. Um in diesem Bereich Verantwortung und Tätigkeiten zu übernehmen, brauchen Männer Unterstützung und Anreize für eine aktive Übernahme der Vaterrolle. Während Mütter des Typs IV bei allen Aspekten der Kinderbetreuung Support brauchen, benötigt Typ II vor allem Lösungsmöglichkeiten für nicht alltägliche Situationen und für Zeiten, in denen die klassische institutionelle Kinderbetreuung nicht zur Verfügung steht.

⁹ FT = Forschungsteam; zu dieser Thematik wurden im Rahmen der qualitativen Erhebungen keine expliziten Vorschläge gemacht.

Problemfelder und Herausforderungen	thematisiert von	betroffene Typen	Lösungsansätze, Maßnahmen und Angebote	vorgeschlagen von
fehlende Information über Kinderbetreuungsmöglichkeiten	EX	insb. Typ IV	<ul style="list-style-type: none"> • Vermittlung von Systemwissen 	EX
geringe finanzielle Ressourcen	EX	Typ II & IV	<ul style="list-style-type: none"> • kostenlose, -günstige Angebote 	FT
fehlende familiäre bzw. soziale Netzwerke	EX & IP	insb. Typ IV	<ul style="list-style-type: none"> • Förderung von Kontaktmöglichkeiten 	IP
alleinige Zuständigkeit der Frau	EX & IP	Typ IV	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung von Männern bei einer aktiven Übernahme der Vaterrolle 	EX & IP
fehlende / mangelnde Verfügbarkeit von institutioneller Betreuung	EX & IP	Typ II & IV	<ul style="list-style-type: none"> • Unterstützung für nicht alltägliche Situationen und für Zeiten, in denen die klassische institutionelle Kinderbetreuung nicht zur Verfügung steht 	EX

Tabelle 15: Problemfelder/Herausforderungen und Lösungsansätze im Bereich Kinderbetreuung

Im Bereich der sozialen Ressourcen und Netzwerke (siehe Tabelle 16) wurden als Herausforderung einerseits fehlende soziale Ressourcen und Netzwerke, die sich beispielsweise in Einsamkeit oder fehlender Unterstützung bei der Kinderbetreuung ausdrücken, andererseits sozialer Druck durch die Community thematisiert. Förderlich kann die Unterstützung von Nachbarschaftskontakten, insbesondere der Kontakt zu ÖsterreicherInnen sein. Um hemmenden Einflüssen der Community in Bezug auf die Arbeitsmarktintegration entgegenzuwirken, sollten erfolgreiche Role Models aus der Community sichtbar gemacht werden.

Problemfelder und Herausforderungen	thematisiert von	betroffene Typen	Lösungsansätze, Maßnahmen und Angebote	vorgeschlagen von
fehlende soziale Ressourcen und Netzwerke	EX & IP	insb. Typ III & IV	<ul style="list-style-type: none"> • Förderung von Nachbarschaftskontakten • Kontakt zu ÖsterreicherInnen 	EX & IP
Sozialer Druck durch die Community	EX	Typ III & IV	<ul style="list-style-type: none"> • Role Models 	EX & IP

Tabelle 16: Problemfelder/Herausforderungen und Lösungsansätze im Bereich sozialer Ressourcen und Netzwerke

Im Bereich der Einstellungen, Wünsche und Ziele (siehe Tabelle 17) stehen vor allem ein traditionelles Frauenbild, geschlechtsspezifische familiäre Arbeitsteilung, weiblich konnotierte, arbeitsmarktpolitisch nicht realisierbare und unrealistische Berufswünsche einer erfolgreichen Arbeitsmarktintegration entgegen. Betroffen davon sind wiederum überwiegend Typ III & IV. Als Lösungsmöglichkeiten wurden die Stärkung des Selbstbewusstseins und Unterstützung bei „Rollenverhandlungen“ in der Familie genannt, wobei dabei „systemisch“ vorgegangen werden sollte, beispielsweise durch Einbeziehung der Partner und Familienberatung. Förderlich sowohl für die „Expansion“ von Berufswünschen als auch für eine realistische Einschätzung der Möglichkeiten sind die Weitergabe von Information und Systemwissen. Wiederum können bereits erfolgreich am Arbeitsmarkt integrierte Frauen Vorbildwirkung haben.

Problemfelder und Herausforderungen	thematisiert von	betroffene Typen	Lösungsansätze, Maßnahmen und Angebote	vorgeschlagen von
traditionelles Frauenbild	EX & IP	insb. Typ III & IV	<ul style="list-style-type: none"> • Empowerment • Unterstützung bei „Rollenverhandlungen“ in der Familie • Einbeziehung und Angebote für die Männer • Familienberatung 	EX & IP
geschlechtsspezifische familiäre Arbeitsteilung	EX & IP	insb. Typ IV		
weiblich konnotierte Berufsfelder	EX & IP	insb. Typ III & IV	<ul style="list-style-type: none"> • Stärkung des Selbstbewusstseins • Role Models • Information 	EX & IP
arbeitsmarktpolitisch nicht realisierbare Berufswünsche	EX	alle Typen	<ul style="list-style-type: none"> • Vermittlung von Systemwissen 	EX & IP
unrealistische Berufswünsche	EX	alle Typen		

Tabelle 17: Problemfelder/Herausforderungen und Lösungsansätze im Bereich Einstellungen, Wünsche und Ziele

Im Bereich der persönlichen Merkmale (siehe Tabelle 18) können verschiedene soziodemografische Merkmale, unabhängig von den Typen, tendenziell Einfluss auf die Chancen am Arbeitsmarkt haben und dies meist indirekt über einen oder mehrere der zuvor genannten Faktoren. Die Vorbereitung der Arbeitsmarktintegration wird durch die prekäre und unsichere Situation während des Asylverfahrens gehemmt, auch befristete Aufenthaltstitel und potentielle Benachteiligungen von subsidiär Schutzberechtigten wirken eher hemmend auf eine Arbeitsmarktintegration. Ältere Frauen haben tendenziell weniger Chancen am Arbeitsmarkt und eher mehr Schwierigkeiten beim Deutscherwerb. Mütter haben durch Kinderbetreuungsaufgaben eine weitere Hürde zu meistern. Frauen mit Wohnsitz außerhalb

der Ballungszentren sind stärker mit Herausforderungen der Mobilität konfrontiert. Frauen mit gesundheitlichen Einschränkungen haben ebenso geringere Aussichten auf eine erfolgreiche Integration in den öö. Arbeitsmarkt als Frauen, die ein geringes Selbstbewusstsein bzw. mangelnde Selbstwirksamkeit aufweisen. Angesetzt werden könnte zum einen bei der Schaffung von Möglichkeiten, verstärkt schon während des Asylverfahrens (beruflich) aktiv sein zu können, beispielsweise durch den (erneuten) Zugang zur Lehre für Asylwerbende, zum anderen an der Förderung von Gesundheit und Selbstbewusstsein als wichtige Grundlage der Arbeitsmarktintegration.

Problemfelder und Herausforderungen	thematisiert von	betroffene Typen	Lösungsansätze, Maßnahmen und Angebote	vorgeschlagen von
prekäre Aufenthaltstitel	EX & IP	alle	<ul style="list-style-type: none"> Schaffung von Möglichkeiten, schon während des Asylverfahrens aktiv sein zu können 	EX & IP
Benachteiligungen von subsidiär Schutzberechtigten	IP	alle	<ul style="list-style-type: none"> Sensibilisierung von Unternehmen, Kompetenzorientierung 	EX
Benachteiligung von älteren Frauen	EX & IP	insb. Typ III & IV		
Kinderbetreuungsaufgaben von Müttern	EX & IP	insb. Typ IV	<ul style="list-style-type: none"> siehe Kinderbetreuung (Tabelle 15) 	
stärkere Herausforderung durch Mobilität bei ländlichem Wohnsitz	EX & IP	alle	<ul style="list-style-type: none"> siehe Mobilität (Tabelle 14) 	
Gesundheitliche Einschränkungen	IP	alle	<ul style="list-style-type: none"> Förderung von Gesundheit 	EX & IP
fehlende/s Selbstbewusstsein & Selbstwirksamkeit	EX	Typ III & IV	<ul style="list-style-type: none"> Förderung des Selbstbewusstseins Empowerment 	EX & IP

Tabelle 18: Problemfelder/Herausforderungen und Lösungsansätze im Bereich persönliche Merkmale

Auf Basis der Ergebnisse der qualitativen Erhebungen werden im folgenden Kapitel Handlungsempfehlungen für weiterführende Maßnahmen abgeleitet, um mittelfristig eine verstärkte Arbeitsmarktintegration von Frauen afghanischer Herkunft zu unterstützen.

6.2 Empfehlungen

Die Gründe für die Flucht von Menschen aus ihrem jeweiligen Herkunftsland sind ebenso komplex und heterogen wie das anschließende Leben im Aufnahmeland. Entsprechend vielfältig und differenziert sollten auch die integrationspolitischen Lösungsansätze sein, um die unterschiedlichen Realitäten und Facetten von Migration abzudecken (Çalışkan, 2018). Insbesondere Frauen mit Fluchterfahrung bewegen sich in diversen Spannungsfeldern, die aus ihren Erfahrungen, Problemlagen und Wünschen resultieren.

Im Folgenden werden aufbauend auf den empirischen Erkenntnissen (siehe Kap. 4 und 5) zentrale Empfehlungen bzw. Handlungserfordernisse präsentiert, um möglichst viele Aspekte und Zusammenhänge in diesem Kontext auszuleuchten, wohlwissend, dass bereits zumindest teilweise ähnliche Angebote und Maßnahmen existieren. Dies alles unter den Gesichtspunkten, dass Integration als Querschnittsmaterie gesehen wird, die nicht nur eine Bringschuld seitens zugewanderter Menschen darstellt, und Arbeitsmarktintegration einer mehrdimensionalen Perspektive bedarf, die andere Bereiche wie etwa den Spracherwerb oder das soziale Umfeld miteinbezieht. Die nachfolgenden Ausführungen sind daher bewusst breit angelegt; die nachstehenden Handlungsfelder können zum Teil nicht scharf voneinander abgegrenzt werden, vielmehr greifen sie ineinander und bedingen einander.

In sämtlichen Handlungsfeldern (Datenlage & Forschungsbedarf, Gesundheit & Soziales, Wohnen, Sprache, Bildung & Qualifikation, Arbeit & Beruf) gilt es, Angebote und Maßnahmen an individuellen Bedarfen und Interessen der Frauen auszurichten und dabei ihre gesamte Lebenssituation in den Blick zu nehmen.

An dieser Stelle sei angemerkt, dass im aktuellen österreichischen Regierungsprogramm für die Jahre 2020 bis 2024 einige der nachstehend geforderten Empfehlungen für Maßnahmen auch in den geplanten Vorhaben für den Bereich Integration thematisiert werden (Bundeskanzleramt Österreich, 2020a, S. 144-149). Da die konkrete Ausgestaltung der Maßnahmen zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Forschungsberichtes noch ausständig war und die Umsetzung der Maßnahmen naturgemäß erst nach der o.a. Periode beurteilt werden kann, wird im Rahmen dieses Berichtes nicht darauf Bezug genommen.

6.2.1 Handlungsfeld Datenlage & Forschungsbedarf

Wirksames Handeln braucht Fakten und Wissen. In Bezug auf die Datenerfassung zur Zielgruppe ist jedoch festzuhalten, dass es keine öffentlich zugänglichen empirischen Daten über die Gruppe der in Österreich lebenden Asylberechtigten bzw. subsidiär Schutzberechtigten gibt. Dies wurde bereits 2017 von Hosner et al. konstatiert und hat sich nach eigenen Recherchen bis dato nicht geändert. Statistiken mit Migrations- bzw. Integrationskontext erfassen nach wie vor meist die Staatsangehörigkeit bzw. das

Geburtsland, nicht jedoch den rechtlichen Status oder Fluchtgründe. Auch ist es aufgrund der bundesweiten Erfassung von Daten seitens BFA und BVwG nicht möglich, Daten auf Bundesländerebene auszuwerten (siehe Kap. 5.1). In diesem Kontext gilt daher:

- Datenlage zur Zielgruppe verbessern

Über die Grundgesamtheit der Gruppe geflüchteter Frauen in Österreich können bis dato nur eingeschränkt Aussagen getroffen werden. Einzelne Statistiken zeigen lediglich Tendenzen auf. Da die zugänglichen statistischen Daten somit nur eingeschränkt für die Herleitung von Bedarfen geflüchteter Menschen herangezogen werden können, besteht dringender Handlungsbedarf hinsichtlich einer *differenzierteren Erfassung und Bereitstellung von Daten* zur Zielgruppe geflüchteter Menschen (z.B. zu Fluchtgründen, - umständen, Berücksichtigung von Genderspezifika, etc.).

- Forschungslücken schließen

Darüber hinaus sind aktuell und langfristig Forschungsbedarfe zu konstatieren. In Österreich mangelt es an empirischer Forschung zur *sozialen Lage geflüchteter Frauen* und zu Themenfeldern, die eng mit der Arbeitsmarktsituation verknüpft sind, wie etwa Bildung, berufliche Qualifikation, Wohnen, Gesundheit und das soziale Umfeld.

Integration gilt als gesamtgesellschaftlicher langjähriger Prozess, der im Zeitverlauf betrachtet werden muss, weshalb *Längsschnittstudien* anzuraten sind, etwa im Hinblick auf die *Veränderung von Geschlechterrollen durch Fluchtprozesse* und *Einschätzung der Wirkung frauenspezifischer Angebote und Programme*.

Eine Forschungslücke tut sich bei der Zielgruppe von *Frauen mit einem sozialen Umfeld auf, das sich deutlich gegen eine Erwerbstätigkeit der Frauen ausspricht*. Hier müssten Zugangswege zur Gruppe mit etablierten Vertrauenspersonen unter Anwendung erweiterter methodischer Mittel erschlossen werden.

Weitere Wissenslücken in dem Kontext bestehen unter anderem in Bezug auf *Gewalt- und Diskriminierungserfahrungen* geflüchteter Frauen und deren Strategien im Umgang damit bzw. Einfluss auf ihre Handlungsmöglichkeiten.

Darüber hinaus sind Untersuchungen, die sich gezielt mit der Zielgruppe *subsidiär schutzberechtigter Frauen* beschäftigen, insbesondere auch im Kontext ihrer besonderen rechtlichen Situation mit all ihren (negativen) Auswirkungen auf die Lebenslage dieser Menschen, anzuraten.

6.2.2 Handlungsfeld Gesundheit & Soziales

- Unterstützungsstrukturen längerfristig und periodisch wiederkehrend ausrichten

Grundsätzlich sollte Menschen, die aufgrund einer notwendigen Flucht aus ihrer Heimat nach Österreich kommen, ausreichend *Zeit* (je nach individueller Lebenslage bzw. Einflussfaktoren

darauf) gegeben werden, um sich *neu orientieren und „ankommen“* zu können. Integrationsmaßnahmen sind hingegen meist auf kurze Dauer, für gewöhnlich einige wenige Monate, ausgelegt. Da es sich insbesondere bei Frauen mit Fluchterfahrung um eine *heterogene Gruppe mit komplexen Lebenslagen* handelt und Problematiken erst nach geraumer Zeit auftreten können (siehe Kap. 5.4.1 und Tabelle 11), sollten *Angebote* für die Begleitung und Unterstützung dieser Zielgruppe *auf eine längere Dauer bzw. periodisch wiederkehrend* ausgelegt sein.

- Wissens- und Informationsdefizite (weiter) abbauen

Zu Beginn eines neuen Lebens im Aufnahmeland gilt es für die unterschiedlichsten Bereiche des Alltags vorab *Systemwissen* (etwa zum Gesundheits- und Bildungssystem) aufzubauen (siehe Kap. 5.4.2). Dies passiert bereits auf diversen Wegen, z.B. durch persönliche Kontakte in Beratungssettings, erstsprachliche Informationsveranstaltungen, Recherchemöglichkeiten im Internet und den Einsatz von social media.

Allerdings existiert eine Vielzahl von Angeboten mit unterschiedlichen Zugangsvoraussetzungen, sodass es für die Zielgruppe geflüchteter Frauen schwierig sein kann, diese zu unterscheiden und herauszufiltern, welches nun für einen selbst in Anspruch genommen werden kann (siehe Tabelle 12 und Tabelle 13). Eine *bessere und transparentere Bündelung von Begleitstrukturen* könnte dazu beitragen, Informationsdefizite rascher aufzuholen.

Dabei ist weiters darauf zu achten, dass *Angebote in möglichst niederschwelliger Form* zur Verfügung stehen. Insbesondere bildungsfernere Frauen profitieren davon (siehe Kap. 5.3.1.5). Bei Informationsangeboten im Internet gilt es zu bedenken, dass die meisten geflüchteten Frauen anfangs zwar über ein Smartphone, nicht aber über einen eigenen Computer verfügen. *Digitale Informationen* sollten daher so aufbereitet werden, dass sie auch mit Hilfe eines Handys gut abgerufen werden können, um den Zugang zu erleichtern (z.B. mittels einer App in gängigen Erstsprachen der Hauptherkunftsländer geflüchteter Menschen). Auch hier gibt es zum Teil bereits Angebote, auf die aufgebaut werden kann, deren Ausbau allerdings noch stärker vorangetrieben werden muss, um eine breitere Zielgruppe zu erreichen.

- Frauenspezifische Räume im Beratungskontext etablieren

Vielfältige *Erwartungshaltungen* seitens der Politik, der österreichischen Gesellschaft und des persönlichen Umfeldes setzen insbesondere Frauen unter Druck. *Überlastung aufgrund von Mehrfachbelastungen* – Flucht aus der Heimat, Zurechtfinden in einem neuen Land, Verlust- und Diskriminierungserfahrungen, Ungewissheit über die Zukunft, ungelöste Betreuungsfragen, alleinige Zuständigkeit für Reproduktionsarbeit, Fehlen eines sozialen Netzwerkes etc. – ist die Folge (siehe Kap. 5.3.2 und Tabelle 18). Umso wichtiger ist hier eine adäquate Entlastung und Stärkung der Frauen, um Lebensentwürfe, die bis dato als

vollkommen selbstverständlich galten, aufgrund der neuen Situation angepasst denken zu können, ohne gleichzeitig die bisherige Identität aufzugeben.

Entsprechende Settings sind hier etwa *niederschwellige Aktivitäten* mit anderen geflüchteten Frauen, die den Austausch und Zusammenhalt fördern, oder *Coachings*, in denen das Selbstwertgefühl aufgebaut und gestärkt wird. Für den Aufbau einer vertrauensvollen Beziehung, in der dies möglich ist, braucht es entsprechend *sensibilisierte und empathische Beraterinnen*. Auch *Role Models aus der Community* können als Mentorin oder Patin als Ansprechpersonen fungieren, die ein hohes Wirkungspotential aufweisen (siehe Kap. 5.4.1). In den Settings wird es darum gehen, an die *Stärken* der Frauen zu appellieren sowie *Handlungsspielräume und Perspektiven* aufzuzeigen (siehe Kap. 5.4.1, 5.4.5, Tabelle 10 und Tabelle 17). In der einen oder anderen Form gibt es bereits entsprechende Angebote, deren Ausbau muss jedoch forciert werden.

Wenngleich in den Interviews mit den Frauen dies meist nur unterschwellig oder am Rande zur Sprache gekommen ist (siehe Kap. 5.4.2 und Tabelle 13), kann davon ausgegangen werden, dass insbesondere Hijab-Trägerinnen Diskriminierungen in ihrem privaten und beruflichen Umfeld ausgesetzt sind. Die *Auseinandersetzung mit dem Umgang beim Erleben von Alltagsdiskriminierung und die Entwicklung von entsprechenden Strategien* sollte – soweit noch nicht vorhanden – in die Curricula von Kursen aufgenommen werden. Hier wären auch die Vortragenden entsprechend zu sensibilisieren und zu schulen. Ähnliches gilt für BeraterInnen, die mit der Zielgruppe arbeiten.

- Gesundheitsangebote ausbauen

Insbesondere im Bereich der *psychischen Gesundheit* bedarf es des verstärkten Ausbaus entsprechender Angebote zur *Verarbeitung der Fluchtgeschichte*, etwa zur Bewältigung von – im Herkunftsland bzw. auf der Flucht – erlebten Traumata sowie Verlusterfahrungen jeglicher Art (siehe Kap. 5.3.5.5, 5.3.5.6, 5.4.5 und Tabelle 18). Gerade in einem derart sensiblen Bereich ist dem Vertrauensaufbau zu den beratenden Personen besonderes Augenmerk zu schenken.

Auch in punkto sensibler und höchst persönlicher Themen wie etwa *Sexualität und Familienplanung* brauchen insbesondere Frauen aus patriarchalisch geprägten Strukturen Stärkung in einem geschützten Rahmen. Dementsprechendes Fingerspitzengefühl ist hier von den beratenden Personen von Nöten, wenn Aspekte angesprochen werden, die aufgrund der Sozialisation der Frauen im Herkunftsland mit Unwissen, Tabus und Scham besetzt sind.

- Role Models verstärkt einbinden

In allen Bereichen können *etablierte Frauen aus der Community* in ihrer Rolle als Vorbilder für andere eine wichtige Funktion einnehmen (siehe Kap. 5.4.1, Tabelle 12, Tabelle 16 und Tabelle 17). Bereits bestehende Initiativen und (niedrigschwellige) Räume zur Begegnung und gegenseitigen Stärkung sind auszubauen.

- Maßnahmen zur Existenzsicherung aus- und nicht abbauen

Eine zentrale Frage im Leben geflüchteter Menschen, die vielfach Sorgen bereitet, ist eine ausreichende *finanzielle Absicherung der Familie* (siehe Kap. 5.3.2). Gerade in letzter Zeit gab es insbesondere auch bei Frauen mit Fluchtbiografie Einschnitte bei existenzsichernden Maßnahmen (Stichwort „Sozialhilfe neu“). Beispielsweise haben subsidiär Schutzberechtigte aufgrund ihres rechtlichen Status nur *eingeschränkten Zugang zu Leistungen* wie etwa Kinderbetreuungsgeld und Familienbeihilfe (Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend, 2020; Bundeskanzleramt Österreich, 2020b). Dieses Manko gilt es zu beheben.

- Zugänge zur Kinderbetreuung sichern

Um in die Erwerbstätigkeit einsteigen zu können, ist eine *gesicherte Kinderbetreuung* von Nöten (siehe Kap. 5.3.2.4 und Tabelle 15). Gerade Frauen mit Fluchterfahrung (Biffl et al., 2019) verfügen meist nicht über ein (familiäres) Netzwerk vor Ort, auf das sie zurückgreifen können. Neben der Vermittlung von entsprechendem *Systemwissen* über Kinderbetreuungsmöglichkeiten braucht es *leistbare Angebote* gerade bei finanziell angespannten Lebenslagen. Über den allgemeinen Pool an Kinderbetreuungsmöglichkeiten hinaus sind zusätzlich verstärkt *Angebote für Zeiten, in denen institutionelle Betreuung nicht zur Verfügung steht* (z.B. im Krankheitsfall des Kindes, abends und am Wochenende), zu setzen.

- Teilhabe im Alltag ermöglichen

Die Schaffung von Möglichkeiten und *Räumen zur Begegnung und zum Austausch* unter den Frauen ist in vielerlei Hinsicht anzuraten. *Begegnungen mit der Mehrheitsgesellschaft* können beispielsweise durch Kontakte in Kinderbetreuungseinrichtungen, im Wohnumfeld sowie im Rahmen eines freiwilligen Engagements bzw. von Ferialjobs gefördert werden. Derartige regelmäßige Kontakte unterstützen dabei (siehe Kap. 5.3.3, Tabelle 15 und Tabelle 16), sich ein privates Umfeld aufzubauen und die Kenntnisse der deutschen Sprache weiter zu verbessern. Auch in punkto Erwerbstätigkeit gelten Netzwerke als wichtige Quellen für Informationen über den Arbeitsmarkt und vorhandene Stellenangebote.

6.2.3 Handlungsfeld Wohnen

Um sich generell mit Fragen hinsichtlich einer Ausbildung oder dem Einstieg in das Erwerbsleben beschäftigen zu können, ist es unabdingbar, langfristig eine *gesicherte, angemessene und leistbare Wohnsituation* herzustellen (siehe Kap. 5.3.2.2 und 5.4.2). Insbesondere subsidiär Schutzberechtigte erfahren beim Zugang zu Wohnraum immer wieder Einschränkungen aufgrund ihres befristeten Aufenthaltstitels (siehe Kap. 5.3.5.1).

- Zugänge zu geeignetem Wohnraum schaffen und finanzielle Belastungen reduzieren

Um dieses Grundbedürfnis abzudecken, braucht es adäquaten Wohnraum, der für die Zielgruppe auch mit eingeschränkten finanziellen Ressourcen zugänglich ist. Hier sind insbesondere die *Wohnungsgenossenschaften* in ihrer Vermittlertätigkeit stärker in die Pflicht zu nehmen, damit die Zielgruppe nicht auf den – meist überbeuerten – privaten Wohnungsmarkt ausweichen muss.

Es braucht verstärkt *Unterstützungsmöglichkeiten bei der Wohnungssuche* gerade auch für Frauen, die die alleinige Verantwortung für die Familie tragen (siehe Tabelle 13).

Die Einschränkungen beim *Zugang zur Wohnbeihilfe* in Oberösterreich seit der letzten Gesetzesnovelle (siehe Kap. 5.3.2.2) tragen nicht zur Entlastung der angespannten Wohnsituation der Zielgruppe bei und sollten daher (wieder) entsprechend adaptiert werden.

6.2.4 Handlungsfeld Sprache

Ein sicherer Umgang mit der deutschen Sprache gilt als grundlegende Voraussetzung für gelungene (Arbeitsmarkt)integration (siehe auch Kap. 5.3.1.2).

- In adäquatem Maße fördern, aber nicht überfordern

Auch beim Spracherwerb kommt dem *Faktor Zeit* eine besondere Bedeutung zu (siehe Tabelle 10). Grundsätzlich sind ausreichend *flächendeckende und möglichst kostenlose Deutschkurse* (aller Niveaustufen sowie Alphabetisierungskurse mit entsprechender erstsprachlicher Unterstützung) von Anfang an zu begrüßen. Deren Ausbau muss unbedingt weiter vorangetrieben werden. Doch auch hier gilt: Geflüchtete Menschen haben für gewöhnlich zu Beginn eines neuen Lebens in einem fremden Umfeld andere, dringlichere Sorgen als jene, die Sprache des Aufnahmelandes zu lernen (siehe Kap. 5.3.1.2). Was für manche als willkommene Abwechslung erlebt wird, kann für andere zur großen Belastung werden, die sie erneut unter Druck setzt. Hier ist entsprechendes Know-how und Fingerspitzengefühl auch seitens der DaF/DaZ-Lehrenden gefragt, damit Teilnehmende ausreichend gefördert, aber nicht überfordert werden.

An dieser Stelle sei angemerkt, dass das Land Oberösterreich in den letzten Jahren bereits entsprechende Pakete zum Spracherwerb geschnürt hat. Mit der aktuellen Bildungsoffensive startet darüber hinaus ab dem Jahr 2020 ein erweitertes Angebot an Basisbildungskursen zur Vorbereitung auf den Pflichtschulabschluss sowie an Pflichtschulabschlusskursen für Menschen mit Fluchterfahrung (Land OÖ, 2019b).

- Frauenspezifische Bedürfnisse in Bezug auf Spracherwerb berücksichtigen

Grundsätzlich sollten *Sprachförderkurse* insofern angelegt sein, als sich diese an *speziellen Bedarfen* (auch in punkto Lernfähigkeit) sowie den *unterschiedlichen Lebenswelten* geflüchteter Frauen orientieren, um entsprechende Lernerfolge zu erzielen.

Frauen mit Betreuungspflichten benötigen ein ausreichendes Angebot an *Sprachkursen*, die an individuelle Bedürfnisse der Frauen angepasst sind, etwa *mit* Angeboten zur *Kinderbetreuung*. Hier besteht derzeit eine Benachteiligung von Frauen, die Deutschkurse mit unter 20 Wochenstunden besuchen, da ihnen in diesem Fall kein Krabbelstubenplatz zur Verfügung steht. Kurse müssen darüber hinaus auch mit öffentlichen Verkehrsmitteln gut zu erreichen sein. Hier sind ausreichende finanzielle Förderungen zum *Abbau von allfälligen Mobilitätshemmnissen* notwendig (siehe Tabelle 10 und Tabelle 14).

Generell sollten die *Wartezeiten zwischen den Kursen verkürzt* werden, um den Fortschritt bei bereits erworbenen Sprachkenntnissen durch zu lange Stehzeiten nicht zu hemmen.

Fachspezifische Sprachkenntnisse spielen insbesondere in Bezug auf Arbeitsmarktintegration eine wesentliche Rolle. Hier braucht es entsprechende Angebote je nach Interesse, Bedarf am Arbeitsmarkt und Vorerfahrungen der Zielgruppe.

- Entkoppelung von Deutschkenntnissen an staatliche Leistungen

Insbesondere Analphabetinnen stehen vor nahezu unüberwindbaren Hindernissen, wenn staatliche Leistungen an die Erbringung eines bestimmten Kompetenzniveaus in der deutschen Sprache gebunden sind (siehe Tabelle 10). Hier ist über eine entsprechende *Entkoppelung* gerade für diese Gruppe anzudenken.

- Sprache braucht Kontakte!

Neben all dieser strukturellen Rahmenbedingungen bedarf es vermehrt an Formaten (siehe Kap. 5.4.3 und Tabelle 15), die den – regelmäßigen und seitens geflüchteter Frauen oftmals gewünschten – Austausch mit der Mehrheitsgesellschaft und damit das *Anwenden der deutschen Sprache in alltäglichen Situationen* fördern.

6.2.5 Handlungsfeld Bildung & Qualifikation

Bildung gilt als wesentlicher Baustein zu einer erfolgreichen Integration in den Arbeitsmarkt.

- Bildungsabschlüsse nachholen

Frauen, die in einem Land wie Afghanistan, in dem formale Bildung insbesondere für Frauen regulär kaum stattfand (siehe Kap. 5.3.1.1 und Tabelle 9), aufwuchsen, benötigen mehr Möglichkeiten, *Schulabschlüsse* nachzuholen. Dafür braucht es den Ausbau entsprechender *flächendeckender, flexibler und leistbarer Angebote auch außerhalb von Zentralräumen*. Die oben angeführte Bildungsoffensive des Landes OÖ ist ein Schritt in die richtige Richtung.

- Anerkennung mitgebrachter (informeller) Kompetenzen vorantreiben

In Österreich kommen unterschiedliche Methoden im Hinblick auf die Feststellung mitgebrachter Kompetenzen zur Anwendung. Mit dem österreichischen Anerkennungs- und Bewertungsgesetz wurden 2016 zwar Verfahren zur Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse oder Berufsqualifikationen erleichtert (Hosner et al., 2017). Allerdings

bringen insbesondere Frauen mit Fluchterfahrung oftmals *informell erworbene Kompetenzen* aus ihrem Herkunftsland mit, die am öö. Arbeitsmarkt nicht nachgefragt werden bzw. naturgemäß nicht mit formellen Dokumenten bzw. Abschlusszeugnissen nachgewiesen werden können (siehe Kap. 5.3.1.3, 5.3.1.4, Tabelle 11 und Tabelle 12). Hier sind verstärkt Angebote zu setzen, die eine Anerkennung dieser - nicht belegbaren - Qualifikationen sowie darüber hinausgehender Fähigkeiten und Stärken, die Menschen aufgrund ihrer Migrationserfahrung mitbringen, forcieren.

- Geeignete Unterstützungs- und Ausbildungsmöglichkeiten anbieten

Gelungene Arbeitsmarktintegration ist nicht nur vom (Aus)bildungsniveau der geflüchteten Menschen abhängig. Im diesem Kontext braucht es ein Mehr an *flexibleren Formen von Lernsettings*, z.B. in offenen Lerngruppen, in denen Frauen (aus der Community) sich gegenseitig motivieren und unterstützen können (siehe Kap. 5.4.1).

Dabei müssen auch die *individuellen Bedarfe von Müttern mit Kleinkindern* mitberücksichtigt werden.

Damit auch bereits erwerbstätige Frauen durch Informationskampagnen bzw. Integrationsprojekte besser erreicht werden (siehe Kap. 5.4.1 und Tabelle 12), empfiehlt sich der Ausbau von geeigneten *Beratungs- und Coachingformaten*.

Die Möglichkeit für *jugendliche AsylwerberInnen* bis zum 25. Lebensjahr, eine Lehre in einem Mangelberuf zu beginnen, wurde 2018 wieder abgeschafft (Langthaler, 2019). Von einer (erneuten) *Öffnung der Lehre* für Menschen in der Grundversorgung nicht nur für Mangelberufe würden insbesondere jüngere Frauen ohne Kinder profitieren (siehe Kap. 5.4.5 und Tabelle 9). Hier wären diesfalls entsprechende *Unterstützungsangebote bei der Lehrstellensuche* anzudenken.

6.2.6 Handlungsfeld Arbeit & Beruf

- Geflüchtete Frauen als Expertinnen bei Angebotsentwicklung miteinbinden

Im Sinne eines partizipativen Ansatzes, der als Grundlage für Selbstermächtigung dient, empfiehlt es sich generell, *Angebote bzw. Arbeitsmarktprojekte unter Einbindung von Frauen mit Fluchterfahrung zu entwickeln*. Das Einbringen ihrer Erfahrungen und Perspektiven von Beginn an im Sinne eines Bottom up-Prozesses kann auch im Rahmen ihrer Wirkung als Vorbilder für andere Frauen genutzt werden.

- Breiteren Arbeitsmarktzugang für AsylwerberInnen ermöglichen

Grundsätzlich sollten geflüchteten Menschen mehr Möglichkeiten als bisher offen stehen, um bereits *während des laufenden Asylverfahrens Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt* machen zu können (siehe Tabelle 9 und Tabelle 18). Dies erneut unter dem Gesichtspunkt, dass es für manche Menschen von Vorteil sein kann, wenn sie frühzeitig einen geregelten und klar

strukturierten Tagesablauf haben und einer Beschäftigung nachgehen, während andere noch Zeit zur Orientierung in einem fremden Umfeld benötigen, bevor überhaupt an einen Einstieg ins Arbeitsleben zu denken ist (siehe Kap. 5.4.5). Die Vorteile für einen Jobeinstieg nach dem Erhalt eines positiven rechtlichen Status bei jenen, die sich bereits mit der (ober)österreichischen Arbeitswelt vertraut machen konnten, liegen zwar klar auf der Hand, die rechtlichen Rahmenbedingungen in Österreich (siehe Kap. 3.3) entwickeln sich jedoch zusehends in eine gegenteilige Richtung.

- Heterogenität der Zielgruppe wahrnehmen und entsprechend agieren

Integration in den (oberösterreichischen) Arbeitsmarkt wird aufgrund unterschiedlicher Problematiken, die Frauen – bewirkt durch Bedingungen im Herkunftsland, ihre Fluchterfahrung und die Lebenssituation in Österreich – mitbringen, zur Herausforderung (siehe auch Kap. 5.3.4). Auch hier ist wesentlich, *unterschiedliche Lebenslagen* der Zielgruppe zu *berücksichtigen und Angebote entsprechend zu gestalten*, um den Zugang möglichst niederschwellig zu gestalten.

Die Gruppe der *subsidiär Schutzberechtigten* hat aufgrund der befristeten Aufenthaltsberechtigung größere Schwierigkeiten, in Beschäftigung zu kommen (siehe Kap. 5.3.5.1). Hier wäre eine *(aufenthaltsrechtliche) Gleichstellung mit Asylberechtigten* anzudenken, um allfällige Benachteiligungen durch den rechtlichen Status auch in Bezug auf Arbeitsmarktintegration hintanzuhalten.

- Systemwissen über den öö. Arbeitsmarkt auf-/ausbauen und Spracherwerb fördern

Um nach der Erlangung eines – mehr oder weniger gesicherten – rechtlichen Aufenthaltsstatus am (oberösterreichischen) Arbeitsmarkt Fuß fassen zu können, braucht es vorab – wie auch in allen anderen Bereichen des Lebens – ausreichendes *Systemwissen über die Möglichkeiten und Chancen*, die dieser bietet. Hier bestehen Wissens- und Informationsdefizite der Zielgruppe, weshalb an der *Transparenz der bestehenden Angebote bzw. am Zugang* zu denselben nachgebessert werden sollte. Entsprechende Informationen über Strukturen und potentielle – realisierbare - Ausbildungsmöglichkeiten bzw. Berufsfelder sind den Frauen zur Verfügung zu stellen, um darauf aufbauend mit ihnen an ihrer beruflichen (Weiter)entwicklung arbeiten zu können (siehe Kap. 5.3.1.5, 5.4.1, Tabelle 12 und Tabelle 17).

Hier bieten sich – neben der klassischen *Informationsschiene über diverse Medien* und den *Einsatz von Role Models* aus der Community – Settings wie *Arbeitstrainings, Ferialjobs und Praktika* an, die quasi en passant auch den *Spracherwerb* unterstützen (siehe Tabelle 11). Mit einer Kombination aus beruflicher Praxis und dem Erwerb von (Fach)sprache kann die Zielgruppe praktisch an den Arbeitsmarkt herangeführt werden. Jedoch wurde die Möglichkeit der Absolvierung eines derartigen Arbeitstrainings im Rahmen des Integrationsjahres 2019 wieder abgeschafft (SOS Mitmensch, 2019).

- Verstärkt Sensibilisierungsarbeit leisten

Im Vorfeld braucht es ebenso verstärkt entsprechende *Sensibilisierungsarbeit*, etwa in Form von Schulungen jener *Personen, die mit geflüchteten Frauen arbeiten* (z.B. AMS-BeraterInnen), um eine erhöhte Sensibilität für die komplexen Lebenssituationen der Frauen und sich allenfalls daraus ableitende spezielle Bedarfe zu entwickeln.

- Unternehmen in Bezug auf die Einstellung von Frauen mit Fluchterfahrung unterstützen

In diesem Zusammenhang muss die Gruppe der *Unternehmen* mitbedacht werden, die als potentielle Arbeitgeber in Frage kommen. Um Frauen mit Fluchterfahrung überhaupt als wertvolle Zielgruppe für Firmen wahrzunehmen, braucht es entsprechende *Bewusstseinsbildung* bei den Verantwortlichen, nicht zuletzt im Bereich des Personalmanagements. Dies etwa in Hinblick auf einen (verstärkten) *kompetenzorientierten Zugang* zukünftiger Mitarbeiterinnen bzw. das Bewusstsein, dass selbst Afghaninnen mit guten Deutschkenntnissen bei der Jobsuche in Konkurrenz mit Menschen mit Erstsprache Deutsch bzw. MigrantInnen der zweiten Generation stehen (siehe Tabelle 10 und Tabelle 11). Es muss auch darüber diskutiert werden, ob tatsächlich bei *niedrigqualifizierten Tätigkeiten* im Hilfssektor von Beginn an bereits ein relativ hohes *Deutschniveau* notwendig ist oder ob es nicht ausreicht, wenn Sprachkenntnisse im Sinne eines „Learning by doing“ stetig weiterentwickelt werden (Ewle et al., 2020). Hier wird es auch darum gehen, eine gewisse „*Willkommenskultur*“ in den Unternehmen zu entwickeln, um Menschen aus unterschiedlichen Lebenswelten – nicht nur beschränkt auf ihre Herkunft – den Zugang zu ermöglichen. Im Hinblick auf den Einstieg in die Erwerbstätigkeit benötigen insbesondere Frauen (siehe Kap. 5.4.1, Tabelle 10, Tabelle 11 und Tabelle 18), die zuvor noch nie berufstätig waren, oder ältere Frauen möglicherweise eine längere *Eingewöhnungsphase* bzw. einen *Einstiegsarbeitsplatz mit* für sie *günstigeren Rahmenbedingungen*.

In weiterer Folge braucht es zur Entfaltung bzw. Weiterentwicklung von Potentialen der Mitglieder in multiethnischen Teams die *Entwicklung und Umsetzung von diversitätsspezifischen Maßnahmen*, die individuell auf jeden Betrieb zugeschnitten werden müssen. Beispielsweise können MitarbeiterInnen beim Erlangen von formellen Abschlüssen unterstützt werden (siehe Kap. 5.4.1), um zu verhindern, dass diese dauerhaft in einem niedrigqualifizierten Arbeitsmarktsegment verbleiben müssen.

Bei all dem können *Initiativen und Projekte*, die parallel sowohl *Unternehmen als auch arbeitssuchende Menschen mit Migrations- bzw. Fluchtgeschichte beraten*, unterstützen (siehe Kap. 5.4.1 und Tabelle 11).

An dieser Stelle sei der Hinweis angebracht, dass das Projektteam zeitgleich zu dieser empirischen Erhebung gemeinsam mit Studierenden der Fachhochschule Oberösterreich ein zusätzliches Forschungsprojekt durchgeführt hat, in dem die Perspektive ausgewählter

Unternehmen, die Frauen mit Fluchterfahrung beschäftigen, thematisiert wurde. Diese Ergebnisse (Ewle et al., 2020) stützen die oben ausgeführten Empfehlungen zusätzlich.

- Familiäre Kontexte berücksichtigen und Familien stärken (siehe auch Kap. 5.3.3).

Es braucht darüber hinaus verstärkt Programme, die *Mütter mit kleinen Kindern* auf ihrem Weg in eine Beschäftigung begleiten. Der Zeitpunkt des Einstieges sowie der zeitliche Ablauf derselben müssen hier entsprechend der jeweiligen *Lebenssituation* und dem *Kenntnisstand* der Frauen *adaptiert* werden.

Die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit verändert naturgemäß den Alltag einer Familie. Oftmals wird dieser aber nicht insofern angepasst, als auch die Partner Reproduktionsarbeit übernehmen, insbesondere bei Familien aus traditionell patriarchalisch geprägten strukturellen Systemen. Frauen sind daher oftmals stärker als Männer einer doppelten Belastung von Familie und Erwerbsleben ausgesetzt (siehe Tabelle 15 und Tabelle 17). Hier braucht es vermehrt Unterstützungsangebote auf zweierlei Ebenen: Neben der notwendigen *Stärkung von Frauen* auch in Bezug auf eine (neue) *Rollenverhandlung im familiären Kontext* muss mit ihren *Partnern Sensibilisierungs- und Aufklärungsarbeit* geleistet werden, etwa im Hinblick auf die *Auseinandersetzung mit (anderen) Konzepten von Männlichkeit und Vaterschaft* sowie das allfällig damit verbundene Aufbrechen *tradierter Rollenmuster*.

- Mobilitätshemmnisse abbauen (siehe Kap. 5.3.2.3 und Tabelle 14).

Im Hinblick auf Erwerbstätigkeit spielt auch die Mobilität von Frauen eine Rolle, wenn es etwa darum geht, einen Arbeitsplatz deshalb nicht annehmen zu können, weil er mit öffentlichen Verkehrsmitteln schlecht erreichbar ist oder die Fahrtkosten in keinem Verhältnis zum lukrierten Gehalt stehen (siehe auch Ewle et al., 2020). Beim *Ausbau der Infrastruktur des öffentlichen Verkehrs außerhalb von Ballungszentren und Kernzeiten zu adäquaten und leistbaren Ticketpreisen* besteht grundsätzlich Nachholbedarf. Als Anleihe für kostengünstigere Tickets könnte etwa der Linzer Aktivpass dienen.

Bei Frauen mit Fluchterfahrung kommt erschwerend hinzu, dass sie oftmals über keinen *Führerschein* verfügen (AMS, 2018), dieser aber ihre Mobilität auch in diesem Punkt fördern würde. Dies trifft insbesondere Frauen, die außerhalb des Zentralraums leben. *Unterstützungsangebote* zur Erlangung desselben *finanzieller Natur* sind hier ebenso zu überlegen wie etwa eine *Begleitung bei der Vorbereitung auf die Prüfung*. Wenn die Deutschkenntnisse für die Absolvierung einer Führerscheinprüfung noch nicht ausreichen, ist die Möglichkeit der *Ablegung* derselben *in der jeweiligen Erstsprache* anzudenken.¹⁰

¹⁰ An dieser Stelle ist anzumerken, dass der theoretische Teil der Fahrprüfung als Computerprüfung derzeit auch in Englisch, Kroatisch, Slowenisch sowie in Gebärdensprache abgelegt werden kann (Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort, 2020), nicht aber in Erstsprachen der Länder, aus denen die meisten geflüchteten Menschen stammen.

Zusammenfassend kann daher folgendes festgehalten werden:

Die Erwartungshaltung, möglichst rasch als „gut integriert“ und „selbsterhaltungsfähig“ zu gelten, ist hoch und setzt Menschen unter Druck. Zu behaupten, dass es *DIE eine Maßnahme* gibt, die *für alle geflüchteten Frauen* gleichermaßen sinnvoll ist, um eine gelingende Integration in den (ober)österreichischen Arbeitsmarkt zu ermöglichen, würde der Heterogenität der Gruppe nicht gerecht werden. *Vorgelagerte Problematiken* resultierend aus den komplexen Lebensrealitäten geflüchteter Frauen müssen vor Fragen der Qualifikation bzw. Beschäftigung angegangen werden.

Um in weiterer Folge den Prozess der Arbeitsmarktintegration langfristig und erfolgreich fördern zu können, braucht es neben einer Verbreiterung der Wissensbasis über die Zielgruppe einer Reihe *passgenauer Maßnahmen*, die *strukturelle Nachteile abbauen*, um einen fairen Zugang zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Bereits bestehende *frauenspezifische Integrationsmaßnahmen* müssen daher *fortgesetzt bzw. zielgerichtet ausgebaut* werden. Die *Überprüfung der Wirksamkeit* gesetzter Maßnahmen und Schritte bedarf einer Evaluierung im Längsschnittverlauf.

Vorab braucht es *nachhaltige Finanzierungsmöglichkeiten*, die über kurzfristige Projekte und Einzelmaßnahmen hinausgehen, da Veränderungsprozesse naturgemäß entsprechende Zeit benötigen. Darüber hinaus muss die *Arbeitsmarktintegration* der Zielgruppe als *gemeinsamer Prozess aller involvierten AkteurInnen* gesehen und Synergien besser genutzt werden. Hier ist insbesondere dem Aspekt der Vernetzung und Abstimmung jener AkteurInnen, die bereits Unterstützungsleistungen bieten, Rechnung zu tragen, um Systemwissen nicht nur auf individueller, sondern auch auf Metaebene auf- bzw. auszubauen.

128

Die vorliegende Studie wurde – entsprechend der aufgeworfenen Fragestellungen – qualitativ angelegt. Die Auswahl der Befragten für ein Interview erfolgte bewusst, anhand vorab festgelegter Kriterien. Ein Rückschluss auf alle geflüchteten Frauen afghanischer Herkunft in Oberösterreich ist aus diesem Grund nicht möglich, war aber auch nicht Zweck der Untersuchung. Die Ergebnisse zeigen vielfachen Handlungsbedarf auf, belegen aber auch das mitgebrachte Potential geflüchteter Frauen: Viele von ihnen arbeiten daran, wirtschaftlich unabhängig leben zu können, weisen eine hohe Motivation auf, wollen ein positives Vorbild für ihre Kinder sein. Damit sie also tatsächlich eine Chance bekommen, an der österreichischen Gesellschaft und am Arbeitsmarkt zu partizipieren, ihr Leben aktiv und selbstbestimmt gestalten zu können, um wirklich hier in Österreich anzukommen, dazu braucht es mehrerlei: Neben passgenauer Unterstützungsstrukturen bedarf es eines sachlichen, lösungsorientierten und differenzierten Diskurses, der den Blick nicht nur auf vorhandene Probleme, sondern vor allen Dingen auf potentielle Chancen und Möglichkeiten richtet.

7. Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung	Erklärung
AHS	Allgemeinbildende Höhere Schule
AMS	Arbeitsmarktservice
BFA	Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl
BHS	Berufsbildende Höhere Schule
BMEIA	Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres
BMI	Bundesministerium für Inneres
BMS	Berufsbildende Mittlere Schule
bspw.	beispielsweise
BVwG	Bundesverwaltungsgericht
bzw.	beziehungsweise
DaF/DaZ	Deutsch als Fremd-/Zweitsprache
d.h.	das heißt
etc.	et cetera
EU	Europäische Union
EWR	Europäischer Wirtschaftsraum
IIG	Integrationsjahrgesetz
IntG	Integrationsgesetz
Kap.	Kapitel
NMS	Neue Mittelschule
o.a.	oben angegeben
o.ä.	oder ähnlich
ÖIF	Österreichischer Integrationsfonds
oö.	oberösterreichisch
OÖ	Oberösterreich
Ö.	Österreich
UN	United Nations
UNHCR	United Nations High Commission for Refugees
u. v. m.	und vieles mehr
VIDC	Vienna Institute for International Dialogue and Cooperation
z.B.	zum Beispiel
z.T.	zum Teil

8. Literaturverzeichnis

- Ahmad, A.; Wiener Institut für Internationalen Dialog und Zusammenarbeit (VIDC) (Hrsg.) (2018). *Refugees return to poverty, unemployment and despair. Afghanistan`s labor market and the status of women*. Abgerufen am 29.02.2020 von http://www.vidc.org/fileadmin/Bibliothek/DP/Foto_Veranst/Fanizadeh/Afghanistan_5.11.18/Afghanistan_s_labor_market_and_the_status_of_women.pdf
- Amt der Oö. Landesregierung, Direktion Gesellschaft, Soziales und Gesundheit, Abteilung Wohnbauförderung (o.J.). Wohnbeihilfe [Website]. Abgerufen am 10.03.2020 von <https://www.land-oberoesterreich.gv.at/wohnbeihilfe.htm>
- Amt der Oö. Landesregierung, Direktion Soziales und Gesundheit, Abteilung Soziales, Koordinationsstelle für Integration (2008). *Einbeziehen statt Einordnen. Zusammenleben in Oberösterreich. Integrationsleitbild des Landes OÖ*. Abgerufen am 04.04.2020 von https://www.land-oberoesterreich.gv.at/files/publikationen/So_Integrationsleitbild.pdf
- Amt der Oö. Landesregierung, Direktion Soziales und Gesundheit, Abteilung Soziales, Integrationsstelle Oberösterreich (Hrsg.) (2009). *Integration ist ... was wir daraus machen. Kurzfassung des Integrationsleitbildes OÖ – Schwerpunkte der oberösterreichischen Integrationspolitik*. Abgerufen am 29.02.2020 von https://www.land-oberoesterreich.gv.at/files/publikationen/SO_IntegrationIst.pdf
- Amt der Oö. Landesregierung, Direktion Präsidium, Abteilung Presse (Hrsg.) (2018). *Integration verbindlich gestalten – Zusammenhalt stärken. Integrationsleitbild des Landes Oberösterreich*. Abgerufen am 29.02.2020 von <https://www.integrationsstelle-ooe.at/Mediendateien/Integrationsleitbild.pdf>
- Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) (2018). *Arbeitsmarkteteiligung von asylberechtigten Frauen: Herausforderungen, Perspektiven, Chancengleichheit*. Abgerufen am 29.02.2020 von http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/EB_LundR-Sozialforschung_Arbeitsmarkteteiligung_von_asylberechtigten_AMS-Kunden_innen-2018_05_14.pdf
- Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) (2020a). *Arbeitsmarktdaten und Medien in Oberösterreich, Arbeitsmarkt Oberösterreich – Jänner 2020*. Abgerufen am 29.02.2020 von <https://www.ams.at/regionen/oberoesterreich/news/20181/02/arbeitsmarkt-jaenner-2018-#oberoesterreich>
- Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) (2020b). *Arbeitsuchende in Oberösterreich, Karenz und Wiedereinstieg, Adressen für Frauen* [Website]. Abgerufen am 29.02.2020 von <https://www.ams.at/arbeitsuchende/frauen#oberoesterreich>
- Biffi, G., Kilic, H., Zentner, M. (2019). *Einstellung, Erwartungen und Ressourcen weiblicher Flüchtlinge. Grundlagenstudie zu den tatsächlich wahrnehmbaren Möglichkeiten von Frauen*

- mit Fluchterfahrung*. Studie finanziert vom Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres. Schriftenreihe Migration und Globalisierung, Krems: Edition Donau Universität. Abgerufen am 29.02.2020 von <https://door.donau-uni.ac.at/open/o:415>
- Bundeskanzleramt Österreich (Hrsg.) (2020a). *Aus Verantwortung für Österreich. Regierungsprogramm 2020-2024*. Abgerufen am 19.03.2020 von <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/bundeskanzleramt/die-bundesregierung/regierungsdokumente.html>
- Bundeskanzleramt Österreich (2020b). Anspruch auf Familienbeihilfe von Drittstaatsangehörigen [Website]. Abgerufen am 22.04.2020 von <https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/familie/finanzielle-unterstuetzungen/familienbeihilfe0/drittstaatsangehoerige.html>
- Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend (2019). AusländerInnen am österreichischen Arbeitsmarkt: Struktur der AusländerInnenarbeitslosigkeit. Arbeitslose nach Staatsbürgerschaft und Geschlecht. Abgerufen am 29.02.2020 von <https://www.dnet.at/elis/Auslaender.aspx>
- Bundesministerium für Arbeit, Familie und Jugend (2020). Kinderbetreuungsgeld – Anspruchsvoraussetzungen [Website]. Abgerufen am 22.04.2020 von https://www.oesterreich.gv.at/themen/familie_und_partnerschaft/geburt/3/2/3/1/Seite.08062_0.html
- Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (Hrsg.) (2020). Fahrprüfung [Website]. Abgerufen am 22.04.2020 von https://www.oesterreich.gv.at/themen/dokumente_und_recht/fuehrerschein/1/1/Seite.04014_0.html
- Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres (BMEIA). Integrationsgesetz [Website]. Abgerufen am 29.02.2020 von <https://www.bmeia.gv.at/integration/integrationsgesetz/>
- Bundesministerium für Inneres [BMI]. (2020a). Asyl und Migration [Website]. Abgerufen am 03.03.2020 von <https://www.bmi.gv.at/301/start.aspx>
- Çalışkan, S. (2018). Warum Frauen fliehen: Fluchtursachen, Fluchtbedingungen und politische Perspektiven. In Heinrich-Böll-Stiftung e.V. (Hrsg.). *Frauen und Flucht: Vulnerabilität-Empowerment-Teilhabe. Ein Dossier*. (S.10-19). Berlin: E-Paper. Abgerufen am 29.02.2020 von <https://heimatkunde.boell.de/2018/03/08/frauen-und-flucht-vulnerabilitaet-empowerment-teilhabe-0>
- Ebrahimkhil, S. (2018). Die andere Hälfte: Ein Blick auf die Situation von afghanischen Frauen in Afghanistan, auf der Flucht und in Europa. In Heinrich-Böll-Stiftung e.V. (Hrsg.). *Frauen und Flucht: Vulnerabilität-Empowerment-Teilhabe. Ein Dossier*. (S. 20-27). Berlin: E-Paper.

- Abgerufen am 29.02.2020 von <https://heimatkunde.boell.de/2018/03/08/frauen-und-flucht-vulnerabilitaet-empowerment-teilhabe-0>
- Ewle, E., Karadeniz, O., Kerschbaumer, L., Lechner, I., Priewasser, M., Trattner, C., Zimmer, I. (2020). *Möglichkeiten und Herausforderungen im Zuge der Integration von Frauen mit Fluchterfahrung am Arbeitsmarkt. Die Perspektive ausgewählter Betriebe und Expert*innen*. Fachhochschule Oberösterreich. Unveröffentlichter Bericht.
- Expertenrat für Integration (Hrsg.) (2018). *Integrationsbericht 2018. Zahlen, Trends und Analysen – Integration von Frauen im Fokus*. Wien. Abgerufen am 29.02.2020 von https://www.bmeia.gv.at/fileadmin/user_upload/Zentrale/Integration/Integrationsbericht_2018/Integrationsbericht_2018_Zahlen_Trends_und_Analysen_-_Integration_von_Frauen_im_Fokus_stand_14_11.pdf
- Expertenrat für Integration (Hrsg.) (2019). *Integrationsbericht 2019: Zahlen, Trends und Analysen*. Abgerufen am 29.02.2020 von https://www.bmeia.gv.at/fileadmin/user_upload/Zentrale/Integration/Integrationsbericht_2019/Integrationsbericht_2019.pdf
- Feller, E. (2005). Refugees are not migrants [Electronic version]. *Refugee Survey Quarterly*, 24, Issue 4, 27-35. Abgerufen am 29.02.2020 von <https://doi.org/10.1093/rsq/hdi077>
- Glaser, B. G. & Strauss, A. (1998). *Grounded Theory. Strategien qualitativer Forschung*. Bern: Hans Huber Verlag.
- Goethe-Institut e.V. (2016). *Wie Wörter das Denken beeinflussen* [Website]. Abgerufen am 10.03.2020 von <https://www.goethe.de/de/kul/ges/20849855.html>
- Haidinger, N. & Schröcker, S. (2015). Dringender Handlungsbedarf. Zur Situation geflüchteter Frauen* in Österreich. *politix. Flucht, Ausgabe 38/2015*, 14-18. Abgerufen am 17.02.2020 von https://politixblog.files.wordpress.com/2016/01/politix_38_neu.pdf
- Hausbacher, E., Klaus, E., Poole, R., Brandl, U. & Schmutzhart, I. (Hrsg.) (2012). *Migration und Geschlechterverhältnisse. Kann die Migrantin sprechen?* Wiesbaden: Springer VS Verlag.
- Hess, S., Binder, J., Moser, J. (Hrsg.) (2009). *No integration?! Kulturwissenschaftliche Beiträge zur Integrationsdebatte in Europa*. Bielefeld: Transcript-Verlag.
- Hille, K., Elle, J., Hess, S., (2019). Sicherheit: Zwischen Gewaltschutz und Aufenthaltssicherheit. In Universität Göttingen, Forschungsprojekt „Gender, Flucht, Aufnahmepolitiken“ (Hrsg.). *Wir wollen Sicherheit, Anregungen für eine gender- und fluchtsensible Praxis im Umgang mit geflüchteten Frauen*. (S. 8-13). Berlin: typobotic.com. Abgerufen am 29.02.2020 von https://www.gender-flucht.uni-osnabrueck.de/fileadmin/MWK-Projekt/Publikationen/Wir_wollen_Sicherheit_Brosch%C3%BCre_2019.pdf
- Hosner, R., Vana, I. & Khun Jush, G.; International Centre for Migration Policy Development (Hrsg.) (2017). *Integrationsmaßnahmen und Arbeitsmarkterfolg von Flüchtlingen und*

- subsidiär Schutzberechtigten in Österreich*. Forschungsbericht des FIMAS-Projekts. Abgerufen am 17.02.2020 von <http://research.icmpd.org/projects/integration-non-discrimination/fimas/>
- INTERPRET (2013). Gesprächsbeginn [Website]. Abgerufen am 10.03.2020 von <https://www.trialog.inter-pret.ch/de/werkstatt/zusammenarbeit-im-trialog/gespraechsbeginn-36.html>
- Kelle, U. & Kluge, S. (2010). *Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung*. 2. überarb. Aufl., Wiesbaden.
- Kleist, J.O. (2015). Über Flucht forschen. Herausforderung der Flüchtlingsforschung [Electronic version]. *Peripherie – Zeitschrift für Politik und Ökonomie der Dritten Welt* 35, 138/139, 150-169. Abgerufen am 29.02.2020 von <https://doi.org/10.3224/peripherie.v35i138-139.24294>
- Kluge, U. (2011). Sprach- und Kulturmittlung im interkulturellen psychotherapeutischen Setting. In W. Machleidt & A. Heinz (Hrsg.). *Praxis der interkulturellen Psychiatrie und Psychotherapie. Migration und psychische Gesundheit*. (S. 145-154). München: Urban & Fischer Verlag.
- Kohlbacher, J., Rasuly-Paleczek, G., Hackl, A., Bauer, S. (2017). *Wertehaltungen und Erwartungen von Flüchtlingen in Österreich*. Abgerufen am 29.02.2020 von https://www.bmeia.gv.at/fileadmin/user_upload/Zentrale/Integration/Studien/Studie_Wertehaltungen_und_Erwartungen.pdf
- Lamnek, S. (2005). *Qualitative Sozialforschung*. Lehrbuch. Weinheim, Basel: Belz Verlag.
- Land Oberösterreich (2019a). Information zur Pressekonferenz mit Landesrat Rudi Anschober und Peter Nollet, GVS OÖ, 02. September 2019, zum Thema *4 Jahre nach Beginn der großen Fluchtbewegung. Wie Oberösterreich die Herausforderung in Grundversorgung und Integration bisher gut bewältigt hat*. Abgerufen am 19.02.2020 von <https://www.anschober.at/presse/artikel/4-jahre-nach-beginn-der-grossen-fluchtbewegung/>
- Land Oberösterreich (2019b). Anschober/Haberlander: *Land OÖ verstärkt Bildungsoffensive für Asylberechtigte und Asylwerbende*. Pressekonferenz vom 17. Dezember 2019. Abgerufen am 19.03.2020 von <https://www.land-oberoesterreich.gv.at/228617.htm>
- Langthaler, H. (2019). Lehrlinge und kein Ende. *asyl aktuell* 3/2019. Abgerufen am 22.04.2020 von <https://www.asyl.at/aduploads/112.02.ma.lehrlinge.pdf>
- Liebig, Th. & Tronstad, K.R. (2018). *Dreifach benachteiligt? Ein erster Überblick über die Integration weiblicher Flüchtlinge*. Paris: OECD Publishing. Abgerufen am 29.02.2020 von <https://www.oecd.org/berlin/publikationen/Fl%C3%BCchtlingsfrauenStudie.pdf>
- Manahl, C. (2017). *Was wissen wir wissenschaftlich fundiert über den Prozess der Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen? Eine Übersicht über aktuelle österreichische und*

- internationale Studienergebnisse*. Abgerufen am 25.02.2020 von <https://www.okay-line.at/file/656/forschungsergebnisse-am-int-von-fluechtlingen-22122017-caroline-manahl.pdf>
- Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken*. 12., überarbeitete Auflage. Weinheim.
- Mußinghoff, H. (2017). *Voraussetzungen, Einstellungen und Ambitionen geflüchteter Frauen in Deutschland. Ergebnisse einer qualitativen Studie in NRW*. Abgerufen am 25.02.2020 von https://www.innovabest.de/images/pdf/Studie_Gefluechtete_Frauen_2017_lang.pdf
- Österreichischer Integrationsfonds (ÖIF) – Fonds zur Integration von Flüchtlingen und Migrant/innen (2020a). *Angebote zur Integration von Frauen* [Website]. Abgerufen am 29.02.2020 von <https://www.integrationsfonds.at/zielgruppen/frauen>
- Österreichischer Integrationsfonds (ÖIF) – Fonds zur Integration von Flüchtlingen und Migrant/innen (Hrsg.) (2020b). *Frauen & Integration. Zahlen, Daten und Fakten. 2019*. Abgerufen am 30.04.2020 von https://www.integrationsfonds.at/fileadmin/user_upload/2002Frauen_Zahlen_Daten_Fakten.pdf
- Ortlieb, R., Glauning, E., Schasche, K., Zweiger, V., (2019). *Wie finden Geflüchtete in Österreich einen Arbeitsplatz, und welche Art von Arbeitsplatz finden sie? Zweiter Ergebnisbericht einer schriftlichen Befragung von Geflüchteten, ergänzt um eine Befragung via Social Media und Gruppendiskussionen mit geflüchteten Frauen im Rahmen des Forschungsprojektes LAMIRA (Labour Market Integration of Refugees in Austria)*. Abgerufen am 29.02.2020 von https://static.uni-graz.at/fileadmin/sowi-institute/Personalpolitik/Pdf/Ortlieb_et_al_2019_LAMIRA_Zweiter_Ergebnisbericht_Survey_Juli_2019.pdf
- Rosa-Luxemburg-Stiftung (2019). *Atlas der Migration. Daten und Fakten über Menschen in Bewegung*. Abgerufen am 20.02.2020 von https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/sonst_publicationen/atlasdermigration2019_web_190614.pdf
- Rosenthal, G. (2005). *Interpretative Sozialforschung. Eine Einführung*. Weinheim, München: Juventa.
- Safi, M. (2017). *Afghanistan*. Abgerufen am 29.02.2020 von https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/Infomaterialien/IN-Leseprobe_Afghanistan_Wege_aus_der_Flucht_2018_06_15.pdf
- Schmidt-Hertha, B. & Tippelt, R. (2011). *Typologien. REPORT, 34. Jg., S. 23-35*.
- SOS Mitmensch (Hrsg.) (2019). *Integrationspolitik auf dem Rückzug? Expertinnen und Experten analysieren integrative und desintegrative Maßnahmen der Bundesregierung*. Abgerufen am 22.04.2020 von

https://www.sosmitmensch.at/dl/LlnLJKJKnooJqx4KJK/SOS_Mitmensch_ExpertInnen_Bericht_Integrationspolitik_Maerz2019.pdf

Staatssekretariat für Integration (2011). Kurz zu Integrationsbericht: Integration durch Leistung [Presseaussendung 06.07.2011]. Abgerufen am 29.02.2020 von https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20110706_OTS0167/kurz-zu-integrationsbericht-integration-durch-leistung

Strübing, J. (2003). Theoretisches Sampling. In R. Bohnsack, W. Marotzki, M. Meuser (Hrsg.). *Hauptbegriffe qualitativer Sozialforschung*. (S. 154-156). Opladen: Leske & Budrich.

UNHCR (United Nations High Commissioner for Refugees). Der Hohe Flüchtlingskommissar der Vereinten Nationen (Hrsg.) (1951). *Abkommen über die Rechtsstellung der Flüchtlinge vom 28. Juli 1951 (In Kraft getreten am 22. April 1954), Protokoll über die Rechtsstellung der Flüchtlinge vom 31. Januar 1967 (In Kraft getreten am 4. Oktober 1967)*. Abgerufen am 29.02.2020 von https://www.unhcr.org/dach/wp-content/uploads/sites/27/2017/03/Genfer_Fluechtlingskonvention_und_New_Yorker_Protokoll.pdf

UNHCR Österreich (2015). *Subsidiär Schutzberechtigte in Österreich*. Februar 2015. Abgerufen am 18.02.2020 von https://www.unhcr.org/dach/wp-content/uploads/sites/27/2017/03/Bericht_subsidiaerer_Schutz.pdf

UNHCR (United Nations High Commissioner for Refugees). Der Hohe Flüchtlingskommissar der Vereinten Nationen (Hrsg.) (2018). *UNHCR-Richtlinien zur Feststellung des internationalen Schutzbedarfs afghanischer Asylsuchender, 30. August 2018*. Abgerufen am 29.02.2020 von <https://www.refworld.org/cgi-bin/texis/vtx/rwmain/opendocpdf.pdf?reldoc=y&docid=5be58a5d4>

Verein Netzwerk österreichischer Frauen- und Mädchenberatungsstellen (2020). *Frauenpolitische Forderung an die neue Regierung: Gleichstellung geht alle an!* Presseaussendung zum 18. Dezember 2019. Abgerufen am 29.02.2020 von <http://www.netzwerk-frauenberatung.at/>

Vogtenhuber, S., Steiber, N., Leitner, A. (2018). *Erwerbstätigkeit von Flüchtlingen: Integrationsregime, Arbeitsmarktbedingungen und Charakteristika der Herkunftsländer*. Abgerufen am 29.02.2020 von <https://www.ihs.ac.at/publications/soc/rs122.pdf>

ZSI – Zentrum für Soziale Innovation GmbH (2018). *Daten zu Integrationsmaßnahmen und Arbeitsmarkterfolg von Flüchtlingen*. Abgerufen am 10.03.2020 von <https://www.zsi.at/de/object/news/4732>

GESETZESTEXTE

Integrationsgesetz (IntG) idF vom 07.06.2017 (BGBl I, 68/2017) zuletzt geändert am 01. Juni 2019 (BGBl I, 41/2019). Abgerufen am 29.02.2020 von https://www.bmeia.gv.at/fileadmin/user_upload/Zentrale/Integration/Integrationsgesetz/Integrationsgesetz_2019.pdf

Integrationsgesetz-Durchführungsverordnung (IntG-DV) idF vom 07.06.2017 (BGBl I, 68/2017) zuletzt geändert am 01. Oktober 2019 (BGBl I, 41/2109). Abgerufen am 29.02.2020 von https://www.bmeia.gv.at/fileadmin/user_upload/Zentrale/Integration/Integrationsgesetz/IntG-DV_Fassung_vom_01.10.2019.pdf

Integrationsjahrgesetz (IJG) idF vom 01.09.2017 (BGBl I, 75/2017). Abgerufen am 29.02.2020 von <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20009899&FassungVom=2020-02-29>

STATISTIKEN

Arbeitsmarktservice Österreich & Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (o.J.). Arbeitsmarktdatenbank. Abgerufen am 10.03.2020 von <https://www.arbeitsmarktdatenbank.at/>

Bundesministerium für Inneres (2015). Asylstatistik 2015. Abgerufen am 16.02.2020 von https://www.bmi.gv.at/301/Statistiken/files/Jahresstatistiken/Asyl_Jahresstatistik_2015.pdf

Bundesministerium für Inneres (2019). Vorläufige Asylstatistik. Dezember 2019. Abgerufen am 16.02.2020 von https://www.bmi.gv.at/301/Statistiken/files/2019/Asylstatistik_Dezember_2019.pdf

Bundesministerium für Inneres (2020b). Asyl. Statistiken. Abgerufen am 10.03.2020 von <https://www.bmi.gv.at/301/Statistiken/start.aspx>

Statistik Austria (2019a). Bevölkerung am 1.1.2019 nach detailliertem Geburtsland und Bundesland. Abgerufen am 14.02.2020 von https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung_nach_staatsangehoerigkeit_geburtsland/index.html

Statistik Austria (2019b). Bevölkerung am 1.1.2019 nach detailliertem Geburtsland und Geschlecht bzw. Altersgruppen. Abgerufen am 14.02.2020 von https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung_nach_staatsangehoerigkeit_geburtsland/index.html

Statistik Austria (2019c). Bevölkerung am 1.1.2019 nach detaillierter Staatsangehörigkeit und Bundesland. Abgerufen am 14.02.2020 von

https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung_nach_staatsangehoerigkeit_geburtsland/index.html

Statistik Austria (2019d). Bevölkerung am 1.1.2019 nach detaillierter Staatsangehörigkeit und Geschlecht bzw. Altersgruppen. Abgerufen am 14.02.2020 von https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung_nach_staatsangehoerigkeit_geburtsland/index.html

Statistik Austria (2019e). Bevölkerung zu Jahresbeginn 2002-2019 nach detaillierter Staatsangehörigkeit – Oberösterreich. Abgerufen am 14.02.2020 von https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bevoelkerung/bevoelkerungsstruktur/bevoelkerung_nach_staatsangehoerigkeit_geburtsland/index.html

Statistik Austria (2020). STATatlas. Abgerufen am 10.03.2020 von <https://www.statistik.at/atlas/>

9. Anhänge

Anhang ./A Interviewleitfaden ExpertInnen (gekürzte Version)

Anhang ./B Ablaufplan Fokusgruppe (gekürzte Version)

Anhang ./C Fotoprotokoll Fokusgruppe

Anhang ./D Interviewleitfaden Frauen (gekürzte Version)

Anhang .JA Interviewleitfaden ExpertInnen

Besprechung des Interview-Rahmens

- Begrüßen & Bedanken für Bereitschaft
- Zeitrahmen, Ziel des Interviews
- Vertraulichkeit/Anonymität, Aufzeichnung, Hinweis auf DSGVO, Einholung des Einverständnisses

Aufgaben, Angebote, Zielgruppen

- Bitte beschreiben Sie kurz die Kernaufgaben, Angebote und die Zielgruppe von XXX.
 - In welcher Funktion und seit wann arbeiten Sie bei XXX?
 - Wie kommt die Zielgruppe zu XXX?

Afghanische Frauen als Zielgruppe - Erreichbarkeit und Charakteristik

- Welche Angebote richten sich speziell an Frauen?
 - Welche Angebote richten sich speziell an afghanische Frauen?
- Wie viele afghanische Frauen befinden sich derzeit bei XXX in Betreuung?
 - Ihrer Einschätzung nach, werden "die" afghanischen Frauen als Zielgruppe eher "gleich gut" oder eher "unterschiedlich gut" erreicht?
 - Falls unterschiedlich gut: Begründung erfragen
- Wie lassen sich afghanische Frauen, die zu XXX kommen, charakterisieren?
 - Was charakterisiert die Gruppe an afghanischen Frauen, die schlecht oder nicht erreicht wird? (Bsp. parat haben)

139

Ankommen

Das Ankommen von geflüchteten Menschen in Österreich hat sich in den letzten Jahren verändert, zum Beispiel in Hinblick auf die Stimmung in Österreich oder bezüglich des Arbeitsmarktzuganges, auch in rechtlicher Hinsicht. (Bsp. nennen)

Man könnte von Phasen sprechen:

- Zeit vor 2015
 - 2015 als Höhepunkt/Ausnahmejahr von Fluchtbewegungen nach Europa
 - seit 2016.
- Wenn Sie sich schon länger mit dem Thema Flüchtlinge und Arbeitsmarkt beschäftigen: Wie gestaltete sich "das Ankommen" von afghanischen Frauen in der ersten Phase - also vor 2015?
 - Wie haben Sie „das Ankommen“ afghanischer Frauen im Jahr 2015 in Erinnerung?
 - Wie lässt sich „das Ankommen“ afghanischer Frauen aktuell beschreiben?
 - Stimmung in Österreich
 - Ablauf des Asylverfahrens (Verteilung innerhalb Österreichs, Familiennachzug...)
 - Arbeitsmarktzugang

- Beobachten Sie Veränderungen bei afghanischen Frauen, die erst kurz in Österreich sind?
- Hat sich bei den Fluchtgründen (z.B. westliche Orientierung als Fluchtgrund) etwas verändert?

Aktuelle Situation der Integration am Arbeitsmarkt

- Wie schätzen Sie die **aktuelle Situation** von afghanischen Frauen **am Arbeitsmarkt** ein?
 - Was **funktioniert gut** im Bereich der Integration von afghanischen Frauen durch Arbeit in OÖ?
 - Was läuft **weniger gut** bei der Integration afghanischer Frauen am oberösterreichischen Arbeitsmarkt?
 - Worin liegen, Ihrer Meinung nach, die **größten Herausforderungen und Hürden** für afghanische Frauen auf dem Weg in den öö. Arbeitsmarkt?

Charakteristik in den Arbeitsmarkt integrierter vs. nicht integrierter Afghaninnen

Meine Fragen spiegeln die Annahme wider, dass es DIE afghanische Frau genauso wenig gibt wie DIE Österreicherin. Natürlich gibt es auch nicht DIE am Arbeitsmarkt erfolgreiche Frau und JENE, die am Arbeitsmarkt nicht Fuß fassen kann. Aber aus Ihrer Erfahrung bzw. Einschätzung heraus:

- Was ist typisch für afghanische Frauen, die den Weg in den Arbeitsmarkt geschafft haben?
- Was ist untypisch für afghanische Frauen mit gelungener Arbeitsmarktintegration?
- Was ist typisch für Afghaninnen, denen der Weg in den oberösterreichischen Arbeitsmarkt nicht gelingt oder noch nicht gelungen ist?
- Was ist untypisch für afghanische Frauen mit nicht oder noch nicht gelungener Arbeitsmarktintegration?

140

Hintergründe für Hürden auf dem Weg in den Arbeitsmarkt

Sie haben vorhin erwähnt, dass _____ eine Hürde ist.

- Begegnen Ihnen afghanische Frauen, die dieses Problem nicht haben?
- Falls ja: Worin unterscheiden sich jene die, _____ von jenen, die keine _____ aufweisen? (mögliche Bsp. parat haben bzw. Ursachen erfragen)

Vorstellungen und Bedarfe

Mit den Erkenntnissen aus dem Forschungsprojekt soll auch ein Beitrag zur Entwicklung von Maßnahmen zur nachhaltigen Integration von Frauen mit Fluchterfahrung in den Arbeitsmarkt geleistet werden.

- Aus Ihrer Erfahrung in der Begleitung von afghanischen Frauen: Wie stellen sich afghanische Frauen ihre Integration am öö. Arbeitsmarkt vor?
- Was bräuchte es, Ihrer Meinung nach (noch), um die Integration von afghanischen Frauen am Arbeitsmarkt zu verbessern?

Sonstige Anmerkungen zur Thematik, Erhebung von Datenquellen in Organisation, Ausblick & Dank!

Anhang ./B Ablaufplan Fokusgruppe



UNIVERSITY
OF APPLIED SCIENCES
UPPER AUSTRIA



**FP Afghaninnen am öö. Arbeitsmarkt
Fokusgruppe**

Thema	Fragestellung bzw. Aspekte
Begrüßung und Einführung	<ul style="list-style-type: none"> • Begrüßung & Einleitung • Überblick Thema und Ziele der Fokusgruppe • Aufnahme / Fotoprotokoll, sensibler Umgang mit Daten (Anonymität), Einholung Einverständnis • Zeitrahmen • Gesprächsregeln • Vorstellungsrunde
Informationen über das Projekt	<ul style="list-style-type: none"> • Inhalte • Ziele • Ablauf • Dauer
Für die Integration in den Arbeitsmarkt relevante Faktoren	<p>Ergebnisse aus den ExpertInnendialogen –</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vorstellen der relevanten Faktoren (Qualifikation, Rahmenbedingungen, Netzwerk, Persönlichkeit, Wünsche/Aspirationen demografische Merkmale) • Diskussion der relevanten Faktoren: <ul style="list-style-type: none"> ○ Inwieweit deckt sich das Ergebnis mit Ihren Erfahrungen aus der Praxis? ○ Welche Aspekte fehlen aus Ihrer Perspektive noch?
Typologie	<ul style="list-style-type: none"> • Vorstellen und Darstellen einer einfachen Typologie • Diskussion der Typologie • ggf. Adaptieren/Erweitern der Typologie
Bedarfe der Typen	<ul style="list-style-type: none"> • Was brauchen afghanische Frauen der einzelnen Typen? • Was brauchen sie nicht? • Wie können afghanische Frauen des jeweiligen Typus unterstützt werden?
Abschlussrunde, Ausblick & Verabschiedung	

Anhang .JC Fotoprotokoll Fokusgruppe

FOTOPROTOKOLL
Forschungsprojekt

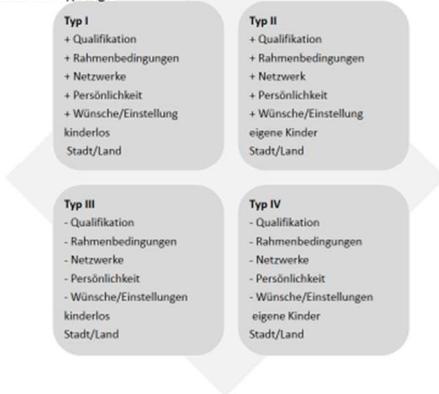
„Problemfelder und Herausforderungen afghanischer Frauen auf dem Weg in den ö. Arbeitsmarkt – Schlussfolgerungen für Integrationsprojekte“

Fokusgruppe
16. September 2019, FH Linz

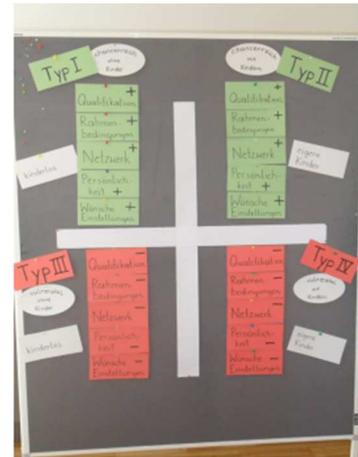


förderlich/begünstigend +	hemmend/erschwerend -
mittlere/hohe Bildung	Analphabetismus keine/geringe Schulbildung
Berufserfahrung im Herkunftsland und/oder in Österreich	keine Berufserfahrung
Öffentlicher Verkehr gut ausgebaut und erreichbar	Öffentliche Verkehrsmittel nicht vorhanden/nicht erreichbar/nur zu Kernzeiten vorhanden
eigene Fortbewegungsmittel (Fahrrad, Auto...) Führerscheine	keine eigenen Fortbewegungsmittel kein Führerschein
bedarfsgerechte Kinderbetreuung	Kinderbetreuung nicht vorhanden/nicht leistbar/deckt den Bedarf nicht/wird nicht in Anspruch genommen
Unterstützung durch Netzwerke Vorbilder/Role Models Fähigkeit/Möglichkeit sich gegebenenfalls abzugrenzen, eigene Entscheidungen zu treffen	fehlende Unterstützung durch Netzwerke fehlende Vorbilder explizite und implizite Regeln, Vorgaben, Traditionen, welche Erwerbsarbeit erschweren/verhindern soziale Kontrolle
Selbstsicherheit Selbstbewusstsein, -vertrauen Selbstwirksamkeit Resilienz	Unsicherheit mangelndes Selbstvertrauen mangelnde Selbstwirksamkeit geringe Widerstandsfähigkeit, fehlende Bewältigungsstrategien
Einstellung, dass Frauen erwerbstätig sein können/sollten Wunsch erwerbstätig zu sein Auseinandersetzung mit den beruflichen Möglichkeiten und Wünschen mittel-, längerfristige berufliche Ziele	Einstellung, dass Frauen nicht erwerbstätig sein sollten Wunsch nicht erwerbstätig zu sein Keine Auseinandersetzung mit den beruflichen Möglichkeiten keine Berufswünsche
tendenziell: jüngere Frauen kinderlos Stadt aufgewachsen im Iran, in der Türkei	tendenziell: ältere Frauen viele Kinder Land aufgewachsen in Afghanistan

Vorstellen der Typologie



Vorstellen der Typologie



142

Auf dem Weg in den ö. Arbeitsmarkt

Gruppenarbeit – Bedarfe der Typen:

- Was brauchen afghanische Frauen der einzelnen Typen?
- Was brauchen sie nicht?
- Wie können afghanische Frauen des jeweiligen Typus unterstützt werden?



Ergebnisse aus den Gruppenarbeiten (Plenum)



Anhang ./D Interviewleitfaden Frauen

Gesprächsrahmen

- Begrüßung, Vorstellung & Bedanken für Bereitschaft
- Hinweise zum Dolmetschsetting, Zeitrahmen, Hinführung auf Thema
- Vertraulichkeit / Anonymität, Aufzeichnung, Hinweis auf DSGVO, Einholung des Einverständnisses

1. Bildung und Arbeitsmarkterfahrungen im Herkunftsland

Der Besuch einer Schule, eine Berufsausbildung und arbeiten zu gehen, ist in Afghanistan für Frauen nicht selbstverständlich. Ich möchte Sie gerne fragen, welche Möglichkeiten Sie hatten:

- Haben Sie in Afghanistan/Herkunftsland eine **Schule** besucht?

JA

- Welche Schule war das?
- Wie lange haben Sie die Schule besucht?

NEIN

- Warum haben Sie keine Schule besucht?
- Hätten Sie gerne eine Schule besucht?

- Haben Sie in Afghanistan/Herkunftsland eine **Berufsausbildung** gemacht?

JA

- Welche Berufsausbildung haben Sie gemacht?
- Wie lange hat diese Ausbildung gedauert?

NEIN

- Hätten Sie gerne eine Ausbildung gemacht?
- Welche?

- Haben Sie in Afghanistan/Herkunftsland gearbeitet?

JA

- Was haben Sie gearbeitet?
- Wie lange haben Sie gearbeitet?

NEIN

- Warum haben Sie nicht gearbeitet?
- Hätten Sie gerne gearbeitet?
- Was hätten Sie gerne gearbeitet?

2. Arbeitsmarkterfahrungen in Österreich

Während des Asylverfahrens durften Sie nicht bzw. nur eingeschränkt arbeiten.

- Nachdem Sie Asyl / subsidiären Schutz bekommen haben, ...
Wie ist es Ihnen bei der Jobsuche ergangen?

JA

Bitte erzählen Sie mir von Ihren Erfahrungen bei der Jobsuche.

NEIN

- Warum nicht?
- Hemmnisse

- Wie **lange** haben Sie gesucht, bis Sie Arbeit gefunden haben?
- War die **Jobsuche schwierig**? Was war schwierig?
 - Sprachkenntnisse
 - Kinderbetreuung
 - Mobilität
 - Community
 - Vorstellungen der Betriebe
 - fehlendes Systemwissen (Abläufe, Zuständigkeiten...)
 - ...
- Welche **Unterstützung** haben Sie bekommen? Wer hat geholfen?
 - Organisationen, Vereine, Privatpersonen, konkrete Unterstützungsangebote (Beispiele anführen)
- Haben Sie **Kurse** oder Ähnliches besucht?
 - Welche?
- Wenn Sie an die Unterstützung, die Sie erhalten haben denken ... *Unterstützt durch Bilder reflektieren*:
 - Was konnten Sie sich davon mitnehmen?
 - Welche Unterstützungsangebote haben geholfen?
 - Was war nicht sinnvoll?
 - Was ist offengeblieben? Was würden Sie sich noch wünschen?

Derzeitige Arbeit

- Bitte erzählen Sie mir, was Sie zurzeit beruflich machen.
 - Wie viele Stunden arbeiten Sie?
 - Wie lange machen Sie das schon?
 - Entspricht die Arbeit Ihrer Ausbildung?
 - Wurde die Ausbildung / Zeugnisse anerkannt?
- Was gefällt Ihnen an der derzeitigen Arbeit?
- Was gefällt Ihnen an der derzeitigen Arbeit nicht?

- Einstellung
- Arbeitsteilung
- Kinderbetreuung
- Sprachkenntnisse
- Mobilität
- Community
- fehlendes Systemwissen
- ...
- Haben Sie Kurse oder Ähnliches besucht?
 - Wenn ja, welche?

3b. Alltag

Wie schaut ein ganz normaler Tag bei Ihnen aus? Bitte erzählen Sie von Ihrem Alltag.

- Abläufe
- Familie/Kinder (Schule, Kindergarten)
- Haushalt
- Soziales Umfeld (Community, Nachbarschaft)
- Traditionen
- Freizeit

- Sind in Ihrer Firma weitere Menschen mit Migrations- oder Fluchterfahrung beschäftigt?
 - Wenn ja: Gibt es eine besondere Unterstützung für Frauen mit Flucht- bzw. Migrationshintergrund in Ihrer Firma?

3a) Alltag

Wenn Sie an einen ganz gewöhnlichen Tag denken...

- Womit in Ihrem Alltag sind Sie zufrieden?
- Was ist in Ihrem Alltag nicht so einfach, ist vielleicht stressig oder anstrengend? (Bsp. parat haben)

4. Ausblick – Wünsche und Bedarfe

Wenn Sie in die Zukunft blicken...

- Was würden Sie beruflich gerne machen? Was würden Sie sich beruflich wünschen?
- Was bräuchte es, um diese Wünsche zu verwirklichen?
 - Zeit, Geld, Mobilität, Sprachkenntnisse, Unterstützung der Familie, ...
 - mehr Wissen über Berufe und die jeweiligen Anforderungen
- Wer kann Sie dabei unterstützen? Wie?
- Wer wäre dagegen, wenn Sie diese Wünsche verwirklichen möchten? Warum?

- Wenn Sie an andere Frauen aus Afghanistan denken - Bekannte, Verwandte, Freundinnen:
Was würden diese Frauen brauchen, damit Sie eine Arbeit finden, die ihnen Freude macht? (Bsp. parat haben)

Ausblick & Dank!