ECONSTOR
Make Your Publications Visible.

A Service of
ZBW
Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft
Leibniz Information Centre for Economics

Bristol-Faulhammer, Michaela; Inan, Yasemin; Nechansky, Sonja

Research Report

Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten: Die Situation von Frauen mit Asylstatus im Stadt-Land-Vergleich

AMS info, No. 552

Provided in Cooperation with:
Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Bristol-Faulhammer, Michaela; Inan, Yasemin; Nechansky, Sonja (2022) : Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten: Die Situation von Frauen mit Asylstatus im Stadt-Land-Vergleich, AMS info, No. 552, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:
https://hdl.handle.net/10419/278316

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

WWW.ECONSTOR.EU

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

AMS info 552

Michaela Bristol-Faulhammer, Yasemin Inan, Sonja Nechansky

Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten: Die Situation von Frauen mit Asylstatus im Stadt-Land-Vergleich

Zentrale Ergebnisse einer aktuellen Studie im Auftrag des AMS Österreich

1 Einleitung

Da urbane Orte die primären Zielorte für Zuwandernde sind, hat sich die Forschung bislang mit wenigen Ausnahmen auf den städtischen Bereich konzentriert. Folglich gibt es kaum systematisch und überregional vergleichende Forschung zum Leben von Geflüchteten im Stadt-Land-Vergleich. Noch weniger Daten liegen vor, wenn es um die Faktoren zur gelungenen Arbeitsmarktintegration im Stadt-Land-Vergleich geht. Ziel dieser im ersten Halbjahr 2022 abgeschlossenen Studie[1] im Auftrag der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich war es,[2] die Herausforderungen bei der Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen aus Syrien, Afghanistan, Iran und Irak im Vergleich urbaner und ländlicher Räume im Umland von Zentren zu beleuchten.

Einem qualitativen Studiendesign folgend wurden im Zeitraum August 2021 bis Oktober 2021 insgesamt fünf Fokusgruppendiskussionen mit insgesamt 60 asylberechtigten Frauen durchgeführt. Ziel hierbei war es, vertiefende Erkenntnisse zu den Barrieren und Erfolgsfaktoren für eine gelungene Arbeitsmarktintegration im Vergleich zwischen der Großstadt Wien und ländlichen Zentren (St. Pölten, Braunau) zu gewinnen.

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

1 Download der Langfassung dieser Studie in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter www.ams-forschungsnetzwerk.at/deutsch/publikationen/BibShow.asp?id=13696.

2 Durchgeführt wurde die Studie vom Unternehmen Partners4 (www.partners4.com).

2 Hauptergebnisse

Der Fokus der vorliegenden Untersuchung lag in der Exploration der hinderlichen und förderlichen Faktoren der Arbeitsmarktintegration von Frauen mit Fluchthintergrund im Stadt-Land-Vergleich aus der Perspektive der Zuwanderinnen. Auch wenn diese Perspektiven im Rahmen der Fokusgruppen anekdotisch dargestellt wurden, lassen sie aufgrund der Übereinstimmung der Sichtweisen eine gewisse Allgemeingültigkeit zu. Wie zahlreiche vorangegangene Studien zeigt auch diese Untersuchung, dass anerkannte weibliche Flüchtlinge trotz des »uneingeschränkten« Arbeitsmarktzuganges in der Realität mit zahlreichen Einschränkungen konfrontiert sind. Hierbei scheinen auf ersten Blick die Schwierigkeiten einer Erwerbsintegration in ländlichen Räumen zu überwiegen. Dennoch zeigen sich bei genauerer Betrachtung auch begünstigende Faktoren im ländlichen Raum. Auf der Grundlage der bisherigen Forschungen zu der Arbeitsmarktintegration im städtischen und ländlichen Raum und aus den aktuellen Daten dieser Untersuchung lassen sich die Barrieren und begünstigenden Faktoren im Stadt-Land-Vergleich folgendermaßen bilanzieren:

2.1 Deutschkenntnisse als Anforderung der Arbeitgeber

Großstädte haben aufgrund der aktiveren und strategisch ausgerichteten Integrationspolitik sowohl die Strukturen als auch die Ressourcen, den Deutschkompetenzerwerb zu stärken. Für geflüchtete Frauen sind in den Städten die Angebote zahlreicher sowie die Zugänglichkeit zu Deutschkursplätzen und Aufbaukursen einfacher. Dennoch wird sowohl in der Stadt als auch am Land die fehlende Möglichkeit zum Besuch von fachspezifischen Deutschkursen kritisiert. Sowohl am Land als auch in der Stadt zeigt sich, dass die Qualität der Deutschkurse als nicht adäquat für den Erwerb von Sprechpraxis beurteilt wird, da die gewünschte Sprachpraxis in den angebotenen Deutschkursen nicht erzielt werden kann. Diesbezüglich zeigen sich am Land

leichte Vorteile, da Sprechpraxis außerhalb der Deutschkurse – nämlich im Kontakt mit ÖsterreicherInnen – leichter erworben werden kann. Da Sprechpraxis einer der wesentlichen Faktoren in der Erwerbsintegration ist, könnten sich diesbezüglich am Land leichte Vorteile ergeben.

2.2 Ausbildung und Qualifikation

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

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

2.3 Kinderbetreuung

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

2.4 Erfahrung mit AMS-BeraterInnen

Aus der Sicht der geflüchteten Frauen ist das AMS eine wichtige Anlaufstelle in deren Erwerbsintegration. Dies deshalb, weil dem AMS vordergründig die Unterstützungsleistung nach Deutschkursen, die Bewilligung und Finanzierung von Ausbildungen und Arbeits- und Lehrstellensuche zugeschrieben wird. Trotz zahlreicher Schritte in der Unterstützung der Frauen seitens des AMS zeigt sich allerdings aus mehreren Gründen Unzufriedenheit bei der Zielgruppe. Als Beispiele für die Unzufriedenheit werden Probleme auf persönlicher Ebene, aber auch auf der Ebene der Bereitstellung möglicher Unterstützungsleistung genannt: fehlende persönliche Betreuung, fehlende Einbindung in der Karriereplanung, Stereotypisierung als »Hilfskraft«, Unfreundlichkeit, fehlendes Verständnis für die Alltagsherausforderungen, intransparente Zuteilung bzw. »Verweigerung« von Unterstützungsleistung zum Sprachkompetenzerwerb bzw. zur Erlangung von Ausbildungsplätzen, fehlende Unterstützung bei der Suche nach Kinderbetreuungsplätzen. Hier zeigt sich zum Teil eine Erwartungshaltung der Zuwanderinnen, die nicht den originären Zweck des AMS – nämlich Arbeitsvermittlung – abbildet. Mangels Klarheit der Grenzen des Serviceangebotes wird von den Frauen eine »Rundum-Beratung« erwartet, die nicht erfüllt werden kann. Bezüglich der Beratungsqualität wird der AMS-Beratung in ländlichen Regionen (gegenüber jenen im urbanen Raum) ein besseres Zeugnis ausgestellt, denn hier wird laut Ansicht der Zuwanderinnen mehr Verständnis für die Situation gezeigt. Keine Unterschiede im Stadt-Land-Vergleich in Bezug auf AMS-Beratung zeigt sich bei gebildeten Zuwanderinnen; sie alle berichten, zu wenig von der AMS-Beratung zu profitieren. Die Gründe dafür liegen darin, dass diese Frauen offensichtlich einen höheren Anspruch an die Begegnungsqualität haben, sie aber oftmals von den AMS-BeraterInnen aufgrund der herrschenden Regeln und Anforderungskriterien bezüglich ihrer Aspiration enttäuscht werden (müssen). Diese Erwartungsenttäuschung wird dort noch verstärkt, wo es keinen Zugang zu Ausbildungsplätzen bzw. Deutschkursen gibt, und diese Zugangsmöglichkeit ist aus Sicht der Frauen am Land noch weniger gegeben als in der Stadt.

2.5 Fördernde Institutionen

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

vermittlungsunterstützende Begleitung ermöglichen. Diese Erfahrungen zeigen, dass im ländlichen und kleinstädtischen Raum zivilgesellschaftlichen Akteuren und Einrichtungen – also ehrenamtlich Engagierten und privaten Vereinen – eine Schlüsselrolle bei der Erwerbsintegration von Zugewanderten zukommt, weil diese niederschwellige Orientierung leisten, die seitens des AMS nicht abgedeckt werden kann.

2.6 Soziale Netzwerke

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

2.7 Mobilität

Geringere Siedlungsdichte und größere räumliche Entfernungen stellen für geflüchtete Frauen in ländlichen Bereichen andere Anforderungen an Mobilität als für Frauen im urbanen Bereich. Da geflüchtete Frauen aus oben genannten Gründen oftmals in Arbeitsstellen im Schichtdienst bzw. in Arbeitszeiten außerhalb der Kernzeiten landen, sind sie auf den öffentlichen Verkehr angewiesen. Während das öffentliche Verkehrsangebot der Städte Schichtdienst bzw. das Arbeiten an Tagesrandzeiten möglich macht, sind solche Arbeitsstellen in ländlichen Bereichen überhaupt nicht oder nur unter einem erheblichen Zeiteisatz erreichbar. Dieses Problem kann auch durch individuelle Mobilität nicht gelöst werden, da geflüchtete Frauen oft nicht die Ressourcen für ein eigenes Fahrzeug oder eine Lenkerberechtigung haben. Geflüchtete Frauen, die im urbanen Bereich Arbeit suchen, finden sich diesbezüglich deutlich im Vorteil.

3 Schlussbemerkungen und Fazit

3.1 Die Rolle des AMS

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

Die Dimension »Vorstellungswelt« bezieht sich auf die berufliche Vorerfahrung und Zugänge zu Berufsfeldern im Heimatland sowie auf das Wissen um die Möglichkeiten der verschiedenen Karrieremöglichkeiten in Österreich.

Dem AMS kommt in dieser Formel dabei insofern Bedeutung zu, als es einen wichtigen Hebel in der Gestaltung des Ressourcenzuganges und der Vorstellungswelt darstellt.

Aus den Daten kann der Schluss gezogen werden, dass die Wirksamkeit der AMS-Maßnahmen an Effizienz und Qualität gewinnen könnte, wenn Zuwanderinnen in die Karriere- und Ressourcenplanung frühzeitiger eingebunden würden. Da dies am Land allem Anschein nach etwas besser gelingt, wäre eine vergleichende Erhebung der Gründe für die scheinbare bessere Beratungsqualität am Land interessant. Diese Erkenntnisse könnten dazu dienen, die Beratung im städtischen Bereich dementsprechend anzupassen.

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

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

Um Zugangsbarrieren abzubauen und die Zielstrebigkeit aufrechtzuerhalten, wäre eine Investition in die »AMS-Fitness« durch vorgelagerte fördernde Institutionen lohnenswert. Dies könnte durch eine engere Vernetzung mit AMS-nahen Institutionen gelingen. Teil dieser »AMS-Fitness« könnte u.a. darin liegen, Frauen auf die Begegnung mit dem AMS vorzubereiten. Diese Vorbereitung könnte u.a. eine Aufklärung zu Grenzen und Möglichkeiten der AMS-Beratung oder eine vorbereitende Hilfestellung auf potenziell schwierige Situationen in der AMS-Beratung beinhalten. Damit wären AMS-BeraterInnen in Bezug auf Erwartungen und Forderungen entlastet. Solche Institutionen könnten institutionalisiert werden und als vorgelagerte Stelle die Berufsorientierung

sowie den Aufbau von Kompetenzen, die für die Arbeitsuche notwendig sind, übernehmen. Sie würden damit als Ansprechpartner für die Abdeckung der Grundbedürfnisse (z. B. Kindergartenplatz, Betreuungspflichten) AMS-BetraterInnen entlasten.

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

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

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

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

Ein weiterer Hebel, der auf politischer Ebene zu lösen ist, könnte die Leistungssicherstellung von fördernden Institutionen bzw. niederschwelliger Netzwerkarbeit sein. Dazu zählt die Sicherstellung der finanziellen Mittel für die dem AMS vorgelagerten Beratungseinrichtungen, damit Frauen in der »AMS-Fitness« unterstützt werden. Dazu zählt die Institutionalisierung eines Mentoringprogrammes für geflüchtete Frauen, welches bei der Bildung von Sozialkapital im Sinne eines wesentlichen Faktors der Arbeitsmarktintegration hilft. Diese Erweiterung der Angebotslandschaft könnte als Informationsdrehscheibe und Anlaufstelle für die Ressourcenorganisation, für die Bildung von Systemverständnis und als Einstieg in soziale Netzwerke genutzt werden und in der Folge die »AMS-Fitness« der Zuwanderinnen positiv beeinflussen.

Eine gelingende Arbeitsmarktintegration besteht also aus einem Zusammenspiel mehrerer Akteure. Werden diese Herausforderungen nicht adressiert, so besteht die Gefahr, dass sämtliche Dimensionen in der Formel »Zielstrebigkeit + Ressourcenzugang + Vorstellungwelt« in Richtung Null gehen und somit viele Zuwanderinnen ihre Motivation für die Arbeitsuche verlieren bzw. ihr Einstieg in den Arbeitsmarkt gar nicht erst ermöglicht wird.

Zuwanderinnen würden damit Gefahr laufen, in einer »Endlosschleife Deutschkurse« steckenzubleiben oder sich aktiv aus dem Arbeitsmarkt zurückzuziehen und stünden als wichtige Arbeitskräfte dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung.

3.2 Limitierende Faktoren

Die präsentierten Schlussbemerkungen basieren auf der Datenerhebung mit Frauen unterschiedlichen Bildungsgrades aus Syrien, Afghanistan, Iran und Irak. Hier zeigt sich deutlich, dass es bereits innerhalb dieser Gruppe aufgrund der Lebensbedingungen und Vorgeschichten eine hohe Vielfalt gibt, die die Arbeitsmarktintegration beeinflusst.

Während aufgrund der kollektiven Orientierungen diesbezüglich dennoch Schlüsse zulässig sind, bildet die vorliegende Studie nicht die Heterogenität und Diversität der Gesamtgruppe asylberechtigte Frauen in Österreich ab und lässt keine Rückschlüsse auf Frauen aus anderen Ländern zu. Im Sample der Iranerinnen und Irakerinnen waren keine Frauen ohne Vorqualifikation. Es lässt sich daher nicht beurteilen, inwieweit Frauen aus diesen Ländern ohne Ausbildung überhaupt an einer Arbeitsmarktintegration interessiert sind bzw. welche Herausforderungen sich für diese stellen.

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

3.3 Wunschvorstellungen und Hebel aus Sicht der Frauen

Aus den Geschäftsberichten des AMS[3] zeigt sich, dass es seitens des AMS große Bemühungen und Investitionen in die Arbeitsmarktintegration der geflüchteten Frauen gibt.

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

3.3.1 Schnellerer Durchlauf und anwendungsorientierte Deutschkurse

In den Gruppendiskussionen wurde mehrfach der Wunsch nach verbesserten Deutschkursen geäußert. Hervorgehoben wurde vor

3 Vgl. z. B. AMS Geschäftsbericht 2020: www.ams.at/content/dam/download/gesch%C3%A4ftsberichte/oesterreich/001_ams_geschaeftsbericht_2020.pdf.

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

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

3.3.2 Frühe Kompetenzchecks

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

Daher könnte eine Prozessplanung aus Sicht der Zuwanderinnen wie folgt aussehen:

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

3.3.3 Anerkennung der Qualifikationen

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

3.3.4 Persönliche Beratung bzw. Vertrauenspersonen und Einbezug

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

3.3.5 Funktionierende Kinderbetreuung als Grundvoraussetzung

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

www.ams-forschungsnetzwerk.at
… ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Anschrift der Autorinnen

partners4 – Bristol-Faulhammer, e.U.
Missindorfstraße 10/21, 1140 Wien
Tel.: 0676 5611230
E-Mail: michaela.faulhammer@partners4.com
Internet: www.partners4.com

Alle Publikationen der Reihe AMS info können über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z.B. AMS report, FokusInfo, Spezialthema Arbeitsmarkt, AMS-Qualifikationsstrukturbericht, AMS-Praxishandbücher) zur Verfügung – www.ams-forschungsnetzwerk.at.

P. b. b.
Verlagspostamt 1200, 02Z030691M

Medieninhaber, Herausgeber und Verleger: Arbeitsmarktservice Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation/ABI, Sabine Putz, René Sturm, Treustraße 35–43, 1200 Wien
September 2022 • Grafik: Lanz, 1030 Wien • Druck: Ferdinand Berger & Söhne Ges.m.b.H., 3580 Horn