



universität
wien

MASTERARBEIT/MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

„Handlungsfähigkeit von MINT-Akademikerinnen aus
Drittstaaten auf dem österreichischen Arbeitsmarkt“

verfasst von / submitted by

Polina Yaroshchuk, BA

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Arts (MA)

Wien, 2021 / Vienna, 2021

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
degree programme code as it appears on
the student record sheet:

UA 066 905

Studienrichtung lt. Studienblatt /
degree programme as it appears on
the student record sheet:

Soziologie/Sociology

Betreut von / Supervisor:

ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. Christoph Reinprecht

Abstract Deutsch

Diese Arbeit beschäftigt sich mit der Thematik wie bestimmte Kontexte die Handlungsfähigkeit von Individuen einschränken können. Die Zielgruppe war aus diesem Grund eine Gruppe die einen sehr polarisierenden Handlungsspielraum hat: Frauen mit Migrationshintergrund die sich haben in MINT ausbilden lassen. Dadurch das der aktuelle Arbeitsmarkt in Österreich vor allem im technischen Bereich einen enormen Mangel, vor allem an weiblichem Personal, aufzeigt und der berufliche Horizont allgemein mit einer alternden Gesellschaft konfrontiert ist müsste diese Gruppe sehr viel Handlungsmacht haben Aufgrund von der enormen Nachfrage, die besteht. Der Fokus lag auf der Selbstwahrnehmung der eigenen Agency welche mithilfe von problemzentrierten Interviews erhoben worden ist. Die Ergebnisse der Feinstruktur- und der sie komplementierenden Systemanalyse zeigen auf, dass obgleich der Arbeitsmarkt solch einen enormen Bedarf sowohl an Frauen als auch an Migrant*innen hat, genau diese strukturellen Gegebenheiten es sind die die betroffenen Personen in ihrer beruflichen Laufbahn am stärksten einschränken.

Schlagwörter: Migration, Gender, MINT, Agency, Arbeitsmarkt

Abstract English

This thesis focuses on the point, that certain contexts limit the agency of individuals. The focus group was for that very reason one that has a very polarizing position on the Austrian job market: Women with non-European citizenships that have a STEM-based education. Since currently the Austrian job market is lacking in technically skilled workers, especially females, and the general population is getting progressively older, this group should have enormous power and value. Therefore, the focal point was the self-perception of agency which was explored through problem-centered interviews. The result of the extensive analysis showcases, that even though there is such a need for women and migrants on the job market it is mostly these factors that limit them the most.

Keywords: Migration, Gender, STEM, Agency, Labour Market

Danksagung

An dieser Stelle möchte ich all denen danken, die mich in dieser Zeit liebevoll und voller Geduld unterstützt haben. Alle meine Freundinnen und Freunde und vor allem mein Partner die mir mit einem guten Rat aber auch mit Ablenkung immer zur Seite standen.

Auch möchte ich meinem Betreuer, Herrn Prof. Reinprecht, für seinen wertvollen Input und Unterstützung danken.

Ein großes Danke auch an die Frauen, die sich die Zeit genommen haben, ihre emotionalen Geschichten mit mir zu teilen.

Und zuletzt ein Dank an meine Eltern, die mit der notwendigen Motivation geholfen haben.

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	6
2. Theorie	9
2.1. Kontexte.....	10
2.3.1. Gender als strukturierendes Element in MINT	11
2.3.2. Kontext von Migration bei Hochqualifizierten	21
2.3.3. Der Arbeitsmarkt	33
2.4. Definition Agency	47
2.5. Forschungsfrage und Hypothesen	57
3. Methodik.....	58
4. Aus der Perspektive von Frauen: Ergebnisse der empirischen Forschung.....	65
4.1. Das Grundbedürfnis nach Sicherheit	65
4.1.2. Die Persistenz und Reproduktion von Machtstrukturen.....	69
4.1.3. Hartnäckige weibliche Rollenbilder	76
4.1.4. Allein im Raum: Tokenismus und Pragmatismus.....	82
4.1.5. Die Rolle von Wertschätzung und wahrgenommenen Perspektiven.....	88
5. Diskussion.....	94
6. Fazit	102
7.Literaturverzeichnis	104
8. Anhang.....	112
8.1. Memos	112
8.2. Auswertung Feinstrukturanalyse.....	119
8.2. Auswertung Systemtheorie	290
8.3. Transkripte	319
8.3.1. Transkript 1	319
8.3.2. Transkript 2	330
8.3.3. Transkript 3	341
8.3.4. Transkript 4	354
8.3.5. Transkript 5	366

1. Einleitung

Am 18 August 2021 erschien in der Zeitschrift der Standard ein Artikel über die Missstände und das bürokratische Chaos, das in der Wiener Einwanderungsbehörde MA35 herrscht (Tomaselli, 2021). Die Einwanderung nach Österreich mit einem Pass, der nicht Teil der Europäischen Union ist, äußerst komplex, frustrierend und auch kostspielig. Dies kommt einher mit einer restriktiven Einwanderungspolitik, die in den letzten Jahrzehnten verfolgt wird (vgl. Smoliner, 2011; Kalter & Granato, 2018).

Gleichzeitig wird medial von einer alternden Gesellschaft gesprochen, begleitet von einer niedrigen Geburtenrate und einem Mangel in technischen Disziplinen an ausgebildetem Personal (Banaszczuk, 2017, S. 17; Schneeberger & Petanovitsch, 2010, S.45). Die zunehmenden “internationalen und transnationalen wirtschaftlichen Verflechtungsbeziehungen” erfordern dementsprechend mobile und hochqualifizierte Fachkräfte, die in internationalen Konzernen eine Schlüsselposition einnehmen (Jungwirth & Wolffram, 2017, Aydin, 2013, S. 37). Expert*innen zufolge könnte das jetzige Modell der Rente in einigen Jahren so nicht mehr tragbar sein, da nicht genügend arbeitende Gesellschaft vorhanden sein wird, um die pensionierte Bevölkerung zu finanzieren (Szigetvari, 2021). Laut Szigetvari für den Standard werden sich die Lücken von Erwerbsfähigen Menschen, die bis 2030 entstehen werden, vor allem durch Frauen und Migrant*innen füllen (Szigetvari, 2021).

Weibliche Mitarbeiterinnen in MINT-Disziplinen sind trotz steigender Zahlen weiblicher Studierender in der Minderheit. Dabei ist es der Sektor, der trotz Bildungsexpansion noch enorme Aufnahmekapazitäten für hoch gebildetes Personal hat (vgl. Schneeberger & Petanovitsch, 2010, Hacioglu, 2011, S.30, Keller, 2008, S.276). Frauen nehmen zwar mittlerweile etwa 50% aller Arbeitsplätze ein aber nur 25% der Arbeitsplätze in MINT-Disziplinen (Breede et al., 2010, S.1). Dennoch ist es das Berufsfeld mit dem kleinsten Gender-Pay-Gap für Frauen (vgl. Ebd). Des Weiteren können fast 40% aller technischer Studienabschlüsse Frauen zugeteilt werden, aber nur 3 bis 15% der Professorinnen in diesem Bereich sind weiblich (Glass & Minotte, 2010, S.218). Auch wenn der Anteil an weiblichen Studienanfängerinnen sich zwischen den Jahren 1983 und 2013 mehr als verdoppelt hat haben Frauen weiterhin geringe Chancen auf dem Arbeitsmarkt und enorme Schwierigkeiten aufzusteigen (Jungwirth & Wolffram, 2017, S.85). Hier ist ebenfalls anzumerken, dass vor

allem Frauen, die den Minderheiten angehören, sich in technischen Fachrichtungen ausbilden lassen (Johnson, 2011, S.78). Im Jahr 2011 begann in Österreich mit der Einführung der Rot-Weiß-Rot Karte ein gezieltes Anwerben von qualifizierten Schlüsselarbeitskräften. Technische Branchen sind unter den am stärksten gebrauchten Spezialisierungen (vgl. Krings, 2013, S.271).

Einer der wichtigsten Punkte, der eine Integration in einer neuen Gesellschaft überhaupt ermöglicht, ist der Beruf (vgl. Hacıoglu, 2011, S.24). Es ist nachgewiesen, dass sofern sich Migrant*innen nicht unmittelbar auf dem Arbeitsmarkt einfinden, die empfundene Distanz zu der Aufnahmegesellschaft immer ausgeprägter wird. Aus diesem Grund soll der berufliche Alltag im Mittelpunkt dieser Arbeit stehen.

In diesem Zwiespalt findet sich die Gruppe, die im Mittelpunkt dieser Arbeit steht: Frauen aus Drittstaaten, die sich in MINT haben ausbilden lassen. Es ist hervorzuheben, dass sie nicht Migrantinnen sind, die sich innerhalb eines europäischen Binnenmarktes bewegen, sondern mit allen bürokratischen Grenzen konfrontiert sind, die die Europäische Union als diskriminierend eingestuft hat (Smoliner, 2010, S.20., Jungwirth & Wolffram, 2017, S.156). Trotz der Notwendigkeit dieser Arbeitskräfte auf dem österreichischen Arbeitsmarkt, ist ihre Laufbahn begleitet von diskriminierenden Erfahrungen, sei es, weil sie Migrant*innen sind oder Frauen. Obgleich eine Ausbildung in MINT viele Türen öffnet und Frauen gezielt gefördert werden, wird die Handlungsfähigkeit dieser Frauen durch systematische Diskriminierung eingeschränkt (vgl. Jungwirth & Wolffram, 2017, Smoliner, 2011). Es besteht auch eine bei weitem höhere Wahrscheinlichkeit, dass Personen, die sich in einer technischen Disziplin ausbilden lassen, auch einem Beruf nachgehen können, der ihrer Qualifikation entspricht und einen relativ glatten Berufseinstieg erleben (Engelage & Schubert, 2009, S.221, Schneeberger & Petanovitsch, 2010, S.84).

Dennoch sind hochqualifizierte Migrant*innen auch Jahre nach der “Migration zu einem geringeren Anteil erwerbstätig als vor der Migration” (Jungwirth & Wolffram, 2017, S.43). Aus genau diesem Grund versucht diese Arbeit mit Hilfe eines explorativen Verfahrens aufzuzeigen wo genau solche Frauen im beruflichen Alltag an ihre Grenzen stoßen und wo sie glauben, unterstützt werden zu können.

Jede menschliche Interaktion ist von Agency gekennzeichnet (Emirbayer & Mische, 1998, S.1004). Grundsätzlich orientieren sich Akteur*innen in ihrem Handeln an kulturellen Werten und sozialen Normen (Eribon, 2016, Rössel, 2009, S.15). Verhaltensmuster generieren sich auf

Basis von sozialisierten Schemas (Amann, 2003). Die Wissensbasis, auf der Individuen in ihrem Alltag agieren, ist “nicht homogen”, sie ist inkohärent und intransparent, gefüllt von Widersprüchen (Schütz, 1972, S.56). Auch die Ziele, welche handlungsaktive Individuen verfolgen, sind kulturell geprägt. Auch wenn Kultur strukturell schwer greifbar ist, entsteht diese nicht in einem randomisierten Verfahren, sondern baut auf bestehenden Mustern auf, sei es aus der aktuellen Kultur geschöpft oder durch externe Einflüsse verkörpert (Hays, 1994, S. 64).

Diese Frauen haben somit wichtige, zukunftstragende Rollen, die eingeschränkt werden durch veraltete geschlechtliche Muster und kulturelle sowie bürokratische Barrieren. Ziel dieser Arbeit ist es somit aufzuzeigen, dass Agency durchaus von strukturellen Barrieren und Vorgaben eingeschränkt sein kann und dies direkten Einfluss auf Individuen hat. Gefangen in einem Konflikt von Ideologien finden sie sich zwischen der westlichen Denkweise der Verfolgung und Realisierung der eigenen Lebensziele und der rationalen Herangehensweise, die in weniger individualistischen Ländern präsent ist (Jungwirth & Wolfram, 2017, S.93).

Grundsätzlich generieren Kontinuitätsbrüche eine Erschütterung der Gewissheit. Sofern die Versuche eine neue Gewissheit zu generieren von dem Umfeld nicht erwidert werden, können Unklarheiten und Zweifel entstehen. Besonders stark zeigt sich dies bei Frauen die tendenziell ein erhöhtes Bedürfnis haben sich auf einer zwischenmenschlichen Ebene anzupassen (vgl. Ruhland, 2009, S.276). Wie viel Agency können diese Frauen somit in ihrem beruflichen Alltag ausleben und wie stark sind sie von strukturellen Phänomenen eingegrenzt?

Mit Hilfe von problemzentrierten Interviews soll eruiert werden, was genau die Einschränkungen sind, die die betroffenen Frauen in ihrem Alltag beschäftigen und welche eventuellen Parallelen zwischen den verschiedenen Teilnehmerinnen verzeichnet werden können. Vor allem soll auch aufgezeigt werden wo die MINT Berufsfelder in Österreich nachgebessert werden könnten, um ein attraktiveres Arbeitsumfeld für Frauen zu sein.

Zu Beginn der Arbeit sollen die theoretischen Rahmenbedingungen, mit denen sich die Zielgruppe konfrontiert sieht erläutert werden. Diese theoretische Vorarbeit fokussiert sich auf drei Schwerpunkte: Gender, Migration und allgemeine Arbeitsmarkttheorien, wobei Überschneidungen durchaus vorkommen können. Im Schlussteil der theoretischen Vorarbeit

steht die Handlungsfähigkeit im Mittelpunkt. Es soll genau erklärt werden was unter Agency verstanden wird und wo sich diese zeigt.

Im Anschluss an die Theoretische Vorarbeit wird die Methode beschrieben und die Ergebnisse der problemzentrierten Interviews dargestellt. Im Diskussionsteil werden die Erkenntnisse mit theoretischem Vorwissen verbunden, welche dann im Fazit zusammengefasst werden.

2. Theorie

Im Theoretischen Teil sollen vor allem die Situation und die Kontexte beschrieben werden, die die Agency von der Zielgruppe eventuell einschränken könnten, um im Nachhinein Agency selbst definieren zu können.

Es wird somit der Handlungsfähigkeit ein Rahmen gegeben innerhalb dessen Agency überhaupt ausgelebt werden kann.

Zunächst wird der Themenschwerpunkt Gender beschrieben, in dem spezifisch auf Frauen in technischen Berufsgruppen eingegangen werden soll. Es soll konkret aufgezeigt werden mit welchen Schwierigkeiten Frauen in diesen Berufsfeldern konfrontiert sind und was den deutschsprachigen Raum zu einem komplexen Umfeld macht.

Weiter soll die Thematik der Migration im Fokus stehen. Vor allem soll es um soziale Kontakte und Netzwerke gehen die Individuen auf dem Arbeitsmarkt einen Vorteil verschaffen können, wie auch dem mangelnden „Signaling“, welches durch die Verlagerung des Lebensmittelpunktes entstehen kann. Der Weiteren soll auf die Eigenheiten des deutschsprachigen Arbeitsmarktes eingegangen werden, wie auch auf die konkreten Folgen, die für die betroffenen Individuen entstehen. Zuletzt auch ein Überblick über die unterschiedlichen bürokratischen Optionen und Voraussetzungen für hochqualifizierte Migrant*innen in Österreich.

Zuletzt werden im Unterpunkt Arbeitsmarkttheorien allgemeine Tendenzen und Entwicklungen des Arbeitsmarktes beschrieben mit eventuellen Überschneidungen mit den vorherigen Themenschwerpunkten. Hierbei sollen Humankapital und Soft Skills wie auch Fragen des Akademikermangels und der Überqualifikation im Mittelpunkt stehen.

Den Schlussteil des theoretischen Abschnittes bildet der Themenschwerpunkt der Agency. In diesem soll beschrieben werden was unter dieser verstanden wird und wie diese sich innerhalb der vorab beschriebenen Strukturen etablieren kann.

2.1. Kontexte

Sofern Agency als Handlungsfähigkeit innerhalb von Strukturen dargestellt werden soll, sind es viele einschränkende Mechanismen, die Individuen betreffen können. Fix fertige Muster, die von verschiedenen Autoritätspersonen übermittelt worden sind, werden teils unhinterfragt übernommen und bilden den Sozialisationsprozess der tendenziell erst mit einem Bruch in Frage gestellt wird (Schütz, 1972, S.57). Die Krise, so Schütz, entsteht wenn sich das Denken wie-üblich nicht bewähren kann (Ebd, S.59). Das Verstehen, so Ruhland, passiert nicht in einer „alltäglichen Einstellung“, sondern inmitten von Zweifeln an „sozialen Selbstverständlichkeiten“ (Ruhland, 2009, S.159).

Obgleich viele Strukturen ineinandergreifen und dadurch die Agency von Individuen eingrenzen können, beschränke ich mich auf zwei Schwerpunkte, die meines Erachtens am stärksten die Individuen im Fokus betreffen: Migration und Geschlecht. Migration ist eine klassische Erfahrung von einem Bruch mit dem „Denken wie Üblich“, weil Individuen mit einer nicht gewohnten Umgebung konfrontiert sind, die sie sich von Zuhause aus ganz anders vorgestellt haben (Schütz, 1972, S.62).

Weibliche Rollenbilder sind ebenfalls stark gesellschaftlichen und zeitlichen Schwankungen ausgesetzt. Vor allem im beruflichen Kontext wird zum Teil noch an veralteten Stereotypen und Erwartungen, die gegenüber Frauen bestehen festgehalten (Jungwirth& Wolffram, 2017). Zuletzt werden unterschiedliche Arbeitsmarkttheorien erforscht. In der letzteren Kategorie können auch Parallelen zu den beiden ersten Kategorien verzeichnet werden, da die Positionierung am Arbeitsmarkt sehr stark von beiden vorab erläuterten Faktoren abhängig ist.

Durch die Intersektionalität der im Mittelpunkt stehenden Personen sind sie geprägt durch eine „doppelte Zugehörigkeit“ und erfahren in Folge auch eine „doppelte Distanz“ zu ihrem ursprünglichen Umfeld und dem Ankunftsmilieu (Jaquet, 2018, S.138). Sofern sich Gemeinschaften durch einen gemeinsamen Entstehungsmythos oder eine gemeinsame Zukunftsperspektive bilden, fallen Individuen, auf die das nicht zutrifft, raus (Amann, 2003).

2.3.1. Gender als strukturierendes Element in MINT

Wohlfahrtsstaatliche Strukturen, geschlechtliche Arbeitsteilung und Mutterschaft

Das MINT-Disziplinen im österreichisch-deutschen Raum auch heutzutage ein von Männern dominiertes Berufsfeld sind, hat mehrere Gründe, die alle ineinandergreifen.

Zum einen lässt sich diese Trennung auf einen Wohlfahrtsstaat zurückführen, der das männliche Ernährermodell als gesellschaftlich-familiäre Basis verortet wodurch Frauen grundsätzlich sich der Erziehung der Kinder widmen und der Mann sich dem Beruf voll hingeben kann (Jungwirth& Wolffram, 2017, S.38). Die Struktur und das Angebot des Wohlfahrtsstaates sind die Basis, auf der die Integration und Position von Individuen im Arbeitsmarkt aufbauen (Jungwirth& Wolffram, 2017, S.38, Luft& Schimany, 2010, S.65).

Dies hat zur Folge, dass es unzureichende staatlich vorgesehene Strukturen gibt, die Frauen unterstützen, dies spitzt sich zu, sobald sie ein Kind bekommen haben (Beede et. al, 2011, S.8). Dadurch, dass Frauen diejenigen sind, die größtenteils die Erziehung der Kinder und das Führen des Haushaltes übernehmen, können sich ihre männlichen Partner bei weitem mehr auf die Arbeit fokussieren, mehr Überstunden leisten und generell eine höhere Präsenz der Arbeitsstelle gegenüber vorweisen (Ballenger, Polnick & Irby., 2016, S.124). Die geltenden Regeln im beruflichen Umfeld wurden von Männern für Männer entwickelt und vor allem für Männer, die eine Frau haben, die sich um die Anliegen des Haushaltes kümmert (Ballenger et. al., 2016, S.124). Die aktuelle Struktur ist ausgelegt auf klassische Kernfamilien. Jegliche Personen, die sich mit einem alternativen Familienmodell identifizieren, fallen aus dem Raster heraus (vgl. Jungwirth& Wolffram, 2017). Für Männer besteht ein geringerer Druck die Verpflichtungen des Berufes mit denen im Haushalt zu jonglieren (Ballenger et. al., 2016, S.128). Dies zeigt sich verstärkt darin das Frauen, sofern ihr Aufenthaltsstatus von dem ihres Mannes abhängig ist, einen eigenen Aufenthaltstitel nur nach einigen Jahren aufrechter Ehe erhalten können (Jungwirth& Wolffram, 2017, S.59).

Diese Situation hat zur Folge, dass vorhandene Stereotype und Vorannahmen immer wieder aufs Neue bekräftigt werden, womit sogar Frauen, die keine Kinder haben wollen oder wenn ja bei Wunsch die Betreuungsaufgaben auszulagern, keine Akzeptanz bekommen. Ab einem gewissen Alter ist es für Frauen oftmals komplex eine Arbeitsstelle oder eine Beförderung zu

bekommen, weil die Erwartung besteht sie könnten bald Kinder bekommen und würden sich voll dem Haushalt widmen (vgl. Dörfler& Wernhart, 2016). Vor allem diese untypische Erwartung der Hingabe der Mutterrolle ist in vielen anderen Ländern nicht so stark ausgeprägt (Jungwirth& Wolffram, 2017, S.38ff). In vielen anderen Ländern ist es viel üblicher, dass Frauen auch nach der Geburt eines Kindes rasch ihren Beruf nachgehen ohne dass dies gesellschaftlich verpönt ist.

Das männliche Alleinverdienermodell ist in keinem anderen europäischen Kontext wie dem deutschsprachigen so stark ausgeprägt (Jungwirth& Wolffram, 2017, S.38). Der deutschsprachige Raum ist in Europa der Bereich in dem die wenigsten Kinder in Betreuungsstätten wie Krippen oder Kindergärten geschickt werden (Jungwirth& Wolffram, 2017, S.164). Hinzu kommt dass auch sehr viele Frauen nach der Geburt von Kindern in Teilzeit arbeiten um ihren Pflichten als Mutter und Hausfrau nachkommen zu können (Jungwirth& Wolffram, 2017, S.47, Flecker, 2017). Die wirtschaftlich erzwungene Dependenz von Frauen von ihren männlichen Partnern vermindert ihren eigenen Handlungsspielraum (Pharr, 1988, S.10).

Präsentismus und ununterbrochene Laufbahnen

Aufgrund des sich durch diese geschlechtliche Aufteilung etablierten Präsentismus in den meisten Unternehmen werden Vollzeitangestellte mehr geschätzt, weil angenommen wird sie würden mehr leisten (vgl. Engelage& Schubert, 2009, S.227). Ein kontinuierliches Dranbleiben an der beruflichen Laufbahn ist ein Garant für eine erfolgreiche Karriere, was vielen Frauen nicht zusteht (vgl. Hacıoglu, 2011, Jungwirth& Wolffram, 2017). Eine zeitlich ununterbrochene berufliche Laufbahn ist derart wichtig, dass alleine das in Aussicht stehen von einer Unterbrechung dieser bereits zu einer Benachteiligung beziehungsweise einer reduzierten Förderung führen kann (Ochsenfeld, 2012). Vielen Frauen, die auch nach der Geburt ihres Kindes, sich eine Vollzeitstelle vorstellen können wird diese Möglichkeit gar nicht gegeben. Sie müssen sich zwischen Familie oder Beruf entscheiden (Jungwirth& Wolffram, 2017, S.96). Der größte Bruch, der sich zwischen Männern und Frauen in Bezug auf den Gender Pay Gap feststellen lässt, macht sich in den Jahren bemerkbar, in denen Frauen Kinder bekommen (Jungwirth& Wolffram, 2017, S.165). Diese Unterbrechung der beruflichen Laufbahn hat für viele Frauen auch im Alter verheerende Folgen, da sie deutlich häufiger von Altersarmut betroffen sind (vgl. Jungwirth& Wolffram, 2017), weil sie in ihren aktiven Jahren unbezahlter Arbeit nachgehen, die für ihr Pensionsalter nicht gerechnet wird (vgl. Jungwirth& Wolffram, 2017). In Akkord mit dem Druck keine Pausen im Lebenslauf zu haben leistet auch das

Arbeitsmarktservice seinen Beitrag. Statt Frauen systematisch in den Bereichen zu fördern, in denen sie in der Minderheit sind oder zu denen die Passung optimaler wäre, werden sie in Berufe gezwungen, für die sie überqualifiziert sind. So kann es sein dass Frauen auf Druck von Behörden in Berufen landen, die frauentypisch sind und aus denen dann ein Aufstieg äußerst komplex ist (Jungwirth& Wolffram, 2017, S.55). Es sind nämlich vor allem Frauen, die im Falle von Arbeitslosigkeit kaum beraten werden und nicht eine wirkliche Unterstützung erfahren (Jungwirth, Wolffram& 2017, S.55).

Wahrnehmung von Wissenschaft in der Gesellschaft

Eine weitere Eigenschaft, die es vor allem für Frauen in MINT schwer macht, sich zu etablieren und in höhere Positionen vorzurücken, ist die Wahrnehmung der Wissenschaft in der Gesellschaft (Engelage& Schubert, 2009, S.222). Sie wird tendenziell mit Männern, vor allem mit weißen Männern, assoziiert und dient der Reproduktion hegemonialer Strukturen (Ballenger, Polnick & Irby., 2016, S.6, Ihsen, 2013, S.126f). Aus systemtheoretischer Sicht, so Ihsen, kann eine Profession als ein autopoietisches Subsystem verstanden werden, welches sich permanent selbst reproduziert (Ihsen, 2013, S.126). In einer stark individualistischen Gesellschaft wie die der österreichischen haben Individuen tendenziell das Privileg das zu Studieren und zu arbeiten, wofür sie eine Leidenschaft empfinden (Jungwirth& Wolffram, 2017, S.93). Ein Sozialstaat sichert die meisten Bürger*innen vor dramatischen Situationen und drastischer Armut ab. Es besteht also der Luxus sich in dem Bereich auszubilden der einem Gefällt (vgl. Jungwirth& Wolffram, 2017). Dieses Privileg wird aber auch zum Verhängnis, weil sich vor allem in der Wissenschaft Stereotype halten, die Frauen tendenziell schaden, aufgrund einer frühen Spezialisierung an weiterführenden Schulen in prägenden Jahren (vgl. Flecker, 2017, Pharr, 1988, S.17).

Der Wissenschaftler ist immer noch in Augen vieler männlich, weil er rational, selbstbewusst und kalkulierend ist (Johnson, 2011, S.81). Vor allem die Mutterrolle ist unvereinbar mit der der Wissenschaftlerin (Jungwirth& Wolffram, 2017, S.96). Frauen wird auch vorgeworfen nicht so innovativ zu sein, weshalb sie im technischen Feld nur für repetitive Labortätigkeiten in Frage kommen (Ballenger et. al., 2016, S.17, Jungwirth& Wolffram, 2017, S.62). Die einschränkenden Vorannahmen die Frauen besonders stark in technischen Berufsrichtungen begrenzen lassen sich auf zwei Hauptpunkte zusammenfassen: Frauen sind geleitet von Gefühlen und nicht von Logik und Frauen zeichnen sich durch reproduktive, weniger durch produktive Tätigkeiten aus (Ballenger et. al., 2016, S.17, Jungwirth& Wolffram, 2017, S.62).

Darüber hinaus verrichten Frauen eher detaillierte Arbeit im Hintergrund, die weniger ersichtliche Resultate mit sich bringt, und trauen sich allgemein weniger ihre Person und ihr Können in den Mittelpunkt zu stellen (vgl. Jungwirth& Wolffram, 2017, S.164, Ruhland, 2009, S.115).

Hinzu kommt auch das Tätigkeiten, die von Männern ausgeübt werden, eher einem technischen Fortschritt zugerechnet werden und die gleichen Aktionen, die aber durch weibliche Kolleginnen ausgeübt werden, sozialen Skills zugerechnet werden (Ballenger et. al., 2016, Jungwirth& Wolffram, 2017, S.62). Innerhalb von Unternehmen werden somit Frauen in organisatorische Branchen wie Projektleitung und weg von rein technischen Bereichen gedrängt ohne dass sie die Agency haben zu widersprechen (Jungwirth& Wolffram, 2017, S.62). Nahezu die Hälfte aller Ingenieurinnen und Informatikerinnen mit einem Hochschulabschluss (44%) sind “nicht qualifikationsadäquat in einfachen und mittleren betrieblichen Positionen beschäftigt” (Jungwirth& Wolffram, 2017, S.85). Bei den Männlichen Kollegen sind es hingegen nur 22% (vgl. Ebd.).

Im Bildungsraum wird stets vermittelt Mathematik und andere exakte Wissenschaften sind für die wenigen limitiert, die ein natürliches Talent dafür haben (Ballenger et al., 2016, S.5). Es besteht der puristische Anspruch die Essenz des Wissens zu destillieren und die alltäglichen Lebensprozesse zu verstehen (Ballenger et al., 2016, S.8). Dieser Diskurs um das naturwissenschaftliche Genie spitzt sich bis an einen Punkt zu wo zum Teil hegemonische Handlungsmuster nicht hinterfragt werden (Ballenger et al., 2016, S.10).

Die Rechnung Weiblichkeit sei mit fehlender Kompetenz gleichzusetzen äußert sich bis hin zum Kleidungsstil. Ein eher männlich angehauchter Kleidungsstil wird als professionell empfunden ein übermäßig weiblicher als unwissend (Jungwirth& Wolffram, 2017, S.100). Sofern hier noch das Element der Leidenschaft hinzukommen sollte, besteht die Erwartung sich vollkommen der Wissenschaft hinzugeben (vgl. Ballenger et al. 2016, Jungwirth& Wolffram, 2017, S.102 ff). Viele der Frauen bleiben tendenziell in niedrigeren Positionen mit weniger Verantwortung, weil dort nicht so ein enormer Präsentismus eingefordert wird (vgl. Johnson, 2011, Jungwirth& Wolffram, 2017, S.95). Obwohl einige Studien belegen, dass die Produktivität von Frauen in den deutlich kürzeren Zeiträumen deutlich höher ist als die von Ihren männlichen Kollegen, ist es die physisch wahrgenommene Anwesenheit die höher gewertet wird von Vorgesetzten (Jungwirth& Wolffram, 2017, S.164).

Dieses hochhalten exakter Wissenschaften hat seine Ursprünge in den Lehren von Plato, welcher Frauen konsequent aus mathematischen Theorien ausgeschlossen hat, weil er von einer verminderten Denkkapazität dieser ausging, und hat sich erneut in der Renaissance und Aufklärung bestärkt (Ballenger et al., 2016, S.9). Auch der erste Vorsitzende des VDI der im Jahr 1864 ein Programm entwickelte, welches der Organisation polytechnischer Schulen dienen sollte, etablierte mit den benötigten Vorgaben die bürgerliche Herkunft und das männliche Geschlecht als elementare Faktoren des Ingenieurberufs (Ihsen, 2013, S.127).

Als Frauen dann im Laufe des 20. Jahrhunderts zunehmend Hochschulzugänge ergatterten war das Bild des Ingenieurs bereits sehr stark gesellschaftlich verankert und männlich konnotiert (Ihsen, 2013, S.129). Auch in den Studienrichtungen etablierte Lieder und Gedichte deuten auf einen natürlich begabten Mann hin, der sich der Technik voll hingibt (Ihsen, 2013, S.128).

Reproduktion sexistischer Berufsmuster

Das Paradox dieser Berufe liegt darin, dass dadurch, dass kaum Frauen in den Berufen vorzufinden sind, diese auch nicht auf einen Alltag zugeschnitten sind, in dem zusätzlich privaten Pflichten nachgegangen werden soll. Weil das männliche Verdienermodell hier noch im Mittelpunkt steht, bestehen wenige Angebote in Teilzeit zu arbeiten, viele Geschäftsreisen sind ebenfalls oft Voraussetzung (Glass& Minotte, 2010, S.219). Da eine feste 40-Stunden Einstellung nicht mit weiblichen Lebensrealitäten kombinierbar ist, fühlen sie sich auch nicht zu diesen Arbeitsbedingungen hingezogen (vgl. Ebd.). Gesellschaftlich werden Frauen in flexible und unsichere Arbeitsverhältnisse gedrängt damit sie ihren privaten Pflichten nachgehen können, beruflich befinden sie sich aber vor allem im Fall von MINT in einer Branche die das so intensiv nicht anbietet (Engelage& Schubert, 2009, S.229, Jungwirth& Wolffram, 2017).

Der menschliche Faktor ist hierbei auch nicht zu übersehen. Es besteht eine natürliche Gravitation zu Menschen, die einem ähnlich sind vom Aussehen und Verhalten (Hofbauer, 2014, S.148). Sofern solch eine Ähnlichkeit nicht gegeben ist, können die jeweiligen Reaktionen schlechter vorausgesehen und eingestuft werden. Dadurch dass der berufliche Alltag oft auf Optimierung aufbaut, ist der schnellste und einfachste Weg sich von Individuen zu umgeben, die einem ähnlich sind, um kommunikative Missverständnisse unter anderen zu vermeiden (Ihsen, 2013). Dennoch ist nicht zu vergessen, dass sofern Unternehmen innovativ vorgehen wollen, es einen Bedarf gibt festgefahrene Strukturen aufzurütteln und ineffiziente oder unwichtige Vorgangsweisen zu hinterfragen. Selbstverständlich stoßen solche auf Irritation, sind aber sehr wichtig für den Fortschritt des Unternehmens. Sofern ein*e

Mitarbeiter*in einen ganz anderen Einblick gewährleisten kann, ist dies ein wertvolles Asset. Aus diesem Grund werden auch oft externe Unternehmensberater*innen geladen, da sie mit einem neutralen Blick die Kontexte beobachten können.

Männliche Hegemonie

Mit der stetig voranschreitenden Digitalisierung wird es auch in vorhersehbarer Zeit gesicherte Arbeitsplätze in diesem Feld geben (Schneeberger& Petanovitsch, 2010). Anlehnend an die Theorie der hegemonialen Männlichkeit ist es im Interesse der meisten Männer die Ressourcen zu verteidigen und sie unter gleichgeschlechtlichen zu verteilen (Jungwirth& Wolffram, 2017). Frauen werden aufgrund von sexistischen Stereotypen unterschätzt und belächelt. Von ihnen wird permanent eine Exzellenz eingefordert, die in der Form von Männern nicht verlangt wird, weil Frauen neben den allgemeinen Anforderungen des Berufes ihr rationales und objektives Denken beweisen müssen, welches bei ihren männlichen Kollegen aufgrund ihres Geschlechtes vorausgesetzt wird (Hacioglu, 2011, S.56, Ballenger et. al., 2016, S.41). Oft besteht betriebsintern die Annahme sie seien bloß eine Quotenfrau und könnten keinen wirklich wertvollen Beitrag leisten. Den Männern zugerechnete Charaktereigenschaften sind diejenigen, die auf dem Arbeitsmarkt höher gewertet werden (Hacioglu,2011, S.56, Ihlen, 2013).

Sofern es Frauen gelingt sich trotz systematischer Einschränkungen durchzusetzen, sind sie oft Negativität seitens Kollegen ausgesetzt (Ballenger et. al., 2016, S.41). Sobald sich Männer in ihrer Position bedroht fühlen können Gewalt eine Konsequenz sein. Die betroffenen Frauen stehen somit vor der Aufgabe nicht nur ihr permanent hinterfragtes Wissen zu beweisen, sondern müssen auch das Umfeld mit ihrem Geschlecht und in diesem Fall auch mit ihrer Nationalität vertraut machen damit dieses nicht eingeschüchtert ist (Ballenger et. al., 2016, S.41). Das Paradoxe ist nämlich, dass oft die Erwartung besteht Minderheiten müssten das Umfeld an ihren Präsenz sanft gewöhnen und keine Konflikte Provozieren.

Männerbündnisse und Netzwerke

In Einklang mit der Theorie der hegemonialen Männlichkeit besteht die Attitüde die in Frage kommende Arbeitsstelle sollte eigentlich einem Mann vorbehalten sein und die Frau hat es einem Mann quasi weggenommen. Distinktion als Gruppe kann über verschiedene Kanäle entstehen wie etwa informelle Netzwerke, aber auch Sprache kann ein Abgrenzungsmechanismus sein (Glass& Minotte, 2010, S.219, Jungwirth& Wolffram, 2017, S.90ff). So können Idiome oder Jargons, die auf eine bestimmte Gruppe beschränkt sind eine

Ausschlussfunktion haben, da ein Gefühl des Zusammenhaltes nicht generiert werden kann (Schütz, 1972, S.64).

Die Marginalisierung von Frauen aus elitären und männlich konnotierten Berufsgruppen dient der Aufrechterhaltung einer männlichen Hegemonie die die “Interessen und Privilegien” dieser vertreten soll (Jungwirth& Wolffram, 2017, S.87). Die sich über Jahre herausgebildete “spezifische symbolische Kommunikationsform” in den Naturwissenschaften hat eine “identitätsstiftende Funktion” für die Mitglieder dieses Clubs (Ihsen, 2013, S.126). Die Wahrscheinlichkeit einer gelingenden Kommunikation erhöht sich wenn alle Individuen die Codes und Muster beherrschen (Ebd.).

Hier lassen sich auch Unterschiede zwischen den jeweiligen Geschlechtern festhalten: Während Frauen eher dazu tendieren ihre Bekanntschaften auf einer reziproken Sympathie aufzubauen, bauen sich Männer gezielter Netzwerke auf die ihnen zu bestimmten Kontakten verhelfen können (Banaszczuk, 2017, S.40, Glass& Minotte, 2010, S.219). Auch suchen Frauen viel stärker einen Rückhalt in der Community und sind abhängiger von Feedback und Bestätigung Dritter (Johnson, 2011, Ruhland, 2009, S.106, Ihsen, 2013, S.135). Es sind vor allem geschlossene Strukturen, in denen alle Mitglieder sich kennen und die gleichen Normen und Sanktionen befolgen, die eine soziale Bindung fördern, wie zum Beispiel Burschenschaften, Clubs oder Vereine, da ein gemeinsamer Kontext entsteht (Banaszczuk, 2017, S.56). Männlichkeit wird nämlich oft in genau solchen Kontexten über soziale Spiele etabliert und reproduziert (Jungwirth& Wolffram, 2017, S.89). Frauen bleibt bis heute der Zugang zu diesen Netzwerken größtenteils verwehrt oder sie sind über deren Existenz oder Zugang nicht eingeweiht was ebenfalls einen Nachteil generiert (Glass& Minotte, 2010, S.219, Jungwirth, Wolffram, 2017). Vor allem in männerdominierten Feldern kann so der Zugang zu offenen Stellen und anderen essenziellen Informationen wie neue Arbeitsstellen verwehrt bleiben (Glass& Minotte, 2010). Dadurch das diese informellen Netzwerke oft durch Attitüden von Ehre und Statusgewinn und Erhalt definiert sind werden Frauen gezielt ausgeschlossen (Jungwirth& Wolffram, 2017, S.61).

Die Folge ist tendenziell ein Rückgriff auf Aushänge im öffentlichen Raum wie das Internet was natürlich gegenüber einer direkten Kontaktaufnahme über soziales Kapital einer höheren Konkurrenz mit anderen Kandidat*innen ausgesetzt ist (Glass& Minotte, 2010, S.225). Frauen werden somit nicht von informellen Netzwerken zu Berufen angezogen. Es ist aber vor allem in Berufskategorien mit mehr Verantwortung oft nicht nur eine Frage von Qualifizierung,

sondern eine Frage von Sympathie und Vertrauen, welches viel effizienter durch eine persönliche Bekanntschaft etabliert werden kann (vgl. Banaszczyk, 2017, S.56).

Gleichzeitig zeigen Studien, dass männliche Vorgesetzte weibliche Kandidatinnen weniger positiv bewerten und gleichgeschlechtlichen Kandidaten eher trauen (Glass & Minotte, 2010, S.221).

Positionierung im männerdominierten Raum: Pet vs. Threat

Viele Frauen, vor allem wenn sie zu einer Minderheit gehören, sind Pionier*innen in ihren beruflichen Umfeldern (Thomas, Johnson-Bailey, Phelps, Tran & Johnson, 2013, S.276). Frauen die berufstätig sind in Bereichen in denen sie unterrepräsentiert sind, können in zwei Arten von Wahrnehmung kategorisiert werden: „Pet“ oder „Threat“. Während „Pet“ für die oftmals falschen Gründe Wertschätzung erfahren, haben „Threats“ mit ganz anderen Konflikten zu kämpfen. „Pets“ werden tendenziell unterschätzt und eher wie kleine, nichts wissende Kinder behandelt (Ballenger et. al., 2016, S.47). Nichts selten werden sie anhand von Stereotypen kategorisiert und als Quotenfrau wahrgenommen und behandelt. Für viele Vorgesetzte ist die Möglichkeit Vorzeigemitarbeiter*innen aus unterschiedlichen sozialen Kontexten vorstellen zu können eher ein Mechanismus der Selbstvermarktung und weniger der wirkliche Wunsch ein multikulturelles berufliches Umfeld zu schaffen (Thomas et al, 2013, S.276). Oft wird ihnen ihr Wissen und ihre Kompetenz abgesprochen und der generelle Konsens besteht darin das sie nur aus dem Grund die Arbeitsstelle haben, weil der Arbeitgeber beziehungsweise die Arbeitgeberin auf Inklusion achten muss (Ballenger et. al., 2016, S.47, Thomas et al, 2013, S.276f)).

Der „Pet“ Status kann, wenn auch nur mit viel Mühe und Anstrengungen, überwunden werden. Dies wird oft mit abwertenden Attitüden seitens der Mitarbeiter*innen begegnet (Thomas et al, 2013, S.277). Dann wechseln die Frauen in die Kategorie „Threat“ weil sie es gewagt haben den Status Quo zu hinterfragen und vor allem diesen auch zu durchbrechen (Thomas et al, 2013, S.277). In dieser Schublade sind sie entweder ein „Token“ oder werden schikaniert und diskriminiert von Kolleg*innen, weil sie das Gefühl bekommen, ihr Status Quo und ihre Hegemonie wird bedroht (vgl. Pharr, 1988). Die Rolle des Tokens ist auch eine schwierige, weil ein beidseitiger Druck präsent ist: Auf der einen Seite vom Arbeitsumfeld sich von der eigenen Kultur zu distanzieren und auf der anderen Seite der Druck als Vorzeigebürger*in eine ganze Bevölkerungsgruppe zu repräsentieren (Ballenger et. al., 2016).

Grundsätzlich müssen Frauen sich oft dazwischen entscheiden als nett empfunden und deshalb von Kolleg*innen gemocht zu werden oder respektiert und ernstgenommen zu werden

(Ballenger et. al., 2016, S.184). Vor allem Handlungssituationen die eine gewisse Härte erfordert hätten waren für Frauen besonders heikel, weil konsequentes Durchgreifen einer Frau als zu aggressiv und unsympathisch aufgefasst wird (Jungwirth& Wolffram, 2017, S.105). Dadurch das Weiblichkeit mit einer verminderten Kompetenz assoziiert wird, sehen sich viele Frauen vor der Wahl sich entweder von ihrem Geschlecht zu distanzieren um berufliche Akzeptanz zu erhalten oder in anderen gesellschaftlichen Settings stigmatisiert zu werden für ein vermeintlich nicht ihrem Geschlecht zustehendes Verhalten (Jungwirth& Wolffram, 2017,S.88f).

Die Diskriminierungen denen Frauen tendenziell im beruflichen Alltag ausgesetzt sind, wenn sie sich in einem Männerdominierten Umfeld befinden sind eher implizit. Diese Microaggressionen sind verbale oder auch nonverbale Kommentare, Reaktionen oder Verhaltensweisen, die absichtlich oder unabsichtlich passieren können aber immer eine feindselige Attitüde gegenüber marginalisierten Gruppen zeigen (Ballenger et. al., 2016. S.113f). Oft wird der Sprachgebrauch so angepasst das erwachsene Frauen wie kleine Mädchen dastehen oder in anderen Hinsichten abgewertet werden.

Hier greift vor allem die Rationalität die bei privilegierten Frauen aufgrund von einem Auffangnetz nicht so weit vorne steht. Sofern die berufliche Laufbahn eine Absicherung für sich selbst und Familienmitglieder schaffen soll, besteht eine höhere Wahrscheinlichkeit ein Fach zu studieren das mehr monetäre Perspektiven bietet (Jungwirth& Wolffram, 2017, S92 f). Was ihnen hilft durch eine Situation voller Vorurteile und Diskriminierungen zu kommen ist die Resilienz und die Agency mit diesen Erfahrungen umgehen zu können (Johnson, 2011, S.82, Thomas et al, 2013, S.270). Viele schöpfen diese aus ihrer Identität und einer Community, in der sie Unterstützung erfahren (vgl. Ebd., Thomas et al, 2013, S.268). Für hochqualifizierte Migrant*innen ist es oft eine Desillusionierung zu sehen das diese Bevölkerungsgruppe auf dem Arbeitsmarkt unterrepräsentiert ist (Jungwirth& Wolffram, 2017, S.14). Oft hat die Migration einen “Einschnitt im Sinne einer strukturellen Schlechterstellung” zur Folge. Es sind somit oft Frauen, die in ihren Heimatländern eine relativ privilegierte Position hatten weil sie einem Studium nachgehen konnten und sich der Illusion widmeten im Ausland mit ihrem Abschluss in dem es noch dazu einen Mangel gibt sehr erfolgreich zu sein. Das dies aber sehr viel Zeit und Geduld in Anspruch nimmt ist enttäuschend.

Positionierung von Frauen in der Branche

Technische Bereiche haben keinen hohen Anteil weiblicher Mitarbeiterinnen. Vor allem in den Branchen Gesundheit und Bildung sind Frauen bei weitem stärker vertreten und auch wechseln viele von ihrem technischen Berufen später in diese Sparten (Beede et. al, 2011, S. 6). Hinzu kommt das Paradox, das es umso mehr Männer gibt, die als Quereinsteiger in MINT Disziplinen berufstätig sind obwohl es grundsätzlich genug ausgebildete Frauen geben würde (Beede et al., 2011, S.3). Die Erwartungen das Frauen sich an die vorhandenen Bedingen anpassen sollen ohne dass das eigentliche Berufsfeld auch nur eine Bereitschaft aufzeigt sich an die Wünsche und Ansprüche dieser anzupassen ist kontraproduktiv. Je weniger Frauen sich von MINT Disziplinen angezogen fühlen und sich beruflich dort finden, desto intensiver werden diese Gebiete verstärkt als Bastionen männlicher Macht und Hegemonie reproduziert.

Frauen tendieren dazu aufgrund ihrer Erziehung eher eine passive Rolle einzunehmen. So reagieren Frauen bei Konflikten eher resigniert anstatt das sie ihre Empörung offenkundig machen (Banaszczuk, 2017, S.180). Vor allem, weil sie sich in ihrem Umfeld nicht sicher fühlen, besteht die Tendenz sich unauffällig zu verhalten und sich eher im Hintergrund zu bewegen (Ruhland, 2009, S.444). Sie versuchen sich möglichst angepasst zu verhalten, um möglichst eventuelle Konflikte zu vermeiden (vgl. Ruhland 2009). Trotzdem wären sie gerne für ihre harte Arbeit belohnt. Beispielsweise warten sie Beförderungen eher ab und hoffen darauf das sie bei ihren Vorgesetzten durch ihre Anstrengungen auffallen und für diese auch belohnt werden. Männliche Kollegen tendieren eher dazu diese aktiv einzufordern. Darüber hinaus haben Frauen eine stärkere Abhängigkeit von Feedback (Banaszczuk, 2017, S.182). Die Studien von Ballenger, Polnick und Irby zeigen die Notwendigkeit auf Mentor*innen zu haben auf deren Feedback und Unterstützung Frauen sich verlassen können (Beede et. al, 2011, S.8, Ballenger et al, 2016). Vor allem weibliche Mentorinnen sind elementar damit die Betroffenen eine Ansprechpartnerin haben, die eine ähnliche Lebenswelt und Erfahrung hat.

Es bringt vor allem in männlich dominierten Umfeldern in denen Aktionismus belohnt wird Nachteile (Glass& Minotte, 2010, S. 221, Ruhland, 2009, S.115). Viele Frauen tendieren auch eher ihren beruflichen Erfolg dem Glück oder dem Zufall zuzuschreiben und weniger ihren eigenen Talenten und Bemühungen (Jungwirth& Wolffram, 2017, S.175). Ihre männlichen Kollegen sehen hingegen ihre eigene Handlungsfähigkeit als Wurzel ihres Werdeganges (Jungwirth& Wolffram, 2017). Dennoch kann eine Frau, die ihre Rechte einsteht auch schnell negativ wahrgenommen werden, da sie aus dem für sie gesellschaftlich bestimmten Handlungsspielraum ausbricht. Es bedarf somit umso mehr Charakterstärke, um sich trotz

eventueller gesellschaftlicher Sanktionen für sich selbst einzusetzen (Jungwirth& Wolffram, 2017). Um Konflikten zu entweichen, zeigen sich Frauen deutlich öfter kooperativ obgleich sie nicht wirklich überzeugt sind (Ruhland, 2009, S.115). Dies kann Frauen stärker dazu bewegen zu kündigen, in Branchen zu transferieren die eine höhere weibliche Präsenz haben oder sogar in ein Land umzuziehen, welches einen höheren Anteil an Frauen in Führungspositionen hat (vgl. Jungwirth& Wolffram, 2017, Aydin, 2013, S.52). Vor allem unter hochqualifizierten Migrantinnen ist der Anteil an nicht adäquat beschäftigten Frauen enorm hoch. Sie finden sich verstärkt in Frauentypischen geringfügigen Beschäftigungen, weil es für sie so schwer ist in ihrer Disziplin Fuß zu fassen. Oft aufgrund der Migrationsbedingten beruflichen Pause und anderen Barrieren die mit dem Umzug verbunden sind (Jungwirth& Wolffram, 2017, S47).

Als Außenseiter*in sticht ein Individuum ohnehin stärker hervor, die Handlungen sind auffälliger (Thomas et al, 2013). Dieser Druck kann sich in einem reduzierten Selbstwertgefühl äußern und einer permanenten Angst Fehler zu machen (Ballenger et. al., 2016, S.119). Hinzu kommt das Gefühl eine ganze soziale Gruppe zu repräsentieren und das Bild von dieser für Vorgesetzte zu prägen (Ballenger et. al., 2016, S.123). Vor allem junge, gebildete Frauen leiden an Hochstaplersyndrom und niedrigem Selbstwertgefühl (Ihsen, 2013, S.135). Sofern das berufliche Umfeld ebenfalls permanent Zweifel äußert, wie auch Feedback nicht ausreichend ist um ein Bild davon zu bekommen was die eigene Rolle im Unternehmen ist kann sich das verstärken.

2.3.2. Kontext von Migration bei Hochqualifizierten

Die Illusion der Assimilation

Sehr lang wurde ein primärer Fokus auf die konkreten Individuen gelegt und eine mediale Doktrin propagiert sie würden sich nicht integrieren wollen. Dabei wurde die Gesellschaft in die sich diese Individuen integrieren sollten ausgelassen und den Bedingungen unter denen dies geschehen sollte nicht beachtet (Hacioglu, 2011, S.40). Es besteht mit der Integrationstheorie der unrealistische Anspruch bereits erlernte Muster zu verlernen und von Null zu beginnen. Die Folge kann eine komplette Abwendung von der Aufnahmegesellschaft sein, weil doch der Wunsch einen Teil der eigenen Identität bewahren zu können vorhanden ist (Hacioglu, 2011). Migration selbst ruft einen starken “selbstreflektiven Bildungsprozess” hervor der durch das neue gesamtgesellschaftliche Umfeld bedingt ist (Ruhland, 2009, S.419). Wie sehr Migrant*innen sich integrieren hängt vor allem von der Aufnahmebereitschaft der Gesellschaft

und den gegebenen Strukturen ab (Hacioglu, 2011, S.40). Sofern den Migrant*innen nicht genügend Ressourcen gegeben werden die ihnen die Möglichkeit geben die lokalen Muster und Strukturen zu erlernen und sofern das Gefühl entsteht sie werden trotz aller Anstrengungen nie akzeptiert werden schwindet der Anspruch sich zu integrieren und ein allmähliches Abgrenzen innerhalb der eigenen Community kann die Folge sein (vgl. Schulze& Soja, 2003, S.202).

Das Durchsetzen solcher theoretischer Denkrichtungen steht im Widerspruch mit dem das einst der europäische Raum einer war aus dem viele Menschen migrierten. In den Jahren zwischen 1880 und 1920 wanderten in etwa 25 bis 30 Millionen Menschen aus Europa in die Übersee aus und davon etwa 18 Millionen in die USA (Müller-Funk, 1992, S.79).

Im Zentrum der Arbeits- und Migrationspolitik steht der Schutz des Arbeitsmarktes vor äußeren Einflüssen und damit einhergehend der Schutz vor ausländischen Arbeiter*innen (Luft& Schimany, 2010). Hinzu kommt, dass sofern der Weg der Assimilation stemmbar und realistisch sein soll, Personen mit den richtigen und wichtigen Tools ausgestattet werden müssen wie etwa kostenlose Sprach- und Integrationskurse wie auch Möglichkeiten sich auf dem Arbeitsmarkt zu positionieren, ohne auf die eigene Community zurückgreifen zu müssen (Hacioglu, 2011, Kalter& Granato, 2018, S.368). Es lässt sich hier aber auch anmerken, dass solche Angebote, wenn auch gut gemeint, als “politische Abgrenzungsrituale” fungieren können, weil sie bei Mitarbeiter*innen von zuständigen Behörden und Institutionen ethnische Zuweisungen und Stereotype verstärken (Luft& Schimany, 2010, S.114). Es ist somit immerzu eine Gradwanderung eine möglichst gute Integration zu gewährleisten. Auch kann der ethnische Bezug, wenn überhaupt, nur über mehrere Generationen hinweg abnehmen (Borjas, 1992, S.143). Eine einseitige Forderung nach Assimilation ist nicht realistisch und fördert nur die soziale Isolierung. Trotz dessen ist der Anspruch innerhalb der Gesellschaft Zuwanderer haben sich der Aufnahmegesellschaft anzupassen sehr präsent (Luft& Schimany, 2010,S.9).

Die Intention in einem Land zu bleiben, richtet sich sehr stark an den wahrgenommenen Perspektiven, die für sich selbst wahrgenommen werden (Hacioglu, 2011, S.35). Vor allem gut gebildete Personen die bereits eine Migrationserfahrung haben sind eher dazu veranlagt erneut zu migrieren. Eine sehr restriktive Migrationspolitik kann vor allem das so gebrauchte gut ausgebildete Personal dazu bewegen erneut ihren Lebensmittelpunkt zu verlagern (Aydin, 2013). Für bestimmte Bevölkerungsgruppen kann beispielsweise der europäische Arbeitsmarkt auch an Attraktivität verlieren aufgrund von fremdenfeindlichen oder islamfeindlichen

Attitüden die dazu verleiten können ihr Glück in einem anderen Land zu versuchen (Aydin, 2013).

Migration als rationale Entscheidung

Laut dem neoklassischen Modell nach Ravenstein ist für viele Migrant*innen der Akt an sich primär eine Rationale und weniger eine emotionale Entscheidung (Smoliner, 2010, S.12). Es wird von einem Ungleichgewicht an Arbeitskräften ausgegangen welches durch Migration beglichen werden kann (Smoliner, 2010, S.12). Es wird sich erhofft den eigenen Status und die Perspektiven zu verbessern (Hacioglu, 2011, Jungwirth& Wolffram, 2017, S.154, Aydin, 2013, S.14f). Meist werden diese im Herkunftsland nicht wahrgenommen und es besteht die Hoffnung in einem neuen Land in den Genuss einer besseren Lebensqualität und besseren Möglichkeiten sich sozial und persönlich zu verwirklichen zu kommen (Ruhland, 2009, S.57). Migration kann als eine Problemlösende Handlung interpretiert werden (Breckner, 2009, S.24). Anlehnend an „Trade of Risk“ Theorien tendieren vor allem Familien in Gebieten mit einem Abrutschrisiko zu Migration. Durch das Verteilen der Familie in verschiedenen Ländern sollen Anknüpfungspunkte an verschiedenen Standorten geschaffen werden sofern eine Region ökonomisch abstürzen sollte (Smoliner, 2010, S.14).

Hier kommen dann die Push- und Pull- Faktoren ins Spiel die Individuen aus bestimmten Gebieten mit wenigen Perspektiven in andere Gebiete mit mehr Erfolgspotenzial locken (vgl. Smoliner, 2010, Aydin, 2013, S.11). Es ist eine Form von Nutzenmaximierung, die die eigene Agency ausweiten kann und soll (Aydin, 2013, S.11). Bevor die Entscheidung zur Verlagerung des Lebensmittelpunktes getroffen wird, werden alle Kosten und Nutzen sorgfältig abgewogen, wozu auch relativ viel Recherchearbeit gehört (Keller, 2008, S.32). Hier sind vor allem schon Bekannte vor Ort eine wichtige Ressource weil die einen Eindruck vermitteln können vor der Migration. Sofern jemand ohne Recherchearbeit migriert, besteht die Gefahr nicht genügend Information zur Verfügung zu haben und enttäuscht zu werden, weil die Abwägung von Vor- und Nachteilen in der Realität nicht mit den Erwartungen übereinstimmt. Demnach ist die Migration hauptsächlich ein Austauschmechanismus von Arbeitskräften, weil die Kosten möglichst gering gehalten werden müssen (Smoliner, 2010, S.14).

Sofern die erhofften Chancen im Aufnahmeland nicht empfunden und eine Statusverbesserung per se nicht wahrgenommen wird, entsteht ein Konflikt. Diesen zweckrationalen Charakter beschrieb Max Weber. Laut ihm ist vor allem das Abwägen der unterschiedlichen

Erfolgsorientierungen zentral (Aydin, 2013, S.89). Dort wo eine Höhere Erfolgsquote in Aussicht steht, wird auch die Entscheidung fallen.

Hinzu kommt noch eine starke Abhängigkeit von dem Beruf und dem Einkommen, weil zum einen der Aufenthaltsstatus als auch die Existenz von diesem Abhängig ist (Krings, 2013, Peyrl, 2018). Dies positioniert Individuen eventuell auch in eine benachteiligte Lage. Dadurch das eine Kündigung viel weniger eine Option ist, bleiben Personen in für sie nicht guttuenden Arbeitsumfeldern was sogar psychische Folgen haben kann (vgl. Neumann, 2010). In dieser Sicht ist es schwer von einem kalt kalkulierenden Migranten beziehungsweise einer kalt kalkulierenden Migrantin zu sprechen, da emotionale Faktoren durchaus eine wichtige Rolle spielen und nicht losgelöst sind vom Individuum: Wenn auch Selbstvergewisserung ein grundlegendes menschliches Bedürfnis ist, ist die Tendenz davon in Abhängigkeit zu geraten vor allem bei Individuen die die Codes und Umgangsweisen des Umfeldes nicht kennen höher (vgl. Smoliner, 2011). Eben dadurch das der Beruf in der heutigen Gesellschaft so eine zentrale Rolle einnimmt ist vor allen die Bestätigung in diesem Bereich essenziell, um eine Sicherheit aufzubauen (vgl. Smoliner, 2011).

Deutsch-Österreichischer Arbeitsmarkt im Wandel

Der deutsch-österreichische Arbeitsmarkt ist charakterisiert durch eine starke Segmentierung und Koppelung zwischen Arbeitsplätzen und berufsspezifischen Qualifikationen, die in anderen Ländern weniger dominant sind (Kalter& Granato, 2018, S.378). In Ländern mit flexibleren Ausbildungsstrukturen sind auch Schulungen während des Jobs viel verbreiteter (Aleksynska& Tritah, 2013, S.240). Dies zeigt sich auch an einem kleinen tertiären Bildungssektor im EU-Vergleich. Der private Dienstleistungsbereich, der öffentliche Sektor wie auch der großbetriebliche Sektor können, bis auf die technischen Ausbildungen, ihre Absorptionsfunktionen für Studienabsolvent*innen kaum erhalten (Schneeberger& Petanovitsch, 2010, S.65). Schneeberger und Petanovitsch zeigen auf, dass Soft Skills nicht international transferierbar sind und das die Anforderungen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt von anderen Ländern abweichen (vgl. Schneeberger& Petanovitsch, 2010, S.81). Es zeichnet sich somit eine konservative Arbeitskultur mit strengen Hierarchien ab die in anderen Ländern eventuell nicht mehr so stark vertreten ist. Diese Disparität kann Konfliktpotenzial generieren da unterschiedliche Umgänge mit Vorgesetzten und Angestellten

üblich, erwünscht und als effizient bewertet werden. Die besten Intentionen können negativ wahrgenommen werden, sofern die zu erwartende Reaktion mit der Realität nicht übereinstimmt.

Bildung stellt eine neue Kapitalart dar. Dies zeigt sich auch in der Entwicklung der Migrationspolitik in Österreich. Nach dem Anwerbestopp von Gastarbeiter*innen waren die 90er und die frühen 2000er dominiert von einer sehr restriktiven Migrationspolitik. Vor allem der Arbeitsmarkt sollte möglichst gut von Neuankömmlingen geschützt werden (vgl. Krings, 2013, S.269). Basierend auf ähnlichen Systemen in beispielsweise Kanada wurde im Jahr 2011 schließlich die Rot-Weiß- Rot Karte eingeführt, welche auf das gezielte Anwerben von hochqualifizierten Migrant*innen setzen sollte (Krings, 2013, S.270).

Die Punkte werden basierend auf verschiedenen Faktoren vergeben, die alle das eigentliche Humankapital und den eventuellen wirtschaftlichen Beitrag für das Land ausmessen sollen. So spielen etwa Bildung, Arbeitserfahrung, Sprachkenntnisse oder das Alter eine Rolle. Unterschieden wird zwischen Angebot und Nachfrage. Auf der einen Seite steht das Angebot an “besonders Hochqualifizierten”. Diese dürfen mit einem sechsmonatigen Visum einreisen und eine Arbeitsstelle suchen (Krings, 2013, S.270).

Die nachfrageorientierten Optionen teilen sich in “Fachkräfte in Mangelberufen” und “sonstige Schlüsselkräfte”. Die ersteren können eine Rot-Weiß-Rot Karte basierend auf einer erreichten Punktzahl beantragen. Es bedarf auch einer Ausbildung in einem Mangelberuf und eines konkreten Arbeitsplatzangebotes. Die letzte Gruppe ist die der “sonstigen Schlüsselkräfte”. Diese müssen auch ein Arbeitsplatzangebot vorweisen und beweisen das “eine vergleichbare Stelle nicht mit gleich qualifizierten inländischen Arbeitskräften besetzt werden kann (Krings, 2013, S.270). Darüber hinaus muss ein gewisses Einkommen nachweisbar sein.

Ein großer Unterschied zu anderen Ländern mit einem vergleichbaren Punktesystem ist, das diese Genehmigung zunächst nur für ein Jahr ausgestellt wird. Diese kann danach auf fünf Jahre verlängert werden und erst im Anschluss kann ein Daueraufenthalt beantragt werden. In anderen Ländern wird gleich ein Daueraufenthalt ausgestellt (vgl. Krings, 2013).

Sofern ein Wechsel des Arbeitgebers stattfinden sollte, muss eine Erneute Arbeitsmarktprüfung durchgenommen werden, um zu überprüfen ob die Voraussetzungen erfüllt sind (Peryl, 2018, S.56). Migrant*innen aus Drittstaaten werden somit durch bürokratische Grenzen an Arbeitgeber*innen gebunden und verfügen über weitaus weniger Flexibilität und Handlungsspielraum.

Personen, die aus Drittstaaten kommen und in Österreich einen Abschluss an einer Universität oder Hochschule vorweisen können sind ebenfalls berechtigt für eine Rot-Weiß-Rot Karte. Das Verfahren ist etwas einfacher, weil keine Arbeitsmarktprüfung stattfinden muss. Es muss aber trotzdem ein Antrag seitens des Arbeitgebers gestellt werden mit einem passenden Einkommen. Die Beschäftigung muss auch dem Ausbildungsniveau entsprechen (Peryl, 2018, S. 57f).

Darüber hinaus können auch selbstständige Schlüsselkräfte und Start-up Gründer*innen eine Rot-Weiß-Rot Karte beantragen. Hierbei ist der gesamtwirtschaftliche Nutzen für die Region meist ausschlaggebend (vgl. Peryl, 2018, S.58f).

Wie die Studie von Schneeberger und Petanovitsch genau aufzeigt, sind Arbeitsmärkte kulturell verwoben und zeichnen sich durch verschiedenartige Arbeitskulturen aus. Nicht nur bereits vorhandene Ausbildung, sondern auch Arbeitserfahrung, sofern diese im Ausland gesammelt worden ist, wird nicht gleich bewertet was für die fehlende Transferierbarkeit spricht. Dies kann auch einen Nachteil generieren, da Lebensläufe mit mehr Arbeitserfahrung höher bewertet werden (vgl. Aleksynska& Tritah, 2013, Green, Kler & Leevess, 2007, Chiswick& Miller, 2009).

*Wahrnehmung von Migrant*innen in Österreich*

Wenngleich Österreich ein Land ist, das von Migration geprägt ist, wurde Migration in den letzten Jahrzehnten primär mit Gastarbeiter*innen in Verbindung gebracht. Die Stereotype, die sich im Laufe der Zeit gebildet haben, definieren die Reputation von Migrant*innen die sich in Österreich etabliert hat (vgl. Kalter& Granato, 2018).

Dem zu Folge sind es niedrig qualifizierte Individuen, die für einen limitierten Zeitraum die lokale Wirtschaft unterstützen und in ihre Heimat zurückkehren sobald der Bedarf nicht mehr vorhanden ist (Smoliner, 2010, S.17).

Wenn auch viele der Gastarbeiter*innen durchaus ausgebildete Fachkräfte waren, hält sich das Stereotyp des ungebildeten Migranten beziehungsweise der ungebildeten Migrantin und schadet vor allem hochqualifizierten Einwanderer*innen (Hacioglu, 2011, S.46), weil sie damit in Verbindung gebracht werden. Durch das sich gefestigte Stereotyp werden auch die gut bezahlten, renommierten Berufe an Einheimische reserviert und Migrant*innen sind dafür bestimmt die Lücken auf dem Arbeitsmarkt zu füllen die das lokale Jobvorkommen aus eigener Kraft nicht belegen kann (Hacioglu, 2011, S.62).

Die Folge ist, dass Migrant*innen oft als Zahlen die einen Benefit für die Wirtschaft generieren müssen fungieren. Entstehende negative und positive Vorurteile entmenslichen betroffene Individuen und reproduzieren diskriminierendes Gedankengut.

Beginnend mit den 60er und 70er Jahren ist eine starke Förderung und Ausbreitung von Bildungsprogrammen und ein starker Anstieg von Studienabsolvent*innen zu bemerken. Sofern es im Jahr 1970 noch rund 8.000 inländische Studierende gegeben hat, waren es im Jahr 2007 bereits 31.000 (Schneeberger& Petanovitsch, 2010, S.13). Vor allem der Eintritt von Frauen auf den Arbeitsmarkt hat dazu sehr stark beigetragen. Auch das große Angebot an Gastarbeiter*innen die niedrig qualifizierte Berufe übernommen haben, erlaubten es der einheimischen Bevölkerung sich für höher qualifizierte Berufsgruppen auszubilden (Schneeberger& Petanovitsch, 2010). Dies hat sich mit der späteren Auslagerung in Länder mit niedrigen Produktionskosten verstärkt (Luft& Schimany, 2010, S.13). Entsprechend hat sich aber das Angebot an Berufen die niedrig qualifizierte Arbeitskräfte brauchen vermindert (Luft& Schimany, 2010, S.21). Der Arbeitskräftemangel lässt sich aktuell, wie bereits erwähnt, vor allem in hochqualifizierten technischen Disziplinen verorten. Trotzdem hält sich der Stereotyp des Gastarbeiters oder der Gastarbeiterin die für die niederen Berufe in Anspruch genommen werden präsent. Die Expansion im tertiären Bereich kommt noch stärker einher mit der Bologna Reform, die die europäischen Arbeitsmärkte aneinander angleichen sollte und somit die tertiäre Quote in Österreich erhöhte (Schneeberger& Petanovitsch, 2010, S.148). Nach dem letztendlichen Anwerbestopp im Jahr 1973 blieben viele der vorab angeworbenen Personen zurück ohne dass der Staat ein vorbereitetes Integrationskonzept hatte (Smoliner, 2010, S.17).

Mangelnde Transferierbarkeit von Soft Skills

In den letzten Jahren ist der Bedarf an hochqualifizierten Arbeitskräften stetig gestiegen (Hacioglu, 2011). Eine höhere Bildung gilt als die Möglichkeit sozial einen Aufstieg zu genießen. Sofern aber das soziale und kulturelle Kapital unzureichend ist, kann hier leicht eine Überqualifizierung geschehen (Prokic-Breuer& McManus, 2016, S. 413, Hacioglu, 2011).

Hierbei kann auch die Rede sein von einem institutionalisierten kulturellen Kapital welches, so Bourdieu, sich durch einen formalisierten Prozess ergibt und eine institutionelle Anerkennung verleiht (Neumann, 2010, S.214). Es ist somit ein kulturelles Kapital, welches in der Ausbildungsstätte entsteht. Somit kann eine Person, die in einem Europäischen Land eine Ausbildung absolviert ein höheres kulturelles Kapital erzielen (vgl. Hacioglu, 2011). Hinzu

kommt auch die Institutionalisierung dieses Kapitals; also die konkrete Anwendung von dem vorhandenen Kapital welche auch kulturell an Grenzen stoßen kann (Neumann, 2010).

*Position von Migrant*innen am Arbeitsmarkt*

Das Migrant*innen auch heutzutage als ein Glied wahrgenommen werden welche Lücken auf dem Arbeitsmarkt zu füllen haben, zeigt sich darin das vor allem diese Gruppe in Krisenzeiten viel stärker von Arbeitslosigkeit betroffen ist (Aleksynska& Tritah, 2013, S.231, Verwiebe& Wegerer, 2000, S.133). Auch ein Hauptgrund der verstärkten Arbeitslosigkeit ist, dass Migrant*innen vermehrt in instabilen Branchen mit einer hohen Fluktuation oder einer niedrigeren Einkommensquote beschäftigt sind (Hacioglu, 2011, S.89, Kalter& Granato, 2018, S.366, Smoliner, 2011, S.96). Technische Berufe sind tendenziell weniger von Fluktuationen des Arbeitsmarktes betroffen und bieten stabile Berufsperspektiven (Schneeberger& Petanovitsch, 2010, S.46). Obgleich die Nachfrage nach niedrig qualifizierten Arbeitskräften abnimmt, ist der Zugang für hochqualifizierte Migrant*innen eingegrenzt und mit sehr hohen Hürden verbunden.

Die vorgesehenen bürokratischen Strukturen sind auch heute stark auf temporäre und saisonale Arbeit ausgelegt (Aydin, 2013, S.112). Wie gut sich Migrant*innen auf den neuen Arbeitsmarkt integrieren und ob und wenn ja wie stark die Einkommensdisparität ist, hängt stark von den im Land vorherrschenden Maßnahmen ab (Aleksynska& Tritah, 2013, S.230, Neumann, 2010, S.221, Luft& Schimany, 2010, S.85.). Ein längerfristiges Bleiberecht oder gar eine Staatsbürgerschaft ist sehr schwer zu ergattern. Das österreichische Staatsbürgerschaftsrecht ist eines der restriktivsten auf der Welt (Luft& Schimany, 2010, S.85). Es bedarf aber auch einer Arbeitsmarktpolitik die benachteiligte Gruppen gezielt vor Arbeitslosigkeit bewahrt und garantiert das eine gute Passung vorgenommen wird (Keller, 2014, S.316). Nur so kann eine systematische Überqualifizierung und damit einhergehend auch eine zwei Klassen Gesellschaft vermieden werden.

So lässt sich auch eine Tendenz feststellen von jungen Personen, die in Europa aufgewachsen sind und im Erwachsenenalter in ihre Ursprungsländer zurückziehen weil sie dort nicht mit bürokratischen Hürden zu kämpfen haben und ihre kosmopoliten und transnationalen Skills und Kontakte zum europäischen Markt mehr Wertschätzung erfahren (Hacioglu, 2011, S.64 f., Schneeberger& Petanovitsch, 2010, Jungwirth& Wolffram, 2017, S.10, Aydin, 2013, S.20). Dadurch das zum Teil eine Weiterreise in Aussicht steht, werden auch weniger langfristige

Planungen und Investitionen vor Ort getätigt (vgl. Aydin, 2013). Letztendlich geschieht somit ein Brain-Drain. Unternehmen oder Bildungsstätten investieren viel Zeit und Kapital darin eine Person auszubilden, welche im Anschluss vorzieht, erneut zu migrieren, weil die Wertschätzung nicht hoch genug ist (Jungwirth& Wolffram, 2017, S.123). Mit dem Brain-Drain entfallen auch eventuelle transnationale Bildungen die durch Personen aufgebaut und erhalten werden können die zwischen zwei kulturellen Entitäten stehen (Smoliner, 2010, S.24, Jungwirth& Wolffram, 2017, S.126). Internationale Netzwerke und soziale Netzwerke lassen die Diskussion um den Fachkräftemangel bis an die Ursprungsländer vordringen was auch Migration innerhalb von Netzwerken propagiert (Jungwirth& Wolffram, 2011, S.145, Smoliner, 2010, S.15). Die Industrieländer bereichern sich an einem extensiven Fachkräftereservoir, ohne die Ausbildungskosten übernehmen zu müssen (Aydin, 2013, S.16).

Die stetig strenger werdenden Einreise- und Aufenthaltsregelungen verstärken die Selbstwahrnehmung als wirtschaftlicher Faktor welche meistens unzureichend ist um eine emotionale und somit auch langfristige Bindung zu generieren (Ruhland, 2009, Aydin, 2013, S.33).

Netzwerke und Beziehungen

Beziehungen sind essenziell für den Erfolg auf dem Arbeitsmarkt als Migrant*in (Kalter, Granato, 2018, S.368, Kalter& Kogan, 2014, S.1451, Luft& Schimany, 2010, S.70). Nicht nur könnte mehr Wissen bezüglich offener Arbeitsstellen vorhanden sein, sondern auch ein allgemeiner Überblick was die arbeitsrechtliche Lage betrifft. So empfinden viele Migrant*innen den Bewerbungsprozess als sehr komplex und unübersichtlich (Jungwirth& Wolffram, 2017, S.158).

In seinem Artikel “the importance of weak ties” beschreibt Granovetter die Notwendigkeit von informellen Bekanntschaften um sich erfolgreich auf dem Arbeitsmarkt zu positionieren (Granovetter, 1973). Auch die Dauer des Aufenthaltes ist von den sozialen Beziehungen vor Ort abhängig und wie sehr Individuen auch emotional sich an lokale Kontexte gebunden sehen (Jungwirth& Wolffram, 2017, S.12). Das Eingebunden sein in Netzwerke zu lokalen Individuen kann aber auch ein frustrierendes Element mit sich bringen da ein unmittelbarer Vergleich zu Menschen, die mit bei Weiten weniger Schwierigkeiten und Hürden konfrontiert sind hergestellt werden kann (Jungwirth& Wolffram, 2017, S.157).

Transnationale Brüche

Personen, die aus dem Ausland kommen, bringen ein enormes ethnisches Kapital mit sich, da sie einen Einblick in eine vollkommen andere Kultur und Mentalität haben. Viele sehen darin auch einen Teil ihres Marktwertes und erhoffen sich eine Wertschätzung was das anbelangt (Neumann, 2010, S.217). Es geschieht jedoch nur selten das Arbeitgeber*innen die komplexen rechtlichen Barrieren in Austausch für ein spezialisiertes kulturelles Kapital auf sich nehmen (Neumann, 2010, S.217). Demnach richten sich nur in etwa 3% der ausgeschriebenen Arbeitsstellen gezielt darauf eine*n Kandidat*n zu finden die eine Ostsprache beherrscht (Schneeberger& Petanovitsch, 2010, S.123). Die Offenheit für transnationale Arbeitskräfte hält sich somit in Grenzen. Das technische Feld ist bei weitem nicht so International fixiert wie angenommen werden kann. Der Fokus der meisten Firmen beschränkt sich auf den deutschsprachigen Markt, eine internationale Vernetzung ist nicht an erster Stelle. Die Transnationalität von Mitarbeiter*innen wie auch ein Internationales Denk- und Kommunikationsvermögen ist in manchen Ländern höher angepriesen als in einem Land mit relativ konservativen Arbeitsstrukturen wie Österreich (Aydin, 2013). Ethnisches Kapital kann aber auch eine starke Bindung an Eltern und die Community generieren und mit Erwartungen einhergehen, die nicht erfüllt werden können (Borjas, 1992, S.126).

Der Bruch mit der gewohnten Kontinuität hat zur Folge, dass sie lokalen Codes unbekannt sind und somit die Reaktionsfähigkeit entweder nicht schnell genug ist oder die Reaktion in der Aufnahmegesellschaft als nicht adäquat gewertet wird, weil im “kooperativen Spiel” ...”die bindende Kraft der Kooperation” unter “sich wechselseitig anerkennenden Gleichen” entsteht (Amann, 2003, S.214, vgl. Ruhland, 2009, S.99). Es ist von einer zentralen Bedeutung, dass Individuen sich zum einen selbst in einem Raum verorten können und zum anderen ein Gefühl von Anerkennung bekommen (Ruhland, 2009, S.124). Diese Fremdheitserfahrung kann Individuen einschränken und ihr Selbstbewusstsein beeinträchtigen. Die Angst sich als fremde Person zu outen beziehungsweise durch nicht akzeptierte oder untypische Verhaltensmuster negativ aufzufallen kann zu einer Verschlussenheit und Isolation führen die weitreichende Folgen haben kann (Hacioglu, 2011, S22). Die unterschiedlichen Erlebnisse, denen die verschiedenen ethnischen Gruppen ausgesetzt sind, verunsichern (vgl. Ebd., Kalter& Granato, 2018, S.359). Zum Teil können bewährte und eingeübte Verhaltensstrategien sich als ungeeignet oder unerwünscht herausstellen (vgl. Ruhland, 2009, S.57). Oft bereitet auch ein Wechsel in Mentalitäten Schwierigkeiten, da kulturell und familiär eng verbundene Strukturen hinter sich gelassen werden für eine individualistische Welt voller Konkurrenz (Zaretsky, 1988, S.11, Keller, 2014, S.19). Diese können psychisch sein oder einfach ein nicht vollständiges

Ausschöpfen von Potenzial zur Folge haben. So können Migrant*innen aus Angst durch ihren Akzent als Ausländer*innen wahrgenommen zu werden eher dazu tendieren zu schweigen und somit weniger aufzufallen, trotz eines beruflichen Umfeldes welches Proaktivität und Durchsetzungsfähigkeit fördert. Vor allem Krisen- und Stresssituationen lassen Menschen in alte Automatismen verfallen, da es die gewohnte und lang angelernte Reaktion ist (Ruhland, 2009, S.159)

Dieser fehlende Glaube an ihre Qualifikationen hat zur Folge das bei weitem mehr Migrant*innen überqualifiziert sind. Dadurch dass ihre politische Vertretung sehr limitiert und der Zugang zu gewerkschaftlichen Strukturen ebenfalls begrenzt ist, kann angenommen werden, dass sie eine erhöhte Abhängigkeit von ihrer Arbeitsstelle haben und somit stärker ausbeuterischen Strukturen ausgesetzt sind (Smoliner, 2011, S.96).

Signaling und Überqualifizierung

Für Migrant*innen und Neueinsteiger*innen kann ein streng reglementierter Arbeitsmarkt mit einem hohen Schutz von Mitarbeiter*innen sogar ein Handicap sein (Keller, 2008, S.124, Luft & Schimany, 2010, S. 67). Dadurch dass die beruflichen Positionen stark geschützt sind, sind Kündigungen zum Teil schwer möglich. Gleichzeitig ist die Einstellung von einer neuen Mitarbeiterin oder eines neuen Mitarbeiters mit hohen Kosten und einer starken Bindung verbunden. Dem zu Folge ist das Risiko umso höher und Arbeitgeber*innen greifen intensiver auf bekannte Muster und Personen zurück (Aleksynska & Tritah, 2013, Keller, 2008, S.124). Die Schwierigkeit Personal zu kündigen, vor allem solches das schon lange am Betrieb beteiligt ist, vermindert die Fluktuation.

Dem entsprechend sind höhere Referenzen und Skillsets eine Garantie für rechtlich gebundene Arbeitnehmer*innen die somit vor allem bei Personen die in gewissen Aspekten fremd wirken könnten eher zu überqualifizierten Kandidat*innen greifen (Engelage & Schubert, 2009, S.217). Auch wenn die Passung nicht optimal ist wird, vor allem bei einem großen Angebot, eher zu höher gebildeten Personen gegriffen (vgl. Ebd). Im Vergleich wird auf liberalen Arbeitsmärkten mit weniger Bindungen tendenziell eher das Risiko eingegangen eine Person einzustellen, die aus einem ganz anderen Kontext kommt, da zur Not eine Kündigung weniger komplex ist (Aleksynska & Tritah, 2013, S.240, Luft & Schimany, 2010, S.85). Es ist auch im Interesse von Arbeitgeber*innen hoch qualifizierte Arbeitnehmer*innen länger bei sich zu behalten wegen des Humankapitals das diese beitragen können (Keller, 2008, S.215).

Es ist nachgewiesen, dass für eine möglichst gute Passung und das Vermeiden von Überqualifizierung ein schneller Zugang zum Arbeitsmarkt eine Grundvoraussetzung ist (Smoliner, 2010, S.25). Genau dieser Druck führt wiederum dazu dass auch sehr kompetente Migrant*innen einen Beruf in Anspruch nehmen für den sie zu gut ausgebildet sind als Übergangslösung (Weiss, Sauer & Golitbovski, 2003, S.557, Hacıoglu, 2011, S.14). Eine restriktive Politik fördert somit das vulnerable Personen aus Not auf schlecht bezahlte Berufe die eventuell von der Community vermittelt worden sind zurückgreifen müssen was die gesellschaftliche Spaltung beschleunigt (Prokic-Breuer& McManus, 2016, S.414. Weiss et al, 2003, S.557; Kler, 2006, S.103, Aleksynska& Tritah, 2013). Mit einer länger fortgeführten Jobsuche vermindern sich die Standards und die individuellen Präferenzen fallen eventuell weg da der wirtschaftliche und unter Umständen auch bürokratische Druck sich steigert (Keller, 2008, S.279).

So lassen sich bei Studierenden mit Migrationshintergrund deutlich höhere Überqualifizierungsquoten festhalten (20% im Vergleich zu 10%). Laut Aleksynska und Tritah lassen sich bei 22% aller Migrant*innen in Europa eine unzureichende Adäquanz feststellen im Vergleich zu 13% bei den Eingeborenen (Aleksynska& Tritah, 2013, S.229, Smoliner, 2010, S.5). Grundsätzlich geschieht der Lohnangleich, wenn überhaupt, nur sehr langsam (Kalter& Granato, 2018, S.372). Bei gleichem Humankapital wird im Schnitt das Einkommensniveau von Deutschen nach 23 Jahren erreicht (Kalter, Granato& 2018, S.372). Dementsprechend ist der Lohn von einer Ausländerin beziehungsweise eines Ausländers im Schnitt um etwa 17,3% geringer als bei Inländer*innen (Hacıoglu, 2011, S.61). Grundsätzlich lassen sich ein weniger starkes Auseinanderklaffen von Ausbildung und beruflichen Anforderungen bei Personen feststellen, die vor ihrer Migration bereits einen Job hatten im Vergleich zu denen die vor Ort versuchen einen zu finden und mit den rechtlichen Einschränkungen vor Ort konfrontiert sind (Green et al, 2007, S. 430).

Der fehlende Glaube an ihre Qualifikationen hat zur Folge dass bei weitem mehr Migrant*innen überqualifiziert sind. Dadurch dass ihre politische Vertretung sehr limitiert und der Zugang zu gewerkschaftlichen Strukturen ebenfalls begrenzt ist, kann angenommen werden, dass sie eine erhöhte Abhängigkeit von ihrer Arbeitsstelle haben und somit stärker ausbeuterischen Strukturen ausgesetzt sind (Smoliner, 2011, S.96).

Adäquanz

Ob jemand der Ausbildung und der Arbeitserfahrung entsprechend angestellt ist, kann sich an der Adäquanz bemessen (Weiss et al, 2003, S.564). Je übereinstimmender der oder die Arbeiter*in mit dem konkreten Beruf ist desto besser der Match (vgl. Ebd) Die Vertikale Adäquanz bemisst die Angemessenheit der Erwerbstätigkeit im Hinblick auf die abgeschlossene Ausbildung (Engelage& Schubert, 2009, S.218). Meist wird der Fokus auf die Übereinstimmung von formaler Qualifikation und dem Anforderungsniveau des Berufes gerichtet (vgl. Keller, 2009). Die horizontale Adäquanz bemisst sich an der fachlichen und inhaltlichen Übereinstimmung (Engelage& Schubert, 2009, S.2018). Zuletzt die subjektive Adäquanz welche sehr anfällig ist für kulturelle und soziale Eigenschaften. Diese Basiert auf interpersonellen Wahrnehmungen, die durch Kommunikation geschehen (Engelage& Schubert, 2009, S.2018). In etwa 75% aller promovierten Personen sind auf allen drei Ebenen adäquat beschäftigt. Faktoren wie Teilzeitarbeit oder Arbeitslosigkeit können diese aber wiederum gefährden. Personen, die sich haben in Naturwissenschaften ausbilden lassen haben vor allem in der vertikalen Adäquanz einen Vorsprung (Engelage& Schubert, 2009, S.229).

2.3.3. Der Arbeitsmarkt

Der Wandel des Arbeitsmarktes

Das Arbeitsrecht wie es heute in Gesetzen steht ist nicht angepasst an die aktuellen Bedingungen und Umstände mit denen Personen auf dem Arbeitsmarkt konfrontiert sind. Der gemeinsame übergreifende Nenner ist tendenziell das eine hierarchische Machtbalance in einem kleineren oder größeren Verhältnis zueinander besteht (DiStefano, 2019, S.17). Die Macht die Vorgesetzten zusteht zeigt sich vor allem in der Möglichkeit Angestellte zu beobachten und ihnen Aufgaben zuzuteilen und im Falle einer Schlechterfüllung zu bestrafen in Form von Kündigungen oder Lohnkürzungen (vgl. Ebd). Ein großer Anteil an Arbeitsrechten wurden vor nahezu 100 Jahren vor dem “Hintergrund der männlichen Industriearbeit” verfasst und ist angepasst an Bedürfnisse von Männern die in einem Normalarbeitsverhältnis beschäftigt sind (Risak, 2018, S.153, Vandaele, 2018, S.205). Vorhandene Strukturen tendieren eher dazu ohnehin privilegierte Individuen zu unterstützen (Erola& Kilpi-Jakonen, 2017, S14). Personen, die einer Teilzeitbeschäftigung oder jeglicher anderer flexibler Beschäftigung nachgehen sind bei weitem nicht so abgesichert weil beispielsweise bei Plattformarbeit die Zuständigkeit durchbrochen ist und es oftmals rechtlich unklar ist welches Unternehmen für die Arbeitenden zuständig ist (Vandaele, 2018, S.209). Die

Anzahl an Menschen die Atypisch beschäftigt sind ist in den letzten Jahren stark angestiegen (Liebig, Sauer & Schupp 2011, S.34). Es besteht somit ein Bedarf die vorhandenen Gesetze anzupassen an die derzeitigen Umstände und Gegebenheiten.

Auch ist in der Arbeitsmoral ein Wandel geschehen. Sofern früher Sicherheit ein primärer Faktor war, kommen heutzutage noch Ansprüche wie Zufriedenheit, Flexibilität und Work-Life-Balance hinzu an die die rechtlichen Strukturen nicht angepasst sind (Risak, 2018). Die Folge ist nicht selten das Unternehmen stark mit diesen neu aufgetauchten Vorteilen werben und so versuchen Mitarbeiter*innen für sich zu gewinnen statt ein gutes Einkommen zu garantieren. Die Anzahl an Personen, die sich in atypischen Arbeitsverhältnissen befinden hat sich in den letzten Jahren kontinuierlich gesteigert (Risak, 2018, S.155).

Die Rolle klassischer Gewerkschaften wäre hier zu versuchen die “Strukturen und Prozesse des Arbeitsmarktes” zugunsten “ihrer Mitglieder” zu kontrollieren oder zu beeinflussen (Keller, 2008, S.37). Sofern signifikante Anteile des Arbeitsmarktes ausgeschlossen werden aus Kontrollinstanzen, die den Anspruch haben die Majorität von Arbeiter*innen zu repräsentieren, ist dies ein Zeichen das Veränderung notwendig ist.

Österreich ist ein Primärbeispiel eines konservativen Wohlfahrtsstaates in dem Arbeiter*innen einen relativ hohen Schutz genießen und Ressourcen zur Verfügung haben die sie vor Ausbeutung schützen sollen. Dies kann aber eine soziale Arbeitssegregation und Nepotismus zur Folge haben. Dadurch, dass eine Einstellung mit vielen Kosten und Risiken verbunden ist, ist der Rückgriff auf die eigenen Bekannten und vertraute Muster eine wahrgenommene Sicherheit (Aleksynska& Tritah, 2013, S.241, Erola& Kilpi-Jakonen, 2017, S.459). Menschen, die aus diesen Mustern herausfallen, wie bereits beschrieben, haben ein höheres Risiko überqualifiziert zu sein, weil das Einstellen unbekannter Personen mit einem höheren Risiko verbunden ist (Aleksynska& Tritah, 2013, S.241).

Hier lässt sich des Weiteren anmerken, dass in den letzten Jahren die ohnehin veralteten Gewerkschaftsstrukturen durch intensive Sparpolitik und Zusammenschlüsse mit Industrien und Dienstleistern zunehmend geschwächt wurden (Aydin, 2013, S.28). Intensive Sparpolitik erhöht auch den Druck auf Unternehmen und hält sie noch stärker davon ab Risiken einzugehen und bewegt sie eher dazu auf Vertrautes zu setzen und weniger auf Innovation. Dabei wäre es angesichts der Digitalisierung und Flexibilisierung der Arbeit enorm wichtig das sich beide Seiten auf Augenhöhe begegnen und die räumlich zerstreute Belegschaft lernt sich gemeinsam

zu organisieren und die traditionellen Strukturen lernen, wie sie die symbolische Macht des digitalen Aktivismus für sich beanspruchen können (Vandaele, 2018, S.215). Darüber hinaus ist der Arbeitsmarkt eher von einem Wunsch geprägt Arbeitsplätze zu erhalten und dadurch die Arbeitslosigkeit niedrig zu halten. Die Förderung und Investition in neue Projekte halten sich somit in Grenzen (Keller, 2008, S.225). Grundsätzlich sind die arbeitsrechtlichen Fragen die aufkommen stets die gleichen, aber es fehlt an Umsetzung, die angepasst ist an die modernen Arbeitsstrukturen (Vandaele, 2018, S. 216).

Primärer und Sekundärer Arbeitsmarkt

Vorzufinden in diesen sind viele Frauen und Migrant*innen da sie tendenziell mehr Flexibilität im Alltag brauchen um ihren anderen Verpflichtungen nachgehen zu können (Engelage& Schubert, 2009, S.229) . Auch die verschiedenen Segmente haben sich nicht gleich entwickelt und weisen unterschiedliche Chancen auf (Hacioglu, 2011). Die Spaltung in einen primären und sekundären Arbeitsmarkt hat die Folge, dass eine höhere Sparte gibt, bei der der Fokus sehr stark auf Softskills liegt welche oft nur durch eine hohe Bildung nicht nachweisbar sind und aus einem familiär gebundenen sozialen und kulturellen Kapital entspringen (Hacioglu, 2011, S16, Smoliner, 2010, S.15, Schneeberger& Petanovitsch, 2010, Banaszczuk, 2017, S.20).

Die Rekrutierung basiert auf Gefühlen von Sympathie was für anders sozialisierte Individuen ein Nachteil sein kann (Keller, 2008). Vor allem benachteiligte Gruppierungen finden sich im sekundären Segment, das am stärksten von Automatisierung bedroht ist (Hacioglu, 2011, Smoliner, 2010, S.15). Manche Autor*innen gehen sogar so weit und unterstellen Arbeitgeber*innen ein gewisses Gatekeeping in dem eine Knappheit guter Berufe simuliert wird um diese den Kandidat*innen mit der vermeintlich besten Passung zu überlassen welche dann meist aus einem bekannten Umfeld stammen (Smoliner, 2011, S.96, Pharr, 1988, S.54). Die Doktrin das nur die Besten von den Besten es nach oben schaffen können drängt Minderheiten an ihr absolutes Limit und fördert zwischen ohnehin schon ausgeschlossenen Gruppen ein Konkurrenzdenken (vgl. Pharr, 1988). Diese protektionistische Arbeitsmarktpolitik spannt vor allem über Minderheiten in jeglicher Hinsicht eine Gläserne Decke (vgl. Oltmer, 2015). Auch Beförderungen geschehen bei Einheimischen tendenziell schneller als bei Migrant*innen und sie werden innerhalb des Betriebes stärker gefördert und unterstützt. Ähnlich auch bei Männern bei denen eine stärkere Permanenz in dem Unternehmen angenommen wird als bei Frauen (Hacioglu, 2011, S.19f). Die empfundene Loyalität ist bei

Individuen deren Einschätzung einfacher ist höher und somit erfahren sie eine stärkere Unterstützung.

Neoklassisches Arbeitsmarktmodell-Humankapital

Der neoliberale Arbeitsmarkt ist umrahmt von individualistischen Theorien wie die des Humankapitals oder der Meritokratie die dem einzelnen Individuum einen höheren Erfolg versprechen, sofern dieses Investitionen tätigt (Becker, 1962). Demzufolge könne sich mit genug Mühe und Fleiß alles erreichen. Auch wenn der Idee hart zu arbeiten an sich nichts auszusetzen ist kann es kritisch werden, sofern Misserfolge auf individuelles Versagen zurückgeführt werden und strukturelle Problematiken ausgelassen werden. Es ist eine Theorie, die auf dem neoklassischen Arbeitsmarktmodell aufbaut. Es soll somit für jedes Produktivitätsangebot eine entsprechende Stelle geben, die sich aneinander anpassen (Smoliner, 2010, S.26).

Bildung wird tendenziell als zentraler Motor gesehen (Torche, 2015, S39). Allgemein ist das soziale Umfeld, in dem sich Menschen von Kind an bewegen sehr prägend für die konkreten Investitionen die in das soziale Kapital getätigt werden (Torche, 2015, S.53, Breen et al 2009, S.1479, Banaszczuk, 2017, S.50). Talente die Generationsübergreifend vermittelt werden wie Wert der Bildung oder sogar kognitive Fähigkeiten sind einer der grundlegenden Motivatoren hinter einer Ausweitung dieses Kapitals (vgl. Ebd., Banaszczuk, 2017, S.26). Es sind psychische und emotionale Errungenschaften wie auch Soft Skills die auf dem Arbeitsmarkt zunehmend an Bedeutung gewinnen und bestimmend sind für die konkrete Karrierelaufbahn (Becker, 1962, S.28, Torche, 2015, S.56, Banaszczuk, 2017, S.20). Hieraus entsteht sofort die Frage wie sehr sich Soft Skills transferieren lassen. Das Skillset der jetzigen Generation existiert nicht in einem Vakuum, sondern ist geprägt von den Erfahrungen der Elterngeneration (Borjas, 1992, S.147). Hier zeigt sich, dass bestimmte kulturell geprägte Arbeitsattitüden über Generationen hinweg als Ethnisches Kapital gespeichert bleiben (Borjas, 1992, S.148). In Ihrer Studie beschreiben Schneeberger und Petanovitsch wie in unterschiedlichen Ländern unterschiedliche Eigenschaften als mehr oder weniger Wertvoll eingestuft werden (Schneeberger& Petanovitsch, 2010).

Vor allem die unternehmerischen Strukturen und Prozesse widersprechen oft den Erwartungen der jüngsten Berufseinsteiger*innen. Diese glauben stark an das meritokratische Prinzip und investieren viel Zeit und Anstrengung in ihre Arbeit und vergessen darauf sich als gute*r

Arbeiter*in zu vermarkten (Banaszczuk, 2017, S.178). So entfallen auch die Möglichkeiten die doch so wichtigen Soft Skills unter Beweis zu stellen. Grundsätzlich ist es die innerbetriebliche Kommunikation bei der viele Neueinsteiger*innen herausfallen, was bei Individuen die aus dem gewohnten kulturellen und sozialen Schema herausfallen, umso stärker ist (Banaszczuk, 2017, S.173).

Auch Arbeitserfahrung ist ein wichtiger Aspekt von Humankapital der die Ausbildung komplementiert (DiPrete& Eirich, 2006, S.283). Je facettenreicher der Lebenslauf ist und je mehr verschiedene soft und hard Skills ein Individuum aufweisen kann, desto höher wird der potentielle Benefit dieser Person für den Arbeitsmarkt gewertet (Becker,1962, Engelage& Schubert, 2009, S.216). So ist etwa beispielsweise Arbeitslosigkeit schädigend für das Humankapital (DiPrete& Eirich, 2006, S.287, Engelage& Schubert, 2009, S.226). Auch Teilzeitarbeit über einen längeren Zeitraum kann Aufstiegschancen reduzieren und Perspektiven vermindern (Engelage& Schubert, 2009, S.226). Sofern ein Individuum sich doch in solch einer Situation wiederfinden sollte, sind ehrenamtliche Tätigkeiten als Überbrückung von enormer Relevanz (Jungwirth& Wolfram, 2017, S.212).

Ähnlich schädigend kann eben auch Migration sein, da anerkannte Skills oder Erfahrungen die eventuell im Ursprungsland einen enormen Wert haben in der Aufnahmegesellschaft anders empfunden werden. Das Konzept von Humankapital kann zwar international übergreifend beobachtet werden, die Eigenschaften die positiv gewertet werden sind aber unterschiedlich (Kalter& Granato, 2018, S.359).

Diese Theorie steht in einem starken Gegensatz zu der Annahme das Menschen austauschbar sind (Banaszczuk, 2017). Neben einer sehr stark zugeschnittenen Ausbildung bedarf es eben auch vor allem für höher qualifizierte Berufe mit mehr Verantwortung das Kennen von Codes. Die Arbeitserfahrung muss oft auf ein bestimmtes Muster zugeschnitten sein und ein gewisses Set an soft Skills ist ebenfalls ausschlaggebend. Besonders stark ist diese Mentalität unter jungen, gebildeten Personen feststellbar (Hagauer, Kittel & Schaninger, 2019). Bei ihnen lässt sich das höchste “entitlement”, also Anspruch feststellen einem Beruf nachgehen zu können der ihren Vorstellungen entspricht. Nur zählen zu Humankapital auch das Aussehen und die Persönlichkeit zusätzlich zu den allgemein angenommenen Elementen wie beispielsweise Bildung. Die Problematik, die mit der Humankapitaltheorie einhergeht ist, dass vor allem die männliche Arbeitswelt beobachtet worden ist und es zum Teil unklar ist ob diese Muster sich auch auf Frauen anwenden lassen. Eine weitere Problematik, die mit dem Ansatz von

Humankapital auftritt ist, dass dieses oft erhalten werden muss zum Teil durch unbezahlte Praktika oder Volontariate. Dies ist erneut sehr dividierend, da nicht alle in der finanziellen Lage sind sich diese Erfahrungen anzueignen. Stattdessen werden zum Teil unterbezahlte Berufe in Kauf genommen die aber kaum die gleiche Sprungbrettfunktion aufweisen.

Überqualifizierung

Ein Aspekt, der vor allem bei Personen mit Migrationshintergrund prävalent ist aber sich zu einem allgemeinen Problem wandelt das sich mittlerweile in fast allen gesellschaftlichen Schichten verorten lässt, ist das der Überqualifizierung (Prokic-Breuer& McManus, 2016, Green et al, 2007). Zurückführen lässt sich dieses Ungleichgewicht auf ein Defizit in “produktiven Skills” was eine Intransferierbarkeit von Humankapital über nationale Grenzen suggeriert (Prokic-Breuer& McManus, 2016, S.413, Kler, 2006, S.94, Chiswick& Miller, 2009). Green, Kler und Leevies definieren Überqualifizierung ganz allgemein als Phänomen, wenn die Qualifikationen eines Individuums die benötigten Skills die für einen bestimmten Job notwendig sind übersteigen (Green et al., 2007, S.421). Obgleich es auch Studien gibt, die belegen dass viele Migrant*innen nach einigen Jahren das durchschnittliche Einkommenslevel erreichen beziehungsweise überschreiten (Kler, 2006, S.94), gibt es genauso viele Belege, dass durch Migration ein permanenter Nachteil entsteht der nur sehr schwer aufzuholen ist (Prokic-Breuer& McManus, 2016, S.417, Weiss et al 2003, S. 599, Kler, 2006, S.95). Es sind auch grundsätzlich hoch gebildete Individuen nicht so stark von Arbeitslosigkeit betroffen dennoch umso stärker dafür von einem Risiko in einem Beruf zu landen der nicht ihrer Ausbildung entsprechend ist (Ebd. S.584, Schneeberger& Petanovitsch, 2010). Auch sinkt die Wahrscheinlichkeit einer adäquaten Beschäftigung nachzugehen je älter die betroffene Person ist und wie viel Zeit ihr bleibt Arbeitserfahrung auf dem lokalen Arbeitsmarkt zu sammeln (Chiswick& Miller, 2009, S.168f)

Matching/Passung

Das Migrant*innen diesem Phänomen umso stärker ausgesetzt sind, lässt sich auf unterschiedliche Faktoren zurückführen. Auf der einen Seite ist das österreichische Bildungssystem geprägt von Ausbildungen die genau auf eine präzise Berufslaufbahn zugeschnitten sind. Angefangen mit der Institution der Lehre, die so stark in anderen Ländern nicht vertreten ist, bis hin zu berufsbildenden höheren Schulen ist der Bildungsmarkt durchtränkt von Ausbildungen die Personen in sehr frühen Jahren beginnen und die sie für genaue Laufbahnen befähigen. In der überwiegenden Mehrheit anderer Staaten wird eine

allgemeine Ausbildung angestrebt und ein Studium soll dem Aufbau des Wissens in einem präzisen Gebiet dienen.

Gleichzeitig werden oft Diplome nicht anerkannt, missinterpretiert oder ihnen wird ein niedrigerer Wert zuerkannt (Aleksynska& Tritah, 2013, S.231).

Chiswick und Miller sammeln in ihrem Werk unterschiedliche Erklärungsansätze für Überqualifizierung. Die “Search and Match” Theorie bezieht sich anlehnend an Ansätze des Signaling, darauf dass die Informationen das Vertrauen in eine*n Angestellte*n bilden unvollständig sind bei Migrant*innen (Chiswick& Miller, 2009, S.163). Die Humankapitaltheorie bestätigt, wie bereits erwähnt, dass es viele Anforderungen an Soft Skills vor allem in den höheren Positionen gibt, die schlecht übertragbar sind (vgl. Ebd). “Technological Change” Theorien berufen sich darauf, dass Ursprungs- und Zielländer unterschiedliche technologische Fortschritte haben, womit ein bestimmtes notwendiges technisches Skillset eventuell im Ausland gar nicht gelernt wird. Die “screening hypothesis” geht in eine ähnliche Richtung, nur viel allgemeiner, da Rekrutierer sich allgemein der Ausbildungsqualität nicht sicher sein können (vgl. Chiswick& Miller, 2009, S.164).

Auch ein wichtiger Moment der aus dieser frühen Spezialisierung folgt, ist oft eine Trennung anlehnend an Geschlechtliche Vorstellungen (vgl. Dörfler& Wernhart, 2016, Flecker, 2017). Eine Affinität zu Technik und exakten Wissenschaften wird nicht mit Weiblichkeit assoziiert, was vor allem junge Mädchen, die sich in ihrer Geschlechtlichkeit noch nicht so gefestigt empfinden, davon abhalten könnte solche Berufe für sich in Anspruch zu nehmen (Flecker, 2017).

Darüber hinaus kann das nicht Kennen des österreichischen Bildungssystems bei Bewerber*innen für Verwirrung sorgen und dem entsprechend Überqualifizierung, unpassendes Matching und Unterbezahlung zur Folge haben (vgl. Schneeberger& Petanovitsch, 2010, S.99ff).

Während informelle Kontakte zu einheimischen Personen einen enormen Vorteil darstellen können, sind Kontakte zu der eigenen Community potenziell restriktiv (Kalter& Granato, 2018, S.368). Vor allem wenn die gegebene Community sich bereits in einem Niedriglohnsektor etabliert hat (Kalter, Granato, 2018, S.371, Smoliner, 2010, S.15). Migrant*innennetzwerke garantieren eventuell eine schnelle und unkomplizierte Arbeitsstelle aber diese wird mit einer höheren Wahrscheinlichkeit nicht adäquat sein (Kalter& Kogan, 2014, S. 1438ff). Selbstverständlich ist auch die Familie ein wichtiger Ansprechpartner, die nicht nur wirtschaftlich und im Sinne von sozialem Kapital, sondern auch in Form von moralischer Unterstützung aushelfen kann. Diese sind nämlich über Generationen hinweg übertragbar

(Banaszczuk, 2017, S.130) und einer der wichtigsten Faktoren anhand dessen sich die sozioökonomische Positionierung festlegen lässt. Festhalten lässt sich somit das ein vielschichtiges Kapital ein Kernelement ist welche privilegierten Gruppierungen das Studienleben und den darauffolgenden Übergang in das Berufsleben erleichtert.

Dennoch kann damit argumentiert werden, dass das Kapital durchaus weitergegeben wird, wenn auch in einer eher indirekten Form. Ein Studium im Ausland ist mit hohen Kosten verbunden und somit nur einer gewissen Bevölkerungsschicht gewährt. Hinzu kommt noch, dass ein Studium im Ausland als ein Statussymbol gelten kann, da es eine Erhöhung des Humankapitals ist. Eine solche Rolle der Bildung zu gewähren ist auch nur gewissen Bevölkerungsschichten zuzutrauen (vgl. Torche, 2015). Auch anzumerken ist, dass nicht nur Eltern die Hauptverantwortlichen sind für ein Auffangnetz. Laut Erola und Kilpi-Jakonen können auch gut positionierte Verwandte wie Tanten oder Großeltern durchaus eine Stütze sein (Erola& Kilpi-Jakonen, 2017, S.460). Familiäre Strukturen können als ein unterstützendes Sicherheitsnetzwerk fungieren, welches den einzelnen Individuen mehr Handlungsspielraum verschafft (vgl. Ebd).

Signaling

Des Weiteren, wird oft die Qualifikation von Migrant*innen niedrig angesetzt und mit Misstrauen angenommen. Vor allem, sofern die Ausbildung im Herkunftsland geschehen ist, gehen Arbeitgeber*innen ungerne ein Risiko ein und stellen diese Individuen für niedrig qualifizierte Stellen ein. Das solche Berufe eine Sprungbrettfunktion haben könnten und letztendlich den Personen auch einen Beruf garantieren der ihrer Ausbildung entspricht ist eine schwierige Frage, da meistens die Berufslaufbahn eher einen Linearen verlauf hat und keinen Exponentiellen (Chiswick& Miller, 2009) . Sofern bei einer Frau noch die große Frage des Kinderkriegens im Raum steht kann das Beginnen in einer Stufe die der Ausbildung nicht entsprechend ist einen Nachteil für das Individuum bedeuten weil ab einem gewissen Alter die Karrierelaufbahn sich noch dazu verlangsamt (Flecker, 2017, Jungwirth, Wolffram, 2017). Es lässt sich hier dennoch anmerken, dass vor allem MINT Disziplinen bei weitem seltener von prekären Einstiegsjobs betroffen sind (Schneeberger& Petanovitsch, 2010, S.90).

Es bestehen somit unterschiedliche Faktoren, die zu einer nicht optimalen Passung führen können und letztendlich eine Überqualifikation oder allgemeine Unzufriedenheit zur Folge haben können. Ein Erklärungsansatz für diese Disparität findet sich in der „Signaling“ Theorie

(Spence, 1973). Demzufolge stellen Arbeitgeber*innen Angestellte anhand von Signalen ein die Bewerber*innen ihnen schicken. Arbeitsgeber*innen haben oft ein limitiertes Wissen und vor allem Vertrauen was Arbeit und Bildung im Ausland anbelangt und das Einstellen von neuen Arbeitskräften ist immer eine Investition die auch von Verlusten begleitet werden kann (Spence, 1973, S.356). Ein schlechter “Match” setzt sich zusammen aus einem schlechten Screening der absolvierten Ausbildung und einem schlechten Überblick des Arbeitsmarktes und der Bedürfnisse dieses (Aleksynska& Tritah, 2013, S.230, Engelage& Schubert, 2009, S.214). Der Allokationsprozess kann sich somit als eine Annäherung der Vorstellungen der künftigen Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen beschreiben (Keller, 2008, S.279).

Qualifikationen können schlecht eingestuft werden und sofern diese im Ausland absolviert worden ist, wird diese als ein schwächeres Zeichen am Arbeitsmarkt gewertet da keine Garantien vorhanden sind das die Ausbildung auf dem gleichen Level geschehen ist wie zu erwarten wäre (Prokic-Breuer& McManus, 2016, S.413). Es sind hier viele Faktoren, die ineinandergreifen beginnend schlicht und einfach mit einer unzureichenden Qualifizierung bis hin zu einer anderen, mit dem Betrieb unvereinbaren Arbeitsmoral. Das Einstellen von Arbeiter*innen ist für Arbeitgeber*innen immer mit einem Risiko verbunden, je unbekannter das Umfeld des Kandidaten, desto höher wird das Risiko gewertet (vgl, Spence, 1973). Im Mittelpunkt stehen die Erwartungen und die Erfüllung von Erwartungen (Keller, 2008, S.277). Bildungsabschlüsse und offiziell anerkannte Qualifikationen definieren nämlich nur die zu erwartende Produktivität und nicht die reale, die immer noch stets von Arbeitserfahrungen vor Ort abhängig ist (Weiss et al, 2003, S.586). Sehr oft richten Arbeitgeber*innen die Erwartung der “durchschnittlichen Produktivität ihrer Herkunftsgruppe” entsprechend aus (Smoliner, 2011, S.98).

Diejenigen die ihr Humankapital im Ausland erhalten haben, haben mit Überqualifizierung am stärksten zu kämpfen (Aleksynska& Tritah, 2013, S.240). Vor allem Individuen, die die Sprache nicht einwandfrei beherrschen wird tendenziell weniger zugetraut und eine lokale Arbeitserfahrung gewünscht (Green et al., 2007, S.430). Sie finden sich auch weniger in höheren Positionen, auch wenn ihre Ausbildungen hoch bis sehr hoch sind (vgl. Ebd.). Auch eine gemeinsame koloniale Vergangenheit kann das Vertrauen erhöhen (Aleksynska& Tritah, 2013, S.231).

Signaling geht Hand in Hand mit verschiedenen Markern, die den sozioökonomischen Status bemessen können (vgl. Torche, 2015). So können soziale Klasse, Einkommen oder Familiäre Situation einen Einblick die die grundlegende Positionierung darbieten und einen starken “Faktor der sozialen Auslese” darstellen (Engelage& Schubert, 2009, S.226). aus diesem

Grund schließen sich auch Personen mit einem ähnlichen Bildungsanschluss privat eher zusammen. Individuen fühlen sich Menschen hingezogen, die eine ähnliche Lebenserfahrung durchlebt haben und auf einer ähnlichen sozialen Ebene sich befinden (vgl. Torche, 2015).

Migrant*innen in MINT Disziplinen können somit beispielsweise als ein erhöhtes Risiko empfunden werden (vgl. Weiss et al, 2003; Aleksynska& Tritah, 2013). Vor allem in kleinen Unternehmen, in denen das Recruiting nicht standardisiert ist und stark auf Sympathie aufbaut und die Einstellung einer Person mit einem höheren Wagnis assoziiert werden kann, werden Personen die nicht in vertraute Schemata passen diskriminiert (Kaas& Manger, 2010, S.10. Unvollkommene Informationen über die potenzielle Produktivität von Arbeiter*innen führt zu einer statistischen Diskriminierung (Weiss et al., 2003, S.586). Es bestehen auch kaum Ressourcen zu überprüfen ob die Skills äquivalent sind und es wird mit dem vertrauten auf Nummer sicher gegangen. Dies zeigt sich stark daran, dass Migrant*innen mehr Vertrauen geschenkt wird sofern ein positives Referenzschreiben vorhanden ist (Kalter& Granato, 2018, S.375). Dies zeigt aber umso stärker das eher einem einheimischen Unternehmen als einem Individuum mit schwacher Signaling Basis vertraut wird.

Loyalität

Ein wichtiges Element, das von Angestellten erwartet wird ist das der Loyalität, da Unternehmen sich lieber auf langfristige Angestellte verlassen. Frauen und Migrant*innen wird grundsätzlich weniger Loyalität unterstellt. Frauen, weil sie sich irgendwann der Kinderbetreuung widmen und Ausländer*innen weil das Risiko besteht, sie könnten erneut migrieren oder in ihre Heimat zurückkehren. Wichtige Elemente die ein gewisses Humankapital versprechen können sind Loyalität und Produktivität.

Ein Zweifel an Loyalität kann zur Folge haben, dass Unternehmen weniger in die Weiterbildung und Weiterqualifizierung von Individuen investieren (Ochsenfeld, 2012). Sofern dieses fehlende Vertrauen von der betroffenen Person empfunden wird, kann anlehnend an der Theorie des Homo Oeconomicus, eine Resignation die Folge sein (vgl. Keller, 2008, S.274f). Dieser Theorie entsprechend tätigen Individuen nur so lange Investitionen in ihr Humankapital wie es notwendig ist und sofern das Gefühl entsteht diese Investitionen werden aufgefasst und belohnt. Grundsätzlich nehmen Investitionen in Humankapital mit einem zunehmenden Alter ab, weil es sich zeitlich nicht mehr rentiert diese zu tätigen. Sofern aber die Wertschätzung von Beginn an nicht vorhanden ist und sich von ihr auch keine Ansätze

zeigen, kann es sein das Angestellte ebenfalls sich nicht so stark bemühen und nicht die Produktivität behalten die zu Beginn vorhanden war. Personen die von Natur aus weniger Chancen haben, weil sie Sozial eingeschränkt sind und nicht in der privilegierten Position sind viel Vertrauen zu genießen, sind einem höheren Risiko ausgesetzt mit ihrem Beruf frustriert zu sein (vgl. Banaszczyk, 2017, S.55 f). Dadurch dass das wahrgenommene Risiko als höher empfunden wird, sind auch feste Einstellungen seltener anzutreffen dadurch das Kündigungen unkompliziert sind. Diese Personen werden tendenziell auch eher in die Flexibilität gedrängt, was bei Kandidat*innen der Rot-Weiß-Rot Karte rechtlich nicht möglich ist (vgl. Peryl 2018, Krings, 2013)

Wertschätzung

Ein zentrales Element welches die Motivation beeinflusst ist die Wertschätzung (Sauer, May, 2017). Individuen erwarten sich das ihre Bildung und ihr Skillset eine zufriedenstellende Belohnung mit sich bringt (vgl. Sauer& May, 2017, S.46, Engelage& Schubert, 2009, S.216). Ein unzureichendes Empfinden von Wertschätzung äußert sich meistens in einer immer minder werdenden Motivation was leicht eine Abwärtsspirale generieren kann (Neumann, 2011, S.215ff).

Vor allem der kulturelle Sprung kann eine Barriere bedeuten, sofern das Ursprungsland eine weniger Individualistische Gesellschaft ist. So bauen Gerechtigkeitsurteile entweder auf dem Wunsch nach eigenem Wohlergehen oder dem der gesamten Gesellschaft auf (Wegerer, 1992, S.271). Sofern ein Sozialstaat weniger stark ist, ist es oft die Familie oder enge Bekannte, die eine Stütze darstellen. Die Migration in ein Land, in dem die eigenen Erfolge offiziell nur von der eigenen Bemühung abhängig gemacht werden, kann eine schwere Transition bedeuten, da es auch innerhalb einer abgegrenzten Gesellschaft es zu Ideologiepluralität und Überlappungen kommen kann (Wegerer, 1992, S. 273). Sofern in der Aufnahmegesellschaft beispielsweise ein Etatismus vorherrscht laut dem die Solidarität und Vermittlungsleistungen an den Staatsapparat ausgelagert werden und der bisherige Kontext einen schwächeren Wohlfahrtsstaat hatte, kann es zu Konflikten- sowohl intern als auch extern- in Bezug auf das was als fair empfunden wird (Wegerer, 1992, S.275). In Gesellschaften die meritokratischer Aufgebaut sind, werden leistungsbezogene Ungleichheiten viel eher als gerechtfertigt empfunden (Wegerer, 1992, S.275).

Besonders frustrierend kann Überqualifizierung in Verbindung mit der Humankapitaltheorie sein, da der Glaube alles könne mit genug Fleiß und Motivation erreicht werden in einem

krassen Gegensatz dazu steht wie stark Barrieren aufgrund von Diskriminierung und Sexismus sein können. Laut Kaas und Manger erhalten Menschen mit einem deutsch klingenden Namen um 14% eher einen Rückruf für ihre Bewerbung als Menschen mit einem ausländisch klingenden Namen (Kaas& Manger, 2010, S.3). Sofern eine Investition beispielsweise in eine Ausbildung getätigt wird, erwarten sich die Individuen tendenziell eine Gegenleistung für die Mühen. Aus diesem Grund nehmen tendenziell auch die Investitionen in das Humankapital mit zunehmendem Alter ab, weil der wirtschaftliche Verlust, der durch ein längeres Studium entsteht sich nicht mehr durch das höhere Einkommen rechnet (Keller, 2008, S.274). Sei es in Form von einer höheren Bezahlung oder einer anderen Form von Wertschätzung. Auch wenn Personen die in Bezug auf einen Arbeitsmarkt eher Außenstehende sind und durch ihre Fremdwahrnehmung und neue Perspektive einen sehr wertvollen Beitrag leisten können, wird diese Chance oft aufgrund von fehlendem Vertrauen nicht gegeben. Es mag zwar eine weit verbreitete Einstellung sein, dass Mühe belohnt wird mit äquivalentem Lohn und Arbeitsbedingungen, dennoch gibt es bestimmte Voraussetzungen die familiär übermittelt werden welche einigen Personen mehr Hebewirkung geben als anderen. Diejenigen die aus benachteiligten Familien und Umständen kommen und es tatsächlich schaffen, verfallen dem „Tokenismus“ (Thomas et al, 2013, S.276). Sie werden somit denjenigen die es aufgrund ihrer Umstände nicht zu dem Erfolg geschafft haben, der ihnen für ihre Mühen versprochen wurde als das Ideal vorgesetzt nach dem sie streben sollen (Pharr, 1988, S.12). Eine langfristige Überqualifizierung kann die Produktivität von Mitarbeiter*innen wie auch die Zufriedenheit mit dem Beruf deutlich reduzieren (Kler, 2006, S.94). Die empfundene Gerechtigkeit ist ein grundlegender Faktor, der die Zufriedenheit am Arbeitsplatz und die damit einhergehende Produktivität beeinflusst (Verwiebe& Wegerer, 2000). Der sogenannte „Justice Gap“ beschreibt den Unterschied in subjektiven Bewertungen von Belohnungen. Je größer der ist, desto dementsprechend auch größer die wahrgenommene Ungerechtigkeit (Verwiebe& Wegerer, 2000, S.134). Wahrnehmung von Gerechtigkeit variiert je nach Land als auch sozialer Lage (vgl. Ebd). Auch die Zufriedenheit mit dem beruflichen Umfeld und der Umgang mit Kolleg*innen kann hier ein ausschlaggebender Faktor sein (Hagauer et al, 2019). So bevorzugen Individuen in solidarischen Gemeinschaften die Unterstützung von denen die es am stärksten brauchen (need-based), Personen in nicht hierarchischen Netzwerken stellen Gleichheit (Equity) nach ganz oben und Menschen in hierarchischen Beziehungen lassen sich von Wahrnehmungen des „Entitlement“ leiten (Hagauer et al, 2019, S.10). Die Equity Theorie besagt das die Verteilung proportional „zwischen der Belohnung eines Individuums und dem Einsatz, den es erbringt“ stattfinden sollte (Wegerer, 1992, S.272). Das Empfinden von

Wertschätzung geht sogar so weit, dass Menschen eher dazu tendieren eine Arbeitsstelle anzunehmen, die zwar zu Beginn ein niedrigeres Gehalt anbietet aber Beförderungen in Aussicht stellt (Smoliner, 2011, S.96).

Grundsätzlich vergleichen sich Individuen, mit denen mit denen Ähnlichkeiten hergestellt werden können. Vor allem Menschen, die im gleichen Unternehmen Arbeiten und die gleiche Verantwortung tragen sind ein Vergleichspunkt (Sauer& May, 2017, S.46).

Es ist somit ein zentrales Element der allgemeinen Arbeitszufriedenheit, wenn das Gefühl besteht die Anstrengungen innerhalb der Firma werden belohnt und wertgeschätzt (Sauer& May, 2017, S.46). Es ist die Aussicht einer Perspektive die Aktionen von Individuen diktieren (Hagauer et al, 2019, S.7) Wie dieses empfunden wird ist geprägt durch die Wahrnehmung der Situation und welche Aktionen in dieser Lage als angemessen gewertet werden (Hagauer et al, 2019, S.4).

Es geschieht somit ein Abgleichen mit den Standards, die sich im konkreten Umfeld über soziale Vergleiche generieren können und sozialen Standards die übergreifend für alle gelten die die gleiche Ausbildung, Berufserfahrung und Leistung mit sich bringen (Liebig et al., 2011, S.36). Hinzu zu der erfahrenen Wertschätzung und dem Vergleich mit Kolleg*innen die sich in einer ähnlichen Position befinden kommt selbstverständlich ein sehr elementares Element dazu: das Einkommen soll die Lebenskosten abdecken (Liebig et al. 2011, S.37). Sofern der Lohn, auch wenn dieser sich nicht von Mitarbeiter*innen unterscheidet, nicht elementar den Lebensunterhalt abdecken kann entsteht selbstverständlich ein Gefühl der Frustration weil die getätigte Arbeit nicht ihren eigentlichen Sinn erfüllt.

Hier ist anzumerken, dass Verständnisse von Gerechtigkeit sehr abhängig sind von dem Umfeld. Vor allem die Wirtschaftsform und die Art des Wohlfahrtsstaates sind wichtige Elemente (Wegerer, 1992, S.276). Fairness und das empfinden dieser ist abhängig davon wie Personen die Situation wahrnehmen und was für ein Handeln sie in diesem Kontext als adäquat werten würden (vgl.Verwiebe& Wegerer, 2000).So wird eine Person in den USA nicht das gleiche Empfinden von Gerechtigkeit haben wie eine Person aus Frankreich. Die Wahrnehmung von Gerechtigkeit kann somit eine unterschiedliche sein und spiegelt sich in der Arbeitsmoral, Kommunikation und den Erwartungen an das Arbeitsumfeld wieder und hat einen direkten Effekt auf die Produktivität und Motivation (Sauer& May, 2107, S.48). Die nicht empfundene Wertschätzung und schlechtes Management durch fehlendes Feedback kann die Erwartung nach einem höheren Einkommen als eine Art Kompensation für die unzufriedenstellenden Arbeitsbedingungen entstehen lassen (Sauer& May, 2017, S.51). Das

Bild von dem was als fair empfunden wird entsteht in den meisten Fällen über Vergleich. Dieser Ursprung ist nicht unproblematisch, da Vergleiche meistens in privaten und vertrauten Umfeldern geschehen und Individuen dazu tendieren zu denen Parallelen zu bilden die ihnen ähnlicher sind (Sauer& May, 2017, S.46). Frauen vergleichen sich beispielsweise tendenziell eher mit anderen Frauen und Migrant*innen könnten auch eher dazu tendieren Äquivalenten innerhalb ihrer Subgruppe aufzustellen was unbemerkt den Einkommensunterschied reproduzieren kann, weil der Standard eine unterprivilegierte Gruppe ist die dementsprechend einer niedrigeren Gehaltsklasse angehört (Sauer& May, 2017).

Die Überqualifizierung und Heruntersetzung der eigenen Qualifikationen beginnt zum Teil schon bei dem Bewerbungsgespräch. So tendieren Frauen dazu ihr Wunschgehalt niedriger anzusetzen als die männlichen Kandidaten und verhandeln viel seltener das vorgeschlagene Einkommen und fordern auch wenn sie bereits eingestellt sind eher ausnahmsweise eine Beförderung ein (Hagauer et al, 2019, S.10). Des Weiteren nehmen Frauen in Verhandlungskontexten eher eine kooperative Position ein und verteidigen somit ihre Position weniger stark als männliche Kandidaten (Hagauer et al., 2019, S.21). Ähnlich kann auch die Sprache eine Barriere bei diesen Verhandlungen darstellen, da zum Teil eine Hemmschwelle vorhanden sein könnte, ein generelles Unwissen welche Einkommen in diesem Umfeld Standard sind wie auch eine allgemein vulnerable Lage die Jemanden eher nicht dazu verleitet zu verhandeln (vgl. Ebd). Ein weiteres Element ist das die Einkommensbewertung durch “soziale Vergleiche und soziale Normen” definiert ist (Liebig, 2011, S.35). Individuen haben oft nur eine Idee welche Einkommen Personen haben, die in einer ähnlichen Position sich befinden. Sei es rein beruflich gesehen in einer gleichen Branche und beruflichen Position oder basierend auf ihrer Herkunft oder ihrem Geschlecht. Diese gruppeninternen Vergleiche reproduzieren dennoch ungewollt Ungleichverteilungen vor allem weil die Ungerechtigkeit nicht auffällt.

Dieser Diskurs lenkt von Systematischen Ungleichheiten ab und legt jegliche Verantwortung auf Individuen und lenkt davon ab das einige einfach viel näher an der Ziellinie beginnen dürfen und dementsprechend bei weitem mehr Agency haben (Pharr, 1988, S.12). Migrant*innen werden für eine vermeintliche tolerante multikulturelle Gesellschaft instrumentalisiert. Dieser beschränkt sich zum Großteil auf einen oberflächlichen und ästhetischen Multikulturalismus und lässt wenig Raum für eine Vielzahl an Arbeitsattitüden (Thomas et al., 2013).

2.4. Definition Agency

Wie handlungsfrei ein Individuum ist, ist eine Frage, die in der Theorie tendenziell mit viel Dualität beantwortet wird. Oft werden die Konzepte von Agency und Struktur als Gegenteile dargestellt (Morselli, 2014, S.11). Grundsätzlich stehen auf der einen Seite Theoretiker*innen wie Bourdieu und Giddens die stark an der Theorie des Habitus anlehnen und Routine als die Erklärung von menschlichem Handeln im Alltag darstellen (Emirbayer& Mische, 1998, S. 963). Alle Gruppen, die in einem sozialen Raum existieren, können einem Kontext zugeteilt werden. Sie können nicht in einem Vakuum existieren (Edding, 2015, S.481). In der modernen Wissenschaft ist es die Struktur, die eine privilegierte Position erzielt während Agency und Kultur als Konzepte zu unberechenbar und chaotisch sind (Hays, 1994, S.60). Habitus bekommt in diesem Kontext oft einen plastischen Beigeschmack und fungiert als ein Element aufbauend auf einem Stimulus und der daraus entstehenden Response (Emirbayer& Mische, 1998, S.977). Struktur wird oft als undurchlässig definiert, als grundlegender Mechanismus, der das menschliche Verhalten determiniert ohne wirkliche Möglichkeit aus diesem auszubrechen (Sewell, 1992, S.2). Auch andere Theorien definieren Handlungsmöglichkeit als ein einseitiges Phänomen, welches den eigentlichen Facetten des Menschen nicht wirklich gerecht wird (Emirbayer& Mische, 1998, S.963). Theorien der Rational Choice und Phänomenologie stellten das Erreichen von bestimmten Zielen und eine Suche nach Sinn als einen zentralen Ankerpunkt dar welcher Menschen zu einzelnen Aktionen bewegt, einzelne feministische Theorien fokussieren vorwiegend auf Abwiegen und Reflektieren der Aktionen und erlauben wenig Raum für spontane Reaktionen die auf angelernten Handlungsmustern aufbauen (vgl. Ebd.). In der Theorie des rationalen Handelns bewegen sich Individuen zwischen Handlungszielen und den auftretenden Restriktionen (Rössel, 2009, S.15).

Insbesondere wird wenig Beachtung Individuen geschenkt die aus einer ganz anderen Struktur wie auch Lebenswelt herausgegriffen werden und in eine Gesellschaft hineingeworfen werden, in der sie eine Minderheit repräsentieren und die vorgeschriebenen Umgangstöne, Handlungsspielräume und Codes nicht kennen. Soziale Systeme haben, so Giddens, keine Möglichkeit getrennt zu werden von den Praktiken, die diese schaffen (Sewell, 1992, S. 6). Identität, laut Richter, ist ein kontinuierlicher Prozess, in dem “neue Erfahrungen entsprechend grundlegender Einstellungen”... “neu integriert werden” (Richter, 2016, S.15). Das Bedürfnis sich selbst seiner Identität zu vergewissern, entwickelt sich durch die permanente “Auseinandersetzung des Individuums mit seiner Umwelt” (Ruhland, 2009, S.98). Lösungen

sind somit tendenziell Kompromisse. Es ist der Wunsch eine Identität zu finden der Individuen zu Mobilität verleitet (Aydin, 2013, S.89).

Die Ursprünge von Handlung und was Menschen zum Handeln motiviert lassen sich in marxistischen Theorien in den Klasseninteressen verorten (Morselli, 2014, S.14). Im Jahr 1919 beschrieb Veblen bereits Muster menschlichen Verhaltens, welche eine Interaktion zwischen der Wahrnehmung der Realität und den dadurch entstehenden persönlichen Präferenzen aufzeigen. Die Verwobenheit von menschlichem Handeln und Institutionen ist untrennbar (Morselli, 2014, S.15). Handlungsspielräume lassen sich nicht nur durch Klassenstrukturen erklären, sondern sind darüber hinaus eingegrenzt durch ideologische und institutionelle Einschränkungen.

Wenn angenommen wird, dass Sozialstruktur Individuen transzendiert, kann davon ausgegangen werden, dass Gesellschaften nur durch Muster verstanden werden können ohne individuelle Abweichungen einzubeziehen (Hays, 1994, S.61). Teile der Gesellschaft spiegeln sich im Individuum wider in dem die Verantwortung gesellschaftliche Muster zu deuten auf der oder dem Einzelnen lastet (Morselli, 2014, S.12). Die Hauptthese von Emirbayer und Mische ist somit das Handlungsfähigkeit stark zeitlich bedingt ist. Es ist ein temporär eingewobener Prozess der sozialen Interaktion, welcher von vergangenen Erfahrungen bestimmt ist aber auch in die Zukunft gerichtet ist (vgl. Emirbayer& Mische, 1998, S.963). Soziale AkteurInnen sind somit in mehreren verschiedenen sozialen Schauplätzen eingebettet und das gleichzeitig. Es kann nicht von einem Handlungsmuster, das auf einer bestimmten Erfahrung geleitet ist die Rede sein denn unterschiedliche Kontexte greifen permanent ineinander (Emirbayer& Mische, 1998, S.964).

Organisationen sind “nicht kalkulierbare, unberechenbare” Systeme die von einer “Gegenwart ausgehen, die sie sich selbst erzeugt haben” (Wimmer, 2012, S.36). Sie bauen somit auf Entscheidungen auf und nicht auf Personen. Agency ist in dieser Hinsicht ein “Subjektives Konstrukt” (Richter, 2016, S.16). Die daraus sich ergebende Identität entspringt aus einem permanenten Umgang mit Ambivalenzen und der Anpassung an unterschiedliche Normenwirklichkeiten (Richter, 2016, S.19).

Konzepte eines Handlungsspielraums, der in der menschlichen Hand ist hat seine Wurzeln im Humanismus und noch stärker in der Aufklärung. Im Gegensatz dazu stehen die davor dominanten kirchlichen Doktrinen, laut denen alles in der Hand Gottes lag. Klassische

Theorien der Aufklärung wie auch das biblische Narrativ beeinflussen den politischen Diskurs der westlichen Industrienationen bis heute (vgl. Emirbayer& Mische, 1998, S.985). So beschreibt Weber in einem der Hauptwerke der Soziologie wie der moderne Kapitalismus wie auch Neoliberalismus hauptsächlich auf den ethisch- moralischen Vorstellungen von Protestantismus basieren. Andere Länder und Kulturen haben oft alternative Erklärungen und Wahrnehmungen von Konzepten wie die Vergangenheit, die Gegenwart oder die Zukunft was wiederum zu anderen kreativen Lösungs- und Handlungsansätzen führen kann (vgl. Ebd.). Theoretiker wie Smith, Bentham und Mill setzen als erste einen sehr individualistischen Fokus auf den Menschen dessen Handlungen berechnend sind und somit die Bedingungen des eigenen Lebens Veränderungen ausgesetzt sind (vgl. Emirbayer& Mische, 1998, S.965). Schnittstelle all dieser Theorien ist Freiheit, die Menschen den notwendigen Handlungsspielraum einräumt, welche ihre Ursprünge im menschlichen Denkvermögen findet (vgl. Ebd.).

Diese Ansätze von Freiheit und Wille finden sich auch in den Werken von Kant wieder der Menschen einen hohen moralischen Kompass zusprach die ihre Freiheit nur dann einzuschränken haben, wenn ihre Freiheit die anderer gefährdet. Diese Ansätze haben sich stark in Gesellschaften mit neoliberalen Gedankengut durchgesetzt in denen die individuelle Freiheit an höchster Stelle steht und weniger auf eine gesamtgesellschaftliche Solidarität gesetzt wird (vgl. Lippe, 2020).

Stark weiterentwickelt wurden diese rudimentären Ansätze von Agency von Jeffrey Alexander welcher die These aufgestellt diese würde mit strukturellen Kontexten interagieren (vgl. Emirbayer& Mische 1998, S.967). Alexander sieht Handlung bewegt durch zwei Parameter, die er Interpretation und Strategie nennt. Ausgegangen wird somit davon das Individuen innerhalb der ihnen zustehenden interpretativen Möglichkeiten so rational wie möglich agieren (vgl. Emirbayer& Mische, 1998, S. 967, Bakewell, 2010, S.1694). Die konstante Evaluierung der Umstände, mit denen ein Individuum konfrontiert ist, ist auch die Wurzel von amerikanischem Pragmatismus der sich in Autoren wie Mead und Alfred Schulz wiederfindet. (vgl. Ebd.). Wie Mead es formuliert, ist es ein kontinuierlicher Prozess von Reevaluation der Vergangenheit und der Zukunft. Das was menschliches Bewusstsein auszeichnet ist die Kapazität gleichzeitig in mehreren Systemen zu existieren und sich innerhalb dieser zurechtzufinden (vgl. Emirbayer& Mische, 1998, S.968). Genau in dieser Übergangsphase zwischen alt und neu findet sich für Mead das menschliche Bewusstsein. Auch wenn

Strukturen auf den ersten Blick restriktiv wirken können, geben sie Individuen ein Gefühl von Zugehörigkeit und erlauben letztendlich menschliche Freiheit (Hays, 1994, S.61, Bakewell, 2010, S.1995). Eben weil alltägliche Gegebenheiten geregelt sind, können diese erst hinterfragt und aufgeweicht werden (vgl. Ebd). Soziale AkteurInnen sind sich ihrer vorhergesehenen Resultate bewusst und agieren entsprechend (vgl. Bakewell, 2010, S.1995).

Die meisten Menschen agieren auf eine pragmatische Art und Weise. Die Aktionen, die in der Gegenwart getätigt werden bauen auf einer Erwartung für die Zukunft auf (Hagauer et al., 2009, S.7). Diese Erwartung wurde wiederum von bereits durchlebten Erfahrungen geprägt (vgl. Emirbayer& Mische, 1998, S.969). Der Habitus wie auch Institutionen, werden permanent pragmatisch reorganisiert und finden sich als Wurzel der Handlungskreativität (vgl. Ebd). Entscheidungen werden meist in Kontexten der Ambiguität getroffen (Emirbayer& Mische, 1998, S.994). Es bedarf einer hohen sozialen Erfahrung um auf die einem konkret begegnenden Kontexte adäquat reagieren zu können.

Emirbayer und Mische definierten Agency als: *“the temporally constructed engagement by actors of different structural environments- the temporal relational contexts of action- which, through the interplay of habit, imagination, and judgement, both reproduces and transforms those structures in interactive response to the problems posed by changing historical situations.”* (Emirbayer& Mische, 1998, S.970)

Anhand dieser vielschichtigen Definition lässt sich herauslesen das für die Autoren Handlungsfähigkeit ein Phänomen ist, das in keiner Weise konstant ist und immer eine Relativität aufweist die angepasst ist an die Umwelt dessen was ein Individuum im aktuellen Zeitpunkt umgibt und dessen was sich das Individuum erhofft durch bereits durchlebte Erfahrungen. Das Verhalten von Agenten ist durch die Umstände, in denen sie sich befinden determiniert. Die konkrete Kultur, wirtschaftliche und soziale Struktur werden die jeweiligen Entscheidungen beeinflussen (Morselli, 2014, S.13). Auch wenn das gesellschaftliche Leben teils strenge Regeln befolgt, erlauben diese ein enormes Spektrum an Handlungsmöglichkeiten (Hays, 1994, S.70). Die Autoren Emirbayer und Mische unterteilen die menschliche Handlungsfähigkeit in drei Kernelemente: “iteration”, “projectivity”, und “practical evaluation”. (vgl. Emirbayer& Mische, 1998, S. 971).

Das Element der “iteration” aufbauend auf Othner und Turner wird beschrieben als ein selektives Reaktivieren bereits erlernter Muster, die in bestimmte Aktivitäten routinemäßig inkorporiert sind. Dieses Merkmal ist ein Kernelement einer gewissen Stabilität die sich in sozialen Systemen verorten lässt (vgl. Emirbayer& Mische, 1998, S.971).

Das Element der “projectivity” hat seinen Ursprung bei Alfred Schulz und beschreibt den Prozess einer kreativen Neuordnung von empfangenen Handlungs- und Denkstrukturen und steht in einem starken Zusammenhang mit den Hoffnungen, Ängsten und Zukunftswünschen von Akteur*innen (vgl. Ebd.).

Zuletzt ist das Element der “practical evaluation” eine Handlungsstruktur, die auf das Abwägen von unterschiedlichen Handlungsmöglichkeiten hinaus will und sich anpasst auf die Forderungen und Dilemmas aktueller Entwicklungen. Dieses Kernelement menschlicher Agency ist das pragmatischste von allen da es ein starkes analytisches Denkvermögen voraussetzt (vgl. Ebd.).

All die drei beschriebenen Punkte haben ein zumindest grundlegendes Kennen des Feldes als Voraussetzung um dieses genau evaluieren und entsprechende daraus entstehende Erwartungshaltungen generieren zu können (vgl. Hays, 1994, S.63). Sofern ein Individuum vollkommen aus einem vertrauten Kontext herausgerissen wird, entfällt vor allem der Moment der Gratifikation in dem die zu erwartende Reaktion mit dem wahrhaftig eingetretenen Resultat übereinstimmt. Sofern erlernte Handlungsmuster und die entsprechenden Trajektorien die Agenten einnehmen können, nicht konkret evaluiert werden können, kann die Frage einer eingeschränkten Agency im Raum stehen.

Es sind nämlich auch scheinbar simple und alltägliche Aktionen die nicht sonderlich reflektiert wirken von einem “moment of effort” geprägt (Emirbayer& Mische, 1998, S.976). Bestimmte Prozesse und Handlungsmuster zu analysieren und in Routine umzuwandeln bis zu einem Level, in dem die Reaktion einem Automatismus oder einem Reflex nahe ist bedarf zunächst einer aktiven Analyse (vgl. Ebd.). Sofern diese Handlungscode bereits in frühen Kindheitsjahren erlernt worden sind, werden diese nicht als beschwerlich empfunden. Das Kennen von Regeln ist das was Menschen die Möglichkeit gibt zu agieren (Sewell, 1992, S.7). Ist der bisherige Kontext ein anderer, müssen Handlungsmuster wie auch die daraus entstehenden Erwartungshaltungen neu erlernt werden.

Die Aktionen von Individuen werden stark von ihrer Beziehung zu der Vergangenheit, Zukunft und Präsenz und wie sehr ihr eigener Handlungsspielraum eine Veränderung einräumen kann beeinflusst (Emirbayer& Mische, 1998, S. 973).

Akteure haben in unterschiedlichen zeitlichen, historischen und geografischen Zeitpunkten die Welt um sich herum als mehr oder weniger beeinflussbar durch ihr eigenes Handeln wahrgenommen (vgl. Ebd.). Die Beziehung, die bei Individuen zur Zukunft hin existiert entsteht über den Weg der Erwartung das vergangene Muster sich wiederholen, eine Zentrale Bedingung die Beziehungen erhält und reproduziert. Dieser Moment der Iteration kann in weitere Unterkategorien unterteilt werden: “selective attention”, “recognition of types” wie auch categorical location” (Emirbayer& Mische, 1998, S.979).

Davon ausgehend das Akteur*innen jeweils nur kleine Bereiche genau betrachten können, muss die Aufmerksamkeit systematisch und selektiv verlaufen, die einzelnen Relevanzen werden abgewogen und darauffolgend in Muster aufgeteilt die eine bestimmte Prädiktion für die Zukunft mit sich bringen. Aktuelle Situationen die Parallelen zu bereits durchlebten Szenarien aufweisen sind der Ausgangspunkt für die von Akteur*innen als entsprechend eingestufte Reaktionen (Emirbayer& Mische, 1998, S.979). Der Mechanismus der Analogie ist eine weit verbreitete Denktechnik. Das Festlegen der erfahrungsweise relevanten Kernelemente und dem Ableiten und Anwenden dieser auf bereits erlebte Situationen des Alltags ist das was den Alltag optimiert und was für Menschen die aus einem anderen Kontext stammen viel Zeit in Anspruch nimmt. Sofern bisherige Muster zu verwerfen sind, beginnt das Individuum in Frage mit einer Tabula Rasa. Auch wenn von einer Internationalisierung und einem immer stärkeren Zusammenwachsen der Gesellschaft die Rede sein kann, bleibt ein großer Teil nicht transferierbar über nationale oder soziale Grenzen. Dieser nicht übertragbare Teil ist oftmals entsprechend der der am schwersten zu erlernen und zu subsumieren ist, weil er eine gewisse Unterschwelligkeit mit sich bringt die nicht sich sofort auffällig macht.

Hinzu kommt, dass Agency je nach sozialer Zugehörigkeit sich unterschiedlich stark äußern kann. So können konkrete Trennlinien an Faktoren wie Geschlecht, Herkunft oder Bildung hergestellt werden, da diesen Personen jeweils unterschiedliche Ressourcen und damit einhergehend verschiedene transformative Handlungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen (Sewell, 1992, S.21, Bakewell, 2010,S.1694). Diese Grenzen zeigen sich auch in sprachlichen Hinsichten. Demnach ist die phonologische, syntaktische und semantische Kommunikationsebene essenziell und relevant (Sewell, 1992, S.23). Sofern die richtigen Zugangscodes nicht beherrscht werden, können noch so innovative und nützliche Ansätze nicht richtig kommuniziert werden und tragen ein enormes Konfliktpotenzial in sich. Die falsche

Kommunikation von Intentionen und die nicht adäquate Einstufung von Reaktionen ist der Ursprung einer Kettenreaktion falscher Interpretationen. Wie Bakewell in seinem Artikel beschreibt ist es vor allem der Konflikt zwischen Struktur und Agency sofern die Variable der Migration hinzukommt, der dem Phänomen eine enorme Komplexität verleiht (Bakewell, 2010, S. 1693). Es bedarf eines extensiven Vergleiches beider sozialer als auch ökonomischer Gesellschaften, um dann verlässlich Parallelen generieren zu können (vgl. Ebd.).

Auch wenn Erwartungshaltungen Akteur*innen eine gewisse Stabilität vermitteln und bereits erlernte und erprobte Handlungsmuster eine Treffsicherheit im Alltag bieten, müssen diese trotzdem richtig identifiziert und verortet werden (Emirbayer& Mische, 1998, S.980, Hofbauer, 2014, S.176). Die oft empfundene Starrheit sozialer Systeme lässt sich somit nicht bestätigen (Bakewell, 2010, S. 1995). Es sind genau diese Erwartungsmuster, die dem Handlungsraum eine Kontinuität und Stabilität vermitteln (Emirbayer& Mische, 1998, S.981). Auch Agency selbst kann nur auf einem Kontinuum der strukturellen Reproduktion geschehen (Hays, 1994, S. 64).

Die Zukunft ist die Perspektive auf die Menschen hinarbeiten und welcher Wegen sie sich bemühen. Anlehnend an der Rational Choice Theory entscheiden sich Individuen grundsätzlich für die Zukunftsoption die mehr Perspektive bietet (vgl. Emirbayer& Mische, 1998, S.987, Chiswick& Miller, 2009, S. 163). In dieser Hinsicht können die zu beobachtenden Frauen ebenfalls in diesem Licht betrachtet werden. Sofern sie in ihrer Heimat für sich weniger Potential erkennen als irgendwo im Ausland entsteht ein Abwägen dessen was sich für sie in ihrer Wahrnehmung mehr rentiert. In eine ähnliche Richtung kann auch die Studienwahl gehen. Sofern bewusst ist das zum einen ein technisches Fach allgemein mehr berufliche Perspektiven bietet und darüber hinaus dieses Wissen viel einfacher sich international transferieren lässt, war dies auch eine rationale Entscheidung. Hinzu kommt aber auch das Element der Enttäuschung: Dadurch das die Erstellung der eventuellen Zukunftsaussichten auf den bisherigen Erfahrungen aufbaut, kann auch eine Fehlkalkulation von diesen zu einem nicht Erfüllen von Hoffnungen führen. Ähnlich wie in den weiter oben beschriebenen Theorien zum Empfinden von Fairness ist es die Erwartung und ob diese unter Umständen in Erfüllung kommt ein Hauptelement dessen wie die eigene Agency wahrgenommen wird. Sofern eine gewisse Machtlosigkeit im Raum steht, basierend auf der Unberechenbarkeit kann die Selbstwahrnehmung einer verminderten Agency festgestellt werden.

Menschen tendieren dazu ihre Entscheidungen sowie ihre Handlungen zu optimieren. Eine Aktion soll im Idealfall mehrere Vorteile mit sich ziehen. Hypothetische Lösungsansätze bauen intersektional auf moralischen, praktischen und emotionalen Sorgen, die aus durchlebten Konflikten entstehen auf (vgl. Emirbayer& Mische, 1998, S.990). Es ist ein Kernelement, das der Umgang mit Konflikten mit der Zeit und in Abhängigkeit von den durchlebten Erfahrungen sich verändert. Vor allem mit steigendem Alter und einem breiteren Erfahrungshorizont ist der Versuch der Optimierung zentraler (vgl. Ebd.).

Die Autor*innen gehen eher vorsichtig mit Begriffen wie Wille oder Seele um und berufen sich stattdessen eher auf einen strukturellen Dialog (Emirbayer& Mische, 1998, S.974) in dem das Hauptaugenmerk das Erstellen von Schemas basierend auf gesellschaftlichen Erfahrungen ist (vgl. Ebd). Vor allem, wenn Menschen vor der Wahl stehen wird dieses als individuelle Freiheit gewertet auch wenn diese tendenziell in gesellschaftliche Kontexte eingebunden ist (Hays, 1994, 65). Hauptanliegen von Agency ist das Akteur*innen sich weder von festgeschriebenen Strukturen wie der Habitus noch von individuell Psychologischen Vorgaben determinieren lassen (Emirbayer& Mische, 1998, S.982). Vielmehr geht es um das Entwickeln von stabilen Strukturen, die eine aktive und adäquate Response zu historischen Situationen darbieten (vgl. Ebd).

Wenn auch Strukturen oft festgefahren und deterministisch erscheinen mögen, besitzen Akteur*innen die Fähigkeit sich von diesen Schemas zu distanzieren (vgl, Emirbayer& Mische, 1998, S. 983). Obgleich das Entstehen der Response meistens in einem sozialen Prozess eingebettet ist in dem Akteur*innen Hypothesen ausgehend von ihren bisherigen Erfahrungen generieren, ist es auch durchaus möglich alternative Antwortmuster zu entwickeln (vgl. Ebd.). Solche Responses entstehen hauptsächlich in Situationen die von den Individuen als Problematisch oder bestimmend für ihre künftige Entwicklung eingestuft werden. Innerhalb der Alternativen, die aufgestellt werden können, generieren Individuen unterschiedliche Zukunftsaussichten und Outcomes und können daraus entstehend sich in der Gegenwart orientieren und Entscheidungen treffen (vgl. Ebd.). Es ist dennoch anzumerken, dass bei den meisten in Gesellschaften gefestigten Menschen dieser intensive Denkprozess erst einsetzt, wenn die mit Situationen konfrontiert sind, die sie, wie bereits erwähnt, als Lebensbestimmend empfinden und mit deren Kontexten sie bis jetzt keine sonderlich extensive Erfahrung hatten. Sofern aber ein Individuum eine andere Sozialisation und damit einhergehend andere Handlungsmuster hat werden, zumindest sobald die Realität mit der vorgestellten

Zukunftswahrnehmung nicht zusammenpasst, teils auch banale Elemente des Alltags genau unter die Lupe genommen. Dieser emotionale Mehrwert und die aus der generellen Enttäuschung entstehenden Konflikte sind enorm belastend für betroffene Individuen. Dadurch das im angespannten Umfeld der Fremdheit nahezu jede Situation als lebensbestimmend gewertet werden kann.

Dennoch kann ein komplexes Setting auch eine Vielzahl an unterschiedlichen Interpretations- und Handlungsmöglichkeiten öffnen, auf die eine Person aus einem anderen Umfeld nie gekommen wäre (Emirbayer& Mische, 1998, S. 1007). Solche Personen können als Pioniere fungieren, die das Talent besitzen neue und kreative Lösungsansätze zu generieren basierend auf den erlernten Mustern aus anderen Settings (Emirbayer& Mische, 1998, S.1009). So kann festgestellt werden das Individuen beziehungsweise Haushalte auch unter sehr harschen Bedingungen, die ihre eigene Existenz und Sicherheit gefährden, gewisse Ebenen von Freiheit und Agency erhalten (Bakewell, 2010, S.1699). Es ist vor allem das zumindest grundlegende Wissen innerhalb dreier Faktoren, die die Agency von Migrant*innen relativ hoch halten können, da der zu erwartende Fall eintritt und somit konkrete Planungsstrategien entstehen können: ein allgemeines Wissen von den ihnen entsprechenden Gehältern, grundlegendes Kennen bürokratischer Regelungen in Bezug auf Migration wie auch mögliche Berufsfelder in denen ein Einstieg möglich wäre (Bakewell, 2010, S.1701). Sofern Migrant*innen sich mit diesem Wissen wappnen und mit diesen Erwartungen auf die Migration zugehen und die daraus resultierenden Möglichkeiten, mit denen die ihnen in ihrem Heimatland zustehen abgleichen, kann auch schlecht ein Moment der Enttäuschung entstehen (vgl. Ebd.). Vor allem für gut gebildete Migrant*innen kann das Element von Entitlement ein Faktor sein, der zu einer falschen Einschätzung ihrer eigenen Lage führen kann. Dies lässt sich aber auch unter anderem auf die mediale Darstellung, beispielsweise in Form eines Fachkräftemangels, zurückführen welcher zum Teil mit der gelebten Realität auseinanderfällt. Auch kann es hilfreich sein bereits Erfahrungen mit strengen, korrupten und desorganisierten Regierungsstrukturen zu haben, weil so eine Desillusionierung mit teils intransparenten und willkürlichen bürokratischen Strukturen weniger dramatisch ist (vgl. Ebd.).

Auch Migration wird als ein struktureller Mechanismus ausgeführt in Bezug auf die Ziele, Motivationen und Hoffnungen die Menschen mit der Migration verfolgen in einem Kreis der “structural condition”, der “social interaction” und der “structural elaboration” (Bakewell, 2010, S.1703). Es beeinflussen sich somit strukturelle Kräfte gegenseitig. Diese definieren Migration mit den konkreten Individuen welche migrieren und den Netzwerken die im Prozess

entstehen und generieren somit einen Raum in dem eine eigene Form von Agency florieren kann (vgl. Ebd.).

Sofern ein extensives Wissen über ein gewisses Feld besteht, kann leichter improvisiert und Risiken eingegangen werden. Durch die Sicherheit das einem Bewusst ist wie Situationsmitglieder reagieren werden, kann besser mit Konzepten wie Spannung und Erwartung gespielt werden (Emirbayer & Mische, 1998, S. 1000). Sofern ein Individuum sich nicht seines oder ihres Umfeldes sicher ist, werden weniger Risiken eingegangen, es werden die bereits erforschten Handlungsmöglichkeiten in Anspruch genommen und es werden eventuell weniger die Grenzen der Handlungsmöglichkeiten exploriert. Es ist genau die Agency voller Ressourcen welche, so Sewell, die wahre Entscheidung trägt ob Strukturen erhalten oder transformiert werden (Sewell, 1992, S.27). Wenn auch viel Input von außen kommen mag, bedarf dieser einer internen Akzeptanz. Agency besteht niemals in einem leeren Raum, sondern ist geknüpft an gruppeninterne Machtbalancen.

Dennoch ist die menschliche Natur bei weitem weniger vorhersehbar als physische Ressourcen welche handfest wahrgenommen und empfunden werden können (Sewell, 1992, S.11). Kapitalistische Strukturen erschaffen ein Machtungleichgewicht unter Denen die viel und Denen die wenig haben. Diejenigen die sich gezwungen sehen ihre Arbeitskraft zu verkaufen, um ihr Überleben zu sichern tun dies unter Einfluss von ökonomischen und sozialen Druckelementen (Morselli, 2014, S.17). Wenn aber der Mut gefasst wird intersektional zu agieren kann auch durch eine zunehmende Kreativität und vielschichtige Analysefähigkeit ein Vorteil entstehen (Emirbayer, Mische, 1998, S.1012). Ein Charakteristikum sozialer Transformation ist, dass Veränderung tendenziell von außen generiert wird und langsam sich in der Gesellschaft etabliert (Sewell, 1992, S.16).

Was wichtig ist bei der Zielgruppe dieser Arbeit ist die Intersektionalität. Durch den vorhandenen Migrationshintergrund und damit einhergehende Einschränkungen kann eine Parallele zu Women of Color gezogen werden, die ebenfalls über weniger Agency verfügen als weiße Frauen. Diese Frauen sind eine der Gruppen, die am wenigsten Wertschätzung erfahren in ihrem Arbeitsumfeld (vgl. Johnson, 2011). Dieser intersektionale Ausschluss wurde von Kimberle Grenshaw im Jahr 1989 als “Double Jeopardy” bezeichnet (Ballenger et al., 2016, S.12).

Das schwere Los eine Pionierin im beruflichen Alltag zu sein kommt mit der Gefahr zu einem Token abgewertet zu werden. Wie bereits beschrieben werden Handlungen von Tokens innerhalb des machthabenden gruppenspezifischen Raumes nicht ernst genommen. Oft wird auch der Handlungsspielraum abgestritten weil eine stille Dankbarkeit verlangt wird für die bloße Möglichkeit sich in dieser vermeintlich privilegierten Lage zu befinden. Es bildet sich ein Widerspruch aus der extern gesellschaftlich empfundenen Position und der wirklichen intern empfundenen Agency. Es bedarf einer relevanten Anzahl an Frauen in Machtpositionen eines Betriebes, um einen Unterschied feststellen zu können. Organisationen die ein geschlechtliches Gleichgewicht in den hohen Positionen haben verzeichnen eine höhere Produktivität und ein besseres Reaktionsvermögen (Lafuente& Vaillant, 2019, S. 907).

Die Möglichkeit ein Studium abzuschließen und anschließend darauf zu migrieren oder gar für ein Studium ins Ausland zu ziehen ist etwas was eher Individuen zusteht die höheren Schichten dazugehören. Hier begegnen sich Menschen, die in ihrem Ursprungsland eine sehr hohe Handlungsfähigkeit und ein Netzwerk, das sie absicherte, hatten. Sie hatten von klein auf viele Perspektiven und viele Möglichkeiten und sind davon ausgegangen, dass es für sie eine Option sein wird sich arbeitsmarkttechnisch zu etablieren weil sie noch dazu sich haben in einem Fach ausbilden lassen das viele Aussichten mit sich bringt. Sofern dann die Realsituation nicht mit der Erwartung zusammenpasst, ist die empfundene Handlungsfähigkeit sichtlich eingeschränkt. Eben weil die Projektion auf die Zukunft und die empfundene Perspektive so ein wichtiges Element ist anhand dessen Aktionen angepasst werden. Für mich befindet sich das Phänomen der Agency oder Handlungsmöglichkeit in dem Zwischenraum zwischen den unterschiedlichen sozialen Systemen und Strukturen.

2.5. Forschungsfrage und Hypothesen

Anhand der vorhandenen Theorien lässt sich somit die zentrale Frage formulieren, die im Mittelpunkt dieser Arbeit stehen soll:

Wie gestaltet sich die Agency von MINT Akademikerinnen aus Drittstaaten auf dem österreichischen Arbeitsmarkt?

Die Hauptannahme ist, dass in diesem konkreten Fall das Geschlecht und der kulturelle Hintergrund die zwei wichtigsten Parameter sind die von den betroffenen Individuen als einschränkend empfunden werden können.

Eine Hypothese beschränkt sich auf das Geschlecht der betroffenen Personen. Dadurch dass die Frauen, vor allem in Österreich, noch eine extreme Minderheit in diesen Disziplinen darstellen sind sie konfrontiert mit diskriminierenden Situationen, Mikroaggressionen und Tokenismus. Die zweite Hypothese bezieht sich auf deren nationale Herkunft, welche in zwei Elemente geteilt werden kann. Auf der einen steht die bürokratische Maschinerie, die für sie eine Problematik darstellen könnte. Diskriminierende Regelungen und ein zu langsamer Apparat der Individuen, die den Schritt wagen wollen, um nach Österreich zu migrieren, in nicht mehr zeitkonforme Arbeitsstrukturen drängt kann die Chancen am Arbeitsmarkt erheblich reduzieren. Der andere Teil bezieht sich auf kulturelle Barrieren und Vorannahmen. So können diese zu Missverständnissen oder unangenehmen Situationen führen, in denen die sozialen Barrieren einer Partei ungewollt überschritten werden. Gleichzeitig können auch offen oder implizit xenophobe Attitüden eine Einschränkung sein.

Die Neoliberale Doktrin eines Selbstregulierenden Marktes ist in diesem Kontext somit nicht stichhaltig, weil Agency von Individuen durch ökonomische, bürokratische, sexistische oder systematische Phänomene eingeschränkt wird. Durch diese Barrieren macht sich die Verwertung von autochthonen, institutionalisierten kulturellen Kapital schwierig (Banaszczuk, 2017, S.47f) .

Selbstverständlich sind nicht nur diese beiden Parameter diejenigen die einzelnen Individuen auf ihrem Werdegang einschränken können. Dennoch erweisen sich diese, basierend auf der recherchierten Literatur, als diejenigen die am stärksten prägend sein können und sich somit von individuellen psychologischen Gegebenheiten trennen lassen.

3. Methodik

Um dem entgegenzusteuern, dass Migrant*innen in Kategorien, Zahlen und statistischen Anliegen verschwinden war es ein besonderes Anliegen einen persönlichen Fokus zu generieren. Mit Hilfe von offen gehaltenen Interviews bestand die Intention persönliche Lebensgeschichten und Erfahrungen aufzuzeichnen, die die interviewten Personen geprägt haben. Das in dieser Arbeit verwendete problemzentrierte Interview wurde im Jahr 1985 von

Witzel im Rahmen eines Sozialisationsprojektes entwickelt und ist darauf ausgerichtet sowohl individuelle als auch kollektive Handlungsmuster und die “Verarbeitung der Anforderungen sozialer Realität” zu erheben (Froschauer & Lueger, 2020, S.55).

Dadurch dass eine relativ spezifische Zielgruppe befragt werden sollte, welche mit bestimmten Vorannahmen einherging war ein rein explorativer Charakter nicht ganz geeignet. Die Standardisierung sollte auch der Vergleichbarkeit dienen (Kurz, Stockhammer, Fuchs & Meinhard, 2007, S.465 f).

Hauptanliegen war es zu versuchen eine Balance zu finden aus dem auf was eingegangen werden soll und welche Themen für die Interviewpartnerin interessant und wichtig waren. Aus diesem Grund bestand immer der Versuch auf bereits erwähnte Themenschwerpunkte einzugehen und erneut nachzufragen bei Themen wo das Gefühl bestand es könnte mehr dahinterstecken als auf den ersten Blick zu vermuten wäre. Vor allem das Zweitere erwies sich öfter mal als tatsächlich so, da mit der Zeit eine vertrautere Beziehung zwischen den Parteien entstand womit nach und nach auch zunehmend von Schwierigkeiten und Frustrationen berichtet worden ist während zu Beginn das Gespräch eher allgemein und größtenteils optimistisch gehalten worden ist (vgl. Kurz et al., 2007). Themen, die nur angedeutet wurden spielten bei genaueren nachfragen eine wichtigere Rolle als die Interviewpartnerinnen zunächst anmerken wollten.

Es bestand der Versuch, anlehnend an die qualitativen Methoden von Froschauer und Lueger, zu verstehen was die Menschen in ihren konkreten sozialen Kontexten dazu bewegte “in einer bestimmten Weise zu handeln” und “welche Dynamik dieses Handeln im sozialen Umfeld auslöst und wie diese auf die Handlungsweisen zurückwirkt” (Froschauer & Lueger, 2020, S.15). Die Intention war es, dass die Interviewpartnerinnen selbständig ihren Handlungsraum und die von ihnen wahrgenommenen Einschränkungen aufzeigen. Deshalb bestand die Absicht sich als Interviewerin so gut es ging im Hintergrund zu halten.

Das Suchen von Gesprächspartnerinnen wie auch das Durchführen der Interviews war geprägt von der Covid-19 Pandemie. Wie für so viele andere erwies sich ein Rückgriff auf online Tools und soziale Medien als unabdingbar.

Drei von den Interviewpartnerinnen meldeten sich über Facebook als Antwort auf einen Post welcher in einer Gruppe in dem sich internationale Frauen gegenseitig unterstützen publiziert

worden ist. In diesem Post wurde der Themenschwerpunkt grob umrissen wie auch der Kontext - das die Interviews für eine Masterarbeit benötigt werden- geteilt.

Die zwei anderen Teilnehmerinnen wurden von den bereits interviewten vermittelt. Das Schneeballprinzip eignet sich, so Kurz, Fuchs und Meinhard sehr gut für problemzentrierte Interviews, da die interviewten Personen “einen guten Überblick über die handelnden Akteure und Akteurinnen im beforschten Feld” haben (Kurz et al, 2007, S.468).

Durch eine längere Mitgliedschaft in der Gruppe sind zwei Dinge aufgefallen: eine recht hohe Aktivität mit recht viel Response und viele Fragen zu Migration und den bürokratischen Verfahren die notwendig sind um in Österreich wohnhaft zu sein. Aus diesem Grund bestand die Annahme, es könnten sich durchaus Frauen finden, die in die in Frage kommende Zielgruppe hineinfallen.

Der Pool an interviewten Personen ist somit sehr zufällig generiert worden, beide Parteien kannten sich vorab nicht und die Vorannahmen hielten sich in Grenzen. Die befragten Damen wussten, wie viel Zeit das Gespräch in ungefähr einnehmen würde und das ihr berufliches Leben im Mittelpunkt stehen soll. Mehr wurde vor den Interviews nicht offenbart.

Die Interviews wurden online über das Tool Zoom durchgeführt, welches eine Hochwertige Audio und Videoaufnahme ermöglicht. Als Absicherung diente eine weitere Audioaufnahme. Aufgrund eines besonderen Interesses an individuellen Sichtweisen und Erläuterungen, eignete sich am besten die Form eines Einzelinterviews (vgl. Froschauer& Lueger, 2020, S.46). Das Konzept von Agency wirkte doch wie etwas relativ Individuelles weshalb die Entscheidung gegen eine Fokusgruppe gefallen ist.

Das problemzentrierte Interview sollte helfen latente Strukturen zu erheben (vgl. Kurz et al, 2007). Es ging darum zu verstehen wie sich die einzelnen Frauen in ihrem Arbeitsalltag sehen und welche Handlungsmöglichkeiten sie für sich wahrnehmen und wo sie ihre Einschränkungen sehen. Die Problemzentrierung von hoch gebildeten Migrantinnen wie auch Frauen in MINT Disziplinen erwies sich nach einer einführenden Recherche als eine relevant zu erachtende “gesellschaftliche Problemlage” (Froschauer& Lueger, 2020, S.46). Diese Form von Interview erfordert eine relativ narrative Struktur was den Mittelpunkt auf die interviewten Personen und ihre Lebensgeschichten lenkte (vgl. Ebd, Kurz et al, 2007).

Dadurch, dass im Mittelpunkt der Arbeit die Agency im beruflichen Alltag stehen sollte um das allgemein sehr breit gefächerte Thema ein wenig einzuschränken, wurde vorab ein kleiner Leitfaden anhand einer sehr allgemeinen Literaturrecherche die in der Planungsphase

durchgeführt worden generiert. Dieser sollte mir als eine Gedächtnisstütze dienen und etwas Vergleichbarkeit ermöglichen (Kurz et al 2007, S.465). Zum Zeitpunkt, in dem die erste Interviewpartnerin gefunden worden ist war der Forschungsprozess noch sehr stark in der Orientierungsphase. Es gab somit bestimmte Hypothesen und Vorannahmen aber keine gefestigten oder definitiven Meinungen. Dieser Leitfaden diente als Stütze und roter Faden vor allem wenn es darum ging zu entscheiden auf welche erwähnten Themen genauer eingegangen werden soll (vgl. Ebd).

Die vorformulierte Einleitungsfrage, die sich nach dem Grund erkundigte weshalb eine Migration nach Österreich überhaupt in Frage kam lenkte das Gespräch in eine spezifische Schiene ohne zu sehr einzuschränken (vgl. Froschauer & Lueger, 2020, S.46).

Dadurch das, so Froschauer und Lueger, die “spezifischen Eigenheiten der befragten Personen” zu berücksichtigen sind vor allem in Bezug auf Sprachkompetenz (Froschauer & Lueger, 2020, S.47) wurden die Interviews in Englischer Sprache durchgeführt. Allen Interviewpartnerinnen wurden Deutsch oder Englisch als Sprachen angeboten und alle entschieden sich für Zweiteres.

Der Leitfaden wurde sowohl in deutscher als auch englischer Sprache vorbereitet. Anbei die Übersicht:

Leitfaden (deutsche Version)

1. Erklärung der Richtlinien, und dass das Gespräch aufgenommen wird
2. Verlauf des Gesprächs: Es ist ein offenes Gespräch mit ein paar notierten Punkten von denen aber jederzeit abgewichen werden kann. Es gibt keine falschen Antworten
3. Wieso bist du nach Österreich gezogen?
 - a. Welches waren deine Erwartungen?
 - b. Was war anders? Welche waren die größten Schocks und Überraschungen?
 - c. Wie verlief die Jobsuche?
4. Wie findest du deine jetzige Arbeit?
 - a. Wo sind die Schwierigkeiten?
 - b. Wird deinen Qualifikationen Glauben geschenkt?
 - c. hast du das Gefühl dir wird vertraut?
 - d. Wirst du genug gefördert? Glaubst du, du kannst mehr?
 - e. Ist die Arbeit so wie du es dir vorgestellt hast?
5. Wie funktioniert die Kommunikation in der Arbeit?

- a. Verstehen deine Kolleg*innen was du willst? Verstehst du dich mit deinem Vorgesetzten beziehungsweise deiner Vorgesetzten?
 - b. Gibt es Konflikte oder irritierende Situationen?
 - c. Wenn du die Chefin deines Unternehmens wärst, was würdest du anders machen?
6. Siehst du eine Zukunft für dich in diesem Unternehmen? Siehst du eine Zukunft für dich in Österreich?

Guideline (english version)

1. Legal issues and recording. Handling of recorded material
2. Description of the interview mode. Open conversation. There are some points written down but feel free to tell me everything you deem important. There are no wrong answers
3. Why did you move to Austria?
 - a. What were your expectations?
 - b. What was different? What shocked you?
 - c. How did the job search go?
4. How do you like your Job right now? What are the difficulties?
 - a. Do you feel like you colleagues trust your skills?
 - b. Do you have enough opportunities to involve yourself?
 - c. Do you feel like there is trust?
 - d. Do you think you could do more?
 - e. Is it how you expected it? What is different? What barriers do you experience?
5. How does communication work?
 - a. Does your manager/boss or your colleagues understand your needs? Were there any miscommunications?
 - b. Where there any conflicts?
 - c. If you were the boss of your company, what would you do differently?
6. Do you see a future for you in this company and in Austria in general?

Um eine zu starre Interviewstruktur zu vermeiden, und einen möglichst großen Teil der Gestaltungsacht bei der interviewten Person zu belassen, wurde intensiv auf bereits erwähnte Themen eingegangen (Kurz et al, 2007, S.470). Vor allem, wenn diese Themen in irgendeiner Weise mit den im Leitfaden festgehaltenen Schwerpunkten einhergingen. Hier war der “Zwang

zur Kondensierung“ stark zum Vorteil. Dadurch, dass bei offenen Fragen nicht alle Details erwähnt werden können, sprachen die Interviewpartnerinnen die Themenschwerpunkte an, die in ihrer Wahrnehmung- im Kontext des Interviews relevant waren. So konnte auf die für die Recherche und Studie wichtigen Themen mit einer Nachfrage eingegangen werden, ohne das Gespräch zu starr oder gestellt wirken zu lassen (vgl. Froschauer & Lueger, 2020, S.50). Auch hielt sich die Interviewerin so gut es ging zurück, um das Einbringen von neuen Themen zu vermeiden (vgl. Ebd). Des Weiteren wurde versucht, vor allem den ersten Teil des Interviews möglichst offen zu halten. Gegen Ende wurden die angesprochenen Themen mit dem Leitfaden abgeglichen, um sicherzugehen, dass alles erwähnt worden ist (vgl. Froschauer & Lueger 2020, S.57).

Die gestellten Fragen, beziehungsweise der Leitfaden wurde auch laufend angeglichen, wo sich die zyklische Methode dieser Arbeit zentral wiederfindet. Parallel zu den laufenden Interviews wurde auch immerzu Literaturrecherche betrieben, wichtige Gedanken, die aus der Recherche wie auch den Interviews entstanden, wurden gebündelt in Themenschwerpunkten festgehalten und notiert. In diesen thematischen Unterpunkten bündelten sich die Ergebnisse der Literatursuche mit den erwähnten Themenschwerpunkten in den Interviews. Diese flossen in die nächsten Interviews ein. Besonders hilfreich waren hierbei Notizen, die während des Interviews gemacht worden sind. Sofern ein Transkript noch nicht vollständig angefertigt war, konnten diese Notizen herangezogen werden, um unterstützende Literatur zu recherchieren wie auch bereits auffällige Zusammenhänge und Gedankengänge zu vermerken.

Ziel dieser Praktik war eben eine gewisse Zyklizität zu erreichen, wie auch ein Schöpfen aus dem Feld, nicht jedoch ein Aufbauen auf literarisch generierten Vorannahmen. Die literarische Weitersuche, sollte so gut es geht, auf Erkenntnissen aus den Interviews aufbauen. Allgemein hat sich das Frageschema mit der Zeit immer stärker aufgeweicht, weil sich gezeigt hat, dass ein zu starrer Leitfaden den Redefluss beeinträchtigte. Das Erstaunliche dabei war, dass nichtsdestotrotz sehr ähnliche Themenschwerpunkte unabhängig voneinander angesprochen wurden.

Im Anschluss wurden alle Interviews transkribiert. Das empirische Material dieser Arbeit besteht aus fünf problemzentrierten Interviews mit fünf verschiedenen Frauen, die alle Drittstaatsbürgerinnen sind und sich in MINT-Disziplinen haben ausbilden lassen. Die Namen wurden geändert, um die Anonymität zu gewährleisten.

- Isra kommt aus der Türkei und Absolventin des Masters Geodäsie und Geoinformation an der Technischen Universität Wien. Derzeit ist sie berufstätig mit der Rot Weiß Rot Plus Karte.
- Valentina ist aus Brasilien. Sie ist Absolventin eines Bachelors in Biologie in Brasilien und ausgebildete Lehrkraft. Derzeit ist sie berufstätig als Lehrerin für Portugiesisch und auf der Suche nach einem Beruf in ihrer Branche. Ihr Aufenthaltstitel ist der für Familienangehörige Aufgrund von einer Ehe mit einem österreichischen Staatsbürger.
- Amina kommt aus Bosnien und ist Absolventin eines Masters in Elektronischen Ingenieurwesen in Bosnien. Derzeit ist sie berufstätig mit der Rot Weiß Rot Plus Karte.
- Katarina ist ursprünglich aus Serbien und Absolventin eines Masters in Elektronischen Ingenieurwesen dort. Sie wird bald einen neuen Job beginnen mit der Rot Weiß Rot Plus Karte.
- Laura kommt aus Brasilien und ist Absolventin eines PhD in Biomedizin in Deutschland. Sie arbeitet für ein Pharmaunternehmen. Ihr Aufenthaltstitel ist einer für Familienangehörige aufgrund einer Ehe mit einem österreichischen Staatsbürger.

Die verschrifteten Interviews bildeten die Grundlage für die Datenanalyse. Für besonders relevant empfundene Stellen wurden einer Feinstrukturanalyse im Sinne von Froschauer und Lueger unterzogen und für die anderen Ausschnitte eine Systemanalyse als unterstützende Methode zur Gegenprüfung vorgenommen (vgl. Froschauer & Lueger, 2020). Da die Anzahl an Interviews doch klein ist, war es besonders wichtig, das vorhandene Material besonders genau zu analysieren. Hierfür wurde das Schema basierend auf Froschauer und Lueger verwendet. In die tabellarische Struktur wurde das in Frage kommende Zitat eingeführt und im Folgenden anstehenden Punkte Schritt für Schritt abgearbeitet, um sicherzugehen, dass kein Unterpunkt vergessen oder übersehen wurde. Von besonderem Interesse waren die latenten Inhalte, worüber die Gesprächspartnerinnen erzählten und was nicht, welche Themen für sie von Relevanz waren und wieso. Nach der genauen Analyse einiger Stellen wurden die bereits analysierten tabellarischen Strukturen gesammelt betrachtet und zusammen in einem Memo

verschriftlicht. Die Intention war es, die vorhandenen Transkripte sehr detailliert mit verschiedenen Methoden und Perspektiven und in zyklischer Arbeitsweise zu bearbeiten, um so gut es geht zu vermeiden, dass wichtige Elemente übersehen werden.

Die manifesten Gehalte waren in diesem Kontext von weniger Relevanz, da sich viele Inhalte in Aussagen versteckten und viele der erzählten Geschichten einen hohen emotionalen Wert hatten. Alle Frauen sprachen von schweren Zeiten und hatten emotional belastende Erfahrungen hinter sich. Eine Analyse, die auf die impliziten Bedeutungen abzielt, erschien angemessen.

4. Aus der Perspektive von Frauen: Ergebnisse der empirischen Forschung

Wie gesagt, beruht die vorliegende Forschung auf ausführlichen problemzentrierten, aber weitgehend offenen Interviews mit fünf Frauen, die aus verschiedenen sogenannten Drittstaaten nach Österreich gekommen sind und in MINT-Disziplinen ausgebildet wurden. Ziel der Analyse war es, eine Problemperspektive zu entwickeln, die an der subjektiven Erfahrungswelt der Frauen ansetzt. Auf der Grundlage der Interviews ging es darum, entlang der Geschichten der fünf Frauen zu beschreiben und aufzuzeigen, wie sich Agency im Alltag bildet und manifestiert. Obwohl die Frauen aus teils sehr unterschiedlichen regionalen Herkunftskontexten stammen, was in den Interviews unübersehbar war, kommen gemeinsame Themen zur Sprache, auf die im Folgenden im Detail eingegangen wird.

Es wird sofort bemerkbar, dass die einzelnen Frauen aus unterschiedlichen Kontexten kommen. Nichtsdestotrotz kommen einige Themen immer wieder zum Vorschein und werden unter verschiedenen Gesichtspunkten und Kontexten diskutiert.

4.1. Das Grundbedürfnis nach Sicherheit

Einer der wichtigsten Punkte, der sich durch die Analyse durchgezogen hat und in allen Interviews immer wieder und in unterschiedlicher Form erwähnt worden ist, ist das Thema der Sicherheit, wobei unterschiedliche Aspekte und Dimensionen von Sicherheit angesprochen werden. Um für eigene Rechte und Interessen eintreten zu können, bedarf es der Sicherheit, dass bestimmte Handlungen keine negativen Konsequenzen haben werden. Diese Sicherheit ist aber in der unberechenbaren Situation, in der sich die Frauen befinden, nicht gegeben. Der Kontext, in dem sich die Frauen aktuell wiederfinden, unterscheidet sich zum Teil stark von

dem, den sie aus ihren Herkunftskontexten gewohnt waren. So verändert sich oft nicht nur das sprachliche und allgemein kulturelle Umfeld, anders gestaltet sich auch der Umgang zwischen Männern und Frauen und das generelle Betriebsklima. Berichtet wird, dass die Situation immer wieder nicht gut eingeschätzt werden kann, wodurch der Handlungsspielraum stark reduziert wird:

(...)“ *I don't want to get any confrontation I do not feel safe .*” T4, Z 184-185.

„you're shy . to speak . or I was trying to say no I was I will not make a big deal of this I just forget .” T 5, Z 244-245

Was diese Frauen verbindet ist ein mehr oder weniger instabiler rechtlicher Status, der sie der Willkür bürokratischer Strukturen aussetzt. Eine grundlegende Unsicherheit macht tendenziell vulnerabel, ausbeutbar und unterwürfig gegenüber dominanten Strukturen, denen gegenüber eine Abhängigkeit besteht (T3, Z 246-247). Vor allem dadurch, dass ihr rechtlicher Status oftmals direkt von anderen Personen abhängt, haben sie keine wirkliche Kontrolle über ihre Situation.

Es ist ein menschliches Grundbedürfnis zu versuchen, die eventuelle Zukunft zu kalkulieren und zu antizipieren. Handlungen werden durchgeführt, weil ein bestimmtes Ergebnis, das daraus entstehen soll, erhofft wird. Sofern der kulturelle, soziale oder gesellschaftliche Kontext wegfällt, weil die Sozialisation bis jetzt in einem vollkommen anderem Umfeld stattfand, sind die Reaktionen der Mitmenschen nicht berechenbar (T4, Z 23-24, T5, Z 111-138). Es besteht ein Wunsch nach Struktur, Berechenbarkeit sowie darauf, sich auf Mitmenschen und rechtlich-bürokratische Strukturen verlassen zu können. Durch das Nichtkennen der aktuellen kulturellen und institutionellen Landschaft ist der Handlungsspielraum deutlich reduziert. Es besteht keine Sicherheit, dass die angewendeten Codes eine positive Resonanz haben werden (T4, Z 232-233). Vor allem, wenn zuvor die gesellschaftliche Position in einem Land eine relativ privilegierte war und bis jetzt nie das Gefühl gegeben war, anders zu sein als die Majorität, kann ein plötzliches Herausfallen aus sozialen Strukturen ein Schock sein.

„. before I moved to Austria I had never had a sense of being a minority . .” T2, Z 335-336

Aus Angst vor Zensur oder negativen Reaktionen von Mitmenschen nehmen die betroffenen Frauen eher eine passive Rolle ein zum Teil, weil sie bereits negative Erfahrungen durchlebt, haben wegen Verhaltensmustern, die so in Österreich beziehungsweise im westeuropäischen Raum nicht verbreitet sind (T4, Z 432-433). Das Bewusstsein, dass die eigene Agency reduziert ist, kommt schnell. Vor allem die Erfahrung, dass auch einheimische Frauen diskriminierenden Erfahrungen ausgesetzt sind, verstärkt das Gefühl von Machtlosigkeit den vorhandenen Strukturen gegenüber (T 5, Z 289-290, T 5 Z 279-280). Das Erlernen neuer Handlungsmuster ist zwar ein grundsätzliches Phänomen, das in natürlicher Weise mit einem Kontextwechsel verbunden ist, kann aber kurzweilig die Agency betroffener Personen einschränken.

Das Konzept der Sicherheit erweist sich in vielerlei Hinsicht als sehr grundlegend. Personen trauen sicher eher für sich einzustehen und eventuelle soziale Barrieren zu übertreten, sofern sie sich sicher sein können, dass ihr Verhalten keine benachteiligenden Konsequenzen für sie tragen wird. Sicherheitsnetzwerke können entweder vor Ort zu finden sein, etwa in Form von sozialstaatlichen Absicherungen und wohlfahrtsstaatlichen Strukturen oder informellen Netzwerken wie familiäre Unterstützung. Im Falle einer Migration werden die sozialen Absicherungen in der Heimat gelassen, zugleich ist der Zugang zu staatlichen Absicherungen vor allem zu Beginn sehr limitiert. Des Weiteren ist die Sicherheit in der Heimat oftmals nicht gegeben, sofern die Befragten aus Ländern kommen, die ihnen keine Perspektiven bieten (T3, Z 13-45, T3, Z 8). Sie hatten in ihrer Heimat zum Teil keine Garantie von Sicherheit, weil Armut, Korruption, eine allgemein gefährliche Lebenslage oder eine schlechte politische Entwicklung ihren Handlungsspielraum einschränken und den Rückgriff auf die eigene Heimat nicht gewährleisten. Der Wunsch nach einem organisierten und somit auch berechenbaren Umfeld, welches eine gewisse Sicherheit gewährleisten kann, war dadurch in den Interviews relativ präsent.

„I feel more . . safe when the things are organized” T4, Z 164

Oft sind sie selbst das Sicherheitsnetzwerk auf das ihre Familie in der Heimat vertraut und nicht andersherum. Die Handlungsmöglichkeiten sind limitiert, weil die eventuellen negativen Folgen nicht durch ein Sicherheitsnetzwerk abgefedert werden können (T4, Z 79-80, T3, Z 156-158, T5 Z 251-253).

Dadurch, dass eine Rückkehr in das Heimatland bis zu einem gewissen Grad nicht in Frage kommt, ist der Druck umso höher sich in Österreich zu positionieren und ein eigenes Netzwerk zu schaffen (T2, Z 255-257). Der Rückgriff auf die eigene Community ist ein wichtiger Mechanismus, aber die Betroffenen sehen sich auch selbst als die Wurzel ihrer eigenen Sicherheit. Auch ist der Wert der Community vor allem auf eine moralische Unterstützung beschränkt. Eben weil die einzelnen Bekanntschaften sich oftmals in unterschiedlichen sozialen und bürokratischen Situationen befinden, kann auf dieser Ebene wenig Beistand geleistet werden. Es sind somit vor allem die Kontakte zu Inländer*innen beziehungsweise zu Menschen, die sich in einer gleichen strukturellen Lage befinden, die sich als wirklich wertvoll für die Positionierung am Arbeitsmarkt erweisen (T2, Z 276-283).

Dadurch, dass sie nicht das Gefühl haben, sich auf jemanden verlassen zu können und eventuell sogar Familienmitglieder in ihrer Heimat haben, die auf ihre Verpflegung angewiesen sind, versuchen die Frauen umso mehr zu arbeiten und agieren aus einem enormen selbsterhaltenden Interesse. Der Wunsch, viel Geld zu verdienen und sich sicher zu fühlen, ist enorm und steht in einem starken Kontrast zur Lebenssituation der betroffenen Frauen (T 3, Z 489-491).

„when you feel safe . then you can actually try to say okay my work is not my life .” T3, Z 246-247

Vor allem, wenn eine Grundsicherung nicht durch die Umstände gewährleistet werden kann, sind Glück und emotionales Wohlbefinden sehr stark an materielle Aspekte geknüpft. Dies steigert sich eben, weil sie von sich selbst abhängig sind in Bezug auf wirtschaftliche Aspekte ihrer Lebenssituation. Dies zeigt sich auch darin, dass psychischen Problemen und Belastungen zum Teil jahrelang keine Beachtung geschenkt worden ist. Dieses Faktum hatte nicht nur finanzielle Hintergründe, auch die Akzeptanz von psychischen Behandlungen spielte dafür eine wichtige Rolle. Dennoch ist nicht zu übersehen, dass es vor allem die Abwesenheit von Sicherheit war, die als Hindernis wirkte. Erst als eine gewisse Sicherheit empfunden wurde, verbunden mit einer finanziellen Festigung durch den Job und einer bürokratischen Absicherung durch einen stabilen Aufenthaltsstatus, entstand zum ersten Mal die Möglichkeit innezuhalten und sich überhaupt dessen bewusst zu werden, dass Unterstützung notwendig ist (T 3, Z 136-152).

4.1.2. Die Persistenz und Reproduktion von Machtstrukturen

Gefühle von Unsicherheit sehen sich durch Machtstrukturen, gegen die sich die betroffenen Frauen subjektiv nicht wehren können, verstärkt und beschleunigt. Ihr Geschlecht und ihr instabiler Status versetzt sie in eine Rolle der Abhängigkeit, in welcher sie ihre eigene Handlungsfähigkeit als reduziert empfinden und als solche auch vermittelt bekommen.

Der eigene Status macht viel aus. Ein instabiler Status, der noch dazu eine Abhängigkeit von dem Beruf mit sich bringt, verringert Agency. Dieser Sprung macht sich besonders bei Frauen bemerkbar, die einen Status erwerben konnten, der auf eigenen Verdiensten beruht. Sofern davor ein gewisses Schuldgefühl mitklang, weil ein Unternehmen ihnen die Möglichkeit gewährt hatte, in Österreich eine zweite Chance zu erhalten, war das Erhalten der lang ersehnten „Rot-Weiß-Rot-Karte plus“ eine stark wahrnehmbare Erleichterung.

„uh in this company I . . I felt that burden that they . brought me here . ” T4, Z 315

Die Bindung an das vorherige Unternehmen, welches eventuell nicht ideale Arbeitsbedingungen hatte, basierte aber nicht nur auf dem Gefühl, dieses hätte ihnen einen Gefallen getan, sondern hatte rein nüchtern betrachtet mit ihrem Status und ihrem Aufenthalt zu tun. Es stand nicht im Raum zu kündigen, weil dies den Status gefährdet hätte. Erst nach einer Veränderung des Status war das Machtgefälle weniger signifikant und es konnten die Bedingungen eingefordert werden, die ihrer Ansicht nach ihnen zustehen.

“in the beginning if they pay for your visa and so on uh . . . that means that you are actually agreed to have like a lower salary just because you know they paid everything for you” T4, Z 117-119)

(...) “ I got my rot weiß rot plus uh when I called my boss and I said I really think you know for all of these two years . more than two years . I deserve . bigger salary and . when I didn’t get . when I didn’t get anything (laughing) . . then it was like just bang no motivation at all” T4, Z 399-401

Der eigene Machthorizont war somit stark reduziert aufgrund von bürokratischen Vorgaben und Richtlinien, welche Individuen gezielt in eine Abhängigkeit hineindrängen, etwa dadurch, dass nur befristete Aufenthaltsbewilligungen, die an die Arbeitsstelle unmittelbar gebunden sind, vergeben werden (T 4, Z 131-148). Obgleich das Bewusstsein vorhanden war, dass Österreicher*innen Vorzug geleistet werden wird, war es schwer einzuschätzen, wie stark

diskriminierende Strukturen greifen werden (T2, Z 56). Auch wenn keine wirklichen Beweise vorliegen, haben die betroffenen Frauen sehr stark zu spüren bekommen, dass ihre fehlende Arbeitserlaubnis das größte Hindernis war, dass zwischen ihnen und ihre Beruf stand (T1, Z 93-117). Die Arbeitssuche war sehr lang und aufwendig, die Frage nach einer Arbeitserlaubnis stand immer im Raum. Konkrete Angebote wurden teilweise verpasst aufgrund von zu langsamen Behörden, die nicht gut genug auf die Bedingungen und Richtlinien des aktuellen Arbeitsmarktes reagieren können.

„I have actually missed jobs in STEM” T2, Z 399

Machtungleichgewichte verringern die Agency, weil keine Garantie vorhanden ist, dass die imaginären Szenarien in Kraft treten werden. Da der Handlungsspielraum an die unterschiedlichen Szenarien, die ein Individuum sich vorstellen kann, gebunden ist, haben Menschen mit einer niedrigeren sozialen Position schlicht gesehen weniger Perspektiven und wissen eventuell auch nicht, welche Möglichkeiten ihnen überhaupt zustehen könnten. Das zeigt sich sehr stark beispielsweise im Nichtkennen von bürokratischen Strukturen und den eigentlichen Rechten, die einem zustehen. Sofern darauf vertraut wird, dass der oder die Arbeitgeber*in alles rechtlich korrekt macht und dies nicht hinterfragt wird, können Betroffene schnell in einer ausbeuterischen oder sogar illegalen Situation landen, bei der sie kaum Ressourcen haben, sich zu wehren (T1, Z 129-149). Hinzu kommt noch, auch wenn sie nicht in der Lage sind sich zu wehren und die vorhandenen Strukturen nicht kennen, dass letztendlich sie diejenigen sind, die für das Unwissen stark bestraft werden.

„it was gonna be my first rot Weiss rot card . eh it was just ridiculous . they did everything . ill say everything not to give . really ..” T1 Z 148-149

Arbeitgeber*innen, die sich nicht informieren oder vielleicht auch bewusst diese Situation zu ihrem eigenen Benefit ausnutzen, tragen kaum Konsequenzen. Hier muss freilich auch angemerkt werden, dass die rechtlichen Strukturen und Richtlinien sehr unübersichtlich sind. Es war eine zutiefst demotivierende Erfahrung, mit dieser Komplexität konfrontiert zu sein (T2, Z 391-392). Die Art und Weise, wie sie von behördlichen Strukturen behandelt worden sind, stand für die Frauen zum Teil in einem krassen Gegensatz zu dem, wie ihnen bis dahin Menschen begegnet sind. Das daraus entstehende Gefühl, nicht gewollt zu sein in einem Land,

welches doch angeblich so sehr um qualifiziertes Personal bangt, schafft eine Situation voller Widersprüche.

„a really horrible time of my life and I . because you really felt that time for the first time . I felt that I am not wanted here . really . . .” T1, Z 164-166

Der Mangel an Personal, vor allem an qualifizierten Frauen, ist etwas, was sich vor allem in den technischen Branchen stark bemerkbar gemacht hat und wird in den Interviews teilweise auch ironisch kommentiert:

„(laugh) Uh they are really lack of workers . and as I could notice” (T4, Z 116)

Auf die daraus entstehende Gefahr, zu einem Token abgewertet zu werden, wird im späteren Abschnitt genauer eingegangen.

Ein weiterer zentraler Punkt, in dem sich das Machtungleichgewicht präsent macht, bezieht sich auf die Beziehung zwischen Männern und Frauen. Vor allem in unternehmerischen Strukturen, in denen Frauen eine Minderheit darstellen, schließen sich Männer zu informellen Netzwerken zusammen, innerhalb derer sie sich gegenseitig unterstützen. Betroffen sind die Frauen vor allem von einer fehlenden Solidarität ihnen gegenüber:

„I really just got used to it and i´m bothered that the´re isn´t more women there . . in this field . I can see that now . that it would be easier” (T3, Z 172-173)

Frauen bilden in diesem Kontext einen natürlichen Feind, weil sie in der Minderheit sind und in ein geschlossenes, männerdominiertes Feld eindringen wollen. Manchmal sind sie konfrontiert mit Schikanen und werden für ihre Ehrlichkeit ausgenutzt. Es ist ihnen nicht erlaubt, Fehler zu machen oder Unwissen einzugestehen, weil dieses sofort ausgenutzt werden kann.

„example I don´t know . well you should have known that uh . that´s a sentence for sure he´s not going to tell to another colleague . male colleague . for sure like (laugh) I just I can . I can bet on it “ T4, Z47-49

Der Vorwurf, nicht genug zu wissen, wird subjektiv hauptsächlich gegenüber Frauen geäußert und zeigt sich hauptsächlich in abwertenden Kommentaren. Diese verbalen Mikroaggressionen verunsichern betroffene Frauen stark und haben darüber hinaus eine relativ kleine Beweislast, sofern sie sich beschweren wollen sollten.

„. imperceptible ways that people do that . that . in little ways uh uh lower women in the workplace .” T2, Z 187-188

Das Ziel dieser Erniedrigungen ist somit immerzu die Verunsicherung der Frau und damit einhergehend die Bekräftigung des Mannes als denjenigen, der die überlegene Position in dem Kontext hat. Der bisherige Status Quo soll somit erhalten werden. Sofern die betroffenen Individuen nicht auf solche Themenaspekte sensibilisiert sind, kann es sogar sein, dass diese Kommentare unterbewusst fallen.

Dazu kommt, dass die beruflich vorgegebenen Strukturen oftmals so gestaltet sind, dass eine Kommunikation mit anderen Mitarbeiter*innen über vermeintlich nicht berufsrelevante Themen nicht erwünscht ist. Dies trägt dazu bei, das sich diskriminierende Strukturen reproduzieren, weil Personen mit dem Gefühl konfrontiert sind, auf sich allein gestellt zu sein.

„this Indian guy had this problem with me but also with other womens . . . but secretly and we had this thing you should not talk about personal life so we kind of didn't know what was going on with other women .” T 5, Z 228-230

Gesellschaftliche Zusammenschlüsse basierend auf demographischen Trennlinien sind nicht unüblich, weil durch eine gemeinsame Lebenswelt auch ein gemeinsamer Bezug und folglich auch eine gewisse Solidarität entstehen kann. Es wird aber problematisch, wenn bestimmte außenstehende Gruppierungen gezielt ausgenommen werden. Dies zeigt sich hier konkret darin, dass wenn die Frauen in ihrem Beruf Fehler begehen, dies ausgenutzt wird, um ihre Inkompetenz zu untermauern. Die betroffenen Frauen sehen sich somit stark auf sich allein gestellt und erfahren bei Fehlern keinerlei Solidarität, viel mehr sogar, böswillige Kollegen können sie dafür sogar schikanieren, ausliefern und ins Messer laufen lassen.

Die implizite Vermittlung durch Vorgesetzte und Kollegen, dass im Falle eines Konfliktes die betroffenen Frauen keine Unterstützung erhalten werden, führt zu einer permanenten Angst, Konflikte zu generieren.

„you have to understand I just started working there what can I do I just came to Austria I don't have visa . I mean I got visa but . this is my first job I don't have any money I don't have anything . . . I don't wanna fight . ” T3, Z 156-158

Sei es die Sorge von Arbeitskolleg*innen als „Drama Queen“ dargestellt zu werden, oder allgemein die eigenen Rechte einzufordern, weil es eventuell zu einer Konfrontation führen kann:

„No . no I do not feel so self confident because then . I don't know . in my head they always will think I am this drama queen she's just looking for attention ” (T4, Z 287-288).

Vor allem wenn der Aufenthaltsstatus an den Arbeitgeber beziehungsweise die Arbeitgeberin gebunden ist, sind die interviewten Frauen eher zurückhaltend, geben sich viel Mühe, um durch gute Arbeit aufzufallen, trauen sich nicht, Gehaltserhöhungen oder Beförderungen einzufordern. Es generiert die Wahrnehmung, dass umso höhere Qualifikationen vorgewiesen werden müssen, und lässt einen enormen Druck der Exzellenz und Hingabe generieren (T2, Z 146-147). Oft spielt auch ein unterschwelliges Schuldgefühl gegenüber den Vorgesetzten mit. Eben weil diese ihnen die Möglichkeit bieten, ihre perspektivlose Heimat zu verlassen, haben sie das Gefühl, sie können nicht so viel für sich einfordern, weil der Arbeitgeber beziehungsweise die Arbeitgeberin ja schon so viel getan hat und sie sonst undankbar wirken können

„uh in this company I . . I felt that burden that they . brought me here . ” “T4, Z 315).

Dieses Schuldgefühl wird umso intensiver, wenn das Unternehmen alle bürokratischen Kosten und Vorgänge übernommen hat. Dadurch, dass man tendenziell nicht undankbar wirken möchte, traut man sich eventuell eher nicht, Kritik offen auszuüben und strengt sich besonders an.

Sobald der eigene Status keine Abhängigkeit mehr von dem Arbeitgeber vorweist und dieser nicht die gesamten Zukunftsaussichten der betroffenen Frauen in seiner Hand hat, ist ein bemerkbarer Wechsel in Einstellung und Verhalten wahrnehmbar.

„I have already my visa so they didn't need to do any effort with my visa ” T4, Z 312-313

Es lässt sich beobachten, dass der Mut zunimmt, sich gegen Sexismus offen zu wehren, die zustehenden Rechte einzufordern oder gar aus einer nicht zufriedenstellenden Position heraus zu kündigen (T4, Z 184-185, T4, Z 312-313).

Aus Angst vor Misshandlungen und Diskriminierungen wird vorgezogen nicht aufzufallen. Diese Ängste basieren zum Teil auf bereits durchlebten Erfahrungen, die eine direkte Konsequenz davon waren, dass die mit den erwünschten Verhaltensmustern und Umgangsarten nicht vertraut waren.

„yeah I had some problems with this probably because I was too open so . . yeah I had to learn . . how to be not so open” T 5, Z 141-142

Dies generiert ein Konfliktpotenzial, da die Ambition oft vorhanden ist oft aber die Angst vor negativen Konsequenzen diese übersteigt:

„you don’t talk because you’re afraid you don’t know if you really can trust or not and . . always saying this you are here to work you’re here to work and you just want to you know finish your master finish your PhD and go on” T5 Z 251-253.

Dies reduziert zugleich auch die Formen, in denen diese Frauen einen wertvollen Beitrag in ihrem beruflichen Umfeld leisten können, was indirekt negative Stereotype bekräftigt. Diese Angst lässt sie auch, vor allem im Vergleich zu den viel selbstbewussteren männlichen Kollegen, weniger bei ihren Vorgesetzten auffallen. Wenn dann aber männliche Kollegen vorgezogen werden, ist das immer eine schmerzhaft Erfahrung (T4, Z 47-76).

Besonders relevant ist, dass Diskriminierung und Ungleichbehandlung nur auffallen, sobald ein Schritt zurück gewagt wird und die eigene durchlebte Erfahrung mit der von anderen verglichen wird.

„only when you kind of move away from it you see how much easier it is for some people”
T3, Z 533-534

„I was only 10% aware of how the things are gonna be hard here I must really say. If I would have known how what I have been through I I would be very discouraged” T1, Z 47-48

Sofern die interviewten Frauen eine Veränderung ihres Aufenthaltsstatus oder sogar ihres Namens durchlebt haben, erfahren sie ihnen gegenüber ein anderes Verhalten, was rückblickend den unterschweligen Rassismus und die Diskriminierung erst auffällig gemacht hat (T5, Z 66-67). Erst als sie selbst mehr Chancen hatten, wurde den Frauen bewusst, wie schwach ihre Position zuvor war und wie viel besser einheimische oder männliche Kandidat*innen dastehen. Auch verdeutlicht dies, wie wichtig eine externe Perspektive und das Herauskommen aus den gewöhnlichen Umständen sein kann, da erst dann bestimmte Muster überhaupt hinterfragt werden (T3, Z 109).

Die Bedingungen, mit denen die betroffenen Frauen aufgewachsen sind, prägen ihren Handlungsraum. Sie fungieren gleichzeitig als Motivator, weil die Frauen nicht zu diesen Umständen zurückkehren wollen, aber auch als ein einschränkendes Element, weil Stereotype und Vorannahmen an ihrem Selbstwertgefühl nagen; gleichzeitig sind diese ein Faktor von Resilienz. Sofern eine bestimmte, oft auch schwierige Erfahrung durchlebt worden ist, ist das subjektive Empfinden einer benachteiligten Lage emotional nicht mehr so schwerwiegend (T3, Z 40-41). Auch wenn sie für die konkrete Handlungssituation keine Lösungsansätze haben, bestehen dennoch bereits erprobte psychologische Coping-Mechanismen, die das Durchleben einer solchen Situation erleichtern oder zumindest tragbarer machen.

Von Bedeutung sind auch die hierarchischen Strukturen, die in Österreich anders sind. Das subjektive Empfinden der betroffenen Frauen war, dass diese in Österreich viel strikter sind, die Unternehmen viel mehr mit Mikromanagement zu kämpfen haben und das Verhältnis zu Vorgesetzten weniger egalitär ist (T1, Z 388-420, T3, Z 172-173, T2, Z 173-174). Dies führt dazu, dass die Kommunikationsstruktur weniger offen ist, damit gedroht werden kann, zum Vorgesetzten beziehungsweise zur Vorgesetzten zu gehen und sich bei diesem oder dieser zu beschweren (T4, Z 300-318). Dies hat aber die Folge, dass zum einen die betroffenen Frauen die vorhandenen UmgangsCodes nicht beherrschen und aus Angst, mit ihrem Vorgesetzten oder ihrer Vorgesetzten falsch zu kommunizieren, es vorziehen, sich zurückzuhalten und nichts zu tun. Ein weiteres Element ist, dass flache Hierarchien ein freundschaftlicheres und engeres Verhältnis zum Vorgesetzten erlauben, was eine offenerere und unkompliziertere Kommunikation viel stärker möglich macht. Vor allem Frauen, die von offenen Konflikten tendenziell abgeschreckt sind, profitieren von informellen Kommunikationsmöglichkeiten die weniger abschreckend wirken. Durch die starre Hierarchie kommt eine weitere Hemmschwelle hinzu die, einschüchternd wirken kann (T 3, Z 395-397, T5, Z 111-138, T4, Z 189-208).

Starre Kommunikationsmuster zeigen sich auch im Umgang mit Fehlern in der Arbeit. Sofern Unklarheiten oder Sorgen, was Fehler betrifft, offen kommuniziert worden sind, war die Konsequenz zum Teil nicht Solidarität unter Mitarbeiter*innen in einem Team, sondern negativ (T5, Z 234-236). Vor allem männliche Kollegen nutzen eventuell das punktuelle Unwissen von Frauen aus, um sie auch auf anderen Ebenen zu diskreditieren. Aufgrund des vorhandenen Machtungleichgewichtes sind die Handlungen von männlichen Kollegen zum Teil sehr willkürlich, weil eben die Sicherheit besteht, ihnen selbst könne nichts passieren. Die betroffenen Frauen sehen sich nicht in einer Lage, in der sich zur Wehr setzen können.

„because you need to be brave to tell it to another man . and because i'm a woman he can say whatever he wants” - T4, Z 38-39

„. loud voice . and he's big . he's a man . I was alone there so it was terrible” T 5, Z 247

Die männliche Solidarität ging manchmal sogar so weit, dass die Meinung mehrerer Frauen auch gegenüber wenigen Männern gegenüber im Nachteil ist und diskreditiert wird (T 5, Z 289-290). Dass die Umstände die Frauen dazu zwingen, verschlossen zu sein und gewisse Wissenslücken nicht einzustehen, hat verschiedene negative Folgen. Zum einen steigt der Druck, alles selbst perfekt zu können, zum anderen ist das Vertrauen in (männliche) Kollegen gebrochen und die Möglichkeit, sich mithilfe von Unterstützung zu bessern ist nicht wirklich möglich. Bis es aber nicht eine Gleichverteilung von Frauen in den betroffenen Unternehmen gibt und sie nicht unter solch einer starren Beobachtung stehen, ist das eher Illusion.

Machtasymmetrien verringern somit den empfundenen Horizont der wahrnehmbaren Optionen und Möglichkeiten wie auch die Berechenbarkeit eigener Handlungen. Darüber hinaus bekräftigen Machtasymmetrien solidarische Strukturen innerhalb abgrenzbarer Gruppierungen, die somit weniger Unterstützung gegenüber Außenstehenden gewährleisten. All dies kann den subjektiven Handlungsspielraum reduzieren aus dem einfachen Grund das die eigenen Handlungen eine unberechenbare Konsequenz haben.

4.1.3. Hartnäckige weibliche Rollenbilder

Zum Teil merken auch die Frauen, dass sie aufgrund ihres Geschlechts in weiblich konnotierte Tätigkeiten gedrängt worden sind. Auch wenn sie sich als durchaus qualifiziert empfunden

haben, um sehr spezialisierte technische Aufgaben zu bewältigen, wurden sie von ihren Vorgesetzten nicht selten in eher organisatorischen Rollen positioniert

„ehm I can imagine myself doing two more years this but then . that's not gonna satisfy me . I need more responsibility I need to do some different stuff not only people management“
(T1, Z 415-416).

Sie sehen das aber eher als einen Übergang und erhoffen sich in der Zukunft, sich erneut dem widmen zu können, für das sie ausgebildet wurden. Die interviewten Frauen nehmen somit wahr, wie sie von ihren männlichen Kollegen und Vorgesetzten in frauentypische oder ihrem Empfinden nach frauentypische Beschäftigungen hineingedrängt werden. Oft besteht auch das Gefühl, das eigene Interessen und Präferenzen nicht beachtet werden. Die Frauen berichten davon, wie sie oft im Dunkeln stehen in Bezug auf künftige Entscheidungen, die in der Firma gefällt werden (T1, Z 388-420). Sie wissen nicht, welche Position sie innehalten werden, und auch nicht, ob sie befördert werden. Grundsätzlich hat ihre Rolle im Unternehmen einen Beigeschmack temporären Charakters.

Die Interviewten Frauen sprechen darüber, dass sie mit implizitem Sexismus und einer permanenten Infragestellung ihres Wissens und ihrer Kompetenz konfrontiert sind, wobei sie wenig Handlungsspielraum spürten, sich zu wehren. Eine oft geäußerte Sorge war, dass sie nicht das Gefühl hatten, sie würden im Falle einer offenen Konfrontation von anderen Kolleg*innen unterstützt werden, weil der Sexismus mit dem sie konfrontiert sind, leicht auf persönliche Sympathien oder sogar Witze reduziert werden konnte.

“usually it's like . . . you do not have a I don't know as I said enough proof . is it personal or is it because you're a woman.“, T4, Z 43-44

Hier spielt erneut das Element der Sicherheit sehr stark mit. Zum einen sehen sich die Frauen nicht unterstützt durch das berufliche Umfeld, weil die männlichen Kollegen sich untereinander zu Netzwerken zusammengeschlossen haben und sich tendenziell gegenseitig den Rücken decken würden, zum anderen ist ihre Position vulnerabel und es fehlt ihnen an Ressourcen, sich zu wehren. Andere Lebensumstände vermindern gegenseitiges Verständnis und folglich Gefühle von Empathie und Sympathie füreinander.

„then she this girl she came to the boss and exposed the problem the boss was like no probably because we're all womens against him and he is alone .” T5, Z 233-234

Von Relevanz sind auch die unterschiedlichen Erwartungen an Weiblichkeit und weibliche Rollen. Während in Serbien und Bosnien es nicht unüblich ist, Frauen in technischen Berufen zu sehen, ist der in der Türkei eher die Ausnahme, vor allem im Kontext der immer konservativer werdenden Gesellschaft (T1, Z 28-29, T4, Z 53). Individuelle Erfahrungen mit dem, wie man sich als Frau im beruflichen Umfeld fühlt und wie man sich fühlen könnte, beeinflussen stark den Umgang mit der Situation und wie es aufgefasst wird. Es sind auch die Anforderungen andere. So gibt es Länder, in denen visuelle Anforderungen an Frauen viel ausgeprägter sind (T 3, Z 136-152). Es wird gesellschaftlich verlangt, dass Frauen sich typisch kleiden und sich auf eine bestimmte Art verhalten. In Österreich wiederum empfinden vor allem Frauen, die anders sozialisiert worden sind, zum einen eher sogar die Forderung nicht so einen Wert auf ihre weiblichen Reize zu legen, weil so Zweifel an ihrer Kompetenz entstehen könnten. Die andere Art, sich zu kleiden und sich zu verhalten, hat nicht selten schockiert, und wurde in einer sexistischen oder allgemein abwertenden Form kommentiert. Die Frauen waren zum Teil überrumpelt mit dem Sexismus den sie gar nicht erwartet hätten.

Ein anderes Thema war ist sehr weiblich konnotierte Mutterrolle mit der dazu gepaarten Erwartung der mütterlichen Hingabe ihren Kindern gegenüber.

„it I feel I that its always expected that the woman take longer the woman stop the work and stay at home . and the man continues” T 5, Z 164-166

Sofern es in anderen Ländern sozial akzeptiert ist, Kinder lange im Kindergarten zu lassen, ist es im deutschsprachigen Raum die Rolle der Mutter, die nahezu die gesamte Erziehung zu übernimmt. Die Frauen beschäftigen sich zum Teil jetzt schon mit diesen Fragen, weil sie den Druck der Menschen um sie herum spüren (T5, Z 164-166). Das berufliche Umfeld vermittelt ihnen permanent, sie würden sich in einem „gefährlichen“ Alter befinden, da Kinder zu bekommen grundsätzlich mit Verlusten für das Unternehmen assoziiert wird (T1, Z 244-245). Ein weiterer Faktor ist das Empfinden, dass sie aufgrund ihres Geschlechtes ihrem Partner automatisch den Vortritt lassen müssen (T1 Z 273-275). Es lässt sich eine Unsicherheit beobachten, ob sie und wenn ja wie lange sie in Karenz gehen wollen, was auch immer im Konflikt damit steht, wie lange sie in Karenz verweilen sollen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist etwas, was Frauen bereits in frühen Jahren einplanen müssen und was sie

eventuell auch davon abhalten kann, eine höhere Position auf der Karrierelaufbahn anzustreben.

Hinzu kommt, dass die Frauen tendenziell anders erzogen worden sind, vor allem in Bezug auf offene Konflikte. Die interviewten Frauen kommentieren den Versuch, eher keine Konflikte zu beginnen, entweder weil sie sich mit offenen Konfrontationen unwohl fühlen oder die Sorge, haben als „Drama Queen“ abgestempelt zu werden

“No . no I do not feel so self confident because then . I don’t know . in my head they always will think I am this drama queen she’s just looking for attention” (T4, Z 287-288).

Grundsätzlich ist auch ein Punkt der Enttäuschung, dass Vorgesetzte auf sie nicht proaktiv zugehen (T1, Z 388-420). Die Tatsache, dass die betroffenen Frauen eher eine passive Rolle einnehmen, aufbauend auf ihrer verminderten Machtbasis und Erziehung, erzeugt bei ihnen zugleich das frustrierende Gefühl permanent unterschätzt zu werden.

“I I don’t know if they really see how much I I don’t know I don’t think so they are so that much aware of what I’m capable of . .” T1, Z 390-391

„nobody ever actually said something eh regarding that . I mean from male colleagues . yeah but uh some you can feel it uh that . they underestimate woman .” T4, Z 35-36

Frauen verspüren in beruflichen Kontexten oftmals einen inneren Konflikt, da sie tendenziell das Gefühl haben, entscheiden zu müssen, ob sie respektiert oder gemocht werden wollen. Beides ist schwer vertretbar und äußert sich in einer Angst, offene Konflikte zu beginnen oder in irgendeiner Weise emotional oder gar hysterisch wahrgenommen zu werden (T 5, Z 244-245). Dies erhöht den Druck auf die Frauen, sich in ihrem beruflichen Kontext anders zu verhalten, als sie eigentlich wollen würden. So beschreibt eine der befragten Frauen wie sie versucht, ihre Unsicherheit im beruflichen Alltag zu überspielen, um auf diese Weise eine Illusion von Selbstbewusstsein zu vermitteln (T3, Z 194-213). Eine andere Frau beschreibt, wie sie bewusst versucht, sich zu beruhigen und Konflikte möglichst unemotional anzugehen, weil emotionales Verhalten seitens einer Frau negativ konnotiert und gesellschaftlich bestraft wird. Das Nichtkennen der notwendigen und akzeptierten Umgangsformen gekoppelt an das Bewusstsein, dass die eigenen, bis jetzt erlernten Codes nicht positiv aufgefasst werden, ist ein

weiteres Faktum, das zu mehr Unsicherheit führt (T4, Z 189-208). Es entsteht auf diese Weise nämlich das Gefühl, man könne es nur falsch machen.

Die gesellschaftlich vorhandene Annahme, dass Frauen weniger Zeit in die Arbeit investieren als ihres männlichen Kollegen, lässt sich hier nicht bestätigen. Die befragten Frauen verbringen sehr viel Zeit in und mit ihrer Arbeit und haben den Eindruck, dass sie mehr arbeiten als ihre männlichen Kollegen. Der einzige wahrnehmbare Unterschied ist, dass sie eine stärkere Trennung zwischen Arbeit und Freizeit haben. Während ihre Kollegen auch in ihrer arbeitsfreien Zeit sich technischen Elementen widmen, tun sie das nicht. Diese Trennung lässt sich bis in die hohen Managementschichten der Unternehmen verfolgen, da zum Teil männliche Mitarbeiter mit enormen technischen Skills, aber unzureichenden sozialen Kompetenzen befördert werden. Die fehlende Bindungskraft an Kollegen und Vorgesetzte bestärkt Gefühle von Isolation und Einsamkeit (T 3, Z 333-361).

Auch empfinden Frauen, dass sie grundsätzlich eher wie unwissende kleine Tierchen behandelt werden; gleichzeitig werden sie als potentielle Gefahr wahrgenommen, sofern sie sich trauen, ihre Meinung offen kundzugeben. Um das bereits angesprochene Machtungleichgewicht und daraus folgend die verminderte Agency aufrecht zu erhalten, wird über Versuche berichtet, die Frauen einzuschüchtern und in geschlechtsspezifische Rollen hineindrängen sollen. Hierbei besteht das subjektive Empfinden, dass männliche Kollegen definitiv anders behandelt werden als sie als Frau.

„I was . called by my boss as a . very . opinionated person in the sense that In the sense that I . shared my opinions too much . and I never felt like this was said about my male colleagues”
T2, Z 180-182

Eine andere Frau beschreibt, wie sie versucht, weniger offen zu sein, weil ihre Ehrlichkeit für sie negative Konsequenzen hatte (T5, Z 111-138). Hinzu kommt noch das Faktum, dass soziale Kompetenzen so einen hohen Stellenwert haben. Umso ärgerlicher ist es für die Betroffenen, wenn männliche Kollegen, die nur Wert auf konkrete Resultate und nicht auf das Wohlbefinden von Mitarbeiter*innen legen, befördert werden, während sie keine Aussicht auf eine solche Chance haben. Sie haben das Gefühl, dass sie zum Teil für diese Stellen besser geeignet wären, weil sie ihre sozialen Skills als ausgeprägter wahrnehmen und sie eine externe und neutrale

Perspektive auf das Unternehmen, haben was ihnen die Möglichkeit gewährleisten würde, einen wertvollen Beitrag für das Management des Unternehmens zu leisten.

„. at least I would not ignore them and just pretend that they are just numbers” T 3, 366-367

Auffällig ist auch, dass die männlichen Kollegen ein höheres Vertrauen in ihre Qualifikationen haben und den Beitrag, den sie dem Unternehmen geben können, höher bewerten als Frauen

„the guys react different they're they have so much confidence for everything” T5, Z 317-318

Männer fühlen sich auch wohler damit, ihre Talente offen zu kommunizieren, während Frauen in ihrer Erziehung oft vermittelt wird, sie sollen sich eher im Hintergrund halten und durch harte Arbeit auffallen. In Kombination mit der vulnerablen Lage, die sie in eine Abhängigkeit von ihrem Beruf drängt, leben die betroffenen Frauen in einer frustrierenden Situation, in der sie sich erhoffen, durch ihre Bemühungen aufzufallen und befördert zu werden, ohne explizit ihr Potenzial ihrem Vorgesetzten gegenüber äußern zu müssen (T5, Z 315-335, T4, Z 189-208). Dementsprechend schmerzhaft ist es mitanzusehen, wie andere weniger kompetente Mitarbeiter*innen, die weit weniger Einsatz zeigen stattdessen befördert werden oder Gehaltserhöhungen bekommen.

„and I heard that someone got the salary increase . and that really . you know that really uh . made me feel bad” T4, Z 331-332

Genauso bemerkenswert ist aber, dass die Frauen ihre Position und ihren Erfolg eher äußeren Faktoren wie Glück, Karma oder Gott zustehen und weniger ihrem eigenen Können zurechnen. Dies kann, sofern die männlichen Kollegen offener ihre Talente ihren eigenen Bemühungen zurechnen, auch einen sozialisationsbezogenen Ursprung haben, weil Frauen tendenziell eine passivere Rolle zugesprochen wird. Es zeigt sich eine enorme Disparität zwischen dem, wie sich die Frauen vermarkten und wie sie handeln. Dadurch, dass sie einen Großteil ihres Erfolges Gott oder dem Zufall oder dem Glück attribuieren, sprechen sie sich ihre eigenen Leistungen und Erfolge ab. Gleichzeitig zeichnen sie sich durch sehr ambitionierte und durchdachte Strategien aus, die es ihnen ermöglichen, sich auf dem Arbeitsmarkt zu etablieren (T1, Z158-160).

„. for me everything was . quite perfect because company paid a agency” T4, Z 102

Die Intentionen, die die betroffenen Frauen verfolgen, und die wahren Gründe, weshalb sie migrieren, werden vor allem durch bürokratische Strukturen, die ihnen immerzu Negatives unterstellen, permanent angezweifelt.

„ she say yeah but she want this this marriage visa she is not she is not going to work . ” T5, Z 96-97

So besteht das Stereotyp, dass diese Frauen in Wirklichkeit nur heiraten und nicht mehr arbeiten wollen. Generell wird der Wert dieser Frauen, vor allem wenn sie keinen stabilen Status haben, an ihre Arbeit geknüpft. Sie sollen produktiv sein aus der Dankbarkeit, dass sie in Österreich sein dürfen, auch wenn sie in ausbeuterischen Strukturen landen, die ihre vulnerable Lage für ihren Benefit ausnutzen (T 4, 102-122). Gleichzeitig werden sie vor enorme bürokratische Hürden gestellt, die es ihnen sehr erschweren, einen Beruf zu finden (T2, Z 390-414). Besteht der Wunsch, einem Beruf nachzugehen, verunmöglichen es die langsamen Vorgänge der zuständigen Behörden, sich chancengleich zu bewerben.

Die Kombination mit einer fehlenden Wertschätzung durch Vorgesetzte führt zu sehr stressdefinierten Arbeitsumfeldern, in denen Frauen permanent das Gefühl haben, sie müssen ihr Können und Wissen beweisen. Und durch sehr viel Arbeitseinsatz den Nachweis erbringen, dass sie tatsächlich arbeiten wollen.

4.1.4. Allein im Raum: Tokenismus und Pragmatismus

Die soziale Darstellung von Tokens als harte Kämpfer*innen, die durch harten Einsatz und Leistung zu Erfolg gekommen sind, widerspricht den Perspektiven der interviewten Frauen. Diese meinen oft sie hätten einfach Glück und favorisierende Umstände gehabt. Dies ist ein Widerspruch, weil sie gesellschaftlich als die hart arbeitenden Einzelfälle dargestellt werden:

„. actually it was not looking good . . and . that’s when something miracle happened . eh my boss know someone . basically it was it . . so . that solved the problem . yeah “ T1, Z 158-160

Die Selbstwahrnehmung stimmt nicht mit der Fremdwahrnehmung überein, beziehungsweise lässt sie das Umfeld diesen vermeintlichen Erfolg nicht als solchen spüren. Zum Teil wird den

Frauen erst nach mehreren Jahren allmählich bewusst, welchen Wert die eingebrachte Expertise für das Unternehmen hatte (T3, Z 48). Die interviewten Frauen sind mit enormen Selbstzweifeln konfrontiert, die durch das Gefühl intensiviert werden, als Frau in einem technischen Berufsfeld unter intensiver Beobachtung zu stehen.

“that I can feel that i’m alone in the room . I can feel that everybody is older and men . . and white . .” T3, Z 176-177

Durch ihre eigenständige Position fallen sie ihren Vorgesetzten und Mitarbeiter*innen stärker auf. Sie haben nicht das Privileg, sich in der Masse zu verstecken, weil sie sich von dieser abheben. Die direkte daraus entstehende Folge ist, dass sie permanent unter Aufsicht stehen und sich strenger bewertet fühlen:

„I think subconsciously . . i’m more judged . .” T3, Z 207-208

Diese strengere Beobachtung wird durch die Wahrnehmung dupliziert, eine gesellschaftliche Gruppe zu repräsentieren, die dem Bild, das sich die Vorgesetzten von Frauen oder von Menschen aus einem bestimmten Land machen, zugrunde liegt. Konfrontiert mit dem Vorurteil, dass Frauen keine natürliche Veranlagung zum technischen Wissen haben, müssen sie sich umso mehr durchschlagen und beweisen, was sie können (T4, Z 128-130, T 5, 195-196). Dieser Druck erhöht sich durch den allgemeinen Drang zur Exzellenz in MINT-Disziplinen, aber auch durch die in diesem Feld besonders ausgeprägte Idealisierung männlich konnotierter Eigenschaften wie rationales und klares Denken, eine extreme Hingabe zum Beruf und Selbstdefinition durch den Job (T3, Z 205-206, T 3, Z 319-320). Auch eine möglichst hohe Ausbildung wird zum Teil erwartet (T2, Z 46). Das Gefühl, alleine für sich stehen zu müssen in einem Raum von Menschen, die kein Interesse daran haben, den Erfolg einer Frau zu sehen, weil dies die eigene Position gefährden würde, wird als sehr belastend empfunden und kann ein vermindertes Selbstwertgefühl und eine permanente Stresssituation zur Folge haben.

„each time that I got a new task I had the same . . uhg turmoil in my head where I went oh shit . I don’t know anything about this I’m stupid I’m not I’m never gonna solve” T 3, Z 512-514
„you know this this feeling to be . to always need to prove yourself.” T 5 Z 99-100

Das Bewusstsein, dass einem nicht so viele Chancen zustehen wie anderen, fördert einen zum Teil sehr pragmatischen Zugang. Entscheidungen bauen weniger auf einer emotionalen Grundlage, die für ein Individuum erfüllend sein sollen, sondern orientieren sich stark an den Bedingungen des Marktes und des Umfeldes. Sei es die Studienwahl oder die Entscheidung zu heiraten oder länger in einem Job zu verweilen, der einem nicht gefällt- die Entscheidungen sind kalkuliert und laufen auf die Illusion hinaus, das mit solchen Entscheidungen die Agency eventuell nach einer kurzweiligen Beschneidung ausgebreitet werden kann (T 5, Z 60-61, T3, Z 431-432). Unzufriedenstellende Situationen, etwa in einer beruflichen Tätigkeit, für die man sich als überqualifiziert einstuft, werden mit einer enormen Geduld und Resilienz überbrückt (T1, Z 186-200, „no job is beneath me“ T2, Z 92). Auf diese Weise verringern sich die Karrierechancen der betroffenen Frauen einfach, weil sie länger in niedrigeren Positionen verweilen und somit nicht so eine schnelle Karrierelaufbahn durchleben, wie aufgrund des Bildungsstatus potenziell möglich wäre. Hier lässt sich dennoch auch anmerken, dass manche Frauen, als Reaktion auf den enormen Arbeitsdruck, den sie auch bei ihren Vorgesetzten wahrnehmen, eher abgeschreckt sind von dem Gedanken auf der Karriereleiter aufzusteigen, weil sie sich nicht sicher sind, ob sie sich das überhaupt zutrauen oder auch für sich wollen (T5, Z 385-386).

Es besteht zum Teil seit Kindheit bei den interviewten Frauen ein Bewusstsein, dass sie vor allem mit einer guten und an den Arbeitsmarkt angepassten Bildung ihren Status auf dem Arbeitsmarkt vergrößern können. Der Glaube an eine meritokratische Welt, in der Humankapital einen hohen Stellenwert hat, kommt in den Interviews zum Ausdruck. Die Bildung ist der Weg nach Europa:

“... i’m not coming from some . uh rich family and that always engineering knowledge is quite universal and that’s always like a passport for some another country in Europe” T4, Z 79-80

Die Möglichkeit, den eigenen Leidenschaften gerecht zu werden und die Option zu haben eigene Passionen auszuleben, ist ein Luxus, der vielen der betroffenen Frauen nicht zusteht. Menschen passen sich an die Umstände an, die ihnen zur Verfügung stehen und nehmen die Welt durch vorhandene Chancen aus ihrer Lebenswelt heraus.

„... I knew that I was going to study electrical engineering because . I knew that you get a good job . after electrical engineering when I was 12” T 3, Z 70-71

Die Möglichkeit, ausgehend von eigenen Empfindungen zu handeln, beispielsweise einen Job zu kündigen, ist wie bereits weiter oben beschrieben wurde, vor allem durch den instabilen Status stark eingeschränkt beziehungsweise nicht möglich, weil die sozialstaatliche Absicherung nicht garantiert und die Arbeitssuche mit solch enormen Schwierigkeiten verbunden ist. So ist der Prozess der Jobsuche beispielsweise in Brasilien viel optimierter dadurch, dass zunächst nur ein Lebenslauf geschickt werden muss und ein Bewerbungsschreiben vom Unternehmen erst angefragt wird, sofern ein Interesse an der Person und ihrem Lebenslauf besteht (T2, Z 104-124). Wenn die Erwartung positiver Resultate aufgrund rechtlicher Hürden gering ist, kann als Folge die Motivation stark abnehmen. Personen können entweder länger in unzufriedenstellenden beruflichen Situationen verweilen, für die sie eventuell überqualifiziert sind, oder, sofern ihr Aufenthaltsstatus das zulässt, ohne Beschäftigung bleiben. Darüber hinaus werden subjektiv die Chancen aufgrund des Migrationsstatus generell reduziert wahrgenommen. Vor allem weil die Lage so intransparent ist und die Unternehmen kein wirkliches Interesse daran haben, sich mit diesen Aspekten zu beschäftigen.

„Im pretty sure if I wouldn't have written that I have rot Weiss rot cart for example like . eum then it would have been a problem” T1 Z 115-116

(...)„it's the first thing they ask if you have already permit or not because if you don't have, they have to apply for you it's a hassle” T1, Z 116-117

„. I felt . they never told me . so I I had many interviews . they never told me you we are not taking you because of the visa but I I could see when they aks do you have a visa and I said no . was a little bit ah . okay this is complicated.” T 5, Z 57-59

Die reduzierten Chancen waren somit sehr intensiv durch bürokratische Strukturen vermittelt. Es besteht somit viel weniger Handlungsspielraum, in Bezug auf den Beruf, der ausgeübt werden kann, wählerisch zu sein. Nur eine gezielte und durchdachte Herangehensweise kann es den betroffenen Frauen ermöglichen, sich allmählich zu positionieren.

Der Pragmatismus läuft schlussendlich auf einen Wunsch nach Sicherheit hinaus. Sofern diese in ihrer Heimat nicht gewährleistet werden kann, werden zum Teil von klein auf sehr rationale Entscheidungen getroffen, die die Chancen erhöhen, irgendwann ins Ausland zu kommen, um sich dort ein Leben aufbauen zu können. Aber auch bei der Wahl des Umzugsortes bleiben die Interviewten nicht wirklich festgelegt:

„and I . kind of ran away I started applying for jobs as soon as I got my masters degree and I just apply everywhere honestly” T3, Z 25-26

Für manche war Europa eigentlich nur mehr eine Notlösung, weil sie nicht zu weit weg sein wollten von ihren Eltern, die sie zum Teil auch unterstützen müssen weil die Sozialleistungen im Ursprungsland nicht besonders ausgeprägt sind und hauptsächlich Familien sich gegenseitig unterstützen und durch den Alltag bringen.

“ I . . hm getting older . and then I accepted europe because my parents as well they are getting older and I can visit them easier from Europe” T4, Z 89-90

Hier kommt somit allgemein das Element dazu, dass man durch die strukturellen und sozialen Bedingungen tendenziell abhängiger ist von der Familie, und die Familie im Gegenzug abhängiger ist von einem selbst. Dadurch, dass der Sozialstaat weniger präsent ist im Alltag der Menschen, ist auch die eventuelle Pflege der eigenen Eltern und die Unterstützung von Verwandten auch etwas, was einberechnet werden muss in Zukunftsperspektiven. Somit sind der extreme Individualismus und das Verfolgen von eigenen Träumen und Illusionen, wie es zum Teil in Westlichen Ländern üblich ist, nicht möglich. Einige haben sich einfach überall beworben, ohne wirklich sich auf ein bestimmtes Land zu fixieren (T3, Z 25-26). Andere haben sich auf deutschsprachige Länder beschränkt, weil sie einen besseren Zugang hatten (T5, Z 9-23). Niemand ist letzten Endes nach Österreich gezogen, weil sie unbedingt in diesem Land leben wollten. Es sind somit sehr flexible Reaktionen auf die Anforderungen des Marktes und die damit einhergehende kalkulierte Steigerung des Humankapitals, wonach diese Frauen hauptsächlich streben und nicht so sehr individuelle Wünsche.

Die Frauen sehen sich somit in einer Zwickmühle, weil sie durch ihr Handeln für ihre eigene Unterdrückung beschuldigt werden können, sofern ihr Verhalten den Stereotypen entsprechend ist.

“the things which kind of disappointed me . in Serbia I could say that the work is not very often organised . and i’m experience the same here in Austria (laugh)”, T4, Z 23-24

Ihr bewusstes oder unbewusstes Distanzieren von für ihre Heimat vermeintlich typischen Verhaltensweisen kann ein Gefühl von Entwurzelung generieren beziehungsweise ein Gefühl von Frust. Die Distanzierung von den Stereotypen erfordert einen enorm intensiven Zeitaufwand und geht mit einer sehr starken Selbstkontrolle einher, sofern sich dieser Aufwand überhaupt lohnt. Wenn das Verhalten vor Ort wider Erwarten genauso ist, kann dies eine starke Desillusionierung zur Folge haben (T4, Z 155-157) .

Dies lenkt ab von der Gewalt, die sie erfahren durch diejenigen die sie unterdrücken und richtet erneut den Fokus auf das Individuum, welches sich selbständig durchbeißen muss. Es ist ein Bewusstsein gegeben, das ihr eigenes Handeln Missstände reproduzieren k. Dennoch ist auch hier ein pragmatisches Abwägen von Vor- und Nachteilen notwendig. Eine Kündigung kommt somit auch nach langen Phasen fehlender Wertschätzung nicht in Frage, weil zunächst der mögliche Handlungsspielraum, in Form von Arbeitserfahrung und einem besseren Verstehen des Arbeitsmarktes, ausgedehnt werden muss (T 3 Z 408-436). Es ist ein Gefühl tiefer Frustration, das aufkommt, sofern eine Person aus unzufriedenstellenden Umständen geflohen ist, weil sie diese Entwicklung nicht unterstützen wollte und sich nun wieder in einer ähnlichen Lage vorfindet (T4, Z 128-130). Dennoch können sich die Frauen nicht leisten, wählerisch zu sein. Sie versuchen, so lange durchzuhalten, wie es für sie möglich ist, weil die gute Perspektive in Aussicht steht. Auf das Element der Perspektive wird vertiefend im nächsten Abschnitt eingegangen.

Ein weiteres wichtiges Element, welches sich durch Stereotype kennzeichnet - und durch das Selbstbewusstsein der betroffenen Frauen stark beeinflusst- sind die Vorurteile, die sie zu einem gewissen Grad über sich selbst und ihre Herkunft haben.

„and always with this mind that you’re . lower because you come from a poor country in a rich country so everyone is better than you .” T 5, Z 305-306

Dadurch, dass alle interviewten Frauen von einem ärmeren Land als Österreich zugezogen sind, kämpfen sie zum Teil mit Minderwertigkeitskomplexen und versuchen, sich von den negativen Stereotypen, die mit ihrem Herkunftsland assoziiert werden, zu distanzieren. Sie empfinden manchmal das Gefühl, ihre Ausbildung sei nicht gut genug oder ihre bisherige Arbeitserfahrung nicht wertvoll genug. Damit verbunden ist, dass die Wahrnehmung des Herkunftsortes oft negativ behaftet ist, wodurch entsprechend hohe Erwartungen an Österreich weiterleben. Vor allem bestand die Hoffnung, endlich in ein Land zu kommen, das gut

organisiert ist und in dem Handlungsspielräume berechenbar sind (T4, Z 23-24). Dafür wurden viele Kompromisse eingegangen. Die Entscheidung zu migrieren ist keiner der Frauen leichtgefallen, und doch war es die Aussicht, die sie motiviert hat (T1, Z 87-89). Sofern die Erwartung nicht mit der Realität übereingestimmt hat, war es ein Moment starker Enttäuschung, der vieles in Frage gestellt hat. Für manche ist es eine Option, weiter zu migrieren in der Hoffnung, dass es in einem anderen Land so wird, wie sie sich erhoffen (T4, Z 92-93). Für manche ist sogar die Rückkehr in ihre Heimat eine Option (T2, Z 335-336).

Zusammenfassend kann somit festgehalten werden, dass individualistische Attitüden die Token-Personen als Idol in den Mittelpunkt stellen, den Stellenwert systematischer Diskriminierungen reduzieren und den Status Quo weiter erhalten. Durch die reduzierte Handlungsfähigkeit haben die betroffenen Frauen keine Handlungsbasis, um gegen diesen Tokenismus anzukämpfen. Ihre Antwort ist ein rationaler Pragmatismus, mit dessen Hilfe der Versuch besteht, ihre Lebenswelt organisierter und berechenbarer zu machen. Ihre Kontrolle ist aber, wie bereits erwähnt, limitiert. Während gleichzeitig die limitierte Kontrolle, die sie sich hart erarbeiten müssen, als Erfolgsgeschichte ihres Fleißes exploitiert wird.

4.1.5. Die Rolle von Wertschätzung und wahrgenommenen Perspektiven

Alle interviewten Frauen haben sich grundsätzlich in Unternehmen, die eine geschlechtliche Gleichverteilung hatten, viel wohler gefühlt als in Unternehmen in denen sie die einzige Frau waren im Team (T1, Z 227-241, T1, Z 230-231). Das subjektive Wohlbefinden war umso stärker, wenn es auch Frauen in leitenden Positionen gab.

„. I I felt way more heard and understood in a place where you have more more . female . bosses” T2, 175-176

Ein egalitäres berufliches Umfeld vermittelt das Gefühl, dass auch die Perspektiven von Frauen einen Wert haben:

„and in my lab there were actually a lot of women and a lot of women with very high education and . it felt very comfortable for me to work there because I felt like it was a very very . uhm equalitarian environment” T2, Z 166-168

In Form des Wunsches nach einer erfahrenen weiblichen Kollegin klang es durch, als würde der zwischenmenschliche Vergleich eher zu anderen Frauen stattfinden (T4, Z 71-72). Es

beruht darauf, dass ähnliche Menschen ähnliche Lebensumstände hatten und somit auch aktuell ähnliche Positionen im Leben haben sollten. Aus diesem Grund ist es besonders schwer sich mit männlichen oder Kolleg*innen aus einem anderen Land zu vergleichen.

Sofern es keine Frauen in hohen Positionen gab, wurde das als ein demotivierender Faktor empfunden (T3, Z 422-423,).

„if you look . you don't see still so many womans in the higher positions . ”T5 Z 149-150

Daraus folgend hatten sie keine Referenzperson in ihrem unmittelbaren Umfeld, von der sie sich Verhaltenscodes abschauen konnten (T4, Z 294-295). Durch das Kennen von konkreten Codes und Verhaltensmustern können Konflikte und Missverständnisse vermieden werden (T1, Z 388-420, T 5, Z 291- 298). Des Weiteren hätten sie in der weiblichen Referenzperson allgemein eine Mentorin gesehen, da sie eventuell die gleichen Schwierigkeiten bereits durchlebt hat und eine potenziell unterstützende Funktion einnehmen kann. Darüber hinaus schränkt es die Perspektive stark ein, selbst irgendwann einmal in eine höhere Position im Unternehmen aufsteigen zu können (T4, Z 351-352, T 3, Z 295). Es besteht das Gefühl, an eine gläserne Decke zu stoßen. Zuletzt besteht auch die Sorge, dass sie, sofern sie es schaffen sollten, in eine hohe Position zu kommen, umso stärker damit konfrontiert wären, dass ihr Wissen und ihre Kompetenz hinterfragt wird. Aus diesem Grund sind sie unter anderen auch nicht sicher, ob sie überhaupt eine höhere Position anstreben möchten (T5, Z 400-418). Die Perspektiven, die rein theoretisch aufgrund der abgeschlossenen Bildung und den Möglichkeiten, die sich daraus generieren könnten, zustehen könnten, sind durch gesellschaftliche Einschränkungen wie weibliche Rollenerwartungen oder schlicht und einfach Erwartungen die an sich selbst bestehen, konterkariert.

„maybe if I had born here in Austria . . not maybe I think almost sure if I had born here if I had the same opportunities of career that the people here have I don't think I would have done a PhD” T 5 Z 396-398”

Diesem Faktum begegnen manche Frauen dennoch mit mehr Optimismus. So ist klar, dass der Status Quo nur dann geändert werden kann, wenn dieser aktiv hinterfragt und umkämpft wird. Nur wenn Frauen gemeinsam füreinander solidarisch sind, können die Barrieren männlicher Hegemonie überwunden werden (T2, Z 221- 245). Dennoch schaffen es nicht alle Frauen in gleicher Weise, die dafür erforderliche Energie aufzubringen. Manchmal wird es vorgezogen,

die Missstände zu ignorieren, weil es ein enormer Aufwand ist, gegen diese anzukämpfen, und es mitunter als wenig aussichtsreich anfühlt, dies zu tun (T 3, Z 177-178). Es lässt sich auch eine gewisse Machtlosigkeit vernehmen, da nicht wirklich das Gefühl, besteht alleine etwas bewirken zu können.

„. i'm not anymore eager to change the company or do something like that it's too big a company and it's very hard to change something that is already kind of running as is .” T 3, Z 395-397

Ein weiterer Schwerpunkt sind Kommunikationsprobleme, die sich vor allem in schriftlicher Form bemerkbar machen (T1, Z 310-312). Auch erwähnen einige den Versuch, Konflikte bewusst zu ignorieren aus Angst vor negativen Konsequenzen. Ähnlich besteht auch die Intention, mögliche aufkommende Emotionen zu unterdrücken aufgrund der Sorge, dass diese ein falsches Bild generieren könnten (T1, Z 305-327). Die befragten Frauen stammen aus kulturell unterschiedlichen Kontexten, sind dementsprechend anders sozialisiert worden und waren zum Teil einen anderen Umgang mit Männern gewohnt (T4, Z 53, T4, Z 47-76). Sie erleben somit eine doppelte Belastung. Sie haben ihre Verhaltensweise auf mehreren unterschiedlichen Ebenen zu überdenken: das eigene Geschlecht und die gesellschaftliche Wahrnehmung von diesem, die sozialen Verhaltensweisen wie auch die spezifisch beruflichen und interpersonellen Umgangsarten. Nicht übersehen werden sollte auch, dass das Umfeld gewisse Vorurteile ihnen gegenüber haben kann, die ihnen so nicht bewusst sind. Die unterschiedlichen Ebenen, auf denen sich Fremdheit zeigt, führt zu einer äußerst komplexen Kommunikationsbasis, die eigentlich prädestiniert ist für Konflikte, vor allem wenn nicht aktiv ein offenes Gespräch gesucht wird.

„for a woman its just a double then (sigh) being non EU I mean not EU citizen and being a woman studying technical studies its. Its is a really . really tough thing so I I am just happy for myself that I made it (laugh)” T1, Z447-449

Im beruflichen Kontext ist Wertschätzung ein wichtiges Element. Sofern Wertschätzung nicht wahrgenommen wird, sind Angestellte unsicher und demotiviert. Wertschätzung äußert sich bei den interviewten Frauen vor allem auf zwei Ebenen: Monetär und durch entsprechende Umgangsformen (T4, Z 271-272). Eine ihrer Qualifikationen entsprechend niedrige Bezahlung ist ein immer wieder angesprochener Punkt, vor allem wenn der Vergleich zu den männlichen

Kollegen gemacht wird (T5, Z 315-335). Des Weiteren wird festgestellt sie seien überqualifiziert für die ihnen zugetraute Tätigkeit. Selbstverständlich kommt hier noch das Element hinzu, dass Männer vor allem in technischen Bereichen ein höheres Selbstvertrauen und einen ausgeprägten Glauben an den Wert, den sie für eine Firma haben, besitzen und dementsprechend auch höhere Gehaltsklassen einfordern.

„the guys react different they're they have so much confidence for everything” T5, Z 317-318

Das Element der Umgangsformen in Bezug auf die Wertschätzung äußert sich für die betroffenen Frauen vor allem in Feedback und einer Unterstützung durch Vorgesetzte und KollegInnen. Fast alle Frauen haben beklagt, zu wenig Feedback zu bekommen. Vor allem positives Feedback ist selten, was für sie sehr richtungsleitend ist. Wenn Feedback erhalten wird, dann meist auf Anfrage hin, welches zu bekommen, es bedarf eines enormen Einsatzes, um eines zu erhalten (T5, Z 363-364, T1 Z 340-342). Dabei wurde vor allem positives Feedback als ein großer Motivator empfunden (T5, Z 363-364). Hinzu kommt, dass sich die Frauen oft auf sich allein gestellt fühlen und sich sehr stark eine Bezugsperson, die wie ein Mentor beziehungsweise wie eine Mentorin fungieren kann, auf ihrer Seite gewünscht hätten, welche richtungsweisend agieren könnte.

„. I don't have any support system there so I'm doing it alone” T 3, Z 295

Es ist aber von hoher Relevanz, dass diese Bezugsperson auch ein aktives Interesse daran zeigt, eine unterstützende Funktion zu haben. Sofern kein wirkliches Interesse darin besteht, eventuelle Fehler aufzufangen und bei Fragen sofort eine unzureichende Qualifikation im Raum steht, ist eine solche Unterstützung nicht wirklich von Vorteil. Ein berufliches Umfeld, in dem Fehler erlaubt sind, würden den interviewten Frauen viele Sorgen abnehmen (T4, Z 189-208).

Wichtig anzumerken ist, dass die interviewten Frauen vor allem auf konkrete Handlungen Wert legen und weniger auf Versprechen und Besprechungen, die keine wirklichen Konsequenzen haben.

„is still part of big company that is not good towards women . so they can talk that they try to be but the facts . show otherwise” T3, Z 422-423

Arbeitgeber*innen scheinen somit die Naivität der Frauen zu überschätzen, da sie zu glauben scheinen, dass ein paar Besprechungen und einige weibliche Mitarbeiterinnen genügen, um das Gefühl von Egalität zu vermitteln. Zum Teil werden diese Mechanismen durchschaut, weil die Frauen bereits in anderen, egalitäreren Kontexten gearbeitet hatten, in denen sie mehr Handlungsmacht hatten, was ihnen erleichtert, die weltoffene Oberfläche zu durchschauen und konkrete Handlungen und nicht nur leere Floskeln einzufordern (T5, Z 240, T4, Z 53). Des Weiteren besteht oftmals ein direkter Vergleich zu einer Lebenswelt, in der sie eine viel privilegiere Position eingenommen hatten. Manche von den interviewten Frauen waren vor ihrer Migration bereits für einen längeren Zeitraum berufstätig und wissen, wie eine berufliche Situation aussehen kann, die mehr Handlungsmacht zu bieten hat (T 3, Z 333-361).

Vermisst wird auch ein Zugang, der die Frauen als Individuen wahrnimmt und sie nicht auf ihr Geschlecht oder ihre Nationalität reduziert. Dies würde das Gefühl von Wertschätzung steigern, weil so die Wahrnehmung eine ganz andere wäre, da es keine Reduktion mehr auf oberflächliche Eigenschaften wäre und den damit verbundenen Annahmen man würde bereits die Lebenswelt dieses Menschen kennen. Agency steigert sich somit auch zum Teil nur dann, wenn Menschen diese zugesprochen wird.

Ein wichtiges Element, das aus dem bereits oben aufgezeigten Pragmatismus entspringt, ist das Element der Perspektive („The reason why I moved to Austria . well my country is really . messed up” T3, Z 8).

Die Frauen nahmen es in Kauf, sich für eine gewisse Zeit in unzufriedenstellenden oder gar exploitativen oder traumatisierenden Positionen zu verbleiben, wenn die Perspektive gegeben ist, dass es in absehbarer Zeit eine Besserung geben soll. So halten sie schlechte Umstände in Ausbildungen auch auf längere Zeit aus, weil sie ihren Abschluss brauchen und darauf hoffen, sich danach gut positionieren zu können (T5 Z 277-278). Genauso bleiben sie für längere Zeiträume in unzufriedenstellenden beruflichen Lagen, um Arbeitserfahrung zu sammeln oder einen stabilen Status zu erlangen. Das kritische Momentum in dieser Konstellation ist, dass die Betroffenen Zeit in Positionen verbringen, für die sie eventuell überqualifiziert sind, mit der Folge, dass sie auf der Karriereleiter auf der Strecke bleiben. Resilienz ist dennoch eine wichtige Eigenschaft, die es diesen Frauen ermöglicht, trotz Einschränkungen ihre eigenen kreativen Lösungsansätze zu finden und sich Schritt für Schritt zu etablieren und abzusichern.

„you had to really go out there and . and . I don't know open all your options and really search any any niche that you might find . . ” T2, Z 102-103

Es ist dennoch ein Balanceakt, der entsteht, weil auf der einen Seite die Dankbarkeit für die Chance und Zukunftsperspektive und auf der anderen das Gefühl steht, ausführende Arbeitskraft auf einer bestimmten Position für eine kurze Übergangsperiode eingesetzt zu werden (T4, Z 128-130). Die zu erwartende Loyalität überdauert in der Regel nicht ein paar Jahre, was dennoch eine frustrierende Erfahrung ist, wenn man es so intensiv zu spüren bekommt.

Die betroffenen Frauen entwickeln somit keine Bindung an das Unternehmen, weil ihre Vorgesetzten keine langfristigen Investitionen in sie als Arbeitskräfte tätigen. Dadurch dass sie sich alles selber erarbeiten und darüber hinaus keinen Bezug zu Kolleg*innen und vor allem Vorgesetzten aufbauen, besteht weniger ein Interesse sich längerfristig an ein Unternehmen zu binden (T 3, Z 295).

Gleichzeitig macht sich auch bemerkbar, dass der Aufenthalt in Österreich unter Umständen nicht zufriedenstellend ist. Größtenteils weil sie in ihrer aktuellen beruflichen Lage wenige Perspektiven für sich sehen und sich erhoffen, in anderen Ländern mehr Perspektiven zu bekommen (T4, Z 92-93). Es ist hauptsächlich die schlechte Mischung aus enormen Anforderungen und fehlender Unterstützung seitens ihrer Vorgesetzten in Kombination mit keiner Besserung in Aussicht. Dennoch setzt hier das Element des Pragmatismus ein, die Frauen können nicht sofort kündigen und auch nicht so kündigen, dass dies ein schlechtes Licht auf sie wirft, weil sie abhängig sind von dem Empfehlungsschreiben von ihren Vorgesetzten oder von einer allgemeinen Arbeitserfahrung im europäischen Raum, die einen höheren Marktwert hat verglichen mit jener aus ihrem Heimatland (T5 Z 277-278). Eben weil ihnen aufgrund ihres Geschlechtes und ihres Herkunftslandes oft kein Vertrauen geschenkt wird, ist ihr Signaling schwach und sie sind von potenziellen Arbeitgeber*innen schlecht einschätzbar. Sie sind sie umso stärker abhängig von guten Empfehlungsschreiben, Arbeitserfahrungen oder Schulungen in einem Kontext mit dessen Signalwirkung österreichische Arbeitgeber*innen mehr anfangen können. Nichtsdestotrotz ist es eine überaus frustrierende Erfahrung, dass das Vertrauen abhängig gemacht wird von externen Personen, die einen eventuell auch nicht richtig einschätzen, weil sie aus einem anderen Kontext stammen.

Das Element der Exzellenz sickert auch im Bewerbungsprozess durch, der in Österreich als sehr aufwendig erlebt wird. Hinzu kommt, dass die Anforderungen an die Ausbildungsvoraussetzungen zum Teil sehr hoch sind oder sehr stark ausgerichtet an das österreichische Bildungssystem, das dem Frauen oftmals noch ausreichend vertraut (T2, Z 104-124) .

Alle Interviewten Frauen empfinden subjektiv, dass ihre Agency in ihrem beruflichen Alltag in Österreich stark durch ihr Geschlecht und ihre Staatsbürgerschaft bzw. ihre Herkunft eingeschränkt ist. Sofern sich die Frauen in Österreich in einem männerdominierten Bereich festigen wollen, bedarf es viel Resilienz, Anpassungsbereitschaft an die Umstände und Flexibilität wie auch keine Scheu, außerhalb von bekannten Denkweisen den Horizont zu erkundigen. Viel Kreativität und bewusste Geduld ist die Erfolgsformel für Menschen mit eingeschränkter Agency.

5. Diskussion

Individuen, die in einem bestimmten Umfeld als Fremde bezeichnet werden können, wird tendenziell mit Ambivalenz begegnet (Müller-Funk, 1992, S.46). Sie lösen aufgrund andersartiger Denkmuster eine gleichzeitige Faszination als auch Irritation aus und werden als eine Gefahr für etablierte Machtmuster verstanden welche Ressourcenträger*innen in Stand halten wollen (Müller-Funk, 1992, S.49). Die betroffenen Frauen in dieser Studie können auf zwei Ebenen als Fremde bezeichnet werden: Ihr Geschlecht und ihre Herkunft.

Die Frauen beschreiben, wie das Nichtwissen von Codes vor allem zu Beginn ihren Handlungsspielraum stark eingeschränkt hat. Der gesellschaftliche Bruch und die plötzliche Konfrontation mit einem Umfeld, in dem bis jetzt positiv oder neutral wahrgenommene Muster als negativ aufgefasst wurden, war ein enormer Stressfaktor (vgl. Eribon, 2017, S.48, Neumann, 2010, S.211).

Was sich aus dieser Studie unter anderem herauskristallisiert ist ein enormer Bedarf neutraler Anlaufstellen, die den betroffenen Frauen zuhören und ihnen Glauben schenken. Sofern diese Institutionen legal verankert sind und auf einer Machtbasis agieren, können sie für diese

vulnerablen Frauen durchaus eine unterstützende Anlaufstelle sein. Woran es wirklich mangelt, ist an Aufklärung in Bezug auf die ihnen zustehenden Rechte. Es wäre sehr geholfen wenn es solche im beruflichen Umfeld geben könnte, also neutrale Personen die unternehmerisch nicht belangt sind und keine Vor- oder Nachteile aus der Situation ziehen können oder eben im Institutionellen Bereich wie dem AMS oder der Arbeiterkammer verlinkt sind. Hier ist auch wichtig das diese Anlaufstellen proaktiv ihre Existenz kommunizieren, gezielt versuchen diese Frauen zu erreichen und beispielsweise durch Work-Shops und Schulungen zu informieren und vernetzen. Das Bewusstsein über eine Instanz, die einem glaubt und die Intentionen nicht hinterfragt, kann das Gefühl von Sicherheit stärken und damit einhergehend den Handlungsspielraum vergrößern.

Auch von Relevanz ist die Illusion der Knappheit der Berufe. Nach dieser Einstellung können es nur die vermeintlich besten Frauen nach oben schaffen, was einen Konkurrenzkampf zwischen Frauen fördert und einer Abwesenheit von Solidarität unter diesen. Eben weil die Konkurrenz zu den männlichen Kollegen als unüberwindbar empfunden wird, entsteht das Gefühl, dass nur wenige Frauen es nach oben schaffen wonach andere Frauen die Konkurrenz verkörpern und nicht die Männer (vgl. Pharr, 1988, S.54).

Das jetzige berufliche Umfeld in technischen Disziplinen ist geprägt von männlichen Gatekeeping und unterstützenden Mechanismen (Jungwirth & Wolffram, 2017). Nicht nur haben die Frauen zu spüren bekommen, dass ihre männlichen Kollegen im beruflichen Alltag viel mehr gefördert und unterstützt werden, ihnen ist auch im Nachhinein bewusst geworden, dass diese viel mehr verdienen, auch wenn sie zum Teil viel weniger leisten. Sofern hinzukommt, dass in dem Unternehmen Frauen nur in niedrigeren Positionen vertreten sind, sehen sie automatisch auch ihre Perspektiven eingeschränkt, da sie nicht glauben können jemals Erfolg zu haben. Es entsteht somit die Illusion sie können sich niemals gegen einen Mann beweisen, nur gegen eine Frau.

Diese Frauen zeigen sich aber auch sehr solidarisch. Ihnen ist die emotionale Bindung zu anderen Frauen sehr wichtig und sie fühlen sich in beruflichen Kontexten, in denen mehr Frauen vertreten sind, viel wohler als in männerdominierten Umfeldern. Auch ist die Vernetzung zu anderen Frauen ein besonders wichtiger Anker in dieser Situation. Es bedarf somit konkreter Ergebnisse und anschaulicher Perspektiven in den technischen Berufsfeldern, wenn diese ein Interesse daran haben weibliches Personal bei sich zu halten. Sofern dies nicht gewährleistet werden kann, besteht die permanente Gefahr, dass Frauen trotz technischer

Ausbildung in weiblich dominierte Branchen wie Bildung oder Gesundheit wechseln, weil sie dort subjektiv bessere Perspektiven vorfinden (Beede et. al, 2011).

Loyalität ist etwas was grundsätzlich bei Migrant*innen angezweifelt wird da sie schwer einschätzbar sind (Ochsenfeld, 2012). Grundsätzlich sind Personen die bereits einmal migriert sind, eher zu weiterer Mobilität bereit. Hinzu kommt im deutschsprachigen Raum die starke Verbindung von Migrant*innen mit Gastarbeiter*innen. Die Funktion von Migrant*innen bleibt somit weiterhin darauf beschränkt temporäre Lücken in der lokalen Wirtschaft zu füllen und anschließend in ihr Land zurückzukehren (Aydin, 2013, S.112). Dies hat eine weniger stark vermutete Loyalität und somit kleinere Investitionen seitens Vorgesetzten in die Ausbildung und Bindung von Migrant*innen an Unternehmen zur Folge. Vor allem wenn sich Migrant*innen nicht vollständig den neuen Zivilisationsmustern beugen wollen und sich nicht kulturell assimilieren, stößt dies auf Irritation und die Systemtreue wird grundsätzlich angezweifelt (Schütz, 1972, S.68). Die grundsätzliche Forderung des beruflichen Kollektivs an Gruppen, die in dem Kontext eine Minderheit darzustellen, sich an die vorhandenen Umstände anzupassen ohne diese zu hinterfragen ist auch nicht fördernd für eine positive Gruppendynamik (Edding, 2015). Ein gutes Team sollte auch Bereitschaft zeigen Informationen aus der Umgebung aufzunehmen, sogar aufzusuchen, und diese Umzusetzen (Edding, 2015, S.489).

Auch Frauen wird eine reduzierte Loyalität zugerechnet, vor allem, weil ihnen die Obhut von Kindern und Haushalt zugeteilt wird. Auch wenn dem nicht so ist und die konkrete Frau durchaus weiter sich intensiv ihrer Arbeit widmen möchte, ist der Gedanke im Unterbewusstsein verankert. Diese Zweifel an Loyalität haben die Folge, dass diese Personengruppen weniger befördert werden, weniger Ausbildung erhalten und von ihren Vorgesetzten weniger Mentoring bekommen (Ochsenfeld, 2012, S.510 ff). Die Angst besteht diese Personen umsonst intensiv auszubilden bis sie in einer hohen Position der gegenseitigen Abhängigkeit sind und dann beschließen zu gehen. Männern und Inländer*innen wird die höchste Loyalität zugesprochen, weshalb diese auch stärker unterstützt werden. Paradoxerweise brauchen sowohl Frauen als auch Migrant*innen oft mehr Unterstützung, weil sie sich vieler Dinge unsicher sind (vgl. Jungwirth & Wolffram, 2017, Eribon, 2017).

Hier lässt sich darüber hinaus anmerken, dass die interviewten Frauen oft das Gefühl bekommen haben, dass in der Hinsicht der Kinderbetreuung ihnen die eigene Entscheidung durch die Gesellschaft abgenommen worden ist. Auch wenn die Intention war, relativ schnell

die Arbeit wieder aufzunehmen wurden solche Gedankengänge von Individuen in ihrem Umfeld stark kritisiert und hinterfragt.

Grundsätzlich beklagen die interviewten Frauen einen enormen Workload und eine hohe Anforderung an Exzellenz und Hingabe zum Beruf. Auch wenn sie ihren Beruf sehr gerne haben und sich gerne auch viel mit diesem beschäftigen sehen sie wie viele Stunden ihr Vorgesetzter beziehungsweise ihre Vorgesetzte arbeiten und fühlen sich abgeschreckt. In Kombination mit dem kleinen Angebot an Teilzeitstellen in technischen Berufen fühlen sich die Frauen zum Teil alleine schon vom Gedanken wie es den aussehen soll, sobald sie Kinder haben, überfordert. Dass sich das technische Feld als ein männerdominierter Beruf etabliert hat, reproduziert somit umso intensiver als eingesessene Strukturen von Normalarbeitszeiten und eines Wohlfahrtsstaates welches von einer weiblichen Partei ausgeht, die die Hausarbeit übernimmt (Jungwirth & Wolfram, 2017, Wegerer, 1992,).

Es bedarf somit Pflegestätten, eventuell sogar Arbeitsstellen in unmittelbarer Nähe zu Kindergärten, mehr Optionen auf Home-Office wie auch flexible Arbeitszeiten und ein breiteres Angebot an Teilzeitstellen die trotzdem Aufstiegsmöglichkeiten bieten. Was auch sehr relevant ist, wäre ein wegkommen von der inkonditionellen Hingabe und Leidenschaft und das Implementieren von einer präsenteren work-life Balance beziehungsweise das Bemessen von Produktivität anhand der erbrachten Leistung und weniger an den im Unternehmen verbrachten Stunden.

Die Interviewten Frauen sind mit vielen Brüchen konfrontiert, die die Berechenbarkeit ihrer Lebenssituation und Zukunft einschränken. Ein sehr wichtiges Element sind die Bedingungen, unter denen die Berufswahl fällt. Während in einem reichen Land wie Österreich vor allem diejenigen, die studieren können, tendenziell im Stande sind ihren Berufswunsch auszusuchen, ist in vielen ärmeren Ländern die Berufswahl von externen Faktoren wie Anforderungen des Arbeitsmarktes und familiären Gegebenheiten abhängig. Das österreichische Bildungssystem ist viel vielschichtiger und unterteilter als das in vielen anderen Ländern. Während in Österreich viele ausbildende Institutionen bereits sehr spezifisch auf bestimmte Berufsgruppen ausbilden, die im Nachhinein auch relativ viele berufliche Perspektiven bieten, haben viele Länder eine allgemeine Schulausbildung, die vor allem für ambitionierte Menschen mit Erwartungen an ihre Zukunft mit einem Universitätsstudium weitergeführt wird. Ein Universitätsstudium ist somit viel mehr eine Notwendigkeit als in Österreich, in dem es oft von

Personen in Anspruch wird, welche die Chance haben für sich das zu studieren was sie interessiert.

Dies steigert aber genauso die Ansprüche an diejenigen die studieren. Vor allem im technischen Raum existiert ein Verständnis von einem „typischen“ Wissenschaftler. Dieser lebt für seine Arbeit und ist assoziiert mit stereotypisch männlichen Eigenschaften wie Selbstbewusstsein, technisches Denkvermögen und Klarheit. Typisch weibliche Attribute wie Emotionalität oder Kreativität sind hier nicht wirklich erwünscht (vgl. Johnson, 2011, Ihsen, 2013). Beziehungsweise werden diese nur positiv gewertet, wenn diese von einem Mann kommen (vgl. Ballenger et al., 2016). Sofern eine Frau solch ein Fach aus pragmatischen Gründen heraus studiert hat, um sich auf dem Arbeitsmarkt zu positionieren, hat sie nicht nur Schwierigkeiten mit denen mitzuhalten, die aus diesem Beruf eine Leidenschaft machen und sich auch in ihrer Freizeit damit beschäftigen, sondern kann auch schlecht einen persönlichen Bezug herstellen.

Das stark vertretene Element des Pragmatismus bei eigentlich allen Interviewten steht in einem starken Gegensatz zu den verankerten Stereotypen, dass Frauen emotionsgeleitet und nicht rational seien. Die konkreten Fallbeispiele deuten auf eine enorme Geduld und Resilienz hin und ein sehr bestimmtes Arbeiten, um die sich vorgenommenen Ziele erreichen zu können.

Vor allem kann diese Diskrepanz zu einem Auseinanderklaffen von Ambitionen und zustehenden Möglichkeiten führen. Sofern im Ursprungsland ein universitäres Studium Voraussetzung war, um sich in irgendeiner Weise erfolgreich auf dem Arbeitsmarkt zu etablieren, so ist das hier aufgrund der starken Abstufung nicht so zentral. Demzufolge sind die offenstehenden Perspektiven mit einem hohen Studium eventuell sogar solche, die gar nicht in Planung waren. Die Folge kann somit ein Konflikt sein, zwischen der Menge an Workload und Verantwortung, mit der sie sich wohlfühlen würden, und welchem Beruf und Ambitionen, die von ihnen aufgrund ihrer Ausbildung erwartet werden. Nicht zu übersehen ist auch, dass die Frauen ihren wirklichen Wert schlecht einschätzen können und somit unter Umständen das gewünschte Einkommen niedriger ansetzen als nötig gewesen wäre oder sich nicht trauen die Beförderungen anzusprechen, die ihnen eigentlich zustehen würde. Es hilft in der Situation selbstverständlich nicht, dass es kaum Frauen in höheren Positionen gibt, die eine Vorbildfunktion haben können und das starre berufliche System nicht zu erkennen gibt das Normalarbeitsverhältnis aufzuweichen, was viele Frauen mit Pflegeaufgaben davon abhält diese Illusionen überhaupt zu haben. Wenn die naturwissenschaftlichen Fächer in Zukunft mehr Frauen anziehen wollen, bedarf es flexiblerer beruflicher Lösungen wie auch Assessment

Centern, die betroffenen Frauen es erleichtern würden, ihren eigenen Wert und das ihnen zustehende Einkommen einzuschätzen.

Zusammenfassen lässt sich festhalten, dass ein enormer Bedarf von Anlaufstellen die auch Unternehmen die Regelungen niederschwellig erklären besteht. Viele Unternehmen ziehen es vor Migrant*innen nicht anzustellen, weil die Voraussetzungen komplex und intransparent sind. Viele ziehen es vor das Risiko nicht einzugehen. Andere, die sich auskennen spezialisieren sich darauf solche Personengruppen auf sich aufmerksam zu machen und beuten ihre Abhängigkeit aus.

Darüber hinaus bedarf es einer informellen und offenen Kommunikationskultur und einem regelmäßigen Einholen von gegenseitigem Feedback, welches das Wohlbefinden von Frauen in Unternehmen erhöhen kann. Es ist wichtig, sofern ein Unternehmen wirklich ein Interesse daran hat Frauen als Mitarbeiterinnen zu haben, Gefühle der Wertschätzung und konkrete Perspektiven, zu denen sie hinarbeiten können, vorzulegen (Hagauer et al., 2019). Es ist aber eigentlich umso wichtiger konkret zu beweisen das diese Versprechen nicht ins Leere gehen.

Die Assimilationstheorie ist eine im deutschsprachigen Raum weit verbreite Migrationstheorie. Sie hat auch politisch gut Anschluss finden können, denn sie verlangt von Migrant*innen sich anzupassen und letztendlich auch ihre ursprünglichen Wurzeln aufzugeben (vgl. Hacioglu, 2011). Diese gesellschaftliche Wahrnehmung haben auch die betroffenen Frauen stark zu spüren bekommen, weil Verhalten, das so in der Aufnahmegesellschaft nicht präsent ist, zum Teil stark bestraft worden ist. Sei es ein anderer Kleidungsstil oder ein anderer Umgangston, es war nie der Versuch da eine neue Umgangsart zu betrachten und eventuell etwas zu übernehmen. Immerzu war die Forderung da, dass sie sich an die vorherrschenden Gegebenheiten anpassen haben. Allein anderes Verhalten wurde schon sensibel als Infragestellung vorhandener Strukturen aufgefasst. Aus Angst vor Strafen hielten sie sich zurück, auch wenn ihnen als externe Beobachterinnen zum Teil Missstände auffielen, die Individuen die aus diesem Kontext kommen so nicht auffallen würden.

Abseits des Themas lässt sich noch ein anderer Aspekt anknüpfen, und zwar die relative Starrheit des österreichischen Arbeitsmarktes. Der aufwendige Bewerbungsprozess, der enorm viel Einsatz von den Kandidat*innen in Anspruch nimmt, in Verbindung mit den sehr langsamen bürokratischen Strukturen, die zum Teil in sehr veraltete Strukturen, die seit langem nicht mehr Zeitkonform sind, hineindrängen, waren eine frustrierende und vor allem überraschende Erfahrung. Sofern die strengen hierarchischen Strukturen, veraltete

Managementstrukturen und Erwartungen an die Beziehung zwischen Vorgesetzten und Angestellten miteinberechnet werden, können all dies Faktoren sein, die die Attraktivität des österreichischen Arbeitsmarktes für Menschen im Ausland schwinden lassen. Noch sorgt der gute Lebensstandard für eine konstante Zuwanderung doch, sofern die unternehmerischen Strukturen nicht mit den Ansprüchen von Angestellten mithalten, kann auch relativ bald ein Arbeitskräftemangel entstehen. Wenn dazugerechnet wird, dass in den nächsten Jahren viele Baby-Boomer in Rente gehen und ein enormes Machtvakuum auf dem Arbeitsmarkt hinterlassen, weil keine Nachfolge in Aussicht steht, wird das anlocken junger, hochqualifizierter Arbeitskräfte aus dem Ausland essenziell werden. (vgl. Schneeberger, Petanovitsch, 2010, Banaszczuk, 2017).

Es lässt sich dennoch anmerken, dass eine Generalisierung nicht immer möglich ist. Die Agency ist abhängig vom Ursprungsland und den Bedingungen, denen man eventuell in der Heimat begegnen müsste, sofern es in Österreich nicht klappt, wie auch dem Ausbildungsort, welchen Aufenthaltsstatus man hat oder wie viel Arbeitserfahrung bereits gesammelt worden ist.

Sollte diese Arbeit in einer ähnlichen Form fortgeführt werden, bedarf es in jeglicher Hinsicht mehr Interviews. Wenn auch die fünf vorhandenen eine Vielzahl an wertvollen Informationen und einen guten Einblick in die Lebenswelt dieser Gruppe bieten, benötigt es einen größeren Pool, um ein vollständigeres Bild zu generieren. Ein wichtiges Element, welches eine Schwierigkeit dargestellt hat, war die Covid-19 Pandemie. Dadurch war die Suche von Interviewpartnerinnen beschränkt auf online Plattformen und auch die Interviews selbst, die alle über Zoom gehalten worden sind, waren zu Beginn durch eine Hemmschwelle, bedingt durch die räumliche Trennung, gekennzeichnet. Technische Störungen und Probleme mit der Internetverbindung waren ebenfalls einschränkend. Die subjektive Vermutung ist, dass der Aufbau von Vertrauen im Idealfall nur verspätet war, was aber die wertvollen Informationen, die aus den Gesprächen hätten entstehen können zu einem hohen Grad limitiert hat.

Ein größerer Pool an Teilnehmerinnen würde auch eine stärkere Zyklichkeit ermöglichen, die in diesem Fall durch die recht kleine Fallzahl gering ausgefallen ist. Darüber hinaus würde eine größere Zahl an Teilnehmerinnen sicherstellen, dass diese Frauen nicht eine eventuelle Ausnahme sind. Das explorative Verfahren hat es ermöglicht viele Punkte abseits der Literatur zu entdecken. Darüber hinaus wäre es ebenfalls sinnvoll die Studie in einem kleinen Team

fortzuführen, um optimaler gegen individuelle Wertungen und den Einfluss eigener Erwartungen arbeiten zu können. Vor allem bei der Analyse bedurfte es einer konstanten Reflexion der eigenen Position und wie stark die eigene Rolle eventuell die Antworten und Interpretationen beeinflusst. Eine höhere Anzahl an Forscher*innen könnte stärker gegen diese Gefahr konteragieren.

Anhand der durchgeführten Forschung könnte sich ebenfalls eine quantitative Studie generieren, welche mit statistischen Verfahren und einem größeren Pool das entstandene Wissen überprüft. Sofern die aus dieser Arbeit gezogenen Thesen auch in einem quantitativen Verfahren sich bestätigen lassen, kann mit weitaus mehr Sicherheit von einer Systematik die Rede sein. Auch ein Mixed Methods Ansatz kann von Interesse sein, um zu überprüfen ob die beobachteten Gegebenheiten eine Systematik vorweisen oder nicht.

Des Weiteren ist zu vermerken, dass in dieser Arbeit primär auf die Parameter des Migrationshintergrundes und des Geschlechtes eingegangen worden ist. Obgleich diese Elemente durchaus für die betroffenen Frauen relevante Schwerpunkte waren, die sie in ihrem beruflichen Alltag merklich beeinflussen und die auch immer wieder in den Interviews erwähnt worden sind, wurden andere Elemente, die eventuell auch einen enormen Wert hätten haben können, außen vorgelassen. So wurde etwa kaum auf den sozialen Status der betroffenen Individuen eingegangen welcher, wie viele AutorInnen aufgezeigt haben, ebenfalls ein enormes Gefälle generieren kann.

Agency findet sich in der Überschneidung zwischen Lebenswelt und Handlungsspielraum. Obgleich sich ein enormer Mangel an Personen in technischen Berufenen, vor allem an Frauen, sich verzeichnen lässt, und der politische Diskurs immerzu darauf plädiert, dass dieser Mangel nur durch hochqualifizierte Zuwanderung gedeckt werden kann, sind es diese Kontexte, die die betroffenen Frauen einschränken. Die enorme Diskrepanz zwischen dem was politisch behauptet und den realen Umständen, mit denen sich Individuen persönlich konfrontiert sehen deutet zum einen darauf hin, dass das gesellschaftlich verankerte Bild von Migrant*innen stets das eines ungebildeten Gastarbeiters ist und zum anderen, dass jahrelange populistische Doktrin und das Verfolgen eines protektionistischen Arbeitsmarktes noch lange nachklingen wird.

6. Fazit

Fokus dieser Arbeit war es eine Diskrepanz auf dem österreichischen Arbeitsmarkt aufzuzeigen, zu beschreiben welche Einschränkungen hierbei entstehen und welche Lösungsansätze eventuell hilfreich sein könnten.

Hierfür wurde eine Zielgruppe herausgesucht, die einen enormen Marktwert für die Wirtschaft hat, weil es vor allem in diesem Bereich einen Fachkräftemangel gibt: Frauen die MINT Fächer absolviert haben. Dadurch, dass die Deckung des Bedarfes nicht durch den eigenen Markt gewährleistet werden kann, ist es ein politisch exploitiertes Beispiel von wünschenswerter Migration vor allem, weil der Frauenanteil in diesen Berufsgruppen noch immer reduziert ist. Dadurch, dass von dieser Gruppierung zwar viel gesprochen wird aber ihre eigene Erfahrung relativ wenig in den Fokus genommen wird, war es ein Anliegen in extensiven Interviews ihnen und ihren Erfahrungen und Wünschen eine Stimme zu geben.

Die Forschungsfrage widmete sich der Frage wie sich die Agency von diesen Frauen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt zeigt und wo die subjektiv wahrgenommenen Einschränkungen sich verorten. Die Hauptannahme beruhte darauf, dass sowohl das Geschlecht als auch die Staatsbürgerschaft als ein einschränkendes Element fungieren können. Diese Annahmen wurden mit zahlreichen literarischen Werken untermauert wie auch empirisch untersucht.

Durch eine methodische Kombination aus Feinstruktur- und Systemanalyse konnten Gemeinsamkeiten und strukturelle Muster aus den vorab transkribierten Interviews herausgearbeitet werden.

Folglich haben die interviewten Frauen alle sowohl ihr Geschlecht als auch ihre Staatsbürgerschaft als ein sie einschränkendes Element eingestuft, welches sie in ihrem beruflichen Alltag in Österreich in den Anfangsphasen erheblich limitiert hat.

Agency lässt sich als ein Mittelmaß aus Vergangenheit und Zukunft verorten. Bereits durchlebte Lebenserfahrungen definieren Projektionen, die Individuen auf die Zukunft stellen und welche Zukunft sie sich erwarten können und diese wiederum beeinflussen konkrete Aktionen. Berechenbarkeit ist somit ein zentrales Element, das Menschen Sicherheit gibt und ihre Agency ausweitet. Sofern innerhalb dieser filigranen Kette ein Bruch geschieht, fallen Erfahrungen und Projektionen auseinander. Die Situation wird unklar und intransparent, es entstehen Unsicherheit und der subjektive Handlungsspielraum ist reduziert.

So kann ein nicht beherrschen von Verhaltenscodes und Kommunikationsmustern ohne ein Wissen von den daraus entstehenden Konsequenzen entweder wirkliche negative Folgen haben

oder bestraft werden und folglich ohnehin schon verunsicherte Individuen noch mehr einschüchtern. Hinzu kommt, dass “normales” oder allgemein vertretbares Verhalten nicht von Ausnahmen auseinandergehalten werden kann, weil die neue Realität noch nicht greifbar ist. Ein Mangel an Berechenbarkeit hat somit eine tiefgreifende Unsicherheit zur Folge.

Sicherheit ist aber auch ein grundlegendes Element, welches sich durch alle Erfahrungsberichte zieht. Ein in Österreich geborenes Individuum hat eine Absicherung, die sich zum einen auf der Ebene des Staates verorten lässt, der bei akuten Notsituationen eine zwar kleine, aber wichtige Unterstützung gewährleisten kann. Zum anderen ist das familiäre, wie auch das allgemeine soziale Umfeld durchaus eine Stütze, die emotional, aber auch materiell Beistand leisten kann. Eine weitere wichtige Ressource ist das Wissen wie bestimmte Systeme und Mechanismen funktionieren und welche Schutzoptionen zur Verfügung stehen. Das Bewusstsein es wird keine negativen Folgen geben lässt Individuen risikofreudiger handeln, beziehungsweise motiviert diese eher dazu ihre Rechte einzufordern. So fern, wie im Falle der befragten Personen, beispielsweise der Aufenthalt in einem Land von einer Arbeitsstelle abhängig ist, zieht eine Kündigung weitaus mehr negative Konsequenzen mit sich. Sofern dies noch mit der Verunsicherung einhergeht, die bei Frauen in männerdominierten Umfeldern entsteht, befinden sich die Frauen in einer Situation, über die sie kein empfinden von Kontrolle haben. Eine verminderte Wahrnehmung von Kontrolle über eine Situation ist der Punkt, wo für viele eine Reduktion von Agency stattfindet.

Menschen tendieren dazu aktiv zu versuchen ihre Agency auszuweiten, das heißt Menschen mit einer von Natur aus reduzierten Agency suchen intensiv nach kreativen Lösungen und agieren auf einem viel pragmatischeren Level, um ihre Agency zu erhöhen. Das war auch die Ebene, auf der die interviewten Frauen sich allmählich festigen konnten. Durch ein langsames Aufbauen von eigenen Netzwerken und resilienten Umgängen mit der aktuellen Lage wie auch viel Geduld und kreativen Lösungsansätzen haben die Frauen es geschafft die anfänglichen Schwierigkeiten zu überwinden. Was aber viele motiviert ist die Perspektive das es besser werden kann. Sofern der Arbeitsmarkt diese Illusionen nicht gewährleisten kann, ist eine Desillusionierung und folglich auch eine Wetermigration nicht weg vom Tisch.

7.Literaturverzeichnis

Aleksynska, M. and Tritah, A. (2013). Occupation–education mismatch of immigrant workers in Europe: context and policies. *Economics of Education Review*, 36, 229–244

Amann, Andreas (2003): Vergemeinschaftungsmuster - Zugehörigkeit und Individualisierung im gruppendynamischen Raum. In: *Gruppenpsychotherapie und Gruppendynamik* 39(3), S. 201-219.

Archer, M. S. (1996). *Culture and agency: The place of culture in social theory*. Cambridge University Press.

Aydin, Y. (2013). " *Transnational*" statt " *nicht integriert*": Abwanderung türkeistämmiger Hochqualifizierter aus Deutschland. UVK Verlagsgesellschaft.

Bakewell, O. (2010). Some reflections on structure and agency in migration theory. *Journal of ethnic and migration studies*, 36(10), 1689-1708.

Ballenger, J., Polnick, B., & Irby, B. (Eds.). (2016). *Women of color in STEM: navigating the workforce*. IAP.

Banaszczuk, Y. (2017). Netzwerke beim Berufseinstieg–Strukturen, Nutzungsweisen und soziale Herkunft. In *Netzwerke beim Berufseinstieg* (pp. 217-224). Springer VS, Wiesbaden.

Becker, G. S. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of political economy*, 70(5, Part 2), 9-49.

Beede, D. N., Julian, T. A., Langdon, D., McKittrick, G., Khan, B., & Doms, M. E. (2011). Women in STEM: A gender gap to innovation. *Economics and Statistics Administration Issue Brief*, (04-11).

Borjas, G. J. (1992). Ethnic Capital and Intergenerational Mobility. *Quarterly Journal of Economics*, 107, 123-150.

Breckner, R. (2009). Migration als Forschungsgegenstand. In *Migrationserfahrung–Fremdheit–Biografie* (pp. 21-64). VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Breen, R., Luijkx, R., Müller, W., & Pollak, R. (2009). Nonpersistent inequality in educational attainment: Evidence from eight European countries. *American journal of sociology*, 114(5), 1475-1521.

Chiswick, B. R. and Miller, P. W. (2009). The international transferability of immigrants' human capital. *Economics of Education Review*, 28, 162–169.

de Stefano, V. (2019). Negotiating the Algorithm: Automation, Artificial Intelligence and Labour Protection. In: *Comparative Labor Law & Policy Journal* 41(1), pp.

Derrida, J. (2003). *Die Einsprachigkeit des Anderen: oder die ursprüngliche Prothese*. Brill Fink.

DiPrete, T. A., & Eirich, G. M. (2006). Cumulative advantage as a mechanism for inequality: A review of theoretical and empirical developments. *Annu. Rev. Sociol.*, 32, 271-297.

Dörfler, S., & Wernhart, G. (2016). Die Arbeit von Männern und Frauen. *Eine Entwicklungsgeschichte der geschlechtsspezifischen Rollenverteilung in Frankreich, Schweden und Österreich*. *ÖIF-Forschungsbericht*, (19).

Edding, Cornelia (2015): Die Umwelt von Gruppen – Kontextsteuerung und Kontextorientierung. In: Edding, Cornelia; Schattenhofer, Karl (Hg.).): *Handbuch. Alles über Gruppen: Theorie, Anwendung, Praxis*. 2. Auflage. Weinheim und Basel: Beltz, S. 479-509.

Engelage, S., & Schubert, F. (2009). Promotion und Karriere–Wie adäquat sind promovierte Akademikerinnen und Akademiker in der Schweiz beschäftigt?. *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, 42(3), 213-233.

Eribon, D. (2016). *Rückkehr nach Reims*. Suhrkamp Verlag.

Eribon, D. (2017). *Gesellschaft als Urteil: Klassen, Identitäten, Wege*. Suhrkamp Verlag.

Erola, J., & Kilpi-Jakonen, E. (2017). Compensation and other forms of accumulation in intergenerational social inequality. In *Social inequality across the generations*. Edward Elgar Publishing.

Flecker, J. (2017). *Arbeit und Beschäftigung: eine soziologische Einführung* (Vol. 4860). UTB.

Froschauer, U., & Lueger, M. (2020). *Das qualitative Interview: Zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme*. utb GmbH.

Glass, C., & Minnotte, K. L. (2010). Recruiting and hiring women in STEM fields. *Journal of diversity in Higher Education*, 3(4), 218.

Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American journal of sociology*, 78(6), 1360-1380.

Green, C., Kler, P. and Leeves, G. (2007). Immigrant overeducation: evidence from recent arrivals to Australia. *Economics of Education Review*, 26, 420–432

Hacioglu, M. (2011). *Berufserfolg von AkademikerInnen türkischer Herkunft* (Doctoral dissertation, uni-wien).

Hagauer, H., Kittel, B., & Schwaninger, M. (2019). Fairness in Bargaining: How Self-selected Frames Affect the Fairness of Negotiation Outcomes. In *Jahrbuch für Handlungs- und Entscheidungstheorie* (pp. 3-31). Springer VS, Wiesbaden.

Hays, S. (1994). Structure and agency and the sticky problem of culture. *Sociological theory*, 57-72.

Hofbauer, Johanna (2014): Der Bourdieusche Werkzeugkasten: Organisation als symbolische Gewalt. In: Funder, Maria (Hg): Gender Cage - Revisited. Handbuch zur Organisations- und Geschlechterforschung. BadenBaden: Nomos, S. 142-165.

Ihsen, S. (2013). *Zur Professionalisierung des Ingenieurberufs in Deutschland. Technik ist männlich?* (Vol. 22, No. 1, pp. 126-137).

Jaquet, C. (2018). *Zwischen den Klassen. Über die Nicht-Reproduktion sozialer Macht*, Konstanz: Konstanz University Press.

Johnson, D. R. (2011). Women of color in science, technology, engineering, and mathematics (STEM). *New Directions for Institutional Research*, 2011(152), 75-85.

Jungwirth, I., & Wolffram, A. (Eds.). (2017). *Hochqualifizierte Migrantinnen: Teilhabe an Arbeit und Gesellschaft*. Verlag Barbara Budrich.

Kaas, L., & Manger, C. (2012). Ethnic discrimination in Germany's labour market: A field experiment. *German economic review*, 13(1), 1-20.

Kalter, F., & Granato, N. (2018). Migration und ethnische Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt. In *Arbeitsmarktsoziologie* (pp. 355-387). Springer VS, Wiesbaden.

Kalter, F., & Kogan, I. (2014). Migrant Networks and Labor Market Integration of Immigrants from the Former Soviet Union in Germany. *Social Forces*, 92, 1435-1456.

Keller, B. (2008). *Einführung in die Arbeitspolitik. Arbeitsbeziehungen und Arbeitsmarkt in sozialwissenschaftlicher Perspektive*, 7. Aufl., Berlin/München/Boston: Oldenbourg Wissenschaftsverlag GmbH

Kler, P. (2006). Graduate overeducation and its effects among recently arrived immigrants to Australia: a longitudinal survey. *International Migration*, 44, 93-128.

- Krings, T. (2013). Von der „Ausländerbeschäftigung“ zur Rot-Weiß-Rot-Karte: Sozialpartnerschaft und Migrationspolitik in Österreich. *Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft*, 42(3), 263-278.
- Kurz, A., Stockhammer, C., Fuchs, S., & Meinhard, D. (2007). Das problemzentrierte interview. In *Qualitative Marktforschung* (pp. 463-475). Gabler.
- Lafuente, E., & Vaillant, Y. (2019). Balance rather than critical mass or tokenism: Gender diversity, leadership and performance in financial firms. *International Journal of Manpower*.
- Liebig, S., Sauer, C., & Schupp, J. (2011). Die wahrgenommene gerechtigkeit des eigenen erwerbseinkommens: Geschlechtstypische muster und die bedeutung des haushaltskontextes. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 63(1), 33-59.
- Lippe, D. F. (2020) *Modern Self-Making: Individualism and the Construction of the Neoliberal Self in Modern Self-help Literature* (Doctoral dissertation, Karl-Franzens-Universität Graz).
- Luft, S., & Schimany, P. (2010). Integration von Zuwanderern: Erfahrungen, Konzepte, Perspektiven. transcript Verlag.
- Morselli, A. (2014). Contemporary capitalism between human action and social structure. *Economics & Sociology*, 7(2), 11.
- Müller-Funk, W. (1992). Neue Heimaten–Neue Fremden. *Beiträge zur kontinentalen Spannungslage*, Wien.
- Mustafa Emirbayer, Ann Mische (1998), What is agency? *American journal of sociology* 103 (4), 962-1023
- Neumann, S. (2010). Negativ wahrgenommene und klassifizierte Differenz. Zu Nichtanerkennungs-, Missachtungs-und Diskriminierungserfahrungen von

BildungsinländerInnen in Kanada und Deutschland. In *Kulturelles Kapital in der Migration* (pp. 211-223). VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Ochsenfeld, F. (2012). Gläserne Decke oder goldener Käfig: Scheitert der Aufstieg von Frauen in erste Managementpositionen an betrieblicher Diskriminierung oder an familiären Pflichten?. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 64(3), 507-534.

Oltmer, J. (2015). › Schutz des nationalen Arbeitsmarkts‹: grenzüberschreitende Arbeitsmigration und Protektionismus in der Weimarer Republik. In *Handbuch Staat und Migration in Deutschland seit dem 17. Jahrhundert* (pp. 503-534). De Gruyter Oldenbourg.

Peyrl, J. (2018). Zuwanderung und Zugang zum Arbeitsmarkt von Drittstaatsangehörigen in Österreich.

Pfeiffer, S. (2021). 2.4 Knappheit–Unknappheit–Krise. In *Digitalisierung als Distributivkraft* (pp. 55-73). transcript-Verlag.

Pharr, S. (1988). *Homophobia: A weapon of sexism* (p. 53). Inverness, CA: Chardon Press.

Prokic-Breuer, T., & McManus, P. A. (2016). Immigrant educational mismatch in Western Europe, apparent or real?. *European Sociological Review*, 32(3), 411-438.

Richter, A. S. (2016). Ambivalenz, Alter und Agency: Bedeutung alter (n) sspezifischer Ambivalenz für die Konstruktion narrativer Identität (Beiträge zum Themenschwerpunkt). *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 49(1), 15-19.

Risak, M. (2018). Arbeitsrecht gestalten. In: BEIGEWUM (HG): *Umkämpfte Technologien. Arbeit im digitalen Wandel*. VSA: 153-165

Rössel, J. (2009). *Sozialstrukturanalyse*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Ruhland, M. (2009). Lebensgeschichten studierender Aussiedlerinnen: Migration, Adoleszenz und Bildungserfolg im biographischen Erfahrungs- und Lernzusammenhang junger Frauen. wvb, Wiss. Verlag.

- Sauer, C., & May, M. J. (2017). Determinants of just earnings: The importance of comparisons with similar others and social relations with supervisors and coworkers in organizations. *Research in Social Stratification and Mobility*, 47, 45-54.
- Schneeberger, A., Petanovitsch, A. (2010). Zwischen Akademikermangel und prekärer Beschäftigung: IBW-Forschungsbericht.
- Schulze, E., & Soja, E. M. (2003). Verschlungene Bildungspfade. Über Bildungskarrieren von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. In *Schieflagen im Bildungssystem* (pp. 197-210). VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.
- Schütz, A. (1972). Der Fremde. In *Gesammelte Aufsätze* (pp. 53-69). Springer, Dordrecht.
- Sewell Jr, W. H. (1992). A theory of structure: Duality, agency, and transformation. *American journal of sociology*, 98(1), 1-29.
- Simmel, G. (1992). Exkurs Über den Fremden (1922). *Simmel, G.: Soziologie, Ffm*, 764-771.
- Smoliner, S. (2010). *Is Austria wasting talent?: eine Forschungsarbeit über den Arbeitsmarkterfolg von MigrantInnen und ihren Nachkommen in Österreich*. na.
- Smoliner, S. (2011). Ungleichheiten auf dem österreichischen Arbeitsmarkt. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, 36(3), 95-108.
- Spence, M. (1973). Job market signaling. *Quarterly Journal of Economics*, 87(3), 355-374.
- Szigetvari, A. (2021). Die Zahl der Menschen im Arbeitsalter sinkt: Werden Frauen und Zuwanderer die Lücke schließen?, *Der Standard*
<https://www.derstandard.at/story/2000130664508/die-zahl-der-menschen-im-arbeitsalter-sinkt-werden-frauen-zuwanderer-die-luecke-schliessen-969>
[und?utm_term=Autofeed&utm_medium=Social&utm_source=Facebook#Echobox=1635053969](https://www.derstandard.at/story/2000130664508/die-zahl-der-menschen-im-arbeitsalter-sinkt-werden-frauen-zuwanderer-die-luecke-schliessen-969) (zuletzt aufgerufen 12.11.2021)

Thomas, K. M., Johnson-Bailey, J., Phelps, R. E., Tran, N. M., & Johnson, L. (2013). Women of color at midcareer: Going from pet to threat. In *The psychological health of women of color: Intersections, challenges, and opportunities* (pp. 275-286). New York, NY: Guilford Press.

Tomaselli, E. (2021). Missstände: In der Warteschleife der Wiener MA 35, Der Standard <https://www.derstandard.at/story/2000129007471/missstaende-in-der-warteschleife-der-wiener-ma-35> (zuletzt aufgerufen 19.11.2021)

Torche, F. (2015). Analyses of intergenerational mobility: An interdisciplinary review. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 657(1), 37-62.

Vandaele, Kurt (2018) Arbeitskämpfe in der Plattformökonomie. In: BEIGEWUM (HG): Umkämpfte Technologien. Arbeit m digitalen Wandel. VSA: 203-218

Verwiebe, R., & Wegener, B. (2000). Social inequality and the perceived income justice gap. *Social Justice Research*, 13(2), 123-149.

Wegener, B. (1992). Gerechtigkeitsforschung und legitimationsnormen. *Zeitschrift für Soziologie*, 21(4), 269-283.

Weiss, Y., Sauer, R. M. and Gotlibovski, M. (2003). Immigration, search, and loss of skill. *Journal of Labor Economics*, 21, 557–591.

Wimmer, Rudolf (2012): Systemtheorie und ihre Implikationen für das Verständnis von Organisation, Führung und Management. In: Rüegg-Stürm, Johannes; Bieger, Thomas (Hg): Unternehmerisches Management. Herausforderungen und Perspektiven. Göttingen: Die Werkstatt, S.7-65

Zaretsky, E. (1988). Modernization theory and the Family in Thomas and Znaniecki's the Polish Peasant in Europe and America. *Sociological Bulletin*, 37(1-2), 11-31.

8. Anhang

8.1. Memos

Memo 1- Die Interviewpartnerin hat die Erwartung gehabt das Österreich einen organisierten und geregelten Arbeitsalltag hat was ihr wichtig zu sein scheint. Ihre bisherigen Arbeitserfahrungen in Serbien waren geprägt von Chaos und sie hatte die Hoffnung das dies in Österreich anders sein würde. In Wirklichkeit ist Österreich anders in vielen Aspekten wohl aber kaum in einer Absenz von Chaos. Vor allem die Interpersonellen Beziehungen sind anders es lässt sich aber schwer aus dem Text schließen, ob das positiv oder negativ ist weil die Aussage sehr ambivalent ist.

Memo 2- Meine männlichen Kollegen geben mir das Gefühl, das sie mich unterschätzen und ich sehe mich nicht in der Position mich zu wehren. Meine Männlichen Kollegen haben einen klaren machtvorteil mir gegenüber und nutzen das aus in dem sie mich mit indirektem Sexismus konfrontieren. Dieser Sexismus ist nicht explizit genug, um mich an eine zuständige Stelle zu wenden. Ich fühle mich gefangen in diesem Ungleichgewicht und stemme mich aus Angst vor Konsequenzen nicht dagegen.

Memo 3- Ich hatte hohe Hoffnungen verbunden mit meinem Umzug. Ich habe mit dieser Intention ein Studium gewählt und habe hart dafür gearbeitet mir in einem anderen Land ein gutes Leben aufzubauen, weil ich in meinem Familiären Umfeld das Privileg solch einer Absicherung nicht habe. Dennoch habe ich mich von meinen persönlichen Umständen eingeschränkt gefühlt und musste mich mit einer nicht ganz zufriedenstellenden Option anfreunden was ich bis jetzt nicht ganz geschafft habe.

Memo 4- Die Firma für die ich arbeite hat ein ausgefeiltes System mit dem sie Personen aus Osteuropa einstellt, ihnen die Kosten für die Dokumente übernimmt und somit eine jahrelange Unterbezahlung gerechtfertigt. Dies versetzt viele in eine vulnerable Abhängigkeit und viele sehen ihre Handlungsfähigkeit enorm reduziert.

Memo 5- Ich habe mich in den letzten Jahren sehr oft missverstanden und ausgebeutet gefühlt. Dennoch habe ich Konfrontationen vermieden weil ich die Reaktionen von meinen Vorgesetzten und Kollegen nicht einschätzen konnte und es vermeiden wollte meine

Situation nur noch schlimmer zu machen. Mein Unwissen über kulturelle Codes hat meine Handlungsfähigkeit aktiv reduziert und mich in eine Isolation getrieben.

Memo 6- die Kommunikationskultur in meinem Unternehmen war nicht vorhanden und es gab kaum Diskussionen. Vor allem als Frau habe ich mich oft aus dem Informellen Netzwerken ausgeschlossen gefühlt und habe aus Angst gegen Codes und Regeln zu verstoßen lieber nichts gesagt auch aus Angst vor negativen Konsequenzen und Assoziationen mit negativen weiblichen Stereotypen. Ich habe mich als Mitarbeiterin nicht wertgeschätzt gefühlt und fühlte mich aufgrund von fehlendem Feedback sehr verloren. Ich habe mich als Frau ausgeschlossen gefühlt und habe keine Rückendeckung erhalten.

Memo 7- ich habe in meiner bisherigen Firma immerzu das Gefühl bekommen eine Mitarbeiterin zweiter Klasse zu sein weil ich aus einem Drittstaat komme. Dadurch das mein Status von meinem Arbeitgeber abhängig war sah ich mich enorm eingeschränkt in meiner Agency was sich in meiner eher zurückhaltenden Rolle widerspiegelte. Sobald ich einen Aufenthaltsstatus hatte der mir gehörte und meine Abhängigkeit von meinem Arbeitgeber reduzierte habe ich mich gefestigt genug gefühlt gegen die Ungleichbehandlung aufzulehnen und meine Rechte einzufordern. Als dann meinen Forderungen niemand entgegengekommen ist habe ich gekündigt und einen neuen Job gesucht in dem ich eine gefestigte legale Lage und somit eine Position mit mehr Handlungsmacht einnehmen kann

Memo 8 – Die Firma für die ich gearbeitet habe hat sich nicht darum gekümmert das ich länger bleibe. Sie haben keine Zeit darin investiert mich auszubilden und haben mich kaum in das soziale Umfeld integriert. Sobald ich einen gefestigten Status hatte der von meiner Firma unabhängig war habe ich mich getraut meine Erwartungen und Bedingungen zu fordern denen nicht entgegengekommen ist was meine Motivation sehr reduziert hat. Meine Ehemalige Firma hat meine Menschlichkeit nicht wahrgenommen und mich auf einen billigen Produktivitätsfaktor reduziert. Meine Bisherigen Erfahrungen haben meinen Handlungshorizont und meine Ängste geprägt. So habe ich Angst mit meinen Kolleg*innen nicht klarzukommen aus negativen Erfahrungen. Mein Beruflicher Alltag ist geprägt von der Sorge etwas falsch zu machen und Codes nicht zu kennen.

Memo 9- Die Suche nach einem Job in Österreich erwies sich als unglaublich schwierig. Sofern man sich als ausländischer Wissenschaftler beziehungsweise als ausländische

Wissenschaftlerin etablieren möchte, braucht man eine sehr hohe Ausbildung für dieses elitistische Feld und muss sich noch dazu von allen österreichischen Kandidat*innen abheben. Der Staat setzt einem eher Grenzen und die Kosten die erbracht werden müssen um sich auf dem Arbeitsmarkt seiner Ausbildung entsprechend etablieren zu können sind enorm. Memo 10- meine Berufssuche war sehr aufwendig. Ich habe mich von meiner eigentlichen Qualifikation und Spezialisierung abspalten müssen und habe mithilfe von kreativen Ansätzen versucht mich von der Konkurrenz abzuheben. Das Faktum das ich noch keinen wirklichen Überblick und kein wirkliches Verständnis für den österreichischen Arbeitsmarkt habe hat es umso schwerer gemacht weil mir zum Teil unklar war auf was Wert gelegt wird. Ich habe mich nicht so sehr auf meine Karriere und wünsche Verfestigen können, weil mir gar nicht so viele Chancen offen standen.

Memo 11- ich habe mich in Arbeitsumfeldern, in denen mehr Frauen beschäftigt sind steht viel wohler gefühlt. Ich habe mich respektierter gefühlt und bei weitem mehr Wertschätzung erfahren. In Arbeitsumfeldern, die eher dominiert waren von Männern hat es bei weitem mehr Konfliktpotenzial gegeben. Die Mikroaggressionen, denen ich ausgesetzt war haben sich eher indirekt geäußert. Die Diskriminierung ist somit eher indirekt und zeigt sich vor allem darin das der Wert des Beitrages den man als Frau leisten kann von männlichen Kollegen tendenziell angezweifelt wird

Memo 12- Ich habe oft das Gefühl verloren zu sein. Ich kann mich auf die Menschen in Österreich nicht verlassen und habe keinen Bezug zu ihnen. Oft fühle ich mich entwurzelt und spüre keine Empathie von ihnen ausgehen, weil wir unterschiedliche Lebenserfahrungen hatten, was sie für mich unberechenbar. Ich kann das Verhalten von ihnen nicht einschätzen und bekomme das Gefühl ich müsste mich an sie anpassen was mit der Zeit anstrengend wird. Ich kenne die Codes nicht und ziehe es manchmal vor mich zurückzuziehen. Mich mit Menschen aus mir bekannten Kontexten zu umgeben gibt mir ein Gefühl von Sicherheit.

Memo-13 – die Bürokratischen Strukturen lassen einen Machtlos und allein fühlen. Der bürokratische Apparat ist einschränkend und nicht an die Forderungen des modernen Arbeitsmarktes angepasst. Motivierte und gute gebildete Personen können nicht den Berufen nachgehen für die sie qualifiziert wären und sehen sich durch ökonomischen oder bürokratischen Druck gezwungen Berufe anzunehmen für die sie überqualifiziert sind in denen sie durch ihre vulnerable Lage oft ausgebeutet werden und noch dazu gefangen sehen weil sie in einer Situation der Abhängigkeit sind. Hinzu kommt das sie kein offizielles

Auffangnetzwerk in Form einer Behörde hinter sich haben und sich somit oft auf informelle Netzwerke ihrer community angewiesen sehen was sie noch weiter von der Gesellschaft isoliert.

Memo 14- Ich komme aus einem armen Land in dem mir viele Türen verschlossen blieben und meine Chancen limitiert bin. Meine Umstände haben mich schon in jungen Jahren dazu gezwungen pragmatische Entscheidungen zu treffen und in mein Humankapital gezielt zu investieren um mich wertvoll und konkurrenzfähig zu machen. Dadurch das ich aus einem ärmeren Land komme war ich konfrontiert mit Gefühlen der Minderwertigkeit und ich hatte immerzu angst nicht gut genug zu sein. Meine Lebenserfahrungen haben mich auch gelehrt resilient zu sein denn ich nahm viele schwierige Situationen in Kauf um mich in Europa zu etablieren.

Memo 15- ich merke erst jetzt das viele Misstände auf misogynen Beziehungen aufbauen und entstehen. Ich sehe in meinem beruflichen Umfeld das es eifnacher wäre wenn es mehr Frauen geben würde. Als ich jünger war und in meiner Heimat war, war ich so damit beschäftigt mir einen Unterhalt zu sichern, dass ich mich gar nicht mit Gedanken wie Feminismus beschäftigt habe. Jetzt wo mir solche Misstände auffallen, sehe ich mich in meinen Handlungsmöglichkeiten stark eingeschränkt, weil ich in der Firma befürchte keine Solidarität zu erfahren, da ich eine der wenigen Frauen bin. Darüber hinaus kenne ich die Codes nicht und weiß nicht wie Konflikte hier ausgetragen werden. Sofern der Konflikt negative Folgen für mich haben sollte, habe ich kein Auffangnetz und keine Ressourcen. Sogar mein Status ist ein vulnerabler womit ich entschließe dem Konflikt zu vermeiden.

Memo 16 – Ich arbeite in einem Umfeld das sehr männerdominiert ist und es ist sehr anstrengend. Ich spüre permanent den Druck sehr viel und sehr gut zu arbeiten weil ich als Frau viel kritischer betrachtet werde als meine Männlichen Kollegen. Der Sexismus dem ich exponiert bin ist so unterschwellig, dass ich auch keine Möglichkeit sehe mich zu wehren weil meine Beweislast klein ist. Dadurch das ich in einer vulnerablen Lage bin und noch dazu nicht glaube das ich besonders viel Unterstützung bekommen würde sofern ich mich gegen das System auflehne versuche ich diese Dinge zu ignorieren. Ich bin auch einfach müde und möchte in Ruhe zur Arbeit gehen ohne das ich gegen Windmühlen kämpfen muss.

Memo 17 – ich fühle mich in meinem Unternehmen als Arbeitskraft nicht wertgeschätzt. Das einzige was zählt sind die Resultate die ich erbringe. Menschliche Bedürfnisse werden nicht

beachtet, von den Mitarbeitern wird eine nie endende Leidenschaft für die Materie erwartet und ein freiwilliges sich auseinandersetzen mit dem Stoff für sehr lange Zeiträume. Ich fühle mich oft auf mich alleine gestellt und erhalte keine Unterstützung und kein Mentoring. Hinzu kommt das ich von existentiellen Ängsten geplagt bin und kein Schutzmechanismus habe das mich absichern könnte sofern ich arbeitslos werden sollte. Dadurch das die Angst vor sozialem Abstieg und Armut in meinem Leben bis Jetzt eine so große Rolle gespielt hat, tue ich mich sehr schwer damit mich von der Arbeit zu distanzieren und steigere mich sehr stark ein.

Memo 18 – Ich bin mit meiner derzeitigen Arbeitssituation nicht glücklich. Dennoch kann ich es mir nicht leisten zu kündigen. Ich darf nicht auf einer emotionalen Ebene agieren, denn ich muss meinen Marktwert steigern damit ich mich nach vorne bewegen kann. Ich habe ein Gefühl dafür was in der Firma anders laufen sollte denke aber das man meiner Meinung erst Beachtung schenken wird wenn ich eine höhere Position einnehme. Ich möchte einen Einfluss auf meinen unmittelbaren Arbeitsumkreis haben, muss dafür aber meine Agency ausdehnen was ich mit einer Steigerung meines Marktwertes und Humankapitals erreichen kann. Dies bringt mich dazu das ich abwägen muss zwischen meinen Ethischen Vorstellungen und meinem Pragmatismus der in diesem Fall siegen muss. Dadurch das ich meine eigene Absicherung in diesem System bin, muss ich durchplant, pragmatisch agieren und flexibel auf die Anforderungen des Marktes reagieren ich kann es mir nicht leisten meine persönlichen Präferenzen in den Mittelpunkt zu stellen.

Memo 19- Mein Beruflicher Alltag ist geprägt von Selbstzweifeln und Sorgen. Immerzu zweifle ich an meinem Wissen und fühle mich verloren und richtungslos. Ich kann es nicht vermeiden mich mit anderen zu vergleichen und fühle mich oft sehr dumm oder inkompetent. Ich merke aber auch das andere Menschen viel einfachere Grundvoraussetzungen hatten und viel mehr Chancen im Leben hatten. Sie haben weniger Druck als ich und ein viel besseres Auffangnetz. Hätte ich weniger Angst davor dumm dazustehen oder einen Fehler zu machen könnte ich eventuell eine weniger verkrampfte Attitüde zum Berufsleben haben

Memo 20 – ich habe nie eine explizite Diskriminierung gespürt viel mehr ein permanentes Anzweifeln meiner Intentionen und eine Reduktion meiner Person und meiner Bedürfnisse auf einen potentiellen bürokratischen Marktwert. Ich versuchte mich zu adaptieren und pragmatisch der Situation zu begegnen. Permanent stand zwischen mir und einem Beruf eine

Bürokratische Hürde die sich aufgehoben hat als ich ein Visum bekam wegen meiner Ehe. Doch auch darauf wurde ich mit Skepsis konfrontiert. Es ist schwer die Situation rational zu sehen wenn die andere Seite offensichtlich Anfeindungen und Kritik auf einen richtet.

Memo 21- Ich habe noch immer etwas Schwierigkeiten damit zu verstehen wie das System hier funktioniert und wie der Umgang untereinander ist und wie sich die geschlechtlichen Rollen manifestieren. Ich komme aus einem ganz anderen Kontext und brauche noch etwas zeit mich zu adaptieren. Ich bekomme auch das Gefühl das die an mich gerichteten Erwartungen oftmals nicht mit den vorhandenen Regelungen übereinstimmen was meine Integration noch schwerer macht vor allem weil mir die Erwartungen aufgestülpt werden ohne eine Offenheit sich zu verändern. In Bezug auf mein Berufsfeld habe ich oft das Gefühl als Frau an eine gläserne Decke zu stoßen vor allem weil die Anforderungen an Präsentismus so enorm sind und die Erwartung der kindlichen Obsorge bei mir als Frau liegt. Das Feld in dem ich mich befinde bietet wenig Möglichkeiten beides zu kombinieren vor allem sofern ich die Ambition verfolgen sollte höher auf der Karriereleiter aufzusteigen.

Memo 22 – Meine bisherige Erfahrung mit Konflikten mit männlichen Kollegen im beruflichen Umfeld war nicht sonderlich positiv. Frauen wurde kein Glaube geschenkt und die Meinung von anderen Männern wurde vorgezogen. Darüber hinaus war keine wirkliche Auseinandersetzung mit dem Thema gegeben. Ich habe mich sehr eingeschüchtert gefühlt und hatte nicht wirklich das Gefühl unterstützt zu werden was mich enorm daran gehindert hat etwas zu tun. Ich habe versucht einfach weiterzumachen und das Problem zu ignorieren. Ich habe mich als Frau nicht gestützt und gehört gefühlt und hatte keine wirklichen Mechanismen mich zu schützen.

Memo 23 – die Erfahrung die ich als Frau in diesem Männerdominierten Umfeld gemacht habe war sehr negativ. Sogar eine Kollegin die bei weitem mehr abgesichert war als ich hat nach der Konfrontation negative Folgen gehabt. Ich kann mir solche Konsequenzen nicht leisten ich kann nicht auf emotionale Art und Weise agieren und muss pragmatisch bleiben weil mein Aufenthalt in Europa von vielen Menschen und Bürokratischen Elementen abhängig ist. Mein Handlungsmöglichkeiten sind aus dem Grund limitiert das ich die negativen Folgen nicht abfedern kann weil ich kein Auffangnetzwerk habe und keine Strukturen die mich unterstützen.

Memo 24 – Ich habe in Folge von meiner Migration und auch meiner Position in einem Männerdominierten Feld oft Probleme mit meinem Selbstbewusstsein. Ich bin eine Person, die sehr abhängig ist vom Feedback von meinen Vorgesetzten. Grundsätzlich merke wie viele Chancen weniger ich hatte in meinem Leben als andere Menschen hier ich hatte nicht den Luxus zu wählen was ich wollte, sondern musste pragmatisch agieren, um mich absichern zu können. Jetzt wo ich hier merke das auch Menschen mit einer niedrigeren Bildung Positionen einnehmen, die mir einleuchten, bin ich mir nicht sicher wie viel mir mein PhD wirklich bringen wird vor allem, weil ich mich nicht bereit dazu fühle mich vollständig der Wissenschaft aufzugeben. Gleichzeitig fühle ich mich schuldig, weil ich die mir zustehenden Chancen nicht in Anspruch nehme

Memo -25 der Prozess meinen Status stabil zu halten war eine unglaublich frustrierende und schwere Erfahrung vor allem weil es von einem gewaltigen Auseinanderklaffen der Bisherigen Attitüden mir gegenüber und dem Verhalten der Bürokratischen Strukturen war. Ich habe mich aufgrund von meinem Status in meiner Arbeitssuche sehr eingeschränkt gefühlt und habe meinen jetzigen Aufenthalt nur dem Einsatz von meinem Chef zu verdanken. Letztendlich war meine Möglichkeit in Österreich zu bleiben definiert von den Menschen die ich kenne und nicht von meinen persönlichen Bemühungen und Qualifikationen.

Memo – 26 ich habe mich als Frau immer gut aufgehoben gefühlt zumindest in Österreich war ich immer an Stellen in denen Frauen auch stark vertreten waren am Arbeitsplatz was ich als sehr angenehm empfinde. Ich fühle mich auch aufgrund von meiner Herkunft in keinsten Weise diskriminiert. Manchmal ist vor allem die schriftliche Kommunikation konfliktbehaftet und das Feedback nicht genügend. Meine bisherigen Erfahrungen prägen mein Empfinden meines Umfeldes. So habe ich stark wahrgenommen das ich mich als frau in einem gefährlichen Alter befinde weil ich schwanger werden kann. Ich habe mich hineingedrängt gefühlt in eine bestimmte Rolle und merke das es kaum Sinn macht mich dagegen zu wehren. So würde ich auch meinem Partner die Möglichkeit geben weiter zu arbeiten während ich auf das Kind aufpasse. Frauen sind tendenziell eher abhängig von Feedback und vor allem wenn man nicht die lokal vorhandenen Umgangsformen kennt, können Kommunikation manchmal schwer fallen.

Memo – 27 oft fühle ich mich unterschätzt und weiß nicht, ob meine Vorgesetzten sich bewusst sind das ich noch so viel mehr leisten könnte. Oft stehe ich vor Kommunikationsproblemen und weiß nicht genau wie ich diese Frustration vermitteln kann. Oft merke ich auch dass es meine Umstände, Frau sein und eine Drittstaatsbürgerin sein, mich in allen meinen alltäglichen Anliegen eingrenzen. Meine Ambitionen übertreffen oft meine Möglichkeiten. Ich habe viel Potenzial und manchmal bin mir unsicher, ob ich dieses Ausleben kann oder an eine gläserne Decke stoßen werde.

8.2. Auswertung Feinstrukturanalyse

Praprase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
<i>Bedeutung d. Aussage f. Alltag</i> <i>Information</i> Die Erwartung ist das Österreich ein langweiliges aber dafür organisiertes Land ist	<i>Was will die sprechende Person mitteilen?</i> <i>Was will sie erreichen?</i> <i>Hineinversetzen</i> <i>Spekulation des Sinns</i> Die Erwartungen an Österreich waren nicht besonders hoch und nicht besonders positiv. Ein stereotyp das sich auf den gesamten deutschsprachigen raum ausbreiten lässt, dass es organisiert und geordnet ist alles <i>Ordnung</i> =Langeweile	<i>Welcher Kontext könnte zu der Äußerung geführt haben?</i> Eventuelle Familienmitglieder oder Bekannte die schon in Österreich waren und davon berichtet haben. Ein sich haltendes Stereotyp basierend auf medialen Berichten einer Strengen Arbeitskultur <i>Handlungs- &Denkmuster</i> <i>Konsequenzen</i> <i>Wortbetonungen, Generalisierungen, Auffälligkeiten</i> <i>Objektiver Sinn</i> <i>Kontexte in Bezug auf vorhandenes Wissen</i>	<i>Gegenüberstehen von Akteuren</i> <i>Welche Akteure können gemeint sein?</i> Antwort kurz gehalten, noch kein vertrauen aufgebaut, noch unklar welche rollenverteilung vorhanden ist Unklare kommunikation seitens der interviewenden Person wie die Struktur des Interviews sein muss. <i>Machtasymmetrie- > herantasten und verstehen was voneinander gewollt wird.</i>	<i>Prognosen für nächste Sinneinheit</i> Erwartung kann erfüllt werden oder nicht, entweder ist das land letztendlich langweilig oder nicht oder eben organisiert oder nicht. Im scheinbar für sie schlimmsten Fall ist es langweiling und desorganisiert weil nur eine von beiden optionen notwendig ist und ein gewisses abwägen passieren kann.

	Ich will nicht zu viel sagen, ich kenne dich nicht und halte meine Antwort kurz Diese Frage geht momentan zu weit/ ich habe keine Antwort darauf oder war unvorbereitet Österreich ist langweilig	<i>In welchen Kontext kann so eine Aussage geschehen?</i> Aussage kurz gehalten-> noch das es nicht gebrochen, angst sich zu sehr zu äußern und noch kein vertrauen Organisiertheit scheint eine hohe Rolle zu spielen weil man dafür Langeweile in Kauf nimmt. Wieso organisation so wichtig? -> ursprungsland nicht organisiert und chaotisch In Bezug auf was Ordnung und Organisation? -> Arbeitsrecht, Behördliche Strukturen oder einfach Alltag-> Pünktlichkeit von Öffentlichen Verkehr, Menschen halten sich an regeln-> scheint das Gegenteil im ursprungsland zu sein Disorganisation ist etwas was sie irritiert weshalb sie von dem		
--	--	--	--	--

		wegkommen wollte. Generalisierung basierend auf Stereotypen-> auf was bauen diese Stereotype auf? Wer die das überliefernde Organ? Gegenüberstellen von Langeweile und organisation -> zwei sich gegenüberstehende Pole Chaos-> Eine Angst und schlechte erfahrungen? Hatte noch keine zeit darüber nachzudenken, ich bin so überlastet mit meinen Problemen und war in so einer notlage das ich nicht den Luxus hatte über meine Erwartungen nachzudenken		
--	--	---	--	--

Satz: Zitat, Transkript und Zeile

“expectations has been like it’s quite boring country . but quite organised “, T4, Z10

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
<i>Bedeutung d. Aussage f. Alltag</i> <i>Information</i> Die Erläuterung der Erwartung wird von einem Lachen abgeschlossen	<i>Was will die sprechende Person mitteilen?</i> <i>Was will sie erreichen?</i> <i>Hineinversetzen</i> <i>Spekulation des Sinns</i> Die Situation soll aufgeweicht werden	<i>Welcher Kontext könnte zu der Äußerung geführt haben?</i> <i>Handlungs- & Denkmuster</i> <i>Konsequenzen</i> <i>Wortbetonungen, Generalisierungen, Auffälligkeiten</i> <i>Objektiver Sinn</i> <i>Kontexte in Bezug auf vorhandenes Wissen</i> <i>In welchen Kontext kann so eine Aussage geschehen?</i> Lachen kann unterschiedlich gedeutet werden die Person fühlt sich unwohl und will die Situation einwenig aufweichen und etwas spannung entnehmen oder sie lacht über die eigene Naivität weil die erwartung an eine ganz andere realität gerichtet war Lacht weil die Annahme auf sehr generalisierten Stereotypen beruht	<i>Gegenüberstehen von Akteuren</i> <i>Welche Akteure können gemeint sein?</i> Ungleichgewicht, fühlt sich unwohl kann den Interviewer nicht einschätzen und hat kein leverage Sagt nicht viel fühlt sich unwohl und unsicher Ist genervt von der Interviewerin fühlt sich nicht verstanden und weiss nicht auf was es hinaus soll, zu wenig information	<i>Prognosen für nächste Sinneinheit</i> Wird sich mit der Zeit sicherer fühlen und etwas mehr auf die thematik eingehen Wird erklären wieso sie gelacht hat bzw es wird sich vom kontext aus auflösen und klar werden wieso sie gelacht hat

		Ist migriert ohne wirklich eine erwartung zu haben-> wieso? Notsituation, keine anderen Optionen Österreich kein Pullfaktor sondern einfach nur das was da war und sie hat genommen was sie kriegt.		
--	--	---	--	--

(laugh) . . T4, Z10

“. different in . many many parts uhm . especially in uh . . in human interaction . uh here people keep more distance” T4, Z17-18

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
<i>Bedeutung d. Aussage f. Alltag</i>	<i>Was will die sprechende Person mitteilen?</i>	<i>Welcher Kontext könnte zu der Äußerung geführt haben?</i>	<i>Gegenüberstehen von Akteuren</i>	<i>Prognosen für nächste Sinneinheit</i>
<i>Information</i>	<i>Was will sie erreichen?</i>	<i>Handlungs- & Denkmuster</i>	<i>Welche Akteure können gemeint sein?</i>	Ich fühle mich einsam und würde mir ein intimeres verhältnis zu meinen kollegen wünschen oder ich mag es nicht so bedrängt zu werden in einem beruflichen Kontext
In Österreich sind die Persönlichkeiten Beziehungen viel Distanzierte	<i>Hineinversetzen</i> <i>Spekulation des Sinns</i> Österreich ist sehr sehr anders im vergleich zu bisherigen Erfahrungen → Emphasis auf viele es sind also viele unterschiede so viele das ich nicht alles gleich beschreiben kann und das gefühl habe	<i>Konsequenzen</i> <i>Wortbetonungen, Generalisierungen, Auffälligkeiten</i> <i>Objektiver Sinn</i> <i>Kontexte in Bezug auf vorhandenes Wissen</i> <i>In welchen Kontext kann so eine Aussage geschehen?</i>	Ich und die KollegInnen in der Arbeit in meiner Heimat war die Beziehung zu meinen Kollegen eine ganz andere Ich kann den Interviewer nicht gut einschätzen und weiss nicht welche antwort sie sich erwartet	

	ich muss den hauptpunkt herauszusuchen Der Hauptunterschied den ich merke ist in interpersönlichen Beziehungen Sie haben kein Interesse an dir und fragen deshalb nicht nach Ich fühle mich einsam weil die interpresönlichen beziehungen nicht so intim sind, ich weiss nicht wie ich kommunizieren kann ich fühle mich verloren weil alles so anders ist	Die interpersönliche Ebene spielt im Beruflichen Alltag eine sehr große Rolle und ich habe nicht gedacht das diese so anders sein kann Ich hatte eine viel kleinere Erwartung als es nun tatsächlich ist-> es ist wirklich sehr anders ich habe die unterschiede auf einer formaleren ebene und weniger auf solch einer interpersonellen Ebene erwartet Ich bin einen kontext gewohnt in dem sich Menschen viel enger begegnen das ist mir eine vollkommen neue erfahrung so neu das ich sie nicht erwartet habe und das mein zentraler Schock ist	ich bin nervös und mache viele pausen weil ich nicht weiss ob es das ist was sie hören will	
--	--	--	--	--

“they are not interested about you and your private life which is . great .” T4, Z18-19

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Ich mag das ich von meinen KollegInnen	Ich lege wenig wert auf interpresönliche Beziehungen	Ich bin eher introvertiert und mag es nicht von meinen kollegen gestört zu werden	Viele Pausen also eine gewisse unsicherheit ob	Ich werde erzählen wie es gewöhnlich bei mir früher war

n in Ruhe gelassen werde	In meiner Heimat waren menschen viel intimer miteinander in der Arbeit verbunden Ich bin für meine KollegInnen unsichtbar	Ich habe schlechte erfahrungen gemacht mit kollegen die sich zu sehr für mein Privatleben interessiert haben Ich möchte eine klare trennung zwischen beruf und privatleben haben und mehr distanz zu meinen kollegen ermöglicht mir das Ich fühle mich in meinen neuen kontext unsicher und habe angst falsch zu interagieren weshalb mir lieber ist sie halten eine distanz Ich fühle mich von sozialen Settings schnell überfordert und bin froh das ich darauf nicht allzu viel Energie aufwenden muss Ich fühle mich ignoriert und nicht beachtet von meinen KollegInnen ich bin ihnen Egal ein widerspruch mit dem das mir das gefällt Sie haben kein Interesse an mir, ich bin unsichtbar ich fühle mich nicht beachtet Ich würde mir eine nähere Beziehung	es das ist was die Interviewerin hören möchte Es ist ein bisschen mehr vertrauen da aber eine gewisse unsicherheit ist noch da	Oder ich werde etwas erläutern wie sich diese Distanz äußert und zeigt im beruflichen alltag Oder auf andere unterschiede eingehen die im Beruflichen Alltag sich zeigen
--------------------------------	---	--	--	--

		wünschen habe aber schon schlechte erfahrungen mit zu viel vertrauen in der Arbeit gemacht und habe Angst ➔ Vertrauen ist nicht da ich habe Angst zu viel Vertrauen zu schenken und die Konsequenzen zu spüren Ich finde es gut das Arbeit und Privatleben getrennt wird und das sich menschen nicht in mein Privatleben drängen		
--	--	---	--	--

“the things which kind of disappointed me . in Serbia I could say that the work is not very often organised . and i´m experience the same here in Austria (laugh)”, T4, Z 23-24

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Der Arbeitsalltag in Österreich ist nicht organisiert was ich nicht erwartet habe und nicht gut finde	Meine Erwartungen wurden nicht erfüllt Ich habe eine schlechte Erfahrung in Serbien gemacht und diese wiederholt sich hier auch	Ich mag es nicht wenn Dinge unorganisiert sind Ich bin migriert und nahm in Kauf das sich vieles in meinen Leben ändert und das es nicht leicht sein wird ich hatte die Hoffnung das wenigstens die Arbeit organisiert sein wird was es nicht war	Mehr intimität zeigen von enttäuschung und schwäche, die Beziehung weicht sich auf Grenzen werden ertastet die äusserung ist vorsichtig Eventuelle unklarheit woher die Interviewpartnerin kommt, angst zu kritisch zu sein gegenüber Österreich Lachen um die Situation	

		Ich weiss nicht wieso ich emigriert habe wenn sich die negativen Aspekte hier genauso wiederholen Das Leben hier ist ähnlich unorganisiert wie das in Serbien Ich fühle mich unwohl wenn Dinge unorganisiert sind, Struktur gibt mir sicherheit Ich bin enttäuscht, die gebrachten Opfer haben wenig Sinn. Meine Emotionen sind ganz durcheinander ich fühle mich vulnerabel und unsicher Organisation spielt eine wichtige Rolle in meinen Leben	aufzuweichen, genereller Spass oder sie fühlt sich unwohl oder ich versuche die Lage etwas herunterzuspielen und weniger Ernst dastehen zu lassen. Ich weiss nicht ganz wie ich mit meinen Emotionen umgehen soll	
--	--	---	---	--

„nobody ever actually said something eh regarding that . I mean from male colleagues . yeah but uh some you can feel it uh that . they underestimate woman .” T4, Z 35-36

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Männliche Kollegen geben mir das Gefühl das ich unterschätzt werde	Die zweifel und die missachtung werden nicht offen, sondern eher indirekt kommuniziert Disrespekt kommt von Männlichen Kollegen, weibliche Kollgeginnen werden hier nicht erwähnt Es ist schwer als Frau in einem Männerdominierten Feld zu arbeiten Sexismus is in der Österreichsichen Gesellschaft implizit Konfrontation ist nicht offen sondern findet auf einer impliziten und indirekten Ebene statt. Das was meine Kollegen kommunizieren steht im widerspruch mit dem wie sie sich verhalten, sie sind scheinheilig Ich befinde mich in einem toxischen beruflichen Umfeld	Ich fühle mich von meinen männlichen Kollegen unterschätzt Meine Männlichen Kollegen geben mir permanent das Gefühl nicht gut genug zu sein ohne das explizit zu kommunizieren Ich spüre einen druck und habe das gefühl nicht gut genug zu sein ich kann aber nicht genau beschreiben wie sich das äussert Ich hatte einen anderen Kontext und jetzt fallen mir solche Dinge auf-> In Serbien äußert sich Sexismus anders und ist expliziter Sie zeigen einen unterschwelligen und manipulativen sexismus weil der offene sexismus in der gesellschaft verpönt ist und ich hier wenig	Etwas mehr vertrauen, ich habe expertise in diesem Feld und habe das Gefühl ich kann einen Beitrag leisten Ich habe eine andere Perspektive weil ich aus einem anderen Kontext komme-> ich bin andere umgangsweisen gewohnt Unsicherheit weil die Beweismaterie sich gering hält, angst in unglauben zu geraten weil die wahrnehmung auf einem Gefühl aufbaut, langsames Herantasten ob die interviewerin einem glaubt oder es abstreitet angst vulnerabel zu sein aber wunsch schmerzhaftes Erfahrungen zu teilen	Genaueres beschreiben wie sich sexismus im Beruflichen alltag zeigt Ein konkretes Beispiel bringen Einen vergleich mit bisherigen erfahrungen machen Sich zurückziehen aufgrund von fehlenden beweisen, sich selbst manipulieren

		beweismaterial habe Ich befinde mich in einer manipulativen Situation und bin damit nicht zufrieden-> ich weiss oft nicht einmal mehr ob ich mir die Dinge nur vorstelle oder ob sie wirklich passieren eben weil es in einer indirekten Form passiert Ich bin sehr sensibel was sexismus anbelangt und möchte mehr respekt in meinen Beruflichen Alltag erfahren		
--	--	---	--	--

„I know when some male colleague is maybe not satisfied with my work . uh the way he´s speaking uhm . that´s that´s something for sure he´s not able to tell another man .” T4, Z 36-38

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Wie meine Männlichen Kollegen mir gegenüber ihre Unzufriedenheit äußern würden sie in der Form nie einem Mann kommunizieren	Meine Kollegen unterscheiden zwischen Mann und Frau Ich bin in einem Sexistischen Betrieb Kommunikation im Beruf passiert auf Basis von Geschlecht	Frauen in MINT sind unterrepräsentiert und sind mit mikroaggressionen konfrontiert Ich begegne vor allem bei nicht positiven feedback oft mikroaggressionen und sexistischen stereotypen Ich fühle mich als Frau im Betrieb exponierter als meine männlichen Kollegen	Ungleichgewicht zwischen mir als Frau und meinen Männlichen Kollegen Ich fühle mich ausgenutzt und nicht respektiert ich befinde mich nicht in einer	Eine genaue Situation schildern, erklären das es in Serbien anders war und das eine neue Erfahrung ist Abblocken und sich zurückziehen eventuell aufgrund

	Ich fühle mich oft unterschätzt und meine Kollegen lassen es mich wissen Es ist vor allem bei Unzufriedenheit wo der Sexismus auffällig wird Negative Elemente werden in sexistische Muster verworfen	Meine Kollegen differenzieren in ihrer Kommunikation zwischen Mann und Frau, ich fühle mich nicht gleichberechtigt und nicht gleich behandelt Ich bin eine andere, viel direktere und gleichgestellte Kommunikation gewohnt diese Ungleichbehandlung schockiert mich Ich weiss das Männer sich solch eine Attitüde nicht gefallen lassen Ich fühle mich schwach und nicht in der Lage mich zu wehren Ich kann mich aufgrund meines Geschlechtes nicht wehren weil von mir als Frau das nicht erwartet wird Ich sehe mich in einer vulnerablen Lage und habe keine Möglichkeit meine Rechte einzustehen Ich sehe mich dazu gezwungen den Sexismus meiner Kollegen zu tolerieren weil ich keine andere Wahl habe, ich bin exploitierbar und in einer Lage die ausgebeutet werden kann. Ich verspüre ein Machtungleichgewicht in meinem beruflichen Umfeld und fühle mich damit unwohl → Es ist unklar ob dieses Ungleichgewicht	zufriedenstellen den Position Mehr Vertrauen zu der interviewenden Person, versuche die Lage zu erläutern-> Angst das kein Glaube geschenkt wird, Probleme abstrakte Gefühle in Worte zu fassen, versuche die Situation zu illustrieren, das Gefühl zu vermitteln Vertrauen darauf das die Interviewpartnerin eine Frau ist und vielleicht mit ähnlichen Situationen im Alltag konfrontiert ist, suche nach Bestätigung	mangelnden Vertrauen Pause um nachzudenken wie man es naheliegend erklären kann Vertrauen darauf das eine andere Frau es eh vertreiben wird.
--	--	--	---	---

		nur auf den Geschlechtsunterschieden aufbaut oder ob auch andere Machtasymmetrien hinzukommen		
--	--	---	--	--

„because you need to be brave to tell it to another man . and because i´m a woman he can say whatever he wants”- T4, Z 38-39

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Er als Mann kann mir alles sagen weil ich nicht in der Position bin mich als Frau zu verteidigen	Ich verspüre in meinen Beruflichen Alltag eine sehr starke Machtasymmetrie basierend auf meinem Geschlecht Es braucht viel Mut sich gegen die vorhandenen Strukturen aufzulehnen Männer fühlen sich gegenüber Frauen mutig und nutzen ihre Machtposition aus Männer können ihre Machtphantasien gegenüber Frauen auslebend Meine Kollegen sind Feiglinge die sich mit jemanden anlegen der sich in einer vulnerablen Position befindet	Ich fühle mich ohnmächtig gegenüber meinen männlichen Kollegen die alles tun und sagen können was sie wollen Ich fühle mich als Mitarbeiterin nicht respektiert meine männlichen Kollegen bekommen mehr respekt zugesprochen weil sie männer sind Ich kann mich nicht wehren weil ich nicht als eine auffällige und dramatische Frau abgestempelt bin ich wage es nicht mich aufzulehnen weil ich	Ich fühle mich als Frau meinen männlichen Kollegen unterlegen ich verspüre eine eindeutige Machtasymmetrie mit der ich nicht zufrieden bin Ich suche Solidarität bei meiner Interviewpartnerin die ebenfalls eine Frau ist Machtasymmetrien werden ausgenutzt um sich überlegen zu fühlen	Beschreibt genau wie sich das äußert Eine schlechte Erfahrung in der die offene Konfrontation negative Konsequenzen hatte Beschreibt wie sich die Kommunikation zwischen männlichen Kollegen abspielt und wo sie die Ungleichbehandlung verortet Beschreibung wie sie sich fühlt und damit umgeht

		befürchte es könnte noch schlimmere Konsequenzen haben Ich wurde als Frau so erzogen das ich Konflikte vermeide weshalb ich nicht weiß wie ich mit solchen Situationen umgehe Ich bin mir nicht sicher ob ich nicht einfach zu sensibel bin die Konfrontation ist versteckt und nicht offen was mich in eine unangenehme Situation versetzt. Ich habe Angst vor negativen Konsequenzen für mich wenn ich es anspreche, ich habe Angst es könnte schlimmer werden deshalb ignoriere ich es lieber. Ich bin feige und ärgere mich darüber		
--	--	--	--	--

		gleichzeitig habe ich das Gefühl er ist noch feiger als ich		
--	--	---	--	--

. “usually it’s like . . . you do not have a I don’t know as I said enough proof . is it personal or is it because you’re a woman (laugh).”, T4, Z 43-44

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Man kann sexismus nur schlecht beweisen in einem beruflichen Umfeld	Ich fühle mich nicht unterstützt durch die vorhandenen Strukturen in meiner Arbeit Der Sexismus dem ich begegne ist unterschwellig und eher indirekt Ich fühle mich dem System ausgesetzt ich habe das Gefühl es arbeitet gegen mich Das Unternehmen in dem ich tätig bin hat keine Strukturen die Frauen unterstützen Ich bin mir unsicher ob es nicht ein konflikt auf einer persönlichen Ebene ist ich habe kaum vergleich weil ich eine der wenigen Frauen im Unternehmen bin	Ich habe Angst vor Victim Blaming, man muss als Frau die Schuld von dem Mann beweisen und weniger das der Mann seine Unschuld beweisen kann Es wird davon ausgegangen das Frauen übertreiben und Männer das alles in wirklichkeit nicht so meinen Vor allem dadurch das ich in einem Männerdomineirten feld arbeite habe ich angst davor das sich männer zusammenschliessen und gemeinsam gegen mich stellen um ihren männlichen kollegen zu unterstützen Meine Beweislage ist schlecht und ich habe keine Unterstützung bis jetzt erfahren wieso sollte ich die jetzt erfahren	Es zeichnet sich immer intensiver eine enorme machtasymmetrie und eine fehlende Unterstützung aus. Sie sieht keinen Grund sich gegen die Strukturen aufzulehnen weil sie das gefühl hat sie kann nicht gewinnen Sie sieht in dem aktuellen Kontext kein weglaufen von der enormen machtasymmetrie die sich verfestigt hat Zu der interviewerin baut sich langsam etwas mehr vertrauen auf die Grenzen werden erprobt und der wunsch nach solidarität ist da	Beschreiben wie das einmal passiert ist Eine schlechte erfahrung die passiert ist und jetzt die konsequenzen davon Ein erfahrungsbereich von einer kollegin dessen kampf nichts gebracht hat Abblocken und sich isolieren

		Ich fühle mich machtlos und der männlichen Hegemonie ausgeliefert Dadurch das der Sexismus so unterschwellig passiert ist meine Position schwach ich kann nichts beweisen Ich kann keine Zuflucht oder Verständnis bei anderen Frauen suchen weil diese nicht vorhanden sind ich erwarte keine Unterstützung von Männlichen kollegen		
--	--	---	--	--

„example I don’t know . well you should have known that uh . that’s a sentence for sure he’s not going to tell to another colleague . male colleague . for sure like (laugh) I just I can . I can bet on it“ T4, Z47-49

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Ein Männlicher Kollege würde seinem Kollegen niemals vorhalten das dieser etwas nicht gewusst hat	Die Erwartungen an mich als Frau sind enorm hoch Ich fühle mich respektlos behandelt und ich weiß meine männlichen Kollegen bekommen mehr respekt als ich	Als Frau steht man unter sehr viel beobachtung ich falle auf nur aufgrund meines geschlechtes und die Kritik die an mich gerichtet wird ist somit umso strenger weil ich ein männliches territorium infiltriere	Die Rollenverteilung zwischen Mann und Frau ist nicht gleichberechtigt Ich fühle mich ungleichbehandelt wegen meinem Geschlecht	Abblocken und sich distanzieren von der situation es wird mir zu viel ich will nicht darüber nachdenken es macht mich traurig Genaueres eingehen darauf und reflektieren darüber wie genau ich diese

	Meine vulnerable position als Frau wird ausgenutzt, ich bin dieser Asymmetrie ausgesetzt und werde damit konfrontiert Ich weiß das ich diese ungleichbehandlung aufgrund meines Geschlechtes erfahre ich bin mir da sehr sicher	Es wird ausgenutzt das ich mich nicht in der Lage sehe mich zu wehren und deshalb werde ich konfrontiert und angefeindet Meine Vorgesetzten differenzieren nach Geschlecht und Richten ihr Verhalten danach aus Ich spüre ein anderes Verhalten mir gegenüber weil ich eine Frau bin Ich habe eine sehr hohe Sicherheit das es diese Ungleichbehandlung gibt ich habe schon diese Erfahrung gemacht ich habe solche Situationen beobachtet und fühle mich ihnen ausgeliefert Ich fühle mich verloren und mich wegen meines Geschlechtes verurteilt Ich bin schockiert und deshalb lache ich meine Situation ist frustrierend ich will das nicht, ich fühle mich gefangen in den Machtstrukturen und fühle mich	ungleichbehandlung empfinde Vergleich aufstellen das es früher anders war und so versuchen die sensibilität zu erklären Äußerung von frust und ausgeliefert sein
--	---	--	---

		ihnen ausgeliefert, ich weiss nicht was ich machen kann		
--	--	---	--	--

“surprisingly we are more equal with men .” T4, Z 53

Paraphras e	Intention/Funkti on	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoption en
Der Beruflich e Alltag in Serbien ist egalitärer als der in Österreic h	Ich bin überrascht das es in Österreich so viel ungleichheit zwischen Männern und Frauen gibt Ich habe mir in Österreich mehr Gleichheit erwartet zwischen Männern und Frauen Ich habe nicht darüber Reflektiert ich bin davon ausgegangenn das überall in Europa die Beziehungen zwischen Männern und Frauen ähnlich sind	Ich bin überrascht meine Erwartung war eine andere Ich habe als osteuropäerin das Stereotyp im Kopf gehabt das wir rückständig sind deshalb war ich umso überraschter das es so anders sein kann Dadurch das ich ein anderes Verhältnis zwischen Männern und Frauen gewohnt bin fallen mir diese unterschiede auf Ich habe gar nicht darüber nachgedacht das das anders sein kann und wenn überhaupt habe ich gedacht Österreich würde mehr gleichverteilung zwischen männern und frauen in als in Serbien aufweisen Ich bin enttäuscht ich hatte höhere Erwartungen auch wenn ich kaum	Die Rollenverteilung zwischen Mann und Frau ist in Serbien anders als in Österreich → Rollenverteilung en lassen sich nicht eins zu eins übertragen Die Rolle in der sie sich als Ausländerin findet ist eher eine unterwürfige dominiert von der Meinung das in der Heimat alles schlechter ist	Beschreibung wie es in Serbien war und wie sich die Unterschiede aufzeigen Beschreibung wie es ihr damit geht das sie so viel Hoffnung hatte und jetzt sich enttäuscht fühlt

		erwartungen hatte habe ich dies als eine Selbstverständlichkeit gewertet und somit bin ich umso enttäuschter das diese Selbstverständlichkeit nicht gewährleistet ist		
--	--	---	--	--

“... i´m not coming from some rich family and that always engineering knowledge is quite universal and that´s always like a passport for some another country in Europe” T4, Z 79-80

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Technisches Wissen ist international transferierbar und für mich eine chance zu migrieren	Ich habe kein netzwerk das mich auffangen kann ich muss mein vermögen selbständig aufbauen Ich habe ein Fach studiert welches auf dem Arbeitsmarkt international gesehen viele Perspektiven hat Migration war für mich eine Option sozial besser zu stehen Ich möchte mich konkurrenzfähig machen ein Studium in MINT erfüllt die erwartungen des Arbeitsmarktes Meine attitüden zur Arbeit und	Ich spüre viel Druck zu performen und viel geld zu verdienen weil meine Familie und mein Umfeld mir nicht die Sicherheit gewährleisten können die ich brauche um mich ruhig zu fühlen Eine Ausbildung in MINT ist für mich eine Absicherung und eine investition in mein Humankapital Ich weiss das Europa einen Mangel an Fachkräften in MINT Disziplinen hat weshalb ich mich in diesem Fach habe ausbilden lassen	Ich fühle mich anderen Menschen untergeordnet weil ich nicht über ausreichende Ressourcen verfüge Ich befinde mich in einer Lage die vulnerabel ist und kann leicht ausgenutzt werden Intimität zur interviewerin, gestehen das man nicht viel Geld hat ist eine Herausforderung	Weiteres eingehen auf die migrationsgeschichte Ausdruck von Reue das sie nicht das Privileg hatte das zu studieren was sie wollte Das alles war nicht notwendig ich bin nicht erfüllt und unglücklich Ich habe eine chance bekommen nach Europa zu ziehen und bin sehr glücklich darüber meine studienwahl hat mir sehr viele Türen geöffnet

	zum Studium sind pragmatisch ich habe nicht den Luxus darüber nachzudenken was mich erfüllen würde weil ich von existentiellen Problemen umgeben bin	um meine konkurrenzfähigkeit zu steigern Ich bin schon länger mit meiner Lebenssituation in Serbien nicht zufrieden ich habe mir schon länger überlegt zu migrieren und habe darauf basierend eine Studiaauswahl getroffen Serbien hat mir wenige perspektiven gegeben ich hatte die Ambition mehr aus meinem Leben zu machen. Ich verdiene hier mehr als in Serbien ich wollte mich finanziell absichern durch meine eigene Arbeit weil diese Absicherung nicht aus meiner Familie kommt Ich folge eventuell gar nicht meinen traum diesen luxus hatte ich nicht ich habe das studiert was Geld bringt und nicht das was mich glücklich macht.		
--	---	---	--	--

		Ich bin Pragmatisch und adaptiere mich an den Arbeitsmarkt. Meine eigenen Interessen stecke ich zurück weil ich nicht aus einer Privilegierten Ausgangslage komme.		
--	--	--	--	--

“ I . . hm getting older . and then I accepted europe because my parents as well they are getting older and I can visit them easier from Europe” T4, Z 89-90

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Ich habe Europa als zweite Wahl akzeptiert weil ich für meine älterwerdenden Eltern da sein will	Ich habe wenig chancen im Leben bekommen und wurde oft enttäuscht Ich habe das kleinere Übel genommen Ich musste einen Kompromiss eingehen Ich bin nicht wirklich zufrieden mit meiner jetzigen Position Ich hätte mir etwas anderes Gewünscht Viele befinden sich in einer Abhängigkeit von mir vor allem meine Eltern	Ich fühle mich meinen Eltern gegenüber verantwortlich ich habe ein hohes Pflichtbewusstsein Ich bin nicht sonderlich privilegiert ich musste innerhalb meiner wünsche mich eingrenzenden Ich muss realistisch bleiben manche Träume werden träume bleiben Migration in ferne länder ist etwas für junge Menschen denen alle Türen offen stehen. Ich habe keine Altersvorsorge	Meine Eltern könnten in eine Abhängigkeit geraten und ich fühle mich unter druck Ich fühle mich meinen umständen ausgeliefert und machtlos Intimität zu interviewerin weil ein recht privates thema geäussert wird	Wünsche und Träume die dennoch aufrecht bleiben Resignation und äüßerung dessen das der zug abgefahren ist und das sie das akzeptieren muss was da ist Perspektiven für die Zukunft und wie sie sich ihre Zukunft vorstellt und welche Pläne sie sich aufbaut Arbeit daran weiter zu migrieren und wie sie sich die weitere migration aufbauen möchte

		meine Eltern sind ebenfalls nicht abgesichert ich spüre den Druck das ich die Absicherung sein muss. Ich habe nicht die Möglichkeit Risiken einzugehen die eventuell schiefgehen können Ich gehe lieber auf Nummer sicher. Ich habe nicht die Absicherung sofern etwas schiefgehen sollte Der Sozialstaat in Serbien ist mangelhaft ich sehe mich als Tochter gezwungen meine Eltern zu unterstützen		
--	--	---	--	--

„... but i´m not quite happy because I stayed in Europe” T4, Z 90-91

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Ich bin nicht glücklich das ich nach Europa gezogen bin	Ich habe eigentlich andere Intentionen gehabt Nach Europa zu ziehen war eine zweite wahl für mich Meine Träume werden nicht erfüllt	Ich habe mich selbst enttäuscht weil ich die sichere Variante genommen habe und es jetzt bereue Ich wünschte ich könnte in ein anderes Land ziehen	Intimität zur Interviewerin weil es ein Geständnis ist das sie unglücklich ist Wut auf die Eltern und ähnliche umstände weil ihr viele Chancen	Beschreibung wie sie sich vorstellt in Zukunft zu migrieren in eines der Länder Resignation und akzeptanz das sie sich mit Europa abfinden muss weil es besser ist als Serbien

	und das macht mich unglücklich Meine Ambitionen übersteigen meine Möglichkeiten	Ich bin enttäuscht von meinen Erfahrungen in Europa und habe die Hoffnung das migration in ein anderes Land einfacher ist Ich bin frustriert weil ich nicht die Möglichkeit hatte mir das auszusuchen ich bin dorthin gezogen wo ich ein stellenangebot bekommen habe Ich nehme was ich kriegen kann aber es ärgert mich das mir viele Chancen verwehrt bleiben	verwehrt blieben	Der Wunsch zurück nach Serbien zurück zukehren weil die Erfahrung in Europa so frustrierend ist
--	---	--	------------------	--

„United States or Australia because there are more immigrant countries and . I believe that . it would be easier to integrate . . .” T4, Z 92-93

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Es ist leichter sich in Länder zu integrieren die viele Menschen mit Migrationshintergrund haben	Ich habe wenige Chancen in Europa Sozial aufzusteigen Österreich bietet mir kaum möglichkeiten	Ein land wie die USA hat einen viel offeneren Arbeitsmarkt auf dem man sich als Migrant besser zurechtfinden kann	Ich komme mit meinen Österreichischen Arbeitskollegen zurecht Ich suche verständnis bei meiner	Ich plane nach Australien oder USA ziehen Ich werde nach Serbien zurückziehen weil die Integration für

	mich zu integrieren Ich fühle mich isoliert und ausgeschlossen Länder die viele Migranten haben und sich als Migrationsländer bekennen gehen offener mit migranten um	Ich fühle mich in Österreich und Europa von den Bürokratischen Hürden sehr eingeschränkt und eingeengt ich glaube die lockereren Regelungen in USA oder Australien würden für mich besser funktionieren Ich komme mit der Mentalität der Menschen in Österreich nicht zurecht ich glaube Menschen in den anderen Ländern sind weltoffener Deutsch lernen erwies sich als äußerst schwer die Kommunikation auf Englisch ist für mich deutlich einfacher	Interviewpartner in Ich suche nach einer Person die mir die Chance gibt in ein anderes Land zu ziehen Ich finde keinen Anschluss zu den Menschen die in Österreich leben ich fühle mich isoliert	mich zu komplex ist Ich werde in ein anderes Land ziehen in Europa und hoffe das es besser wird Beschreiben wie die Integration in Österreich ihr schwer gemacht wird Beschreibung welche Hoffnungen sie an andere Länder hat und wie es anders als Österreich passieren könnte
--	--	---	---	---

„... for me everything was . quite perfect because company paid a agency” T4, Z 102

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen

Mein jetziger Arbeitgeber hat eine Agentur bezahlt damit diese mein Visum regeln.	Ich hatte das Glück das meine Firma mir meine übersiedelung geregelt hat Ich musste mich nicht mit der Einwanderungsbehörde auseinandersetzen Ich kann schlecht von Erfahrungen mit dem AMS oder der MA35 berichten weil ich nicht dieser Erfahrung exponiert war Für mich war die Migration schnell und unkompliziert Es gibt schon ausgeknüpfte Netzwerke die Migration regeln es braucht nur die Privilegierte Position das man durch solch ein System geschleust wird	Die Firma für die ich arbeite hat bereits viele Menschen mit Migrationshintergrund eingestellt und haben deshalb auch mich genommen Meine Firma hat einen enormen Mitarbeitermangel und sieht sich gezwungen menschen aus dem Ausland zu nehmen Österreich hat einen hohen Mangel an SpezialistInnen in MINT es gibt somit Unternehmen die gezielt Menschen aus dem Ausland anwerben Ich befinde mich in der privilegierten Position vom österreichischen Arbeitsmarkt gebraucht zu werden Ich habe wichtiges Humankapital dies schafft mir gewisse Vorteile Meine Firma hat viel für mich getan damit ich in Österreich leben kann Ich sehe mich nicht in der Position mich zu beschweren weil viele einen viel komplexeren	Ich fühle mich meiner Firma gegenüber schuldig Ich habe eine privilegierte Situation gegenüber anderen Migranten	Weitere beschreibung dessen wie der Prozess wahr Äußerung von Schuldgefühlen weil es für sie so einfach war und für anderes so schwer ist Relativierung das ihr bewusst ist das ihr weg weniger komplex war als der von anderen Genauere Beschreibung vom konkreten Prozess Eingehen auf Schwierigkeiten denen sie sehr wohl begegnet ist
--	--	---	--	--

		Migrationsprozess hinter sich haben		
--	--	--	--	--

„(laugh) Uh they are really lack of workers . and as I could notice” T4, Z 116

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
In meinem Unternehmen macht sich ein starker Fachkräftemangel bemerkbar	Der Fachkräftemangel ist sehr ausgeprägt und bemerkbar. Ich bin ein wertvolles Asset für meine Firma Mein Know-How wird sehr gefordert Meine Firma ist Dramatisch unterbesetzt Wir haben sehr viel Arbeit und nicht genug MitarbeiterInnen Ich habe viel in meiner Firma beobachtet eine Direkte Kommunikation gibt es hier nicht	Die Arbeit ist so fordernd und ausbeuterisch, dass das Unternehmen auf vulnerable MigrantInnen angewiesen Mein Humankapital ist wertvoll auf dem Österreichischen Arbeitsmarkt Meine Firma ist eine ausbeuterische Institution und stellt daher vulnerable Gruppen die leichter auszubeuten sind ein Das Arbeitsumfeld ist sehr stressig und anstrengend Sie haben mich eingestellt weil sie verzweifelt waren ArbeiterInnen zu finden	Ich habe eine eigenartige Position gegenüber meinem Arbeitgeber weil eine gegenseitige Abhängigkeit besteht Die interviewerin hat keine Ahnung	Weitere Beschreibung von der Situation Aufklärung wie sie sich fühlt, ob sie sich als asset oder als letzte Ressource sieht für ihr unternehmen

		Ich bin mir unsicher ob ich wirklich wertvolles Humankapital habe oder ob sie einfach so einen Mangel an Arbeitskräften hatten das sie jeden genommen hätten		
--	--	--	--	--

“there is uhm .a lot of people from eastern Europe and my country .” T4, Z 116-117

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
In meiner Firma gibt es viele MitarbeiterInnen aus Osteuropa	Mein Unternehmen hat eine starke internationale Ausrichtung nach Osteuropa In Osteuropa gibt es viele gute SpezialistInnen Menschen aus Osteuropa wollen gerne nach Europa migrieren	Es hat sich bereits etabliert das in Europa ein Fachkräftemangel besteht weshalb viele MigrantInnen mit der Intention zu migrieren ein MINT Fach Studieren MINT zu studieren öffnet ein fenster nach Europa Ich befinde mich zu einem gewissen Grad in einer Bubble mit vielen Menschen aus dem Ausland Ich habe wenige Kontakte zu Menschen aus österreich	MigrantInnen sehen sich in einer Vulnerablen Position Meine Firma ist etwas ausbeuterisch	Beschreibung wie sie die Präsenz von Menschen aus Osteuropa wahrnimmt. Ob es etwas positives ist das es so viele Menschen aus diesem Bereich sind oder eher Problematisch das so viele Menschen ausgebeutet werden

		Ich habe das Gefühl der vulnerable Status vieles MigrantInnen wird ausgenutzt Ich finde mich wieder in der Situation von meinen KollegInnen ich habe ein Netzwerk zu dem ich mich verbunden fühle		
--	--	---	--	--

“in the beginning if they pay for your visa and so on uh . . . that means that you are actually agreed to have like a lower salary just because you know they paid everything for you” T4, Z 117-119

Paraphrasen	Intention/Funktionen	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Wenn die Firma dein Visum zahlst stimmst du zu dass du eine niedrigere Bezahlung bekommst	Die Migration nach Europa ist nicht kostenlos Menschen nehmen aus Verzweiflung Ausbeutung in Kauf Das Unternehmen sieht sich in der Lage Menschen weniger zu Bezahlen weil sie den Preis der Übersiedlung auf sich nehmen Überqualifizierung ist stark präsent	Verzweifelte und vulnerable lagen werden ausgenutzt Ich bin für mein Gehalt und meine position überqualifiziert Ich werde auf dem österreichischen Arbeitsmarkt diskriminiert weil ich aus einem Drittstaat komme Die Firma vermittelt mir dass ich ihnen etwas schulde weil sie mir das Visum gezahlt haben	Mein Status ist abhängig von einer Firma die diesen als Ausbeutungsmechanismus verwendet Ich befinde mich in einer vulnerablen Situation Ich bin meiner Firma gegenüber sehr dankbar weil ich so migrieren konnte Vertrautheit zur Interviewerin etablieren, eine referenz darauf dass die es vielleicht kennen könnte, aufstellung von Familiarität	Aufklärung dessen ob sie sich gut oder schlecht damit fühlt Beschreibung dessen was sie sich daraus macht und welche Konsequenzen sie daraus zieht Eingehen auf ihre Perspektiven für die Zukunft und ob sie bei der Firma bleiben will und ob sie eine unterbezahlung weiterhin in Kauf nehmen würde

		Ich sehe mich nicht in der Lage mich zu wehren weil mein Status von der Firma abhängig ist Die Firma stellt sich als wohltäter auf weil sie Menschen beim Übersiedeln helfen sparen sich aber enorm viel Geld weil sie viele Menschen unter sich haben die in Abhängigkeit sind Ich sehe mich nicht in der Lage ein höheres Einkommen einzufordern, weil die Firma mit vorhält sie hätten für meine Dokumente gezahlt Ich finde es okay weil ich so eine chance bekommen habe nach Europa zu kommen. Migration ist teuer und eine eigene Entwertung ist unvermeidbar		
--	--	---	--	--

		Meine handlungsfähigkeit sieht sich enorm reduziert durch die Aktionen von meinem Arbeitgeber der mir emotional schuldgefühle vermitteln möchte		
--	--	---	--	--

„so in those two first years I really worked a lot . really really so I believe that is have been . I have been underpaid and I think I don't owe them anything (laugh) . . anymore” T4, Z 128-130

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Ich habe in meinen ersten zwei Jahren sehr viel gearbeitet und fühle mich ausgebeutet	Es war ein enormer Druck vorhanden viel zu arbeiten	Ich war zu Beginn sehr motiviert und dankbar eine Chance zu bekommen was mit der Zeit abklang	Ich fühle mich meiner Firma gegenüber ausbeutbar	Ich habe vor zu kündigen und einen anderen Job zu finden
	Ich hatte die Ambition mich zu beweisen und zu zeigen was ich kann	Ich habe keine Wertschätzung für meine Mühen erhalten	Die Interviewerin versteht nicht wie frustrierend meine Lage ist ich fühle mich allein und unverstanden	Ich werde zurück nach Serbien migrieren weil ich diese Unannehmlichkeiten nicht mehr akzeptieren möchte
	Meine Firma hat mich sehr wenig bezahlt ich war eindeutig überqualifiziert für diesen Beruf	Meine Arbeit war eine Selbstverständlichkeit und ich erfuhr wenig Dankbarkeit	Ich fühle mich alleingelassen mit meinen Frustrationen	Ich werde in ein anderes Land migrieren in der Hoffnung das dort die Bedingungen fairer und weniger diskriminierend sind
	Ich habe nicht das Gefühl das ich ihnen was schulde sondern eher andersherum	Ich bin frustriert, meine Arbeitssituation ist nicht zufriedenstellend		
	Ich bin müde und enttäuscht ich hatte mir mehr erhofft	Ich habe mich sehr bemüht ohne ersichtliches Ergebnis		Beschreibung wie sie in einer Situation gefangen ist und nicht weiß wie sie aus dieser Ausbeuterischen

		Ich habe mir mehr wertschätzung und bessere Perspektiven in diesem unternehmen erhofft Meine Erwartungen wurden nicht erfüllt Ich sah mich nicht in der Position zu wehren Meine vulnerable position wurde ausgenutzt und das fühlt sich nicht gut an Ich sehe mich gefangen in einer Position die nicht zufriedenstellend ist ich habe keine möglichkeiten auszubrechen		Lage ausbrechen kann
--	--	---	--	----------------------

„I feel more . . safe when the things are organized” T4, Z 164

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Wenn eine gewisse Organisation vorhanden ist fühle ich mich sicherer	Ich habe mit desorganisation schlechte erfahrungen gemacht Desorganisation stresst mich und ich mag es nicht Ich bin eine organisierte Person und mag es wenn dinge um mich herum organisiert bin	Basierend auf meiner Chaotischen Kindheit und meinem Chaotischen Umfeld als junger Mensch würde ich mir organisation wünschen Ich möchte mich auf menschen und Dinge verlassen können	Meine Umstände grenzen mich ein und erlauben es mir nicht so viel kontrolle und initiative auszuüben wie ich gerne würde Menschen um micht herum sind nicht organisiert genug Intimität zur interviewerin	Beschreibung von einer Kindheitserfahrung Erklärung was genau für sie desorganisiert ist Genaueres eingehen darauf wie sie unsicherheit spürt und verortet

	Ich habe ein Trauma in Bezug auf Sicherheit es ist etwas wovon ich eine irrationale Angst habe	Mir fehlt eine gewisse Berechenbarkeit in meinem Leben Ich kann mich auf mein Umfeld nicht verlassen und fühle mich verloren Ich will auf ein gewisses Outcome vertrauen Ich fühle mich oft meinen Umständen ausgeliefert und habe keine Kontrolle Wenn Menschen Regeln befolgen macht es ein Umfeld für mich berechenbarer	weil es etwas Privates ist, vertrauen	
--	--	--	---------------------------------------	--

„at the beginning when I just arrived . I don't know I would like always be quiet and handle it because . I don't want to get any confrontation I do not feel safe .” T4, Z 184-185

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Zu Beginn habe ich mich nicht sicher genug gefühlt um mich Konfrontationen zu stellen	Ich fühle mich in meinem Umfeld noch nicht gefestigt genug Ich möchte nicht auffallen und bleibe lieber still Ich weiß nicht wie man hier mit Konflikten umgeht	Ich kann die Reaktionen von meinen KollegInnen nicht berechnen und fühle mich unsicher In meinem Unternehmen gibt es keine Diskussionskultur	Meine Abhängigkeit reduziert meine Bereitschaft Konfrontationen einzugehen Ich war in einer vulnerablen Lage die meine Agency um	Beschreibung wie irgendwann genug war und sie doch eine Konfrontation hatte Der Beschluss zu kündigen und eine andere Arbeit zu suchen

	und möchte lieber offene Konflikte vermeiden Ich möchte nicht undankbar wirken und versuche eher weniger aufzufallen Ich bin so erzogen worden das ich eher konflikte vermeide Es haben mich viele Dinge frustriert und irritiert aber ich habe sie nicht angesprochen Ich konnte nicht die richtigen momente erwischen und zog es vor mich zurückzuziehen Ich will mich sicher fühlen und meine jetzige Lage gibt mir nicht genug Sicherheit	weshalb ich nicht unbedingt weiss wie ich mit konflikten umzugehen habe Ich habe keine besonders gute beziehung zu meinen vorgesetzten weshalb ich mich nicht in der lage sehe konflikte auszutragen Ich habe angst kulturelle oder soziale barrieren zu überschreiten weshalb ich versuche konflikte zu vermeiden Ich sah mich in einer vulnerablen lage mit nicht genügen leverage um einen Konflikt auszutragen Es fühlte sich nutzlos an Ich hatte nicht das gefühl das eine Konfrontation etwas ändern würde Die Reaktion meiner Vorgesetzten war zu unberechenbar und ich konnte ihre vorgangsweise	einiges Reduziert hat	Die beschreibung von einer konfrontation mit einem anderen kollegen und wie sie gesehen hat das es nichts bringt und nur negative konsequenzen hat Beschreibung wie es psychisch sehr komplex war so lange still zu bleiben
--	---	---	------------------------------	---

		schlecht einschätzen Ich sah mich nicht in der Lage eine Konfrontation einzuleiten weil ich abhängig bin Ich fühlte mich in meinem Aufenthaltsstatus nicht gefestigt genug und hatte Angst vor negativen Konsequenzen sollte ich meine Vorgesetzten konfrontieren		
--	--	--	--	--

„i'm always like afraid like okay I maybe crossed a border of this cultural limits . which I don't want (laugh)“ T4, Z 232- 233

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Ich habe Angst nachzufragen und eine kulturelle Grenze zu überschreiten	Ich halte mich eher zurück und kommuniziere wenig Ich habe kein Gefühl für kulturelle Grenzen Es ist sehr schwer einzuschätzen wie die Grenzen zu handhaben sind Kulturelle Handhabungen sind nicht transferierbar	Aus Angst etwas falsch zu machen halten sich meine sozialen Kontakte vor allem zu Menschen aus anderen Kulturen in Grenzen Ich kann die Reaktionen von meinen Mitmenschen sehr schlecht einschätzen Ich fühle mich unsicher und will es vermeiden jemanden zu beleidigen und ziehe es vor nichts zu sagen	Ich fühle mich mit meinen Mitarbeitern nicht auf einer Ebene Versuch Verständnis und Sympathie von der Interviewerin zu finden	Beschreibung dessen wie sie einmal eine Grenze übertreten hat und es negative Konsequenzen hatte Beschreibung dessen das sie eine inherente Angst hat etwas falsch zu machen Abblocken wegen dem Gefühl wenig Verständnis zu haben oder eine kulturelle Grenze

	Ich traue mich nicht auf die Menschen zuzugehen Ich meide Konfrontationen	Aus angst kulturelle barrieren zu übertreten bleibe ich uninformatiert über Arbeitsrechtliche gegebenheiten, andere arbeitsangebote Dadurch das ich mich distanzriere habe ich auch kaum möglichkeit von der Arbeitsweise mehr zu erfahren und befinde mich somit in einem teufelskreis Ich kann schlecht mir einen Freundeskreis oder enge Kontakte in der Arbeit aufbauen weil ich eher zurückgezogen bin In diesem Kontext wird durch einen Migrationshintergrund die Agency abgebaut weil Ich bin diejenige die sich darum sorgen muss keine kulturellen Grenzen zu übertreten und nicht andersherum Ich verspüre einen Druck mich zu integrieren und habe das Gefühl ich werde diesem Druck nicht gerecht		übertreten zu haben
--	---	---	--	----------------------------

„know you should get something at least nice words because a raise of salary you most probably won't get" T4, Z 271-272

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Ich sollte wenigstens positives Feedback bekommen wenn ich schon keine gehaltserhöhung bekommen	Ich bekomme wenig lob für meine Arbeit	Wertschätzung und positives Feedback kann nahezu einem höheren Einkommen gleichgesetzt werden	Die Vorgesetzten stellen sich über die MitarbeiterInnen aus Osteuropa und erwarten sich eine enorme motivation nur weil sie diese aus Osteuropa nach österreich geholt haben	Beispiele wo sie sich mehr feedback und unterstützung gewünscht hätte
	Mein Einkommen entspricht nicht meinen Qualifikationen und Bemühungen	Die motivation ist viel höher wenn man Feedback bekommt		Beschreibung wie andere mitarbeiterInnen mehr wertschätzung erhalten
	Die kommunikation in meiner Firma ist mangelhaft	Frauen sind weniger selbstbewusst und demnach abhängiger von Feedback um eine richtung gewiesen zu bekommen	Versuch sympatie zu Interviewerin aufzubauen, suche nach verständnis und bestätigung	Beschreibung wie sie versucht damit umzugehen
	Ich fühle mich nicht gewertschätzt in meinem Unternehmen		Machtasymmetrien innerhalb des Unternehmens werden mit eine promotion von einem Schuldgefühl bestärkt	Beschreibung der frustration die sie verspürt durch die Fehlende Wertschätzung
	Ich fühle mich verloren, meine Vorgesetzten geben mir keine Richtung	Das nicht hineinpassen in einen sozialen kontext durch migration oder durch das dazugehören zu einem anderen Geschlecht reduziert die assertiveness und führt zu einem sich zurückziehen		Die Zweifel an der eigenen Kompetenz die durch fehlendes feedback entstehen und wie so das Selbstbewusstsein immer kleiner wird
	Ich fühle mich auf mich selbst gestellt in meiner Firma und habe niemanden von dem ich lernen kann		Meine Vorgesetzten interpretieren mich nicht wie einen menschen mit individuellen Bedürfnissen meine eigene Lebenswelt ist ihnen irrelevant	
	Ich arbeite sehr viel und all meine Mühen verlaufen unbemerkt	Positives Feedback gibt genauso wie negatives eine richtung an in welche richtung es gehen soll		

	Ich würde gerne mehr bezahlung bekommen Wenn ich schon wenig geld bekomme möchte ich eine wertschätzung für meine Arbeit erfahren Mein Selbstbewusstsein wird nicht gestärkt in meinem Arbeitsalltag Ich brauche bestätigung, vor allem von Menschen von denen ich Abhängig bin brauche ich eine bestätigung Dies ist mein erster kontakt mit den österreichischen Arbeitsmarkt, die fehlende Wertschätzung die ich erfahre gibt mir wenige Perspektiven für meine zukünftige Karriere Meine Vorgesetzten sind Geizig und sparen an den falschen Stellen	Es braucht ein gutes Management in dem sich alle mitarbeiterInnen wohl fühlen und wertschätzung erfahren Materiele entlohnung kann mit einer moralischen unterstützung gleichgesetzt werden Meine Vorgesetzten vergessen auf die Menschlichkeit ihrer Angestellten für sie sind es Roboter die ausgebeutet werden können Meine Firma ist der Meinung das alleine die migration nach Europa und das Ermöglichen in Europa zu leben eine genügende Wohltat ist und somit keine weitere Unterstützung zu erfolgen hat Meine Vorgesetzten ruhen sich auf dem Faktum aus das sie vulnerable menschen aus dem Ausland nach		
--	--	---	--	--

	Ich glaube ich könnte das besser weil ich empatischer bin als meine chefen	Österreich geholt haben und erwarten genug Dankbarkeit und Motivation nur aus diesem Grund Mein Zustand grenzt an Hochstaplersyndrom weil meine Mühen nicht anerkannt werden und ich beginne an meiner Kompetenz zu zweifeln Die geizige Sparpolitik von meinen Vorgesetzten kostet ihnen gute mitarbeiter und führt zu einer niedrigen motivation unter den restlichen MitarbeiterInnen		
--	--	---	--	--

(laugh) T4 Z 273

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Die Situation ist absurd da kann man eigentlich nur lachen drüber	Ich bin so frustriert das ich eigentlich nur lachen kann Ich finde die Situation skuril und komisch Ich versuche mich zu schützen	Ich lache um nicht zu weinen Ich lache über die dummheit von meinen vorgesetzten Ich verstehe einfach nicht wieso meine vorgesetzten so geizig sind.	Ich versuche die Situation aufzuweichen Ich weiss nicht wie die Interviewerin darauf reagiert deshalb bin ich unsicher Ich versuche der Situation weniger macht zu geben auch wenn sie	Ich werde mich distanzieren und das thema wechseln Ich werde genauer auf ungerechtigkeiten und frustrationen eingehen und mich emotional darauf einlassen Ich werde ein beispiel beschreiben

			mich offensichtlich beschäftigt	Ich werde eine ungleichbehandlung äußern Ich werde einen verbesserungsvorschlag einbringen und beschreiben wie ich das besser machen würde
--	--	--	---------------------------------------	---

„B No . no I do not feel so self confident because then . I don´t know . in my head they always will think I am this drama queen she´s just looking for attention” T4, Z 287-288

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Ich habe entschieden lieber still zu bleiben weil ich Konflikte vermeiden möchte	Ich fühle mich als Frau bestimmten Stereotypen ausgesetzt mit denen ich nicht assoziiert werde In meiner Firmae herrscht ein negatives Klima gegenüber Frauen Ich habe kein Selbstbewusstsein Ich weiss nicht wie ich die Konflikte präsentieren kann ohne das diese gegen mich angewendet werden Ich wurde schon oft als Frau als Drama Queen bezeichnet beziehungsweise meine weiblichen kolleginnen	Als Frau in einer männerdomäne ist man noch stärker unter beobachtung und ist negativen Stereotypen viel stärker ausgesetzt Ich werde als Frau nicht ernst genommen, zu widersprechen erscheint sinnlos Meine Männlichen Kollegen tun alles was in ihrer macht steht um mich als Frau zu diskriminieren Die Hegemoniale Männlichkeit führt zu einer zusammenschliessung von Frauen und einer daraus entstehenden anfeindung von Frauen Mein derzeitiges Arbeitsumfeld gibt	Ich fühle mich auf mich alleine gestellt Ich habe keine unterstützung innerhalb der Beruflichen welt und habe auch keine unterstützung durch externe strukturen und institutionen Offenheit gegenüber der Interviewerin vulnerable zugeständnisse Unterlegenheit aufgrund von Geschlecht	Beschreibung wie es anders war in Serbien Erläuterung wie sie schon so eine Situation hatte oder eine kollegin von ihr Beschreibung wieso sie es nutzlos findet konflikte zu machen Ich sehe keinen sinn mich aufzulehnen ich kann die Firma nicht ändern und werde meine Energie nicht dafür aufwenden die Kultur im unternehmen zu ändern Negative erfahrung mit negativen konsequenzen die

	Ich habe kein mich unterstützendes Netzwerk Die Arbeit von unserem HR Team ist unzureichend vor allem in der Unterstützung von Frauen Mein unternehmen ist nicht Frauenfreundlich und zieht somit auch wenige Frauen an Mein Unternehmen hat keine offene Diskussionskultur Ich habe Angst etwas falsches zu sagen und das meine Diskussion kulturelle und geschlechtliche Grenzen übertreten könnte Weibliche Attribute werden in meinem arbeitsumfeld negativ konnotiert Ich brauch positives feedback und eine richtungsangabe, aus angst etwas falsch zu machen tue ich lieber gar nichts	mir nicht genug sicherheit als Frau ich fühle mich nicht unterstützt als Frau Ich habe keine MitarbeiterInnen die mich bei einem Konflikt unterstützen würden ich wäre in diesem Fall auf mich alleine gestellt und habe angst vor den konsequenzen Wenn unternehmen Frauen keinen Raum geben sich zu wehren und sich aufzulehnen trägt es nur zu einer unzufriedenheit bei un letztendlich einer kündigung Die kommunikation in meinen Unternehmen ist sehr stark aufbauend auf Sozialen hierarchien und Strukturen		daraus gefolgt haben
--	--	--	--	-----------------------------

„I'm the only girl in my team and yeah i'm kind of afraid I don't know how men are dealing with that . .” T4, Z 294-295

Paraphrasen	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Ich weiss als Frau nicht wie männer mit konflikten umgehen	Wir haben keine konfliktkultur und keine offene kommunikation Männer kommunizieren anders als Frauen Ich habe als Frau angst ohne es zu wollen missverständnisse zu generieren Angst etwas falsch zu machen prägt meinen Beruflichen alltag Ich fühle mich nicht unterstützt durch meine vorgesetzten ich bin auf mich alleine gestellt Ich kenne die codes nicht in denen kommuniziert wird Dadurch das ich keine Unterstützung erhalte zweifle ich manchmal daran ob ein Problem	Ich habe angst, meine Handlungsmöglichkeiten werden aufgrund meines Geschlechtes eingeschränkt Ich habe keinen Ansatz und keine Möglichkeit mich zu inspirieren Dadurch das mein unternehmen so eine geschlossene Kommunikationskultur hat habe ich vor mir kein Beispiel anhand dessen ich arbeiten kann Männer schliessen sich in informellen Netzwerken zusammen aus denen ich als Frau ausgeschlossen bin Ich fühle mich in meinen beruflichen Umfeld unwohl, ich habe das gefühl ich stehe unter permanenter Beobachtung und könnte jederzeit ärger bekommen Ich habe angst vor negativen konsequenzen und ich befinde mich in einer vulnerablen situation	Ich bin als Frau auf mich alleine gestellt und bekomme keinerlei Unterstützung Meine Vorgesetzten geben mir nicht das Gefühl das sie auf meiner seite stehen Ich fühle mich männern gegenüber machtlos weil ich ihre codes nicht kenne Mein Unternehmen zeigt keine offenheit für Veränderung ich fühle mich den jetzigen Bedingungen ausgeliefert Intimität zur interviewerin weil sie auch eine Frau ist und eventuell verständnis für ähnliche Situationen hat ➔ Wunsch nach einer weiblichen	Ich habe keine Weiblichen kolleginnen die für mich verständnis haben Ich habe schon negative erfahrungen gehabt, es hat viele missverständnisse gegeben durch unterschiede in kommunikationsmustern Ich wünsche mir eine offenerere kommunikationskultur in meinem Unternehmen Ich habe keine möglichkeit mit meinen Vorgesetzten Feedback auszutauschen und fühle mich verloren und richtungslos

	überhaupt vorhanden ist	Ich traue mich nicht mich zu wehren aus angst etwas falsch zu machen Mein Signaling kann falsch gedeutet werden ich beherrsche die richtigen kommunikativen tools nicht und kann so meinen standpunkt bei weitem schlechter verteidigen Weil meine Firma so frauenfeindlich ist und alle männer sich tendenziell zusammenschliessen bin ich alleingelassen und erfahre kaum unterstützung von meinen männlichen kollegen Ich verspüre einen enormen Druck mich zu integrieren und anzupassen ohne das das Unternehmen in irgendeiner weise sich anpassen möchte an die weiblichen kollegInnen	Solidarit ät	
--	----------------------------	---	-----------------	--

„I have already my visa so they didn't need to do any effort with my visa" T4, Z 312-313

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Ich habe nun mein eigenes Dokument und bin unabhängig	Der jetzige Arbeitgeber setzt einen starken akzent darauf das sie mir das Visum gemacht haben und nutzt dieses	Ich war in einer direkten bürokratischen abhängigkeit von meinem Arbeitgeber was mir ein extremes	Ich habe mich nicht wie eine gleichberechtigte mitarbeiterin gefühl ich habe mich unterlegen gefühlt	Ich habe gekündigt, nun habe ich einen neuen job mit meinen neuen Status und werde nicht mehr in

von meinem Arbeitgeber	faktum um mir schuldgefühle zu vermitteln Mein Status hat bis jetzt nicht mir gehört Ich war kein Mensch, sondern eine Arbeitskraft Ich fühle mich nicht wertgeschätzt, mir wird mein Status immerzu vorbehalten Der neue Status öffnet mir viele türen und gibt mir auch mehr sicherheit und flexibilität Ich bin unabhängig und mein eigenes Individuum, ich habe kein so großes Risiko mehr in eine Abhängigkeit zu geraten Der Aufenthaltsstatus war bis jetzt nicht in meiner hand was meine Abhängigkeit erhöht hat Mein neuer arbeitgeber hat sich nicht für	schuldgefühl vermittelt hat und meine agency enorm reduziert hat Mein arbeitgeber war nicht offen für Kritik meinerseits weil er der meinung war ich sollte einfach dankbar für meine chance hier sein Obwohl die abhängigkeit gegenseitig war und sie mich eingestellt haben weil sie ein personalmangel hatten wurde mir meine eigene Austauschbarkeit permanent vermittelt Ich habe beruflich einen enorm hohen Druck gesprüht und hatte angst etwas falsch zu machen Ich habe nicht entspannt arbeiten können mir war mein Status immer präsent und hat mich eingegrenzt Ich war ein blosser produktivitätsfaktor, mein feedback und kritik war unerwünscht Ich habe zu spüren bekommen das ich	Meine Vorgesetzten haben mir zu spüren gegeben das sie nur an mir als Produktivitätsfaktor interessiert bin Die interviewerin versteht vielleicht nicht einmal wie es ist in solch einer Situation zu sein ich weiss nicht wie ich dieses gefühl vermitteln kann Ich fühle mich meinem neuen Arbeitgeber ergalitär gegenüber	solche Abhängigkeiten geraten Wie ich mich bis jetzt gefühlt habe beschreiben Wie ich mich jetzt fühlen Was für veränderungen ich mir erhoffe wo jetzt die abhängigkeit nicht so stark gewährleistet ist
------------------------	---	--	---	--

	mich bemühen müssen, er hat mich unter den gleichen Bedingungen eingestellt wie alle anderen Ich habe wieder etwas mehr hoffnung das ich weniger abhängig sein werde	nicht als ein wichtiges Mitglied wahrgenommen wurde wohl eher als eine aushilfe Ich spüre wie sehr sich meine Agency ausgebreitet hat sobald ich einen neuen Status hatte Sobald ich einen abgesicherten Status hatte habe ich gekündigt, meine Agency war um einiges erhöht		
--	--	---	--	--

„uh in this company I . . I felt that burden that they . brought me here .” T4, Z 315

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
In der firma bis jetzt habe ich das gefühl gehabt das ich meinem Arbeitgeber etwas schuldig bin	Ich habe mich abhängig von meiner firma gefühlt Meine Firma bis jetzt hat mir das gefühl vermittelt das sie mir einen großen Gefallen getan haben Ich habe mich nicht getraut etwas zu sagen oder zu diskutieren weil mein status von meinem Arbeitgeber abhängig war Mir wurde implizit kommuniziert das ich weniger wert bin	Schuldgefühle, ich schulde ihnen meine arbeit und meine kompromisslose bemühung weil sie mir die chance gegeben haben nach europa zu kommen Ich bin als Drittstaatsbürgerin unterlegen es ist für mich ein privileg in europa zu sein ich habe keine gründe mich gegen die schlechten bedingungen aufzulehnen weil sie in meinem Land viel schlechter sind	Meine firma hat sich über mich gestellt und mir wenig leverage gelassen Ich war in einer vulnerablen situation die von meinem Arbeitgeber ausgenutzt worden ist	Hoffnung wie es in der neuen Firma besser sein soll Beschreibung dessen was nicht funktioniert hat Beschreibung wie ihr das Gefühl vermittelt worden ist

	Ich habe mich nicht wertgeschätzt gefühlt, meine kollegInnen aus dem Inland waren mehr wert Ich wurde nicht gleich behandelt	Sie haben mir viele türen geöffnet und ich kann mich nicht beschweren Meine Agency war eindeutig reduziert ich habe keine unterstützung gehabt ich war auf mich alleine gestellt und habe mich nicht getraut etwas zu sagen aus angst sie würden mir meinen Status vorhalten Ich habe mich nicht sicher genug gefühlt um meine rechte einzuklagen		
--	--	--	--	--

„and I heard that someone got the salary increase . and that really . you know that *really* uh . made me feel bad” T4, Z 331-332

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Jemand anderer hat eine Gehaltserhöhung bekommen statt mir	Ich habe auch eine gehaltserhöhung bekommen Meine Bemühungen wurden ignoriert Die Bemühungen anderer werten mehr belohnt als meine Ich bin beleidigt, meine Gefühle wurden verletzt Ich hatte die erwartung das	Es wird als selbstverständlich wahrgenommen das ich mich mehr bemühe weil ich einfach dankbar dafür sein soll das ich die chance erhalten habe nach Europa zu kommen Ich bin nicht so ein wertvoller mitarbeiter wie andere aufgrund meines Status	Meine vorgesetzten haben mir eindeutig gezeigt das ich weniger wert bin als andere KollegInnen Ich habe mich erniedrigt gefühlt Viele intensive gefühle die der Interviewerin gegenüber geäußert werden,	Ich habe mich bei meinem Chef beschwert und gesagt das sei unfair Ich habe einfach gekündigt und habe mir einen neuen job gesucht Ich habe nichts gemacht weil ich mich machtlos gefühlt habe

	meine mühen meinen Vorgesetzten aufgefallen sind und ich eine gehaltserhöhung erhalten muss	Ich fühle mich überqualifiziert und unterbezahlt und das ist frustrierend Meine Forderungen wurden nicht wahrgenommen und die von einer anderen Person schon Ich habe mich nicht fair behandelt gefühlt Ich habe das gefühl das meine Bemühungen nicht auffallen und nicht wertgeschätzt werden	intimität und vertrauen	
--	---	--	----------------------------	--

„yeah I couldn’t have any support . uhm it has been stressful I really have been . uh I have been learning a lot of by myself .” T4, Z 351-352

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Meine Arbeitgeber haben mich nicht unterstützt ich war auf mich alleine gestellt	Das Management in meiner Firma war schlecht Ich habe als Angestellte keine Rückendeckung und kein Auffangnetz gehabt Ich habe keine Richtung die mir angegeben wird ich bin auf mich selbst angewiesen	Ich habe viel selbstständig lernen müssen und war auf meine eigene motivation angewiesen Dadurch das ich keine angehende Richtung bekommen habe habe ich viel Zeit damit	Ich fühle mich meinen kollegen und vorgesetzten nicht gleichgestellt, sie wollen sich nicht mit mir auseinandersetzen Frustration äußern und auf Verständnis hoffen seitens der Interviewerin	Ich hätte mir mehr mentoring gewünscht In der neuen Firma soll es anders werden Ich hoffe in der neuen Firma werde ich eine Person haben die mich schult und sich um mich kümmert

	Ich habe viel gelernt Mein Management war schlecht und hat sich nicht darum gekümmert ihre Angestellten auszubilden Ich hatte einen sehr stressigen arbeitsalltag Mein unternehmen macht wenig um MitarbeiterInnen längerfristig zu binden	verbracht Probleme zu verstehen die leicht erklärbar wären Mein unternehmen hatte den Anspruch das ich als Fertige person in den Betrieb komme, sie wollten mich nicht ausbilden ich sollte schon als fertig ausgebildetet personen beginnen zu arbeiten Vor allem menschen die die codes nicht kennen in diesem Fall Frauen und MigrantInnen brauchen ein mentorship und eine größere unterstützung, das Gefühl egal was man tut könnte falsch sein und negative konsequenzen mit sich bringen führt zu einem enormen druck und einer niedrigeren motivation		Ich hatte eine anderes Erfahrung in Serbien ich hoffe sehr das es nicht typisch für dern österreichischen Arbeitsmarkt ist Ich habe mich sehr alleine gefühlt ich hoffe in Zukunft mehr unterstützung zu erhalten
--	--	--	--	---

--	--	--	--	--

“ I got my rot weiß rot plus uh when I called my boss and I said I really think you know for all of these two years . more than two years . I deserve . bigger salary and . when I didn’t get . when I didn’t get anything (laughing) . . then it was like just bang no motivation at all” T4, Z 399-401

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Als ich nach Erhalt meiner neuen Karte auf Bitte keine Gehaltserhöhung bekam war meine Motivation weg	Ich habe zwei Jahre lang sehr viel gearbeitet ohne das ich etwas dafür bekommen hätte Ich fühle mich ausgenutzt und erhalte keine Wertschätzung Ich hatte andere Erwartungen und diese wurden enttäuscht Entitlement zu einem bestimmten Verhalten, die Erwartung wurde nicht mit der Realität vereinigt und das wurde als unfair empfunden Ich habe mir falsche Hoffnungen gemacht Mir wurden Dinge versprochen die nicht gehalten wurden	Erst nach dem ich meinen Status abgesichert hatte sah ich mich in der Lage meine Rechte einzufordern Ich habe mich zwei Jahre lang nicht getraut eine Gehaltserhöhung zu fordern weil ich einen vulnerablen Status hatte Meine Motivation hat stark abgenommen als ich die erwartete Wertschätzung nicht erhalten habe Fehlende Wertschätzung seitens der Vorgesetzten führt zu einer niedrigen Motivation und letztendlich auch Kündigungen Ich hatte andere Erwartungen	Intimität zur Interviewerin vertrauen, Hoffnung auf Verständnis zu stoßen Fühlte mich meinen Chef endlich auf Augenhöhe er hat es aber scheinbar gleich belassen Änderung der Dynamik zwischen Angestellter und Vorgesetzten sobald ein anderer Status vorhanden war	Ich habe gekündigt Ich habe einen anderen Job gesucht Ich bin vorerst geblieben bin aber auf der Suche nach einem neuen Job Ich habe mich damit abgefunden weil ich Angst habe das mich niemand anderes Nimmt Ich werde nach einer Zeit ein erneutes Gespräch suchen und versuchen da einen Ausgleich zu finden

	Man hat mehr Verständnis für Ausbeutung und Diskriminierung wenn der Status holprig ist	diese wurden enttäuscht Meine erhöhte Agency wurde nicht reziprok erwidert mein unternehmen hatte die erwartung das ich immerzu stillschweigend Ungerechtigkeiten über mich ergehen lasse Sie hatten nie die intention das ich lange bleibe sie haben genug nachschub an jungen qualifizierten Menschen aus Osteuropa die sich ausbeuten lassen Motivation und Wertschätzung hängen stark zusammen und hängen voneinander ab		
--	---	--	--	--

„. that actually hap happened for me in Serbia and I believe since that time I I have that fear uhm . colleagues in the beginning they really didn't accept me" T4, Z 432-433

Paraphrase	Intention/Funktionen	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Ich wurde schon mal von meinen KollegInnen in Serbien nicht	Ich habe schon negative Erfahrungen gemacht und versuche eine Wiederholung	Meine Lebenserfahrungen definieren wie ich mich verhalte Ich habe eine Angst vor	Meine Kollegen in Serbien fühlten sich mir gegenüber überlegen und mir nicht verbunden, sie haben nicht	Wie ich hoffe das es sich ändern wird Ich werde wieder nach Serbien ziehen weil ich mir dort

akzeptiert und das lässt mich bis heute fürchten	dieser zu vermeiden Ich habe seit einer negativen erfahrung eine Angst	Sozialen Situationen weil ich schon mal eine negative erfahrung gemacht habe Meine negativen Erfahrungen und meine Ängste lassen mich eher zurückhaltend agieren was zur Folge hat das ich mir schlecht ein netzwerk aufbauen kann Ich bin isoliert und paralelisiert davon etwas falsch zu machen, das ich die lokalen codes nicht kenne macht es umso schwieriger Ich habe schon in meiner Heimat nicht so gut mit menschen können und kann mir schlecht vorstellen wie ich das in einem Fremden Land schaffen soll Erfahrungen definieren Agency und den selbst eingerichteten Handlungsraum	nicht angenommen und haben mir das Gefühl vermittelt das ich Ausgeschlossen bin Ich fühle mich nicht sicher meinen Jetzigen und künftigen ArbeitskollegInnen gegenüber weil ich unsicher bin Ich bin auch meiner Interviewerin gegenüber unsicher weil ich nicht weiß ob ich Grenzen übertreten habe oder nicht	sozial etwas sicherer bin Ich komme mit der österreichischen Kommunikationskultur nicht zurecht Beschreibung wie genau das in Sebien passiert ist und welche Gefühl dadurch entstanden sind
--	---	---	---	---

„only expectation I think that I had is that I would be able to find a job faster than what I did (laugh)”
T2, Z 22

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
------------	--------------------	---------------------	------------------	-------------------

Ich hatte die Erwartung schneller zu einem Job zu kommen	Es war sehr schwer einen Job zu finden	Bis jetzt habe ich keine Schwierigkeiten gehabt einen Job zu finden ich bin aber aus meinem Sozialen Kontext heraus und bin eine migrantin und das erwies sich viel schwieriger als erwartet	Die Interviewerin weiss nicht was ich durchgemacht habe, sie kennt meine Probleme nicht	Beschreibung wie sie doch einen Job gefunden hat
	Meine Erwartung war es viel schneller einen Job zu finden			Was sich ändern musste um einen Job finden zu können
	Bis jetzt war es für mich nicht schwer einen Job zu finden		Ich habe mich unterlegen gefühlt in Bezug auf die Lokale Bevölkerung	Frustration mit der österreichischen Bürokratie und der Wunsch nach etwas mehr Gerechtigkeit
	Ich habe immer gut zu einem Job gefunden und es hat mich überrascht wie schwer es war	Ich hatte andere Vorstellungen und Hoffnungen in Bezug auf Migration Ich habe mir Migration aufregender und weniger komplex und schwierig vorgestellt Ich war im Stress einen Job zu finden und somit eine Risikogruppe in Bezug auf Ausbeutbarkeit und Überqualifizierung Der Suchprozess war so lang das ich jeden Job genommen hätte		

„because I wasn’t working a could not afford a german course at the time and so I I stopped at A2 level and this is not enough to find a job . this is a . a vicious cicle” T2, Z 27-28

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Dadurch das ich nicht	Ich habe kein Geld gehabt und	Migration ist eine teure investition bei der dich	Der Österreichische Staat und	Beschreibung dessen wie sie sich mit einem

gearbeitet habe konnte ich mir keinen Deutschkurs leisten ohne diesen konnte ich aber keine Arbeit finden	war in einer Notlage Ich habe keine Unterstützung erhalten um aus meiner Notlage rauszukommen Ich musste meinen Deutschkurs frühzeitig aufhören weil ich nicht genug Geld hatte Deutschkurse sind sehr teuer und für die meisten nicht leistbar Ich habe oft das Gefühl ich stecke fest und weiss nicht wie ich ausbrechen soll	niemand unterstützen mag Ich begegnete in Österreich hauptsächlich Grenzen und hohen Preisen in Bezug auf Migration Wer sich integrieren will muss viel Geld haben Integration ist eine kostspielige Angelegenheit die nur privilegierten Personen zusteht Ich hatte die Motivation aber nicht die Möglichkeit, meine Handlungsmöglichkeiten wurden enorm eingeschränkt durch die Geldfrage Meine Ambitionen überschreiten meine Möglichkeiten	dessen Behörden will mich nicht hier sehen Die Interviewerin versteht mich nicht Ich fühle mich alleine	Job abfinden musste der ihrer Qualifikation nicht entspricht Beschreibung dessen wie sie sich weiter weiss und sich verloren fühlt Ich habe einen billigeren oder geförderten Deutschkurs gefunden Ich fange jetzt einen Deutschkurs an habe aber einige Jahre meiner Karriere verloren
---	--	--	--	---

„I have a degree but I am a I have a bachelors degree so this is very limiting for in in my area” T2, Z 46

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
In MINT ist ein Bachelor nicht ausreichend	Ich habe zwar eine Ausbildung aber ich habe das Gefühl es ist nicht ausreichend Mein Feld ist relativ übersättigt Ausbildungen sind nicht gleichgesetzt,	MINT Disziplinen sind dominiert von einem enormen Elitarismus Nur Personen die sehr privilegiert sind können erfolgreich Karriere in MINT machen weil die Anforderungen an	Ich fühle mich chancenlos weil ich keine ausreichende Ausbildung habe Ich fühle mich anderen Personen in MINT die eine höhere Qualifizierung	Ich werde mich mit einem niedrigeren Job abfinden müssen Ich habe vor mich weiter auszubilden und meine Qualifikation zu erhöhen

	manche sind elitärer Es ist schwer einen Job in MINT zu finden Ich bereue es das Studiert zu haben was ich studiert habe weil ich jetzt keinen Beruf finden kann	die Ausbildung so enorm sind Ich habe das Gefühl meine Ausbildung ist eine Gläserne Decke weil sie nicht ausreichend ist MINT ist nicht gleich MINT, wenn auch allgemein von einem Arbeitskräftemangel die Rede ist, so sind es nur beschränkte Felder die von einem akuten Arbeitskräftemangel betroffen sind und Biologie zählt nicht dazu Es sind vor allem minderheiten oder unterprivilegierte Personengruppen die sogar mit einer Ausbildung eher auf der Strecke bleiben weil die Anforderungen so hoch sind	als ich haben unterlegen Intimität zu der Interviewerin weil es etwas schweres ist zu gestehen	Ich sehe meine Chancen auch mit einer höheren Ausbildung eher limitiert Bericht von dem wie eine niedrige Ausbildung schonmal ein Problem war und negative Folgen hatte
--	---	---	--	---

„of course Austrian(?) people will always be selected first” T2, Z 56

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Sofern die Wahlmöglichkeit besteht werden Österreichische KandidatInnen bevorzugt	Ich habe mich schon oft diskriminiert gefühlt Ich habe die Erwartung das ich diskriminiert werde	Es ist selbstverständlich das ich als MigrantIn benachteiligt werde Ich sehe meine Handlungsfähigkeit und meine	Ich fühle mich am Arbeitsmarkt der Österreichischen Konkurrenz untergeordnet Ich fühle mich nicht mit	Beschreibung dessen wie sie Jobchancen verpasst hat aufgrund von ihrem Status Beschreibung wie ähnliche Praktiken bei ihr in der

	Ich habe von vorn herein gewusst das es schwierig sein kann einen Job zu finden Ich habe Migration trotz zu erwartender Schwierigkeiten akzeptiert Die Entscheidung zu Migrieren war zwar berechnet aber die Einschätzung ist sehr komplex Ich muss viel mehr Aufwand betreiben um einen Job zu finden und letztendlich eventuell sogar einen Job akzeptieren für den ich Überqualifiziert bin	Chancen reduziert aufgrund von Diskriminierenden Mustern Ich stehe in einer sehr starken Konkurrenz mit ÖsterreicherInnen und habe einen enormen Druck hervorstechen und meine Talente zu beweisen Ich muss eine sehr präzise Nische finden für die ich genau zugeschnitten bin. Ich kann nicht „Normal“ nach Arbeit suchen Mein Status grenzt mich auf meiner Karriereleiter sehr stark ein Ich hatte eine gewisse erwartung habe aber nicht einschätzen können wie sehr das sich äußert und wie schwer es sein kann einen Job zu finden	anderen Österreichische n ArbeiterInnen gleichgesetzt Die Interviewerin ist in ihrer Welt und hat keine Ahnung wie es wirklich hier ist	Heimat vorkommen Beschreibung wie sie einen Job nehmen musste für den sie unterqualifiziert ist weil sie nicht den richtigen Status hat Beschreibung dessen das letztendlich das Studium nichts gebracht hat weil es keinen besseren Job garantiert
--	--	--	---	--

„no job is beneath me” T2, Z92

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Ich akzeptiere jeden Beruf	Ich habe keine hohen Ansprüche	In meiner Situation kann ich es mir gar nicht leisten	Ich fühle mich niemanden auf dem	Beschreibung dessen wie sie einen Job gehabt

ohne mich dafür schämen zu müssen	Ich bin nicht eine person die unbedingt das Arbeiten muss für das ich mich habe ausbilden lassen Ich brauche Geld und kann mir nicht immer aussuchen wie ich dazu komme Für mich ist Arbeit nicht alles und hat nicht einen so hohen Stellenwert, es gibt Dinge die für mich wichtiger sind	wählerisch zu sein und muss mich mit dem abgeben was ich bekomme Ich bin eine flexible Person und für mich ist es kein Problem mich zu adaptieren Es ist für mich nicht eine selbstverständlichkeit das ich das arbeiten werde wozu ich mich habe ausbilden lassen Als Migrantin und Frau muss ich abstriche machen und kann nicht die Erwartung haben das alle meine träume in Erfüllung gehen Steht in Konflikt mit den Vorher beschriebenen Gefühl das sie das gefühl hat in ihrem Feld braucht es sehr viel Qualifikation-> keine assoziation von sich selbst mit dem MINT archetyp	Arbeitsmarkt aufgrund meiner Ausbildung überlegen Die Interviewerin schätzt mich eventuell falsch an ich habe keine hohen Ansprüche Ich fühle mich missverstanden und generalisiert, nur weil ich eine hohe Bildung habe habe ich nicht so viele Ansprüche	hat der nicht ihrer Ausbildung entspricht Beschreibung dessen wie sie eine Option hat rausgesucht und wie sie sich nicht festfahren konnte weil ihre Optionen limitiert sind Beschreibung dessen das es für sie egal ist was sie arbeitet weil sie ihre Präferenzen anders setzt Beschreibung davon das sie schon viel gearbeitet hat in verschiedenen Disziplinen Beschreibung dessen das sie sich ohnehin wegbewegen wollte von MINT und ihre Optionen diversifizieren wollte
-----------------------------------	--	---	---	--

„you had to really go out there and . and . I don't know open all your options and really search any any niche that you might find . .” T2, Z 102-103

Paraphrasen	Intention/Funktionen	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Ich musste sehr viel energie und kreativität	Es war für mich unmöglich einen Job zu finden der meiner	Durch die Einschränkung meiner Handlungsmöglichkeiten habe ich nach Kreativen	Ich fühle mich nicht gleichberechtigt zu anderen TeilnehmerInnen	Erfolgsstory ich habe etwas gefunden wozu ich perfekt passe

anwenden um einen Job finden zu können	Ausbildung entspricht Es war sehr aufwendig einen Job zu finden Ich habe viel Zeit gebraucht um einen Job zu finden Ich habe sehr kreative Ansätze verwenden müssen um einen Job zu finden Ich habe mir tagelang den Kopf zerbrochen Ich habe gar nicht daran denken können ob es meiner Qualifikation entspricht oder ob ich überqualifiziert bin ich wollte einfach nur etwas finden	Lösungsansätzen suchen müssen Man muss sich intensiv mit dem eigenen Talenten und Skills beschäftigen und diese gut verkaufen damit man eine Garantie hat einen Job zu haben Ich habe mich abheben müssen von meiner Konkurrenz und eine Berufssparte finden für die ich so gut zugeschnitten bin das sie mich nehmen mussten Ich musste mir meinen Weg freischaufeln das war sehr aufwendig Möglichkeit der Agency, auch wenn die Eingrenzungen so stark sind kann ein Job gefunden werden, fraglich ist nur ob das der Qualifikation entsprechend ist Ich fühle mich ungleich behandelt, ich erfahre keine Wertschätzung für das was ich bringe Ich habe so einen Druck einen Beruf zu finden weil ich das Geld brauche das ich jeden Job akzeptieren würde	n auf dem Arbeitsmarkt Ich musste so viel aufwand betreiben und mich von den anderen Abheben und die anderen haben da keine ähnlichen Bemühungen tätigen müssen Die Interviewerin hat keine Ahnung wie schwer es ist, distanzierung Emotionale bindung und intimität	Ich habe etwas gefunden aber es ist eher eine übergangslösung was ich nicht länger machen will Ich habe etwas gefunden und es entspricht zwar nicht meinen Qualifikationen aber das ist okay Ich habe noch immer nichts gefunden Ich habe mich fürs erste damit abgefunden das ich nichts finden werde und habe die suche aufgegeben
---	--	--	--	--

„but I don’t know if its if its necessarily from STEM in Austria or if its also in in Austrian culture that really praises the higher . . m amount of titles” T2, Z 146-147

Paraphrasen	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
In Österreich und vor allem in MINT werden viele Titel geschätzt	Ich habe das Gefühl das ich mich weiterbilden müsste um eine Karriere in MINT in Österreich haben zu können Österreich ist ein Land das sehr stark nach Klassen aufteilt und das habe ich nicht erwartet Obgleich ich einen Bachelor habe denke ich dennoch ich müsste einen höheren Abschluss vorweisen um erfolgreich zu sein Ich bin mir unsicher ob die Schätzung von Titeln nur für das MINT Feld ist oder sich überall zeigt	MINT ist ein Fach das einen enormen Anspruch hat elitär zu sein Exakte Wissenschaften stellen sich gerne als ein besonderes Phänomen dar das sich von anderen Disziplinen abhebt und ein enormes Potenzial hat die Welt zu verändern Ich bin es nicht gewohnt das man so einen starken Akzent darauf setzt seinen Titel überall zu zeigen Österreich ist ein Land in dem die Universitätsabschlüsse erst in den letzten Jahren angewachsen sind sie sind mit einer Elitarität verbunden die so per se auf dem Arbeitsmarkt nicht so präsent ist wie man gerne hätte Ich habe kein Verständnis für den Elitarismus Ich habe hier mit einem Abschluss mehr Potenzial auf dem Arbeitsmarkt	Eine starke Hierarchie zwischen den verschiedenen Bildungsschichten abhängig von den Titeln die man hat Ich habe das Gefühl ich bin auf dem österreichischen Arbeitsmarkt denen unterlegen die mehr Titel haben als ich Versuch zu der Interviewerin eine Beziehung zu etablieren, suche nach Bestätigung	Ich habe den Druck meine Ausbildung fortzusetzen weil ich sonst keine Chancen für mich sehe Ich finde meine jetzige Position okay und sehe keine dringende Notwendigkeit weiter zu studieren Ich habe gesehen und miterlebt wie Menschen mit einem Titel die Präferenz gegeben wird und spüre die Ungleichbehandlung

		Das Bildungssystem ist streng hierarchisch Ich kann mich damit nicht identifizieren und fühle mich fremd Ich habe noch kein Gefühl für den Lokalen Arbeitsmarkt, ich kenne die Codes nicht und was man den Menschen vermitteln möchte Ich bin mir unsicher wie das alles hier funktioniert ich bin noch etwas verloren Fraglich ob es Titel allgemein sind oder ob es einen Unterschied macht wo man studiert hat		
--	--	--	--	--

„and in my lab there were actually a lot of women and a lot of women with very high education and . it felt very comfortable for me to work there because I felt like it was a very very . uhm equalitarian environment” T2, Z 166-168

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Ich habe mich in einem Umfeld mit vielen gebildeten Frauen sehr wohl gefühlt	Ich war umgeben von gleichgesinnten Menschen Ich konnte mich mit den Menschen verbinden weil wir Gemeinsamkeiten hatten Ich habe einen Bezug zu den Menschen um	Frauen haben tendenziell ein niedrigeres Selbstbewusstsein und brauchen beispelpersönlichkeiten und viel mentorship um an ihre Fähigkeiten zu glauben Ich habe viele Unterstützerinnen gehabt und viele Frauen um mich herum die für mich da waren	Ich habe mich mit Frauen besser verbinden können und konnte mit ihnen besser eine egalitäre Beziehung aufbauen Ich habe mich mit Frauen eher auf einer Ebene empfunden als mit Männern	Äußerung positiver Erfahrungen mit Frauen und negativer mit Männern Beschreibung was das Umfeld gleichgesinnt gemacht hat und was ein egalitäres Umfeld ausmacht

	mich herum gehabt Ich war umgeben von hoch gebildeten, mich inspirierenden Frauen von denen ich mir auch ein Beispiel nehmen konnte Es ist leichter sich ein Beispiel von Personen zu nehmen zu denen man Ähnlichkeit vernimmt	Ich konnte mir codes von dem Menschen um mich herum abschauen Ich habe ein Stützendes und unterstützendes Netzwerk um mich herum gehabt Ich habe keine gute Beziehung zu meinen Männlichen kollegen aufbauen können, die Beziehung war nicht auf einer Ebene Ich habe von Frauen verständnis und wertschätzung erfahren Ich kannte die Codes und Umgangsweisen Egalitäre Arbeitsumfelder steigern die Agency	Männer haben sich tendenziell über mich gestellt Ich habe eher eine Beziehung zu Frauen aufbauen können als zu männern	Nähere Beschreibung von dem wie es auch anders sein könnte basierend auf eigenen oder fremden erfahrungen Beschreibung von dem wie sie inspiration in anderen Frauen findet
--	---	--	--	---

„uhm I felt I felt a big difference between an environment where you have a equal amount of male and females in the in the . higher places than in a place where you have . more men .” T2, Z 173-174

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Ich habe einen starken unterschied zwischen Männerdominierten und gleichverteilten Arbeitsumfeldern bemerkt	Ich habe sowohl in egalitären als auch in männerdominierten Arbeitsumfeldern gearbeitet Ich habe negative Erfahrungen mit Männlichen Kollegen gemacht	Eine geschlechtliche Ungleichverteilung macht einen enormen unterschied auf die Dynamik zwischen den unterschiedlichen MitarbeiterInnen Männerdominierte Felder tendieren dazu in Muster	Meine Männlichen kollegen haben mir nicht das gefühl gegeben das sie mich unterstützen Ich habe zu meinen weiblichen Kolleginnen eine bessere Beziehung	Beschreibung wie Männer mich haben anders fühlen lassen Beschreibung dessen wie Frauen sich gegenseitig unterstützen können im beruflichen umfeld

	Meine Männlichen Kollegen und Vorgesetzten haben mich immerzu unterschätzt Ich merke das ich als Frau anders behandelt werde von meinen männlichen Kollegen diese ungleichbehandlung ist unter frauen nicht vorhanden	der hegemonialen Männlichkeit zu verfallen woraus Frauen rausfallen Ich habe keine solch transparente und klare kommunikation gehabt Mit weiblichen Kolleginnen habe ich leichter eine solidarische Struktur aufbauen können und konnte mich besser auf die Arbeit konzentrieren Meine Männlichen kollegen haben mich immer in andere Themengebiete gedrängt und ich konnte mich nicht so stark auf meine eigene Arbeit konzentrieren	aufbauen können Nähere beziehung zu der interviewerin weil diese ebenfalls eine Frau ist und vielleicht einen Bezug zu dem Thema aufbauen kann Die Interviewerin hat auch schon erfahrungen gehabt mit großmauligen männern	Hoffnungen darauf ein neues Arbeitsumfeld zu machen Beschreibung dessen wie sie mit der Diskriminierung umgeht die ihr Männer vermitteln
--	---	---	--	--

„I felt way more heard and understood in a place where you have more more . female . bosses” T2, 175-176

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Ich habe mich in Umfeldern mit weiblichen Vorgesetzten besser	Die Kommunikation unter Frauen hat besser funktioniert	Weibliche Chefinen gelten als kommunikativer als Männliche Vorgesetzte Die Kommunikation unter Frauen kann	Ich habe mich gleich und auf einer ebene mit meinen weiblichen Kollegen gefühlt Ich habe zwischen mir und meinen	Genauere äusserung wie sie das gefühl bekommen hat das sie weniger verständnis und respekt von ihren männlichen

verstanden gefühlt	Ich habe mehr wertschätzung erfahren von weiblichen Vorgesetzten Männliche Kollegen haben an mich andere Erwartungen und gehen unter sich auch anders um Ich habe gute Erfahrungen gemacht in egalitären arbeitsumfeldern und schlechtere in männerdominierten Umfeldern In weiblichen Umfeldern wurde mir genauer zugehört und meine Meinung wurde beachtet, ich wurde respektiert und wertgeschätzt Wertschätzung animiert dazu sich mehr zu involvieren wovon letztendlich das unternehmen stark profitiert	egalitärer ausfallen weil es kein so starkes Machtgefälle zwischen den Personen gibt Empatie kann besser passieren wenn menschen die gleichen lebenserfahrungen gehabt haben Sofern Männer mehr mit weiblichen Mitarbeiterinnen konfrontiert sind und mehr exposure haben, werden sie tendentiell auch offener Grundsätzlich werden Menschen die eine minderheit darstellen in einem sozialen Kontext eher diskriminiert oder sie fallen einfach mehr auf weil sie aus dem Schema rausfallen, das hat die folge das diese auch genauer unter beobachtung stehen und kritischer bewertet werden Männerdominierte Arbeitsumfelder zeichnen sich dadurch aus, dass Frauen in diesen Umfeldern nicht wahrgenommen werden, ihr Wissen wird hinterfragt und	Männlichen Kollegen ein Machtungleichgewicht gefühlt Ich fühle mich auch bequem mit der Interviewerin Ich möchte egalitäre Verhältnisse mit gleichbehandlung	Kollegen bekommt Schilderung von den bisherigen erfahrungen in Männerdominierten Feldern und wie sie den unterschied hat zu spüren bekommen Erzählung von dem wie sie gute erfahrungen gemacht hat in weiblichen umfeldern Erzählung wieso sie glaubt das egalitäre Arbeitsumfelder besser funktionieren
-----------------------	---	--	---	--

		sie werden oft nicht ernst genommen Frauen werden in männerdominierten Feldern eher als Quotenfrau und weniger als wertvoller Mitarbeiter empfunden In männerdominierten Feldern können sich Gedanken hegemonialer Männlichkeit eher etablieren Man tendiert sich mit gleichgesinnten zusammenzuschließen, es passieren oft unbewusste Zusammenschlüsse unter Menschen die sich miteinander identifizieren können Agency wird reduziert wenn man nicht wahrgenommen wird		
--	--	---	--	--

„I was . called by my boss as a . very . opinionated person in the sense that In the sense that I . shared my opinions too much . and I never felt like this was said about my male colleagues” T2, Z 180-182

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Mein Männlicher Boss hat mir vorgeworfen meine	Die Erwartungen an Männer und Frauen sind unterschiedlich Die Erwartungen der Interaktion	Bei Männern werden männliche Attribute eher erwünscht und erwartet sofern diese bei Frauen	Meine Männlichen Vorgesetzten lassen mich ein Machtgefälle immer spüren	Beschreibung von einem Einzelfall in dem ein männlicher Boss sie diskriminiert hat

Meinung zu stark kundzugeben was er meinen Männlichen Kollegen nicht vorgeworfen hat	zwischen Männern und Frauen sind unterschiedlich Die Reaktionen auf gleiches Verhalten sind unterschiedlich je nach dem ob sie von Männern oder Frauen kommen Ich wurde anders behandelt als meine männlichen Kollegen Ich habe von meinen Männlichen Kollegen eine ungleichbehandlung gespürt die ich von meinen weiblichen kolleginnen nicht vernommen habe Meine Männlichen Kollegen werden mit mehr respekt behandelt von männlichen vorgesetzten Die Kommunikation mit Männern passiert anders, es ist viel konfliktpotenzial gegeben Meinung von Frauen ist oft unerwünscht	vorkommen so stoßen diese eher auf irritation Von Männern wird dominanz und tatkraft erwartet, sofern dies sich bei Frauen bemerkbar macht, ist es nicht erwünscht Männer können irritiert auf Frauen reagieren die versuchen aktiv den Status Quo zu verändern Ungleichbehandlung zwischen Männern und Frauen ist sehr stark vorhanden Frauen müssen sich mit Mikroaggressionen und der Annahme das sie weniger wissen als Männer im alltag beschäftigen Diskriminierung und permanente zweifel am eigenen wissen beziehungsweise irritation sofern dieses geäußert wird können auch problematisch sein für selbstbewusstsein und langfristig die	Die Beziehungen zu weiblichen Kolleginnen sind viel gleichberechtigt und bauen stärker auf empathie auf Gute Beziehung zu interviewerin, vertrauen und das gefühl man könne recht private themen erzählen Gefühl das die interviewerin einen als Frau verstehen würde	Beschreibung das es ihr jetzt sehr wichtig ist sich in einem gleichverteilten Arbeitsumfeld zu bewegen Beschreibung von positiven erfahrungen mit weiblichen kolleginnen Beschreibung wie es jetzt ist und wie sie sich jetzt fühlt Beschreibung dessen wieso sie glaubt das es so sein könnte Beschreibung wie sie mit solchen Konflikten umgegangen ist
--	--	--	--	--

		motivation reduzieren Reduktion von Agency basierend auf geschlecht, die wertschätzung und der glaube an einen ist nicht da, die motivation sinkt und irgendwann vielleicht auch der glaube an sich selbst Der Wunsch der von einer Frau kommt excellenz zu beweisen stößt auf irritation weil das etwas ist was männern vorbehalten ist		
--	--	---	--	--

„imperceptible ways that people do that . that . in little ways uh uh lower women in the workplace .”
T2, Z 187-188

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Menschen diskriminieren Frauen in unbemerkbaren weissen im Arbeitsumfeld	Die Menschen die Frauen diskriminieren bemerken selber nicht das ihre Aktionen diskriminierend sind Die Frauen verstehen selber oft gar nicht das die aktionen diskriminierend sind Die Diskriminierungen passieren eher	Diskriminierung passiert auf allen ebenen unbewusst und ist oft gar nicht so gemeint Vielen Menschen fällt Diskriminierung von Frauen gar nicht auf weil es zum teil Dinge sind die immer so gemacht sind und mit gewissen vorannahmen verbunden werden	Männer sehen sich vor allem in Männerdominierten Umfeldern über den Frauen und versuchen den Status Quo zu erhalten Frauen sehen sich entmachtet weil die Möglichkeiten sich dagegen zu wehren limitiert sind Die Interviewerin weiß vielleicht gar	Beschreibung wie sie mental mit solchen mikroaggressionen umgeht Ich beschliesse jeden tag ob ich mich wehren möchte oder es ignoriere, beschreibung wie diese entscheidung fällt Beschreibung von Reaktionen wenn darauf hingewiesen wird

	in einer indirekten und schlecht beweisbaren weise Frauen haben bis heute damit zu kämpfen das sie mit diskriminierungen im Arbeitsumfeld zu kämpfen haben	Dadurch das die Diskriminierung in solch einer indirekten Weise geschieht, gibt es wenige Ressourcen um sich dagegen zu wehren Es ist anstrengend sich die ganze zeit gegen Mikroaggressionen zu wehren und ist umso komplexer sofern das Gegenüber nicht offen ist für solche Kritiken Das permanente Zweifeln an der eigenen Qualifikationen ist schwer und lässt einen eventuell selber an der Qualifikation zweifeln Frauen werden von männlichen Kollegen tendenziell strenger bewertet oder als dumm abgestempelt (Pet vs Threat Theorie) Vor allem in Bereichen in denen Frauen eine Minderheit darstellen stoßen sie stärker auf irritation	nicht das sie diskriminiert wird Die interviewerin weiß nicht wie hart es ist in diesem männerdominierten umfeld zu arbeiten Die interviewerin kann viel Solidarität zeigen mir gegenüber	Beschreibung wie das anders ist in Umfeldern die mehr Frauen haben anders ist
--	--	--	--	--

„and I think its important for me to have also my own support network and and my own you know my own people here because you never know .” T2, Z 255-257

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Es ist mir wichtig ein eigenes Netzwerk aufzubauen	Ich habe mich oft einsam gefühlt und wollte ein eigenes Netzwerk aufbauen Es ist für mich wichtig kontakte zu haben auf die ich vertrauen kann Ich möchte nicht abhängig sein von den kontakten anderer ich möchte unabhängig sein Ich möchte ein Auffangnetz für Notsituationen haben Es ist wichtig für mich kontakte zu haben Es ist mit der Zeit anstrengend mit Österreicherinnen zu kommunizieren, ich möchte bekannte haben mit denen ich befreit von Codes kommunizieren kann	Obgleich die Kontakte zu der lokalen bevölkerung besonders wichtig sind fühlen sich die meisten MigrantInnen hingezogen zu kontakten aus ihrem Ursprungsland Ich möchte ein stückchen Heimat um mich bilden weil ich mein zuhause vermisste Es ist für mich schwer kontakte zu ÖsterreicherInnen aufzubauen weil es anstrengend ist und ich sie nicht kenne Die Codes die es braucht um mit ÖsterreicherInnen umzugehen beherrsche ich nicht Ich fühle mich nicht sicher, ich möchte ein Netzwerk haben mit dem ich mich absichern kann Agency-> das Gefühl sicher zu	Ich fühle mich menschen aus meinem Ursprungsland gleichgestellt ich befinde mich mit ihnen auf einer Wellenlänge Ich möchte Vertrauen aufbauen was schwierig ist wenn mein Gegenüber unberechenbar ist Die Interviewerin weiss nicht wie es ist isoliert zu sein Die Interviewerin versteht vielleicht wie es ist, sympathie und gleichstimmigkeit	Erzählung wie es recht schwer war sich mit Österreicherinnen zusammenfinden Erklärung wie sie die heimat vermisst und sich wünscht einen zufluchtsort zu finden Die Abhängigkeit von ihrem Partner in Bezug auf Kontakte und Freunde und der Wunsch nach einem eigenen Netzwerk Der wunsch sich selbst zu finden und nicht auf andere angewiesen zu sein Das Gefühl etwas einsam zu sein und das Gefühl man solle sich ein System zur Absicherung generieren Unsicherheit, ich muss nur für den Fall mich schützen, ich kann nicht vertrauen

		sein und ein Auffangnetzwerk zu haben, es braucht Personen auf die man sich in Notsituationen verlassen kann, sofern man nicht ein Netzwerk hat auf das man zurückgreifen kann ist man in einer vulnerablen Lage was die Handlungsfähigkeit reduziert Ich weiß wie Menschen aus meinem Land funktionieren, sie sind für mich berechenbarer was mein Vertrauen steigert		
--	--	--	--	--

„... before I moved to Austria I had never had a sense of being a minority . . .” T2, Z 335-336

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
In Österreich habe ich mich zum ersten Mal Fremd gefühlt	Ich fühle mich nicht willkommen Ich kann mit den Menschen hier nicht umgehen und kann sie nicht einschätzen Die Reaktionen von meinem Umfeld ist für mich nicht immer berechenbar und nachvollziehbar Ich fühle mich oft einsam	Ich fühle mich einsam und habe keinen Bezug zu den Menschen um mich herum Ich fühle mich in meinem Alltag oft ausgegrenzt, die Menschen hier machen sich nicht die Mühe mich aufzunehmen Ich habe das Gefühl ich müsste all die Mühe mir machen mich zu integrieren	Ich fühle mich ausgeschlossen Ich fühle mich als nicht Teil der Gruppe Erhoffung von Sympathie seitens der Interviewerin	Ich möchte zurückziehen ich fühle mich einsam Ich versuche mir ein neues Netzwerk aufzubauen Ich versuche ein Netzwerk aus Menschen aus meinem Ursprungsland aufzubauen Beschreibung dessen wie es früher war

	Ich fühle mich anders und gehöre nicht dazu	und die Aufnahmegesellschaft zeigt sich hierfür nicht offen		Beschreibung dessen wie sie diesen Bruch empfindet
	Ich weiß woher ich komme und ich bin stolz drauf	Ich möchte mich nicht aufgeben wie ich bin ich möchte mich als Individuum nicht auflösen in dieser neuen Gesellschaft		Beschreibung dessen wie es ihr damit geht und wie sie mit Einsamkeit umgeht
	Es war für mich ein Schock auf einmal alleine dazustehen	Ich fühle mich ausgeschlossen und spüre einen Druck mich anzupassen um wieder dazu zu gehören		Beschreibung dessen wie genau sie sich einsam und anders fühlt und wie sich das äußert
	Ich habe die Migration als einen Bruch empfunden	Menschen wollen tendenziell bestätigt werden, aus der Reihe tanzen ist schwer weil die Unterstützung durch andere sich reduziert		

„I did not see really myself in people” T2, Z 339

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Ich habe mich nicht mit den Menschen um mich herum identifizieren können	Ich fühle mich alleine	Ich habe um mich herum Menschen die aus einem ganz anderen Kontext kommen und aus einer ganz anderen Lebenswelt, auch wenn sie wollten können sie mich nicht zu 100% verstehen	Ich fühle mich auf mich alleine gestellt und finde keinen Anschluss	Beschreibung wie genau diese Einsamkeit sich äußert und zeigt
	Ich kann mich mit den Menschen um mich herum nicht identifizieren		Ich habe nicht das Gefühl das mich Menschen hier auf einem Level mit ihnen wahrnehmen	Beschreibung dessen wie sie damit umgeht
	Ich fühle mich fremd			Beschreibung dessen wie sich das eventuell verändert hat und wenn ja wie sie Anschluss zu den Menschen gefunden hat
	Ich kann keinen Anschluss finden	Ich kann die Gedankengänge von Menschen um	Intimes Verhältnis zur Interviewerin, es ist schon ein	
	Ich kann schlecht Empathie zu diesen			

	menschen üben und empfinde keine empathie mir gegenüber	mich herum nicht nachvollziehen und kann mich schlecht in sie hineinversetzen Erfahrungen definieren die Eigene Agency und eigene Handlungsmuster sie sind ganz anders wenn die Erfahrungen ganz anders sind Ich fühle mich distanziert von den Menschen um mich herum	gewisses Vertrauen aufgebaut Intensive Beziehung zur Interviewerin, vertrauen und sicherheit, die grenzen wurden schon etwas ausgetestet	Beschreibung dessen das sie sich noch immer einsam fühlt und nicht weiss ob sie jemals einen Anschluss finden wird Angst das sie in den Versuchen Anschluss zu finden sich selbst verlieren könnte
--	--	---	--	--

„with being able to get a visa and or being able to get a work permit and having I don’t know this all so many hoops that you need to jump through to get anything done is really discouraging . .” T2, Z 391-392

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Der bürokratische Prozess ist sehr aufwendig und demotivierend	Es war sehr umständlich und komplex an meine Dokumente zu kommen Ich war oft frustriert mit dem bürokratischen Prozess mit dem ich Konfrontiert war Es ist äußerst komplex und untransparent wie der bürokratische Ablauf passiert	Die untransparente Bürokratie hat meinen Prozess einen Job zu finden verzögert was die Folge hat das ich eine Lücke in meinem Lebenslauf habe was sehr dequalifizierend wirkt Die Bürokratischen Vorgaben sind nicht ausgerichtet auf die Vorderungen des aktuellen Arbeitsmarktes, sie sind veraltet und bereiten mir als	Starke machtasymmetrie die ich zu spüren bekomme durch die Bürokratie Ich bekommen zu spüren das ein/e ÖsterreicherIn oder ein/e EU BürgerIn auf dem Arbeitsmarkt mehr Wert hat als ich, ich werde benachteiligt und permanent vor	Beschreibung dessen wie sie sich unmotiviert fühlt und wie sie frustriert ist Beschreibung dessen wie sie sehr verzweifelte Momente voller unklarheiten hatte Beschreibung dessen wie sie versucht damit umzugehen Beschreibung dessen das sie sich

	Die Bürokratie arbeitet zu langsam für das heutige Zeitalter Als MigrantIn werden die Chancen auf eine erfolgreiche Integration sehr stark eingeschränkt Ich fühle mich nicht willkommen in diesem Land, ich bin permanent mit Grenzen konfrontiert Die Motivation sich zu integrieren nimmt mit der Zeit ab wenn man sich überhaupt nicht willkommen fühlt	migrantin Schwierigkeiten vor Es ist sehr demotivierend und einschränkend, ich sah mich in meiner Handlungsfähigkeit sehr stark eingeschränkt weil die Bürokratie nicht auf meiner Seite war Bürokratische Strukturen lassen einen in Abhängigkeiten geraten, die Geldnot drängt eventuell personen dazu Jobs zu akzeptieren die weit unter ihrer Qualifikation liegen oder noch schlimmer, schwarzarbeit zu betreiben Der Status ist abhängig von Jobs, das kann die Folge sein das man länger in Jobs bleibt die eigentlich nicht zufriedenstellend sind aus Not Notsituationen lassen Menschen stagnieren und in unzufriedenstellenden Situationen verweilen Ein starrer Arbeitsmarkt mit starren Strukturen ist	Schwierigkeiten gestellt Eventuelle Suche nach Verständnis bei der Interviewerin, Suche nach Anschluss Die Interviewerin hat eh keine Ahnung wie schwer es für mich ist und mit was für enormen Schwierigkeiten ich konfrontiert bin	schwierigkeiten erwartet hatte aber bei weitem nicht so enorm Beschreibung dessen wie sie trotz aufgestellter Grenzen etwas hat finden können
--	---	---	---	---

		oft ein Nachteil für MigrantInnen		
--	--	-----------------------------------	--	--

„I have actually missed jobs in STEM” T2, Z 399

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Die langsame Bürokratie hat mich viele Jobmöglichkeiten verpassen lassen	Die Bürokratie ist zu langsam für den modernen Arbeitsmarkt Ich habe gute Chancen die meiner Qualifikation entsprechend waren verpasst weil die Bürokratie zu langsam war Ich hatte viele Optionen und Möglichkeiten auf den Ersten Blick die dann vom AMS einfach plattgemacht worden sind weil das Prozedere so aufwendig ist Meine Karriereleiter ist vor allem eingeschränkt durch Bürokratische Grenzen, hätte ich den gleichen Zugang wie andere Menschen würde	Meine Handlungsfähigkeit sah sich enorm eingeschränkt Ich musste mit meiner eigenen Agency gegenagieren in dem ich nach Kreativen Lösungsansätzen suchte Ich musste auslagern und nach sehr spezifischen Nischen suchen in denen ich für den Arbeitsmarkt unersetzbar war Keine Unterstützenden Strukturen zu haben EinwandererInnen ist oft kontraproduktiv weil so die Integration nicht gefördert wird, die Individuen sehen sich oft dazu gezwungen nach Jobs innerhalb ihrer eigenen Community zu	Ich habe mich gegenüber des Machtapparates ohnmächtig gefühlt Ich habe mich minder behandelt gefühlt im Vergleich zu Menschen die eine EU Staatsbürgerschaft haben Ich bin weniger wert, es ist ein enormes Machtungleichgewicht zu beobachten Ich konnte mich nicht auf die gleiche Ebene stellen wie Menschen um mich herum Versuch Sympathie zu finden zu der Interviewerin, dramatische Ereignisse aufzeigen um wachzurütteln und die Benachteiligung aufzuzeigen Die Interviewerin kann das nicht verstehen ich muss ein Beispiel bringen	Beschreibung dessen wie sie trotz enormer Schwierigkeiten doch einen Job gefunden hat in diesem Umfeld Beschreibung dessen wie sie einen Job annehmen musste der nicht ihrer Qualifikation entspricht weil sie so verzweifelt war Beschreibung dessen das sie Froh war irgendeinen Job zu finden Erklärung wie es war Jobmöglichkeiten zu verpassen und was für ein Gefühl ihr das gegeben hat Erklärung dessen wie Frustrierend es war einfach einen Job zu nehmen mit dem sie nicht ganz zufrieden war

	ich anders dastehen Ich musste schauen wie ich mich zurechtfinde in diesem Arbeitsmarkt niemand konnte mich beraten oder hat mir hilfe leisten wollen ich war vollkommen auf mich alleine gestellt	suchen was die weitgehende Isolation fördert Obwohl ein Mangel an ausgebildeten Personal in MINT gegeben ist, sind diese Personen trotzdem mit enormen Schwierigkeiten konfrontiert sich einen Job der ihrer Ausbildung entspricht zu sichern Man ist gefangen in Jobs und Situationen, die Fluktuation ist gehindert, das ökonomische Wachstum stagniert	an dem ich ihr illustrieren kann wie frustrierend meine Lage sein kann	aber der Zwang so groß war das sie den Annehmen musste Beschreibung dessen wie sie sich erhofft vielleicht doch einen Job zu finden der ihrer Ausbildung entspricht
--	--	--	---	---

„Frustrating that was very very very frustrating . because. It would have been you know a a a . I don’t know . to be exactly in the environment that I wanted to be” T2, Z 409-410

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Es war sehr frustrierend das ich einen Job der für mich sehr gepasst hätte verpassen musste weil die Bürokratischen Hürden zu groß waren	Ich habe den Perfekten Job gehabt und alles hat gepasst bis auf die Bürokratischen Bedingungen Sie hätte mich genommen wenn ich nicht die limitierende Arbeitsbedingungen hätte	Auch der Österreichische arbeitsmarkt hätte von meinem Know How Profitieren können ich war perfekt für diese Stelle und hätte einen wertvollen beitrage leisten können	Das machtfälle zwischen mir und dem bürokratischen Machtapparat ist enorm Ich fühle mich den machtsstrukturen ausgeliefert	Beschreibung dessen wie sie damit umgeht Beschreibung weiterer Frustrierender Erfahrungen Beschreibung wie es schwierig sein kann die Hoffnung zu behalten

	Es war sehr ärgerlich für mich weil ich mich enorm in meiner Agency eingeschränkt fühlte Ich habe mich sehr diskriminiert und benachteiligt gefühlt Mein Traum war zum greifen nahe und ich wurde abgeblockt Es wäre perfekt gewesen	Mein Know How hat keine gute Passung, ich kann es nicht so gut und gezielt einsetzen wie ich könnte wenn ich in einem Beruf beschäftigt wäre der meinen Ambitionen entspricht Ich fühle mich als gute und qualifizierte Arbeitskraft nicht wertgeschätzt, ich habe keine Motivation Mit jeder enttäuschung und absage sinkt meine Motivation irgendwann werde ich resignieren Ich versuche optimistisch zu bleiben aber es ist oft schwierig Ich sehe mich in meinen Möglichkeiten meinen Träumen und Ambitionen zu	Ich fühle mich auf mich alleine gestellt ich habe keine Bürokratische Struktur und keine offizielle Ebene die mich schützt und unterstützt Ich falle aus sozialen insitutionen und Diensten heraus ich bin	Beschreibung wie es frustrierend ist und wie sie versucht die positiven seiten zu sehen Ich will wieder in mein Land zurückziehen weil ich hier keine Hoffnung für meine Karriere sehe Beschreibung wie sie hier bleibt aber sich damit abgefunden hat das sie hier höchstwahrscheinlich nicht karriere machen wird
--	--	--	--	--

		folgen eingeschränkt		
--	--	-------------------------	--	--

„The reason why I moved to Austria . well my country is really . messed up” T3, Z 8

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Ich bin aus meinem Land weggezogen weil dieses schlechte Lebensbedingungen hat	Ich war in einer Notlage und habe mich umorientieren müssen	Mein Land hat viele Pull Faktoren und Österreich bietet für mich einen Pull Faktor	Ich weiß noch nicht wie die Interviewerin reagieren wird ich kenne sie noch nicht	Beschreibung von dessen wie genau dieser Migrationsprozess war
	Ich habe keine Perspektvie gehabt	Ich wollte aus meinem Land einfach weg in ein Land das mir mehr Chancen bietet	Ich bin eher vorsichtig weil ich die Interviewerin nicht einschätzen kann und lieber vorsichtig bin	Eingehen auf die Kindheit und was genau sie dazu bewegt hat zu migrieren
	Mein Land ist politisch, ökonomisch und sozial am Ende, nichts hat mich dort gehalten	Es ist schwer aus einem Land zu kommen das wenig Perspektiven bietet und sehr arm ist	Ich halte daweil eher Distanz	Beschreibung dessen was sie sich in Österreich erhofft
	Österreich bietet für mich mehr Chancen und Perspektiven	Meine Kindheit war geprägt von Schwierigkeiten ich wollte etwas Besseres für mich und meine eventuellen Kinder	Meine Antwort ist kurz weil ich die Modalität des Interviews noch nicht ganz verstanden habe	Beschreibung dessen wie sie sich jetzt fühlt und ob ihre Erwartungen sich erfüllt haben
	Ich sehe für mich eher eine Zukunft in Österreich als in meiner Heimat		Ich möchte keine unsichtbaren Grenzen übertreten	

„and I . kind of ran away I started applying for jobs as soon as I got my masters degree and I just apply everywhere honestly” T3, Z 25-26

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
------------	--------------------	---------------------	------------------	-------------------

Es war mir egal wohin ich ziehe hauptsächlich ich komme aus meinem Land weg	Dramatische Lage ich war sehr unglücklich in der Situation in der ich mich befunden habe Meine Verzweiflung war recht groß, ich habe wahllos Bewerbungen ausgeschickt Ich wollte einfach nur weg, mein Leben war an einem Punkt wo es unaushaltbar war Es war keine Leichte Entscheidung für mich aber ich konnte nicht anders Ich war verzweifelt Ich habe mich ausbilden lassen damit mein Humankapital höher ist und meine Chancen somit auszuwandern ebenfalls höher sind	Ich hätte alle Bedingungen und Optionen in Kauf genommen ich wollte unbedingt raus aus meinem Umfeld in ein anderes Die Verzweiflung von vielen Jungen Menschen außerhalb von Europa ist enorm, sie würden alles machen um hier eine Chance zu bekommen das macht sie vulnerabel, ausbeutbar aber auch unglaublich motiviert und dankbar sofern sie eine Chance bekommen Ich schäme mich das ich meiner Heimat den Rücken gekehrt habe Ich fühle mich verloren und nicht wirklich einer der beiden Nationen zugehörig Meine Ausbildung war	Scham geäußert vor der Interviewerin, ich habe meinem Land den Rücken gekehrt Ich fühle mich weniger wert als Menschen aus Europa, ich bin weniger weil ich aus einem anderen Land komme Ich habe auch Scham gegenüber meiner Interviewerin sie könnte mich vielleicht dafür verurteilen das ich meinem Heimatland nicht einmal eine Chance gegeben habe, sondern gleich den Rücken gekehrt habe	Beschreibung wie die Studienjahre waren Beschreibung von Faktoren die sie aus ihrem Heimatland vertrieben haben Beschreibung von den Gefühlen die sie damit verbindet Beschreibung ob sie froh ist diese Entscheidung getroffen zu haben oder nicht Beschreibung von dem wie Menschen in ihrer Heimat auf ihre Migration reagieren Beschreibung von dem wie sie sich jetzt in Österreich fühlt Beschreibung von dem Migrationsprozess und wie dieser Verlaufen ist Beschreibung von der Jobsuche und wie sie letztendlich zum jetzigen Job gekommen ist
---	---	---	---	---

		ein Schlüssel ins Ausland Ich habe meine Ausbildung abgeschlossen weil ich wusste das ich so bessere chancen habe auf dem Arbeitsmarkt. Ich war schon seit Jahren von pragmatischen Faktoren bewegt und weniger von meinen emotionalen Bedürfnissen Mir war Bewusst das ich meinen Marktwert in Bezug auf mein Humankapital steigern musste um erfolgreich auszuwandern zu können		
--	--	---	--	--

„B It wasn't that bad . I had a lot of difficult things in my life so . you know if . it depends on whats your background .” T3, Z 40-41

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Das Bürokratische Prozedere habe ich als nicht so schlimm empfunden weil ich vergleichsweise schwierigere Momente hatte	Die Erfahrungen die man durchlebt hat definieren die eigene Lebenswelt und wie mit Dingen umgegangen wird Ich habe ein sehr hartes Leben gehabt, ich habe	Agency ist definiert durch die Erfahrungen die man durchlebt hat, sofern man schon eine erfahrung gemacht hat tendiert man eher dazu diese erneut	Ich fühle mich anderen Menschen etwas überlegen weil ich viel mehr Resilienz aufweise und mehr durchhaltevermögen habe Ich versuche die Erfahrungen von	Genauere Beschreibung wie es von statten gegangen ist Beschreibung dessen wie es andere nicht geschafft haben und sie zu denen

in meinem Leben	gelernt geduldig und resilient zu sein	zu durchlaufen sofern ein erfolg vorhanden war	verschiedenen Menschen zu relativieren	zählt die glücklich sind
	Weil ich schon viele schlimmere Dinge erlebt habe erscheint mir das nicht so dramatisch	Die Erfahrungen die man macht definieren wie man mit Dingen umgeht	Ich distanzieren mich von meinen eigenen Gefühlen und meiner eigenen Lebenswelt indem ich meine aussage und meine Erfahrung in Relation setze	Beschreibung dessen wie sie später gemerkt hat das andere es durchaus viel einfacher haben
	Mir waren die Bedingungen Egal, hauptsache ich komme nach Europa	Attitüden und Wahrnehmungen sind relativ	Ich habe noch kein sonderliches Vertrauen zu der Interviewerin	Beschreibung dessen was wirklich schwierigkeiten bereitet hat im vergleich zu diesem Faktum
	Ich bin stolz auf mich das ich es so weit geschafft habe	Ich kenne es nicht anders. Menschen um mich herum haben ebenfalls die gleichen Probleme gehabt um nach Europa zu kommen wenn sie es überhaupt geschafft haben	Ich bin es nicht wert das meine Geschichte niedergeschrieben wird es gibt Menschen die sind wichtiger als ich	Relativierung und Distanzierung von der Thematik, themenwechsel
		Ich wage es nicht mich zu beschweren weil ich die Chance habe in Europa zu leben und da nehme ich Bürokratische Hürden in Kauf		Beschreibung dessen welche Probleme sie hatte die bei weitem intensiver waren
		Ich habe ein Studium angefangen mit der Intention vielleicht mal Auswandern und lasse mich nicht von Irgendwelchem		

		Papierkram abhalten		
--	--	------------------------	--	--

„because my biggest fear back then was that I will not be approved for a visa I because it I wasn't worth the visa it was that I wasn't good enough" T 3, Z 46-47

Paraphrase	Intention/Funkti on	Latente Bedeutungen	Rollenverteilu ng	Anschlussoption en
Meine größte Angst war es nicht gut genug zu sein für eine Aufenthaltsgenehmigung	Ich habe oft zweifel an mir und meinen Qualifikationen Ich hatte angst ich wäre nicht qualifiziert genug für ein Visum Ich bin nicht wirklich selbstbewusst Ich war in einer verzweifelten Lage und habe unbedingt das Visum wollen Ich war lange der Propaganda ausgesetzt das in Europa alles besser ist was mein Gefühl der Unterwürfigkeit erklärt In meinem Land sieht man nach Europa und denkt über das bessere Leben dort nach	Vor allem Junge Frauen mit einer hohen Bildung leiden sehr oft am Hochstaplersyndrom Der Aufnahmeprozess hat mir vermittelt das ich einen Wert für Österreich darstellen muss um ein Visum zu bekommen Ich fühle mich reduziert auf meinen Marktwert, meine Individuellen Bedürfnisse werden nicht beachtet sondern nur die ob ich einen wertvollen Beitrag leisten kann Ich habe mich an die Bedingungen der Neoliberalen Lebenswelt angepasst, ich stärke mein Humankapital und Erhoffe mir einen	Ich fühle mich vielen Menschen unterlegen, ich glaube nicht an mein Wissen und meine Qualifikationen Ich fühle mich vor allem Menschen aus Europa unterlegen ich möchte so sehr hoffen das ich eine Chance verdient habe dort zu leben Intimeres Verhältnis zur Interviewerin, geständnis von sehr intimen Ängsten und Sorgen Näheres Verhältnis, erproben der Grenzen und dessen was erlaubt ist und was nicht	Meine Sorgen waren unbegründet ich habe das Visum ohne Probleme bekommen Meine Sorgen waren eventuell unbegründet aber ich kämpfe immernoch mit den Sorgen ich sein nicht gut genug Meine Sorgen waren begründet ich war nicht gut genug und musste hart arbeiten um mich zu bessern Ich hatte viele ängste in meinen ersten Jahren in Wien die hauptsächlich an meinem mangelnden Selbstbewusstsein und meinem Mangelnden glauben an mich selbst zusammenhängen

	Ich hatte einen enormen Druck zu beweisen das ich etwas wert bin und das ich es verdient habe in Europa zu leben	Marktwert zu haben der als wertvoll erachtet wird Ich habe Angst nicht gut genug zu sein, gefühl des Vergleiches und Konkurrenz zu anderen Menschen die es ebenfalls versuchen und vielleicht sogar scheitern. Ich denke unterbewusst das andere Menschen es mehr verdient hätten ins Ausland zu kommen weil sie mehr qualifikationen haben als ich Nur die Besten und Fleißigsten kommen nach Europa, Migration vor allem Erfolgreiche Migration ist ein Meritokratisches Phänomen	Allgemeines dazurechnen zu der Klasse Osteuropäer der weniger kann und weniger weiß	
--	---	---	--	--

„its ridiculous i´m totally worth it” T3, Z 48

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Ich habe es durchaus verdient in Europa zu leben	Meine Ängste erwiesen sich als unbegründet Ich habe jetzt mehr Selbstbewusstsein	Im nachhinein kann ich über mich und meine Sorgen lachen Ich habe viele Jahre hinter mir	Ich habe mit der Zeit das ungleichgewicht zwischen mir und der lokalen Bevölkerung nicht mehr so	Beschreibung dessen wie sich das gezeigt hat mit der Zeit und auf welchen Erfahrungen die

	Ich habe mit der Zeit gemerkt das mein Humankapital durchaus wertvoll ist Mein Arbeitsalltag in Österreich hat mir gezeigt, dass ich durchaus einen wertvollen beitrage leisten kann und ein wertvoller Arbeiter bin Meine Ängste waren dumm ich muss über mein früheres ich Lachen	die geplagt waren von Selbstzweifel und fehlendem Selbstbewusstsein für nichts Ich bin so herangewachsen das ich weniger Wert bin als Menschen aus beispielsweise Österreich und habe viel Zeit gebraucht um das etwas beiseite zu legen Ich habe viele Komplexe In dem Eurozentristischen Weltbild und Lebenswelt ist es leicht sich als weniger zu empfinden wenn man aus einem anderen Land kommt Die Existentielle Angst nicht gut genug zu sein In der Neoliberalen Welt in der der Wert von Menschen immer stärker an Humankapital gemessen wird ist die Sorge nicht genug Kapital beizutragen zu	stark wahrgenommen Die Gleichstellung zwischen mir und den Menschen um mich herum ist gegeben und vorhanden aber ich habe zeit gebraucht um diese zu bemerken Nähere Beziehung zur Interviewerin, ich traue mich über mich selbst zu reden, der bezug ist weniger allgemein gehalten, ich traue mehr Intimität zur interviewerin ich kann über mein eigenes Ich reflektieren	Meinungsänderung aufbaut Beschreibung dessen was sie dazu gebracht hat in jungen Jahren so eine negative Meinung von sich selbst zu haben Beschreibung dessen wie es jetzt ist durch den Alltag zu gehen mit mehr selbstbewusstsein im vergleich zu früher Beschreibung dessen was sie in Österreich gelernt hat und was sie in nachhineit dazu bringt zu meinen das die Ängste unbegründet sind
--	--	---	--	--

		können immerwährend Frauen, vor allem Junge Frauen haben ein mangelndes selbstbewusstsein was oft zu unbegründeten sorgen kommt-> eigene Eingrenzung der eigenen Agency Widerspruch-> kein wirklicher Glaube an sich und doch hat sie sich beworben und es getan (etwas zu hochstapler Syndrom in die Richtung leuchtet mir ein) ➔ Der Wunsch daran zu glauben ist größer als der zweifel an sich selbt Das wahrgenommene Ungleichgewicht gleicht sich mit der Zeit aus, Sicherheit? Netzwerk? -> Mit der Zeit bildet sich eher ein Netzwerk, man kennt sich aus und ist gefestigter im Alltag und kann sich somit		
--	--	--	--	--

		neutraler in Relation setzen		
--	--	---------------------------------	--	--

„I knew that I was going to study electrical engineering because . I knew that you get a good job .
after electrical engineering when I was 12” T 3, Z 70-71

Paraphras e	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptione n
Ich wusste schon mit 12 Jahren was ich studieren möchte	Ich hatte nicht den Luxus frei von meinen Rahmenbedinugngen zu entscheiden Meine eigenen Interessen und Präferenzen waren irrelevant ich habe das Studieren müssen was Geld bringt Meine Jugend war getrieben von Geldnot und Geldsorgen Ich habe mein Humankapital angepasst an die Bedürfnisse des Modernen Arbeitsmarktes Ich wollte konkurrenzfähig für den Arbeitsmarkt sein Wenn man existentielle Nöte hat, hat man nicht die möglichkeit und auch nicht die zeit darüber nachzudenken was man möchte sondern	Wahl ist ein Luxus Agency wird limitiert durch ökonomische und soziale Bedinugungen um uns herum, sofern die Gesellschaft nicht so viele Chancen bietet, wird man auch nicht so viele Chancen in Anspruch nehmen können Das in Europa ein Arbeitskräftemangel vorhanden ist hat sich bis nach Osteuropa gesprochen und hat die Folge das viele junge Menschen sich ausbilden lassen mit der Intention im Ausland zu Leben Brain Drain in den Ländern in Osteuropa die Personal ausbilden von dem sie nicht Profitieren können, die Pull Faktoren sind zu stark	Ich komme aus einem Umfeld ohne soziale absicherung, ich musste Hart arbeiten um mich selbst abzusichern Ich sehe mich in einer Rolle die den Menschen unterlegen ist die viele Wahlmöglichkeiten haben und unabhängig entscheiden können was sie machen, diesen Luxus hatte ich nicht Sehr intimes vertrauen zu der Interviewerin, erzählung von Kindern Ich vertraue der Interviewerin, sie scheine mich nicht zu urteilen und zu verstehen worauf ich hinaus will Solidarität unter Frauen als unterrepräsentierte Figuren	Beschreibung dessen wie das Studium lief Beschreibung dessen welche Bedingungen und Lebensumstände zu so einer erwachsenen Entscheidung in jungen Jahren geführt haben Beschreibung dessen wie es sich anfühlt so eingeschränkt zu sein in der eigenen Wahlfreiheit Beschreibung dessen wie sie sich jetzt mit der Entscheidung fühlt

	richtet sich an die Bedürfnisse am Umfeld Dramatisierung dessen das man schon jung erwachsen geworden ist und schon als Kind pragmatische Entscheidungen treffen musste Ich bin in einer Gesellschaft aufgewachsen wo man als Individuum nicht abgesichert ist, es geht weniger um die Erfüllung individueller träume und viel mehr darum sich unabhängig zu machen von familiären strukturen und sich ökonomisch abzusichern	Das Umfeld hat mich schon im Jungen Alter zu einem starken Pragmatismus bewegt ich habe das studiert was Geld bringt Wenn die eigene Agency von vorn herein reduziert ist, ist das nicht so bemerkbar das sie im vergleich zu anderen kleiner ist- > man kennt es nicht anders und lernt damit umzugehen Resilienz und durchhaltvermögen und auch die adaptation an das Umfeld und die Bedinugngen können auch als eine Form von Agency gewertet werden können Ein Fehlendes Auffangnetz reduziert agency		
--	--	--	--	--

„maybe I was also naïve . maybe I wasn’t interested . I wasn’t . that much of a feminist back then” T3, Z 109

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Ich nehme an das ich naiv und uninteressiert war was sexismus anbelangt	Ich hatte keine Zeit darüber nachzudenken ob ich mit sexismus konfrontiert bin oder nicht	Feministisches Gedankengut zeichnet sich dadurch aus das unauffälliges auffällig gemacht wird	Ich stelle mich unter andere Frauen die viel Aufgeklärter sind und das wissen haben	Beschreibung des kontextes in dem sie aufgewachsen ist Beschreibung dessen welche

war zu einem gewissen grad auch ignorant	Mein Umfeld ist nicht wirklich auf feminismus und sexismus eingegangen Ich war jung und unreflektiert Ich hatte nicht die Ressourcen und das Kritische Denkvermögen es war in mir nicht anerzogen Mein Umfeld hat über solche Themen nicht diskutiert und deshalb habe ich mich nicht damit beschäftigt Ich habe nichts anderes gekannt und habe nicht gewusst das es auch anders geht Ich habe mich klein und unwichtig gefühlt und sah mich nicht in der Lage etwas zu ändern Das radikale ändern meines umfeldes hatt mir gezeigt das es auch menschen gibt die unter ganz anderen Bedinungen Leben und ganz andere	Wenn man an das Überleben denkt hat man keine Zeit darüber nachzudenken was gerecht ist oder nicht Im nachhinein betrachtet weiß nicht zu 100% wieso ich mich nicht mit feminismus beschäftigt habe ich habe einfach keinen zugang gefunden Meine Agency war so reduziert das ich nicht die ressourcen hatte gegen den Status Quo anzukämpfen Ich hatte andere Dinge die mich Beschäftigt haben und hatte nicht die Möglichkeit anzukämpfen Das System war so festgefahren das ich nicht eine möglichkeit dafür gesehen habe gegen den Status Quo anzukämpfen es hat sich sinnlos angefühlt, ich sah keine möglichkeit das ich etwas ändern kann Ich bin umgezogen weil ich unterschwellig das system nicht gut fand	was Feminismus ist Ich vergleiche mich mit meinem altem Ich und reflektiere darüber was mich zu dem Menschen gemacht hat der ich heute bin und der ich war Ich stelle mich unter andere menschen die reflektierter sind mein altes ich war ignorant und ungebildet Intimität zu der Interviewerin, bezug auf sich selber, keine Distanzierung, äußerung dessen das man etwas nicht gewusst hat, eingeständnis der eigenen schwäche	Bedingungen ihre Augen geöffnet haben und dazu geführt haben das sie sich jetzt mit den Themen wie Feminismus beschäftigt Beschreibung dessen wie sie damit umgeht in heutigen Leben Beschreibung dessen wie es für sie ist nun in einem anderen Kontext zu leben und wie dadurch der Sexismus in ihrer Heimat auffälliger wird Beschreibung von dem wie sich sexismus in Österreich zeigt und äußert
--	---	--	--	---

	Lebensumstände haben Man gewöhnt sich an die einen umgebenden Lebensumstände, erst wenn man einen Schritt zurück wagt zeigt sich das ganze Bild	und wollte mich nicht in diesem Alltag sehen Erneutes herunterreden von der eigenen Person in jungen Jahren, starker fokus auf die individuellen entscheidungen obwohl vieles von den umständen abhängig war Die heutige Gesellschaft drängt menschen in Neoliberale Muster von selbstständiger zielerreichung und inviduellen Entscheidungen die ausgangsbedingungen sind dennoch unterschiedlich und abhängig von den Rahmenbedinugngen in denen man sich befindet, dieser widerspruch führt zu einem selbsthass und der illusion das man alles erreichen kann wenn man hart genug arbeitet aber auch das die eigenen fehler durch eigene Ignoranz verschuldet sind		
--	---	--	--	--

„I had survival problems you know .” T3, Z 111

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Mein Alltag war davon	Wenn man daran denken muss zu überleben hat man	Meine Agency sah sich sehr reduziert und eingeschränkt	Ich hatte wichtigere Probleme als	Beschreibung von dem welche

geprägt ans überleben zu denken	keine Zeit innezuhalten und über die Lebensbedingungen nachzudenken Die Lebensumstände prägen die attitüden und einstellungen Mein Leben war sehr stark geprägt von Armut und Benachteiligung mir sind viele Benachteiligungen gar nicht aufgefallen weil andere Benachteiligungen viel wichtiger Erschienen	Ich hatte weniger ressourcen Ich war in einer vulnerablen lage, ich konnte leicht ausgebeutet werden ich hatte keine ressourcen und keine schutzmechanismen Als schutz habe ich nicht noch dazu über Feminismus nachgedacht weil dies noch ein weiteres Problem gewesen wäre für das ich keine Lösung hätte Ich versuchte mich zu fokussieren und mich darauf zu konzentrieren das ich wichtigeres zu tun habe Ähnlich wie die Maslovsche Pyramide, sofern die Grundbedürfnisse nicht gedeckt sind, kommt man gar nicht dazu sich mit anderen themen zu beschäftigen	über blöden Feminismus nachzudenken Die Interviewerin versteht nicht einmal was meine Probleme sind und wie schwer es für mich war Die Interviewerin nervt ich hatte eine ganz andere Lebenswelt die wichtigeres zu tun hatte Die Menschen mit denen ich aufgewachsen hatten bei weitem weniger chancen als die Menschen mit denen ich jetzt umgeben bin	Probleme genau waren Beschreibung von dem wie sie jetzt mehr zeit hat und sich mehr mit sochen Themen wie femismus beschäftigen kann Beschreibung des Verleiches wie sich der alltag von Frauen und Männern unterscheidet in ihrer Heimat und Österreich Beschreibung dessen das sie noch immer nichts mit Feminismus anfangen kann vor allem nicht in Österreich Beschreibung dessen wie sie jetzt andere Probleme hat jetzt wo das überleben gesichert is
---------------------------------	--	--	---	---

„you have to understand I just started working there what can I do I just came to Austria I don’t have visa . I mean I got visa but . this is my first job I don’t have any money I don’t have anything . . . I don’t wanna fight .” T3, Z 156-158

Paraphrase	Intention/Funkti on	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoption en
------------	---------------------	---------------------	------------------	--------------------

Ich habe keine Ressourcen und kein Auffangnetz ich will nicht einen Konflikt beginnen	Ich habe keine Ressourcen um mich der Diskriminierung und dem Sexismus in meinem Alltag zu stellen Ich bin in einer vulnerablen Lage ich habe nicht die Möglichkeit einen Konflikt zu beginnen Ich will keine Konflikte weil ich Angst vor den eventuellen Konsequenzen habe Ich habe kein Geld ich habe nichts-> ich habe nichts was mich unterstützt sofern ich Probleme bekommen sollte Ich bin gerade erst nach Österreich gezogen ich fühle mich unsicher was die Konfliktkultur hier beträgt Ich habe zwar ein Visum aber ich habe nicht wirklich eines	Eine Kündigung kommt für mich nicht in Frage weil ich in einer vulnerablen Lage bin Ich bin in einer Abhängigkeit von meinem Job und kann es mir nicht leisten meine Rechte einzuklagen Ich habe Angst, meine Agency ist reduziert, ich traue mich nicht mich zu wehren weil mir die Sicherheit fehlt Ich fühle mich nicht sicher, ich fühle mich nicht abgesichert Ich weiß nicht wie hier miteinander umgegangen wird ich weiß nicht wie Konflikte ausgetragen werden ich weiß nicht wie die Verhältnisse zwischen Mann und Frau hier ausgetragen werden ich möchte keine Grenze überschreiten Mein Aufenthaltsstatus ist abhängig von meinem Arbeitgeber ich habe nicht die Möglichkeit mich	Ich fühle mich meinen Vorgesetzten stark unterworfen und bin in einer Situation der Abhängigkeit → Mein Status ist abhängig von meinem Arbeitgeber → Ich habe keine Ressourcen und kein Auffangnetzwerk um mich herum → Ich kenne die Konfliktkultur in meinem Unternehmen und in Österreich noch nicht ich vermeide es somit Konflikte einzugehen → Meine Abhängigkeit reduziert meine Agency enorm Versuch Sympathie und Verständnis bei der Interviewerin zu finden Versuch Solidarität zu finden Aufzeigen von dem wie verzweifelt man sich zum Teil fühlt	Beschreibung dessen wie sie den Konflikt ausgetragen hat Beschreibung dessen wie es sich angefühlt hat nichts sagen zu können und nicht tun zu können Beschreibung dessen wie sie sich in einer vulnerablen Lage empfunden hat und wie sie damit versucht hat umzugehen Beschreibung dessen wie sie sich anders verhalten hat in ihrem Heimatland wo sie sich sicherer und abgesicherter gefühlt hat Beschreibung dessen wie sie sich wünschte wie sie reagieren könnte es aber nicht tun kann Beschreibung von Frust und wie sie erhofft in Zukunft besser zu wissen wie sie auf so etwas reagieren kann
--	--	---	--	---

	Ich habe kein Geld ich kann es mir nicht leisten gekündigt zu werden weil ich einen Konflikt beginne Es ist mein Erster Job in Österreich ich kenne die Codes und Konfliktkulturen hier nicht deshalb vermeide ich Konflikte tendenziell	zu stark aufzulehnen ich bin benachteiligt in dieser hinsicht → Agency eingeschränkt durch das nicht kennen von Codes, dem Status der sich in einer Abhängigkeit befindet von dem Arbeitgeber → Hat zunächst gesagt sie hat kein Visum-> implementiert das es nicht wirklich so anfühlt als wäre es ihr Visum, es gehört dem Arbeitgeber Ich bin unzufrieden aber ich sehe mich nicht in der Lage mich zu wehren, ich fresse meine Unzufriedenheit in mich hinein		
--	--	--	--	--

„I really just got used to it and i´m bothered that there isn´t more women there . . in this field . I can see that now . that it would be easier” T3, Z 172-173

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Ich versuche den Umstand zu ignorieren das es besser wäre wenn es	Ich versuche mich nicht zu sehr in die Problematiken von MINT hineinzusteigern Ich versuche mich zu distanzieren weil ich mich nicht	Die ungleichverteilung zwischen männern und Frauen im Beruflichen Alltag von technischen Feldern macht sich bemerkbar und stört mich	Ich sehe mich nicht gleichberechtigt gegenüber meinen Männlichen Kollegen	Beschreibung dessen wie es einfacher wäre und wie sie sich das anders vorstellen würde Beschreibung dessen wie sie

mehr Frauen geben würde	in der Lage sehe das System zu ändern Ich will mich nicht täglich noch dazu um die misstände in meiner Branche aufregen, ich versuche mich auf meine Arbeit zu konzentrieren Ich fühle mich als Frau in meinem Arbeitsalltag alleine und im Stick gelassen Es macht keinen Sinn mich über systemische Probleme aufzuregen die ich eh nicht ändern kann Ich habe darüber reflektieren können das ich doch gerne anders Leben möchte und respekt von meinen Mitmenschen verstehen sie	Ich habe vor allem mit der Zeit gemerkt das es leichter wäre wenn es mehr Frauen geben würde Ich fühle mich von meinen Männlichen Kollegen diskriminiert und benachteiligt Mein berufliches Umfeld ist nicht egalitär Ich würde mir erhoffen das sofern es mehr Frauen geben würde in meinem Beruflichen Umfeld der Arbeitsalltag egalitärer wäre und ich besser dastehen würde Es ist einfacher die Probleme zu ignorieren weil ich nicht in der Lage bin mich gegen das System zu stemmen Als einzige Frau sehe ich meine Agency vor allem in der hinsich stark eingegrenzt das ich nicht die Ressourcen habe mich zu wehren	Ich sehe mich in einer Vulnerablen Position Ich erfahre wenig Solidarität als Frau in meinem Beruflichen Alltag Ich fühle mich entwurzelt und alleine gelassen Ich wünschte ich hätte mehr systeme um mich herum die mich unterstützen Ich erhoffe solidarität von meiner Interviewerin die als Frau vielleicht versteht wie es für mich ist.	darauf gekommen ist das sie sich mehr Frauen um sich herum wünschen würde Beschreibung dessen wie sie es sich anders vorstellt und wie sie es sich wünschen würde anders dazustehen Beschreibung dessen wie sie damit umgeht in solch einer Position zu sein.
--------------------------------	--	--	--	--

		und mich gegen alle männer zu stemmen Die Männer in meinem Unternehmen schliessen sich unter sich zusammen ich Nach langer Zeit merke ich die Misstände um mich herum		
--	--	--	--	--

“that I can feel that i´m alone in the room . I can feel that everybody is older and men . . and white . .”
T3, Z 176-177

Paraphrase	Intention/Funkti on	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoption en
Ich fühle mich alleine und anders in meinem Arbeitsumfeld	Alle mich umgebenden Menschen in meinem Beruflichen Alltag sind anders	Menschen fühlen sich auf eine natürliche Art und Weise hingezogen zu Menschen zu denen sie ähnlichkeiten haben	Ich spüre ein starkes Machtungleichgewicht zwischen mir und meinen männlichen Kollegen	Beschreibung dessen wie sie versucht damit umzugehen
	Ich fühle mich in meinem beruflichen Alltag unwohl und eingeschränkt	Ähnliche Rahmenbedingungen erzeugen ein ähnliches Verständnis von der einen umgebenden Welt	Ich habe keine Auffangstruktur ich bin alleine und habe niemanden der mich stützen kann	Beschreibung dessen wie sie versucht mit Männern anschluss zu finden
	Ich fühle mich sehr beobachtet von den mich umgebenden Menschen	Vor allem Frauen, die tendenziell eher ein niedrigeres Selbstbewusstsein haben als männer	Alle die mich in der Arbeit umgeben sind in einer viel privilegierteren Situation	Beschreibung dessen wie sie versucht einen anderen Job zu finden in dem es mehr Frauen gibt weil sie es nicht mehr aushalten möchte
	Ich habe keine repräsentation meines Geschlechtes	fühlen sich in Unternehmen Wohler wenn sie weibliche Mentorinnen und	Ich kann mich als einzige Frau schlechte Frau, die Männer werden tendenziell sich gegenseitig unterstützen	Erklärung wie es anders in Bosnien war und

	Dadurch das ich eine der einzigen Frauen bin falle ich sehr auf Meine Arbeitskollegen sind älter als ich, gehören sofern auch einer anderen Generation an Nicht nur sehe ich mich als eine geschlechtliche Minderheit, ich bin auch noch jünger und eine der wenigen Ausländerinnen, ich habe somit keine Bezugspersonen die meine Lebenswelt verstehen, ich bin auf mich alleine gestellt Ich fühle mich in meinem Beruflichen Alltag oft unwohl	Ansprechpersonen haben mit denen sie sich solidarisch zusammenschliessen können Ältere Männer tendieren eher sich zu misogynen Männergruppen zusammenzuschliessen aus denen Frauen ausgeschlossen werden weil sie viel Macht haben und diese Macht bei sich behalten wollen -> Hegemoniale Männlichkeit Ich fühle mich einsam, ich habe keine mich unterstützenden Personen eher warten die mich umgebenden Menschen darauf das ich einen Fehler mache und sich auf mich stürzen Ich habe eine andere Sozialisation als alle anderen die mich in meiner Firma umgeben das macht die Kommunikation schwierig Ich kann mich schlecht alleine gegen die dominanten Strukturen wehren weil ich auf mich alleine gestellt bin	Versuch Solidarität bei der Interviewerin zu finden die ebenfalls eine Frau ist Die Interviewerin hat keine Ahnung wie das so ist alleine in einem Raum voller Männer zu sitzen	womit sie sich besser fühlt Beschreibung dessen was ihr helfen würde sich als Frau wohler und selbstbewusster zu fühlen Beschreibung dessen wie sie mit der Zeit gelernt hat damit umzugehen und sich jetzt wohl fühlt in einem Umfeld umgeben von Männern
--	---	--	---	---

		Ich fühle mich ohnmächtig und machtlos und vulnerabel		
--	--	---	--	--

„I kind of deal with that as if it's nothing because that's the easiest way.“ T 3, Z 177-178

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Ich versuche es zu ignorieren das ich die Einzige Frau bin weil es so für mich am leichtesten Ist	Ich habe keine Energie und Kraft mich damit zu beschäftigen Es ist schon sehr aufwendig und anstrengend den ganzen tag von männern umgeben zu sein, ich habe keine Kraft mich noch dazu mit der Frage zu beschäftigen wie ich es als Frau schöner haben könnte Meine Position im Unternehmen ist nicht hoch genug um etwas zu ändern deshalb versuche ich gar nicht erst daran zu denken Es ist nur mein Job ich habe andere Dinge in meinem Leben die mir wichtig sind Mein Unternehmen hat eine sehr konservative, kritik ist nicht	Es ist einfacher gewisse Problematiken zu ignorieren und sich nicht damit auseinanderzusetzen Ich versuche zu überleben ich kann nicht die Welt ändern Ich bin ohnehin schon überfordert und habe keine Zeit für diese ganzen Kleinigkeiten Ich versuche Optimistisch zu bleiben Es hat keinen Wert zu versuchen das alles hier zu ändern Ich werde ohnehin ausschau nach einem anderen Job in einem anderen Betrieb halten und da hat es für mich keinen Wert mich da hineinzusteigern Ich will meine Nerven schonen	Ich fühle mich in meiner Rolle und Position so untergeordnet, dass ich gar nicht erst versuche mich gegen mein System aufzulehnen Scham vor der Interviewerin, sie könnte mich dafür verurteilen das ich mich nicht wehre Suche nach Solidarität und Empathie von der Interviewerin Intention Mitleid von der Interviewerin zu bekommen	

	positiv angesehen und schon gar nicht wenn diese von einer Frau kommt Ich möchte mir keine Feinde machen ich bin immernoch abhängig von diesem Job Erst wenn meine eigene Position etwas stabiler ist und ich mehr Macht habe kann ich mir vorstellen mich gegen das System aufzulehnen Ich tendiere eher dazu Konflikte zu vermeiden	Frauen sehen oft den Beruf nicht als ihren zentralen Beziehungspunkt und investieren deshalb nicht so viel Zeit in die Veränderung ihres Umfeldes Ich fühle mich wie eine schlechte Feministin weil ich nichts gegen meine Lage und Position tue		
--	---	--	--	--

„I always try to do the best job. best best best job and when I don't do the best job I'm very hard on myself.“ T3, Z 205-206

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Ich gebe mir sehr viel Mühe bei meiner Arbeit und bin sehr kritisch mir gegenüber eingestellt	Ich spüre einen sehr starken Druck sehr viel und sehr hart zu arbeiten Ich bin sehr kritisch mit mir selbst Wenn ich das Gefühl habe nicht genug gemacht zu haben bin ich sehr kritisch Als Frau muss man umso härter	Ich bin unter permanenter Beobachtung und Druck Meine Vorgesetzten sind sehr kritisch mit mir und diese Kritik übersetze ich auf mich selbst Ich stehe stärker unter Beobachtung weil ich eine Frau und eine Migrantin bin, die Vorannahme ist dass ich schlechte	Ich fühle mich den meisten Kollegen um mich herum unterlegen Ich bin vulnerabel und habe Angst etwas falsch zu machen Ich versuche eher mich unsichtbar zu machen ich versuche nicht	Beschreibung dessen wie es sie fühlen lässt so wenig Wertschätzung zu erhalten Beschreibung wie sie überlastet ist und keine Kraft mehr hat Beschreibung wie der Stress sie mitnimmt und sie keine Kraft hat für viele Dinge

	arbeiten um sich zu beweisen Meine Männlichen Kollegen müssen viel weniger stark sich anstrengen um genauso viel Lob zu bekommen Mein mangelndes Selbstbewusstsein drängt mich an mein Limit weil ich mir nicht vertrauen kann Ich bin in einem meritokratischen System herangewachsen und möchte mich durch meine eigenen Mühen heraufarbeiten Ich bin sehr gestresst, ich arbeite sehr viel, mehr als viele andere in meiner Firma Ich will doch nur gelobt werden	Arbeit leiste und ich spüre einen Druck bessere Arbeit zu leisten Ich bin in einer Situation von Abhängigkeit, ich kann nicht gekündigt werden dieser Job garantiert mir ein Bleiberecht in Österreich deshalb ist der Druck mich zu bemühen umso stärker Ich fühle mich meinem Unternehmen gegenüber schuldig weil sie mir ein Bleiberecht in Österreich garantieren das mindeste was ich tun kann ist gute Arbeit zu leisten Ich erhalte in meinem beruflichen Umfeld wenig positives Feedback weshalb ich dieses aus mir selbst schöpfen muss was sehr schwer ist Ich falle ohnehin schon auf ich möchte nicht noch durch schlechte Arbeit auffallen	negativ aufzufallen Meine kollegen wertschätzen mich nicht ich fühle mich klein und unwichtig	Beschreibung was sie sich von ihren Vorgesetzten und Kollegen wünschen würde Beschreibung wie sie frustriert ist und nach einem anderen Job aussschau hält
--	--	--	---	--

		Gute Arbeit ist selbstverständlich, schlechte unerhört		
--	--	--	--	--

„I think subconsciously . . i´m more judged . .” T3, Z 207-208

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Meine Kollegen merken gar nicht wie sie mich strenger beurteilen	Ich stehe unter permanenter Beobachtung weil ich mehr auffalle Ich bin alleine im Raum als Frau und noch dazu als eine Migrantin meine Position ist vulnerabel und meine Präsenz ist grundsätzlich auffälliger Es ist kein rationales Gefühl aber meine eigene Wahrnehmung die mich stresst und dazu drängt intensiver mich zu bemühen Ich bin in einem sehr kritischen Umfeld aufgewachsen, ich war nie gut genug Dadurch das ich bei weitem auffälliger bin, macht sich jeder Fehler viel stärker bemerkbar Implizite Diskriminierung die gespürt wird,	Mir ist aufgefallen das ich stärker kritisiert werde als meine Männlichen Kollegen Ich bin ehrgeizig und möchte Karriere machen als Frau muss man sich dafür viel stärker bemühen als ein Mann Ich fühle mich verurteilt für alles was ich mache Ich habe das Gefühl das die Ansprüche die an mich gestellt werden sehr hoch sind All diese Wahrnehmungen passieren auf einer impliziten und sehr unterschwelligem Ebene Ich kann meine Schwäche nicht preisgeben, jegliches Nachgeben kann exploitiert werden Ich bin in meiner Handlungsfähigkeit	Ich fühle mich meinem System und meinen Mitarbeitern ausgeliefert Meine Mitarbeiter empfinden sich als weitaus qualifizierter, meine Präsenz stößt auf Irritationen weshalb jegliche Fehler sofort auffällig gemacht werden Die implizität des ganzen macht es umso schwerer sich zu wehren und dagegen anzukämpfen Versuch bei einer Frau (die Interviewerin) verständnis und Empathie zu finden, als Frau hat sie eventuell gleiche erfahrungen gemacht	Beschreibung wie sie versucht damit umzugehen Beschreibung wie ihre Männlichen Kollegen mit mehr Fehlern davonkommen und weitaus entspanntere arbeitsalltäge haben Beschreibung dessen das sie es sich überlegt aus MINT auszusteigen weil der Druck so groß ist Beschreibung dessen das sie mit der zeit sich wohler fühlt und gelernt hat etwas entspannter mit fehlern umzugehen Beschreibung dessen das sie sich wünschen würde in einem unternehmen zu arbeiten das Geschlechtlich und vom Kulturellen Background etwas durchmischer ist

	nicht offen empfunden wird vor allem nicht von anderen Menschen schon gar nicht von Männern Ich möchte doch nur in Ruhe meine Arbeit machen Mir wird nicht erlaubt Fehler zu begehen	zu einem gewissen Grad eingeschränkt weil es so viel gibt um mich herum was ich beachten muss ich muss vorsichtig agieren und vorgehen aus angst das ich etwas schlecht machen könnte und mir alles verbaue Alles passiert auf einer sehr unterschwelligten Ebene und ich habe keine wirklichen Beweise und keine Möglichkeiten mich zu wehren		
--	---	--	--	--

„entwined In the fear for existence . in the fear for am I gonna be able to pay for my apartment and am I gonna be able to pay for my bills . those are very basic human fears which are very big” T3, Z 243-245

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Ich bin geprägt von sehr existentiellen Ängsten	Ich habe als junges Mädchen meine existentiellen ängste nicht gedeckt gehabt Ich hatte viele Sorgen als junges Mädchen um sehr basische Lebensbedingungen Ich habe angst nicht genug Geld zu haben Ich fühle mich nicht sicher	Ich hatte als junges Mädchen und später auch als junge Frau nie eine absicherung, ich habe kein Soziales auffangnetz Ich kann mir nicht erlauben innezuhalten und pause zu machen weil ich hart arbeiten muss	Ich fühle mich unsicher, ich habe nicht wirklich das gefühl das ich jemanden vertrauen kann Suche der Solidarität bei der Interviewerin Die Interviewerin hat ein viel einfacheres Leben gehabt sie versteht nicht	Beschreibung dessen wie sie diese Ängste und negativen Erfahrungen im Alltag eingrenzen Beschreibung wie sie langsam lernt mit den ängsten umzugehen Beschreibung das in Österreich diese ängste nicht mehr so eine große Rolle spielen Beschreibung wieso sie glaube diese ängste kommen

	Ich habe meine Jugend damit verbracht mein Humankapital möglichst wertvoll zu machen damit ich die Chance habe viel Geld zu verdienen Meine ängste befinden sich vor allem im sehr grundlegend basischen bereich Ich fühle mich gefangen in meinen eigenen ängsten	um zu überleben Ich spüre den Druck viel Geld zu machen Ich bin aufgewachsen in Armut, ohne Sozialstaat und ohne soziales auffangnetz Ich bin auf mich alleine gestellt, wenn etwas schief geht wird mir keiner helfen, ich möchte mich so gut es geht absichern Ich möchte erneute Erfahrungen von Armut so gut es geht vermeiden Ich hatte nie zeit über meine persönlichen Präferenzen und Bedürfnisse nachzudenken	was ich durchmache Ich fühle mich alleine, ich spüre das Menschen um mich herum eine ganz andere Lebenserfahrung hatten	Beschreibung dessen wie sie hofft das diese ängste sich bessern Beschreibung dessen das sie versucht diese ängste zu ignorieren weil sie keine Zeit hat sich mit ihnen auseinanderzusetzen.
--	---	--	---	---

„when you feel safe . then you can actually try to say okay my work is not my life .” T3, Z 246-247

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
------------	--------------------	---------------------	------------------	-------------------

Erst wenn man sich sicher fühlt kann man sich von dem Zwang distanzieren die Arbeit als zentral anzusehen	Ich fühle mich nicht sicher ich habe existentielle ängste Ich muss lernen mich sicher zu fühlen Wenn ich mich sicher fühle kann ich mich trauen von der Arbeit zu distanzieren Ich lerne zu verstehen das ich nicht nur lebe um zu arbeiten Endlich habe ich genug Geld und kann mich somit distanzieren von Geldnöten	Ich kann schwer sagen das Arbeit nicht alles ist weil ich so abhängig von ökonomischen Ressourcen bin Wenn man kein Geld hat bekommt geld einen enormen stellenwert Ich bin nicht abgesichert und das schränkt meine Handlungsfähigkeit enorm ein Ich habe kein Netzwerk auf das ich zurückfallen kann Ich muss mich selbst absichern Ich habe nicht den Luxus nicht an Geld zu denken, das steht nur Menschen zu die viel Geld haben Ich lebe in einem permanenten Angstzustand und habe Angst ohne Arbeit dazustehen, das macht mich abhängig und vulnerabel	Menschen um mich herum sind viel besser abgesichert als ich weshalb sie eine viel entspanntere attitüde zur Arbeit aufweisen können Ich bin vulnerabel und auch mich alleine gestellt Ich fühle mich nicht verstanden von der Interviewerin sie hat nicht die gleichen Ängste wie ich Ich fühle mich mit meinen Sorgen auf mich alleine gestellt und habe niemanden der mir Verständnis zeigt	Beschreibung dessen wie sie sich mit der Zeit distanzieren konnte von dem Druck viel Geld zu verdienen Beschreibung dessen das sie sich mit der Zeit ein Sicherheitsnetzwerk aufgebaut hat und sich auf dieses Verlassen kann Beschreibung dessen wie diese ängste sie immernoch plagen ab und zu Probleme machen Beschreibung dessen wie es war sich so lange unsicher zu fühlen
---	---	---	---	---

„I don't have any support system there so i'm doing it alone" T 3, Z 295

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
------------	--------------------	---------------------	------------------	-------------------

Ich bin auf mich alleine gestellt	Ich habe keine Unterstützung in meinem Beruflichen Alltag ich muss alles selber lernen	Es ist ein Faktor mehr der mich stresst das ich mich damit auseinandersetzen muss mehr zu machen weil ich mich an niemanden wenden kann	Ich fühle mich ausgeschlossen von meinen Vorgesetzten und Kollegen sie haben mich auf mich alleine gestellt und keine Mechanismen eingerichtet die mich unterstützen würden	Beschreibung dessen wie sie sich einen anderen Job sucht in der Hoffnung das es dort besser wird
	Ich habe keine Schützende Parteien in bezug auf Rechtliche und Bürokratische Parteien, ich muss mich durch alle Hürden selbstständig durchkämpfen	Beschreibung in vielen Artikeln zu MINT und Frauen das sie sich mehr mentoring wünschen würden in ihrem beruflichen Alltag und sich oft verloren fühlen	Ich fühle mich untergeordnet und weniger wert als meine Kollegen weil ich keine Unterstützung erhalte	Beschreibung dessen wie sie immer noch sich einsam fühlt und frustriert ist mit dem Gefühl keine Unterstützung zu erhalten
	Ich habe beruflich gesehen kein Mentoring, dadurch das ich die Codes und Verhaltensregeln nicht kenne ist es umso schwerer mich zu orientieren	Ich fühle mich einsam und niemand stützt mir den Rücken, ich habe den Druck das ich mir keine Fehler erlauben kann	Die Interviewerin kann mich wahrscheinlich nicht verstehen sie war noch nie so einsam	Erklärung wie sie sich wünschen würde einen anderen Umgang zu haben und was sie anders machen würde
	Ich habe kein Auffangnetzwerk hier sei es Privat oder Staatlich muss ich mir selbst mein überleben garantieren und mich um mich selbst sorgen	Ich spüre den Druck zu überleben, Geld zu machen um mich abzusichern	Die Interviewerin hat sich eventuell auch mal ausgeschlossen gefühlt vielleicht kann sie mich ja verstehen und weiß wie es sich anfühlt	Beschreibung wie sie nicht das Gefühl hat das jemand an ihren Erfolg glaubt das sie sich sehr schwer tut damit
		Ich habe nicht das Gefühl das mein Unternehmen mich erfolgreich sehen möchte denn ich werde nicht unterstützt oder gefördert	Ich habe niemanden der mir gegenüber empathie ausübt	In Bosnien war es anders
			Ich habe niemanden der mich unterstützt	

		Mein Arbeitsumfeld ist in keiner weise Attraktiv für Menschen die nicht weiße männer sind, alle anderen fühlen sich ausgeschlossen und verloren und erhalten keinerlei förderungen Mein Unternehmen fördert mich nicht als Person und motiviert nicht mein Wachstum auf einer individuellen Ebene	und mir das Gefühl gibt das er an mich glaub ich muss jegliches Selbstbewusstsein aus mir selbst schöpfen	
--	--	---	---	--

„they only worry at wo wa worry about work and they don't worry about workers but that's a general issue in my company" T 3, Z 319-320

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Meine Firma ist sehr ergebnisorientiert	Ich fühle mich als Mitarbeiterin nicht beachtet Meine individuellen anliegen sind nicht relevant Meine Vorgesetzten bauen mich mental nicht auf Mein Management ist	Allgemein in MINT ein Problem, die exzellenz und die leidenschaft wird so hoch gewertet das man nicht wirklich zeit und ressourcen hat für andere dinge wie freizeit Erwartung das man aus leidenschaft zur technik all sein	Ich fühle mich nicht auf einem Level mit meinen Mitarbeitern weil ich nicht so viel Leidenschaft vorweisen kann Ich habe nicht das Gefühl richtig unterstützt und gefördert zu werden und fühle	Beschreibung dessen wie sie damit umgeht so wenig richtung angegeben zu bekommen von ihren Vorgesetzten Beschreibung wie sie es besser machen könnten Beschreibung wie sie es besser machen würde

	nicht gut in dem was es macht	leben seiner Firma freiwillig gibt	mich auf mich alleine gestellt	Beschreibung was sie sich erhofft in einer anderen arbeit
	Der Menschliche Faktor wird außen vor gelassen	Stereotyp vom leidenschaftlichen Wissenschaftler der sich permanent seiner Wissenschaft hingibt und nicht aufhören kann hält sich vor allem in männerdominierte n MINT Disziplinen als ein mutueller Beweis von Männlichkeit	Die Interviewerin kann vielleicht gar nicht nachvollziehen was für misstände ich als Frau in MINT erleben muss	Beschreibung wie sie kündigen möchte und darauf hofft das in der nächsten firma alles anders ist
	Ich fühle mich wie eine Zahl und weniger wie ein Individuum	Keine Förderung Sozialer Skills in diesem Kontext in dem nur excellenz relevant ist	Die Interviewerin versteht mich vielleicht nicht ich versuche ihr klar zu machen wie schwer es für mich ist	Beschreibung das sie nicht glaubt das in MINT sich etwas ändert in der nächsten Zeit und das sie sich mit diesen Tatsachen abfinden muss
	Ich habe sehr viel arbeit und keinen ausgleich	Meine Firma legt wert auf die Falschen eigenschaften bei ihren MitarbeiterInnen und beförderd nicht die richtigen Leute	Die Interviewerin war vielleicht in ähnlichen Lebenssituatione n und hat Verständnis für mich und meine Situation	Beschreibung wie genau sich dieses Mismanagement äußert
	Ich fühle mich nicht gewertschätzt sondern nur wie eine Arbeitsmaschine	Ich kann nicht die gleiche Leidenschaft vorweisen wie meine Kollegen weil ich das Fach aus Pragmatismus gewählt habe und einen pragmatischen Zugang zum Beruflichen alltag habe		Beschreibung was für gefühle das vermittelt
	Meine Firma legt grundsätzlich keinen Wert auf arbeiterInnen			

--	--	--	--	--

„at least I would not ignore them and just pretend that they are just numbers” T 3, 366-367

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
In meinem Unternehmen werde ich ignoriert und nur nach meiner Produktivität bemessen	Ich fühle mich als Person emotional vernachlässigt Es zählt nur der Produktive Beitrag und der Profit den ich als Angestellte beitrage Ich würde das alles anders machen wenn ich könnte Mir missfallen viele Dinge in meiner Firma die ich alle anders machen würde wenn ich könnte Ich bin nicht zufrieden wo ich bin Ich fühle mich ignoriert und nicht beachtet Wenn ich wollte, könnte ich die Firma zum Besseren ändern	Wenn ich könnte hätte ich schon längst gekündigt mir missfallen so viele Dinge aber ich sehe mich nicht in der Lage zu kündigen Ich habe nicht die Absicherung mich gegen das System in der Arbeit aufzulehnen ich würde keine Unterstützung bekommen Ich sehe keinen Grund zu versuchen etwas zu ändern das System hat sich schon so sehr stark etabliert und ich habe keine Ressourcen und keine Kraft mich da hinein zu stürzen Ich möchte nicht noch mehr von meiner Energie	Ich fühle mich nicht auf einer Ebene mit meinen Vorgesetzten Ich habe nicht das Gefühl das meine Vorgesetzten mich unterstützen möchten Die Interviewerin versteht mich vielleicht Intimität zur Interviewerin, vertrauen weil sie sich über ihren Arbeitgeber beschwert und sich äußert wie sie das besser machen könnte-> Zweisamkeit, niemand wird erfahren was wir hier besprechen	Beschreibung wie sie versucht hat etwas zu ändern es aber nicht funktioniert hat Beschreibung dessen wie sie es anders machen würde Beschreibung dessen wie es sie fühlen lässt nur eine Nummer zu sein Beschreibung dessen was sie sich wünschen würde Beschreibung dessen wie sich sowas zeigt Beschreibung dessen wie andere Mitarbeiter sich fühlen und was sie äußern Beschreibung dessen wie es in Bosnien anders war

		aufgeben und versuchen etwas zu ändern was ich nicht ändern kann Ich fühle frust und verzweiflung Ich habe ambitionen und visionen diese Firma zu verändern Meine Firma setzt nicht auf die Langfristigkeit der Angestellten und versucht es nicht einmal sie emotional zu binden		
--	--	---	--	--

„i´m not anymore eager to change the company or do something like that it´s too big a company and it´s very hard to change something that is already kind of running as is .” T 3, Z 395-397

Paraphrase	Intention/Funktionen	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Ich habe die idee aufgegeben mein Unternehmen zu verändern, weil es schwer ist etwas so eingerittenes zu verändern	Ich habe einen Blick dafür was besser gemacht werden könnte, habe aber nicht die Energie etwas zu ändern Die Firma für die ich arbeite ist nicht offen für veränderung Es würde viele Konflikte generieren wenn	Menschen die aus einem externen Kontext kommen haben andere Perspektiven und somit das Potenzial unternehmen zu verändern Menschen aus anderen Kontexten haben andere Präferenzen und andere Prioritäten und ihnen fallen	Ich habe das gefühl ich stehe nicht auf einer Wellenlänge und Ebene mit meinen Kollegen Versuch bei der Interviewerin Verständnis zu finden und sich mit ihr zu engagieren	Beschreibung dessen wie sie versucht hat veränderung zu kommunizieren und es nicht funktioniert hat Beschreibung dessen was genau sie verändern würde wenn es möglich wäre und nicht so eine eingesessene Struktur sie in der

	ich etwas ändern würde Ich bin müde und möchte nicht viel Zeit in etwas aussichtsloses investieren Ich möchte ohnehin für eine andere Firma arbeiten, es hat keinen Wert diese jetzt verändern zu wollen	deshalb andere Dinge auf In Bosnien haben wir die Dinge ganz anders gemacht, deshalb fallen mir jetzt umso mehr die Unterschiede auf Ich habe gemerkt das es keinen Sinn hat etwas zu versuchen zu ändern → Studie von Schneeberger, in Österreich setzt das Management relativ wenig auf Kritik seitens der Angestellten, Versuche der Innovation werden in der Regel nicht begrüßt Wenn man länger in einem Betrieb beschäftigt ist wird man mit der Zeit blind was die Missstände betrifft und es fallen bestimmte nicht wirklich sinnmachende Eigenschaften nicht mehr ein Mit der Zeit nimmt die Motivation von Angestellten ab vor allem wenn sie keine Wertschätzung erfahren, wenn das	Keine Transparente Kommunikation zu dem Management und keine klare Rollenverteilung Sehr hierarchische, alteingesessene Strukturen Keine Gleichberechtigung alle auf verschiedenen Ebenen	Arbeit haben würde Beschreibung dessen wie sie damit umgeht das die Dinge so sind wie sie sind Beschreibung dessen das sie unzufrieden ist mit den Umständen und Gerne andere Bedingungen hätte es aber nicht möglich ist Beschreibung dessen wie sie gemerkt hat das sie nichts ändern kann Beschreibung dessen wieso nun ihre Motivation derartig abgenommen hat das sie nicht mehr ändern möchte
--	---	--	--	--

		Gefühl vermittelt wird die mühen sind umsonst, das Feedback ausbleibt und keine Materiellen Belohnungen kommen wird man demotiviert und hat auch nicht mehr die Ambition etwas zu ändern Individuelle Wahrnehmungen und Gefühle sind schwer zu kommunizieren und sind gefährdet zu fehlkommunikationen		
--	--	--	--	--

„is still part of big company that is not good towards women . so they can talk that they try to be but the facts . show otherwise” T3, Z 422-423

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Das Unternehmen hat keine gute Frauenpolitik auch wenn sie es gerne behaupten würden	Sie reden viel darüber das sie Frauenfreundlich sind und es gerne wären Ich fühle mich in diesem Unternehmen als Frau nicht beachtet und nicht respektiert Ich fühle mich nicht wohl als Frau in diesem Unternehmen Ich habe das Gefühl das sie anders agieren als sie behaupten	Vor allem mit der Zeit sprechen Aktionen mehr als Wörter und deshalb sind mit der Zeit Angestellte enttäuscht mit den Bedingungen Vor allem wenn eine Arbeitsqualität von wenig Feedback und Kommunikation in der Firma vorhanden ist und man als angestellter somit das Gefühl	Ich fühle mich als Frau in diesem Unternehmen definitiv meinen Männlichen Kollegen untergeordnet Ich fühle mich den sehr fest eingefahrenen Strukturen extrem untergeordnet und habe keine Machtmechanismen Ich fühle mich auf mich alleine gestellt Die interviewerin weiß gar nicht wie	Beschreibung dessen wie sie sich nach einem neuen Job umschaue und auf was sie wert legt Beschreibung dessen was sie ändern würde wenn sie das gefühl hätte es würde etwas bringen Beschreibung dessen wie das Unternehmen ihr das Gefühl geben könnte das es auf ihrer Seite steht

	Ich habe wenig Hoffnung das sich etwas ändern wird in absehbarer Zeit für Frauen in dieser Firma Ich glaube nicht das es viel Sinn macht zu versuchen etwas zu verändern in meiner Firma, alles wird bleiben wie es ist Ich möchte nicht teil von etwas sein das meinen Prinizpien und Werten widerspricht Ich unterstütze die ethischen und moralischen attitüden meines Unternehmens nicht Ich werde gar nicht erst darin intestieren viel zu ändern weil es keinen Sinn hat	hat egal was man macht es wird alles beim gleichen bleiben Ich habe als Arbeiterin in diesem Unternehmen nie das Gefühl bekommen das meine Meinung relevant ist und habe vor allem als Frau immerwieder mit stereotypen und vorannahmen zu kämpfen gehabt Meine Firma hat mich als Frau und als Ausländerin nie unterstützt und nie mir das Gefühl gegeben das sie hinter mir stehen, ich habe nicht das gefühl das sie sich ändern wollen Wenn man sein unternehmen Frauenfreundlich machen möchte, sollte man auf die Meinung von den bereits dort angestellten Frauen hören, was sie nicht tun, was die Folge hat das ich ihren aussagen keinen	es sich anfühlt so wenig unterstützung zu bekommen Vielleicht hat die Interviewerin auch schon solche Erfahrungen gemacht weshalb es ihr so wichtig ist mich zu befragen	Beschreibung dessen welche Aktionen genau das versprochene und behauptete bestätigen könnten Beschreibung dessen das sie resigniert hat und sich damit abfindet das sie in einem frauenfeindlichen unternehmen gelandet ist Beschreibung dessen das sie versucht sich von ihrer Firma emotional zu distanzieren weil es keinen Sinn macht
--	---	--	--	--

		Glauben schenken möchte Ich fühle mich in meinem Unternehmen als Minderheit nicht unterstützt und sehe es auch bei anderen MitarbeiterInnen nicht weshalb ich den Behauptungen von meinen Vorgesetzten keinen Glauben schenken kann und will		
--	--	--	--	--

„that I have the option to switch the career path and when I get some experience in . product management for example then I can move easily to another company .” T3, Z 431-432

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Bevor ich meinen Job wechsele möchte ich etwas arbeitserfahrung sammeln	Ich habe die möglichkeit meine Arbeitserfahrung auszubreiten und mich zu festigen in einer bestimmten berufsrichtung Ich möchte etwas anderes beruflich machen wie was ich jetzt mache Ich bin pragmatisch ich habe die möglichkeit arbeitserfahrung zu sammeln und das werde ich auch in Anspruch nehmen	Die Firma hat es nicht geschafft eine person, die eigentlich in einer enormen abhängigkeit sich befindet zu binden-> sie hat nicht eine loyalität entwickeln können Loyalität entsteht durch faktoren der Wertschätzung, wenn diese nicht gewährleistet werden, wird auch die Bindung nicht geschehen	Ich fühle mich immernoch unterlegen und zum teil nicht qualifiziert genug weshalb ich den Druck spüre mehr zu machen Ich habe das Gefühl das die Chancen die mir entgegenkommen limitiert sind, deshalb schöpfe ich aus dem Vollen und Die interviewerin verurteilt mich sicherlich dafür das ich in einem unternehmen	Beschreibung dessen was sie sich in ihrer neuen Firma erhoffen würde Beschreibung dessen wieso sie sich dafür entschieden statt aus einer Situation rauszukommen in der sie offensichtlich nicht glücklich ist Beschreibung dessen wie sie sich fühlt und was sie sich erhofft Beschreibung dessen wie sie sich

	Ich möchte nicht auf einer emotionalen Ebene kündigen Ich wurde von meinem Unternehmen ausgenutzt und nun werde ich mein Unternehmen einwenig ausnutzen Ich habe eine Chance von meiner Firma bekommen und möchte sie auch nutzen Ich versuche mir innerhalb der gegebenen Bedingungen mir das Leben leicht zu machen	Ich bin immernoch damit beschäftigt mein Humankapital zu steigern ich habe nie die intention verloren Ich habe angst immernoch nicht qualifiziert genug zu sein für bestimmte Berufe und bestimmte Positionen weshalb ich die Intention habe mein Wissen und mein Talent immer mehr auszubreiten Ich muss meine Chancen selbster ausbereiten durch kreative lösungsansätze und alles ausnutzen aus dem ich einen Profit schöpfen kann und mich langsam vorantasten Ich habe immerzu das Gefühl ich sein nicht gut genug und das ich immernoch an meiner Ausbildung arbeiten muss Ich bin ambitioniert und	bleibe das mir nicht gefällt Die interviewerin hält mich sicher für eine scheinheilige Person Die Interviewerin ist auch ein Teil des neoliberalen Getriebes und hat verständnis für meine Position und meine Entscheidungen Die Menschen um mich herum haben viel mehr chancen und agency, sie sehen sich nicht so sehr gezwungen ihre chancen und perspektiven mir ihren persönlichen Präferenzen abzuwiegen	mit dieser Chance fühlt Beschreibung dessen das sie dankbar ist so eine Chance zu bekommen und wie sie alles daraus ziehen möchte
--	---	--	--	---

		nutze jede Chance die mir in die Quere kommt, mir kommen nicht viele Chancen entgegen, deshalb nutze ich die die mir entgegenkommen sehr aus und erhoffe mir auch ein Profit darauf → Agency in der hinsicht das man offen bleibt und sich adaptiert Ich habe nie die Option gehabt mich auf eine Möglichkeit festzufahren ich musste offen bleiben und auf die Umstände reagieren wie sie auf mich zukommen ich konnte auch nicht auf emotionaler Basis agieren Ich muss meine eigenen Emotionalen Bedürfnisse oft einmal zurückschrauben um im leben weiterzukommen		
--	--	--	--	--

„why I wanted to go into leadership is because . I think I have . good qualities to do that . it´s more money . eugh it might . it opens more opportunities maybe .” T 3, Z 489-491

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Ich möchte eine Chefin sein, weil ich qualifiziert bin dies zu tun und es mehr Geld und Möglichkeiten öffnet	Ich glaube ich kann gut mit Menschen umgehen	Ich muss selbst meine Agency ausweiten und das geht in meinem Fall nur mit einem Ausweiten meines Humankapitals	Ich habe das Gefühl das andere sich automatisch über mich stellen, ich muss eine eindeutig höhere Position als mein gegenüber haben damit meiner Meinung gehört geschenkt wird	Beschreibung dessen welche Qualifikationen sie zu einer guten Leaderin machen würden
	Ich habe ein Auge dafür was ein Unternehmen braucht			Beschreibung wieso sie sich in dieser Position sieht
	Ich muss mich absichern und mich selbst als ein Sicherheitsnetzwerk einrichten wieso ich intensiv daran arbeite mich stabil zu positionieren	Ich habe den Druck mich unersetzbar zu machen		Beschreibung dessen wie sie in diese Richtung arbeitet und welche Absichten sie hat
		Damit ich die Umstände um mich herum ändern kann, muss ich meine Macht stärken	Ich war so lange unsichtbar und mir wurde das Gefühl gegeben mein Beitrag wäre nicht wertvoll was ich nicht finde und nicht mag	Beschreibung dessen wie sie damit umgeht das in ihrem jetzigen Unternehmend anscheinend ihr Know How nicht auffällt
	Ich möchte meine Chancen und Optionen so weit es geht erweitern			
	Ich habe es akzeptiert das ich nach meinem Marktwert eingestuft werden und agiere nach dem gleichen Schema	Ich fühle mich machtlos und mag das nicht, ich möchte auch gehört werden und das wird nur passieren wenn mein Marktwert gesteigert ist	Ich erhalte aus meinem Umfeld keine Stärkung und Unterstützung ich muss aus eigener Kraft und eigenem Glauben schöpfen	Beschreibung wieso sie gerne in Leadership möchte, genau auf die Chancen eingehen
	Mein derzeitiges Berufliches Umfeld weiß nicht mein Wissen und meine Skills zu schätzen	Ohne einem gewissen Pragmatismus ist mein Alltag nicht zu meistern	Die Interviewerin versteht mich wahrscheinlich nicht vollkommen	Beschreibung wieso Geld hier auch eine Rolle spielt
		Mein jetziges Unternehmen zeigt keine Wertschätzung	Ich fühle mich in meinem jetzigen Beruflichen Umfeld unterschätzt	

		für die Dinge die ich beitragen kann Agency geschöpft aus eigenen Glauben an sich selbst	Die Interviewerin weiß vielleicht wie es ist nicht wertgeschätzt zu werden und kann meine Gefühle nachvollziehen	
--	--	---	--	--

„each time that I got a new task I had the same . . uhg turmoil in my head where I went oh shit . I don't know anything about this I'm stupid I'm not I'm never gonna solve” T 3, Z 512-514

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Bei jeder neuen Aufgabe wurde ich immer geplagt von Selbstzweifeln	Ich bin sehr gestresst in meinem Job Ich erhalte wenig Unterstützung und habe keine Menschen um mich die an mich glauben Ich zweifle an meinen Qualifikationen immer wieder Ich fühle mich nicht genügend gestützt und unterstützt Ich mache mich oft runter und denke ich bin dumm Ich habe mich nicht getraut zu fragen aus Angst das auffliegen	Ich bekomme keine Unterstützung und keinen Glauben ich fühle mich oft nicht Qualifiziert genug Viele Frauen in MINT leiden am Hochstaplerdyndrom Ich habe nicht genug mentoring bekommen und war sehr oft auf mich alleine gestellt, es war sehr anstrengend ich musste mir alles selbst erarbeitet Vor allem Frauen fühlen sich in MINT kontexten oft auf sich alleine gestellt In einem Kontext von permanenter Exzellenz ist der Druck enorm immer	Ich bekomme keinerlei Unterstützung von meinem Team, ich bin alleine Ich fühle mich den Umständen ausgeliefert und gestresst, ich muss immerzu meine Kompetenz beweisen Ich habe nicht das gefühl das meine Vorgesetzten mich unterstützen wollen und mir helfen wollen zu wachsen Ich fühle mich überfordert und	Beschreibung dessen wie sie sich überfordert fühlt Beschreibung dessen wie sie versucht damit umzugehen Beschreibung dessen wie sie ihre anderen Kollegen wahrnimmt Beschreibung dessen was sie sich wünschen würde von ihren Kollegen Beschreibung dessen wie sie sich wünschen würde das sie anders damit umgehen könnte

	kann das ich sehr grundsätzliche Dinge nicht weiss Mein Berufliches Umfeld ist Gepägt von Stress und nicht von einem Umfeld in dem man voneinander Lernen kann	ein perfektes Ergebnis zu liefern und die Angst enorm als Dumm und unwissend dazustehen Ich habe nicht das Gefühl das ich in meiner Firma dafür da bin zu lernen und Fehler zu machen, von mir wird permanente Perfektion gefordert Ich bin als Frau und Migrantin ohnehin permanent unter Beobachtung und habe nicht das Gefühl ich könnte mir einen Fehler leisten Ich habe niemanden von den ich lernen kann, ich bin auf mich alleine Gestellt	auf mich selbst gestellt Die Interviewerin kann sich nicht vorstellen was für Stresssituationen ist permanent ausgeliefert bin	
--	--	--	--	--

„there is nobody more stupid than me dadadada *every time* . *every time* and that's very *hard* . .” T3, Z 516-517

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Ich vergleiche mich mit meinen Kollegen und denke ich bin die dümmste Person im Raum	Ich habe das Gefühl ich bin nicht gut genug weshalb ich den Druck habe mich mit anderen zu vergleichen Es ist anstrengend sich nicht gut genug zu fühlen Ich fühle mich überfordert, die	Dadurch das ich jedes Mal an mir zweifle verliere ich auch viel wertvolle Arbeitszeit Ich erhalte nicht genug Unterstützung ich glaube immerzu ich sei nicht gut genug Ich fühle mich richtungslos und verloren, ich kann	Ich fühle mich meinen Kollegen offensichtlich unterlegen ich glaube nicht das sie etwas nicht wissen oder Probleme haben Intimität zur Interviewerin, geständnis von	Beschreibung wie man sie besser unterstützen könnte Beschreibung wie sie sieht wie andere damit umgehen Beschreibung wie sie sich fühlt und versucht damit umzugehen

	überforderung ist nicht leicht und beschäftigt mich permanent Ich fühle mich überfordert Ich fühle mich gefangen in einem Kreislauf und weiß nicht wie ich ausbrechen kann Ich gehe mit meinem Beruf durch eine extreme emotionale Notlage Ich glaube das mein Unwissen stärkere Konsequenzen haben kann als für meine Kollegen	einfach nicht an mich glauben Vor allem junge Frauen holen sich ihr selbstbewusstsein aus unterschiedlichen Sozialen Umfeldern und Faktoren, sofern für einen Arbeits so zentral ist wie für Frauen in MINT disziplinen, kann man schwer daraus ausbrechen und fühlt sich sehr überfordert Ich habe enorme Angst Fehler zu begehen und vor den Konsequenzen die daraus entstehen Ich habe in meinem Betrieb keine offene Kommunikationskultur, ich weiß nicht wie die anderen darstehen	sehr intimen Fakten und internen Lebenswelten	Beschreibung wie sie dennoch alles schafft trotz enormer zweifel Beschreibung dessen was genau ihr das Gefühö vermittelt nicht gut genug zu sein
--	--	---	--	--

„only when you kind of move away from it you see *how much easier* it is for some people” T 3, Z 533-534

Paraphrasen	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Wenn man sich von seiner Lebenswelt distanziert versteht man wie leicht es andere haben	Ich war nichts anderes gewohnt und bin mit meinen Umständen so gut es ging klargekommen Ich bin neidisch auf andere Menschen die es viel leichter hatten im Leben als ich	Zu sehen das die Grundvoraussetzungen unterschiedlich sind ist schwer und komplex Ich weiß nicht wie ich damit umgehen soll, dass manche Menschen so viel einfachere Grundvoraussetzungen haben	Ich fühle mich benachteiligt gegenüber Menschen die aus anderen Kontexten kommen Intimität gegenüber der Interviewerin Die Interviewerin weiß sicher auch nicht wie schwer ich es hatte	Beschreibung dessen wie stolz sie auf sich ist und wie froh sie ist das sie es so weit geschafft hat Beschreibung wie unfair das ist und wie sehr sie das mitnimmt Beschreibung dessen wie sie versucht damit umzugehen

	Ich konnte erst mit der Zeit einschätzen wie viel einfacher es für manche Menschen ist Ich bin müde und ich muss mich so sehr anstrengen und es gibt Menschen die müssen viel weniger tun um das gleiche Resultat zu haben nur weil sie aus einem anderen Kontext kommen Als ich kleiner war hatten es alle um mich schwer, jetzt sehe ich menschen die es leichter haben Meine Mühen fühlen sich nutzlos an Ich bin Frustriert	Es ist für mich demotivierend zu sehen wie andere das gleiche wie ich erreichen können mit weniger Arbeit Meine Mühen gehen unter wenn andere das gleiche schaffen wie ich mit weniger Aufwand Ich bekomme mit der Zeit das Gefühl das es keinen Sinn macht mich damit zu beschäftigen weil ich sowieso schlechter dastehen werde als jemand der die Voraussetzungen hat Die Einschränkung der eigenen Agency merkt man erst wenn man damit konfrontiert ist und einen Vergleich hat Die Schwierigkeiten durch die ich gehen musste kennen manch andere gar nicht Ich bin stolz auf mich weil ich so weit gekommen trotz schwierigkeiten Ich bin einfach schockiert wie leicht es manche haben	Ich merke das ich nicht auf einer gleichen Ebene mit andere Menschen stehe Menschen kommen nicht mit gleichen Grundvoraussetzung en auf die Welt ich bin nicht auf der gleichen Ebene wie andere	Beschreibung dessen was sie damit in Verbindung empfindet Beschreibung dessen wo sie vor allem die Unterschiede Markt Beschreibung dessen wo sie glaubt wo sie wäre mit den gleichen Grundvoraussetzung en und der gleichen mühe Beschreibung dessen wo sie wäre wenn sie andere Grundvoraussetzung en gehabt hätte
--	--	---	--	---

„I felt . they never told me . so I I had many interviews . they never told me you we are not taking you because of the visa but I I could see when they aks do you have a visa and I said no . was a little bit ah . okay this is complicated.” T 5, Z 57-59

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Ich bekam oft das Gefühl das ich keine Jobs bekam weil ich keine Arbeitserlaubnis hatte	Ich habe wirklich viele Interviews gehabt Ich habe viel und lang gesucht es war sehr aufwendig Es schien immer nur an diesem einen Punkt Probleme zu geben Ich habe mich diskriminiert gefühlt Ich war die Perfekte Kandidatin die aus bürokratischen Gründen ins Knockout kam	Meine Agency war enorm reduziert weil ich keine Arbeitserlaubnis hatte Ich hatte keine Schutzmechanismen die mich vor meinem schlechten Status schützten Ich habe viel zeit damit verbracht einen Job zu suchen ohne erfolg Es wurde zwar nie direkt gesagt aber es war das Einzige wo es Probleme machte ich bin davon ausgegangen das es nicht Diskriminierung ist scheinbar nicht etwas was man explizit bemerkt und einklagt, oftmals wird es erst auffällig wenn man die andersbehandlung von anderen oder von sich selbst bemerkt Mich einstellen war mit zeit und komplexität verbunden-> das	Ich fühlte mich nicht auf der gleichen Ebene mit den anderen Ich wurde Diskriminiert aufgrund von meinem Status es war offensichtlich das ich so meine beruflichen Erfolgsquoten reduzierte	Beschreibung dessen wie sie doch einen Job gefunden hat Beschreibung dessen das sie immernoch einen Job sucht Beschreibung dessen wie sie sich resigniert hat und aufgegeben hat Ich ziehe zurück in meine Heimat es hat keine Hoffnung Ich suche noch immer Ich musste meinen Status ändern um einen Job zu finden Ich habe einen Job akzeptiert aber er ist weit unter meiner Qualifizierung

		führte nicht zu einem ökonomischen Umfeld, die Bürokratischen Richtlinien sind nicht angepasst an die aktuellen Bedingungen in Bezug auf den Arbeitsmarkt (Flexibilität, Spontaneität...)		
--	--	---	--	--

„and that was also the reason why we got married in the middle of a pandemic this was not the plan .”
T 5, Z 60-61

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Wir haben aufgrund von meinem Status geheiratet auch wenn es nicht ganz gepasst hat	Wir wollten heiraten nachdem die Lage sich etwas gelegt hat	Ich muss pragmatisch agieren ich kann nicht erwarten das alles so funktioniert wie ich es wollen würde	Ich habe einen instabilen status und ich muss das ändern damit ich mit anderen KandidatInnen auf der gleichen Ebene stehen kann	Beschreibung dessen wie es trotzdem schwer war einen Job zu finden
	Wir wollten in Ruhe unsere Hochzeit planen und viele Menschen einladen und ein wirkliches Fest der Liebe machen	Ich muss kompromisse eingehen und mich mit dem zufrieden geben was ich habe	Die Interviewerin glaubt sicher ich nutze meinen Mann nur aus	Beschreibung wie leicht es wurde einen Job zu finden
	Ich hatte keine andere Wahl und musste heiraten damit ich in Österreich bleiben kann	Es ist klar das ich als Ausländerin weniger chancen habe ich kann mit einem neuen Status meine Chancen erhöhen	Die Interviewerin hat vielleicht ein Verständnis für meine Situation, sie hat sich vielleicht in einer ähnlichen Situation schon wiedergefunden	Beschreibung wie die Jobsuche ging
	Ich war in einer Situation der Verzweiflung			Beschreibung was sich alles verändert hat

		Ich muss manchmal rational und nicht emotional denken Ich habe keine Absicherung, keine Stütze, ich muss mit pragmatismus meine Position auf dem Arbeitsmarkt verbessern und ein stabiler status trägt dazu bei das ich mich besser etablieren muss		
--	--	---	--	--

„after that . almost every place that I applied . (laugh) called me back for an interview . .” T5 , Z 66-67

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Nachdem ich geheiratet habe und meinen Namen geändert habe wurde ich zu sehr vielen Arbeitsinterviews eingeladen	Ich habe sofort eine andere Behandlung von mir gemerkt Mein Status war ausschlaggebend für meinen Beruflichen Erfolg Ich fühle mich frustriert und ungleichbehandelt Diskriminierung aufgrund von meinem Status Meine Qualifikationen haben sich nicht	Die Bedingungen vor die hochqualifizierte Menschen gestellt werden um einen Job trotz angeblichen Fachkräftemangel sind extrem Menschen werden in verzweifelte Lagen getrieben, sind ddarauf angewiesen Jobs anzunehmen die ihren Qualifikationen nicht entsprechen aus not	Es wurde offensichtlich das ich als arbeitskraft weniger wert bin wenn mein Status nicht der entsprechende ist Die Menschen haben mir nicht getraut, vertrauen war nicht vorhanden, sie haben mich abgesichert gebraucht und wollten sich nicht an mich binden	Beschreibung dessen wie sie sich damit fühlt Beschreibung dessen wie sie sich in ihrem jetzigen Beruf fühlt Beschreibung dessen was für eine Perspektive diese Erfahrung ihr gegeben ist Beschreibung dessen das sie dankbar ist das sie heiraten konnte und so ihren Status erhalten hat

	geändert, nur mein Status	Ich habe meine vulnerable Lage etwas abgesichert und sofort positive Konsequenzen daraus gezogen Als verheiratete Frau habe ich vielleicht auch mehr Potenzial länger in Österreich zu bleiben weil ich als weniger mobil empfunden werde, meine Loyalität wird nicht angezweifelt Der Aufenthaltsstatus ist offensichtlich die größte Barriere die zu exploitativen Abhängigkeiten führen kann wenn sie mit dem Beruf zusammenhängt und nicht mit beispielsweise dem Partner	Die Interviewerin kann sich nicht vorstellen wie schmerzhaft diese Erfahrung ist ich wurde reduziert auf meinen Aufenthaltsstatus Intimität zur Interviewerin weil das eine private Geschichte ist	
--	---------------------------	--	--	--

„ she say yeah but she want this this marriage visa she is not she is not going to work .” T5, Z 96-97

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Die Beamte ist davon ausgegangen das ich nicht	Ich wurde mit anderen vermeintlichen AusländerInnen in einen Topf geworfen	Mein potentieller Marktwert war immernoch das Relevante Element	Die Beamte hat sich definitiv mir gegenüber überlegen gefühlt und hatte den	Ich will mich nicht damit beschäftigen

berufstätig sein werde	Fremde Personen urteilen über meine Intentionen ohne mich zu kennen Ich bin kein Individuum an sich, sondern ein Marktwert, ein Ding das entweder einen wertvollen Beitrag leistet oder nicht Ich war sehr demoralisiert Ich fühlte mich in meiner Privatsphäre stark eingeschränkt Meine Erfahrungen mit der Einwanderungsbehörde waren degradierend Ich bin auf eine institution angewiesen die mir helfen sollte es aber nicht tut, sondern mir scheinbar gezielt schaden möchte	Ich wurde vor enorme grenzen gestellt als ich auf eine selbstständige Art und Weise zu einem Beruf kommen wollte und wurde stark verurteilt als ich heiratete, man kann nicht gewinnen Egal was ich tue ich werde dafür verurteilt Behörden sind besetzt mit rassistischen Menschen die keine Empathie haben, dies macht die integration von Menschen umso komplexer vor allem wenn ihnen statuse die ihnen eigentlich zustehen würden verwehrt bleiben weil die konkreten Beamten beschließen das die Person nicht passt Das Individuum ist gegenüber einem Bürokratischen Machtapparat entmachtet, die individualisitschen und neoliberalen Ansätze sind somit hinfällig weil die individuelle Handlungsfreiheit reduziert und abgestritten wird	anspruch sich über mich zu stellen Ich habe mich erniedrigt gefühlt und reduziert auf meinen potenziellen Marktwert Die Interviewerin weiß sicher nicht was das für eine erfahrung ist und kann nicht ganz meine Erniedrigung nachvollziehen Die Interviewerin wurde in ihrem Leben vielleicht schon mal ungerecht behandelt aber kann sich das dennoch nicht vorstellen Die Interviewerin hat keine Ahnung wie es so ist mit einwanderungsbehörden umzugehen	Ich will zurück nach Brasilien ziehen Ich hoffe es wird mit der Zeit besser Jetzt wo ich eine Arbeit habe hoffe ich der Umgang wird ein anderer sein Auch wenn ich eine arbeit habe, werden sie eine möglichkeit finden mich zu erniedrigen und meine Intentionen zu verdrehen Beschreibung des gefühle die damit verbunden sind Ich versuche es zu ignorieren das sind dinge mit denen man als MigrantIn klarkommen muss
---------------------------	---	--	--	---

		Migranten sind keine Menschen, nur zahlen-> Gastarbeitermentalität		
--	--	--	--	--

„you know this this feeling to be . to always need to prove yourself .” T 5 Z 99-100

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Ich muss immer mich beweisen vor allen	Mir wird nicht vertraut Meine Intentionen werden immer angezweifelt Ich bin frustriert Die vermittlung passiert auf einer indirekten Basis, nicht vollkommen explizit, es ist schwer das zu beweisen weil auf einer indirekten Ebene passiert Ich bin nie genug und muss immerzu meinen Wert beweisen Ich fühle mich der Situation gegenüber Machtlos	Ich werde nie gut genug sein Ich fühle mich abgestempelt nur weil ich eine auländerin bin Meine Intentionen und Qualifikationen werden permanent angezweifelt nur weil ich eine Ausländerin bin werde ich schlechte Intentionen haben und schlechte absichten haben laut ihnen Der behördenapparat und der Staat vertraut mir nicht Ich erfahre als Wertvolle und Qualifizierte Arbeitskraft keine Wertschätzung, sondern nur Diskriminierung Mein wert wird reduziert auf dein	Ich fühle mich nicht auf der Gleichen Ebene wie Menschen aus Österreich Beamte stellen sich permanent über mich Ich spüre ein eindeutiges Ungleichgewicht in bezug auf Macht und Status Die Interviewerin kennt diese Probleme nicht Die Interviwerin kennt vielleicht ähnliche Situationen	Beschreibung dessen wie sie versucht damit umzugehen Beschreibung dessen wie die einen Einfluss auf sie hat Beschreibung dessen wie sie sich ungerecht behandelt fühlt Beschreibung dessen das es sie mit der Zeit beginnt an sich zu zweifeln

		ökonomischen beitrug den ich im Berufsleben leisten kann und dieser wird immerzu hinterfragt Mein Selbstbewusstsein wird nicht wirklich gestärkt wenn meine Qualifikationen und Intentionen hinterfragt werden -> Bürokratisches Gaslighting		
--	--	---	--	--

„yeah I had some problems with this probably because I was too open so . . yeah I had to learn . . how to be not so open” T 5, Z 141-142

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Ich hatte im beruflichen Kontext Probleme weil ich zu offen in meinem Umgang bin	In Österreich ist der Umgang unter MitarbeiterInnen ein anderer	Ich hatte einen Kulturschock und musste lernen wie ich umzugehen habe mit meinem neuen Kontext	Ich fühlte mich weniger Wert als andere MitarbeiterInnen nur weil meine Art eine andere war	Beschreibung dessen wie sie damit umgeht
	Ich habe mich an das neue Umfeld gewöhnen müssen	Ich habe mich Fremd gefühlt	Ich fühle mich ausgeschlossen, alleine und nicht verstanden	Beschreibung dessen wie es anders in Brasilien war
	Ich bin andere Beziehungen zwischen angestellten gewöhnt	Mein anderer Umgangston und meine andere Art hatte negative Konsequenzen	Ich fühle mich isoliert, meine gewohnte Kommunikation wird mir abgestritten	Beschreibung wie dieser Lernprozess war
	In Brasilien ist der Umgang zwischen KollegInnen ein anderer	Ich hatte keine guten Erfahrungen ich habe kulturell	Die Interviewerin versteht mich	Beschreibung der negativen Erfahrung die sie dazu brachte sich zu ändern
				Beschreibung dessen wie sie sich vorstellt wie das weiter gehen kann

	Ich hatte Probleme weil ich zu offen war Meine Offenheit wurde ausgenutzt Meine mir gewohnte Art war nicht akzeptiert ich musste mich assimilieren Migration ist ein langwieriger und vielschichtiger Prozess Ich mag es nicht so sehr darüber nachdenken weil es mich traurig macht Ich muss gezielt meine Person unterdrücken weil es nicht erwünscht ist obwohl es in einem anderen Kontext durchaus erwünscht war	einen anderen Background und bin deshalb eher zurückhaltend Ich kenne die Codes nicht, das hat Konflikte ausgelöst Es hat meine Agency reduziert weil ich so anders mich verhalten musste Assimilation, es bestand die Erwartung das ich mich an mein neues Umfeld adaptiere und nicht anders herum das sich das Umfeld mir gegenüber für offen erklärt und auch bereit ist sich auf Veränderung einzulassen Das Aufnahmeland möchte es vermeiden so gut es geht vorhandene Attitüden und Arbeitsweisen zu behalten auch wenn es nicht unbedingt einen Benefit hat	wahrscheinlich auch nicht Die Interviewerin hat vielleicht eine ähnliche Erfahrung hinter sich Ich habe noch nicht so viel Vertrauen zur Interviewerin ich schneide ein Thema an aber gehe nicht zu sehr ins Detail	Beschreibung der negativen Erfahrung Abblocken und Themawechsel
--	---	---	--	---

		Nur weil ich einen passenden Status in einer bürokratischen ebene habe, heißt es nicht das ich vollkommen integriert bin		
--	--	--	--	--

„if you look . you don't see still so many womans in the higher positions .”T5 Z 149-150

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Es gibt noch immer kaum Frauen in höheren MINT positionen	Ich habe bis jetzt viele weibliche kollegen gehabt und kaum weibliche vorgesetzte Das Feld ist immernoch Männerdominiert Das Feld ist nicht wirklich offen für Frauen Ich fühle mich als Frau nicht wirklich repräsentiert und habe nicht wirklich einen anschluss an Frauen die in hohen Positionen sind in diesem Umfeld Ich bin nicht wirklich motiviert weil ich niemanden vor mir habe der eine beispiefunktion hat	Männern wird eher ein rationales Denkvermögen zugesprochen als Frauen, diese werden somit eher für einfache und repititive Aufgaben eingesetzt Ich bin als Frau konfrontiert mit einer gläsernen Decke in diesem Beruflichen Umfeld Ich sehe meine Aufstiegschancen gering auch wenn ich eine sehr hohe bildung habe und qualifiziert bin Ich möchte gar nicht karriere machen vor allem nicht in einem so männerdomineirten und fördernden Umfeld, es ist einfach zu viel stress	Ich fühle mich als Frau nicht genug repräsentiert in diesem Umfeld Ich spüre noch immer ein starkes machtfälle Die interviewerin kennt das nicht sie weiß nicht wie das so ist	Beschreibung dessen wie sich sich damit fühlt Beschreibung welche Perspektiven sie für sich sieht als Frau Beschreibung was sie sich als Frau für MINT wünschen würde

--	--	--	--	--

„it I feel I that its always expected that the woman take longer the woman stop the work and stay at home . and the man continues” T 5, Z 164-166

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Ich spüre die Erwartung das Frauen sich mehr um Kinder kümmern als Männer	Auch wenn eventuell rechtlich gesehen eine gewisse Gleichstellung zwischen Mann und Frau garantiert ist, so gibt es gesellschaftlich noch unterschiede	Ich habe kein Gefühl dafür worauf ich mich in bezug auf Codes verlassen kann, es gibt rechtliche regeln aber auch gesellschaftliche Regeln die zum Teil nicht wirklich überlappen	Ich fühle mich nicht gehört und nicht gleichberechtigt	Beschreibung dessen wie sie plant damit umzugehen
	Ich spüre als Frau einen Druck eine Wahl zu treffen zwischen Familie und Arbeit	Ich habe das Gefühl das ich sexistisch vor einer Grenze stehe die ich nicht überwinden kann	Ich habe das gefühl das meine Karriere als Frau nicht den gleichen Stellenwert hat wie die Karriere des Mannes	Beschreibung dessen wie genau das vermittelt wird von ihrem Umfeld und wie genau sie das Spürt
	Ich kann als Frau nicht beides haben ich muss mich entscheiden	Ich kenne mich kulturell nicht wirklich aus, ich fühle mich unbestimmt	Ich sehe mich nicht in der gleichen Chancenvielfalt wie männer	Beschreibung dessen welche Personen vor allem sie diesen Druck spüren lassen
	Der Mann ist immernoch der Verantwortliche für Arbeit und die Frau für die Kinder in der Gesellschaft besteht eine Trennung zwischen dem was rechtlich möglich ist und dem was gesellschaftlich angenommen wird	Ich spüre einen Druck der von den Menschen um mich herum ausgeht	Ich sehe mich nicht in der gleichen Chancenvielfalt wie männer	Beschreibung dessen wie es in Brasilien war und was dort anders war
		Ich habe kein empfinden für meine eigene Entscheidungsfreiheit sie wird mir zu einem gewissen Grad abgestritten	Die Interviewerin spürt vielleicht auch den gleichen Druck in Bezug auf die Wahrnehmung	Beschreibung dessen welche Personen vor allem sie diesen Druck spüren lassen
		Ich habe kein Gefühl für die bedingungen	Die Interviewerin ist noch zu kung um mit solchen Fragen des Kinderkriegens konfrontiert zu sein	Beschreibung dessen wie es sie frustriert das sie als so junge Frau sich schon damit beschäftigen muss und ein mann es wahrscheinlich nicht tun muss
	Ich komme aus einem kontext in dem es normal ist das ich als Mutter	Ich werde als Frau auf meine Mutterrolle		

	berufstätig bin und es ist komisch in einen anderen kontext zu kommen	reduziert und ich werde dafür kritisiert und verurteilt das ich beruflich weitermachen möchte		
	Ich spüre mir gegenüber sehr hohe Erwartungen was meine Mutterrolle anbelangt	Ich bin in einem Beruflichen Feld das enorme Zeitliche anforderungen hat, ich spüre den enormen druck das ich nicht beides kombinieren kann ich habe noch keine Kinder und dennoch plane ich meine Karriere jetzt schon darauf ausgerichtet das ich irgendwann vielleicht kinder haben könnte		

„he is very . . strict with work I work a lot I do a lot of overhours the workload . its huge . .” T 5, 195-196

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Mein Chef ist streng und arbeitet sehr viel und verlangt das selbe von mir	Ich bin überarbeitet Ich habe kaum Zeit an etwas anderes zu denken als die Arbeit Ich fühle mich dem Arbeitsaufwand nicht gewachsen Ich weiß nicht ob ich das lange so weitermachen kann In meinem Beruflichen Umfeld besteht eine enorme	Vor allem MINT Disziplinen sind überfüllt mit Männlicher Dominanz und Beweisen enormer hingabe zur Arbeit Hingabe zur Arbeit wird immernoch mit einem enormen Präsentismus assoziiert, sofern jemand viele Stunden vor Ort ist wird angenommen das die Person auch wirklich Produktiv ist, auch wenn es schon oft	Ich spüre gegenüber meinem Vorgesetzten ein enormes Machtgefälle Ich fühle mich als Frau oft verloren Die Interviewerin kommt aus einem anderen Kontext und kennt meine Problemlage nicht	Beschreibung dessen wie sie auf den Chef eingehen möchte Beschreibung dessen was der Chef ihrer Meinung nach noch nicht ganz richtig macht Beschreibung dessen wie sie sich überfordert fühlt Beschreibung dessen wie sie nicht weiß wie das funktionieren soll

	Forderung nach Exzellenz Ich spüre in meinem Beruflichen Alltag einen hohen Druck Ich habe oft das Gefühl so viel zu arbeiten wäre nicht notwendig es würde auch genauso gut funktionieren wenn wir weniger arbeiten würden Ich kann meinem Chef nicht wirklich nein sagen aber ich habe das Gefühl ich arbeite zu viel und die Quantität ist nicht gerechtfertigt Mein Chef verlangt das ich mit seinem Perfektionismus mithalte Ich traue mich nicht meinen Chef direkt zu kritisieren weil ich in einer vulnerablen Position bin, ich sehe mich nicht in der Machtlage, meine Position ist nicht gefestigt genug	wiederrufen worden ist Die Anforderungen in MINT sind enorm, vor allem junge Frauen, die schlecht älteren Männern gegenüber ihre Grenzen einstecken können wegen des Machtgefälles sind gefährdet exploitiert zu werden Viele Frauen in MINT scheinen Burnoutähnlichen Situationen zu nahen die Mischung aus den enormen anforderungen im Feld, der männlichen Dominanz und dem daraus entstehenden sich beobachtet fühlen wie auch einfach einer fordernden Arbeit die viel Exzellenz fördert und dem einhergehenden Hochstaplersyndrom ist eine gefährliche Mischung für die Psychische Gesundheit	Die Interviewerin kann eventuell den Druck nachvollziehen der von Außen kommt Intimität zur Interviewerin ich traue mich meinen Chef zu hinterfragen	sofern sie ein Kind haben sollte Beschreibung dessen das sie nicht weiß wie sie ihrem Chef beibringen kann das sie nicht mehr so viel arbeiten möchte Beschreibung dessen das es daweil okay ist aber mit der Zeit sich etwas ändern muss Beschreibung dessen das sie überlegt zu kündigen oder das Departement zu wechseln
--	---	---	--	---

„this Indian guy had this problem with me but also with other womens . . . but secretly and we had this thing you should not talk about personal life so we kind of didn't know what was going on with other women .” T 5, Z 228-230

Paraphrase	Intention/Funkti on	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoption en
Ein Konflikt blieb lange unentdeckt weil die Kommunikatio n über Private Themen unerwünscht war	Eine Kommunkation war nur erwünscht wenn es um Berufe geht	Die Arbeitskräfte wurden auf ihren Produktivitätsfaktor reduziert und die kommunikation wurde unterbunden um einen zusammenschluss zu vermeiden	Ich fühle mich nicht eingebunden in einen Sozialen Kontext mit meinen ArbeitskollegInn en	Beschreibung dessen wie sie darauf gekommen sind das auch andere ein Problem hatten
	Es wird nicht eine berufliche Freundschaft gefördert	Der Druck die ganze Zeit nur zu arbeiten und gefühle auszublenden geht einher mit attitüden von Männlichkeit die sich durch eine sehr dezidierte Arbeitsmoral und ein bedrücken der Emotionen	Ich habe mich auf mich alleine gestellt gefühlt weil ich nicht meine Lebenserfahrung en teilen konnte	Beschreibund dessen wie sie versuchte mit dem Problem umzugehen
	Ich hatte einen Konflikt und habe mich sehr alleine gefühlt	Männerdominierte Fächer sind eine Brutstätte für toxische Maskulinität	Ich habe keine unterstützung von meinem Unternehmen erhalten ich wurde nur an meiner Arbeit und Produktivität berechnet	Beschreibung dessen wie sie hoffte das es vielleicht besser wird
	Es war schwer eine solidarität aufzubauen weil man nicht wusste was vor sich geht	Ich habe mich in meinem Beruflichen Umfeld nicht psychisch unterstützt gefühlt	Die Interviewerin kennt vielleicht solche Arbeitssitiatonen nicht ich muss es ihr genauer erklären	Beschreibung dessen wie es war zu verstehen das andere Frauen auch ein Problem hatten
	Man hat sich auf sich alleine gestellt gefühlt und musste seine Probleme selber überwältigen	Ich habe nicht wirklich unterstützung bekommen und habe mich auf mich alleine gestellt gefühlt-> Anellierung vom Beruflichen umfeld,	Mehr intimität zur Interivewerin aber doch noch etwas distanz, die	Beschreibung dessen was genau der Konflikt war und wie es sich zeigte
	Meine Emotionalen Bedürfnisse wurden nicht beachtet			Beschreibung dessen wie es war so alleine mit so einem Problem zu sein
	Das Problem was ich hatte hat mich stark getroffen ich			

	möchte gar nicht näher darauf eingehen	fehlendes Emotionales involvement-> fehlende Motivation und fehlende Bindung an das Unternehmen und darauf folgend kein so guter Beitrag zum unternehmen Das ignorieren emotionaler Bedürfnisse ist keine Produktivitätsförderung	Erfahrung ist noch zu frisch und ich möchte nicht nicht zu sehr damit auseinandersetzen	
--	--	--	---	--

„then she this girl she came to the boss and exposed the problem the boss was like no probably because we’re all womens against him and he is alone .” T5, Z 2323-234

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Als eine Arbeitskollegin das Problem dem Chef gegenüber kommentierte hat er ihr nicht geglaubt	Ich wurde eines komplottet beschuldigt Wir wurden als Frauen nicht gehört, uns wurde keine Beachtung geschenkt Wir wurden beschuldigt das wir etwas schlechtes machen wollen und das wir einen Mann ruinieren wollen Die Verantwortung das nichts schlechtes passiert in einer männlich weiblichen Konstellation ist	Hegemoniale Männlichkeit und Männerbund, Männer tendieren dazu untereinander zusammenzuhalten und sich den Rücken zu decken Frauen werden in Männerdominierten Berufsrichtungen nicht ernst genommen ihre Aschuldigungen werden tendenziell kleiner gehalten als sie wirklich sind Die attitüde Frauen gegenüber ist eher hostile Wer es wagt den Status Quo zu	Offensichtliches Machtgefälle zwischen Männern und Frauen Die Interviewerin hat eventuell noch nie so eine Situation vor sich gehabt Auch machtfälle unter den Frauen selber weil eine Frau sich getraut hat sich vor den Chef zu stellen und es in die Wege geleitet hat sie muss	Beschreibung dessen wie es war und wie sie damit umgeht Beschreibung dessen was sie für schlüsse daraus gezogen hat und wie sie sich jetzt beruflich positioniert Beschreibung dessen wie sie damit umgeht jetzt und was für sorgen sie in ihr neues Arbeitsumfeld mitgenommen hat Beschreibung dessen das sie versucht sich

	immernoch bei der Frau Es musste eine Frau den Mut sammeln und sich vor einen Mann hinstellen, es braucht enorm viel Mut um gegen das Machtgefälle anzukämpfen Ich fühle mich nicht gestützt und auf mich alleine gestellt ich habe keine unterstützenden Strukturen als Frau Weiblichkeit ist inherent böse Schuldzuschreibung den Frauen gegenüber Der Mann war Inder-> somit ebenfalls ein Ausländer und rein technisch gesehen ebenfalls in einer vulnerablen Lage offensichtlich konnte er sich so ein Verhalten leisten weil er ein Mann ist-> Frauen sind viel Vulnerabler als Männer weil Männer vom System eher unterstützt werden	erschüttert wird ausgrenzt und ist problematisch Wenn man solche Erfahrungen hinter sich hat, traut man sich nie wieder etwas zu tun weil die Illusion besteht es würde sich ohnehin nichts ändern Es hat eh keinen Sinn sich darüber aufzuregen weil es keinen Sinn hat es wird eh sich niemals etwas ändern Ich fühlte mich ohnmächtig und wusste nicht was tun Uns wurde eine toxische Weiblichkeit unterstellt-> oft auch bei MeToo oder ähnlichen Bewegungen in denen sich Frauen zusammenschließen um aus ihrer gegenseitigkeit Macht zu schöpfen werden sie eines Komplottes gegen den Betroffenen Mann vorgeworfen und müssen die Schuld beweisen anstatt dass der Mann seine Unschuld beweisen	also ein Auffangnetz und weniger Abhängigkeit haben Die Interviewerin glaubt mir vielleicht nicht weil die Geschichte so unglaublich schockierend ist	zurückzuhalten und nicht aufzufallen Abblocken weil die Erfahrung zu traumatisch war Beschreibung wie es weiterging und welche Konsequenzen es für diesen Mann gab
--	---	---	---	---

		muss-> Unschuldsvermutun g gilt nur für Männer		
--	--	---	--	--

„then he asked . the other only two mens in the lab to be sure that was that this is one does happen so was the the the . the word from ten girls ten womens didn't really count" T5, Z 234-236

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Er hat sich die Meinung von anderen Männern geholt um sich Bestätigung von den Aussagen der Frauen zu holen	Frauen wird nicht getraut Männer glauben eher den Aussagen von einem Mann als den Aussagen von einer Frau Die Kommunikation ist eventuell eine andere Männer trauen eher Männern weil diese mit codes und umgangsarten vertraut sind und somit transparent und klar kommunizieren können Ich habe mich missachtet gefühlt Ich wurde nicht gehört und nicht gestützt man hat uns als Frauen ins messer laufen lassen Die Situation wurde nicht	Männer halten zusammen-> Männerbund hegemoniale Männlichkeit Frau ist der Feind weil sie in ein männerdominiertes Territorium eindringen will Die Aussagen von Frauen alleine haben keinen Wert wenn sie nicht von Männern gestützt werden-> die Annahme besteht das Frauen hysterisch sind, übertreiben und sich dinge erfinden die gar nicht existieren deshalb braucht es eine rationale Kraft die dazwischen steht eben die Rationalität von einem Mann der die Balance erhält und aufbaut Frauen wird unterstellt das sie	Extremes Machtungleichgewicht Keine Unterstützenden und schützenden Strukturen Auf sich alleine gestellt sein Die Interviewerin kann vielleicht solidarität zeigen weil sie auch eine Frau ist Die Interviewerin verurteilt mich vielleicht auch dafür insgeheim Solidarität zwischen Frauen aber auch Männern, zusammenhalten an geschlechtlichen Barrieren	Beschreibung dessen was für ein Gefühl das vermittelt hat Beschreibung dessen wie sie damit umging Beschreibung des Konsequenzen die daraus entstanden Beschreibung dessen wie das sich auswirkt auf ihre Arbeit jetzt Beschreibung dessen wie sie es anders gehandhabt hätte in Basilien Beschreibung dem wie sich die Situation weiter entwickelte Beschreibung welche Konsequenzen dies für die betroffenen Parteien hatte

	diskret gehandhabt es mussten alle im Labor davon erfahren was unangenehm ist Die Aussagen von Männern sind mehr wert als die von Frauen	alles tun um Männer zu diskreditieren um ihre Macht zu etablieren im Modernen Zeitalter wird oft davon ausgegangen das Europa keinen Feminismus braucht weil es schon gleichberechtigung gibt und deshalb müssen Männer wieder unterstützt werden vor allem wenn diese aus dem Ausland kommen Die attitüden vom Chef bauen extrem auf Sympathien auf und darauf ob ihm eine gleichgesinnte person gegenübersteht-> keine Neutralität, schlechter chef		
--	--	--	--	--

„it was not really solved in the end but anyway .” T 5, Z 240

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Es wurde versucht etwas zu tun aber es hat nicht wirklich zu einem Ergebnis geführt.	Ich habe nicht das Gefühl bekommen das sie bemüht waren das Problem zu lösen Es hat keine wirkliche	Es war sehr demotivierend zu sehen wie etwas sich gar nicht geändert hat Es war schwer zu sehen das	Extreme Asymmetrie zwischen Männern und Frauen Extreme resignation und vulnerabilität	Ich werde nie wieder versuchen etwas ändern weil es nicht wirklich sinn hat Ich bin frustriert ich denke nicht gerne daran zurück

	Veränderung gegeben Es hat eh keinen wirklichen Sinn sich darüber aufzuregen weil es ohnehin keine Veränderung haben wird Die Disziplin in der ich mich befinde hat wenig Potenzial für Veränderung, es wird alles so bleiben wie es war	zum Teil so viel stress und Mühe überhaupt keine Konsequenzen mit sich bringt. Strukturen fahren sich fest und sind zum Teil fest verankert in den Strukturen von Firma und Unternehmen, es besteht eine Tendenz dazu Dinge so zu machen wie man sie gelernt hat und wie sie immer gemacht worden sind Ich habe gelernt das es keinen Sinn hat sich zu wehren weil es kein wirkliches Resultat hat		Beschreibung dessen wie sich danach das Klima entwickelt hat Beschreibung dessen wie sie damit jetzt umgeht und was für Schlüsse sie daraus gezogen hat
--	---	---	--	---

„you’re shy . to speak . or I was trying to say no I was I will not make a big deal of this I just forget .”
T 5, Z 244-245

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Ich war zu schüchtern zu sprechen und habe versucht das Ganze hinter mich zu bringen	Ich habe keine Energie gehabt mich damit auseinanderzusetzen Ich bin eher schüchtern und traue mich nicht solche Sachen anzusprechen Es war nicht erwünscht das wir	Ich habe mich nicht genügend abgesichert gefühlt ich hatte keine mich unterstützenden Ressourcen Ich habe angst gehabt vor negativen	Ich habe mich ohnmächtig, auf mich alleine gestellt und alleine gefühlt Ich hatte keine mich unterstützende Instanz	Beschreibung dessen wie sie jetzt im Nachhinein damit umgeht Beschreibung dessen welche Folgen das für sie im Beruflichen Alltag hatte

	Private Angelegenheiten mit in die Arbeit bringen und das wäre eine Private angelegenheit gewesen Ich war nur kurz dort und wollte nicht ein Drama machen weil ich ohnehin vorhatte nach meinem PhD wegzuziehen Ich konnte nicht so gut Deutsch und die Kommunikation hätte auch schiefgehen können Wegen der absenten Kommunikation mit anderen Frauen habe ich auch nicht gewusst dass andere Frauen ebenfalls das Problem hatten und habe mich alleine gefühlt Meine Beweislage war zu klein ich hatte Angst das man mir nicht glauben würde Ich hatte Angst	Konsequenzen für mich Ich wollte nicht auf eine negative Art und Weise auffallen also habe ich nichts getan Ich habe die Codes und Muster von Konflikten und Kommunikation nicht gekannt und habe deshalb vorgezogen nichts zu machen bevor ich etwas falsch mache Ich habe mich nicht in einem beruflichen Ambiente nicht wohl und sicher genug gefühlt um einen Konflikt gefühlt Ich habe nicht gedacht das mich jemand unterstützen würde Ich empfand ein starkes machgefälle und war in einer vulnerablen Lage wieso ich entschlossen habe eher nichts zu machen und nichts zu sagen	Die Interviewerin hält mich sicher für feige sie weiß gar nicht wie es ist in so einer Situation zu landen Die Interviewerin war vielleicht in einer gleichen Situation und weiß wie es ist Die Interviewerin kann sich gar nicht vorstellen wie schlimm das für mich war Ich will eigentlich gar nicht darüber reden, wieso fragt sie mich aus?	Abblocken und Distanzieren Beschreibung dessen was sie im nachhinein anders gemacht hätte Beschreibung dessen was zu dieser Situation gefühlt hat und wie ihre Gefühlslage zu dem Zeitpunkt war
--	---	--	--	--

		Ich wusste das wenn ich das melde, ich das Trauma erneut durchgehen müsste was ich nicht wollte wieso ich beschloss es einfach zu vergessen		
--	--	---	--	--

„that I was even afraid to be there with him because he told me clearly . . that he would . . make my life a hell .” T 5, Z 245-246

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Ich hatte angst mit ihm alleine in einem Raum zu sein weil er mir gedroht hatte	Mein Berufliches Leben und mein Studium war eingeschränkt durch diesen Konflikt Ich war in einer enormen Stresssituation Ich war unter sehr viel Druck mir gegenüber wurde relativ explizit gedroht und Gewalt ausgeübt Ich hatte enorm viel Angst vor meinem Kollegen er hat mir gedroht und ich war mir unsicher	Ich habe mich sehr alleine gefühlt Ich habe versucht mich nicht ablenken zu lassen und mich auf meine Arbeit zu konzentrieren aber es war nicht ganz möglich Mein Alltag war eingeschränkt und betroffen von diesem Konflikt Ich habe mich nicht mehr sicher gefühlt in meinem Beruflichen Umfeld Er hat sich einfach über mich gestellt und meine Handlungsfähigkeit eingeschränkt Ich wurde eingeschüchtert	Extremes Machtgefälle, er hat sich einfach die macht genommen und mich niedergemacht Ich habe mich klein und unwichtig gefühlt Ich habe keine Macht in der Beruflichen Kontellation in der ich mich befunden habe Die Interviewerin kann sich gar nicht vorstellen was ich alles durchgemacht habe Intimität zur Interviewerin ich	Beschreibung dessen wie sie damit jetzt umgeht Beschreibung dessen das sie in Brasilien damit anders umgegangen wäre Beschreibung dessen das sie sich überfordert gefühlt hat und unwohl Beschreibung dessen das sie nicht wusste was sie tun soll und das sie sich verloren fühlte Beschreibung dessen ob sich im nachhinein betrachtet anders gehandelt hätte oder nicht

		Frauen werden oft in Männerdominierten Bereich eingeschüchtert und klein gemacht, sofern die Machtstruktur tatsächlich asymmetrisch ist lassen sie sich auch leicht einschüchtern und wissen sich auch nicht zu wehren Unsicherheit im Beruflichen Umfeld zeigt einen enormen Bedarf an sicheren und neutralen Anlaufstellen die den Frauen zuhören und glauben was sie sagen	erzähle eine sehr Private Geschichte	Beschreibung dessen wie sie sich jetzt mit dieser Erfahrung fühlt und wie sie damit versucht umzugehen Beschreibung dessen wie sie sich gewünscht hätte wie die Arbeitsstelle damit umgegangen wäre
--	--	---	---	---

„loud voice . and he’s big . he’s a man . I was alone there so it was terrible” T 5, Z 247

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Er hat mich mit seiner Körperkraft eingeschüchtert und ich hatte sehr viel Angst	Er hat seine Stärke und Körperlichen Vorteil genutzt um sich über mich zu stellen Die Konfrontation war sehr reduziert auf Körperlichkeiten und nicht auf einer gesitteten Ebene Weil es keine offene Diskussion war hatte ich auch	Wenn es hart auf hart kommt haben Männer oft noch einen Körperlichen Vorsprung und können das nutzen um Frauen einzuschüchtern Ein Muster scheint zu sein das die Beweislast nicht groß genug, solche	Extremes Machtgefälle auf einem sehr rudimentären Level Die Interviewerin versteht mich sicher als Frau sie hat sich sicher auch eingeschüchtert gefühlt schonmal	Beschreibung dessen was sie danach gemacht hat Beschreibung dessen ob sie das noch immer betrifft im Alltag und welche Schlüsse sie daraus zieht und wie sie versucht sich daran zu bessern

	nicht das Gefühl ich könnte rational damit umgehen Er hat mich eingeschüchtert als ich alleine war was meine Beweislast enorm reduzierte Es war eine ganz schlimme Erfahrung Ich habe mich nicht respektiert gefühlt und sehr alleine gelassen	Situationen passieren in kleinen Umfeldern und nicht vor anderen Kollegen was die Frauen davon abhält das zu melden aus Angst das ihnen nicht geglaubt wird Diese traumatische Erfahrung hat mich damals sehr beschäftigt und es ist immernoch präsent für mich Männer haben immernoch mehr macht als Frauen vor allem in Männerdominierten Kontexten Diese Erfahrung prägt mich immernoch und definiert meine Beruflichen Beziehungen vor allem zu anderen Männern, ich bin jetzt sehr vorsichtig Agency enorm eingeschränkt durch Machtgefälle	Ich hoffe die Interviewerin versteht wie schlimm diese Erfahrung für mich war	Beschreibung dessen wie sie so ihre Meinung zu ihrem beruflichen Umfeld geändert hat Beschreibung dessen wie sie sich gewünscht hätte wie sie damit umgegangen hätte Abblocken und Themenwechsel
--	--	---	--	---

„you don’t talk because you’re afraid you don’t know if you really can trust or not and . . always saying this you are here to work you’re here to work and you just want to you know finish your master finish your PhD and go on” T5 Z 251-253

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Man hat angst und weiß nicht wem man trauen kann und möchte eigentlich nur das Studium fertigbringen und weitermachen	Ich habe keine wirkliche beziehung zu den Menschen dort gehabt Ich war nicht in einem sehr emotional gebundenen und geeinten Umfeld Es hat nicht wirklich eine offene konflikt und kommunikationskultur gegeben in meinem Unternehmen Ich hatte die Grenzen und Beziehungen zu den anderen Menschen noch nicht wirklich erproben können und konnte schlecht Vertrauen schöpfen Ich wollte mich auf die Arbeit konzentrieren Ich wollte einfach alles hinter mich bringen und weitermachen Ich wusste das es schlimmer werden konnte Es kostet viel Überwindung alleine solche	Ich habe keine Ressourcen um mich herum gehabt die mich unterstütz hätten Es fehlte an Vertrauen in die MitarbeiterInnen und die Strukturen Ich habe nicht wirklich das Gefühl bekommen das ich Unterstützung erfahren würde in Falle eines Konfliktes Ich habe angst gehabt vor den Folgen und Konsequenzen ich wollte keinen Konflikt eingehen weil ich keine Sicherheit hatte das ich daraus positive Folgen haben könnte Um sich zu konfrontieren braucht es die Sicherheit das man Unterstützung bekommt, die Sicherheit das ein positives Outcome daraus	Ich habe wenig Chancen in wenig Raum mich zu positionieren, meine Rolle ist sehr klein Ich habe keine Unterstützenden Strukturen, ich bin auf mich alleine gestellt was natürlich meine Agency deutlich reduziert Ich habe ein sehr starkes Machtungleichgewicht vernommen Die Interviewerin weiß nicht wie es sich anfühlt Intimität zur Interviewerin, geständnis von Schwäche und Überwältigung	Beschreibung dessen wie es dann wirklich gelaufen ist Beschreibung dessen wie es sie noch immer verfolgt und wie sie das nicht einfach vergessen kann Beschreibung dessen wie sie sich gewünscht hätte wie es anders ausgegangen wäre Beschreibung dessen was für eine Dynamik sie sich in ihrem beruflichen Umfeld gewünscht hätte Beschreibung dessen wie sie sich fühlt und damit umgeht

	großen Probleme anzugehen	entstehen kann und die Sicherheit das man eine Absicherung hat sollte es schief gehen Ich war in einer Abhängigkeit und einer Vulnerablen Lage in Bezug auf die Ausbildung, mein Aufenthalt war abhängig von der Stelle die ich belegte ich konnte mir es nicht leisten Probleme zu machen Ich musste aus pragmatischen Gründen stark bleiben ich konnte mir nicht leisten meine zukunft aufs Spiel zu setzen Ein hostiles Betriebsklima mit einer Reduzierten Trennung der unterschiedliche n MitarbeiterInne n ist nicht fördernd für das Wohlbefinden der Angestellten		
--	----------------------------------	---	--	--

!I was really afraid and I was also a bit coward cow cow coward because . . . me as a foreigner I knew that I could not leave my PhD in a bad way because I needed . a recommendation letter from this german . . supervisor . .” T5 Z 277-278

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Ich konnte keine Konflikte beginnen weil ich ein Empfehlungsschreiben brauchte	Ich habe keine wirkliche Möglichkeit mich zu wehren ich bin der Ahhängigkeit von meinem Vorgesetzten ausgeliefert Ich habe keine mich unterstützenden Strukturen und ich muss mich in Europa positionieren Ich habe nicht das Privileg gut positioniert zu sein auf dem Arbeitsmarkt und deshalb kann ich mich nicht wehren Ich muss pragmatisch bleiben ich kann mir wegen diesem meine Chancen nicht verbauen Mein Vorgesetzter hat immer darauf bestanden das wir unser privatleben nicht in den Beruf miteinbringen	Ich bin Ausländerin und meine Frau meine Agency in solchen Situationen ist enorm gering ich habe kein Auffangnetz und keine Rechtliche Absicherung Ich bin in Abhängigkeit von meinem Chef ich kann mich nicht gegen ihn stellen Mein Chef hat nicht wirklich eine offene kommunikations- und konfliktkultur gehabt ich konnte nicht einschätzen wie ich mit ihm auf konflikte eingehen kann vor allem weil er ein mann ist und aus einem anderen kulturellen umfeld kam	Meine schwäche wurde ausgenutzt und ich habe keine wirkliche Möglichkeit gehabt mich zu wehren Ich war auf mich alleine gestellt Ich war in einer direkten Abhängigkeit von meinem Vorgesetzten Ich habe keine Schutzmöglichkeiten ich bin alleine und habe nicht die möglichkeit mich zu wehren Ich werde permanent vor die Wahl gestellt was ich will und für was ich mich entscheiden ich kann nie alles haben ich viel einstecken weil ich ausländerin bin und in abhängigkeit bin Intimität und vertrauen zur Interviewerin, geständnis von reuhe	Ich wünschte ich hätte etwas getan Beschreibung dessen wie sie jetzt handeln würde Beschreibung dessen was sie sich gewünscht hätte und wie man sie hätte unterstützen können Beschreibung dessen wie sie sich gefühlt hat als sie so machtlos war Beschreibung dessen was sie sich gewünscht hätte und wie sie hofft das es nicht passiert Beschreibung von Reuhe und Angst das anderen Frauen ähnliches passieren könnte

	Ich bereue es nichts getan zu haben aber in dem Moment wusste ich nicht was tun Ich hatte keine Ahnung welche Schutzmechanismen und unterstützenden Instanzen mir zur Verfügung standen	Ich fühlte mich in der Situation sehr überfordert ich musste abwägen zwischen dem was richtig war und dem aus dem ich mehr profit ziehen konnte ich musste für meinen Benefit stark bleiben Ich musste resilient und geduldig bleiben Der offene Konflikt hätte mir noch mehr Nachteile geboten ich konnte nicht das Leisten Ich wollte mir ein Leben in Europa aufbauen ich konnte nicht zurücktreten Ich habe nicht ausgenutzt gefühlt meine Lage wurde ausgenutzt um Konflikte zu vermeiden		
--	---	---	--	--

„. its difficult you need to be really brave . this girl was really brave and the conclusion for her was really bad “ T 5, Z 289-290

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Um sich zu wehren muss man sehr mutig sein und auch dann besteht keine Garantie erfolg zu haben	Das Mädchen das sich getraut hat etwas zu tun hatte negative Konsequenzen für sich Meine Erfahrung ist das ich versuche mich zurückzuhalten und nicht aufzufallen Ich werde jetzt wahrscheinlich nicht etwas unternehmen wenn ich wieder einem Konflikt begegne Ich habe jetzt umso mehr angst vor solchen Konflikten	Ich habe eine wirklich schlechte erfahrung gemacht und habe angst vor einer erneuten Ich weiss nicht genau wie ich agieren würde weil ich so ein anschauliches Beispiel habe von negativen erfahrungen Ich hoffe einfach das ich nie wieder in so einer Situation sein werde Sollte ich wieder in so eine Situation kommen werde ich wahrscheinlich kündigen weil es keinen Wert hat zu versuchen etwas zu ändern	Ich fühle mich weniger wert als die Kollegin die den Mut hatte sich zu wehren Ich bin meiner Kollegin sehr verbunden Intimität zur Interviewerin, geständnis von Schwäche	Beschreibung dessen wie sie mehr Vertrauen schöpfen könnte Beschreibung dessen wiesie sie bewundert Beschreibung dessen das es ihr um sie leid tut Beschreibung dessen das ihr Chef anders hätte agieren müssen

„this girl . was german . she left and he didn’t write a nice recommendation letter for her . .” T 5 Z 279-280

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Meine Deutsche Kollegin hat kein gutes Empfehlungsschreiben bekommen	Sogar eine Deutsche Kollegin war nicht in der Lage sich zu wehren	Lebenserfahrungen definieren Aktionen die daraus folgen diese hat meine selbstwahrnehmung meiner Agency	Machtgefälle zwischen Mann und Frau größer als zwischen AusländerInnen	Beschreibung der Frustration und Wut Beschreibung eines Gefühles von

nachdem sie gekündigt hat	Die Konsequenzen dafür das sie versucht hat ihre Rechte als Frau einzufordern waren sehr negativ und drastisch Wie soll ich mich als Ausländerin jemals trauen gegen die Strukturen anzukämpfen? Es sind immernoch Frauenleben die wegen Männlicher Gewalt ruiniert werden	als Frau enorm reduziert Ich habe ohnehin nie erziehung bekommen mit konflikten umzugehen, bin eher shcüchtern und zurückhaltend, diese Erfahrung hat mir in keiner weise geholfen	Ich fühle mich meinen Umständen und meinem Kontext komplett ausgeliefert ich kann nur das Beste daraus machen Ich kann nur vorwärts es hat keinen Sinn einen kampf zu fühlen meine Agency ist viel reduzierter als die meiner deutschen Kollegin und ich will mir gar nicht hoffnungen machen das ich etwas ändern könnte	Benachteiligung und fehlender Unterstützung von Frauen Beschreibung wie es hätte besser ausgehen sollen Beschreibung das sie sich nun nie trauen würde so etwas zu machen
---------------------------	---	--	---	--

„and always with this mind that you´re . lower because you come from a poor country in a rich country so everyone is better than you .” T 5, Z 305-306

Paraphras e	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptione n
Ich habe immer gedacht ich wäre schlechter weil ich aus einem Armen	Ich hatte lange Zeit die Mentalität ich sei schlechter qualifiziert weil ich eine ausländerin bin Meine Qualifikationen wurden angezweifelt weil	Ich habe mich sehr lange unterschätzt und habe an mein Wissen nicht geglaubt Ich habe schwierigkeiten mit	Starkes ungleichgewicht, ein sich unter die anderen Menschen stellen weil man aus einem	Beschreibung dessen wie sich das geändert hat Beschreibung dessen wie sie versucht ihr Selbstbewusstsein zu verbessern

Land komme	ich aus einem anderen Land komme	Selbstbewusstsein zu agieren	anderen Land kommt	Beschreibung dessen was sie dazu bewegt hat zu denken das sie niedriger ist als andere
	Ich komme aus einem armen land mit weniger Förderungen was die Folge hat das ich bestimmten Gebieten weniger Erfahrungen habe	Mir wurde immerzu vermittelt das ich weniger weiß weil ich aus dem Ausland komme	Vergleichen mit den KollegInnen sehr stark abhängig von der Herkunft und dem Geschlecht	Beschreibung dessen wie sie sich empfindet als ausländerin in so einem Betrieb
	Ich habe starke minderwertigkeitskomplexe	Ich habe mich als Ausländerin sehr beobachtet gefühlt und hatte von vorn herein nicht so ein hohes Selbstbewusstsein es war schwer mich durchzusetzen	Die Interviewerin kommt eh nicht aus einem anderen Land sie weiß sicher nicht wie das so ist	Beschreibung dessen welche umstände und erfahrungen sie eventuell dazu bewegt haben so zu denken
		Reduzierte Agency weil selbstwahrnehmung eine andere ist und das empfundene Know How in der Gesellschaft weniger gewertet wird	Ich habe eine recht intime Beziehung zur Interviewerin sie hört mir zu und versteht mich beziehungsweise versucht mich zu verstehen	Beschreibung wie die Wahrnehmung vom Ausland in Brasilien ist
		Es ist unvermeidbar sich mit anderen nicht zu vergleichen der vergleich basiert meist auf den rudimentären grundsätzen wie etwa herkunft und geschlecht		

„the guys react different they’re they have so much confidence for everything” T5, Z 317-318

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
------------	--------------------	---------------------	------------------	-------------------

Männer zeigen im beruflichen Alltag viel mehr Selbstbewusstsein	Ich fühle mich oft unsicher Ich beneide meine Männlichen Kollegen Ich wünschte ich hätte mehr selbstbewusstsein Es ist offensichtlich das Männer mehr respekt verlangen und diesen auch bekommen Ich müsste auch mehr respekt einfordern um diesen erhalten zu können Das Selbstbewusstsein beschränkt sich nicht nur auf den beruflichen Alltag sondern zeigt sich in allen Aspekten des Lebens Ich fühle mich oft von meinen Männlichen Kollegen überrollt weil sie viel dominanter sind Ich bin aufmerksam und beobachte viel->	Bei Frauen wird Selbstbewusstsein oft negativ aufgefasst vor allem wenn dieses sich sehr publik äußert frauen werden so erzogen das sie eher nachgeben und kompromisse eingehen Vor allem in Männerdominierten domänen in denen sich männer zusammenschließen können zu sozialen und beruflichen Einheiten kann das Selbstbewusstsein florieren weil sie ein unterstützendes System hinter sich haben Das Selbstbewusstsein kommt auch damit das man einen Beruf ausübt der viel perspektive einbringt und auch ein gutes Gehalt verspricht Schwer als Frau sich zu definieren eine Gratwanderung aus Selbstbewusstsein das positiv aufgefasst wird und einem das als Irritierend	Ich sehe mich unter meinen männlichen Kollegen weil sie einfach viel selbstbewusster sind und sich viel selbstbewusster in Szene setzten Ich komme gar nicht zum Zug, Ungleichgewicht Intimität zur Interviewerin Die interviewern denkt sicher es liegt nur an mir und nicht daran das ich eine Frau bin Ich hoffe ich werde nicht für mein Fehlendes Selbstbewusstsein verurteilt	Beschreibung dessen wie sie sich mehr Selbstbewusstsein wünschen würde Beschreibung welche Folgen es für sie im beruflichen Alltag hat Beschreibung warum sie glaubt es dazu kommt Beschreibung wie die vorgesetzten unterschiedliches Verhalten von Männern und Frauen erwarten Beschreibung das sie sich viel von ihnen Abschaun kann und versucht daraus zu lernen Beschreibung dessen wie anders es in Basilien war
---	---	---	--	---

	theorie des Fremden dem Dynamiken zum Teil mehr auffallen als einer Person die immer schon in diesem Kontext war	vernommen wird (Pet vs Threat) Ich kann nicht so gut für mich und meine Rechte eintreten, mache mir viel mehr Gedanken und bin folglich sehr gestresst in meinem Beruflichen Alltag Ich habe einen Permanenten Druck mich zu Beweisen und meine Männlichen Kollegen sind einfach selbstbewusst und fordern von vornherein mehr Respekt ein		
--	---	---	--	--

„like this result is really good thank you very much and then this it helps me . to improve my . self esteem and to be more confident” T5, Z 363-364

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Positives Feedback hilft mir mein Selbstbewusstsein zu verbessern	Ich habe von Natur aus nicht so ein starkes Selbstbewusstsein weshalb mir positives Feedback hilft Ich brauche jemanden der mit eine Richtung angibt und wie ein mentor für mich fungieren kann Ich habe nicht genug	Frauen haben einen stärkeren bedarf von mentoring und Unterstützung weil sie weniger selbstbewusstsein haben und sich auch zum teil nicht trauen zu gestehen das sie etwas nicht wissen Frauen brauchen mehr guidelines weil sie eben	Ich bin in einer Abhängigkeit von dem Feedback von meinem Vorgesetzten Ich sehe mich nicht auf der gleichen Ebene mit meinem Chef weil ich abhängig bin von seiner Meinung	Beschreibung dessen wie sie mit der Zeit weniger abhängig von Feedback wurde Beschreibung dessen wie sie sich dank Feedback verbessern konnte Beschreibung dessen was sie sich noch wünschen würde

	Selbstvertrauen um mich alleine da durchzustemmen Ich kenne weder die lokalen Codes noch die unter Männern Meine Bisherigen negativen Erfahrungen haben mich in eine eher passive Rolle versetzt Ich möchte keine Grenzen übertreten weshalb ich eher kein Feedback einfordere aber es freut mich welches zu bekommen	weniger selbstbewusstsein haben sie müssen mehr aufgebaut werden als männer damit sich sie auch mehr zutrauen Frauen halten sich eher im hintergrund und vermarkten sich weniger als Männer weshalb ihre Leistungen oft unbemerkt verlaufen und sie umso abhängiger sind von Feedback weil sie so ihre Art zu arbeiten einschätzen können Ich schöpfe mein Selbstbewusstsein aus Meinungen Fremder menschen -> Typisch weibliches Verhalten	Ich habe angst etwas falsch zu machen ich fühle mich nicht gut genug Die Interviewerin ist auch eine Frau sie kennt das vielleicht wenn man sich so fühlt	in Richtung Feedback Beschreibung dessen wie man sie noch unterstützen könnte Beschreibung dessen das sie trotz dem noch momente des Zweifels hat
--	---	---	---	--

„. to be a boss there to be a leader its so stressful they worked so much . I don't know . if I if I want it . .” T5, Z 385-386

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Ich bin mir nicht sicher das es für mich von interesse ist eine sehr hohe	Ich sehe wie viel mein Vorgesetzter arbeitet und ich bin mir nicht sicher das ich das will	Für Frauen sind arbeit und Karriere oft ein angenehmes Nebenprodukt aber nicht so zentral für ein erfüllendes Leben wie für Männer	Schuldgefühl studiert zu haben und dann das nicht im vollen auszuschöpfen	Beschreibung dessen was sie gerne machen würde Beschreibung dessen das sie sich noch orientieren

Position zu haben	Ich habe nicht das selbstbewusstsein eine Chefin zu sein Ich fühle mich schuldig weil ich so viel Zeit in mein Studium investiert habe aber nicht sicher bin ob ich es überhaupt so weit bringen möchte auf der Karriereleiter Ich habe das schlechte Gewissen weil ich die mir zustehenden Chancen nicht voll ausnutzen nicht alle können nach Europa kommen und dann beschließe ich nicht es im vollen auszuschöpfen	Für Frauen ist eine ausgewogene Work life balance sehr wichtig vor allem sofern sie Kinder haben und in irgendeiner Weise ihren Verpflichtungen als Mutter nachkommen wollen MINT ist ein Männerdominiertes Fach das somit sehr klassisch erhalten ist in Bezug auf die Arbeitszeiten, bietet relativ wenig Flexibilität und hat eine enorme Anforderung in Bezug auf Exzellenz, viele Frauen können und wollen da gar nicht mithalten Die Männerdominierte Vereinigung hat zur Folge das sich die einzelnen Kollegen untereinander übertrumpfen wollen und somit es sich immer spiralartig steigert Frauen neigen immer stark zu burnoutähnlichen Zuständen durch den vernommenen Druck in dem Feld	Die Interviewerin verurteilt sich mein Privileg Alle um mich herum haben sicher die Erwartung an mich das ich mich höher positioniere Ich spüre Druck von mir herum und von der Gesellschaft allgemein anders zu agieren als ich für mich für richtig empfinde	muss und vielleicht es sich anders überlegt Beschreibung von Schuldgefühlen Beschreibung von dem das sie es bereut den Doktor gemacht zu haben weil sie es eigentlich nicht möchte Intimität zur Interviewerin, eingeständnis von dem das ihre Ziele nicht mit gesellschaftlichen Erwartungen übereinstimmen
-------------------	---	--	---	--

		Es fühlt sich an wie der nächste schritt aber ich bin mir nicht sicher ob ich ihn wagen möchte		
--	--	--	--	--

„maybe if I had born here in Austria . . not maybe I think almost sure if I had born here if I had the same opportunities of career that the people here have I don’t think I would have done a PhD” T 5 Z 396-398

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Wenn ich österreich aufgewachsen wäre, hätte ich keinen Doktor gemacht	Ich musste mich pragmatisch an mein Umfeld richten und habe versucht meinen Marktwert zu steigern Ich wollte eine Chance auf dem Brasilianischen Arbeitsmarkt haben weshalb ich eine möglichst hohe Bildung vervollt habe Ich habe mich anhand meiner Umstände orientiert und habe basierend auf diesem meine Bildung angepasst ein neuer kontext bringt viele neue Möglichkeiten und andere Voraussetzungen um berufstätig zu sein Ich kann meinem Beruf schlecht die gleiche	War in einem Artikel das der Österreichische Arbeitsmarkt durch das angebot in Bereich Lehre und Maturaschulen die Menschen gut ausbilden für bestimmte berufe ohne das ein Studium eine voraussetzung ist → Das unwissen und unkennen alle dieser unterschiedliech und intrikaten Strukturen der Bildung hat vor allem für Migranten die Folge das sie in Überqualifizierten Berufen landen weil sie einfach nicht einschätzen können ob sie Qualifiziert sind oder nicht Ich bin gar nicht so ambitioniert es ging mir nur darum einen job zu haben Ich habe nicht einein individualistischen Traum verfolgen können meine	Ich merke das ich weniger Chancen begegnet bin als menschen aus Österreich Ich spüre ein Macht und Chancengefälle Die Interviewerin verurteilt mich sicher für meine Aussagen aber sie hat keine Ahnung wie das funktioniert und wie reduziert meine Chancen sind Intimität zur Interviewerin ist nicht etwas was man sofort gesteht Schuldgefühl gegenüber ihren	Beschreibung was sie gemacht hätte wenn sie die gleichen Chancen gehabt hätte wie die anderen Beschreibung wie sie sich damit fühlt und ob sie Druck spürt Beschreibung dessen ob sie es bereut einen PhD gemacht zu haben Beschreibung wie sie sich eigentlich überqualifiziert fühlt aber nun merkt das sie nicht die zeitlichen Ressourcen hat sich damit zu beschäftigen

	Leidenschaft gewährleisten wie meine Kollegen weil ich meine Auswahl anhand von wirtschaftlichen Richtlinien getroffen habe Ich habe mich an die Bedürfnisse meines Landes angepasst und merke das es hier gar nicht notwendig ist Menschen in Österreich haben viel Mehr Chancen in ihren Leben und viel Mehr handlungsspielraum Ich bin flexibel und richte mich an lokalen umständen ich adaptiere und darin zeigt sich meine individuelle agency ich habe ein gespür daafür was gebraucht wird	Zielsetzungen waren viel Pragmatischer Vor allem MINT ist mit so einer Ambition verbunden exzellent zu sein das ich nicht glaube das ich mich viel intensiver damit beschäftigen kann ich habe weder die Motivation noch die Ressourcen dafür mich viel mehr zu involvieren Ich merke wie viel eingeschränkter mein Handlungsspielraum war ich habe nicht so viel Wahl gehabt und mich nach dem Umständen orientiert und finde in den neuen Umständen ich hätte anders agiert ➔ Menschen hier haben den Luxus das sie höchst wahrscheinlich erfolgreich werden in dem was sie Studieren egal was sie machen sie müssen sich auch nicht international steigern was dem Marktwert betrifft	Landsleuten die vielleicht mehr die Chance ausnutzen würden	
--	--	--	--	--

„in the past 15 years turkey became really step by step very conservative so..I .. actually I was not comfortable with the situation” T1, Z 28-29

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
	Ich bin eine sehr liberale person die	Das ursprungsland hatte keine Pull und		Beschreibung dessen was sie in

Ich habe mich nicht wohl mit der Entwicklung meines Landes gefühlt	nicht in den neuen konservativen Umfeld sich zurechtfinden kann Ich habe für mich keine Perspektiven gesehen Migration war für mich eine möglichkeit mich in einem Umfeld zu finden das vor allem für mich als Frau mehr perspektiven hat Ich musste pragmatisch agieren mein Land hat mir keine Chancen gegeben Ich habe nicht das Privileg gehabt in meiner Heimat mich entwickeln zu können Ich musste aus Pragmatismus agieren und an meine eigene Zukunft denken	nur noch Push faktoren für sie Vor allem junge Frauen sind eher mobil und nehmen Migration auf sich um ihre Chancen zu verbessern und sich eine bessere Zukunft aufbauen zu können Die Agency war reduziert migration ist eine form diese auszubreiten weil der handlungsspielraum größer ist im vergleich zum ursprungsland	Ich habe nicht so viele Chancen wie andere gehabt ich fühle mich in meiner Agency eingeschränkt meine Rolle ist einem UMGleichgewicht ausgesetzt Die Interviewerin der vertraue ich und sie kennt sich nicht aus Wieso fragt die Interviewerin überhaupt sie weiß ja wie es so ist bei mir in der Heimat Die Interviewerin weiß nicht wie es ist Abstriche machen zu müssen	Österreich besser findet Beschreibung dessen was sie sich wünscht
--	---	---	---	---

„I was only 10% aware of how the things are gonna be hard here I must really say. If I would have known how what I have been through I I would be very discouraged” T1, Z 47-48

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Wenn ich gewusst hätte wie schwer der Migrationsprozesses wird wäre ich	Es ist sehr schwer einzuschätzen wie schwer es überhaupt werden kann	Agency in der Resilienz und Geduld die dazu begleitend erscheinen muss	Ich habe mich den Bürokratischen Strukturen ausgeliefert gefühlt	Beschreibung dessen was genau so schwer war und was so komplex war bei der ganzen sache

sehr demotiviert gewesen	Es ist eine Sache der Unmöglichkeit zu wissen im vornhinein wie schwer migration ist Ich war naiv und dachte es ist einfacher zu migrieren Es war gut das ich nicht zu sehr bescheid wusste ich hätte es mir unter umständen anders überlegt Weniger chancen vor ort erhöhen die Risikofreude von den betroffenen Personen was zu einer leztendlichen erhöhung der Chancen führt Ich habe mir anderes Erwartet	Migration nach Österreich ist ein sehr aufwendiger Prozess der oft unterschätzt wird Vor allem weil auf papier es einfacher funktioniert als es dann in realität ist die Bürokratischen Hürden sind bedingt durch eine schlechte und unabgesprochene Arbeit unter den einzelnen echalonen der Behörden und Beamten die sich nicht involvieren Der Migrationsprozes s ist unglaublich komplex, nerventreibend und grenz die Agency und die entwicklung am Arbeitsmarkt von vielen MigrantInnen ein vor allem weil sie auf sich alleine gestellt sind, über keine konkreten Anlaufstellen verfügen	Vertrauen zu der interviewerin vorhanden aber noch nicht sehr stark, erproben von Grenzen und möglichkeiten erproben von dem für was sie verständnis hat und für was nicht	Beschreibung von dem wie ihre erfahrung war Beschreibung von der Erwartung und der Realität Beschreibung von dem wie sie jetzt damit umgeht
-----------------------------	---	---	---	--

„I was always thinking that its gonna be hard because by default I don’t the permit äh working permit so I need to fight for it somehow . I needed one” T1, Z 87-89

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Ich bin einfach davon ausgegangen das es schwer sein wird eine Arbeitserlaubnis zu bekommen und das ich dafür Kämpfen muss	Ich bin einfach davon ausgegangen das es das schwerste sein wird Es war etwas was mir lange Sorgen bereitet hat und mich besorgt hat Ich hatte viel Arbeit damit einen solchen zu bekommen Es war ein enormer bürokratischer Aufwand solch eine Arbeitserlaubnis zu bekommen Ich hatte das Gefühl ich musste dafür kämpfen und mich dafür einsetzen um ihn zu bekommen Es ist etwas was ich brauche ich kann nicht zurück , ich kann nicht mich und menschen um mich herum enttäuschen es wäre alles umsonst gewesen und deshalb konnte ich nicht aufgeben	Sehr schwere Bürokratische Prozesse mit enormen aufwand Ich muss für meine Chancen und meine Zukunft kämpfen um die gleichen möglichkeiten und Karrierechancen zu haben wie alle die hier auf die Welt gekommen sind muss ich kämpfen und mich dafür einsetzen ich muss meine eigene Agency selbstständig ausbreiten und größer machen Die Agency ist reduziert durch bürokratische barrieren und wird ausgebreitet durch resilienz und die ambition für sich eine bessere zukunft zu schaffen Ich muss mich umso stärker involvieren um das gleiche ergebnis zu erzielen wie andere und das zeigt sich in allen alltäglichen bereichen	Ich habe ein sehr starkes ungleichgewicht vernommen zwischen mir und allen mich umgebenden Menschen Die interviewerin versteht sich gar nicht wie komplex und anstrengend es ist so etwas durchzumachen Die Interviewerin hat vielleicht ähnliche Erfahrungen Ich fühle mich einsam in meinem Kampf ich habe niemanden der mich unterstützen kann ich muss da alleine durchbeißen Mein Einfluss ist klein ich bin abhängig von arbiträren Entscheidungen	Beschreibung dessen was sie dazu gebracht hat zu denken sie müsste für ihre Arbeitserlaubnis kämpfen Beschreibung dessen wie der Prozess war und was sie alles durchgemacht hat Beschreibung dessen wie sie sich gefühlt hat Beschreibung dessen wo sie das gefühl hatte kämpfen zu ,üssen Beschreibung dessen wie viel einfluss sie auf die dinge wirklich hatte und wie viel gar nicht in ihrer Hand lag Beschreibung dessen das sie oft eifersüchtig war auf die Menschen die nicht vor solche Schwierigkeiten gestellt worden sind

	Ich musste mich durchbeißen weil ich für mich keine Rückkehr in meiner Heimat sehe ich kann nur vorwärts gehen	Chancenlosigkeit als Motivator-> eben dadurch das mein kein Auffangnetz hat nichts wozu man zurückkehren kann arbeitet man umso härter daran das man nicht zurück muss weil es eigentlich keine Option ist Zurückzukehren Ich habe eine enorme abhängigkeit von Bürkratischen Strukturen auf die ich zu einem gewissen Grad gar keinen Einfluss habe -> Stressfaktor ich bin ausgeliefert den Entscheidungen von Fremden Menschen ich habe gar keine Handlungsfähigkeit		
--	---	---	--	--

„Im pretty sure if I wouldn't have written that I have rot Weiss rot cart for example like . eum them it would have been a problem" T1 Z 115-116

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Wenn ich eine Rot Weiß Rot Karte gehabt hätte hätte ich sicher	Faktor Zeit der in der modernen Wirtschaftlichen Lage ein enorm wichtiges Element bedeutet, ohne	Die Rot Weiß Rot karte ist das was den MigrantInnen einen freien zugang zum Arbeitsmarkt	Extremes Ungleichgewicht Ich habe gemerkt das ich abgerenzt bin durch eine	Beschreibung dessen wie es sich bemerkbar gemacht hat

eine Arbeit viel Schneller bekommen	Erlaubnis verzögert sich die suche Druck jeden Job anzunehmen weil einfach die Angst enorm ist das man sonst gar keinen Job bekommt Druck viel und möglichst gut zu arbeiten und sich aus ausbeuten zu lassen weil man ja dankbar sein soll für jeden Job Die ArbeitgeberInnen tendieren auch zu spüren das sich Menschen in einer notlage befinden und aus genau diesem Grund nutzen sie die menschen aus, unterbezahlen sie was sie allgemein überqualifiziert und auf längere Zeit benachteiligt auf dem Arbeitsmarkt dastehen lässt	garantiert und diese ist sehr schwer zu erwerben Auch wenn menschen arbeiten wollen und bereit sind zu arbeiten ist es eine enorme Hürde diese Arbeitserlaubnis zu bekommen Ich war qualifiziert ich hatte eine gute Ausbildung und gute referenzen ich hätte sicherlich den job bekommen wenn ich eine arbeitserlaubnis gehabt hätte Ich habe viele Möglichkeiten für mich verpasst wegen der Fehlenden Arbeitserlaubniss Ich habe die Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt permanent gespürt und wahrgenommen es war immerwährend Es war die offensichtliche einschränkung die	enorme bürokratische Barrier die ich nicht alleine überqueren konnte ich habe das einlassen von einer Person hier gebraucht ich musste exzellenz beweisen und unersetzbar sein Ich fühle mich nicht auf einer Ebene mit anderen Menschen die mit mir auf dem Arbeitsmarkt konkurrieren ich habe es viel schwerer Die Interviewerin hat bestimmt keine Ahnung wie das so ist in so einer situation zu sein sie ist sicher auf Privilegiert Die Interviewerin kann sich gar nicht vorstellen wie schwer das ist	Beschreibung dessen wie es für sie war so eine erfahrung durchzumachen Beschreibung dessen wie sie damit umgegangen ist Beschreibung dessen wo sie zu ihrem Herkunftstland ein Gefälle vernommen hat
-------------------------------------	---	--	---	---

		ich empfunden habe		
		Mein Marktwert musste für das gleiche Resultat umso höher sein		

„it’s the first thing they ask if you have already permit or not because if you don’t have, they have to apply for you it’s a hassle” T1, Z 116-117

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Es ist das Erste was potentielle Arbeitgeber interessiert weil es für sie mehr Arbeit bedeutet	Ich habe gespürt wie wichtig es für die Unternehmen ist weil es immer die erste Frage war die sie mir gestellt haben Ich habe gemerkt wie relevant das ist bei jedem Arbeitsinterview Ich habe viele Jobs nicht bekommen weil ich keine Arbeitserlaubnis hatte Es war oft sehr offensichtlich das es nur an der Arbeitserlaubnis lag Es war eine unfaire und frustrierende Erfahrung Mir wird die Möglichkeit verwehrt meine Existenz zu sichern	In der Heutigen Welt in der alles optimiert ablaufen muss und eine genaue passform haben muss ist es für die Unternehmen ein enormer Aufwand jemanden nicht sofort einstellen zu müssen Ich sah meine Agency enorm eingeschränkt wegen der fehlenden Arbeitserlaubnis Es wird die Präferenz dem Kandidaten gegeben dessen einstellung und Kündigung einfacher ist und weniger komplex Vor allem MigrantInnen die nicht so ein eindeutiges Signaling haben	Ich habe ein einormes ungleichgewicht vernommen Ich habe gemerkt das ich nicht die gleichen Chancen habe wie menschen die eine Arbeitserlaubnis haben Ich habe gespürt das es rein daran lag das ich keine Arbeitserlaubnis bekommen habe Die Interviewerin weiß nicht wie frustrierend das war es war eine sehr schwere lage	Beschreibung dessen wie sie doch einen Job gefunden hat Beschreibung dessen das sie einfach jeden Job akzeptiert hätte nur um einen zu haben Beschreibung von dem Druck und den Sorgen die sie langfristig verfolgt haben Beschreibung von der Angst mit der sie konfrontiert ist und die sie verfolgt Beschreibung von grundlegenden Sorgen und existenzängsten

	Es wurde vermittelt das es sehr komplex ist für die Firmen diese Erlaubnis zu bekommen	wie Menschen die aus dem gleichen Land kommen profitieren von einem flexiblen Arbeitsmarkt was in diesem Fall nicht da ist, sie müssen fix eingestellt sein die bindungen sind auf lange Zeiträume ausgerichtet und es ist somit umso schwerer Fuß zu fassen und Erfahrung zu sammeln		
--	--	---	--	--

„was it was gonna be my first rot Weiss rot card . eh it was just ridiculous . they did everything . ill say everything not to give . really ..” T1 Z 148-149

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Als ich meinen Antrag für meine erste Rot Weiß Rot Karte stellte wurde ich mit enormen Schwierigkeiten konfrontiert	Es war einfach nicht zu glauben was sie alles getan haben sie haben wirklich alles gemacht was in ihrer Macht stand Der Zugang zu der Rot Weiß Rot Karte war unglaublich restriktiv und einschränkend Ich habe enorme Schwierigkeiten gehabt die ich nicht erwartet habe	Es war einfach nicht mehr realistisch und tragbar Existenzen hängen von diesen Faktoren ab und von diesen Menschen Die Bürokratie in Österreich ist in keiner Weise empathisch und ist die Instanz die die Menschen davon abhält sich wirklich zu integrieren und sich als vollständige und gewollte	Ich habe ein enormes Machtgefälle empfunden und gespürt Ich habe mich nicht willkommen in dem Land gefühlt es war ein ausgeliefert sein an Bürokratische Strukturen Ich habe mich nicht willkommen gefühlt	Beschreibung dessen was sie wollten und worauf sie acht gaben Beschreibung dessen wie sie doch eine gekriegt hat Beschreibung was für ein Gefühl ihr die Situation gegeben und vermittelt hat beschreibung dessen wie sie sich das vorgestellt hatte

	Es hat sich nicht wie eine Prozedur angefühlt, sondern einfach nur ein böses nicht geben wollen Ich habe mich den bürokratischen Strukturen ausgeliefert gefühlt	BürgerInnen zu empfinden Bürokraten scheinen nicht gebunden zu sein an regelungen, sondern können willkürlich verschiedenes machen und können sich alles leisten Das Empfinden ist das man möglichst wenige positive Bescheide ausstellen muss und deshalb wird alles mögliche getan was möglich wäre um das zu tun Es ist ein Arbeitskräftemangel aber diesem wird nicht entgegen gesteuert		und wie es tatsächlich war
--	--	--	--	----------------------------

„, actually it was not looking good . . and . that’s when something miracle happened . eh my boss know someone . basically it was it . . so . that solved the problem . yeah “ T1, Z 158-160

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Ich habe erst dann einen Positiven Bescheid bekommen als mein Chef bei einem Bekannten nachgefragt hat	Die Bürokratie ist nicht nur unglaublich eingrenzend in bezug auf Agency sie ist diskriminierend in der Hinsicht das den einzelnen Beamten zu viel Macht zusteht Das Bürokratische System ist korrupt und kaputt	Mein Chef hat sich für mich enorm eingesetzt das ich das Visum bekomme ich habe mich somit ihm verpflichtet gefühlt gute Arbeit zu leisten Ich habe meinem Chef etwas geschuldet womit ich mich nicht	Ich fühle mich meinem Chef ausgesetzt weil es mir einen riesigen Gefallen getan hat Ich spüre ein enormes Ungleichgewicht und eine enorme Ungleichverteilung zwischen mir und den mich umgebenden Menschen	Beschreibung dessen wie sie sich damit fühlt und wie sie mit diesem Faktum umgeht Beschreibung dessen wie es mit ihrer Erwartungshaltung gegenüber Österreich clast das sie eine andere Erwartung hatte

	Die Sozialen Netzwerke und Bekanntschaften helfen MigrantInnen in allen Aspekten es sind somit vor allem die Kontakte zu eingeborenen Menschen die besonders wichtig sind Man braucht ein Auffangnetz und die richtigen Kontakte um gegen die Bürokratische Maschinerie ankämpfen zu können Ich war schon darauf eingestellt das es nicht klappt und war bereit zu resignieren	trauen konnte mich gegen ihn aufzulehnen und war in einer enormen abhängigkeit von ihm Der Druck der mit der Abhängigkeit vom Arbeitnehmer kommt ist enorm es besteht eine Angst fehler zu begehen und auch Kritik zu üben Durch die Erfahrung mit der Bisherigen Rot Weiß Rot Karte besteht eine enorme Angst durch diese stressige Situation erneut durch zu müssen weshalb Menschen in Beruflichen Situationen bleiben die nicht zufriedenstellend sind für sie Die Richtigen Kontakte sind wichtiger als alle wichtigen Dokumente einzureichen Es ist demotivierend zu	Ich bin den Bürokratischen Entscheidungen ausgeliefert ohne wirklich etwas dagegen tun zu können es ist willkürlich und ich kann nur auf Glück vertrauen Die Interviewerin versteht mich nicht sie urteilt mich sicher dafür das ich die Connections von meinem Chef ausgenutzt habe Die Interviewerin ist sicher nicht durch diese Hölle gegangen Ich bin teil eines Korrupten Systems aber auch weil ich keine andere Lösung für mich gesehen habe	gegenüber der Person Beschreibung dessen das sie nicht mehr das durchmachen will und sich nicht sicher ist ob sie überhaupt in Österreich bleiben will Abblocken von dem Beschreibung von dem wie sie sich ihrem Chef gegenüber schuldig fühlt und sich nicht traut zu kündigen Beschreibung wie der Chef sie darauf folgend ausgenommen hat
--	---	---	--	---

		sehen das es ein korruptes System ist		
--	--	---------------------------------------	--	--

„a really horrible time of my life and I . because you really felt that time for the first time . I felt that I am not wanted here . really . . .” T1, Z 164-166

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Es war eine sehr schwere Zeit für mich ich habe wirklich das Gefühl bekommen nicht willkommen zu sein	Diese Erfahrung clasht sehr stark mit den Erfahrungen die ich gemacht habe mit den Menschen um mich herum Ich habe mich in Österreich immer sehr willkommen gefühlt und diese Erfahrung war für mich ein Schock Ich habe mich wirklich diskriminiert gefühlt und nicht beachtet in meiner Persona Ich habe mich reduziert gefühlt auf meine Herkunft es war keine Menschlichkeit bemerkbar	Die Bürokratischen Strukturen scheinen nicht die Attitüden in der Bevölkerung zu repräsentieren sie sind auch der zentrale Mechanismus der Arbeitnehmer davon abhält personen aus dem Ausland einzustellen Die Politik der letzten Jahre war sehr stark auf den Schutz des Arbeitsmarktes eingestellt und ist entsprungen in einer sehr konservativen Bürokratischen Struktur diese stimmt aber nicht überein mit den attitüden der meisten Menschen die sich befinden in der beruflichen Laufbahn weil es doch	Extremes ungleichgewicht zwischen der Bevölkerung und der bürokratie die massnahmen stimmen nicht überein Die Menschen wollen mich hier sehen die Bürokratie nicht es ist ein widerspruch der undemokratisch wirkt Ich habe mich alleine und nicht willkommen gefühlt ich war alleine gegen eine maschinerie die unglaublich untransparent ist	Beschreibung wie es sich weiterentwickelt hat Beschreibung wie es ihre Attitüden gegenüber Österreich geändert hat Bruch von erwartungen und von bisher erwarteten Dingen und wie es im Widerspruch stand Beschreibung wie sie sich bis jeetzt willkommen gefühlt hat und wie sich das geändert hat durch diese Erfahrung

		wichtiger ist das Menschen sich schnell an die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes anpassen eine langsame bürokratie und abwicklung ist ein nachteil für beide seiten weil auch der Österreichische Arbeitsmarkt nicht profitieren kann von den Qualifizierten Arbeitskräften die notwendig sind		
--	--	---	--	--

„also because im Turkish I . I don't feel any difference" T1, Z 209-210

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Ich bin zwar Türkin, spüre aber keinen Unterschied in Bezug auf das Benehmen von meinen Kollegen	Ich fühle mich gut behandelt und genauso behandelt wie alle anderen im beruflichen Kontext	Das ist ein starker Unterschied zu der Attitüde mit der ich denn Bürokratischen Strukturen begegne	Egalitäres Verhältnis, gleichstellung und eine Ebene mit den anderen KollegInnen	Beschreibung dessen wie es vielleicht auch andere Arbeitserfahrungen gegeben hat
	Ich fühle mich in meinem Beruflichen Umfeld sehr gut aufgehoben und empfangen	musste ich fühle mich aufgenommen und nicht anders	Die Interviewerin glaubt sicher ich werde diskriminiert dem ist nicht so	Beschreibung dessen was sie sich noch wünschen würde
	Ich bin zwar aus einem anderen Land kann mich aber genauso wie andere einbringen	Es ist nur wenn ich den bürokratischen Strukturen begegne das ich mich wie eine Ausländerin fühle in meinem Alltag fühle ich	Die Interviewerin nervt sie will unbedingt das ich ihr von meiner Diskriminierung erzähle aber dem ist nicht so	Beschreibung dessen wie sie sich das Leben in ihrer Firma vorstellt und welche Perspektiven sie hat
	Ich habe meine eigene Rot Weiß			Beschreibung dessen ob sie in der

	Rot Karte und ich bin auf dem Arbeitsmarkt gleichgestellt und somit auch gleichgestellt unter Kollegen	mich sehr willkommen Ich bekomme nicht das Gefühl das ich etwas schulde und das ich wegen meinem Status eine andere Position einnehmen sollte Ich spüre Gleichheit	Die Interviewerin ist nicht sehr neutral ich habe meine Geschichte und dabei bleibe ich auch	Firma bleiben möchte oder nicht Beschreibung dessen wie genau sie diese Gleichheit empfindet und fühlt
--	--	---	--	--

„for me it is a little bit hard to say (laugh) so I worked always with women and always where the woman quota was high” T1, Z 230-231

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Ich habe immer in sehr egalitären Arbeitsumfeldern gearbeitet mit vielen Frauen	Es scheint wirklich die Verteilung zu sein die einen enormen Einfluss hat auf das Arbeitsumfeld Ein geschlechtlich gleichmäßig aufgeteiltes berufliches Umfeld ist eines von dem viele Profitieren können und in denen sich Frauen tendenziell wohler Fühlen Ich kann schlecht über Diskriminierung	In Männerdominierten Umfeldern sind es die Frauen die sich oft diskriminiert fühlen weil Männer informelle Netzwerke bilden aus denen sie ausgeschlossen sind Hegemoniale Männlichkeit kann nur in männerdominierten Umfeldern florieren und sich durchsetzen Frauen sind sehr stark abhängig von Feedback und	Ich habe mich gleich gegenüber meinen KollegInnen gefühlt es ist ein sehr egalitäres Verhältnis unter uns Ich habe keine Ungleichbehandlung empfunden Die Interviewerin lebt von Stereotypen der MINT welt sie weiß nicht wie es wirklich da draußen ist Die Interviewerin versteht nicht meinen	Beschreibung dessen wie sie sich arbeit vorstellt wenn die Männerquote sehr hoch ist Beschreibung von Erfahrungen bekannter die in anderen Umfeldern sind Beschreibung von dem wie sie die gleichbehandlung zu spüren bekommt Beschreibung wieso sie glaubt das in ihrem Umfeld die

	von Frauen in Beruflichen Umfeldern sprechen weil ich immer von vielen Frauen umgeben war	Mentoring welches sich in Frauendominierten Berufen viel stärker findet. Männer können für Frauen schwerer eine Beispielfunktion üben weil sie eine andere Lebenswelt und einen anderen Erfahrungshorizont haben Lebenserfahrungen schweißen zusammen, Lebenserfahrungen verlaufen anhand von grundlegend definierbaren Sozialen Klassen oder Merkmalen wie eben das Geschlecht	Lebensalltag ich muss ihr erklären wie es hier wirklich abläuft	Frauenquote hoch ist Beschreibung wieso sie glaubt das eine hohe Frauenquote zu einem egalitären Berufsverhältnis führt
--	---	---	---	---

„when I applied for jobs I was always having this in my okay yeah okay they might think . I . dangerous age I can just get pregnant within one year .” T 1, Z 244-245

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Ich hatte angst alleine die Möglichkeit ich könnte schwanger werden würde meine Jobchancen verringern	Ich habe es so empfunden das von Frauen ab einem bestimmten Alter erwartet wird das sie ein Kind bekommen Die Erwartung besteht das die Frau sich um das Kind kümmert Mein Alter und Mein Geschlecht	Das Frauen sich um das Kind kümmern ist so eine unhinterfragte Selbstverständlichkeit das ich diese auch annehme Meine Agency sah sich durch mein Geschlecht eingeschränkt das ich das Gefühl bekommen habe ich könnte weniger Chancen haben weil	Ich fühle mich meiner Position als Frau komplett ausgeliefert Ich bin nicht als Individuum eingestuft, sondern als Frau, ich werde von dem HR Menschen in den Topf Frau geworfen	Beschreibung dessen wie es dazu kam das sie diese Angst aufnahte Beschreibung dessen wie sie damit umgeht Beschreibung dessen ob sie ein Kind haben möchte oder nicht

	standen auf der gleichen Waage mit meiner Qualifizierung Ich habe in meinem beruflichen Umfeld vernommen das Frauen aufgrund von ihrem Alter und der Option schwanger zu werden nicht eingestellt werden Ich habe verständnis dafür es ist für viele Unternehmen nicht tragbar das MitarbeiterInnen so lange verschwinden aber es benachteiligt mich nichts desdo trotz Gefährlich- ein Kind ist etwas dramatisches, verbunden mit einem enormen nachteil für die Firma und Wirtschaft	ich eventuell ein Kind bekommen könnte Frauen bekommen in diesem „gefährlichen Alter“ auch wenn sie keine Kinder bekommen keine Beförderungen und weniger Gehaltserhöhungen es ist immer ein Risiko in den Augen des Managements diese Frauen zu puschen weil sie ja Kinder bekommen könnten Es ist das Alter in dem der Gender Pay Gap entsteht weil die Beförderungen von Frauen stagnieren Frauen werden diskriminiert aufgrund von politisch bedingten Fehlgriffen fehlender Versorgung von Kleinen kindern und der gesellschaftlichen Erwartung das Frauen sich voll ihrer Mutterrolle hingeben Normalarbeitsmodell Konservativer Sozialstaat-> baut auf dem Kernfamilienmodell auf in dem der Mann Arbeitet und die Frau Hausfrau ist, nicht mehr tragbar, doppelbelastung von Frauen und	Die Interviewerin kann sicher auch verstehen was das für eine Frustrierende Situation ist Ich kann beide Seiten verstehen ich finde mich i n der Mitte	BBeschreibung dessen ob sich ihre Ängste erfüllt haben oder nicht Beschreibung dessen wie sie sich als Frau in dieser Gesellschaft empfindet und wahrnimmt
--	--	---	--	--

		ökonomische Nachteile die Folge		
--	--	---------------------------------	--	--

“I didn’t felt never alone as a woman in the workplace . at least in austria” T1 Z 246-247

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Ich habe mich in Österreich als Frau nie alleine gefühlt in Bezug auf meine Arbeitsstelle	Ich habe mich immer gut gefühlt und nicht alleine als Frau Ich hatte in der Türkei andere Erfahrungen In der Türkei habe ich mich des Öffteren Alleine gefühlt und ausgeschlossen In Österreich war ich immerzu in Unternehmen in denen viele Frauen waren und aus diesem Grund habe ich mich in meinen KollegInnen wiederfinden können	Es sind die Umstände in denen man aufwächst die einen prägen, sofern man etwas anderes gewöhnt ist empfindet man auch die umstände anders so sind auch die verschiedenen Grenzen die einem begegnen abhängig von dem Erfahrungshorizont in dem man sich befindet Dinge sind leichter zu überwinden sofern diese Erfahrung bereits durchlebt worden ist Ich konnte als Frau einen Bezug zu anderen Frauen herstellen und war nicht ausgeschlossen aus einer von Männern dominierten Gruppe	Ich habe mich integriert und gleichgestellt gefühlt Die Beziehung fühlt sich egalitär an Die Interviewerin erwartet scheinbar eine andere Antwort aber ich bin einfach ehrlich Ich fühle mich nicht ganz verstanden von meiner Interviewerin ihre Erwartungen stimmen nicht mit meiner Lebensrealität überein	Beschreibung dessen welche ihre bisherigen Erfahrungen waren und welche umstände sie gewöhnt ist Beschreibung dessen was ihr das gefühl gibt nicht alleine zu sein und wo sie sich unterstützt fühlt Beschreibung von dem wie es noch besser sein könnte Beschreibung dessen wie sie sich noch besser als Frau unterstützt fühlen würde

„I don’t know it also sounds like sacrifice when im saying it like this now but first of all he financially earns more and second of all he has also quiet a good position” T1 Z 273-275

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Ich würde die Karenz zu einem größten Teil	Mein Partner hat mehr perspektiven als ich in bezug auf Berufe	Von Frauen wird erwartet das sie sich für die Karriere von	Ich bekomme das Gefühl das die Karriere	Beschreibung dessen wieso sie es als Opfer das

übernehmen weil mein Partner mehr Perspektiven hat	Ich opfere mich für die Karriere von meinem Partner auf Mein Partner verdient mehr sofern er in Karenz gehen würde wäre es viel schwieriger uns zu erhalten Mein Partner kann es sich nicht leisten in Karenz zu gehen weil es sonst sein position verliert Von mir wird ohnehin erwartet das ich in Karenz gehe so kann ich das einfach in Anspruch nehmen	ihren Männern aufopfern Die Aufopferung geschieht aber meistens in einem Kontext von empfundenen Perspektiven von ihren Partner der beruflich mehr Chancen hat und eine position innehat die er verlieren könnte Männer in Österreich können zwar in Karenz gehen und auf die Kinder aufpassen nehmen dies aber nie in Anspruch weil Von männern wird eine hingabe zu ihrem Beruf erwartet von Frauen die Hingabe zu ihren Kindern diese Erwartungen drängen Männer und Frauen in die auseinanderklaffende schere des Pay Gap Es ist einfacher sich den gesellschaftlichen Erwartungen zu beugen als zu versuchen sich gegen sie zu stemmen Einschränkung der Agency in der hinsicht das Frauen auch noch das potenzielle Kinderkriegen ab einem bestimmten	von meinem Partner mehr wert ist Ich werde ohnehin eine Stagnation meiner Karriere erleben weil ich als Frau mich in einem Gefährlichen Alter befinde also werde ich mich einfach der Erwartung beugen	sie ihrem Partner bringt empfindet Beschreibung dessen welche Gesellschaftlichen Umstände und Strukturen sie zu diesem Handlungsmuster drängen Beschreibung wie sie damit umgeht und ob es nicht okay für sie ist Beschreibung dessen das sie nichtmal sicher ist ob sie kinder überhaupt will
--	---	---	--	--

		Zeitpunkt beachten müssen ein privileg		
--	--	---	--	--

„writing is so hard . sometimes I might get emotional and I can . I might get a bit offendet when someone writes me and I understand. there is no tone there is no facial expression” T1, Z 310-312

Paraphrase	Intention/Funkti on	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Die schriftliche Kommunkati on ist komplex und schwer für mich dort mitzukomme n	Vor allem weil ich der Sprache nicht vollkommen mächtig bin ist es schwer einzuschätzen was die anderen meinen und sagen Ich bin eine emotionale Person die emotional auf negative Reaktionen reagiert Ich bin recht schnell aufgesprungen auf die Bedingungen und Umstände die mich umgeben Mint anspruch der kühlen kalkulierenden Kopfes der sich schlägt mit der Emotionalität die Frauen zugesprochen wird-> druck die eigene Natur zu unterdrücken	Ich kommuniziere auf einer sehr transverbalen Ebene und für mich ist der Ton sehr wichtig schriftliche Kommunkatio n ist sehr komplex Frauen tendieren dazu über emotionale ebenen zu kommuniziere n und indirekte aufträge zu geben weil ihnen direkte Konfrontation erzieherisch nicht beigebracht wird ziehen sie es vor über indirekte formen zu kommuniziere n Aufgrund der anerzogenen Indirekten kommunikatio	Ich fühle mich den mir unbekannten Codes ausgeliefert und ich versuche zu lernen wie ich kommuniziere Ich merke das ich emotional bin und das alle um mich das nicht als wirklich positiv empfinden Die Interviewerin hat mich so lange zu kommunikationsproble men ausgequetscht da gebe ich ihr eines	Beschreibung dessen ob die emotionen negative Folgen hatten Beschreibung dessen wieso sie versucht nicht emotional zu reagieren Beschreibung dessen wieso sie glaubt das es vor allem schriftlich zu misskommunikatio nen führt Beschreibung der Unterschiede in der Kommunikation zwischen der Türkei und Österreich

	weil vermeintlich negative und weibliche Attribute nicht positiv gewertet werden	n wird eine indirekte kommunikation auf allen Ebene Erwartet auch wenn es keine gibt Sprachliche Barrieren, unwissen von codes, andere Formen schriftlicher Kommunikation Ich merke das ich emotional bin und das dies nicht unbedingt erwünscht ist in meinem Umfeld ich versuche objektiv zu bleiben aber es ist nicht immer leicht		
--	--	---	--	--

„when it comes to feedback regular feedback they have only once a year this . Mitarbeitergespräch for example . which happened to me this year so for me it is way too less” T1 Z 340-342

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Ich habe als reguläres Feedback nur ein jährliches Mitarbeitergespräch was nicht genug ist	Ich will mehr Feedback Nur ein mal Feedback im Jahr ist nicht genug Ich fühle mich auf mich alleine gestellt und	Frauen sind viel stärker abhängig von Feedback Frauen sind unsicher und wollen eine richtungsangabe Vor allem Menschen mit	Ich fühle mich nicht genug unterstützt von meinen Vorgesetzten Ich habe nicht wirklich viel Unterstützung erfahren	Beschreibung dessen was sie sich wünschen würde Beschreibung dessen wie sie sich die ideale Feedbacksituation vorstellt

	erhalte kaum unterstützung in dem Bereich der Arbeit Ich will mehr Richtung angegeben werden Ich erfahre kaum wertschätzung und weiß auch nicht wirklich wie ich mich verbessern kann	migrationshintergrund die die codes nicht kennen profitieren von feedback weil es ihnen guidelines gibt Eine assimilation bzw erfolgreiche integration in ein berufliches umfeld kann nur geschehen wenn das umfeld bereit ist darauf einzugehen Feedback ist ein zentraler Stützpunkt von Wertschätzung der MitarbeiterInnen das Gefühl gibt einen wertvollen Beitrag	Schon mehr intimität zur Interviewerin, beschreibung von negativen seiten des Arbeitsalltages ist etwas was man eher vertrauten Personen berichtet	Beschreibung dessen was für einen Einfluss es auf sie hat wenig Feedback zu bekommen Beschreibung dessen wie es sich anfühlt so verloren zu sein
--	--	---	---	--

“I I don’t know if they really see how much I I don’t know I don’t think so they are so that much aware of what im capable of . .” T1, Z 390-391

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Ich glaube nicht das meine Vorgesetzten sich bewusst sind wie viel ich noch leisten könnte	Ich bekomme oft das Gefühl das ich unterschätzt werde Meine vorgesetzten wissen nicht was ich alles noch kann Durch die fehlende Feedback und Konfliktkultur in dem Beruflichen Umfeld in dem ich mich befinde	Frauen scheuen sich oft ihre Rechte und bedürfnisse einzufordern weil es zu bestimmend wirken kann und trauen sich nicht wirklich über die Hemmschwelle Wenn das gespräch nicht aktiv von den Vorgesetzten gesucht wird wissen sie zum teil nicht wie sie die Dinge ansprechen sollen	Ich spüre eine ungleichverteilung bei der Kommunikation ich fühle mich nicht beachtet Ich fühle mich nicht willkommen in der Hinsicht zu kommunikation Es fühlt sich zum teil nicht egalitär an	Beschreibung dessen wie sie sich eine Kommunikation wünschen würde Beschreibung dessen wo sie sich stärker einbringen wollen würde Beschreibung dessen was sie in der kommunikation vor allen davon abbringt mehr einzufordern

	weiß ich nicht wie ich meine Talente offensiver kommunizieren kann Ich fühle mich nicht beachtet und weiss auch nicht wie ich mich besser in Szene setzen kann Ich fühle mich für meine jetzige Position überqualifiziert und würde mir mehr Verantwortung wünschen Ich fühle mich in der jetzigen Position unterschätzt und ich weiß nicht wie ich kommunizieren kann das ich mehr kann	Es ist auch eine Kulturelle Barriere, die Strukturen in Österreich sind zum Teil hierarchischer als in anderen Ländern dadurch erscheint der Chef wie eine nicht überwindbare Hemmschwelle Männer setzen sich im beruflichen Alltag stärker in Szene als Frauen die sich eher in Backoffice tätigkeiten Verorten die weniger auffällig sind Frauen zugeschriebene Talente vor allem in bereich der kommunikation und allgemeiner Soft skills wird allgemein frauen mit einer gewissen selbstverständlichkeit zugeschrieben wieso auch diese nicht so einen wirtschaftlich wahrgenommenen Wert verbreiten	Intimität zur Interviewerin, ehrliche Kritik an den Vorgesetzten und der Firma	Beschreibung der wahrgenommenen Grenzen mit denen sie sich konfrontiert sieht Beschreibung dessen das sie hofft das es bald man auffällt was sie kann Hoffen auf eine Situation in der sie ihre Talente in Szene Setzen kann
--	--	---	---	---

„ehm I can imagine myself doing two more years this but then . that’s not gonna satisfy me . I need more responsibility I need to do some different stuff not only people management” T1, Z 415-416

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
In ein paar Jahren möchte ich mehr	Ich fühle mich für meinen Beruf überqualifiziert	Frauen die MINT studieren landen sehr oft trotz dem in Bereichen die	Ich fühle mich nicht gehört und meinen Chancen	Beschreibung dessen wie sie sich die Zukunft vorstellt

Verantwortung tragen nur nicht nur Menschen managen	Ich kann nicht wirklich viel aus meinem Jetzigen Beruf heraus lernen Ich habe enormes technisches Wissen welches mir nicht zugetraut wird Ich habe den Anspruch mich zu einem gewissen Grad durch meine Arbeit zu bestätigen Ich fühle mich nicht gehört und meine eigentlichen Talente werden nicht beachtet	traditionell mit Frauen assoziiert werden wie Gesundheit und Bildung weil dort ihre Skills mehr wertschätzung erfahren Frauen wird zugerechnet das sie ein natürliches Talent mit menschen haben und weniger Technisches Wissen habe Vor allem Junge Frauen die weniger Selbstbewusstsein haben schöpfen viel Bestätigung aus dem Beruflichen Umfeld Management von Menschen wird in wirtschaftlich beruflichen Kontext eher als eine einfache und nicht wirklich laborierte Arbeit dargestellt und das ist der Grund wieso diese Frauen zugeteilt wird	nicht richtig zugeteilt Ich fühle mich in eine weibliche rolle gedrängt obwohl ich mir auch klassisch Männliche Aktivitäten zutrauen würde Ich fühle mich unterschätzt Intimität zu der Interviewerin sie versteht sicher wie ich mich fühle	Beschreibung dessen was sie sich wünschen würde Beschreibung dessen wie sie hofft es zu kommunizieren Beschreibung dessen inwiefern sie sich derzeit unterschätzt fühlt Beschreibung dessen was sie sich anderes wünschen würde Beschreibung dessen wo sie sich ungleichbehandelt fühlt Beschreibung dessen wieso sie glaubt das sie jetzt nicht genug verantwortung bekommt
---	---	---	--	--

„for a woman its just a double then (sigh) being non EU I mean not EU citizen and being a woman studying technical studies its. Its is a really . really tough thing so I I am just happy for myself that I made it (laugh)” T1, Z447-449

Paraphrase	Intention/Funktion	Latente Bedeutungen	Rollenverteilung	Anschlussoptionen
Für eine Frau aus einem Drittstaat ist es eine Doppelbelastung, ich bin froh es trotz all der Schwierigkeiten geschafft zu haben	Ich merke das ich in meinem Alltag durch diese beiden Faktoren regelmäßig eingegrenzt bin Ich sehe das Männer oder Menschen mit einer EU Staatsbürgerschaft vor weniger schwierigkeiten gestellt werde Ich bin froh das ich es geschafft habe weil es gab viele Momente in denen das sehr unklar war Ich hatte viele Momente der Zweifel und Sorgen Ich sehe ein das ich eher die Ausnahme bin als die Regel	Die Agency war merklich eingeschränkt und es lag scheinbar sehr stark an diesen beiden Faktoren Die Neoliberale Doktrin des Humankapitals würde besagt sie müsste es schaffen weil sie studiert hat und viele Skills vorweisen kann doch dem ist nicht so, sie sieht sich eingeschränkt Sie weiß das sie mehr könnte aber sie kann es nicht vermitteln beziehungsweise muss einen Job ausüben für den sie überqualifiziert ist Die Faktoren schränken die Agency so stark ein das es auch viele gibt die es gar nicht versuchen wollen oder können Österreich entfallen viele Qualifizierte	Ich sehe mich in keiner Weise auf einer gleichen Ebene mit Menschen um mich herum Ich habe einen eindeutigen Nachteil in Vergleich zu anderen Intimität zur Interviewerin beschreibung eines internen Problems	Beschreibung dessen wie sie damit umgeht Beschreibung dessen wo sie die Diskriminierung spürt außer in der Arbeit Beschreibung dessen was für Gefühle das in ihr auslöst

		Menschen vor allem wenn sie diese Ausbilden und diese dann in das Land zurück müssen		
--	--	--	--	--

8.2. Auswertung Systemtheorie

T3, Z 13-45

	Äußerungskontext		Hypothetischer Wirkungskontext	
Paraphrase	Textrahmen	Lebenswelt	Interactionseffekte	Systemeffekte
<i>Rolle alltagskompetenter Hörer</i> <i>Kurzfassung Text</i> Bosnien ist noch immer stark betroffen vom Krieg und dessen Folgen. Ich habe in dem Land für mich keine Perspektiven gesehen und hatte auch keine Hoffnung das sich etwas in unmittelbarer Zeit ändern würde. Für mich war Migration die Möglichkeit aus dieser Unaussichtslosigkeit rauszukommen. Ich nahm alles in Anspruch und ließ mich nicht von bürokratischen Hürden aufhalten	<i>Rolle hineinversetzen in Person</i> <i>Bedeutung der Situation Intentionen</i> → <i>Situiertheit</i> Die Situation ist aussichtslos ich sehe keine andere Möglichkeit für mich Die Situation hat mich sehr belastet ich konnte mich mit den Idealen der Menschen um mich herum nicht identifizieren Wien war mir schon ein Begriff ich hatte schon eine gute Erfahrung damit	<i>Rolle hineinversetzen in Lebenswelt</i> <i>Strukturelle Bedingungen des Individuums</i> Ich wollte nur weg ich habe mich überall in Europa beworben Ich bin gezeichnet von Krieg und den daraus entstehenden Ereignissen Ich wollte raus aus meinen Umständen Innerhalb eines kaputten	<i>Rolle distanzierte Analyse</i> <i>Konsequenzen die sich aus Lebensweltstruktur en ergeben</i> → <i>Eigene Wahrnehmung Situation und die entstehenden Handlungen</i> Ich komme aus einem Land dessen Alltag bis heute von einem verheerenden Krieg geprägt ist. Ich sehe mein Leben eingeschränkt von diesen Bedingungen und habe den Anspruch durch Migration meine Chancen zu verbessern. Ich habe sehr schwere Zeiten hinter mir wieso ich	<i>Rolle distanzierte Analyse</i> <i>Bedeutung der Interaktion für Strukturierung eines sozialen Systems haben</i> → <i>Gesamtdynamik des sozialen Systems</i> Agency durch Migration ausbreiten, optimierung der eigenen Person und Humankapital an die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes selbstständige Verortung der eigenen Person als Teil des Systems das nicht reproduziert werden soll, identifikation von push und pull faktoren

	Es war ein notwendiger Schritt für mich und meine Zukunft Ich kannte Wien schon es war ein naheliegendes Ziel aber nicht mein einziges	Systems konnte sie sich ein gutes Leben aufbauen aber sie wollte das nicht Ich wollte nicht an der Reproduktion von einem Kaputten System teilnehmen Ich kann es mir nicht leisten wählerisch zu sein weil meine Chancen limitiert sind ich muss das nehmen was ich kriege	auch Migration ohne wirkliche Problematik überstanden habe Ich bin es schon gewohnt für das was ich will zu kämpfen	
Manifester Gehalt	Warum wurde ein Text genau in dieser Form produziert?	Was trägt der Text zum Verständnis der Dynamik eines Feldes bei?		

T 3, Z 136-152

	Äußerungskontext		Hypothetischer Wirkungskontext	
Paraphrase	Textrahmen	Lebenswelt	Interationseffekte	Systemeffekte
Ich war aus Bosnien eine andere Attitüde und ein Anderes Verhalten gewöhnt welches hier auf sehr viel verwunderung gestoßen ist. Meine Kollegen wussten zum Teil nicht wie sie	Ich habe mich sehr beobachtet gefühlt Ich habe gerade erst angefangen hier zu arbeiten, ich wusste noch nicht wie anders der Umgang hier ist	In Bosnien wird von Frauen erwartet das sie sich visuell sehr weiblich geben In Österreich ist die Erwartung sehr gut	Menschen sind die Umstände gewöhnt die sie kennen und agieren auch nach diesen, sofern etwas nicht in ein vorgedachtes Shema passt, stoßen viele auf verunsicherung und wissen nicht	Migration bietet eine Fremdheit und eine andere Perspektive In der Aufnahmegesellschaft herrscht die Meinung man solle sich als Migrant integrieren in die Aufnahmegesellschaft

damit umgehen sollen	Ich habe Umgangsformen die Typisch für mein Heimatland sind in Österreich weitergeführt und es hatte nicht wirklich einen guten Effekt für mich Ich wurde blamiert aufgrund von meinem Auftreten	gekleidet zu sein weniger präsent In Österreich ist das Technische Feld sehr darauf fokussiert Inhaltlich viel zu liefern es braucht weniger visuelle Performance die Art und weise wie mit einem umgegangen wird wird auf die Frau geschoben	wie damit Umgehen Menschen die aus anderen Kontexten stammen haben potenzial zu irritieren weil sie nicht den eingelebten Status Quo durchleben Alle haben es witzig gefunden und für mich war es eine sehr erniedrigende Erfahrung, ich wurde aufgrund von meinem Auftreten und meinem Geschlecht sexualisiert	Anderes Verhalten irritiert Andere Perspektiven haben das Potenzial zu irritieren Männerdominierte Felder bauen weniger awareness auf was der Umgang mit Frauen anbelangt, sexismus ist stärker vertreten weil keine Gegenbewegung sich äußert Frauen werden aufgrund von ihrem Aussehen und Auftreten in verschiedene eindimensionale Schubladen geworfen, die professionalität einer Frau wird an visuellen Faktoren festgehalten ein sexualisiertes Auftreten erlaubt in dem Fall auch ein sexualisierte Verhältnis
Manifester Gehalt	Warum wurde ein Text genau in dieser Form produziert?		Was trägt der Text zum Verständnis der Dynamik eines Feldes bei?	

T3, Z 194-213

	Äußerungskontext		Hypothetischer Wirkungskontext	
Paraphrase	Textrahmen	Lebenswelt	Interationseffekte	Systemeffekte
Ich kann nicht von dem Umständen eingeschüchtert sein ich muss mich wehren und	Ich fühle mich eingeschüchtert und kann nicht gut mit dem Druck auf mich umgehen	Ich bin andere Umstände gewohnt ich komme aus einem Kontext in dem viele Frauen in diesen	Ich fühle mich nicht sicher, ich habe keine Unterstützung innerhalb der Struktur und habe	Frauen brauchen ein Stärkeres Mentoring in dem Beruflichen Kontext weil sie tendenziell unsicher sind, die

auf der Oberfläche zumindest tough sein aber in wirklichkeit habe ich viele Zweifel an mir selbst was mich in meinem berufsleben sehr belastet	Ich habe nicht das Gefühl das ich meine Schwäche oder meine Unsicherheiten öffentlich Zeigen kann Ich versuche mit Humor und einer sehr draufgängerischen Attitüde meine Unsicherheit zu überspielen Ich investiere sehr viel Zeit darin mögliche Fehler aufzuspüren und mich zu verbessern aber es soll nicht auffallen Männer respektieren mich wenn sie angst vor mir haben Ich stehe unter einer Lupe und werde sehr genau beobachtet Ich versuche meine Anliegen und meinen Arbeitsalltag rational zu begegnen Ich kann meinen Arbeitsalltag nicht entspannt angehen weil ich einfach die ganze Zeit unter Druck bin	Berufen verortet sind und in denen Männer anders mit Frauen umgehen Ich bin ambitioniert und möchte mich beweisen vor meinen Vorgesetzten Ich bin ein anderes Umfeld gewöhnt ich weiß nicht wie ich damit umgehe Ich fühle mich als Frau besonders starke beobachtet und jegliche Fehler von mir sind destruktiver als die von einem Mann Ich bin die einzige Frau im Raum, ich habe keinen Referenzrahmen für Verhalten als Frau in Österreich ich kenne die kulturellen Codes nicht Wenn ich weniger Frauen um mich herum hätte würde ich mich weniger	Angst fehler zu machen Das Management ist nicht an meinem Wachstum interessiert ich soll schon als fertiger perfekter Mitarbeiter kommen und meine Arbeit perfekt machen, ich habe keine Möglichkeit ein Mentorin zu haben dieses steht mir nicht zu verfügung Ich fühle mich nicht unterstützt und geschützt ich kann mir keine Fehler erlauben weil niemand ein verständnis für meine Fehler haben wird Die Kritik liegt beim Individuum das anders ist und sich schlecht anpasst und weniger an dem allgemeinen Umfeld das frauenfeindlich ist Ich bin auffällig, kann leicht etwas falsch machen und habe keine unterstützenden	Art miteinander umzugehen ist eine andere die viel weniger direkt ist weil eine sozialisation dominiert die auf das Vermeiden von offenen konflikten hinauswill Durch die auffälligkeit von Frauen in männerdominierten Kontexten, entsteht der Druck eine ganze gesellschaftliche Gruppierung und Schicht zu repräsentieren, aufgrund von der menschlichen Tendenz zu generalisieren, kann dann die erfahrung mit einer einzelnen Frau auf andere potenzielle Angestellte übertragen werden Frauen werden in einem emotionaleren, männer in einem rationaleren Kontext erzogen-> männerdominierte Arbeitsumfelder erlauben keinen Raum für emotionen
--	--	--	--	---

		beobachtet fühlen Humor ist gut bei Männern, als Frau muss man da vorsichtiger sein	Strukturen, ich versuche auf der oberfläche stark zu bleiben weil ich mir nicht leisten kann schwäche zu zeigen	
Manifester Gehalt	Warum wurde ein Text genau in dieser Form produziert?		Was trägt der Text zum Verständnis der Dynamik eines Feldes bei?	

T3, Z 277-288

	Äußerungskontext		Hypothetischer Wirkungskontext	
Paraphrase	Textrahmen	Lebenswelt	Interactionseffekte	Systemeffekte
Ich hatte schon lange psychische Probleme die ich erst beheben konnte als meine Grundbedürfnisse gedeckt waren und ich genug Geld hatte mir das zu leisten	Ich war so damit beschäftigt mich zu etablieren und mir eine Zukunft zu garantieren das ich nicht gemerkt habe wie schlecht es mir eigentlich ging Ich habe jahrelang meine Zustände vernachlässigt weil ich so beschäftigt war zu einem Ziel zu kommen das ich gar nicht darüber nachdenken konnte ob ich glücklich bin	In Bosnien ist die Akzeptanz für mentale Krankheiten und mentales unwohlbefinden nicht vorhanden Es ist keine Zeit da darüber nachzudenken ob es einem nicht gut geht oder nicht weil man so damit beschäftigt ist zu überleben Man hat kein medizinisches Netzwerk auf das man zurückgreifen kann und auch kein Verständnis in der allgemeinen Gesellschaft für ähnliche Probleme	Den Luxus zu haben über eigene Präferenzen und Interessen nachzudenken hat nicht jeder, man passt sich an die Umstände an die einem zur Verfügung stehen und betrachtet die Welt und die vorhandenen Chancen aus dieser Lebenswelt heraus (Höhlengleichnis Sokrates?) Die Agency wird geprüft von Banalen Faktoren wie Zeit, Geld und dem ob noch Luft nach oben ist, wenn eine Person wenig hat, kann leicht die Hoffnung entstehen das Geld	Frauen in MINT sind oft sehr ambitionierte, karrieregeleitete Frauen die gerne erfolgreich sind im Job, genauso sind sie aber oft unglücklich weil sie sich von der ambition haben leiten lassen und es blieb keine Zeit darüber zu reflektieren was sie eigentlich wollen Glück wird an materielle Aspekte geknüpft wenn man kein Geld hat, sofern geld ein thema ist, ist es wichtig und alle Probleme heften sich auf der Geldfrage fest-> Geld wird umso

	Ich habe nie darüber nachdenken können was ich will, es musste das getan werden was notwendig ist Erst als ich alles hatte was ich wollte und mich zurücklehnen konnte merkte ich das ich unglücklich bin	Ich hatte kein Geld, keine Zeit und keine wirkliche Möglichkeit zu verstehen das es mir nicht gut ging	das Problem lösen kann	wichtiger wenn man sich als Individuum auf sich alleine gestellt fühlt und keine Absicherung hat-> man ist seine eigene Absicherung
Manifester Gehalt	Warum wurde ein Text genau in dieser Form produziert?		Was trägt der Text zum Verständnis der Dynamik eines Feldes bei?	

T 3, Z 333-361

	Äußerungskontext		Hypothetischer Wirkungskontext	
Paraphrase	Textrahmen	Lebenswelt	Interactionseffekte	Systemeffekte
Die Sozialen Kompetenzen in MINT sind sehr limitiert, das hat die Folge das das Management nicht wirklich einen guten Job macht. Das ist nicht etwas was ich aus Bosnien kenne.	Ich fühle mich auf meinen Technischen Wert reduziert, die Menschen um mich herum sind so besessen von ihrem Job das sie auf nichts anderes eingehen wollen Ich spüre das ich einen Ausgleich zu meinem Beruf brauche Ich kann mich nicht mit den Menschen um mich herum identifizieren ich	Anderer Kontext und umgangsweisen und andere Wahrnehmung von Arbeit und Freizeit allgemein in der Gesellschaft Weniger ein Anspruch von einem Naturwissenschaftlichen Genie, arbeit ist hauptsächlich Geld bringen, in ärmeren Ländern haben Menschen nicht das Privileg über ihre individuellen Ambitionen und wünsche so stark nachzudenken	Kein Bezug zu Menschen die sich durch ihre Arbeit definieren, unvereinbarkeit von Mentalität → Kollegen die die ganze Zeit an die Arbeit denken und nur über die Arbeit reden Kein Bezug, keine Sympathie keine Empathie, distanzierte	Sozialisation und die daraus entstehende Wahrnehmung von Beruf und Perspektive Erwartung von Stereotypen bestimmter Berufsgruppen, Erwartungen die Erfüllt oder Enttäuscht werden Der Umgang mit Menschen die anders Sozialisiert worden sind ist komplex und kann zu

	gehe in den Job um mein überleben zu sichern, für sie ist es eine Lebensdefinierende Aufgabe Fehlendes Verständnis von Vorgesetzten in Bezug auf emotionale Bedürfnisse von KollegInnen, extremer Fokus auf Zahlen und rechnerischer Erfolg	Entscheidungen werden innerhalb der Möglichkeiten getroffen, sofern diese reduziert sind, ist der Entscheidungsfreiraum kleiner Andere Verständnisse von Normalität und dem wie sich Menschen im beruflichen Kontext zu verhalten haben	Verhältnisse kein betrieblicher Zusammenhalt Soziale Skills sind ein Kernelement des Beruflichen Erfolges in meiner eigenen Wahrnehmung - > es ist ärgerlich wenn Menschen ohne einen emotionalen Faktor managementpositionen bekommen weil sie nicht für den Job geeignet sind	missverständnissen führen Man fühlt sich als Mensch der aus einem anderen Sozialisationskontext kommt oft missverstanden und es hat keine wirklich positive Folge für jemanden
Manifester Gehalt	Warum wurde ein Text genau in dieser Form produziert?		Was trägt der Text zum Verständnis der Dynamik eines Feldes bei?	

T 3 Z 408-436

	Äußerungskontext		Hypothetischer Wirkungskontext	
Paraphrase	Textrahmen	Lebenswelt	Interaktionseffekte	Systemeffekte
Ich habe mich in der Covid Phase nicht wertgeschätzt gefühlt und sehe in meiner jetzigen Firma vor allem als Frau kaum Chancen. Ich versuche meine Arbeiterfahrung zu erweitern damit ich problemlos zu einem anderen	Ich fühle mich als Arbeiterin nicht wertgeschätzt und auch nicht beachtet Das Arbeitsumfeld ist extrem sexistisch ich fühle mich nicht wohl ich glaube nicht ich kann auf eine ehrliche	Ich kann nicht einfach kündigen ohne das ich eine gewisse Arbeitserfahrung vorweisen kann, ich stecke derweilen fest in einem toxischen Arbeitsumfeld und hoffe irgendwann irgendwo anders zu landen	Kein Wunsch Systeme zu unterstützen die negative Folgen haben könnten Sieht sich als Teil des Systems welches durch Aktionen reproduziert wird, möchte keine Reproduktion von Systemen die für Frauen negative Folgen haben könnten	Distanzierte Agency pragmatismus ist notwendig um das auszugleichen, impulsivität und Leidenschaftlichkeit sind nicht Elemente die einge eingeschränkte Person weit bringen können, bedarf einer Unterwerfung unter das System-> adaptation an die Umstände und

Unternehmen wechseln kann	Art und Weise Erfolg haben Ich versuche meine Agency auszudehnen damit ich mehr Chancen habe Ich durchsehe das was meine Vorgesetzten mir versprechen, die Versprechen sind leer weil die Fakten andere sind Angst nicht gut genug zu sein	Ich möchte mich in einem Umfeld befinden welches mit meinen ethischen Wertigkeiten vereinbar ist Durchschauen von Scheonheiligkeit und falschen versprechen, reduzierte naivität-> kein falsches hoffen, realistisches Weltempfinden	Ich kann nicht einfach kündigen weil mir die firma von dem ethischen Standpunkt nicht passt, ich bin abhängig von ihrem feedback und empfehlungsschreiben Meinem Wort wird kein Vertrauen geschenkt, ein Mann muss für mich sprechen damit an meine Talente geglaubt wird, deshalb muss ich in dem jetzigen Kontext erfahrung sammeln damit ich eine Referenz habe der vertraut wird-> Signaling	flexibilität bei Lösungsansätzen, keine Scheu außerhalb vom vorgekauften und bekannten zu denken, kreativität und viel resilienz sind die erfolgsformel für Menschen mit eingeschränkter Agency Frauen stehen vor dem Druck sich umso stärker zu beweisen, ihre Bewertung ist umso kritischer, wenn Frauen sich in diesem Feld vor allem in iener leitenden Position etablieren wollen, müssen sie absolute exzellenz beweisen-> fehlendes Vertrauen
Manifester Gehalt	Warum wurde ein Text genau in dieser Form produziert?		Was trägt der Text zum Verständnis der Dynamik eines Feldes bei?	

T5, Z 9-23

	Äußerungskontext		Hypothetischer Wirkungskontext	
Paraphrase	Textrahmen	Lebenswelt	Interactionseffekte	Systemeffekte
Ich bin zuerst nach Europa gekommen weil ich in Brasilien meinen österreichischen Partner kennengelernt habe und beschlossen habe meinen PhD in	Ich habe gemerkt wie viel weniger Chancen ich in Brasilien habe als in Österreich beziehungsweise als in Europa Es war eine wichtige entscheidung ich	Menschen möchten weltbewegende Forschung betreiben und sind eingeschränkt von ihrem Land und verschiedenen	Ich habe pragmatisch agiert weil ich meine Chancen erhöhen wollte Ich habe auch aus pragmatischen Gründen mich für ein deutsches Land entschieden	Menschen tendieren dazu aktiv zu versuchen ihre Agency auszuweiten, das heißt menschen mit einer von natur aus reduzierten Agency suchen

einem deutschsprachigen Land abzuschliessen. Nach meinem Studium in Deutschland bin ich nach Österreich gezogen	musste auch an mich denken Mischentscheidung weil Liebe auch involviert ist	Wirtschaftlichen Faktoren Die Voraussetzungen um in Brasilien studieren zu können sind zum Teil limitiert und nur wirklich privilegierten Personen zustehend In Brasilien ist eine hohe Ausbildung enorm wichtig für einen erfolgreichen beruflichen Werdegang und trotzdem ist kaum staatliche Unterstützung gegeben	weil mein Partner deutsch sprach und mir aushelfen konnte Ich musste mich adaptieren ich konnte nicht extrem wählerisch sein	nach kreativen Lösungen und agieren auf einem viel pragmatischeren Level um ihre Agency zu erhöhen, mit erhöhen der Agency geht auch der Pragmatismus etwas unter und die Individuen können sich ihren Ambitionen hingehen
---	--	---	---	--

T5, Z 111-138

	Äußerungskontext		Hypothetischer Wirkungskontext	
Paraphrase	Textrahmen	Lebenswelt	Interaktionseffekte	Systemeffekte
Der Umgang zwischen KollegInnen ist in Brasilien ein ganz anderer weil dieser viel enger ist. Grundsätzlich ist der berufliche Alltag viel weniger strukturiert. Ich habe eine Weile	Ich habe persönlich Zeit gebraucht um mich an neue Umstände zu adaptieren und die Adaptierungsphase war nicht nett zu mir ich hatte basierend auf meinen bisherigen Handlungsstrukturen in dem neuen Kontext durchaus	Brasilien hat einen viel egalitäreren und weniger hierarchischen Umgang mit MitarbeiterInnen, die emotionale Trennung zwischen Freunden und Mitarbeitern ist viel weniger prominent	Meine bisherigen Erfahrungen haben meine Lebens- und Umgangsweise wie auch meine darauf aufbauende Erwartung geprägt, sofern diese nicht erfüllt wird ist die Konsequenz Verwirrung und Enttäuschung	Aufnahmegesellschaften haben tendenziell keine Offenheit für andere Umgangs- und Verhaltensweisen Hierarchisch strengere Strukturen haben die Tendenz dazu eine weniger offene Kommunikationskultur zu haben wieso es auch eventuell, vor allem wenn jemand in diesen Umgangsformen nicht

gebraucht um etwas weniger offen zu sein und um mich an die neuen Gegebenheiten zu gewöhnen	auch negative folgen Mir wurde vorgeworfen zu viel private Information mit in die Arbeit zu nehmen	Der Umgangston mit meinen KollegInnen in Brasilien ist viel weniger formell	wie auch allgemein ein verwirrt sein Unwissen von Codes und Interaktionskultur hat direkte Folgen, kann konflikte generieren Sehr große Fixierung auf Arbeit und Resultat, viel weniger auf emotionales Wohlbefinden von MitarbeiterInnen Die Unterbrechung von der Verbindung	bewandert ist, kann eingeschüchtert sein von dem plötzlich empfundenen Ungleichgewicht
---	---	---	---	--

T 5, Z 291- 298

	Äußerungskontext		Hypothetischer Wirkungskontext	
Paraphrase	Textrahmen	Lebenswelt	Interationseffekte	Systemeffekte
Aufgrund von einer negativen Erfahrung halte ich mich eher zurück und versuche nicht so sehr mein Privatleben in meinen beruflichen Alltag zu involvieren	Erlerntes Verhalten wird stark bestraft wenn dieses nicht in den kontext passt Die Schuld für negative Erfahrungen liegt immer bei der Minderheit die die vermeintlichen Codes nicht kennt Unwissen wurde bestraft-> angst zu äußern das etwas nicht bekannt ist, hoffnung das man es	Anderes Umfeld in dem man Aufgewachsen ist, andere Wahrnehmung von MitarbeiterInnen, Vorgesetzten und Arbeit allgemein Eine entspanntere, weniger geregelte Attitüde, die auch negative Seiten haben kann wie fehlende Reglementierung	Wahrnehmung das das positiv bewertete Verhalten bis jetzt negative Folgen haben kann für einen. Kann auch andersrum sein sofern man in einer Gesellschaft davor nicht gut mit den Umgangsarten konnte, kann ein neuer Konteyt die Möglichkeit	Die Erfahrungen definieren das Verhalten und Wohlbefinden-> eine schlechte Erfahrung mit zu viel offenheit was Unwissen in bestimmten Aspekten anbelangt, führt dazu das man Angst bekommt selbstständig

	selber schafft oder der Fehler nicht auffliegt-> entstehen von gefühl des Unwissens und des Hochstaplersyndroms	Die Ausstattung im Technischen Feld ist sehr stark an Finanzielle mittel gebunden die in Brasilien nicht so stark vorhanden sind Offenere, flachere Kommunikation, wengier Hierarchie, kein Anspruch eine perfekte Passform von Angestellten an einen Job zu haben-> gefühl Angestellte können noch lernen und sich weiterentwickeln	darbieten sich wohler zu fühlen Offenheit was unsicherheiten, unwissen und offene Kommunikation von Sorgen und Unklarheiten wurden bestraft, ich werde es nicht wieder tun Ich wurde als Frau und Ausländerin chantagiert für mein Unwissen ich habe von einem männlichen Kollegen keinerlei Solidarität erfahren	sich zu erkundigen und unwissen einzugestehen Unwissen wird stark bestraft von der Beruflichen gesellschaft aufgrund von der Hierarchisch nach der Bildungs abgestuften arbeitsstruktur in der es nicht standart ist in der Arbeit etwas zu lernen, sondern man als gefertigste und vollkommen ausgebildete Arbeitskraft in das Berufsfeld einsteigt. Unternehmen übernehmen nicht die Ausbildung deshalb kein Mentoring und kein Feedback Frauen sehen sich auf sich alleine gestellt, sie erfahren keine Unterstützung und keine Solidarität, bei Fehlern werden sie komplett
--	---	---	--	--

				ausgeliefert und man lässt sie ins Messer laufen
--	--	--	--	--

T5, Z 315-335

	Äußerungskontext		Hypothetischer Wirkungskontext	
Paraphrase	Textrahmen	Lebenswelt	Interationseffekte	Systemeffekte
Mir ist aufgefallen das Männer viel selbstbewusster Agieren und viel mehr Vertrauen darin haben das ihre Fähigkeiten wertvoll sind	Kein Vertrauen darauf das ich in einer Notlage unterstützt werde, Gefühl man ist auf sich alleine Gestellt und hat keine Solidarität auf die man bauen kann, Männer fordern mehr ein und bewerten ihr Know How höher als ich Ich fühle mich als Frau gehemmt meine Talente und Qualifikationen besser anzusprechen Ich habe nicht das Gefühl ich hätte mein Leben unter kontrolle, viele Dinge wie eben der Aufenthaltsstatus liegen nicht in meiner Hand, ich	Ich habe schon erfahrungen gemacht in denen ich alleine gelassen worden bin ich habe kein sicherheitsnetzwerk bei dem ich das gefühl habe ich kann auf dieses zurückgreifen Ich bin vulnerabel und abhängig ich möchte einfach nur einen job haben und habe nicht die Zeit damit verbracht auch noch beförderungen einzufordern, Männer sind sich ihrer Qualifikationen sicherer Als Frau kann man schnell unsympatisch wirken wenn man viel Selbstbewusstsein hat, es ist gesellschaftlich angeeignet das man eher dozil ist, sofern die Kommunikationskultu r strikt hierarchisch ist, kann die Hemmschwelle seine Forderungen und Wünsche einzufordern schwerer sein	Weniger Selbstbewusstsein , Angst den Job zu verlieren weiteres Druckmittel durch den instabilen Status Andere Handlungsbasis Meine Leistungen erscheinen mir als ungenügend weil ich als Frau mehr Leistung erbringen muss um den gleichen Erfolg zu haben wie ein Mann (Frauen sind öfter überqualifiziert als Männer)	Frauen fühlen sich oft unsicherer als Männer vor allem wenn sie in Feldern sind die umgeben sind von Männern-> ausschluss aus Informellen Netzwerken, kein Gefühl der Unterstützung und der Möglichkeit auf die Solidarität von Menschen zurückzugreifen Ein steigender Lebensstandard hält mehr Optionen frei, Männer haben mehr chancen im Leben Frauen akkreditieren viel eher ihren Erfolg äußeren Faktoren wie Glück oder Karma, Männer sehen da viel

	kann schlecht ein Selbstbewusstsein aufbauen			eher ihre eigene Leistungsbewertung kann in der Erziehung liegen in der Frauen tendenziell eine passivere Rolle einnehmen sollen und zu viel Tatkraft negativ bewertet werden kann
--	--	--	--	--

T5, Z 400-418

	Äußerungskontext		Hypothetischer Wirkungskontext	
Paraphrase	Textrahmen	Lebenswelt	Interaktionseffekte	Systemeffekte
Für die Karriereansprüche die ich habe hätte hier eine niedrigere Ausbildung gereicht. Ich befinde mich in einem Dilemma was meine weitere Laufbahn anbelangt	In Brasilien ist ein Uniabschluss viel wichtiger wenn man Erfolg haben möchte am Arbeitsmarkt, hier ist es nicht so relevant, deshalb glaube ich nicht das ich einen PhD gemacht hätte wenn ich hier gelebt hätte Ich fühle mich überfordert mit meinen Ansprüchen	Ich bin in einem Kontext aufgewachsen in dem man nur mit einer sehr hohen Bildung ein Resultat erzielen kann, Die Ambitionen die ich eigentlich hatte habe ich zu einem gewissen Grad erreicht Ich habe in meinem alten Berufsleben in Brasilien viel mehr Feedback erhalten und war viel	Ich erfahre nicht wirklich viel Wertschätzung für das was ich beitragen kann, meine Qualifikationen werden unterschätzt und ich werde kaum gefördert Ich bin so gestresst gewesen in den letzten Jahren das es für mich eine Erleichterung ist jetzt etwas weniger anspruchsvolles zu machen-> Burn Out? Gefühl der Überforderung und Ohnmacht aufgrund von	Frauen bleiben oft in technischen Berufen stecken vor allem in MINT, besteht der Ansatz das Frauen nicht gutes rationales Wissen generieren können also werden sie eher in technischen Positionen verortet, sofern eine Frau erfolgreich sein möchte und aufsteigen will, muss sie umso mehr Effort und Exzellenz einbringen ➔ Illusion der Knappheit an Berufen nur die

		involvierter in mein Berufsleben hier bin ich nur für technische Dinge zuständig Beruf und Arbeit wird von vielen Frauen als ein Kampffeld empfunden	fehlendem Gefühl kontrolle über das eigene Leben zu haben und daraus entstehend kein Vertrauen-> resignation der Ansprüche	wenigsten und besten Frauen schaffen es ganz nach oben weil es einfach nicht genug Stellen für frauen gibt
--	--	---	---	---

T4, Z 47-76

	Äußerungskontext		Hypothetischer Wirkungskontext	
Paraphrase	Textrahmen	Lebenswelt	Interactionseffekte	Systemeffekte
Meine Erfahrung in Serbien war eine ganz andere weil es viel mehr Frauen gibt in MINT und vor allem in höheren Positionen. Ich fühle mich oft als Frau nicht wertgeschätzt und bekomme das Gefühl ich muss umso mehr arbeiten um das gleiche zu erreichen wie meine männlichen kollegen	Ich bin es gewohnt viele Frauen im Technischen Feld zu sehen es ist in Serbien nichts komisches. Ich habe mich als Frau immer wohl und nicht unterschätzt gefühlt In meiner Firma gibt es keine Frau die eine Vorbildfunktion ausüben kann weshalb es umso schwerer ist zu beweisen das ich als Frau auch viel kann Mein Vorgesetzter glaubt nicht an	In Europa wird Menschen in Serbien vorgeworfen sexistisch zu sein wegen Kommentaren, doch diese befinden sich auf einer oberflächlicheren Ebene, hier habe ich das Gefühl mir wird als Frau nicht vertraut, mein Skillset wird nicht wertgeschätzt und auch wenn ich weniger explizit sexistische Witze bekomme habe ich das Gefühl mein Geschlecht steht mir hier im Weg	Überlegenheit der Westlichen Nationen mit dem Gefühl besser zu sein als andere Länder, sich dagegen Sträuben über sexismus vor der eigenen Haustür nachzudenken Auseinanderklaffen von Aktion und dem was gesagt wird. Auch wenn viel die Rede von einem Kampf gegen Sexismus ist, wird dieser in der Realität nicht so konsequent durchgeführt wie es wünschenswert wäre Die Interaktionen mit Männern hier zeigen mir das sie mich vor allem als	Es ist einfacher gegen oberflächliche Kommentare anzukämpfen als mental festgesetzte Vorannahmen und Attitüden Bewusstsein das von einer Frau auf alle Frauen geschlossen wird weshalb es somit mit einer Frau in einer hohen Position reichen könnte um erfolg zu haben als andere Frau Erfahrungen definieren das empfinden von eigener Agency wenn die

	meine Qualifikationen und zieht männer vor Ich fühle mich als Frau in meinem Unternehmen sehr alleine Ich stoße auf wenig Akzeptanz und werde immerzu nicht unterstützt	Bisherige Erfahrungen generieren bei mir mehr entitlement ich habe die Erwartung das ich auch als Frau wertschätzung erfahre Ich habe mich als Frau in Serbien in einem technischen Feld nicht alleine Gefühlt	Frau oft unterschätzen dadurch das ich in Serbien eine ander Erfahrung gemacht habe, fällt es mir umso mehr auf Fehlende Beispielfunktionen wie eine Frau sich in diesem Kontext zu verhalten hat-> unwissen von Codes in bezug auf das Verhalten von Frauen das akzeptanz findet in der ankunftsgesellschaft	Erfahrung gemacht worden ist das es auch anders gehen kann, fallen misstände umso mehr auf und sind umso irritierender Solidarisch unterstützende Systeme verlaufen anhand geschlechtlich sozialer und nationaler Barrieren, man möchte beruflich von menschen umgeben sein die einen akzeptieren, repsektieren und nicht zuviel hinterfragen womit Männer tendenziell eher Männer unterstützen weil einfach eine stärkere Sympathie gegeben ist
--	--	--	--	--

T 4, 102-122

	Äußerungskontext		Hypothetischer Wirkungskontext	
Paraphrase	Textrahmen	Lebenswelt	Interactionseffekte	Systemeffekte
Der Prozess einen Job in Europa zu finden war sehr nerventreibend, weil aufgrund meiner fehlenden	Der Bürokratische Migrationsprozess ist leichter zu bewältigen wenn ein Unternehmen einen Unterstützt	Unbedingt raus wollen aus einem chancenlosen empfinden, die	Status muss erkaufte werden wenn dieser nicht von Geburt an vorhanden ist-> eine kurzweilige	Viele Migranten, aufgrund von Unwissen von Regeln, den domineirenden Standards und

Arbeitserlaubnis viele Unternehmen sich nicht den Stress antun wollten. Mein Unternehmen hat aufgrund von Fehlenden Personal ein Schema aufgebaut in dem sie Personal aus Osteuropa anheuern, ihre Papiere bearbeiten und diese dafür weniger entlohnt werden	Gefühl von Schuld und Abhängigkeit von einem Unternehmen basierend auf dem Faktum das diese für einen so viel geleistet hat Ich kann in Europa ein neues Leben beginnen ich habe eine neue Chance gehabt	Bereitschaft alles zu akzeptieren was einem in die Quere kommt Ich stecke fest weil ich gebunden bin an ein Unternehmen das mich notorisch unterbezahlt und trotzdem bin ich dankbar weil ich nach Europa konnte	eingrenzung von Agency wird in Kauf genommen aufgrund von einer Prognose von einer eventuellen Ausdehnung von Agency in der Zukunft	Arbeitsrechtlichen Vorgaben werden leicht Opfer von Unterbezahlung Menschen sind bewegt von Perspektive welche Motivation sehr stark bedingt, sofern dies wegfällt sinkt die Motivation
--	--	---	--	--

T 4, Z 131-148

	Äußerungskontext		Hypothetischer Wirkungskontext	
Paraphrase	Textrahmen	Lebenswelt	Interaktionseffekte	Systemeffekte
Ich war unterbezahlt und habe mich entschlossen zwei Jahre durchzuhalten und dann mit meiner neuen Karte einen besser bezahlen job zu finden was auch passiert ist	Das Unternehmen für das ich gearbeitet habe hatte ein wirkliches Schema sie haben kurzweilige Loyalität erkauft mit einem Visum Ich habe mich weder als Frau noch als Ausländerin wertgeschätzt gefühlt, ich war ein füllender token für die	Migration als ein Asset für das eine geringere Bezahlung abverlangt werden kann Ich bin dennoch glücklich-> ich wurde aufgenommen, Dilemma zwischen dem das sie weiß das mehr Luft nach oben ist und dem das sie unbedingt nach Europa wollte	Ich fühle mich reduziert auf meinen Status als auffüllende Arbeitskraft für eine kurze Zeit so werde ich von meinen Arbeitgebern gesehen und so werde ich auch behandelt, sie erwarten nur Loyalität für zwei Jahre von mir also halte ich mich daran weil mir in der aktuellen Situation keine Perspektiven gegeben werden	Resilienz und in Kauf nehmen von Unterbezahlung wenn danach bessere Perspektiven auf einen zukommen-> Versprechen der Perspektive was viele dazu lockt unterbezahlte Tätigkeiten auszuüben Perspektiven äußern sich in Bezahlung und in moralischer Unterstützung bzw community, wenn das management aktiv an beiden Faktoren arbeiten

	niedrigen Positionen Ich musste geduldig sein bis ich einen stabilen Status habe damit ich dann erst die eigentlichen Ansprüche stellen kann die mir meinem Empfinden nach zustehen	Ich Serbien hat sie viel mehr wertschätzung erfahren und hatte auch mehr perspektive eine höhere Position zu erreichen aber hier hat sie die möglichkeit in Europa zu bleiben was auf lange Zeit bessere Perspektiven Bringt	Meine Rolle ist wie die vieler andere osteuropäerinnen in der firma, meine Bedürfnisse werden somit nicht individuell betrachtet, sondern werden in einen generalisierenden Topf geworfen Individueller Personalzugang steigert gefühle von Wertschätzung Verständnis von dem was fair ist und welches Verhalten einem gegenüber angemessen ist ist abhängig von der absicherung-> sobald ein stabiler status in aussicht war, war eine höhere Bezahlung nicht abzustreiten	ist es leichter gute MitarbeiterInnen bei sich zu behalten, wenn gute Arbeit geleistet wird und diese auch bemerkt wird Frauen akkreditieren eher Glück und andere externe Faktoren und weniger ihre Qualifikationen und Leistungen in Bezug auf Berufschancen-> zusammenhängend damit das die erwartung ist man kriegt es eh nicht hin also muss ein wunder geschen
--	---	---	---	---

T4, Z 189-208

	Äußerungskontext		Hypothetischer Wirkungskontext	
Paraphrase	Textrahmen	Lebenswelt	Interactionseffekte	Systemeffekte
Ich versuche Konflikte zu vermeiden weil ich vor einer sprachlich-kulturellen Barriere mich befinde und oft Probleme mit meinem Selbstbewusstsein	Die Sprachliche Barriere hindert mich daran mich so auszudrücken wie ich es	Ich bin in einem Kontext aufgewachsen in dem ich als Frau nicht so einen enormen Druck empfunden	Unwissen von Codes, sprachliche Barrieren, Angst Barrieren zu übertreten fühlen alle dazu das konflikte eher	Assimilation wird von minderheiten abverlangt, sofern eine minderheit so groß wird das es zu einer Durchmischung kommen muss,

habe. Mein fehlendes Selbstbewusstsein wird auch öfters von meinem Manager erwähnt es steht mir somit beruflich in der Quere.	gerne wollen würde Ich versuche mich zu beruhigen und nicht emotional zu werden Mein Manager unterstützt mich mit Worten aber nicht mit Taten	habe selbstbewusst zu sein, dadurch das mehr Frauen im Beruflichen Kontext vorhanden waren, war der Druck reduzierter sich zu assimilieren Emotionalität ist negativ konnotiert vor allem in technischen Bereichen gilt es einen kühlen Kopf zu behalten	nicht ausgetragen werden Sehr hierarchische Strukturen-> das die Drohung zum Manager also zum nächsten echalon zu gehen effektiv ist zeigt was für ein formelles und strenges Verhältnis untereinander ist	kann eine Frau beispielsweise sich wohl fühlen ohne einen Druck zu erleben sich mehr wie ein Mann zu verhalten Das ansprechen das eine Person sicherer sein sollte ist komplex, wenn der Kontext nicht diese Sicherheit gewährleistet laufen solche Ratschläge tendenziell ins Leere Fehlendes Selbstbewusstsein bei Frauen tendenzielles Problem vor allem wenn der Umgang mit Männern prädominant ist -> Bedarf unterstützendes System
--	--	--	---	--

T4, Z 300-318

	Äußerungskontext		Hypothetischer Wirkungskontext	
Paraphrase	Textrahmen	Lebenswelt	Interaktionseffekte	Systemeffekte
Ich bin mir oft unsicher wie ich mit meinen KollegInnen zu kommunizieren habe weil ich Angst habe kulturelle Barrieren zu überschreiten	Ich konnte nicht selbstbewusst auftreten weil mein Status an die Firma gebunden war und ich mich nicht getraut habe eine Konfrontation einzugehen	Ich wurde nicht so erzogen das ich auf Konfrontationen eingehe und die kulturelle Barriere hilft nicht	Meine Interaktionen mit meinen Kollegen beschränken sich auf sehr oberflächliche Themen ich kann nicht gut arbeitstechnische	Vor allem MigrantInnen landen oft in ausbeuterischen Situationen weil sie keinen Zugang haben zu Infos, die Kontakte zu lokalen Menschen bleiben limitiert

und eine Konfrontation auszulösen. Ich hoffe in meiner neuen Firma wird alles besser	Ich habe gemerkt wie ein instabiler und vulnerabler status mein Selbstbewusstsein einschränken kann	Ich habe ein hohes Verhältnis von Verantwortung und ich möchte meine Dankbarkeit zeigen in dem ich meine Loyalität beweise Ich bin eingeschränkt durch viele Ängste und fühle mich nicht sicher	Themen besprechen Ich bin eingeschränkt durch mein Fehlende Selbstbewusstsein das sehr stark dadurch bedingt ist das ich nicht wirklich die Codes kenne und nicht weiß was ich darf und was nicht	wenn das Arbeitsklima limitiert ist Das gefühl das Leben und die Umstände des Lebens nicht im Griff zu haben ist ein Kernelement das zu einem niederen Selbstbewusstsein beiträgt, sofern der Status nicht einem selbst gehört kann es sehr einschränkend sein
--	---	--	--	---

T 4, Z 352-361

	Äußerungskontext		Hypothetischer Wirkungskontext	
Paraphrase	Textrahmen	Lebenswelt	Interactionseffekte	Systemeffekte
Ich hätte mir sehr gewünscht jemanden zu haben der mich leitet und unterstützt ich habe mich sehr auf mich alleine gestellt gefühlt und habe mich nicht wohl gefühlt zu fragen was ich mir erhoffe in der neuen Firma weil diese mehr Seniors hat ist mehr Mentoring .	Ich habe mich sehr auf mich alleine gestellt gefühlt und habe keinerlei unterstützung erfahren das war ziemlich tough Ich hätte mir mehr richtungsweisung gewünscht Für mich ist ein höheres Gehalt auch eine Form von wertschätzung Mangelndes Selbstbewusstsein unterstützt nicht bei	Um meine Zweifel äußern zu können habe ich einen Bedarf nach Sicherheit und einer Garantie das dies keine negativen Konsequenzen für mich haben wird, diese hatte ich bis jetzt nicht weshalb ich alles alleine machen musste Ich muss mich ökonomisch absichern ich muss auch das Gehalt mit	Gefühl der Überforderung und Frustration, keine empfundene Wertschätzung weil das Unternehmen und die Vorgesetzten sich scheinbar nicht um einen scheren und sich für das Wohlbefinden von MitarbeiterInnen interessieren	Das Engagement nimmt mit der Zeit ab wenn die Situation als unfair und nicht wertschätzend empfunden wird Vor allem junge Frauen die die umgangstöne nicht kennen und angst haben als dumm darzustehen wegen dem exzerzierten Druck auf sie, und der verstärkten Beobachtung

	Selbstständigen Arbeiten	einbeziehen eben weil ich kein Support System habe		Es ist die Mischung aus einem Drang zum Selbstständigen Arbeiten in kombination mit doch recht strengen Hierarchien die einen nicht das Vertrauen vermitteln auf einer Ebene kommunizieren zu können
--	--------------------------	--	--	--

T1, Z 93-117

	Äußerungskontext		Hypothetischer Wirkungskontext	
Paraphrase	Textrahmen	Lebenswelt	Interactionseffekte	Systemeffekte
Ich habe zwar keinen vergleich aber ich habe schon das Gefühl bekommen das ich bei der Arbeitssuche als nicht EU Bürgerin mit mehr schwierigkeiten Konfrontiert war als andere	Ich habe Deutschland viel entspannter empfunden was die Aufnahme von Arbeitskräften aus dem Ausland betrifft, in Österreich war alles sehr restriktiv und limitierend Ich habe sehr lang nach Arbeit gesucht, es war ein sehr aufwendiger Prozess der mir sehr viele Nerven gekostet hat	Ich war alleine, ohne absicherung und ohne einem mir die richtungweisenden Netzwerk ich habe sehr viel Stress gehabt und war sehr überfordert mit der Situation	Ich werde sofort abgestempelt als kein guter Kandidat wenn sie sehen das ich keine Rot Weiss Rot Karte haben es ist das erste was gefordert wird	Systematisches Diskriminieren von ausländerInnen trotz eines Mangels an Qualifizierten Personal Eventuelles Abwandern von fertig ausgebildeten Personal weil der Zugang so restriktiv ist Fehlende Information für die Unternehmen die sich nicht selber damit beschäftigen und informieren wollen oder können

	Äußerungskontext		Hypothetischer Wirkungskontext	
Paraphrase	Textrahmen	Lebenswelt	Interactionseffekte	Systemeffekte
Ich habe von einem Praktikum aufstufen wollen auf eine Vollzeit stelle es wurde erst dann auffällig das meine bisherige Praktikumsstelle nicht legal registriert war, was folge war eine bürokratische hölle	Ich habe darauf vertraut das mein Arbeitgeber die legalen Sachen geregelt hatte was nicht der Fall war Ich habe mich informiert aber anscheinend nicht genug Ich war der Willkür von Behörden ausgeliefert, das Faktum das sie sich so sehr dagegen gewehrt hatten mir den Status zu gewähren hatte wenig mit mir und alles mit meinem Vorgesetzten zu tun der mich nicht richtig gemeldet hatte Ich war in einer Klassischen Berufslaufbahn behindert, meine Agency in der Hinsicht das ich eine klassische Berufslaufbahn einschlage war eingeschränkt	Ich kenne mich als Ausländerin kaum aus, kenne keine unterstützenden Anlaufstellen und auch keine beratungstellen ich habe nicht wirklich ein Netzwerk aus Menschen aus Drittstaaten die mir hier ihre Erfahrungen Teilen können Ich war diejenige die zur Verantwortung gezogen worden ist weil ich das einfachere Opfer war in dieser Kontellation	Das sich verlassen auf InländerInnen ausgehend von der Annahme das diese sich auskennen und wissen was sie tun aber die letztendlichen negativen Folgen die aus dem Fehlverhalten von schlampigen Vorgesetzten entstehen haben keine direkten Konsequenzen für sie aber doch für die persönlich betroffenen Personen Die Bedingungen und Forderungen denen Personen ausgesetzt sind grenzen an Willkür und haben wenig mit dem Schutz des Arbeitsmarktes zu tun	Konsequenzen werden abgeschattet auf AusländerInnen Fehlende Anlaufstellen und Ressourcen sich als ArbeitgeberIn zu informieren und konfrontation mit verwirrenden Strukturen und unzureichenden Institutionelle Diskriminierung führt zu einer diskriminierung im alltäglichen Leben Es besteht die Intetion möglichst wenigen die Rot Weiß Rot karte zu geben womit es eine Problem gibt: Österreich bildet extrem kometente Menschen aus die dann wegziehen

T1, Z 186-200

	Äußerungskontext		Hypothetischer Wirkungskontext	
Paraphrase	Textrahmen	Lebenswelt	Interationseffekte	Systemeffekte
In meiner jetzigen Arbeitsstelle ist es hauptsächlich das fehlende Deutschwissen das mich limitiert	Ich habe nicht die Möglichkeit so viel und gut deutsch zu lernen wie ich gerne wollen würde gleichzeitig spüre ich den Druck das ich viel verdienen muss und viel Geld machen muss damit ich mich absichern muss	Ich habe ambitionen ich komme auch einem guten haus, ich habe etwas anspruchsvolles studiert und habe auch den Anspruch Karriere zu machen ich sehe mich als eine moderne, zeitgemässe Frau es ist manchmal schwer für mich einzustecken wenn das eienzige das zwischen mir und einer guten Karriere steht die Sprache ist	Interaktion zwischen KollegInnen ist komplex die möglichkeit sich gekonnt auszudrücken ist oft nicht gegeben und es kommt oft zu Missverständnissen Ich fühle mich nur aufgrund von diesem Element aktuell sehr eingeschränkt	Sofern Menschen eine Sprache nicht gut genug beherrschen haben sie kaum möglichkeiten sich auf dem Österreichischen Arbeitsmarkt zu positionieren die Anzahl internationaler Firmen ist limitiert in Österreich wird grundsätzlich die internationalität wenig geschätzt es wird viel auf Tradition gesetzt

T1, Z 227-241

	Äußerungskontext		Hypothetischer Wirkungskontext	
Paraphrase	Textrahmen	Lebenswelt	Interationseffekte	Systemeffekte
Ich habe bis jetzt immer in beruflichen Umfeldern gearbeitet mit vielen Frauen um mich. In meiner alten Arbeit haben wir viel Frauenförderungen in Anspruch genommen	Ich befinde mich in Ausgeglichenen Arbeits und Bildungsumfeldern ich konnte nicht ein dramatisches gefälle von Männern und Frauen feststellen Ich fühle mich mit der Geschlechtlichen Verteilung	Ich bin in einem Kontext aufgewachsen der in den letzten jahren noch konservativer geworden ist, vor allem die Perspektiven für Frauen schrumpfen immer wieder	Frauen fühlen sich wohler wenn sie sich in beruflichen Kontexten befinden die egalitär sind und die ihnen das Gefühl vermitteln das sie als Frau eine Perspektive haben, tendenziell ist ein vergleich zu	Wenn die Unterstützenden Strukturen vorhanden sind und fördermittel gegeben sind werden sie von vor allem kleineren Start Up unternehmen in Anspruch genommen weil sie einen

	zwischen männern und Frauen sehr wohl Wir haben von Fördermitteln anspruch genommen	und immer stärker. Ich komme aus einer Bürgerlichen Familie die nicht sehr konservativ ist und aus Istanbul was auch ein anderes Kaliber ist und dennoch war das Männer Frauen gefälle in der Türkei viel stärker, ich bin es somit gewohnt von vielem Männern umgeben zu sein es ist für mich nicht ein schock	peers klassisch was einkommen und position anbelangt-> sofern schon andere Frauen in dem konkreten Unternehmen auch höhere Positionen einnehmen entsteht eine perspektive die grundsätzlich ArbeiterInnen längerfristig an das Unternehmen bindet	ökonomischen Mangel haben Wenn Quoten und Finanzielle Unterstützung gegeben ist werden sie auch in Anspruch genommen sofern sie bekannt sind Es bedarf einer intensiveren kommunikation der einzelnen Förderungen und welche Möglichkeiten für Unternehmen da zustehen
--	---	---	---	---

T1, Z 305-327

	Äußerungskontext		Hypothetischer Wirkungskontext	
Paraphrase	Textrahmen	Lebenswelt	Interationseffekte	Systemeffekte
Schriftliche Kommunikation ist sehr schwer für mich weil ich eine kommunikationsbasierte Person bin. Vor allem stört mich in der Arbeit das ich viel zu wenig Feedback bekomme	Ich kann schriftlich die Emotionen von meinen Mitmenschen schlecht lesen vor allem wenn eine sprachliche Barriere mit unwissen	Ich bin eine sehr kommunikative person mit viel emotionaler Intelligenz ich möchte gerne schlichtend agieren und möchte gerne offen mit meinen KollegInnen kommunizieren und uns gegenseitig Feedback geben und	Ich reagiere schnell emotional und versuche rational zu bleiben weil emotionales verhalten oft einmal negative konsequenzen mit sich bringt und rationales	Frauen sind stärker abhängig von Feedback und Mentoring und allgemeinen Richtungsgebenden bestimmungen, weil sie tendenziell ein niedrigeres selbstbewusstsein haben, unter

	von codes dazukommt Ich bin emotional und merke das ich das nicht sein sollte Ich bin sehr feedback geleitet	es ist für mich frustrierend das es so nicht gegeben ist Mir ist es wichtig einen beruflichen Zusammenhalt zu haben und mich mit meinen KollegInnen offen äußern zu können Ich bin einer andere Kommunkations- und Konfliktkommunikation gewöhnt ich bin einen viel direkteren Zugang gewöhnt	verhalten vor allem im technischen bereich Fehlendes Feedback und Konflikte bei der Kommunikation sind vor allem mir als ausländerin ein Problem weil ich die Codes nicht kenne und Angst habe etwas falsch zu machen	hochstaplersyndrom leiden oder allgemein das gefühl haben eher unter beobachtung zu stehen Angst etwas falsch zu machen führt dazu das Menschen tendenziell eher nichts machen Wertschätzung wird sehr stark darüber vermittelt ob menschen das Gefühl haben in einem Unternehmen einen Beitrag zu leisten und das dieser von Vorgesetzten gemerkt wird
--	---	--	---	--

T1, Z 388-420

	Äußerungskontext		Hypothetischer Wirkungskontext	
Paraphrase	Textrahmen	Lebenswelt	Interactionseffekte	Systemeffekte
Das Unternehmen für das ich arbeite hat sehr viel micromanagement und die Kommunikation zwischen Vorgesetzten und Angestellten ist oftmals nicht transparent ich muss immer diejenige sein	Ich wurde nicht informiert über betriebsinterne Angelegenheiten die mich ebenfalls betreffen Die Kommunikationshierarchien sind sehr streng und es hat keine wirklich transparente struktur Ich muss extrem viel selbstinitiative vorweisen um einen Erfolg am Arbeitsmarkt	Ich sehe eine Zukunft in diesem Unternehmen ich finde die Arbeit spannend und möchte deshalb informiert werden über Aspekte die mich betreffen informiert werden	Von mir wurde eine enorme Flexibilität gefordert und ein Einspringen in eine Position in der ich mich nicht auskannte, ich habe sie bewältigt und ich bekomme kaum feedback und richtungszuweisung in dem bezug	Vor allem MigratInnen sehen sich oft in einer Position in der ihnen nicht wirklich vertraut wird beziehungsweise es wird nicht daran geglaubt das sie der Firma loyal bleiben werdedn deshalb

die das Gespräch sucht	zu haben und von meinen Vorgesetzten gemerkt zu werden Ich befinde mich durch fehlende Kommunikation zum Teil in schwierigen Situationen und muss mich entscheiden zwischen meinen Ambitionen und der Sympathie von meinen KollegInnen	Ich möchte offen kommunizieren und eine Perspektive vor mich gestellt bekommen	Ich fühle mich nicht wirklich betreut und unterstützt meine Mühen werden als eine Selbstverständlichkeit aufgefasst Die Verantwortlichkeit das ich etwas bekomme und erhalte und das habe was mir zusteht liegt nur bei mir	werden sie für instabile, flexible jobs eingesetzt erfüllen füllpositionen von den MitarbeiterInnen die die Führungskräfte behalten wollen Durch die fehlende Solidarität zu Frauen bzw. MigrantInnen sind die Beziehungen auf einen kompletten neoliberalismus reduziert Vor allem Junge Frauen fühlen sich unter Druck gesetzt das sie Sympatisch sein wollen und auch ihre Ambitionen erfüllen wollen, zu ambitionierte Frauen kommen oft als unsympatisch an weshalb sie sich in einem Zwiespalt befinden
------------------------	--	--	---	--

	Äußerungskontext		Hypothetischer Wirkungskontext	
Paraphrase	Textrahmen	Lebenswelt	Interactionseffekte	Systemeffekte
Der Prozess eine Arbeit in Brasilien zu finden ist viel weniger komplex und Zeitaufwendig	Ich kannte die lokalen Codes nicht die notwendig waren für eine Bewerbung und habe erstmal Zeit gebraucht mich an die neuen Bedingungen anzupassen Ich habe viel Zeit investiert, habe mich verloren gefühlt Ich kann den Bewerbungsprozess in Österreich nicht ganz nachvollziehen wieso es für mich umso frustrierender ist	Ich bin in einem anderen viel optimierteren Kontext aufgewachsen, der Bewerbungsprozess hier ist viel anspruchsvoller denn die Firmen erwarten sich sehr viele involvement noch bevor man einen Job bekommt und noch bevor man ein Interview bekommt In Brasilien ist der Prozess gestaffelter die Jobsuche ist somit viel optimierter und schneller	Ich habe viel Zeit damit verloren sehr extensive Bewerbungen auszusuchen vor allem für MINT Disziplinen sind die Ansprüche sehr hoch es besteht eine enorme Forderung nach Exzellenz die auf alle Ebenen, auch den Bewerbungsprozess, transzendiert und einen desanimiert man braucht viel eigene Motivation und Kraft um zurechtzukommen Bindung von Menschen innerhalb von Communities basierend darauf das sie sich verstehen und auch ähnliche Muster aufzeigen bei Bewerbungen, ähnliche Erwartungen haben in Bezug auf Abreitsmoral und Vertrauen in Angestellte was das Konfliktpotenzial reduziert, sofern eine Offenheit das etwas anders gemacht wird nicht vorhanden ist es	Oft sind Menschen die aus dem Ausland kommen auch noch benachteiligt weil sie die Guidelines von Bewerbungen nicht kennen und nicht wissen wie sie sich zu bewerben haben und was sie machen können, es bedarf eines klaren Coachings und einer Anlaufstelle für diese Personen die die Neutralität unterstützt weil die Behörden oft einmal problematisch sind Reduktion von Agency aufgrund von anderen Lebenserfahrungen und anderen Erwartungen die Chancen auf dem Arbeitsmarkt sind reduziert erneut weil die gesamte Assimilation von dem Migranten bzw der Migrantin erwartet wird und nicht andersherum, das Berufsfeld in

			vor allem für außenstehende schwer bis sie die lokalen Codes erlernt haben	Österreich kann keine Offenheit zeigen für neue Ansätze von Bewerbern es ist eines der Länder in denen die Integration auf dem Arbeitsmarkt schwerer ist
--	--	--	--	---

T2, Z 221- 245

	Äußerungskontext		Hypothetischer Wirkungskontext	
Paraphrase	Textrahmen	Lebenswelt	Interactionseffekte	Systemeffekte
Ich bin überzeugt das nur wenn man sich als Frau durchsetzt wird es auch mit der Zeit mehr Frauen in Männerdominierten bereichen geben. Vor allen die höheren Positionen sind diese Unterrepräsentiert	Ich versuche optimistisch zu bleiben Solidarität ist notwendig um es als Frau zu schaffen, alle Frauen sollten füreinander solidarisch sein Es hat immernoch viel mit Glück zu tun Ich habe das Gefühl ich bin privilegiert weil viele Frauen vor mir schon einen ähnlichen Weg gegangen bin	Auch wenn ein unternehmen vielleicht eine gleichverteilung zwischen Männern und Frauen vorhanden ist so sind es bei weitem mehr Männer die sich in höheren Positionen befinden so entsteht die illusion einer gläsernen Decke und fehlender Perspektive Ich weiß das man einfach ein schlechtes Umfeld erwischt mit Anstrengenden Kollegen in dem man als Frau sich besonders ausgegrenzt fühlt und manchmal hat man Glück das	Fehlende Motivation durch Illusion der Knappheit und durch eine gläserne Decke die Frauen das Gefühl vermittelt sie könnten es nicht so weit nach oben schaffen weil es nicht genug für sie gibt Reduzierte Agency kann dazu führen das man sich in aussichtslosen Situationen findet die wenige Perspektiven bietet, das feststecken in beruflichen Umfeldern die nicht offen für Veränderung sind ist oft extrem schwer und kann sehr belastend sein wenn die Person nicht das	Illusion der Knappheit und Tokenismus das es nur die besten und wenigsten Frauen nach oben schaffen weil die anderen Jobs schon von Männern eingenommen werden Vergleiche zwischen gleichen ist eher gegeben was eher zu einem Konkurrenzdenken zwischen Frauen führt und nicht zu einem konkurrenzdenken mit Männern Die wahrnehmung dessen das keine Perspektiven da sind führt zu einer desillusionierung

		ist nicht in der Hand von den meisten	Gefühl hat sie können leicht das ändern Ich finde viele Beispiele in anderen Frauen auch wenn sie nicht unmittelbar in meinem Unternehmen sind	
--	--	---------------------------------------	---	--

T2, Z 276-283

	Äußerungskontext		Hypothetischer Wirkungskontext	
Paraphrase	Textrahmen	Lebenswelt	Iterationseffekte	Systemeffekte
Ich kann mich auf meine Community nicht wirklich verlassen weil sie sich in unterschiedlichen Lebenssituationen befinden	Ich fühle mich in meiner Situation ziemlich einsam und kann schlecht auf Verständnis stoßen Ich habe einen emotionalen aber keinen Pragmatischen Bezug	Ich bin es gewohnt in der Gesellschaft verankert zu sein und mich in anderen Menschen zu sehen, mich mit ihnen zu identifizieren und einen Bezug zu ihnen und ihrer Lebenswelt zu haben	Ich kann schlecht Erfahrungen aus meiner Community holen weil diese nicht homogen sind was uns zusammenbringt ist ein gleicher Ursprung und eine gleiche Nostalgie aber nicht ein gleicher Chancenhorizont Nicht alle Aktionen von DrittstaatsbürgerInnen sind auf Pragmatischen Anliegen aufgebaut auch emotionale Interaktionen sind wichtig es braucht ein Gefühl von Menschlichkeit als eine natürliche response auf das Gefühl auf eine Produktive Kraft des Arbeitsmarktes Reduziert zu werden - > Antwort auf die Neoliberalen	Auch wenn die Community einen extremen moralischen Wert in Bezug auf Unterstützung hat sind es die Kontakte zu einheimischen Menschen die einen Zugang zum Arbeitsmarkt verschaffen können Es ist nicht nur geschlecht und herkunft was die Agency bestimmt sondern auch andere Faktoren wie ausbildung und wo man sich hat auf dem Arbeitsmarkt finden können,

			ökonomische Reduktion der Person	auch wenn diese Faktoren sehr relevant sind sind es bei weitem nicht die Einzigsten
--	--	--	-------------------------------------	--

T2, Z 390-414

	Äußerungskontext		Hypothetischer Wirkungskontext	
Paraphrase	Textrahmen	Lebenswelt	Interactionseffekte	Systemeffekte
Für mich war die zentrale Einschränkung die österreichische Bürokratie die es mir nicht ermöglicht hat schnell und flexibel einen job zu finden wo ich doch unbedingt einen gebraucht hätte	Die Österreichische Bürokratie ist unübersichtlich, uninformativ und nicht hilfsbereit, die Informationen die vermittelt werden sind intransparent und unklar es erschwert den integrationsprozess Die Langwierigkeit der bürokratie schränkt mich extrem ein weil ich so nicht flexibel genug sein kann für den aktuellen Arbeitsmarkt	Ich habe bis jetzt mich problemlos für jobs bewerben können ohne einschränkungen Der Arbeitsmarkt ist immer schneller und flexibler das eindringen in bürokratische Strukturen und verstaubte Vortellungen von Arbeit und Arbeitsweise ist schädlich sowohl für die Angestellten als auch für den Arbeitsmarkt weil dieser nicht zum vollen ausmass von den Skillset dieser Personen profitieren kann weil sie eine viel reduzierte Mobilität auf dem Arbeitsmarkt haben	Die persönliche Geschichte hat keinen Wert, solidarität gibt es auch keine alles wird abgehandelt und niemand ist wirklich zuständig in diesem Bürokratischen gewirr Man versucht ja Jobs zu suchen aber die schwierigkeit macht es nicht leicht und schränkt extrem ein	Extremes limbo für AusländerInnen die sich gerne beruflich involvieren wollen und mit dem Vorurteil konfrontiert sind das sie Faul sind und das sie keinen wirklichen Zugang zum Arbeitsmarkt haben und mit enormen Schwierigkeiten konfrontiert sind

8.3. Transkripte

8.3.1. Transkript 1

- 1 I: Interviewer; B: Befragter; Interview in English
- 2 I: Just so you know, it's only for my transcript and all this so I can listen to it once again because I
3 cannot remember everything we talk about.
- 4 B Yeah
- 5 I Just in general the interview is more like an open conversation so I have some points written down
6 but if you feel like there is something I didn't ask but is super important for you to get off your chest
7 to tell me, please feel free to say anything and everything...ähm. Yes. So . as I said I just noted some
8 things down
- 9 B Mhm
- 10 I Everything ist allowed. I would like to start with äh. I hope you hear me fine
- 11 B Yes yes yes I do.
- 12 I Okay. I would like to start with the reason why you moved to Austria. Why did you think that's a
13 good idea?
- 14 B So like my story started actually with my Erasmus. Euhm 2011 I came for the first time to Vienna.
15 For Erasmus so one semester and the reason actually I choose back then Vienna was I really like
16 Budapest and my university from Turkey didn't have any agreement you know it's I don't know back
17 then it was like this that the university should have some agreements, recognition whatever so
18 Budapest didn't have or hungary didn't have and I said okay Vienna is the closest to Budapest that's
19 why I picked Vienna and yeah ähm and of course it was like. I had a great time in Erasmus. I mean.
20 Who doesn't like Erasmus? But besides the fun part of the Erasmus I really the city I really really liked
21 the university . when I came here actually I was doing already master studies in turkey . and . but its
22 like the educational . education is totally different if you compare turkey to here ireally liked the
23 universitivy I really liked the department the people I was so fascinated by the citiy . aand when I
24 came back . äh yeah my head was still here . äh . I come from istambul istambul is a great citiy really
25 I always my fiancé as well my fiancé is from ö.. from Austria . äh istambul is the the. One of the most
26 beautiful cities I have ever seen as long as you don't have to live there I think it is way nicer than
27 Vienna way more beautiful than paris whatsoever however I come from really open mindet family
28 but we were living very conservative neighborhood or even in the past 15 years turkey became really
29 step by step very conservative so..I .. actually I was not comfortable with the situation and there I
30 think ..there are really less..you cannot do something against it unfortunately of you can but its like a
31 baby step there like for your education being a woman and your career and everything was so awful
32 there some. Somehow ..when I came here Vienna showed me an alternative äh .. which was actualy
33 for me a bit late . äähm because I was like 26 when I decided äh okay maybe I will do my master in
34 Austria and my study was german so it means I had to learn one year only german before I started
35 the study so it was a hard decision but . ähm. My motivation was I can say like I love the city and so
36 on but I was just not satisfied with my life and the future the country offers me or may offer I was
37 not very happy. Soo that was the actually the trigger . that after Erasmus seeing another world and

38 yeah it made me judge my current life so I decided to say . okay and I had actually back then already
 39 a job as I was doing my masters and also I was äh working and I quit and applied for the studies
 40 before I quit of course and I got the acceptance an etcetera and..and come to Vienna (laugh)

41 I Wow, so big big decision

42 B Yeah

43 I Really left a lot of things behind in isambul not only the beautiful city.

44 B Exactly my family .. my family, friends everything . Yeah

45 I So what were your expectations when you were moving to viena? What were you hoping to find
 46 here?

47 B Yeah I was like I can say that I was only 10% aware of how the things are gonna be hard here I
 48 must really say. If I would have known how what I have been through I I would be very discouraged I
 49 must say. Of course I was hoping to finish the studies here find a job aaand stay here and I I don't
 50 think I had so very long term ähm ähm expectations but like my first expectation was like while
 51 learning german I must find a job so I can support myself which is not.. is not that easy (laugh) aand..
 52 yeah I mean then back then I was just always like . I wanna find a job have a residence permit or
 53 whatever . that time rot Weiss rot card now äh have . so that was like I would say the short äh term
 54 being independent äh and yeah in Austria

55 I I see so you said you only knew ... like you didn't know how hard it would be. What where the
 56 struggles you encountered?

57 B What I encountered . the my biggest worry at the time was german because 26 also is not a . a a
 58 earliest age to learn a new language until then I had only I knew only English . and so we had we . I
 59 had to pass this B2 prüfung to be able to study . to be honest that was my biggest worry. The how I
 60 will manage to learn. The language . aand then how I will find friends here its again like after 26 as
 61 well . äh . it was always . äh in my head as well I knew some people but not much. Äh I think those
 62 two are where the biggest worries and of course financial as well at the beginning my parents were
 63 supporting me . but . of course they didn't expect me to immediately find a job but I think it was the
 64 next point financial

65 I I see. You said you knew some people. Where they friends? Or family friends?

66 B One. One person äh . Daniel hes german and i met with him when he was doing Erasmus in
 67 Istambul as a language tandem we met I knew him he was living here . äh also one good friend of
 68 mine was living in graz . ähm . okay basically they were the two I actually knew that I can think of
 69 now. Of course I knew my professor at TU they really helped me out for the and for the registration
 70 and so on ähm not a friend but for the university stuff they helped me out ...

71 I I see so now we come to the financial part that's perfect because right now youre working in your
 72 field. What field did you graduate in?

73 B So I studies geodäsie und geoinformation . I can type if you want at TU(looking for the chat
 74 option) So ähm I did my bachelor in turkey ...I studied my bachelor the bachelor was the same and I
 75 cam for the master here from the beginning geodäsie und geoinformation so it is its engineering
 76 study actually I finished it . . I don't remember the year now (laughs) . like 4 years ago I mean if you
 77 need it I can send you out but I don't remember like 4 zears ago but I start I found a job already

78 while i was writing my masters thesis . and but now im also working in my field . . . so I was like every
79 year I was trying to do something like internship or what eh some . euhm

80 I So. It seems like it was really a concern to find . a job

81 B Of course of course yes

82 I Was it . . why were you so worried that you might not find one

83 B Well eum that is the permit . . working permit . as a non EU even while I was doing euhg the
84 studies basically you are allowed to work only 20 hours but you need additional permit from AMS so
85 if you are an employer if your gonna hire someone why get the hassle with the non EU Person and
86 you always think okay why they should choose you even for a simple job . and I never worked as a
87 schwarzarbeit or something like this I am cautious of such a thing . aand so that's why I was always
88 thinking that its gonna be hard because by default I don't the permit äh working permit so I need to
89 fight for it somehow . I needed one the only thing in summer you are allowed to you don't need this
90 thing from AMS because as long as its about your field again you can not go to a restaurant an earn
91 some money soo I did one internship in Germany I was working at university an so on such a thing
92 was of course possible but .. I I know people they worked in a restaurant and so on that was not
93 possible for me if you wanna stay legal.. so yeah the biggest concern for me . and it was before not
94 anymore because I have permit and I will have the citizenship actually very soon but at the beginning
95 it's the biggest concern was the . the . having the permit (laughs)

96 I Would you say yor worries were confirmed in a way? Was it tough

97 B oh yeah

98 I To find something. How long did you search for a job?

99 B Mine is so .. eugh . as I say as soon as I came here after I learned german I stated at least for the
100 summer I started to apply for the internship position . so I didn't have so many people around me
101 who were looking for internship like I had friends . European union member from the European
102 countries so they were not looking position so that's why cannot compare if if they would have
103 applied they would have it but I had like tens of e-mails tens of . eug emails to companies sent out
104 aand it was always a no . for me hart to say it's . euh because of that or not but I think it is it plays a
105 big role as . I believe . because also the other thing the people also don't know the . eug rules actualy
106 in summer . if its if tis about your studies you can eugh work full time without any permission . so I I
107 don't know if the people also does know but then in german in munich I found for example an
108 internship position aand . . they were absolutely so nice there I think that was no question but I think
109 the thing is Germany is more used to having the foreigners eugh of course they are also used to
110 work with Turkish they know I think that's why for them it was less concern with the . legal .
111 dimension of things and in the university also I didn't have problem I got a job we had every year like
112 summer jobs for our departments they announced like for or five positions and apply . people
113 applied there . I definitely didn't feel discriminated and so on . I got it every year the job (laughs) euh
114 . . yeah I cannot give an example like where I felt that I . . . I didn't encounter but when the people
115 get my application Im pretty sure if I wouldn't have written that I have rot Weiss rot cart for example
116 like . eum them it would have been a problem it's the first thing they ask if you have already permit
117 or not because if you don't have, they have to apply for you it's a hassle

118 I So the job that youre working right now are you happy with your job? Do you like it?

119 B Oh yeah I love it I am very very happy

120 I But you already had the rot Weiss rot card when you applied for the current job

121 B Exaclty

122 I So what company did you get your rot Weiss rot karte then?

123 B That's an interesting story . so actuall interesting so I had here I had the student . euhm . visa in
124 which allows you 20 hours working and so on but it says also if you are in the research and
125 development field then you don't need. You can work full time . and there was one position and it
126 was like my last year at the university like my courses where done I was writing my masters thesis I
127 applied for a position they were looking for a intern JS intern and I applied and to be honest they
128 accepted me because they were not knowing the rules . . . euh . yeah . so I . I was just relying on
129 them knowing it . and then I worked there half a year my internship finished it was an internship
130 position . euhm . they asked me to stay . there for a job and I said okay I would like to stay but I
131 wanna change the . my visa because I was having student visa since I was having a fulltime job and
132 since I had studies and know german there is like a pon . point system you collect some points if it
133 reaches out I don't remember it was like 7 or 5 it was like many different categories that you can
134 gain points I calculated actually I was eligible . and I asked my boss hey I would love to work here but
135 I wanna change my . status . from being student to being an employee and they accepted it . we
136 applied . when I applied AMS found out that actualy my internship . was not registered . so

137 I Oooh

138 B Exaclty . so it is ridiculous to say that my luck was . they . my boss didn't know because im pretty
139 sure the wouldn't it was a small company start up they wouldn't . . they wouldn't even have the
140 ressources to get the permission for me to work with then you know euhm I think he just didn't
141 know at least he didn't know what he know was not complete because AMS told us jes the rule is
142 true if it is research and development what I was doing there . even if its so you have to still need to
143 contact AMS before the person starts so that then the hardest 4 months of my life started actually .
144 eh my because I had my I had on paper I had to be fired immediately . because it was eh yeah it was
145 . illegal . that I was working there . but my boss like fought for me . like immediately we applied for
146 this 20 hours permission because that I am allowed to . eh within one month I get this 20 hours then
147 I was employed again and then . this period started when like then we could continue this
148 application from student visa to rot Weiss rot card it was it was gonna be miy first rot Weiss rot card
149 . eh it was just ridiculous . they did everything . ill say everything not to give . really .. they were like
150 on one hand I had to prove that I finished 80% of my ECTS of my studies at the TU they asked me to
151 show that at the same time they want me to bring a document that TU recognises my bachelor
152 studies so I went to university and they said I mean of course we recognize your gonna . I was
153 about to be graduate like only my master thesis like . I went to student abteilung they said we are
154 sorry the only thing we can give you it's a student paper which already tells that we allow we
155 recognize your studies . I mean . so it was so ridiculous I had to talk to my professor and they call
156 some people like they just made up a paper that tells eh . . I mean this student is accepted the
157 studies which means. Because there was like there was not such a paper that they could give . . and
158 that's not . they were like . they were asking so many like. Other things . actually it was not looking
159 good . . and . that's when something miracle happened . eh my boss know someone . basically
160 it was it . . so . that solved the problem . yeah

161 I Classic

162 B Exactly . so it was definitely I was not gonna get it . . and also they cannot blame in the case of such
163 a working illegal cases you . I am not the they cannot also eh . give me any punishment or

164 whatsoever but they they really did like everything they can do and it was like ho .a really horrible
165 time of my life and I . because you really felt that time for the first time . I felt that I am not wanted
166 here . really . . . they they we had to prove that my boss cannot find another autrian person in my for
167 my position we had to prove in this AMS that's why he has to take me but not another autrian
168 . . .

169 I So that was really your first time where you felt unwelcome in Austria?

170 B Exaclty

171 I No experiences prior

172 B no no . I in my university I can tell you that I get . I got positive discrimination . I mean my . the
173 official language was german . for example but we have most of the courses are in English and when
174 I and it was quite common that we had oral exam . eh in oral exam they were telling me for example
175 feel free to do it English . I mean they were just so welcoming . eh in the institute as I said like I
176 worked there in summer . in winter they were asking me also do something on a project and so on
177 so . in my studies I I didn't feel at all I didn't have so much Austrian friend back then so I cannot say if
178 it if was more with local people I felt something but but in the studies I never felt at the company
179 where I was working doing internship was everything nice and but and AMS . is like . yeah . I don't
180 like them (laughs)

181 I Noboday does I think

182 B Yeah yeah (laugh) everyone . im pretty sure everyone has their reason

183 I Yes I already heard many nightmare stories about them . okay so now going back to your present
184 job so you already told me you like it a lot you are in the field that you graduated in still are there
185 any difficulties you encounter in your day to day work environment?

186 B So that's acutaly my second professional job I would say in Austria I don't count . internship and so
187 on . so my previous company was an international company we didn't have to speak german so
188 everything was English and I was there from the beginning so I was like the . it was like . the . like.
189 Normal everyone gets stress stuff like and I didn't get extra stress or frustration just because I am
190 not austrian so that was not the thing . the current job I started 1,5 years ago aand im learning a lot
191 Im loving it . but we are . all customers are ministerian and the city and so on and so on so we are
192 more . business to government and so its not like . private companies that are our customer . and in
193 my interview I talk also English and they knew that my german is limited but it was no problem at all
194 . I started also still no problem at all I mean I my . I my german level is A1 so I most of the time talk
195 with my colleagues german and but sometimes if I feel like I cannot express myself I switch to English
196 . what is making my life . harder . now I have to just improve my german . . If I wanna . because
197 previous job I had a managerial position . in this one less managerial position and if I wanna stay in
198 this company and work with the government . . you they want to be talking in german so . my .
199 current . I don't wanna say difficulty because I know it I accepted it (laughs) lets say. So it was not a
200 surprise . so I need to improve my german . so that I can better communicate with the customer . . .

201 I So is it purely the communication from you to customer or is it also between you and the
202 colleagues do you feel more pressure to talk german with your coworkers?

203 B Ehm . no they are so lovely so its my preference talking german with them they are always so
204 fascinated how much I can because at the beginning they didn't know that I can speak even german
205 or they assumed that less and . in . sometimes they most of them understand English anyway they

206 are just not used to talk it sometimes if I am switching for example the y are contuniung to answer in
 207 german for example because they also know that I understand them . but no I wouldn't say pressure
 208 . definitely not and I if also they understand at some point if I don't understand they also try to
 209 explain English . I mean from colleagues no and . . also because im Turkish I . I don't feel any
 210 difference most of our colleagues I think . im the only non . a we are two people like we are my
 211 company is like 25 to 30 people. We are only 2 non Austrian . eh actually . (laughs)

212 I So you already said that in the previous job you had a managerial position and now you are a little
 213 bit on the . lower . echelon . so . dou feel like you could do more. Do you feel like you could
 214 contribute moreß

215 B Oh yeah yeah . I have the experience I have the background and skills . but . . german ist a must . .
 216 in this company . I mean yeah many of our customers are ministerian . . . yeah . .

217 I You never felt that ist something else also . only the language

218 B Mhm because I managed also another project in the same company but our customer was with a
 219 seat in San Francisco so it was going with English . .so . .yeah . like definitely I don't feel any at the
 220 company kind of . I don't wanna say even discriminated that they wouldn't give me higher position
 221 because that I am Turkish because . my interview was clear for what I want that I told that my view is
 222 to see me in tree years again in a managerial position . . so it was . both parties agreed
 223 .

224 I So a little bit on the other side of the topic . you hear a lot about women in stem how there are not
 225 that many women in stem specially in Austria that barely any women graduate in STEM and barely
 226 any women then work in STEM . How is it you to be a woman that works in stem?

227 B Mhh . well . I . I have a different experience . like in turkey it was like this we had we were just a
 228 few students in the studies when I came to Austria . yeah again there were of course more guys but .
 229 in my workplace . we . my previous workplace we had . the woman ratio was quite high and in this
 230 company as well and all my colleagues actually studied . so (laughs) for me it is a little bit hard to say
 231 (laugh) so I worked always with women and always where the woman quota was high so . (laugh) . I .
 232 . . yeah . hm for me that's why its so hard to judge but I can say in the studies when I was studying
 233 of course there was less ladies than my work place and actualy one of the reasons my previous job I
 234 was teammate there was from the fem tech do you know fem tech?

235 I I think I heard about them yes

236 B So they are like supporting the female. Students in the technical studies . and so . we hired a lot of
 237 female students . eh for 6 months internship . in the my previous company because like basically the
 238 fem tech . . eh FFG actualy the part of the FFG they supported like the 80% of the salaries and so on
 239 of the students so that's whz for companies I think its' quiet attractive and we made a lot of use of it
 240 and those people stayed afterwars as well most of them so actually that made my previous company
 241 more . having more eh women . in this company I don't know when I came they had women .
 242 actually to be honest . when I . I am now 34 I will turn 35 and when I switch my job I was like 33 and
 243 one of my concern was always this like im 33 and . I . single . I mean I have fiancé but single . no kids
 244 so when I applied for jobs I was always having this in my okay yeah okay they might think . I .
 245 dangerous age I can just get pregnant within one year . but . when I arrive in my company I see that
 246 there are like women in my age and so . I didn't felt never alone as a woman in the workplace . at
 247 least in austria

248 I But I see that the expectation was . a different one .

249 B Mhm

250 I If you were worried that you might be discriminated against

251 B Exacly

252 I Where did your worries come from?

253 I Ehm . . because . eh .yeah . like in the chat with my previous boss and so on I was hearing that such
 254 a thing that might be a . concern . because what happened in my previous job as I said I was team
 255 lead and my team was like ten and like 7 of them were women and they suddenly start to get .
 256 pregnant . like . one after another . and our team became quiet small we had some maintenance
 257 issues and so on I think all those things eh made me then think okay well . I am fitting the profile to
 258 have a child and . that is hard for the company I mean . especially if you are an essential employee if
 259 you are gone for one or two . eh . that is tough so . of course its different thing if you have been in a
 260 company for some time but for a new position I was thinking they may concern like they might think
 261 okay she might start and in six month . they invest in you as well I mean they invest you they teach
 262 you stuff and then you are gone . for some time . that's I think it was just because I had so many
 263 people around get . pregnant and I was hearing some male employees old bosses they talked about
 264 it because actually in autria you are not allowed to ask this question I never been asked also If I am
 265 married or something like this eh in the the interview they never asked . people never asked . and .
 266 yeah but you normally mention if you have a kid you mention in the interview you wanna make it
 267 clear for both parties (laugh) . .

268 I I understand but . it is not an obligation to take Karenz as a woman and even your fiance could . I
 269 mean I don't know if you plan to have children at all it is obviously your own decision but do you
 270 think you would take that time off? Or not?

271 B Eh . I mean it's a topic of course what we are talking as well so . . we would take . I would take . .
 272 and we would probably the . share it . like but . still me . my fiancé would take the tree month lets
 273 say but I would the big draw and the reason is for us not just because I am female he is male I don't
 274 know it also sounds like sacrifice when im saying it like this now but first of all he financially earns
 275 more and second of all he has also quiet a good position and . yeah . so . . I mean if I was her position
 276 in my company I would tell my boyfriend I am sorry but . . Im needed more than youre needed in
 277 your company and its more important for my career so I think it's the one of the biggest reasons .
 278 otherwise I don't like not working and so on (laugh) I think in a fair world I would you never know
 279 when even I do like 50/50 I would take the 6 month and he would do the 6 month yeah (laugh) but
 280 he would be open to it

281 I I see but coming from Turkey is it for you was it for you a sort of culture shock how it is handled
 282 here or is it handled similarly in turkey .do you have pregnancy leaves?

283 B Okay pregnancy topic in turkey is horrible I was so so surprised here very very positive surprise and
 284 I never heard any other country maybe Germany is like here . in turkey you are only can take eh
 285 Karenz with the payment 6 month . and you can start as you as I I mean my sister for example she
 286 waited as long as she could go so that she can take the rest after baby came so she was really literaly
 287 she was like 8 month pregnant and she was going to the bank she was working in a bank and you
 288 orginally get only 6 months . salary and of course 6 month enough . not enough eh . and then most of
 289 the people . who can afford it take extra . 6 month . . without any payment and then afterwards
 290 there is no support from government for the childcare . . so basically the most common source is
 291 grandmas and . . (laugh) because its also in turkey its also the private childcare is so expensive that

292 that was all that we were talking about either my mom would have her or she stopped working
293 because she would literally give her like 80% of her salary to the childcare because for the babies its
294 even more expensive but when I came here when I find out that like you can take karenz up to 3
295 years of course the money is getting less . but then child support after . I have colleagues now like
296 the baby is gonna . started like 14 month and they give really not much money and the baby is taken
297 care of until 3 3,30 where you can really work and . I mean . continue your career . so it ah the here
298 is is fantastic . . if you wanna really have your . uh career going and also have baby and the second
299 thing is also like they cannot easily fire you after you come back . that's also . this is eh this is quite .
300 eh good . but in turkey its not like this you can get fired after you are back and you are going so often
301 home because of the baby . . . yeah . .

302 I So you already said that you are super happy with your current workplace and everything but still
303 does the communication work? Are there sometimes miscommunications? Are there conflicts? Or is
304 everything always perfect?

305 B let me think . I mean it's a little bit also quiet a tough time I must also say because I started
306 1,5 years ago and I . like I have been working from home for a year so I have been only four month in
307 total in the company because my company switched like last summer we were there for a couple of
308 months but not even fully only 2-3 days . eh . we switched to . we switched to . . . immedieatly . .
309 home office . what is its hard right now when it comes to communication for me personally . since
310 german is not my mother tongue . even if its an argument but writing is so hard . sometimes I might
311 get emotional and I can . I might get a bit offendet when someone writes me and I unterstand. there
312 is no tone there is no facial expression you know . sometimes im feeling like someone told me that
313 something is bad wrong or something like that that's personally . that im feeling sometimes is hard .
314 . but it's a matter of written communication . . I believe and also plus . german not being my mother
315 tongue as well because im having the similar eh problem with my boyfriend with my fiancé as well
316 we have been together 3 years we are speaking mostly german eh . besides . im thinking now . the
317 conflict communication I mean I see in the company there are so many conflicts and communication
318 problems not directly . I don't have at the moment but . eh eh this is eh (laugh) they they have
319 conflict obviously I see encounter and sometimes I would like the the to join be a part of it eeeh not
320 everybody has a side but just try to help because have been having conflicts in the previous
321 company a lot so (laugh) yeah but (laugh) its ehm yeah now with I don't really know I cannot give an
322 example but there are of course wherever the people are there are communication problems (laugh)

323 I But coming back to that youre sometimes not sure if somebody is kind of not happy your work or
324 something because it is written . do you write back? Do you ask for feedback? Or are you jus

325 B Yeah most of the time I just wait . eh uh . a little bit because im quiet emotional person and I try to
326 not react with my emotion immediately because it might be the person didn't mean anything but I
327 of im so feedbackdriven person

328 I Mh

329 B Even if it's a bad thing I would rather hear (laugh) . so yeah I always try to cool down a little bit .
330 get less emotional or . realistic or . rational about it that of course I would always al least I try to eh .
331 . ask what the person . ment there yeah.

332 I Do you feel like in general you get enough feedback in your workplace?

333 B No

334 I Not enough

335 B No

336 B How. Hm how do I ask this. . so you always have to ask for feedback?

337 B Exacly but I think the reason is that where I am now it's a traditional . company so they are like a
338 20 years old company we have quite a lot of young employees but there are also the people who are
339 . they have been working there for 20 years from the beginning they were there they started as an
340 intern working there so so what ive seen when it comes to feedback regular feedback they have only
341 once a year this . Mitarbeitergespräch for example . which happened to me this year so for me it is
342 way too less once a year and actually and there actually your boss is talking . to you of course its cool
343 but for example well my boss doesn't know what Im eh my . how do I say . my responsible my
344 manager knows more how im . working what im doing good what im not doing good you know . but
345 of course you hear sometimes you talk and you hear ah that was great you did a quiet good job and
346 so on but I don't that's for me its not a feedback I of course im im flattered if the people tell that
347 there is something im doing good of course but for me the feedback I had with my teams previously
348 like regularly say for half an hour before you talk with this person before you make a point where
349 the people can improve eh him or herself and talk also feedback what they are feeling about eh
350 working with you so that's not happening to be honest I would ask this I would demand this but with
351 the home office its also . hard you know it's a communication (not understood 45:41) I like to get
352 feedback face to face you know I wanna see the persons face and I wanna be in the room and yeah .
353 but definitely I don't get enough feedback (laugh)

354 I Hm I see . I see I see I see so . do you feel like youre walking around . in darkness sometimes? Cause
355 you don't really know what they want from you?

356 B I think they are quiet happy to work with me (laugh) that's how I am getting it I am aware of it eh I
357 mean at least they its shown this but eh . for example my manager . ehm eh I think sometimes for
358 example its not always a problem I am also somethime lost in the things you know maybe I should
359 stop doing something because its not that important the other important thing is waiting for me but
360 im so curious and I am pretty sure my manager is aware of it he he is always like hey no further
361 action needed there so he tries to explicitly say hey Isra stop doing whatever you doing but I think
362 that should be one of the things that told me hey Isra you know what I noticed that you are
363 sometimes getting lost . not getting lost but im getting stuck to something that I should not do and
364 its because I am so curious and I wanna solve it and then then im missing the important because of
365 course we have some deadlines and so on for example I don't feel that lost but I feel that actually
366 my manager wants or should tell me this (...not understood 47:28) hey Isra you don't need to there
367 is no more investigation needed blab la bla for example so yeah (laugh)

368 I Do you think its only because its an older company? Or you think its and Austrian thing?

369 B No . hm . oh . good question ... yeah this is the thing I think eh most of the people . don't like to get
370 feedback because when it's a feedback its most of time negative and this is the thing some of the
371 meeting ive been people are giving feedback or blaming each other lets say . so no one takes it very
372 mature ma mature? And then you are afraid of as well I mean giving feedback is uncomfortable as
373 much as taking it I mean youre telling someone that that what they are doing wrong and this is the
374 another thing when you are giving feedback people are in a position to justify themselves . . you
375 know this no I was not doing anything anyway like I just spend 10 minutes over you don't need to
376 tell like most of the at least what I experienced that feedback talks are going like this whereas . eh
377 then I makes also the person uncomfortable instead of you don't wanna be in conflict with a person .
378 so the people I think they are just avoiding it . .

379 I To avoid conflict at all cost

380 B Exactly

381 I Okay . I see . . yo you think you manager slash bosses um like . see you as you want to be seen by
382 them? . . Do think they see all the skills you have to offer and

383 B Oh no

384 I Why you think that is?

385 B oh its like a I don't know maybe they see it but like ehm . . but I do I its again bound to the
386 now home office you cannot really show what more you can do right now . you know I am pretty
387 sure . eh If we were in office I could I don't wanna say show off more but I could show more or eh or
388 I could be more supportive for the person as well but this company has a little bit . again being
389 traditional and I think the company is a little bit micromanaged . . and it doesnt bother me to be
390 honest I had a very horrible boss so that's for me like . nothing (laugh) so I I don't know if they really
391 see how much I I don't know I don't think so they are so that much aware of what im capable of . .
392 but I pre previous for example this is again the feedback so . ehm I started a position at the company
393 a little bit different than what im doing because a person . got pregnant (laugh) eh a year ago and
394 our skillset was very close to each other so eh so in my field we are working with special data and
395 there are so many spec there are different data types so I was working more with some streets eh
396 data sets you know navigation etc. but the person the woman who left was working more natural
397 data so hochwasserlawinen und so weiter and . I . know . nothing about it literally nothing so eh . but
398 of course the skills like what you need to do like the programming the software we were using our
399 skillset was so close . they asked me . kind of asked me I don't know if I should say asked or give me
400 and then its like my role became quiet technical eh like improving the tool supporting the customer
401 supervising the . eh eh like a developing tools and so on im enjoying a lot but then my managerial
402 skill gets unused a lot for example and this lady is gonna come back now and like shes gonna come
403 back and their having the talk nobody had a talk with me . so I was like what is gonna happen now I
404 am wondering of course because I take hours and for example I had to tell them eh hey kathrin is
405 gonna come by the way . can we have a talk about my role in the company? . because I have to know
406 is it gonna change if its not gonna change for example it was really nice . I told my manager he said
407 that please Isra yeah I would love to it's a great idea but please . it was really nice of him . please
408 think about it regardless from our colleague is coming back . how do you see your role what do you
409 like more how do you wanna work but again it was tricky for me its its agian that was for example I
410 like less lets say because I would like the people hey by the way Katha is gonna come back we have
411 to talk everything over but you gonna still have it or you not gonna still have it so would like it that
412 they tell me that before . then I talk with my boss and I told what im doing the role I like it and my
413 colleagues want me to stan stay with them I get already s feedback from my colleagues they not that
414 they don't like the other girl but just we workout quiet well together eh but I told them as well eh
415 that ehm I can imagine myself doing two more years this but then . that's not gonna satisfy me . I
416 need more responsibility I need to do some different stuff not only people management whatever it
417 is it can be project management it can be anything else and he also said pointed out that is overlaps
418 with their plan as well I told them as well therefore this two years I will of course dedicate it a little
419 bit improvement german and enjoying to do technical stuff because that's what I studied (laugh) and
420 yeah . but it was triggered by me . this talk

421 I I see I see so you wish a more direct and proactive action from zour management

422 B Yeah

423 I So you already said that you only can imagine yourself working two more years in this position but
 424 do you see a future in this company for you?

425 B Excuse me . if I?

426 I Do you see a future in this company?

427 B Oh yeah

428 I Can you imagine yourself In 10 years still working there?

429 B 10 years I don't say but its not because I wouldn't see myself I like changes so eh I can imagine my
 430 because they are doing also the project with the US they have eh uhm smart housing stuff they are
 431 doing . I mean very cool stuff to do and I can imagine myself working here . lets say 5 years but after
 432 from this even though Im pretty sure there would some stuff that might satisfy me but I like changes
 433 so now for . of course I don't know how im gonna feel in 5 years but I think im not a person who
 434 starts a a company and retires at a company . so uh (laugh) so 10 years is a little bit long

435 I I see but would you then also consider moving cross country or are you planning to stay in Austria?

436 B We recently talked this . temporary I would love to . like if we get an offer from somewhere one
 437 two years going to Korea or I don't know somewhere else we would go for it . but I love Vienna and
 438 Vienna is so good for me that im so connected with my family as well so I know I don't wanna go
 439 somewhere further away so Vienna is perfect spot because its just two hours to get there but but as
 440 a living I can imagine myself living in Vienna so temporary yes for 6 months one year but I wouldn't
 441 change totally

442 I I see well that would be I think everything from . my part do you have still something to say is
 443 there something on your mind I didn't ask that would be important for you to share

444 B Yeah like I . since I eh you contacted and I was telling my fiancé like normally I don't wanna talk to
 445 much because im getting so emotional it was really hard years at the beginning and I still I see some
 446 people are writing in the chats like a member of some Turkish chat and so on and I see the people
 447 uhm bah (sigh) but its for a woman its just a double then (sigh) being non EU I mean not EU citizen
 448 and being a woman studying technical studies its. Its is a really . really tough thing so I I am just
 449 happy for myself that I made it (laugh)

450 I You should be really proud

451 B Yeah . so it is tough it is really tough its really tough and what I tell my so many times if I would
 452 have known that its gonna be so hard I think I wouldn't dare eh sometimes I really think life think it
 453 is good it gives you courage because you don't know how scary it is yet so obviously I didn't know
 454 that its gonna be so hard but . yeah . but it just like more it was from the little part it made things
 455 hard actually and it is it still does it im ehm we were planning to get married last year in June we
 456 postponed because of corona . now it seems that im gonna get married without my parents because
 457 they are living in turkey and Austrian government doesn't give a visa since that getting married is
 458 not an important reason to invite them so such things are still . eh making a difference or h are
 459 making my life differen eh harder like not im im not the only one I mean there are so many people
 460 like this . because of not not being in EU your reason well they are not valid somehow and some
 461 people only computer decided that is that is not humanitarian . eeh yeah (laugh)

462 I I feel you ...thank you for your time

8.3.2. Transkript 2

1 Transkript 2

2 I: So in general this interview is more like an open conversation I have some things written down
3 that I would like to ask you but if I don't mention something that is super important to your story
4 and your journey feel free to mention it because I obviously don't know how your process has been
5 going I can have some expectations but . . yeah so my first question to you would be why did you
6 move to Austria?

7 B So (laugh) I think my story is a very very cliché I met my at the time boyfriend when he was
8 traveling through Brazil I am originally from Brazil . and we met and we started to date and after two
9 . two and a half years of long distance I mean traveling back and forth and meeting places but still
10 very long distance between Brazil and Austria I decided to . quit my job and move here

11 I And how was the process? Did you marry or .were you looking for a job in Austria?

12 B I he (laugh) I moved here originally with a student visa not a student for university eh a visa to
13 learn German so I had a six month eh mhm learning visa . and during that time I found even a couple
14 of jobs but to change my visa to a working visa mhm one of the requirements would be that the jobs
15 would pay a little over 3.000 euros so it was . at the time . an absurd number for I was still I am still
16 learning German and so it was it was not not viable and so after my visa expired I still had eh a little
17 time with my tourist visa we were already living together we were dating for a little over 3 years and
18 so we decided to get married and so currently my visa is my . eh through my marriage

19 I Mhm I see what were generally your expectations about Austria or living in Austria? How did you
20 imagine that?

21 B Uhm I did not come with a lot of I tried not to have a lot of expectations in my mind . I I had the
22 only expectation I think that I had is that I would be able to find a job faster than what I did (laugh)
23 well I was of course and . and . eh . that . held me back because I had no no uhm . how do you say I
24 had no support network here if . if that is a thing so I at the time when I changed my visa and I had
25 access to the . to the job market I contacted eh AMS . . and eh . of course since I'm not European and
26 I had never had a job here I never requested any money from the AMS I asked them help only to find
27 . a German course because I wasn't working a could not afford a German course at the time and so I
28 stopped at A2 level and this is not enough to find a job . this is a . a vicious cycle because with no job I
29 cannot afford a German course and with no German I cannot get a job and after pff . I don't know
30 over a year that I already with the AMS no . no help whatsoever . no . no no German course no
31 nothing I started to . teach Portuguese at a language school as a freelancer just to have a little bit
32 of income at the time and . yeah this is this is what I still am at the moment but now I have I have
33 a lot of classes and I have a actual very okay very good income from that so for me this this works
34 out a lot being a language teacher . but . it was a an alternative to being to work in my field so I I am
35 a biologist and I am also a trained teacher so I worked as a biology teacher in Brazil . . before I moved
36 here

37 I So you're still a teacher but not . you're not teaching

38 B Yeah

39 I What you want to be teaching . okay

40 B But im not teaching my in my in my education area . yes but I am still teaching . thank god so I was
 41 a waitress in an icecream shop . and it was . very very aah good work it was hard work I I never had a
 42 problem with that but it was also temporary because it was an icecream shop so we stayed closed in
 43 the winter . and so yeah . . .

44 I So how did the job search go? You said you were looking for quiet some time

45 I For me it was quiet frustrating . the the job search ehm of course uhm I I have a a degree but I am a
 46 I have a bachelors degree so this is very limiting for in in my area uhm . and also (laugh) because of
 47 the german language of course its almost impossible to get a job as a teacher here in a school
 48 because I would have to teach in german and I . I now found myself a german course that I that I am
 49 going and and finally I can I am improving . and . but with for myself now that I can also afford it .
 50 because . . always the german was always my biggest limitation of course in the country you must
 51 speak the language

52 I So you already mentioned that you are currently still looking for something that would be in your .
 53 area . how is that going? Is it tough?

54 B Ah that is . it is it is hard it is that there are not a lot of jobs for for biologists . and it is I feel like a a
 55 since the job market is so its almost a niche when there is a job or (not understandable bad
 56 connection) of course Austrian(?) people will always be selected first so I I also look forward to being
 57 able to to further my education I think for me this would be something that . . that would help me a
 58 lot and something that I always wanted to do

59 I Okay . I sorry you broke off uhm did you . did I understand correctly that you feel like only having a
 60 bachelors is not enough for the field ?

61 B Yes I exactly uhum that Is what I ment

62 I Okay uhm do you feel like there is general pressure in STEM to have a very very high education?

63 B Yes, yes . I I think so from the beginning ive always always felt that and I was actually in the process
 64 of of getting masters but I I also stopped that when I when I moved here and so I . . uhm . . yeah
 65 (laugh) this was something that I wish that I . had finished . but . . .

66 I So you feel like if you finished your masters studies you would have a lot more leverage

67 B Ah I think of course I would have way a lot more prospects mhm

68 I You said youre working as a language teacher as a freelance language teacher soo you don't really
 69 have a lot of colleagues per se and not a .

70 B No I I have I I have job colleagues I mean the people that work I work at a language school so I
 71 have I have a place that I that I go to work and I teach there but I am not hired my the language
 72 school I am a freelancer so I work by contract so the people that work there would be ugh that
 73 actually work for the school and are there everyday would be probably the closest that I would have
 74 to work colleagues

75 I Are they fine? Or are there tough moments?

76 B In general they are they are very okay I never never had problems with them they are super super
 77 uh helpful and i never felt like . uuh pressure for instance to to speak perfect german or I can
 78 also speak in English with them so I feel like this is for me very welcoming

79 I Okay do you still hear me? (bad connection)

80 B Yes I can still hear you

81 I Okay you sometimes break off

82 B I am sorry

83 I No don't worry about it

84 B I am ruining your interview (Laugh)

85 I No no no no no dont say that don't say that im just I may just sometimes ask if youre still there

86 please don't be irritated

87 B Okay

88 I So the current job that youre working at how how did you find it? Like did you see an

89 announcement

90 B I searched for it as well when I when I started searching I actually searched not only for jobs in my

91 area but any job that I . could work as and so I I eh searched like I said I I started as a waitress aand

92 any any job that I could find of course I . . I . no job is beneath me as . just because I have a diploma

93 or something like that with that I never never had a problem and when I applied for that they they

94 contacted me because they had a class and we started very very small like one class here another

95 there and yeah

96 I Okay so it was you on your own that was like hey

97 B Yeah I yeah

98 I I want to be a language teacher

99 B Yes exactly I started to diversify my option as well

100 I Mhm so do you feel like you had to show . a lot of initiative to

101 B Yeah absolutely I I . . way more than I ever had to find any other job before you know it was it was

102 you had to really go out there and . and . I don't know open all your options and really search any

103 any niche that you might find . . because its . . .

104 I Uhm so you obviously worked in Brazil also before what was like the most shocking difference

105 concerning like job markets between the two countries? What were you like oh this is like way

106 different from what im used to

107 B Uh . . I think the application process here is verz different then then in Brazil if feel like in Brazil we

108 are way more uh uh straight forward and so we uh in Brazil the application process usually has more

109 stages and so its easier for you to apply . uh for for for more places in here I feel like the the

110 application to to any one place that you really they are really wanted to get a job it takes a lot of

111 energy so you really need to sit down and really study the company so you can have a a cover letter

112 and so on and so forth so for every job . especially in STEM you really need to to take a lot of energy

113 and sometimes it takes days for you to complete one application whereas in . Brazil I could do in a

114 more efficient way. You would apply to more companies and the in the on the next stage if they are

115 interesteseted in you they would would uh uh contact you and then this this energy is more . more I

116 don't know well distributed as you will in the beginning

117 I I see . uhm just so I understand it so you in Brazil you only send your . CV then ?

118 B Mhm yeah exactly

119 I And then you are interested in this job

120 B Exacly

121 I And you don't have this motivational letter

122 B Not necessarily no no exactly so its its I have not looked for a job in Brazil also for the probably the

123 last 10 years but at the last time that I looked for a job there (laugh) it was like this and I don't I don't

124 suppose it changed a lot

125 I You said especially in stem it is more

126 B I I feel like that yeah for the jobs that I have applied I feel like they are more straight forward as

127 well you know what I mean so for for wor woking at schools here the process is also very very uh uh .

128 energy consuming and also for jobs in science I feel like they . . .

129 I How do you notice that how do you feel like okay I need to . take the extra step when you apply in

130 this field

131 B I I . I notice that by actually the steps that are required so the requirements that are on the on the

132 announcement when you apply you must send this this this and that so its usually a lot of a lot more

133 eh eh uhm uhm requirements and you need of course the jobs are for for people that are more

134 educated they need to prove your education but you need to send more certificates and . uh this is

135 of course comes with the job but the the application process itself tents to be a bit more complex

136 I Mhm . . . I see I see uhm . do you fee like in general STEM in Austria has this kind of like elite

137 feeling? They are like no one gets access

138 B I don't know I feel like in general in Austria this is like

139 (Bad connection)

140 B Ah there you are sorry can you still hear me

141 I Can you hear me?

142 B Ah yes . I can hear you . so I I heard your question . I feel that in general in Austria people are very

143 very very obsessed with titles this is something that I notice that (laugh) you have I don't know how

144 many little abbreviations you can have on someones name they love it its crazy and the I feel like

145 this is in Austrian culture that the more titles you have in front of your name . the better you know

146 so this this reflects as well in the science of course but I don't know if its if its necessarily from STEM

147 in Austria or if its also in in Austrian culture that really praises the higher . . m amount of titles

148 I Mhm mhm I see . . . you already said that you want to work at any cost and that no job is beneath

149 you . how did it still feel for you as somebody who is so educated to have to work as a waitress or

150 something like that

151 B I I . don't think that being a waitress is is a bad job I think it's a a . . dignified job as much as being a

152 teacher it's a job that is necessary and people do it so I . the only thing that I that I don't like that I

153 think some people . not not in any particular place that sometimes when people get a higher

154 education they feel like they need to work with that at any cost and anything that doesn't require

155 their diploma is not appropriated for them and . I . don't have this view I feel like yes I have and
 156 education but so what . I can also clean a toilet (laugh) why not you know . its fine

157 I Mhm okay no because some people for some people it is really they have to overcome something
 158 in them to be like hey I will work something that doesn't require such a high education

159 B I mean I also had to work in in this kinds of job when I was going through college you know so . you
 160 need to support yourself somehow this is not . I don't know as long as Im not selling drugs (laugh= or
 161 anything illegal im super fine (laugh)

162 I Okay okay so uh you hear a lot in the media or in general about like women in STEM and that there
 163 are not enough women in STEM what does it mean to you to be a woman in STEM?

164 B Hm . . .to be a woman in STEM . this is a very good question (laugh) I . worked in the beginning
 165 right after college I worked in a in a lab . uhm with uhm molecular bilygy and we worked with with
 166 food engineering and in my lab there were actually a lot of women and a lot of women with very
 167 high education and . it felt very comfortable for me to work there because I felt like it was a very
 168 very . uhm equalitarian environment that that uhm there was no no sort of of discrimination
 169 between men and women . but uhm . after I left this job I started to work for . a school an
 170 international school in brazil and there I was a science and a biology teacher in the beginning and
 171 after two years or so I started to also . I was the head of science department so I coordinated science
 172 for all the secondary school so biology physics chemistry . . and science . and over there I had more
 173 male bosses and that for me was a . uhm I felt I felt a big difference between an environment where
 174 you have a equal amount of male and females in the in the . higher places than in a place where you
 175 have . more men . eh . so . I I felt way more heard and understood in a place where you have more
 176 more . female . bosses

177 I In which sense did you feel more heard and understood?

178 B I feel like as as a uhm science department head I needed to communicate with my with my boss . a
 179 lot and I have . . I have an education and I am a teacher and so I I have opinions about . what should
 180 be done in a classroom and so as after a while (laugh) I was . called by my boss as a . very .
 181 opinionated person in the sense that In the sense that I . shared my opinions too much . and I never
 182 felt like this was said about my male colleagues for instance . so I . because I I I raise my voice when I
 183 felt like I needed to be heard I was called . opinionated . . but this not never really stopped me I
 184 don't really care about that (laugh) it is I think a way to . . .

185 I Do do you feel like there is do you feel like there is a tendency to have I don't know . brush off
 186 women in there men dominated fields?

187 B Yes . . yes I feel like there is a . . there are several . very very small and sometimes . imperceptible
 188 ways that people do that . that . in little ways uh uh lower women in the workplace . so I remember
 189 that I had a coworker that would always call the the female department leaders girls . he would say
 190 ah we have a meeting now with the girls and this would would annoy me a lot to the point where I
 191 .spoke up one time in a meeting I said I would like to not be called a girl because I am a woman this
 192 is my workplace and so its yeah I know he apologized . but this was not probably not something that
 193 he thought about im sure he did not do it with that intention but its . you know you would not call a
 194 meeting with your boys with your boss and some guys im meeting with the boys this you know
 195 (laugh) it would be very weird so . yeah I feel like in these little ways you know like that you are
 196 opininated and meeting with the girls and you know I don't know . this tends to infantilize and and
 197 bring you a little bit down . .

198 I Hm Hm so they make you a little smaller in many ways

199 B Exactly

200 I Youre a small girl

201 B Exactly

202 I Do you feel like uhm do you also feel like a presence of these uhm so called stereotypes in in your
 203 current workplace I mean . youre a teacher so uhm theres this assumption that women are better
 204 teachers than men for instance

205 B Uuuh actually no I feel like uh from what I observe at the language school we have a very balanced
 206 amount of female and male teachers also of female and male workers so I feel like its pretty pretty
 207 uhm uhm 50 50 there uhm and so I I don't know I don't really have a lot of bases for comparison
 208 with other teachers because I don't interact with them so much in this in this workplace but in at the
 209 language school where I work I feel like its quiet balanced

210 I Do you think it helps if the work environment is is balanced? Because you already mentioned the
 211 lab that was

212 B Yeah

213 I was balanced and you felt very comfortable there as a woman

214 B I I have never thought about that before this moment but I think that might be it I feel very
 215 comfortable also working at the school (laugh) because . maybe that is it uh the the the fact that
 216 there are an equal amount of of men and women who work there I feel like this . . this makes it .
 217 very comfortable for me . maybe its . I am biased towards that (laugh)

218 I But in Austria where its male dominated how does it how do you feel about how do you stand on
 219 this issue with on one hand you want to work in your field on the other hand theres this . risk that
 220 you might end up again in such a . male dominated . environment . How do you handle that?

221 B I . . (laugh) I feel like the the the only way take a male dominated place and make it not so .
 222 male dominated is to have women there and someone needs to do . to put the foot inside the door .
 223 you know eh I of course schools are not necessarily a male dominated place but you see that there is
 224 very clearly in a lot of schools that teachers a very female but the the managing staff are male and
 225 this can happen a lot in a lab as well so you can have 50 50 but still be a male dominated place . uh
 226 of course so it depends on who is is higher up up the ranks . but I . still strongly believe that that . the
 227 only way to have more women in places is to have more women in these places so . someone needs
 228 to do . to go inside to change . you cannot change this from the outside

229 I Would you consider yourself a feminist? Im just curious

230 B I would . yes yes I do (laugh)

231 I Okay no because this mentality of like I need to pave the way for my sisters

232 B Its not necessarily like that its not even this paving the way but its yeah I mean it's the only way if
 233 we (laugh) if we want to have women everywhere we have to have women everywhere its . (laugh)
 234 and im also not in an age that I have to wait for someone to pave the way for me or else its gonna be
 235 a little late (laugh) so it is the not brave or anything it is what it is . .

236 I Its not brave but uhm I read a study that a lot of women study STEM and then don't work in the
 237 field because they don't like working in the STEM field because it is so filled with toxic men

238 B That is tru (laugh) I can see that

239 I I don't know the decision to go through all that is its not brave but still no I will do this

240 B Yeah and it's a decision that I don't take so lightly uhm I see I have a few friend here in Austria that
 241 that uh they they have PhDs and they work in STEM and they are very happy in their fields uh really
 242 really they are they are uh uh amazing and they are Brazilian that that came here and and studied
 243 here and so uh this this this for me an inspiration as well that they that they did so well . but I also
 244 know that its not . the same case for everyone you know so its always a gamble depending on the
 245 place that you get and this . yeah

246 I So you have contacts to Brazilian people who live

247 B Yeah ah if you I will I will I forgot to write them about you but I will give them you're your e-mail
 248 for them to talk to you

249 I Ah that would be so cool that would be so cool no its in general that's a good question to ask uhm
 250 you first said that you didn't have a support net when you moved to Austria

251 B No

252 I So it feels like now you are surrounded by people

253 B Now yes now I I I have been living here for 3 years now and now I would say for a little before the
 254 pandemic the crazy pandemic started I I started to form my own uh network of of my my own friend
 255 you now before I it was a lot of of uh . friends from my husband and more of his family and I think its
 256 important for me to have also my own support network and and my own you know my own people
 257 here because you never know . uh and so we we formed this group of friends also we are Brazilian in
 258 the majority but I also have friends from from Austria uh and this is and from other countries and
 259 this is very good for me . having my own my own little network here is is for me is very very
 260 important

261 I How did you form it?

262 B Ah this was actually (laugh) I have a few friends that I met in that first german course that I took
 263 the A1 A2 whe I right when I moved to to Austria with my student visa so some of my friends are
 264 from still from that time from that that course . and others were from we have a group of of
 265 Brazilians on facebook and sometimes when one person needs help and some support we contact
 266 each other and so we became friends through this trough this group

267 I Do you also feel like it is important for you to be connected to your Brazilian community?

268 B Yes this for me is very important here as well because we . . we . . are not a lot of people here in
 269 asutria a lot of Brazilians or the majoritiy of the foreigners here come from other places in Europe uh
 270 and so our our community is small and we there are things that only . . that you can only really really
 271 say in your own language to your own people to understand it sometimes when we have problems
 272 and we wanna talk we don't wanna I don't wanna talk to my husband in English or german uh . you
 273 know or I my parents are already asleep so having . some people that you can atleast call in a
 274 moment that you can speak a little bit of Portuguese and you know they will meet you and . I don't
 275 know its it makes a big difference . . it feels a little bit like being closer to home

276 I Do you feel like uhm this net of Brazilian friends that are working here do you also feel like they can
277 support you in like job market situation? They can give you tips and tricks how to manage this?

278 B They hehe yes and no because I feel like our situation is a little bit different since they they . have a
279 way higher education than I do so they already . one of them came transferred so she works for the
280 same company that she worked in brazil so she just transferred places so she didn't have to have this
281 job hunting . uh experience and the other friend finished her PhD here and then immediately started
282 to work for a company so the situation is a little bit different from mine because they both . they are
283 yeah in different situations the than I am

284 I I see . . so what would be your dream job to find in Austria? Like if you take away all the limitations
285 and all you don't speak german

286 B My dream job is I must say that it's a dream job for me would be the last job that I did in Brazil that
287 was being a biology teacher this I don't know I really love to teach but I actually really love uh
288 biology and putting those two things together is actually the dream for me . this is why it was so
289 hard to leave my last job to come here . so this is what now im working towards so now that i'm im
290 back to learning german this is what I really its it's the next step for me . . to be able to teach biology
291 in a school here in Austria

292 I For this would you be ready to even move to a different city in Austria or is it important for you to
293 stay in Vienna?

294 B Uhm I would move to to a different city in Austria I have I would have no problem with that
295 depending but it would depend then also on the job of my husband so . uh I would probably if I
296 found a job in a different city at the moment would probably have to be a city where I could go back
297 an forth from Vienna because my husband works here . but hes also open to moving so we are we
298 are not . uhm uhm ss we don't have necessarily set roots in Vienna forever . . .

299 I But lets say you had two jobs to chose from one is in . Linz which is not too far away where you can
300 be a biology teacher and one is in Vienna and its working in a lab as a technician

301 B Oh God (laugh)

302 I Which one do you think would you choose?

303 B oh that would be very hard . very very hard oh . . . (laugh) this would be a first world problem
304 choosing between two very good jobs but I would probably still go little further away I would still
305 probably go to Linz

306 I Yeah like a to you feel like you have a calling to teach?

307 B I love teaching I don't know it is and and I really like to teach an age group that a lot of people
308 don't like to teach that is . early teenagers to late teenagers yes so I really really enjoy its really for
309 me something that that I am . happy doing

310 I What do you think you enjoy about it?

311 B I I don't know I enjoy the the sense of wonder that they still have at that age so that you can
312 really really sometimes find the things that they love and and step into that you know which is super
313 awesome so what my at my previous school we had an astronomy club we had a a a just a makers
314 lab you know and the kids could go and just make stuff and you know we ahd I don't know we had
315 boardgames whatever they they were passionate about they could try to learn through that you
316 know and this this kind of education really really moves me I like it a lot . you know the kind of

317 education where you can really like teach through something that people love so if you love I don't
 318 know videogames then this is the path to go why not . . . so this I like that I would love the
 319 possibility to do that again

320 I I wish my science teachers where that cool maybe I would have more interest in science

321 B Ah yeah I like that a lot but I also have to say that the school that I that I used to teach was very
 322 expensive so it was . if you convert to euros now it would be around a 1000 euros a month so its not
 323 not very cheap . (laugh) there was a reason why we could afford all that

324 I Mh okay so how do you think would you feel in like a normally financed so to say school that
 325 doesn't have so many ressources

326 B I think that that this is still pretty hand handable handable (laugh) pretty easy to handle uh
 327 because the the resources are uh the lack of ressources is also an opportunity so . learning how to to
 328 make the best with what you have and still you know its if not being able to buy a microscope it is an
 329 opportunity to being able to learn to make one you know so why not . I think this this nowadays you
 330 can make anything with the ressources that we have you I don't know you wanna you wanna 3D
 331 print stuff you can make your own 3D printer you wanna . and school is the place where kids can
 332 learn to do that so the lack of ressources is also an opportunity

333 I It's a beautiful way to put is uhm and like now one general question because you moved to Austria .
 334 how doesn't in general feel to be a foreigner in Austria?

335 B (Laugh) It is . it is a different experience for me I think I . . . before I moved to Austria I had never
 336 had a sense of being a minority . . you know so I I always had a very strong sense of belonging and I I
 337 I always felt very at home and when I moved here I it was it was first . . a little a little . . novelty of
 338 course everything was new and cute and then it was a little a little uh uhm desolating in the sense
 339 that I felt alone . . . I I did not see really myself in people and I though I was I I felt very different from
 340 everyone around me even though I don't have the typical Brazilian appearance that you would
 341 expect from from someone that comes from Brazil . uh but nowadays after I after I have been here
 342 for tree years I actually like I . . I . feel at home in Austria so for the last three month I think like ive
 343 had this this sense of feeling more at home now that I I have a little network and I I uhm have
 344 different activities that I do I start to learn more about the place where I live and my surroundings
 345 and things like that I have this greater sense of belonging here as well and I I also have I I have
 346 changed my mind a lot about the the aus the when I moved here I thought Austrians are very
 347 grumpy but now I have to say that this was a prejudice of mine and I I actually find that most
 348 austrians are very very kind and I really the specially the people around me you know where I go to
 349 the supermarket and my neighbors and everything theyre so kind and they are so . . nice I like that a
 350 lot

351 I Okay so you said that you felt very different

352 B Yeah

353 I Even though you don't look different then in which way did you feel different?

354 B . I . don't know I I . . it it it was for me Id say I would say that a a good six months . I don't know
 355 thinking that I looked very different from anyone else you know that that anyone who would look at
 356 me could immediately see that I did not belong here this was I don't know . something from my
 357 mind . uhm but but . this came and went in in a very weird . way you know but I I . I had this for a

358 little while that the sense of . well everyone can see that im that im not . that im not from here you
359 know?

360 I Was there like . and experience that triggered that? Like something that happened to you where
361 you were like okay I I I am not from here ?

362 B . . . Good question . (laugh) no I have had some some experiences like that . uh but I feel like like it
363 was after that uh one time it was it was very . very weird comical almost situations like you know like
364 one time a a a older gentlemen did not like the pants that I was wearing that I was wearing on the on
365 the subway and he started to yell at me in german and I you know it took me even a while to
366 understand what was happening and (laugh) you know but little very little things and so . you know
367 like that really you see that is a thing from that person it has nothing to do with the place where I am
368 or . I don't know I feel like

369 I Did it affect you still?

370 B No no I I not really

371 I Yeah there are a lot of crazy people in Vienna

372 B Yeah but still if you think about it cracy people are everywhere you know you can find everywhere
373 crazy people

374 I So now that you feel kind of settled in Austria and have your network and everything do you see a
375 future for yourself in Austria?

376 B Yes . yes I I really do so uhm I feel like I walk towards this this future that I want for me in Austria
377 uh its in in in a very good pace at the moment so uhm when when I moved to Austria I feel like here I
378 could em really really embrace the fact that I uh wanna have for instance very little impact on this
379 planet and in Austria this is a window of opportunity for me that is amazing so one of the reasons
380 why I really choose to stay in Austria as well is because I feel like here I can live a lifestyle that I want
381 so even though I live in a big city like Vienna . uh my husband and I rented a field in a farm and so
382 now we grow our vegetables and we move around be either public transportation or bike and so a
383 city like Vienna really allows you to . to do that and this this freedom you can move around by train
384 you know in Europe you don't need to use so many airplanes and . so all all of this leads to to a kind
385 of lifestyle that I that I really would like to embrace . you know so . . this is very very made this is
386 made possible by als also the culture and and the way that people move here in in in Europe in
387 General

388 I I can I can understand that uhm I think im all out of questions

389 B Did I talk you out? (Laugh)

390 I No no no its okay I said maximum one hour we've been talking for 50 minutes . is there still
391 something on your mind something that I didn't ask but you want would want to share?

392 B hm I don't know I . I feel like one of the of the impediments sometimes that that
393 happened for me . . here was the austrian bureaucracy . . the bureaucracy with being able to get a
394 visa and or being able to get a work permit and having I don't know this all so many hoops that you
395 need to jump through to get anything done is really discouraging . . you know so so I feel like this is is
396 a major thing that that that . uhm . maybe we didn't address . but the Austrian bureaucracy is
397 something that for for anything from getting a visa to getting information got get soo many so many
398 different kinds of different information about the same top topic from different agencies it is crazy .

399 you know so you call to ask about a visa and one person tells you that is this and the other person
400 tells you that is that and so the the the misinformation inside the system also makes it so hard to to
401 navigate the bureaucracy so uh and and I have actually missed jobs in STEM because once I moved
402 here I I uh applied for a job at an international school to work at a lab there and I could not get this
403 job because of the (laugh) of the bureaucracy you know and so yeah

404 I Where they too slow or?

405 B Yes it was it was uh they they demanded hm hm things that yeah it it was slow the school needed
406 something right away and yeah . . this this did not happen but so uh this I don't know need to be a
407 little more efficient especially during the the pandemic of course this this slowed down even more
408 so I feel like someone in my situation back then would not be a happy a happy ending now . .

409 I So . how does it make you feel when you had like the perfect job that the AMS could not work fast
410 enough

411 B Frustrating that was very very very frustrating . because. It would have been you know a a a . I
412 don't know . to be exactly in the environment that I wanted to be and the opportunity to grow from
413 there you know once you are inside you are inside its way easier to . to grow and to to do something
414 better than to apply for a job from the outside that this was *very* frustrating for me at the time it was
415 . it took me (laugh) a couple of weeks to (breathe in and out) you know like . breathe it out and carry
416 on but yeah .

417 I I can understand that . what would you in general then say is what limits you most in your current
418 job search

419 B For me at the moment I would say that hm . . would be my German my German . skills . I I still need
420 to improve my German specially my conversational German . still needs to improve and uh now this
421 is the factor that I think limits me the most . .

422 I And number two would be the bureaucracy or

423 B Ah yeah (laugh) I would say that . everytime that I need anything is so much paperwork . . .

424 I But uhm . I obviously don't know how it works in Brazil but like its almost shocking to

425 B No Brazil is an extremely bureaucratic country very very very much and so I feel like this is I had
426 the expectation that Austria would be better because I said Austria is a first and its . not really I think
427 it's almost the same level of crazy bureaucracy as in Brazil so the the also the crazy thing is that I
428 have to deal with both because for instance to get married I have to have all the Austrian
429 bureaucracy and then *all* the Brazilian bureaucracy to validate my wedding and then when I go to at
430 the embassy and when I go to Brazil I need to do it all over again so it is . yeah you have to be really
431 mentally prepared to . go through all this . jump through all these hoops

432 I Were you mentally prepared?

433 B I think I thought I was at the time but I was not because it was (laugh) eh it was a lot of things
434 happening at the same time it was like the job search . we . were moving apartments uh and
435 getting along to to be able to buy a kitchen for the first apartment because we didn't have a kitchen
436 it was super crazy so to get along without having a job was very hard you know so the the conditions
437 and everything . but yeah now now that im working way more its way easier and it's a big relief that
438 we will be able to pay it off but . it was it was crazy times we did not count on it (laugh) being to

439 crazy (laugh) which is good because I think we would have we would have given up before (laugh)
 440 yeah

441 I That's what also the first lady said that I interviewed that if she knew how hard it would have been
 442 beforehand she wouldn't have done it

443 B no . no you know that its done its okay but if I had if you'd tell me that I have to do it again ugh no
 444 I So do you think you would move again to another country?

445 B (breathes in) Yes I would move again to another country . . because I feel like if I move to
 446 another country now I I would probably move to a country . with a language that I speak so when I
 447 learn german I would probably move either to Germany or to Switzerland or . you know to Australia
 448 some place that I can . the the the the biggest thing that I underestimated was how . . how much eh
 449 eh or how little English would be helpful for me to help me with all this bureaucracy I thought it
 450 would be way . way more . which is . not (laugh)

451 I Well I think I asked everything I can think of thank you so much

452 B Thank you so much

8.3.3. Transkript 3

1 Transkript 3

2 B This is my friend here . she's very curious

3 I Okay So the first question I have for you is why did oh yes eh in general the interview is more like a
 4 conversation so I have some things I want to ask you but if theres something you need to tell me
 5 that I didn't ask please feel free anytime because I obviously don't know what your experience was
 6 like I can have some expectations but nothing is written in stone but I want to start with the reason
 7 why you moved to Austria

8 B The reason why I moved to Austria . well my country is really . messed up I shouldn't be swearing
 9 at this right or are you gonna show this video to someone?

10 I no no I will not show this video and everything will be anonymous so

11 B Okay so my country is then . fucked up

12 I Okay I see

13 B So yeah there is a lot of . reasons for that im coming from Bosnia and Herzegovina uhm and so my
 14 childhood was spent during the war but after the war I finished the school and everything was . I
 15 don't know . I assume okay as I lived in Sarajewo and then I moved to Banja Luca and saw so . my
 16 country is kind of . divided after the war between two religious between three religious groups and I
 17 lived in two different cities I grew up in Sarajewo and I after I lived in Banja Luca I saw that this . .
 18 hatred towards yeah towards yeah blab la bla this whole . political situation and political narrative
 19 doesn't change and will not change and if (laugh) im looking at my cat . and It wont change during
 20 my lifetime basically that's what I realised theres just too many young people that were poisoned by
 21 nationalism by everything and the educational system was kind of broken there is . so much
 22 corruption that if you are trying to do something whe . without . corrupted . pathway you're insane
 23 and . I could do a good job because im and electrical engineer I could do very well paid job but yure
 24 still part of the system that is really really not working and yeah I really realized . that that's just not

25 how I want to spend my life and I . kind of ran away I started applying for jobs as soon as I got my
26 masters degree and I just apply everywhere honestly I didn't even care which country as long as it
27 western Europe . I applied for Belgium I applied for Austria d Deutschland Sweden I I really did not
28 care I didn't even care about the job description I did not care about anything I was just applying so
29 yeah I kind of ended up in Austria which was just one of many choices but I chose Vienna because
30 uhm . uhm . because . I loved Vienna I was traveling here with my work from Bosnia I was coming
31 here for some business trips and these business trips once the business trip was a month so I was for a
32 month in Vienna and I really really loved it I also have some friends here who are from Bosnia I have
33 some friends from high school the whole Balkan community is kind of big here . so it it it made sense
34 and I just loved the city it it offers you so much ease in life which I . unfortunately never had until
35 now . so . yeah . basically country fucked up . . no no hope . for it to improve . at least not for me
36 maybe for some children now . but I doubt it . and much more opportunities for life for better life in
37 general . yeah

38 I Okay so from what i've heard this application process it can be quite . complicated and nerve
39 wrecking how did it go for you?

40 B It wasn't that bad . I had a lot of difficult things in my life so . you know if . it depends on what's
41 your background . if you had it all easy going then moving to another country is like ugh but for me I
42 I mean I always thank god because there were some peace that kind of fall . together which is luck
43 or karma or god or whatever you wanna call it doesn't matter I had luck . but . coming here was .
44 when my easy . life started because . it's complicated to live in Bosnia . it's a struggle its constant
45 fight and then so getting visa was the only thing that . demanded some time . but also it just
46 demanded time . it was a lot more stressful back then because my biggest fear back then was that I
47 will not be approved for a visa I because it I wasn't worth the visa it was that I wasn't good enough
48 and you know these sort of fears but . . now looking back . . its ridiculous i'm totally worth it I had
49 like master degree in electrical engineering im very much worth it but you just don't know that at
50 the time when I applied I applied everywhere and I had pff . ten 15 interviews . . before I got job
51 . maybe even less . it was mostly telephone interviews some companies didn't want to be bothered
52 with .eh . visa thing and everything . . but then I got two offers so when I was deciding between that
53 I decided for Austria and then after that it was just visa and waiting for visa so that was . stressful but
54 its just part of . . I don't think you're aware . you know . when you're going through these sort of
55 things you're just not aware of how . difficult it is . you're just doing that because okay that's the next
56 the next thing to do next thing to do next thing to do . now i'll apply now I get a job now I get a visa
57 now I move now I find the apartment now I do this so it's just like dut dut dut kind of . .
58 work machine . . and then . but things really fall fell into place one after another fell into good place
59 for me . so I could say . that it wasn't that bad . why I say that is because I know people who have
60 applied to hundreds of job jobs before they got a job I applied for . 50 70 jobs maybe and I got job
61 after 10 20 interviews . which is very good in average I would say so that's why I say it wasn't that
62 bad for me I would say but . it can be very bad

63 I I see why do you think you got your job so quickly?

64 B I assume I was a good candidate I did not know that at the time but so when I got my first job I
65 really did not know I have . I have had and I am probably still struggling with self confidence as a lot
66 of women and especially as a lot of women in stem . uh I thought that I was the most incompetent
67 most stupid person in world when I was applying for the job I thought that nobody would want me
68 or and there is also this whole fear aspect we grew up with fear in Bosnia . first there was like war
69 (laugh) then there was this fear for survival for I know about paying bills problems I know about . .
70 food prices . since I was little child . I knew that I was going to study electrical engineering because . I

71 knew that you get a good job . after electrical engineering when I was 12 . you know so these are
72 things that I grew up with . and then there is this fear of loosing the job fear of not having . fear
73 there was constant fear and this fear kind of stays with you . so when I applied for the jobs I had
74 this fear and I had lack of self confidence then when I got the first job I was so surprised I thought
75 okay . I must have . I must have been cute on the interview (laugh) or something like that you know
76 so they must have liked me for some reason because I was funny (laugh) I was always funny so that
77 must be the reason (laugh) now I see first of all uhm uhm I'm very hardworking second of all i'm I
78 know that im smart I did some good things in life and . I think that also it made sense because I'm a
79 woman . for me back then it did not make any that wasn't a factor . at all because . there is on my
80 faculty in my generation the best students were women . and 40 percent of s of o overall students
81 were women . so in Bosnia there is really a lot o women x. in electrical engineering . 40 to 50 percent
82 . so it was just never a topic . in Bosnia . only when I came to Austria I realized how bad it is . when I .
83 got to my department and I realized that i'm the only woman there . . I mean . so . probably that also
84 was a factor and yeah I had good references I had few years of experience I was also very honest on
85 my interview I remember when they asked me things I was like no I did that only for like five percent
86 . but and I also think that I always gave the impression that I can overcome . the obstacles . because
87 whatever they asked me I said . I don't know . I just manage to solve it my googling constantly by
88 solving issues by searching for new solutions and . that's the impression that I gave . so that i'm
89 hardworking that i'm willing to learn . that I have a good character of getting along with people I
90 think that also helps . maybe it was a factor also that im a woman . I don't know . but . these are the
91 main factors that I think got me the job . and I was quite outgoing during the interview . I was very
92 like . I think they were quite impressed with uh ooh with me talking about asking stuff and . just
93 being open . . yeah . . i'm funny i'm funny when I try to be (laugh)

94 I You mentioned

95 B Sometimes I try too hard (laugh) . sorry for that in advance (laugh)

96 I I can relate to that

97 B Yeah you're like Baah and then just stop talking (laugh) sorry . question . go ahead

98 I You mentioned a few things that really interest me the first thing is that you . felt that there is a
99 difference in women in STEM in Bosnia and in Austria and also you said you had some prior work
100 experience . in Bosnia I assume before moving here

101 B mhm mhm

102 I So how how how . which differences do you notice as a woman in STEM in those two different
103 fields so to say if you compare Bosnia and Austria

104 B Uhm so . in Bosnia as I said there is really a lot of women in electrical engineering . . Sarajevo
105 . best students are women . . most cloud(? 11:53) are women there is 40 to 50 percent of women so
106 it's really 50 50 and you don't . feel at least . it was just never a topic . we have so many
107 different issues . we have patriarchy in . . different ways . but it was just never . oh you a woman so
108 you don't know how to do that . no it just . it was never never ever a topic . uh at least . maybe .
109 maybe I was also naïve . maybe I wasn't interested . I wasn't . that much of a feminist back then I
110 was feminist un . unconsciously . but I wasn't a feminist I wasn't aware . of all of the Problems . that
111 women have in world . because I had survival problems you know . I . I had to finish my faculty
112 because . . it was paid for and I just had to finish it . I had to pass all of the exams I had to there were
113 just bigger issues to worry about so . if you compare Bosnia and here first of all here you have the

114 luxury to even . think . about . feminism (laugh) because . . in Bosnia feminism is like police doesn't
115 protect you and you ex-boyfriend kills you . you know . this sort of misogyny and it hits . . much
116 harder . but in layers of these subtle lay layers that you go through at work and stuff . I don't know . I
117 had my first employee . he I had five days my first employee in Sarajevo (sigh) I was working for five
118 days for him and he sent me home and basically told me im stupid and that i'm a nerd and that I can
119 only learn things by heart and that I really don't understand anything . this that have to do
120 something with that I was a woman? Maybe . . now when I look back . . maybe . you know so back .
121 youre just too deep into this . i'm stupid and self confidence issue that you don't even think about .
122 it's him problem he is the problem not me . uhm . . so I assume . that there was problems . but you
123 just . . kind of . had bigger p issues to worry about . then when I moved to Austria . so there was
124 always and there was always a lot of women at work . I always had few friends to who were like
125 women friends . kind of . we just . got along it . was just never really a topic . . there were a few
126 comments that I got from my boss . not few . there was one comment that I got from my boss that
127 very . . I don't even remember what it was . but I remember I had to tell him so this was all in Bosnia
128 I remember I had to tell him okay dude . . . no (laugh) . . . abort mission . no that will not work . and
129 after that he apologized and he never said such thing again . . so my assumption is always that you
130 are just . a stupid geek and you're not really mean and you don't know that something is wrong .
131 okay something is wrong obviously but I can choose two ways . I can start try to deal with it
132 peacefully . . or I can try to or I can make a fight immediately in the Beginning . if I make a fight
133 nothing good will come out of that so I always try with the assumption that you're just stupid . and
134 that you just don't know what you're talking about you know so I correct you and if you make the
135 same mistake again then we have a problem . if you did it just once . that's okay . so there were a
136 few scenes were people had some stupid and not good comments but . . I dealt with that . when I
137 came here . . so in Bosnia I was always like in high heels skirts bla bla bla . . women . eh try harder
138 there lets put it that way women look there its always makeup on its highheels its like you it's just
139 normal way of living . here . it's more relaxed but when I got here I was not relaxed I was still in my
140 high heels and everything and I remember coming to work and since I was the only woman
141 especially going to hardware department they were literally turning heads . and I was like uh this is
142 awkward because they never you can see . that they never saw that in the lab taking some doing
143 something with screwdrivers you know I was screwdriving something I was like fixing some wires
144 and something they were like entering the door and like . . . what's going on? . That's what I saw
145 then I had one comment . I just started working here and my boss at the time told me . (breath in) so
146 in the office there was my former boss one older guy one colleague so one older colleague one
147 colleague and me and my teamlead came and said . . so we were going through some release and
148 there was a tester guy who was supposed to test my software . and this tester guy he's very nice guy
149 and my teamlead says oh we should Minela should put on a bikini . and she should stand next to the
150 tester guy to confuse him to not find any issues . . . and he says that . . in front of these . my former
151 boss . the guy who can be my grandfather . literally and my colleague . who I've just met . . . and I
152 froze . . I just froze . I that day I froze . . I turned to computer and continued typing . I got out of the
153 work . I was so pissed off I remember I was like hitting the th the concrete I was *stomping* I was so
154 angry . tomorrow I came to work . o knocked on the door and just said . . eh . . Heinz listen . that
155 comment from yesterday that was not okay don't repeat it he got so lie (breath in quickly) uh . so
156 awkward he was like yeah yeah sorry sorry ca like hid he literally hided behind the computer . . and
157 I mean you have to understand I just started working there what can I do I just came to Austria I
158 don't have visa . I mean I got visa but . this is my first job I don't have any money I don't have
159 anything . . . I don't wanna fight . so again I gave my boss the benefit of the doubt that he ist just
160 stupid . and he really just was he that never happened again and I could see after that that he was
161 just awkward . and there were some awkward situations also with my other co-wor co- workers . not

162 this bad but you know . . and I always start with the assumption okay you're stupid let me explain to
163 you why you are stupid and why you shouldn't say that . . uhm . and I usually turns out well . but
164 there was one colleague who there luckily he would don't work together anymore . . I don't say hi to
165 him . I made a big scene (laugh) . like . and . I just saw , how much more awkward they felt you know
166 . so in Bosnia you have this . . hitting on mentality they are always hitting on you they is always
167 some game and I have this bitch face I have the bitch mentality and I kind of cut it in the in the root
168 so they mostly stay away from me because they're afraid or something I don't know. I'm fine with
169 that but here . you have . this awkwardness and also what you have . when they try to make jokes
170 you can see so much misogyny getting out of them that you're like oh my God you have a daughter
171 dear God just think about think about what you just said you have a daughter just think about
172 (breath in) . and it was more like that . then I just got used to it . I really just got used to it and i'm
173 bothered that there isn't more women there . . in this field . I can see that now . that it would be
174 easier and I go into the management eh . as I move into the management direction . you can't never
175 feel something directly but I can feel that I am alone in the room . . you know so there is not even
176 that I can tell you this happened or this happened . no it's just that I can feel that i'm alone in the
177 room . I can feel that everybody is older and men . . and white . . and i'm the only female in the
178 room . and . . I kind of deal with that as if it's nothing because that's the easiest way . but . . I assume
179 that . you can feel the energy that is a little bit kind of . weird . maybe that . so there is more
180 awkwardness here . there is more that everything is very well packed you know but . everybody is
181 nice this debate . but they're kind of mean . in some other ways . . but . I think generally that
182 people are . a little afraid of me or of my reaction so they kind of avoid any (laugh) any confrontation
183 which is good sometimes . . . but having more women would definitely help because there would be
184 less of this . awkwardness and less of this alone feeling . so i'm feeling more alone in Austria and in
185 Bosnia it was just like . in case you encounter misogyny . it's really horrible . its really bad . its like
186 very horrible comment its or somebody is hitting on you or they're trying to grope you . which never
187 happened to me but I know that it's happening . but it's less awkwardness it's more relaxed so most
188 of the people are just like yeah it's woman its men doesn't matter . there are more women in
189 leadership position there is generally more women in these companies that I worked for . . but here
190 it's like . . . some awkward feeling . . . maybe . . .

191 I So you said that you notice that you are like alone . in the room how would you say does it make
192 you feel like other than alone are you intimidated or .

193 B I can't be

194 I Something else

195 B I can't be . you know . . you just can't be if you allow yourself to get into that . . . you're (laugh) just
196 people(? 22:40) you're just gonna end up going crazy in your head . so . I start . with the assumption
197 that everything is fine . at least rationally . you know rationally I kind of put it together okay we're all
198 here to do the work and that's how I behave and I try to do the good work . . and . . usually it goes
199 well . and if somebody gets back at me . . I think I can defend myself very well but it doesn't . happen
200 that often . again I think that's because of my attitude . i'm very . . . I don't know . loud . sometimes
201 even bitchy sometimes I make a lot of jokes and they feel afraid of that . they don't know how am I
202 how might I react . they see that i'm not some . cute sensitive woman but deep inside . . after the
203 meeting passes i'm like did I say this should I have said this did I do this did I do this right . did I do
204 everything perfectly did I say everything perfectly . I film the meetings and then I go through the
205 meetings to see if I missed something . so there is this . . I don't think that a lot of men do that I
206 don't think that they care that much so that's . that's the difference . I always try to . do the best job
207 . best best best job and when I don't do the best job i'm very hard on myself . and I think that if

208 there was more of . . women . . maybe . then . . it would be more equal this way I think
 209 subconsciously . . i'm more judged . . consciously and rationally im very like do do do . but
 210 subconsciously there is this whole . . . turmoil that happens and questioning yourself and thinking
 211 about everything that you've said . was that joke too much ? (laugh) . . I always ask that . because I
 212 always make some joke that is too much then I ask myself was that joke too much dadanana . . did I
 213 say too much? . Did I overexpress? . . in don't know maybe that is the consequence exactly of this .
 214 being alone in the room and not having th the supportsystem but I try not to let it show
 215 I So this is where the low confidence comes in . that you already mentioned
 216 B Yeah yeah doesn't play well with being alone
 217 I Do you overplay it somehow? You try to act like . you got this
 218 B Yeah . bitch on the outside softie on the inside . .
 219 I Does it . do you feel sometimes tired? .
 220 B All the time (laugh) *all* the time (laugh)
 221 I Because this it sounds so exhausting
 222 B It is exhausting . . it is exhausting but you know . so there was this whole impostor syndrome
 223 that I fought with for years . and *that* was exhausting . now what im going through . i'm much better
 224 . so compared to that . im like . Great . but in my opinion there is just so much more do . to go
 225 through . . so much more to to make progress . so much more progress . you know what I mean .
 226 there is . much more . . it can be easier . lets put it that way . so . . you know . when you have . . . I
 227 mean my life it wasn't . *that* bad but it wasn't easy I struggled a lot and im very very i'm actually
 228 what I found out on the therapy . eh that i'm a highly sensitive person . so everything that happens
 229 around me affects me deeply . . and . I had to be successful in life because that's . who I am . and in
 230 order to be successful you have to be tough . so there is this whole separation of the persons
 231 that happened . . where you had this tough person who is on the outside but you had this . doubtful
 232 selfconscious Minela who is inside and like questioning everything all the time . but I think that that
 233 has more to do with me then . with me amongst all men . on the other hand I can see the same
 234 symptom . in a lot of my friends who are also engineers . I can see the same behaviours that i've had
 235 I can see the same doubts . so . it might also be . it probably also is . . patriarchy killing us . slowly . .
 236 (breath in) but I think that each of us really needs to dig dig very deep into the into the . into
 237 ourselves whats easier for me now is thatch is that I try to . take away from the significance of the
 238 job . so . . it used to define me . if I wasn't successful at work . im not successful at life . that was
 239 there was the equal sign behind b below . now i'm trying to remove this equal sign . of course it is
 240 very important to me to be successful . *but* (very loud) . . whats the worst thing that can happen? . I
 241 can get fired . so what? I'm gonna go to AMS . . i'm gonna not work for a while . im gonna find a job
 242 like this because my references are great so what you know and that's what i'm telling to myself
 243 and that's how I try to live like . but that is very hard because I have like 32 years behind me . which
 244 are . uhm all . entwined in traumas or of different ways and which are . entwined In the fear
 245 for existence . in the fear for am I gonna be able to pay for my apartment and am I gonna be able to
 246 pay for my bills . those are very basic human fears which are very big and . . . learning that I feel safe
 247 . that's what Austria has given me . . you know I finally feel safe and when you feel safe . then you
 248 can actually try to say okay my work is not my life . Im also . so much more . . so now I make a
 249 mistake on a meeting if I say a joke too much I say yeah but . . they still like me . so what . I apologize
 250 . its pkay nothing happened everybody knows I talk too much . its not a new thing everybody already

251 knows I make too many jokes its not a new thing and they still like me and they still . pay me and I
252 still do a good job its okay its part of my . I don't know . personality whatever so but this takes time
253 until its applied on some deep levels . its not something that you just decide and say okay this is how
254 i'm doing it from now on . . so it is exhausting but im working on it to get it a little bit more . . . hm
255 not so heavy lets put it that way . but good question

256 I So I assume you stated therapy once you moved to Austria

257 B Yeah . a year after I came to Austria

258 I So in general you seem to have more interest in seeing how you do mentally why do you think you
259 began in Austria with this questioning

260 B Because I had enough money

261 I Would you have done it before if you had the means to do it?

262 B No idea . no idea real

263 I OKay i was just curious

264 B Yeah . no idea so this is also one thing I started therapy because I saw that my relationship was
265 falling apart . and I saw that I wasn't happy with my boyfriend . I remember that moment very
266 clearly so I talked about it with my friend and she told me . that's not okay how you think about .
267 that's not the guilt that you carry with you its like . not okay and I told her what do you know (laugh)
268 . something like that (laugh) and she told me I have a therapist Im like what do you know . its okay . I
269 believe in that but not yet . I can deal . and I also had insomnias for like eleven years . I couldn't sleep
270 . and for *years* I couldn't sleep and I finished my faculty and I got a new job and I moved to another
271 country . *all* of that while not being able to sleep well so . . . and I was just like I can do anything blab
272 la bla but then I remember I was sitting exactly on this couch and I was looking at my beautiful new
273 apartment that I . made for myself just the way that I want it to be . it was perfect (breath in) I was
274 looking at my job I got a good raise . I was looking at what I was doing I loved my job it was
275 interesting I also do the acting classes ff with some Balkan group we had some performances and I
276 was looking at that and like I even have this part of live fulfilled . I was looking at my boyfriend and
277 he is also he is like the best guy he loves me so much he is . not everything that I wanted . but a lot of
278 things that I wanted so you know its my life is great and I felt like *shit* I felt so horrible I felt so
279 unhappy and I saw that with the way that im going with that I wasn't feeling anything towards my
280 boyfriend . so basically the reason why I started therapy is because I saw that I was kind of . running
281 away from the relationship . . and it wasn't because of me . . that's how . . bad I was treating myself .
282 you know . I did not sleep for eleven years (breath in) I did not enjoy performing as much as I did
283 before . I wasn't happy I don't remember when I laughed from the heart I was just kind of dying
284 inside but I did not see that . ever so its very interesting to . see how far you can go without knowing
285 how bad you are . so that's why I say I really don't know . maybe if I stayed in Bosnia . I would just
286 stay in this . survival . mechanism . until I get very sick . or until I I . until it gets very bad . but here .
287 when I accomplished everything that I wanted I was like . . why are you still what going on? . So
288 that's when I decided . and I also had enough money . that was . big thing really because I never had
289 enough money in Bosnia to do that

290 I Of course . that also a big issue . so your current job .

291 B Sorry just wait a second . . my boyfriend is here just to tell him hi (talks to boyfriend in Bosnian)
292 okay sorry so do I like my job was the question, right?

293 I Yes

294 B . . uhm . . so yes I do like it . not at the moment . very much . because . uhm so I got a project
295 management r role but its not a full time so its part time project management . (breath in) I got no
296 training . I got no uhm . I don't have any support system there so i'm doing it alone except for when I
297 go and explicitly call my teamlead to help me . and that's when he helps me but its not like I have
298 somebody to learn from all the time you know to passively learn from somebody I don't have
299 anybody so I am getting the training now . but its very late because I the project is already at the end
300 so basically I finish im finishing this project management m . . without . any leadership . . that's kind
301 of okay because that was a good opportunity for me . in the company and im happy that they . .
302 looked at me as in . okay this is the opportunity for you so that's a good thing but the bad part is
303 how it was implemented because since im only partially employed on this . project management the
304 rest of the . . time I should be doing . technical stuff still but im not as involved as I was and it's very
305 hard for me to get involved and its very hard for me to manage the time and to . juggle with
306 between these two roles so im unproductive . I was just telling my friend . im behaving . as if I had
307 resigned im just sitting here at work . . or I go and I play some TV-Show and move the mouse on the
308 computer (laugh) . because . . the the desire the motivation is just so low . so im not very happy
309 about that . . but . ah it's a good opportunity for me because I was thinking about going to the
310 management but other than that . at the end of the last year before this whole . project
311 management experiment started . . I was really enjoying it . I was doing a meaningful job I was
312 putting some things together I wa I found the area that i'm really good at and that was very
313 demanding for me . but I did a good job and I did a very good job and we got approved very fast and
314 it was just . just . . I was so of myself of what I did with how many obstacles i've had and still I
315 managed to do it so . yeah . . I generally do love my job it's just . you know sometime you don't like
316 it sometimes you do

317 I It feels like . the leadership kind of missed out on on really giving you the tools to do a good job

318 B Yeah

319 I Concerning the management is it a reuccuring thing is the management not really competent? Is
320 that an issue?

321 B No theyre not competent they don't theyre not competent they only worry at wo wa worry about
322 work and they don't worry about workers but that's a general issue in my company I would say . .
323 that's the general mood of the company they're all about projects wer projects money projects
324 money . but they don't understand that in order to keep their engineers . happy you need to invest
325 also some . human you know just . talk with them for a start ask them what do they want what
326 would they like to improve . you know invest some time in . . team meetings or you know just this
327 general culture of the company regarding this stuff is not that good (breath in) and . . . yeah that's
328 just how it is Corona made it very much worse . I assume if I was in the office it would all be much
329 different . . but now with this situation they really did not handle this well from this human aspect .
330 they did handle it well from the transition aspect you know . all these sort of technical things to
331 make it run . but from investing into humans . not so well and you can see that you can see this . .
332 that people had a lot of time . and that's also a Problem you know now I have a lot of time to think
333 about oh I don't like this I don't like this uhg . and . when you're too much in your head its just not
334 good . . so yeah they did not they did not do a especially with me this transition

335 I I mean it's a very big assumption but could it be because its almost only men

336 B It would be good if there was more diversity you know if I was on some leadership position . if I
337 had a team . . my team would . meet sometimes . I would manage to do some I would just push it for
338 something to happen for the team . if virtual is the only option then we would do something virtually
339 . if something . you know I would at least try to do something or I would try to get some feedback .
340 but that's just who I am . you had one team lead or at least he's not team lead anymore but he is a
341 team lead he tried to do the same thing with his team he is a man obviously but he is very outgoing
342 he is very social so . these social skills . are kind of lacking in the STEM . especially if there is some
343 geek guy who is very good at computers and he's very hardworking and then he becomes . some .
344 leader . he doesn't *get* that people have needs . and he doesn't get that people have different needs
345 . and that's very interesting to look because when you tell them you can see that information is kind
346 of you know missing there it's just the point . and they're like . over the point . below the point next
347 to the point but not th they don't get the point . and you can just see the social capacities . at least
348 what I saw in STEM . here . . are bad . if you're in the developers room it's the most depressing
349 room in the building . . and that's how it is . it's the room where the blinds are on where windows
350 haven't been opened ever where probably somebody smells bad where they are just looking at the
351 computers like this (very close to screen) and it's not like that in Bosnia . so when you compare it to
352 Bosnia it's not like that . people . even developers . are much more normal in Bosnia like normal
353 People the *behave* like they breath air they open the window they let some sun get in you know .
354 they go out for a coffee . here . its just like tucutucutucu (imitated clacking of keyboard) so I was in
355 such room

356 I Really the stereotype . how you imagine is

357 B Its reall so the YES the first time I saw this stereotype ever in my life was when I cam here . it was
358 never like that for us and we talked about that my boyfriend is also from Bosnia and we talked about
359 that a lot it was . it wasn't like that people . there are some geeks in Bosnia . but its not the main you
360 know . ant its not that extreme here when you come you can see that dudududud an then they get
361 out on break . and when I get out on a break I don't talk about work and they're like uhm so how
362 was the Meeting? . Im like what the fuck no no (laugh) no we're not talking about that let's talk
363 about the weather this Sunday where did you go during weekend anything but just not work during
364 break so it's social skills is very like . limited that's what we noticed . . .

365 I Now i'm curious what else would you change if you were the manager so to say . . .

366 B Uhm . I would get more feedback from people definelty . that something that is definitely missing .
367 It would and if some anonymous . . eh poll wouldn't work then I would try to find another way I
368 would . . uhm . just invest more time into seeing what people want and . . . uh . if I cant do
369 something at leas they will feel heard . you know . yt least I would not ignore them and just pretend
370 that they are just numbers in the in the because often . these teamevents of team stuff they don't
371 take much money for example I organized a team event for my business unit which is outside of
372 working hours and which is voluntarily so who wants to join can join . and we went to to rathaus .
373 iceskating we went to minigolf we went to bowling and this was always outside of the working hours
374 so we go out bowling we go out for some dinner or drinks whatever is available next to the place
375 where we were at it was always like 15 People maybe half of the business unit joins . and it costs like
376 500 Euros . its *nothing* for the company . and it means a lot for people and everybody was thanking
377 me like oh thank you thank you for organizing this this is so great and i'm like dude . I just called and
378 reserved (laugh) that's literally all that i've done . I sent three e-mails and i've called and made the
379 reservation that's . it's nothing and that's why i'm saying I think that there is a lot of small things .
380 that can be build without much money and if you ask for people then you will get ideas and that's
381 something that I would try to do and just when you when the people people at work they don't have

382 to be best friends or something no but they can be friendly they can learn things about each other
383 and then when this connection is made its much . the work goes better . and they help each other
384 more and theyre more friendly with each other and . and that's something that maybe I would invest
385 more time in that's something that I can see that is really lacking here

386 I Good point and now in general . so you see a future for yourself in this company? Like lets say in 5
387 yearsß

388 B (audible breath) I am not sure . . depends on the path for me . depends on what opportunities
389 offer for me . uhm I have to see I don't think I will stay in project management I don't like it
390 that much I think I would be more interested in product management . because there you have
391 more contact with technical stuff with you know . . technical specifications choosing how the
392 product should look like and these sort of things excel tables . not my thing . so I will see how much
393 space do I have . . that my plan for now to see how much space do I have to maybe change into
394 product thing and see how it goes . eh i've been in this company for four five . four and a half years
395 so since I came here i've been here and I really had a good path . I changed the department and then
396 I changed the team . and then I changed the job . so I had a lot of change and I really learned a lot
397 from it that is what kept me here . but now I see some bad things that . I see more and more and it
398 all depends on how good things are for me . i'm not anymore eager to change the company or do
399 something like that it's too big a company and it's very hard to change something that is already
400 kind of running as is . I cannot change the mentality of 30 austrian people . it . . it's . . not gonna
401 work you know it's . it's not just Austrian it's just 30 people it's not gonna work maybe I can change
402 some small things in but . no and . it's not my ambition to do that so maybe I would like for myself to
403 change the company just to see how it's like just to see how it works out but at the moment I like it
404 as is and I think for the next . definitely till end of this year . . maybe next year I will stay here . but
405 again I say if it depends on my . what do they offer me . for my career . and it depends if something
406 better comes up . . I was much more connected to the company . last year . . so this year i'm more
407 like okay . I do my job . . it's good . . you know . .

408 I But do you think it's because of covid because of the homeoffice . or

409 B Eh covid

410 I Or is it this division

411 B Covid definitely did not help . . cof covid definitely did not help I saw how they behave and I saw
412 some reactions that I really did not appreciate . some things that they really could have done easily
413 and that would mean a lot to us . . so and also spending a lot of time at home as as much as it is
414 good for me . it did not go do good for my relationship towards the company (breath in) . I think
415 that's common for a lot of people . but there's . this is very patriarchal com pat patriarchal company
416 . that I work for . you can see that by the number of women who are on leadership positions . and
417 you can see that now they're kind of trying to change that trying trying but . . . this is one story that I
418 heard I don't know if it's . true but . I think it is true because I heard it from my friend . and . and HR
419 woman told her that . when she was already leaving the company so when she resigned and there is
420 this resig resignation talk and they talked about blab la bla . and then this HR woman told her that a
421 guy slapped her on the butt during work time . . . slapped her on the but . and I'm like dude
422 . . what the fuck . so that's not happening in the my . . eh . in my business unit . but . . that's the
423 company that I work for . and . . how much can you really succeed there? . So my business unit is
424 kind of small and it's much . it's different when you have a smaller kind of . pack it works better
425 together you know people and it's nice but . this business is still part of big company that is not good

426 towards women . so they can talk that they try to be but the facts . show otherwise and that is also
 427 one thing that I take into account more and more lately so . .

428 I That would be . . hm I see its kind of similar . like you moved from Bosnia because you didn't want
 429 to be in a System that you don't like and now you don't want to be in a company that you don't like

430 B Exactly exactly so you can make a good thing for yourself there but you're still part of the bad
 431 system is that really good for you? So I could make good thing for myself in Bosnia but i'm still part
 432 of bad system . is that good me? So I think its also part of curiosity that I would just want to try
 433 something else to see how . good it is for me . but the good thing about my company for me now is
 434 that I have the option to switch the career path and when I get some experience in . product
 435 management for example then I can move easily to another company . if I move now then I have to
 436 prove myself as an engineer then I have to you know . I cannot move now and say okay I want to . .
 437 do product management . please take me I don't have any experience . here I have the opportunity
 438 to actually get some experience do something good for me and then just move on . which is
 439 something that is think that I will do . unless something changes

440 I You already mentioned that you've talked to friends of yours that are also in the STEM in Austria if I
 441 understood correctly

442 B Germany Austria yeah

443 I Okay but kind of a similar Situation regarding the number of women and men there

444 B Yeah

445 I Taking in account their experience and your experience do you have . hope that you will find a less
 446 misogynistic work environment?

447 B . . (laugh) . it's a very hard question . I don't know . . . I assume it can get worse than this I assume
 448 uhm

449 I But can it get better?

450 B . . I don't know . in STEM I don't know . from what i've seen from the mentality of STEM People no
 451 . my boyfriend just switched the company . from one to another and . obviously . he's I wanted to
 452 say the names of the company doesn't matter he's laughing at me just forget so he switched the
 453 company to very big company . like very very big company . to the smaller one uh like (talking to
 454 boyfriend in Bosnian) . maybe 200 people employed and before he worked for . . multi 8.000 people
 455 a worldwide company so it's like . yeah . . and in this company he doesn't have any women in his .
 456 entire floor . like . where developers are. This whole developer room . there are no women . at all .
 457 and also in the previous company he had . one woman? (boyfriend talking in Bosnian in background)
 458 he had couple but he was kind of friend with one woman . one crazy woman (laugh) who works now
 459 for my company (laugh) . so (bofriend talks in background) so (laugh) he had like one friend woman
 460 out of their group of young people and this woman was also . she is from Bangladesh I think she's
 461 born here she's first generation immigrant . but still . with me . . I have two e engineers one of them
 462 is Julia from Romania another one is Aleksandra from Bosnia and me . so women who work in STEM .
 463 are immigrants . I did not meet I met one woman . who is crazy geek . she's like really crazy she's so
 464 good at her work she's but she's crazy geek . . eh . . and she's Austrian . everybody else who I met in
 465 STEM is coming from other countries and that's how it is at the moment so you have people who are
 466 Austrians and geeks and you have some immigrant who is trying to make a living in Austria . how
 467 good can that be? . . . I mean I don't have high hopes . I really don't have high hopes

468 I Do you think that's part of the reason you are kind of trying to change in to product management
469 get out of this geeky STEM community?

470 B Uhm . well I always knew that I wanted to do some leadership everybody always told me that i'm
471 good at that i'm good with talking with people I have very good common sense of what needs to be
472 done . I can see . you know . I can see that when I compare to other people that sometimes people
473 get too into tasks I . I don't I get bored of tasks very fast . so if you're a developer you need to get
474 very deep . i'm not good at that . I get bored very fast . i'm good at system integration . i'm great at
475 system integration because that's a lot of peaces that need to come together that I know nothing
476 about and then I learn a little bit and kind of put it together and it's like oh (delighted) so from the
477 technical point view i'm very good at that . and from the people point of view I can work with people
478 relatively easily even though I have weird . . intro . that is hard to get used to but they when they get
479 used to it we kind of get along because i'm very honest . I . I like people generally and I kind of . try
480 to find something in common with everybody and . that helps . so . . and this leadership it was
481 always my desire . it was always something that I was taught that I will go in to and . now I have the
482 opportunity so it sounds like a good thing . and . what did you say what do you think? That that
483 might be

484 I So yeah if you're now like more in the production field with all the geeks so I just read an article
485 and it said that a lot of women graduate in STEM but don't work in STEM . so they go into teaching
486 or any kind of other . kind of

487 B Yeah

488 I work environment even though they graduate in STEM and my thought was .if you are kind of
489 moving away from STEM because of this work environment

490 B Mh . it might be because of that but I already moved out of that horrible (room? Group? 55:35)
491 you know . so I already changed the horrible depressing room when I changed the team . so my
492 team is already better and the system integration is very good . why I wanted to go into leadership is
493 because . I think I have . good qualities to do that . it's more money . eugh . . . it might . it opens
494 more opportunities maybe . you know so these sort of things . but when I got this job with this
495 project management job I thought . do I really like this? Because . for the first time in life . i'm not
496 led . by money you know? I never had money . . so when you don't have money . then you think
497 about money . it's very meaningful . now I earn decent money as a . let's say . engineer . and I will
498 earn decent money . as a . let's say project manager and I can choose between these two just on the
499 basis of what I like so if I choose between project management and and engineering I will choose
500 engineering because i'm not the biggest fan of project management but product management is
501 kind of still having to do with technical stuff . you know you're still working . quite deeply with the
502 product with what it contains with how things are implemented but it's still kind of . telling people
503 what to do instead of me doing it myself (laugh) . . so i'm not . i'm hard working but i'm not very
504 interested for long times in something . I like changing context I like changing jobs and that's what I
505 did so far in the last 5 years all the time . so I changed completely the descriptions of my job and I
506 started from the scratch . and that's what really made me going that's what kept me in the company
507 . and I think with product thing . you can do the same thing you have the product and then you make
508 it and then you kind of put a lot of different peaces together and it looks nice and it's more . and it's
509 bigger deal . because you have more responsibility you do with customer and earn more money it's
510 nice so . . yeah . and I still get to keep the technical stiff stuff with me . I realized with project
511 management that I really don't want to move away completely from the technical stuff . I like it I like
512 . knowing things and doing these sort of things . . but I think a lot of women move away from stem is

513 because ugh at least for me . what the reason would be maybe few years ago . is because I would
514 think that i'm not good enough . that I don't understand it well enough that did not . i'm not good
515 enough i'm not good enough what is this I don't understand it that was . something . each time that
516 I got a new task I had the same . . ugh turmoil in my head where I went oh shit . I don't know
517 anything about this I'm stupid I'm not I'm never gonna solve this this is horrible why did I take this
518 i'm so bad at this job I don't understand what are they talking about at the meeting nobody i'm the
519 stupidest person in the room . there is nobody more stupid than me dadadada *every time* . *every*
520 *time* and that's very *hard* . . you know that's just so . ugh so exhausting . and if I would move away
521 from the STEM . that's the reason I would move away because it's just so exhausting to think over
522 and over again that you are stupid . now I know that i'm not . . so I wanna stay but I want to do .
523 whats best for me and here I have the opportunity to test it which is . which is great which is just
524 great I really can test because my agreement now for the project management is see if you like it if
525 you don't like it you will go back to your old work I mean . that's really perfect so . . . I'm testing it
526 now

527 I So I think i'm all out of questions and

528 B Okay

529 I And also out of time

530 B Yeah it's like it passed very fast

531 I But is there something I didn't ask you that is still like on your chest you would want to tell me?

532 B No but if forgot whats the point of all of this (private conversation, not relevant to transcript)

533 (...)

534 B You know what I think if you compare for example my struggles with the struggles of some
535 Austrian girl who who was born here raised here went to s college here whatever . i've had it much
536 tougher . but when you come from that context . that's just something that's normal for you . that's
537 just something that you accept as . your life because that's the only experience that you have and
538 only when you kind of move away from it you see *how* much *easier* it is for some people and I mean
539 that's not that i'm not happy happy for them but i'm also not jealous you know I just wish that it was
540 easier sometimes for me you know . kind of things like that but . . when you're coming from that
541 sort of context you your struggles don't look so bad . . they are bad but you're just like yeah I
542 had to go through it I went through it I had to do it I did it its just something that you do . . . you have
543 some easy things you have some hard things but you're just like yeah that's that's . . and so that's
544 also the thing but if you . do you need more people . for your studies?

545 I Ugh I mean yes if you know somebody I would love to the more the merrier

546 B I can ask Aleksandra Aleksandra is also from Bosnia she is working with me and now she is
547 switching jobs I can ask her and tell if she has time for you . if she has time for you I will send her
548 your contacts so maybe she accepts maybe not I will see her tomorrow probably . i'm glad we finally
549 did this it was somewhere on my head that I have to do it and I i'm like oh no i'm i'm dragging this
550 woman around I I promised

551 I Don't worry about it I I know how it is I work in market research and like people are crazy busy

552 B Yeah yeah it really is like that okay well i'm happy we did it thank you if you have any other
553 questions you're welcome it was interesting actually I sweat I sweated a lot it seems like this was

554 stressful for me on the inside i'm going through some crazy stuff that i'm not even aware of . so
555 that's how I handle things you just look great on the outside you deal with stuff on the inside and
556 then you can't sleep that's . . not a good recipe for life (laugh) but it was a nice talk I am glad I
557 managed to do it

558 I Take care

559 B You too

560

8.3.4. Transkript 4

1 I : So in general the interview is more like a conversation . I have some things written down that I
2 would like to ask you . but . if there's something you'd like to mention that I didn't ask you . feel free

3 B Okay sure

4 I Okay so my first question would be why did you move to Austria?

5 B Uhm . so I uhm . I . came here from Serbia and then I was watching eh jobs eh in I used to like
6 search for jobs in Germany aaand uh . yeah I applied in some company which has a uh like
7 headquarter in Austria and in Germany and they actually could offer me only in Austria so I accepted
8 (laugh) and that's how I . I came here

9 I What were your expectations . towards Austria?

10 B Uh . k . hm . my expectations has been like it's quite boring country . but quite organised (laugh) . .

11 I So you had experience prior in Serbia . working ?

12 B Yes but here I came actually in another field . uh with which I haven't been working because I used
13 to work as electrical engineer and then here i'm work in IT field so yeah . quite . quite . different
14 (laugh)

15 I Okay but still in this STEM and this technical field . if you compare your work experience in Serbia
16 with your work experience in Austria . how how is it different?

17 B Uhh so its . . uh . . different in . many many parts uhm . especially in uh . . in human interaction . uh
18 here people keep more distance they are not interested about you and your private life which is .
19 great . and uhm they are not making . friendships uhm . at office . which is also very nice . and then
20 all of this what I mention is completely opposite in Serbia . so it's quite people I don't know are more
21 . direct . are trying to establish more connection with you . uh and yeah I don't know I would say
22 more interested about you what you are doing uh curiosity just . . and here uhm . . the things which
23 kind of disappointed me . in Serbia I could say that the work is not very often organised . and i'm
24 experience the same here in Austria (laugh) so that

25 I I see . but you said that in Austria people keep their distance and you like that . why do you like
26 your co-workers to keep a distance?

27 B Uhm . i'm kind of introverted . and I don't like a lot of social contact beside that I studied
28 engineering and we are not famous as a like (under laughter) very social persons . so for me it's very
29 nice because they are . professional they are talking with you mostly about work and work related
30 things . so yeah I I . really like it there is no involving any any other things and like that you always
31 can have nice . nice . relations I believe with colleagues

32 I But . . you always . expecially in a country like Austria there is always this discussion about not being
33 enough women in STEM especially in a field like engineering . how do you . perceive it being a
34 woman in such a male dominated field

35 B Uhm . well nobody ever actually said something eh regarding that . I mean from male colleagues .
36 yeah but uh some you can feel it uh that . they underestimate woman . and I know when some male
37 colleague is maybe not satisfied with my work . uh the way he's speaking uhm . that's that's
38 something for sure he's not able to tell another man . because you need to be brave to tell it to
39 another man . and because i'm a woman he can say whatever he wants (unintelligible 4:49) (laugh)
40 sorry my boyfriend is behind and he (laugh)

41 I Don't worry

42 B And . yeah actually that's . that's like a so you do not have quite a v quite evidence to . to go to HR
43 and say this colleague has something against me because i'm a woman . usually it's like . . . you do
44 not have a I don't know as I said enough proof . is it personal or is it because you're a woman
45 (laugh). . .

46 I But still . how do you notice it? Because you said the way he talks

47 B Uh yeah the way he's talking for example I don't know . well you should have known that uh .
48 that's a sentence for sure he's not going to tell to another colleague . male colleague . for sure like
49 (laugh) I just I can . I can bet on it

50 I That he just . belittles . your knowledge so to say . .

51 B Yeah . I believe that's like there is not enough women in this field and uhm . . I think like a woman
52 needs to . really to . work more to prove like yeah we are kind of equal . . . and I can tell like in Serbia
53 it hasn't been like that I would say . uh so surprisingly we are more equal with men . then . then here
54 (laugh) I don't know how . . .

55 I Okay so how was it in Serbia then? Did it happen that a colleague underestimated you?

56 B No because at university we have like uhm . at university actually we have a lot of girl in . technical
57 fields uh and that's not surprinsinly of course there have been studying you will work with girls . uhm
58 I think in my generation I studied electrical engineering it has been more than 35% of girls in uh . at
59 university generation which is quite nice number . and also younger generation it's quite the same
60 or even bigger . uhm . that's how . so yeah and in office you actually do not have such a . . mh such a
61 issues . . but mh . the culture is different and then there is a lot of jokes maybe regarding . . men
62 woman especially women . . and . I don't know you are kind of used to that you do not see it as a
63 problematic but I . uh heard that my Austrian consider that in Serbian culture as a problematic like
64 how could you joke at . I don't know . for some woman and that's like a that's belittle . . . for them .
65 that's how I heard it but i'm not . uhm I cannot say that I see it in the same way (laugh)

66 I You said that you feel like as a woman you have to work more to prove that . you know something .
67 how do you handle that? That's a lot of pressure

68 B (laugh) . not nice (laugh) actually it's not nice feeling that you are working a lot and I don't know
69 like one day your boss is going to vacation and as a replacement he puts another *male* colleague .
70 which maybe hasn't been working as you but it's still like okay this hurts (laugh) I don't know I feel
71 that there is no trust or uhm . . . yeah that's . that's I guess I need to live with that (laugh) . or I think
72 it would be easier if there was some highly experienced . female engineer . which I do not have in my
73 current company . and if she is proved as some professional I believe uh that would contribute to to

74 more general . uhm . . easier way for another woman to be . accepted . I mean im not saying that i'm
75 not accepted not at all . colleagues are nice as I said but somehow . I believe you can feel it and yeah
76 also in my company there is no any woman . uhm . on lead position (laugh) . you can not notice that .
77 . .

78 I I see why did you . study engineering?

79 B Uh . well . i'm not coming from some . uh rich family and that always engineering knowledge
80 is quite universal and that's always like a passport for some another country in europe because I
81 have in east Europe . situation ist like since always . not . not nice . its like kind kind of some
82 insurance for your future okay uh . whenever I want or whenever i'm . whenever I see the chance
83 maybe I can go from here . . .

84 I So you knew you want to move . for a long time then

85 B . . Uh . quite yes I mean after university I actually was all the time dreaming I will go to Australia or
86 United States . and then I (faced 9:49) to it after I finished university of course I'm without any
87 money . . and . uh moving to these countries as I said Australia or United States uh . requires . . at
88 the beginning . some kind of money which my parents couldn't provide me which I couldn't earn so
89 easy and yeah then I . . hm getting older . and then I accepted europe because my parents as well
90 they are getting older and I can visit them easier from Europe then from United states or Australia . .
91 but i'm not quite happy because I stayed in Europe I still would like to I don't know try . uh my happy
92 in I don't know lucky sorry . in United States or Australia because there are more immigrant
93 countries and . I believe that . it would be easier to integrate . . .

94 I Do you feel like you don't really fit in sometimes in Austria?

95 B I cannot say that because here I have some . my family members and there is a lot of Serbian
96 people here. A lot of Serbian . shops so . . its really that I cannot say that just uh . . I don't know
97 lifestyle . is quite different for example everything closes at eight o'clock . and that's something what
98 . I think I will never get used to (laugh)

99 I Yeah you have to be born with that . . uh okay so I already interviewed some ladies and they all
100 talked about the migration process itself . how it was a hardship for them and how they struggled
101 how did you experience this like . visa applying thing?

102 B Uh . for me everything was . quite perfect because company paid a agency . uh I don't know
103 immigration agency I am not sure how it's called . and then they just callec me one day they
104 required all of documents . translated into german . I don't know certificates from university and
105 everything else I just collected . translated . sent to Austria and . that was waiting time . 3 month .
106 and I got my visa . . uh . I need to mention that at that point I have been like 29 years old and . that's
107 like the . the last last last chance to get visa on easier way because when you are unter 30 . in Austria
108 there is uhm . I don't know special kind of . point . when you are. Younger . . I think 20 points . aand
109 you need to have I don't know minimum 50 points which is really a lot . so . yeah that was like . .
110 easy . I got it without any problems . uh company really . took care of all of it and there was really
111 good . everything but in some . another jobs where I applied uh in some another countries for
112 example France and uh you know I . . came to final interviews and they have been satisfied but visa
113 always was problem for them . because for companies that means they need to . . do all of that and
114 nobody actually want to hassle . with that . . so . yeah I . .

115 I Why do you think this Austrian company took upon this . . hassle

116 B (laugh) Uh they are really lack of workers . and as I could notice there is uhm . a lot of people from
117 eastern Europe and my country and we are also in the beginning if they pay for your visa and so on
118 uh . . . that means that you are actually agreed to have like a lower salary just because you know
119 they paid everything for you . so it's not like you can I don't know require higher salary . and yeah I
120 would say because my company is not rather to maybe give better salaries then they are ready to
121 pay at least your relocation . . which is also I mean . nice because it gave me another chance in my
122 life and i'm very thankful for it

123 I Do you still feel sometimes like you . . owe something to the company you work for? Since they
124 paid everything for your visa

125 B Uh . not exactly . not anymore because its for two years that first visa and you are related . uh . for
126 the company you cannot . uh change the company you cannot like it's like uh company is the owner
127 of your visa . . and uhm after that time you can apply for rot weiß rot . plus which is uh . another step
128 and then you can chose your company . so in those two first years I really worked a lot . really really
129 so I believe that is have been . I have been underpaid and I think I don't owe them anything (laugh) .
130 . anymore

131 I How did it feel . uh to be underpaid and . work so much for these two years

132 B Uh well I knew that like okay this will take two years it's not like forever soo . I don't know after
133 two years I will see if I can find more paid job with rot weiß rot plus . and that's exactly what
134 happened (laugh) so yeah that's uhm . . i'm very thankful because they brought me here and
135 everything else but yeah I mean I can't work anymore like for that salary and that's . . I believe . fair
136 enough

137 I So the company you first worked at that was like kind of

138 B I still work for them

139 I recruited people from eastern Europe and underpaid them . .

140 B That's how actually I don't know that's like more rumours but yeah you can see a lot of eastern
141 European people . uh still there are more Austrians thanks to god . . but yeah also there is uh . I don't
142 know . . eastern Europeans and all of them which I know . they started with the lowest salary so .
143 that's . that's the same process . they pay for your visa and this is what you get like . it's

144 I Still sounds unfair

145 B (laugh) well . you want to come here . that's that's how it works usually

146 I But your job right now . do you like your job now? . .

147 B Yes I mean pff . not that uh not everyday but in general yes yes . I would consider myself as lucky . .
148 . .

149 I Okay so what would you say are like difficulties in . in your job day to day? Where do you struggle?

150 B Uh pff . . not actually with many things I mean it was general some disorganization at work but its
151 like yeah I believe in . every company it's . pretty much the same in life

152 I Zou already said that uh you have uh . have family members here and there's a big Serbian
153 community in Austria . uh is it important for you to have a community or was it not really a point of
154 interest

155 B Uh . that was one of the reasons why I never consider Austria to move in here because I'm moving
156 from Balkan and I really want to live in some organized country and I know that Balkans cannot bring
157 it with them I'm sorry (laughing) but its like that and uh . i'm still got I still got upset when I see on
158 the street some Balkans and they are behaving in traffic typically for Balkans and I really got upset I
159 wish the system can . put them into the order . really . because I I came from such a country and I
160 don't want to see it anymore (laugh) that's what uh . so no for me definitely not so important to
161 have community . yeah it's im . I like because of the food . I always can eat Balkan food and that's .
162 nice but like this no I do not appreciate (laugh) a lot of serbi Serbians here

163 I Okay why do you think do you want this organization and this order around you?

164 B I just don't know . I feel more . . safe when the things are organized when . I don't know traffic is
165 like the easiest example uh . . when you are not driving like a maniac because you know you can be
166 punished uh on Balkan everything is opposite like you can drive as ever whatever you want . . uh if
167 you have money to pay . someone and whatever . if you know somebody on the power . however it
168 goes . and yeah then I do not like here when I can see the . of course not so much like on Balkan but
169 when I can see the same occurrence then I really got upset because I don't know . he can kill
170 someone he can . I don't know . I don't feel safe honestly that's the Problem

171 I I see I'm still curious because you said you would still want to move to either Australia and USA .
172 what attracts you about these countries?

173 B Uh . English language at first uhm that's like uhm and there everyone are . I don't know .
174 immigrants . . mh . and . and I really believe you know those countries are like one of the I don't
175 know . the the most developed countries so . . big countries and uhm . . more possibilities . maybe . I
176 just cannot explain (laugh) it so good but

177 I Okay . . coming back to your work environment . you already said you feel pressure to perform .
178 you feel like your colleagues underestimate you how do you

179 B Uhm no . not in so like . I don't know . so big . not like big deal (laugh) but sometimes . I can feel it
180 and i'm not sure is it up to me or maybe i'm not in the mood that they or it really happens and that's
181 always dilemma (laugh)

182 I I see but uhm . when you encounter such a situation . like your colleague says something like you
183 should have known that . how you usually react to that?

184 B Uhm hm . at the beginning when I just arrived . I don't know I would like always be quiet and
185 handle it because . I don't want to get any confrontation I do not feel safe . that's my new company
186 and so on but after I don't know . one and a half year you . . then you answer to them whatever you
187 know like there is really no need for such a such a (laugh) eh such a question such answer whatever .
188 and then you see if you start actually defending yourself then you can see that the people do . can
189 do a step back . or I don't know like . once I had issue with some another colleague . . uhm and I
190 don't know we had some . work really work related uhm . . I can't say fight but let's say we . we
191 couldn't agree and . I don't know he made drama and then I said okay now we are going to the
192 manager to discuss this and then I saw he was so afraid . suddenly . and you know he just like .
193 allowed me to do whatever I wanted (laugh) uh jus just don't involve the manager so I I don't know
194 that's how (laugh) some people react

195 I You already said at first you were trying to avoid confrontation . do you think it was only because
196 you weren't so long in the company? Or?

197 B No usually I do not like confrontations uh . . I don't know that's my nature and . . I don't know I do
 198 not feel self confident to to say someone especially now when i'm here uh we are all . in my
 199 company speaking in English language and maybe we cannot express ourselves in the best way
 200 because it's not our mother language . then I don't know I always like if I can calm down I try to calm
 201 down to not . escalate the situation (laugh)

202 I So you mentioned self confidence . do you consider yourself as a self confident person?

203 B No definitely not . definitely not (laugh)

204 I How does it affect you in your work life?

205 B . . Uhm . . I think . I don't know . . I mean i'm working working and then my manager when he
 206 wants to uhm . I don't know to complain about something . I think he never complained about my
 207 work . but he complained about my self confidence because . uh he told me you should be more self
 208 confident because you know a lot . and like if I don't know next time happens that you are like . uh
 209 into this get into discussion with someone . keep defending yourself because you are right (laugh) .
 210 like just . believe in yourself . that's . yeah . . .

211 I And also like you said that you speak in English so communication can be a little bit . tricky . are
 212 there any misscommunications in your workplace like between you and colleagues or you and
 213 managers?

214 B Uuh uhm . you mean because of language related things?

215 I Language or cultural or . anything

216 B Mh culture yes . it can be sometimes . uh . language maybe only when i'm speaking in german and
 217 then I don't know uh . somehow I always say something stupid (laugh) . but thanks . thanks god they
 218 they are like okay they always try to repeat it after me and clarify so no I wouldn't see language .
 219 language issues as a big . big problem

220 I How do you notice the cultural differences? How does it show?

221 B Uhm . pff . cultural difference uhm . as I said already they are like quite distant and uhm they are
 222 not asking anything whats . you know whats you know not . work related . which I like . and then
 223 sometimes it puts me I don't know uhm into dilemma like we had one situation when one Serbian
 224 colleague got . uh . got a baby and in our culture is to celebrate to congratulate him and then . uh I
 225 was shocked when Austrian colleague came to me and he asked how should I behave now because
 226 he saw serbians like with him celebrating and I said well you should congratu give him
 227 congratulations and he said okay and then I wanted to know about . Austrian culture how they
 228 handle it and then he told me you are behaving like nothing happened . and that was like wow
 229 (laugh) it's very different but yeah I mean . I guess . I need to live with that (laugh) . . . but it was
 230 after actually that uh that event uh changed my . uh I don't know if someone I don't know uh you
 231 know wants to . share with us say I don't know i'm going to the vacation or whatever I am always
 232 kind of afraid to ask more questions . how was on vacation or something like that because i'm
 233 always like afraid like okay I maybe crossed a border of this cultural limits . which I don't want
 234 (laugh)

235 I If you think back when you just got your visa to Austria and you were like yay i'm moving I got a
 236 new job . what would you say was . were the things you were disappointed by moving here

237 B Uuhm . as I said working . time (laugh) . . working time of many shops that was like . okay . uhm I
238 don't know its . its big city . Vienna . but still I don't know im going to run for example by danube and
239 and I don't know after eight o'clock even there is no . almost anyone in the winter and out to run
240 and I really feel a bit creepy uh it feels a bit creepy . . so yeah that was kind of disappointed . . uh in
241 Belgrad everything . because I used to live in Belgrad for 10 years everything is vivid . you always can
242 be . surrounded by people which I think its nice . .so yeah maybe that and yeah as I said I do not like
243 uhm . . how to say non . non well integrated immigrants here to see (laugh) it's not important if they
244 are Serbian or some another . uh when you see th those behaving is like . . not typical for . western .
245 culture . . like . I don't know . mostly in traffic (laugh)

246 I Okay . why do you think are they . not integrated? They've been probably living in Austria for years
247 and years

248 B I don't think that i'm not integrated . but . some other people as I said like disadvantage whith I
249 didn't like when I see that they are still behaving like . I don't know . they live in their own countries.
250 That's something I didn't like . . uhm . diversity is nice . but you know like . yeah for example one of
251 the also uhm . big differences here in public transport usually people are . trying to be quiet . . at
252 least Austrian People . and in belgrad is not like that . I think everyone is speaking loud and I know
253 here when someone is loud . I can bet that it can be Balkan (laugh) of course because there is a lot of
254 Balkans here . . uhm I don't know also it startet to . . somehow . disturb me because I used to people
255 be clean and silent and yeah

256 I Do . . do you feel like you . uhm . . how do I put it? That Austria gives you chances to like really
257 integrate yourself in the Austrian society?

258 B Yes . . yeah I think it's . I don't know at least for my visa I needed to pass some german exams and
259 its not only german language there is also like cultural some I don't know . questions . and for me it
260 was like a you know already . okay . its not . nothing what I haven't seen before . . but yeah I mean
261 there is everywhere where you go which is related with authorities you need to speak german it's
262 not like you can speak in English and yeah I think it . . you need to try to integrate yourself really
263 which I think it's . is good . I I do not see it as a disadvantage

264 I Now coming back to your worklife . uhm . . imagine you were the boss of your company or like . the
265 manager of your team . so to say . . what would you do different?

266 B . . Hm . . I would . uhm when someone . . do a really good job . . then you know I would uh . at least
267 uh try to find ten fifteen minutes to call him to say it was nice and so on . . you know to . . to try to .
268 to tell someone that I notice th their work . . .

269 I Do you feel like your work is not . noticed enough

270 B Not only mine it like we are all working and in the meeting thank you all for great effort and . yeah
271 it's kind of . it would be nice if it can be recognized by . uhm by all of us like you know . I mean not
272 everyone are working the same uh the same hard . so I think you know that . uh . you know you
273 should get something at least nice words because a raise of salary you most probably won't get
274 (laugh) . . .

275 I In general do you feel like you get enough feedback? . .

276 B Hm . no I don't think that I get enough feedback I changed already two bosses and first one was
277 very very nice and he could give you a feedback but he was really occupied with a lot of projects so .
278 . you know like but at least you have like once per month the meeting with him and it was nice . he

279 could give you some feedback . my current boss is like I don't know I would say not so much . uhm
 280 interested into the team . and yeah that's like . you know sometimes I really do nice effort for
 281 something . and I . I don't know I send it out I really put myself and . it really looks great in the end
 282 and . I don't even get a answer to the email . and that's frustrating (laughing) me sometimes yeah
 283 that . I don't know . . something I don't like

284 I And was . was the lack of feedback also present in Serbia . or is this like an Austrian thing? . .

285 B Uuh oh yeah . yeah . in Serbia especially (laugh) I think

286 I Okay . . . but . did you ever communicate that you wanted more feedback or did you tell your boss
 287 that like hey I put so much effort into it . you didn't say anything

288 B No . no I do not feel so self confident because then . I don't know . in my head they always will
 289 think I am this drama queen she's just looking for attention (laugh) I don't know and you know then I
 290 don't know keep working and that's . . uh usually when you go there to complain about something
 291 and then then wh then when they can feel that you maybe want to leave the company or something
 292 like that then they will oh you are doing so nice work blab la bla and that's usually on that meeting .
 293 and later on everything is the same . if you stay in the company (laugh)

294 I Why . why are you like afraid of being like a drama queen? Or to want attention

295 B Hm . because i'm the only girl in my team and yeah i'm kind of afraid I don't know how men are
 296 dealing with that . . uh i'm not as I said it's because of that distance you know i'm not talking like hey
 297 are you gong to the boss to tell what you did or . did he tell you something about your work I don't
 298 know that so I can just uh make some presumptions . but yeah I am . I don't know i'm just afraid for
 299 some reason . I don't want to be classified a drama queen as being the only girl there and I don't
 300 need it (laugh) . . .

301 I So the relationship with your colleagues is so distant that you can't even ask about their
 302 relationship to the manager? Or?

303 B Hm . . no I wouldn't its so distant to we you know go together for the lunch and we are talking
 304 about some general things . but . I would never ask them hey . did you tell to the boss like or what
 305 boss told you on the last meeting it's like . . this is where I can I don't know were i'm afraid of
 306 cultural borders when they can be maybe insulted like how could you ask me that? Its like too
 307 private and I do not . really know that . uh . how they will react and . that's . why i'm . keeping quiet
 308 (laugh) . .

309 I But . I don't know uhm . . . what what does it do with you to stay quiet when you are obviously .
 310 agitated sometimes . .

311 B Uh because at the moment I am actually notice period in my company i'm supposed in July to start
 312 in a new company . and uhm . . in the company were I am coming as a I don't know . free man
 313 without visa actually because I . I have a . how to say I have already my visa so they didn't need to do
 314 any effort with my visa and so on . I don't know maybe I hope I will be more self confident because I
 315 will get uh . I will go there with more knowledge with more experience and . I at least I hope
 316 something will change . uh in this company I . . I felt that burden that they . brought me here . uhm
 317 they are really nice my boss and my ex boss and my current boss . someone is more interested
 318 someone not I I don't know I cannot delegate that . . uh . . but yeah I think it's maybe self confidence
 319 what keeps me quiet

320 I Is there also like . I don't know like a fear of like speaking up because they did all this visa thing and

321 B Yeah . definitely definitely yeah

322 I So you will start working . in a new company . how did this new job search go like your first real one
323 in Austria so to say

324 B Uhm . you mean how I've get idea for a new job or how I uh

325 I Like first how did you get the idea and then how did the application go?

326 B Uh . . . I have been very dissatisfied in my company . and the I . in December actually that was
327 when I s s try to speak up with my boss and I told him i'm not satisfied with this like you know like I
328 want higher salary and uh . you know even I haven't been looking for something so significant and
329 then he listened to me and he said . . you are . for all of this . like completely right I will try to do my
330 best . you know in January I got feedback nothing from it so all of this year is frozen there is no I
331 don't know increase salary . and . uhm I haven't been satisfied with that because people will always
332 be people and I heard that someone got the salary increase . and that really . you know that *really*
333 uh . made me feel bad and then I saw uh . saw open position in one very big company I applied I
334 thought I will never get chance there but let's see if they can I don't know at least invite me for the
335 interview and . . I have been only on one interview and they have been . . uh very nice surprised with
336 me . so that was only one interview and tomorrow morning they called me like . this is it like we
337 have contract for you and (laugh) I don't know

338 I Great

339 B Yeah was difficult . . uhm they are at least more famous then my company so and then I you know
340 start like okay I like my company I like my job yeah my boss is sometime uh . not so often available
341 but you know I like it I just don't like the salary in the end . and then I . when I spoke with my
342 manager he told me well that's a lot of money we can give you . . yeah raise but not so . big . and I
343 don't know uhm . . I just decide for more money I hope i'm not mistake (laugh)

344 I Okay . . well now i'm really curious you said you were dissatisfied with your job because you didn't
345 get uh you didn't get enough money . were there other things you were dissatisfied with?

346 B Sorry I couldn't hear uh

347 I Uh yes if there were other things you were dissatisfied with . other than . the salary

348 B Uh . . yes we . but not like so significant to lea to leave my job . uh there is no enough colleagues
349 senior colleague we are all juniors and the that's kind of uhm . I think chaotic because you want to
350 ask someone . and you want to see how does it look but you do not have senior colleagues of course
351 because they cost maybe more money and the company is not uh . interested in . . I don't know to
352 spend a lot of money (laugh) . yeah If I can say like that . so yeah I couldn't have any support . uhm it
353 has been stressful I really have been . uh I have been learning a lot of by myself . and I wish I had
354 someone at least to tell me . this is good this is not good (laugh) uhm . at least like that . but I didn't
355 and yeah in new company I got like uhm . higher salary . significant higher salary and senior
356 colleagues so yeah . .

357 I So you would have wished some kind of mentorship also

358 B Yeah it would be nice . . uhm that's also like if i'm complaining about that then they can accuse me
359 that i'm not able to work uhm I don't know uhm . by myself which is not the truth just I would like to
360 see some examples like or . because anyhow in the end I finished my job every my task I finish it

361 didn't happen that I didn't do . just . it would be nice to see . how it should be done . and there is no
 362 any traces or examples of older colleagues . .

363 I Uh you also said that you heard that somebody else got a raise

364 B Yeah (laugh)

365 I And you didn't . how . how did you react how did it make you feel?

366 B I could understand why that person got a raise . and maybe she was the only one . uh because I
 367 don't know it has been . big incident with her and another colleague and uhm . . you know she was
 368 crying for days in company and she wanted to leave the company that was you know like you see the
 369 person who is like . I I could understand and then you know to prevent her . okay don't leave the
 370 company everything is fine like we will solve your problem they gave her a raise and . . i'm happy
 371 about her . but at the same time i'm like look guys (laugh) it's not fair like I should get fight with
 372 someone and I don't know cry here and say i'm leaving so you give me the raise . I don't know . I
 373 didn't find it fair . . according to other colleagues . .

374 I But. Did you do something about it? Did you complain? Or were you just angry?

375 B no because . . y usually it's forbidden to speak about your salary and we can be punished for it so I
 376 didn't want to make any damage uh . that uh . I heard it from her that she got the raise because
 377 then maybe company can punish her I really don't want to expose her to . to . to like such a situation
 378 . .

379 I It is forbidden to speak about your salary?

380 B Yeah I think its in every contract even in my new company it says like uh . uh . it should say fr I
 381 mean mhm forbidden to talk with uh . another colleagues how bis is your salary . . . yeah

382 I I did not know that that's

383 B I think in my . still my current company I think the punishment is about your two next salaries and
 384 in my future company I think even four net salaries . if you tell someone but yeah (laugh) . .

385 I Wow but .

386 B Yeah that's (laugh) that's a lot (laugh)

387 I that's crazy like . . I don't know what do you think of that

388 B uhm . . there is a big reason for it I understand . I understand why it's like that because . uhm you
 389 know now when i'm leaving company and com my colleagues coming to my to me b you know by
 390 themselves and telling how big is their salary I know why they are doing it you know they maybe
 391 want to . check uhm . the current situation on the market if they maybe can earn more and uh how .
 392 how I will earn in next company . so that's why they are most probably telling it to me . and you
 393 know like for example some colleagues like you are really shocked . you're . I mean im not saying
 394 that but you are really not doing anything how is that possible (laugh) that you have so big salary?
 395 And yeah I think it can . you know uh if I would know how that colleagues have so big salary when I
 396 was working day and night . that would contribute to I think completely completely destroying . . .
 397 uh my motivation . . so yeah its good to not know how big is salary of someone else (laugh)

398 I Okay okay . did you in general struggle with motivation?

399 B No I have been so motivated since I came here from Serbia I was like so so motivated because I got
400 chance I have been working I don't know . sometimes on the weekends uh you know like to finish
401 my tasks all until December . when I got my rot weiß rot plus uh when I called my boss and I said I
402 really think you know for all of these two years . more than two years . I deserve . bigger salary and .
403 when I didn't get . when I didn't get anything (laughing) . . then it was like just bang no motivation at
404 all (laugh) . . .

405 I So is it then since december you kind of really were like . no

406 B Yeah exactly and that's you know that was like I don't know one bad uh weekend like I have been
407 in bad mood and I was watching kareer uh career dot at . uhm website and I saw some interesting
408 positions I applied in four companies and I got the offer from tree companies . . . and you know like I
409 I just . . . I needed to leave my company really its bh that was really so confidence boost to get offer
410 for so many . . companies sorry my boyfriend is too loud

411 I How did . . don't worry about it. Football right?

412 B Uh no actually videogames

413 I Oh okay . I thought he was watching soccer . no how did your uhm boss react to you you quitting?

414 B uh . . he was quite . I don't know like . a bit disappointed but when we spoke later on when
415 actually you know after few days he . . . he told me uhm yeah in general people are not satisfied uhm
416 . I got the feeling that even he would (laugh) like to find another job but he . I don't know he recently
417 became father and he told me it's not good situation for me because I have wife and a baby at home
418 so yeah its like . not good . here but I will wait for . you know . some more time . and he
419 congratulated me and he said like uhm . yeah its nice company you are going to very serious
420 company . uhm you know even he has some friends there they are satisfied like yeah . it was very
421 professional . I mean o almost he eh I think everyone . accepted it like . professionally . . okay that's
422 life . and only my boss was like I don't know for two three days a bit . insulted (laugh) if I can say like
423 . . and then . and then I dont know he just . . . transformed into completely normal and was . uh .
424 after we spoke that yeah . was very nice in the end yeah

425 I So what are your . biggest hopes for your new job?

426 B Mhh . . my biggest hopes . well that I will fit into colleagues that always fear (laugh) . and that they
427 will accept me . and yeah that I won't work uh . there won't be need . to work so much uh . as I
428 needed to work in my first . in my yeah still current company

429 I The . do you often feel in this company in this current one that you don't fit in? . .

430 B No . not at all I really know a lot of colleagues and uh . . of course in this distant way as I said they
431 are not my friend but in office uh we always can speak about some general things and no I would say
432 i'm very well integrated (laugh)

433 I Okay . but why are you so afraid to not fit in the new company?

434 B I just don't know you know it can uh . that actually hap happened for me in Serbia and I believe
435 since that time I I have that fear uhm . colleagues in the beginning they really didn't accept me and
436 yeah tha that was oof a very . very tough (laugh) . especially in Serbia because you cannot so easiely
437 change the job you know I am like now i'm thinking if I don't fit in my new company after two tree
438 month I will look for a new job and (laugh) that how . how the things go . .

439 I But how . . b how did you not fit in in your job in Serbia?

440 B Uhm . . I came there uh . really fresh from university I have been only 23 I just finished my my
441 university and uhm . it was small company . . uh they already have been one group . of I don't know
442 engineers and they almost have been the same generation . . and that ws . ten years older than me
443 and then when I came it was like . this kid . she doesn't know anything and I don't know like you
444 know . it's like generation gap 10 years of course like . . the things you are speaking with that at that
445 age cannot be the smartest thing in the world that you realise 10 years later and so on . and yeah th
446 the they always have been like I don't know like I am kid I don't know anything . . and that's . . that's
447 I don't know . it took . two years I think (laugh) to adapt to that I am . . there to work not to . joke
448 around (? Unclear 50:20) . . .

449 I Do you think this . . uhm . you're a kid and you don't know anything . do you think it still kind of
450 stuck with you? Till this day?

451 B No . I really really strongly believe that this was related to the company it was . small company
452 were everyone are like family and when someone new is coming . . I don't know its not like a
453 welcome thing they are always like . uh precocious like what . I don't know about new members .
454 and I believe if I I don't know used to work in some . bigger company in Serbia that would be
455 different . that I would be better accepted but uhm . yeah . . that's how the things went . at the time
456

457 I I am just thinking what I could ask you . hm . . so you already said that you are not uh really
458 planning to stay in Austria

459 B Its not that i'm not . planning I will see like what future will bring for example in this new company
460 and uh . I don't know like uhm . . its still you know like I believe I will either stay here (laugh) and
461 either go back to Serbia no matter . no matter uhm the fact that I really like united stated and
462 Australia that I really would like to try because i'm getting older and my parents getting older . and
463 they need some kind of help . and its much uhm its pretty much simple from Austria to go to . Serbia
464 yeah

465 I Is moving back to Serbia an option for you or never?

466 B Yeah it is . . yeah it is actually . . because sometimes uhm . I don't know like uhm . . I I cannot
467 explain that I think that's the feeling they call nostalgic (laugh) and I would like to . . to go back
468 (laugh) sometimes . yeah even I know what I will face uh . again . disorganization the traffic but uh . I
469 just . . can't describe it (laugh) its like I don't know it feel like home

470 I What do you miss?

471 B What I miss uh . . I miss that uh . vivid life when its not important if i'm you know like uhm . not
472 maybe so social person but I like when there are people around me and when there is you know like
473 life going on . I like it . I like to see it when everyone on the street and so on so yeah maybe that's
474 because uhm . and yeah also like uh . there is here a lot of . immigrants and i'm . I don't know how
475 they are fitting in sometimes I because I tol as I already told I like . because I came in some very well
476 organized country and now I have afraid that maybe we immigrants will change that organization
477 and that's heresy I wouldn't like to change it (laugh) I would like to a Austria really stays . organized
478 country with uhm . as it as it used to be yeah . because I don't know there are of course a lot of
479 immigration groups and I don't know if . all of us . want to adapt Austria to ourselves . how it will
480 really look . . in the end . will it be the country I would like to live or not . that is something I cannot
481 know

482 I So you are also kind of afraid if Austria changing

483 B Yeah I am . afraid but of changing you know like . uhm in worst way like uh if . . I don't know like
 484 uhm . . streets are pretty much clean . but . not always . and I wouldn't like to to . . . if I came here I
 485 wouldn't like to see Balkan or something else uhm . here (laugh)

486 I Okay . I see I see . . uhm . . yeah I think that's all probably I will like remember in like two hours oh
 487 god I should have asked that . uhm but . by now uhm . I think that's all . is there something that's still
 488 on your chest that I didn't ask you that you would like to . share

489 B Uhm . no actually . maybe only if its somehow related to your topic why uh women in . I don't
 490 know eastern Europe are more . uh not dominating but why b uh there are also in technical
 491 professions . I heard it here one very interesting opinion from one Italian colleague in my company
 492 and she told me uh . . that that's the consequence of communism in our countries . because
 493 communism according to her like put somehow women and men . equally . and we all needed to
 494 work and she told me like for example that most probably your grandmas have been working and
 495 you know like my Italian they haven't been working and that's true . my grandparents grandmas
 496 have been employed . and yeah . I don't know why I also was surprised with that opinion that it can
 497 be maybe consequence of communism that women are yeah . actualy they're established in
 498 technical professions . but yeah still . . . can be anything (laugh)

499 I I see I see I see . . well thank you so much

500 B Thank you

501 I For taking the time . it was super interesting you told me very interesting things

502

8.3.5. Transkript 5

1 I Okay it will obviously be handles anonimoulsy and nobody will see the video or the recording . its
 2 just for my personal protocol . uh in general the interview is more like a conversation so I obviously
 3 have some questions for you that I have written down but if there's something I didn't ask you or
 4 didn't touch on that you feel like is very important to your story and your experience . feel free to
 5 share anytime . uhm yeah . and there are no wrong answers obviously

6 B I hope I can help you

7 I I . I think so . so far everyone was very helpful so (laugh) I don't think you will be an exception uh
 8 my first question to you would be . why did you move to Austria in the first place?

9 B . . okay so . . I was . I did I studied biomedicine in brazil . i'm from Brazil . . and I did a master
 10 degree also there . and when I was finishing my master degree I met my . . now husband (laugh)
 11 boyfriend at the time he was working in Brazil for a few month and we met there and I had already
 12 plans to do a PhD . I wanted to do in Brazil in another city . . but then talk with him he said yeah you
 13 already planning to move out of your hometown . why don't you come to Europe to do your PhD?
 14 And I was like okay that that's a great idea because Brazil has no . . good founding for research so it
 15 is a little bit complicated because you want to do research want to do . groundbreaking research and
 16 there it's not always possible its . very difficult a lot of people do PhD even without get paid for it . . I
 17 didn't want and the possibility to get a scholarship was also . low there . so I start to apply . for
 18 something here . in Europe in Germany focusing Germany Austria , Switzerland because they're .
 19 german speaking countries so . he already speaking german we thought it would be easier not just .
 20 change completely . . I didn't speak german at the time . now . . also not so good but anyway . . and
 21 then I got this position in Germany . so I moved in 2017 end of 2017 I did the PhD there . . after that I

22 moved to Austria we got married and then I got my position here . in a pharma company . and that's
23 it .

24 I Mh I see . . and what were your expectations when moving to Austria? What . you already had the
25 experience of living in Germany but

26 B Related to the research or related to daily life?

27 I . . The daily life in general

28 B Uhm . . I . in Germany I live in a very small town . . called Greifswald in the north so . it was difficult
29 to . . to live there first because of the distance to it was far from . my boyfriend at the time also far
30 from my family and the city itself was also very far from airport . so to go to the airport I had to go to
31 Berlin and this was three hours with a train so . difficult . so I really didn't like this . I felt I was living in
32 the middle of nowhere . so moving to Austria Vienna which is a very big city so this was exciting for
33 me . . also for communication problems as I said I still not really speak German I was learning
34 German . but doing your PhD and learn German at the same time it's something very very hard . So I
35 (obviously? 3:44) focus on the PhD and let a bit of German for later . so . living in a small town is also
36 difficult to communicate here is much easier . I can do things in English . easily . . and and yeah . .
37 talking . thinking about the difference from Brazil and here . . I can not say . I cannot not say about
38 the founding . for research because it is much higher we have much more . opportunities to do .
39 what you want to do . . and the effect I figure out even comparing . Germany and here because
40 there I was in the . the research institute related to the university here . it is a private company so
41 the founding it even higher so it's very very exciting to do research in this way . . . and I think that's
42 it

43 I I see . . so then you moved to Austria with . just . a marriage Visa so to say or a research visa? How
44 did that work?

45 B Marriage visa

46 I A marriage visa . I see and when you moved here you already had the job at the current company?
47 Or did you first start looking

48 B No . what I did was I . I finished all the experimental part (ruffles, problem with sound (5:10) I
49 finished all the experimental part of my PhD and I just had to write and this was more or less the
50 same time that this corona crisis started so I moved here that I could . write the thesis . at this time I
51 still had my contract there so I had my visa from Germany and for a few months I lived here with
52 the visa from Germany and then just had to go back there from time to time . . just for the legal
53 purposes and . . then I start to . to search for a job . before even finish the the the PhD . this was hard
54 . not having a visa here so I would need to have this red white red card . and this is not so easy to get
55 because they're a lot of strict rules even . like in Germany I had no problem because there I had a
56 work visa but to have a work visa in Austria . was a very big deal because there is this thing like the
57 company can just apply for you as a foreign if there is no Austrian that want the same the same
58 position that you . and also is very expensive for the company so . I felt . they never told me . so I I
59 had many interviews . they never told me you we are not taking you because of the visa but I I could
60 see when they ask do you have a visa and I said no . was a little bit ah . okay this is complicated that
61 what I heard often . and that was also the reason why we got married in the middle of a pandemic
62 this was not the plan . we want to get married . but we want wait a little bit because plans was also
63 to do . a party in Brazil and so on but then we figure out . okay my visa in Germany it's going to expire
64 soon because I'm . almost done with the PhD . and also I cannot just be living here with a visa from

65 Germany I will need to do something here and then we . we got married and I got visa from here .
 66 and I have to s I also changed my name . so I got one I kept one last name and I . g got the second
 67 last name from my husband . and I cannot say if its completely direct or not but after that . almost
 68 every place that I applied . (laugh) called me back for an interview . . and and then I got w one
 69 position another one that was really (similar? Standby? 7:35) that I think I was really . almost getting
 70 then in the end I I could chose . so having this two things I think was . something that facilitated a lot
 71 . . .
 72 I So you really noticed a difference. Once you had a different name and a different status
 73 B Yeah
 74 I How did it make you feel . like when you saw that?
 75 B Weird . because my my CV didn't change . . I had the same experience I had the same Degree
 76 dadadada that didn't change so . . yeah . . its weird . . not good feeling
 77 I Not a good feeling . I see
 78 B No also because I know so many great people that also want to do research abroad . . but they just
 79 cant . because they do not have a partner here so they do not have all the possibility for a visa . and I
 80 felt . also strange because . when people asked me between german I don't know where where are
 81 you from? Just to
 82 I I am Ukrainian
 83 B Oh okay . I don't know why I though that you're from Germany (laugh)
 84 I Everyone does that (laugh)
 85 B I just . I don't wanna speak bad about Germany . I like it a lot my time there was . very good
 86 experience you know coming from visit Germany but when people ask me do you prefer Germany or
 87 Austria I I always tend to say Austria because my experience in living here was better . probably
 88 because of the thing that I explained about mostly but . . for an immigrant person . here its way
 89 more difficult . I in Germany was so easy to get my my work visa . completely easy . . and they also
 90 told me the last time that I was reviewing the visa they say when you finish the PhD you can apply
 91 for 18 more month . . just to search for a job so I head 18 month . extra just to be there you know
 92 living in the country and here . the kind of questions were completely different my husband called
 93 the first time to know . this was also e easier for me because . he speaking german could deal with all
 94 the stuff and even with that was difficult . when he called an asked the first question was but is she
 95 allowed stay here . because he said I was here we were getting married and we want to apply for
 96 visa but she is allowed to stay here you know she didn't want to know what I do what I don't do
 97 when I went there for the for the interview . she say yeah but she want this this marriage visa she is
 98 not she is not going to work . she didn't know that I was doing PhD and so on but anyway no she's
 99 not going to work a and . if I don't want to work y you know its my right to have the visa if I married .
 100 maybe my husband its . I don't know rich I don't need to work but no you know this this feeling to be
 101 . to always need to prove yourself . no I have a PhD . I'm *going* to work . I *want* to work so this is bad
 102 this is it's hard here . . and knowing that I need to deal with this every year for the first three years .
 103 its hard . . .
 104 I So this was like your experience with the MA35? I assume . or at the AMS?

1105 B It was not there . it was because my the family of my husband is from Niederösterreich . . so we
 1106 applied for the visa there we go we got married there and we applied for the visa there . so was
 1107 easier because faster . but the dealing . with the people there . I think was more or less the same . . .
 1108 .

1109 I I see . but uh then uhm . did you have some . prior work experience in Brazil? Like in research?

1110 B I did the Master Degree there so my research was just the Master . .

1111 I Okay okay no I was just going to ask if uhm if you compare like the work environment in Brazil and
 1112 in Austria if you notice some differences

1113 B . . Yeah . . I notice the difference that here it n uh . . its more serious in this o of course a positive
 1114 thing for me people work more . there its everything more flexible is like yeah okay today I i'm not
 1115 really in the mood to go to the lab and I just don't go to the lab . . here not because there the the . I
 1116 was working as a masters student but I had . . a scholarship was not is not mhmh work what people
 1117 call work in brazil also not PhD is not work it's a study but anyway I was full time there and I got paid
 1118 for it . . but didn't really have to follow rules like you need to work eight hours a day or things like
 1119 this no it was everything more flexible if I just want to take holiday I can take holyday and then when
 1120 I come here no . you have . x days for holidays that you can take you need to work eight hours per
 1121 day . so this kind of thing was very different the environment in the lab . its also different because in
 1122 Brazil we were much more . open with people so I used to go to barbeque in the house of my
 1123 supervisor which here is something . that I don't think would ever happen and there we th th the
 1124 dealing I don't . its not formal no in Brazil we don't call people from the last name and here . was
 1125 always from the last name at least in Germany here in the company now . for me it sounds different
 1126 because I can call my hu my my supervisor mark . I don't call him Dr. Hoffmann like I did in Germany
 1127 but anyway in Brazil we never say . never treat people by the last name . and . here . I learned . that
 1128 we cannot . in Germany . have friends . in the work there are colleagues . they are not friends . in
 1129 brazil we are friends so this this distance between people it is different . not saying which one is
 1130 better or worse I think there is you know . pros and cons in both ways . but its different

1131 I But uhm how did you deal with that? Because its such a . different . interpersonal environment

1132 B Yeah . . took me a while to get used to it . because i'm very open Person (. bad connestion)

1133 I Now I can hear you

1134 B You're back

1135 I yes

1136 B My internet its now saying that it's unstable I hope . we can go to the end

1137 I You said that you are a very open person

1138 B I'm very open person and I . when I moved here . I kept being like this . and . . I heard . from some
 1139 people that were closer to me . that I should be less open talk less about my private life because . I
 1140 was there to work . I was not there to making friends . . and there are some cul culture issues I had .
 1141 yeah I not going into to much details but I had a a . Indian guy there . that didn't like th that doesn't
 1142 really respect this woman and men being and I was a little bit higher than him in the e h hierarchy
 1143 there not than i'm better or not but I was a PhD Student he was not and . yeah I had some problems
 1144 with this probably because I was too open so . . yeah I had to learn . . how to be not so open

145 I You mentioned something very interesting this uh guy that . wasn't really okay with you being a
146 woman higher up . uh you hear a lot in general in the media about women in stem and how they are
147 underrepresented in the field and blab la bla what does it mean for you to be a woman in STEM? . .

148 B I think its great . I think its great and I would like to see more women there . because I don't feel
149 that we have so much . that you're disrespected by women here in Germany and in Austria I think I I
150 feel very respected . I had this problem with this particular guy from india completely another
151 culture but I really like the way that is hear but . if you look . you don't see still so many womans in
152 the higher positions . mostly men so I know that even though here it's the the country that here
153 respects a lot I think there is still a lot to . to work on it . you know to see more womans there higher
154 . in the company where I work now this is a topic . which they talk a lot so I think once a year I just
155 started there so i'm not really sure but I think once a year they have this meetings I participated
156 once where th they they show the . the salary of womens and mens the same position and if its
157 higher or not the last one they concluded . that the mens still earn a bit more but not because the
158 the the . base salary is higher but because the mens do more . overhours then the womans . that
159 was the conclusion . . . but its nice that they talk about and its not something that they just close the
160 eyes and let happen they talk and I can see that they try to do something . but the're still a lot to be
161 done

162 I Mhm mhm . why do you think . are there . barely or no women in higher positions

163 B . . Why . . . one reason that I feel personally is that . . the womans when th when they have kids
164 its very common they stop to work a lot for some time and I know that this interfere a bit with your
165 work because youre a mom you you you give more time . . its very interesting that here the
166 paternity leave and the maternity leave are dealing more or less in the same way because of the
167 men can take it . in brazil the men can not take it its just the woman . for example so here its nice
168 but it I feel I that its always expected that the woman take longer the woman stop the work and stay
169 at home . and the man continues so this can be one of the reasons . . I feel personally because I al I I
170 want to be a mom . I don't want to leave the work for so long . and I already feel when I tell this to
171 the parents of to the family of my husband they were like yeah but how you want to keep working if
172 your . being a mom . being a mom is a work so you need to stop its more or less like this . so I think
173 the society still doesn't really accept that the woman can . keep working . keep uh . yeah . .

174 I Uhm . but . how are you dealing then with this expectation of you being a mother but still wanting
175 to go on working

176 B . . . I still don't know . still don't know . because I just moved I still need to understand how the
177 things works . really like because I don't know . the family of my husband they're from
178 Niederösterreich and there for example the kid can just go to the kindergarten with three years old .
179 I heard already that here is different . is and then the company that I work they have a a
180 kindergarten there that the kid can go with zero . so I I still need to understand this I still need to
181 understand how good it is okay the kid is allowed with zero but its good or not but i'm very open
182 with my husband we talked a lot about maybe i'm not taking so long and he's taking . this is fine for
183 him . but I still don't know if I really want this or not . so . I don't have plans to have kids too soon at
184 least not for the next tree years . . but its something that I we talk and we . . step by step . search for
185 more information . to to get a conclusion . yeah

186 I Mhm . but do you feel like its also a . a present topic in your company? Since you are at that age
187 where you *might* want to have children sooner or later

188 B No . no one ever asked me about it there . in my company

189 I Mhm good to know . so it seems like uh you like your company . do you get along well with
190 everyone is is everything good?

191 B Yeah . is everything good . . I started in February so I still not so long . but so far its amazing . its
192 amazing my boss s is a very nice person respects me a lot . . I didn't finish yet for example I didn't
193 finish yet . I finished my PhD but I didn't have my defence yet i'm still waiting and he is completely
194 you know when you have the date you just let me know . you you take one week to prepare yourself
195 I say yeah but maybe we be experimenting he said no . doesn't matter if we have we can deal so you
196 take your time . always ask me when you want to have holidays summer is coming to you want to
197 have holidays now or you want to go to Brazil you want to go so and so . its nice I like this a lot that
198 he apparently care about my personal life as well not just work . . . on the other hand of course he
199 is very . . strict with work I work a lot I do a lot of overhours the workload . its huge . . but . there's
200 the there's this other point so its good . .

201 I So . I had uh . two ladies tell me because I already interviewed some other women that uhm . . they
202 feel like they have to work so much more than their male counterparts . . for the same appreciation
203 from their bosses and managers . is that something you can relate to? Or is that not your case

204 B its not my case for the reason that in my group . its just my boss hes a he's a man and me and the
205 other scientist we are both women . so I cannot compare

206 I Okay let me just think . . so it seem like uh one big difference between Brazil and Austria or
207 Germany is that work seems to play a bigger role . in peoples lifes uh

208 B Seems to play what?

209 I A bigger role . in peoples lifes they are working more hours and are more strict with it . or did I
210 understand you correctly in that? Or

211 B I don't think so . . I think just uhm . . . I think . . I don't know how to say but what happen in Brazil
212 th this that I told you sometimes okay a person woke up later and arrive in the lab at . . mh eh .
213 lunchtime for example and no one really control but on the other hand . we don't take holidays . its
214 really normal I was just doing my master two years I didn't take any day holiday my friends now
215 doing PhD . they're just doing the PhD for five years they don't have holidays they work . they work
216 in the weekend . and they don't get any more money for this so its not its not . very controlled . but
217 also you don't have any . any rights you know you just working and you don't you don't get paid well
218 so if you compare my salary now with m the salary of my friends that had the same education they
219 had the same . everything than me . I earn much more if you if you compare . so there you work a lot
220 and you don't have any other thing you don't travel because you cannot you don't have the time you
221 don't have the money . . so I don't think here uh eh its more serios the regulation . I would say

222 I Even though the communication with your boss seems to work out great . which is amazing . are
223 there still any like moments where you feel like okay we kind of talk past each other . there are some
224 conflicts there are some misunderstandings

225 B Not no here not . here was always good .

226 I Okay great great

227 B But in Germany yes (laugh)

228 I Germany yes? What happened in Germany then?

229 B For example when I had this problem with this Indian guy . the most of the lab was womans . all
230 the PhD students . all the master students but we had one p one Post Doc . man . my boss a man and
231 one technician a man . this Indian guy had this problem with me but also with other womens . . . but
232 secretly and we had this thing you should not talk about personal life so we kind of didn't know what
233 was going on with other women . then one of this woman say okay . girls im having this problem
234 with this guy and then we're like yeah i'm also having this problem i'm also having this problem and
235 then we figured out that a lot of womens were having the same problem . when we came to the .
236 then she this girl she came to the boss and exposed the problem the boss was like no probably
237 because we're all womens against him and he is alone . what . no . . and then he asked . the other
238 only two mens in the lab to be sure that was that this is one does happen so was the the the . the
239 word from ten girls ten womens didn't really count and he was like no I don't know if it is true
240 probably because you're a lot of women you get together and you're against him no the opposite he
241 was doing something really bad for us . and he really tried to keep the situation low he didn't want
242 to to solve in any how and this same girl . really brave woman took then this problem to higher . in
243 the company and then it got bigger we had a lot . yeah things to solve it was not really solved in the
244 end but anyway . things was going on but if depends just with our boss . .

245 I But you said that everyone was kind of keeping it a secret . for some while until this woman spoke
246 up why do you think that is?

247 B . . Maybe because . . you're shy . to speak . or I was trying to say no I was I will not make a big deal
248 of this I just forget . but was some time some point that I was even afraid to be there with him
249 because he told me clearly . . that he would . . make my life a hell . so I was alone there with him in a
250 in a very . low very eh . loud voice . and he's big . he's a man . I was alone there so it was terrible was
251 terrible what happened and . . I was . sometimes I had to work in the weekend which is normal
252 during a PhD and when I figure out I was alone there with him I was just shutting down everything
253 and going home because I was afraid so was was terrible situation and I think other girls also had
254 very similar things and . . yeah I don't know you don't talk because you're afraid you don't know if
255 you really can trust or not and . . always saying this you are here to work you're here to work and
256 you just want to you know finish your master finish your PhD and go on so you just keep it low and
257 good . yeah but then there was was a point it was not possible anymore . .

258 I Okay . and then when you went through all this and the boss . kind of brushed it off like that how
259 did it make you feel?

260 B . . terrible I went to the I just want to leave I even talk with him I say I want to quit the PhD I don't
261 want to stay here anymore and then he insisted and then he also helped me a lot . . of course he
262 tried to compensate the situation because this was going on for w a year . and when I moved here to
263 write the thesis . he keep he kept my contract so I still getting paid and this was not really obligation
264 . because . I was hired to do . I was in a institute I was not in the university and then I I applied
265 separated to the university do to the the PhD Thesis so when I quit the job there he didn't need to
266 pay me because like the PhD itself was . my private thing . but he kept my contract so you know he
267 try to to balance a bit the situation . . which was good

268 I But did it balance it out really?

269 B No . no . no . I cannot when i think about everything that I deal I feel like oh my god how how how
270 was this possible I never want I even don't want to go back there for my defence . I don't want to go
271 Is really traumatic I don't don't like to think about . I really don't talk too much about . it was terrible
272 . .

273 I Okay . did something happen to that Indian guy? Or is he still there?

274 B He got a PhD position (laugh)

275 I Wow! So he's still working there?

276 B Still working there . . . and this girl this girl that started all of the things she quit she was in the
 277 master . and she quit because she could not handle because even the boss was then . starting to to
 278 react . to her . and then she quit . . that was the conclusion . .

279 I Okay . so . were you like afraid of like something similar happen in this new job?

280 B I was really afraid and I was also a bit coward cow cow coward because . . . me as a foreigner I
 281 knew that I could not leave my PhD in a bad way because I needed . a recommendation letter from
 282 this german . . supervisor . . and that would happen with this girl . was german . she left and he
 283 didn't write a nice recommendation letter for her . . because I don't know look like th he's behaving
 284 like a kid . . which is really wrong but I I didn't want to had to deal with this . so I just keep it quiet .
 285 as I said I left I moved here I just didn't contact there anymore . and he gave me a decent
 286 recommendation letter in the end . . . but its bad . . .

287 I Do you feel like a lot of women . specially in like male dominated areas feel feel pressure . to to
 288 keep it low and stay quiet?

289 B I think so . . . because in the end . you need this . you know . everyone needs you need to finish
 290 your degree you know that they will they will they have a lot to say in the end not just . . with your d
 291 the recommendation and so on but also during the the evaluation committee and everything and . .
 292 how can you point yourself against . its difficult you need to be really brave . this girl was really brave
 293 and the conclusion for her was really bad

294 I But then when moving to Austria and starting the new job . . did you try to kind of like act
 295 differently to prevent a similar situation? Or.

296 B Yeah . I just kept myself not open . because I . I gave a lot of . means for this guy get so close to me
 297 I was opening up so much all my difficulties what was for me hard a lot of things like . . simple
 298 techniques that because in brazil we didn't have I didn't work in a very . fancy lab I remember it was
 299 really simple so a lot of . techniques that they call basic here . . for me there . I didn't do . so I had to
 300 learn a lot of basic stuff . . and . this things I was opening up to him uh this is so difficult for me . so
 301 he used this a lot . and here . I keep more quiet I just don't don't speak so much . .

302 I But . do you still then . encounter these same difficulties that you don't know something? Or do
 303 you already have the skills for your work?

304 B Yeah . this hard time in Germany it serves to . I learned a lot it was a . I feel much more prepared

305 I Okay because that would be tough if you still had questions but wouldn't dare to ask

306 B Yeah no . I f the fact before I was very insecure . because coming from Brazil . a small town in Brazil
 307 suddenly I was here in Germany and a lot of things new we would never work speak in English and .
 308 a lot of . and the I feel really insecure and always with this mind that you're . lower because you
 309 come from a poor country in a rich country so everyone is better than you . that was my mind in the
 310 beginning now I understood that's not true there are a lot of very good people that doesn't matter if
 311 you born here or there so when I moved here . I was much more secure i'm completely different
 312 person than the one that started there . so I didn't face . this kind of issues

313 I Do you think also like your attitude now kind of helps you having another kind of position and also
 314 relationship with your boss? Because you're like more confident and

315 B Yeah . . 100 percent

316 I Okay . . . do you think in general a lot of women in STEM deal with insecurity . . . with low self
 317 confidence . and like . not really trusting their skill?

318 I I think so . I cannot really say why but if you're thinking about the guys there and the womens
 319 there its really clear . there is another guy that started together with me . . . because we started two
 320 guys and two girls at the same time here . . and its so clear how the guys react different they're they
 321 have so much confidence for everything and . i'm pretty sure that they asked for a higher higher
 322 salary as well so I put when they asked me how much you want to have I put very low . I put so low
 323 that they give me more than I put and then . I was more qualified then the other people for exp
 324 because the field here is exactly the same field that I worked in the PhD and this other people not .
 325 so in theory I can say I could ask for more money I don't know how much they earn . but i'm pretty
 326 sure that is more than me . just because they probably asked for more . because they know they
 327 they they're yeah they're more confident they know that they they have what they need to have
 328 and then yeah . . for example

329 I So you said that the act different . how do they act different? How do you notice that?

330 B . . Because they really say like . i'm good and th . for example one one one small situation . there's
 331 this other guy he's also not from Austria . . and he was having problems with his visa . he worked
 332 already before here so he had a work visa and then he changed the company but . now in this
 333 pandemic times he was . he was facing issues because this MA35 didn't answer him and yeah . he
 334 had problems . and . and then he say yeah but I i'm sure that the company will wil do something
 335 because the company needs me I do a pretty good job here so the company just needs me so they
 336 will deal . and I imagine my mind would be completely different and I would be so afraid to loose my
 337 job and I would you know do everything and he no he was completely fine . no I know that they will
 338 solve because i'm good yeah . .

339 I So uhm . you already said that in this new work environment you don't open up so much and you
 340 notice how confidence is valued so much . do you feel like you need to put on like a shell . an armour
 341 to go to work?

342 B Hm . . no . I think i'm just really changing but it's natural not forced its just . yeah

343 I So it's not like outside like you're strong and inside you're shaking

344 B . No . no

345 I Not anymore at least

346 B Not anymore . yeah

347 I Okay . I see I see . . then u imaginary question . imagine you are the boss . of your team or your
 348 company or whatever . what would you do differently? . . .

349 B Mh . . . I think one point is the . the workload because its really too much . . my group . much more
 350 I see than the other groups . . . the other groups yeah . . they much quieter . my boss is really . . a lot
 351 . we do too much . . so the workload is something that I would do different . (sigh) . besides this . I
 352 don't know besides this I think its everything fine I like the way that we deal we always have
 353 meetings we always in contact open to talk . . so . yeah i'm very fine .

354 I Do you also get enough feedback for your work and

355 B Mhm . I get

356 I Yes . okay

357 B Yeah . yeah . that's good

358 I Is it important for you to get feedback?

359 B Yes

360 I Are you feedback driven

361 B (silently) yes . unfortunately I didn't want to . but I am (laugh) I'm happy when he send me a mail

362 say that's a good job . very good that you did this . I feel that I need . that . I don't like this but its

363 really cool

364 I Do you feel like its maybe linked to this kind of lower confidence insecurity that you need this .

365 feedback that you did something well?

366 B Yeah . . I think so . and since he's doing this . like this result is really good thank you very much and

367 then this it helps me . to improve my . self esteem and to be more confident

368 I I'm just thinking what I could ask

369 B Yeah take your time

370 I . so can you imagine a future for yourself in this company? . Do you see yourself in lets say . five

371 years still working?

372 B Yes . I I really like this company . I want to keep working there . i'm not sure if I want to be in the

373 same position that i'm now . this I don't know . this is completely related to this . maternity part

374 because I see other people that work in the same . in the same . level . like i'm scientist i'm not a

375 boss or anything and its . easy to go to maternity leave and come back and part . you can come back

376 part time this is really possible . I see myself being a good leader for example . this would be a little

377 bit more difficult . I still did not figure out how much its important for me I don't know . if I if I want

378 to go higher . if i'm fine now . I just started so i'm taking the time . . I have time to to decide . but I

379 really like the company and if I change position I would like inside of the company . . .

380 I So you already said that you feel like you would be a good leader . . why do you think you would be

381 a good leader?

382 B No I don't know if I would be a good leader so

383 I Oh you don't know

384 B I don't know if I want

385 I Would you like to be in a higher position? Or do you want to stay in a similar one?

386 B Right . right now . right now if I need to decide right now I would say no . no because its really

387 stressful . and I think I still come with my . experience from Germany also as not not this personal

388 experience related to this Indian . just the way that the people work . . to be a boss there to be a

389 leader its so stressful they worked so much . I don't know . if I if I want it . . on the other hand .

390 position that I have now it's a lab scientist position so I even don't need a PhD . . a lot of people

391 there has a lot of people doesn't . and . . . a little bit I feel that maybe i'm wasting . . this PhD but I
 392 don't know if this is a bad thing or not . because for me I get . good paid so . its enough . . maybe in
 393 one two years I would say no I want more challenges or I want a better salary . and then maybe I
 394 want to change but if I need to decide now I would say no I stay where I am . its fine

395 I Mhm Mhm . so you already said that that there are co-workers of yours that don't have a PhD uh
 396 and that you sometimes think maybe i'm wasting my PhD . uhm how how does . how do you deal
 397 with that?

398 B (Sigh) . . sometimes I . I feel . bad but sometimes but was so hard my time with the PhD that I feel I
 399 don't like it . I don't care about this title . like . . . I feel . maybe if I had born here in Austria . . not
 400 maybe I think almost sure if I had born here if I had the same opportunities of career that the people
 401 here have I don't think I would have done a PhD but in Brazil its kind of natural . you *need* a PhD to
 402 get a decent salary to to live a good live here you don't need . if you're just a bachelor if you're . .
 403 you know . you you you can get . a decent salary that you can have a very good life so I think I think
 404 really just need a PhD because I came with this . from my country . . but here you don't need it so its
 405 more like I don't know . . so I don't really care . but sometimes I care a bit . . . so it's difficult question
 406 to answer . cause not clear for me

407 I When do you care?

408 B When I see that the work that i'm . . the work that i'm doing . when I was . when I was in Brazil and
 409 also during the PhD I was . I was I was not bad . I was good I I used to get good results I used to
 410 discuss well you know I get some good feedback . here I I'm very shut down so I don't I don't need
 411 to prove myself the work that I do its really . it's not very easy but it's more its not challenging . . not
 412 challenging on one side it's good because its not I don't get tired . . but on the other sometimes I
 413 feel that I wanted to have more . this challenge . but like I said right now I am comfortable and I like
 414 this comfort . but maybe because I'm so stressed from this last three years three and a half years
 415 from the PhD . that I needed this time to you know to breathe and then maybe I will get stronger
 416 and say no now I can have the challenge back . . so I still . . looking . . .

417 I Mhm . . in which ways would you want to be more challenged?

418 B . . . Because here I don't need to think too much they decide the project then say to me the
 419 experiment and then I just do the experiment . . I don't need to think okay this drug is working this
 420 drug isn't working what can I do can we analyse this different? Can we go for this other direction? I
 421 don't need to do this . I just get this already . . . so its just technical

422 I Mhm . . . but do you think you're uhm boss or manager knows that you could do so much more? . Is
 423 he aware of that? .

424 B Yeah he is because when he hired me he said he was very happy because I have a PhD and he feels
 425 that he need a a more scientific background in his group because the other girl that works here she
 426 works already for him for nineteen years . and she it she's very good . technically very good she does
 427 everything completely perfect i'm learning a lot from her . . but she thinks zero she everything that
 428 she re she is like really just technical I do this because he told me to do this I do that because he told
 429 me to do and he told me that he was very happy to have me here because he thinks she would learn
 430 a lot from me as well and I would give a different feel . and it's true he's open to . to discuss he he he
 431 . . he told me . that's more theoretical because in theory he said that he is very open that he will
 432 discuss but in the end I have so much work to do . that I can't have more really think you know to

433 analyse the things and to discuss with him result I don't do because when I finish one experiment
 434 there's another one coming so I never really . this doesn't really happen . .

435 I But does he ask you? Like I mean obviously the discussion can come from you proactively but he
 436 can also ask you does he do that?

437 B Yeah I think this is more my problem . . because he even ask me if I want to have more meetings
 438 with him just me and him to discuss scientific things and I say yeah that's great . that's good but
 439 since I have so much work to do . I just let it this so I think it's much more from me then from him I
 440 think I can say okay no lets do regular weekly or two bi-weekly meetings to discuss more I think he
 441 he would be really open for it but . I let it . and then . . .

442 I I understand . . uhm was it in general your experience in STEM that there is this pressure to
 443 perform so much and work so much?

444 B If its what? If its

445 I If its . there's this pressure to perform work a lot

446 B Uh . I don't really feel pressure . cause he's always asking is this okay is this number of groups good
 447 because I work with animal experiment so . sometimes I have along two hundred animals to do at
 448 the same times . but I feel so much joy doing . really a lot really a lot . like I said I work overtime
 449 almost every day but I like it so much . so I keep doing so it's not hard for me . . yeah . . .

450 I Okay . nice . . and uh again concerning the future you said you see a future for yourself in the
 451 company . do you also see a future for yourself in Austria? Or do you miss Brazil? Or do you miss like
 452 . you want to explore more

453 B No . I think I will stay here (laugh) . I miss a lot (laugh) I miss a lot Brazil but me and my husband we
 454 have a deal we go . no matter what we go once a year to Brazil . . and my my parents there they're
 455 now retired so they want to come . more often here and stay a bit longer so we habe you know I
 456 have deals with my husband to make this situation to be softer for me for example we want to move
 457 to a house . . so we don't go for a house that doesn't have one extra room . . that my parents can
 458 come and stay comfortable . so this kind of things we try to set to make it easier because . . I love
 459 Brazil but I understand how difficult it is to live there to raise a family there you know its so
 460 dangerous and then I think okay I have the possibility to raise my kids here . in Austria that is a
 461 country that your kid can go out and you feel safe or in Brazil that you're afraid all the time . .
 462 difficult I know I miss a lot my friends I miss my family I miss the food there I love the culture but I try
 463 to bring my a little bit of this to here and then to be living here . .

464 I How do you . bring this . home feeling?

465 B Starting that my . friends . the most of my friends here outside of work are Brazilians I think
 466 hundred percent of my friends out of the work they're Brazilian . not that I really searched just for
 467 Brazilians but we in the middle of pandemic so I did not have opportunity to meet people and then
 468 you go for the internet and then you end up meeting Brazilians and that's it and we we go out or we
 469 meet in the house and then we try to cook Brazilian things and we watch Brazilian music so like this
 470 and the other hand as I said I want I I always try to go to Brazil . so we do holidays in Brazil . once a
 471 year . not now because yeah . now the situation its . completely different . but also my family
 472 wanting to come and we want to have this space in our house for them . so that's how it go . . . most
 473 of the time it's fine when I have like weddings friend getting married there and you cannot go there
 474 this is hard or friend that they get pregnant and the baby born so this days are hard . birthdays that

475 you miss its hard but the most of the days are fine . we have you know technology that brings us so
476 close like I can still talk with my mom almost every day with the WhatsApp Video and its feels so
477 good . so the're . ways to cope this . missing feeling

478 I Ah I see . . so I think i'm all out of questions . is there still something that . I didn't ask you but that
479 you have on your chest that you would like to share

480 B No I don't think so (laugh) . . I spoke a lot (laugh)

481 I No that great that's a lot of material . a lot of interesting stories that you told me thank you so
482 much for taking the time . uhm it was really nice talking to you uhm I wish you all the best . in your
483 new company

484 B Thank you

485 I I hope it goes on well thank you very much

486

487